

1988年度
國政監查

勞動委員會會議錄

大韓民國國會事務處

被監查機關 勞動部

日 時 1988年10月5日(水)

場 所 綜合廳舍4棟1層會議室

(10時25分 監查開始)

○委員長 金令培 지금으로부터 憲法 第61條 國會法 第120條와 國政監查및 調査에 관한 法律에 의하여 勞動部에 대한 1988年度 國會의 國政監查를 施行할 것을 선포합니다.

監查에 들어가기 전에 委員長으로서 모처럼 施行되는 監查인 까닭에 한 말씀 드리 고자 합니다.

오늘 16年만에 復活된 1988年度 國政監查를 勞動行政의 主務部處인 이 곳 勞動部에 서 當 委員會가 實施하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 잘 아시는 바와같이 國政監查의 目的은 國政運營의 實態를 정확히 파악하여 立法活動에 반영하고 豫算審議를 위한 資料와 情報를 수집하는 데 있습니다.

지금 우리 國民은 오랜만에 施行되는 國政監查를 통해서 시행착오와 독주를 견제하여 國政을 統制하며 國民爲主의 國會의 위상을 정립하여 줄 것을 기대하고 있다는 것을 委員 여러분들께서 同參하시고 우리 委員 모두는 새로운 각오로 國政監查에 臨할 필요가 있다고 하겠습니다.

여러 委員께서 이번 國政監查를 통해서 획득한 생생한 資料를 바탕으로 앞으로 勞動關係法의 改正問題 勞使紛糾의 解決方案 産業安全問題 勤勞者 福祉政策 勞動環境改善問題와 1987年度 豫算 및 豫算審議에서 높은 政策代案을 提示해 주시고 이와같은 입장에서 委員 여러분께서는 심도있는 政策資料와 진지한 國政監查에 臨하여 주시기를 바랍니다.

그리고 그 동안 勞動部에서 當 委員會의 國政監查 資料準備를 하는데 많은 고생을 하신 長官이하 關係職員들에게 國政監查에 臨

하는 勞動委員長으로서 감사와 위로의 말씀을 드립니다.

아무쪼록 當 委員會의 國政監查가 國利民福을 위하여 크게 유익한 결과를 거둘 수 있도록 勞動部長官과 幹部 여러분께서는 성실한 答辯과 충실한 資料를 提示하여 勞動行政에 일대전기를 마련할 수 있는 國政監查가 되도록 最善을 다 하여 주시기를 아울러 부탁드립니다.

감사합니다.

다음은 順序에 따라 被 監查機關의 機關長이하 關係部署長의 證人宣誓가 있겠습니다.

宣誓에 앞서 專門委員으로부터 宣誓의 취지 및 處罰規定 등에 관한 關係法文案 낭독이 있겠습니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

(證人에 대한 事前案內文 朗讀)

○委員長 金令培 宣誓方法은 勞動部長官 이하 모든 證人이 共히 宣誓를 하시게 되겠습니다.

勞動部長官이 發言臺에 나오셔서 宣誓文을 낭독하여 주시고 其他證人은 그 자리에서 起立하시고 오른손을 들고 宣誓한 후 宣誓書에 서명 날인하여 委員長에게 提出하여 주시기를 바랍니다.

(宣誓)

다음은 勞動部の 業務報告를 듣겠습니다.

勞動部長官 나오셔서 報告하여 주시기를 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 勞動部長官입니다.

존경하는 金令培 委員長님 그리고 勞動委員會 委員 여러분! 오늘 國政監查次 저희 勞動部를 訪問하여 주신데 대하여 全 勞動部 職員을 代表하여 수감하는 뜻깊은 자리

에서 本人이 인사드리게 된 것을 매우 영광스럽게 생각합니다.

돌이켜 보면 지난해에 이어今年에도 勞使紛糾가 빈발하는 가운데 産業社會가 진통을 겪음으로써 國民에게 심려를 끼쳐드린 것을 매우 송구스럽게 생각합니다. 그러나 다른 한편 委員 여러분들의 적극적인 성원에 힘입어 勞使 모두가 인내와 자제를 슬기롭게 극복해 나온 데 대하여 무척 다행으로 생각합니다. 우리는 작금의 이러한 현실을 새롭게 발전된 勞使關係를 창출코자 하는 뜻으로 받아들여 새시대에 알맞는 성숙된 勞使關係 정립하는데 있어서 좋은 교훈으로 삼아야 할 것으로 생각합니다. 그래서 政府로서는 勞動行政의 長期目標를 勞動階層을 우리 사회의 건전한 中產層으로 육성하는데 두고 각종 施策을 적극 파악 추진하겠습니다.

아무쪼록 이번 國政監查가 勞動行政의 發展을 위한 좋은 계기가 되도록 적극 지도하여 주시기 바라며 자료 작성등 저희들 최선을 다하려 했습니다만 부족한 점 폭넓게 이해하여 주시기 바랍니다.

그러면 業務報告에 앞서 當部의 간부를 소개하겠습니다.

(幹部紹介)

그러면 양해하신다면 企劃管理室長으로 하여금 報告드리도록 하겠습니다.

○**勞動部企劃管理室長 鄭東佑** 業務報告를 드리겠습니다.

(報告)

目次

- 一般現況
- 主要業務 및 推進現況
 - 勞政事業
 - 勞動基準事業
 - 職業安定事業
 - 職業訓練事業
 - 勞動保險事業

一般現況

沿革

- 1948.11. 4 社會部 勞動局(4課)
- 1955. 2. 7 保健社會部 勞動局으로 改編(4課)
- 1963. 8.31 勞動廳 發足(2局6課)

- 1974.10. 2 地方事務所 改編 및 增設(41個所)
- 1977. 6. 2 勞動福祉公社 設立
- 1981. 4. 8 勞動部 昇格(1室5局)
- 1982. 3.18 韓國職業訓練管理公團 設立
- 1983.12.31 韓國海外開發公社 勞動部 移管
- 1987.12. 9 地方勞動廳 設置(6個廳)
- " 韓國産業安全公團 設立

任 務

- 勞使 協調 增進
- 勞動 條件 改善
- 勞動 福祉 向上
- 産業 災害 豫防
- 雇傭 安定 促進
- 技術 人力 養成
- 産災 保險 運營

定 員

- 本部 및 所屬機關

區分 所屬	計	公務職	一般職	別定職	雇傭職
計	名 2,122	2	1,566	167	387
本 部	333	2	206	18	107
所屬機關	1,789	-	1,360	149	280

○傘下團體

區分 團 體	計	任員	部長	課長以下
	名			
韓國職業訓練管理公團	3,382	6	60	3,316
韓國産業安全公團	368	5	10	353
勞動福祉公社	1,628	6	31	1,591
韓國海外開發公社	197	5	8	184
韓國勞動研究院	44	1	11	32

豫算現況

- 歲入

(8.31 現在)

區 分	'88豫算額	徵收決定額 (A)	收納額 (B)	未收納額	收納率 (B/A)
計	百萬圓 359,651	325,837	269,818	56,019	82.8%
一般會計	137	99	91	8	91.9
産特會計	359,514	325,738	269,727	56,011	82.8

○歲出

(8.31 現在)

區分	'88豫算額	豫算現額 (A)	支出額 (B)	殘額	執行率 (B/A)
計	百萬원 455,674	456,612	281,837	174,775	61.7%
一般會計	95,156	96,094	63,954	32,140	66.6
産特會計	359,514	359,514	216,879	142,635	60.3
財特會計	1,004	1,004	1,004	-	100.0

主要行政對象

- 事業體(5人以上): 110,316個所
- 勞動者數: 4,795,346名
- 勞動組合員: 1,525,088名
 - 全國中央組織 韓國勞動組合總聯盟
 - 産別聯盟 21個
 - 企業別單位組合 5,062個所
- 職業訓練機關: 290個所
(公共73, 事業內137, 認定80)
- 職業安定機關: 378個所
(國立42, 公共10, 私設326)
- 産災患者遡養施設: 2,356個所
(直營9, 指定2,347)

主要業務 및 推進現況

'88 基本目標

和合과 協同의 勞使共榮體制 確立

-重點施策-

- 勞使關係의 安定
- 勤勞福祉事業의 擴充
- 勤勞條件向上 및 産業災害豫防 強化
- 雇傭安定機能의 活性化
- 技能人 優待社會의 具現
- 災害勤勞者保護強化

勞政事業

1. 勞使關係의 發展

가. 勞使紛糾豫防 및 效率的 調整

○紛糾發生 現況

(9.27 現在)

發生	解決	進行中
1,597件	1,553	44

-業種別

742件	660	34	161
運輸業,	製造業,	鑛業,	其他

-規模別

620件	623	232	122
100人未滿,	300人未滿,	1,000人未滿,	1,000人以上

-地域別

949件	293	355
------	-----	-----

서울·仁川·京畿, 釜山·大邱·慶南北, 其他

-原因別

881件	356	360
------	-----	-----

賃金引上, 勤勞條件改善, 其他

-類型別

958件	625	14
------	-----	----

龍仁·示威, 作業拒否, 其他

○特記事項

- '87년에 이어 大型·惡性紛糾 發生이 持續되어 왔으나 올림픽을契機로 勞使間 自制雰圍氣 擴散

- 賃金引上 등 分配要求 以外에 人事權 등 經營權 關聯事項에 대한 勤勞者 參席要求 增大

- 爭議期間의 賃金不支給 職場閉鎖 등 事業主의 對應姿勢 強硬

- 團體協約 有效期間中 再交涉을 要求하거나 締結된 團體協約을 組合員 投票로 否決시키는 등 勤勞者側의 交涉慣行 未熟 露呈

○評價

- 政治·社會的 輿件 變化 過程에서 나타난 勞使關係 秩序 再編

- 經濟發展 過程에서 成長과 分配의 不調和에 起因한 勤勞階層의 不滿 表出

- 勤勞者의 意識發展에 따른 權利主張과 福祉慾求 增大

○向後 勞使關係 展望 및 對策

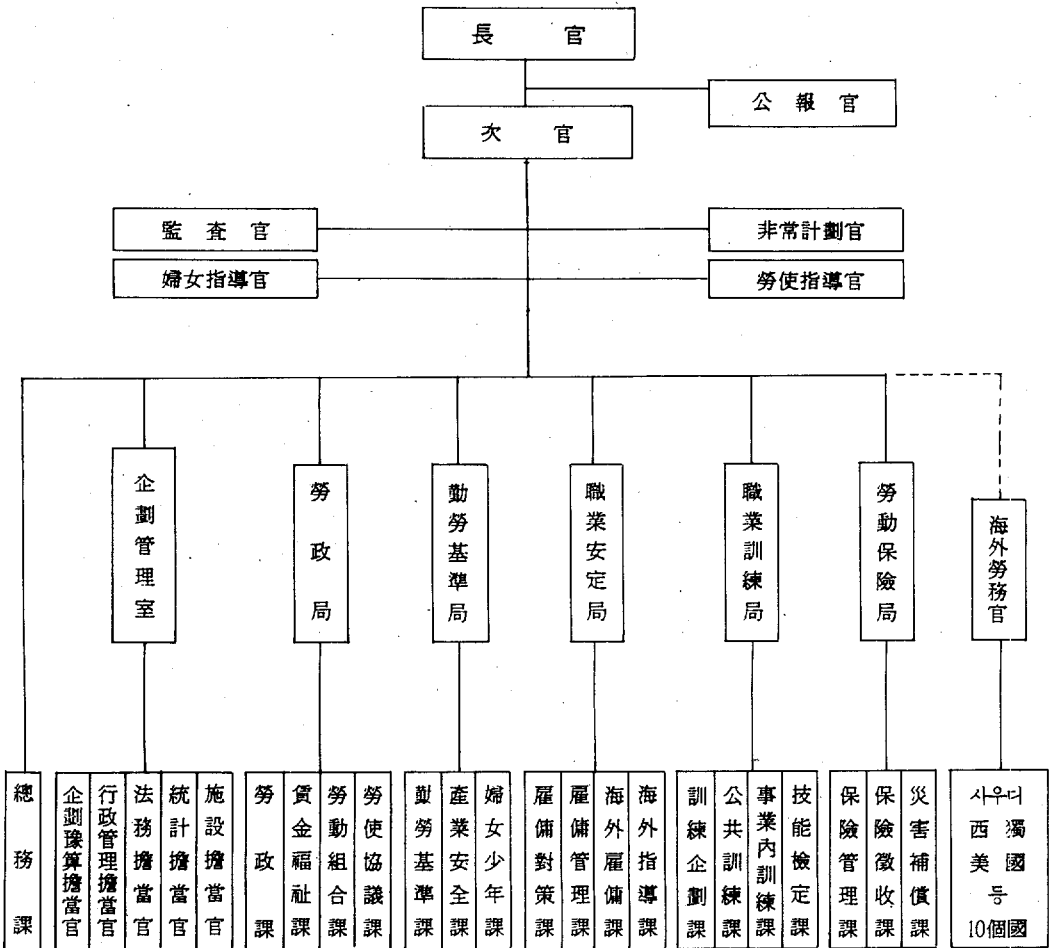
<展望>

- 賃金交涉을 둘러싼 勞使紛糾가 한고비 지난 가운데 올림픽以後 一部事業場의 紛糾再燃이 憂慮되나 全般的으로는 比較的 安定 豫想

- 賃金引上 등 分配要求와 더불어 勤勞時間 短縮 職業病豫防 作業環境改善 및 經營參加主張 등 擡頭

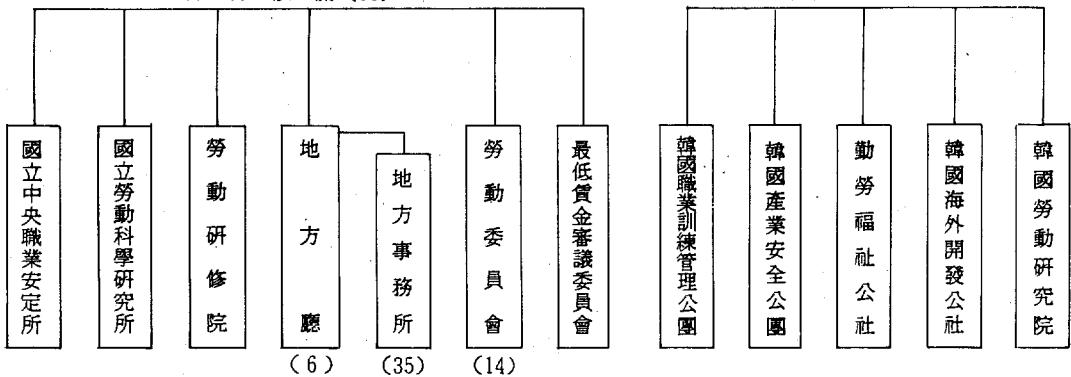
- 그간의 紛糾過程에서 蓄積된 經驗은 앞으로 勞使關係 發展에 肯定的 要因으로 作用하여 適法節次에 따라 紛糾 解決

機 構



所屬機關(59)

傘下團體(5)



〈對策〉

- 勤勞者側의 交涉權과 協約締結權 등 代表性 確保 指導
 - 勞使間 交涉結果에 承服하는 成熟한 交涉慣行 着手
- 團體協約 有效期間 遵守 및 使用者의 不當한 交涉遲延·懈怠防止
- 生産性, 經營成果의 賃金調整과의 連繫 등 交渉技法 向上
- 勞動委員會 機能強化 등 勞動行政機構 및 人力補強 積極 推進

〈爭議申告 處理現況〉

(8.31 現在)

計	斡旋	調停	仲裁	合意取下	進行中	調整未成立
1,530件	73	299	50	650	205	253

(報告中斷)

○李海瓊委員 紛糾發生現況에서 運輸業이 742件으로 업중에 있어서 많은 편인데 運輸業에 있어서의 勞務指導 勤勞監督指導라든지를 委員들이 여러번 지적했는데 그동안 運輸業體의 紛糾가 많이 발생하는 근본 원인과 그에 대해서 勞動部가 어떻게 시책을 해왔는지요.

○勞動部長官 崔明憲 그 이유는 運輸業體의 영세성때문에 아마 있는 것으로 판단하고 있는데 지난날의 분류를 거울삼아서 전국의 運輸業體에 대한 정밀 指導監査를 통해서 특성을 고려해서 시정사항을 파악해서 企業主가 어렵더라도 시정하도록 計劃을 세워서 조치하고 있고 일부에서는 이 作業에 착수하고 있다는 것을 보고를 드립니다.

○李海瓊委員 「화이트칼라」중심으로 人事權 등 經營權에 대한 요구가 증대하고 있다고 했는데 經營權의 개념이 무엇입니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 넓은 의미에서 經營 참여를 포함해서 經營 성과를 분배에 연계를 시키는 문제등 전반에 대해서 요구를 하고 있습니다.

○李海瓊委員 勤勞者들이 요구하는 經營權 참가 人事權 등에 자기들의 입장을 발표하는 권리에 대해서 어떤 입장을 가지고 있습니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 勤勞者들의 요구 한계가 關係法에 의해서 보장되는 요구는 당연하다고 생각합니다.

○金東仁委員 議事進行입니다.

業務現況報告를 마치고 質疑를 하는 방향으로 해 주셨으면 고맙겠습니다.

○委員長 金令培 業務報告 내용 중에 불충분한 점이 있거나 이해가 가지 않는 부분이 있거나 허위성이 있을 때에는 그 점에 대해서 質問 또는 추궁도 할 수 있습니다.

그러나 政策的인 質疑는 質疑時間에 해당된다고 사료가 됩니다.

그렇게 유의하시고 보고를 해 주시길 바랍니다.

○梁慶子委員 紛糾發生이 1,597件이고 爭議申告는 1,530件인데...

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 申告가 안된 것이 있습니다.

○韓光玉委員 紛糾原因別 중에 기타라고 하는 것은 무엇입니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 産業安全保健 不當解雇 不利益處分 등이 포함됩니다.

○李海瓊委員 紛糾發生 現況에 진행 중이 44件 9月27日 현재고 爭議處理現況은 진행이 205件으로 8月30日로 되어 있는데 약 150件 가까이 27日 동안에 爭議가 조정이 됐는지를 확인하려고 합니다.

○勞動部長官 崔明憲 그동안에 150件 가까이 해결이 된 상태에 있습니다.

○李台雙委員 爭議하고 紛糾하고 어떻게 구별하고 있어요?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 爭議行爲는 勞使間에 의사가 불일치해서 행동으로 옮겨지는 것을 爭議行爲라고 하고 紛糾는 合法的이든 非合法的이든 간에 일단 勞使關係가 의견이 불일치해서 紛糾가 된 것입니다.

(報告繼續)

나. 勞動組合 保護 育成

○勞組設立 및 活動위 自律性 保障

- 勞動組合法('87.11) 및 施行令('88.4) 改正

- 勞動組合 新規設立의 急增

· 單位勞組: 2,725個 → 5,062個

'87.6 '88.8

- 職種別 地域 單位組合: 製靴工 勞組 등 27個
- 産別聯盟: 遞信, 택시, 고무, 保險, 事務金融勞聯 (16個 → 21個)

○主要特徵

- 金融, 言論, 大學, 研究機關 등 하이 트칼라 勞組設立 증가
- 그간 勞組活動이 微弱하던 一部 財閥企業, 醫療機關, 政府投資·出捐機關 등의 勞組設立 活潑
- 從來 勞組가 없던 演藝人, 建設日傭職, 料食業 從事者 등의 不特定 使用主를 對象으로 한 職種別 勞組 結成
- 地域別, 業種別 協議會 構成 등 組織間 連帶體制 強化
- 既存 聯盟의 分化, 新規 聯盟의 設立 등 産別聯盟의 再編 進行

○事業主 不當勞動行爲 防止

〈不當勞動行爲 救濟申請 現況〉

(8.31 現在)

計	不利益取扱	交渉拒否	支配·介入	條件附雇傭
865件	690	109	62	4

- 事業主에 대한 教育·指導 強化로 事前豫防에 注力
- 新規勞組 設立 事業場에 대한 重點 指導·監督
- 救濟申請事件 最優先處理로 組合員 權利保護

〈救濟申請 處理現況〉

(8.31 現在)

計	救濟	棄却	却下	合意·取下
865件	126	208	37	494

- 組合員 權利의 迅速한 原狀回復
- 勞動監督을 통한 再發事例 防止
- 違反業主에 대한 司法措置 強化
 - 救濟命令 不應事業主 刑事立件: 7件
 - 故意·常習의 惡德業主는 原狀回復 과 處罰供料

(報告中斷)

○梁慶子委員 一部 財閥企業이라고 했는데 財閥이라는 것은 어떻게 해석해야 됩니까?

그 표현은 숙된 표현이라고 생각하는데요?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 大規模企業 등으로 바꾸는 것을 연구해 보겠습니다.

○李海瓚委員 刑事立件의 내용이 司直當局에 고발하는 것을 말하는 것입니까?
○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 立件해서 送致까지 했습니다.

(報告繼續)

- 다. 事業場 勞使協議會 運營 活性化
 - 設置對象 擴大(4.15 施行令 改正)
 - 業種: 都小賣·飲食·宿泊業, 社會·個人서비스業 追加
 - 規模: 100人以上 → 50人以上
 - 設置現況(6.30 現在)

對象	設置	(76.5%)
13,183個所	10,087個所	

 - 50人 以上 新規對象 事業場 重點 指導
 - 運營 活性化·指導
 - 勞使間 常設 對話窓口로서 勞使問題 自律解決機能 遂行
 - 勤勞者 委員의 直選制, 身分保障으로 代表性 提高
 - 事業主의 直接 參與 및 合意事項 履行 保障
 - 經營成果의 成實한 報告 등으로 勤勞者의 參與意識 鼓吹

〈協議會 運營實績〉

(6.30 現在)

計	福祉厚生	生産性向上	安全保健	苦衷處理	其他
46,185件	15,215	5,283	3,986	2,336	19,365

라. 勞使教育의 內實化

○推進方向

- 勞使問題의 自律的 解決能力 培養
- 成熟된 民主的 勞使關係의 理解關係의 擴散
- 民間主導 教育體制 確立으로 教育의 自律性 提高

○教育計劃 및 推進現況

(8.31 現在)

區分	計劃	實績	主管
最高經營者및勞務管理者	4,500名	2,804名	韓國經總
勞組 幹部	4,000	947	韓國勞總
勞使關係指導者 및 講師	1,100	730	勞動研究院
苦衷處理委員	2,000	805	産業訓練協會

○教育內容

- 勞使關係의 基本原理 및 우리나라

勞使關係의 實態

- 勞動基準法 · 勞動組合法등 主要 勞動關係法令 解說
- 勞務管理 및 賃金調整技法
- 勞使問題 事例研究 등

- 大企業主 등에 대한 特別教育 實施
 - 大企業主 및 市·道 公務員: 250名 (11月 豫定)
 - 政府投資 · 出捐機關長: 62名 (8.26 既實施)

2. 賃金引上 交涉指導

가. 妥結現況

(9.27 現在)

對象	妥結	進度(%)	引上率(%)		
			平均	生産職	事務職
6,620個所 (5,963)	5,615 (5,257)	84.8 (88.2)	13.5 (7.5)	15.5 (8.7)	11.4 (5.3)

()는 前年同期

○ 業種別

14.2%	12.5	9.1	12.4
製造業,	鑛業,	運輸業,	其他

○ 規模別

11.7%	12.5	14.0	14.7
-------	------	------	------

300人未滿 500人未滿 1,000人未滿 1,000人以上

○ 引上率 分布

妥結業體	6%未滿	6~10%	10~15%	15%以上
5,615個所 (100%)	533 (9.5)	1,094 (19.5)	2,733 (48.7)	1,255 (22.3)

(報告中斷)

○ 李相洙委員 작년에 비해서 금년에 약 2배의 賃金引上이 되었는데 이렇게 많이 된 이유는 무엇입니까?

○ 勞動部企劃管理室長 鄭東佑 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있습니다.

첫째는 企業의 작년 經營成果가 去年에 비해서 다소 호전되지 않았겠느냐 다시 말해서 企業의 支拂 능력이 좋아졌겠고 그 다음에 勞動組合 활동이 다소 활발해져서 勞使間의 대화가 보다 활발하게 이루어진 영향도 있다고 보고 있습니다.

(報告繼續)

나. 賃金交涉의 主要特徵

- 勞使間 賃金引上 主張의 懸隔한 差異로 交涉의 長期化 및 紛糾 飛火하는

事例 頻發

- 勞動者 團體: 29.3% 引上要求
- 使用者 團體: 7.5~8.5% 提示
- 全體 勞使紛糾(1,597件)의 55.2%(881件) 차지

○ 大企業과 中小企業間의 賃金隔差 深化

11.7%	14.7	16.5
-------	------	------

300人未滿, 1,000人以上, 30대그룹

○ 下厚上薄에 의한 生産職 優待傾向

11.4%	15.5
-------	------

事務職, 生産職

- 主要業種의 共同交涉 一括妥結 慣行 漸次 定着

綿·梳毛紡	고무	民營炭鑛	택시·버스	市中銀行
30個所	234	38	907	6
13~16%	14	14	4~17	13.5

다. 賃金體系 및 隔差 改善

○ '87實態

- 賃金總額중 基本給이 차지하는 比率이 낮음

· 全產業 平均: 77.7%

· 電氣·가스 및 水道業: 53.8%(最低)

· 都·小賣 및 飲食·宿泊業: 85.8%

(最高)

- 學歷이 採用·初賃水準·昇給 등의 決定基準이 되어 學歷間·職種間의 不合理한 賃金隔差 要因이 되고 있음.

○ 改善方向

- 基本給 比率을 높여 安定的 賃金所得 保障

· 固定的, 一律的인 手當은 基本給에 吸收

- 賞與金의 成果配分 機能 提高

- 學歷別·職種別로 下厚上薄에 의한 賃金調整

○ '91 目標

- 基本給 水準을 賃金總額의 80~85% 以上으로 調整

- 賃金隔差 緩和

(初賃基本給 基準)

區分	學歷間				職種間	
	中卒	高卒	專門大卒	大卒	事務職	生産職
'87實態	100	106	128	156	100	88.5
'91目標	100	110	125	140	100	100

3. 最低賃金制 實施('88.1.1)

가. 適用 現況

○對 象 : 10人 以上 製造業 34,864個
所 2,738千名

○最低賃金額 : 月 (1그룹) 111,000원,
(2그룹) 117,000원

-未達勤勞者數 : 94,410名

나. 最低賃金 支給 保障

○上半期中 弘報·啓蒙으로 自律 改善
指導

○7月以後 團東 : 違反業體 33個所(826名)
事業主 立件

-8.31 現在 全員 最低賃金額 以上 水
準으로 是正

다. 施行上 나타난 問題點

○纖維·縫製 등 零細 下都給 業體에서
는 下都給 單位가 너무 낮아 支拂能
力 不足 등으로 引上에 隘路

○'88年度 最低賃金額이 勤勞者의 期待值
에 못 미친다는 輿論

-上半期中 最低賃金 違反事例가 '88
賃金調整 時期에 가서 大部分 解消

라. '89最低賃金 審議·決定

○適用業種 擴大 : 製造業 → 鑛業, 建設業
追加

○審議資料 蒐集을 위한 實態調查

-事業體 賃金實態 調查('88.3)

·對 象 : 製造業, 鑛業, 建設業, 個
人서비스業, 9,671個所

·調查內容 : 業鍾別·賃金階層別 勤勞
者 分布 및 賃金實態

-勤勞者 生計費 調查('88.3)

·對 象 : 未婚 單身勤勞者 1,837名

·調查內容 : 勤勞者의 生計費 支出
內譯

-標準生計費 算出('88.4~7)

·實務作業班 構成 : 關係部處 勞·使
團體, 學界專門家 등 13名

·單身勤勞者 標準生計費

$\frac{113,079\text{원}}{'87.3\text{月}} \rightarrow \frac{128,990\text{원}}{'88.3\text{月}} (14.1\% \text{ 增})$

-最低賃金 심포지움 開催('88.7) : 서울,
釜山, 光州 巡迴 開催

○'89最低賃金 審議('88.7~9)

-今年度 最低賃金에 대한 輿論反映

-生計費 勞動生產性 賃金引上動向 등 勘案

○'89最低賃金 決定·告示('88.11)

(報告中斷)

○李海瓊委員 最終賃金の 算出에 있어서의
實務作業班의 名單과 標準生計費 內역을 資
料로 제출해 주시기 바랍니다.

○委員長 金令培 필요한 資料는 報告 中이
나 報告가 끝난 다음이라도 요청해 주시기
바랍니다. 그런데 被監查 機關에 와서 監查
를 하는 이유는 여러가지 資料 제출의 편
리를 위해서입니다. 그렇기 때문에 오늘 즉
시 제출할 수 있는 資料는 오늘 제출해
주시고 불가피하게 준비 시간이 필요한 資
料는 다음 21日날 確認監查 전까지 제출해
주시도록 하고, 각 委員들께서는 그렇게 이
해하시고 資料를 요청해 주시기 바랍니다.

○韓光玉委員 最終賃金額을 算出할 적에 1
「그룹」은 11萬1,000원 2「그룹」은 11萬7,000
으로 되어 있는데 日當으로 할 경우에는 有給
休日을 포함해서 나눈 것이지요?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 그렇습니다.

○韓光玉委員 그러면 30으로 나누었겠는데
그러면 有給休日을 빼야 되지 않습니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 25日 일하면
休日까지 인정해서 30日 分으로 計算하니가
30으로 나누는 것이 좋다고 생각합니다. 最
終賃金이라는 것은 8시간 기본 시간에 대한
賃金이기 때문에 超過勤務 시간이라든지 각
종 手當은 제외되는 것입니다. 여기 11萬1,000
원도 각종 手當이 포함되면 대충 15萬원
수준이 됩니다.

(報告繼續)

4. 勤勞福祉增進 및 財産形成 促進

가. 社內 勤勞福祉基金 制度의 法制化
('88 定期國會)

○目的

-勤勞階層의 所得增大 및 漸增하는
福祉需要 充足

-既存 勤勞福祉基金의 保護 및 安定
의 管理運營에 대한 支援

○內容

-財源 : 企業의 稅前 純利益에서 一定
範圍 出捐

(例: 5% 以內)

- 用途: 勤勞者의 住宅, 우리社株購入 등 財産形成 支援
- 運營: 獨立된 法人으로 設立 勞使自律 運營
- 出捐金 福祉支援金 등에 대한 稅制支援 나. 公共福祉施設 擴充

區 分	'83~'87	'88	'89~'91
勞動福祉會館	16個所	2	6
大型購販場	5	1	6

- 6次5個年計劃 期間中 每年 2個所씩 設立計劃
- 建立費중 國庫補助 50%, 地方自治團體 50 負擔
- 다. 事業場 福祉施設 積極 勸獎
- 事業場 實情에 맞는 施設 優先 設置
- 既存 福祉施設 改善 및 擴充
- 勞使協議會를 통한 運營 內實化 <設置現況>

(6.30 現在)

施設名	業體數	備 考
食 堂	8,286個所	
沐 浴 施設	7,689	
體 育 施設	6,645	
寄 宿 舍	4,872	462,541名 收容
獎 學 制 度	3,923	323,959名 支給
購 販 場	928	勞組運營 152個所
從業員持株制	538	665,247名 加入
社內勤勞福祉基金	385	833億원 造成
職場住宅組合	246	38,094名 加入
賃 賃 住宅	1,734	79,483 戶

라. 勤勞福祉指標 測定

○ 目 的

- 勤勞者에게 未來의 生活비전을 提示 하여 士氣昂揚
- 우리 實情에 맞는 福祉施策 開發에 活用

○ 指標開發: '87年에 完了

○ 福祉水準 測定

- 雇傭事情 賃金·勤勞條件 勞使關係 個人生活 등 4個 分野別 指標로 區分 測定
- 推進日程

· '88. 9 勞動研究院에 測定依頼

· '88.12 測定 結果 發表

5. 韓國勞動研究院 發足

- '88.5.9 財團法人으로 設立 8.25 開院
- 所在: 서울 여의도 中小企業協同組合中 央會(本館 9層)

○ 機構 및 定員

計	院長	部院長	研究委員室	研究調整室	行政室
44名	1	1	18 (博士7名)	6	18

- 韓國勞動研究院法 制定推進('88 定期國會)
- 特殊公法人으로 轉換

(報告中斷)

○ 李海瓊委員 勞動研究院의 발족이 勞動部로서는 처음으로 研究所가 생기는 것 같은데 博士 포함해서 18名인데 다른 研究院에서는 博士에 따르는 助教라든지 研究員의 等級이 있는데 勞動研究所에는 그런데 대한 준비가 어떻게 되어 있습니까?

○ 勞動部長官 崔明憲 그런 것은 저희들도 당초에 추진해 보았습시다만 初年度이기 때문에 일단 運營해 보면서 今年度 定期國會에서 勞動委員會에서 關係法만 通過시켜 준다면 내년부터는 機構나 人員을 충분히 확보해서 所定の 業務를 그대로 진행시키도록 추진하겠습시다만 政府部處間의 協議 과정에서 저희 勞動部로서는 그러한 뜻은 있지만 初年度에 발족시키는 데는 미흡했다는 것을 말씀드립니다.

○ 盧武鉉委員 豫算上의 근거는 작년에 마련됐던 것입니까?

○ 勞動部企劃管理室長 鄭東佑 예. 8億2,000萬 원을 가지고 우선 民法上 財團法人 設립을 해서 開院했고 이번 定期國會에서 關係法을 만들어서 特殊公法人으로 전환할 예정이고 人員도 關係法에 맞추어서 늘일 計劃이고 博士도 내년까지 16名을 확보할 年次計劃이 마련되어 있습니다.

○ 盧武鉉委員 根據法도 마련하지 않고 이것을 먼저 만든 이유라도 있습니까?

○ 勞動部企劃管理室長 鄭東佑 勤勞者 문제가 작년부터 심화되고 해서 政策開發등이 필요 한데 勞動部로서는 그것이 부족하여 이것이 꼭 설치되어야 되겠다 해서 갈구해 오던 차에 금년 초에 본격적으로 추진해서 우선 先設立 발족시켜야 되겠다 해서 발족시킨 것입니다.

○盧武鉉委員 勞動部 산하에 이와 같은 연구만을 목적으로 하는 機關은 몇이나 됩니까?

○勞動部長官 崔明憲 현재 하나뿐입니다.

○梁慶子委員 無許可 勞動研究團體가 있어서 지역의으로 勤勞者를 지원하면서 일종의 壓力團體 활동을 하는 것같은데 이것이 빨리 조직되어서 運營되어야 되겠습니까.

○勞動部長官 崔明憲 政府立場에서는 보다 권위있는 研究機關의 設립이 필요하다는 것을 실감해서 이 研究院을 발족시켰는데 이것이 本軌道에 오른다면 과거에 設립되었던 無許可 단체들도 有名無實化되지 않겠나 생각합니다.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑

(報告繼續)

6. 勞動外交 의 強化

○ILO加入推進

- 第75次 ILO總會參席 支持基盤 擴充('88. 6제네바)

· 首席代表 基調演說 및 各國 勞動長官 등 主要人士 接觸

· 勞·使·政 分野別 支持 確保 活動

- ILO主管業務 등 國際協力事業 積極 參與

· 亞·太地域 勞動行政事業(APRLA) 및 亞·太地域 機能開發計劃(APSDEP) 事業 등

· 各種 세미나 參加(3回), ILO關係人士 訪韓(6回)

· 勞動關係 情報 및 資料交換

- 各種 勞·使關係 國際會議 參加 支援

· 國際自由勞聯(ICFTU) 世界總會 및 國際經營機構(IOE)總會 등(3回)

- 加入展望 및 時期 등 分析檢討(外務部 등과 繼續協議)

○國際勞動關係 協力增進

- 主要國 勞動長官 招請 및 訪問外交 展開

· 招請: 美國, 싱가포르('88.7)

· 訪問: 美國, 日本('88.6)

- 韓·日間 勞·使·政 幹部 定期交流

· '88.11月中 韓國代表團 訪日 豫定

勞動基準事業

1. 事業場 및 勤勞監督

가. 定期 및 隨時監督

○對 象

- 勤勞者 300人未滿 中小業體

- 勞使紛糾, 集團滯拂 등 問題惹起業體

- 民願事件 多發 및 勤勞條件 不良業體 등

○實施現況(8.31 現在)

- 定期監督: 1,067個所 5,635件 是正

- 隨時監督: 1,447個所 2,641件 是正

○主要 是正內容

- 勤勞時間, 休日·休暇 違反: 2,207件

- 賃金, 退職金 등 金品 未清算: 945件

- 安全保健 違反, 災害補償 등: 5,124件

나. 申告監督

○告訴, 告發, 陳情 등 申告事件의 迅速·公正處理

○被害勤勞者의 實質的 權益保護에 力點

- 權利救濟가 不可能하거나 是正命令不 應時 司法措置

<處理現況>

(8.31 現在)

計	金品	解雇	勤勞時間	其他
19,130件	16,529	904	140	1,557

※ 司法處理: 4,371件

(報告中斷)

○梁慶子委員 事業場 勤勞監督의 對象이 어떻게 勤勞者 300名未滿인 中小企業體만 됩니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 뒤에 나옵니다. 마는 大企業 비교적 규모가 작어져 있는 業體는 自律改善을 指導하고 있습니다. 그리고 규모가 적은 데는 勤勞條件이 취약하기 때문에 重點的으로 하고 있습니다.

○李海瓊委員 제가 新聞에서 보았는데 獨寡 占企業들 大字라든지 現代라든지 精密監督件이 新聞에 발표된 적이 있었어요 그런 精密監督한 사실이 있는지 그 다음에 精密監督 結果報告書가 靑瓦臺에 報告된 것으로 알고 있는데 그 報告書를 勞動部가 가지고 있는지?

資料要請했는데 公開하지도 않고 國政監督 資料로 提出하지 않는 이유가 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 대략 結論이 나와서

근간 그 該當業體에 대한 是正指示가 시달
이 되어서 是正하고 있는 것으로 알고 있
는데 오늘 要求한다면 이 자리에서 그 結
果를 여러 委員님께 報告드리도록 하겠습니
다.

○盧武鉉委員 7日前에 내달라고 하는 취지가
미리 충분히 檢討하고 나와서 質問할 것
하라는 것 아닙니까? 왜 안주고 이 자리
에서 준다고 하는 것입니까?

○勞動部長官 崔明憲 저희들이 일일이 確認
해야 되는 것이기 때문입니다.

○盧武鉉委員 資料要請해서 안나온 資料를
적어놓고 있는데 이런 식으로 하면 監査
하나마나 아닙니까?

○李海瓊委員 精密監督結果報告書를 靑瓦臺에
報告한 날짜가 언제입니까?

○委員長 金令培 이 문제는 報告內容中에
반드시 포함되었어야 될 것이 아니냐 이렇
게 생각하는 委員들께서 報告를 해달라고
要請할 수 있겠지요 그렇게 이해해 주시고
대해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 예. 알겠습니다.

○李海瓊委員 이번 國政監査에 資料要請을
各委員會에서 많이 했는데 總務團에서 「체크」
하면서 보니까 勞動部가 350件 정도로 資料
要請이 제일 적습니다.

他部는 1,500件 정도입니다. 그럼에도 불구하고
提出된 資料를 보면 거의 중요한 資
料는 다 빠져있고 거의 不必要하거나 形式
的인 資料로 일관되어 있습니다. 그래서 業
務報告때 수시로 要請할 수 밖에 없는데
우선 要請한 資料를 提出하지 않은 事由를
밝히지 않은 것이 대부분입니다.

과연 資料가 作成되어 있는지? 確認해도
없는 資料를 나중에 要請하면 무엇합니까?

○勞動部長官 崔明憲 지금 盧委員께서 말씀
하신 부분에 대한 것은 어제까지 다 마무리
해서 作業을 다 끝냈습니다.

나중에 필요로 하면 드리도록 하겠습니다.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 계속 報告드리
겠습니다.

(報告繼續)

2. 主要 勤勞條件 重點改善

가. 滯拂賃金 清算指導

(9.27 現在)

區 分	事 業 體	金 額
發 生	537個所	33,836百萬圓
清 算	497	32,253
未 清 算	40	1,583

- 事業場 滯拂賃金 每月 點檢(25日~末日)
- 賃金債權最優先辦濟制度 徹底履行 指導
- 秋夕節 滯拂賃金豫防 非常勤務 實施(9.10~9.24)

- 脆弱業體 日日點檢 및 清算督勵
- 融資斡旋, 納品代金 早期支給 등 政
府支援 強化(關係部處 協調)
- 常習, 惡德滯拂業主 拘束搜查 등 嚴
斷: 拘束 4名

나. 過多 勤務時間 改善 指導

- 運輸業體 1日 2交代制 實施
- 市內버스(全國都市): 307個所중 246個
所(80.1%)
- 택시(11大都市): 923個所중 821個所
(88.9%)

- 24時間 稼働業體 1日 3交代制 實施
- 100人以上 製造業體: 406個所중 107個
所(26.4%)

3. 事業場 勞務管理의 自律的 改善指導

가. 勞務管理 專擔部署 設置勸獎

○目 的

- 勞務管理 能力向上 및 專門性 提高
- 勞使問題의 自律解決로 勞使關係 安
定圖謀

○設置基準

專擔理事	專擔部	專擔課	專擔者
3,000人以上,	1,000人,	500人,	100人

- 設置現況: 對象業體 · 8,028個所중 4,595個
所 設置(57.2%)

(8.31 現在)

計	專擔理事	專擔部	專擔課	專擔者
4,596個所	80	234	900	3,381

나. 勤勞條件 自律點檢 · 改善指導

○方 法

- 事業場 勤勞條件 實態를 勞使共同으
로 點檢
- 點檢結果 未備事項 自律改善으로 勤
務條件 向上

- 點檢實績: 300人以上 1,778個所

(8.31 現在)

計	休日·休暇	勤務時間	安全保健	諸手當	其他
1,331件	393	298	138	122	380

※ '88.12月末까지 改善

4. 婦女·少年 勤勞者 特別保護

가. 勤勞女性 地位向上

- 男女雇傭平等法 施行('88.4.1)
 - 施行令(7.7) 및 施行規則(9.9) 制定
 - 效率的 實施을 위한 基盤造成에 注力
 - 勤勞女性委員會(本部) 및 雇傭問題調整委員會(6個地方廳) 設置(10月中)
 - 社會的 認識 提高를 위한 教育·弘報 強化
 - 就業規制, 團體協約內容中 男女不平等 條項 是正
- 女性勤勞者 就業與件 改善
 - 1年間의 育兒休職制 實施
 - 示範託兒所 建立 仁川, 城南(建立中)
釜山, 馬山(敷地選定中)
 - 女性勤勞者 多數事業場 自體託兒所 設置指導
- 未婚女性 勤勞者 賃貸아파트 建立

'81~'87	'88	'89~'91
3,800世帶	1,500	3,000

나. 勤勞青少年 健全支援

區分	學校	學級	學生	該當事業場
計	176個校	2,192學級	121千名	9,141個所
產業體 附設學校	43	855	48	50
特別學級	133	1,337	73	9,091

- 早退, 夕食 및 交通便利 提供 등 積極 勸獎

○勤勞青少年會館 建立 및 運營

- 建立: 蔚山, 清州(10月中 着工豫定)
- 14個 既存 勤勞青少年會館 運營 內實化
 - 情緒, 趣味, 餘暇善用 등 教育實施
 - 理·美容室, 趣味活用室, 購販場 등 福祉施設 運營

○勤勞青少年 士氣振作

- 模範勤勞青少年 發掘 表彰: 88.5(韓國 經總)
 - 大賞(1名), 特別賞(1名), 本賞(6名)

等 17名

- 美術品 展示會, 歌謠祭, 演劇祭 및 文學作品集 發刊(10月中 2,000部)
- 勤勞青少年 密集地域 事業場 巡迴相談 實施(1,307件 3,080名)

5. 產業災害豫防

가. 產災豫防 指導監督 強化

- 產災 多發業體 集中 團束
 - 業種別 平均災害率 超過業體 精密監督
 - 對象 979個所중 475個所 實施(6.30 現在)
 - 違反事項 2,860件 是正措置
 - 大規模 建設現場 安全實態點檢: 271個所
 - 工事金額 200億원以上 41個 建設現場 優先 실시('88.8~9)
 - 工事金額 50億원以上 230個 建設現場 點檢 豫定('89.3~6)
 - 脆弱業種 選定 重點 指導(7,500個所)
 - '88: 金屬加工業 自動車部品製造業 安全指針 開發
 - '89: 全 對象業體에 指針 普及·指導
 - 重大災害調查 特別機動班 設置·運營 ('88.8~)
 - 機械·建設 등 專門分野別 7個班
 - 原因調查 및 對策樹立 指導: 10個所 調查, 5個所 立件
 - 危險施設 安全性 事前審查: 動力 프레스 등 7種 實施
- 脆弱業體 安全診斷等 支援強化
 - 中小事業場 安全保健診斷 國庫支援
 - 對象: 300人未滿 920個所(230百萬원)
 - 9.27 現在 418個所 實施
 - 產災豫防 施設資金 融資
 - 融資財源: 90億원(3年据置 7年償還, 年利 6%)
 - 9.27 現在 88個所 55億원 融資
 - 產災豫防 優秀業體 優待管理
 - 政府褒賞: 20名(團體表彰 6個所 包含)
 - 稅務調查 免除: 13個所 推薦(國稅廳 審查中)
- 無災害運動 擴散
 - 勸獎對象: 產業災害補償保險法 適用事業場 83,536個所
 - 參加業體: $\frac{26,403\text{個所}}{'87} \rightarrow \frac{28,667\text{個所}}{'88}$

- 制度改善 및 專門機構·組織強化
 - 産業安全保健法令 改正 推進
 - 産業安全技術指導院 建立: 釜山, 仁川 ('88.12)
 - 政策機構 및 專門人力 補強
- (報告中斷)

○韓光玉委員 거기서 無災害運動을 擴散하는 것을 너무 強調하다 보니까 對象業體에서 無災害實績을 올리기 위해서 産災患者를 醫療保險으로 僞裝治療하는 事例가 있지 않을까 걱정되는데 그런 事例가 있는지?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 그와같은 우려가 없지는 않습니다마는 具體的으로 나타난 것은 지금으로서는 가지고 있지 않습니다. 確認되면 말씀드리겠습니다.

(報告繼續)

나. 職業病 豫防 및 勤勞者 健康保護

- 職業病 罹患者 一齊申告 接受
 - 目的: 事業主의 隱蔽, 勤勞者의 認識不足 등으로 職業病에 對한 療養 등 保護對象에서 漏落되어 있는 勤勞者를 全員發掘 保護
 - 申告期: '88.9.1~9.30
 - 9.27 現在 申告者數: 528名

<申告現況>

計	塵肺	難聽	有機溶劑	크롬	水銀	皮膚	鉛中毒	其他(一般疾患包含)
528名	260	69	37	9	14	10	20	109

<措置內容>

計	特診依賴	療養實施	處理中	非該當
528名	177	57	216	78

(報告中斷)

○李海瓊委員 지금 828名이라고 報告했는데 産災率이나 職業病 發病率이 다른 나라보다 相對的으로 굉장히 높다는 것은 지난 業務報告때도 있었습니다. 그런데 이렇게 職業病患者의 申告數가 터무니없이 적은 數字라고 判斷되는데 勞動部는 적다고 보고 있는 것이 아닌지?

적게 申告된 事由가 勤勞者들이 申告하지 않아서 그런지 아니면 일선 行政機構에서

業務處理課程에서 누락되거나 잘못된 것이 아닌지?

현재까지 파악된 것만 報告하십시오.

○勞動部長官 崔明憲 그 문제에 대해서 저희들이 예정할 때에는 4·5,000名線이 넘지 않을까 推定해 보았습니다마는 의외로 부진합니다 그래서 申告期間을 한달로 설정했던 것을 다시한번 한달 더 연장할 생각으로 業務를 추진하고 있습니다 그래서 좀더 속지시켜서 아직 申告하지 못한 사람도 業體를 통해 그런 취지를 이해시켜서 再次 申告받도록 한번 더 연장시키겠습니다.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑

(報告繼續)

- 職業病 早期發見 體制 確立
 - 職業病 相談室 設置·運營(全國 41個 地方勞動官署)
 - 職業病 相談 및 健康管理指導: 169名(8.31 現在)
 - 職業病 呼訴勤勞者 國庫負擔 特診 實施: 70名 (8.31 現在)
 - 職業病 判定審議委員會 設置(勞動部本部)
 - 檢診機關間의 意見相異時 迅速한 判定機能 遂行
 - 有害部署 勤勞者 健康診斷 強化: 年 1回 → 2回
- 職業病 誘發要因 集中點檢 및 改善
 - 時急한 有害要因부터 段階的으로 點檢('88.5~'89.9)
 - 粉塵, 重金屬, 有機溶劑 등 使用業體 2,000個所중 555個所 點檢

<點檢 및 措置事項>

(8.31 現在)

點檢內容	點檢業體	點檢內容			措置內容
		作業環境測定	勤勞者精密檢診	疾病者療養措置	作業環境改善指示
計	555個所	555個所	1,405名	184名	1,439件
粉塵	288	288			215
크롬鍍金	242	242	1,271	140	1,115
시멘트	6	6			18
二黃化炭素	1	1			15
水銀	18	18	134	44	76

(報告中斷)

○李海瓊委員 有害事業場 危險事業場에 대한 것이 저희 黨에 陳情들어오는 것을 보면 監査때만 하면 낮아집니다. 그래서 그것을 根據로 해서 有害作業場이다 하는 規定이 사람이 죽어야만 문제가 되는 경우가 대단히 많습니다. 그런 陳情이 많이 들어오고 있는데 勞動部의 有害作業場에 대한 規定의 명확한 根據를 말씀해 보세요.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 그 基準과 表를 資料로 드리겠습니다.

(報告繼續)

○塵肺豫防 및 塵肺勤勞者 保護對策 強化

- 塵肺豫防 教育實施: 鑛山業體 組班長 1,600名 對象(1,550名實施)

- 粉塵防止 技法開發 普及('88.12 開發完了 豫定)

- 塵肺勤勞者 職業訓練 實施

· 對象: 本人, 配偶者 및 子女 50名 對象(19名實施)

· 公共職業訓練院 活用 및 訓練費, 生計費 支援

- 塵肺勤勞者 慰勞金 支給 및 健康管理

· 慰勞金 支給: 1,998名, 29億원

· 健康診斷 實施: 42,547名, 2億원

- 塵肺疑症患者 補償을 爲한 障害等級 擴大: 産災保險法 改正('88定期國會)

· 現 11級 → 13級(新設)

· 受惠者 6,600名, 所要豫算 56億원

다. 自律的 産災豫防 活動 促進

○産業安全保健教育 強化

(8.31 現在)

教育對象	目標	實績	備考
産災多發業體事業主	2,000名	2,216名	勞動部
安全保健管理者 등	11,000	12,756	産業安全公園
勞組幹部 및 勞務管理者	2,000	1,934	勞總, 經總
勤勞者	-	801,540	事業場
(産業安全強調期間中特別教育)			

○産災豫防 弘報活動 展開

- 産災豫防 公益廣告 實施: '88.1~3月

(TV, 라디오, 劇場)

- 産災豫防 機器 國際展示會 開催: '88. 5.20~5.24(韓國機械工業振興會展示場)

參加國	參加業體	展示品	參觀人員
7個國	47個業體	160種 2,000餘點	13,863名

○産災豫防 教育教材 普及擴大 推進

- 民防衛 教材에 産災豫防 內容 包含 (內務部 協調)

- 中·高校 教科書 産業安全分野 補完 (文教部 協調)

○事業場 自體 安全保健管理體制 確立 指導

職責	選任對象	選任	選任率
安全保健管理責任者	6,319個所	5,711個所	90.4%
安全管理者	15,626	11,767	75.3
安全擔當者	36,029	21,722	60.3
保健管理者	13,762	10,755	78.1
保健擔當者	13,191	9,749	73.8

參照

○産業安全 強調期間 行事('88.7.1~7.31)

- 全國産業安全大會: 韓國産業安全公園

· 産災豫防 勞·使 決議文 採擇

· 危險豫知訓練 示範 公演 등

· 有功者 褒賞: 20名

- 産業安全·保健 세미나

· 勞使團體, 安全·保健協會, 地方勞動官署 등 主催

· 77回 9,186名 參與

- 事業場別 産災豫防 決議大會

· 2,457個 業體

· 參加者: 554,124名

- 事業場 自體教育 實施

· 4,274個 業體 801,540名

- 勞使合同 安全點檢 實施

· 3,386個 業體

· 82,223件 點檢

職業安定事業

1. 就業指導 強化

<就業斡旋 實績>

(8.31 現在)

求人	求職	斡旋	就業
569,605名	441,315	393,440	338,943

- 雇傭管理 電算網 擴充
 - 全國單位 廣域就業斡旋을 爲한 電算網 增設
 - ('87)47臺 → ('88)129臺
 - 事業場 雇傭情報管理 電算化
 - 50人以上 16,000個 事業場 電算管理
 - 職業辭典資料(10,451職種) 電算人力活用

- 迅速한 就業情報 提共
 - 求人自動應答電話 增設
 - 19個所 67回線 → 26個所 88回線
 - '87 '88
 - 就業情報紙 發刊 擴大
 - 週 62,000部 → 週 76,000部
 - '87 '88
 - 職業指導用 비디오테이프 開發普及 : 5個分野 20個 職種

2. 劣位勤勞者 및 專門人力 就業促進

- 失業者 雇傭促進訓練 擴大
 - 對象 : 失業者, 海外就業 歸國者, 零細民 등

目標 → 實績(8.31 現在)
10,000名 → 9,043名(就業 3,569名)

- 訓練職種 : 成長有望職種 및 再就業 또는 自營이 容易한 職種(33個)
- 支援內容(1人當, 月)
 - 受講料 : 45,000원 ~ 72,000원
 - 手當 : 40,000원 ~ 85,000원

- 身體障礙者 就業指導教育
 - 教育期間 : 5泊6日(障礙者 再活協會)
 - 教育內容 : 精神教育, 適性檢査, 職場適應訓練 등

目標 → 實績(9.19 現在)
600名 → 6522名(就業 82名)

- 專門人力 就業斡旋 強化
 - 專門人力 就業情報센터 增設 : 1個所 (서울) → 3個所(釜山, 光州)
 - 高級人力 就業情報誌 “專門人” 發行 : 月 8,500部

<實績>

(8.31 現在)

求人	求職	斡旋	就業
3,591名	8,015	9,638	1,032

3. 勞動市場의 合理化 圖謀

- 勞動市場 調査의 內實化
 - 雇傭動向 및 展望調査(每月)
 - 對象 : 景氣變動에 敏感하고 雇傭比重이 큰 電氣電子 등 15個職種
 - 調査內容 : 職種別, 性別 缺員 및 入·離職動向 등
 - '89新規 勞動力 需給 展望調査 ('88.7~9)
- 民間 職業紹介事業 整備 推進
 - 非營利團體 無料職業案内事業 勸奨
 - 商工會議所, 主婦클럽聯合會 등 78個所 許可
 - 職業紹介 不條理 團束 強化
 - 6月末 現在 : 行政處分 195件, 司法處理 213件
- 職業安定法 改正 推進('88定期國會)
 - 身體障礙者 義務雇傭率 設定
 - 外國人 國內就業 許可制 導入
 - 國外就業 送出許可制 廢止
 - 雇傭促進 事業의 國庫支援制度 등

4. 海外人力進出 擴大

現況 및 輿件

- '88進出目標 : 80千名(8.31 現在 56,242名)
 - 海外就業 現員 : 103千名(114個國)
- 이란, 이라크의 戰後復舊와 關聯 建設 技能人力 進出輿件 好轉豫想
- 高級 專門人力에 對한 外國業體의 需要 增加

가. 人力進出 施策 強化

- 進出地域의 多邊化
 - 中東, 東南亞 : 建設分野 中心의 既存市場 維持·擴大
 - 北美 : 看護員, 遊覽船 從事者
 - 유럽, 濠洲, 南美 : 個別就業 및 新市場 開拓
 - 아프리카 : 小規模 自營業種
 - 美國, 日本, 마이크로네시아 등 地域 積極 開拓
- 高級人力 需要增大에 積極 對應
 - 看護員, 醫療技士, 精油關係技術者, 航空技術者 등 供給能力 向上
 - 語學教育實施 : 韓國海外開發公社
 - 目標 : 900名(英語, 西班牙語, 日語 등)

· 8.31 現在 585名 教育

○海外送出 節次의 簡素化 및 人力 “풀” 制의 效率的 運營

〈資源管理 現況〉

(8.31 現在)

登 錄	應 試	合 格(率)
41,763名	27,502	12,527(45.5%)

○海外開發公社의 勞動市場 開拓 活動 積極 推進

- 勞動市場 調查團 派遣：美國，日本 등 10個國

- 進出有望地域 有力人士 招請：中東，美洲 등 5個國

- 在外公館，現地僑民 등과 求人開發 連繫體制 確立

나. 海外勤勞者 保護

○海外現場의 勞務管理 強化

- 賃貨切上과 關聯 海外勤勞者 實質賃金 低下防止

· 既送出者：契約締結時換率 固定 適用

· 新規送出者：賃貨 契約締結 指導

- 現地實情에 맞는 福祉施設 擴充 등 勤勞環境 改善

- 治安不安 등 脆弱地域 勤勞者 保護 對策 講究

○勞使紛糾 豫防

- 海外現場의 勞務管理 指針示達

· 公館 21個所，進出業體 65個所，供給業體 18個所

- 海外 勞務管理 實態點檢('88.8)

· 對象：리비아 및 사우디 進出 9個 業體

· 點檢事項：勞務管理實態 全般

· 勤勞時間：金品清算 등 違反事項 是正措置(10月中)

· 調查結果를 綜合分析 餘他業體에 改善指針 示達('88.11月中)

- 勞務官 現地點檢 強化：分期別 1回以上

- 仲秋節 海外就業勤勞者 慰問品(빅타이, 스카프)

· 海外勤勞者，船員，現地僑民勤勞者 등

○海外勤勞者 家族保護

- 家族生活 啓導 教育 實施：2,000名('8.31 現在 1,238名)

- 生活手記集 發刊：11月中 15,000部

- 模範家族表彰 및 産業視察：11月中 120名(2泊3日)

- 家族生活 相談 實施

· 苦衷 및 民願處理：65,226件(8.31 現在)

職業訓練事業

〈'88技能人力 養成計劃 및 實績〉

(8.31 現在)

區 分	訓練院數	計 劃	實 績	進度(%)
計	290個所	62,410名	45,241名	72
○技 能 人	289	61,700	44,568	72
- 公 共	72	24,810	20,896	84
· 公 團	33	15,190	14,500	96
· 政府機關	36	7,500	5,482	73
· 地方自治團體	3	2,120	815	38
- 事 業 內	137	27,690	15,253	55
- 認 定	80	9,200	8,419	92
○技 能 長	1	640	635	99
○訓 練 教 師	(1)	70	38	54

1. 公共訓練의 擴充

가. 訓練院 新設

○'90.3月 開院豫定으로 3個訓練院 建立中

訓 練 院 名	職 種	總投資規模
江陵職業訓練院	船舶整備 등 8個	4,951百萬圓
女性訓練院	貴金屬工藝 등 6個	5,914
身體障礙者訓練院	金銀細工 등 7個	5,984

○推進狀況

- '87：敷地買入 및 設計，土木工事 着工

- '88：土木工事 및 建築工事 一部 施工

나. 訓練施設 擴充 및 裝備補強

○工科新設：金型，熱處理(蔚山，仁川，光州，城南)

○工科改編：鐵物→精密鑄造(大邱)

○裝備補強：26個 公團訓練院(2,629百萬圓)

다. 農村地域 職業訓練院 活性化

○內務部傘下 農村職業訓練院(8個所)을 職業訓練公團에 吸收，正規職業訓練機關으로

育成

- 訓練施設裝備의 大幅 補強(72億원)
 - 實習場, 寄宿舍, 教師아파트 등 改修·新築
 - 老朽裝備 代替, 新裝備 購入 등
- 訓練人員擴大 및 工科改編
 - 訓練人員: 1,020名 → 1,410名('88)
 - 工 科: 8個工科 → 20個工科('90)

라. 職業訓練大學 設立

- 「職業訓練教師 養成」을 위한 4年制 定規大學
- '91年 開校豫定으로 建立 推進中
 - 位 置: 慶南 昌原
 - 規 模: 8個學科 960名(學年當 240名)
- 推進狀況
 - 設立推進團 構成('88.2)
 - 學校法人 設立('88.10)
 - 敷地確保 및 設計完了('88.12)

2. 民間職業訓練의 活性化

- 企業內 必要技能人力 自體養成體制 確立
 - 對 象: 常時 300人以上 事業場(1,573 個所)
 - 訓練實施業體: 403個所
 - 分擔金 納付業體: 1,170個所
 - 訓練基準 緩和 및 費用負擔의 合理的 調整推進('89 實施)
 - 訓練期間, 教科課程 등을 企業實情에 맞게 改編
 - 中小企業, 勞動集約產業 등에 대한 訓練比率 輕減
 - 施設·裝備 購入費 融資('88 財源 50 億원)
 - 3年据置 5年償還, 年利 6%
 - 8月末 現在: 6.5億원 (2個所)
 - ※融資對象 擴大로 融資申請 增加 豫想
- 工團 및 事業主團體의 共同職業訓練院 設立 支援
 - 目 標: 5個所('89: 2個所, '90: 3個所)
 - 地 域: 工團 및 中小企業 密集地域
 - 支援內容: 施設·裝備購入費 200億원 (1個所當 40億원)
 - ※貸地는 自體負擔
 - 推進現況

- 設立地域 選定('88.10)
- 訓練職種·人員 確定('88.12)

3. 技能人 優待風土 造成

- 가. 技能獎勵法制定 推進('88 定期國會)
 - 技能獎勵基金設置, 憂愁技能人 創業資金 支援
 - 就業 및 營業許可 優先權 賦與 등
- 나. 技能競技大會 活性化
 - 競技種目 및 參加門戶 擴大
 - 職種擴大
 - 青少年部: 48個 職種 → 50個 職種
 - 各 匠 部: 6個 職種 → 12個 職種
 - 青少年部 參加年齡 擴大
 - 14歲~27歲 → 14歲~29歲
 - 國內 技能競技大會 實施

區 分	場 所	職 種	參加人員(名)	大會期間
地方大會	13個市·道	62(12)	5,435(359)	4.28~5.4
全國大會	大 田	62(12)	1,493(121)	11.2~11.9

()는 名匠部

- 第29回 國際技能올림픽 優勝(7連霸)
 - '88.2 濠洲 시드니
 - 34職種중 金12, 銀12, 銅3 獲得

다. 技能獎勵事業 擴大

- 技能競技大會 入賞者 賞金 支給
 - 國際大會 入賞者(21名): 1人當 4~12 百萬원
 - 11月 全國大會 入賞者(186名)
 - 青少年部: 200~600萬원
 - 名 匠 部: 400~1,500萬원
- 技能獎勵金 支給(12月 豫定)
 - 國際大會 入賞者(219名): 1人當 30~80 萬원
 - 名匠部 入賞者(14名): 1人當 40~150 萬원
- 長期勤續 優秀技能人 및 指導者 褒賞 (11月 豫定)
 - 技能人大賞(1名): 1,200萬원
 - 優秀技能人(10名): 1人當 500萬원
 - 優秀指導者(5名): 1人當 500萬원
- 全國技能競技大會 入賞者 夫婦同伴 産業視察(12月 豫定)
 - 名匠(33名): 海外視察(15日間)
 - 入賞者, 優秀技能人, 優秀指導者(382名): 國內視察(4日間)

4. 國家技術資格檢定の 合理化

- 出頭 基準을 産業現場에 맞게 整備 補完
 - 對象: 機械技士 1級 등 100種目
 - 8.31 現在 92種目 整備補完
 - 實技問題 公開擴大로 技術發展方向 提示
 - 對象: 空氣調和技能士 2級 등 15種目
 - 8.31 現在 對象 全種目 公開
 - 新技術普及 技能水準 向上을 위한 補修教育 內實化
 - 配管技能士 1級 등 31種目 650名
- (8.31 現在)

區分	計劃	應試	合格(率)
計	3,469千名	2,108	458(22%)
技術系	224	89	13(15)
技能系	665	315	90(29)
서비스系	2,580	1,704	355(21)

5. 職業訓練을 통한 國際協力 增進

- 推進方向
 - 開發途上國에 대한 技術提供 등 南南協力 強化
 - 未修交國과의 經濟 및 技術協力基盤 構築
 - 國際機構와의 共同協力事業 擴大
- 供與事業('83~'91)
 - 프로젝트型 事業: 인도네시아 職業訓練院 設立支援(520滿弗)
 - 專門家 派遣 및 裝備支援: 가봉, 가나, 자이르(8名 180萬弗)
 - 研修生 招請事業: 30個 開發國 248名('76~'87)
- ※'88研修生 26名(中國 3名 包含) 招請 訓練
- 受授事業('70~'90)
 - 對象國: 獨逸, 日本, 벨지움
 - 事業內容: 諮問官 活用(88名), 教師 研修(315名) 裝備 및 訓練院 設立支援(3,661萬弗)
- 多國間 協力事業
 - UNDP, 콜롬보플랜, ILO/APSDEP과의 技術 및 情報交流
 - ILO/APSDEP과 國際職業訓練센터 建立 推進

勞動保險事業

1. 產災保險 適用擴大

- 事業場: $\frac{83,536 \text{個所}}{'87} \rightarrow \frac{94,000 \text{個所}}{'88}$
- 勤勞者: $\frac{5,357 \text{千名}}{'87} \rightarrow \frac{5,800 \text{千名}}{'88}$
- 15個業種의 5~9人 事業場 6,300個所(44千名) 追加適用
- 事業場 自然增加 4,164個所(399千名)

2. 災害勤勞者 保護強化

- 保險給與의 迅速 公正한 支給
 - 報償金 總額: 3,137億원('87對比 724億원 增)
 - 8.31 現在 1,944億원 支給
 - 增加要因: 適用擴大, 賃金引上, 醫療酬價 調整 등
- 低賃金 勤勞者 最低補償 基準額 引上
 - ('87)日額 6,790원 → ('88) 7,536원
 - 受惠者數(8.31 現在): 3,863名
- 療養管理 適正圖謀
 - 醫療機關 點檢: 2,356個所(延 3,118回 實施)
 - 醫療機關長 會議 및 諮問醫師 세미나 (2, 4月)
- 產災勤勞者 士氣昂揚
 - 產災患者 慰問: 年 3回(31,680名)
 - 勤勞者의 날, 仲秋節, 年末 慰問品 및 特別給食
 - 產災患者 闢·看病記 募集 發刊(12月): 8,000部
 - 死亡勤勞者 特別弔慰金 支給(1人當 20萬원)

3. 保險施設 擴充

區分	規模	投資		期間
		總額	'88	
旌善硅肺病原	150病床	60億원	16億원	'85~'88
長省硅肺病原	150	38	3	"
大田産業再活院	300	95	10	'88~'90
長省病原(增設)	180→230	52	23	'87~'89

4. 遺族 및 重障害者 特別保護

- 生活定着金 貸付
 - 基金造成: 20億원('91까지 50億원 目標)
 - 對象: 產災死亡者 遺族 및 重障害者(1~7級)

- 貸付計劃 : 375名(1人當 500萬원)

· 8.31 現在 163名 628百萬원 貸付

○子女獎學金 支給

- 基金造成 : 60億원('89까지 70億원 目標)

- 支給計劃 : 2,714名 731百萬원

· 8.31 現在 539百萬원 支給

5. 産災保險制度 改善('88定期國會)

○適用範圍를 全業種으로 擴大

- 金融·保險·不動產業, 漁業, 都·小賣業 追加 適用

○休業給與 水準引上

- ILO 勸告 水準으로 改善 60% → 67%

○重障害者(1~3級)의 年金制度 改善

- 年金 또는 日時金중 選擇→年金 單一化

- 年金先給金 限度額 引上 : 2年→4年

○塵肺障害等級 擴大 : 輕微患者 補償等級(13等級) 追加

(報告中斷)

○張永結委員 지금 勞動部에 대한 質疑가 14名입니다. 그래서 一般現況은 지난번에도 들었기 때문에 나머지는 서류로 하고 質疑에 들어가는 것이 國政監査를 효율적으로 할수 있지 않나 해서 말씀드립니다.

○委員長 金令培 지금 張委員께서 報告를 여기서 마치고 質疑에 들어가자는 얘기입니다.

어떻습니까 異議없습니까?

(「없습니다」하는 이 있음)

그러면 質疑에 들어가겠습니다.

質疑는 네분씩 하고 答辯을 듣도록 하겠습니다. 또 一問一答의 質疑도 좋겠습니다마는 이 때 되도록이면 同僚委員의 補助質疑는 삼가해 주시면 좋겠습니다. 왜냐 하면 質疑의 焦點에서 벗어나 분위기가 산만해질 우려가 있기 때문입니다. 그리고 質疑時間도 30分을 초과하지 않는 범위에서 해 주시면 고맙겠습니다.

그러면 幹事間 合意에 따라 李康熙委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○李康熙委員 16年만에 復活된 國政監査가 우리나라의 全般的 문제와 行政에 效率的으로 進전되기를 기대합니다.

먼저 賃金引上이 勞使紛糾의 가장 큰 원

인으로 881件으로 報告가 되었습니다. 지난 해에도 上半期에 8.4%와 6.29 이후 다시 평균 8.8%해서 17.2%가 引上된 것으로 統計가 나왔습니다. 그래서 企業운영이 어려우리라 생각되기도 했습니다. 또 「화이트 칼라」 노조하고 「블루 칼라」 勞組간 賃金격차가 점점 심화돼서 큰 문제로 부각되었습니다. 따라서 이런 勞動行政의 기초가 制憲 당시에는 利益均占權에 明示돼 있었습니다. 그런데 이것이 아무런 制度改善없이 바뀌어가지고 勞使에서 문제가 되고 있습니다. 그래서 앞으로 物價連動制를 實施해서 임금을 조절해 勞使紛糾를 축소하는 方向으로 할 생각은 없는지 答辯바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 勞動部の 생각은 李委員님 말씀과 꼭 같습니다. 다만 企業의 採算性 등을 고려해서 하되 政府의 原則은 勞使가 自律的으로 해결하는 方向으로 지도하고 있습니다.

○李康熙委員 그 다음 6.29 이후 근로자의 요구가 일시에 나오고 있고 노사분규가 우리나라의 經濟成長에 많은 問題點으로 지적되고 있습니다. 또 여러가지 勤勞者의 좋지 못한 作業環境이나 生計費 未達 또 勤勞時間의 과다 公정한 임금배분문제가 많이 있는 것으로 勞動部 자체의 發表도 있습니다. 그에 따라 지난 6월에 勞動部가 現代建設 現代重工業 大宇自動車 서울地下鐵 등에 대해 特別監督을 실시한다고 했는데 그 결과를 밝혀 주시기 바라고 그 과정에 어떤 압력이나 방해 받은 일이 있는지 밝혀주시고

둘째 特別監督 實施의 배경과 會社別 내용과 앞으로의 對策 등등 밝혀 주시기 바랍니다.

세째 海外進出企業의 不當 勞動行爲는 없는지 밝혀주시기 바랍니다.

또 海外進出企業들이 例를 들어 「스리랑카」는 月 200弗이면 勤勞를 할 수 있다는데 그런 것을 생각해서 外國의 勤勞者를 우리나라에 投入할 전망이나 우려가 없는지 그 점을 밝혀 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 먼저 一部企業에 대한 정밀지도 감독결과에 대해서 말씀드리겠습니다.

이것을 하게 된 動機는 아무 外部의 壓力을 받은 바 없다는 것을 먼저 말씀드리겠습니다.

監督하게 된 배경은 지난 6月과 8月에 2次에 걸쳐서 國內 4個業體와 海外進出하고 있는 建設業體에 대해서 指導監督을 實施한 바 있습니다. 그 배경은 勞使關係가 經濟的으로 또는 社會的으로 많은 우려를 낳고 있는 企業에 대해서 問題點이 어디 있는지를 보다 잘 파악하기 위해서 實施했던 것입니다.

그래서 第1次 대상으로 한 것이 現代建設 現代重工業 大字自動車 서울地下鐵會社에 대해서 지난 6月20일부터 6月29일까지 國內事業場을 중심으로 實施했습니다.

2次 대상은 「사우디」, 「리비아」 등 中東地域에 500名이상 근로자가 진출하고 있는 業體에 대해서 저희 局長을 班長으로 8月6일부터 23일까지 現地에 파견해서 實施한 바 있었습니다.

그 결과 적출된 중요한 내용은 첫째로 現代建設에서 勤勞基準法上 金品 未支給分이 延長 勤勞手當 夜勤手當 休職手當 등 都合 3億4,448萬1547원이 됐습니다.

그 다음에 法定 休暇不足實施로는 月次 休暇를 86년부터 1월부터 12월까지 사이에 3,239名에 대해서 約 3,724日이 未 實施했습니다. 이를 賃金으로 計算하면 7億5255萬27원이었습니다.

그 다음에 年次 休暇도 같은 期間 4640名에 대해서 5萬931日을 未 實施했습니다. 이것을 金錢으로 환산하면 9億7415萬2838원이 未 支給했습니다.

그 다음에 産業安全保健法 違反으로는 危險機械 機具 27種에 대해서 安全裝置 未設置하는 등 총 다섯 件이 적발되었습니다.

다음에 現代重工業은 勤勞基準法上 金品 未支給과 勤勞手當 422名에 대해서 2200億원 야간수당 39名에 대해서 237萬餘원 退職金 2,155名에 대해서 3,279萬6,000餘원 등이 未支給되었습니다.

그 다음에 근로시간에 있어서 1日10時間 이상 勤勞에 종사시킨 사례도 있었습니다. 이것은 시정시키도록 했고, 그 다음에 産業安全保健法 違反으로는 위해 위험 작업

부서 작업환경 未改善 5件이 적출이 돼서 安全措置하도록 했습니다.

다음에 大字自動車에서는 勤勞基準法上的 金品未支給分 休日勤勞手當 750名에 대해서 약 1億9,700餘萬원이 未支給되었고 賞與金은 307名에 대해서 4,600餘萬원 그 다음에 報告手當 약 900餘萬원이 未支給되어서 다소 행정미숙으로 인한 착오가 있었습니다. 이는 약 3,000餘萬가까운 것이 未支給이 되었습니다.

○委員長 金令培 李海瓚委員으로부터 長官 答辯에 관련된 議事進行 發言申請이 들어왔습니다.

○李海瓚委員 앞의 報告過程에서도 언급을 했듯이 今年度 勞務行政에서 가장 중요한 事務中的 하나가 바로 앞에 李康熙委員께서 質疑하신 부분이라고 생각이 됩니다.

유감스럽게도 그에 관련된 資料 요청을 몇몇 委員들이 충분한 시간을 가지고 요청을 했음에도 불구하고 이렇다 할 아무런 납득할만한 答辯없이 자료를 제출하지 않은 상태에서 오늘 監査에 임하게 되었습니다.

勞動部の 자료 미비로 인해서 실제 여기 16名의 勞動委員들이 있지만 그 監査를 해야 할 사람은 그에 관련된 자료를 단 한 장도 가지지 않은 상태에서 長官의 業務報告를 듣고 있는 상태입니다.

만약에 16年만에 된 監査가 중요한 부분에서는 이렇게 진행이 되고 지엽 말단적인 것에 시간을 할애하는 監査가 된다면 本委員은 監査를 정식으로 「보이콧」할 용의가 있습니다.

長官의 答辯內容을 현재 준비되어 있는 상태의 答辯程度라고 하더라도 本委員들한테 미리 제출했어야 마땅하다고 생각합니다.

따라서 長官에게 엄중하게 경고를 합니다.

그리고 그에 대한 충분한 해명이 없이 이 監査가 진행된다는 점에 대해서는 더 이상 용납할 수 없습니다.

보고하고 있는 答辯內容을 즉각 서면으로 제출을 하고 그 서면을 가지고 監査를 진행할 것을 動議합니다.

○李康熙委員 全적으로 동감입니다.

이렇게 많은 數字와 내용이 있는지 미처 몰랐습니다.

자료제시는 公式的으로 우리한테 해주는 것을 원칙으로 하고 答辯을 해주세요.

○盧武鉉委員 저희는 자료를 요청하면서 委員들 상호간에 중복되는 요청이 없도록 하기 위해서 各黨에서 자료를 준비하신 분들이 함께 취합을 해서 골랐습니다.

7日이라는 시간을 지키기 위해서 저희들과 또 저희 전 비서진들이 며칠씩 밤을 새워 가면서 자료를 요청했는데 거기에 대해서 많은 자료들이 이것 뿐이 아닙니다. 몇 가지의 비중있다고 생각이 되어서 요청한 자료 그리고 오늘 내용을 미리 알아보지 않고서는 監査를 제대로 할 수 없다고 생각되는 것이 아무 해명이 없이 빠졌습니다.

자료없이 앉아 있다는 것이 지극히 곤혹스럽고 덮어버리고 나갈까 말까 하다가 한마디 없혀 봅니다.

○委員長 金令培 이렇게 양금을 남겨 놓고 監査를 진행한다고 하는 것은 옳지 못하다고 사료가 됩니다.

여러 委員들께서 요청한 자료 중에서 제출하지 아니한 것을 말씀하세요.

이에 따라서 勞動部長官은 어떠한 사유로 해서 제출하지 못했다는 것을 밝힘으로 해서 이해를 구하려고 하는 자세가 필요합니다.

委員들이 납득이 가지 않는다고 할 때에는 문제로 크게 비약될 것이라는 것을 미리 말씀드려 둡니다.

○勞動部長官 崔明憲 자료를 제출하겠습니다.

여러 委員님께 제출하는 자료는 확실히 확정된 자료만 제출하고 있습니다.

이 부분은 워낙 人員이 많고 일일이 各個人에게 확인해야 될 事項입니다.

사실 보고를 드렸습니다마는 보고드린 수치도 다소의 변동은 가져올 수 있다는 것을 먼저 전제하면서 양해해 주실 것을 부탁드리면서 계속 설명 드리겠습니다.

大宇自動車 문제입니다. 産業安全保健法 위반으로 역시 6,448臺에 대해서 안전장치 미비 등 總 6件이 적출되었습니다.

서울地下鐵公社의 경우는 勤勞基準法上的 金品未支給分이 年間勤勞手當 3289名에 대해서 夜間手當 休日手當 年月次 手當 臨時職까지 포함해서 21億8,000餘萬원의 未支給分이

발견되었습니다.

勤勞時間은 隔日制 勤務者에게 1日 17時間씩 勤勞에 종사시켰으며 退職金規定도 正規職 社員들에게 누진제 臨時職勤勞者에게 1年 勤續에 1個月分만을 지급하는 등으로 차등을 두고 있었습니다.

특히 勞使協議會는 公社 創設 이후 6年4個月 동안 설치되어 있지 않았습니다.

海外部分에 대한 監査結果입니다. 4個業體에 대한 監査를 하다보니까 이러한 4個業體에 대해서만 監査를 하는 것이 아니냐 하는 그러한 輿論이 있길래 특히 建設部分에 취약점이 있는 것으로 판단되어 中東地域에 500名 이상 勤勞者를 송출하고 있는 建設業體에 대해서 局長을 團長으로 해서 20餘日間 精密監督을 실시했습니다.

現代建設 韓逸開發 三星綜合建設 유원建設 東亞建設 등의 500人 이상을 송출하고 있는 業體를 대상으로 했습니다.

이 과정에서 現代建設에서 休日勤勞手當을 2,284名에게 약 5,800餘萬원의 未支給分이 적출되었고 韓逸開發에서는 退職金을 8名에게 370餘萬원이 未支給된 사례가 적출되었습니다.

그외 全 事業場에서 공통적으로 지적된 사항은 賃金, 退職金 등을 약간 차이는 있지만 약 20日에서 90日씩 지연지급되고 있었던 것이 발견되었습니다.

勤勞時間은 물론 기후적인 조건도 있겠습니다마는 1日 평균 11時間이나 넘는 그런 사항도 적출이 되었습니다.

大部分의 業體가 有資格 安全管理者를 배치하지 않았던 사례가 발생되었고 保健管理者도 거의 全 業體에 미배치되었던 상황이었습니다.

적출된 違法不當事項에 대한 措置計劃은 金品未支給分은 全額 清算토록 하고 불이행할 경우는 司法處理하도록 하겠습니다.

金品지연支給은 賃金, 退職金 등의 상습적 지연 사례가 없도록 엄중 경고하겠습니다.

産業安全保健法違反事項은 違法事案別로 개선에 필요한 시간을 주어 개선토록 하고 경미한 違反事項은 즉시 시정하도록 지시했습니다.

향후 監査는 建設業體에 勞務管理上에 문제점이 많은 것에 유의해서 段階的으로 全

業體에 대해서 精密勤勞監督을 실시할 계획입니다.

1次的으로 200億 이상 工事都給實績을 가진 業體에 대해서 실시할 계획입니다.

기타 業種에 대해서도 勞務管理上 취약업체로 판명될 경우에는 즉시 本部에 편성하고 있는 特別監督班을 가동시켜서 개선할 계획입니다.

參考的으로 이와같은 사항은 지금 6共和國의 새로운 의지에 의거해서 실시했다 또 이 문제에 대해서는 李康熙委員님께서 外部의 압력이 있었느냐고 물었는데 獨創的으로 했다는 것을 말씀드리면서 外國人 就業問題도 國內航空社의 創業으로 인해서 조종사가 부족하기 때문에 第3國으로 부터 조종사를 고용 취업시키겠다고 하는 보고를 보고 이런 外國人 就業에 대한 규제를 함으로써 國內 勤勞者를 보호하는 政策의 일환으로서 外國人 就業許可制를 도입해서 立法措置할 계획으로 현재 關係部處와 협의중에 있다는 것을 보고드리겠습니다.

○李康熙委員 이러한 金品 未支給分이 몇 年度부터의 사항입니까?

○勞働部長官 崔明憲 보고드린 것은 1次年度分인데 法上으로는 3년까지 소급 적용하게 되어 있습니다.

3년이 지나면 소멸하게 되어 있습니다.

○李康熙委員 3년까지던 그 전에도 이러한 것이 발생했다고 勞働部에서는 감지하셨습니까?

○勞働部長官 崔明憲 대개 그렇게 추측은 됩니다.

○李康熙委員 精密監査한 것 외에도 大企業들이 똑같이 이러한 방법을 쓰고 있는지... 勞働部는 그것에 대한 대처방안을 어떻게 세우고 있는지...

○勞働部長官 崔明憲 1次 海外建設業體를 한번 해 보았는데 餘他業體에 대해서 그런 것은 발견하지 못했습니다.

○李康熙委員 企業은 어디까지나 倫理와 道德 속에서 勤勞者를 기용을 하고 勞使關係를 이끄는 가운데서 國利民福을 증진시키고 國力の 신장도... 監査에 의해서만 밝혀지는 이런 企業에 대해서는 이것이 勤勞者에게 다시 지불되고 어떤 경고 이런 것으로만 끝날 수 있는 성격이 아니라는 것을

政府側에서 냉정하게 또 이런 문제가 발생했을 때는 어떻게 대처할 것인지 명확하게 입장을 答辯해 주세요.

○勞働部長官 崔明憲 이미 現代建設에도 今年부터 소급해서 시정조치 중에 있는 것으로 間接的인 얘기는 듣고 있습니다마는 이러한 문제에 대해서는 監査한 결과 여타 業體에 대해서는 行政 미숙으로 인해 발견된 사례는 있었습니다마는 앞으로 勞使關係 관행이 정착되면 이런 문제는 아마 있을 수도 없다고 생각되고 그러한 경우가 있다면 단호히 法에 의거해서 依法措置하겠다는 것을 거듭 천명해 두겠습니다.

○李康熙委員 現代나 地下鐵은 지금도 勞使紛糾가 진행중에 있습니다.

이런 중요한 時點에 어쩌면 監査에 대한 소홀문제 大企業에 대한 편협된 문제에서 오는 것이 아닌가를 개탄하고 싶고 지금까지 地下鐵公社는 20億이라는 돈을 엄청난 돈을 지급을 안했다는 것은 賃金 착취의 문제뿐 아니라 20億이라는 돈을 안주는 동안에 金利의으로도 엄청난 것이고 勤勞者들은 生活給에 미달되는 것을 받아가면서 일한 것에 대한 보상문제는 전혀 감안이 될 수 없는 것인지... 또 어려운 生活에 勤務意慾이 저하되고... 企業으로서는 倫理 道德 이전에 法문제가 있다는 것을 알게 해서 이런 것이 재발하지 않게 하고 勤勞者는 늦게나마 원금을 받는 것으로서 만족해야 할 것인지 원금 이외에 보상해 줄 수 있는 어떤 政府의 의지는 없는 것인지?

○勞働部長官 崔明憲 저희가 자부를 가지는 것은 그래도 政府의 의지에 의해서 이러한 것이 적출이 되어서 여태껏 不利益을 받았던 勤勞者에게 환원이 된다고 하는 것에 대해서는 나름대로 긍지와 자부심을 갖고 있습니다.

앞으로 이러한 문제에 대해서는 단호히 法에 의거해서 조치가 되겠습니다마는 地下鐵公社의 경우는 여러가지 어려움도 있을 것으로 생각됩니다마는 그러나 이러한 부분은 변상시켜야 되겠다고 하는 것을 말씀드리면서 企業의 倫理的인 측면은 이미 企業 자체적으로 企業人들에 대한 倫理觀을 정립시키기 위해서 倫理委員會가 설립되었다

는 얘기를 듣고 있습니다. 이것은 바람직한 일이라 생각합니다만 반면에 勤勞者들도 역시 자기들 權利를 주장함과 동시에 適法內에서 이러한 모든 問題點이 自律적으로 해결되는 방향으로 政府는 계속 지도해 나가겠다는 것을 말씀드리겠습니다.

○李康熙委員 地下鐵문제는 公共企業이기 때문에 그렇다 하더라도 現代의 경우는 黑字問題하고 관련해서 과연 資金을 支拂할 수 없는 어떤 財政的인 문제가 있었는지 간파가 되었습니까?

○勞動部長官 崔明憲 現代의 경우는 實務者들의 일부 시행착오도 있었다고 봅니다. 그러나 저희들이 현재 法上으로 是正指示를 내릴 적에는 20日 內에 청산하도록 하고 있습니다. 전체 人員에 대한 확인이 필요하기 때문에 다소 시간이 걸릴 것입니다. 그래서 政府로서는 원칙적인 是正措置만 하고 시정하는 관점에서 시간적으로 문제가 있다면 시간에 대해서 再考하겠다는 것이 政府의 입장입니다.

○孫柱煥委員 大企業에 이러한 부도덕한 未支給 문제가 어떻게 시정되어야 되겠느냐 하는 문제인데 長官 答辯으로서는 아직도 是正措置가 안된 것 아닙니까?

○勞動部長官 崔明憲 어제 是正指示를 내렸습니다.

○孫柱煥委員 未支給된 것은 支給만 하면 됩니까 아니면 代表者에 대한 다른 法的인 制裁가 부수적으로 따릅니까?

○勞動部長官 崔明憲 시간 내에 이유없이 未支給될 때는 依法措置하고 그 內에 청산되면 是正措置된 것으로 보고 있습니다.

○孫柱煥委員 勞動委 각 委員들에게 그 內容을 資料로 제출해 주세요.

○李康熙委員 現代가 黑字인데도 불구하고 規制를 얇는다고 하는 것은 全 勤勞者들의 生産意慾을 저하시키는 하나의 요인이 될 것입니다. 그리고 그동안 勞使問題가 聖域化되었다는 관점에서 볼 적에 現代에 대해서 지금까지 25億이라는 엄청난 돈을 支給 못한 데 대해서 기히 政府에서 破해쳐서 늦게나마 公開되었다는 것을 다행으로 생각하면서 企業이 未支給한 돈을 活用하다가 걸리면 지급한다는 생각을 버릴 수 있도록

최소의 法定利子는 勤勞者에게 지급되는 방향을 政府 차원에서 강구할 용의는 없으신지?

○勞動部長官 崔明憲 그 문제는 앞으로 연구 검토해서 報告드리겠습니다.

저희들 法으로 辦濟시킬 수 있는 것은 未支給된 金額에 한해서 뿐입니다. 또 과거에 이러한 일이 없었고 더욱이 저희 새 政府는 聖域이 있을 수 없다는 생각에서 감히 이러한 것을 지금 해보고 있는 것입니다. 그래서 과거에 勤勞者들이 당했던 不利益을 그대로 찾아 주는 것이 勞動部의 입장이라는 것을 천명해 둡니다.

○李康熙委員 만약에 勤勞者가 死亡했거나 行不이 되어서 지급되지 않은 돈은 어떻게 처리할 것입니까?

○勞動部長官 崔明憲 그에 대한 구체적인 成案은 아직 하지 않고 있습니다. 그 문제는 앞으로 처리해 나가면서 「케이스 바이 케이스」로 결정해서 執行하도록 하겠습니다.

○李康熙委員 그 결정이나 마감된 상황을 나중에 報告해 주시기 바라고 그러면 현재 이 상황에 대해서 勤勞者들이 이 사실을 알고 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 일부 勤勞者들은 알고 있지만 조사과정에서 전체적으로 확인한 사실은 없습니다. 다만 是正指示가 내려가면 그 과정에서 일일이 當事者에게 확인해서 지급해야 하므로 그때는 알려질 것으로 알고 있습니다.

○李相洙委員 과거에도 勞動部에서 資金의 未支給을 이유로 해서 告發시킨 사례가 있지요? 예를 들어 주세요.

○勞動部 勤勞基準局長 金基德 資金 滯拂로 拘束된 사람이 작년에는 11名 금년에는 9名이 되겠습니다. 滯拂額에 대한 정확한 資料는 지금 가지고 있지 않습니다만 작년에 拘束者 중에 경성실업의 경우 19名에 대한 退職金 897萬4,000원을 未支給했습니다.

○李相洙委員 800萬원 정도의 임금을 未支給했다고 告發해서 拘束시키면서 몇 億원의 資金 未支拂은 그저 清算만 하라고 하는 이유는 무엇입니까? 大企業은 봐 주지요?

○勞動部 勤勞基準局長 金基德 그렇지는 않습니다. 滯拂資金을 끝까지 갚지 못하고 또는

고의적으로 滯拂하거나 도주해 버리는 경우가 있습니다. 이런 사람들은 특히 惡德 企業主로 판정해서 拘束을 하거나 立件하게 되겠습니다.

○李康熙委員 勞動爭議 기간중의 주요 勤勞條件 인정범위에 대해서 質疑하겠습니다.

첫째 勞使爭議 기간 동안의 또는 閉鎖申告 후의 賃金支給問題. 두번째는 爭議期間 동안의 勤勞者 年月次 休暇에 대한 인정 여부. 셋째 그 기간을 平均賃金 計算期間에 포함시킬 것이냐 이에 대해서 분명히 밝혀 주시기 바랍니다.

또 하나 최근 勞使問題의 발생에 있어서 不法勞動團體 極烈 反體制 外部勢力 등의 활동에 대한 實態를 勞動部는 어떻게 파악하고 있으며 또 어떻게 分類하고 있는지 밝혀 주시고 그러한 사항이 있다면 그것이 第三者 介入禁止에 해당하는지 또 이런 勞使紛糾 문제의 爭點이 되는 문제에 대한 政府의 향후 對策은 무엇인지 밝혀 주시기 바랍니다.

○勞動部勞政局長 具然春 원칙적으로 賃金은 勤勞의 代價이므로 勤勞를 하지 않은 데 대해서 賃金을 지급할 의무도 없고 賃金을 꼭 받아야 될 권리도 없다고 보겠습니다. 다만 우리나라 실정이 축적된 爭議基金이 없기 때문에 爭議 기간 동안에 賃金을 대신 지불할 여유가 되지 못합니다. 따라서 法 原則에만 충실할 수 없으므로 개별적인 사례에 따라서 勞使間에 협의해서 爭議 기간 중에 勤勞者의 생활 문제를 해결하도록 권장하고 있습니다.

그리고 爭議 기간 동안 賃金이 지급되지 않았다면 平均賃金 計算이 어떻게 되느냐 하는 문제 그 기간 동안은 제외되는 것으로 저희가 기히 해석하고 있습니다.

그 다음 外部勢力과 연계된 勞動활동의 실태와 이것이 勞動關係法에 위반되는지 여부 그리고 이에 대한 政府의 對策에 대해서 물으셨습니다.

勞使問題에 第三者가 直間接으로 간여하거나 勞使紛糾에 영향을 주고 있다는 점은 부인할 수 없으나 그 구체적인 실태는 저희가 파악하지 못하고 있습니다. 다만 6.29宣言 이후 第三者 介入禁止 위반으로 依法措置된

사항은 8件으로 파악하고 있는 바 그것은 주로 폭행 파괴 시위 등 刑事法 위반이 되겠습니다.

勞使問題는 當事者에 의한 自律 解決관행을 정착시킬 수 있도록 그 역량을 배양하도록 할 것입니다. 또한 第三者가 特定業體의 勞使문제에 관여해서 集團圍城 파괴 폭행 등 不法事態를 야기하는 경우에는 法에 따라서 엄정 措置되어야 할 것으로 생각합니다.

○李康熙委員 爭議期間 동안의 生活給 지급 문제에 대해서 賃金을 지급치 말라든지 勤勞者를 자극치 말라 하는 문제는...

○勞動部勞政局長 具然春 爭議期間 중의 賃金支給문제에 대해서는 신문보도가 있었는데 저희는 어떤 指針을 내린 일도 없고 그것을 취소한 일도 없습니다. 다만 勞使間의 협의로 해결하도록 하는 것이 저희 방침일 뿐입니다.

○李康熙委員 第三者 개입이라 하더라도 합법적이고 정당한 勞動運動이나 勞使紛糾에 개입하는 第三者의 입장에 대해서는 어떻게 보십니까?

○勞動部勞政局長 具然春 合法的이고 정당한 勞使紛糾에 정당한 權限을 가진 사람이 간여하는 것은 당연하다고 봅니다. 다만 不法的인 사태에 대해서는 단호하게 처리되어 마땅하다는 생각입니다.

○李相洙委員 不法的인 勞使紛糾에 개입하는 경우에는 勞動爭議調整法이나 勞動組合法으로도 規制할 수 있지 않습니까? 一般 刑事法으로도 規制할 수도 있고요.

○勞動部勞政局長 具然春 勞動組合法이나 勞動爭議法에도 그것이 規制가 되어 있습니다.

○李相洙委員 一般刑事法에서도 規制할 수 있다면 굳이 第三者 介入禁止條項은 쓸 필요 없겠네요?

○勞動部勞政局長 具然春 그렇지 않다고 봅니다. 왜냐하면 一般刑事法은 當事者 문제고 勞動組合法이나 勞動爭議調整法上的 第三者의 介入은 概念이 다르다고 생각합니다.

○李相洙委員 만일 一般刑事法에서 第三者를 아울러 規制하는 法律이 있다면 第三者의 介入禁止條項은 필요없네요. 어떻습니까 局長의 의견을 撤回할 수 있겠네요?

○**勞動部勞政局長 具然春** 조금 생각해 보아야겠습니다.

○**李相洙委員** 방금 말씀하신 분의 論理대로는 그렇게 되는 것 아닙니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 저희들이 第3者라고 解釋하는 것은 正當한 勞使問題건 不法勞使問題건간에 勞使 當事者外의 사람이 거기에 직접 介入하는 것으로 解釋을 하고 있습니다.

○**李相洙委員** 그러시면 長官의 견해는 다른데요. 紛糾의 正當性을 떠나서 무조건 正當한 權限을 갖고 있지 않은 사람이 介入해서는 안된다는 것 아닙니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 그렇습니다.

○**李相洙委員** 그것이 말이 안되는 것은 모든 國民한테는 基本權이 보장되어 있습니다. 예컨대 良心의 自由 集會·結社의 自由 등이 있는데 正當한 行爲를 하고 正當한 일을 도와주는데 어떻게 規制할 수가 있습니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 그 事業場에 몸을 담고 있는 當事者들 문제이기 때문에 그런 부분에 대해서는 法解釋上 그렇게 解釋하고 있고 만일 法이 여러 委員님들에 의해 고쳐진다면 行政府는 그 法대로 執行할 따름입니다.

○**李相洙委員** 그것은 法의 문제가 아니고 자세문제인데 왜 正當한 行爲를 하고 正當한 의미에서 干涉하고 도와주는데 왜 罪가 됩니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 正當한지 안한지는 보는 視角에 따라서 달라질 수 있겠습니다마는 그 事業場에 從事하고 있는 勤勞者 當事者들이 勞使間에 어떤 문제를 야기시켰을 때에 거기에 關係없는 사람이 介入할 때 第3者라고 합니다.

○**李相洙委員** 만치 法에 그렇게 되어 있기 때문에 어쩔 수 없이 그렇게 할 수 없다는 말씀인데 法이 잘못되어 있다면 고쳐야 될 것 아닙니까?

앞으로 고치기 위해 묻는데 原則적으로 正當한 爭議行爲에 辯護士나 教授가 正當하게 法에 어긋남이 없이 도와주는 것은 許容합니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 거기까지는 생각 안했

고 문제는 當事者間의 문제이기 때문에 當事者外의 사람은 行政府에서는 第3者라고 그렇게 하고 있습니다.

○**孫柱煥委員** 勞動法이나 勞動爭議調整法을 보면 第3者介入을 禁止하고 있는데 勞動部長官께서는 第3者 介入을 禁止하고 있는 法이 왜 필요하다고 생각하시는지?

우리가 一般 常識적으로 생각하기로는 勞使關係라는 것은 原則적으로 勞使 自治原則이 지켜져야 된다고 생각합니다.

勞使間에 원만한 關係가 유지되지 않기 때문에 여러문제가 생기는데 이 法이 원만한 勞使關係를 보호하기 위한 法인지 아닌지 거기에 대해 長官의 견해를 말씀해 주십시오.

○**李相洙委員** 우선 하나 묻겠습니다.

正當한 勞動組合行爲에 대해서 正當하게 다른 第3者가 介入하는 것도 안된다는 말씀인가요?

○**勞動部長官 崔明憲** 현재 法的으로는 그렇게 되어 있습니다.

잘 아시다시피 勞動關係法이 改正이 되고 나서 昨年 下半期부터 今年初에 짧은 期間內에 이런 紛糾이 많이 나타드니까 勞使 雙方이 어떤 關係 정립이 안되고 있는 狀態에서 문제가 惹起되고 있는 것은 사실입니다. 그러나 다소의 어려움이 있더라도 참고 나름대로 우리나라 實情에 맞는 勞使 慣行을 定立시키겠다 이것은 自律性을 提高시키면서 그 속에서 무엇인가 나름대로 傳統을 구축해 보겠다는 것이 政府 입장입니다.

○**李相洙委員** 어떤 法的인 테두리내에서의 입장을 묻는 것이 아니고 88年度 勞動部의 目標가 勞使間의 安定을 들고 있는데 基本的으로 長官의 견해가 正當한 勞動組合 活動에 대해서 第3者가 正當하게 介入하는 것도 안된다는 취지인지 분명히 해달라는 것입니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 例를 들어 辯護士의 諮問을 勞組가 要求할 때 正當하게 法에 대한 解釋을 필요로 할 때 그 勞組에 干涉하는 것은 不法이라고 하지 않습니다. 다만 그것을 기화로 勞組를 調整하거나 煽動하거나 어떠한 방해가 있었을 때 이것을

第3者 介入이라 이렇게 解釋하고 싶다는 것입니다.

○李康熙委員 長官 말씀대로 60年代는 都產界로 인해서 勞使波動을 겪어왔고 70年代後半부터는 僞裝就業者問題가 나왔습니다. 그렇게 되는 것이 勞使問題의 과정으로 되어가지고 거기에 따라서 時代的으로 勞動組合法을 바꾸어버리는 그런 속에서 勞動者 認識이나 企業의 認識이 상당히 희박해지고 法을 遵守하는 것이 어려워졌습니다.

그런 과정에서 僞裝就業者 都產界 이런 문제를 염려한 나머지 이런 法으로 改正한 것인데 그러한 限度를 넘어서 勞動部長官으로서의 政策이 어느 것이냐 하는 것입니다.

法에 準하는 것이냐 아니면 별도의 政策이 있는 것이냐 하는 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 行政府는 法에 의해서 法대로 執行할 따름입니다.

다만 李相洙委員께서 法의 解釋에 대한 물음이 있었기 때문에 거기에 대한 長官으로서의 個人 所信을 얘기한 것입니다.

○孫柱煥委員 勞動組合法하고 勞動爭議法이 昨年 11월에 與野 合意에 의해서 改正된 法律이 아닙니까? 거기에 第3者介入이 명백하게 與野合意로 規定되어 있지 않습니까?

현재 勞使關係에 있어서 第3者의 介入問題가 爭點이 되고 있는데 이 부분에 대해서 長官으로서 명백한 견해를 말씀해 주세요.

○勞動部長官 崔明憲 勞動部 立場으로서는 昨年 11월에 12代 國會에서 與野合意에 의해서 이 法이 確定이 되었습니다. 다만 이 法대로 앞으로도 계속 勞動關係 行政을 執行해 나가겠다는 것입니다.

○盧武鉉委員 昨年 11月28日 與는 第5共和國의 與고 野도 第5共和國의 野 아닙니까? 그리고 第3者介入에 관한 법률이 歷史的으로 韓國말고 또 있는지 없는지? 또 立法의 歷史에 있어서 世界的 普遍性을 갖고 있는 것인지?

그리고 昨年에 與野合意가 第5共和國의 與野合意인지 第6共和國의 與野合意인지 그것도 答辯해 주세요.

○勞動部長官 崔明憲 盧委員님 말씀대로 하면 根據할 하등의 法이 없게 되는 것입니다.

○盧武鉉委員 世界的 普遍性을 갖고 있는 法이냐 아니냐 하는 것은 根據할 法이 있다 없다가 아니고 그 法에 대한 一般的인 先例를 묻는 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 그것은 法律 專攻을 안했기 때문에 나중에 공부해서 별도로 말씀드리겠습니다.

○委員長 金令培 이 문제가 與野間의 合意다 하는 용어때문에 논란이 비약되기 때문에 그냥 듣고 있다가 불가피하게 일어났습니다.

그 이유는 12代 國會때 本人이 保社委員으로 勞動部도 관할하는 委員會에 속해 있어서 그 사유를 아는데 與野가 合意한 바가 없습니다.

野黨이 不參한 가운데 民正黨만의 議決을 했습니다 하는 것을 분명히 밝혀 둡니다. 그렇게 認知해 주시기 바랍니다.

○李海瓊委員 지난 常任委에서 勞動者에게 不利益이 가지 않는 範圍內에서 勞使 雙方이 合意하는 그런 慣行을 만들겠다고 答辯했습니다. 그런데 「노워크 노페이」에 대한 質疑에 대해 勞動部가 株式會社 통일과 韓國重工業 두個뿐이라고 答辯했는데 監查資料 준비과정에서 보면 88年5月17日字로 4個 勞動事務所에 대해 下達한 寫本들이 發見되었습니다.

仁川 택시組合 등에 質疑 회시가 들어온 것을 보면 분명히 「노워크 노페이」로 答辯하고 있습니다. 그러니까 勞動部의 方針이 「노워크 노페이」라는 것을 명백하게 立證한 資料입니다.

지난번 常委때 長官께서 얘기한 것과 오늘 얘기한 것하고 상치되는 반증이 되는 資料입니다.

바로 이 경우가 비단 質疑者한테만 간 것이 아니고 41個 勞動事務所까지 그 寫本이 下達되었다는 것을 발견했습니다.

지난번 答辯이 과연 그런 사실을 모르고 答辯한 것인지 아니면 알면서도 허위보고한 것인지 분명히 얘기해 주시고 이런 회시가 내려간 이후 잘못되었다 勞使雙方에 관한 지침에 위배된다고 해서 이런 것을 是正한 사실이 있는지? 그리고 이런 두가지 質問을 토대로 앞으로도 이런 회시 質疑에 대

해서 이와같은 회의를 「노워크 노페이」로 할 것인지 분명히 答辯하십시오.

○金炳龍委員 議事進行發言입니다.

지금 李康熙委員께서 먼저 質疑을 했습니다.

분명히 幹事會議에서 모든 質疑는 順位에 따라 돌아가면서 하기로 한 것으로 알고 있는데 質疑를 서로 주고 받고 補充質疑를 하고 그러면 나중에 하는 분은 質疑 한번도 못해 볼 것입니다. 그러니 委員長께서 다음 質疑를 확실히 命해 주셔서 순서대로 하시기를 부탁드립니다 또 아까 어떤 委員이 發言할 때 補充質疑를 안하기로 말씀하셨는데 서로 補充質疑가 많이 나오고 있는데 이렇게 되면 第三者 介入問題같은 것은 상당한 논란이 될 수 있어서 이것 하나만 가지고 몇 時間 갈 수가 있습니다. 그렇기 때문에 幹事會議에서 合意本 순서에 의해서 진행해 주시기 바라고 지금 한 時가 다 되었습니다.

休會해서 점심식사를 하고 午後會議를 진행해 주시면 좋겠습니다.

○委員長 金令培 지금 金委員 말씀은 타당하다고 받아 들입니다.

李海瓚委員님께서 李委員 순서가 왔을 때 그런 質疑를 하시면 되겠습니다. 그렇게 해주시기 바랍니다 또 누구든지 모든 委員들께서 다 共感받는 방법으로 이 會議가 원만하게 진행되도록 協調해 주시면 고맙겠습니다.

李康熙委員의 質問이 끝났으므로 그러면 점심식사를 위해서 잠시 停會를 하겠습니다.

2時30분에 續開하도록 하고 停會를 宣布합니다.

(13時 監查中止)

(14時35分 繼續監查)

○委員長 金令培 監查를 다시 續開하겠습니다.

質疑에 들어가기 前에 人事紹介할 분들이 있습니다.

이번 우리 勞動委員會에 國政監查 事務補助者로서 交涉團體에서 專門委員 두 분이 배속이 되었습니다.

먼저 民正黨 所屬 김오갑 政策研究委員을 소개합니다.

다음 統一民主黨의 안경률 政策研究委員을 소개합니다.

그러면 계속 質疑토록 하겠습니다.

○盧武鉉委員 議事進行發言입니다.

午前에 李海瓚委員님이 政府에 요청한 資料가 안 나온 것을 지금 배부해 달라 했습니다. 또 어떤 부분은 일부러 숨기려한 것이 아닌가 하는데 대해 해명을 듣고 監查를 계속하는 것이 좋겠다고 말씀을 하시고 그래서 李康熙委員님의 質問이 끝나면 그 부분에 관해서 얘기하자 했는데 그 점을 조치해 주시기 바랍니다.

○委員長 金令培 國會에서 被 監查機關에 資料要請을 했을 때 당연히 提出하도록 되어 있습니다. 그리고 지금 提出되지 않은 資料가 무엇무엇인지 長官의 해명을 듣도록 하겠습니다.

○李海瓚委員 감독에 대비해서 野 3黨의 委員들이 共同으로 資料提出 要求해서 9月23日 까지 내달라고 했는데 30日 경에 資料가 提出되었는데 대체적으로 몇項에 대해서는 전혀 납득할 만한 사유없이 資料 提出이 되지 않았습니다.

具體적으로 말씀드리면

첫째 「강간」事故 직후 8月6日부터 23日까지 職業安定局長을 班長으로 海外建設業體 勤勞條件에 관한 점검 報告書를 제출해 달라 했습니다. 이에 대해 提出이 되지 않았습니다.

둘째 88年初에 科學研究院에 「카톨릭」에 개발용역을 의뢰해서 실시한 석면폐증에 대한 조사보고서도 提出되지 않았습니다.

또 87年 豫算中에 特別辦公費에 대해서 설치목적 법적근거 집행부서 사용일자 등 내역에 관한 資料要請을 했는데 提出되지 않았습니다.

다음 88年 豫算中 情報費 이른바 勞使紛糾豫防推進費라고 되어 있는데 이에 대해서 설치목적 집행부서 사용일자 사용내역에 대해서 資料提出이 없었습니다.

또 88年 豫算中 特辦費中에 勞動部가 작성한 歲入歲出豫算名目明細書에 보면 特辦費라 해서 當面 勞動問題資料費라고 되어 있습니다. 이 費用의 설치목적 집행부서 사용일자 내역에 대해서 資料提出이 없었습니다.

그리고 서울地下鐵公社나 現代建設이나 大宇自動車 現代重工業의 勤勞實態 정밀 감독 보고서를 提出요구했습니다. 그런데 그것이 長官의 報告뒤에 委員들한테 배부가 돼서 長官의 答辯내용이 무엇을 얘기하고 있는지 파악할 수가 없었습니다. 그런데 이것이 지난 6월에 작성이 되었고 한데 이것이 이제 나올 지경이면 기본적으로 國政監査에 성실하게 應하는 태도라고 판단할 수 없습니다.

또 이 資料는 이미 오늘 月刊新聞에 報道가 된 것을 아까 점심시간에 본 적이 있습니다. 그런데 勞動委에는 이제 배부하는 것은 委員들은 마치 勞動部 情報에 들러리 같은 이런 監査라면 監査의 취지에 어긋나고 있습니다. 이것은 그냥 지나칠 수가 없습니다. 이 점에 대해서 關係資料가 報道機關에 나간 시기 누구의 손에서 전달됐는지 해명을 바랍니다.

○盧武鉉委員 資料提出이 안 된 것이 완전하게 빠진 것이 있고 部分的으로 빠진 것도 約 20件에 달합니다. 또 提出된 자료나 또는 提出 不可事由를 說明한 부분에 대해서 몇가지 말씀드리겠습니다.

資料要求書中 17件의 項目에 해당하는 것은 80年 이후 勤勞基準法 産業安全保健法 違反事項에 대해 파악한 내용이 얼마나 있으며 이에 대한 여러 사항을 알려 달라 했는데 여기에 대해서 司法處理한 사건에 대한 搜查報告書등 서류 일체를 관할 地方 檢察廳에 송치 이관되어 勞動部에서는 保管하고 있지 않다고 답하고 있습니다.

그러나 司法 警察官職務規程 第72條10號에 보면 搜查終結事件은 15年間 事件 送致 事件綴을 만들어 두도록 되어 있습니다. 따라서 이 부분에 관해서는 명백하게 虛偽報告라고 말씀을 드릴 수밖에 없다고 생각 됩니다.

그 다음에 關係機關對策會議 會議錄이나 會議열린 回數 등에 대해 요구했는데 答辯을 보면 關係機關對策會議는 전혀 없다고 했습니다. 그런데 이것은 1981年12月 國務總理訓令 第71條에 의한 勞動對策會議에 해당되는 것입니다. 여기에 보면 中央勞動對策會議는 勞動部長官이 委員長이고 地方은 實務委員長이 中央에 報告하게 되어 있고 第8條

에 의하면 會議錄을 작성 비치토록 되어 있습니다. 즉 市道區 勞動對策委員長은 會議結果를 3日 以內에 地域勞動實務委員長에게 報告토록 되어 있습니다. 이런 것을 資料가 없다 하면 그 동안 한번도 이런 會議가 없었다는 것인지 資料提出을 거부하기 위한 핑계에 불과하다고 볼 수밖에 없습니다. 이런 것이 代表的인 것입니다. 아울러 해명해 주시기 바랍니다.

○委員長 金令培 지금 李海瓚委員과 盧武鉉委員의 발언 내용에 의하면 要請資料중 20件이나 未提出되었다는 내용입니다.

이것을 들을 때 勞動委員會를 대표하는 위원장으로서 극히 유감스럽다 아니할 수 없습니다.

한가지 더 지적해 둘 것은 오전 會議 때도 미리 제출할 수도 있는 충분한 시간 여유가 있는데 委員들이 발언을 통해서 문제를 삼으니까 特別精密監査實施 결과보고를 자료로 돌렸습니다.

또 지금도 두가지 資料를 이제 돌렸습니다.

어떠한 이유로 해서 안되었는지 長官의 납득할만한 해명이 있어야 되겠습니다.

○勞動部長官 崔明憲 海外建設業體에 대한 監査結果는 다 나와 있는데 곧 드리겠습니다.

두 委員님이 말씀하신 것은 實務線에서 준비가 안된 것 같은데 미흡한 점이 있으면 長官으로서 다시 자료를 챙기겠고 對策會議問題는 本人이 長官으로 부임된 후 전혀 개최된 사실이 없고 今年 상반기에 분규가 일어났을 때 部處間에 關係長官會議라고 해서 두번 했던 바 있습니다.

經濟部處長官들끼리 모여서 勞使紛糾에 대한 해결책을 강구하기 위해서 개최되었고 그 후 地方에서 개최된 對策會議結果는 보고받은 바 없습니다.

○李海瓚委員 88年2月12日 勞使關係秩序對策會議가 있었고 88年5月30日 勞使紛糾對策會議가 있었던 것을 확인했고 豫算도 81萬6,000원이 집행되었습니다.

이 豫算이 어떻게 집행될 수 있었고 長官은 지휘 감독 책임을 분명히 가지고 있다고 생각합니다.

○盧武鉉委員 李海瓚委員은 오늘 아침에 新

聞報道가 나간 11時 이전에 마감되는 오전 신문에 자료가 나간 경우와 그것보다 늦게 자료가 입수된 경위를 묻고 있습니다.

요약된 報告書 이전의 實務資料를 요구합니다.

長官의 명령을 받아서 監査를 한 公務員이 長官에게 보고한 報告書를 그것이 언제 완결되었으며 그것이 왜 지난번에 제출되지 못했는지 오늘 아침에 新聞社에 먼저 나갔는지 國政監査가 勞動部의 어떤 업적선전의 무슨 기회인 것처럼 이용된 데 대한 불쾌감을 표시했습니다.

자료를 實務者가 챙겼기 때문에 長官은 잘 모른다면 빠뜨린 경위와 부분적으로 자료를 숨기거나 했으면 어떤 문책이라든지 長官이 책임을 지고 오늘도 1次 監査는 마감된다는데 추후 제출한다는 것은 監査와는 관계가 없습니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 먼저 李海瓚委員께서 今年度에 두 번 있었다고 했는데 88年2月12日은 부임하기 전이고 88年5月30日 勞使紛糾對策會議가 있었는데 이것은 政府 各 部處의 實務者들의 會議가 있었던 것으로 아는데 무엇이 논의되었는지는 즉시 자료로 제출하겠습니다.

오늘 아침에 新聞에 보도된 사항은 사실은 어제 결제를 했고 오늘 여러 委員님들과 같이 토의하는 과정에서 발표하려고 했던 것입니다.

政府의 「피알」을 위해서였다면 벌써 했을 것이고 오해없으시기 바랍니다.

○**委員長 金令培** 자료제출을 거부할 경우에는 國會에서의 證言·鑑定에 관한 法律 第12條에 의해서 처벌을 받습니다.

長官께서는 추후에 제출하겠다는 내용인데 이미 제출되었어야 할 것이 지금까지 제출 안되었다는 점에 대해서 長官의 유감 표시는 있어야 옳다고 생각합니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 정식으로 유감의 뜻을 포함합니다.

○**盧武鉉委員 實務者**로 하여금 李海瓚委員이 지적한 부분에 대해서 왜 빠졌는지 해명해 주십시오.

○**勞動部 勤勞基準局長 金基德** 書面報告調查書는 상당히 분량이 많기 때문에 유인하는대

로 올리겠습니다.

다음 特別精密監査報告書는 個個人別의 債務確定을 하려면 약 8,000名 정도의 휴가일수를 따져야 되고 個人別 임금을 산정해서 나온 것이 여러 委員님들이 가지고 계신 자료입니다.

어제 겨우 결제를 받았습니다. 조금 후에 결제 서류 원본을 회람올리도록 하겠습니다.

80年 이후에 勤勞基準法과 產業安全法 搜查報告書는 檢察에 送致되어 있는 搜查結果報告書 사본을 가지고 있는데 분량이 많고 地方事務所에서 처리되기 때문에 이것을 전부 수집하려면 시간이 걸리기 때문에 이미 各 事務所에 지시를 해놓았으므로 별도로 유인해서 드리겠습니다.

海外建設現場의 調查報告書도 결제를 받은 원본을 곧 회람시키도록 하겠습니다.

○**勞動部企劃管理室長 鄭東佑** 豫算部分은 총 요구 자료가 412件이고 勞動本部所管이 281件인데 242件을 제출하고 39件을 제출 못했습니다.

地方勞動委員會 地方自治團體 등에 요구된 것이 131件입니다.

87年 88年 勞使對策情報費와 特別辦公費 내역을 各 社別로 내역별로 요구하셨는데 이것도 빨리 만들어서 드리도록 약속드립니다.

○**金鎰采委員** 벌써 3時가 넘었는데 한분이 한시간이 넘도록 質問을 하고 두번째 분이 지엽적인 것을 가지고 반시간 넘도록 허비를 하는데 委員長께서 國政監査를 이런 식으로 하는 것은 아니라고 봅니다.

한가지 件에 대해서 세 분 네 분씩 質疑를 하는데 한 件에 30分이 넘었는데 이렇게 운영하지 마세요.

그리고 行政府에 한 말씀 충고를 하고 저는 質疑를 생략하겠습니다.

올림픽 후에 國民들이 가장 걱정하는 것이 勞使問題인데 어떻게 잘 수습되느냐가 4,000萬 國民의 관심사인데 現況報告를 꼭 듣고 나니까 勞動部는 長官 이하 아주 안이한 생각으로 대책도 보니까 원칙만 나열해 가지고 번드르하게 만들어서 별문제 없는 것처럼 했는데 안이하게 할 문제가 아니라 고 생각합니다.

今年 9月27日 현재 1,257件이나 紛糾가 발생했는데 이것도 法을 무시한 감정적인 勞使紛糾가 7·80%를 점유하고 있는 이런 不法紛糾가 많이 있는데 원인 분석이 하나도 안되어 있어요.

勞政局長은 第三者 介入의 문제 하나도 파악도 못하고 答辯하고 있어요. 그래가지고 됩니까? 이런 식으로 勞動行政을 그저 월급이나 받아먹고 넘어가려고 한다면 후에 엄청난 勞使紛糾가 예상되는데 어떻게 해결할 수 있다고 생각합니까?

長官이 國會議員 출신이고 해서 대단히 勞動部가 탄생된 것도 얼마 안되고 부임한 지도 얼마 안되는데 밤잠 안자고 입술이 부르트도록 열심히 하고 있어요.

長官을 보필하는 局長들이 안이한 생각을 하는 것 같아요. 처음 國政監査를 해서 그런지 모르지만 勞政局長이 答辯을 證言臺에 나와서 엉터리로 하고 있느냐 이것은 짚고 넘어가야 되겠고 長官을 보필하는 行政府 勞動部の 公務員들 고생도 많이 하시고 그동안 勞使紛糾를 해결하기 위한 노력도 알고 있지만 勞使問題는 앞으로 우리나라 經濟問題 社會問題의 核心입니다. 이것을 명심하시고 여러분 한 분 한 분이 책임감을 느끼고 長官輔弼 잘해 주시기 바랍니다.

○委員長 金令培 金委員께서 議事進行發言을 통해서 政策質疑인지 충고인지 얘기하셨는데 능률적인 會議을 진행하려면 앞으로 내용이 무엇인지 확인해서 發言權을 드러야 하겠습니까.

資料 未提出 문제에 대해서는 다음 21日 綜合確認監査 이전에 제출하도록 하고 단일 그때 제출이 안된다고 할 때 當 委員會에서는 法에 의해서 처리할 수 밖에 없다는 결론을 내리고 또 要求資料를 미처 제출하지 못한 것을 유감의 뜻을 표했습니다. 유감이라고 하는 뜻은 사과의 뜻으로 우리는 받아야 됩니다. 이것을 가지고 계속 얘기하다 보면 質疑하실 분들은 많으신데 오늘 이것으로 하루를 소비해야 되지 않느냐 하는 문제도 고려해서 그런 방향에서 넘깁시다.

○李海瓊委員 아직까지 제출되지 않은 資料에 대해서 조속히 제출하겠다는 얘기는 받

아들이겠습니까. 그러나 분명히 말씀드리건대 21日부터 本部監査를 다시 하는데 실제로 地方을 돌고 오기 때문에 資料를 21日 議席에 참석한 상태에서 長官 答辯 끝나고 가져오면 아무 소용이 없습니다. 그렇기 때문에 본래 國政監査法에는 대략 1週日 前으로 되어 있는데 늦춰 잡더라도 적어도 15日까지는 구체적인 資料를 제시하겠다는 確答을 한다면 오늘 監査가 끝나고 나서 書面으로 필요한 資料를 정식으로 요구하겠습니다.

○勞動部長官 崔明憲 長官의 인격을 걸고 15日까지 최선을 다해서 제출하겠습니다.

○李相洙委員 장관께서 關係對策機關의 會議錄이 있느냐고 하니가 내가 在任時에는 없었다고 했다가 5월에 한번 있었다고 하는데 이렇게 적당히 넘어가는 식이라면 우리가 여기 앉아 있을 이유가 없습니다. 그렇게 僞證하는 자세를 취한다면 앞으로는... 정말 성실하게 答辯하시겠다고 확답해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 제가 참석했던 對策會議이라는 것은 없고 필요한 關係長官會議를 개최한 바가 있습니다. 그러나 5月30日에 對策會議 實務者級들의 모임이 있었다고 하는데 대해서 구체적으로 제 자신이 報告를 못 받았습니까마는 다시 한번 챙겨서 그 당시에 근거될 만한 문서가 있었다면 문서로 제출하고 이 부분에 대해서는 재차 확인하겠다는 것을 약속드립니다. 그런 부분에 대해서 李委員께서 오해가 계셨다면 다시 한번 유감의 뜻을 표하겠습니다.

○韓光玉委員 關係長官對策會議라는 이 機構가 사실 필요한 것인지 오히려 없어지는 것이 勤勞者들이나 勞動政策을 위해서 나은 것인지 한번 따져 보기 위해서 長官께 몇 가지 묻고자 합니다.

이 機構가 생긴 이후 이 機構의 設置目的인 勞使紛糾의 예방과 그 解決對策 또는 勞使問題의 誤導 및 확산의 방지 또는 勞使問題에 대한 第三者의 개입 금지 對策등의 목적 달성에 얼마만큼 기여해 왔는지 또한 과연 이 機構가 근본 취지대로 運轉되어 왔는지 먼저 長官의 견해를 묻고자 합니다.

○勞動部長官 崔明憲 國務總理 訓令에 근거

해서 설치된 中央勞動對策會議 또 地方會議 이것이 있었던 것은 사실입니다. 그러나 본인이 長官으로 부임한 이후 다시 말씀드리서 第6共和國이 出帆하고 난 이후에는 한번도 對策會議를 열었던 사실이 없습니다. 그래서 當部에서는 자칫 오해를 불러일으킬 수 있는 소지가 있는 對策會議는 현재 有名無實化되었고 해서 廢止시켜 달라는 정식 公文을 總理室에 낸 바 있습니다. 그 根據書類를 韓委員님께 보내 드리도록 하였습니다.

○韓光玉委員 그러면 會議錄 제출을 요구했는데도 불구하고 會議錄이 통상 없다 의견 교환만 한 것이다 이러셨는데 이것은 사실 關係法令에 위배되는 일이고 내가 보기에는 勞動對策機構가 그 동안 勞動 3權을 묵살하고 勞動者의 탄압을 위한 음흉한 음모를 창출해 내기 위한 關係對策機構가 아니었는가 그래서 會議錄을 제출하지 못한 것이 아니냐 생각하는데 長官의 견해를 묻습니다.

○勞動部長官 崔明憲 總理訓令에 의거해서 설치된 對策會議가 열렸다면 당연히 會議錄을 비치해야 되는 것으로 생각합니다. 그러나 第6共和國 출범 이후에는 이와 같은 勞動對策會議는 전혀 없었고 다만 지난 번 炭鑛에 있어서의 勞賃滯拂問題 또 다소 勞使紛糾가 잦아질 때에 저의 요청에 의해서 經濟企劃院長官이 主體가 돼서 經濟部處長官들이 會議를 가진 바 있습니다. 그 會議에서 滯拂勞賃 일소를 위한 融資問題를 논의한 결과 다행히 炭鑛業體의 滯拂 없이 금년 추석을 넘겼다는 것을 報告드리면서 이와 같은 勞使問題는 勞使 쌍방이 自律的으로 해결하도록 계속 지도하겠다는 것을 밝혀 둡니다.

○韓光玉委員 長官께서는 이 勞動對策機構가 필요 없다는 말씀이지요?

○勞動部長官 崔明憲 그렇습니다.

○韓光玉委員 어제 신문에도 났는데 江原道 炭鑛地帶의 문제로 해서 太白 寧越 平昌 旌善 4個 地域을 중심으로 하여 合同搜查班이 구성되었다고 하는데 그 法的 근거가 무엇입니까?

○勞動部長官 崔明憲 그러한 機構는 當 勞動部하고는 관계가 없습니다. 다만 司直當局에서 불법적인 사항이 있을 때는 필요한

關係官 會議가 있지 않은가 생각합니다만 그 사건은 勞動監督官의 지휘가 아니라 어떠한 경우에는 檢察의 지휘를 받아서 조정되는 경우가 있다는 것을 말씀드립니다.

○韓光玉委員 合同搜查班이 필요하다고 생각하십니까?

○勞動部長官 崔明憲 그것은 저희 勞動所管이 아니기 때문에 答辯을 드리지 못하겠습니다.

○韓光玉委員 좋습니다. 그런데 勞動政策의 總師 입장에서 지금 江原道 특히 炭鑛地帶에서 생긴 문제에 대해서 政府機關을 중심으로 한 合同搜查班을 구성해서 힘으로 해결하려고 하는 當局의 의지가 있다고 하면 關係機關에 이 문제에 대해서 단류할 의사는 없습니까?

○勞動部長官 崔明憲 제가 구체적으로 파악은 못했습니다만 한번 알아 보고 그에 대한 필요한 措處를 建議드리겠습니다.

○韓光玉委員 이와 같은 勞動對策機構다 合同搜查班이다 이런 機構는 역대 政權의 社會政策 또는 政治를 힘으로 하려고 하는 과정 속에서 이루어진 하나의 산물이라고 판단됩니다. 앞으로 우리가 民主化 시대를 살고 있는 이 시점에서 勞動政策이 하루 빨리 民主化되어야 되겠다 그러기 위해서는 힘으로 밀어 붙이는 勞動政策은 청산되어야 되겠다 그 길만이 5共和國 잔재를 청산하는 길이라고 생각이 들기 때문에 특히 勞動部長官께서는 앞으로의 모든 勞動政策은 힘보다는 대화와 타협과... 또는 과거 大企業 편중의 勞動政策이 80年代 후반 福祉政策으로 전환해야 되고 成長의 결실을 勤勞者들과 나누어야 되는 시점에서 勞動政策도 그에 맞춰져야 된다고 생각이 들기 때문에 앞으로의 勞動政策은 그런 점에 중점을 두어 주시기를 부탁드립니다.

그 다음에는 救社隊에 대해서... 과연 會社에서 勤勞者들끼리 폭행이 오고 갈수가 있겠는가 또는 社主는 자기가 데리고 있던 勤勞者들을 폭력으로써 다스리려고 하는 그러한 몰지각한 일이 있을 수가 있겠는가...?

救社隊에 대해서 제 나름대로 알아본 결과 몇 가지 문제점에 대해서 묻고자 합니다. 특히 勞動部는 救社隊 폭력이 勞動組合

에 대한 社主의 物理的인 탄압 및 폭력이 아니라 勞動者間的 충돌로 인한 폭력으로 勞·勞 싸움으로 부를 수 있는 것으로 유도해 왔습니다. 따라서 폭력을 휘두른 救社隊와 事業主 그리고 行政機關과 搜查機關이 연결되어서 勞動3權을 物理的으로 침해하고 있는 것이 사실입니다.

그리고 救社隊에 의한 폭력은 刑事處罰하지 않고 대체로 不拘束立件 訓放 등 경미하게 處罰해서 使用者에 대한 救社隊 폭력이 날로 늘어가고 있는 실정입니다. 이런 것을 전제로 해서 勞動部는 事業主에 의한 救社隊인지 勤勞者 간의 충돌인지 여부를 어떤 기준에 의해서 파악하고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 救社隊問題는 저희 部로서도 韓委員님 뜻과 추호도 다를 바 없습니다.

항상 勤勞者의 權益을 신장시키고 보호하는 側面에서 나름대로 最善을 다하고 있다고 自負心을 가지며 大韓 광학의 경우에는 救社隊가 아니라 일부 學生들이 연계되어서 不法的으로 농성이 있었던 것으로 파악되고 있고 製鐵정비株式會社는 司直當局에 告發이 되었고 社長은 解雇된 것으로 파악되고 있습니다.

○**韓光玉委員** 만일 이 두 會社 外에 事業主에 의한 救社隊 暴力이 있었다면 關係者를 措置하겠습니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 資料로 提出해 드리겠습니다.

○**韓光玉委員** 제가 調査한 바로는 大原電器「오토론」등 여러 件이 있습니다마는 일일이 말씀드리지 않겠습니다. 또 이 事件은 너무 잘 알고 있는 것으로 알고 있습니다.

非常識的이고 暴力的으로 勞使問題를 解決하려는 事業主는 앞으로 勞動政策을 바로 잡는데 암적 存在이기 때문에 根本的으로 뿌리 뽑아야 된다고 생각합니다.

그 다음에 勞動部는 使用主가 實力行使를 가할 경우 暴力行爲는 刑事事件으로 강력 對應한다는 방침을 세운 것으로 아는데 暴力行爲가 發生한 事業場에 대해 앞으로 어떤 措置를 취할 것이며 拘束과 暴行을 다해 온 勤勞者들에 대한 그 後續對策은 세

워왔는지 例를 들어 列舉해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 그 부분은 局長으로 하여금 答辯드리도록 하겠습니다.

조금 전에 韓委員이 물으신 對策本部를 建議하신 것은 寫本을 各 委員님께 配付해 드리겠습니다.

當部에서는 勤勞者든 使用主든 法에 違背되는 事項이 적출되었을 때는 法에 의해서 공정하게 處理한다는 입장이지만 다만 勤勞者의 편에 서서 모든 문제를 우선 考慮한다는 입장을 분명히 말씀드리며 일부 不法行爲에 대해 현재 없지않아 있는 것으로 알고 있습니다마는 年例的으로 紛糾이 일어나고 있는 業體는 精密調査를 한다든가 해서 根源的인 原因糾明을 해서 法에 의해 앞으로 계속 措置를 取하겠다는 입장을 말씀드립니다.

○**韓光玉委員** 과거의 그런 例를 말씀하라고 했는데 그것은 長官의 答辯으로 가름한 것으로 하지만 현재 勤勞者들이 생각하고 있는 勞動部 官僚에 대한 자세는 대단히 不滿이 많다는 것을 알 수 있을 것입니다. 勤勞者들에 대해 군림하고 또 그들을 위할 줄 모르는 官僚가 있어서는 안되겠다는 것을 말씀드립니다.

그 다음에 僞裝閉業에 대해 말씀드립니다.

CPI 會社에 가보았는데 4,000餘名이 되는 건실한 業體로 얘기되고 있고 사실 調査한 結果 밝혀졌는데 이 會社가 갑자기 문을 닫게 되었습니다.

이유가 經營不實도 아니고 앞으로 經營不實의 赤字運營이 豫相되기 때문에 돈이 조금 있을 때 문을 닫는 것이 낫겠다고 해서랍니다. 그래서 勤勞者들이 僞裝廢業에 승복할 수 없다 不實이 된다면 우리가 經營權을 받아서 이 會社를 일으키겠다 해서 농성하고 있는 것으로 알고 있습니다.

이런 僞裝閉業에 대해 勞動部가 어떤 입장을 취하고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 勞使紛糾로 인해서 閉業이란 美名下에 문을 닫는 경우에는 단호히 企業主를 依法措置하고 있습니다.

CPI문제는 파악되고 있지만 現地管轄 勞動

事務所에서 취급하고 있는데 具體的인 結論을 내리지 못하고 있습니다.

○韓光玉委員 CPI 뿐만 아니라 그 밖에 여러 會社가 많이 있는데 이같이 僞裝閉業이 속출하고 있는 것은 그간 勞動部가 監督官廳으로서 惡德企業에 대한 休閉業을 防止하는데 전혀 손을 쓰지 못하고 放置된 이유 때문이라고 생각합니다. 좀더 積極的인 立場에서 勞動政策을 다루어야겠어요.

企業이 커지면 社會 公企業의 性格을 띄는 것인데 하루아침에 勤勞者의 意思에 反해서 또 經營不實의 立場을 떠나서 자기의 利害關係로 문을 닫는 企業主는 강력한 處罰을 할 수 있다는 措置를 해 줄 것을 강력히 促求합니다.

그 다음에 6.29宣言 이후 民主化의 과정에서 억눌렸던 勤勞者들의 울분과 權利主張이 폭발하므로 業務가 폭주되어 있는 것도 알고 여기에 現人力으로 따라가지 못하고 있는 것도 잘 알고 있습니다. 그런 것을 前題하면서도 國會議員이 發言하는 것이 專門的인 것이 缺如되어 있다 하더라도 國民들이 보는 勞動政策 또는 勞動部를 보는 視角이 어떤 것인가를 듣고 있고 또 그것을 이 자리에서 말씀드리는 것이니 國民의 눈에는 이런 政策을 하더라도 이런 視角으로 보여지는구나 하는 자세로 제 質疑를 대해 주시기 바랍니다.

현재 勤勞條件의 基準을 확보해서 勤勞者의 權益保護 및 勤勞條件 向上을 위한 勞動關係의 履行與否를 위해 勤勞監督官을 두고 있는데 勞動政策의 改善을 위해 전혀 기여치 못하고 오히려 勤勞者들 위에 군림하는 귀찮은 存在로 비쳐지고 있는 것이 勤勞者들의 視角입니다. 100% 그렇다고 생각지 않지만 勤勞者들의 怨聲의 對象이 된다는 것은 姿質에 문제 있지 않나 또 한가지는 과중한 業務에 문제가 있다.

이 두가지가 解決되고 是正되지 않는 한 주어진 任務를 제대로 遂行할 수 없다고 생각됩니다. 거기에 대한 當部の 對策이 있어야 되겠고 監督官 1人當 業務量이 너무 과중한 業務를 맡기므로 제대로 業務를 遂行하기 어렵지 않나 생각합니다. 이것이 並行해서 改善이 되어야 겠다고 생각합니다.

어떤 事故가 났을 때 陳情書나 받고 事故를 處理하는 것보다 事前豫防의 勞動政策을 實現할 수 있는 勤勞監督官이 되어야겠다는 側面에서 豫算 뒷받침이 필요하겠지만 大幅 늘려야겠다고 생각되는데 長官의 견해를 말씀해 주세요.

○勞動部長官 崔明憲 勤勞監督官 문제를 지적해 주신데 대해 대단히 고맙게 생각합니다.

臨時國會때에도 문제 提起를 여러 委員님들께서 해 주셨습니다. 그래서 臨時國會後에 當部の 特別監査를 實施해서 16名에 대해 警告措置했고 일부 勤務地를 바꾼 바 있으나 韓委員님께서 말씀하신 바 같이 현재 1人當 擔當하고 있는 業務量이 너무 과다합니다. 현재 行政改革委員會에서 政府 전체에 대한 組織 機構問題를 再檢討하고 있는 것으로 알고 있는데 이에 앞서 여기에 포함시키지 말고 當部가 要請하고 있는 80名 내지 100名 정도를 年內에 增員해 달라 그렇지 않으면 業務를 擔當할 수 없다.

이것이 되지 않으면 50 對 50으로 女子 監督官을 大幅 增員시킬 計劃을 가지고 있고 현재 政府에서는 그같은 作業이 進行中에 있음을 參考로 말씀드리며 서울과 釜山의 勤勞監督官에 대한 監査를 해보니 女子이므로 士氣가 低下되어서 業務를 집행하는데 애로를 느꼈기 때문에 지난 올림픽 開會式때 勤勞監督官 구경시킴으로써 士氣振作을 시킨 바 있지만 저희들이 어려움을 겪고 있음이 사실입니다.

與野委員 여러분이 國會次元에서 當部가 의도하는 增員 내지 資質向上을 위해 경주하고 있는 노력을 좀더 積極的으로 支援해 주십사하는 부탁을 아울러 드립니다.

○韓光玉委員 다시 確認監査때 묻겠습니다마는 복잡다단하고 多樣性있는 勞使問題를 勞動部 자체내에서 다루기에는 벅차지 않는가 그래서 이 문제를 綜合的으로 조정하는 어떤 機構가 필요하지 않나 생각되는데 答辯은 필요없고 우선 견해만 말씀드립니다.

그 다음에 한가지 人間的인 문제에 대해서 말씀드리겠습니다.

現代建設의 지난번 최승우씨 김재경씨가 「이라크」에 있는 上水道 建設 現場에서 일하던 중 86年8月9日 「이라크」 反政府軍 「크

루트」族 「게릴라」에게 납치되어 최승우씨는 자력 탈출했고 김재경씨는 생사 不確認된 것으로 알고 있는데 여기에 대해서 어떤 措置를 취하고 있는지 答辯해 주시기 바랍니다.

○**勞動部職業安定局長 金濟憲** 먼저 海外 피납 現況을 말씀드리면 78년부터 88년까지는 總 9件에 15名이 피납되었습니다. 그 중 88年度에는 한 件에 2名이 現地에서 피납되었습니다.

韓委員께서 말씀하신 現代 事件은 86年8月 10日에 「이라크」 「키루키크」 現地에서 있었습니다. 최승우씨는 요양조치를 해서 치료비로 200萬원을 주고 종결했습니다. 김재경씨는 80萬원을 주고 종결했습니다. 現場에서 死亡해서 공동묘지에 매장이 되어 있습니다.

○**韓光玉委員** 이 문제는 人道的인 면에서 해결해 주셔야 됩니다. 이렇게 外國에 나가서 죽어도 말 한마디 못하고 新聞에도 오르지 못하고 이 세상을 하직하는 그런 일이 어디 있습니까?

최승우씨도 마찬가지입니다. 걱정만 보상도 못 받고 있습니다. 이 문제는 擔當課長이라도 정확히 파악해서 提出해 주세요.

제가 質問을 마치면서 勞動部 여러분에게 당부하고자 합니다.

지금 이 시대는 民主化를 향해서 가고 있습니다. 또 統一을 향해 가고 있습니다. 그런데 여기에서 가장 중요한 것은 5共和國을 청산하는 것입니다. 그렇게 하기 위해서는 여러분이 앞장서서 5共和國을 청산해야지 그렇지 않으면 民主化가 이루어질 수 없다고 생각됩니다. 따라서 여러분들께서 弱者들의 울부짓음 억울한 그들에게 우선 위로를 주고 하는 자세가 갖추어져야 됩니다. 그런 바탕에서 행한다면 여러분들이 民主化에 동참할 수 있는 자격으로 역할을 할 수 있으리라고 봅니다. 여러분들이 약자인 근로자의 편에 서주시기를 진심으로 부탁드립니다.

이상입니다.

○**委員長 金令培** 다음 盧武鉉委員 質問해 주시기 바랍니다.

○**盧武鉉委員** 현재 勞動部長官이 새롭게 의욕을 가지고 독립된 행정전환을 해보겠다는 점을 인정하면서 한편 존경합니다. 그러나

現實적으로 行政의 난맥상이 존재하는 것이 사실이고 國會와의 관계에서 報告의 不實이라든지 마찰이 있는 것이 사실입니다. 분명히 어떤 자세의 전환이 필요하다고 봅니다. 또 우리가 要求한 資料가 行政의 實務 미숙으로 투망식의 요구가 있었던 것도 인정합니다. 그러나 行政府도 專門知識과 경험을 가진 官僚의 社會이고 國會가 그에 못 따른다고 보면 質問이 좀 명백하지 못하더라도 專門家로서 質問을 간추려서 答辯해 주시고 資料를 내 주시면 하는 희망이었는데 너무 방어적인 자세로 일관해온 것 같은데 앞으로 資料를 公開하고 合理的 質問이 나올 수 있도록 유도해 나가고 行政을 이끌어 가면 뒤 國會議員이 잘 낫다고 얼굴 붉히고 책상을 치고 하겠습니까!

오늘날 勞動問題에서 심각한 것은 救社隊 事件 「블랙 리스트」事件 關係機關對策會議 등 公權力이 企業主의 편을 들면서 勞動運動을 탄압하고 있는 것이 本質的인 문제입니다. 이 문제를 따지다 보면 어떤 한계에 부딪칠 수 밖에 없습니다. 문제는 公權力의 視角입니다. 公權力이 勞使問題에 끼어드는 잘못된 관행을 바로 잡아야 됩니다. 지금도 勞動運動家의 身元上 檢察에서 對共課에서 處理하고 있습니다. 勞動部의 視角을 가장 앞장서서 바꾸어야 됩니다.

한 두가지 質問입니다.

지난번에 海外就業의 알선에 許可하기 위해서 나온 것이 있었는데 거기에 보면 警友會도 있고 상당수 海外就業 알선이 허가가 되어 있습니다. 그런데 法的 要件을 보면 海外支社가 하나씩 있어야 되는데 資料에 의하면 許可基準에서 海外支社가 되어 있는 부분은 전혀 報告가 없었습니다. 그래서 언뜻 보면 은폐하려는 것이 아닌가 하는 생각도 들고 그래서 다시 물었더니 現地協議體로 대체했는데 現地協議體라는 것이 무엇이며 法的 근거가 어떤 것인지 밝혀주시고

두번째 勞動部의 傘下機關 公社 및 公園의 任職員의 數하고 定員을 밝혀 주시고 軍 出身이 얼마인지 그렇게 돼야 될 사정이 있었는지 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 盧武鉉委員님의 質問에

대한 長官의 소신을 밝히겠습니다.

救社隊 「블랙리스트」問題는 公案機關이 措置가 있었던 것으로 아는데 이에 대해 長官으로서 防止 내지는 勞動部가 主導的으로 무엇인가 할 수 있는 의지가 있는가 즉 公權力이 이러한 勞使紛糾에 대한 視角이 변경되어야 될 시기라고 보는데 長官의 소신을 물으셨습니다.

저도 그 점 盧委員님과 100% 同感입니다. 海外就業 알선 업체에 대한 허가 경위 해외지사문제는 具體的으로 잘 몰라 擔當局長이 說明을 드리겠습니다.

그 다음 勞動部傘下의 機關에 軍 出身의 補職 狀況 이것은 資料로 다시 提出하겠습니다만 6共和國에 들어와서는 軍 出身이 현저하게 줄었고 長期 勤續者가 責任을 맡는 방향으로 行政指導하고 있다는 것을 說明드리겠습니다.

○勞動部職業安定局長 金濟憲 盧武鉉委員님께서 演藝人 送出에 대해서 말씀하신데 말씀드리겠습니다.

演藝人 海外 送出은 82年6月 이전에도 文公部에서 관장했습니다. 82年6月 이후 勞動部로 이관돼 왔습니다. 그래서 82年11월부터 83年1月까지 送出을 했습니다. 그러다가 84年7월에 中斷했습니다. 그 사유는 여러가지 부적격자의 送出로 부작용이 생겼습니다.

그래서 84年7월에 中斷했습니다. 그러다가 今年 2月15일에 다시 방침을 바꾸었습니다. 그 내용을 보면 5月24日 연예인에 대해 施行規則으로 되어 있는 現地 支社는 外務部라든지 現地 大使館에서 協議體로 해서 하도록 돼서 일단 海外支社設置를 유보하면서 協議體로 대체해서 制度를 創設했습니다.

그리고 11個業體가 신청해서 6個業體가 허가되었습니다.

이번에 새로 演藝人 送出許可를 하면서 資格制限을 해서 非營利法人으로 한정했습니다.

國內協議體와 現地協議體를 설치했고 現地協議體는 日本에 구성했습니다.

演藝人對象年齡은 20세로 했고 과당경쟁을 방지하기 위해서 「실링제」를 정했으며 적정 임금 보장을 위해서 日本地域의 演藝人送出은 20萬「엔」으로 하고 있습니다.

과거에 저질연예인 때문에 國威 손상문제가 있기 때문에 審査委員會를 5名으로 구성했습니다.

그리고 警友會에서는 어떻게 해서 事業許可가 되었느냐고 말썽이 많았습니다마는 許可要件을 다 갖추었고 申請期間內에 접수가 되고 하자가 없기 때문에 許可가 된 것입니다.

○盧武鉉委員 海外支社를 海外協議體로 대체한 근거가 무엇이나를 물었습니다.

施行規則이라고 하셨는데 施行令인지 施行規則인지 그 점 분명히 하시고 그렇게 대처할 수 있는 法的根據가 있습니까?

○勞動部職業安定局長 金濟憲 施行令 第8條4項에 있습니다. 勞動部 例規로 정해져 있습니다.

○盧武鉉委員 海外支社를 許可要件으로 만들어 놓은 것은 大統領令인데 어떻게 勞動部長官의 例規로 海外協議體로 바꿀 수 있느냐 하는 것입니다. 不法입니다 이것은... 어떻게 마음대로 바꿀니까?

물론 이것도 5共和國下에서 이루어진 막바지 부정인 것 같은데 許可業體中에서 도대체 지금까지 專門的으로 담당해 왔던 公信用 있는 機關은 없습니다.

演藝人을 제대로 관리할 수 있는 능력이 있는 것으로 관리할 수 있는 능력이 있는 것으로 보이는 단체들은 누락되고 엉뚱한 機關들만 전부 許可가 되었어요.

非營利法人 公益法人만 許可한다고 했는데 警友會가 어떻게 公益法人입니까? 특수한 직종에서 물러난 사람들만의 이해를 돌보기 위한 집단이라고 볼 수 있는 것이고 國民의 지탄을 받아왔는데 그것은 오로지 勞動部の 판단이기 때문에 妥當性의 문제는 배고 合法性의 문제만 묻습니다.

84年度에 送出中斷을 했는데 다시 演藝人을 내보내지 않으면 안될 무슨 급박한 이유가 있었습니까?

○勞動部長官 崔明憲 그 부분에 대한 長官의 의견을 말씀드리겠습니다.

애당초 이 事業 도중에 조금 문제가 있어서 잠시 中斷되었다가 새롭게 시작이 되었는데 아직도 送出한 실적을 받지 못하고 있습니다.

長官으로서 이 業務 자체가 가지는 본래의 목적을 달성할 수 있도록 필요하다면 여타 關係規定 내지 命令을 改正하는 한이 있더라도 적극적인 입장에서 검토해 보겠고 현재 海外旅行이 自由化됨에 따라서 이런 규제된 부분을 가급적이면 대폭 간편화시켜서 이 문제는 계속 검토하고 있는 문제기 때문에 나중에 결론이 나면 필요한 사항은 서면으로 각 委員님들께 결과를 보고해 드리도록 하겠습니다.

○盧武鉉委員 現地 協議體의 구성은 法的性格이 무엇입니까? 設立은 언제 되었습니까?

○勞動部長官 崔明憲 任意團體로 알고 있습니다. 設立은 구성된 부분도 있고 안된 것도 있습니다.

○盧武鉉委員 設立된 근거서류 정관이라든지 이런 것이 이번 許可要件이 접수되는 서류에 첨부되었습니까?

○勞動部長官 崔明憲 그것은 첨부가 안된 것으로 알고 있습니다.

이번에 許可해 준 것은 國內法에 의거한 基準을 갖춘 業體에 한해서 허가해 주었습니다.

○盧武鉉委員 國內法에 의한 기준이 海外支社 한 개 이상으로 되어 있는데 海外支社가 없는데 허가를 했는데 海外支社를 現地 協議體로 대체해서 했다 그러면 이미 現地 協議體는 만들어진 실체로서 존재하는 것이 증명되어야만 허가되는 것 아닙니까?

現地 協議體가 소위 海外支社 한개라는 要件을 요구하는 立法趣旨에 부합하는 정도의 실체를 가지고 있다고 판단한 근거 자료가 있는지 묻습니다.

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 지금 海外演藝人 供給事業 許可要件이 海外支社를 두게 되어 있습니다.

主對象國이 日本으로 되어 있는데 日本의 경우는 84年度 이전에 우리가 演藝人을 送出했을 때 다 支社가 되었습니다.

그 支社活動을 너무 과다하게 하다 보니까 과당 경쟁에 의해서 여러가지 불미스러운 일이 있었습니다.

이번에 再開할 때에는 公館에서 政府側에 支社는 두지 말아 주십시오 다만 그 쪽의 公館 책임하에 건설한 協議體를 만들어서

맡겨 주십시오 하는 건의에 따라서 일단 그렇게 했습니다.

○盧武鉉委員 그래서 現地 協議體라는 것이 만들어졌다는 부분에 대해서 協議體의 構成的性格 審査 당시의 서류같은 것이 있습니까?

大使館이나 外務部와 어떤 협의한 근거가 있습니까?

海外支社라는 要件을 무시하고 協議體로서 가름하기로 하는 그런 내용의 결정이 이루어진 文書上的 자료가 있습니까?

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 인가 당시에 日本側의 協議體는 없었습니다.

다만 그 전에 關係部處 會議할 때 外務部側에서 公館側의 協議體는 책임지겠다는...

○盧武鉉委員 그 서류가 許可審査書類에 들어 있습니까?

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 예.

○盧武鉉委員 違法인 것은 맞지요?

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 엄격하게 物理的으로 하면 그런 문제가 되겠습니다.

○盧武鉉委員 84年度에 중단한 가장 큰 사유가 社會的 물의지요. 지금은 상황이 무엇이 바뀌었습니까?

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 사실상 그 때 중단하면 演藝人이 만나갈 것으로 봤습니다.

그런데 그 후에 위장결혼 또는 위장유학 형식으로 더 많은 숫자가 나가서 演藝人 活動을 實質的으로 하고 있습니다. 이들이 지위가 불안하기 때문에 오히려 勤勞者들의 權益이 보호되지 못하기 때문에 이럴 바에는 차라리 양성화해서 종전대로 송출하는 것이 좋겠다는 公館의 大使로부터 건의가 와서 시작된 것입니다.

○盧武鉉委員 그 다음 警友會의 演藝人 送出許可는 非營利法人에 한해서 한다고 했습니까?

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 非營利法人으로 알고 있습니다.

○盧武鉉委員 2月27日 書類가 接受되어서 3月5日 許可가 났는데...

○勞動部職業訓練局長 禹 誠 許可는 5月 下旬으로 알고 있습니다.

○委員長 金令培 職業安定局長 잠깐 나오세요.

다음에 또 다시 그런 일이 없도록 하기 위해서 주의를 환기합니다.

지금 盧委員께서 “日本에 200人의 業體와 協議體가 구성되어 있다 그 法的인 요건이 어떻게 되어 있느냐 社團法人 또는…” 이렇게 얘기했습니다. 그러면 長官 말씀은 “國內 旅券가지고 허가했다” 이렇게 솔직하게 얘기 해야지요. 宣誓한 證人입니다. 지금 이것은 僞證이요. 분명히 그것을 알아야 돼요. 그렇기 때문에 솔직하게 터 놓고 우리가 대화가 돼야지 그렇게 헛소리하지 말라 말이에요.

다른 분도 앞으로 그런 일이 없도록 하기 위해서 주의를 환기시키면서 경고해 드립니다. 앞으로 그러지 마세요.

다음은 金炳龍委員 質疑해 주십시오.

○金炳龍委員 勞動部로서는 89年度 1,000萬 勤勞者의 待遇改善을 社會的인 여건 物價上 昇率을 감안해서 어느 線까지 引上되어야 되겠다 하는 腹案을 가지고 계신지?

○勞動部長官 崔明憲 어느 線이 適正線인지 이 문제에 대해서는 지난 8월에 설립된 勞動研究院에 저희들이 用役을 의뢰하고 있습니다. 다만 저희로서는 현재 勞總 혹은 經營者 측에서 제시하고 있는 案이 있습니다만 平均值보다는 上향 조정시키는 방향으로 여러 해 관심을 가지고 현재 最低賃金審議委員會 委員들한테 사정을 또 現況을 설명 드렸습니다.

이 과정에서 經營者協會에서는 저희가 가지고 있는 생각이나 혹은 勤勞者 代表에게 상당한 부분 불가능하다는 의사를 표시하고 있습니다마는 지난 9月28日이 最低賃金審議委員會 마감입니다만 아직도 타결을 보지 못하고 있기 때문에 이 달까지 현재 연장해서 다루고 있음을 말씀드립니다.

첨언하면 저희로서는 低所得 勤勞者에 대한 賃金引上은 대폭 시켜 달라는 입장에서 저희가 이것을 관철하기 위해서 최선을 다하고 있다는 것을 말씀드리면서 이 부분에 대한 정확한 전망 또는 腹案을 이 자리에서 말씀드린다는 것을 양해해 주시면 감사하겠습니다.

○金炳龍委員 아직 勞動組를 설립하지 않고 있는 大財閥 「그룹」이 있습니다. 大財閥들은 갖은 수단과 방법으로써 勞動組를 설립

을 막고 있는데 勞動部로서는 이러한 문제를 앞으로 어떻게 할 것인가 하는 것을 答辯해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 우선 當部에서는 韓國 勞總과 협의해서 적극적인 방향으로 현재 활동을 전개하고 있습니다. 다만 大企業들이 組合設立을 방해하거나 기피하는 사안이 발견될 경우에는 즉각 法에 의거 不當勞動行爲로 고발 내지는 처리하고 있습니다.

○金炳龍委員 大企業들이 勞組設立 방해 뿐만 아니라 여타 勤勞時間 또는 勤勞基準法을 위반하고 있는 企業도 많이 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 勞動部가 나쁘게 말하면 이러한 大企業들을 숨겨 주는 것이 아니냐 하는 생각입니다.

앞으로 勤勞監督官을 철저히 단속하고 指示해서 勤勞者가 억울한 일을 당하지 않도록 勞動部가 이번 기회를 통해서 각 企業體에 대해서 강력하게 조사해 달라 하는 것을 부탁드리면서 이에 대한 對策을 간단히 말씀해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 大企業에 대한 精密指導監査는 앞으로도 계속하겠다는 것을 모두에게 전제했습니다. 다만 이와 같은 작업을 진행하는 과정에서 長官의 指針으로서 實務陣에게 지시한 것은 中小企業에 한해서는 啓導 위주의 指導監査를 하고 大企業에 대해서 할 수 있는 능력이 있음에도 불구하고 실시하지 않는 부분이 발견된다면 즉각 依法措置한다는 長官指針을 이미 결정해서 啓導하고 있다는 것을 말씀드리면서 단監査가 끝나면 國會會期 중에도 200億 이상 都給 限度額을 가진 建設業體 여타 紛糾가 발생하고 있는 소지를 가지고 있는 大企業에 대해서는 계속적으로 精密檢査를 실시하겠다는 計劃을 수립 완료했음을 말씀드립니다.

○金炳龍委員 그 다음으로는 公務員들의 無事安逸한 자세를 지적하지 않을 수 없습니다.

8月달에 장관께서는 勤勞監督官들에 대한 실태를 조사하고 태만한 勤勞監督官을 별도로 경고한 것으로 알고 있습니다만 아직도 權威主義的인 思考方式을 갖고 일하는 분들이 약간 있는 것으로 알고 있습니다.

아무리 長官이 혼자서 일을 잘하려고 하더라도 밑에서 뒷받침을 잘 안해 주면 長官

께서는 그 분들의 의견에 따를 수도 있고 때로는 안일하게 나갈 수도 있는 것입니다.

그러한 안일한 公務員들의 자세에 대해서 長官께서는 특별히 그러한 일이 없도록 배려해 주시기 바랍니다.

産災問題에 대해서 몇 가지 말씀드리겠습니다.

현재 勞動部의 安全課만 가지고는 産災問題를 해결하기 대단히 어렵다고 보는데 安全課의 人員이 보강되어서 10명이 넘는 業體에 대한 安全問題를 직접 지시하고 감독할 수 있도록 체계를 바꾸어 주십사 하는 것입니다.

87年度 12月30日 基準 193萬3,000名이라는 産災人員이 있는데 勞動部로서는 앞으로 어떠한 방법으로 이에 대처할 것인지 말씀해 주십시오.

○**勞動部長官 崔明憲** 먼저 金委員님 말씀을 명심하고 저희들 자세를 정립하는 일에 長官 이하 全 職員들이 최선을 다하겠다는 것을 약속드립니다.

두번째 産業災害 豫防對策에 있어서 중요한 것은 專門人力의 보충과 더불어 機構의 改編입니다. 일선 地方官署의 全 事業所에 産業安全課를 신설하고 앞으로 福祉 차원에서 勞使問題를 다루는 데 勞動政策의 초점을 두고 있음을 말씀드리면서 여러 委員님들께서 當部가 추진하고 있는 機構의 改編 增編 人員의 확보에 대해서 관심을 가지고 이 문제를 해결할 수 있는 방향으로 해주셨으면 감사하겠습니다.

○**金炳龍委員** 産災를 줄이는 문제에 대해서는 여러가지가 있습니다. 그것은 安全을 위한 設備投資와 週5日 勤務制의 검토입니다. 이 문제에 대해서도 勞動部에서는 관심을 가지고 産災를 줄이는데 적극 협조해 주시기 바랍니다.

끝으로 한가지 더 말씀드리고 싶은 것은 職業病에 대해서 말씀드리겠습니다.

80年度 退職한 勤勞者가 診斷한 결과 職業病으로 判明이 거의 가능했습니다.

그런데 확실하게 종합진단을 하려면 최소한 120萬원 내지 200萬원이 들기 때문에 돈이 없어서 확실한 종합진단을 내리지 못하고 있는 勤勞者가 있는데 이런 경우 勞

動部로서는 이런 사람들에 대한 對策을 어떻게 세울 것인지요?

○**勞動部長官 崔明憲** 그 부분에 대해서는 확실히 職業病이라고 인정된다면 發病한 것이 80年代든 60年代든 大韓民國 國民임에 틀림이 없습니다.

政府는 그 같은 國民에 대한 補償해야 될 책임이 있다고 생각합니다.

이것은 즉시 措處하도록 하겠습니다.

○**金炳龍委員** 資料要請한 것이 오지 않았고 여러 委員께서 말씀했지만 저도 역시 要求한 資料가 오지 않았습니다.

하나만 例를 들면 80年度 8月20日 힘과 權力에 의해 強制 辭退 내지 解雇된 근로자에 대한 그 당시의 취급자의 名單 그 事由 서류에 대해 要請했지만 勞總에 이송했다 또는 폐기되었다 이런 이유로 넘어오지 않았습니다.

이것은 그 당시에 일어났기 때문에 現 長·次官은 잘모를 것이기 때문에 그 당시 취급자 名單 그 事由를 보내달라고 했는데 그런 이유로 오지 않았습니다. 여기에 대한 答辯을 擔當局長이 해 주시기 바랍니다.

○**勞動部勞政局長 具然春** 80年8月20日字로 勞組幹部가 精化조치된 일입니다.

현재 관련자료가 전혀 보관된 것이 없습니다.

일반적으로 서류보존기간은 3年 내지 5年입니다. 상당시간 경과되었기 때문에 보존되어 있지 못합니다 그래서 부득이 사실대로 말씀드리겠습니다.

委員長級 12名은 그 당시 事前에 業務監査를 했습니다. 監査結果에 따라서 勞組任員職과 職場에서 퇴직조치되었고 또 노총 자체 精화를 통해서 約 190餘名의 單位勞組幹部가 任員職에서 물러난 것으로 알고 있습니다.

당시 취급자 명단을 파악을 못했지만 추후 제출토록 하겠습니다.

○**金炳龍委員** 그 서류가 일반서류로 3年으로 폐기되었다면 완전히 소각시키는 것이냐?

적어도 社會團體의 長을 政府가 任命한 것도 아닌 任意團體에서 選出한 代表를 權力과 힘 가지고 직장까지 내쫓으면서 그 서류가 이제는 없다 직장까지 그만두라는

것은 生存權을 끊은 것입니다. 이것은 용납 안되는 일입니다.

이와같은 것은 政府가 충분히 反省해야 된다고 생각합니다. 더 이상 깊이 말씀드리지 않고 이상 質疑 마치고겠습니다.

○委員長 金令培 이상 네 분 委員의 質疑가 끝났습니다.

당초에 네 분 質疑를 마치고 答辯을 듣도록 하기로 했는데 質疑하시는 委員께서 전부 一問一答式으로 하셨기 때문에 答辯은 필요없게 되었습니다.

통례에 의하면 答辯準備를 하는 時間에 委員들께서는 휴식을 취하고 계셨는데 答辯준비를 안해도 되는 입장이 되어서 잠시 휴식을 취하고 續開했으면 합니다.

이 점 各黨 幹事님들하고 合意된 事項입니다. 그래서 20分동안 停會를 하겠습니다. 停會를 宣布합니다.

(16時58分 監査中止)

(17時25分 繼續監査)

○委員長 金令培 그러면 다시 續開하겠습니다.

孫柱煥委員 質疑해 주십시오.

○孫柱煥委員 民正黨의 孫柱煥委員입니다.

勞使關係에 대해서 몇 가지 質問을 하겠습니다.

첫째로 정상적인 勞使關係를 위해서 건전한 勞動運動을 지원 육성할 政府의 劃期的인 對策은 무엇입니까?

둘째로 不法 勞動團體 등 一部 勞組活動에 연계되어 있다는 것은 우리가 言論 報道를 통해서 여러차례 보아왔습니다. 그것을 勞動部가 파악하지 못하고 있다고 그런데 그렇다면 勞動行政을 맡고 있는 勞動部의 職務遺棄가 아니냐 이렇게 지적할 수 밖에 없습니다.

勞動部가 파악하고 있는 不法 勞組團體의 實態에 대해서 長官께서 答辯해 주시고 이에 대한 政府의 對策이 무엇인지 밝혀 주시기 바랍니다.

마지막으로 勞使紛糾에 위장취업과 관련된 사례가 자주 보도되는데 위장취업의 개념은 무엇이며 이들이 하고 당하고 있는 것은 國民의 職業 選擇의 자유를 침해하고 있는 것은 아닌지 대답해 주시고 위장취업자가

勞使紛糾에 否定的 역할을 해왔다면 앞으로의 對策을 說明해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 答辯드리겠습니다.

첫째 正常的 勞使慣行을 定立시키기 위한 政府의 對策을 물으셨습니다.

政府는 勞使 어느 쪽이든 法 테두리내에서 勞使慣行이 正立되도록 지도를 하고 있습니다.

예를 들면 昨年 下半期에 분출되었던 勞使紛糾는 6個月間 3,700餘件에 비해서 今年度도 上半期中 1600件으로 그 양상도 昨年 下半期보다 현저하게 나름대로 法 테두리에서 慣行을 정착시키려고 대화를 통해서 妥協點을 모색하려고 노력하고 있는 것이 현저히 나타나고 있습니다.

그러나 아직도 不法的인 부분도 없지 않아 있습니다. 예를 들어 勞使紛糾 당사자가 아닌 者와 연계가 돼서 法에 의해 제재를 받은 사실도 있습니다. 이러한 것은 단호하게 法에 의해 단절시키도록 노력하겠습니다.

세계 위장 취업자에 대한 개념은 본인의 身分을 은폐하거나 사실대로 하지 않고 취업이 됐을 때 그 會社의 社規에 의해서 解職되는 例들이 있습니다.

○孫柱煥委員 건전한 勞使關係를 저해하는 활동을 하고 있는 것으로 勞動部가 판단하는 不法 勞動團體가 具體的으로 몇 개가 있는지 파악을 하고 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 제 자신이 具體的으로 기억하고 있는 것은 法이 허용하는 범위를 벗어난 단체가 일부 있는 것은 사실입니다.

가령 馬山昌原地域協議會라든지 이것이 產別勞組로 正常的인 勞組活動을 하여야 함에도 불구하고 임의단체 성격을 가지고 활동하고 있는 단체들은 나름대로 파악하고 있습니다. 만일 요구하신다면 擔當局長으로 하여금 具體的으로 說明드리겠습니다.

○勞動部勞政局長 具然春 勞政局長입니다.

지금 勞動組合法에 의해서 設立되지 않은 勞動團體는 몇개가 있습니다. 代表的인 것이 勞聯 後勞聯 이런 團體들이고 그 밖에 地域別協議體를 구성한 경우가 있습니다.

馬山 昌原 勞組協議會는 合法的으로 설립된 勞組들이 별도로 모여서 協議體를 構成하고 있기 때문에 뿌리 자체가 合法的이라고 볼 수 밖에 없습니다. 그리고 두 가지

로 나누어서 볼 수가 있겠습니까마는 이들 노동조합들의 활동이 合法的이다 非合法的이다 一律적으로 말씀드릴 수가 없습니다. 法的으로 노동조합의 協議體를 허용하고 있는 것은 協議體 자체가 設立申告를 해야 되든지 이런 規定이 없기 때문에 저희로서는 合法 非合法을 따질 수 없습니다. 다만 이들이 不法的인 勞使紛糾에 介入이 돼서 紛糾을 조장한다든지 할 때는 實定法에 의해서 合法 非合法이 가려진다고 보겠습니다.

이상입니다.

○委員長 金令培 다음 李相洙委員 質疑하시기 바랍니다.

○李相洙委員 다음에 確認監査가 있으니 간단히 몇 가지만 묻겠습니다.

다행히 오늘 아침 新聞을 보니까 地下鐵 勞組의 勞使紛糾가 원만하게 해결된 것으로 알고 있습니다마는 앞으로를 위해서 몇 가지 물어보겠습니다.

地下鐵 勞使紛糾가 한참 일어나가지고 9월 4日날 파업을 하겠다고 했을 때인 今年 8月25日날 단체협약을 이행하지 않는다는 이유로 파업 등 爭議行爲를 할 수 없다 이런 말씀을 하신 적이 있지요.

○勞動部長官 崔明憲 예.

○李相洙委員 그러면서 나아가서 다만 人事上 團體協約 이행청구소송을 내거나 勞動組合法 違反 등으로 告發하는 것은 가능하다고 이렇게 얘기하셨습니다. 그러시면 그 당시 長官께서 말씀하실 때 團體協約이 해석상으로는 문제가 없다는 前提下에서 말씀하신 것이겠습니까. 단지 地下鐵公社가 이행하지 않아서 문제가 있다고 말씀하신 것 아닙니까 그것은 틀림없지요?

○勞動部長官 崔明憲 예.

○李相洙委員 그러시면 상당히 문제가 있는 데요. 우선 團體協約 內容에 대해서 有權解釋을 정말로 地下鐵組合으로부터 받은 일이 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 有權解釋을 의뢰해 온 사실은 없습니다. 그러나 勞動部 나름대로 거기에 대해서 法的인 확실한 결론을 내리기 위해서 저희들은 당시에 연구를 해 본 바가 있습니다.

○李相洙委員 저희 黨에서 地下鐵勞組를 찾

아가니까 紛糾의 원인이 團體協約을 해석하는데 있었습니다. 地下鐵公社에서는 3號棒 3萬3,000원을支給한다는 것이 기본급에 속해 있지 않은 特別手當으로 추가지급하는 것이라고 얘기했고 地下鐵公社組合에서는 基本給에 포함되는 3萬3,000원이다 이렇게 얘기를 했습니다. 그래서 저희들이 그러니까 그 해석이나 정확히 해주고 地下鐵公社에서 인정해 준다면 우리는 당장 풀아넘기겠다 이렇게 했습니다.

그런 식의 해석을 내렸다면 紛糾를 막을 수 있었을 것 같은데...

○勞動部長官 崔明憲 그 부분에 대해서는 勤勞基準法上 法的 해석을 그런 방향으로 했습니다.

그래서 서울 地下鐵 責任者한테 그 뜻을 전달했습니다.

차후에 어떤 個人이 訴를 제기하면 地下鐵公社가 당연히 再支給해야 되는 것이기 때문에 애당초 체결하는 과정에서 분명히 하지 못한 것이 地下鐵公社側의 잘못이다 지금이라도 쌍방이 그 부분에 대한 法的 해석을 확실하게 받아두는 것이 좋겠다 그런 식으로 해왔었습니다. 그런 방향으로 타결이 된 것으로 보고 받았습시다.

○李相洙委員 通報 날짜는... 올림픽 전인가요?

○勞動部長官 崔明憲 文書로 한 것은 아니고 社長을 불러서 1次는 次官이 전달했고 이것은 올림픽 전입니다. 제가 2次는 當部の 法上 해석이 그렇다는 것을 제기했습니다.

이것은 9月末頃으로 생각이 됩니다.

○李相洙委員 1次도 次官께서 구두로 분명하게 얘기하기를 團體協約의 內容은 地下鐵 勞動組合한테 해야 된다는 말씀들 했다는 것이지요?

○勞動部次官 李龍俊 團體協約 전반적인 문제에 있어서는 언급을 하지 않고 다만 3號棒 加算問題가 本棒에 해당되느냐 아니면 追加手當에 加算이 되느냐를 가지고 다툼이 있다고 해서 검토해 본 결과 勞動部의 견해는 이것은 基本給에 加算이 되어야 마땅하다고 판단을 내렸습니다.

이런 얘기를 地下鐵公社側에 했더니 이것은 해석상의 문제니까 자기네들이 法院에

가는 한이 있어도 勞動部의 의견은 참고로 하겠지만은 勞使 當事者는 우리니까 法院에 가서라도 가리겠다 이런 얘기를 들은 적이 있습니다.

○李相洙委員 地下鐵 罷業이 社會問題가 되어서 罷業을 하느냐 마느냐 올림픽 직전에 國務會議에서 이 문제가 論議된 일이 있지요?

○勞動部長官 崔明憲 사안이 중요하기 때문에 國務會議에서 논의가 되었던 것으로 기억됩니다.

○李相洙委員 國務會議에서 어떤 견해로 말씀하셨나요?

○勞動部長官 崔明憲 결론은 내리지 않고 서울시長인가 추진되고 있는 상황에 대한 現況報告가 있었습니다.

○李相洙委員 國務會議가 열리면 長官께서는 勞動部의 입장이라고 하면서 地下鐵의 紛糾 원인은 무엇이라고 얘기했을 것 아닙니까?

○勞動部長官 崔明憲 단지 그 날의 國務會議에서는 현재 올림픽 이전이니까 서울시가 겪고 있는 地下鐵問題가 중요하기 때문에 현재 이렇게 진행되고 있다 이러한 상황이 다 하는 것을 서울시가 거기에 대한 報告를 했을 따름입니다.

○李相洙委員 國務會議의 會議錄도 있고 「마이크로필름」도 있는데 長官께서는 主務長官이 때문에 원인이 무엇이고 현재 紛糾가 되고 있는 것이 어느 쪽이 옳다는 것은 얘기했을 것 같은데...

○勞動部長官 崔明憲 그 자리에서는 제가 별도로 얘기한 바는 없고 일부 關係長官들이 모여서 서울地下鐵 釜山地下鐵問題에 대해서 논의되었고...

○李相洙委員 그 자리에서 有權의인 해석을 했다면 최선을 다하셨다고 느껴지고 말씀하지 않았다면 상당히 중요한 문제로 다시 質問할 수 밖에 없는데요.

○勞動部長官 崔明憲 國政監査 席上에서 할 얘기는 아니나다마는 그 때 몹시 불유쾌해서 서울시에 질책을 한 사실도 있습니다마는 勞動部의 판단이 이제 와서 맞았다 하는 것을 아마 本人들도 인식하고 있을 것이고 이 監査가 끝나는 대로 서울시에 대한 監査도 하실 것으로 압니다마는 地下鐵

公社 社長을 個別的으로 불러서 다시 한번 그 문제에 대한 책임 추궁·형식의 충고를 하려고 그런 불만을 세우고 있는 것도 사실입니다.

○李相洙委員 經濟長官會議에서는 서울地下鐵公社가 문제가 있다는 것을 말씀을 했다는 것입니까?

○勞動部長官 崔明憲 예. 總理께도 그 문제가 중요하기 때문에 報告를 드려서 關係長官들이 일부 모였던 것으로 알고 있습니다.

○李相洙委員 長官께서는 얘기를 했는데 서울시가 地下鐵公社가 계속 억지를 부렸다는 얘기가 됩니까?

○勞動部長官 崔明憲 서울시 當局의 문제였던 것으로 생각이 됩니다.

○李相洙委員 그와 같은 결론을 내리고 얘기를 했다가 長官한테는 더 이상 묻지 안겠습니까.

다음은 위장 休·廢業 違法한 職場閉鎖에 대해서는 依法措置하겠다고 하셨는데 구체적으로 어떤 것을 하고 계신지요.

○勞動部長官 崔明憲 休·廢業이 勞組 기피 목적과 관련성이 인정되는 경우에는 勞動關係法을 적용시켜서 위반 여부를 조사해서 廢業 철회를 하도록 유도하고 만일 위장 廢業이 확실시 될 때에는 司法處理하고 있습니다.

그간 廢業과 관련된 紛糾로 立件된 使用者 數는 현재 5個로 파악이 되고 있습니다.

○李相洙委員 그러면 이렇게 해석을 할 수 있겠습니까?

앞으로 위장 休·廢業이 있거나 위법한 직장폐쇄가 있는 경우에는 不當勞動行爲로 파악하시겠다는 취지로 받아들여도 됩니까?

그러면 현재 安養에 삼협전기라고 있습니다.

냉각기간이 종료되어서 아직까지 爭議行爲를 하지 않고 있는 상태에서 使用者가 일방적으로 직장 폐쇄를 했습니다.

이런 경우 위법한 직장 폐쇄기 때문에 告發하겠다는 것이지요?

○勞動部長官 崔明憲 삼협전기는 京畿道 始興에 소재하고 있는 日本人 소유의 전자회사로 알고 있습니다.

製品用 「모타」 製造會社로서 賃金引上과

관련된 勞動行爲가 발생되어서 지난 9月8日 勞組側에서 爭議發生申告를 낸 바 있었습니
다.

管轄 地方事務所 확인에 의하면 勞組側은
냉각기간이 진행중인 9月4일부터 實質의인
廢業을 하여 產業量이 50% 이하 수준으로
減産된 바 있으며 9月19日 21日 사이에는
集團 作業 拒否로 가동이 안된 것으로 나
타나고 있습니다.

事業主側은 이에 대응해서 9月22日 職場閉
鎖申告를 한 것으로 파악되고 있고 그 適
法性 여부에 대해서는 具體的으로 조사를
해서 違法事項이라면 是正하도록 조차하겠으
며 事業主가 勞使交涉에 보다 성실하게 임
하도록 원만히 타결되도록 노력할 생각입니
다.

○李相洙委員 냉각기간이 20日 끝나고 22日
使用者가 職場閉鎖를 했는데 그 동안에 勞
動者들은 實質的인 爭議行爲를 한 바도 없
고 리번달기 정도의 遵法關爭을 한 것으로
아는데 그것은 조사를 해서 실제로 얻은
결론인가요?

○勞動部長官 崔明憲 爭議期間 동안에 生産
量이 50% 이하로 감소된 그러한 행위가
있었다는 보고를 받았습니다.

○李相洙委員 나중에 현장에 가서 확인한
뒤에 묻겠습니다.

根本的으로 이것은 勞動關係를 바라보는
시각과 관련되기 때문에 묻지 않을 수 없
습니다.

局長하고 달리 長官께서는 正當한 爭議行
爲이든 부당한 爭議行爲이든 法에 의해서
正當한 權限을 가지지 않은 者가 介入하는
것은 무조건 第三者介入이라고 말씀하셨는데
그러면 辯護士가 勞動組合長이 와서 우리가
이번에 이와같은 勞動生活을 하는데 法律的
으로 이러한 것은 어떻습니까? 물었을 때
助言하는 것도 第三者介入입니까?

○勞動部長官 崔明憲 辯護士가 가지고 있는
固有權限을 행사할 때는 그것은 不法이 아
닙니다.

다만 과정에서 선동하거나 방해하는 식의
介入을 했을 때는 不法이라고 해석을 하고
있습니다.

○李相洙委員 그러면 大學教授가 正當한 勞

動組合長이 와서 자문을 구했을 때 자문해
준 것도 第三者介入이 되는가요?

○勞動部長官 崔明憲 단순히 자문에 응하는
자체는 第三者介入이라고 생각하지 않습니다.

다만 教授가 현장에 가서 선동하거나 방
해하거나 파괴하거나 행위를 했을 때는 그
것은 第三者介入이라고 생각합니다.

○李相洙委員 勞動組合이 모든 法을 지켜서
正當하게 爭議行爲를 하고 있습니다.

한 大學教授가 가서 組合事務所에 가서
뭔가 자문했다고 합시다.

그 組合의 행위가 문제가 안되는데 教授
가 가서 組合長한테 얘기만 하면 第三者介
入이 됩니까?

○勞動部長官 崔明憲 그것은 法을 해석하는
데 극단적인 문제라고 생각이 되는데 勤勞
者의 대표가 자문을 요구했을 때 그 요구
한 부분에 대한 자문행위는 不法이라고 저
는 생각하고 있습니다.

○李相洙委員 저는 局長 견해가 옳다고 생
각하는데 正當한 행위에 대해서 第三者가 개
입해도 正當한 爭議行爲는 法的으로 문제가
안되니까 왜 第三者 행위가 문제가 되겠습니
까?

○勞動部長官 崔明憲 國會에서 통과시킨 勞
動爭議組合法에 그와 같은 부분이 명시가
되어 있습니다.

法的으로 근거해서 해석을 하면...

○李相洙委員 長官께서는 法에 의하면 第三者
介入이 되는데 法을 떠나서 일반적으로 얘
기하면 문제가 안된다고 생각하십니까?

○勞動部長官 崔明憲 正當한 勤勞者의 요구
이것을 자문해달라고 요구했을 때 그 자문
에 응한 자체는 불법이라고 생각을 안합니
다. 다만 勤勞者를 선동하거나 不法的으로
개입해서 조종하는 행위는 3者介入이라고 해
석한다는 것입니다.

○李相洙委員 실사 선동을 했다 하더라도
正當하게 그 선동한 행위가 무슨 犯罪가
되겠습니까?

○勞動部長官 崔明憲 正當한 勞動行爲에 대
한 法的인 해석을 어떻게 하느냐에 달려
있는데 선동 그 자체가 不法이라고 해석하
고 싶습니다.

○李相洙委員 그러면 正當한 勞動行爲에 대

해서 第3者が 개입해서 실사 선동하거나 파업하라고 하거나 이래도 罪 안된다고 볼 수 있단 말이지요.

○**勞動部長官 崔明憲** 그것은 罪가 되는 것이지요.

○**李相洙委員** 바꾸어 얘기하면 正當性을 떠나서 무조건 勞動組合의 파업에 간여해서 파업해라 마라 하는 것은 罪가 된다는 말 씀인가요?

○**勞動部長官 崔明憲** 그것은 당연히 罪가 되는 것입니다. 조종 내지는 선동이라고 해석됩니다.

○**李相洙委員** 그러면 第3者が 정당한 행위를 도와 준 것도 무조건 罪라고 보게 되는데 그것이 法上으로 그렇게 되어 있으니 할 수 없다는 취지인가요 그것이 부당하다는 취지인가요?

○**勞動部長官 崔明憲** 부당합니다. 정당한 행위에 대해서 개입하는 것 자체는 組合員 자격이 있을 때 개입하는 것은 不法이 아니지만 組合員의 자격이 아닌 신분을 가진 사람이 개입했을 때는 그것은 不法이라고 해석합니다.

○**李相洙委員** 長官의 견해를 다시 종합해보면 정당하고 合法的인 勞動爭議라 하더라도 일단 第3者が 개입하면 그 사람들의 행위는 不法이다 이렇게 정리할 수 있겠습니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 고용하지도 않았는데 개입하는 것은 아무리 정당한 勞動行爲라도 그 자체는 不法입니다.

○**李相洙委員** 長官 말씀대로 한다면 바람직하게 정당하고 合法的으로 도와 주려고 하는 모든 행위도 봉쇄하는 셈이 되는데요.

○**勞動部長官 崔明憲** 저희들이 해석할 때는 職場勞組가 있으면 그 上級勞組의 諮問을 받고 협조를 받는 것이 正道라고 생각합니다.

○**李相洙委員** 서울 勞動組合協議會는 어떤 근거에서 不法인가요?

○**勞動部長官 崔明憲** 法에 의해서 설립된 勞組가 당연히 속하여야 될 機關에 속하지 않거나 또 獨自的으로 행동한다 할지라도 등록이 안되어 있을 때는 不法으로 생각합니다. 서 勞聯에는 政府의 設立認可를 받은 組合들도 가입해 있는 것으로 알고 있습니다

다만 보다 上級團體에 등록해서 인준 받았을 때는 저희들이 合法團體로 인정하겠습니 다만 우선은 下部에 있는 組織은 인정되지만 임의적으로 만든 단체는 任意團體지 合法團體는 아니다 하는 것을 報告드리겠습니다.

○**李相洙委員** 지금 在野에 많은 단체가 있습니다. 그 단체가 어떤 法에 근거해서 만들어진 것이 아닙니다. 그것처럼 현재 서울 勞動運動協議會라는 것도 전혀 法上으로 전혀 不法이 아닙니다. 그런데 長官께서는 勞動關係法에 의해서 만들어진 단체가 아니라고 해서 不法視하는 입장을 보이는데 평상시 그런 입장이 勞動關係를 해결하는 데 상당히 부정적으로 작용하지 않을까 걱정이 됩니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 참고로 하겠습니다. 계속 연구하겠습니다.

○**委員長 金令培** 다음은 李仁濟委員 質疑하세요.

○**李仁濟委員** 우선 集團의 勞使關係에 관해서 몇 가지를 質問하겠습니다.

첫째 勞使間의 힘의 균형을 이루게 하기 위해서 앞으로 勞動部에서는 勞使協商的 主體를 企業別 單位勞組가 아닌 產別勞組라든지 또는 전국 규모의 勞總으로 유도할 政策的인 수단을 강구할 용의는 없는지?

그 다음 현재 우리나라는 單一勞組主義를 채택하고 있어서 勞組 執行部가 勤勞者 전체의 이익을 공동으로 대변하기 어려운 상황입니다. 따라서 複數 勞組가 허용되면 勤勞者 내부의 갈등들이 合理的으로 해소될 수 있지 않겠느냐 해서 野 3黨에서는 複數 勞組를 허용하는 法 改正案을 마련하고 있습니다만 勞動部에서는 이에 대해서 어떠한 견해를 가지고 있는지?

○**勞動部長官 崔明憲** 產別勞組로의 對話窓口의 一元化 문제는 企業別 勞組와 產別 勞組 두 가지를 동시에 육성하는 방향으로 해 나갔으면 하는 개인적인 생각을 갖고 있습니다.

그러면서 複數勞組 문제는 企業主나 勤勞者들의 인식이 아직까지는 그것을 허용할 수 있는 단계까지는 들어가지 못한 것으로 생각됩니다. 따라서 현재 政府로서는 複數

勞組를 허용할 생각이 없으며 다만 그와 같은 능력이 부여될 때까지 教育을 통하여 勞使 쌍방의 능력을 배양시키는 방향으로 앞으로도 계속 政策을 펴나갈 생각입니다.

○李仁濟委員 勞使協議會라고 하는 것은 勞使間의 共同의 이익의 증진을 목적으로 해서 새로 협의해서 하는 단체인데 勞組 없는 事業場의 勞使紛糾를 勞使協議會에서 처리하는 것이 타당하다고 생각하는 법적 근거는 무엇인지?

○勞動部長官 崔明憲 勞組가 결성되지 않은 事業場에서는 勤勞者의 企業主間의 대화의 통로가 잘 마련되어 있지 않습니다. 그리고 勞使協議會에서 合意를 볼 수 없는 때의 法的인 해석도 잘 알고 있습니다. 그러나 없는 것보다는 그와 같은 勞使協議會 기구를 통해서라도 勞使 쌍방이 서로의 뜻을 전달하고 전달 받는 과정에서 문제점이 해결되고 타협을 보는 방향으로 현재 저희들이 기대하고 있다는 뜻으로 報告드린 것으로 생각합니다.

○李仁濟委員 行政 편의상 그와같은 방향으로 해결되도록 유도하고 있다는 말씀같은데 勞組없는 事業場의 勞使紛糾 해결을 위해서 특수한 調整制度라든지 중재제도같은 行政立法의 필요성이 절실한 것 같은데 앞으로 어떤 對策을 갖고 있는지?

○勞動部長官 崔明憲 定期的으로 協議機構를 통해서 月 1회 이상 쌍방이 자리를 같이해서 일어났던 문제 또 앞으로의 문제등을 對話속에서 뜻을 전달하는 방향으로 지도를 하고 있고 이것보다도 임의적으로 서로 뜻을 중재할 수 있도록 임의중재위원회를 권장하고 있습니다.

○李仁濟委員 그 다음에 勞動爭議調整法에 보면 防產業體所屬 爭議行爲를 금지하고 있습니다. 그리고 國家 地方自治團體 및 防產業體에 관한 特別措置法에서 防產業으로 지정된 防產業體 근로자들의 쟁의행위를 금지하고 있는데 어떤 기계를 제작하는 企業에서 一部 대포를 제작하고 있다 그러면 전체를 防產으로 지정할 수 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 현재는 그렇게 되어 있어서 그런 부분에 대해 檢討하고 있습니다. 다만 저희는 단지 勞使爭議에만 적용시키

고 있을 따름이지 지정하는 과정에서 主務部署인 國防部 商工部가 主가 되어서 이 문제를 다루고 있습니다.

다만 현재까지 防產業體에 대한 관련법은 그 전체를 防產業體로 총괄 지정하고 있는 것이 사실입니다.

○李仁濟委員 예컨대 現代重工業 같은데는 防產業이 占有하는 부분이 3~5%밖에 되지 않는데 防產業體로 지정해 가지고 95% 이상 관련없는 부분에 종사하는 근로자들의 團體行動權을 송두리채 박탈하는 것은 어떤 이유로도 합리화할 수 없는 것입니다. 主務部署가 아니라 해도 勞動部에서 견제해야 되는 것으로 생각하는데 어떻게 생각합니까?

○勞動部長官 崔明憲 그래서 國防部 商工부와 같이 協議中에 있습니다.

저희는 지정대상을 防產物質 生産工場 또는 部署로 국한하도록 提示하고 있습니다. 協議과정에서 현재 그렇게 하고 있습니다. 또한 중요 防產業體를 公益業體에 준해서 취급하는 것도 長期的으로 檢討해 보아야겠다는 필요성을 느껴서 檢討中에 있습니다. 다만 防產에 근무하는 종업원에 대해 병역상 특혜를 주는 부분도 있기 때문에 득도 있고 실도 있다는 것을 감안해서 가급적 전체로 보는 방향으로 보고 있다는 것을 말씀드립니다.

○李仁濟委員 우리나라의 특히 대규모企業의 상당수가 勞組設立을 필사적으로 저지하고 있는 것은 다 알고 있습니다.

지난번 現代建設 勞組委員長을 납치한 사실을 보아도 명백합니다.

長官께서는 앞으로 勞使關係가 앞으로 잘 발전될 것이다 노사의 평화가 이루어 질 것이라는 청사진을 제시했는데 勞動部局長에서는 우리나라 企業家の 勞組를 否定하고 적대시하는 시각을 바꾸기 위해 政策的 노력을 기울이고 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 예. 政府內에서나 企業主들이 勞動部를 보는 시각이 문제가 되었던 것만은 사실이지만 그같은 시각에서 이제 인식을 새로이 하고 있는 단계라고 봅니다.

보다 적극적으로 勞組에 대한 필요성을 인식하고 올바른 勞組에 대한 관념을 定立

시키기 위해 今年부터 行政官廳의 長級 아니라 企業體 長級에 대해서도 적극적으로 教育을 전개해서 인식을 전환시키는 방향으로 政策을 펴나가고 있습니다.

○李仁濟委員 資料에 의하면 勞働部가 大企業에 대해 精密監査를 해서 상당한 成果를 올린 것으로 되어 있는데 지금 勞組가 없는 大企業에 관해서 그 企業이 근로자들의 勞組設立을 방해한 일이 있는지 없는지? 다시 말하면 勞働組合法을 違反한 일이 있는지 없는지?

그 부분에 관해서도 精密監査를 實施할 容의가 있는지 없는지요?

○勞働部長官 崔明憲 계속 容의를 가지고 추진해 나갈 생각입니다.

○李仁濟委員 個別的 勞使관계에 대한 不當 勞働行爲 精密監査도 꼭 實施해 줄 것을 당부드립니다.

勞働部가 提出한 자료에 의하면 定期豫防 監督을 하는데 50人以上 事業體만 실시한 것으로 되어 있는 50人以上 事業體는 14.4% 밖에 되지 않고 50미만 業體가 85%가량 되는데 오히려 勤勞條件을 違反할 가능성이 더 많은 零細企業에 대해 定期豫防 監督을 하지 않는 이유가 있습니까?

○勞働部長官 崔明憲 그런 業體를 處罰보다 支援해 주는 방향으로 政策을 펴고 있는데 일손의 절대부족으로 거기까지 손이 닿지 않는 것이 實情입니다.

○李仁濟委員 勤勞監督官의 業務 가운데 원래 業務가 아닌 것을 제외시켜주면 定期豫防 監督을 더 많이 할 수 있지 않습니까?

원래 勤勞監督官이라는 것은 個別的 勞使關係 勤勞條件이 제대로 지켜지고 있는지 안그런지... 이것이 主業務인데 勞働組合法이나 勞働爭議調整法 違反이라든가 이런 것까지 業務를 지우고 있지요?

○勞働部長官 崔明憲 1人2役 1人3役을 하고 있는 것이 사실입니다.

○李仁濟委員 勞働組合法이라든가 勞働爭議調整法에는 당사자의 自律에 맡기고 힘이 약한 勤勞者에게 힘주기 위한 行政을 하면 되지 監督業務를 할 필요는 없지 않습니까?

○勞働部長官 崔明憲 그런 방향으로 지도하고 있지만 勞組 자체의 能力도 그렇고 그

런 방향으로 政策을 펴나가야 될 것으로 생각됩니다.

○李仁濟委員 資料에 의하면 勞務管理者 教育을 豫算을 支援해서 經濟人總聯合會 地方 經濟人聯合會에 위탁시키고 있는데 勞務管理者들이 勤勞者들의 의사를 使用者側에 정확히 전달치 못하므로 紛爭이 생기는 일도 있는데 使用者側에 團體에 教育을 맡기면 무슨 效果가 있겠느냐 豫算浪費일 뿐이 아니냐.....

○勞働部長官 崔明憲 講師를 추천해서 勞使 쌍방이 필요한 教育을 全般的으로 實施하고 있습니다.

○李仁濟委員 우리나라 失業率을 計算하는데 勞働可能人口를 家事에 종사하는 女性은 포함시키지 않고 있는 것으로 알고 있는데 다른 나라도 그렇습니까?

○勞働部長官 崔明憲 저희나라 失業率 算出은 統計를 擔當하고 있는 經濟企劃院과 硏究部가 주장하고 있는 統計數値上 문제점이 있습니다.

勞働統計는 저희가 主管해서 하고 있는데 다른 나라도 그와같은 것이 있는지는 잘모르겠습니다.

앞으로 ILO에서 권장하는 방향으로 統計數値를 算出하는데 근접시켜나갈 방향입니다.

○李仁濟委員 조속한 時日內에 家事에 종사하는 勞働能力이 있는 女性도 勞働可能人口에 포함시켜야 건전한 勞働政策이 나올 수 있다고 생각합니다.

產災保險制度에 관해서 이것을 勞働部에서 맡을 것이 아니고 特殊法人으로 公社같은 것을 設立해서 運營해야 專門化되고 合理化된다고 보는데 어떤 의견을 갖고 있습니까?

○勞働部長官 崔明憲 이 부분에 대해서는 時間을 갖고 深度있게 檢討해 보겠습니다.

○李仁濟委員 產災保險 여유금이 400億 이상 剩餘금이 있는데 國庫에 환입했다는 뜻이 무엇입니까?

○勞働部 勞働保險局長 姜斤熙 產災保險料가 上半期에 2/3가 들어오기 때문에 그 여유금을 國庫에 놔두면 利子가 發生치 않기 때문에 市中銀行에 豫置해서 利子增殖을 하고 있으나 1/3에 해당하는 돈을 秋夕을 기해서 환 불시켰습니다.

○李仁濟委員 87年度 會計年度の 剩餘금이 얼마입니까?

○勞動部勞動保險局長 姜斤熙 잠정적으로 320億이 됩니다. 그것은 處理가 안되어 있고國會에서 決算 通過되면 基金으로 轉入됩니다. 그 基金은 저희가 가지고 있습니다. 委員님께서 말씀하시는 것은 基金으로 가지고 있습니다.

○李仁濟委員 어떤 基金입니까?

○勞動部勞動保險局長 姜斤熙 產災 特別基金입니다.

83年度까지는 積立金으로 해서 當該 歲出豫算으로 策定해 놓고 있다 82年度 以後에 法을 改正해서 基金을 조성해왔습니다.

○李仁濟委員 그러면 基金은 어디다 쓸 수 있는지 근거규정이 어디 있지요?

○勞動部勞動保險局長 姜斤熙 特別會計法에 있습니다.

○李仁濟委員 지금 產災補償이 매우 불충분합니다. 물론 치료비같은 것은 100%가 되니까 괜찮지만 이것을 現實化할 수 있는 方案이 나와야 된다고 생각합니다. 그러려면 企業으로부터 保險料를 더 받아야 될텐데 產災勤勞者로부터 제소를 당한다든지 合意金으로 부담하겠다는 돈이 얼마인지 알아보셨어요.

○勞動部勞動保險局長 姜斤熙 전체적으로는 파악을 못하고 있습니다.

○勞動部長官 崔明憲 사실 各 業體에서 保險料를 납부하고난 후에 產災가 생기고 나면 일단 產災金에서 處理가 되지만 계속 피해자하고 사용주간에 民事문제가 제기돼서 굉장히 문제가 많았습니다. 그래서 저희들은 이번에 政策의으로 그런 부분에 대해서 民事訴를 제기할 수 없도록 被害 當事者에 대한 補償要因을 대폭 引上시키고 있습니다. 다만 그 과정에서 일부 그와같은 것을 부담할 수 없는 中小企業에 대한 앞으로의 保險料率을 적용은 料率을 낮추고 大企業에 대해서는 料率을 上向 調整하는 方向으로 현재 檢討를 하고 있고 그 다음에 ILO 권고事項에 대해서는 60%에서 67%로 현재 上向 調整하고 있습니다.

○李仁濟委員 마지막 한가지만 더 묻겠습니다.

公認 勞務士法이 84년에 制定이 돼가지고 86년에 111名을 最終 合格 시켰습니다. 이 당시 應試한 者가 4萬5,000名정도 응시했는데 그 뒤 1年마다 實施키로 했던 시험을 아직도 施行을 안하고 있습니다. 86年 당시 1次 시험에 合格했던 사람이 그 다음 시험에서 1次 면제되기 때문에 다음 시험을 계속 기다리며 공부하고 있는데 아직도 실시하지 않은 이유가 무엇입니까?

○勞動部長官 崔明憲 그 부분에 대해서는 저희도 책임을 느끼고 있습니다만 既히 資格을 획득한 勞務士 자신들도 아직 正當한 취업을 못하고 있습니다. 그래서 이 점은 政府로서는 몇人 이상의 事業場은 義務的으로 勞務士를 채용 시키도록 해서 그 분들이 勞使問題에 대해 자문에 응하도록 하는 政策을 立案하고 있습니다마는 일부에서는 勞務士法을 폐지하자는 論도 나오고 있습니다. 이런 상태에서 다시 勞務士 시험을 치른다는 것은 問題點이 있을 것같아 다시 政策을 立案해서 추진할 생각을 가지고 業務를 추진하고 있습니다.

○李仁濟委員 아까 特別 精密檢事를 한다 했는데 이것이 앞으로 制度化되어 定期調査를 한다든지 申告制度를 常設化하는 문제가 필요하다고 생각을 하는데요.

○勞動部長官 崔明憲 그 부분에 대해서는 계속 研究하겠습니다.

○李台雙委員 勞使協議會에 대해서 물어보고 싶습니다. 勞組가 設立되지 않은 業體에서 勞使協議會에서 勞使紛爭이라든지 여러가지를 처리해야 하는데 그럼 勞組가 設立되지 않은 業體는 다 勞使協議會가 構成되어 있는지? 勤勞者側 代表도 어떻게 뽑아서 勞使協議가 되고 있는지 例를 들어서 說明해 주시면 좋겠습니다.

○勞動部長官 崔明憲 현재 勞使協議會가 구 성돼서 運營하는 業體는 約 85% 정도 되고 있습니다. 누가 勤勞者의 代表가 되느냐 하는 것은 規定에 나와 있습니다. 그래서 勞使協議會法에 의거해서 代表를 選出하는 使用者側가 對話를 하도록 하고 있습니다.

○委員長 金令培 다음은 金東仁委員 質疑해 주십시오.

○金東仁委員 最低賃金에 대해서 묻겠습니다.

最低賃金制의 實施 目的인 勤勞者의 生活 安定에 오히려 逆行해서 이 法으로 最低賃金을 合法化시키기는 逆機能이 많습니다. 이 法은 勞動部가 企業主의 立場만 옹호한 것이 아닌가 하는 비난을 받고 있습니다. 이미 使用者側에선 89年度 最低賃金額을 前年度 對比 8% 引上을 밝힌바 있는데 長官 께 묻겠습니다.

첫째 最低賃金額을 결정에 가장 영향을 끼치는 영세 下都給業體의 賃金支拂能力을 내세우기 前에 大企業의 不公正去來의 璜포를 철저히 방지할 對策은 없는지?

둘째 最低賃金 決定의 기준에 있어서 實際 生計費와 理論 生計費中 어느것이 타당한 것인지?

셋째 勞使合同으로 生計費 및 賃金實態를 調査하여 사전에 勞使 양쪽의 견해를 極小化할 수 있도록 政府가 앞장설 생각은 없는지?

넷째 89年度 最低賃金額에 대한 政府의 견해는 어떤지 묻습니다.

이 네가자의 答辯을 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 그 부분에 대해서 答辯드리겠습니다. 대체로 저희도 인식을 같이 하고 있습니다.

大企業의 下都給業體에 대한 不公正去來는 시정시키도록 관계부처와 긴밀하게 협조를 하고 있습니다.

그 다음 理論 生計費와 실제 生計費에 대해서는 저희 勞動部의 立場을 실제 생계 비쪽에 치중하고 있다는 것을 말씀드리면서 來年부터는 우선 참고적으로 가장 公正性을 가졌다는 勞動研究院으로 하여금 사전에 이러한데 대한 근거를 제시하도록 해서 勞使 양측이 원만한 最低賃金 審議委員會가 운영 되도록 할 생각입니다.

今年度 最低賃金에 대한 政府의 立場을 물었는데 이 問題에 대해서는 經濟企劃院과 저희의 立場이 서로 다릅니다. 저희들은 최소한도 현재 실시하고 있는 선을 무시하면 서라도 상당액을 상승시켜야 하고 만일 그 와같은 支拂能力이 없는 企業은 차라리 廢業시키는 것이 좋겠다는 저희의 立場인데 반해서 經濟企劃院 내지 經濟部處에서는 다소 反論을 제기하고 있습니다. 그러나 저희

들은 나름대로 勤勞者들이 요구하는 그 線에 가장 가깝도록 勞動部의 立場을 표하고 있다는 것을 報告드리겠습니다.

○**金東仁委員** 다음에 企業의 廢業에 대해서 最近에 발표한 資料에 의하면 廢業 原因이 赤字運營이나 長期間의 분쟁으로 인한 도산 위기 등 經營上의 問題로 주장하고 있으나 실제 해당 業體의 勞組 設立日字와 廢業 申告書 提出日 사이를 대비해 보면 작게는 11日 또 12日 22日 등이고 平均值는 107日 정도밖에 되지 않습니다. 이는 극단적인 勞組 기피증이라고 볼 수 있습니다.

長官 께 묻겠습니다. 廢業과 관련하여 勞動部가 勞動關係法 違反 與否 등을 조사하고 각종 수단을 동원하여 廢業撤回를 유도하고 關係機關과 유기적인 협조를 취한 사례가 있다면 밝혀 주시기 바랍니다. 특히 勞組를 기피한다는 見解가 맞는지 여기에 대해서 長官의 見解를 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 勞動組合의 결성을 기 피하기 위해서 위장폐업한 사례는 제가 알고 있는 바로는 현재까지 없습니다. 다만 어떤 기회를 모면하기 위해서 위장폐업한 사례는 있었습니다. 다만 순수히 사정이 어려워 廢業한 企業에 대해서는 勤勞者에게 不利益이 돌아가지 않는 방향으로 노력을 하고 있습니다.

○**金東仁委員** 다음 銀行勞組協議會 爭議行爲에 대한 問題입니다.

銀行勞組協議會는 지난 8月22日 來年度 豫算에 賃金引上을 9%한다는데 불만을 품고 계속적인 교섭을 통해서 18% 내지 24% 인상수준으로 요구하고 있는줄 알고 있습니다. 그런데 만약 이것이 되지 않으면 11月10日 부터 爭議行爲에 돌입한다는 것으로 알고 있습니다. 만약 銀行들이 파업을 強行할 경우 現行法에 저촉되므로 이로 인하여 또 국가적인 혼란이 우려되는데 이에 대한 勞動部의 對策을 밝혀 주시고 賃金引上和 관련 主務部處와의 協議計劃을 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 이 問題는 1次的으로 銀行 勞組의 뜻이 이루어 지도록 經濟企劃院 長官에게 그들의 뜻을 전달했고 政府側에서 이 분들과 대화할 수 있는 經濟處長官

에게도 그 분들의 뜻을 전달해서 政府當局의 책임자와 公務員勞組協議會 幹部들과 일차 대화를 통해서 그들의 요구사항이 무엇인지 賃金部分은 어느 정도 인상을 요구하고 있는지 적극적으로 반영하는 방향으로 조치를 취하고 있으며 협의 과정에서 어려움이 있을 때에는 勞動部로서는 公務員勞組協議會의 뜻을 나름대로 關係部處에 전달해서 최대한으로 반영하는 방향으로 시도하고 있다는 것을 말씀드리고 다행스럽게도 總務處長官께서는 積極的으로 그분들의 뜻을 반영하는 선에서 노력하고 있다는 것을 보고드리겠습니다.

○**金東仁委員** 重要 防衛産業體에서 종사하는 勤勞者에 대한 爭議行爲입니다.

商工部에서 기존 防衛産業體 82個중 71個를 重要 防衛産業體로 지정하였으나 여기에 종사하는 勤勞者가 모두 防衛物資를 生産하는 것이 아니라 民需物資生産 勤勞者들이 대부분 차지하고 있는데 根本的으로 문제가 있습니다.

이 事業體 전체 勤勞者의 爭議行爲가 금지되어 있는 것은 不合理하다고 생각되는데 이에 대한 견해와 대책을 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 崔明憲** 政府로서는 적극적으로 各 委員님들이 뜻한 바 방향으로 이 문제가 다시 재조정되는 방향으로 關係部處와 協議會에 있다는 것을 말씀드리면서 이 분들에게 대한 어떤 결론이 날 때에는 閉會中이라도 즉시 各 委員님들께 결과를 書面으로 보고드리겠습니다. 것을 參考的으로 참언 보고드리겠습니다.

○**李康熙委員** 最低賃金審議制가 勞使公益委員이 하고 있지 않습니까? 수차 協議를 해도 來年度의 賃金 「가이드라인」을 못해서 그럴 경우에 勞使 의견이 달라서 못하는 경우 來年度에는 韓國勞動研究院에다가 일임하겠다고 하는데 못하고 있는 현재 시점은 어떻게 같음한다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 추진중에 있습니다. 法的인 시한은 9月28日까지로 되어 있습니다. 다소 늦었습니다. 10月15日까지 우선 일 단락될 것으로 전망되고 있습니다.

○**李康熙委員** 來年度에 最低賃金問題를 韓國

勞動研究院에 일임하겠다고 했는데 韓國勞動研究院에 대한 것이 政府出捐으로 해서 어떤 中立性問題가 있지 않느냐 가령 研究機關에서 經營陣하고 研究院들 간에 勞使問題가 생기고 있는 시점인데 政府에서 出捐하는 研究機關이 과연 勞使問題에 대한 것을 中立性있는 判定이나 研究에 대한 발표를 기대할 수 있겠는가 國庫金이 合理的으로 지원되어서 研究할 수 있는 機關이 바람직하지 않느냐 그것이 어렵다면 一般大學教授에게 용역을 주는 것이 中立性에 대한 결과. 나오지 않겠느냐 그것이 勞動部 傘下 團體로 되어 있는데...

○**勞動部長官 崔明憲** 바람직스러운 것은 政府가 介入 안하고 財政的으로 獨立性을 갖고 研究에 전념하는 機關을 만들고 싶은 것이 사실입니다.

그것이 財政的으로 支援을 받는 傘下라고 하지만 일체 介入 안하고 있습니다.

○**李台燮委員** 公務員勞組協議會에 대해서 실체가 무엇인지 몇 명이 가입되었고 하는 일이 무엇인지 말씀해 주십시오.

○**勞動部次官 李龍俊** 체신부 산하의 우편배달부 中央醫療院 鐵道 이 세군데이고 鐵道는 약 3萬名 체신은 2萬2,000名 中央醫療院이 1,000餘名입니다.

이 세군데 勞組에서 個別的으로 協議會를 만들었습니다. 申告가 되어 있고 이들의 모임을 통칭 公務員協議會라고 하고 있습니다.

○**委員長 金令培** 네 분의 質疑가 끝났습니다.

저녁식사를 위해서 停會를 하고자 합니다.

8時30분에 續開하도록 하고 停會하겠습니다.

(19時10分 監查中止)

(20時35分 繼續監查)

○**委員長 金令培** 監查를 다시 續開하겠습니다.

李海瓚委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○**李海瓚委員** 우선 현대판 奴婢文書라고 하는 「블랙 리스트」와 관련해서 몇 가지를 묻겠습니다.

근자에 高麗皮革 라이프체화 新生같은 城南地域에 있는 세창물산이라든가 富川商工會 議所같은 데서 나타나는 제 현상을 보면 「블랙 리스트」가 이제는 京仁地域을 중심으

로 해서 공공연히 나돌고 있는 것이 사실입니다. 저한테 입수된 資料만 해도 「블랙 리스트」 文件이 10件이 넘습니다. 이러한 사실을 우선 長官은 알고 있는지요?

○**勞動部長官 崔明憲** 잘 알고 있습니다.

○**李海瓚委員** 그러면 이렇게 나돌고 있는 「블랙 리스트」를 그대로 묵인해도 된다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 그와 같은 文書의 출처를 규명하도록 지시해 놓고 있습니다만 아직 구체적으로 接受 報告된 사실이 없습니다. 만일 그와 같은 사실이 報告된다면 依法措置할 것임을 말씀드립니다.

○**李海瓚委員** 현재 勞動部에서는 京仁地域에 나도는 「블랙 리스트」가 몇 종류나 된다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 현재 정확하게 파악을 못하고 있습니다만 각 會社에서 人事問題나 勞務問題를 담당하고 있는 사람들이 우리 會社에서 해고된 사람이 누구누구다 이렇게 주고 받는 과정에서 그러한 것이 작성되었다 하는 식으로 추상적인 報告를 받고 있습니다.

○**李海瓚委員** 그러면 警察에서 했던 혹은 會社에서 했던 이런 것을 작성한 사람은 비단 事業主가 아니라 하더라도 누구든지 依法措置해야 된다고 하는 지금까지의 입장에서는 변함이 없지요?

○**勞動部長官 崔明憲** 변함이 없습니다만 본인의 개별적인 상황에 따라서 판정해야 될 문제로 생각합니다.

○**李海瓚委員** 지난 9月21日날 제가 城南警察署를 國政監查資料 수집차 방문했다가 지난 봄부터 문제가 됐던 「블랙 리스트」를 작성한 민영근이란 경장을 만났습니다. 그가 얘기한 사실에 의하면 安企部 保安司 勞動部 城南事務所 城南工團管理所 그 다음에 城南 지역의 勞務管理者를 그리고 市廳 福祉係 京畿道警 산하의 각 警察署 이런 有關團體들이 서로 情報를 교환하면서 협조해서 「블랙 리스트」를 자기가 몇 年에 걸쳐서 작성했다고 얘기를 했습니다. 이런 사실을 저로부터 처음 듣습니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 그와 같은 關係機關의 協議下에서 이런 「리스트」가 작성되었다는

것은 처음이고 또한 그 부분에서 勞動部가 關望하고 있는 城南 사무소가 개입되었다는 사실도 처음 듣는 얘기입니다만 즉시 사실 여부를 조사하겠습니다.

○**李海瓚委員** 이렇게 해서 작성된 「블랙 리스트」가 라이프제와의 勞務 담당자인 김희현 씨한테 제공되었습니다. 그리고 김희현씨의 진술도 바로 그것을 참고로 해서 자기를 會社에 취업하는 데 그것을 대조하고 있다는 것이었습니다.

그리고 이 名單을 작성함에 있어서 민영근 경장은 각 學校에 學籍을 조회하고 治安本部 「컴퓨터」를 통해서 前科 사실을 조회했음을 본인 스스로 얘기했습니다.

또한 城南 주민교회의 주민들에 대한 부분에 있어서는 정용신 對共課 직원 최중언 對共課 직원 채제형 對共課 직원 城南警察署에 勤務하는 4名の 同僚職員과 더불어朴某양이라고 하는 포천에 사는 아가씨를 프락치로 城南 주민교회 교인으로 위장 침투시켜서 青年部 활동을 통해서 「블랙 리스트」 작성하는 데 중요한 資料로 삼았다고 본인 스스로 얘기했습니다. 그 목적은 민영근 경장의 말에 의하면 바로 勞務 문제가 對共 차원에서 대단히 중요한 문제이기 때문에 자기들로서는 이런 정보를 수집해서 對共業務에 종사하는 데 사용하려고 했다고 하면서도 이런 「블랙 리스트」를 城南 지역의 企業體에 제공한 사실을 다 인정했습니다. 바로 이런 점에 대해서 勞動部長官은 어떤 措置를 취하겠는가를 말씀하십시오.

○**勞動部長官 崔明憲** 지금 말씀하신 對共課 직원들의 문제는 저희 部の 소관이 아니기 때문에 구체적으로 알고 난 연후에 關係部에 그와 같은 사실을 조회해서 내용을 알아가지고 검토하도록 하겠습니다. 또한 當部 산하의 城南事務所 직원이 여기에 개입했다는 말씀을 사실 여부를 알아서 적절한 措置를 취하고 그 결과를 國會에 報告드리도록 하겠습니다.

다만 勞動部長官의 입장에서는 對共課 직원들이 「리스트」를 만들었다면 勞使問題보다도 對共 차원에서 문제들이 다루어지지 않았는가를 하는 생각을 해봅니다만 그것은 제 개인 생각이고 關係部에 그러한 사실을

다시 한번 조회해서 정확한 사항을 파악하도록 노력하겠습니다.

○李海瓚委員 그렇게 答辯하시리라 예상했기 때문에 그렇지 않은 「블랙 리스트」에 대해서 말씀드리겠습니다.

지난 87年 8月 경동산업에서 파업농성이 있었는데 그 會社는 洋食器를 만드는 會社입니다. 그 會社 勞務擔當 지수길씨의 책상 서랍에서 여섯 종류의 「블랙 리스트」가 발견되었습니다.

그 여섯 종류의 내용을 분석해 보면 우선 「컴퓨터」로 처리가 되어 있습니다. 모두 4卷으로 되어 있고 卷에 따르는 「코드 넘버」가 또 찍혀 있습니다. 또 소속「코드」라고 해서 會社를 가리키는 듯한 「코드」번호가 있습니다. 이름 성별 출신지 勤務處가 나옵니다. 약 1,000名에 가까운 「블랙 리스트」인데 이런 것이 4卷이라면 4,000名의 「블랙 리스트」가 있을 것입니다. 洋食器를 만드는 會社임에도 이 名單에 보면 紡織産業이라든가 電子産業이라든가 이런 이름도 많이 나옵니다.

신일産業이라든가 서울食品이라든가 동방제지라든가 京仁地域에 있는 會社 이름이 거의 다 擧論되고 있습니다.

양식기를 만드는 조그마한 會社에서 大規模의 「블랙 리스트」를 만들 수 있다고 생각합니까?

○勞働部長官 崔明憲 실례입니다만 李委員께서 그 「카피」를 주시면 앞으로 業務推進하는데 도움이 되겠습니다.

그것을 실제로 보지 못한 저희 입장에서는 그와 같은 것이 作成可能한지 「카드넘버」까지 나와있고 「컴퓨터」로 처리되었다는 말씀인데 현재 本人으로서 그 부분에 대해 잘 모르는 상태에 있다는 것이 솔직한 심정입니다.

○李海瓚委員 仁川地方勞動廳으로부터 이런 「블랙리스트」가 돌고 있다는 사실도 報告받은 사실이 전혀 없습니까?

○勞働部長官 崔明憲 예. 저는 받지 못했습니다.

○李海瓚委員 그러면 상당히 오래 돌아다니 「리스트」인데 이런 「리스트」가 돌고 있음에도 불구하고 이것으로 인해서 約 4,000餘名

의 勤勞者들이 就業에 대단한 방해를 받았는데 이런 것을 仁川地域의 勤勞監督官이 그리고 勞動部의 指揮監督者들이 그대로 여태까지 방치해 둔 점에 대해서는 勞動部 입장에서 어떻게 생각합니까?

○勞働部長官 崔明憲 정당한 事由없이 방치했거나 그로 인해서 일부 勤勞者들이 부당하게 身分上 不利益을 초래한 결과가 있었다면 實務者들을 問責하겠습니다.

○李海瓚委員 城南地域에서만 「블랙리스트」가 나왔을 때는 특수한 事例인줄 알았는데 더 방대한 규모의 「블랙리스트」가 京仁地域全般에 걸쳐서 나돌고 있다는 것이 확인되고 있고 仁川地域의 세창물산에서 발견된 「블랙리스트」가 또 있습니다. 세창에서 「블랙리스트」에 의하면 보시는 바와 같이 寫眞까지 붙어있고 이것이 「카피」본이기 때문에 寫眞까지 선명하게 안 나왔습니다마는 이런 사실에 대해서도 전혀 모르고 계셨나요?

○勞働部長官 崔明憲 세창물산이 현재 職場을 閉鎖하고 있고 紛糾는 계속 되고 있다는 報告까지는 듣고 있습니다마는 「블랙리스트」에 대한 報告는 접하지 못하고 있습니다.

○李海瓚委員 그러면 勞動部나 혹은 傘下機關이 이런 사실을 알거나 혹은 알고 있으면서도 방조하거나 묵인하거나 권유한 사실이 확인된다면 長官 입장에서 어떤 措置를 취해야 된다고 생각합니까?

○勞働部長官 崔明憲 事實與否를 糾明해서 거기에 대한 적절한 問責을 할 생각입니다.

○李海瓚委員 勞動部에서는 이런 조치를 취한 적이 없습니까?

○勞働部長官 崔明憲 그런 것은 없습니다. 報告된 사실도 없고 다만 城南地域에서 일부 나돌고 있다고 報告를 듣고 報告過程에서 業體가 相互便宜上 個別的으로 만들었다고 할 정도의 報告를 받고 있습니다.

○李海瓚委員 이런 사실이 있을지도 모르는데 長官으로서 報告를 못받았다고 생각합니까? 아니면 그런 사실이 전혀 없으리라고 생각합니까?

○勞働部長官 崔明憲 그 부분에 대해서는 具體적으로 자신있게 答辯을 드릴 수가 없었고 具體적으로 알아보고 追後에 報告드리겠습니다.

○李海瓚委員 87年6月20日字 勞動部 仁川地方事務所の 公文을… 原文대로 관련된 부분을 읽어드리겠습니다.

公文「넘버」 仁川 01130-8834 題目이 勞使關係安定對策協定에 관한 公文입니다.

마項까지 있는데 受信處는 常時勤勞者 50人以上業體代表로 되어 있습니다. 다項에 보면 雇傭勤勞者 運動圈學生 不順業體의 勞使問題 介入遮斷을 위한 情報網 構築 및 救社勢力을 編成 運營하실 것 이렇게 되어 있습니다.

이 公文이 合法的입니까? 不法的입니까?

○勞動部長官 崔明憲 그 당시의 狀況이 잘 파악이 안되고 짐작이 안잡니다마는 만일 그런 사실이 있다면 委員長께서도 말씀이 계셨는데 5共和國때까지 있었던 것을 是正하고 새롭게 出發하기 위해서 이번 國政監査가 施行된 것으로 알고 있습니다.

그런 부분이 있다면 유감의 뜻을 말씀드리면서 第6共和國 出帆以後에는 전혀 그런 일이 없는 것으로 저는 確言을 합니다. 만일 있다면 應分の 조치를 하겠고 그와 같은 미악한 부분이 있으면 앞으로 계속 積極的으로 나름대로 探索을 해서 필요한 조치를 할 생각입니다.

87年6月20日字… 처음듣는 報告입니다마는 다시 확인하겠습니다.

○李海瓚委員 官印이 찍혀있고 「카피」本입니다. 發送날짜 87年6月20日字로 되어 있습니다.

다項의 다른 것은 모르겠습니다. 아직까지 解雇勤勞者들을 政府에서 80年 以後 釋放 復權 復職의 차원에서 復職을 시켜본 사실이 없지요? 이 雇傭勤勞者들은 바로 雇傭과 동시에 生計가 박탈되는 것입니다. 이 雇傭勤勞者들이 勞動現場에 다시 돌아가서 職業을 갖지 못하는 한 이 사람들은 社會속에서 살아갈 길이 없습니다. 바로 이러한 사람들의 勞使問題介入遮斷이라고 되어 있는데 그것의 情報網이라는 것이 무엇을 뜻한다고 봅니까?

城南에서 발견된 것은 學生들 名單이 많지만 京仁地域에서 발견된 것은 解雇勤勞者가 대부분입니다.

이 사람의 再就業을 금지하는 아주 惡質的인 「블랙 리스트」가 橫行하고 있고 이런

데 대해서 長官께서는 모른다고 答辯하셨는데 모를 수 있습니다. 그러나 바로 다項이 자체가 合法이나 違法이나 하는 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 그 文書는 87年6月20日字로 말씀이 계셨습니다.

그 해에 6.29宣言以後 關係勞動法이 改正되어서 現行法입니다마는 比較的 당시보다는 勞動3權이 保障된 方向으로 法이 改正되어서 勞動關係行政을 擔當하고 있는 것으로 알고 있습니다.

이같은 公文이 나갔다면 그 당시에는 勞動關係法이 改正되기 전에 솔직히 어느정도 勞動運動이 規制되었던 것으로 생각됩니다마는 만일 그같은 사실이 있다면 다시 한번 확인해서 再次 答辯드리겠습니다.

○孫柱煥委員 「블랙리스트」라는 것이 누가 갖고 있는 것이며 또 作成한 사람은 누구며 用途가 무엇이고 또 「블랙 리스트」에 記載된 사람의 不利益이 무엇인지 말씀해 주십시오.

○勞動部長官 崔明憲 제 자신도 長官으로 就任한지 日淺합니다마는 「블랙 리스트」라는 말만들었지 저희들이 생각하기에는 그 속에 記載된 勤勞者들의 身分上 不利益을 당하고 있는 것으로 알고 있습니다.

누가 作成했는지 또 그것이 作成되어서 어떻게 사용되는지 抽象的으로 말은 듣고 있지만 具體的인 것은 보지도 못했고 그런 것을 李海瓚委員님께서 갖고 계시기 때문에 보여주시면 나름대로 보다 具體的인 事項을 研究하도록 하는데 도움이 되겠습니다.

○孫柱煥委員 搜查機關에 종사하는 사람이 갖고 있는지 아니면 企業體에 勞務管理擔當 責任者들이 갖고 있는지 누가 갖고 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 그 자체도 모릅니다. 저희가 알기에는 勞務關係를 擔當하는 會社의 職員들도 갖고 있고 또 公職에 있는 사람도 갖고 있다고 듣고 있습니다마는 具體的으로 내용을 파악하지 못하고 있습니다.

○李海瓚委員 「블랙리스트」에 關係해서 質問 각도를 다시해서 基本的인 勞動部의 입장을 확인하고 싶습니다.

富川商工會議所에 富川勞務管理協議會가 있는데 거기에서 나온 자료에 의하면 勞務協

議會議를 하는데 勞務管理者들이 每日 每日의 자기 會社의 解雇者 名單을 가지고 參席하도록 公文을 發送하고 있는데 勞務管理하는 사람들이 이런 公文을 發送하고 있는 사실을 勞動部에서는 알고 계셨으리라고 봅니다.

알고 계셨지요?

○**勞動部長官 崔明憲** 즉시 확인해 보도록 하겠습니다.

○**李海瓊委員** 그 監査官이 商工會議所에 勞務管理協議會를... 事務局長이나 總務나 發送하는 公文을 본 일이 없습니까?

○**勞動部長官 崔明憲** 제 자신이 富川에서 그와 같은 일이 있었다는 것도 처음 듣는 얘기입니다.

다시 한번 확인하겠습니다.

○**李海瓊委員** 城南地域에서도 閔警長이 陳述한 바와 같이 商工會議所工團內 勞務管理者들로 부터 情報交換한다는 것과 같은 방법으로 富川에서도 자기 會社의 解雇된 勤勞者의 名單을 가지고 모여서 서로 주고 받습니다.

모인 參席者를 보면 關係機關特殊要員이 나와서 勞使關係會議에서 다루고 할 예정이라고 公知를 했습니다.

特殊機關이라는 사람이 제가 證人을 出席시켜서 확인한 다음에 綜合監査때 다시 말씀드리겠습니다마는 바로 이런 相互交流를 통해서 綜合的인 「블랙 리스트」가 作成되어서 「컴퓨터」에 入力되어서 會社別로 分類되어서 이것이 事業場에 넘겨지고 있는 것으로 충분히 論理的으로 구성을 해 볼 수 있겠고 사실에 접근하고 있습니다.

바로 지금 제가 얘기하는 이런 「블랙 리스트」 문제는 명백하게 첫째 勤勞基準法의 違反이고 둘째는 事業場에 대한 勤勞監督의 不充分 내지 幫助고 셋째는 이런 勤勞基準法 違反에 대해서 현재까지 勞動部에서 「블랙 리스트」에 대해서 아는 바 없다는 일관된 答辯으로 勤勞基準法違反에 대한 조치를 하나도 한 사실이 없습니다. 이런 勞務行政이 앞으로 우리 産業社會속에서 새로운 勞組를 育成해 나가고 하는데 그리고 勤勞者들의 生存權을 보호하는데 決定的인 勞動統制政策中의 하나라고 판단하고 있고 常任委

員會에서도 그렇게 質疑한 적이 있습니다.

바로 이 점을 勞動部 입장에서는 지금까지는 不分明하게 말씀하고 계신데 제가 現地監査를 통해서 보다 확실한 資料를 파악해서 이 다음 綜合監査에서는 이 문제에 관해서 違法與否 處罰與否 앞으로의 對策與否에 관해서 명백한 答辯을 하지 않는 한 이 문제는 굉장히 중대한 문제로 앞으로도 다루어 나갈 것을 말씀드리고 이상으로 끝내겠습니다.

간단한 것만 追加質疑를 하겠습니다.

關係機關對策會議에 대해서 앞에서 여러분의 質疑가 있었습니다마는 長官께서는 關係機關對策會議에서 中央關係機關對策會議를 연 사실이 없었고 實務者 會議가 있었다고 答辯했는데 中央關係機關對策會議가 있고 地方도 또 있습니다. 實務者會議가 있고 地方에도 實務者會議가 있습니다. 그래서 實務者會議나 地方關係機關對策會議는 上級團體에 報告하도록 되어 있는데 이것은 서울 地方廳監査때 具體的으로 얘기를 하겠습니다마는 서울地方廳 勞務事務所傘下地域에서 關係機關對策會議가 수시로 열렸고 또 거기에서 심지어는 北部地方事務所가 公社로 부터 賂物을 받았다고 하는 아직 物證의 단계는 아니고 會社의 職員이 「메모」해 놓은 것이 나왔고 나중에 證人을 出席시켜서 확인 할 것입니다.

그 다음에 서울地方勞動委員會의 최철함이라는 職員이 勞組를 탄압하는 방법을 會社에 가르쳐 준 것이 있습니다.

이것도 會社側의 「메모」에 記帳되어 있는 사실입니다.

이러한 사실에 대해서 알고 계셨는지 저를 통해서 아시게 되었다면 이것이 合法的인지 不法인지 말씀하십시오.

○**勞動部長官 崔明憲** 그 부분에 대해서는 지금 李委員께서 말씀하셨기 때문에 처음 알았고 당연히 그러한 사실이 있었다면 不合法的인 事項입니다.

○**李海瓊委員** 「노페이 노워크」에 관련된 부분에 앞에서 잠깐 言及이 있었습니다마는 제 순서가 아니었기 때문에 삼가했습니다.

勞動部質疑回示에서 그런 事項에 대해서 명백하게 賃金請求權이 없는 것이 아니다

法律的으로는 그리할 수 있지만 실제의 우리의 勞務의 그동안 慣行으로보나 勤務者들의 處地로 보나 아직은 그것을 실시할 단계가 아니다 앞에서 말씀하셨고 지난 常任委때도 그렇게 答辯했습니다.

그런데 仁川「택시」組合이라든가 東亞建築이라든가 이런데에서 올라온 質疑에서 勞動部에서는 분명히 請求權이 없다고. 回信을 보냈습니다.

그 사실을 알고 계시지요?

○勞動部長官 崔明憲 예.

○李海瓊委員 그리고 주로 回信을 당해 事業場에만 보낸 게 아니고 41個 勞動事務所에도 그러한 寫本을 보낸 사실이 있지요. 그렇다면 그 두가지 사실 「노워크 노페이」를 하는 것이 法律的으로 옳다는 것을 다른 事業場에 주지시킴으로써 「노워크 노페이」를 권장하고 있다고 本委員은 판단하고 있습니다. 이 점에 대해서 지난 常委에서의 答辯 취지하고 다르기 때문에 어느 것이 勞動部의 기본 입장인가 밝혀 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 原則적으로 無賃金이 原則입니다. 다만 勞組의 爭議가 발생했을 때 組合員들에 대해 基金이 적립된 것에 따라 生計費를 支給할 수 있습니다. 그러나 우리나라의 勞動組合은 그와 같은 財政의 부담을 할 수 있는 능력을 갖고 있지 못합니다. 그래서 企業人들이 賃金이 아닌 다른 名目으로 해서 支給하는 문제에 대해서는 勞動部에서 개입하지 않는다는 것이 政府의 입장인 것을 말씀드리겠습니다.

○李海瓊委員 그렇다면 仁川 「택시」組合이라든지 혹은 동아견직이라든지 이런데다가 勞動部의 실제 政策指針은 아니고 法律的으로 그렇게 해석할 수 있겠으나 실제로 우리의 여러가지 조건으로 인해서 「노워크 노페이」를 勞動部에서 지침으로 하고 있는 것은 아니라는 回信을 勞動部의 傘下 事務所라든지 다른 會社 側에 보낸 사실도 있습니까?

○勞動部長官 崔明憲 會社에 대해서는 實務局長 얘기로는 그 質疑해 온 會社에 대해서만 答辯하도록 했습니다.

○李海瓊委員 그러면 41個 事務所에 대해 質疑한 會社에 대한 寫本을 보내서 암묵적

으로 勞動事務所로 하여금 그와 같은 政策을 쓰도록 비쳐질 수 있는 것입니다. 그래서 勞動部의 基本 指針은 生活給이라든지 다른 名目の 형태로 支給해도 된다는 勞動部의 입장을 다시 보내는 것이 옳지 않느냐 하는 本委員의 判斷입니다.

○勞動部長官 崔明憲 政府의 입장은 大原則에 변함이 없습니다. 會社가 어떤 名目으로 지급되는 부분에 대해서는 개의치 않는다는 것이 政府의 입장이라는 것을 다시 한번 報告드립니다.

○李海瓊委員 그런 기본 입장을 勞動事務所에 指針으로 내려 보낼 생각이 있는지 말씀해 주십시오.

제가 이 문제를 묻는 것은 어저께도 九老 3工團에 있는 「텔레 비디오」에서 33日이나 長期籠城을 하면서 會社側과 이 문제가 지고 最終으로 결렬되는 것을 여러번 보았습니다. 이것은 勞組에서도 양보할 수 없고 會社에서도 양보할 수 없는 것으로 向後 勞組活動이라든지 會社 입장에서도 명분 때문에 양보할 수 없는 입장이 되기 때문에 묻는 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 그런 지침이 만일 필요하다면 내려보낼 수 있습니다.

○李海瓊委員 職業訓練管理公團에 대해서 간단하게 묻겠습니다.

현재 職業訓練管理公團 傘下에 別定職 職業訓練院長이 約 30名 가까이 있습니다. 그중에서 22名이 軍 出身 人士들입니다. 거기를 보면 80年 이후에 任命된 분들이 대부분입니다. 실제로 職業訓練管理公團 傘下の 職業訓練院이라는 것은 아주 어려운 生計 保護者라든지 제대로 學校 教育을 못 받은 사람들을 상대로 하는 職業訓練입니다. 그런데 거기에 軍 出身 人士가 이렇게 많은 이유가 무엇입니까? 人事政策과 관련해서 묻는 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 과거에 任命된 사람들이 軍 出身이 各 機關마다 있는 것은 사실입니다. 그러나 本人이 長官으로 赴任한 이래 그와 같은 公團의 訓練院長은 可及의 이면 部內에서 昇進 起用시키는 方向으로 지침을 주어서 既히 일부 軍 出身은 任期를 마치고 난 연후에 그 訓練院에 속해

있던 教師가운데에서 選出된 것으로 알고 있습니다. 과거에는 教師 出身이 한번도 任命된 사실이 없었습니다만 既히 2名이 任命되고 있습니다.

○李海瓊委員 그럼 앞으로는 軍 出身으로서 는 절대로 職業訓練院長으로 任命하지 않을 方針인가요?

○勞動部長官 崔明憲 軍 出身中에서도 適任者가 있다면 民間 出身보다도 우수한 사람이 있다면 任命을 시키겠습니다.

○李海瓊委員 됐습니다. 좋습니다.

그리고 院長들이 任期가 3年内지 6年을 종사하고 退職을 하시는데 이 분들이 보통 6年을 하고 退職하신 분들의 退職金은 얼마 정도 됩니까?

○勞動部長官 崔明憲 1期 任期가 3年으로 되어 있습니다. 제가 부임한 후로는 3年 單任으로 끝나고 單任前이라도 經營能力이 없으면 任期 前이라도 辭任시키고 있습니다. 과거에는 任命이 되면 無條件 連任한다는 것이 慣例가 되었습니다만 訓練院을 훌륭히 운영하는 院長에 한해서 그와 같은 과거의 原則을 적용시키고 현재는 우선 3年을 기준으로 하고 있다는 것을 말씀드리면서 만일 6年을 계속 勤務했을 때는 退職金이 約 1,500 萬원 정도 받게 된다고 합니다.

○李海瓊委員 이 단체에서 豫算이 640億을 使用하면 傘下團體로는 큰 部署입니다. 그런데 이중 管理職으로 나가는 人件費가 너무 많다는 판단을 아직도 버릴 수 없습니다. 그래서 당해 기관 監査時 확인하겠습니다.

마지막으로 職業訓練過程에서 때에 따라서는 空輸部隊 軍人들이 와서 軍服을 입은 채 教育을 시킨 사례가 있습니다. 그런 사실 알고 계신가요.

○勞動部長官 崔明憲 그런 報告를 지금 받았습니다.

○李海瓊委員 이것은 院長이 대개 軍出身이 占하고 있고 그런 분위기 속에서 그렇지 않아도 불우하게 커와서 감상적이고 거친 사람들에게 이런 軍隊式의 教育 慣行이 만약에 職業訓練院內에서 있다면 이것은 대단히 불행한 일이라고 생각을 합니다. 그래서 이 점에 대해서도 現地에서 확인후 綜合監査時 質問하겠습니다.

제 質問을 마치겠습니다.

○李仁濟委員 간단히 補充質問 하나 하겠습니까.

아까 李海瓊委員께서 「블랙리스트」에 대해서 質問하셨습니다. 저도 그 質問에 뜻을 같이 하며 이 「블랙 리스트」를 작성하고 있는 것에 대해서 적발이 되면 長官께서 依法措置하겠다고 하셨는데 具體的으로 依法措置하기 위해서는 處罰規定이 있어야만 합니다. 그 處罰規定에 관해서 檢討하셨습니까? 어떻게 依法措置하겠다는 것입니까?

○勞動部長官 崔明憲 우리 職員들이 그런 일이 있을 때는 補職에 따른 不利益을 줄 수 있지 않나 합니까만 他 機關에 속해있는 부분에 대해서는 저희 部로서는 事實的인 근거가 마련되어 있지 않습니다.

○李仁濟委員 이런 「블랙 리스트」는 실질적으로 勤勞者들의 취업기회를 박탈할 수 있는 것이요 그런데 이런 것에 대한 處罰 根據가 없어요 의법조치하겠다는데 무슨 具體的인 意見이 있어야 되는 것 아닙니까?

○勞動部長官 崔明憲 그 부분에 대해서는 심도있게 연구검토를 해 보겠습니다.

○委員長 金令培 다음은 梁慶子委員께서 質問해 주십시오.

○梁慶子委員 民主正義黨 梁慶子委員입니다.

本委員은 앞으로 行政에 반영해 달라는 對策的 측면에서 一括 質問하고 一括 答辯을 받겠습니다.

政府는 내일을 위해서 열심히 일하고 정당한 대가를 바라보고 선량한 대부분의 勤勞者들이 생활의 보장도 없는데도 勤勞現場을 떠나서 방황하고 있다는 사실을 기억해야 할 줄 압니다. 또한 방황하는 그들을 다시 일을 해야 生計費를 벌 수 있다는 엄연한 現實에도 불구하고 企業의 입장을 잘 알면서도 주변의 선동으로 生計 터전을 잃게 되고 또 투쟁하다가 오히려 순수 勤勞者가 依法 措置되고 退職되는 등 희생을 당하는 오늘의 現實을 어느때까지 방치할 것입니까? 오늘의 勞動問題는 그 심각성을 감안해 볼 때 勞動部 自力으로 해결할 수 없는 많은 문제가 있다는 것을 이해합니다. 조금 前에 「블랙 리스트」問題도 나오고 했는데 그런 문제도 勞動部 自力으로 해결할

수 없는 문제중의 하나입니다.

그렇다면 勞動部 關係者 여러분 그러한 現實을 방치만 할 수 없지 않겠는가 저는 생각합니다. 이제 勞使 協調增進 勤勞條件改善 勞動福祉向上 勞動災害豫防 고용안정 촉진 기능인력 육성 產災保險運營 등 7個項의 意見을 앞에서 제시한 바 있습니다마는 여러분 모두는 우리나라의 勞動問題에 관한 막중한 책임을 지고 있고 이 자리에 나와 있습니다. 우리의 역할과 책임이 그 어느때보다도 강조되고 있지만 우리가 진정으로 企業과 勤勞者를 위해서 나아가 國民을 위해 무엇을 어떻게 해야할 것인가를 發展的으로 펴나가는 자리가 되었으면 해서 말씀을 드립니다.

또한 本委員들은 關係法을 만들고 문제에 대해서는 改善하도록 촉구해야 할 입장에서 國民들이 우리에게 왜 이러한 責任을 주었는가를 가슴 깊이 새기면서 監査에 임하고자 합니다.

작금의 勞使紛糾는 勤勞者들이 企業의 支拂能力을 고려하지 않고 일시에 과다한 임금인상을 요구하는 등 다양한 勞動 환경개선을 요구하고 있으며 協商方法도 適法節次보다는 妥協의 여지를 주지 않고 강경 일변도로 치닫는 경우가 많았습니다. 企業主側은 會社를 운영하지 않으면 살아남을 수 없음에도 불구하고 對話보다는 職場閉鎖를 선택하고 혹은 구사대를 동원하는 등으로 대항하려는 일도 빈번합니다. 여기에다가 不法團體 등 第3者가 介入됨으로써 勞使紛糾는 더욱 과격화 되고 長期化 되면서 해결의 전망이 더욱 어렵게 되는 경우도 많다고 봅니다.

또한 과거 우리 企業人들은 저임금체제에 안주하면서 근로자의 근로환경개선이나 분배는 뒷전으로 미뤄왔으며 근로자를 단순한 고용노동자 즉 주종관계에 불과한 것으로 인식해왔습니다.

그러나 최근 경제발전과 사회변화에 따라 상대적 빈곤감을 갖고 있던 근로자들은 배분과 인간적 대우를 요구하게 되었고 여기에 第3世界로 부터의 민중해방사상까지 가세되면서 분규는 확대일로를 걸어오게 된 것입니다.

이런 현실을 깊이 인식하면서 本委員은 정부의 현황보고를 들었습니다.

政府 자신 임무가 무엇인가도 명기하고 문제의식도 하고 있지만 오늘날의 노동문제가 왜 이지경까지 되었나 하는 원인분석과 그 대책이 미흡하고 미온적인데 대하여 앞으로 어떻게 어떤 기준에 어떤 법에 따라 이 문제를 해결할 것이며 앞으로 얼마나 좋은 법을 제정해야 이 문제를 해결할 수 있을까 참으로 회의를 가질 수 밖에 없습니다.

업무현황中 특히 관심을 갖는 부분은 이제까지는 노사문제의 견해는 政府나 言論등 일반적으로 경제 발전과정에서 성장과 분배의 부조화에 기인한 근로계층의 불만 표출을 표현해 왔고 그것은 政府政策의 시행착오로 관리 감독 소홀로 인식할 수 밖에 없다고 판단하는 本委員으로서 정부는 정치·사회적 여건 변화과정에서 나타난 노사관계 질서개편이란 내용으로 업무보고서에 명기하고 있는 것을 보았습니다.

그렇다면 長官께 묻겠습니다.

정치 변화에 따라 어떤 변화로 어떻게 달라졌는지 이것이 좋은 영향을 주었다는 것인지 그렇지 못하다는 것인지 말씀해 주시고 악영향을 끼쳤다면 앞으로 어떻게 할 것인지 答辯해 주십시오. 人間답게 살고자 하는 本委員은 노사의 문제 근로자의 중요한 민생과 관련된 문제기 때문에 어떻게 정치적으로 악용될 수 있는가에 많은 관심을 갖고 있습니다. 관계자들은 무엇을 했습니까? 지금 이시간도 앞으로도 목청높은 政治人의 영향으로 부터 그들을 어떻게 보호 보장시킬 것인지 밝혀 주시기 바랍니다.

萬人에게 평등한 법 앞에 實定法을 위반하고 있는 경우에도 상황에 따라 사람에 따라 合法이다 違法이다 혼돈하고 있는 脫法的 현상을 政府는 언제까지 방치할 것인지 答辯해 주시기 바랍니다.

本質問에 들어가서 먼저 勤勞監督官의 業務 소홀로 인하여 이런 脫法的 현상이 일어나고 있다는 것을 책임을 묻고 주어진 역할을 다했다면 오늘 같은 문제가 발생하지 않았을 것이라고 생각합니다.

근로감독관 제도는 현대 사회에서 근로자

의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 근로 조건의 최저 기준을 정한 勤勞基準法 준수를 상시 감독하고 지도해서 위반행위를 미연에 방지하고 위반행위가 발생할 경우에는 그것을 조기에 발견 시정시킴과 아울러 불이행의 경우에는 입건을 해서 처벌을 요구케 하는 제도로써 勞動行政에서 가장 핵심이 되는 분야라야 할 것입니다.

따라서 이를 감독하는 근로감독관은 노동 행정의 거울이라고 할 수 있으며 노동 행정의 성패를 좌우하는 자리라 할 것입니다. 특히 오늘날의 노사문제가 사회·정치문제화 되고있는 실정에서 공직자로서의 사명감과 도덕성이 그 어느 분야보다도 강조되는 자리라 할 것입니다.

그러나 이와 같이 중차대한 임무를 가지고 있는 근로감독관들은 근로자나 사용자 모두로부터 신뢰받지 못하고 있을 뿐만 아니라 일각에서는 그들의 도덕성까지도 문제시 하고 있는 실정입니다. 사용자측 주장을 보면 근로감독관은 정확한 실태와 기업별 특수한 사정은 도외시한 채 사법권이 있음을 과시하면서 위압적 언행을 일삼을 뿐만 아니라 근로자는 약자라는 획일적 등식을 가지고 그들의 권익을 보호한다는 미명하에 강압적으로 노사문제의 타결을 강요한다는 것입니다. 또한 대기업에 약하고 중소기업에 강하다는 비난을 듣고 있으며 중소기업 중에는 민폐를 끼친다는 하소연까지 있는 실정입니다.

한편 근로자측의 주장을 보면 근로감독관의 도덕성 신뢰성에 많은 의아심을 가지면서 노사분규가 생기면 의례히 기업주편에서 활동한다는 비난을 받고 있습니다.

어쩌다가 이 지경이 되었습니까?

이렇게 까지 된데에는 여러가지 이유가 있을 것이나 本委員의 판단으로는 첫째 1인 당 업무량이 과다하지 않은가 둘째 중차대한 업무에 비하여 자질이 부족하지 않은가 셋째 자신의 안위만을 생각하는 무사안일한 업무자세에 기인한 것이 아닌가 넷째 업종의 다양성과 특수성을 이해 못한 사례가 많아 그에 대한 관리감독의 업무수행이 순발력이나 합리성을 잃은 결과인 것이 아닌가 생각합니다.

이의 해결을 위해서는 첫째 신뢰성 및 道德性의 회복 둘째 強壓的이고 전횡적인 업무 자세의 개선 셋째 增員을 통한 業務量의 감소 넷째 任用資格 기준을 강화하고 昇格을 해 볼 의사는 없는가 현재 5級에서 理事官級으로 할 용의는 없는가 다섯째 科學的이고 實質的인 教育實施 및 海外研修 産業視察등 수시 教育을 실시할 의사는 없는가 여섯째 無事安逸한 業務를 집행하는 擔當官의 問責은 강화해야 되지 않겠는가 끝으로 服務監督을 철저히 해 달라는 추구를 합니다.

다음은 원진레이온에 대해서 묻겠습니다.

이 會社는 創設될 때부터 職業病 등 건강에 문제가 되는 職種이었습니다. 그런데 1959年12月 創設되어서 근 30餘年 동안을 방치해왔습니다.

企業의 赤字運營등 會社 자체의 사정은 있겠으나 勤勞者들 스스로의 자각과 항의에 의해서 세상에 밝혀지고 수습된 것을 보고 그들의 입장을 대변하고 政策을 다루는 政治人의 한 사람으로서 부끄러움마저 느끼게 됩니다.

事態日誌를 보면 88年初에도 勤勞者 스스로 항의와 改善를 촉구한 것으로 알고 있고 7月22日 한겨레新聞에 의해서 전해지고 7月23日 會社 代表를 立件했다는 中央日報 기사가 불씨가 되었는데 의심스러운 것은 勞動部가 特別監査를 7月29일부터 실시해서 8月4日 실제로 立件한 것으로 알고 있는데 어떻게 해서 7月23日 中央日報에 立件했다는 기사가 나왔는지 배경을 밝혀 주시기 바랍니다.

勞動部의 지적 내용을 보면 職業病으로 고등반은 勤勞者 12名을 退社시켰다 延長勤務手當을 未支給했다 유해가스농도기준을 초과했다는 것이었는데 어떻게 이렇게 취약한 환경을 가진 會社가 그동안 監督되지 않았는지 묻고 싶고 지난 臨時國會 第1次會議時에도 원진레이온에 대해서는 전혀 언급이 없었습니다. 이것은 大企業이기 때문인지 그것을 밝혀 주시기 바랍니다.

노상점거 농성 社主를 감금하고 힘있어 보이는 第3者에게 호소하여 介入하게 되는 사례와 질서를 파괴하고 社會的 政治的 혼

란을 일으킨 책임은 누가 어떤 방법으로 질 것입니까?

管轄 勤勞監督官은 그 이전에 職業病을 비롯한 기타 不法事實을 발견하거나 告發措置한 사실이 있는지 없었다면 이유는 무엇인지 答辯해 주시고 또 더욱 어이가 없는 것은 勞働部가 監査하는 7月29일부터 8月4日 監査를 진행하고 立件措置한 후에도 患者와 그 家族 在野運動圈 學生들이 노상정거 出入車輛通行不可 기물파손 등을 하도록 한 사실이 있습니다.

무엇이 얼마큼 부족해서 또 勞働部가 얼마나 무력했기에 이러한 暴力化가 되었고 第三者가 介入하게 되었는지 경위와 합의된 과정을 소상히 밝혀 주시기 바랍니다.

또 在野運動圈이 介入되었다고 주장하는 근거는 갖고 있는지 이런 것을 염려해서 第三者介入禁止規定이 필요하다고 생각하지 않는지요.

합의내용을 보면 평소에 勞働部가 집행했어야 하고 監督했어야 할 사항들이고 사전에 會社가 충분히 이행할 수 있는 사항들이라고 저는 생각을 합니다.

예컨대 職業病으로 장애를 받을 勤勞者들의 보상은 1級에서 14等級으로 나누어 해야 하는데 退社 당한 勤勞者의 告發이나 시위 폭력행사로 시정이 나는 관례를 남긴다면 法이 무슨 소용이 있겠습니까?

法은 制定되면 정말 급박한 상황이 아니면 지켜져야 됩니다.

몇가지 기타사항을 묻고자 합니다. 원진래 이온이 86年8월에 無災害記錄證을 수여받았는데 어이가 없는 것은 同 對象期間 중에 退職한 勤勞者가 職業病으로 判明되는 등 社會的 물의가 일어나자 記錄證을 반납했습니다. 그 경위에 대해서 설명해 주시기 바랍니다.

다음은 不實檢診機關에 대한 조치입니다.

健康檢診을 定期的으로 실시했으나 이상이 없는 것으로 통보되었는데 이는 수박겉핥기식의 檢診이었을 소지가 많습니다. 그것을 밝혀 주시기 바랍니다.

다음은 擔當公務員에 대한 문제인데 有害物質 취급업체임과 동시에 大企業體임에도 사전예방을 하지 않고 監督을 소홀히 한데

대한 책임소재는 어떻게 하고 있는지 묻고자 합니다.

다음은 不法勞動團體의 介入에 대한 방안을 계속할 것인지 在野勞動相談所라는 不法團體가 깊이 介入해서 해결하라고 주장하고 있다는데 이 團體의 정체와 所長이 어떤 사람인지 밝혀 주시기 바랍니다.

企業側을 두둔하는 것은 아니며 잘못이 없었다는 것도 아닙니다.

그 당시 상황을 살펴보면 그 합의는 勞使間의 自發적이고 원만한 합의가 아니었다는 의문을 갖게 됩니다.

소위 人權運動家를 자처하는 責任있는 자리에 계신 분이 설사 직접적인 공갈협박은 하지 않았다 하더라도 勤勞者의 편만을 들면서 그것도 자기 事務室에 불러놓고 合意書를 작성케 한 것은 분위기상 一方의 위협적인 분위기를 느낄수 밖에 없는 상태에서 一方의 형편이 전혀 배려되지 않은 자칫 現行犯이 司法權을 가진 사람한테 合意書를 쓰게 된 상황이 아니었는가 그 목적이 아무리 좋다고 해도 조금은 고려했으면 하는 輿論인 것을 지적해 두고자 합니다. 勞働部의 역할은 이때 과연 어떠했느냐 하는 것도 깊이 반성하면서 말씀해 주시기 바랍니다.

다음은 第三者 介入禁止 문제에 있어서 勞働組合法 第12條의 2項에 분명하게 명시되어 있는데 關係局長의 答辯은 왜 그렇게 코에 걸면 코걸이 귀에 걸면 귀걸이 식으로 분명치를 못합니까?

제가 第三者 介入禁止에 대한 資料를 요청해서 보았더니 「各界意見」이라고 해서 일부 野黨과 在野의 의견만 적어 놓고 다른 黨의 의견은 기재되지 않았습니다. 어떻게 해서 이렇게 편파적으로 개입 금지를 반대하는 사람만의 의견을 적어 놓았는데 그 저의를 말씀해 주십시오.

勞働法은 勞使問題에 第三者가 개입하는 것을 금하고 있습니다만 그 條項에 대한 시비는 차후 논의한다 하더라도 엄연히 實定法으로 존재하고 있는 현시점에서 大韓民國國民이면 누구나 지켜야 할 의무가 있음은 再言의 여지가 없는 것입니다. 그러나 法에서 금지하고 있는 사항들이 버젓이 행해지

고 있는데도 불구하고 그 모든 것을 지도 감독하고 法適用을 해야 하는 책임을 가진 勞動部는 과연 무엇을 했습니까? 자기들 입장에 불리하다고 해서 지키지 않아도 된다는 그들의 논리를 수용하기 때문입니까 아니면 언제까지 그렇게 수수 방관만 하고 있을 것입니까? 대다수의 國民들은 이러한 현상을 지극히 우려하고 있으며 無言의 주시를 하고 있음을 알아야 할 것입니다.

최근에 某人士들께서 勞使紛糾의 현장을 자주 訪問하고 있는데 그 결과는 勤勞者들의 權益을 보호하는 데 대단한 영향을 주기 때문에 우리의 입장에서 거부하거나 반대해야 될 이유가 없습니다. 그러나 순수하지 못한 사람들의 하나의 사례가 되었을 때 長官께서는 그것을 어떻게 할 것인가 이 경우 第3者 介入禁止 조항에 저촉됩니까 안 됩니까?

6.29 이후의 民主化 물결을 탄 勞動爭議의 실태가 격렬화 장기화되는 근본적인 원인은 外部勢力 즉 第3者의 개입입니다. 第3者 개입은 事業主 측은 물론 勤勞者 측에도 막대한 피해를 주는 사례가 빈발하고 있습니다. 勤勞者 의식화로 인한 강경화로 自發的 自主의인 타협 의지가 저해되고 현실을 도외시한 무분별하고 강경 일변도적인 主義·主張을 유도하게 되고 勞使關係의 가장 중요한 요소인 一切感과 生活 共同體 의식을 저해하게 됩니다. 이로 인하여 건전한 勞使關係를 해칠 뿐만 아니라 그들 모두의 터전인 企業의 基盤을 흔들어 놓음으로써 事業主와 勤勞者 모두에게 극심한 피해를 주는 외에 國家經濟 및 社會安定을 저해하고 있는 실정입니다.

본인은 第3者 개입의 근원적 책임은 勞動當局에 있다고 판단하는바 長官은 이 문제에 대한 根本的인 문젯점을 파악하고 그 對策을 수립 시행할 것을 촉구합니다.

이와 관련하여 不法 勞動團體의 定義는 무엇입니까? 아울러 法의 制裁를 加할 만한 기준이 설정되어 있지 않았다는 該當局 長의 答辯은 과연 맞는 것인지 不法勞動團體의 實體는 파악하고 있는지 不法勞動團體로 인한 勞使 양측의 被害實態는 알고 있는지 勞使問題의 근원적 勞使介入 防止對策

을 수립할 것인지 안할 것인지 밝혀 주시기 바랍니다.

끝으로 障礙者에 대해서 몇 가지 문졌습니다.

외국에서는 障礙者를 고용하는 企業體에 대해서 첫 해에는 75% 2年째는 50% 3年째는 25%의 政府支援을 해 주는 사례가 있다고 합니다. 營利를 목적으로 하는 企業에게 아무 지원이나 혜택없이 障礙者를 채용하라 했을 때 그것이 실제로 실행될 것인지 政府는 그에 대한 어떤 支援對策이 있는지 答辯 바랍니다.

특히 先天的인 障礙者나 不具者보다는 産業災害로 인한 障礙者가 더 많다고 합니다. 勞動部는 그들을 위한 職業 알선 내지는 訓練을 해서 補償을 해 주어야 되지 않겠는가 생각하는데 이에 대해서도 문습니다.

○李潤子委員 職業病 예방을 위한 全般的인 施策을 요망하는 뜻에서 말씀드리겠습니다.

첫째 事業主의 職業病 예방에 대한 認識의 改善입니다.

두번째 勤勞者의 健康保護와 관련되는 制度의 改善입니다. 勤勞者 健康保護의 1차적 책임이 事業主에게 있다고 볼 때 事業主가 自社의 勤勞者 健康管理를 효율적으로 수행할 수 있도록 保健管理體制를 갖추고 不良 作業環境의 개선이나 勤勞者 保健教育 健康 相談의 職務를 수행할 수 있도록 하는 것이 職業病 예방의 지름길이라고 순서가 되겠는데 아직도 이러한 法令上의 制度가 定着되지 않고 있는 이유가 무엇인지 궁금합니다.

그리고 職業病의 근원적인 예방은 不良 作業環境을 개선하는 것임은 주지의 사실이고 이를 위해서 産業安全保健法에서는 事業主가 자체적으로 6個月에 1回 이상 作業環境을 測定 評價하고 그 결과에 따라 環境 改善등 적합한 조치를 취하도록 하고 있음에도 불구하고 이러한 좋은 制度가 당초의 취지대로 運營되지 못하고 있습니다. 勤勞者 健康管理制度는 職業病의 早期發見과 적절한 조치로 疾病의 진행과 악화를 미연에 방지하는데 그 취지가 있는 것인 바 앞에서 지적해 준 바와 같은 우리나라 産業社會의 여건으로는 勤勞者 健康保護 차원에서 매우

중요한 제도라고 하지 않을 수 없고 또 勤勞者 건강보호의 최종적인 수단이라고 볼 수 있는데 이것마저 형식화되고 말았습니다. 이제 勤勞者 健康診斷 制度가 시행된 지도 벌써 30년이 다 되는데 아직도 제대로 정착되지 못하고 있습니다.

셋째는 職業病者의 事後管理 問題입니다. 職業病은 産業化 과정에서 또는 산업사회에서 필연적으로 발생될 수 있는 문제이며 先進工業國의 예를 보더라도 職業病의 발생은 불가피한 것으로 받아들여 사후관리에 철저를 기하여 사회문제화를 막고 있는데 왜 우리나라는 이러한 문제가 전대미문의 사건으로 확대되어 우리나라의 산업사회에서만 발생하는 특수한 상황으로 國民一般에 투영되고 이로 인해 有害物質 취급업체의 고용기피현상까지 대두되고 있는지 앞으로 職業病患者에 대한 사후관리가 어떻게 되는 것인지 알고자 합니다.

끝으로 가장 근본적인 職業病 豫防策으로 생각할 수 있는 것은 작업환경 개선과 勤勞者 保健教育입니다. 현재 政府가 실시하고 있는 직업병 유발요인 업체에 대한 특별점검과 시정조치의 진행은 어떠한지 역시 궁금합니다. 특히 産業安全保健法 第23條는 사업주는 근로자에 대하여 안전보건에 관한 교육을 실시하도록 규정하고 있으나 지난번 온도가 제작사인 유일계량기회사를 방문해 본 바로는 근로자들이 그들이 다루고 있는 물건이 위험하고 中毒을 일으키는 무서운 것임을 잘 모르는 것 같았습니다. 産業安全保健教育만이라도 잘 履行된다면 직업병 미연방지에 큰 도움이 되리라 생각합니다.

이상 네가지에 대한 根本的인 原因은 무엇인지? 그에 대하여 어떤 施策이나 措處를 取하고 있는지 말씀해 주십시오.

다음은 塵肺 慰勞金引上 支給 용의에 대해서 말씀드리겠습니다.

* 현재 우리나라의 塵肺問題는 그 發生率에 있어서나 일단 발생한 患者의 치료가 불가하다는 점으로 보아서 실로 중대한 職業病 中の 職業病이라 하지 않을 수 없습니다.

특히 塵肺患者의 대부분을 鑛山勤勞者가 점유하고 있다는데 향후 국내 「에너지」 정책문제 내지는 사회적인 심각성은 실로 적

지않음을 볼 수 있습니다.

현행 塵肺의 예방과 塵肺勤勞者의 보호 등에 관한 법률과 산업재해보상보험법시행령에 근거해서 진폐환자에게 지급되고 있는 장해 및 유족위로금 지급은 사업주의 민사보상에 가름하여 산재보험급여의 이외에 50%를 추가 지급하고 있는 것으로 알고 있는데 일반 산재환자인 경우 산재보험금 수령이후 별도 민사보상을 청구할시는 보험금의 100% 이상의 관례상으로 지급되고 있는 것으로 알고 있습니다.

따라서 진폐위로금의 경우도 50%만 지급되고 사업주의 민사배상이 완전 면책되고 있는 것은 사회통념상 모순이라고 여겨집니다. 금후 관계법령을 개정해서 진폐환자에게 지급되는 위로금을 50% 추가 인상하여 실제 민사보상 수준으로 균형을 맞출 용의는 없으신지 묻고자 합니다.

다음은 세계 제일이라는 산재발생률 경감의 명확한 방안이 어떠한지 여쭙어 보겠습니다.

우리나라는 60년대 이후 산업화 정책을 추진해온 이래 사상 유례없는 경제성장을 이룩해서 급격히 신장한 경제력을 바탕으로 마침내 올림픽 사상 최고의 제24회 서울올림픽을 10월2일에 성공적으로 끝내게 되어 우리 국민의 저력을 세계에 널리 알리게 되었습니다.

그러나 산업화와 더불어 사회병리 현상의 하나로 대두되고 있는 산업의 재해는 사업주의 생산 제일주의 의식과 정부의 지도감독 소홀로 인하여 그 발생률이 세계 제1이라는 수치스러운 기록을 가지게 되었습니다. 노동부의 자료에 의하면 작년 한해 동안에 14萬2,596명의 재해자가 발생하였고 이중에서 1,761명이 사망하였으며 2萬5,244명이 불구자가 되었다고 합니다. 이 통계에 따르면 지금 이 순간에도 하루에 390여명의 재해자가 발생하고 나아가서 사오명의 귀중한 근로자가 사망하고 있다는 것입니다. 정부는 이러한 엄청난 산업재해의 근절을 위하여서는 사업주와 근로자 모두는 물론 정부의 획기적인 대책도 매우 중요한 것이라고 생각되어 몇가지를 질문하겠습니다.

첫째 지난 143회 임시국회에서 산재발생원

인을 한 외국과 대비한 답변에서 일본은 동력기계에 의한 재해가 17.9% 동력운반기에 의한 재해가 8.5% 각종 설비 4.9% 건축물 17.3% 물질·재료 26.6% 기타 24.8%로 되어 있고 우리나라는 동력기계 21.1% 운반기계 8.7% 각종설비 19.6% 건축물 15.4% 물질·재료 15.4% 기타 19.8%가 되어 우리나라의 사업장에 있어서 기계와 설비의 재해율이 일본은 31.3%인데 우리나라는 49.4%나 되어 훨씬 높다는 것을 알 수 있습니다. 이와 관련하여 기계 기구에 따른 안전성의 확보라는 입장에서 보면 출고전의 검사제가 매우 중요한데 이것이 아직까지도 실시되고 있지 않은 줄로 압니다. 산재발생 원인 제거라는 측면에서 볼때 이 검사제의 실시는 절대로 필요합니다.

둘째 1981년12월31日 제정된 산업안전보건법 7장 벌칙을 보면 이 법 위반에 대해서는 100萬원에서 1,000萬원까지의 벌금을 부과하고 있는데 이 벌칙은 좀 미약한 것 같습니다. 이 벌칙은 강화되어야 한다고 봅니다.

셋째 증가 일로에 있는 직업병 및 산업재해에 대한 효과적인 정책개발을 위해서는 담당부서의 조직과 기능이 보강되어야 한다고 생각합니다.

현재 산업안전보건정책을 담당하고 있는 노동부의 직제를 보면 근로기준국에 산업안전과가 소속되어 있고 지방조직에서도 전국 41개 노동관서중 산업안전과가 설치된 사무소는 6개소에 불과하여 정책의 개발이나 법령의 집행에 막대한 지장을 주고 있는 것으로 생각됩니다. 그리고 또 그 직원수에 있어서도 노동부 자료에 의하면 지방노동관서의 산업안전보건 담당직원은 총원이 34명으로 1인당 624개 업체를 담당하고 있는 셈이 됩니다. 더구나 산업안전과가 설치되지 않고 있는 35개 관서에는 비전문가인 일반 근로감독관이 겸직하고 있다고 들었습니다.

이상 산재 발생의 억제에 관하여 출고전의 검사 산업안전보건법 벌칙의 강화 및 산업재해에 관한 담당부서의 조직 확대 등에 대하여 어떠한 대책과 조치가 실행되고 있는지를 말씀해 주십시오.

다음은 한국노동연구원의 공정성과 중립성

유지 방안 여하에 대해서 말씀드리겠습니다.

한국노동연구원은 노동관계 제문제를 체계적으로 조사 분석하여 노동정책과제를 연구 개발함으로써 고도 산업사회 변화에 부응하는 노사관계 질서확립과 노·사 및 국민일반의 노사관계 질서확립과 노·사 및 국민일반의 노사관계 질서확립 등에 기여하기 위해 금년 5월9일자로 노동부의 설립허가를 받아 개원을 하게 된 것으로 알고 있습니다.

연구원 설립의 필요성은 잘 인정되지만 운영비의 전액을 정부 보조금에 의존하고 있어 과연 독립성을 갖고 공정한 연구를 수행할 수 있겠느냐 하는데 의구심을 갖지 않을 수 없습니다.

들리는 바에 의하면 최근 몇몇 연구기관에서는 경영진과 연구원들간에 연구원의 자율성 문제로 해서 노사분규로까지 발전된 사례도 있다고 합니다.

하여튼 노동문제의 연구는 정부에서 막대한 예산을 지원하고 정부가 바라는 방향의 일방적인 정책을 합리화 시켜 주는 것으로 되어서는 안될 것입니다.

특히 노동문제는 이해가 상반되는 근로자와 사용자 사이에서 일어나는 문제들이므로 다른 어느 연구기관보다도 중립성과 공정성이 보장되도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것입니다. 한국노동연구원의 중립성과 자율성 보장을 위한 정부의 대책은 어떠한 것인지 말씀해 주시기 바랍니다.

다음은 남녀고용평등법의 실효성 확보방안에 대해서 문졌습니다.

그동안 관행되어 왔던 고용에 있어서의 남녀차별문제를 개선하려는 취지에서 금년 4월1일부터 여성근로자의 고용에 있어서 남녀평등한 기회 및 대우를 보장하고 여성으로서의 모성을 보호받도록 남녀고용평등법을 제정하여 시행중에 있습니다.

그리하여 근로기준법 제5조에 명시된 「남녀균등 처우규정 즉 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 처우를 하지 못한다」를 남녀고용평등법에 제6조에서 「사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 동등한 기회를 주어야 한다」와 또 제7조에서 「사업주는 근로자의 교육 배치 및 승진에 있어서의 여성인 것을 이유로 남성

과 차별대우를 하여서는 아니된다]와 그리고 제8조7항에서 「사업주는 근로자의 정년 및 고용에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 안된다」고 하여 남녀고용평등법의 원칙을 구체화하고 있고 또 나아가서는 분쟁조정기관을 설치함으로써 차별이 있을 경우 이를 적극적으로 해결할 수 있도록 하는 등 근로여성의 취업환경개선에 크게 이바지 하였다고 봅니다.

그러나 첫째 그동안 여성근로자들이 직면했던 가장 큰 문제가 저임금과 남성과의 차별임금 문제였습니다. 그러나 동법에서는 여성이 남성과 동등한 수준의 임금을 보장 받을 수 있는 규정이 명시되어 있지 않습니다.

노동부 87년12월 통계에 의하면 남자 월 평균 정액급여는 36萬8,313원이고 여자는 월 평균 정액급여는 18萬5,287원으로 남자의 50.3%에 지나지 않고 남자 월급여 총액(수당 포함)은 68萬7,230원인데 여자는 32萬8,138원으로 47.7%에 지나지 않는 현실을 감안해 볼때에 남자의 임금에 대한 여자의 저임금에 대한 해결방안은 여러가지가 있겠지만 우선적인 것은 동법에서 동일노동에 대한 동일임금을 확보할 수 있는 규정이 신설되어야 한다고 생각합니다.

둘째 동법은 각조항의 사항들을 선언적으로만 규정하고 있을 뿐 위반사태에 대한 법적제재조항이 결여되어 있으며 그나마 차별정년으로 퇴직 또는 해고되는 경우에 대해서 유일하게 제재를 가한 22조의 벌칙규정마저도 250萬원 이하의 벌금을 과하도록 함으로써 2年 이하의 징역 또는 500萬원 이하의 벌금에 처하도록 규정한 근로기준법 제110조보다 약화되어 있습니다. 따라서 이러한 것들은 법의 실효성 확보는 물론 근로기준법과의 균형유지를 위해서도 개선되어야 한다고 판단됩니다.

셋째 동법 15조를 보면 여성근로자의 고충 발생시 사업주와의 자율적해결이 이루어지지 않았을 경우 지방노동관서의 분쟁조정기구인 "고용문제조정위원회"를 거치도록 하고 있습니다. 그러나 법조문상에 나타난 동 위원회의 권한이 당사자에게 조정안을 권고하는 정도에 그치고 있어 이 역시 실효성

에 의문이 갑니다. 동 위원회의 기능 수행이 사실상 이 법전체의 성공여부에 관건이 된다고 볼때 위원회의 권한강화 그리고 조정결과의 관철방안도 반드시 포함·규정되어야 한다고 생각합니다.

넷째 육아시설문제에 있어서 영세기업주들의 경제적 부담을 감안하여 정부는 기업주들의 개별적인 설치를 유도하면서 동시에 정부에서도 영세업체들이 밀집된 지역을 중심으로 공공 육아시설을 서둘러 설치함으로써 모범을 보여야 한다고 생각합니다.

끝으로 어렵게 마련된 이 법이 실효를 거두도록 하기 위해서는 무엇보다도 노동행정지도의 뒷받침과 법준수를 위한 철저한 근로지도감독의 수행이 병행되어야 할 것입니다. 그러한 지도·감독이 수반되지 않을 경우 이 법은 또다시 死文化될 것이며 오히려 법의 신뢰성만 실추되는 결과를 초래할 것이니 정부가 강력한 의지를 가지고 있어야만 이 법이 유야무야 되지 않을 것입니다.

이상 말씀드린 점에 대하여 정부는 어떠한 대책을 취하고 어떻게 조치하고 있는지를 말씀해 주십시오.

다음은 「서비스」업종 종사자에 대한 최저임금제 확대 적용에 대해서 말씀드리겠습니다.

최저임금제 문제가 대두되고 있습니다마는 현재 최저임금제를 적용하고 있는데는 오히려 최저임금보다 높게 책정되고 있습니다. 예는 일부러 들지 않겠습니다.

소외되고 있어서 최저임금제가 전혀 적용되지 않고 있는 각종 「서비스」업종 예를 들면 대중음식점 같은 곳에 종사하고 있는 여성근로자 들에게도 확대 적용해야 되겠다고 생각되는데, 장관의 견해는 어떠하신지요 답하여 주십시오.

업무현황을 보면 海外근로자 가족保護(p.44) 本人으로서의 무엇보다도 눈에 띄는 대목입니다. 행정부로서는 소홀하기 쉬운 이 점에까지의 배려에 대해서 노동부 당국에 경의를 표합니다.

家族生活 제도 교육實施 2,000명 대상 中 8月31日 현재 1,238명에 대해서는 이미 교육을 실시한 것 같습니다. 年 2,000명 대상이

라면 대강 몇 해면 해외근로자 가족 모두에게 한번씩 지도의 손이 미칠 수 있는 계획인지요?

또 家庭生活 相談實施를 함께 있어서苦衷 및 민원처리가 6萬5,226件(8月31日 현재)이라고 했는데 언제부터의 집계숫자입니까?

민원처리 상담은 누가 맡아서 합니까? 즉 전담 부서가 있습니까?

또한 민원처리 내용을 결과를 분리해서 즉 어떤 종류의 고충 민원이 제일 많았는지? 그 원인은 어디에 있다고 생각하는지? 또 기업주의 경영方針과의 관계는 없었는지? ... 등 원인 분석 대책 또는 예방책 등이 마련됨으로써 모처럼의 사업계획의 성과를 얻을 수 있으리라고 생각합니다. 이 결과 처리에 대해서 상황을 말씀해 주십시오.

이상입니다.

○委員長 金令培 잠시 停會했다가 다시 答辯을 듣도록 하겠습니다.

(22時30分 監査中止)

(22時53分 繼續監査)

○委員長 金令培 監査를 다시 續開하겠습니다.

勞動部長官 答辯해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 勞動部長官 答辯드리겠습니다.

먼저 梁慶子委員님께서 質疑하신 부분에 대한 答辯을 드리겠습니다.

첫째 質問은 政治變化에 따른 勞使關係의 영향은 무엇이며 否定的인가 肯定的인가 또한 이러한 勞使關係의 변화가 政治的으로 惡用되고 있고 脫法的 現象이 많은 것에 대한 정책은 무엇이나를 質疑를 하셨습니다.

민주발전 추세에 따라 勤勞者의 욕구가 일시에 표출되어 많은 勞使紛糾가 발생되고 있는 것은 사실입니다. 이런 현상을 自律的 勞使價行의 定着이란 측면에서 肯定的으로 평가되어야 할 부분이라 생각됩니다. 다만 이것이 政治 社會的으로 惡用된다면 바람직스럽지 않다고 생각되며 實定法에 위배될 때는 法에 따라서 처리되어야 한다고 생각합니다.

두번째 여기에 대한 政府의 對策을 물으셨는데 脫法行爲는 法에 따라 조치되어야 한다는 것이 政府의 입장입니다.

두번째 勤勞監督官의 業務刷新 方案에 대해서 質疑가 계셨습니다.

우선 충고를 고맙게 생각합니다. 質的인 向上을 위해서 첫째 道德性의 회복문제입니다. 이는 勞使 雙方은 물론이고 일선 勤勞監督官들의 道德性을 회복하기 위해 教育 訓練 기타의 方法을 통해서 積極的으로 노력하겠습니다.

民願 業務를 수행하는 과정에서 勤勞監督官의 姿質不足 등 소홀한 점은 저희들도 시인을 하겠습니다.

체불 사업주에 대해 立件 送致만 함으로써 실제 勤勞者의 被害 補償의 미흡 등으로 勤勞監督官에 대한 불만이 많이 發生할 것으로 저희들은 생각하고 있습니다. 또한 勤勞監督官의 增員이 인정될 때는 신중하게 이와같은 人員을 充員할 생각입니다. 또 勤勞監督의 目的을 위한 社會的 機能과 이와 성격이 상치하는 調整的 機能을 공유하면서 그 과정에서 불리하다고 생각하는 일방으로부터 오해의 비난을 받게 되는 것도 勤勞監督官이 不信을 받는 중요 요인이 되고 있다고 저희들은 판단하고 있습니다. 앞으로는 勤勞監督官에 대한 이때까지의 원성이 일소될 수 있도록 최선을 다하겠으며 人力 補強 및 機構改編을 통해서 機能을 合理的으로 조정하는 方案을 檢討하겠습니다.

任用 資格基準과 昇級問題에 대해서 말씀드리겠습니다.

當部도 88年8月22日 勤勞監督官 業務刷新 方案을 마련하여 推進中에 있고 특히 勤勞監督官이 서로 人事交流가 가능하도록 지난 88年9月5日 勤勞監督官規程 改正案을 마련해서 總務處 등 관계부처와 協議中에 있으며 이 改正案이 施行되면 高齡者와 民願의 대상이 되는 不適格者에 대하여는 人事交流를 단행할 예정입니다.

職級의 昇格問題는 앞으로 계속 검토과제로 삼아서 연구하겠습니다.

셋째로 增員을 통한 業務量 過多를 해결하기 위해서 앞으로 關係部處와 協議해서 每年 3個年間 100名씩 增員하는 方向으로 현재 計劃을 수립해서 業務를 推進中에 있다는 것을 報告드리겠습니다.

그 다음에 梁慶子委員님께서 원진레이온에

대한 여러가지 사항에 대해서 質問이 계속됩니다.

잘 아시다시피 원진레이온은 職業病 문제로 해서 會社에 많은 물의를 일으켰던 것은 사실입니다. 長官으로서 유감의 뜻을 표하면서 그러나 나름대로 저희들은 현재 처해있는 입장에서 우선 최선을 다하겠다는 자부심과 긍지를 갖고 業務에 임하고 있다는 것을 전제하면서 첫째로 官廳 議政府 事務所에서 勤勞者의 申告로 해서 수사 監督을 실시하고 있습니다.

2次 지난 7月19일부터 7月20일에 걸쳐서 管轄 의정부事務所에서 원진레이온에 대한 實査를 했던 사실이 있습니다.

同社 代表理事 백영기는 勤勞基準法 및 産業安全保健法違反 혐의로 立件했습니다.

그 날짜가 틀리지 않았느냐 하셨는데 特別勤勞監督 실시후 立件해서 送致하는 과정에서 다소간 차이가 있었다는 것을 말씀드리고 現職代表理事등 7名을 追加立件을 8月4日 했습니다.

8月25日 有害部署 作業環境 精密檢査를 실시해서 9月15日 環境改善 是正指示를 한 바 있습니다.

저희 勞動部가 當該 業所와 같이 의도적으로 이같은 사안에 대해서 은폐할 의도가 없었는가에 대해서는 추호도 그런 것은 없었다는 것을 말씀드리면서 만일 이 부분에 長官의 業務遺棄등이 있었다고 하면 하시라도 책임을 질 각오로 있습니다.

在野運動圈이 介入했다면 依法措置할 생각은 없는가 하셨는데 아직까지 파악을 못했습니다마는 이같은 과정에서 구리勞動相談所長은 박무용씨로 파악되나 組織과 운영사항은 파악되지 못하고 있으며 政黨에 속하는 몇 몇 委員들이 直·間接으로 介入되어 있습니다마는 이것은 저희들로서는 現職議員이기 때문에 第三者介入이라고 해석을 하지 않고 있습니다.

다만 그의 사람들이 介入한 第三者介入은 파악되지 못하고 있습니다.

그 다음 關係官의 지도 감독 소홀에 대한 조치에 대해서는 사전에 막지 못한다에 대해서 거듭 유감의 뜻을 표하면서 專門人力이 없어서 다소 어려움이 있다는 것을

말씀드리면서 이런 것을 거울 삼아 일부 기구 보강 등 多角으로 業務를 추진하고 있고 中央醫療院에 이런 문제를 연구할 수 있는 職業病研究所를 추진하고 있으며 의정부事務所長과 關係官에 대해서 강력히 주의를 촉구한 바 있으며 根本적으로는 産業安全課를 설치하고 專門人力을 확보해서 지도 감독을 보다 더 강화해 나가는 방향으로 政策을 수행해 나갈 생각입니다.

그다음 원진레이온民事賠償問題에 第三者의 介入 방관사례 및 대책에 있어서는 被害者 家族과 일부 勞動關係人士가 介入한 내용은 사후에 보고받은 바 있으나 勞使當事者 또는 法律에 의하지 아니한 사람이 介入하여 선동 조정하는 경우에는 法에 따라 조치할 계획입니다마는 이 경우에는 家族의 요청에 의해서 이러한 분들이 會社側과 타협하는데 介入했다는 것을 보고드립니다.

다음 원진레이온에 대한 無災害記錄證 수여경위와 반납경위는 이 會社는 84年3月1일부터 無災害運動을 시작해서 85年10月7일부터 86年5月15日 사이에 無災害 250萬시간을 달성한 것으로 되어 있는데 同 期間중 退職한 사람이 職業病으로 판명되자 會社에서는 지난 9月24日 반납했습니다.

객관적으로도 이해가 가지 않는 부분이고 여사한 일이 발생되지 않도록 최선을 다하겠습니다.

不實檢診 特殊醫療機關에 대해서는 경희의료원과 高大醫大에 철저히 실시되지 못한다에 대한 1次 경고를 88年9月15日 한 바 있고 재발시에는 特殊檢診機關 취소 등 강력한 조치를 하겠습니다.

○梁慶子委員 勤勞者들이 피해를 신고하지 않고 12名이나 그 檢診機關을 불신하고 第3의 機關에서 하겠다는 문제가 생기고 그것으로도 勞動部나 그쪽 醫療機關을 불신하고 있다는 것이 되니까 인식하시고 여러가지 고려를 해주셔야 될 것입니다.

○勞動部長官 崔明憲 그래서 속칭 在野에 계시는 몇 몇 분을 勞動部內에 있는 關係委員會에 현재 직접 참여를 시켜서 실상이 그대로 알려지고 있는 가운데 쌍방의 좋은 이해를 가져오고 있습니다.

다소 시간이 흐르면 이러한 不信은 서서

히 자취를 감추리라고 생각을 합니다.

또 第三者 介入 특히 政治人의 勞動問題 介入에 대해서는 勞動部로서는 現役議員들이 勞使紛糾 現장에 나가는 것은 당연히 나가야 할 것이라고 생각합니다.

○孫柱煥委員 議員이 第三者介入이 안된다는 것은 國民의 代表性 때문입니까? 免責特權 때문입니까?

○勞動部長官 崔明憲 免責特權도 있고 議員님 個人이 憲法機關이고 당연히 그런 사항은 파악해야 되고 그래야 政策을 수립하는데 도움이 될 수 있는...

○梁慶子委員 파악이 아니라 합의서를 보니까 죄송한 얘기지만 立會者로서 署名까지 했는데... 그리고 在野運動圈의 介入部分에 대해서 대상을 명확히 밝혀서 依法措置했어야 되는데 지금 상황은 어떻습니까?

○勞動部長官 崔明憲 在野에서 介入했다고 하는 것은 구두로 보고를 받았지 정확히 보고받은 적이 없고 현재까지는 告發된 사항이 발생하지 않고 있습니다.

만일 企業主側에서 확인되어서 告發이 되어 온다면 法에 따라서 처리하겠습니다.

○李康熙委員 不純勞動團體에 대한 얘기가 거론되었는데 마창勞聯 仁勞聯 서勞聯 얘기까지 나왔습니다.

그런 名稱까지를 파악할 수 있는 勞動行政이 實體를 파악 못하고 있다는 얘기가 계속 반복된다면 勞動行政은 그야말로 「제로」입니다.

○勞動部長官 崔明憲 전부는 파악 못하고 있고 일부 파악하고 있다고 해서 아까 몇 個 團體를 거명한 사실이 있습니다.

勞使紛糾의 해결에 있어서 政府의 조정 역할이 미흡한 이유에 대해서는 쌍방이 自律적으로 해결하는 것을 유도를 하고 있고 어느 편에 서서 의견을 제시하는 政策은 퍼지 않겠다는 것을 밝혀 둡니다.

장애자에 대한 것은 장애자의 취업을 도와주기 위해서 就業指導教育을 매년 600名에서 약 1,000名씩 실시하고 있습니다. 이 중 技能이 부족해서 就業이 곤란한 사람에 대해서는 失業者僱傭促進訓練支援事業에 포함시켜서 조속히 就業될 수 있도록 지원하고 있습니다.

이것은 현재 진행하고 있는 法 일부를 改正해서라도 障礙者에 대한 就業 기회를 늘리는 방향으로 추진시키겠다는 것을 참고적으로 보고드립니다.

이상 梁慶子委員님 質疑에 대한 答辯을 마치겠습니다.

○李海瓊委員 議事進行發言입니다.

지금 梁委員께서 여러가지 質問을 하셨는데 그 과정에서 몇 가지 다시 한번 확인해야 할 것이 있기 때문에 말씀드리겠습니다.

우선 議員들이 勞使紛糾 現장에 나가거나 혹은 當事者의 교섭이나 합의에 立會를 하거나 중재하는 것이 3者介入이 아니냐 이런 취지로 말씀하신 것 같은데 그 점에 대해서는 勞動部나 會社側에 一次的인 책임이 있다고 생각합니다.

勞動部가 앞선 조정 業務를 제대로 해내고 또 政府與黨이 성실하게 國民들의 피해에 대해서 보상을 하고 권리를 확보하는 노력을 해왔다면 그 사람들이 政黨으로 울타리가 없습니다.

政黨은 國民을 위한 公共機構입니다. 그 사람들의 요구에 의해서 政黨이 그런 業務에 나가는 것은 사실은 당연한 것이기도 하지만 다른 行政部署에서 하지 못한 일을 대행하고 있는 것이기도 합니다.

그럼에도 불구하고 마치 그것이 不法行爲를 하는 것인양 그렇게 質問을 했고 거기에 대해서 長官께서는 그 자체는 不法이 아니다 3者介入이 아니다 그렇게 答辯한 것에 대해서는 일단 동의를 합니다.

그러나 在野團體들이 不法團體라고 계속 호칭을 하고 있고 혹은 不純團體라고 하고 있는데 어떤 團體가 政府에 登錄하느냐 안하느냐 하는 것은 團體結成者들의 자유고 登錄을 하면 登錄團體가 되는 것이고 그렇지 않으면 任意團體가 되는 것입니다.

그 구분을 분명히 지어서 任意團體가 不法的인 활동을 하게 되면 不法團體가 될지 모르지만 任意團體가 不法行爲를 하지 않는 데도 그것을 不純團體라고 규정하는 長官의 입장은 다시 확인을 하고 싶습니다.

○李相洙委員 質問하신 同僚께서는 착오에 의해서 그렇게 물었다고 할 수도 있습니다.

예컨대 第三者介入禁止라는 것은 法에 보니까 누구든지 勞動組合의 設立과 해산 勞動組合에 가입할 때 使用者와 團體交渉에 관해서 關係當事者들을 조종 선동 방해 등으로 되어 있습니다.

그러니까 勞動組合에 관계되는 행위일때 第三者介入이 문제되는 것입니다.

한 勤勞者가 다쳐서 그 사람을 위해서 우리가 합의해준 과정은 전혀 이 法에서 말하는 3者介入이 아닙니다.

그런데 설사 우리 同僚委員이 잘못 알고 물었다 하더라도 勞動部長官은 그것이 第三者 개입이 아니라고 말씀했어야 옳고 더 나아가서 설사 그것이 第三者 개입이라 하더라도 어떻게 國會議員만 정당한 權限이 있다고 판단하시는지요? 기본적으로 이것은 第三者 개입문제가 아닙니다.

○韓光玉委員 國會議員이 바쁜 시간을 내어서 勞使間에 원만하게 仲裁 역할을 해서 타결된 사건 중의 하나가 元進「레이온」인데 이것이 왜 여기서 논의되고 있는지 이해가 안갑니다. 이런 문제가 더 이상 부정적으로 논의되지 않기를 간절히 바랍니다.

그리고 아까 長官께서는 仁勞聯이나 서勞聯같은 단체가 當局에 등록되지 않았다는 이유 하나만으로 不法團體라고 논의되는 것은 매우 잘못된 것이다 그것은 任意團體는 될 수 있을지언정 不法團體는 아니다 분명히 말씀드려서 任意團體하고 不法團體는 다르다 이렇게 이야기를 했어야 마땅하다고 생각됩니다.

솔직히 말씀드려서 勞動部나 關係 勞動團體의 손길이 닿지 않는 환경 속에서 國會議員들이 힘닿는 대로 勤勞者의 權益과 勞使關係의 원만한 해결을 위해서 노력하는 것이 우리 國會議員의 임무가 아닌가 저는 생각합니다. 이 문제는 더 이상 부정적인 시각에서 논의되지 않았으면 하는 것이 本委員의 솔직한 심정입니다.

○孫柱煥委員 저도 韓光玉委員님의 지금 말씀에 전적으로 同意합니다. 다만 勞動爭議法 13條2項에는 第三者 개입이 勞動組合 설립에 관한 것 외에 勞動爭議行爲에 관하여 關係當事者를 조종 선동 방해하거나 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 하여서

는 아니된다고 되어 있습니다. 제가 國會議員의 勞使紛糾 조정에 관한 평가를 하자는 것은 아니고 다만 法文案이 이렇다는 것을 말씀드리고 또한 國會議員의 免責特權이라는 것은 發言에만 한정된 것입니다. 그 외에는 모든 國民과 더불어 國會議員도 法앞에 똑같은 적용을 받습니다. 이 두 가지 法解釋上 문제점만을 지적하는 것입니다.

○金東仁委員 單位組合이 형성돼서 서울 協議會다 어디 協議會다 하는 것은 申告證이 안나왔더라도 合法的인 勞動團體로 인정되어 있습니다. 그러나 직접 勤勞關係를 가지고 있지 않는 서勞聯 仁勞聯같은 任意團體에 대해서는 상당히 혼동을 가져올 수 있는 문제라고 보아지는데 이에 대해서 분명히 설명을 해 주세요.

○梁慶子委員 長官께서 실수를 하신 것 같습니다. 제 質問은 同僚委員에 대한 어떤 행위를 퇴색시키거나 문제삼거나 不法이라는 지적은 없었다는 것을 이해해 주시기 바랍니다. 다만 國民을 보호하고자 하는 國會議員의 業務執行과 연계해서 當局이 간섭못할 분위기를 형성해 가면서 자격이 없는 第三者가 개입하는 것을 어떻게 방지하겠는가 또 國會議員들의 職責 수행 과정에서 그런 오해를 받게끔 하는 것을 長官은 어떻게 보느냐 앞으로 在野 運動圈의 脫法的인 행위나 단체를 형성해서 不法的으로 勞使紛糾에 개입하는 사례는 어떻게 할 것인가 하는 면에서 答辯해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 不法的인 단체가 勞使紛糾에 개입해서 不法的으로 조정하거나 선동하는 것은 확실히 違法이며 이런 경우에는 法에 의거해서 처리하겠다는 것이 政府의 입장임을 분명히 밝혀 둡니다.

그 다음에 梁慶子委員님의 質問要旨를 잘 듣지를 못하고 答辯드린 것같은데 그 부분에 대해서는 시정토록 하겠습니다.

이어서 李潤子委員님의 質疑에 答辯드리겠습니다.

먼저 職業病문제에 대한 質疑입니다. 事業主가 産業災害나 職業病 예방을 위한 關係法습이나 制度를 적극적으로 준수하지 아니하고 고의적으로 회피하거나 또는 형식적으로 수행함으로써 職業病이 집단적으로

발견되고 있음을 심히 유감스러운 일이라 하지 않을 수 없습니다. 이러한 배경에는 生産 위주의 經營方針 또 일부 企業의 經濟性 職業病에 대한 인식 부족 作業環境管理技術의 결여 등 여러가지 요인이 복합적으로 작용하고 있을 뿐만 아니라 政府의 指導監督에 있어서도 專門指導監督官의 부족 등으로 다소 소홀했던 것을 솔직히 시인하지 않을 수 없습니다. 따라서 政府는 앞으로 事業主가 보다 능동적으로 産業災害와 職業病을 예방할 수 있도록 事業主와 安全保健관계자에 대한 교육을 강화할 것이며 産業災害와 職業病 예방에 대한 인식제고와 아울러 作業環境改善技術 보급에 적극적으로 노력하겠습니다.

현재 실시 중에 있는 職業病 誘發要因 業體 특별 점검은 앞으로 대상을 확대시켜서 지속적으로 실시하고 法令을 준수하지 않는 事業體에 대해서는 보다 더 지도를 하고 강력하게 대처해 나갈 것입니다.

내년 중에는 産業安全公園 산하에 仁川과 釜山을 비롯한 全國 5個 地域에 技術指導院을 설치해서 企業의 부족한 安全保健技術을 집중 보급 啓導하도록 하겠습니다. 勤勞監督官등 일선 公務員에 대한 産業安全教育를 강화하는 동시에 定規및 수시 監督對象도 확대해서 豫防監督을 철저히 해 나가겠습니다.

中小企業의 保健管理組織의 강화에 대한 質疑가 계셨습니다.

현행 産業安全保健法에는 勤勞者 50人 이상 事業體에 대하여 作業環境과 勤勞者 健康管理 業務를 보다 효율적으로 이행할 수 있도록 醫師인 保健管理者를 선임하도록 하고 있습니다. 李委員님께서 지적하신 바와 같이 현재 우리나라는 産業保健에 관한 學識과 專門경험을 풍부하게 갖춘 專門人力이 부족해서 立法趣旨에 부합되게 運營되지 못하고 있는 것이 사실입니다. 따라서 政府는 작년부터 專擔保健管理者의 선임의무가 없는 1,000人 미만 事業場을 개별적인 保健管理者를 선임하는 대신 專門人力과 施設을 갖춘 保健管理 代行機關에 保健管理者의 職務를 위탁할 수 있는 制度를 현재 시행 중에 있으며 아울러 本 制度가 早期에 정착되도

록 하여 앞으로는 50人 미만 業體도 이와 같은 集團 保健管理를 할 수 있도록 지도해 나갈 計劃입니다.

다음은 作業環境改善에 대해서 報告를 드리겠습니다.

産業安全保健法에 의해서 作業環境 측정은 事業主가 6個月에 1回 정기적으로 자기 會社의 有害環境을 측정 평가하고 그 결과를 기록 보존함으로써 作業環境의 安全性을 입증하는 동시에 미비 사항은 개선되도록 하는데 근본취지가 있는 것입니다. 일부 大企業을 제외한 대부분의 事業主가 이러한 취지를 저버린 채 作業環境 측정을 特殊健康 診斷時 1회만 그것도 마지 못해서 형식적으로 실시하고 있고 또한 측정을 代行하는 일부 機關도 專門性的의 결여로 소임을 다하지 못하는 경우가 있다고 시인하겠습니다.

그래서 政府는 有害物質 取扱業體에 대해서 特殊健康 診斷 實施回數를 年 1회에서 2회로 늘리고 6個月마다 特殊檢診으로 作業環境 측정을 병행 실시할 수 있도록 하는 동시에 特殊檢診機關과 測定機關을 一元化하기 위해서 産業安全保健法 施行規則을 현재 改正하려고 立法豫告 중에 있습니다. 앞으로 作業環境 측정의 내실을 기할 수 있도록 測定機關이나 事業體에 대한 지도 감독을 보다 강화해 나가겠습니다.

다음은 勤勞者 健康診斷制度 개선에 대해서 報告드리겠습니다.

有害業所 從事者에 대한 特殊健康診斷은 70年代 초반부터 실시되고 있으나 그간 醫療機關의 과당 경쟁으로 인한 酬價「덤핑」小規模 業體에 대한 檢診 기피 등의 不實檢診 현상이 있었습니다. 그러나 1983年 産業安全保健法에 의해서 醫療機關指定制와 檢診地域指定制가 실시된 이후 이러한 폐단이 많이 시정되어 가고 있다고 생각합니다.

현재 特殊健康診斷機關으로 지정받은 醫療機關은 37個소가 있습니다. 이 醫療機關 중 類型으로는 醫科大學附屬病院이 9個所 綜合病院級 醫療機關이 19個所 醫院級 醫療機關이 2個所로 분류되며 이들 醫院級 醫療機關과 일부 綜合病院으로 2次 檢診能力이 결여된 醫療機關은 醫科大學과 연계 체계를 갖추도록 하여 1次 檢診만 실시하고 2次 檢診은

시설이 갖추어진 醫科大學에 의뢰해서 실시하도록 현재 하고 있습니다.

그러나 水銀中毒이나 二酸化炭素 中毒과 같이 만성적으로 진행되는 有害化學物質에 의한 職業病 診斷은 특수한 장비가 소요되는 등 고도의 전문성을 요하므로 내년 중에 勞動福祉社 산하에 있는 中央醫院에 職業病研究所를 설치해서 各級 特殊健康診斷機關이 이용할 수 있도록 하여 앞으로는 職業病 診斷에 오류가 없도록 최대한 노력할 생각입니다.

다음은 職業病的 전면적 과약과 철저한 사후관리에 대해서 答辯드리겠습니다.

職業病은 産業社會에서 필연적으로 발생하는 결과라고도 할 수 있습니다만 최근에 이르러 집단적으로 발견된 데 대하여 저 자신을 비롯한 우리 모두가 충격을 받고 있는 것은 사실입니다. 따라서 當部는 職業病的 早期發見과 사후관리를 위하여 지난 9月1일부터 職業病 일제신고를 실시한 바 있습니다만 애당초 豫測했던 것과는 달리 申告者數가 828名으로 그쳤으므로 앞으로 더 延期해서 李仁濟委員께서도 지적했습니다마는 가급적이면 年中 어느 때나 申告를 받는 방향으로 하였습니다. 아울러 職業病 早期發見을 위해 말씀드린 바와 같이 有害業種 従事者는 年 1回 檢診 받도록 되어 있는 것을 2回로 늘려서 6個月마다 特殊健康診斷을 받을 수 있도록 關係規定을 改正中에 있습니다.

현재 職業病者에 대해서는 産災保險法에 의하여 여러가지 措置를 해서 職業病에 다시 이환되는 事例가 없도록 지도하고 있으며 이들의 職場復歸나 民事上 補償問題가 조속히 해결되도록 하므로써 社會問題가 되지 않도록 指導해 나가겠습니다. 특히 補償問題에 대해서는 앞서도 報告드렸습니다마는 政府가 할 수 있는 範圍內에서 最大限 고 려하고 현재 實施中에 있다는 것을 報告드리겠습니다.

다음 勤勞者 保健教育에 대해서 答辯 드리겠습니다.

事業者가 자체적으로 實施하는 勤勞者保健에 內實을 期하기 위해 産業安全管理公園으로 하여금 教材開發과 專門講師의 養成을

추진하고 있습니다.

특히 有害要素가 있는 企業體에 대해서는 事業主로 하여금 保健教育을 철저히 시키도록 하는 한편 教育實績을 記錄 保存케 하므로써 形式的인 教育이 되지 않도록 指導 監督을 철저히 해 나가겠습니다.

또 不良作業環境 改善에 대해서 물으셨습니까마는 양해해 주신다면 報告드린 業務現況中 職業病 유발要因條件 特別點檢 實績과 點檢計劃으로 答辯해 代하고자 합니다.

그 다음에 塵肺患者에 대한 위로금 引上 支給 容의에 대해서 質疑가 계셨습니다.

이 부분에 대해서도 간략하게 설명드리겠습니다마는 저희들 政府가 할 수 있는 範圍內에서 最大限으로 支給할 수 있도록 措置中에 있다는 것을 參考로 말씀드리겠습니다.

그 다음에 産災率을 減少시킬 對策에 대해서 質疑가 계셨습니다마는 앞에서 설명드렸습니다마는 産業 伸張 과정에서 이 부분이 소홀히 취급되었던 것이 사실입니다마는 當部로서는 가장 중요 政策의 하나로서 産災가 發生되지 않도록 현재 2.66로 되어 있습니다마는 91년까지 最下 1%미만 線으로 低下시키도록 있는 全力을 다해서 政策을 遂行케 나가면서 最優先으로 實施해 나갈 생각입니다.

그 다음에 韓國勞動研究院의 企業性과 中立性 維持方案에 대해서 質問이 계셨습니다마는 앞서 質疑하신 委員님 答으로 答음하는 바 李委員께서 質疑하신 뜻을 충분히 이해하면서 그런 방향으로 運營되도록 最善을 다할 생각입니다.

그 다음에 李委員께서 男女僱傭平等法 实效性 確保方案에 대해서 몇가지 말씀이 계셨습니다.

저희들도 男女間 勞賃差異 同一勞動 同一賃金の 不履行에서도 여러가지 문제가 있는 것으로 알고 이것을 해소시키는데 나름대로 最善을 다하고 있습니다마는 周知하시는 바와같이 男女僱傭平等法이 今年 4월부터 實行 시켜보고 있는데 여러가지 問題點이 있는 것으로 저희들은 보고 있습니다.

法 執行 과정에서 야기되는 문제점을 綜合해서 앞으로 충분히 李委員님께서 지적하

신 부분은 再次 法에 反映시키는데 最善을 다하겠다는 報告를 드리겠습니다.

그 다음에 셋째로 雇傭問題調整委員會 機能 補強에 대해서는 運營해 본 후에 이것도 補強해 나가겠습니다.

끝으로 서비스業을 最低賃金 適用對象으로 擴大할 容의가 없는가 하는 말씀이 계셨습니다마는 이 부분에 대해서는 當部로서도 同感입니다.

來年度에 1次 現行法에 建設業 그 다음에 鑛業을 추진했습니다마는 아시는 바와 같이 建設 鑛業 부문은 最低賃金보다 많이 받고 있기 때문에 가장 많은 부분을 占하고 있는 서비스業界에 從事하는 勤勞者들을 보호하기 위해서 그 分野까지도 擴大시키는 방향으로 最善을 다해 보겠습니다.

立法過程에서 이 부분에 대해서 與野委員 여러분이 積極的으로 도와주시기 바랍니다.

끝으로 海外 勤勞者家族 教育을 年間 몇 명씩 하고 있으며 현재 家族 教育이 가능한가에 대해서 質疑가 계셨습니다.

海外勤勞者 家族教育은 職業教育 등 여러 가지 「프로그램」을 가지고 希望者에 대해서 현재 實施하고 있습니다. 그러나 海外人力進出이 年間 2萬餘名씩 된다는 점을 감안해 볼 때 이들을 전부 教育할 수는 없습니다. 꽤 어려운 문제지만 그러나 나름대로 政府로서는 最善을 다해서 海外勤勞者 家族 保護的 側面에서 이들에 대한 보호 教育 또 는 法律相談을 施策을 펴나가는데 보다 더 積極性을 가지고 遂行해 나가겠다는 報告를 드리겠습니다.

海外家族 民願相談은 어떻게 處理하고 있는지에 대해 말씀하셨습니다.

海外家族民願窓口는 1,544個所로서 當部 地方事務所 各市 道및 進出業體등에 현재 實施하고 있습니다.

法律相談 기타 가정사정에 대한 내용하고 관련 相談內容은 신속히 處理될 수 있도록 현재 最善을 다하고 있다는 報告를 드리면서 答辯을 마치겠습니다.

○李康熙委員 오늘 國政監査 첫 날에 있어서 많은 분들이 직접 관련을 해서 수고가 많으셨습니다.

結果的으로 이런 모든 일이 우리나라를

위해서 福祉國家建設에 目的을 두는데 더군다나 우리委員會에서는 庶民層 勤勞者問題를 改善하고 向上시키려는 것이 앞으로 해야 될 委員會 活動이라고 생각합니다. 그래서 한가지 政府側에 建議하고 싶은 것은 과거에 집에서 庶民을 보호하기 위해서 住宅福券을 販賣한 바 있습니다. 그것을 88올림픽大會를 成功的으로 뒷받침하기 위해 올림픽福券으로 轉換한 바 있습니다. 이 올림픽大會가 끝남과 더불어 福券에 대해 한때 體育振興福券說이 있었고 다시 住宅福券으로 轉換하겠다는 說이 있어서 政府側에서 상당히 意見差가 있는 것으로 봅니다. 그런데 福券에 대한 販賣收益金을 勤勞福券으로 轉換해 가지고 名實共히 勤勞者에 대한 獎學事業이라든가 住宅事業이라든가 福祉事業을 支援할 容의는 없는지 그래서 올림픽이 끝남과 동시에 勤勞福券으로 轉換했으면 좋겠는데 政府의 容의는 없습니까?

○勞動部長官 崔明憲 좋은 지적을 주셨는데 政府 各部處內에 各部가 擔當하고 있는 分野에 대한 基金造成을 위해서 추진하고 있어서 綜合的으로 企劃院에서 이 부분은 檢討되고 있다는 것을 參考로 報告드리면서 李委員님께서 지적해 주신 부분에 대해서 나름대로 다시한번 積極的으로 추진해 보겠습니다.

추진과정에서 애로가 있다는 것을 參考로 말씀드리겠습니다.

○李康熙委員 勞動團體에 政府基金을 支援하는 參與率을 높이고 活性化시키고 勤勞者 貧富隔差를 解消하는 福祉政策을 하도록 政府側에 建議하도록 하세요.

○委員長 金令培 더 質疑하실 委員 안계십니까? 없으시면 勞動部本部에 대한 오늘 監査는 이것으로 마치기로 합니다.

委員 여러분 그리고 勞動部長官을 비롯한 勞動部 幹部 여러분 長時間 수고많으셨습니다.

委員 여러분들께서는 아직 미진한 부분이 있다고 생각되시면 다음 10月22일에 勞動部本部에 대한 綜合確認監査가 다시 있습니다. 그때 傘下團體와 地方監査를 마친 후 다시 確認監査를 하기로 하고 오늘은 이상으로 監査를 마치고 散會할 것을 宣布합니다.

(23時52分 監查終了)

○出席監查委員

金 令 培	金 東 仁	孫 柱 煥
梁 慶 子	李 康 熙	李 潤 子
李 台 燮	張 永 喆	李 相 洙
李 海 瓚	韓 光 玉	金 在 光
盧 武 鉉	李 仁 濟	金 炳 龍
金 鎔 采		

○出席專門委員及立法審議官

專 門 委 員	卓 英 鎮
立 法 審 議 官	宋 芳 燮

○被監查機關參席者

勞 動 部		
長 官	崔 明 憲	
次 官	李 龍 俊	
企 劃 管 理 室 長	鄭 東 佑	
勞 政 局 長	具 然 春	
勤 勞 基 準 局 長	金 基 德	
職 業 安 定 局 長	金 濟 憲	
職 業 訓 練 局 長	禹 誠 熙	
勞 動 保 險 局 長	姜 斤 熙	