

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24日(月)

場 所 勞動委員會

(14時38分 監查開始)

○委員長 金令培 지금으로부터 勞動部에 대한 1988年度 國政監查를 계속해서 實施할 것을 宣布합니다.

바로 여러 委員님들의 質疑에 들어가겠습니다.

開議直前に 4黨間에 合意한 바 會議를 좀 더 신속히 하기 위해서 一括質疑를 하고 또 一括答辯을 받는 方法으로 하기로 했습니다. 이 점을 留意해 주시기 바랍니다. 質疑는 네 분하고 그 다음에 勞動部長官의 答辯을 듣는 순서로 하겠습니다.

그럼 먼저 金炳龍委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○金炳龍委員 要旨만 몇 가지 묻겠습니다.

地方廳 또는 地方事務所를 監查하면서 몇 가지 새로이 是正할 점이 發見이 되었기 때문에 여기에 대해서 몇 가지만 質疑를 하겠습니다.

먼저 職業病에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

이 職業病은 한번 발생이 되면 그 病으로 인해서 本人은 영원히 세상을 떠나야 하는 경우가 너무나도 많이 발생하고 있다는 것도 역시 當部에서나 또는 社會가 다 알고 있습니다. 더우기 塵肺症 患者에 대해서는 勞動部에서 특별한 관심을 가지고 이를 해결하는데 최선을 다해야 되겠다 하는 것을 本委員은 地方監查에서 느꼈습니다. 長省 東海病院을 監查하면서 是正해야 될 것은 長省病院이나 東海病院에서 塵肺症 患者가 發生했을 때 일단은 그 現地病院인 長省病院 내지 東海病院에서 檢査를 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 거기서 檢査結果

를 가지고 勞動部에 報告를 하면 勞動部에서는 審査委員會가 構成이 되어가지고 거기서 判定을 해서 그 사람들의 入院與否에 대한 決定을 하는 것으로 알고 있습니다. 그런데 現地에서 檢査를 해가지고 여기에 올라와서 判定하기까지는 많은 時間이 要하고 있는 것으로 알고 있습니다. 反面에 本人으로서 經濟的으로 어렵기 때문에 두세 번 서울까지 와서 聖母病院이라든지 이런 데에 가서 檢査를 한다고 하는 것도 대단히 어렵고 그렇기 때문에 이번 이 監查를 報告를 받으면서 勞動部에서는 長省病院이나 東海病院이 서울에 있는 聖母病院과 같이 判定하는 것을 當部에서 判定할 수 있는 이런 體制가 갖추어지면 職業病 患者들은 거기서 判定받으면서 즉시 入院할 수 있도록 해주는 것이 職業病에 대한 신속하게 處理해 주는 方法이라고 생각이 됩니다. 이 점에 대해서 특별히 勞動部에서는 관심을 가지고 또 長官께서는 여기에 대한 앞으로의 處理方法에 대해서 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

그리고 文教部傘下 附設病院이 6個가 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 그 病院 가운데 一部病院은 諸 手當을 支給하는 病院도 있고 一部病院은 諸 手當을 支給하지 않는 이러한 病院이 있는 것으로 알고 있습니다. 다시 말씀드리면 日傭 勤勞者 形式으로 採用을 해가지고 1年 내지 2年 3年 10년까지 日傭 勤勞者로 採用을 하면서 日曜日手當 내지 月次 年次 또는 法定休暇 諸 手當을 支給하지 않는 이런 病院이 있는 것으로 판단을 했습니다. 그 증거로써 그 분들의 月給封套를 제가 입수를 했습니다. 이것은 명백히 말씀드리어서 諸 手當은 3個月 以上되

면 日傭이 되었건 常傭이 되었건 주어야 되는 것으로 勞動部에 있는 全 職員은 다 알고 있을 것입니다. 그래서 이것은 특히나 文教部 傘下의 病院이라고 하면 國家가 경영하는 病院이기 때문에 國家가 스스로 法을 어기는 이런 행위가 된다고 생각이 됩니다. 그래서 여기에 대한 答辯을 長官께서 해주시기 바랍니다.

그리고 地方監査를 하면서 地方行政官廳과 地方廳 또는 地方事務所간에 서로 協調體制가 부족하다는 것을 느꼈습니다.

그 地域에서 어떤 勞使紛糾가 발생했거나 勞働者들이 억울한 일을 당했다 하는 때에 그 地方行政官廳과 地方事務所나 廳간에 서로 協調가 잘 된다고 하면 신속히 해결할 수도 있는 것을 協調가 안 되고 直接的으로 義務가 없다 하는 이유로 해서 동한시 하는 이런 경우도 많이 發見이 되었습니다.

그리고 治安當局같은 데도 역시 마찬가지입니다. 廳이나 또는 事務所에서 요구를 했을 때 신속히 처리해야겠다는 이런 것이 부족하다는 것을 느꼈습니다. 그래서 長官께서는 地方行政官廳과 地方事務所 廳間에 적극 협조할 수 있는 體制를 이번 기회에 특별히 만들어야 되겠다 하는 것을 長官의 소신을 들어보겠습니다.

그리고 서울에 있는 地下鐵公社에서 6月17日 特殊精密檢査結果 통상임금 21億8,000萬원을 勤勞者에게 20日內에 支給하라는 勞動部의 指示가 있는 것으로 알고 있습니다. 이 문제는 서울特別市 監査時 地下鐵公社 社長을 證人으로 불러가지고 경위를 들어보고 신속히 支給해라 하는 추구를 했습니다. 그래서 追更豫算에 반영시켜서 해결하겠다는 答을 들었습니다. 이 문제는 좀더 확실하게 勞動部에서 지시해서 해결할 수 있도록 해달라 하는 것을 長官에게 부탁하면서 長官의 소신을 들어보겠습니다.

海外開發公社 不當支出問題는 委員長께서 말씀이 계실 것으로 알고 특별히 말씀 안 드리겠습니다.

그리고 近來에 와서 韓國勞總 産業別 聯盟 여기에 保安司나 또는 安企部가 나온다는 말이 있습니다. 분명히 勞動對策委員會를 없앤 것으로 公文上. 벌써 나간 것으로 알

있는데 아직 이 시간에도 그러한 사람들이 産業別 聯盟이나 勞總에 나온다고 하는 것은 지극히 잘못된 것이 아니냐 하는 생각입니다. 그래서 이 문제도 長官의 확실한 答을 해주시기 바랍니다.

그리고 마지막으로 長官에게 質疑하고 싶은 것은 勞動部 例規 第143條 88年度... 第6條에는 外國人 勤勞者 國外の 勤勞者를 斡旋 供給事業을 할 수 있는 허가를 해준 것으로 알고 있습니다. 그런데 거기에는 그러한 斡旋業을 하려고 하면 資本이 2億원의 預置金이 돼야 하는 것으로 알고 있고 또 1億원을 더 내야 되는 것으로 이렇게 알고 있습니다. 그런데 그와같은 輿件을 제대로 갖추지 못한 사람에게 허가가 나갔다는 얘기를 제가 들었습니다. 例를 들어 말씀드리면 財團法人 태양상사에 그렇게 나간 것으로 알고 있습니다. 여기에 대한 명확한 答을 바랍니다.

이상으로 저의 質疑를 마치겠습니다.

○委員長 金令培 다음은 孫柱煥委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○孫柱煥委員 民主正義黨 孫柱煥委員입니다.

本委員은 이번 國政監査 첫날 長官에게 正常的인 勞使關係를 해치고 있는 勞使紛糾의 第3者 介入問題에 관해서 質疑한 바 있습니다마는 그때 長官이 제대로 答辯을 하지 않은 것으로 기억이 됩니다. 이번 國政監査를 통해서 本委員은 勞使紛糾의 第3者 介入이 매우 심각한 상태라는 것을 현장에서 확인할 수 있었습니다. 仁川 勞動廳의 경우를 例를 든다면 서울의 某 大學 學生이 세창物產 勞使紛糾 현장에 들어가서 會社寄宿舍에서 무려 20餘日間이나 勤勞者들과 함께 기거하면서 勤勞者들을 선동한 사실이 있었다는 것을 알게 되었습니다. 이 學生은 놀랍게도 그 大學의 反體制學生團體로 분류되고 있는 民民間 議長을 지낸바 있었다는 것도 알았습니다. 그리고 이 學生은 合法的인 勞動團體가 아닌 이 地域이 한 단체의 傘下 몇個 勞組 組合員들의 지령까지 받아서 쇠파이프 각목 등을 소지케 해서 紛糾 勞組員도 아닌 이들로 하여금 이른바 救社隊의 출동을 방지한다는 名目으로 會社의 경비까지 시킨 사실도 알게 되었습니다. 그

리고 지난 土曜日 이 자리에서 우리가 證言을 청취한 바 있습니다마는 韓國TC電子關係者의 證言에서도 第三者 介入의 問題點 그리고 第三의 暴力 介入의 證言을 들은 바 있습니다. 本委員이 우려하는 것은 惡德 企業主의 非倫理的 僞裝廢業 解雇 第三者의 勞使紛糾 介入이 영향을 미쳤을 可能性에 대해서도 우리 모두가 우려해야 할 것이다 이런 생각입니다. 第三者介入은 근로자와 기업주 어느 누구에게도 이롭지 못하다는 것이 本委員의 생각입니다. 仁川地方勞動廳은 최근 노사분규 현장에서 쟁의행위를 선동한 대학생을 포함해서 모두 7名을 노동쟁의조정법상 제3자개입행위로 사법처리한 바 있음을 현지 감사를 통해서 알게 되었습니다.

長官께서는 노사분규 현장에 외부 세력이 개입해서 배후 조종 선동한 사례가 전국적으로 상당히 많을 것으로 생각이 되는데 산하 全地方勞動廳이 금년 들어서 제3자 개입으로 사법 처리한 건수 관련자의 숫자가 얼마나 되는지를 밝혀 주시기 바랍니다. 勞動部가 파악하고 있는 제3자 개입으로 인한 노사분규 실태에 대해서 소상하게 답변을 통해서 설명해 주시고 동시에 이에 관련된 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

둘째 仁川 地方勞動廳 관내에서만 합법적인 노동단체가 아닌 노동문제관련 단체들이 29個에 이르고 있다는 것을 이번 감사에서 알게 되었습니다.

이런 합법적인 노동단체가 아닌 단체가 전국적으로 몇 개나 되며 이들 단체의 활동내용 이들의 활동으로 노사관계에 어떤 영향을 미치고 있는지 앞으로 이에 대한 勞動部의 대책이 어떤 것인지를 밝혀주시기 바랍니다.

이런 단체 이름과 대표자 그 회원수에 관한 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

셋째 6.29이후 오늘 현재까지 전국에서 발생한 노사분규가 몇 건이나 되며 이 중에서 적법쟁의와 불법쟁의가 각각 몇 건이 되는지를 밝혀주시기 바랍니다. 지방감사에서 부분적으로 확인한 바에 따르면 아직도 불법노동쟁의가 적법쟁의에 비해서 압도적으로 많은 것으로 하는데 이런 법 절차에 따르지 않은 분규가 계속 발생하는 이유는 무

엇입니까? 그것이 勞動部의 근로 감독 지도가 제대로 되지 못하고 있기 때문인지 아니면 노사당사자가 아닌 제3자의 개입때문에 그런 것인지를 밝혀주시고 앞으로 이에 대한 勞動部의 대책을 아울러 말씀해 주시기 바랍니다.

法 테두리 안에서의 노조활동 그리고 법 테두리안에서의 쟁의가 근로자와 기업주 모두를 위하는 길이라는 것이 本委員의 소신입니다.

넷째 위장취업자가 전국적으로 몇 名에 이르고 있습니까? 몇 개 기업체에 몇 명이 있는지를 밝혀주시기 바랍니다. 이들은 어떤 신분의 사람들인지 위장취업한 이후에 정상적인 노사관계를 해친다든지 불법활동에 관한 자세한실태를 설명해 주시기 바랍니다. 위장취업자로 인해서 일부 기업체에서 취업제한을 하는 경우가 있는데 위장취업자에 대한 취업제한의 적법성과 大法院의 판례가 있으면 말씀해 주시고 위장취업자로부터 근로자와 기업을 함께 보호하기 위한 대책을 말씀해 주시기 바랍니다.

작업환경에 대해서 질문하겠습니다. 地方勞動廳 산하 산재 병원에서 실시하고 있는 작업환경 조사에서 작업환경측정 유해 인자 초과 사업장 중 대기업을 많은 것을 알게 되었는데 앞으로 특히 대기업들의 이런 유해 인자 초과가 되는 일이 없도록 하기 위해서 어떻게 이에 대한 대책을 세우실 것인지에 대해서 말씀해 주시기 바랍니다.

아울러 재해율이 해마다 증가하고 있는 추세를 보이고 있는 것을 지방감사에서 역시 발견하게 되었는데 여기서 한가지 문제점이 산업재해 예방시설 자금의 용자가 매우 미흡하다고 하는 것을 알게 되었습니다.

仁川地方勞動廳의 예를 든다면 59개사에서 42億 1,300萬원을 신청했는데 대출이 된 것은 겨우 4분의 1정도의 12億4,200萬원이었습니다. 그나마 영세업체의 경우는 담보능력이 없어서 대출받기가 매우 어렵습니다. 담보능력이 없는 영세업체에 대한 대출대책을 포함해서 재해예방시설자금을 보다 쉽게 대출 받을 수 있도록 하는 데 대한 勞動部의 앞으로의 방침을 말씀해 주시기 바랍니다.

○委員長 金命培 다음은 韓光玉委員 질문해

주십시오.

○韓光玉委員 平民黨의 韓光玉委員입니다.

먼저 長官께서 그 동안의 노동운동의 단압의 상징이었던 노동대책회의를 國務總理에게 건의해서 폐지된 데 대해서 長官의 용단을 내린 것에 대해서 높이 평가하고 있습니다.

그런데 불법쟁의라고 하는 사안에 대해서 그 부분을 다루는 데 있어서 지극히 우려되는 바가 있어서 묻지 않을 수가 없습니다.

勞使紛糾이 일어났을 때에 또 다시 검찰 경찰 勞動部 관계자들로 편성된 합동수사본부가 설치된다는데 이에 대한 사실 여부를 확인하고자 합니다.

만약에 이러한 기구가 다시 설치되게 된다고 하면 제2의 노동대책기구가 될 가능성이 있고 오히려 長官이 평상시에 말씀하신 노사문제의 자율적 해결이라는 원칙에 위배된 발상이 아닌가 그런 발상에서 배태된 기구가 아닌가 여기에 대해서 長官의 명쾌한 답변을 요합니다.

지방감사를 통해서 입수한 「블랙리스트」에 대해서 묻지 않을 수 없습니다.

本委員이 입수한 「블랙리스트」는 제가 가지고 있습니다라는 경남 창원 성안정밀공업에서 근무했던 이봉균씨가 「블랙리스트」에 있다는 사실만으로 취업위에 하고 당한 사실이 있습니다. 그 「블랙리스트」는 창원 경찰서 정보과에서 입수를 해 가지고 그것이 밖으로 표출이 되었습니다.

부산 국제상사건인데 이 「블랙리스트」는 약 129명의 근로자 신상명세서가 수록된 것입니다. 여기에 사전까지 포함된 것도 있고 노무과에 비치되어서 약 100여명이 이미 해고되었고 나머지 20여 명이 계속 해고의 위협을 받고 있다고 합니다. 이와 같이 이런 회사에서 입수한 「블랙리스트」를 本委員이 입수를 했을 때에 과연 이 나라의 노사문제가 언제 정상화될 것이며 이러한 「블랙리스트」가 존재하고 있는 한 진정한 노사문제는 해결할 수 없다 이렇게 판단이 되는 바입니다. 따라서 현대판 노비문서라고도 불리우는 이와 같은 「블랙리스트」는 하루속히 없어져야 될 문서로서 長官의 용단이 또 한번 필요하지 않은가 다시 말해서 노동대

책위원회 폐지를 건의한 그런 용단이 또 필요한 것이다 이렇게 本委員은 판단하는 것입니다. 따라서 本委員은 長官에게 이와 같은 현대판 노비문서라고 부를 수 있는 「블랙리스트」를 그 동안에 노사대책위원회를 주관했던 안기부 보안사 등 관계 기관에 폐지할 것을 요구하는 건의를 國務總理에게 해서 國務總理로 하여금 각 기관에 지시하도록 할 용의가 없는가 묻고자 합니다. 勞動部에서는 산하 각 지방청 지방사무소에 지시해서 당해 관할 기업체에 「블랙리스트」가 있다고 하면 즉각 소각 폐기 처분할 것을 지시하는 조치를 취할 용의가 없는가 묻고자 합니다.

「블랙리스트」는 하루빨리 없어져야 할 문서이고 이것이 제5공화국 비리 중의 하나인 노동대책위원회의 산물이었고 그것이 노동자들의 생존권을 위협을 했고 노동자들의 인간으로서 누릴 수 있는 인권 침해 이런 것을 생각할 때 우리가 분개하기 이전에 어찌하여 이러한 문서와 이런 대책회의가 과거에 존재를 했는지를 통탄하지 않을 수가 없습니다.

이런 점을 감안해서 장관께서는 이 문제에 대해서 다시 한번 용단을 내려서 本委員이 주장하는 바를 관철시켜 주시기를 당부하면서 그 답변을 듣고자 합니다.

구사대폭력사건인데 이것도 역시 기업주의 노사관의 잘못된 시각에서 나온 하나의 행위다 이렇게 먼저 평가하지 않을 수가 없습니다. 일일이 시간관계상 열거를 하지 않겠습니다라는 수많은 업체가 사용자의 자의대로 노조의 활동을 방해하고 심지어는 자유로운 노조활동을 하는 근로자들에게 부당해고조치를 하고 있는 것이 사실이었습니다. 이와 같이 부당해고한 사건에 대해서 또는 폭행을 가한 사건에 대해서 當部에서는 단호한 조치를 취해야 될 것으로 생각을 하고 있습니다.

근래 일어난 사건을 소개하면 20日 오후 구로구 가리봉동1공단에 있는 신애전자에서 노조원 60여명이 회사안으로 들어가다가 회사측 구사대에 의해서 폭행을 당해서 노조원 김정수씨가 머리가 10센티 가량 찢어지는 상처를 입고 20여명이 중경상을 입은 사

건이 발생을 했습니다. 그동안에 일어난 사건을 本委員이 열거하지 않아도 이와 같은 사건이 계속 발생되고 있는데 當部에서 구사대의 폭력사건을 미온적으로 처리했기 때문에 일어난 사건이 아닌가 이렇게 생각해 마지 않는 것입니다. 어찌하여 근로자들은 폭행을 당하고 부당하게 인권을 침해 당해도 법의 보호를 받지 못하고 사용자들은 법의 비호를 받는 그런 현상인지 참으로 개탄하지 않을 수 없습니다. 이 점에 대해서 長官께서는 단호한 조치를 취해줄 것을 바라 마지 않습니다.

위장폐업문제에 대해서도 여러분들이 질문을 하신 것으로 알고 있습니다. 아직도 위장폐업을 하는 사례가 많이 일어나고 있습니다. 이와 같이 위장폐업을 하는 것은 소위 적자로 인한 경영난이 아닌 근로자들의 생존권을 박탈해 버리는 경우가 있고 또 어떤 경우에는 기업은 망해도 기업주는 산다고 하는 반사회적인 행위에 속하는 경우가 하나 있고 그 다음에는 노조를 파괴하거나 쟁위행위에 대항하는 수단으로 폐업을 하는 경우 이 경우는 노동조합의 정상적 활동과 노동운동에 대한 부당한 행위에 속하는 것입니다. 모든 경우는 어찌되었든 간에 다 기업주가 세무당국에 신고하게 되면 폐업이 됩니다. 이와 같은 것은 제도적으로 개선을 해야 되겠지만 當部에서는 앞으로 위장폐업을 어떻게 근절시킬 것인가에 대해서 대책을 밝혀주시기 바랍니다.

本委員이 지방감사를 통해서 느낀 것은 근로감독관문제입니다. 일선에서 근로자를 접하고 있는 분이 근로감독관입니다. 근로감독관의 과다한 업무량과 일부 자질 부족 문제에 있어서 근로자들의 불만이 대단히 비등해 있다 이렇게 생각을 했습니다. 따라서 지난번 답변을 보면 근로감독관 증원문제에 있어서 3개년 계획을 세워서 매년 100명을 증원을 하고 또 여자 감독관도 어느 정도 채용한다고 하는 말씀을 하신 적이 있습니다.

本委員이 보기에 매우 심각합니다. 또 다시 강조를 합니다. 근로감독관 1인당 294개소를 관할해야 되고 근로자의 수는 1萬2,786명을 관할해야 됩니다. 대단히 과다한 업무입니다. 3년을 기다릴 여유가 없고 과감한 증원과 근로감독관의 자질을 향상시키기

위한 특별계획이라든지 어떠한 훈련을 요구할 시기가 아닌가 해서 여기에 대해서 長官의 확고한 대책을 밝혀 주시기 바랍니다.

그 다음에는 江原道 地方을 監査하면서 느낀 것인데 이것은 물론 當部가 計劃한 事案은 아닙니다. 動資部에서 소위 經濟性이 약한 炭鑛을 廢鑛시키고 經濟性이 좋은 炭鑛을 육성한다 따라서 經濟性이 약한 鑛山의 廢鑛으로 인한 失業者에 대한 적절한 對策을 강구하겠다고 하는 발표가 나왔습니다. 그런데 勞動部 입장에서는 그와 같은 動資部의 발표에도 불구하고 파생된 勞使紛糾에 대처해야 될 것입니다. 왜냐 하면 廢鑛으로 인해서 발생하는 滯拂賃金 退職金 災害補償金 등 또 賃金性 經費와 勤勞者들의 轉業問題 등 여러 문제를 當部로서는 綜合對策을 강구하지 않으면 안될 것입니다.

만약에 이러한 綜合對策을 강구하지 않아서 廢鑛으로 인한 鑛山의 勞使紛糾이 심대하게 이루어졌을 적에는 호미로 막을 것을 가래로 막아야 되는 경우가 된다고 하는 것을 말씀드리지 않을 수가 없습니다. 그들은 어떻게 보면 우리 社會의 基層部類입니다. 教育程度도 낮습니다. 따라서 理性的인 행동보다는 感性的인 행위가 항상 앞설 가능성이 있다는 점을 유념해서 이 문제를 가볍게 취급하지 마시고 動資部에서 한 計劃이니까 우리는 옆에서 방관하는 듯한 좀 미온적인 태도로 대처해도 좋다고 하는 안일한 자세는 버려야 할 것입니다.

그 다음 本委員은 產災로 인한 職業病이 상당히 심각하다고 생각합니다. 현재 전국적으로 有害物質 製造業體와 有害作業環境業體는 몇 군데나 되는가 또한 身體檢査 또는 特別 作業環境 측정된 결과를 企業主 측은 물론이고 勤勞者 측에도 통보되고 있는가 이 문제를 다시 한번 확인하고 싶습니다. 어쨌든간에 職業病 문제는 매우 심각한 문제입니다. 이 문제에 있어서도 미온적인 자세로써 접하게 될 적에는 매우 어려운 입장에 빠진다고 하는 것을 당부해 마지 않습니다.

마지막으로 理事長制 廢止問題를 거론하지 않을 수가 없습니다. 지금 當部 傘下機關인 海外開發公社와 勤勞福祉公社에 理事長 制度가 있는데 이것은 물론 當部에 속한 것은

아닙니다. 이게 政府投資機關 전체에 관한 문제지만 어쨌든간에 本委員이 문제를 이미 제기했습니다만 이와 같이 屋上屋格인 불필요한 기구가 있어서 運營上의 차질과 혼란과 또는 적은 豫算을 갖고 있는 當部로서는 하나의 豫算의 낭비다 政治的인 인사의 배려에 의해서 이루어지는 理事長制는 즉각 폐지되어야 된다고 생각하는데 當部の 責任者로서 長官의 견해를 명쾌하게 答辯해 주시기 바랍니다.

이상으로 本委員의 質疑를 마치면서 오늘날 民主化로 진입해 가고 있는 현시점에서 勞動問題는 매우 중요한 문제로 대두되고 있습니다. 이제까지는, 高度成長政策에 의해서 企業주의 편에 서서 어떻게 보면 牽引車 역할을 했던 企業주의 이익을 위해서 勤勞者들은 희생을 강요 당해 왔던 것도 사실입니다. 그러나 이제는 勤勞者들도 자기들의 목소리를 내야 되고 자기들의 勤勞의 代價를 당연히 받아야 되는 시점에 있는 것입니다. 다시 말해서 이러한 勤勞者들의 목소리를 當部에서는 귀찮게 또는 혼란의 하나의 요인으로서 치부해 버릴 것이 아니라 그들이 商品이 아닌 한 인간으로서 자기들의 당연한 權利를 찾으려고 하는 것이다 이런 측면에서 여러분들은 평가돼야 되고 또 그것을 위해서는 여러분들의 자세전환도 있어야 된다 이렇게 생각을 하는 것입니다.

이제까지 勤勞監督官들의 자세 또는 勤勞者들을 보는 시각은 대등한 관계가 아닌 主從 관계 또는 하나의 雇傭者와 被雇傭者 간에 있어서 이야기를 하면 마땅히 따라야 되는 하나의 종속물로 보았던 것입니다. 그러나 어쨌든 간에 이제 모든 國民이 고르게 자기의 權利와 이익을 찾아야 하는 현시점에서 그것이 民主化의 전제가 되는 것이고 또 勞動問題에 있어서 民主化가 되지 않는 한 진정한 民主化가 될 수 없다는 측면에서 여러분들은 각별히 勞動의 民主化에 대해서 신경을 써 주시고 앞장서 주실 것을 당부드리면서 여러분들의 건투를 빌어 마지 않습니다.

대단히 감사합니다.

○委員長 金令培 韓委員님 質疑가운데 炭鐵 廢業에 따르는 勤勞者들의 轉業對策에 대해

서도 長官께서 答辯하시는 것이 좋겠습니다. 다음은 盧武鉉委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○盧武鉉委員 전체적인 監査過程을 통해서 本委員이 받은 느낌 몇 가지를 質問하겠습니다.

첫째 勤勞監督에 관련한 문제로서 우선 勤勞監督官들의 일반적 業務 태도가 소극적이다 또는 소신이 없는 것같다 여러가지 편파적이다 이런 것들을 그때그때 지적했습니다. 구체적인 근거는 地方監査할 때 지적했기 때문에 다시 반복하지 않았습니다.

그런데 이 점에 관해서 자꾸 勤勞監督官들을 나무라는 쪽으로 지적했는데 따지고 보면 勤勞監督官들이 일할 맛도 안 나겠다 자기의 監督權을 제대로 행사하는 데 있어서는 자기들에게 주어져 있는 司法的 권한이 실질적으로 실효성있게 뒷받침되는 것도 중요한 하나의 문제라고 보아지는데 아무리 조사해서 送致를 해도 罰金 몇 십만원으로 끝나 버리니까 企業主들은 勤勞監督官에게 法대로 立件하라고 배정을 내미는 경우도 있고 이렇게 하다 보니까 監督의 效率도 저하될 뿐더러 勤勞監督官들의 사기가 현저하게 저하됩니다. 處罰에 관한 문제는 檢察이나 司法府 쪽에 넘겨져 있는 문제인데 적어도 勞動問題에 대한 인식의 부족에서 治安 當局者들에게 量刑의 결정이 맡겨져 있음으로 해서 勞動部와는 다른 관점에서 문제를 바라보기 때문에 발생하는 것으로 보아지는데 이 문제를 시정하기 위한 어떤 對策을 마련해 주었으면 좋겠다고 생각하는 데 그 점에 관해서 견해를 간략하게 밝혀 주시고...

두번째 勞動委員會의 판정이 이론적 일관성이 없고 매우 난맥상을 면치 못하고 있다는 것입니다. 일반 行政官廳에서 처리하고 있는 일부 勞動行政 또한 같은 차원에 있었다 명백히 시정되어야 된다고 생각하고 또 그것이 勤勞者들에게 항상 불리한 쪽으로 항상 원칙 없이... 원칙이 없으면 항상 이쪽으로도 가고 저쪽으로도 가고 했으면 좋겠는데 항상 勤勞者들에게 불리한 쪽으로만 적용되어 왔다는 것에는 또 일정한 원

칙이 있었던 것으로 보입니다. 이 점에 관해서 차후 對策을 묻습니다.

세번째는 勞動者들에 대해서 一般檢診 特殊檢診 精密診斷制度가 있고 또 作業環境測定制度가 있는데 좀 아쉬운 것은 이 결과가 勤勞監督官廳에 의해서 착실하게 감시될 수 있는 제도적 장치를 갖추고 있지 못하나 監督官들이 게으르다는 뜻이 아닙니다. 法規의 미비 아닌가 보여집니다. 檢診結果를 企業體만 알고 檢診機關이 알고 監督官廳이나 勞動者 團體에게 알려 주는 制度가 없으므로 해서 檢査해 놓고 그 시정이 잘 안되고 있는 것같은데 그 制度改善에 관심을 가져봐 주셨으면 좋겠습니다.

그 다음에 대부분 被監査 事業體의 선택에 의해서 檢査機關이 결정되기 때문에 과연 공정성이 보장될 수 있느냐 하는 의문이 있어서 이것도 制度改善이 있었으면 좋겠습니다.

그 다음에 職業訓練所도 있고 地方勞動行政官廳에서 하고 있는 일 중에서 教育 部分이 상당히 큰데 오히려 企業主 측에서 하는 教育機關이 대부분 企業體의 자체 教育이나 企業 經營者 團體에서 하는 教育이 많고 勞動者 團體에서 하는 教育은 勞動者 幹部 소수에 대해서 하는 教育뿐이지 勞動者 일반에게 勞動 關係法에 적혀 있는 자기들의 권리자 또는 거기에 담겨져 있는 勞動者 보호의 정신같은 것을 教育하는 부분은 좀 부실한 것같이 되어 있어서 勞動者의 권리를 되도록이면 억누르려고 하던 第5共和國 시절의 관점이 그대로 유지되고 있는 것 아닌가 하는 점을 발견했습니다.

그 다음으로 勤勞福祉公社에서 하고 있는 勤勞福祉制度 중에서 없는 것보다 못하다 다른 것들은 대부분 미흡하다 하는 아쉬움을 느끼지만 있는 것이 오히려 더 해롭다는 생각이 드는 制度가 몇 가지 있습니다. 勤勞文化祭하고 產災患者에 대한 貨貸制度 獎學金制度 住宅貨貸制度 이런 것이 전체 福祉公社 豫算의 3% 안팎이라는 것입니다. 이것은 결국 어떤 일정한 기준을 가지고 勞動者들에게 혜택을 준다고 할 때 그 기준에 해당하는 사람에도 1%나 0.1% 정도밖에 해당 안되는 그래서 이런 것이 실질적

으로 運營 과정에 있어서는 이것을 運營하는 사람 少數의 안면이나 약간의 施惠로써 불평분자들의 불평을 무마하는 제도로 전락해 버릴 가능성이 있다. 결국 이것은 우리도 이런 制度를 가지고 있다고 「텔레비전」에 한번 선전할 수 있는 宣傳費 이상의 효과를 가지지 못한다. 이것은 완전히 속임수에 불과합니다. 이런 制度라면 차라리 없애는 것이 좋겠다... 이것은 勞動者들에 대한 기만이라고 생각합니다.

다음 1987年6月29日 이후 그 해 말까지 전체 紛糾數가 몇 件이나 됐으며 그 紛糾 중에서 合法紛糾는 몇 件 不法은 몇 件입니까? 그런데 그 不法紛糾 중에서 第3者 개입에 의한 不法紛糾 非合法的 勞動團體의 사주에 의한 不法紛糾 또는 僞裝 就業者에 의한 不法紛糾는 전부 몇 件이며 몇%나 되는가 묻습니다.

다음 第3者 개입이라는 것은 法律上 違法化되어 있으니 묻지 않겠습니다만 그러나 非合法的 勞動團體라고 할 때 무엇이 非合法的 勞動團體인가 仁川에 29個가 있다고 하는데 이것은 勞動法 또는 一般 結社의 自由와 관련해서 무엇을 하면 非合法的 勞動團體인가를 묻습니다.

다음 僞裝 就業者는 구체적으로 무엇을 僞裝 就業者라고 하며 어느 경우에 實定法上 不法인가를 물어 보고 싶습니다.

第3者 개입 非合法的 勞動團體의 개입 僞裝 就業者의 개입이 옳지 않은 것이라고 한다면 第5共和國 아래에서는 이들에 대한 對策이 미흡했던가 이들에 대한 對策을 소홀히 하고 미흡하게 했던가 아니면 그것이 人權彈壓 시비를 불러올 만큼 第3者 개입이나 非合法的 勞動團體 僞裝 就業者에 대한 철저한 감시 감독을 했던가 어느 쪽이냐를 묻습니다.

만약에 철저한 감시 감독을 했음에도 불구하고 7·8月の 大勞動者 鬭爭이 있었다고 한다면 그것은 政府가 이들을 철저하게 감시하는데 그래도 소홀해서 벌어진 것인지 아니면 第5共和國의 勞動政策이 오로지 탄압 일변도로 시행됨으로 해서 勞動者들의 욕구를 너무 억눌러 놓았던 결과 7·8月の 大鬭爭이 발생하게 된 것인지 그 견해를 밝

혀 주시기 바랍니다.

○委員長 金令培 잠시 停會했다가 長官의 答辯을 듣도록 하겠습니다.

잠시 停會하겠습니다.

(15時35分 監査中止)

(16時 5分 繼續監査)

○委員長 金令培 監査를 續開하겠습니다.

勞動部長官 나오셔서 答辯해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 崔明憲 勞動部長官입니다.

지금부터 네분 委員님 質疑에 대한 答辯을 質疑하신 順序대로 報告드리겠습니다.

먼저 金炳龍委員께서 職業病問題에 대한 質疑가 제셨습니다.

진폐증환자에 대한 검진 결과에 대한 처리 방안의 개선 또는 時間의 短축을 위한 제도적 개선문제 등등에 대한 質疑가 제셨습니다.

委員님께서 잘 아시는 바와같이 塵肺判定問題는 高度의 專門性과 오랫동안의 經驗이 필요한 문제이기도 합니다. 그렇기 때문에 지금 당장 地方에 그 業務를 委任시키는 어려운 實情에 있습니다. 다만 地方所在 病院 醫療障들이 塵肺判定을 할 수 있는지 여부를 현재 檢對中에 있습니다.

그것이 가능하다고 인정된다면 委員님께서 지적하신 대로 塵肺患者에 대한 審議 權限을 地方에 移讓할 方針을 갖추기 위해서 作業을 진행중에 있는 것으로 報告에 갈음하겠습니다.

두번째 質疑하신 내용이 되겠습니다.

委員님께서 전국 6個 國立大 醫療機關에 종사하는 日傭職의 手當 未支給에 대한 對策에 대해 質疑가 제셨습니다.

委員님께서 大邱地方廳 국정감사시 경북대학 부속병원에 종사한 日傭職 직원에 대한 諸 手當 未支給을 지적하셔서 바로 大邱 地方廳長이 조사에 착수해서 165명의 日傭職에 대한 수당 未支給分 1億8,000余萬원을 算定하여 10月21日 支給指示한바 있습니다.

이번의 委員님 지적을 계기로 다른 5個 市道 國立大學의 부속 의료원에 대하여도 調査를 지시하여 未支給分을 확정하여 지금 토록 지시하겠습니다.

다만 이들은 國立 醫療機關으로서 文敎部

에서 주관하여 制度改善이 뒤따라야 하기 때문에 좀 시간이 걸릴 것으로 생각합니다.

이 부분에 관해서는 勞動部長官으로 적극 協調할 計劃입니다.

金炳龍委員님께서 세번째 質疑하신 내용이 되겠습니다.

지방노동관서와 지방행정관청과의 업무협조가 미흡한데 이에 대한 대책이 무엇인가라는 質疑가 제셨습니다.

委員님께서 좋은 지적을 해주셨습니다.

勞動行政을 擔當하고 있는 勞動部로서 같은 애로를 느끼고 있습니다.

보다 效率的으로 勞動行政을 執行하기 위하여 使用者와 勤勞者에게 불편을 끼치지 않게 하기 위해서 委員님께서 지적하신 대로 이런 未洽된 부분을 是正할 생각으로 앞으로 業務推進 과정에서 그 結果를 委員님께 報告드리도록 하겠습니다.

그 다음에 서울 地下鐵公社의 金品未清算 是正指示가 잘 이행되도록 促求하신데 대하여 長官의 所信이 무엇인가 質疑를 하셨습니다.

일단 勤勞監督官 執行規程에 의거 20日間의 是正期間을 주었지만 委員님이 지적하신 대로 서울地下鐵公社는 公社의 성격상 追加 財源을 追更이나 豫算費 등의 名目으로 감독관청인 서울市の 承認을 얻어 處理되어야 할 사항이므로 期間內 是正이 어렵다고 思料됩니다.

그러나 가급적 期間內 是正하도록 하되 서울地下鐵公社의 경우 公社의 特殊性을 감안해서 그들이 是正하는데 대한 애로점이 있다면 다시 文書를 接受해서 報告드리도록 하겠습니다.

다만 서울市 監査時에 地下鐵公社 社長으로부터 그와같은 지적이 있었다는 報告를 들었으며 우선은 是正指示한 대로 執行하되 다만 時間的인 여유를 주십사 하는 建議가 있었다는 것을 參考로 말씀드리겠습니다.

만일 그같은 事項을 否認하고 是正되지 않을 경우에 서울地下鐵公社도 法에 따라 措置할 생각입니다.

그 다음에 勞總 및 產別聯盟에 아직도 保安司 安企部 要員이 出入하고 있는데 이를 是正할 用意가 없는지 하는 내용이었습니다.



니다.

이 문제는 이미 是正된 것으로 本人은 생각하고 있습니다.

다만 그같은 사실이 아직 있다면 勞總은 傘下機關도 아니라 任務를 충실히 이해하는 방향으로 委員님들의 뜻을 전달하겠다는 것을 말씀을 드리하고자합니다.

그 다음에 海外選出業體 決定과정에서 財團法人 대양의 資產基準에 未達하는데도 國外勤勞者 供給事業을 許可한 理由는 무엇인 가하는 質疑였습니다.

許可에 있어 資產基準은 登記簿上 登記資產이 아닌 실제의 “純資產額(總資產-總負債額)2億원 以上”이였습니다.

財團法人 대양의 경우 登記簿上 登錄資產은 3,411萬원이나 公認會計士에 의하여 確認된 資產現況報告書上 실제의 純財產額은 2億2,000萬원으로 許可基準에 合當하였으며 預置金도 1億원이 確保되어 있어 許可하였습니다.

이상 金炳龍委員님의 質疑에 대한 答辯을 마치고 다음 孫柱煥委員께서 第三者 介入에 대한 當部の 견해와 世창物產과 韓國T.C의 例를 들었습니다.

司法處理件數 및 人員數 全體的 實態및 그 資料에 대해 質疑가 계셨습니다.

이 부분에 대해서는 잘아시는 바와같이 요전번 臨時國會에서 많은 논란을 가져왔습니다. 그때 當部の 長官으로서 所信을 밝힌 바있지만 勞使紛糾에 대한 제3자개입으로 司法處理될 경우 대부분 他刑事法등과 競合되어 외법조치된 것이 一般的입니다.

지방노동관서를 통해 확인한바에 관련하여 拘束된 경우는 '87년12件 '88년에 5件이며 기타 不拘束處理사건등까지 포함된 자료는 추후 書面제출하겠습니다.

第三者介入금지위반과 관련된 개별사례등 자료는 별도로 제출하겠습니다.

다음은 國政監査 初期에 여러 委員님들께서 이 부분에 대한 質疑가 계셨는데 當部로서도 그것을 거울삼아 勞動關係法上 第三者介入禁止條項에 대한 檢討를 해서 나름대로 그 法에 대한 의견을 말씀 드리겠습니다.

關係條文은 勞動組合法제12조의 2 勞動爭議調整法 제13조의 2 勞使協議會法 제27조 直

接 勞動關係를 맺고 있는 勤勞者나 당해 勞動組合 또는 使用者 其他法令에 의하여 正當한 權限을 가진자를 除外하고는 누구든지 勞動組合의 設立과 解散 勞動組合에의 加入 脫退 및 使用者와의 團體交涉에(勞動組合法) 爭議行爲(勞動爭議調整法) 協議會運營(勞使協議會法)에 관하여 關係당사자를 操縱 煽動 妨害하거나 其他 이에 영향을 미칠 目的으로 개입하는 行爲를 하여서는 아니된다. 다만 總 聯合團體인 勞動組合 또는 당해 勞動組合이 加入한 產業別 聯合團體인 勞動組合의 경우에는 제3자개입으로 보지 아니한다. 勞使協議會法에는 但書조항 없습니다. 勞動組合法 제45조의 2 勞使協議會法 제30조 罰則 3年이하의 懲役 또는 500만원이하의 罰金 勞動爭議調整法 第45조의 2(罰則) 5年이하의 懲役 또는 1,000만원이하의 罰金에 處하도록 되어 있습니다.

問題의 제기되었던 부분입니다.

등 조항이 '88년12월31日 新設된 이래 제3자개입禁止의 適用範圍에 관하여 論難이 있어 왔을뿐만 아니라 일부에서 이의 廢止를 主張해왔던 것만은 사실입니다.

특히 지난해 以後 爭議行爲가 급증하고 있는 過程에서 勞動問題 關聯團體 정치권 등에서 爭議行爲現場에 개입하는 사례의 違法性 여부등에 관하여 論難이 擡頭되었습니다.

當部로서는 그렇게 생각하고 있습니다.

제3자개입여부를 判斷하는 基準은

첫째 제3자의 範圍에서 除外되는 法令에 의하여 正當한 權限을 가진자”의 範圍와 그 業務의 한계

둘째 실제로 행한 “행위”의 違法性 여부 즉 “爭議行爲等에 관하여 關係당사자를 操縱 煽動 妨害하거나 其他 이에 영향을 미칠 目的”이 있었는지 여부에 달려 있다고 생각이 됩니다.

그 다음 “法令에 의하여 正當한 權限을 가진자”의 範圍와 그 業務의 한계에 관해서는 總 聯合團體인 勞動組合 또는 당해 勞動組合이 加入한 產業別 聯合團體인 勞動組合 但 勞使協議法에서는 제3자에 포함되어 있습니다.

소속勞組의 委任에 의한 團體交涉 所屬勞

組에 대한 指導 教育 등

公認 勞務士의 경우

그 職務事項 중 勞動關係法令 및 노무관리  
에 관한 相談 指導 포함되게 되어 있습니다.

辯護士의 경우

辯護士는 당사자 其他 關係人의 委任 또  
는 公務所의 委囑等에 의하여 訴訟에 관한  
行爲 및 行政處分의 請求에 관한 代理行爲  
와 일반 法律事務所를 행함을 그 職務로  
한다.

勞動委員會의 斡旋 調停 仲裁委員

관할 行政官廳

그 다음에 勞動爭議調整法 제5조의 2에  
根據한 任意調整人

위에 例示된 자들이 法令에 의하여 賦與  
된 權限의 範圍내에서 그 職務를 행하는  
경우 이것은 適法이라고 저희들이 解釋을  
하고 있습니다.

실제로 행한 “행위”의 違法性 여부에 대  
한 檢討입니다.

관계당사자 또는 法令에 의하여 正當한  
權限을 가진자를 除外하고 기타의 第3者가  
爭議行爲 등에 개입한 事實이 있는 경우 그  
러한 行爲가 違法行爲로 認定되기 위하여는  
개입行爲者가 關係당사자에 대한 操縱 煽動  
其他 影響을 미칠 目的을 갖고 있었는지  
여부가 立證되어야 된다는 것입니다.

둘째 介入意思없이 단순히 자문 등에 응  
한 경우 違法性을 인정하기는 無理가 있습  
니다. 따라서 正當한 權限을 가지지 아니한  
者 즉 國會議員 大學教授 辯護士 등이 介  
入意思없이 단순히 諮問 助言 등을 행한  
경우 이런 條項을 적용하여 處罰할 정도로  
違法性이 있다고는 볼 수 없는 것으로 저  
희들은 해석하고 있습니다.

끝으로 問題點이 되겠습니다.

法的 論理性의 缺如입니다. 當 條項은 論  
理的으로 法令에 의하여 正當한 權限을 가  
진 者의 爭議行爲 등에 관하여 關係 當事者  
를 調整 先動 방해하거나 기타 이에 影響  
을 미칠 目的으로 介入한다고 하더라도 違  
法이 아니라는 모순된 해석이 가능케 됩니  
다. 또한 어느 누구든지 勞使關係에 대하여  
조정 先動 방해 기타 影響을 미칠 目的없  
이 단순한 諮問 助言은 가능하다 할 수

있을 것으로도 해석이 될 수 있습니다.

둘째 조정 先動 방해 기타 影響을 미칠  
목적으로 介入하는 行爲와 단순한 자문 조  
언 상담행위와의 구분은 사실 어렵습니다.  
비록 第3者의 介入行爲가 있었다 하더라도  
違法性이 인정되려면 爭議 調整 등에 관하  
여 關係 當事者를 調整 先動 방해 기타  
影響을 미칠 目的으로 개입한 行爲가 있었  
음이 입증되어야 하나 이는 現實的으로 사  
실 어려움이 있습니다.

結論的으로 政治人 大學教授 등이 勞使  
當事者의 요청에 따라 행하는 諮問指導 등  
의 行爲는 勞動關係등에 대하여 조정 방해  
先動 기타 影響을 미칠 目的으로 介入하는  
行爲가 아닌한 違法親하기는 어렵다고 생각  
이 됩니다. 그러나 합법적 勞動爭議 不法的  
勞動爭議 등을 불문하고 勞動關係 當事者  
이외의 第3者가 事業場 勞使問題에 介入하여  
勞使關係 當事者를 조정 先動 방해하거나  
이에 影響을 미칠 目的으로 介入하는 行爲  
를 違法行爲라고 저희들은 결론을 보았습니  
다.

不法爭議行爲 등에 대한 第3者의 介入行爲  
가 있을 경우 憲法上 處罰이 가능함으로  
第3者 介入禁止條項은 削除되어야 한다는 견  
해가 있습니다. 여기에 대한 當部의 意見은  
爭議行爲 등의 合法的인 또는 不法의이든간에  
第3者의 介入行爲가 있는 경우 그러한 行爲  
가 勞使關係 當事者에 대하여 조정 先動  
방해 기타 影響을 미칠 目的으로 介入하는  
행위의 경우에 모두 처벌되어야 한다고 생  
각합니다.

이상 第3者 介入에 대한 當部의 의견을  
전번 臨時國會에서 있었던 各 委員님들의  
意見을 바탕으로 해서 關係法曹界 모든 人  
士들의 助言을 얻어서 이와같은 結論을 맺  
게 되었던 것을 參考的으로 報告했습니다.

○李相洙委員 그 資料를 提出해 주실 수 있  
습니까?

○勞動部長官 崔明憲 예. 資料를 나중에 드  
리겠습니다.

그 다음에 孫柱煥委員님께서 不法的으로  
全國에 있는 團體數 그다음에 이들의 행한  
影響 代表者 및 會員數 이 부분도 아까 말  
씀드린 대로 보다 具體的으로 저희들이 書

面으로 答辯을 드리도록 하겠습니다.

그 다음 세번째 작년 6·29이후와 금년에 발생한 勞使紛糾중 적법쟁의와 불법쟁의가 각각 몇件이며 이에 대한 원인과 대책에 대해서 質疑가 제셨습니다.

작년 6·29이후 年末까지의 勞使紛糾는 總 3,629件으로 거의 대부분이 관계법절차를 무시하고 發生되었으나 今年에 발생한 勞使紛糾는 10月22日 현재 1,669件으로 이중 대부분 약95%가 노동쟁의조정법에 따라 노동쟁의 발생신고가 되는등 법 절차에 따라 해결하려는 움직임을 보이고 있습니다.

이중 第3者介入禁止 위반으로 總17명 그중 작년12명 금년에 5명이 구속된바 있고 노동문제 관련 각종임의단체나 위장취업자가 개입된 분규는 그 통계가 정확히 파악되지 않고 있습니다. 이것도 파악해서 書面으로 報告드리도록 하겠습니다.

그 다음에 네번째로 僞裝就業者가 몇名이며 몇個業體 不法活動에 관한 實態僞裝就業者의 適格與否 大法院의 判例 및 그로인한 善意的 勤勞者 保護對策은 무엇인지에 대해서 물으셨습니다.

소위 僞裝就業者라 함은 학력과 경력을 숨기거나 他人의 명의를 도용하여 사업장에 취업한 경우를 말하며 勞動部에서는 위장취업한 자라도 생계목적의 취업인 경우 계속 職場을 보장해주고 목적을 달리하는 경우라도 가급적 설득시켜 그 능력과 학력에 상응한 보직을 부여 고급인력으로 활용토록 계속 지도하고 있습니다.

이에 대한 法院의 판례는 "근대적 기업에 있어서 근로자를 고용함에 있어 학력 경력 등을 기재한 이력서를 요구한 이유는 근로자의 노동력 평가자로 뿐만 아니라 직장에 대한 정확성 기업규범에 대한 적응성 협조성등 인적조사 자료로 함으로써 기업의 질서유지 안정을 도모하는데 그 목적이 있으므로 그 전력이나 학력 사칭이 사전에 발각되었다면 사용자가 고용계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일조건으로 계약을 체결하지 아니 하였을 것으로 인정되는 정도의 것이라면 그 근로자에 대한 징계 해고사유가 된다"라고 되어 있습니다.

參考로 88다카 2202 85年4月9日 大法院

判決 85누 851 86年10月28日 서울高法제2부 判決이 나온것이 있습니다.

그 다음 다섯번째의 大企業體가 中小企業보다 作業환경상의 허용기준치가 초과하고 있는데 大企業의 作業환경개선 對策에 대해서 물음이 제셨습니다.

大企業體는 作業工程의 복잡화 제조물품의 다기화로 유해 위험 요인이 中小企業보다 많을 것으로 판단하고 있습니다.

산업안전보건법상 作業환경측정은 企業別로 自體的으로 評價測定하고 있어 측정을 소홀히 할수 있을것이 예상됩니다.

또 작업환경측정 결과에 대한 보고의무가 없는데도 환경측정의 주요문제가 되고 있습니다.

금후 작업환경이 취약하거나 특히 大企業의 환경개선실태가 불량한 업체에 대하여는 特別 點檢을 실시하는등 작업환경개선을 시킬것이고 환경측정 결과를 지방 관서에서 보고 받아 시정대책을 강구하는등의 制度改善을 해 나가겠습니다.

그 다음에 여섯번째로 產災豫防 施設資金 貸出實績이 저조한 이유및 擔保能力이 不足한 業體에 대한 貸出擴大方案이 무엇인가 하는 質疑가 제셨습니다.

產災豫防 施設資金 融資制度를 實施한 84年부터 現在까지 貸出實績은 總94個業體 57億2,200萬원으로서 初期에는 다소 부진하였으나 87年度부터 融資條件을 年利6% 3年거치7年상환조건으로 크게 완화한 後에는 貸出額이 급격히 증가하고 있습니다.

따라서 融資實績이 저조한것은 融資條件이나 節次가 복잡하기 때문이 아니라 企業의 擔保能力 不足이나 產災防止에 對한 認識不足으로 판단됩니다.

앞으로 融資資金도 매년 추가로 30億원씩 확보하고 擔保能力이 不足한 企業에 대해서는 信用保證金을 活用하거나 相關事業主團體 등의 共同保證制度를 活用作로 하는등 영세 업체에 대해 貸出을 확대해 나갈 計劃입니다.

이상 孫柱煥委員님의 質疑에 대한 7個事項의 答辯을 마치고 다음 韓光玉委員님이 質疑하신 사항에 대해서 答辯드리겠습니다.

첫째로 勞動對策會議를 廢止하고 合同搜查

本部長로 대체하려는 것이 아닌가 하는 質疑이십니다.

勞動對策會議는 本人이 長官으로 부임한 이후에 상황과악을 해보니 有名無實하다 해서 지난번 總理室에 건의해서 廢止시킨 바 있습니다. 다만 合同搜查本部가 代替시키는지 與否는 本人으로서는 정확히 파악을 못하고 있습니다. 제가 알기에는 犯罪行爲를 수사하기 위한 이러한 機構가 있는 것은 보았으나 勞動關係에 대한 것으로 合同搜查本部에 參席했다는 報告는 받지 못하고 있습니다.

이것은 보다 具體的으로 파악해서 나중에 報告드리겠습니다.

다음에 「블랙리스트」에 대한 長官의 의견을 물으셨습니다.

지난번 國政監査時 여러 委員님께서 이에 관해 여러가지 質疑가 계셨습니다.

當部에서는 全國 地方勞動官署에 指示하여 이를 발견되는 즉시 廢棄 소각시키도록 조치한 바 있습니다. 各 企業體에서도 勤勞者의 人權을 침해하는 이와같은 誤解의 소지를 내포하는 「블랙리스트」가 있다면 즉시 소각 폐기토록 하고 長官한테 報告하도록 이에 公文으로 示達을 했습니다.

○韓光玉委員 그 다음에 다른 有關業體에 대한 것 關係機關의 것도 없어야지요.

○勞動部長官 崔明憲 그것은 제가 個人的으로 總理室에 건의해서 追後 報告를 드리도록 하겠습니다.

그다음 소위 救社隊의 暴力事件에 대한 문제입니다.

사용자가 물리적 행사를 통하여 농성중인 勤勞者를 강제 해산하거나 위해를 가하는 救社隊 동원은 노사간의 감정을 악화시킬 뿐 아니라 근로자의 기본권을 침해하고 건전한 노사관계 형성에 커다란 障礙 요인이 된다는 점은 韓委員님 생각과 같습니다.

當部에서는 사업장내의 물리적 충돌을 사전 예방하기 위해 노사분규 장기화 사업장에 대한 지도 감독을 강화해 나가고 사업장에서 물리적 충돌이 발생하는 경우 관련 사실을 철저히 주사하여 폭력행위 당사자에 대하여는 관계 司法機關과 협조하여 대응하고 사용자의 개입협회가 드러나는 경우 勤勞者의 입장에 서서 關係法에 따라 강력

강력 의법조치할 것입니다.

그리고 소위 救社隊에 대해서 어느 정도 立件했다는 것은 나중에 韓委員님께 報告드리겠습니다.

그 다음 네번째로 소위 僞裝廢業對策에 대해서 報告드리겠습니다.

금년들어 廢業과 有關 분규가 발생한 事業場數는 18개 業體로 廢業原因에 관하여는 노사양측의 입장이 서로 상이하여 노동조합은 노조와해를 위한 僞裝廢業이라고 주장하는 반면 사용자측을 罷業원인이 적자운영이나 장기간 노사분규로 인한 거래처 단절 도산위기등 經營上 問題라고 이를 부정하고 있습니다. 사업장의 破産에 관한 결정은 기본적으로 사용자의 經營의사에 따라 이루어지는 사항이긴 하나 當部에서는 勤勞者들의 기본적 생계 보장과 團結權 保護를 위해 사업장의 罷業 조치가 노조활동과 有關성이 있다고 인정되는 경우 勞動關係法 위반여부등을 철저히 조사하는등 각종 救濟수단을 도우언하여 罷業 철회를 유도하고 노조와해를 목적으로 廢業하여 근로자를 해고한후 再開業하는등 이른바 僞裝廢業이 인정되는 경우 不當勞動行爲로 강력 依法措置할 것입니다.

그 다음 다섯번째로 勤勞監督官 增員과 資質向上의 과감한 對策이 무엇인가하는 質疑內容이었습니다.

勤勞監督官의 增員을 포함한 인사채신과 資質向上을 위해 근로감독관 業務刷新方案을 현재 마련하고 88年7月25일부터 8月10일까지 全國 勞動官署 근로감독관의 服務紀綱에 대한 特別점검을 실시했고 오늘 27일부터 3주간의 特別敎育을 실시할 計劃이며 그리고 增員計劃에 대하여는 일단 3年 年次계획으로 每年 100名씩 增員을 推進하고 있지만 樞委員님의 崇高대로 과감한 增員에 勞力하겠습니다.

이 문제는 현재 各 部處와 協議가 進行中입니다마는 人員을 늘리는 작업이 힘듭니다. 솔직히 저희 勤勞部長官 한 사람의 힘으로는 어렵습니다. 國會側에서 豫算이나 立法過程에서 도움을 주시면 저희들로서는 큰 힘이 되겠고 또 앞으로 勤勞監督官은 만일 허용된다면 이번 勤勞監督官은 女性 勤勞監

督官을 대폭 증원할 計劃을 가지고 현재 推進中에 있습니다.

그 다음 여섯번째로 零細炭鑛 合理化에 대한 綜合對策이 무엇인가 또 轉職訓練計劃이 있는가 하는 내용에 대한 質疑였습니다.

委員님께서 太白地域에 나가신 바도 있습니다마는 즉각 그 地域의 問題點을 經濟長官會議에서 제가 非公式的으로 問題點을 提起했습니다. 80年度에 있었던 사북사태 이상으로 엄청난 問題가 있을 것이다. 비록 零細炭鑛 정리 대상에 드는 鑛夫의 숫자는 적을지 모르지만 이번에 農村에 1兆2,000億을 보조하는 과정에서 이 零細炭鑛을 정리하기 위해서 炭鑛地域에 配定된 金額은 石油基金에서 1,120億 정도밖에 되지 않습니다.

이것은 政治的인 차원에서 大幅 增員해서 이 분들이 원하는 방향으로 轉職 내지는 직업 앞선이 되도록 綜合的인 後生 시책이 되는 방향으로 해달라 勞動部의 相關된 사항은 轉職 또 사건 勞使紛糾에 대한 豫防對策인데 長官會議에서 강력하게 저희 部의 입장을 천명하고 있고 추가적으로 허용된다면 이 부분에 대한 豫算配定이 가능한 것으로 전망해보고 있습니다.

한광옥委員께서 全國 有害物質製造業體 現況 및 許容기준초과 업체에 대한 對策을 물으셨습니다. 全國 有害물질 취급업체는 87.12末 현재 1萬1,300個所이며 이중 許容기준 초 과업체는 4,721個業體로 把握되고 있습니다.

허용기준 초과업체에 대해서는 근로감독을 통하여 改善시키고 있으며 改善에 소홀한 업체는 정밀감독 실시 또는 사법처리하는 등 적극 시정 시키도록 하고 있습니다.

여덟번째는 理事長制 폐지문제에 대한 내용이었습니다.

豫算의 낭비뿐만 아니라 屋上屋이다. 이것을 폐지할 長官의 소신에 대해서 물으셨습니다.

저 자신은 轉委員님 생각하고 꼭 같습니다. 屋上屋이다 하는 생각을 하면서도 애당초 이같은 제도를 도입할 때 목적은 보다 더 企業의 運營을 원활히 하는데 있다고 보는데 經濟長官會議에서 問題點을 제기했습니다.

經濟企劃院長官이 轉委員님과 똑같은 생각을

갖고 있고 검토되고 있는 것으로 알고 있습니다. 확실한 答이 나오면 별도로 보고드리겠습니다.

끝으로 轉委員님의 저희 部에 대한 격려의 말씀은 대단히 고맙게 받아들이면서 보다 더 분발하겠습니다.

盧武鉉委員 質疑에 答辯드리겠습니다.

勤勞監督官의 業務태도 特別司法警察權 行使의 實效性 提高에 대해서 質問하겠습니다.

現行法上 盧委員님께서 더 잘 아시는 바와같이 搜查主體는 檢事이고 勤勞監督官은 搜查에 相關한 補助者이기 때문에 생기는 불가피한 現狀이라고 하겠습니까만 그러나 委員님의 지적을 계기로 앞으로는 立件送致時 더 強力한 處罰을 要求하는 意見으로 送致하겠고 關係長官에게도 政策的次元의 協助를 要求하겠습니다.

나중에 전체 勤勞監督官에 대한 간담회를 마치는대로 그네들의 반응을 報告드리겠습니다.

다음 勞動委員會의 判정이 일관성이 없고 일반행정기관의 노동행정이 원칙이 없이 근로자에게 불리하게 처리되고 있는데 대한 對策을 물으셨습니다.

지적하여 주신사항에 대하여 좋은 충고로 받아들이고 앞으로 勞動委員會의 判定과 노동행정에 일관성을 유지하도록 하여 근로자 보호에 만전을 기하겠습니다.

다음 건강진단실시결과를 근로자에게 통보하는 방안과 건강진단 기관을 사업주가 지정하고 있는데 이에 대한 개선대책을 물으셨습니다. 건강진단 개인표하단에 근로자 개인에게 서명날인을 받도록 되어 있는데 일부 사업주가 이를 준수하지 않음으로 검진결과를 모르고 있는 경우가 있었습니다.

금후로는 사업주의 지도감독을 통하여 검진결과를 근로자에게 꼭 열람 주지시킴으로써 指導하겠습니다.

건강진단 및 作業環境 측정기관 지정을 事業主가 함으로써 公正性이 確保되고 있다고 하는데 앞으로 검진의 內實化와 作業環境 측정제도의 철저한 실시 방안을 多角的으로 검토하여 보다 철저한 檢診이 되도록 개선 發展시킬 計劃입니다.

그다음 요양 결정의 간소화문제는 서류

간소화뿐만 아니라 節次上的 간소화 문제도 연구하고 있으며 결정되는 대로 보고드리겠습니다.

다섯번째로 勤勞者들에게 勞動關係教育을 확대할 대책이 있느냐 이것은 좋은 것을 지적해 주셨습니다.

부임 이후에 訓練工團에 지시해서 教育時間計劃을 변경해서 勞動關係法을 의무적으로 시키는 방향으로 실시하고 있음을 말씀드리면서 勞使關係의 중요성에 비추어서 文敎部와 협의해서 中高等學校敎科課程에 勞使問題敎科를 삽입하는 방향으로 部處間에 협의가 진행중에 있음을 말씀드리겠습니다.

여섯번째로 福祉問題인데 勞動文化祭 장학금 賃貸住宅 등 이같은 기준 설정시에 문제점이 많다고 하셨는데 마침 오늘 아침에 전체 확대幹部會議에서 지시한 바 있습니다.

勞動文化祭는 資金을 政府가 뒷받침해주는 한이 있더라도 모든 행사는 勞動者團體를 대표하고 상징하는 勞總이 행사를 하는 것이 좋다 모든 것은 關係團體에 이양하는 것을 지시했다는 것을 말씀드립니다.

그 다음 6.29 이후 지금까지 全體紛糾件數 그 가운데 合法 不法 件數 第3者介入件數 위장취업 등 여러가지 5共和國에서 있었던 소산이 아닌가 非合法的인 勞動團體가 무엇인가 위장취업자는 몇 명이고 무엇이 위법인가 등의 質疑가 제셨습니다마는 孫柱煥委員님 質疑에 대한 答辯에 일부 언급을 했습니다마는 그렇기 때문에 昨年 11月28日 勞動關係法을 대폭 改正해서 새롭게 시행해 보고 있습니다마는 충분하다고 생각하지는 않습니다마는 이 法을 집행해나가는 과정에서 문제점이 있다면 다시 재고해 볼 용의가 있다는 것을 말씀드리면서 이상 네 분 委員님 質疑에 대한 答辯을 마치겠습니다.

○委員長 金令培 계속해서 質疑에 들어가겠습니다.

李潤子委員 質疑해 주십시오.

○李潤子委員 감사를 하면서 느낀 소감은 勞動部는 어려운 여건하에서 적은 예산과 적은 일손으로 폭주하는 업무에 많은 어려움을 안고 수고하고 계신 것으로 알고 있습니다. 경의를 표합니다. 몇 가지를 질문하겠습니다.

첫째는 산업재해환자의 재활을 위한 근본적인 대책에 대해서 의견을 여쭙어 보겠습니다. 산업 재해로 인한 피해자중 30%이상의 장애를 입은 근로자들은 사실상 사회로 복귀하기 어렵습니다. 그러므로 이들에게 있어서는 피해에 대한 단순한 보상만으로는 자활이 거의 불가능해서 그들의 자활을 위해서는 보다 근본적인 실질적인 대책이 필요하다고 생각합니다. 이에 관련해서 政府에서는 이들이 자활할 수 있는 자활촌을 건립하거나 또 이들이 근무할 수 있는 생산시설을 지원 하는 등의 배려가 있어야 되겠다고 생각합니다. 長官께서는 이러한 대책을 수립할 용의는 없으신지 있으시다면 어떠한 계획을 가지고 계신지 답변해 주십시오.

둘째는 노사간의 균형적 발전 방향 모색에 관해서 말씀드리겠습니다.

勞動部의 업무를 감사하는 과정에서 나타난 결과를 보면 근로자들의 권익보호에 관한 사항이 대부분이었습니다. 물론 당연한 일입니다. 노사간의 분규 발생 현황을 보면 발생이 1579件중에 해결이 1553건 진행중인 분규가 44件으로 나타나 있었습니다. 발생1579件은 모두 근로자 즉 피 고용자측의 신고 혹은 고발인지 그것을 여쭙어봅니다. 그와 반대되는 고용자측의 신고 건수도 있었습니까? 있었다면 1597件중 몇 件이었습니까? 없었다면 사실 없어서 신고가 없었다고 생각하십니까? 또는 신고해도 아무런 도움이 안된다고 체념했기 때문에 하지 않았는지 어떻게 생각하십니까? 답변바랍니다. 기업이 살아야 근로자도 산다는 차원에서도 생각해 볼지도 합니다.

물론 약자인 근로자측의 주장도 무겁게 수렴 해야겠지만 한편 노사의 균형적 발전의 측면에서 객관적인 생각을 해 볼 필요도 있을 것 같습니다.

어려운 여건하에서 열심히 잘 해보려고 애쓰는 中小企業主의 고충을 들어보신 일이 있으신지요? 진정한 노사 관행이 정착되기 위해서는 이러한 경우 어떻게 하실 것인지 견해를 말씀해 주십시오.

셋째 남녀차별개선방안에 대해서 묻겠습니다. 88年4月1日 남녀 고용평등법이 제정되고

이 시행령이 공포된 상황에서 실제 일선에서 그 실행이 미흡한 실정이라고 판단합니다. 그 가운데서도 몇몇 會社는 平等法에 입각한 運營을 해서 女社員들의 사기를 진작시키고 있다고도 듣고 있습니다. 이러한 좋은 예를 발굴해서 관심이 없는 용기를 못 내는 他會社에게 「모델」로 제시하는 것도 바람직하다고 생각되는데 長官께서는 이 일에 적극적인 방안을 구상하고 제시해 주시기 바랍니다.

또 지금까지 勞動部에서는 女性 勤勞者들이 입은 불이익에 대해 고충 처리를 하신 적이 있으신지 밝혀 주시고 그 처리를 어떻게 하고 계신지 아울러 말씀해 주시기 바랍니다.

넷째 인명과 관련된 不良 保護具 根絶方案에 대한 말씀을 드리겠습니다. 産業安全法 第26條 1項을 보면 「勤勞者の 作業上 필요한 保護具에 대하여 勞動部長官이 실시하는 檢定을 받아야 한다」라고 명시되어 있으며 2項에는 「第1項의 規定에 의한 檢定을 받지 아니한 保護具의 販賣 貸與 또는 사용하거나 販賣 또는 貸與의 목적으로 진열하여서는 아니된다」고 規定되고 있습니다. 그런데 勞動研究所에서 防塵「마스크」 및 騒音 保護具의 性能檢査를 해본 결과 87年度에는 合格率이 22.5%이고 88년에는 21%에 그친 실정입니다.

保護具는 사람의 생명과 직결될 문제인데 合格率이 21%밖에 안되었다는 것은 정말 충격적이 아닐 수 없습니다. 이와 같은 不良 保護具를 착용하고 방심하고 있다가 악화되느니보다 오히려 保護具 착용을 안한 상태에서 조심함이 더 나올 수도 있을 것 이라고 여겨집니다. 保護具의 檢定 결과에 대한 合格率을 높여 나가기 위해서는 不良 保護具 生産業者에 대한 철저한 단속과 엄한 처벌이 선행되어야 한다고 보는데 이를 위해 어떤 방안을 갖고 계십니까?

다섯째 職業病 認定基準의 현실화 내지는 安全化에 대한 의견을 묻겠습니다. 職業病이란 經濟發展을 위한 産業化과정에서 생겨나는 원치 않는 副産物이라고 해석할 수도 있겠습니다.

職業病으로 고통받고 있는 이에 대해 이

제는 그 책임을 事業主에게만 돌릴 것이 아니라 공동의 책임을 지고 國家的인 차원에서 보다 강력한 방안을 내놓아야 할 때 라고 생각합니다. 여러 종류의 職業病 중에서 한 사례를 들면 水銀中毒症에 대해서 현행 勞動部의 例規 149號 勤勞者 健康診斷 實施規定에 따라 職業病이란 기준이 소변 1ℓ에 尿中 水銀濃度 300ug이하 즉 299ug부 터의 準中毒者가 作業轉換 措置 또는 通院治療로 그친 결과 準中毒者 要注意者가 重症으로 악화되어서 10名중에서 4名이 모두 300ug이 넘어 결국 入院했다는 말을 들었습니다.

職業病이 만성으로 발전하면 치명적인 불치의 病 더 심하면 死亡까지 간다는 점을 생각할 때 현행 職業病 認定基準인 300ug의 수치를 낮춰서 要注意로 판정된 사람이 다시 入院 조치되어 重症患者로 발전하지 않도록 했으면 하는데 이에 長官께서는 職業病 認定基準의 수치를 재검토하실 용의는 없으신지 밝혀 주십시오.

여섯째 産業安全管理體制確立方案에 대해 말씀드리겠습니다. 産業安全體制의 확립을 위해서 安全管理者를 두도록 규정하고는 있지만 실제로는 安全管理者의 선임이 상당히 미흡함을 느꼈습니다. 이처럼 중요한 法이 유명 무실한 상태에서는 産業災害의 발생을 묵인하는 결과를 초래한 것은 당연하다고 하겠습니다. 長官께서는 이에 대해 어떻게 대처하실 생각이십니까?

零細 事業場에 대한 産業安全業務를 代行機關에 88年9月20日부터 委託 실시하도록 指針을 내리신 것으로 알고는 있습니다만 일선에서는 잘 이행되고 있지 않습니다. 그 이유는 拒否라고만 생각할 것이 아니라 運賃 여건상 어려움이 많은 것이라고 느꼈습니다. 産業安全 代行的 원활한 수행을 위해 어떠한 腹案을 갖고 계신지 밝혀 주십시오. 일선 勞動事務所의 경우 대부분이 産業安全 분야를 勞動監督官이 겸직하고 있어서 産業安全에 대한 行政指導가 대단히 미흡하였 습니다. 産業安全 專門家 充員計劃은 어떻습니까? 좀더 적극적인 방안을 제시 즉 조속히 실천할 수 있는 구상을 말씀하여 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○委員長 金令培 다음은 李相洙委員 質疑해 주십시오.

○李相洙委員 중복되지 않는 범위 내에서 몇 가지 묻겠습니다.

우선 僞裝廢業에 대한 문제인데 勤勞者들로부터 廢業한 企業이 소재하는 地域을 管轄하는 勞動行政機關이 廢業의 僞裝 여부를 철저히 조사하지 않는다는 陳情이 많았고 本委員이 실제 地方監査時에도 그와 같은 의심을 받게 되었습니다.

현재 문제된 企業體에 대해서 僞裝廢業 여부를 신속하게 조사 처리하기 위해서 勞動部 자체로 特別 監督班을 편성 運用할 생각은 없으신지요? 그리고 이 特別 監督班을 勞動部の 常設 機構化해서 앞으로 필요할 때 監督을 하도록 할 생각은 없으신지요? 그리고 특히 특별 監督班을 편성한다면 우선적으로 世昌物産 綠十字病院 고려남훈병원 株式會社 원방 우리 데이터 등을 조사해 주시면 좋겠습니다.

現代建設 特別精密監査와 관계해서 몇 가지 묻겠습니다.

여러가지 어려운 상황에서 財團企業의 特別精密監査를 실시한 勞動部の 용기있는 業務 태도에 대해서 우선 치하를 보냅니다. 그런데 우선 명확히 法規를 위반 拘束對象이 되는 事案임에도 불구하고 是正指示만 내린 이유는 무엇인지를 묻고 싶고 두번째 이러한 滯拂이나 安全管理 미흡등 勤勞基準法 違反事例은 現代建設에만 국한되지 않고 모든 國內 主要 建設業體의 공통된 현상으로 판단되는데 여타業體에 대한 精密監査를 실시하여 違反事項을 시정 지시하고 關係者를 當局에 告發할 용의는 없는지 묻습니다.

세번째로 建設業體뿐만 아니라 지금까지 地方監査를 통해 확인한 바에 의하면 일반적으로 大企業의 不當勞動行爲를 암암리에 묵인하고 있다는 느낌을 받았습니다. 예컨대 不當勞動行爲 告發이나 不當解雇救濟申請에 大企業의 경우에는 取下가 많이 되어 있습니다. 大企業에 대한 勤勞監督을 지금까지 안했는지 못했는지 앞으로 어떻게 할 것인지에 대해서도 答辯해 주십시오.

다음에 傘下團體 投資機關의 退職金 문제에 대해서 묻겠습니다.

地下鐵公社 海外開發公社 勤勞福祉公社 職業訓練管理公團 등의 退職金 規定이 勤勞基準法 第28條 2項에 명확히 規定된 바를 무시하고 差等規定을 두고 있습니다. 이와 같은 法規違反에 대해서 勞動部の 立場은 어떤지 묻습니다.

다음에 麗水港運勞組에 관해서 묻겠습니다.

麗水港運勞組의 勞組員 除名 勤勞者 賃金 中間착취 陳情件에 대해서 勞動部는 어떤 立場을 취하고 있는지를 묻습니다.

두 번째 「클로드드 솜」制度가 現행 勞動關係法 規定上 가능한가를 묻습니다. 참고로 88年2月 勞動部 勞動組合業務處理指針에서 現行 法規上 불가능하다고 有權解釋을 했는데 그 解釋이 勞動部の 現재의 有權解釋인지 묻습니다.

세째 「클로드드 솜」制度下의 組合員 除名은 실질적으로 解雇에 해당되는데 不法除名으로 不法解雇된 경우 救濟方法은 어떤 방법이 있는가를 묻습니다.

네 번째로 麗水港運勞組에 대해서 精密監督할 의사가 계시는지 그리고 그것을 定期國會의 常委에 報告할 의향이 있으신지를 묻습니다.

금번에 勞動部の 人事問題와 關連해서 한 가지 묻겠습니다.

금번에 國政監査를 함에 있어서 被監査機關의 機關長이나 중요한 任職員들의 人事異動이 극히 심하여 짧게는 赴任 며칠에서 2,3個月 밖에 되지 않는 경우가 허다했습니다. 이는 고의적으로 監査를 해태하기 위한 人事異動이 아닌가 하는 의심을 받게 되었습니다. 勞動部傘下 機關長 또는 任職員의 法的任期는 있는지 우선 묻고 싶습니다.

두 번째로 만일에 이와 같은 人事가 원칙에 反하는 것이라면 그러한 無原則한 人事移動의 이유는 무엇인지 묻습니다. 또한 地方勞動廳과 勞動事務所의 人事原則이 있으면 밝혀 주십시오. 특히 88年5月30日 88年7月9日 또 9月20日 10月11日 人事異動計劃書를 제출해 주십시오.

職業訓練促進基金에 대해서 묻겠습니다.

基金의 運用이 17% 정도로 미흡한 이유



는 무엇인지?

앞으로의 基金運用計劃을 묻습니다.

職業訓練管理公團 出捐金을 대폭 增額하여 訓練院生 食費를 本人負擔額을 줄이고 國庫 負擔金을 減額하여 전체 食費를 대폭 增額 해야 한다고 보는데 勞動部의 의견은 어떤 지 묻습니다.

또한 施行令 改正을 통해 職業訓練 등의 實施 義務 事業主를 늘임으로써 促進基金 分擔對象을 늘이겠다는 計劃을 갖고 있는 것으로 발표되었는데 그 방침은 결정되었는지 200人 이상 業體로 늘였을 경우 예상되는 基金의 額數는 얼마인지 分擔金만 負擔할 뿐 실제 受惠가 없다 하여 基金分擔業體의 반발이 상당한데 分擔業體에 대한 施惠對策은 어떠한지를 묻습니다.

다음으로 地勞委나 中勞委의 판정에 事業主가 부당하게 불복하여 不當解雇者를 복직시키지 않는 등의 행위에 대한 처벌이 罰金 몇십萬원 정도로 끝나기 때문에 전혀 처벌의 實益이 없었습니다. 長官은 檢察에 送致할 때 拘束 및 法定 最高刑 品신을 할 것과 이러한 犯罪에 대한 強力處罰을 요구할 의향은 없는지 묻습니다.

마지막으로 勤勞福祉公社 政府의 投資機關으로 되어 있기 때문에 勤勞者의 勤勞福祉 보다는 오히려 經營上의 收支에 급급함을 目睹했습니다. 勤勞福祉公社를 政府의 出捐機關으로 하거나 勞動部의 直屬機關으로 편입시킬 생각은 없으신지 또 그것이 현재로서 어려워 계속 投資機關으로 둔다 하더라도 勞動部에서 지원하는 金額을 대폭 늘여줄 용의는 없으신지 묻습니다.

이상입니다.

○委員長 金令培 다음은 李康熙委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○李康熙委員 民主正義黨의 李康熙委員입니다.

우선 質疑를 드릴 것은 첫번째로 公務員 勞組의 爭議發生이 지금 예고되고 있는데 그에 따른 對策은 勞動部가 어떻게 갖고 계신지 懸案點을 答辯해 주시고

두번째로는 勤勞者 福祉對策으로 인해서 勤勞青少年 貸貸「아파트」를 현재 勤勞福祉公社에서 추진하고 있는데 宅地造成을 地方自治團體 그리고 50%는 福祉公社의 지원 50%

는 住宅公社의 融資 3者의 合意가 원칙으로 타당성이 맞아만 성과있는 「아파트」가 建立될 수 있는 문제점에 一元化할 수 있는 어떤 對策이나 용의는 없으신지요?

세번째는 勞動金庫 設立推進에 대한 懸案點이 어디쯤 와있는지 밝혀 주시기 바랍니다.

또한 이와 병행해서 지난 12日 첫本部 監査 때 本委員이 建議事項으로 주문을 드린 바 있는 住宅福券이 변화되어서 올림픽 福券으로 현재 있는 政府의 異見을 關係部處와 협의해서 勤勞福券으로 전환할 용의가 없느냐 하는 質問에 대해서 各 部處와 협의하겠다는 答辯이 계셨는데 현재의 推進狀況은 얼마나 와 있는지의 本券이 효과적으로 추진돼서 勤勞福券으로 전환됨으로 해서 서민과 勤勞者에게 용기와 그리고 住宅難을 해소하고 獎學基金을 해소할 수 있는 政府 차원의 지원보다는 오히려 그런 차원이 좋겠다 하는 점을 本委員은 강력히 建議를 드리는 바입니다.

네번째는 특별히 現場 勞動委員會 監査時에 勞動委員會 職員이 日備職까지 합해서 7名 내지 最高 9名으로 現場파악을 했습니다. 특별히 勞動委員會 業務가 평화적 勞使關係를 유지하고 또한 공정한 判정을 기함으로 해서 勞使間의 紛爭을 예방할 수 있는 아주 막중한 기구라고 생각합니다. 특별히 이에 따라서 現場에서는 3倍의 人員을 增員해야 되겠다 하는 것이 절실한 요망이었습니다. 人員에 따른 對策에 長官님의 방안은 무엇인지?

특히 判定 및 監督의 불충분에서 오는 對策에 따른 職級調整이 좀더 上向되어야 되겠다.

또 하나는 勞動委員會의 機構가 현재 勞動部의 傘下團體로 있기 때문에 獨立性的 賦與도 判定機構로서 갖추어야 되겠다는 것을 느꼈습니다.

그런데 대한 長官님의 對策이나 견해는 무엇인지 또한 監督官들이 현재 主事級에서 勞使問題를 물론 司法權을 갖고 있지만 어떤 衡平上 業務를 進行하는 것은 무척 어려움이 있기 때문에 士氣振作이나 處遇改善 對策에 監督官에 대한 職級上向調整의 對策이

없으신지?

다섯번째로 第三者의 論難이 무척 深化되어 있습니다. 또한 現行 論難되고 있는 複數勞組問題도 이와 병행해 가지고 勞使現場에서 많은 문제점을 유발하고 있었습니다.

또 勞動組合의 團結權을 憲法의 團結權을 維持해서 完전「유니온살」制를 다시한번 促求하면서 이 法을 完전「유니온살」制로 改正할 의의는 없으신지?

여섯번째는 企業의 僞裝廢業問題가 많이 논란이 되었습니다.

이 僞裝廢業에 대한 基準點을 어떻게 改善할 것이며 또한 罷業에 대한 것은 어떻게 定立할 것이며 따라서 質的으로 勞動部가 현재로는 不當勞動行爲로 밖에는 어떤 合法的 措置가 없는데 이에 따라서는 어떻게 앞으로 對策을 세워나갈 것인지 또한 企業들이 最近에 僞裝廢業이나 僞裝閉鎖문제와 논란해서 第三者 介入問題 그리고 勞勞紛爭問題 救社隊問題 經歷欄問題, 또 勤勞者의 요구 그들이 주장하고 있는 線에서 企業들이 再投資나 企業의 擴張을 회피하고 있는 문제점에 대해서 結果的으로 우리나라 經濟의 退步와 이에 따라서 勤勞者의 失業率이 增加될 우려가 있는데 勞動部는 어떤 對策을 갖고 계신지?

그 다음에 87年度 例을 들겠습니다. 全國의 總 產災件數며 구중 死亡者數는 몇件이 있으며 職業病은 몇件이었던지 아울러 막대한 財産과 人命의 被害가 났는데 保險料 總 1年間 產災保險의 總 支給額은 얼마인지 알려주시면 되겠습니다.

그 다음에 人事問題와 더불어 軍出身問題가 상당히 많은 논란을 가져왔습니다.

특히 軍出身이 논란된 것은 아마 人事의 公正性을 흐린데서 온것이 아닌가 하고 느꼈습니다.

모든 國民은 직업의 選擇을 가질 수 있도록 憲法 15條에 明示되어 있고 아울러 兵役의 義務를 필하게 되어 있습니다.

특히 國防의 義務를 마친 者에게 이것으로 인해서 어떤 損害를 끼쳐서는 안된다는 것이 明示되어 있습니다.

人事問題가 公평하게 執行되지 못했기 때문에 아마 그 後 실제 그 자리에 올라가

야 될 職員이 軍出身 人事問題가 잘못 處理되므로 해서 상당히 비화되어서 오늘 문제가 야기된 것이 아니냐?

이것에 대해서 長官으로서 그동안 느낀 것과 앞으로 對策을 어떻게 해서 적어도 젊음을 바치고 南北韓 共產主義 理念對立에서 國家를 수호해야 할 軍人의 士氣低下라든가 또 軍人事法에 階級停年이 있기 때문에 오는 이런 代案은 社會的으로 어떻게 흡수해야 될 것이냐 하는 문제점에 대한 長官의 所信을 밝혀주시기 바랍니다.

그 다음에 지난번 海外開發公社 監査당시 豫算 不法執行이 지적된 바가 있습니다.

本件에 대해서 長官께서는 그 處理方針을 어떻게 갖고 계신지 答해 주시기 바랍니다.

이상質問 마치겠습니다.

○委員長 金令培 다음에는 李海瓊委員 質疑해 주시기 바랍니다.

○李海瓊委員 平民黨의 李海瓊委員입니다.

16年만에 復活된 國政監査를 처음 해보고서 本委員님이 느낀 소감 몇마디를 하는 것으로 제 發言을 대신할까합니다.

실제로 여러 委員들께서 좋은 지적을 많이 하셨고 그랬지만 과연 그것이 얼마나 是正될까 하는 것에 대해서는 지극히 의심스럽습니다.

한 政策이 立案이 되고 그것이 執行됨에 있어서는 그것을 꼭 해내겠다고 하는 意志가 가장 중요한 것인데 本委員이 全羅道 忠淸道 京仁地域의 地方監査를 돌아보고난 느낌은 과연 勞動部에 그런 意志가 있는가 하는 것을 疑心치 않을 수가 없었습니다.

실제로 지난 16年間이라고 하는 것은 우리 社會에 產業化가 本格的으로 進行된 그런 期間이었는데 그 期間동안 쌓여진 現場을 목격하고 느낀 本委員의 結論은 產業化過程에서 勤勞者들을 어지간히도 착취하고 彈壓해왔구나 하는 그런 現場을 目擊하는 것 그것뿐이었습니다.

이런 勞動彈壓構造가 과연 勞動部의 意志에 의해서 是正되겠는가 특히 현재와같은 勞動部의 官吏들의 意識構造 아니 勞動部만 아니고 治安次元에서 勞動問題를 보고 있는 이런 意識構造下에서 문제의 解決의 展望을

기대하고 이것도 고쳐달라 저것도 고쳐달라고 하는 國政監査委員들의 하소연같은 목메인 소리가 과연 意味가 있겠는가 하는 것이 本委員의 솔직한 心情입니다.

지난 常任委때 부터도 本委員이 지적했습니다마는 실제로 基本的으로 한 社會가 發展됨에 있어서는 進歩의인 改革이 이루어지든가 아니면 革命이 이루어지든가 둘중의 하나입니다.

進歩의인 改革이 이루어지기 위해서는 실제로 法을 執行하고 勤勞者들의 懇求를 受容하고 하는 基本的인 制度라든가 어느정도의 틀이 있어야만 되는데 그 틀이 우리 社會에 과연 存在하는가를 本委員은 의심합니다.

차라리 정작 우리 2千萬 勞動者들의 生存權이 解決되려면 이렇게 勞動部를 통해서 혹은 國會를 통해서 改革을 바라기 보다는 그대로 두어버리면 革命이 나가지고 오히려 그것이 빨리 勞動者問題를 解決하는 것이 아닌가 하는 의심이 들 정도로 이른바 勞務行政의 空白이요 오히려 勞務行政이 아니고 勞動彈壓行政이라는 것을 말하지 않을 수가 없을 지경이었습니다.

몇가지 사실만 지적을 하면 이른바 關係機關對策會議 「블랙리스트」 救社隊 그리고 法 運用에 있어서의 偏頗性 그리고 不當解雇 僞裝廢業 勞動委員會에서 지적된 이 모든 것들이 結果的으로 나타난 일이 아니고 組織的인 體系속에 움직이고 있다는 것을 똑똑히 確認했습니다.

關係機關對策會議에 勞動部 關係者는 오히려 가서 말도 제대로 못하고 安企部 保安司 警察 市廳 이런 者들이 나와가지고 한 發言內容이 對策會議에 실려있습니다.

仁川地域에 있어서의 87年7月18日 仁川地域 勞動對策實務會議 開催結果의 會議錄에 보면 副市長이 이렇게 말하고 있습니다.

“月曜日까지 說得해서 同調勢力을 分離시켜 救社運動으로 自體內에서 處理바람”

이 救社隊를 動員할 것을 공공연히 會議에서 얘기하고 있습니다.

이에 대해서 勞動部 勤勞監督官은 단한마디도 抗議를 못하고 있습니다. 오히려 “主動勢力과 同調勢力을 分離시키면 籠城은 무산

되고 말 것임”

어디 이 뿐입니까?

“역시 仁川地域 비슷한 時機에 열린 對策會議 會議錄에 보면 安企部 情報課長이 休業이나 廢業으로 誘導하여 地域擴散을 방지하는 방법을 講究해 보라”

역시 이 會議에서도 勞動部 관계자는 단 한마디의 말도 못하고 있습니다.

이런 식의 勞動 彈壓政策을 자행해 오면서 무엇을 勞動行政에 期待할 수가 있겠단 말입니까! 그 정도입니까?

실제로 淸州地域같은 경우에는는 關係機關對策會議에 民正黨 道支部 事務局長이 參加하고 있고 淸州택시紛糾業體事業主중에 8名은 民正黨 地域活動長이라는 것을 忠北 道知事가 認定하고 있습니다.

이런 關係機關對策會議가 國務總理 訓令 163號 하나가 廢止되었다고 해서 없어지겠습니까?

本委員이 보기에는 결코 없어지지 않습니다. 오히려 증거인멸을 위한 會議錄을 남기지 않고 會議는 계속 될 것이라고 봅니다.

「블랙리스트」도 역시 마찬가지입니다.

本部監査에서도 지적했던 것을 現場에 가서 本委員이 느낀 것을 商工會議所나 管理公園이니 하는 使用者團體들 警察 情報機關 勞動事務所가 共同으로 情報를 주고 받으면서 作成하고 있다는 것을 다 是認했습니다. 그럼에도 불구하고 長官은 그런 사실은 전혀 없다고 答辯했었습니다. 그래서 경동産業 世창物産 「하이다프」 高麗皮革 京仁地域에서 14種의 「블랙리스트」 約 4,000名의 名單이 體系的으로 作成되어서 治安本部 「컴퓨터」室에서 照會하고 있다는 사실을 前 城南 警察署長이 認定을 했습니다.

그래 根源的인 문제가 해결되고 있지않는데 「블랙리스트」를 嚴斷한다 다 燒却하라...

燒却하라는 公文을 내려보내면 현재 가지고 있는 것은 다 消却겠지요 그리고 그 다음날 다시 또 複寫하겠지요.

이렇게 勞動者로서의 法律的인 知識과 勞動의 참뜻을 깨달은 勞動者들을 다시는 勞動現場에 들어오지 못하게끔 排除하려고 하는 이런 現代版 奴婢文書 이런 것이 存在하는 限 勞動者들의 權益問題는 ამ담하다고

생각합니다.

生存權을 박탈하는 「블랙리스트」는 결국 勞動者들에게 있어서는 死刑宣告狀이나 마찬가지입니다. 그것도 안되면 救社隊로 쫓아내지 않았습니까?

使用者와 警察이 共謀해가지고 勞動者들의 團體行動을 彈壓하는 例가 어디 한두가지입니까?

韓國「소아」 TC 바로 監査를 하고 있는 엇그저께도 九老洞의 신화電子에서 그런 일이 벌어졌습니다.

이래도 안되고 저래도 안되고 해서 勞動者들이 겨우 찾아가는 것이 法律的인 呼訴인데 法律的인 呼訴를 받아서 法을 執行해야 할 地方勞動事務所나 地方勞動委員會 中央勞動委員會의 法執行의 作態를 보면 한심하기 그지없습니다.

地方勞動事務所가 과연 勞動者를 위한 機關이나?

本委員이 느낀 솔직한 心情은 地方勞動事務所는 勞動情報部라는 생각밖에 들지 않습니다. 거기서 나온 勞動動向報告書를 本委員이 가능한 많이 읽어보았는데 거기에 한결같이 勞動者들을 相談하고난 結果를 가지고 勞動動向을 報告하는 것이 아니고 勞動者들이 어떻게하면 組合을 만들고 있고 어떻게 해서 自己들의 權益을 主張할 것인가 情報를 蒐集해서 安企部 保安司 서울支檢 警察檢察 이런데에 보내고 있는 樣式화된 勞動動向報告書가 이만큼씩 發見됩니다. 심지어 城南勞動事務所에서는 그것을 안내하기 위해서 燒却해 버렸다. 文書保存規定對象이 아니라고 거짓말하다 결국 가져온 報告書를 보니까 거의 대부분이 그런 動向報告書입니다.

勞動情報部 노릇을 하는 그 機關의 勤勞者들이 勤勞監督官한테 무엇을 期待한단 말입니까?

그런 監督官들이 事業場을 제대로 監督하고 있겠습니까?

어떤 勤勞監督官은 勞動者가 不當解雇를 陳情하러가니까 事業主한테 解雇手當을 받아가지고 주머니에 가지고 있다가 勤勞者한테 돌려주는 경우가 있었습니다.

또 어떤 地方勞動廳長이 그랬어요. 勞動者

들한테 覺醒劑를 먹여가지고 문제가 되었는데 本人이 직접가서 調査해본 結果 社長은 그런 사실이 없다고 하더라라고 勞動動向報告書에 써놓고 있어요. 다만 「커피」에 覺醒劑를 타는데 먹고 안먹고는 本人의 의사에 달렸더라 이런 監督官의 作態가 무슨 勞動者들의 權益을 向上한단 말입니까?

심지어 어떤 勤勞監督官은 30日 일하고 26日밖에 안받겠다는 御用勞組를 끌고와서 監査場의 監査를 방해하는 無人之境의 監督官도 있고... 이런 監督官이 과연 勞動者를 위한 것이냐!

흔히 말하는 勞動者의 아버지다 어떤 事務所長들은 그런 소리를 합니다.

勞動者의 아버지가 아니고 勞動者를 감시하는 情報機關의 下手人이라는 것이 本委員의 솔직한 心情입니다.

地方勞動委員會나 中央勞動委員會에서도 역시 마찬가지입니다. 거의 모든 勞動委員會에 不當勞動行爲救濟申請에 대한 棄却率이 90%가 넘습니다. 그리고 그 判定에 있어서 基準에도 嚴正性이 없습니다. 또 京畿道 地方勞動委員會같은 경우에는 어제 證言을 들었다시피 法の 規定에도 없는 判定業務를 해야 할 사람이 行政指導라고 하는 法規定에도 없는 業務越權의인 行爲를 해가지고 紛糾를 惡化시켜가지고 法廷에까지 끌고가는 事例가 지적되고 中央勞動委員會나 地方委員會의 委員長과 副委員長은 거의 勞動部의 退職官吏들이고 合議制에 起礎한 獨自的인 判定을 強調하는 委員會가 거의 退職官僚로 가득차있고 또 公益委員은 거의 대부분 警察署長이라든가 도저히 勞動者에 대한 基本的인 이해도 안가지고 있는 그런 者들로. 公益委員이 상당수 選任되어 있고 이런 지경이었습니다.

그리고도 不當解雇를 하고 僞裝廢業을 일삼는 事業主에 대해서 지금까지 단 한번 拘束立件해 본적이 얼마나 있습니까!

어저께 보았듯이 常習的이고 거의 1년에 20億이 넘고 3년에 걸치면 100億이 넘는 어마어마한 賃金を 滯拂하고 常習的으로 1년에 數十차례를 해온 會社의 代表가 버젓이 활개치고 돌아다니지 않습니까?

勤勞監督官 執行規定에 분명히 拘束基準에

해당이 明示되어 있음에도 불구하고 立件調査조차 하지 않은 이런 勤勞監督官의 문제점 不當解雇 僞裝廢業에 대해서 仁川地方勞動廳처럼 僞裝廢業한 사람의 代辯人노릇을國會에 와서 하고 있는 그런 狀況을 똑똑히 보았습니다.

이런 勞動者에 대한 彈壓 搾取構造의 일환으로서 勞動部가 계속 움직여나갈 적에 우리 社會가 과연 改革으로 갈것인지 革命으로 갈 것인지는 불을보듯이 뻔하다고 생각합니다.

本委員은 솔직한 心情이 勞動部한테 무엇을 하라 무엇이 어떻다 구걸하고 싶지도 않고 얘기하고 싶지도 않습니다.

설령 司法府로 이 문제가 간다고 하더라도 勤勞監督官이 起訴해서 送致한 경우도 司法府에서 有罪判決을 내리는 경우가 거의 드물었습니다.

本委員이 본 判決中에서 100萬원 이상의 罰金을 낸 判決을 거의 보지 못했습니다. 20萬원 10萬원...100名의 勞動者들을 不當解雇를 명백하게 했음에도 불구하고 罰金 10萬원 檢察에서 起訴조차도 안하는 경우가 거의 非一非再했고 이런 상태에서 과연 勞動者들이 어디에 자기들의 權益을 呼訴해야 될지 실제로 事業主들도 이렇게 法の 執行에 있어서 公正性이 없고 勞務行政에서 公正性이 없기 때문에 돈을 안줄 곳에는 돈을 주고 욕얻어먹는 現代[그룹]을 보십시오. 日海財團이고 어디고 돈을 안줄 곳에는 40億씩 50億씩 주어가지고 욕 얻어먹고 꼭 돈을 주어야 되는 勤勞者한테는 돈을 안주고 證人으로 불려나와서 망신당하고 事業主들이 그런 생각을 갖게된 根本 背景이 어디에 있습니까?

바로 이런 勞動現場을 目睹하면서 저는 職業訓練管理公團에 軍人出身들이 나는 산속에서 농사를 짓고 있는데 訓練院長을 하라고 해서 할 수 없이 나왔다. 그것이 適性이 있어서 訓練院長을 시켰다는 長官이나 管理公團理事長의 答辯입니까?

順天 訓練院長의 答辯이 여러분이 보는 자리에서 나는 公職生活을 하기 싫어서 산에 가서 농사짓고 있는데 나와서 하도 訓練院長 말으라고 해서 할 수 없이 하고 있다...

바로 職業訓練管理公團에서 길러내는 勞動2世들 農村에서 먹고 살 수 없어서 都市에 와가게고 판자집에서 빈민생활하면서 아이들을 제대로 教育을 못 시켜서 職業訓練管理公團에 보내는데 그 아이들의 食費라는 것이 矯導所의 既決囚의 食費만도 못하다는 것을 本委員이 처음에 제기했을 때는 누구도 믿을려고 하지 않았습니다. 그러나 이제 다 확인했습니다. 엇그제 서울 구치소 在所者들이 460원의 副食費를 引上해 달라고 농성을 하고 있는 것이 記事에도 났습니다. 犯罪者들 보다도 적은 食費로 勞動2世들을 길러냅니까? 勞動部 傘下 勤勞費用이 불과 4% 5%도 안되는 떡고물도 안 되는 돈으로 勤勞福祉公社의 간판을 내세웁니까? 理事長의 판공비가 昨年에 3,000萬원 썼는데 今年에 6,000萬원으로 倍가 增加됐습니다. 이게 勤勞福祉公社의 實體입니다. 하루 900원 食費면 짜장면 한 그릇입니다. 本委員이 하고 싶은 말은 모이를 주고 알을 빼 먹으라는 말을 꼭 하고 싶습니다. 모이도 안 주고 알부터 빼먹는 그런 勞動착취가 어떻게 勞動者들의 건강한 勞動力을 再生産한다는 것입니까? 차라리 굶어 죽어서 폭동이 일어나게 하는것이 문제를 빨리 해결하는 길이라고 생각합니다.

海外開發公社에서는 그래 알귀먹을 데가 없어가지고 벼룩의 간을 빼먹지! 단돈 1,300萬원의 海外出張費 있는 것을 大統領의 實弟라는 놈이 몽땅 들어먹어가지고 職員들이 한번도 海外出張을 못 나가고 그러고 나서도 그것을 辯明은 커녕 合理化시키려 하다가 엉터리 報告書를 내 놓고 그것이 발각되니까 그때 사과하고 이런 者들이 勞動部 傘下 機關團體의 長입니다. 분명하게 長官에게 한마디 얘기를 하겠는데 이런 者들을 계속 理事長으로 데리고 있을 것입니까? 勸告 辭職을 시켜서 이 사람을 엄격하게 말하면 잡아넣어야 되는데 나이가 60고개를 넘어서는 사람 그러라고 하고 싶지 않습니다. 勸告 辭職시켜서 올바른 단체를 만드십시오. 그리고 정말 이런 勞動政策이 앞으로 조금이라도 改善할 전망이 있다면 정말 그런 마음이 티끌만큼이라도 있다면 그 마음 실가닥 하나를 믿고 제가 몇 가

지를 주문하겠습니다.

하나는 職業訓練管理公團에서 훈련하는 커 나가는 아이들 食費를 대폭 개선하십시오. 이것은 人道的인 차원의 문제입니다.

둘째 職業訓練院長의 人事 規程을 根本的으로 改編해서 教育者的인 사람에게 訓練院長을 맡기십시오.

세번째 關係機關 對策會議를 철폐했다는 것으로 끝내지마십시오. 그런 會議에 불려 나가는 勞動部 幹部들을 엄단하십시오.

네번째 이번 監査에서 지적한 勤勞監督官은 최소한의 지적입니다. 이들에 대해서는 분명한 人事 措置를 해야 될 줄 압니다.

다섯번째 地方勞動委라든지 中央勞動委員會의 우선 公益委員만이라도 엄정하고 獨自的인 評定을 내릴 수 있는 사람으로 交替를 해야 될 줄 압니다. 그리고 앞으로는 새로 選任한 사람은 國會 아니면 公明正大한 人事委員會의 規程의 合意에 의해가지고 任命될 수 있는 그리고 勞動事務所는 地方勞動委員會의 業務의 관장이 올바르게 정립되지 않은데서 오는 혼선이 너무나 많습니다. 이 점을 是正하십시오.

여섯번째 僞裝 廢業을 한 會社에 대해서는 基本的으로 原狀 回復을 시키고 僞裝 廢業으로 인한 大量의 不當 解雇에 대해서는 엄단해야 될 줄 압니다. 특히 病院같은 公益事業體의 僞裝 廢業은 당연히 勞動部의 職權 仲裁 權限이 있음에도 불구하고 放棄하는 지금까지의 태도는 즉각 是正하지 않으면 그것은 私企業을 不正하는 根本的인 體制 不正의 論理가 싹트기 시작하는 것입니다. 특히 病院에 있어서는 더욱 그러할 줄 압니다.

일곱번째 「블랙리스트」를 소각하라 좋습니다. 당연히 소각해야겠지요 이것이 處罰規定에 없다 그럼 앞으로 그냥 들 것입니까? 處罰規定이 없으면 勤勞者들의 勞動할 수 있는 權利를 根本的으로 차단하는 작태에 대해서는 法을 制定해서라도 對策을 세우십시오.

마지막으로 不當勞動行爲 救濟申請에서 勝訴判決이 나도 原職에 復歸되지 않는 勤勞者들이 많이 있습니다. 그런 事業主에 대해서는 분명히 엄단해야 됩니다. 결국 勤勞者

들은 몇푼 돈만 가지고 人生을 살아가는 사람이 아닙니다. 비록 자기 勞動力을 팔아서 먹고 사는 사람들이지만 勞動力을 파는 것만이 그 人生의 모든 것은 아닙니다. 勤勞者가 일 할 수 있는 일터를 빼앗을 때 그 사람은 植物人間이나 마찬가지로인 것입니다. 바로 原職으로 復職시키지 않는 事業主에 대해서는 勞動部의 분명한 措置가 있지 않고는 앞으로도 勞動行政에 대한 기대는 거의 없을 줄 압니다. 대략 이런 점에 대해 지적을 하면서 일말의 기대를 가지고 있는 것을 참 부끄럽습니다. 이렇고도 우리 社會가 發展되기를 바란다는 것이 정말 한가닥 간절한 소망인데 어디 한번 더 지켜보겠습니다. 長官으로서 責任있는 자세로 勞動行政을 이끌어 주시기를 진심으로 간절하게 부탁을 드립니다.

○李海瓊委員 議事進行發言입니다.

지금 同僚委員이신 李海瓊委員께서 勞動部의 여러가지 業務에 대해서 질타도 해 주시고 격려의 말씀도 계신 것으로 알고 우리나라의 勤勞者들이 좋은 환경에서 많은 賃金을 받고 풍요로운 生活을 유지하기 위해서 할 수 있는 모든것을 해 줘야 된다. 이런 말씀하신 것을 저도 경청을 했습니다. 마는 同僚委員의 發言중에 마치 이러한 여러가지 문제를 暴力革命을 통해서만 해결이 가능할 수 있다. 그게 유일한 方法이라고 강조하는 듯한 말씀이 있는 것으로 제가 들었습니다만 그 문제는 委員長께서 적절한 方法으로 會議錄을 檢討를 하셔서 만약 그런 發言이 있었다면 發言하신 委員과 議論하시든지 正式으로 速記錄에서 削除할 것을 말씀드리는 것입니다.

○李海瓊委員 議事進行發言을 하겠습니다.

참 기가막힌 얘기입니다. 本委員이 분명히 社會는 漸進的으로 發展돼야 된다고 했습니다. 그러나 그 社會가 갖고 있는 問題點을 해소할 수 있는 制度와 價値가 만들어지지 않으면 그 社會는 必然的으로 革命으로 가는 것으로 本委員이 지금까지 얘기한 것은 이런 勞務行政에서 현재까지는 그것을 기대하기가 참 어렵다는 것을 이번 監事過程에서 느꼈다고 분명히 얘기를 했습니다. 그나마 현재까지는 그랬다 할지라도 지금 이 監

査過程을 통해서 長官에게 마지막으로 기대를 걸어본다고 얘기를 했습니다. 이러한 일곱가지 여덟가지 是正措置가 어느정도 이루어지느냐에 따라서 이 社會가 革命으로 갈 것이냐 아니면 改革으로 갈 것이냐의 갈림길에 있는 것입니다. 그럼에도 불구하고 同僚委員이 그 말을 歪曲해서 速記錄에서 削除를 요청하는 것에 대해서 심히 불쾌하기도 하거니와 유감된 말입니다마는 평소애 勞動者 問題에 대해서 그나마 일말의 애정과 견식도 안가지고 같은 勞動委員會를 하고 있다는 것에 대해서 대단히 불쾌한 마음을 금할 수가 없습니다.

速記錄에서 削除할 수가 없습니다.

○韓光玉委員 議事進行發言인데요. 李海瓊委員의 論旨는 우리 社會가 어떤 暴力革命을 유도하고 그 길 아니면 모순점을 是正할 수 없다는 그런 論旨는 아닙니다. 이러이러한 점이 是正되지 않으면 우리 社會의 危險性을 지적하지 않을 수 없다는 걱정하는 뜻에서 하는 얘기치 유도한다고 하는 것과 다른 것 같습니다. 李台燮委員께서 이 문제에 대해서는 같은 同僚委員의 發言에 대해서 더 이상 論及을 하지 않는 것이 좋으리라 생각합니다. 委員長께서 이 문제에 대해서는 더 이상 論議가 되지 않도록 議事를 진행해 주시기를 부탁해 마지 않습니다.

○李台燮委員 本委員이 지적한 것은 먼저 李海瓊委員만 勤勞者들의 權利를 위해서 애를 쓰고 그것을 따진다는 것이 아니고 發言가운데에서 暴力革命이 유일한 해결방법이다 그 문제에 대한 本委員의 소신을 말씀드린 것입니다. 그렇다고 해서 말꼬투리를 잡는 것은 아닙니다만 마치 本人만이 勤勞者를 위하고 이 勞動委員會에 앉아 있는 李台燮委員은 勤勞者와는 관계가 없고 전혀 勤勞者의 權利에 대해서 관심이 없는 그런 委員으로 罵渡한다는 것은 그 發言이야말로 委員長께서 削除를 해주셨으면 하고 그런 말씀을 드리고 싶습니다.

○李康熙委員 이 문제를 가지고 意見 차이가 있는 것 같습니다. 다만 會議錄이 우리 國會의 歷史로 남기 때문에 잠깐 削除問題가 論議되고 하기 때문에 委員長께서 잠깐 停會하셔가지고 그 문제를 論議해가지고 會

議를 進行하면 합니다.

○李海瓊委員 李台燮委員하고 李康熙委員께서 이번 國會法에 대해서 오해하고 제신 것 같은데 本人의 同意없이는 速記錄을 削除할 수 없도록 되어 있습니다.

○李台燮委員 委員長에게 本人과 論議해서 하도록 했습니다.

○委員長 金令培 이러한 문제는 發言한 各者 委員의 名譽問題도 있습니다. 各者 國會議員은 憲法機關입니다. 그런 問題가 있기 때문에 法律이 허용하는 範圍內에서 할 수 있고 못할 수 있고 이런 것이고 또 과연 發言 內容이 國家 安危라든지 國家의 어떤 權危라든지 손상이 가는 부분이나 하는 判定도 과연 누가하느냐 이런 문제도 있습니다. 이런 견해는 서로 다를 수가 있습니다. 그러니까 이 자리에서 너무 깊이 論議를 안 하는 것이 좋겠다 이런 말씀이고 제가 듣기로는 그렇습니다. 과거의 勞動行政을 監査를 통해서 볼 때에 是正이 돼야지요. 그렇지 않고 계속간다고 하면 暴動을 자초하는 것이 아니냐 하는 이런 식의 表現인 것 같은데 李台燮委員이 들으신 것같이 暴力革命을 주장하는 것 같은 그런 성격의 發言은 아니라고 봅니다. 그러니까 서로 듣는 입장에서 받아들이는 感은 다를 수가 있는데 나중에 會議錄을 檢討해 보겠습니다마는 이정도로 이 문제를 끝내 주시기를 바랍니다.

네분 委員의 質疑를 마치면서 두 委員의 發言中에 勤勞福祉公社의 문제가 있습니다.

民正黨所屬 委員이신 李康熙委員께서 海外開發公社 社長의 不法 支出問題를 어떻게 할 것인가 또 李海瓊委員도 역시 海外開發公社 社長의 不法 支出問題 또는 그것을 合理化하기 위해서 僞證을 한 것 등을 어떻게 할 것이냐는 지적이 있었는데 이 문제는 本 勞動委員會의 委員長으로써 분위기를 알고 있습니다. 엄격히 얘기해서 海外開發公社에서 支出할 수 없는 성격의 金額을 支出했다는 것입니다. 이것을 監査場에서 監査받는 과정에서 合理化시키려고 僞證을 한 점입니다. 이 두가지 문제인데 지금 4黨間의 분위기가 거의 일치합니다. 그래서 與黨인 民正黨 所屬委員도 이 문제를 어

떻게 할 것인가 이렇게 質疑를 통해서 지적하는 것입니다. 한마디로 얘기해서 어떠한 형태로든지 이것은 問責이 돼야 된다 하는 것입니다. 다시말하면 長官께서 指揮 監督을 책임지고 있는 입장에서 거기에 상응한 적절한 引責을 해 주지 않는다고 하면 本勞動委員會에서는 不法支出 僞證 이 두가지 점을 刑事 告發을 하지 않으면 안 된다고 하는 입장에 있습니다. 이 점에 관해서 長官은 확실한 答辯을 해 주셔야 되겠다하는 것을 委員長으로서 첨가해서 얘기를 해 둡니다.

여러가지 委員들께서 많은 지적을 했는데 그중에서 좀더 委員長으로서 심각하다고 하는 점을 한가지만 지적을 하려고 합니다.

勤勞福祉公社문제입니다. 아까 李海瓊委員도 말씀하시고 다른 委員도 얘기하셨는데 이름이 말하듯이 勤勞福祉公社는 근로자들의 복지 향상을 위해서 설립된 기관입니다. 예산을 보면 총 354億이지요. 그런데 국고보조는 10억입니다. 이것 가지고 소기의 목적을 달성할 수 있도록 충실하게 운영이 된다고 하면 문제삼을 것도 없겠지만 여기서 지적하고 싶은것은 정원이 1628명입니다. 현원이 1,444명 부족 인원이 184명입니다. 이 중에서 중요한 것은 의사가 14명이 모자랍니다. 약무직이 11명 의무직이 28명 간호원이 84명 부족합니다. 그러면 현원만 가지고도 병원 경영에 이상이 없다고 하면 정원 책정이 잘못된 것입니다.

정원 책정 인원이 올바르다 하면 부족 인원을 채용해야 됩니다. 의사 약무직 의무직 간호원들을 부족한 상태로 두면서 근로자들을 제대로 치료할 수 있겠느냐 장사나 해먹어라 하는 얘기나 뭐냐 이런 것입니다.

예산 354億 중에서 90%에 해당하는 300億이 의료 수입입니다. 이런 것을 생각할 때 長官께서는 勤勞福祉公社의 경영 실태로 좀더 심도있게 감독하셔서 시정할 필요가 있지 않느냐 하는 것을 첨가해서 말해 둡니다.

그러면 잠시 停會를 하고 長官의 답변을 듣도록 하겠습니다.

(18時 4分 監査中止)

(18時34分 繼續監査)

○委員長 金令培 監査를 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입니다.

質疑하신 委員님에 대한 答辯을 質問順序로 드리겠습니다.

먼저 李潤子委員께서 産災患者 再活對策이 未洽한데 自活村 建立 生産施設 建立 支援 등 根本的인 對策이 緊要하다고 보는데 長官의 見解를 물으셨습니다. 現在 政府는 장해자 自活對策으로 仁川에 産業再活院 半月에 再活作業所를 既히 建立하여 運營하고 있고 아울러 生活定着金 貸付事業도 實施하고 있습니다.

建立中인 施設로는 大田職業再活施設과 障礙者 職業訓練院이 있습니다.

앞으로 6次5個年計劃期間內에 保護 雇傭施設과 生活定着村을 建立할 計劃입니다.

그리고 重障害者에 平生동안 年金으로 支給하도록 하고 또한 障害者 義務雇傭制 導入을 推進하고 있습니다.

다음 금년도 노동쟁의 발생신고 사건중 사용자측에서 신고한 건수와 만약 신고건수가 적었다면 그 이유는?

勞使兩側의 均衡발전이 必要하다고 보는데 이에 대한 見解를 물으셨습니다.

勞使交渉과정에서 노동쟁의가 發生하면 노동쟁의조정법 제16조의 규정에 의해서 노사 쌍방중에서 一方이 申告하도록 되어 있으며 이중 대부분 노조측에서 申告하고 있으나 勞使兩側의 申告件數는 별도 제출하겠습니다.

勞組側에서 주로 申告하는 이유는 노사교섭차제가 노조측의 요구조건을 토대로 이루어지기 때문이라고 생각합니다. 李委員님 지적대로 勞使間의 均衡된 發展이 重要하다고 보며 이를 위하여는 勞使兩側의 交渉力이 均衡을 이루어야 한다고 생각하고 앞으로 근로자의 권익을 보호하고 노사교섭력이 균형을 이룰 수 있도록 노력하겠습니다.

다음 남녀고용평등법 시행후 각 사업장에서의 이행을 촉진하기 위한 우수사례홍보등 노동부의 대책과 남녀차별로 인한 불이익등 고충처리전은 얼마이며 그 방법을 물으셨습니다.

남녀고용평등법은 지난 4월1일 시행령이 공포되었으나 아직 시기일천하고 기업의 인



식이 따르지 않아 그 이행정도에 있어 불충분한 점이 많으나 곧 구성되는 고용문제 조정위원회가 발족하게 되면 구체적인 진정 처리를 하게 되는데 이를 기점으로 전국 지역별로 적극적인 사업장교육 여론형성 및 시정사례 축적으로 이행효율화를 기하고 아울러 우수사례를 발굴하여 홍보함으로써 그 파급효과를 기하겠습니다.

88年9月現在 法施行後 早期停年에 관하여는 就業規則 改正指示를 내려 9月末現在 767個 事業場의 差別停年을 是正하였고 기타사항에 관하여는 좀더 具體的인 差別基準 등을 세워 改善指導할 계획입니다.

다음 不良保護具 流通防止 對策을 물으셨습니다. 산업안전보건법에 의거 방진마스크 안전모등 8종을 제조 또는 수입하는 자는 성능검정을 받도록 되어 있습니다.

이에 대한 업무는 당부 산하 국립노동과 학연구소가 맡아서 하고 있는데 현재까지 합격된 품목은 52개업체 227개 품목이 승격되어 사용중입니다.

또한 不良保護具 유통방지를 위하여 수시 단속결과 87年末현재 적발 단속한 바 있습니다.

검정합격후로도 성능유지를 위하여 매년 2 회씩 보호구에 대한 수거 검정을 하고 있음도 참고로 말씀드립니다.

다음 직업병 인정기준치를 완화할 用意을 물으셨습니다.

現行 職業病 認定基準은 健康診斷 醫師가 職業病 有所見者를 判斷하는데 參考하도록 當部에서 例規로 定하여 施行하고 있습니다.

이를 根據로 勤勞者에게 不利益이 없도록 앞으로 專門家의 意見을 幅넓게 들어 基準을 완화하도록 研究 檢討하겠습니다.

여섯째로 안전관리체계확립방안 및 산업안전 전문직 감독관의 충원계획에 대해서 물으셨습니다.

50人以上 雇傭業體는 安全管理者를 선임하도록 法上 義務化되고 있습니다. 그러나 현재로는 對象 業體의 75.3%만 法上 有資格者를 선임하고 있는 것으로 報告되고 있습니다. 따라서 未選任事業場에 대하여는 조속히 선임되도록 지도를 강화해 나가겠으며 300人以下 零細 業體는 資格者의 활용문제와 선

임상의 애로요인을 감안해서 일정한 자격이나 시설을 갖춘 專門團體로 하여금 代行業體를 지정해서 현재 이 부분에 대한 業務를 代行시키고 있습니다. 앞으로도 災害豫防 활동을 적극 행사하도록 組織的이고도 制度的으로 보완해 나갈 생각입니다.

産業安全監督官 증원은 현재 265名을 증원코자 關係部處와 협의중에 있습니다. 이것 또한 아까 監督官 充員 문제 때 報告드렸습니다만 같이 이 문제가 다루어지고 있다는 것을 報告드리겠습니다.

그 다음에 이러한 과정에서 中小企業에 대한 고충 문제는 본인 자신도 과거에 약 14年間 주로 中小企業이 입주하고 있는 工團의 책임을 맡아서 그네들의 고충이 어디 있다는 것을 나름대로는 충분히 이해하고 있다고 하는 것을 자부하고 있습니다. 그러기 때문에 中小企業主의 입장에 서서 가끔 적이면 부담이 적게 문제가 해결되는 방향으로 앞으로 적극 政策을 시행해 나갈 생각입니다.

다음은 李相洙委員님의 質疑에 대한 答辯을 드리겠습니다.

첫째 僞裝廢業으로 현재 문제되고 있는 業體에 대해서 特別監督班을 設置 조사하고 이러한 監督班을 常設化할 容의는 없는가 하는 말씀이 제셨습니다.

현재 그와 같은 業體에 대해서는 監督班이 파견돼야 될 부분이 많습디다만 일응 앞으로 융통성있게 이러한 班을 편성해서 적시 적절하게 運籌하여 소기의 성과를 거두는 방향으로 노력하겠고 말씀하신 世昌物產 녹십자병원 고려남훈병원 주식회사 원방 또 「우리 데이터」 등에 대해서는 監査가 끝나는 대로 한번 精密監査를 실시하도록 조치하겠습니다.

두 번째는 現代建設 精密監督과 관련하여서 拘束하지 않고 是正措置만 한 이유가 무엇이며 다른 모든 建設業體에 대한 精密監督計劃은 없는가 여타 大企業體에 대한 勞動監督은 안했는지 혹은 못했는지 地下鐵등 退職金 制度를 差等 실시하고 있는데 이를 시정할 容의가 있는가 하는 質疑가 제셨습니다.

現代建設 精密監督 결과에 대한 報告도

드렸습시다만 일응 저희들이 20日間の 기일을 설정해서 그 기간내 정당한 이유 없이 시정되지 않을 때는 단호히 依法措置 하겠다는 것을 말씀드리면서 아울러 現代建設이 그러한 지탄을 받고 있습니다만 國內外의으로 우리나라를 대표할 수 있는 企業이기 때문에 우선은 기간내 그네들의 지적된 내용에 대한 시정 의지 여부를 보아서 이 문제에 대해 적절히 조치할 생각입니다.

또한 다른 모든 建設業體에 대한 精密監督計劃에 대해서는 이번에 精密監督을 하다 보니까 특히 建設業體 부분에 문제점이 있다는 것을 저희들이 판단할 수 있었습니다. 그래서 많은 建設業體가 있지만 우선은 年間 都給 契約金額 200億을 넘는 建設業體에 대해서는 1次 精密監督을 실시할 計劃으로 현재 業務精密監督을 실시할 計劃으로 현재 業務를 추진 중에 있다는 것을 말씀드립니다. 이 부분에 대해서는 精密監督 결과가 나오면 委員님들께 書面으로 報告드리도록 하겠습니다.

또한 여타 大企業에 대한 勤勞監督은 안했는지 못했는지에 대한 문제는 과거는 잘 모르겠습니다만 6共和國이 출범한 이후에 저희들은 中·小·大企業을 막론하고 勞動關係法에 저촉되는 부분에 대해서는 누구를 불문하고 勞動監督을 철저히 해서 勤勞者의 權益을 보호하고 그네들의 보호 육성을 위해서 최선을 다하겠다는 것이 현재 저희 勞動部의 의지라는 것을 분명히 말씀드리겠습니다.

다음은 地下鐵 등 退職金 制度의 差等是正에 대한 부분이 되겠습니다.

地下鐵公社가 退職金 差等制는 이번 特別監督을 통해서 이미 시정 지시했습니다. 그 외에 委員님께서 지적하신 訓練公園 福社公社 海外開發公社 등에 대하여도 退職金 制度가 差等制로 운영되고 있는 것이 사실이라면 이를 좀더 확인해서 구체적으로 시정하는 방향으로 政策을 펴 나가겠습니다.

세 번째로 大企業의 무당노동 행위에 대하여 사법조치를 취하지 않을뿐더러 구제신청에 대하여도 취하지키는 사례가 많은데 장관의 견해는 무엇이나고 물으셨습니다.

당부에서 무당노동행위의 철저한 예방을

위해서 피해구제와 더불어 상습적이고 고의적인 무당노동행위에 대하여는 의법조치하고 있는바 법의 적용에 있어서 대기업에 편파적으로 적용하는 일은 절대 없음을 이 자리에서 분명히 밝힙니다.

사건처리시 노동위원회가 화해를 권장하는 이유는 지속적인 근로관계라는 특수성을 감안하고 신청인 등의 증거불충분 등으로 판결보다는 화해가 권리구제에 효과적이라고 판단하는데 있으나 대기업에 치중하여 화해를 권장한 사실은 없습니다. 만일 이와같은 사례가 있다면 다시 한번 지침을 세워서 傘下機關에 그 이행을 철저히 하도록 시달할 생각입니다.

다섯 번째로 麗水港運勞組에 관한 사항이 되겠습니다.

이것은 일응 報告 받은 사실은 있습니다만 구체적인 내용은 아직 잘 파악을 하지 못하였습니다. 이 會議가 끝나는 대로 돌아가면 그에 대한 구체적인 報告를 받아서 구체적인 措置를 강구할 생각입니다. 그에 대한 措置의 기본 방침이 세워지면 이를 李委員님께 개별적으로 報告드리도록 하겠습니다.

여섯 번째로 國政監査 기간중 혹은 그 직전에 人事異動을 하게 된 이유와 地方事務所長의 任期가 있는지 88年5月 7月 8月 9月の 人事異動計劃書 내지는 그 이유가 무엇인지에 대한 質疑가 제셨습니다.

잘 아시다시피 國政監査를 회피하기 위한 人事異動은 결코 아니었습니다. 본인이 부임해서 보다 공정한 人事慣行을 정착시키기 위해서 저희 部의 人事規程을 새로이 만들었습니다. 물론 이것이 완전한 것은 못됩니다만 일응 空席이 있었고 또 장기간 勤務한 사람들의 勤務環境을 바꾸기 위해서라도 이러한 것이 필요하겠다 해서 人事異動을 단행했습니다. 事務官까지 人事異動을 단행했습니다만 地方事務所長의 任期는 없으나 대개 관례로 1年이상 勤務하면 地方事務所長은 그 능력에 따라서 次上級職에 補任되고 있습니다.

참고로 廳과 廳 사이의 人事交流를 보다 원활히 하기 위해서 事務官級이하 主事 主事補級에 대한 人事는 當部에서 금명간 실

시하도록 하겠고 새로 부임된 人員에 대한 人事異動은 그 廳內 사정에 따라서 廳長이 시행하도록 하고 있다는 것을 참고로 말씀드리면서 결코 國政監査를 회피하거나 또 이것을 빙자한 人事는 아니었다는 것을 분명히 말씀드리겠습니다.

李委員님께서 요구하신 88年度 5月 7月 8月 9月 人事異動計劃書는 별도로 그 명단을 작성해서 제출하도록 하겠습니다.

그 다음에 職業訓練 촉진기금 活用이 17%로 未洽한 理由와 向後計劃에 대한 質疑였습니다.

77年 職業訓練 촉진기금 設置이후 年平均 收入額은 約 65億원이며 年平均支出額은 約 30億원으로서 年平均 約 46%를 支出해 왔는바 그간 基金積立을 위하여 기금지출을 다소 절약해온 것은 사실이나 87年度에는 수입금의 約 62%를 支出하는등 그 活用額을 擴大시켜 나가고 있습니다.

向後 대책으로서 89年度에는 사업주단체및 공업단지 훈련원 2개소설치에 100억원 지원할 計劃이며 90年度에는 3개소 신설하는데 120억원을 지원할 계획을 세우고 추진중에 있다는 것을 報告드리겠습니다.

그 다음에 이것은 李海瓊委員님께서도 質問하셨습니다만 訓練生 食費를 대폭 增額할 容의가 없는가 하는 말씀이었습니다.

본인 자신도 地方 출장 중에는 국 職業訓練院에 들러 봅니다만 본인 부담 300원 政策負擔 700원 해서 하루 1,000원꼴을 가지고 한참 成長期에 있는 靑少年들의 給食에 충당하고 있는데 사실 저희들도 본인 부담을 경감시키면서 어떻게 하는 방법이 없겠는가 우선 내년도에는 이런 부분에 대한 대폭적인 개선이 있어야 되겠다는 생각을 갖고 저희들이 현재 訓練基金으로 비축하고 있는 부분에서 經濟部處間에 협의를 거쳐서 최소한도 2·3百원이상 增額시킬 생각을 갖고 있습니다. 90年度부터는 訓練生에 대한 食費補助는 政府 一般豫算에서 增당시키는 방향으로 關係部處와 협의할 생각입니다.

그 다음 職業訓練 實施義務를 확대한다고 하는데 이에 대한 방침은 무엇이고 200人 이상으로 확대할 경우 額數는 얼마나 되며 受惠가 없다고 하는데 그 對策은 무엇이나

물으셨습니다.

현재는 300人 이상 履備하고 있는 業體만 적용시키고 있습니다만 이것을 200人 이상 業體로 적용시키려고 政府 各 部處와 협의하고 있는데 經濟部處와 아직 협의가 잘 이루어지지 않고 있습니다. 협의가 되면 李委員님께서 요구하신 資料는 별도로 書面報告하도록 하겠습니다. 當部의 의지로서는 200人 이상 業體로 확대할 생각이 있는 것만은 사실입니다. 이 과정에서 어느 정도 결정되면 별도로 報告 드리도록 하겠습니다.

그 다음에 勞動委員會의 不當勞動行爲救濟 命令이 경미한 처벌로 잘 이행되지 않고 있는데 法定 最高刑으로 品신할 容의는 없느냐 하는 質疑였습니다.

저희들은 물론 그러한 容의는 있습니다만 가급적이면 이제는 企業主가 나름대로의 倫理觀을 정립해서 勞動者들에 대한 權益 내지는 收益性을 높이도록 行政的으로 지도해 나가는 것이 바람직스럽다고 생각합니다. 그러나 그러한 것을 杼우치지 못하는 企業主가 있다면 이러한 부분에 대해서는 現行法 가지고도 충분히 다스릴 수 있지 않을까 하는 생각을 하면서 참고적으로 李委員님께서 지적하신 부분에 대해서는 저희들이 앞으로 계속 연구 검토해 나가겠습니다.

그 다음에 勤勞福祉公社가 勤勞福祉 측면 보다는 經營 合理化에 치중하는데 政府出捐 機關으로 전환할 필요성 아니면 勞動部 直屬機關으로 바꿀 容의는 없는지 하는 내용의 質疑였습니다.

이 문제에 대해서는 본인도 똑같은 생각입니다만 참고적으로 收益性을 따져보니까 勤勞福祉公社가 하는 任務 자체도 문제려니와 勤勞福祉公社에 勤務하고 있는 勤勞福祉公社 職員들이 「인센티브」制를 하다보니까 政府 26個 出捐機關 投資機關가운데 가장 저렴의 賞與金을 支給받고 있는 현상이었습니다. 그래서 經濟長官會議에서 本人이 異議를 提起해서 勤勞福祉公社가 가지는 業務를 감안해서 訓練公園도 마찬가지로입니다만 이러한 「인센티브」制를 적용시키는 것이 부당하다 해서 異議를 提起해가지고 新年度 豫算策定 과정에서 國會에서 通過가 되면 알겠습니다만 勤勞福祉公社에 勤務하는 職員

들을 위해서는 별도의 手當으로 해서 이때까지 不利益을 받았던 부분을 補充시키는 방향으로 현재 業務推進中에 있다는 것을 參考로 말씀드리며 그들의 그러한 어려운 점을 감안하셔서 豫算審議 과정에서 잘 反映이 되도록 다시한번 저희로서 부탁을 드리는 바입니다.

이상 9個 李相洙委員님 質疑에 대한 答辯을 마치고 다음 李康熙委員님께서 공무원 노조 노동쟁의발생에 대한 정부 대책이 무엇인가 하는 質疑가 제시했습니다.

공무원노조 협의회는 88년5월3日 현업공무원 처우개선을 위한 종합건의서를 정부 관계부처에 제출한 바 있습니다.

이러한 공무원 노조의 건의내용에 대하여는 개선 가능한 부분은 과감히 수용하고 불가능한 부분은 납득할 수 있도록 이유를 제시하는 등 주무부처에서 성실하게 교섭에 임하여 현안문제가 조기 타결되도록 최선을 다하고 있습니다. 參考的으로 國務會議 도중에 이 문제를 關係長官 經濟企劃院長官 總務處長官에게 이와같은 뜻을 분명히 提示했다는 것을 이 자리에서 參考로 報告를 드리겠습니다.

두번째로 李康熙委員님께서 質疑하신 내용이 되겠습니다.

근로복지공사에서 임대아파트 건립시 부지는 시도가 다시 말씀드리어서 地方自治團體가 부담하고 있고 국고지원이 50%에 그쳐 실지 그 事業을 實行하는데 어려움이 있는데 이것으로 일원화할 용의가 없는가 하는 내용의 質疑였습니다. 지금까지 이런 부분은 여러번 舉論되었지만 임대아파트의 건립을 위한 부지제공주체와 건립주체가 달라 사실 어려움이 있습니다.

89년도부터는 부지제공주체와 건립주체가 동일하도록 一元化하여 추진토록 하겠습니다.

다시 말씀드리어서 地方自治團體에서 현재 50%를 負擔하고 있습니다마는 이 50%를 40%로 引下시켜달라 하는 建議를 비단 이러한 저희 福祉公社에서 實施하고 있는 「아파트」뿐 만아니라 餘他事業까지도 적용시켜 달라 하는 문제점을 國務會議에서 提起되어서 현재 檢討中에 있다는 것을 參考로 報告드리겠습니다.

다음 李康熙委員님의 세번째 質疑가 되겠습니다.

노동금고 설립추진 현황 이것은 현재 經濟部處에서 韓國勞總과 면밀하게 이 문제를 가지고 研究檢討中에 있는 것으로 알고 있습니다. 보다 具體的인 것은 다시한번 파악해서 별도로 報告드리겠습니다.

그 다음 李康熙委員님의 質疑는 올림픽복권을 근로복권으로 전환하여 근로자임대주택이나 장학금 등의 福祉事業費로 活用할 수 있도록 하는 方案에 대한 關係部處와 협의했는가 하는 質疑였습니다.

이 문제를 提起했더니 비단 勤勞福券뿐만 아니라 이러한 것을 轉換시켜달라는 部署가 많다고 합니다.

예를 들어서 傷痍軍警등 해서 하도 많기 때문에 이 문제는 복잡해서 어느 것부터 着手해야 될지 모르겠다는 것이 經濟部處의 의견이었습니다마는 다시한번 저희들 나름대로 關係長官會議에 문제로 提起를 해 보겠습니다.

네번째 質問은 근로감독관 業務遂行의 能率向上을 爲하여 勤勞監督官 職級 向上調整 用意는 없는가 하는 내용이었습니다. 向上調整 용의도 있습니다마는 우선 勤勞監督官들이 맡은 바 所任에 대한 責任感 또 職業意識觀을 定立하는데 문제가 있다고 생각하기 때문에 重複되는 答辯이 되겠습니다마는 그네들의 수고는 두 말할 것 없습니다마는 그런 부분에 資質을 向上시키고 그네들의 새로운 認識轉換을 위해서 全國的으로 勤勞監督官 간담회를 준비해서 時代에 相應하는 勤勞監督을 行할 수 있도록 最善을 다할 計劃을 갖고 현재 추진중에 있다는 報告를 드리겠습니다.

특히 勤勞監督官에 대한 문제는 每會議때마다 문제로 提起되고 있습니다마는 저희들 나름대로 最善을 다하고 있다는 것을 添言 하겠습니다.

그 다음에 完全「유니온샷」制로 法을 改正할 용의는 없는가 하는 내용의 質疑였습니다.

現行法上 「유니온샷」制는 87年11月28日法 改正時 採擇된 것으로 알고 있습니다.

向後 法 運用經過를 보아서 檢討할 사항

이라고 생각이 듭니다.

그 다음에는 위장폐업 勞勞紛糾 등은 기업의 재투자욕을 저해한다고 보는데 이에 대한 대책은 무엇이나 하는 내용의 質疑였습니다.

그러한 부분에 대해 우려도 없지 않아 있습니다마는 잘 아시다시피 昨年 下半期와 今年 上半期에 있었던 勞使紛糾 또 그들이 자기 提起했던 要求事項 등을 볼때 이러한 부분은 하나의 機會에 지나지 않지 점차 우리나라 實情에 맞는 勞使慣行이 定着돼 나가고 있다.

이제 앞으로 이런 과정을 거침으로써 보다 확고한 慣行이 定着되지 않겠는가 그러할 때 이러한 문제 등등은 자연히 解消되는 문제라고 생각이 됩니다.

그러한 방향으로 教育을 통해서 철저히 그 취지를 전파시킬 생각입니다.

다음 質問은 87年 總 產業災害發生件數 職業病 罹患者 死亡者數 및 保險金 支給額이 얼마인가 하는 質疑였습니다.

1987年 產業災害發生件數는 14萬1,495件이며 職業病 罹患者數는 1,623名 死亡者數는 1,761名이고 保險金 支援額은 2,412億5,000餘萬원이었습니다.

잘 아시다시피 우리나라의 災害發生率은 2.66%로서 臺灣 日本 등에 비해 4.5倍 내지 6.7倍의 높은 수준입니다.

그 다음 質問은 노동부 산하 각 단체의 군출신 기용에 대한 앞으로의 견해 長官의 所信을 물었습니다.

이것은 전번에도 答辯드렸습니다마는 가끔 적이면 內部에서 昇進되는 것을 原則으로 하되 軍出身이라 할지라도 적절한 장소에서 所期의 能力을 충분히 발휘할 수 있는 사람이 있다면 구태여 구분할 필요가 없지 않나 그런 所信을 갖고 앞으로 人事運營을 해 나갈 생각입니다.

저 자신도 軍出身이라고 하는데 이미 軍에서 떠나온지 25년이 지났습니다마는 軍服務는 13年으로 오히려 제 입장은 軍보다도 民間人으로서 勤務한 年數가 훨씬 많다고 보는데 이러한 부분에 대한 지칭을 당하다 보니 때로는 本意 아닌 誤解를 불러일으키는 수도 있다는 것을 參考로 말씀드리겠습니다.

그 다음에 海外開發公社 不法豫算執行에 관한 處理方針 혹은 長官의 所信은 무엇인가

이것은 委員長님께서도 말씀이 계셨습니다마는 監查期間동안에 그러한 報告를 받았습니니다. 그래서 本人이 직접 社長을 1次 召喚해서 當部의 견해를 전달한 바 있습니다.

辭意를 表明해서...우선은 그 線에서 문제를 解決할 생각이라는 것을 말씀드리면서 당장 할 것이 아니라 우선 豫算國會가 今明間 開會되기 때문에 來年度 豫算이 確定되는 時點에서 이 문제를 措置하겠다는 것을 報告드리겠습니다.

○委員長 金令培 長官께서 措置라고 하는 의미는 辭退시키겠다는 것으로 받아들여도 좋습니까?

○勞動部長官 崔明憲 예. 그렇게 하겠습니다.

이상 李康熙委員님 質疑에 대한 答辯을 마치고 끝으로 李海瓚委員님께서 몇 가지 監查期間에 있었던 문제에 대한 具體的인 말씀이 계셨습니다마는 參考할 만한 事項은 저희들이 參考로 하겠고 좋은 충고로 받겠습니다.

저희들이 분명한 것은 治安次元에서 勞動行政을 다루지는 않는다는 것을 분명히 말씀드리면서 저희도 여러 委員님 못지 않게 勤勞者편에 서서 勤勞者의 權益伸張과 權利保護를 위해서 最善을 다하고 있다는 것을 報告드리면서 저 자신도 처음 行政府에 와 보았습니다마는 行政을 하는데 여러가지 어려움이 있다는 것을 다시 절감을 하면서 이 부분에 대한 것은 여러 委員님께 앞으로 機會있는대로 行政府 나름대로 갖고 있는 여러가지 고충을 설명드리면서 이해를 促求시키겠습니다 하면서 몇 가지 문제에 대한 말씀이 계셨습니다마는 첫째 職業訓練 管理公團 食費 등의 문제는 아까 報告드린 것으로 같음하겠습니다.

두번째로 職業訓練管理公團의 人事規定改正 問題는 여러가지 軍出身문제 등등해서 문제가 된 것으로 알고 있는데 역시 아까 李康熙委員님 質疑에 대한 答辯으로 같음할 생각입니다.

關係機關會議에 不參할 용의가 없는가 앞으로는 勞動關係 問題는 勞動部가 主體가

되어서 모든 會議을 開催하겠습니다.

솔직히 말씀드려서 地方에서 勤務하는 勞動部 職員들이 현재 本部의 狀況을 잘 파악하고 있지 못하는 것이 사실입니다.

그래서 이번에는 人事異動을 단행했습니다. 마는 다시 말씀드려서 새로운 政策의 意志가 무엇이다 하는 것을 잘 이해 못하는 부분도 없지 않아 있습니다.

이러한 것은 저희들이 答辯하기 위해서 지금 여러 委員님들께 앞으로의 政策을 말씀드렸습니다. 이것은 결코 形式的이 아니라 저희가 분명히 해나가겠다는 意志의 表現이라는 것을 이 자리에서 報告드리겠습니다.

그 다음에 勤勞監督官에 대한 人事措置問題는 추후에 檢討해서 措置報告하도록 하겠습니다.

그 다음에 地勞委나 中勞委의 公益委員에 대한 交替問題 그야말로 公益性을 가진 권위있는 사람으로 대체할 용의가 없는가?

이미 이러한 부분에 대해서는 檢討가 되어서 일단 地方부터 是正措置하고 있다는 것을 參考로 報告드리겠습니다.

다음에 僞裝廢業體에 대한 不當解雇 行爲에 대한 문제 특히 病院 등에 대한 公益性을 고려해서 職權 調整할 용의는 없는가 이런 부분에 대해서는 앞으로는 충분히 參考해서 강력하게 措置하도록 하겠습니다.

「블랙리스트」를 만들 수 없을 뿐더러 만일 앞으로 業體에서 이러한 것이 만들어진다면 法的으로 制裁할 용의는 없는가?

필요하다면 그 문제까지도 고려해 보겠습니다.

다음으로 不當勞動行爲者 혹은 기타에 대한 審判機關에서의 原職復歸 判斷을 내렸는데도 이것을 받아들이지 않는 業體에 대해서는 依法措置할 용의가 없는가 하는 質疑가 제셨습니다.

이러한 것은 당연히 저희가 法에 의거해서 本人의 權利가 다시 回生할 수 있는 방향으로 적극 勞動行政을 펴나가겠습니다.

具體적으로 이러한 부분은 다시한번 정확히 파악해서 만일 不應한다면 依法措置까지도 할 생각을 갖고 이 문제에 대해서는 積極적으로 추진해 나가겠다는 것을 報告드리겠습니다.

겠습니다.

이상 네 委員님 質疑에 대한 答辯을 마치겠습니다.

○委員長 金令培 더 質疑할 委員 안계십니까?

그러면 오늘 1988年度 勞動部所管 國政監査를 마무리하면서 委員長으로서 소감의 일단을 간단히 피력하고자 합니다.

20日동안 中央 내지 地方監査를 하시느라 委員 여러분 고생하시고 또 被監査機關의 機關長 및 幹部 여러분도 고생 많으셨습니다.

委員 여러분께서는 때로운 子正을 넘어 밤중까지 監査를 하시고 또 營養價있는 좋은 飲食도 잘 하시지 못하고 20日동안 監査를 잘 마치셨습니다.

정말 수고 많으셨습니다. 하지만 國政監査가 目的하는 바와같이 國政運營의 實態를 정확히 파악하고 監査에서 얻은 생생한 資料를 통해서 國會의 3大機能인 立法活動 豫算 決算의 審議 國政統制 遂行에 效率적으로 앞으로 活動할 수 있는 監査였다 그렇게 하는데 아주 有益한 所得을 얻은 것이다 이렇게 評價를 할 수가 있습니다. 그리고 勞動部長官이하 여러 幹部들께서는 이번 監査를 통해서 本部 또는 傘下機關에서 지적된 모든 問題點을 勞動行政을 刷新하는데 모두 수렴이 되어야 된다고 생각합니다. 그리고 16年만에 施行된 이번 監査를 통해서 과거에 우리가 진흙밭에서 헤맬 때 묻어진 그 더러운 진흙을 이번 機會에 말끔히 씻고 깨끗한 몸으로 새 時代로 간다고 하는 그런 轉機가 된다고 하면 지난 20日동안의 우리의 고생이 결코 國家를 위해서 有益한 고생을 한 것이다 이렇게 評價할 수가 있는 것입니다.

그렇게 생각한다고 하면 行政府側이나 우리 委員님 여러분들의 고생은 보람있는 고생이 되는 것입니다.

그러면 이상으로써 勞動부에 대한 國政監査를 모두 마치하고자 합니다.

監査終了를 宣布합니다.

(19時20分 監査終了)

○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	李盧武
李仁濟	金炳龍	金鎔采

○出席專門委員立法審議官

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	官	崔明憲	憲俊佑
長次	官	李龍	佑春
企劃管理室	長	鄭東然	德憲
勞政局	長	具基濟	憲誠
勤勞基準局	長	金禹	熙
職業安定局	長	姜	
職業訓練局	長		
勞動保險局	長		