第145回國會 勞動委員會會議錄 第1號

大韓民國國會事務處

日 時 1989年2月20日(月)
場 所 勞動委員會

議事日程

1. 幹事選任의件
2. 勞動組合法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)
3. 勞動爭議調整法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)
4. 勤勞基準法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)
5. 勞動委員會法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)
6. 男女雇傭平等法中改正法律案(朴英淑·金光一·朴炳善議員外 148人 發議)
7. 心身障碍者雇傭促進法案(李喆鎔議員外 83人 發議)
8. 障碍者雇傭促進法案(梁慶子·張永喆·張慶宇議員外 59人 發議)
9. 心身障碍者雇傭促進法案(李秉禧議員外 34人 發議)
10. 心身障碍者雇傭促進法案(李仁濟議員外 59人 發議)
11. 社內勤勞福祉基金法案(李康熙·南載熙·張慶宇議員外 60人 發議)
12. 職業安定法中改正法律案(金東仁議員外 60人 發議)
13. 現況報告
    가. 勞動部
    나. 韓國職業訓練管理公團
    다. 韓國產業安全公團
    라. 勤勞福祉公社
    마. 韓國海外開發公社
    바. 韓國勞動硏究院

審査된案件

1. 幹事選任의件……2 面
2. 勞動組合法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)……2 面
3. 勞動爭議調整法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)……2 面
4. 勤勞基準法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)……2 面
5. 勞動委員會法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)……2 面
6. 男女雇傭平等法中改正法律案(朴英淑·金光一·朴炳善議員外 148人 發議)……24面
7. 心身障碍者雇傭促進法案(李喆鎔議員外 83人 發議)……28面
8. 障碍者雇傭促進法案(梁慶子·張永喆·張慶宇議員外 59人 發議)……28面
9. 心身障碍者雇傭促進法案(李秉禧議員外 34人 發議)……28面
10. 心身障碍者雇傭促進法案(李仁濟議員外 59人 發議)……28面
11. 社內勤勞福祉基金法案(李康熙·南載熙·張慶宇議員外 60人 發議)……44面
12. 職業安定法中改正法律案(金東仁議員外 60人 發議)……50面
13. 現況報告
    가. 勞動部……56面
    나. 韓國職業訓練管理公團……56面
    다. 韓國產業安全公團……56面

라. 勤勞福祉公社……56面
마. 韓國海外開發公社……56面
바. 韓國勞動硏究院……56面

(10時30分 開議)

○**委員長 金令培** 成員이 되었으므로 第145回 臨時國會 第1次 勞動委員會를 開議합니다.

먼저 報告事項이 있겠읍니다.

○**立法調査官 柳盛薰** 報告事項을 말씀드리겠읍니다.

(報告事項은 끝에 실음)

○**委員長 金令培** 議事日程에 들어가기 전에 이번 會期중 當 勞動委員會의 議事日程에 대하여 이해를 구하는 말씀을 좀 드리겠읍니다.

이번 常任委員會 活動期間은 오늘부터 3月 2日까지 11日間입니다마는 公休日을 제외하면 9日間이 되겠읍니다.

이 한정된 일정을 效率的으로 운영하기 위하여 各黨 幹事님들과 협의한 결과 이미 배부해 드린 當 委員會의 議事日程이 마련된 것입니다.

여러 委員님들께서도 잘 아시는 바와 같이 이번 臨時國會는 惡法改廢國會 또는 民生國會라고 일반적으로 불리어지고 있읍니다.

이에 따라서 우리 勞動委員會에는 이미 法律審査小委員會에 回附된 法案이 11件이 있읍니다.

그리고 오늘 다루어야 될 새 法案上程件數가 11件이 됩니다.

이렇게 많은 案件을 다루기 위해서는 불가피하게 촉박하게 짜여질 수 밖에 없읍니다.

이런 점을 이해해 주시고 협조를 해주시기를 간곡히 부탁해 드립니다.

그리고 지난 1月31日 當 委員會에 回附되어온 産業災害補償保險法改正에관한請願은 關聯法의 改正案을 현재 審査중에 있는 法案審査小委員會에서 병행처리해 주도록 國會請願審査規則 第8條의 規定에 따라 同 小委員會에 回附하였음을 말씀드려둡니다.

---

1. 幹事選任의件

(10時34分)

○**委員長 金令培** 다음은 議事日程 第1項 幹事選任의件을 上程합니다.

여러 委員님들께서 잘 아시겠읍니다마는 우리 勞動委員會의 平和民主黨所屬 幹事를 다시 選任해야 되는 형편에 있읍니다.

아시다시피 韓光玉委員께서 지난번 사정에 의해서 잠깐 他 委員會 轉任되셨다가 다시 勞動委員會에 補任해 오셨읍니다.

그러한 까닭에 幹事를 다시 選任해야 되겠읍니다.

역시 平和民主黨에서는 계속해서 韓光玉委員을 幹事로 選任해 주실 것을 요청해 오고 있읍니다.

平和民主黨의 幹事로 韓光玉委員을 選任하는데 異議가 없으시지요?

(「없읍니다」하는 이 있음)

異議가 없으시므로 韓光玉委員이 幹事로 選任되었음을 宣布합니다.

---

2. 勞動組合法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)

3. 勞動爭議調整法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)

4. 勤勞基準法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)

5. 勞動委員會法中改正法律案(金炳龍議員外 34人 發議)

(10時36分)

○**委員長 金令培** 다음은 議事日程 第2項 勞動組合法中改正法律案 議事日程 第3項 勞動爭議調整法中改正法律案 議事日程 第4項 勤勞基準法中改正法律案 議事日程 第5項 勞動委員會法中改正法律案 이상 4件을 일괄해서 上程하겠읍니다.

그러면 發議하신 金炳龍議員 나오셔서 4個法案에 대한 提案說明을 해주시기 바랍니다.

○**金炳龍議員** 그 외에 法律案을 上程한 案件이 있지요?

지금 제가 書類가 도착을 안 했는데 다음 것을 먼저 해주시면 그 다음에 이어서 제가 提案說明을 하겠읍니다.

○**委員長 金令培** 金炳龍議員께서는 다른 法案 提案說明을 하기 위해서 他 常任委員會

議員께서 지금 대기를 하고 계십니다.

그런 편의를 도모하기 위해서 다른 法案을 먼저 上程해 주는 것이 어떻겠느냐 이러한 취지의 말씀이었읍니다.

그런데 議事日程 變更을 하자고 하면 절차를 밟아야 하고 이런 형편에 있기 때문에 지금 金炳龍議員께서 提案說明을 하셔야 되는 4個法案은 이미 平和民主黨 統一民主黨에서도 提案이 되어서 小委員會에 回附가 되어 있고 또 共和黨에서 提案된 바로 지금 提案說明을 해야 되는 그 法案도 이미 小委員會 대비표에 등재되어 있읍니다.

또 그리고 여러 委員님들에게 書面으로 전부 배부해 드렸읍니다.

그러한 까닭에 이것은 金炳龍議員께서 書面으로 提案說明하는 것으로 하고 또 檢討報告도 역시 그러한 형식으로 간단하게 넘길 수도 있지 아니한가 이런 생각에서 말씀을 드려봅니다.

이미 當 勞動委員會에서는 이 法案을 가지고 많은 논의를 했고 또 이미 法案審査小委員會에서 다루고 있는 내용인 까닭에 이미 다 아는 것이 아니냐 해서 그렇게 해도 무방하지 아니할까 이런 의견입니다.

○李相洙委員 별다른 문제가 없다면 그렇게 하는 것을 동의합니다.

○金炳龍委員 예. 좋습니다.

○委員長 金令培 그러면 金炳龍議員 나오셔서 書面으로 대신해 달라는 發言이라도 간단히 해주시고……

○金炳龍議員 지금 委員長께서 말씀하신 것과 똑같이 旣히 저희 共和黨에서 提案한 勞動關係法 法律案은 勞動委員會에 上程이 되어서 小委員會에서 審査 檢討 심도있게 지금 다루고 있읍니다.

勞動組合法中改正法律案 勞動爭議調整法中改正法律案 勤勞基準法中改正法律案 勞動委員會法中改正法律案을 일괄해서 書面으로써 대신하면서 저희 共和黨에서 제의한 本法案이 與野가 공동으로 討議를 해서 勞動關係法案이 모두가 다 勤勞者 또는 이 社會에 寄與할 수 있고 勞動運動하는 勞動條件 여러가지 問題點을 해소를 하고 또 勞動組合이 좀더 발전할 수 있는 勞動關係法이 改正돼야 하겠다 라고 하는 것이 바로 저희 新民主共和黨의 提案입니다.

저희 共和黨으로서 바라는 것은 4黨이 공동으로 서로가 合意下에 이 法案이 改正이 된다고 하면 더욱더 바람직한 法案이라고 생각이 됩니다. 4黨이 공동으로 노력해서 이 法案이 꼭 通過될 수 있도록 협조해 주시기를 부탁드립니다.

고맙습니다.

(參 照)

勞動組合法中改正法律案

發議年月日 : 1989. 1. 25.

發 議 者 : 金炳龍議員外 34人

提案理由

本法의 諸條項들은 勞動組合 設立과 그 活動을 사실상 制約함으로 勞使間의 衡平 확보와 民主的 勞動運動 보호에 肯定的으로 기여치 못해 왔음.

本法은 使用者에 比해 劣等한 位置에 있는 勤勞者의 勞動3權을 보강함으로 勞使間의 衡平을 회복시켜 勞使가 自律的으로 勞使間의 問題를 解決할 수 있게 하는 制度的 裝置이어야 함.

이를 위해 本 改正法律案을 提案하는 것임.

主要骨子

1. 勞動組合의 政治活動 禁止規定을 撤廢함(案 第12條 削除).
2. 第3者 介入禁止 除外 範疇에 勞動組合의 常任을 받은 辯護士와 勞動委員會의 승인을 얻은 者를 포함함(案 第12條의 2).
3. 勞動行政官廳으로 勞動關係業務를 一元化함(案 第13條·第15條·第16條·第21條·第26條·第31條·第33條·第34條·第38條·第49條).
4. 勞動組合의 設立時期를 明文化함(案 第13條第4項).
5. 設立申告證을 즉시 교부토록 함(案 第15條).
6. 任員의 身分保障에 관한 條項을 新設함(案 第23條의 2).
7. 行政官廳의 資料提出要求條項을 削除함(案 第30條).
8. "幽靈勞組"의 解散節次를 規定함(案 第31條第3項 내지 第5項).
9. 勞動組合 代表者가 臨時總會 召集을 忌避한 경우의 制裁條項을 新設함(案 第49條第

4號).

勞動組合法中改正法律案

勞動組合法중 다음과 같이 改正한다.

第1條중 "改善하고 勤勞者의 福祉를 增進함으로써"를 "개선함으로써"로 한다.

第3條本文중 "改善과 勤勞者의 福祉增進"을 "개선"으로 한다.

第12條를 削除한다.

第12條의 2但書중 "勞動組合의"를 "勞動組合, 당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 승인을 얻은 者의"로 한다.

第13條第1項중 "서울特別市長·直轄市長·道知事(이하 "行政官廳"이라 한다)에게 제출하여야 한다"를 "管轄地方勞動行政官廳에 제출하여야 한다"로 하고, 同條第3項중 "당해 行政官廳에"를 "勞動部長官 또는 당해 地方勞動行政官廳(이하 "勞動行政官廳"이라 한다)에"로 하며, 同條에 第4項을 다음과 같이 新設한다.

④勞動組合은 設立申告를 한 때로부터 成立한다.

第15條중 "行政官廳"을 "勞動行政官廳"으로, "3日이내에 大統領令이 정하는 바에 의하여"를 "즉시"로 한다.

第16條중 "行政官廳"을 "勞動行政官廳"으로 한다.

第21條중 "行政官廳"을 "勞動行政官廳"으로 한다.

第23條의2를 다음과 같이 新設한다.

第23條의2(任員의 身分保障) 勞動組合任員의 人事에 관하여 使用者는 미리 그 勞動組合의 同意를 얻어야 한다.

第26條第3項중 "行政官廳은"을 "勞動行政官廳은"으로 하고, 同條第4項중 "行政官廳은 召集할 者를 指名하여 會議를 召集하게 할 수 있다"를 "勞動行政官廳은 7日 이내에 召集할 者를 指名하여야 한다"로 한다.

第30條를 削除한다.

第31條第2項중 "行政官廳"을 "勞動行政官廳"으로 하고, 同條에 第3項 내지 第5項을 다음과 같이 新設한다.

③第1項第4號의 規定에 의한 解散事由가 있는 경우 勞動行政官廳 또는 당해 勞動組合의 規約上 組合員의 범위에 속하는 勤勞者는 管轄勞動委員會에 그 사유의 存在에 관한 議決을 요구할 수 있다.

④第3項의 요구가 있을 경우 勞動委員會는 10日 이내에 議決하여야 하고, 勞動委員會의 議決이 있을 경우 당해 勞動組合은 解散된다.

⑤勞動委員會는 第4項의 議決을 당해 組合員에게 告知하여야 한다.

第34條第2項중 "行政官廳에"를 "勞動行政官廳에"로 하고, 同條第3項중 "行政官廳은"을 "勞動行政官廳은"으로, "違法不當한"을 違法한"으로 한다.

第38條第1項중 "行政官廳은"을 "勞動行政官廳은"으로 하고, 同條第2項중 "行政官廳이"를 "勞動行政官廳이"로 한다.

第45條의2중 第12條 또는 "第12條의2의"를 第12條의2의"로 한다.

第47條를 削除한다.

第49條第1號중 "行政官廳의"를 "勞動行政官廳의"로 하고, 同條에 第4號를 다음과 같이 新設한다.

4. 勞動組合의 代表者가 第26條第2項에 의한 會議召集을 故意로 기피하거나 이를 懈怠한 경우

附 則

이 法은 公布한 날로부터 施行한다.

新·舊條文 對比表

現 行	改 正 案
第1條(目的) 이 法은 憲法에 의거하여 勞動者의 自主的인 團結權·團體交涉權과 團體行動權을 보장하며, 勞動者의 勤勞條件을 維持, 改善하고 勤勞者의 福祉를 增進함으로써 그 經濟的·社會的 地位의 향상과 國民經濟의 발전에 寄與함을 目的으로 한다.	第1條(目的) …… …… …… …… …… …… 개선함으로써 …… …… …… …… …… …… ……

現 行	改 正 案
第3條(勞動組合의 定義) 이法에서 "勞動組合"이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 維持·改善과 勤勞者의 福祉增進 기타 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 그러나, 다음 各號의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.	第3條(勞動組合 定義) ……개선……
1.~5.(생략)	1.~5.(현행과 같음)
第12條(政治活動의 금지) ①勞動組合은 公職選擧에 있어서 特定政黨을 支持하거나 特定人을 當選시키기 위한 行爲를 할 수 없다. ②勞動組合은 組合員으로부터 政治資金을 徵收할 수 없다. ③勞動組合基金을 政治資金에 流用할 수 없다.	第12條 (削 除)
第12條의2(第3者 介入禁止) 직접 勤勞관계를 맺고 있는 勤勞者나 당해 勞動組合 또는 法令에 의하여 정당한 權限을 가진 者를 제외하고는 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 관하여 관계	第12條의2(第3者 介入禁止) ……
當事者를 操縱·煽動·방해하거나 기타 이에 影響을 미칠 目的으로 介入하는 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 産業別 聯團體인 勞動組合의 경우에는 第3者介入으로 보지 아니한다.	…… …勞動組合, 당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 승인을 얻은 者의……
第13條(勞動組合의 設立) ①勞動組合을 設立하고자 할 때에는 다음 各號의 사항을 기재한 申告書에 規約을 첨부하여 聯合團體인 勞動組合과 2個道(서울特別市·直轄市포함) 이상에 勞動組合은 서울 特別市長·直轄市長·道知事(이하 "行政官廳"이라 한다)에게 제출하여야 한다.	第13條(勞動組合의 設立) ①…… ……管轄地方勞動行政官廳에 제출하여야 한다.
1.~6.(생 략)	1.~6.(現行과 같음)
②(생 략)	②(現行과 같음)
③第1項의 規定에 의한 申告事項에 變更이 있는 때에는 變更이 있는 날로부터 15日이내에 당해 行政官廳에 申告하여야 한다.	③…… ……勞動部長官또는 당해 地方勞動行政官廳(이하 "勞動行政官廳"이라 한다)에……
(新 設)	④勞動組合은 設立申告를 한때로부터 成立한다.
第15條(申告證) 行政官廳은 第13條第1項의 規定에 의한 設立申告를 접수한 때에는	第15條(申告證) 勞動行政官廳은…… ……즉

現 行	改 正 案
3日이내에 大統領令이 정하는 바에 의하여 申告證을 교부하여야 한다.	시……
第16條(規約의 變更·補完) 勞動組合의 規約이 勞動關係法令에 위반한 경우에는 行政官廳은 勞動委員會의 議決을 얻어 그 變更 또는 補完을 命할 수 있다.	第16條(規約의 變更·補完) ……勞動行政官廳은……
第21條(決議·處分의 是正) 行政官廳은 勞動組合의 決議 또는 處分이 勞動關係法令 또는 規約에 위반된다고 인정하는 경우에는 勞動委員會의 議決을 얻어 그 是正을 命할 수 있으며, 是正命令을 받은 勞動組合은 10日이내에 이를 이행하여야 한다.	第21條(決議·處分의 是正) 勞動行政官廳은……
〈新 設〉	第23條의2(任員의 身分保障) 勞動組合任員의 人事에 관하여 使用者는 미리 그 勞動組合의 同意를 얻어야 한다.
第26條(臨時總會의 召集) ①,②(생 략) ③行政官廳은 勞動組合의 代表者가 第2項의 規定에 의한 會議의 召集을 故意로 忌避하거나, 이를 懈怠한 경우에는 勞動委員會의 承認을 얻어 召集할 者를	第26條(臨時總會의 召集) ①,②(現行과 같음) ③勞動行政官廳은……

現 行	改 正 案
指名하여 會議를 召集하게 할 수 있다. ④당해 勞動組合에 總會 또는 代議員會의 召集權者가 없는 경우에 組合員 또는 代議員의 3分의 1 이상이 會議에 附議할 사항을 제시하고 行政官廳에 總會 또는 代議員會의 召集權者 指名을 요구한 때에는 行政官廳은 召集할 者를 指名하여 會議를 召集하게 할 수 있다.	④……
第30條(資料의 제출) 行政官廳은 필요하다고 認定할 때에는 勞動組合의 經理狀況 기타 關係書類를 제출하게 하여 調査할 수 있다.	第30條 〈削 除〉
第31條(解散事由) ①(생 략) ②勞動組合이 解散한 때에는 그 代表者는 解散한 날로부터 15日이내에 行政官廳에 이를 申告하여야 한다.	第31條(解散事由) ①(現行과 같음) ②……勞動行政官廳에……
〈新 設〉	③第1項第4號의 規定에 의한 解散事由가 있는 경우 勞動行政官廳 또는 당해 勞動組合의 規約上 組合員의 범위에 속하는 勤勞者는 管轄勞動委員會에 그 사유의 存在에 관한 議決을 요구할 수 있다. ④第3項의 요구가

現 行	改 正 案
	있을 경우 勞動委員會는 10日 이내에 議決하여야 하고, 勞動委員會의 議決이 있을 경우 당해 勞動組合은 解散된다. 5 勞動委員會는 第4項의 議決을 당해 組合員에게 告知하여야 한다.
第34條(團體協約의 작성) ①(생 략) ②團體協約의 當事者는 團體協約締結日로부터 15日 이내에 이를 行政官廳에 申告하여야 한다. ③行政官廳은 團體協約內容중 違法不當한 事實이 있는 경우에는 勞動委員會의 議決을 얻어 이의 變更 또는 取消를 命할 수 있다.	第34條(團體協約의 작성) ①(現行과 같음) ②……勞動行政官廳에…… ③勞動行政官廳은……違法한……
第38條(地域的拘束力) ①하나의 地域에 있어서 종업하는 同種의 勤勞者의 3分의 2이상이 하나의 團體協約의 適用을 받게 된 때에는 行政官廳은 당해 團體協約의 當事者의 雙方 또는 一方의 申請에 의하거나 그 職權으로 勞動委員會의 議決을 얻어 당해 地域에서 종업하는 다른 同種의 勤勞者와 그 使用者에 對하여도 당해 團體協約을 適用한다는 決定을 할 수 있다.	第38條(地域的拘束力) ①……勞動行政官廳……
2 行政官廳이 第1項의 規定에 의한 決定을 한 때에는 遲滯없이 이를 公告하여야 한다.	2 勞動行政官廳이……
第45條의2(罰則) 第12條 또는 第12條의2의 規定에 違反한 者는 3年이하의 懲役 또는 500萬원 이하의 罰金에 處한다.	第45條의2(罰則) 第12條의2의 ……
第47條(同前) 第30條의 規定에 위반하여 關係書類를 제출하지 아니하거나 허위의 書類를 제출한 者 또는 調査를 拒否·방해 또는 忌避한 者는 3月이하의 懲役 또는 20萬원 이하의 罰金에 處한다.	第47條 (削 除)
第49條(同前) 勞動組合이 다음 各處의 1에 해당한 때에는 그 代表者는 20萬원이하의 罰金에 處한다. 1. 勞動組合이 이 法에 의한 行政官廳의 命令에 違反한 때 2.~3.(생 략) 新 設	第49條(同前) …… 1. ……勞動行政官廳의…… 2.~3.(現行과 같음) 4. 勞動組合의 代表者가 第26條第2項에 의한 台議召集을 故意로 기피하거나 이를 懈怠한 경우

勞動爭議調整法中改正法律案

發議年月日 : 1989. 1. 25.

發 議 者 : 金炳龍議員外 34人

提案理由

부당하게 勞動爭議를 제약하고 있는 조항을 改廢하여, 民主的 團體行動權의 행사가

勞使間의 紛爭을 自主的으로 解決하는데 기여할 수 있도록 이 法을 改正하려는 것임.

主要骨子

1. 이 法의 目的을 勞動爭議의 合理的 보장을 위한 것으로 規定(案 第1條).
2. 防衛産業體從事 勤勞者의 爭議行爲를 公益事業體 從事勤勞者의 爭議行爲에 準하도록 規定함(案 第12條第3項).
3. 第3者 介入禁止 除外範疇에 勞動組合의 委任을 받은 辯護士와 勞動委員會의 승인을 얻은 者를 포함함(案 第13條의2).
4. 職場閉鎖에 一般事業 10日과 公益事業 15日의 冷却期間制를 導入함(案 第17條).

勞動爭議調整法中改正法律案

勞動爭議調整法중 다음과 같이 改正한다.

第1條중 "勞動爭議를 예방 또는 해결함으로써"를 "勞使間의 勞動爭議를 自主的으로 解決하는 것을 보장함으로써"로 한다.

第5條중 "團體協約에 勞使協議會의 設置 기타 勞動관계의 適正化를 위하여 필요한 事項을 規定하여야 하며"를 削除한다.

第12條第2項을 다음과 같이 하고, 同條第3項을 第4項으로 하며, 同條에 第3項을 다음과 같이 新設한다.

②國家·地方自治團體에 종사하는 勤勞者는 爭議行爲를 할 수 없다.

③防衛産業에관한特別措置法에 의하여 지정된 防衛産業體에 종사하는 勤勞者는 이 法에 規定한 公益事業體從事 勤勞者에 準하여 爭議行爲를 할 수 있다.

第13條의2但書중"勞動組合의"를 "勞動組合, 당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 승인을 얻은 者 의"로 한다.

第13條第3項중 "勞動部長官·서울特別市長·直轄市長 또는 道知事(이하 "行政官廳"이라 한다)는"을 勞動部長官 또는 管轄地方勞動行政官廳(이하 "勞動行政官廳"이라 한다)은"으로 "命하여야 한다"를 命할 수 있다"로 하고, 同條第4項중 "경우에는 당해 行政官廳은"을 "경우에는 勞動行政官廳은"으로 한다.

第17條중 "이후에만 職場閉鎖를 할 수 있고"를 "이후 一般事業에 있어서는 10日, 公益事業에 있어서는 15日이 경과하여야만 職場閉鎖를 할 수 있고"로 한다.

第45條의2중 "第12條第2項·第3項 또는 第13條의2"를 "第 12條第2項 내지 第4項 또는 第13條의2"로 한다.

附 則

이 法은 公布한 날로부터 施行한다.

新·舊條文 對比表

現 行	改 正 案
第1條(目的) 이 法은 勞動관계의 公正한 調整을 도모하고 勞動爭議를 예방 또는 해결함으로써 産業平和의 유지와 國民經濟發展에 기여함을 目的으로 한다.	第1條(目的) …… 勞使間의 勞動爭議를 自主的으로 解決하는 것을 보장함으로써……
第5條(當事者의 責務) 勞動관계 當事者는 團體協約에 勞使協議會의 設置 기타 勞動관계의 適正化를 위하여 필요한 事項을 規定하여야 하며 勞動爭議가 발생한 때에는 自主的으로 해결하도록 노력하여야 한다.	第5條(當事者의 責務)…… 當事者는 勞動爭議가……
第12條(爭議行爲의 制限) ①(생 략) ②國家·地方自治團體 및 防衛産業에관한特別措置法에 의하여 지정된 防衛産業體에 종사하는 勤勞者는 爭議行爲를 할 수 없다.	第12條(爭議行爲의 制限) ①(現行과 같음) ②國家·地方自治團體에 종사하는 勤勞者는 爭議行爲를 할 수 없다. ③防衛産業에관한特別措置法에 의하여 지정된 防衛産業體에 종사하는 勤勞者는 이 法에 規定한 公益事業體從事 勤勞者에 準하

現 行	改 正 案
	여 爭議行爲를 할 수 있다.
③爭議行爲는 당해 事業場이외의 다른 場所에서는 이를 행할 수 없다.	④(現行 ③項과 같음)
第13條(暴力行爲등의 금지)	第13條(暴力行爲등의 금지)
①,②(생 략)	①,②(現行과 같음)
③勞動部長官·서울特別市長·直轄市長 또는 道知事(이하 "行政官廳"이라 한다)는 爭議行爲가 前項의 行爲에 해당한다고 인정한 경우에는 勞動委員會의 議決을 얻어 그 行爲의 中止를 命하여야 한다. 다만, 事態가 急迫하여 勞動委員會의 議決을 얻을 時間的 餘裕가 없을 때에는 그 議決을 얻지 아니하고 즉시 그 行爲의 中止를 命할 수 있다.	③勞動部長官 또는 管轄地方勞動行政官廳(이하 "勞動行政官廳"이라 한다)은… ……命할 수 있다.
④第3項但書의 경우에는 당해 行政官廳은 지체없이 勞動委員會의 事後承認을 얻어야 하며 그 承認을 얻지 못한 때에는 그 命令은 그 때부터 效力을 喪失한다.	④ ……경우에는 勞動行政官廳은 ……
第13條의2(第3者介入禁止)	第13條의2(第3者介入禁止)
직접 勤勞관계를 맺고 있는 勤勞者나 당해 勞動組合 또는 使用者 기타 法令에 의하여 정당한 權限을 가진 者를 제외하고는 누구든지 爭議行爲에 관하여 관계當事者를 操縱·煽動·방해하거나 기타 이에 影響을 미칠 目的으로 介入하는 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 産業別聯合團體인 勞動組合의 경우에는 第3者 介入으로 보지 아니한다.	…… ……勞動組合, 당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 승인을 얻은 者의
第17條(職場閉鎖의 要件) 使用者는 勞動組合이 爭議行爲를 開始한 이후에만 職場閉鎖를 할 수 있고, 이 경우 行政官廳과 勞動委員會에 각각 申告하여야 한다.	第17條(職場閉鎖의 요건)…… ……이후 一般事業에 있어서는 10日, 公益事業에 있어서는 15日이 경과하여야만 職場閉鎖를 할 수 있고,…
第45條의2(罰則) 第12條第2項·第3項 또는 第13條의2의 規定에 違反한 者는 5年이하의 懲役 또는 1,000萬원이하의 罰金에 處한다.	第45條의2(罰則) 第12條第2項 내지 第4項 또는 第13條의2 ……

勤勞基準法中改正法律案

發議年月日 : 1989. 1. 25.

發 議 者 : 金炳龍議員外 34人

提案理由

適用範圍의 확대, 勤勞時間의 短縮, 女性 및 年少勤勞者의 보호강화 등을 통해 勤勞者의 勤勞條件의 향상을 기하기 위해 本法을 改正하려는 것임.

主要骨子

1. 勤勞者를 즉시 解雇할 수 있는 勤勞者 歸責事由를 規定함(案 第27條의2).
2. 退職金, 災害報償金과 6月分의 賃金을 使用者에 대한 債權總額의 2分의 1 이내에서 最優先的으로 辨濟받도록 함(案 第30條의2).
3. 블랙리스트 作成行爲를 禁止토록 規定함(案 第31條).
4. 使用者 歸責事由로 인한 休業手當을 平均賃金의 80%로 함(案 第38條).
5. 基本勤勞時間을 週當 44時間으로 하고, 延長勤務時間을 16時間으로 함(案 第42條).
6. 有害, 危險作業은 勤勞時間을 限定하고, 地下作業의 入·出坑時間을 勤勞時間에 포함시킴 (案 第43條).
7. 年次休暇를 皆勤者 10日, 9割 이상 出勤者 8日로 함(案 第48條).
8. 女性勤勞者의 生理休暇를 請求없이 주도록 함(案 第59條).
9. 就業規則의 變更에 勤勞者의 同意를 얻도록 함(案 第95條).

勤勞基準法中改正法律案

勤勞基準法중 다음과 같이 改正한다.

第10條를 다음과 같이 한다.

第10條(適用範圍) ①이 法은 常時勤勞者 5人 이상을 사용하는 事業 또는 事業場에 適用한다. 다만, 同居의 親族만을 사용하는 事業 또는 事業場과 家事使用人에 대해서는 適用하지 아니한다.

②常時 4人이하의 勤勞者를 使用하는 事業 또는 事業場에는 大統領令으로 이 法의 일부를 適用할 수 있다.

第27條의2第1項중 "勤勞者의 歸責事由로 인하여"를 "勤勞者가 犯法行爲로 刑事上 訴追를 받아 刑이 확정된 경우와 기타 勤勞者의 歸責事由로 인하여"로 한다.

第30條의2第2項중 "最終 3月分의 賃金은"을 "최종 6月分의 賃金과 退職金 및 災害報償金債權은 그 擔保目的物價額의 2分의 1을 초과하지 않는 범위내에서"로 한다.

第31條第3項을 다음과 같이 한다.

③누구든지 勤勞者의 就業을 방해할 目的으로 秘密記號를 사용하거나 虛僞行爲를 하여서는 아니된다.

第38條중 "平均賃金의 100分의 60以上의 手當을"을 "平均賃金의 100分의 80 이상의 手當을"로 한다.

第42條第1項중 "48時間"을 "44時間"으로 하고, 同條同項但書중 "12時間"을 "16時間"으로 한다.

第43條중 "基準으로 한다"를 "초과할 수 없다"로 하여 이를 第1項으로 하고, 同條에 第2項을 다음과 같이 新設한다.

②地下作業에 있어서는 勤勞者의 立坑과 出坑에 소요되는 時間을 勤勞時間에 포함시킨다.

第48條第1項중 "8日"을 "10日"로, "3日"을 "8日"로 한다.

第56條但書중 "다만"을 "다만, 當事者間의 合意와"로 한다.

第59條중 "女子가 生理休暇를 請求하는 境遇에는"을 "女子인 勤勞者에 대하여"로 한다.

第95條第1項중 "作成 또는 變更에"를 "작성에"로 하고, 同條에 第3項을 다음과 같이 新設한다.

③使用者는 就業規則의 變更에 관하여 당해 事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 경우에는 그 勞動組合, 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者의 過半數를 代表하는 者의 同意를 얻어야 한다.

附 則

이 法은 公布한 날로부터 施行한다.

新·舊條文 對比表

現 行	改 正 案
第10條(適用範圍) 이 法은 모든 事業또는 事業場에 適用한다. 다만, 同居의 親族만을 使用하는 事業 또는 事業場과 家事使用人이나 大統領令으로써 定하는 事業 또는 事業場에는 適用하지 아니한다.	第10條(適用範圍) ① 이 法은 常時勤勞者 5人 이상을 사용하는 모든 事業 또는 事業場에 適用한다. 다만, 同居의 親族만을 사용하는 事業 또는 事業場과 家事使用人에 대해서는 適用하지 아니한다. ②常時 4人 이하의 勤勞者를 사용

대한민국국회도서관장서

現 行	改 正 案
	하는 事業 또는 事業場에는 大統領令으로 이 法의 일부를 適用할 수 있다.
第27條의2(解雇의 豫告)	第27條의2(解雇의 豫告)
①使用者는 勤勞者를 解雇하고자 할 때에는 적어도 30日前에 그 豫告를 하여야 한다. 30日前에 豫告를 하지 아니한 때에는 30日分 以上의 通常賃 支給하여야 한다. 다만, 天災, 事變 其他 不得已한 事由로 事業繼續이 不可能하여 勞動部長官의 承認을 받은 境遇 또는 勤勞者의 歸責事由로 因하여 解雇하는 境遇에는 그러하지 아니하다.	①…… …勤勞者가 犯法行爲로 刑事上 訴追를 받아 刑이 확정된 경우와 기타 勤勞者의 歸責事由로 인하여……
②(생 략)	②(現行과 같음)
第30條의2(賃金債權優先辯濟)	第30條의2(賃金債權優先辯濟)
①(생 략)	①(現行과 같음)
②第1項의 規定에 불구하고 最終 3月分의 賃金은 使用者의 總 財産에 대하여 質權 또는 抵當權에 의하여 擔保된 債權, 租稅公課金 및 다른 債權에 우선하여 辯濟되어야 한다.	2…… ……최종 6月分의 賃金과 退職金 및 災害補償金債權은 그 擔保目的物 價額의 2分의 1을 초과하지 않는 범위내에서……
第31條(使用證明書)	第31條(使用證明書)
①,②(생 략)	①,②(現行과 같음)
3.使用者는 勤勞者의 就業을 故意로 妨害할 目的으로 秘密記號를 使用하거나 虛僞行爲를 하여서는 아니된다.	3.누구든지 勤勞者의 就業을 방해할 目的으로 秘密記號를 사용하거나 虛僞行爲를 하여서는 아니된다.
第38條(休業支拂) 使用者의 歸責事由로 因하여 休業하는 境遇에는 使用者는 休業期間中 當該 勤勞者에 對하여 平均賃金의 100分의 60以上의 手當을 支給하여야 한다. 다만, 不得已한 事由로 因하여 事業繼續이 不可能하여 勞動委員會의 承認을 받은 境遇에는 그러하지 아니하다.	第38條(休業支拂) …… 平均賃金의 100分의 80 이상의 手當을……
第42條(勤勞時間) ① 勤勞時間은 休息時間을 除하고 1日에 8時間, 1週日에 48時間을 초과할 수 없다. 다만, 當事者間의 合意에 의하여 1週日에 12時間限度로 延長勤勞할 수 있다.	第42條(勤勞時間) ① …… 44時間…… ……16時間……
第43條(有害, 危險作業) 地下作業 其他 大統領令으로써 定한 有害, 危險한 作業은 1日 6時間, 1週日에 36時間을 基準으로 한다. 다만, 勞動部長官의 認可를 얻은 境遇에는 1日 2時間以內, 1週日 12時間	第43條(有害, 危險作業) ①…… 초과할 수 없다…

現 行	改 正 案
以內의 限度로 延長할 수 있다.	…… ……
〈新 設〉	②地下作業에 있어서는 勤勞者의 立坑과 出坑에 소요되는 時間을 勤勞時間에 포함시킨다.
第48條(年次有給休暇) ①使用者는 1年間 皆勤한 勤勞者에 對하여는 8日, 9割以上 出勤한 者에 對하여는 3日의 有給休暇를 주어야 한다.	第48條(年次有給休暇) ①…… …… ……10日…… …… ……8日 … …… ……
②~⑤(생 략)	②~⑤(現行과 같음)
第56條(休業禁止) 女子와 18歲未滿者는 年下 10時부터 上午 6時까지의 사이에 勤勞시키지 못하며 또 休日勤勞에 從事시키지 못한다. 다만, 勞動部長官의 認可를 얻은 境遇에는 그러하지 아니하다.	第56條(夜業禁止) … …… …… …… …… …… …… ……다만. 當事者間의 合意와…… …… ……
第59條(生理休暇) 使用者는 女子가 生理休暇를 請求하는 境遇에는 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다.	第59條(生理休暇) … 女子인 勤勞者에 대하여…… …… …… ……
第95條(規則의 作成·變更의 節次) ① 使用者는 就業規則의 作成 또는 變更에 關하여 當該事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 境遇에는 그 勞動組合, 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 境遇에는 勤勞者의 過半數를 代表하는 者의 意見을 들어야 한다	第95條(規則의 작성·變更의 節次) ① …… ……작성에…… …… …… …… …… …… …… ……
②(생 략)	②(現行과 같음)
〈新 設〉	③使用者는 就業規則의 變更에 관하여 당해 事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 경우에는 그 勞動組合, 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者의 過半數를 代表하는 者의 同意를 얻어야 한다.

勞動委員會法中改正法律案

發議年月日 : 1989. 1. 25.

發 議 者 : 金炳龍議員外 34人

提案理由

準司法的 機構인 勞動委員會가 公正하고 신속한 調整 및 判定機能을 수행할 수 있도록 委員會의 中立性과 公正性을 확보하기 위해 本 改正案을 提案하는 것임.

主要骨子

1. 特別勞動委員會制를 廢止함(案 第3條 내지 第6條, 第7條의2, 第8條, 第17條 내지 第19條).
2. 勞動委員會를 中央勞動委員會委員長이 管理토록 함(案 第5條).
3. 地方勞動委員會 公益委員은 中央勞動委員會의 승인을 얻어 中央勞動委員會委員長이 위촉토록 함(案 第16條第3項).
4. 公益委員의 資格要件을 法律로 規定함. (案 第6條第4項).
5. 勞動委員會委員長, 副委員長과 常任委員을 委員會에서 互選토록 함(案 第7條의2·第8條).
6. 勞動組合의 設立時期를 明文化함(案 第13

條第4項).

7. 設立申告證을 즉시 교부토록 함(案 第15條).

8. 任員의 身分保障에 관한 條項을 新設함.(案 第23條의2).

9. 行政官廳의 資料提出 要求條項을 削除함(案 第30條)

10. "幽靈勞組"의 解散節次를 規定함(案 第31條第3項 내지 第5項).

11. 勞動組合 代表者가 臨時總會 召集을 기피한 경우의 制裁 條項을 新設함(案 第49條第4號)

勞動委員會法中改正法律案

勞動委員會중 다음과 같이 改正한다.

第3條第1項중 "地方勞動委員會와 特別勞動委員會로 한다"를 "와 地方勞動委員會로 한다"로 하고, 同條第3項을 削除한다.

第4條第3項을 削除한다.

第5條중 "勞動部長官"을 "中央勞動委員會委員長"으로 하고, 同條但書를 削除한다.

第6條第1項但書를 削除하고, 同條第2項중 "特別勞動委員會의 경우에는 中央行政機關의 長이, 地方勞動委員會의 경우에는 勞動部長官이 위촉한다"를 "地方勞動委員會의 경우에는 中央勞動委員會委員長이 위촉한다"로 하며, 同條第3項 및 第4項을 각각 다음과 같이 하고, 同條에 第5項 및 第6項을 각각 다음과 같이 新設한다.

③公益委員으로서 中央勞動委員會의 委員은 大統領이, 地方勞動委員會의 委員은 中央勞動委員會의 同意를 얻어 中央勞動委員會委員長이 위촉한다.

④公益委員은 다음 各號의 1에 해당하는 者중에서 任命한다.

1. 中央勞動委員會의 公益委員

가. 大學에서 經濟學 또는 法律學의 助敎授 이상으로 4 이상 在職한 者

나. 判事·檢事 또는 辯護士의 資格이 있는 者로서 法律事務에 4年 이상 종사한 者

다. 全國規模의 新聞·放送機關에서 論說委員·解說委員級 이상으로 4年 이상 在職한 者

라. 勞動關係業務에 4年이상 종사한 者

2. 地方勞動委員會의 公益委員

가. 大學에서 經濟學 또는 法律學의 助敎授 이상으로 2年 이상 在職한 者

나. 判事·檢事 또는 辯護士의 資格이 있는 者로서 法律事務에 2年 이상 종사한 者

다. 全國規模의 新聞·放送機關에서 論說委員·解說委員級 이상으로 2年 이상 在職한 者

라. 勞動關係業務에 2年 이상 종사한 者

⑤公益委員은 政黨에 加入하지 아니하며, 使用者 또는 勤勞者團體로부터 中立性을 保持하여야 한다.

⑥公益委員은 禁錮 이상의 刑의 申告를 받았을 때 또는 肉體的·精神的 疾病으로 그 職務를 수행할 수 없다고 判明된 때 이외에는 그 意思에 반하여 免職되지 아니한다.

第7條의2條2項을 다음과 같이 하고, 同條第3項 및 第4項을 각각 削除한다.

②常任委員은 勞動委員會가 당해 勞動委員會의 公益委員중에서 選出한다.

第7條의3을 削除한다.

第8條第2項을 다음과 같이 한다.

②委員長과 副委員長은 당해 勞動委員會가 그 常任委員중에서 選出한다.

第17條중 "地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會에"를 "地方勞動委員會에"로 한다.

第18條중 "·地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會의"를 "와 地方勞動委員會의"로 한다.

第19條第1項중 "地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會의"를 "地方勞動委員會의"로 하고, 同條第2項중 "地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會가"를 "地方勞動委員會가"로 한다.

第20條第1項중 "및 第32條의 規定에 의한 議決과 同法第42條 및 第43條의 規定에 의한 判決·命令 또는 決定이나 再審判決에 관한 議決과"를 "의 規定에 의한 議決과 同法第42條 및 第43條의 規定에 의한 判定·命令 또는 決定이나 再審判決에 관한 議決과"로 한다.

附 則

이 法은 公布한 날로부터 施行한다.

新·舊條文 對比表

現 行	改 正 案
第3條(勞動委員會의 區分등) ①勞動委員會는 中央勞動委員會·地方勞動委員會와 特別勞動委員會로 한다. ②(생 략) ③特別勞動委員會는 특히 필요한 경우에 특정한 事項을 管掌하게 하기 위하여 당해 特定事項을 管掌하는 中央行政機關 또는 그 所屬機關에 設置한다.	第3條(勞動委員會의 區分등) ①……와 地方勞動委員會로 한다. ②(現行과 같음) ③〈削 除〉
第4條(勞動委員會의 管掌) ①,②(생 략) ③特別勞動委員會는 그 設置目的이 된 特定事項에 관한 事件을 管掌한다.	第4條(勞動委員會의 管掌) ①,②(現行과 같음) ③〈削 除〉
第5條(勞動委員會의 管理) 勞動委員會는 勞動部長官이 管理한다. 다만, 特別勞動委員會는 당해 中央行政機關의 長이 管理한다.	第5條(勞動委員會의 管理) ……中央勞動委員會 委員長…〈但書削除〉
第6條(勞動委員會의 構成등) ①勞動委員會에는 勤勞者를 代表하는 者(이하 "勤勞者委員"이라 한다)와 使用者를 代表하는 者(이하 "使用者委員"이라 한다) 및 公益을 代表하는 者(이하 "公益委員"이라 한다.) 각 10人을 둔다. 다만, 特別勞動委員會에 두는 委員의 數는 3者同數로 하되, 大統領令으로 정한다. ②勤勞者委員은 勞動組合에서, 使用者委員은 使用者團體에서 추천한 者중에서, 中央勞動委員會의 경우에는 大統領이, 特別勞動委員會의 경우에는 中央行政機關의 長이, 地方勞動委員會의 경우에는 勞動部長官이 委囑한다. ③公益委員으로써 中央勞動委員會의 委員은 大統領이, 特別勞動委員會의 委員은 당해 中央行政機關의 長이, 地方勞動委員會의 委員은 勞動部長官이 委囑한다. ④公益委員은 中立性을 保持하여야 하며 그 資格은 대통령령으로 定한다.	第6條(勞動委員會 구성등) ①…… …… …… …… …… …… …… …… …… ……〈但書削除〉…… …… …… …… …… …… …… ②…… …… …… …… …… …… 地方勞動委員會의 경우에는 中央勞動委員會 委員長이 위촉한다. ③公益委員으로써 中央勞動委員會의 委員은 大統領이, 地方勞動委員會의 委員은 中央勞動委員會의 同意를 얻어 中央勞動委員會 委員長이 위촉한다. ④公益委員은 다음 各號의 1에 해당하는 者중에서 任命한다. 1. 中央勞動委員會의 公益委員 가. 大學에서 經濟學 또는 法律學의 助敎授 이상으로 4年 이상 在職한 者 나. 判事·檢事 또는 辯護士의 資格있는 者로서 法律事務에 4年 이상 종사한 者

現 行	改 正 案
	다. 全國規模의 新聞·放送機關에서 論說委員·解說委員級 이상으로 4年 이상 在職한 者
	라. 勞動關係業務에 4年 이상 종사 한 者
	2. 地方勞動委員會 公益委員
	가. 大學에서 經濟學 또는 法律學의 助敎授 이상으로 2年 이상 在職한 者
	나. 判事·檢事 또는 辯護士의 資格이 있는 者로서 法律事務에 2年 이상 종사한 者
	다. 全國規模의 新聞·放送機關에서 論說委員·解說委員級 이상으로 2年 이상 在職한 者
	라. 勞動關係業務에 2年 이상 종사한 者
〈新 設〉	⑤公益委員은 政黨에 加入하지 아니하며, 使用者 또는 勤勞者 團體로부터 中立性을 保持하여야 한다.
〈新 設〉	⑥公益委員은 禁錮 이상의 刑의 宣告를 받았을 때 또는 肉體的·精神的 疾病으로 그 職務를 수행할 수 없다고 判明된 때

現 行	改 正 案
	이외에는 그 意思에 반하여 免職되지 아니한다.
第7條의2(常任委員)	第7條의2(常任委員)
①(생략)	①(現行과 같음)
②常任委員은 勞動部長官의 提請으로 大統領이 任命한다.	②常任委員은 勞動委員會가 당해 勞動委員會의 公益委員중에서 選出한다.
③常任委員은 당연히 公益委員이 된다.	③〈削 除〉
④常任委員은 政黨에 加入하거나 政治에 관여할 수 없다.	④〈削 除〉
第7條의3(任用資格)	第7條의3 〈削 除〉
①常任委員은 다음 各號의 1에 해당하는 者중에서 勞動에 관한 知識과 經驗이 있는 者를 任命한다.	
②中央勞動委員會 常任委員	
1. 1級상당의 公務員으로 1年이상 在職한 者	
2. 2級 또는 3級 상당의 公務員으로 3年이상 在職한 者	
3. 判事·檢事·軍法務官·辯護士의 職에 6年이상 在職한 者	
4. 公認된 大學에서 副敎授이상으로 3年이상 在職한 者	
5. 勞動關係業務에 15年이상 종사한 者로서 勞動部長官이 資格이 있다고 인정한 者	

現 行	改 正 案
③地方勞動委員會 常任委員 1. 2級 또는 3級 상당의 公務員으로 1年이상 在職한 者 2. 4級상당의 公務員으로 3年이상 在職한 者 3. 判事·檢事·軍法務官·辯護士의 職에 4年이상 在職한 者 4. 公認된 大學에서 副敎授 이상으로 2年이상 在職한 者 5. 勞動關係業務에 10年이상 종사한 者로서 勞動部長官이 資格이 있다고 인정한 者	
第8條(委員長과 副委員長) ①(생 략) ②中央勞動委員會의 委員長은 당해 勞動委員會의 常任委員중에서 勞動部長官의 提請으로 大統領이, 特別勞動委員會의 委員長은 中央行政機關의 長이, 地方勞動委員會의 委員長은 당해 勞動委員會의 常任委員중에서 勞動部長官이 任命하고, 副委員長은 당해 勞動委員會가 그 委員중에서 選出한다.	第8條(委員長과 副委員長) ①(現行과 같음) ②委員長과 副委員長은 당해 勞動委員會가 그 常任委員중에서 選出한다.
第17條(中央勞動委員會의 指示權등)	第17條(中央勞動委員會의 指示權등)

現 行	改 正 案
中央勞動委員會는 地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會에 대하여 勞動委員會의 事務處理에 관한 基本方針 및 法令의 해석에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.	…… 地方勞動委員會에…… …… …… …… …… …… …… …… ……
第18條(規則制定權) 中央勞動委員會는 中央勞動委員會·地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會의 運營과 기타 필요한 事項에 관한 規則을 制定할 수 있다.	第18條(規則制定權) …… ……와 地方勞動委員會의…… …… …… …… …… ……
第19條(中央勞動委員會의 再審權) ①中央勞動委員會는 地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會의 處分을 再審하여 이를 承認·取消 또는 變更할 수 있다. ②第1項의 規定에 의한 再審은 관계法令에 특별한 規定이 있는 경우를 제외하고는 地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會가 행한 處分이 當事者에게 送達된 날로부터 10日이내에 當事者의 雙方 또는 一方의 申請에 의하여 행한다. ③(생 략)	第19條(中央勞動委員會의 再審權) ① …… 地方勞動委員會의…… …… …… …… …… …… ②…… …… …… …… ……地方勞動委員會가…… …… …… …… …… …… …… …… …… ③(現行과 같음)
第20條(公益委員만이 행하는 權限) ①勤勞基準法第23條	第20條(公益委員만이 행하는 權限) ① ……

現 行	改 正 案
第2項의 規定에 의한 申請事件에 관한 議決, 同法第89條第2項의 規定에 의한 審査 또는 仲裁에 관한 議決, 勞動組合法第16條·第21條·第26條第3項 및 第32條의 規定에 의한 議決과 同法第42條 및 第43條의 規定에 의한 判定·命令 또는 決定이나 再審判定에 관한 議決과 第17條의 規定에 의한 法令의 解釋을 할 때에는 公益委員만이 참여한다.	……의 規定에 의한 議決과 同法第42條 및 第43條의 規定에 의한 判定·命令 또는 決定이나 再審判決에 관한 議決과…
②(생 략)	②(現行과 같음)

……

○委員長 金令培 다음 專門委員의 檢討報告를 듣겠읍니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

4個 勞動關係法은 發議議員이신 金炳龍議員으로부터 書面提案說明 主要骨子說明을 하시겠다고 했읍니다. 따라서 저도 檢討報告를 일괄해서 말씀드리도록 하겠읍니다.

잘 아시는 바와 같이 이 新民主共和黨의 4個 法律案은 平民黨 民主黨이 이미 提案하고 있는 法律案內容과 일치되는 부분이 많고 차이나는 부분은 그 參考資料에서 보시는 바와 같이 一致部分 내지는 單獨改正事項을 전부 다 參考事項에 요약해 놓았읍니다. 그 單獨改正部分에 대한 檢討報告만을 하었읍니다.

따라서 양해해 주신다면 書面으로 代替할 수도 있겠읍니다. 그렇지 않으면 제가 일일이 다 報告를 드리겠읍니다.

○委員長 金令培 書面으로 대신하십시오.

○專門委員 卓英鎭 알겠읍니다.

……

(參 照)

勞動組合法中改正法律案(議案第395號)

檢 討 報 告 書

1989. 2.

勞 動 委 員 會

專門委員 卓 英 鎭

報告順序

1. 提案理由
2. 主要骨子
3. 檢討意見
4. 參考資料

1989年1月25日 金炳龍 議員外 34人이 發議한 議案 第395號 勞動組合法中改正法律案이 同年 1月30日 當 委員會에 回附되어 왔읍니다. 便宜上 이미 本 委員會에 回附되어 審議中인 李相洙 議員外 70人이 發議한 勞動組合法中改正法律案 議案 第257號와 李仁濟, 盧武鉉, 鄭貞薰 議員外 57人이 發議한 勞動組合法中改正法律案 議案 第304號와 同一한 內容에 대한 檢討意見은 이미 報告드린 議案 第257號 및 第304號의 檢討報告書를 參考하시기 바라며 主要差異點만을 中心으로 報告드리고자 합니다.

1. 提案理由
   - 本法의 諸條項들은 勞動組合 設立과 그 活動을 사실상 制約함으로 勞使間의 平衡 확보와 民主的 勞動運動 보호에 肯定的으로 기여치 못해 왔음.
   - 本法은 使用者에 比해 劣等한 位置에 있는 勤勞者의 勞動3權을 보장함으로 勞使間의 衡平을 회복시켜 勞使가 自律的으로 勞使間의 問題를 解決할 수 있게 하는 制度的 裝置이어야 함.
   - 이를 위해 本 改正法律案을 提案하는 것임.
2. 主要骨子
   가. 勞動組合의 政治活動 禁止規定을 撤廢함(案 第12條 削除).
   나. 第3者 介入禁止 除外 範疇에 勞動組合의 委任을 받은 辯護士와 勞動委員會의 승인을 얻은 者를 포함함.
   (案 第12條의2).
   다. 勞動行政官廳으로 勞動關係業務를 一元化함(案 第13條·第15條·第16條·第21條·第26條·第31條·第33條·第34條·第38條·第49條).

라. 勞動組合의 設立時期를 明文化함(案 第13條第4項).

마. 設立申告證을 즉시 교부토록 함(案 第15條).

바. 任員의 身分保障에 관한 條項을 新設함(案 第23條의2).

사. 行政官廳의 資料提出要求條項을 削除함(案 第30條).

아. "幽靈勞組"의 解散節次를 規定함(案 第31條第3項 내지 第5項).

자. 勞動組合 代表者가 臨時總會 召集을 忌避한 경우의 制裁條項을 新設함(案 第49條第4號).

3. 檢討意見

첫째, 第3者介入禁止의 緩和에 관하여(案 第12條의2)

案 第12條의2에 의하면, "당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 承認을 얻은 者"에 대하여는 第3者 介入으로 보지 않도록 規定하고 있읍니다.

원래 第3者介入禁止制度는 勤勞者의 團結行爲와 勞使間의 團體交涉에 있어서 當事者의 意思가 沮害되지 않도록 하기 위한 것으로서 勤勞者의 團結行爲 특히 勤勞者의 勞動組合設立과 解散이나 勞動組合에의 加入 및 脫退등에 관하여는 第3者가 操縱·煽動·妨害등의 方法으로 介入하는 것은 緩和할 여지가 없다고 하겠읍니다.

다만 辯護士는 辯護士法 第3條의 규정에 따라 當事者의 委任을 받아 一般法律事務를 行할 수 있으므로 勞動組合의 委任을 받아 法律的 問題에 介入할 수 있는 바, 이러한 경우 現行 勞動組合法 第12條의2 "法律에 의하여 正當한 權限을 가진 者"에 해당된다고 하겠읍니다. 따라서 案 第12條의2는 이를 明示하는 의미가 있을 뿐이므로 이를 別途로 규정할 必要는 없다고 思料됩니다.

그리고 勤勞者와 使用者와의 團體交涉에 대하여는 現行 勞動組合法 第33條第1項의 규정에 따라 勞動組合의 委任을 받아 또는 勞動爭議調整法 第5條의2의 규정에 따라 當事者의 合意가 있으면 斡旋·調停등으로 第3者가 團體交涉에 介入할 수 있도록 規定되어 있읍니다.

따라서 團體交涉에 대하여는 勞動委員會의 承認이 없이도 第3者가 介入할 수 있으므로 "勞動委員會의 承認을 얻은 者"를 別途로 第3者介入禁止規定에 明示하는 것은 實益이 없는 것으로 생각됩니다.

다만, 現行 勞動組合法 第12條의2 第3者介入禁止規定의 內容이 그동안 그 解釋에 있어서 많이 論難이 있어 왔으며 이로 인하여 勤勞者들에게 否定的인 영향을 미친다는 主張도 많이 있으므로, 勤勞者의 團結行爲와 勞使間의 團體交涉의 自主性이 沮害되지 않는 범위내에서 그 法文이나 內容에 대하여는 신중히 再檢討할 必要가 있는 것으로 생각합니다.

둘째, 行政官廳의 資料提出要求權 削除에 관하여(案 第30條)

現行 勞動組合法 第30條에 의하면 行政官廳은 필요하다고 인정할 때에는 勞動組合의 經理狀況 기타 關係書類를 提出하게 하여 調査할 수 있는 制度를 규정하고 있는 바, 改正案에서는 이를 全面 削除하고 있읍니다.

現行 勞動組合法 第30條는 勞動組合運營의 自主性을 保障하고 勞動組合의 正常的인 運營을 確保하기 위한 最小限의 行政上의 關與라고 생각합니다.

다만, 資料提出要求등에 관한 行政官廳의 權限發動要件이 보다 신중히 行使될 수 있도록 制限함으로써 行政官廳의 政治的 關與를 排除할 必要는 있다고 봅니다.

세째, 所謂 "幽靈勞組"의 解散節次規定에 관하여(案 第31條)

現行 勞動組合法 第31條第1項第4號에 의하면 勞動組合 解散事由의 하나로서 "勞動組合의 任員이 없고 勞動組合으로서의 活動을 2年이상 하지 아니한 경우에 해당하는 所謂 "幽靈勞組"를 규정하고 있읍니다.

案 第31條第3項 내지 第5項은 이러한 解散事由에 해당하는 경우 勞動委員會의 議決을 얻어 해산하도록 하는 解散節次를 新設·規定한 것이며, 이는 所謂 "幽靈勞組"에 대한 解散事由의 判斷과 그 節次가 未備한 것을 새로이 法律에 明示한 것으로서 妥當하다고 생각합니다.

다만, 勞動委員會에 解散事由의 存在에 관한 議決을 要求할 수 있는 者로 行政官廳 이외에 非組合員인 勤勞者를 포함시키는 것은 團體의 解散問題가 그 構成員이 아닌 第3者에 의하여 提起될 憂慮가 있음을 指摘하고자 합니다.

자세한 內容은 따로 配布해드린 勞動關係改正案對比表와 參考資料를 보아주시기 바랍니다.

以上으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

參考資料

1. 本改正案(議案第395號)中 議案第257號 및 議案第304號 改正內容과 一致事項

該當條文	改正案內容
案第12條	政治活動의 禁止 解除
案第13條	勞動組合設立申告官廳을 서울特別市長, 直轄市長, 道知事에서 地方勞動行政官廳으로 變更함. 주 案第15條, 第16條, 第21條, 第31條, 第34條, 第38條, 第39條 같음.
案第15條	設立申告證을 卽時 交付
案第23條의2	勞動組合任員의 人事는 미리 勞動組合의 同意를 얻도록 함.
案第30條	行政官廳의 資料提出要求權 削除

2. 本改正案(議案第395號)中 議案第257號 改正內容과 一致事項

該當條文	改正案內容
案第3條本文	勞動組合의 定義에서 "勤勞者의 福祉增進" 內容을 削除
案第26條第4項	總會召集權者가 없는 경우, 組合員의 召集權者 指名要求에 行政官廳이 7日이내에 召集權者 指名

3. 本改正案(議案第395號) 單獨改正事項

該當條文	改正案內容
案第12條의2	辯護士와 勞動委員會의 承認을 얻은 者에 대하여 第3者介入으로 보지아니함.
案第31條第3項 내지 第5項	소위 "幽靈勞組"의 해산절차를 明示함.

勞動爭議調整法中改正法律案(議案第396號)

檢 討 報 告 書

1989. 2.

勞 動 委 員 會

專門委員 卓 英 錦

報告順序

1. 提案理由
2. 主要骨子
3. 檢討意見
4. 參考資料

1989年1月25日 金炳龍議員外 34人이 發議한 議案 第396號 勞動爭議調整法中改正法律案이 同年1月30日 當 委員會에 回附되어 왔읍니다.

便宜上 이미 本 委員會에 回附되어 審議中인 李相洙議員外 70人이 發議한 勞動爭議調整法中改正法律案 議案 第258號와 鄭貞薰, 李仁濟, 盧武鉉議員外 57人이 發議한 勞動爭議調整法中改正法律案 議案 第305號와 同一한 內容에 대한 檢討意見은 이미 報告드린 議案 第258號 및 第305號의 檢討報告書를 參考하여 주시기 바라며, 主要 差異點만을 中心으로 報告드리고자 합니다.

1. 提案理由

부당하게 勞動爭議를 제약하고 있는 조항을 改廢하여, 民主的 團體行動權의 행사가 勞使間의 紛爭을 自主的으로 解決하는데 기여할 수 있도록 이 法을 改正하려는 것임.

2. 主要骨子

가. 이 法의 目的을 勞動爭議의 合理的 보장을 위한 것으로 規定(案 第1條).

나. 防衛産業體 從事 勤勞者의 爭議行爲를 公益事業體 從事 勤勞者의 爭議行爲에 準하도록 規定함(案 第12條第3項).

다. 第3者 介入禁止 除外範疇에 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 勞動委員會의 승인을 얻은 者를 포함함(案 第13條의2).

라. 職場閉鎖에 一般事業 10日과 公益事業 15日의 冷却期間制를 導入함(案 第17條).

3. 檢討意見

첫째, 當事者의 責務에 관하여(案 第5條)

現行法 第5條에는 當事者의 責務로서 "勞動關係當事者는 團體協約에 勞使協議會의 設置 기타 勞使關係의 必要한 事項을 規定하여야 하며, 勞動爭議가 發生한 때에는 自主的으로 해결하도록 努力하여야 한다"고 규정 하고

있는 바 案 第5條에서는 現行規定의 前半部인 "團體協約에 勞使協議會의 設置 기타 勞使關係의 必要한 事項을 규정하여야 하며"를 削除하고자 하는 것으로서 이는 勞使協議會의 設置가 勞使共同利益에 관한 事項을 協議·해결하기 위한 것이고 勞使對立事項의 해결절차인 勞動爭議와는 無關한 것이므로 案 第5條와 같이 現行規定의 前半部分을 削除하고자 하는 것은 바람직한 것으로 생각합니다.

둘째, 第3者介入禁止의 緩和에 관하여(案 第13條의2).

案 第13條의2는 "당해 勞動組合의 委任을 받은 辯護士의 資格을 가진 者와 勞動委員會의 承認을 얻은 者"에 대하여는 爭議行爲에 대한 第3者介入으로 보지 않도록 規定하고 있읍니다.

원래 爭議行爲는 團體行動中 가장 過激한 形態로서 勞使 雙方에게 큰 損失을 주게 되므로 가급적 縮小되고 신속히 終結되는 것이 바람직하다고 하겠으나 爭議行爲에 대한 介入은 자칫 이를 擴大, 長期化시킬 憂慮가 크다고 봅니다.

따라서 爭議行爲에 대한 第3者의 介入禁止 解除與否는 신중히 檢討하여야 할 것으로 생각됩니다.

辯護士는 辯護士法 第3條의 規定에 따라 當事者의 委任을 받아 法律事務를 행할 수 있으므로 勞動組合의 委任을 받아 法律的 問題에 介入할 수 있는 바 이러한 경우 現行法 第13條의2 "法令에 의하여 正當한 權限을 가진 者"에 해당되므로 이를 別途로 規定할 必要는 없다고 생각합니다.

또한 現行法 第5條의2의 규정에 따라 當事者의 合意가 있으면 第3者는 勞動爭議에 대하여 斡旋, 調停, 仲裁등으로 介入할 수 있으며 現行法 第18條의 규정에 따라 勞動委員會에서 指名한 者는 斡旋을 위하여 介入할 수 있으므로 案 第13條의2와 같이 "勞動委員會의 承認을 얻은 者"를 別途로 明示할 必要가 없는 것으로 思料됩니다.

자세한 內容은 따로 配布해드린 勞動關係法 改正案 對比表와 參考資料를 보아주시기 바랍니다.

以上으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

〈參考資料〉

1. 本改正案(議案第396號)中 議案第258號 및 議案第305號 改正內容과 一致事項

該當條文	改正案內容
案第12條第3項	防衛産業體 從事勤勞者의 爭議行爲禁止 解除
案第13條	行政官廳을 勞動行政官廳으로 함.

2. 本改正案(議案第396號)中 議案第305號 改正內容과 一致 또는 類似事項

該當條文	改正案內容
案第1條	法의 目的
案第17條	職場閉鎖는 勞動組合이 爭議行爲를 開始한 후 10日～15日이 후 可能

3. 本改正案(議案第396號)單獨改正事項

該當條文	改正案內容
案第5條	當事者의 責務中 前半部 勞使協議會 關聯部分 削除
案第13條의2	辯護士와 勞動委員會의 承認을 얻은 者에 대하여 第3者 介入으로 보지 아니함.

勞動基準法中改正法律案(議案第394號) 檢討報告書

1989. 2.

勞動委員會
專門委員 卓英鎭

報告順序

一. 提案理由
二. 主要骨子
三. 檢討意見
四. 參考資料

1989年1月25日 金炳龍議員外 34人이 發議한 議案 第394號 勤勞基準法中改正法律案이 同年1月30日 當委員會에 回附되어 왔읍니다.

便宜上 이미 本委員會에 回附되어 審議中인 李相洙議員外 70人이 發議한 勤勞基準法中改正法律案 議案第256號와 李仁濟·盧武鉉·鄭貞薰議員外 57人이 發議한 勤勞基準法中改正法律案 議案第303號와 同一한 內容에 대한 檢討意見은 이미 報告드린 議案第256號 및 第303號의 檢討報告書를 參考하시기 바라며 主要差異點만을 中心으로 報告드리고자 합니

다.

一. 提案理由

適用範圍의 확대, 勞動時間의 短縮, 女性 및 年少勤勞者의 보호강화등을 통해 勤勞者의 勤勞條件의 향상을 기하기 위해 本法을 改正하려는 것임.

二. 主要骨子

1. 勤勞者를 즉시 解雇할 수 있는 勤勞者 歸責事由를 規定함(案 第27條의2).
2. 退職金, 災害補償金과 6月分의 賃金을 使用者에 대한 債權總額의 2分의 1 이내에서 最優先的으로 辨濟받도록 함(案 第30條의2).
3. 블랙리스트 作成行爲를 禁止토록 規定함(案 第31條).
4. 使用者 歸責事由로 인한 休業手當을 平均賃金의 80%로 함(案 第38條).
5. 基本勤勞時間을 週當 44時間으로 하고, 延長勤務時間을 16時間으로 함(案 第42條).
6. 有害, 危險作業은 勤勞時間을 限定하고, 地下作業의 入·出坑時間을 勤勞時間에 포함시킴(案 第43條).
7. 年次休暇를 皆勤者 10日, 9割 이상 出勤者 8日로 함(案 第48條).
8. 女性勤勞者의 生理休暇를 請求없이 주도록 함(案 第59條).
9. 就業規則의 變更의 勤勞者의 同意를 얻도록 함(案 第95條).

三. 檢討意見

첫째, 賃金債權의 優先辨濟(案 第30條의2 第2項)

現行法 第30條의2第2項에 의하면 最終 3月 1分의 賃金은 使用者의 總財産에 對하여 質權 또는 抵當權에 의하여 擔保된 債權, 租稅, 公課金 및 다른 債權에 優先하여 辨濟하도록 規定하고 있읍니다.

이를 改正案에서는 最終 6月分의 賃金과 退職金 및 災害補償金債權은 그 擔保目的物 價額의 2分의 1을 超過하지 않는 範圍內에서 優先辨濟하도록 規定하여, 議案 第256號에서 最終 6月分의 賃金과 退職金 및 災害補償金은 使用者의 總財産에 對하여 債權總額의 2分의 1을 超過하지 않는 範圍內에서 優先辨濟토록 한 規定과 議案 第303號에서 最終6月分의 賃金과 退職金 및 災害補償金은 使用者의 全財産에 對하여 優先辨濟하도록 한 規定과는 약간의 差異가 있는바,

이 改正案은 議案 第256號의 總財産이란 表現을 "擔保目的物"이란 表現으로 具體化한 것으로 그 內容에 있어서는 별로 差異가 없는 것이라 하겠읍니다.

따라서 이 改正案을 檢討한 바 賃金債權의 確保는 勤勞者가 安心하고 일할 수 있는 基本바탕이 되므로 바람직하다 하겠으나 退職金의 支給保障은 93年부터 國民年金制에 一部가 轉換되며, 災害補償金은 産災保險이 全業種에 擴大 適用될 것이므로 退職金과 災害補償金債權의 優先辨濟는 再考하여야 할 것으로 생각됩니다.

둘째, 休業支拂에 관하여(案 第38條)

現行法 第38條에 의하면 使用者의 歸責事由로 인하여 休業하는 경우에는 使用者는 休業期間中 當該勤勞者에 對하여 平均賃金의 100分의 60 以上의 手當을 支給하도록 規定하고 있읍니다.

이를 改正案에서는 平均賃金의 100分의 80 以上을 支給하도록 引上 規定하였고 議案 第256號와 議案 第303號에서는 다같이 通常賃金을 支給하도록 改正하고 있읍니다. 이는 勤勞者의 生存權을 위하여 引上幅을 높인 것으로 바람직하다 하겠읍니다.

다만, 現實的으로 休業中인 事業體에서 100分의 80以上의 休業支拂은 支拂能力面에서 어려울것이 예상되므로 美國·프랑스등의 경우와 같이 ILO勸告水準인 67% 程度의 方案이 檢討되어야 할것으로 思料됩니다.

세째, 勤勞時間의 短縮에 관하여(案 第42條)

現行法 第42條에 의하면 勤勞時間은 1日에 8時間, 1週日에 48時間을 超過할 수 없다고 規定하고 있으며, 本 改正案과 議案 第256號 및 第303號의 改正案에서도 共히 1週日에 44時間을 超過할 수 없도록 規定하고 있읍니다.

다만 現行法에서는 當事者間의 合意에 의하여 1週日에 12時間限度로 延長勤務할 수 있다고 規定하고 있으며, 議案 第256號의 改正案에서는 1週日에 11時間, 第303號의 改正案에서는 1주간에10時間, 本 改正案에서는 1週日에 16時間 限度로 延長勤務할 수 있도록 改正하고 있읍니다.

따라서 本 改正案에서는 現行法에 1週日

勤勞時間 48時間을 超過할 수 없도록한 規定을 1週日에 44時間으로 短縮한 反面 延長勤勞時間은 當事者間의 合意에 의해서 1日平均 2時間 30分以上 延長勤務할 수 있도록 하였는바 이는 勤勞者의 所得을 增大시키는 效果는 있다고 하겠으나 勤勞者의 健康管理側面도 考慮하여 檢討되어야 할것으로 思料됩니다.

자세한 內容은 따로 配布해드린 勞動關係法改正案對比表와 參考資料를 보아주시기 바랍니다.

以上으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

四. 參考資料

1. 本改正法律案(議案 第394號)의 內容中 議案 第256號 및 議案 第303號와 一致事項

該當條文	改正案內容
第10條	(適用範圍) 常時勤勞者 5人以上의 모든 事業場에 適用. 常時勤勞者 4人以下의 경우 大統領令으로 一部適用.
第31條第3項	(使用證明書) 就業妨害目的으로 秘密記號使用禁止.
第43條	(有害·危險作業) 地下作業에 있어 勤勞者의 入坑과 出坑時間을 근로시간에 포함.
第59條	(生理休暇) 使用者는 女子勤勞者에 대하여 月1日의 有給生理休暇를 줌.

2. 本改正法律案(議案 第394號)의 內容中 議案 第256號와 一致한 事項

該當條文	改正案內容
第48條第1項	(年次有給休暇) 1年間 皆勤한 근로자에게 年10日 有給休暇 1年間 9割以上 出勤한 勤勞者에게 年8日 有給休暇

3. 本改正案(議案 第394號) 單獨改正事項

該當條文	改正案內容
第30條의2	(賃金債權의 優先辨濟)
第2項	最終6月分의 賃金과 退職金 및 災害補償金債權은 그 擔保目的物價額의 2分의1을 超過하지 않는 範圍內에서 辨濟
第38條	(休業支拂) 休業期間中 平均賃金의 100分의 80以上의 手當支給.
第42條第1項	(勤勞時間) 勤勞時間은 1週日에 44時間을 초과할 수 없음. 다만 當事者合意에 따라 16時間 限度에서 延長勤務할 수 있음.

勞動委員會法中改正法律案(議案第397號) 檢討報告書

1989. 2.

勞動委員會
專門委員 卓英鎭

報告順序

一. 提案理由
二. 主要骨子
三. 檢討意見
四. 參考資料

1989年1月25日 金炳龍議員外 34人이 發議한 議案 第397號 勞動委員會法中改正法律案이 同年1月30日 當委員會에 回附되어 왔읍니다.

便宜上 이미 本委員會에 回附되어 審議中인 李相洙議員外 70人이 發議한 勞動委員會法中改正法律案 議案 第259號와 盧武鉉·李仁濟·鄭貞薰議員外 57人이 發議한 勞動委員會法中改正法律案 議案 第306號와 同一한 內容에 대한 檢討意見은 이미 報告드린 議案 第259號 및 議案 第306號의 檢討報告書를 參考하여 주시기 바라며, 主要差異點만을 中心으로 報告드리고자 합니다.

一. 提案理由

準司法的 機構인 勞動委員會가 公正하고 신속한 調整및 判定機能을 遂行할 수 있도록 委員會의 中立性과 公正性을 확보하기 위하여 提案된 것입니다.

二. 主要骨子

1. 特別勞動委員會制를 廢止함(案 第3條 내지 第6條, 第7條의2, 第8條, 第17條 내지 第19條).

2. 勞動委員會를 中央勞動委員會委員長이 管理토록 함(案 第5條).
3. 地方勞動委員會 公益委員은 中央勞動委員會의 승인을 얻어 中央勞動委員會委員長이 위촉토록 함(案 第16條第3項).
4. 公益委員의 資格要件을 法律로 規定함(案 第6條第4項).
5. 勞動委員會委員長, 副委員長과 常任委員을 委員會에서 互選토록 함(案 第7條의2·第8條).
6. 勞動組合의 設立時期를 明文化함(案 第13條第4項).
7. 設立申告證을 즉시 교부토록 함(案 第15條).
8. 任員의 身分保障에 관한 條項을 新設함(案 第23條의2).
9. 行政官廳의 資料提出 要求條項을 削除함(案 第30條).
10. "幽靈勞組"의 解散節次를 規定함(案 第31條第3項 내지 第5項).
11. 勞動組合 代表者가 臨時總會 召集을 기피한 경우의 制裁條項을 新設함(案 第49條第4號).

三. 檢討意見

1. 公益委員委囑權에 대하여(案 第6條第3項)

現行法 第6條第3項에 의하면, 公益委員으로서 中央勞動委員會의 委員은 大統領이, 地方勞動委員會 委員은 勞動部長官이 委囑하도록 規定되어 있읍니다. 이를 改正案에서는 公益委員으로서 地方勞動委員會의 委員은 中央勞動委員會의 同意를 얻어 中央勞動委員會委員長이 委囑하도록 改正하고 있읍니다.

이는 公正하고 中立的인 人士에게 公益委員을 委囑하기 위한 것으로 勞動委員會의 中立性과 合議制議決機關으로서의 公正性 및 獨立性을 確保하기 위하여 바람직한 것으로 생각됩니다.

다만, 中央勞動委員會에서의 同意節次가 合理的으로 嚴格하게 마련되어야 할 것으로 判斷됩니다.

2. 公益委員만이 행하는 權限에 대하여(案 第20條)

現行法, 第20條에 의하면, 公益委員만이 행하는 權限에 대하여 規定하고 있읍니다. 이중 勞動組合法 第32條인 行政官廳에 의한 勞動組合의 解散命令을 包含하고 있는바, 勞動組合法 第32條는 1987年11月 同法改正時 削除된 條文으로서 公益委員만이 행하는 權限中 勞動組合法 第32條를 削除하려는 本 改正案은 他法改正에 따른 것으로 法條文間에 統一을 期하고자 하는 것입니다.

자세한 內容은 따로 配布해드린 勞動關係法改正案對比表와 參考資料를 보아주시기 바랍니다.

以上으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

四. 參考資料

1. 本改正法律案(議案第397號)의 內容中 議案 第259號 및 議案 第306號와 一致事項

該當條文	改正案內容
第3條第1項,第3項	特別勞動委員會 削除
第4條第3項	特別勞動委員會 削除
第5條	特別勞動委員會 削除
第6條第1項	特別勞動委員會 削除
第6條第2項	地方勞動委員會의 勤勞者委員을 中央勞動委員會委員長이 委囑
第6條第4項(新設)	公益委員 任用資格要件 法律化
第6條第5項	公益委員의 中立性 保持 및 政黨加入禁止
第6條第6項	公益委員의 任期保障(刑의 宣告·疾病 以外에는 그 意思에 反하여 免職不可)
第7條의2第2項	常任委員은 勞動委員會가 當該勞動委員會의 公益委員中에서 選出
第7條의2第3項	削除(常任委員은 당연히 公益委員이 된다)
第7條의2第4項	削除(常任委員의 政黨加入 및 政治關與禁止)
第7條의3	削除(常任委員 任用資格)
第8條第2項	委員長과 副委員長은 當該勞動委員會가 그 常任委員中에서 選出
第17條,第18條,第19條	特別勞動委員會 削除

2. 本改正法律案(議案 第397號)의 內容中 議案 第259號 및 議案 第306號와 一

致하지 않는 條文

該當條文	改正案內容
第6條第3項	地方勞動委員會의 公益委員을 中央勞動委員會의 同意를 얻어 中央勞動委員會委員長이 委囑
第20條	公益委員만이 행하는 權限中 勞動組合法 第32條(行政官廳에 의한 勞動組合의 解散命令)削除

……

○委員長 金令培 다음 委員님들의 質疑를 받겠읍니다. 質疑하실 委員 안계십니까?

없으시면 이것으로 質疑를 마치겠읍니다.

6. 男女雇傭平等法中改正法律案(朴英淑·金光一·朴炳善議員外 148人 發議)

(10時44分)

○委員長 金令培 다음은 議事日程 第6項 男女雇傭平等法中改正法律案을 上程합니다.

發議하신 朴英淑議員 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○朴英淑議員 존경하는 委員長 그리고 委員 여러분!

朴英淑입니다.

男女雇傭平等法中改正法律案에 대한 提案說明을 드리겠읍니다.

우리나라 經濟는 지난 60年代 이래 低賃金의 勤勞條件에도 불구하고 헌신 노력해 온 女性勞動에 힘입어 눈부신 高度成長을 이룩하여 왔읍니다.

그러나 발전된 經濟 產業水準에 비하여 아직까지도 남성에 비해 42.7% 밖에 되지 않는 女性勞動에 대한 차별적 저임금과 그리고 남성에 비해 月 10時間 더 勞動해야 되는 長時間 勞動의 문제는 개선의 여지가 가 많은 상태에 있읍니다.

女性勞動者는 雇傭機會에서부터 남성에 비해 불합리한 조건의 적용을 받고 있으며 비록 고용이 되었다 하더라도 동일한 고용조건하에서의 賃金隔差 불합리한 昇進 敎育訓練機會의 不平等 그리고 退職등에서 많은 차별을 받고 있읍니다. 이는 궁극적으로 女性勞動者의 基本權益을 손상시키고 있을 뿐만 아니라 나아가 產業發展에도 沮害要因이 되고 있읍니다.

이러한 性差別은 1984年12月27日 大韓民國政府가 「유엔」에 批准書 1985年1月26日부로 이 나라에서 효력이 발생하게 된 「유엔」男女差別撤廢協約에 위배되는 사항들입니다.

이와같은 國際協約에 가입한 나라로서 國際的인 조건에 발맞추고 여성의 능력개발과 경제활동 참여 그리고 한 걸음 더 나아가 모든 勞動女性의 男女平等權 보장이라는 시대적 상황에 적극 부응하기 위해 男女雇傭平等法이 1987年4月에 制定되어 1988年4月1日附로 시행되었읍니다.

이 法은 우리나라 최초의 女性保護立法이라는 점에서 크나큰 의의가 있음에도 불구하고 그 내용에 있어서는 대부분의 規定들이 宣言으로 그치고 있을 뿐아니라 男女雇傭平等을 위한 가장 중요한 조건인 同一勞動에 대한 同一賃金의 法條項이 제외된 채 制定 宣布되었다는데 문제가 있읍니다.

이러한 問題點을 극복하고 同一勞動 同一賃金 規定을 우리현실에 맞게 적용하도록 하는등 잘못된 조항은 시정 보완하여 실제적으로 男女雇傭平等의 목적이 실현되도록 하여야 할 것입니다.

本 改正法律案의 提案理由를 말씀드리면 男女雇傭平等法의 의의는 여성의 社會參與時 당하고 있는 차별철폐를 위한 것으로서 募集 採用 賃金 昇進 敎育訓練의 기회 解雇 退職에서의 차별철폐를 위한 法制定이라는데 있읍니다.

그러나 현행 男女雇傭平等法은 女性勞動者에 대한 차별을 없애나가는데 가장 핵심이 되는 差別賃金禁止規定이 빠져있을 뿐만 아니라 法의 실효성을 보장해주는 罰則規定이 勤勞基準法에도 훨씬 못미쳐 이름뿐인 法이 되고 있읍니다.

따라서 男女雇傭平等法의 본래의 목적인 남녀의 평등한 勞動權을 보장하는 한편 母性을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성도 그 능력을 직장생활에 최대한 발휘할 수 있도록 할 뿐만 아니라 兩性平等의 憲法精神을 실현하는 民主社會建設을 위해 現行法의 問題點을 개선하여 실질적인 男女雇傭平等을 실현하도록 개정하고자 합니다.

主要骨子를 말씀드리면

첫째 特定性 또는 家族狀況을 이유로 불이익한 조치를 취할 수 없도록 차별의 정

의를 明文化 하였읍니다.

둘째 國家와 地方自治團體가 勤勞女性委員會에서 심의 결정된 사항을 시행할 때 同委員會에 세부계획을 보고하도록 하였읍니다.

세째 모든 使用者는 동일한 노동 또는 동등한 가치를 가지는 노동에 대하여 同一資金을 지급하도록 하였읍니다.

네째 勤勞契約 締結後에도 婚姻 姙娠 出產을 이유로 解雇 休職 轉職 減俸 기타 不利益措置를 하지 못하도록 하였읍니다.

다섯째 紛爭解決에서의 立證責任을 使用者가 부담하도록 하였읍니다.

여섯째 法의 실효성 확보를 위해 違法時 처벌을 강화하였읍니다.

男女雇傭平等法改正法律案의 眞意를 살피셔서 原案대로 通過시켜 주실 것을 간청합니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 다음은 專門委員의 檢討報告가 있겠읍니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

朴英淑 金光一 朴炳善議員外 148人으로부터 1988年12月15日 發議되어 同年 12月16日 當委員會에 回附되어 온 男女雇傭平等法中改正法律案에 대하여 검토한 결과를 報告드리겠읍니다.

提案理由와 主要骨子에 대해서는 朴英淑議員으로부터 상세한 설명이 계셨기 때문에 이를 생략하고자 합니다. 양해해 주시기 바랍니다.

油印物 3「페이지」를 참고하여 주시기 바랍니다.

……

(參 照)

報告順序

一. 提案理由

二. 主要骨子

三. 檢討意見

四. 參考資料

一. 提案理由

男女雇傭平等法의 意義는 雇傭機會 및 勤勞條件에서의 男女雇傭平等을 實現하기 위한 것으로서 募集, 採用, 賃金, 昇進, 敎育訓練의 機會, 解雇, 退職에서의 差別撤廢를 위한 法制定이라는 데 있음.

그러나 現行 男女雇傭平等法은 女性勞動者에 대한 差別을 없애나가는데 가장 核心이 되는 差別賃金 禁止規定이 빠져 있을 뿐만 아니라, 法의 實效性을 보장해 주는 罰則規定이 勤勞基準法에도 훨씬 못미쳐 이름뿐인 法이 되고 있음.

따라서 男女雇傭平等法의 本來의 目的인 男女의 平等한 勞動權을 보장하는 한편 母性을 보호하고 職業能力을 開發하여 勤勞女性의 地位向上과 福祉增進에 기여하기 위해 現行法의 問題點을 개선하여 實質的인 男女雇傭平等을 實現하도록 改正하려는 것임.

二. 主要骨子

1. 特定性 또는 家族狀況을 이유로 불이익한 措置를 취할 수 없도록 差別의 定義를 明文化함(案 第2條의2).
2. 國家와 地方自治團體가 勤勞女性委員會에서 審議·決定된 사항을 시행할 때 同委員會에 細部計劃을 보고하도록 함(案 第4條第4項).
3. 모든 使用者는 동일한 勞動 또는 동등한 價値를 가지는 勞動에 대하여 동일賃金을 支給하도록 함(案 第6條의2).
4. 勤勞契約 체결후에도 婚姻, 姙娠, 出產을 이유로 解雇, 休職, 轉職, 減俸 기타 不利益措置를 하지 못하도록 함(案 第8條第3項).
5. 紛爭解決에서의 立證責任을 使用者가 부담하도록 함(案 第19條).
6. 法의 實效性 確保를 위해 違法時 處罰을 強化함(案 第22條).

……

三. 檢討意見

現行 男女雇傭平等法은 1987年12月에 制定·公布된 후 1988年7月에 그 施行令이 마련되어 우리나라에서는 最初로 明文化된 女性保護法으로서 그 立法趣旨는 雇傭分野에 있어서 男女의 평등한 機會 및 待遇를 保障하고 母性을 保護하며 女性의 職業能力을 開發하여 勤勞女性의 地位向上과 福祉增進에 寄與하도록 하기 위하여 制定된 勞動特別法이라 하겠읍니다.

따라서 이 法의 圓滑한 運營을 통하여 立法目的을 達成하기에는 그 施行期間이 아직 日淺하여 또다시 改正해야 할 것인가 하는

문제는 남아있다고 하겠읍니다. 다만 男女雇傭平等의 實現을 위한 實質的 法條項이 未洽하여 法制定의 重要性에도 불구하고 그 目的을 充足시키지 못하고 있다는 견지에서 本 改正案이 提出된 것으로 思料됩니다. 다만 男女雇傭平等法의 內實을 기하기 위해서는 이러한 制度的·法的인 改善이외에 文化·家族 및 敎育制度 등의 勞動外的 要因과 뿌리깊은 雇傭慣行 傳統的 保守觀念등 男女雇傭平等에 直·間接으로 制約要因이 되고 있는 忍識轉換 등의 併行改善이 이루어져야 할 것으로 思料됩니다.

改正案의 主要骨子別 檢討意見을 말씀드리면 다음과 같습니다.

첫째 性差別의 定義와 例外規定의 明文化에 관한 내용이 되겠읍니다.

改正案에 新設된 第2條의2는 男女平等에 있어서 性差別에 대한 定義를 「使用者가 勤勞者에게 特定性 또는 家族狀況을 理由로 合理的인 理由없이 採用 또는 勤勞의 條件을 달리하거나 기타 不利益한 措置를 取하는 것을 말한다」라고 規定하고 있는 바 이는 憲法 第11條 및 第32條에 明示한 男女平等權과 女性勤勞者의 特別保護理念을 具體化함으로써 勤勞者로서의 勤勞權과 女性으로서의 母性保護를 정당하게 待遇받도록 하려는 것으로 바람직하다고 하겠읍니다. 또한 但書에서 合理的인 理由에 該當하는 性差別行爲로서 「勤勞女性에 대한 母性保護는 本法律에서 말하는 差別에 該當하지 아니한다」라고 法이 許容하는 例外規定을 新設한 것도 法體系上 타당하다고 思料됩니다.

둘째 勤勞女性福祉基本計劃의 施行에 관하여 報告드리겠읍니다.

新設된 案 第4條第4項에 의하면 國家와 地方自治團體는 勤勞女性委員會에서 審議·決定된 勤勞女性福祉基本計劃의 施行計劃을 작성하여 同 委員會에 報告하도록 規定하고 있는 바 이는 勤勞女性委員會가 審議한 勤勞女性福祉基本計劃 등의 施行을 確保하려는 方案으로 보입니다.

그러나 現行法 第5條에 의하여 設置된 勤勞女性委員會는 그 主要任務가 勤勞女性福祉基本計劃 및 其他 勤勞女性의 地位向上과 福祉增進에 관한 主要事項을 審議하는 勞動部長官의 諮問機關이므로 勤勞女性福祉基本計劃의 施行에 대한 計劃의 作成 報告등 政策의 執行에 관한 監督은 勤勞女性委員會의 機能과는 별도의 문제인 바 이 新設規定은 不必要한 것으로 思料됩니다.

세째 同一勞動 同一賃金制度의 新設에 관하여 報告드리겠읍니다.

性差別撤廢의 第1步는 同一勞動·同一賃金原則의 確立인데 現行法에서는 男女雇傭平等의 核心이라 할 수 있는 男女賃金差別禁止制度가 規定되어 있지 않기 때문에 同法 施行이후 一部 學界나 女性界 등에서는 男女同一賃金에 관한 保障이 規定되어 있지 않은 점을 問題點으로 浮刻하여 온 것도 사실이라 하겠읍니다.

따라서 案 第6條의2에 모든 使用者는 동일한 勞動 또는 동등한 價値를 가지는 勞動에 대하여 同一賃金을 支給하여야 하고 賃金支給의 基礎가 되는 勞動評價基準 俸給 手當 昇級의 基礎등 賃金과 관련한 모든 事項은 性의 구분없이 동등한 條件으로 정해져야 하며 그 施行에 必要한 事項은 大統領令으로 정하도록 新設 規定하였는 바 이는 同一賃金을 支給하여야 하는 基準을 同一한 勞動 또는 同一한 價値를 가지는 勞動으로 規定하는 경우 그 槪念이 애매하므로 同一勞動의 基準을 生産職에서는 同一한 熟練度로 보고 事務職에서는 職務分類體系와 職責手當體系가 男女同一하게 적용될 수 있도록 그 槪念을 좀더 명확하게 하여야 할 것으로 생각됩니다.

네째 結婚女性에 대한 不利益排除에 관하여 報告드리겠읍니다.

現行法 第8條에는 使用者는 勤勞者의 停年 및 解雇에 관하여 女性인 것을 理由로 男性과 差別하여서는 나니되며 勤勞女性의 婚姻·姙娠 또는 出産을 退職事由로 豫定하는 勤勞契約을 체결할 수 없도록 規定하고 있읍니다.

이밖에 案第8條第3項에서는 使用者는 勤勞契約 締結이후에도 婚姻·姙娠 또는 出産을 理由로 勤勞女性을 解雇하거나 休職·轉職·減俸 기타 不利益한 措置를 禁止하는 規定을 新設하고 있는 바 이는 結婚과 相關없이 勤勞女性의 平生勤勞權確保를 위한 補完

條項으로 타당한 改正이라고 사료됩니다.

다섯째 紛爭調整機關의 公正性 및 迅速性 問題에 관하여 報告드리겠읍니다.

現行法 第4章 紛爭의 調整에는 勤勞女性으로부터 性差別을 理由로 提起되는 苦衷의 申告를 받은 때에는 苦衷의 處理를 위하여 自律的 解決機關으로 苦衷處理機關과 自律的으로 解決되지 아니하는 경우 2次紛爭解決의 支援機關으로 地方勞動行政機關에 雇傭問題調整委員會를 두고 이를 調整하도록 規定하고 있읍니다.

이를 案 第14條 第15條 및 第17條第1項 但書에서는 苦衷處理機關의 構成員中 勤勞者의 代表를 當該事業場勞組의 女性代表勤勞者로 하고, 7日이내에 그 自律的인 解決의 결과를 當該勤勞女性에게 通報하도록 하였고 2次調整機關인 雇傭問題調整委員會의 勞·使·公의 代表者를 각각 勞動組合 및 使用者團體에서 公益委員은 女性團體에서 추천한 者중에서 地方勞動廳長의 提請에 의해 勞動部長官이 委囑하여 構成하도록 하였으며 勤勞女性의 苦衷의 解決에 관한 地方行政機關의 助言·指導 또는 勤告 등의 時限은 5日이내로 하였고, 雇傭問題調整委員會의 結果通報는 紛爭調整을 申請받은 날로부터 10日이내로 限定하고 있는 바

먼저 紛爭調整機關인 雇傭問題調整委員會의 構成 등에 관한 改正案은 紛爭當事者의 利益을 代辯하는 利害集團의 代表性을 確保할 수 있으므로 紛爭調整의 公正性을 기하는데 도움이 될 것으로 생각됩니다.

다음 紛爭解決 및 調整의 期間을 各各 7日 5日 10日이내로 限定한 것은 紛爭處理의 迅速性을 기하는 데는 도움이 될 것으로 보입니다. 다만 必要한 事實調査 등의 節次를 거쳐 신중한 結論을 내리기 위해서는 그 期間이 촉박한 것으로 여겨집니다.

다음 新設條項인 案 第18條2에서는 2次調整機關인 雇傭問題調整委員會에서 調整한 事項에 異議가 있을 경우에는 5日이내에 勤勞女性委員會에 再調整을 申請할 수 있도록 그 調整을 3次機關까지 擴大適用하고 있는 바 여기에서 3次調整機關으로 活用하고자 하는 現行法 第5條第3項의 規定에 의한 勤勞女性委員會는 그 性格上 勞動部長官의 諮問機關으로 紛爭調整能力을 가진 機關이라 할 수 없으므로 案 第18條의2 再調整의 申請에 관한 規定은 再檢討가 必要한 것으로 思料됩니다.

끝으로 新設規定인 案 第18條의3에서는 關係當事者가 雇傭問題調整委員會의 調整結果를 受諾한 때에는 그 調整書의 內容은 裁判上의 和解와 同一한 效力을 갖는 것으로 規定하고 있는 바 이는 紛爭解決의 신속한 終結과 동시에 法的 拘束力을 갖도록 하려는 것으로 타당한 것으로 사료됩니다.

여섯번째 紛爭解決의 立證責任에 관하여 報告드리겠읍니다.

案 第19條는 本 法律과 關聯한 紛爭解決에서의 立證責任은 使用者가 負擔하도록 現行法을 補完하는 新設規定을 두고 있는 바 이는 使用者에게 合理的인 根據를 提示하도록 함으로써 紛爭의 像防的 效果를 기하는데는 도움이 될 것으로 보이나 立證責任分配의 一般原則에 違背된다는 면도 있으므로 不當勞動行爲의 救濟申請時의 立證責任 勞動組合法 第41條와 比較하여 신중히 檢討하여야 할 것으로 생각됩니다.

일곱째 罰則의 強化에 관하여 報告드리겠읍니다.

現行法上 罰則條項은 第22條 1個條項만으로 事業主가 勤勞者의 停年 및 解雇에 관하여 女性인 것을 理由로 男性과 差別하거나 그리고 勤勞女性의 結婚·姙娠 또는 出產을 退職事由로 豫定勤勞契約을 締結하는 경우 250萬원의 罰金에 처하도록 規定하고 있읍니다.

이를 案 第22條에서는 違法事項의 範圍를 擴大하고 이를 違反時에는 2年以下의 懲役 또는 500萬이하以下의 罰金에 處하도록 그 罰則을 大幅 強化하였는 바 이는 法施行의 實效確保를 고려한 것으로 바람직한 것으로 생각합니다.

여덟번째 施行日에 관하여 報告드리겠읍니다.

1案附則에 本法의 施行日을 1989年4月1日로 하고 있는 바 이는 昨年 定期國會에서 通過된 것을 像想한 施行日이라고 보여집니다.

다만 이 法이 確定되는 경우 法施行에 앞서 施行規則의 制定과 사전 啓蒙등 상당한 準備期間이 필요할 것이므로 이를 조정

하여야 할 것으로 생각됩니다.

이상으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

……

(參 照)

四. 參考資料

1. 同一勞動·同一賃金에 대한 ILO條約과 各國의 規定 및 判例

1951年 第34回 ILO總會에서 「同一價値의 勞動에 있어서 男女勤勞者에 대한 同一報酬에 관한 條約」(第100號)을 採擇하였다. 條約上의 「同一價値의 勞動」은 「同一勞動」보다 넓은 의미를 가진다. 이것은 특히, 원칙의 실현에 대한 간접적 제한을 방지하고자 한다. 그러나 適用은 다른 勞動과의 比較라고 하는 어려운 문제를 提起한다. 곧 일정한 勤勞를 하고 있거나 하고자 하는 勤勞者의 性別이 賃金水準 결정시에 고려될 수 없다는 것이 중요한 기준이다. 第100號條約을 보충하는 1951年의 권고(第90號)는 平等賃金原則의 實施方法에 대해 상세한 指針을 規定하였다.

同一勞動·同一賃金에 대한 各國의 規定을 보면,

①英國의 同一賃金法에서는 男子와 같은 일 혹은 거의 같은 性質의 일 또는 "男子의 職務와 다르기는 하지만 職務評價에 의해 同等한 가치라 인정되는 직무에 女性이 雇傭되어 있는 경우에는 雇傭條件에 따라 男子와 同等한 대우를 받는다"라고 되어 있다.

②美國은 同一賃金에 관한 聯邦控訴裁判所의 判決에 잘 나타나고 있는데 同一勞動의 基準은 비교대상의 직무가 거의 비슷한 것이면 되고 아주 똑같을 필요는 없다. 직무내용의 조금의 差를 가지고 직무가 다르다고 할 수 없다.

③프랑스는 同一勞動의 規定을 가장 체계적으로 發展시키고 있다. 同一勞動의 基準을 숙련도에 따른 同一性으로 보고 이를 産業別·地域別水準에서 적용하고 있다. 즉 숙련도별 등급별 임금을 中心으로 하여 숙련도별, 직종별로 임금이 결정되는 횡단임금율을 형성하고 있다.

④캐나다는 同一勞動의 개념이 同一 또는 거의 同一한 勞動에 국한되어 있었으나 判例로 同一勞動에 대해 점차 넓은 해석을 하게 되었고 1975年부터 法的으로 同一勞動의 범위가 同一 또는 類似한 것으로 확대되었다.

……

○委員長 金令培 다음은 質疑順序입니다.

質疑하실 委員 안계십니까?

金東仁委員 發言하십시오.

○金東仁委員 男女雇傭平等法 등을 위시해서 상당한 法律案이 많이 있는 줄 알고 있읍니다.

이래서 이 法案을 小委員會를 하나 더 구성을 해줄 것을 요청합니다.

○委員長 金令培 그것은 質疑가 아닙니다. 어차피 처리가 되는 것이니까 그것은 유보해 두시면 되겠읍니다.

質疑하실 委員 안계시면 이것으로 質疑終結합니다.

7. **心身障碍者雇傭促進法案**(李喆鎔議員外 83人 發議)
8. **障碍者雇傭促進法案**(梁慶子·張永喆·張慶宇議員外 59人 發議)
9. **心身障碍者雇傭促進法案**(李秉禧議員外 34人 發議)
10. **心身障碍者雇傭促進法案**(李仁濟議員外 59人 發議)

(11時2分)

○委員長 金令培 다음은 心身障碍者雇傭促進法案입니다. 이것을 上程하게 되겠는데 이 法案은 國會交涉團體 4個政黨이 공히 提案을 하고 있읍니다. 그런 까닭에 當 勞動委員會에 回附된 순서대로 동시에 上程을 하겠읍니다. 그러면 議事日程 第7項 李喆鎔議員外 83人이 發議한 心身障碍者雇傭促進法案 議事日程 第8項 梁慶子·張永喆·張慶宇 議員外 59人이 發議한 障碍者雇傭促進法案 議事日程 第9項 李秉禧議員外 34人이 發議한 心身障碍者雇傭促進法案 議事日程 第10項 李仁濟議員外 59人이 發議한 心身障碍者雇傭促進法案 이상 4件을 일괄하여 上程하겠읍니다. 그러면 먼저 發議者이신 李喆鎔議員이 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○李喆鎔議員 平和民主黨所屬 李喆鎔議員입니다.

평소 존경하는 金令培委員長님 그리고 先輩 同僚委員 여러분!

本委員이 오늘 여기 勞動委員會에 나와서 이 나라 400萬 장애자들의 한결같은 염원이 되어 온 心身障碍者雇傭促進法에 대해 비록 때늦은 감은 없지 않으나 이번 臨時國會를 통해 發議하고 이렇게 提案說明을 하게 되어 참으로 감개가 무량합니다.

지금 우리사회의 대부분의 障碍者들은 단순히 장애를 가지고 있다는 단지 그 하나의 이유로 社會의 차가운 시선 속에서 갖가지 차별과 人間的인 모멸감을 안고 서럽게 살아가고 있는 실정입니다.

대개의 일반인들이 겉으로는 障碍者에 대한 이해와 동정의 태도를 가지고 있는 듯하다가도 일단 障碍者들과 직접적인 이해관계가 얽히면 여지없이 차가운 냉대와 외면으로 그 태도를 돌변해 버리는 것입니다.

예를 들면 障碍者關聯施設이 주택가 가까이 들어서면 주민들은 온갖 수단 방법을 다 동원해서 그 시설을 없애려고 합니다.

집값 땅값이 떨어지고 자녀교육에 좋지 않다는 지극히 非人間的이고도 가당찮은 이유 때문입니다. 얼마전 강서재활원이나 신망애회관 등이 주택가 옆에 시설을 건립하려다 주민들의 완강한 반대에 부딪혀 시설을 포기했던 일들을 돌이켜 보면 우리社會가 障碍者에 대해 얼마나 왜곡된 인식과 태도를 갖고 있는지를 쉽게 알 수가 있읍니다.

또한 기업이나 공공기관도 결코 예외가 아닙니다.

障碍者들을 고용하는 것을 거의 無條件的으로 터부시하고 힘오하고 거부하고 있다는 게 오늘의 현실인 것입니다.

단지 精神的 身體的 機能의 일부가 장애를 받고 있을 뿐인데도 불구하고 마치 障碍者들은 인격전체가 또는 신체전부가 잘못된 별종의 사람으로 편리하게 단정해 버리고는 이들의 고용을 한사코 거부하고 있는 것입니다.

그러나 障碍者라고 해서 인간의 모든 능력에 걸쳐 전부 장애가 있는 것이 아니고 다만 신체 또는 정신의 어느 일부분에만 장애가 있다는 상식적인 이해가 선행된다면 障碍者들도 그들이 가지고 있는 잔존능력에 의해 얼마든지 사회생활과 직업생활이 가능하다는 아주 상식적인 결론에 자연스럽게 도달할 수 있으리라고 봅니다.

더우기 障碍者들에 대한 근거없는 부정적인 사회인식과 편견을 불식시키고 이들에게 憲法에도 규정되어 있는 인간다운 삶을 누릴 기회를 보장해 주기 위해서는 무엇보다도 障碍者들을 기생적인 소비계층이 아닌 생산자로서 직업과 직장을 통해 사회에 평등하게 참여할 수 있도록 해줄 法的 制度的 장치가 절실히 요구됩니다.

서구에서는 일찌기 心身障碍者福祉體系의 核心的인 내용으로 정교한 障碍者雇傭促進法이 발달되어 왔으며 가까운 日本만 하더라도 이미 1960年度에 이를 制定 施行해 옴으로써 障碍者福地增進을 도모하고 있읍니다.

이제 우리나라에서도 장애를 가지고 있다는 단지 그 하나의 이유로 가해지고 있는 온갖 사회적 차별과 편견을 없애고 제도적으로 心身障碍者들의 '雇傭의 促進'과 '職業의 安定'을 보장함으로써 장애자들에게 참다운 인간존엄과 가치를 향유할 터전을 마련해 주고 나아가 국민경제의 건전한 발전과 사회통합에도 기여할 수 있도록 할 것이 절실하게 요청되고 있읍니다.

本議員은 바로 이와같은 취지와 이유로 本 法律案의 制定을 提案하게 된 것입니다.

本 法律案의 주요골자를 요약해서 말씀드리면 아래와 같습니다.

첫째 障碍者의 雇傭促進과 職業安定을 위하여 필요한 시책을 綜合的 效果的으로 추진하도록 국가 및 지방자치단체의 책무에 관하여 규정을 했읍니다.

둘째 모든 事業主는 사회연대의 이념에 기초하여 장애자에게 적절한 고용의 기회를 부여할 공동의 책임을 지님과 동시에 그 가진 능력을 성당하게 평가하여 적정한 고용관리를 행할 의무를 지우고

세째 勞動部長官은 保社部長官의 협력을 얻어 障碍者의 雇傭促進 및 就業安定을 도모하기 위하여 직업훈련 적응훈련 적합한 직종의 연구 알선 취업후의 지도 사업장의

정기검사 사업주로부터의 정기적인 보고의 수령 등을 그 자신 및 관련기관의 협조를 얻어 적절히 실시하도록 하고

넷째 公的 機關의 任用權者는 해당기관의 상용근로자의 총수에 100분의 3이상으로써 大統領令으로 정하는 고용률을 곱하여 얻은 수의 장애자를 의무적으로 고용하게 하고

다섯째 상시 100人 이상의 근로자를 고용하는 一般事業主는 사용 근로자의 총수의 100분의 2에서 100분의 3까지의 범위 내에서 大統領令으로 정하는 고용률을 곱하여 얻은 수의 障碍者를 의무적으로 고용하도록 하고

여섯째 法定 雇傭障碍者數까지 障碍者를 고용하지 않고 있는 事業主는 그 미달되는 고용수에 따라 장애자고용납부금을 납부하도록 하고

일곱째 法定 雇傭障碍者數를 초과하여 障碍者를 고용하고 있는 事業主에 대하여는 그 초과한 수에 따라 장애자 고용조정금을 지급하도록 하고

여덟째 障碍者의 고용에 있어서 특별한 비용을 필요로 하는 事業主에게는 각종 조성금을 지급하도록 하고

아홉째 상시 100人 미만의 근로자를 고용하는 事業主이면서도 障碍者를 다수 고용하고 있는 사업주에 대하여는 소정의 장려금을 지급하도록 하고

열째 障碍者의 雇傭을 促進하고 감독하며 고용납부금을 징수하고 고용조정금 장려금 및 조성금을 지급하는 등 각종 업무를 관장토록 하기 위하여 '心身障碍者雇傭促進協會'를 설립하도록 하고

열한번째 同法의 實效性을 확보하기 위하여 보고 및 출입 검사 공표의 제도 독촉 및 체납처분 연체금 등의 제도를 두며 벌칙을 규정하는 등의 조항을 포함하고 있읍니다.

기타 자세한 내용은 법안을 참고해 주시면 감사하겠읍니다.

존경하는 委員長님 그리고 先輩 同僚委員 여러분!

아무쪼록 장애자에 대한 '고용의 촉진'과 '직업의 안정'이야말로 장애자복지를 실질적으로 증진시키고 장애자들의 인간다운 삶과 존엄을 보장해 줄 수 있는 가장 효과적인 수단이라는 점을 다시 한번 헤아려 주시면서 本 法案을 충분히 검토하시고 만장일치로 議決시켜 주시기를 간곡하게 당부드립니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 同法案은 4個政黨法案을 일괄 上程을 했기 때문에 역시 提案說明도 일괄해서 듣는 순서로 하겠읍니다.

다음은 發議者이신 梁慶子議員 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○梁慶子議員 民主正義黨所屬 梁慶子議員입니다.

존경하는 委員長님 그리고 委員 여러분!

本議員이 障碍者雇傭促進法制定案에 대한 提案說明을 드리게 된 것을 매우 榮光스럽게 생각합니다.

우리 社會에는 여러가지 原因으로 身體·精神上의 障碍者가 發生하고 있읍니다.

이들 障碍者는 障碍로 인한 苦痛과 더불어 社會的 無關心과 偏見 그리고 差別待遇라는 二重苦 속에서 最小限 人間다운 生活마저도 威脅받고 있는 것이 現實입니다.

이러한 障碍者問題는 우리의 境遇 1981年 「世界障碍者의 해」를 契機로 중대한 社會的 問題로 擡頭되었으며 작년의 「障碍者 올림픽」은 우리 모두에게 이 問題에 대한 自覺과 問題解決을 위한 努力이 必要하다는 것을 가르쳐 준 바 있읍니다.

그간 우리는 成長優先의 經濟政策과 더불어 國民經濟的 與件 등의 制約으로 障碍者問題에 단지 救恤的 次元에서 對處해 온 것이 事實이나 이 問題를 더 이상 放置할 境遇 우리 社會의 均衡的 發展을 沮害하는 要因으로 作用할 憂慮가 큰 實情입니다.

이제 福祉社會의 具現이 主要한 國家目標의 하나가 되고 있을 뿐만 아니라 經濟社會的 與件이 成熟하여 社會連帶的 見地에서 보다 積極的으로 이 問題에 對處해야 할 當爲性이 汎社會的으로 擴散되고 있읍니다.

따라서 障碍者에 대한 福祉厚生 및 醫學的 再活에서 한걸음 더 나아가 障碍者가 經濟社會의 構成員으로서 社會에 復歸 職業生活을 통하여 自己實現을 圖謀하고 經濟社會에 寄與할 수 있도록 障碍者의 職業再活과 雇傭을 保障하는 것이 무엇보다도 緊要하다고 하겠읍니다.

오늘날 障碍者의 職業再活 및 雇傭을 통

한 社會復歸 實態는 國家發展의 척도가 되고 있으며 美國 日本 및 西歐諸國은 1960年을 前後하여 모두 障碍者雇傭促進에 關한 獨立法을 制定 이에 對處하고 있으며 1984年 ILO에서도 職業再活 및 障碍者의 雇傭에 관한 條約 을 採擇 國際的으로 障碍者에 대한 對策이 綜合的으로 推進되도록 要求하고 있읍니다.

이제 이러한 國內外的 要請과 勸告에 副應하고 우리社會의 가장 취약部門인 障碍者問題를 解決함으로써 經濟社會의 均衡있는 成長 發展을 通하여 福祉社會를 앞당겨 實現코자 이 法案을 提案하는 것입니다.

本 障碍者雇傭促進法律案은 6章 46條 附則 4條로 構成되어 있으며 그 主要骨子를 말씀드리면

첫째 모든 事業主는 障碍者의 雇傭에 관한 政府의 施策에 協助하고 障碍者에게 雇傭의 機會를 提供함과 동시에 適正한 雇傭管理를 하도록 努力할 責任을 지고

둘째 國家 地方自治團體에 障碍者職業再活措置를 강구하고 障碍者의 雇傭 職業安定을 圖謀함으로써 障碍者의 雇傭을 促進토록 努力할 義務를 賦課하고

세째 勞動部長官은 求職者인 障礙者에게 適應訓練을 實施하고

네째 障碍者의 職業再活을 支援하기 위하여 障碍者職業再活公團을 設立하고

다섯째 事業主는 業種別로 定하는 一定率의 障碍者를 義務的으로 雇傭하고

여섯째 勞動部長官은 障碍者의 雇傭에 따르는 事業主의 經濟的 負擔을 調整할 수 있도록 一定比率以上의 障碍者를 雇傭하는 事業主에게 障碍者雇傭支援金을 支給하고

일곱째 이상 勞動部長官은 支援金과 補助金 등을 支給하는데 所要되는 費用에 充當하기 爲하여 一定率未滿의 障碍者를 雇傭하는 事業主로부터 障碍者雇傭負擔金을 徵收하고

여덟째, 勞動部長官은, 支援金 및 補助金支給과 障碍者雇傭促進을 위한 事業遂行을 위하여 障碍者雇傭促進基金을 設立하는 것으로 되어 있읍니다.

委員 여러분께서는 이 制定法律案을 충분히 檢討하시어 滿場一致로 議決하여 주심으로써 福祉社會建設의 새로운 里程標를 세워 주시기 바랍니다.

대단히 감사합니다.

○委員長 金令培 다음은 李秉禧議員 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○李秉禧議員 提案說明에 앞서서 오는 勞動委員會에서 金令培委員長님 그리고 同僚委員들께서 心身障碍者雇傭促進法案에 대해서 上程해 주신 것을 우선 감사를 드립니다.

提案理由전에 간단히 한 마디만 좀 말씀드릴 것은 本議員이 우리 金鍾必總裁 그리고 黨職者들 모시고 사실은 이 心身障碍者들이 團體的으로 생활하는 곳을 여러 군데를 직접 답사를 했읍니다.

그리고서 또 전국에서 障碍者代表들을 6·70名, 모셔놓고 懇談會를 여러 시간 하고 그리고 나서 사실은 心身障碍者雇傭促進 그리고 障碍者에 대한 福祉增進 이 두가지로 연관이 있는 法律이라서 사실은 國會에 本議員外에 34人으로 되어 있는 것이 제일 먼저 접수가 되었는데 이것이 하나의 行政的인 착오로 조금 늦게 된 것을 대단히 유감스럽게 생각을 합니다.

그것은 勞動委員會를 얘기하는 것이 아닙니다. 오해하지 마시기 바랍니다.

前者에도 다른 議員들께서 提案說明을 하셨읍니다.

그리고 제가 提案한 提案理由에 대해서 말씀을 드리자면은 우리나라는 지금 그 숫자가 아직 통계가 잡히지 않고 있읍니다. 일부에서 300萬이라고도 하고 200萬이라고도 하고 100萬이라고 하기도 하는데 이것은 주바꾸어서 말씀드리면 政府가 적어도 가장 어려운 역경속에서 살고 있는 그 障碍者들에 대해서 무관심하다는 것이 실국은 나타나고 있는 것입니다. 그것은 얼마든지 통계를 잡자면 그렇게 어려운 문제가 아닙니다. 이것이 農業統計도 아니고… 그런데 統計조차 지금 확실히 모르고 300萬이다 200萬이다 혹은 100萬이다. 推想的으로만 현재 하고 있는데 100萬 이상 되는 것은 틀림없을 것입니다. 이러한 數 조차 제대로 파악되지 않은 우리나라의 心身障碍者는 障碍로 인한 고통과 함께 社會的 무관심과 또 편견이라는 二重苦에 시달려서 살아 왔읍니다. 갖가지 障碍者를 위한 구호에도 불구하고 생존하는

障碍者에 대한 就業制限 그리고 機會剝奪은 障碍者의 人間다운 삶을 위협케 하여 왔다고 해도 사실입니다.

따라서 障碍者雇傭問題는 障碍者에게 있어 가장 效果的이며 實質的인 福祉策으로 요청되고 있는 현실이올습니다.

이에 心身障碍者雇傭促進法의 制定을 提案하는 것이올습니다.

주요 골자로서는 첫째 障碍者의 雇傭促進業務를 담당하는 心身障碍者雇傭委員會를 勞動部도 좋습니다. 여기서 신설하게 되어 있읍니다.

그것은 案 第6條1項에 명기되어 있읍니다.

둘째로는 心身障碍者雇傭委員會의 委員은 20人이내로 하고 障碍者團體의 추천은 保健社會部長官이 위촉하는 障碍者委員 그리고 勤勞者團體 추천으로 勞動部長官이 위촉하는 勤勞者委員 또 使用者團體의 추천으로 勞動部長官이 위촉하는 使用者측의 委員 保健社會部長官이 위촉하는 公益委員 각각 同數로 한다 이렇게 되어 있읍니다.

그것은 案 第6條 2項 3項에 명기되어 있읍니다.

세번째로는 國家 地方自治團體 公企業 100人이상 雇傭業體 및 法人의 業務雇傭率을 2%이상으로 하고 業種別로 除外率을 적용토록한다 이렇게 되어 있읍니다.

그것은 案 第18條입니다.

네번째로는 義務雇傭率未達事業體에서 雇傭納附金을 징수하여 義務雇傭率이상 雇傭業體의 雇傭調整金과 100人이하 雇傭事業體中 障碍者雇傭業體 奬勵金을 지급케 한다 이것은 案 22條 내지 27條에 명기되어 있읍니다.

다섯번째 障碍者 그 法定代理人 大統領令이 정하는 保護者 公的 機關의 任用權者 및 使用主가 이 法의 措置에 異議가 있을 때에 委員會의 審査를 청구할 수 있게 되어 있읍니다.

이 法案은 뒤에 첨부되어 있읍니다마는 설명을 생략하겠읍니다.

委員長님 그리고 委員 여러분!

다행히 생각하는 것은 與野 4黨이 心身障碍者를 雇傭이나 혹은 福祉向上을 위해서 이렇게 法案을 黨別로는 냈지만 참 다행으로 생각을 합니다.

아까 설명해 주신 議員들 두분중에서 原案대로 통과해 주셨으면 좋겠다는 이러한 말씀이 계셨읍니다.

그러나 이 내용을 보면 약간의 차나 또 틀리는 점은 있지만 이것을 그저 가능하면 本議員 자신도 本議員이 提案한 案대로 原案을 통과시켜주셨으면 좋겠지만 역시 勞動委員會에서 4黨이 協議하셔서 좋은 代案이 勞動委員會 自體에서 나와 가지고 本會議에 提案하시도록 해 주셨으면 감사하겠읍니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 수고하셨읍니다.

다음은 盧武鉉議員 나오셔서 提案說明 해 주시기 바랍니다.

○盧武鉉議員 統一民主黨 盧武鉉議員입니다.

당초 發議者가 統一民主黨 李仁濟議員外 59人으로 되어 있어서 代表가 李仁濟議員이기 때문에 李仁濟議員께서 직접 나와서 提案說明드리는 것이 옳습니다마는 李仁濟議員께서 지금 급한 다른 중요한 용무로 海外에 체류하고 계시기 때문에 부득이 本議員이 대신 설명드리게 됨을 죄송스럽게 생각합니다.

양해해 주시기 바랍니다.

그리고 提案理由와 主要骨子에 대해서는 發議는 다 따로 되어 있지만 그 내용이 전부 대동소이하기 때문에 이미 배부되어 있는 유인물로 설명드릴 수 있으면 고맙겠읍니다.

양해해 주신다면 書面으로 대치하고자 합니다. 마치겠읍니다.

(參 照)

心身障碍者雇傭促進法案

發議年月日 : 1988.12.12.

發 議 者 : 李仁濟議員外 59人

提案理由

심신장애자의 재활 및 보호에 관한 법률인 심신장애자복지법의 내용이 선언적 의미에 불과하여 심신장애자의 복지를 위한 아무런 실효성을 기대할 수 없어 장애자고용촉진공단의 설립을 통한 장애자의 고용촉진과 직업의 안정을 도모하고 장애자의 인간다운 생활을 보장함으로써 사회복지의 증진에 이바지하게 하기 위한 것임.

主要骨子

1. 장애자의 고용촉진과 직업의 안정을 위한 국가 및 지방자치단체와 사용자의 의무를 인정함(안 제3조).
2. 공공기관의 임용권자 및 상시 100인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체의 당해 공공기관 또는 사업체의 상시근로자의 100분의 2 이상의 범위내에서 대통령령이 정하는 고용율에 해당하는 장애자를 의무 적으로 고용하도록 함(안 제4조).
3. 공공기관의 임용권자는 당해 공공기관에 고용되어 있는 장애근로자의 비율이 대통령령이 정하는 의무고용율에 미달한 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 장애자의 임용에 관한 계획을 수립하도록 함(안 제5조).
4. 사용자는 사용자 상호간의 장애자 고용에 수반하는 경제적 부담을 조성하고 원조하기 위하여 장애자고용납부금을 장애자고용촉진공단에 납부하도록 함(안 제6조).
5. 장애자고용촉진공단은 의무고용율을 미달성한 사용자로부터 징수하는 납부금을 재원으로 하여 의무고용율을 초과하여 장애자를 고용하는 사용자의 경제적 부담을 일정 수준까지 경감하고 장애자의 고용에 수반하는 경제적 부담을 조성하기 위해 장애자고용조정금을 지급하도록 함(안 제10조).
6. 장애자의 고용촉진업무를 효율적으로 수행하기 위하여 장애자고용촉진공단을 설립하도록 함(안 제12조).
7. 장애자고용촉진공단은 심신장애자에게 적합한 직종의 개발 및 보급 장애자직업훈련시설의 운영 장애자의 고용에 관한 조사연구 및 홍보 등의 사업을 행하도록 함(안 제22조).
8. 장애자고용촉진업무의 추진에 필요한 재원을 확보하기 위하여 장애자고용촉진기금을 설치하도록 함(안 제23조).

心身障碍者雇傭促進法案

제1조(목적) 이 법은 심신장애자의 고용을 촉진하고 직업의 안정을 도모함으로써 심신장애자의 생존권을 보장하고 나아가 사회복지의 증진에 이바지하게 함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "심신장애자" (이하 "장애자"라 한다)라 함은 심신장애자복지법제2조에서 정하는 자를 말한다.
2. "중증장애자"라 함은 장애자중에서 그 정도가 심한자로서 대통령령으로 정한 자를 말한다.
3. "근로자"라 함은 근로기준법제14조에서 정한 자를 말한다.
4. "사용자"라 함은 근로기준법제15조에서 정한 자를 말한다.
5. "공공기관의 임용권자"라 함은 국가 및 지방공무원의 임용권자와 정부투자기관·정부재투자기관의 직원의 임용권자를 말한다.
6. "공공기관의 근로자"라 함은 공공기관의 임용권자에 의하여 임명된 공무원과 직원을 말한다.

제3조(고용의 촉진등) ①국가 또는 지방자치단체는 심신장애자의 고용을 촉진시켜야 할 의무를 진다.

②사용자는 장애자의 능력을 정당하게 평가하여 적정한 고용관리를 행할 의무를 진다.

③장애자는 자신의 능력을 최대한으로 활용하여 사회·경제생활에 참여하도록 노력하여야 한다.

제4조(의무고용율) ①공공기관의 임용권자 및 상시 100인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체의 사용자는 당해 공공기관 또는 사업체의 상시근로자의 100분의 2 이상의 범위내에서 대통령령이 정하는 고용율에 해당하는 장애자를 의무적으로 고용하여야 한다.

②제1항의 의무고용율에 관하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 공공기관 또는 업종별로 일정한 예외를 인정할 수 있다.

제5조(고용계획의 수립) 1.공공기관의 임용권자는 당해 공공기관에 고용되어 있는 장애근로자의 비율이 대통령령이 정하는 의무고용율에 미달한 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 장애자의 임용에 관한 계획을 수립하여야 한다.

2.공공기관의 임용권자는 제1항에 의하여 수립된 계획을 장애자고용촉진공단을 통하여 노동부장관 및 보건사회부장관에게 통

보하여야 한다.

③제1항의 장애근로자의 수를 산정하는데 있어서 중증장애근로자 1인은 장애근로자 2인에 상당하는 것으로 본다.

제6조(장애자고용납부금제도) ①사용자는 사용자 상호간의 장애자고용에 수반하는 경제적 부담을 조정하고 원조하기 위하여 장애자고용납부금(이하 "납부금"이라 한다)을 납부할 의무를 진다.

②제1항의 규정에 의한 납부금의 징수 및 장애자고용조정금과 장려금의 지급 등은 장애자고용촉진공단이 이를 행한다.

제7조(납부금의 산정) ①제6조제1항의 납부금은 연도별로 산정하는 것을 원칙으로 하고, 산정의 기준년도는 당해년도의 전년도로 한다.

②납부금액은 기준년도의 매월 초일에 있어서 의무고용율을 적용한 상용근로자의 총수에 의무고용율을 곱하여 얻은 수의 연간 누계수에 조정기초액을 곱하여 얻는다.

③제2항의 조정기초액은 사용자가 장애자를 고용하는 경우에 당해 장애자 1인에게 통상 소요되는 1개월간의 특별경비(장애자를 고용하는 경우 필요한 시설과 설비의 설치 또는 정비에 통상 소요되는 비용, 장애자의 적정한 고용관리를 위해 필요한 조치에 통상 소요되는 비용, 그밖에 장애자를 고용하는데 특별히 소요되는 비용을 말한다)의 평균액을 기준으로 하여 대통령령으로 정한다.

④제2항의 납부금액중 장애자를 상용근로자로 고용하고 있는 사업주에 대해서는 그 고용하는 장애자의 연간연인원수에 조정기초액을 곱하여 얻는 금액만큼 감액한다.

⑤제5조제3항은 제2항과 제4항의 규정에 준용한다.

제8조(보고의무) 사용자는 각 연도마다 당해년도에 관련된 장애자 고용상황, 납부금액 등 기타 대통령령이 정하는 사항을 기재한 신고서를 다음해의 초일(당해년도의 중도에 사업을 폐지한 사용자에 있어서는 사업을 폐지한 날)로부터 45일 이내에 장애자고용촉진공단에 제출하여야 한다.

제9조(납부금의 납부) ①사용자는 제7조제2항의 규정에 의한 납부금을 대통령령으로 정하는 절차에 따라 납부하여야 한다.

②납부금 징수에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(장애자고용조정금의 지급) ①장애자고용촉진공단은 사회연대의 이념에 입각하여 의무고용율을 미달성한 사용자로부터 징수하는 납부금을 재원으로 하여 고용율을 초과하여 장애자를 고용하는 사용자의 경제적 부담을 일정수준까지 경감하고, 장애자의 고용에 수반한 경제적 부담을 조정하기 위해 장애자고용조정금(이하 "조정금"이라 한다)을 지급한다.

②제1항의 조정금액은 장애자의 고용에 있어서 제외율을 적용한 연간고용율을 초과한 장애근로자의 연간연인원수에 단위조정액을 곱하여 얻은 금액으로 한다.

③제2항의 단위조정액은 제7조제3항의 규정에 의한 조정기초액을 기준으로 하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.

제11조(장려금의 지급) ①장애자고용촉진공단은 상시 일정수 미만의 근로자를 고용하여 제4조의 규정이 적용되지 아니하는 사용자중 대통령령이 정하는 기준을 초과하여 장애근로자를 고용하고 있는 사용자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 장려금을 지급할 수 있다.

②제5조제3항은 제1항의 규정에 준용한다.

제12조(장애자고용촉진공단의 설립) 장애자의 고용촉진업무를 효율적으로 수행하기 위하여 장애자고용촉진공단(이하 "공단"이라 한다)을 설립한다.

제13조(법인격) 공단은 법인으로 한다.

제14조(사무소) ①공단의 주된 사무소의 소재지는 정관으로 정한다.

②공단은 정관이 정하는 바에 따라 필요한 곳에 지부 또는 출장소를 둘 수 있다.

제15조(정관) ①협회의 정관은 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 사무소의 소재지
4. 자본금에 관한 사항
5. 임원 및 직원에 관한 사항
6. 이사회에 관한 사항
7. 업무 및 그 집행에 관한 사항

8. 재산 및 회계에 관한 사항
9. 공고방법에 관한 사항
10. 정관의 변경에 관한 사항

2 공단이 정관을 변경하고자 할 때에는 노동부장관의 인가를 받아야 한다.

제16조(등기) 공단은 그 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

제17조(임원 및 그 임기) 1 공단에 이사장 1인을 포함한 10인 이상 15인 이하의 이사 및 감사 1인을 둔다.

2 이사장은 노동부장관이 임명하고, 이사 및 감사는 이사장의 제청에 의하여 노동부장관이 임명한다. 다만, 이사장을 포함한 이사의 과반수 이상과 감사는 장애자중에서 임명되어야 한다.

③ 이사장 및 이사의 임기는 3년으로 하고, 감사의 임기는 2년으로 한다.

제18조(임원의 직무) 1 이사장은 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

2 이사는 정관이 정하는 바에 의하여 공단의 업무를 분장하며 이사장이 사고가 있을 때에는 정관이 정하는 순위에 따라 그 직무를 대리한다.

3 감사는 공단의 업무 및 회계를 감독한다.

제19조(임원의 자격등) 임원의 자격·해임등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(이사회) 1 공단의 중요사항을 심의·의결하기 위하여 공단에 이사회를 둔다.

2 이사회는 이사장 및 이사로 구성한다.

3 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.

4 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제21조(직원의 임면) 공단의 직원은 정관이 정하는 바에 따라 이사장이 임명한다.

제22조(사업) 공단은 제1조에 규정된 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 사업을 한다.

1. 심신장애자에게 적합한 직종의 개발 및 보급
2. 심신장애자에 대한 직업감사 및 직업지도
3. 작업환경 또는 기능에 적응할 수 있도록 하기 위한 훈련
4. 장애자 직업훈련시설의 운영
5. 사용자등에 대한 장애자 고용관리에 관한 연수
6. 장애자 기능경기대회의 개최
7. 장애자의 고용에 관한 조사 연구 및 홍보
8. 기타 공단의 목적달성에 필요한 사업

제23조(장애자고용촉진기금의 설치) 장애자고용촉진업무의 추진에 필요한 재원을 확보하기 위하여 장애자고용촉진기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다.

제24조(기금의 재원) 1 기금은 다음 각호의 재원으로 조성한다.

1. 정부의 출연금
2. 정부외의 자가 기부하는 현금 기타의 재산
3. 제26조의 규정에 의한 차입금
4. 기금의 운용으로 생기는 수익금
5. 공단의 사업으로 생기는 수입금

2 정부는 매회계년도마다 제1항제1호의 규정에 의한 출연금을 세출예산에 계상할 수 있다.

제25조(기금의 운용·관리) 1 기금은 공단이 운용·관리 한다.

2 기금의 운용·관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(자금의 차입) 공단의 기금의 운용상 필요하다고 인정할 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 기금의 부담으로 자금을 차입할 수 있다.

제27조(국·공유재산의 납부등) 국가 또는 지방자치단체는 공단의 설립 및 운영을 위하여 필요한 때에는 국유재산법 또는 지방재정법의 규정에 불구하고 대통령령이 정하는 바에 의하여 국·공유재산을 무상으로 대부 또는 사용·수익하게 할 수 있다.

제28조(예산회계) 1 공단의 사업연도는 정부의 회계년도에 따른다.

2 공단은 매사업년도의 사업계획 및 예산안을 작성하여 당해 사업년도 개시 2월전까지 노동부장관에게 제출하여 그 승인을 얻어야 한다. 이를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.

3 공단은 매사업년도의 사업실적과 결산서를 작성하여 다음 사업년도 4월말까지 노동부장관에게 제출하여야 한다.

제29조(이익금의 처리) 공단은 매사업년도의 결산결과 이익금이 생긴 때에는 이월손실금의 전보에 충당하고 그 나머지는 기금으로 적립하여야 한다.

제30조(공무원의 파견근무) 노동부장관은 이사장의 요청에 따라 그 소속공무원을 공단에 파견근무하게 할 수 있다.

제31조(벌칙적용에 있어서의 공무원의제) 공단의 임원 및 직원은 형법 기타 법률의 규정에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제32조(수수료등의 징수금지) 공단은 장애자고용을 이유로 수수료 기타 어떠한 명목으로도 금품을 받아서는 아니된다.

제33조(세제지원) 정부는 장애자고용촉진업무의 효율적 추진을 위하여 세제상의 지원을 할 수 있다.

제34조(감독등) ①노동부장관은 장애자고용촉진공단을 지도 감독하며, 필요하다고 인정할 때에는 공단에 대하여 그 사업에 관한 지시 또는 명령을 할 수 있다.

②노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 공단에 대하여 그 업무·회계 및 재산에 관한 사항을 보고하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 공단의 장부·서류 기타 물건을 검사하게 할 수 있다.

③제2항의 규정에 의하여 검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.

제35조(유사명칭의 사용금지) 공단이 아닌 자는 장애자고용촉진공단 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제36조(벌칙) ①제32조의 규정에 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

②제35조의 규정에 위반한 자는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

제37조(과태료) ①공단의 임원이나 직원이 제34조제1항의 규정에 의한 지시 또는 명령에 위반하거나 제34조제2항의 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 허위의 보고를 한 때 또는 제8조의 규정에 위반한 자는 100만원 이하의 과태료를 과한다.

②제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.

③제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항의 규정에 의하여 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑤제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 그 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제38조(시행령) 이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 1989년 월 일부터 시행한다.

제2조(공단의 설립준비) ①노동부장관은 이 법 시행일로부터 6월 이내에 5인 이내의 설립위원을 위촉하여 공단의 설립에 관한 사무를 처리하게 하여야 한다.

②설립위원은 공단의 정관을 작성하여 노동부장관의 인가를 받아야 한다.

③설립위원은 제2항의 규정에 의한 인가를 받은 때에는 지체없이 연명으로 공단의 설립등기를 하여야 한다.

④설립위원은 공단의 설립등기를 한 후 지체없이 이사장에게 사무를 인계하여야 한다.

⑤설립위원은 제4항의 규정에 의한 사무인계가 끝난 때에는 해직된 것으로 본다.

⑥공단의 설립비용은 공단이 부담한다.

……

○委員長 金令培 예. 그렇게 하시지요.

다음은 專門委員의 檢討報告입니다.

이 檢討報告도 일괄 檢討報告를 하도록 하겠읍니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

檢討報告를 말씀드리기전에 한 두어가지 양해를 구하고자 합니다.

이 法律案은 4黨에서 提案을 했기 때문에

관례에 따라서 議事日程은 發議回附된 순서에 따라서 정해졌고 檢討意見은 政黨別 議席數에 따라서 작성되었음을 양해해 주시기 바랍니다.

또한 檢討意見部分을 보시면 該當 法條文을 일일이 밝히지 않았읍니다.

이것은 배부해 드린 대비표에 자세히 되어 있기 때문에 생략하였음을 양해하여 주시기 바랍니다.

檢討報告를 말씀드리겠읍니다.

(報 告)

報告順序

一. 提案理由

二. 主要骨子

三. 檢討意見

四. 參考資料

梁慶子·張永喆·張慶宇議員外 59人으로부터 1988年12月7日字로 發議되어 同年 12月8日字로 當委員會에 回附되어온 障碍者雇傭促進法案 議案第309號(이하 "第1案"이라 略稱함)와 李喆鎔議員外 83人으로부터 1988年12月2日字로 發議되어 同年 12月6日字로 當委員會에 回附되어온 心身障碍者雇傭促進法案 議案第285號(이하 "第2案"이라 略稱함), 李仁濟議員外 59人으로부터 1988年12月12日字로 發議되어 同年 12月14日字로 當委員會에 回附되어온 心身障碍者雇傭促進法案 議案第341號(이하 "第3案"이라 略稱함), 李秉禧議員外 34人으로부터 1988年12月8日字로 發議되어 同年 12月12日字로 當委員會에 回附되어온 心身障碍者雇傭促進法案 議案第331號(이하 "第4案"이라 略稱함)에 대하여 檢討한 結果를 一括하여 報告드리겠읍니다.

(參 照)

一. 提案理由

1. 障碍者雇傭促進法案(第1案)의 提案理由를 말씀드리면, 障碍者가 社會에 復歸, 職業生活을 통하여 自己實現과 經濟社會에 寄與할 수 있도록 障碍者의 職業再活 및 雇傭을 保障하려는 것입니다.

2. 心身障碍者雇傭促進法案(第2案)의 提案理由를 말씀드리면, 이 法案은 社會의 가장 취약계층인 心身障碍者들의 福祉를 實質的으로 增進시키고, 制度的으로 이들의 雇傭促進과 職業安定을 통해 人間다운 삶과 존엄을 保障함으로써 國民經濟의 健全한 發展과 社會統合에도 寄與하고자 하는 것입니다.

3. 다음으로 心身障碍者雇傭促進法案(第3案)의 提案理由를 말씀드리면, 障碍者促進公團의 設立을 통한 障碍者의 雇傭促進과 職業安定을 圖謀하고 障碍者의 人間다운 生活을 保障함으로써 社會福祉의 增進에 이바지 하게 하려는 것입니다.

4. 끝으로 心身障碍者雇傭促進法案(第4案)의 提案理由를 말씀드리면, 常存하고 있는 障碍者에 대한 就業制限 및 機會剝奪은 障碍者의 人間다운 삶을 위협하고 있으므로 가장 效果的이며 實質的인 福祉策인 障碍者 雇傭問題를 雇傭促進法을 制定함으로써 解決하고자 하려는 것입니다.

二. 主要骨子

1. 障碍者雇傭促進法案(第1案)의 主要骨子는

가. 모든 事業主는 障碍者의 雇傭에 關한 政府의 施策에 協調하고 障碍者에게 雇傭의 機會를 提供함과 同時에 適正한 雇傭管理를 하도록 努力할 責務를 짐(案 第2條).

나. 國家, 地方自治團體에 障碍者職業再活措置를 講究하고 障碍者를 雇傭, 職業安定을 圖謀함으로써 障碍者의 雇傭을 促進토록 努力할 義務를 賦課함(案 第3條).

다. 勞動部長官이 求職者인 障碍者에게 適應訓練을 實施함(案 第10條).

라. 障碍者의 職業再活을 支援하기 위하여 障碍者 職業再活公團을 設立함(案 第13條).

마. 一定數(例 : 300人)以上의 勞動者를 雇傭하는 事業主는 業種別로 定하는 一定率의 除外 比率에 該當하는 勤動者를 除外한 勤勞者의 總數의 一定比率의 障碍者를 義務的으로 雇傭함(案 第24條).

바. 勞動部長官은 障碍者의 雇傭에 따르는 事業主의 經濟的 負擔을 調整할 수 있도록 一定率 以上의 障碍者를 雇傭하는 事業主에게 障碍者雇傭支援金을 支給함.

(案 第26條).

사. 勞動部長官은 支援金과 補助金 등을 支給하는데 所要되는 費用에 充當하기 위하여 一定率 未滿의 障碍者를 雇傭하는 事業主로부터 障碍者 雇傭負擔金을 徵收함(案 第27條).

아. 勞動部長官은 支援金 및 補助金 支給과 障碍者 雇傭促進을 위한 事業遂行을 위하여 障碍者 雇傭促進基金을 設置함(案 第32條).

2. 心身障碍者雇傭促進法案(第2案)의 主要骨子는

가. 장애자의 고용촉진과 직업안정을 위하여 필요한 시책을 종합적·효과적으로 추진하도록 국가 및 지방자치단체의 책무에 관하여 규정함(안 제3조).

나. 모든 사업주는 사회연대의 이념에 기초하여 장애자에게 적절한 고용의 기회를 부여할 공동의 책임을 지님과 동시에, 그 가진 능력을 정당하게 평가하여 적정한 고용관리를 행할 의무를 짐(안 제4조).

다. 노동부장관은 보건사회부장관의 협력을 얻어 장애자의 고용촉진 및 취업안정을 도모하기 위하여 직업훈련, 적응훈련, 적합한 직종의 연구, 알선, 취업후의 지도 사업장의 정기검사 및 사업주로부터의 정기적인 보고의 수령 등을 그 자신 및 관련기관의 협조를 얻어 적절히 실시하도록 함(안 제6조·제7조·제8조·제9조·제11조·제13조).

라. 공적기관의 임용권자는 그 근로자의 임용에 있어서, 장애근로자의 수가 해당기관의 사용근로자 총수에 100분의 3이상으로서 대통령령으로 정하는 고용률을 곱하여 얻은 수의 장애자를 의무적으로 고용하여야 함(안 제16조).

마. 일반사업주(상시 100인 이상의 근로자를 고용하는 자)는 당해 사업체에 근무하는 장애근로자의 수가 사용근로자 총수에 100분의2에서 100분의3까지의 범위내에서 대통령령으로 정하는 고용률을 곱하여 얻은 수의 장애자를 의무적으로 고용하여야 함(안 제18조).

바. 사업주는 원칙적으로 법정고용장애자수에 따라 장애자고용납부금을 납부하여야 함.

다만, 실제로 장애자를 고용하고 있는 사업주에 대하여는 그 고용수에 따라 감액함으로써 결과적으로 납부금을 납부하여야 하는 것은 법정고용장애자수까지 장애자를 고용하지 않고 있는 사업주가 됨(안 제21조·제23조).

사. 법정고용장애자수를 초과하여 실제로 장애자를 고용하고 있는 사업주에 대하여는 그 초과한 수에 따라 장애자 고용조정금을 지급하도록 함(안 제32조).

아. 장애자의 고용에 있어서 특별한 비용을 필요로 하는 사업주에게는 각종 조성금을 지급하도록 함(안 제33조).

자. 상시 100인 미만의 근로자를 고용하는 사업주이면서도 장애자를 다수 고용하고 있는 사업주에 대하여는 소정의 장려금을 지급하도록 함(안 제34조).

차. 장애자의 고용을 촉진하고, 감독하며, 고용납부금을 징수하고, 고용조정금, 장려금 및 조성금을 지급하는 등 각종 업무를 관장토록 하게 하기 위하여 심신장애자고용촉진협회를 설립하도록 함(안 제35조)

카. 동법의 시행상 실효성을 확보하기 위하여 보고 및 출입, 검사 공표의 제도, 독촉 및 체납처분, 연체금 등의 제도를 두며, 벌칙을 규정함(안 제13조·제26조·제27조·제28조).

3. 心身障碍者雇傭促進法案(第3案)의 主要骨子는

가. 장애자의 고용촉진과 직업의 안정을 위한 국가 및 지방자치단체와 사용자의 의무를 인정함(안 제3조).

나. 공공기관의 임용권자 및 상시 100인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체의 사용자는 당해 공공기관 또는 사업체의 상시근로자의 100분의 2 이상의 범위내에서 대통령령이 정하는 고용율에 해당하는 장애자를 의무적으로 고용하도록 함(안 제4조).

다. 공공기관의 임용권자는 당해 공공기관에 고용되어 있는 장애근로자의 비율이 대통령령이 정하는 의무고용율에 미달한 때에는 대통령령이 정하는 바

에 따라 장애자의 임용에 관한 계획을 수립하도록 함(안 제5조).

라. 사용자는 사용자 상호간의 장애자 고용에 수반하는 경제적 부담을 조성하고 원조하기 위하여 장애자고용납부금를 장애자고용촉진공단에 납부하도록 함(안 제6조).

마. 장애자고용촉진공단은 의무고용율을 미달성한 사용자로 부터 징수하는 납부금을 재원으로 하여 의무고용율을 초과하여 장애자를 고용하는 사용자의 경제적 부담을 일정 수준까지 경감하고, 장애자의 고용에 수반하는 경제적 부담을 조정하기 위해 장애자고용조정금을 지급하도록 함(안 제10조).

바. 장애자의 고용촉진업무를 효율적으로 수행하기 위하여 장애자고용촉진공단을 설립하도록 함(안 제12조).

사. 장애자고용촉진공단은 심신장애자에게 적합한 직종의 개발 및 보급, 장애자 직업훈련시설의 운영, 장애자의 고용에 관한 조사연구 및 홍보 등의 사업을 행하도록 함(안 제22조).

아. 장애자고용촉진업무의 추진에 필요한 재원을 확보하기 위하여 장애자고용촉진기금을 설치하도록 함(안 제23조).

4. 心身障碍者雇傭促進法案(第4案)의 主要骨子는

가. 장애자의 고용촉진 업무를 담당하는 "심신장애자 고용위원회"를 노동부에 신설한다(안 제6조제1항).

나. 심신장애자 고용위원회의 위원은 20인 이내로 하고, 장애자 단체의 추천으로 보건사회부장관이 위촉하는 장애자 위원, 근로자 단체의 추천으로 노동부장관이 위촉하는 근로자 위원, 사용자 단체의 추천으로 노동부장관이 위촉하는 사용자 위원, 보건사회부장관이 위촉하는 공익위원 각각 동수로 한다(안 제6조제2항, 제3항).

다. 국가, 지방자치단체, 공기업, 100인 이상 고용업체 및 법인의 의무고용율을 2% 이상으로 하고, 업종별로 제외율을 적용토록 한다(안 제18조)

라. 의무고용율 미달 사업체에서 고용납부금을 징수하여 의무고용율 이상 고용업체에 고용조정금과 100인 이하 고용사업체 중 장애자 고용 업체에 장려금을 지급케 한다(안 제2조 내지 제27조).

마. 장애자, 그 법정 대리인, 대통령령이 정하는 보호자, 공적기관의 임용권자 및 사용주가 이 법의 조치에 이의가 있을 때에 위원회에 심사를 청구할 수 있게 한다(안 제28조).

三. 檢討意見

첫째 立法의 趣旨에 대하여 말씀드리겠읍니다.

현재 우리나라는 급속히 産業社會로 轉換되면서 各種 産業災害와 交通事故(參考資料1) 등으로 心身障碍者가 增加되고 있으며 先天的인 心身의 缺陷을 지닌 新生兒의 出産과 老人人口의 增加 人口의 自然增加와 더불어 障碍者의 發生數는 점진적으로 늘어나고 있어서 이제 障碍者問題는 어느 個人이나 團體의 問題가 아니라 汎國家的인 社會問題로 대두되고 있다고 하겠읍니다.

우리나라의 障碍者數(參考資料2)는 91萬5,000名으로 推定되고 있으며 就業을 원하는 障碍者數도 16.4%(參考資料3)에 이르고 있으나 障碍者는 障碍로 인한 苦痛과 더불어 社會的 無關心과 偏見 그리고 差別待遇라는 三重苦 속에서 最小限의 人間다운 生活마저 威脅받고 있으므로 그동안의 國力伸張에 따라 障碍者에 대한 福祉厚生 및 醫學的 再活에서 한걸음 더 나아가 障碍者가 經濟社會의 構成員으로서 社會에 復歸 職業生活을 통하여 自己實現을 기하고 經濟社會에 기여할 수 있도록 障碍者의 職業再活과 雇傭을 促進하는데 本法 制定의 立法趣旨가 있는 것으로 사료됩니다.

다만 이와같은 雇傭促進法이 나오기 전에 障碍人에 대한 實態調査와 더불어 企業에 대한 實態調査가 先行되었어야 할 것으로 생각됩니다.

둘째 法律案의 題名에 관하여 말씀드리겠읍니다.

4個의 法律案中 3個의 法律案은 題名을 心身障碍者雇傭促進法으로 하고 있으며 1個法

律案은 障碍者雇傭促進法案으로 그 題名을 달리하고 있읍니다.

心身障碍者라 함은 心身障碍者福祉法第2條에 의하면 肢體不自由 視覺障碍 聽覺障碍 音聲·言語機能障碍등 身體的 缺陷 또는 精神薄弱등 精神的 缺陷이 있는 者를 뜻하며 障碍者라 하면 心身障碍者를 모두 포함하는 廣義의 뜻으로 볼 수 있으므로 同 法案의 題名은 어느 것을 選擇하더라도 別問題가 없을 것으로 보입니다.

다만 保社部所管의 心身障碍者福祉法의 先例에 따라 心身障碍者雇傭促進法으로 題名을 選定하는 것도 무방할 것으로 보입니다.

한편 현재 우리나라에는 身體障碍者에 대한 障碍基準은 상세하게 마련되어 있으나 心障碍者인 精神薄弱者에 대한 事實上의 雇傭에 필요한 障碍基準은 規定하지 못하고 있는 實情이므로 앞으로 이에 대한 硏究開發이 시급히 講究되어야 할 것으로 생각됩니다.

세째 國家 및 地方自治團體 事業主의 責務와 障碍者의 自立努力에 관하여 報告드리겠읍니다.

4個 法律案은 공히 國家 및 地方自治團體의 義務 事業主의 責務 및 障碍者의 自立努力에 대해 規定하고 있는바 國家 및 自治團體는 障碍者의 雇傭에 대하여 事業主 및 一般國民의 理解를 높이고 障碍者의 雇傭促進 및 職業安定을 위하여 필요한 施策을 綜合的이고 効果的으로 推進하도록 努力하여야 할 義務를 부과 하였으며 事業主는 障碍者의 雇傭機會를 提供할 公共의 責務를 지니며 그 가진 能力을 정당하게 評價하여 적정한 雇傭管理를 행할 義務가 있음을 規定하고 있읍니다.

또한 障碍勤勞者는 經濟社會의 구성원으로서 職業生活에서 그 能力을 개발 및 向上을 圖謀하여 有能한 職業人으로서 自立하도록 努力하여야 할 것을 規定하고 있는바 이는 障碍者의 職業再活을 통하여 經濟的 生活安定을 圖謀하고 나아가 自己實現과 經濟社會에 寄與하게 하기 위하여 國家 및 地方自治團體의 義務와 事業主의 責務 및 障碍者의 自立努力등 社會連帶的 見地에서 障碍人問題에 共同 對處하도록 한 것은 바람직한 것으로 思料됩니다.

네째 職業指導 및 適應訓練에 관하여 말씀드리겠읍니다.

第1案에서는 障碍者가 能力에 맞는 職業에 從事할 수 있도록 하기 위해 職業指導를 實施하도록 하고 있으며 第2案 및 第4案에서는 障碍者의 雇傭促進을 원활하게 하기 위하여 公共職業訓練施設에서 職業訓練을 實施하도록 規定하고 있읍니다.

또한 3個의 法律案(第1案 第2案 第4案)은 共히 障碍者의 適應訓練과 就業後의 指導에 대하여 規定하고 障碍者가 作業環境에 용이하게 適應케 하기 위한 適應訓練을 實施할 수 있도록 하고 就業한 障碍者에 대하여 就業後에도 作業環境에 適應시키기 위해 國家나 擔當機關은 作業環境 適應指導를 하도록 規定하고 있읍니다. 이는 障碍者의 雇傭促進을 위해서 公共機關 및 企業體가 障碍者의 特性과 能力에 따라 一定期間 障碍者를 수용하게 職業 및 適應訓練을 實施하여 障碍者의 職業再活을 위한 職業訓練과 適應訓練을 통하여 그들의 職業能力을 높이고 나아가 事後指導를 實施할 수 있도록 한 것으로 타당하다고 생각됩니다.

다만 우리나라의 경우 障碍者福祉事業이 아직 초기단계에 있으므로 이들을 수용하여 職業 및 適應訓練을 實施할 수 있는 施設등 効率的인 方案이 講究되어야 할 것으로 생각합니다.

다섯째 障碍者 職業再活 및 雇傭促進機關등 專擔部署 設立에 관하여 말씀드리겠읍니다.

第1案에서는 障碍者의 職業再活을 통하여 自立할 수 있도록 이를 支援하기 위하여 障碍者職業再活公團을 設立하고 그 業務 및 管理 運用事項을 規定하고 그 財源으로서는 國家의 出捐金 기타 수입금 등으로 하고 있읍니다.

第2案에서는 障碍者의 雇傭에 대한 一般國民의 認識提高와 納付金徵收 및 奬勵金支給등과 雇傭促進 및 職業安定業務를 管掌하기 위해 心身障碍者雇傭促進協會를 設立하도록 하고 500億원의 資本金을 全額 政府가 出資하고 協會의 業務 管理 및 運用事項等을 規定하고 있읍니다.

第3案에서는 障碍者의 雇傭促進業務를 效率的으로 遂行하기 위하여 障碍者雇傭促進公團을 設立하며 그 事業 및 管理·運用事項에 대하여 規定하고 促進基金을 運用·管理하도록 하고 있읍니다.

第4案에서는 障碍者雇傭促進에 관한 業務를 담당하게 하기 위하여 雇傭委員會를 勞動部에 設立하도록 하고 委員은 障碍者委員, 勤勞者委員 使用者委員 公益委員等 20人以內에서 同數로 두도록 하고 納付金의 徵收 調整金支給등 納付金制度를 運營하도록 規定하고 있읍니다.

이와 같이 4個의 法律案은 모두 障碍者의 職業再活을 통한 雇傭促進業務를 效率的으로 遂行하기 위해 그 專擔機構를 設立할 것을 規定하고 있으며 그 設立目的은 모두 유사하다고 하겠으나 設立形態 및 그 事業·運用等에 있어 다소의 차이를 보이고 있읍니다.

障碍者의 職業再活業務를 效率的으로 遂行하기 위해서는 이를 綜合的으로 專擔할 法人性格의 協會나 公團의 設立은 妥當하다고 하겠읍니다. 다만 그 最初 設立財源은 政府가 負擔하는 것이 不可避하다고 思料됩니다.

또한 현재 우리나라의 狀況下에서는 政府가 責任性을 가지고 강력한 雇傭制度 管理 및 制裁措置 등을 推進해 갈 수 있도록 政府機構次元의 雇傭專擔機構도 고려해 볼 수 있을 것으로 생각됩니다.

여섯째, 雇傭義務制에 관하여 말씀드리겠읍니다.

4個의 法律案은 공히 事業主는 障碍者雇傭計劃을 樹立하도록 하고 있으며 一定比率에 해당하는 障碍者를 雇傭하도록 하는 雇傭義務制를 規定하고 있읍니다.

그러나 各 法律案의 差異點을 말씀드리면 第1案은 大統領令으로 정하는 一定數以上의 勤勞者를 雇傭하는 事業主는 常時勤勞者 總數는 100分의5 範圍안에서 大統領令이 정하는 比率以上의 障碍者를 雇傭하도록 하고 業種別로 일정한 除外率을 規定하였으며

第2案에서 公的機關의 任用權者는 常用勤勞者 總數의 100분의3以上 一般事業主는 100分의2 내지 3까지의 範圍內에서 大統領令으로 정하는 雇傭率을 곱하여 얻은 數에 該當하는 障碍者를 雇傭하도록 하였고

第3案 및 第4案에서는 100人以上의 勤勞者를 雇用하는 事業場은 常時勤勞者의 100分의2以上의 範圍內에서 大統領令이 정하는 雇傭率에 該當하는 障碍者를 雇傭하도록 하고 業種別로 일정한 除外率을 規定하였으며

第4案에서는 일정한 職種을 指定하여 障碍者以外에는 그 職種에 就業을 禁止하거나 制限하는 雇傭形態인 留保雇傭規定을 마련하고 있읍니다.

또 第1案에서는 障碍等級에 따라 雇傭義務障碍者數의 算定을 調整할 수 있도록 한 반면에 다른 法律案에서는 重症障碍者 1人은 障碍勤勞者2人에 상당하는 것으로 規定하고 있으며 義務雇傭率을 결정하는데 있어서는 第1案은 最高上限線을 두고 그 範圍內에서 業種과 事業場의 實態를 決定하도록 하고 있는데 반하여 第2案 내지 第4案은 最低下限線을 두고 있읍니다.

4個의 法律案은 공히 雇傭義務制度를 마련하고 있는 바 本 雇傭義務制度는 障碍者의 雇傭機會를 確保하기 위한 雇傭規制措置中의 하나로써 많은 나라에서 채택하고 있는 制度이나 그 雇傭比率은 각기 달리하고 있읍니다.

雇傭義務制度를 實施함에 있어서는 事前에 企業體의 雇傭施設 및 雇傭에 대한 면밀한 檢討와 企業主의 積極的인 協調가 있어야 할 것이며 또한 國家 및 地方自治團體 公企業等에 雇傭義務制를 實施하기 위해서는 國家公務員法, 政府投資機關管理基本法等의 改正이 先行되어야 할 것이고 또 業務雇傭率을 決定하는데 있어서 最高上限線을 둘 것이냐 最低下限線을 둘 것이냐 하는 것도 實際法適用에 있어서 業種이나 事業場의 具體的 實態나 事業主의 負擔등을 고려할 때 매우 신중히 檢討하여야 할 것으로 판단됩니다.

다만 義務雇傭比率을 정하기 위해서는 外國의 雇傭比率等 外國의 立法例에 대한 충분한 檢討와 障碍者出現率等을 참고하고 技術革新으로 인한 雇傭力低下等 產業界現狀을 고려하여 綜合的으로 檢討되어야 될 것으로 생각됩니다.

일곱번째 障碍者雇傭支援金(調整金) 및 奬

勵金에 관하여 말씀드리겠읍니다.

義務雇傭率을 超過하여 障碍者를 雇傭하고 있는 事業主의 經濟的 負擔을 輕減하고 障碍者雇傭에 수반하는 負擔을 調整하기 위하여 4個의 法律案은 공히 事業主에게 雇傭調整金 支給을 規定하고 있으며 常時 一定數未滿의 勤勞者를 雇傭하여 障碍者義務雇傭規定이 適用되지 아니하는 使用者中 一定基準을 超過하여 障碍勤勞者를 雇傭하고 있는 使用者에 대하여는 奬勵金을 支給할 수 있도록 規定하고 있읍니다.

이는 事業主가 障碍勤勞者를 雇傭함으로써 수반되는 經濟的 負擔을 輕減시키기 위해 支援하고 또 雇傭促進을 장려하기 위해 支給하는 것으로써 障碍者의 社會參與機會를 擴大시키는 本 雇傭促進制度의 定着을 위해서 적절한 것으로 사료됩니다.

다만 支援金 奬勵金 등의 財源이 雇傭納付金으로 造成될 경우 事業主의 經濟的 負擔에 대하여 충분한 事前檢討가 있어야 할 것이며 支援金 擴大支給등 財源確保方案이 國家福祉次元에서 마련되어야 할 것으로 보입니다.

여덟번째 障碍者雇傭負擔金 制度에 관하여 말씀드리겠읍니다.

障碍者雇傭에 수반하는 經濟的 負擔을 調整하고 事務處理에 필요한 經費등에 충당하기 위하여 基準雇傭率에 未達하는 障碍者를 雇傭하는 事業主로부터 雇傭負擔金을 徵收하는 障碍者雇傭負擔金制度를 4個 法律案은 공히 規定하고 있읍니다.

第1案과 第2案에서는 雇傭負擔金을 徵收하되 다음해 1月末까지 納付토록 하였으며 負擔金의 100分의 10에 해당하는 追徵金制度와 徵收節次는 國稅滯納處分의 例에 의하도록 하고 延滯金制度를 두어 100원에 대하여 1日5錢으로 하고 納付金에 대한 削減時效는 3年으로 規定하고 있읍니다. 第3案과 第4案에서는 雇傭納付金을 徵收하되 徵收에 필요한 事項은 大統領令으로 規定하도록 委任하고 있읍니다.

따라서 障碍者雇傭促進 등 福祉施策을 마련하는 것은 바람직하다고 하겠으나 社會福祉의 財源이 事業主의 雇傭負擔金으로 造成될 경우 事業主의 經濟的 負擔이 어느정도가 될 것인지를 事前에 예측하여 檢討되어야 할 것이며 追徵金이나 延滯料등에 대해서는 餘他 負擔金制度를 고려하여 規定하여야 할 것으로 思料됩니다.

또한 事業主의 과중한 經濟的 負擔의 輕減을 위해서는 稅制上의 惠澤등이 講究되어야 할것으로 생각됩니다.

아홉번째 障碍者雇傭促進基金에 관하여 말씀드리겠읍니다.

障碍者雇傭促進事業 遂行에 필요한 財源을 確保하기 위하여 第1案과 第3案에서는 基金을 設置토록 규정하고 있는바 第1案에서는 基金의 財源으로서 事業主의 負擔金 및 國庫補助金등으로 하였고 基金의 用途에 있어서는 支援金 融資金 補助金과 公團運營 및 雇傭促進事業에 필요한 經費로 規定하고 있읍니다. 第3案에서는 障碍者雇傭促進業務의 推進에 필요한 財源確保를 위하여 基金을 設置하며 基金의 財源은 政府의 出捐金 및 기타 收入金으로 하고 있읍니다.

이는 障碍者의 職業再活을 통하여 이들의 雇傭促進을 圖謀함으로써 社會參與機會를 提供하기 위해 基金을 設置·運營하도록 한 것으로써 바람직하다고 하겠읍니다.

다만 基金의 財源을 造成함에 있어서 障碍者의 雇傭促進事業이 社會福祉의 한 부분임을 감안하여 그 財源은 政府와 더불어 社會連帶的 見地에서 事業主도 納付하는 負擔金으로 마련되어야 할 것으로 생각됩니다.

자세한 內容은 따로 配布해드린 障碍者雇傭促進法案對比表와 參考資料를 보아주시기 바랍니다.

이상으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

.....

(參 照)

四. 參考資料

1. 産業災害 및 交通事故 現況 (單位 : 名)

區 分	産業災害		交通事故	
	災害者數	新體障碍者數	災害者數	負傷者數
1983年	156,972	16,868	159,406	152,572
1984年	157,800	16,655	178,645	171,177
1985年	141,809	19,824	191,942	184,420
1986年	142,088	21,923	201,436	193,734
1987年	142,596	25,244	229,907	222,701

資料 : 1. 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1988.
2. 交通部資料

2-가. 障碍種類別 全國心身障碍者 推定數

障碍種類	障碍者數(名)	調整出現率(名)(人口千名當)	構成化(%)
計	915,000	22.20	100%
肢體障碍	533,000	12.93	58.24
精神薄弱	79,000	1.92	8.65
視覺障碍	59,000	1.43	6.44
聽覺·言語障碍	244,000	5.92	26.67

資料 : 韓國人口保健研究院, 全國心身障碍者實態調査報告書, 1985.

2-나. 障碍種類別 年齡分布

(單位 : %)

年齡	肢體	精薄	視覺	聽覺·言語 聽覺	聽覺·言語 言語	聽覺·言語 重複
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~4	1.7	11.1	3.2	0.9	12.0	5.3
5~9	2.0	20.1	1.1	1.7	15.0	11.7
10~14	3.9	15.2	4.2	2.3	12.0	4.3
15~19	6.0	13.5	2.1	3.4	12.3	6.3
20~29	11.4	20.5	4.7	6.6	12.9	27.7
30~39	12.6	12.2	7.0	6.6	9.7	10.6
40~49	15.6	2.0	10.5	7.6	5.6	7.5
50~59	18.1	2.4	16.5	13.9	7.3	10.6
60~69	18.3	2.0	20.3	21.4	8.2	7.5
70·	10.7		30.5	35.6	5.0	8.5

資料 : 韓國人口保健研究院, 全國心身障碍者實態調査 報告書, 1985.

3-가. 障碍者 就業希望

區分	百分率
就業 및 就學	32.6
未就學 就業希望	16.4
就業 원치않음	50.4

資料 : 韓國人口保健研究院, 1985.

3-나. 障碍者 就業現況

(單位 : 名)

總計	年齡階層別 15歲未滿	15歲以上	經濟活動人口 計	就業者 小計	就業者 自營	就業者 被用	失業者	備考
915,000	133,302	781,698	336,912	208,713	141,925	66,788	128,199	實業率 38%

資料 : 韓國人口保健研究院, 1985.

○ 선진제국의 장애자고용촉진제도

- 일본, 서독, 영국 및 프랑스는 신체장애자의 의무고용제도를 채택하고 있으며,
- 미국, 스웨덴은 신체장애자 취업에 별도의 의무고용율은 적용치 않으나 신체장애자 작업시설의 설치지원 또는 세제상 대한 조치를 취하고 있음.

	일본 신체장애자 고용촉진법(1960)	서독 중도장애자법(1969)	영국 장애자고용법(1958)	프랑스 장애자복지기본법(1960)
주관기관	노동성	노동사회부	고용자인력서비스청	후생사회보장부
적용범위	근로자67명 이상 고용사업체(특수법인은 56명이상)	근로자16인 이상 고용사업체	근로자20인 이상 고용사업체	근로자10인 이상 고용사업체
의무고용율	1.5% 특수법인 1.8%	6%	3%	3%
고용제외율적용	10-100%			
고용조성서비스(사업주)	○고용장려금 ○작업시설 시치에 대한 급부	○작업시설 기계설비 등 조성 ○장애자 임금보조	○작업시설 설비보조 ○신체장애자 신규고용시6개월 임금보조	○필요한 기계설비의 80%까지 보조
취업원호서비스(장애자)	○공공직업훈련 ○직장적응훈련 ○통근용자동차등 구입자금 임대	○직업훈련 ○취업에 필요한 기계등의 대여	○고용재활센타에서의 평가 적응훈련 ○직업훈련 ○통근용자동차구입비 보조	○취업가능한 장애자에대한 일부 보상을 위한 수당 ○기능재훈련등을 받기위한 비용지급

(주) 1. 일본은 신체장애자 고용촉진법을 '88년 4월부터 장애자고용촉진에 관한 법율로 개정 시행
2. 프랑스의 경우 장애정도에 따라 PART-TIME 취업을 권장하고 있음.

○委員長 金令培 다음은 質疑順序가 되겠읍니다.

委員長으로서 참고말씀을 한 마디 드리겠읍니다. 지금까지 金炳龍議員外 34人이 提案한 勞動關係法 4個案 그리고 男女雇傭平等法中改正法律案 또 이제 心身障碍者雇傭促進法案 이렇게 提案이 되어서 提案說明까지 듣고 있읍니다.

사실 勞動關係法이라고 하는 것은 이미 社會的으로 커다란 문제로 등장해 있기 때문에 4個 政黨間에 고도의 政治的인 妥協이 이루어져야 됩니다. 그렇기 때문에 별로 質疑할 의미가 없을 것이다 이렇게 보이지만 心身障碍者雇傭促進法案 男女雇傭平等法中改正法律案 이렇게 質疑를 안하고 계십니다.

이제 質疑를 하실 차례인데 참고로 말씀을 드리면 法案에 대해서 보다 더 좋은 의견이 있거나 또 法案內容에 있어서 무리한 부분이 있다고 할 때 그에 대한 質疑를 하셔야 되고 또 同法案이 法律로서 확정이 되어 執行이 될 경우를 假想해서 同內容이 政府의 의견과 政府의 의지를 關係長官에게 質疑를 하셔야 됩니다. 이런 점을 유의하셔서 가능하면 深層檢討를 해 주시기를 바라는 것입니다.

이제 네 委員으로부터 提案說明을 마치고 檢討報告도 마쳤읍니다. 質疑하실 委員 계시면 質疑해 주시기 바랍니다.

없으시군요.

그러면 質疑를 이것으로 마치겠읍니다.

---

11. 社內勤勞福祉基金法案(李康熙·南載熙·張慶宇議員外 60人 發議)

(11時45分)

○委員長 金令培 다음은 議事日程 第11項 社內勤勞福祉基金法案을 上程합니다.

發議하신 李康熙議員 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○李康熙議員 民主正義黨 李康熙議員입니다.

福祉國家 建設의 指標를 확고히 하고 또한 앞당기기 위하여 本委員이 社內福祉基金法案 提案說明을 드리게 된 점 매우 기쁘게 생각합니다.

존경하는 委員長님 그리고 委員여러분!

60年代 以後 우리나라는 急激한 産業化와 持續的인 技術開發로 괄목할 만한 經濟發展을 이룩하면서 全般的인 所得水準이 높아져 絶對貧困의 문제가 어느정도 解決되었으며 分配에 있어서도 指標上으로 볼때는 비교적 공평하게 이루어진 것으로 나타나고 있읍니다.

그러나 이러한 指標上의 數値에도 불구하고 오늘날 우리 社會에는 階層間의 違和感이 深化되어 가고 있으며 分配問題에 대한 一般國民의 關心도 점점 높아져가고 있는데 여기에는 보다 根本的인 問題가 있지 않나 생각됩니다.

잘 아시는 바와 같이 個人의 所得이란 그때 그때에 있어서의 生産活動에 의해서도 決定되지만 資産의 所有與否에 의하여 크게 영향을 받으며 勤勞所得이 아무리 빨리 올라간다 하더라도 資産所得의 增加를 앞지르기 힘든것이고 또 같은 勤勞所得 比率의 增加라고 하더라도 처음부터 차가 너무 크면 所得의 絶對的인 隔差는 점점 벌어지기 쉬운 것입니다.

이러한 이유때문에 우리나라의 貧富隔差는 점점 擴大되고 있는 것이 사실이며 이로 인하여 國民 大多數의 絶對的인 生活水準自體는 과거에 비하여 엄청나게 向上되었음에도 불구하고 階層間의 違和感과 葛藤이 造成되고 있다고 보아야 할 것입니다.

이러한 分配의 問題는 勤勞者들의 企業과 社會에 대한 不滿을 惹起시키고 勞使關係를 不安하게 하여 産業平和를 해치고 있으며 能率을 制約하는 要因으로 變貌되어 成長을 持續시키는데 있어 하나의 큰 障碍要因으로 나타나고 있읍니다.

따라서 우리 經濟와 社會의 成長과 安定을 가져오기 위하여는 政府의 勤勞厚生福祉政策이 이러한 衡平의 문제를 解決하는 次元에서 推進되어야 할 것이며 勤勞厚生福祉가 企業의 社會的 責任次元에서 다루어지고 있는 社會雰圍氣에 비추어 政府는 企業內勤勞厚生福祉에 대하여 制度的으로 支援을 積極的으로 實施해야 할 것으로 생각합니다.

지난 1984年부터 政府에서는 分配問題를 解決하는 方案의 하나로 事業의 純利益의 일부를 財源으로 社內勤勞福祉基金을 設置하도록 하고 이를 勤勞者의 財産形成 支援

및 生活援助 등의 用途에 使用하도록 行政的으로 勸奬하여 오고 있으나 하나의 行政的인 勸奬事項에 불과하고 稅制支援이 充分하지 못하다는 理由로 事業主들이 基金設置를 忌避하거나 基金을 勤勞福祉와는 다른 用途로 사용하는 事例가 있어 同 制度가 所期의 成果를 擧揚하는데 미흡한 실정에 있읍니다.

現 時點에서 所得分配構造를 改善할 수 있는 間接的인 利潤分配制度의 機能을 가지면서 階層間 所得分配에 대한 葛藤을 緩和시켜 줄 수 있는 社內勤勞福祉基金制度는 行政的인 勸奬事項에 머물러 있을 것이 아니라 이를 확고하게 뒷받침하는 特別法의 제정으로 勤勞者들이 느끼는 違和感과 이로 인한 社會不安을 減少시켜 줄 수 있도록 發展되어야 한다고 本議員은 믿고 있읍니다.

外國의 例를 보면 産業民主化의 趨勢에 따라 勤勞者들의 企業利潤 配分에 대한 參加範圍가 넓어져 가고 있는데 우리는 그 例를 臺灣에서의 勤勞者福祉基金法 프랑스에서의 勤勞者의企業利潤分配參加法 등에서 代表的으로 볼 수 있으며 이러한 觀點에서도 社內勤勞福祉基金制度의 法制化는 時代的 要請이며 時宜適切하다고 생각합니다.

本 法案의 主要骨子를 말씀드리면

첫째 모든 事業 또는 事業場의 事業主는 基金을 設置하도록 하되 事業의 種類 規模 등을 고려하여 大統領令으로 適用例外 範圍를 정하도록 하며

둘째 基金이 企業의 營業과 獨立性을 갖게하기 위하여 法人으로 하도록 하고 主된 事務所의 所在地에 設立登記를 함으로써 成立되도록 하며

세째 基金에는 社內勤勞福祉基金協議會 理事 및 監事를 두되 各各 勞使 同數의 委員으로 構成토록 함으로써 勤勞者들의 參與가 確保되도록 하며

네째 事業主는 直前 事業年度 稅前 純利益의 100分의 5 範圍 以內에서 社內勤勞福祉基金協議會가 協議·決定하는 金額을 基金에 出捐하도록 하되 造成된 基金總額이 當該企業의 資本金을 초과할 경우에는 出捐義務가 免除되도록 하였으며

다섯째 基金은 그 收益金으로만 勤勞者 財産形成의 支援 生活援助 低所得勤勞者 生活安定資金 貸付 등의 事業을 行하도록 하되 基金總額이 資本金의 100分의 50을 초과하는 경우 그 超過額에 한하여 基金의 一定率을 使用할 수 있도록 하였으며

여섯째 事業主가 基金에 出捐한 金額 基金의 增殖金 및 勤勞者에게 支給되는 金品에 대하여 稅制支援이 되도록 하였으며

일곱째 基金은 該當事業의 廢止로 解散하도록 하며 解散한 基金의 財産은 當該事業이 勤勞者에게 未支給한 金品을 支給하는데 優先的으로 使用되도록 하였읍니다.

本 法은 總 33個 法案으로 되어 있으며 이 法 施行에 필요한 事項은 大統領令으로 정하고 이 法은 1990年1月1日부터 施行한다로 되어 있읍니다.

보다 細部事項은 油印物로 委員 여러분께 配布되었으니 참고해 주시고 여러 委員님들께서 이 法案을 검토하신 후에 滿場一致로 可決해 주시면 감사하겠읍니다.

○委員長 金令培 다음은 專門委員 檢討報告해 주시기 바랍니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

李康熙·南載熙·張慶宇議員外 60人으로부터 1988年12月7日 發議되어 同年12月8日 當委員會에 回附되어 온 社內勤勞福祉基金法案에 대하여 檢討한 結果를 報告드리겠읍니다.

이미 發議議員이신 李康熙議員으로부터 提案說明과 主要骨子는 설명이 있었기 때문에 이는 생략하고 檢討意見部分만을 報告드리도록 하겠읍니다. 양해해 주시기 바랍니다.

3페이지를 보아주시기 바랍니다.

(參 照)

報告順序

一. 提案理由

二. 主要骨子

三. 檢討意見

四. 參考資料

一. 提案理由

事業의 利益의 일부를 財源으로 社內勤勞福祉基金을 設置하여 効率的으로 管理 運營하게 함으로써 勤勞者의 生活安定과 福祉增進에 이바지하게 하려는 것임.

二. 主要骨子

가. 모든 事業 또는 事業場에 適用함을 原則으로 하고 事業의 種類 規模 등을 고려하여 大統領令으로 適用例外 範圍를 定하도록 함(案 第4條).

나. 基金을 法人으로 하고 主된 事務所의 所在地에서 設立登記를 함으로써 成立하도록 함(案 第5條第2項, 第3項).

다. 基金이 定款을 作成하거나 變更하고자 할 때에는 勞動部長官의 認可를 받도록 함(案 第6條).

라. 基金에 出捐金額의 決定 理事 및 監事의 選任과 解任 定款의 作成 및 變更 등을 協議 決定하기 위하여 勤勞者와 使用者를 代表하는 각 3人以上 10人 이내의 委員으로 構成되는 社內勤勞福祉基金協議會를 두도록 하되 勞使協議會가 構成되어 있는 事業의 경우에는 그 勞使協議會의 委員이 社內勤勞福地基金協議會의 委員이 될 수 있도록 함(案 第7條, 第8條, 第9條).

마. 基金에 勤勞者와 使用者를 代表하는 각 3人이내의 理事와 監事 각 1人을 두되 理事는 共同으로 基金을 代表하도록 함(案 第7條, 第10條).

바. 基金은 직전 事業年度 稅前純利益의 100分의 5 範圍이내에서 社內勤勞福祉基金協議會가 協議·決定하는 金額을 財源으로 造成되며 造成된 基金總額이 當該事業의 資本金을 超過할 경우에는 出捐義務가 免除되도록 함(案 第13條).

사. 基金은 그 受益金으로 勤勞者 財産形成의 支援 生活援助 低所得勤勞者 生活安定 資金貸付 등의 事業을 行하도록 함(案 第14條).

아. 事業主가 基金에 出捐한 金額과 基金에 대하여 稅制支援을 하도록 함(案第21條).

자. 基金은 當該事業의 廢止로 解散하며 解散한 基金의 財産은 當該事業이 勤勞者에게 未支給한 金品을 支給하는데 우선적으로 使用하도록 함(案 第22條).

.....

3. 檢討意見

현재 우리 社會는 急速한 經濟發展에 따라 國民의 欲求가 增幅·多樣化하고 있으며 특히 階層間 所得分配의 不均衡이 産業社會의 解決하여야 할 課題로 登場하여 이것이 勞使紛糾와 社會不安의 커다란 要因이 되고 있다고 하겠읍니다.

따라서 本 法律案은 社內勤勞福祉基金을 設置하여 勤勞者의 生活安定과 福祉增進에 이바지하게 하여 所得分配의 不均衡을 是正하고 勞使關係의 安定을 기하고자 1984年부터 그 동안 行政的으로 勸奬하여온 同 基金制度를 法制化하려는 것으로 보입니다.

主要內容別 檢討意見은 다음과 같습니다.

첫째 適用範圍에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第4條에 의하면 社內勤勞福祉基金은 모든 事業 또는 事業場에 設置하되 다만 事業의 種類 規模등을 考慮하여 大統領令이 정하는 事業은 強制設置하지 않도록 規定하고 있읍니다.

이는 長期的으로 보아 社內勤勞福祉基金制度가 勤勞者의 生活安定과 福祉增進을 위하여 모든 事業에 적용되는 것이 바람직하다고 하겠읍니다. 다만 本制度 施行初期에는 한계 및 不實企業등 個別企業과 國民經濟의 現實을 고려하여 本 制度의 實効性 確保와 內實있은 定着을 위하여 이를 制限하거나 또는 점진적으로 擴大適用하려는 것으로 改正案의 但書는 타당한 것으로 思料됩니다.

둘째 基金의 設置와 法人格에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第5條第1項에 의하면 事業主는 基金을 設置하도록 그 基金設置를 強制하고 있읍니다.

社內勞動福祉基金은 通常 勞動費用面을 強調하는 企業 經營者의 觀點과 所得分配의 是正과 勤勞者의 生活向上을 強調하는 勤勞者의 觀點과의 視角差異에서 이를 義務出捐하여 強制設置하도록 하느냐 또는 任意出捐하여 自律的으로 設置하도록 하느냐에 焦點이 모아지는 것으로 생각됩니다. 그러나 同制度는 社內勤勞福祉制度인 동시에 利潤分配制度 내지는 勤勞者利潤參加制度의 機能등 兩面性이 있으며 특히 우리나라의 경우 勤勞者의 所得隔差 是正要求의 深度가 더해가고 있는 現實性을 고려할 때 事業主에게 一定限度內에서 基金을 強制設置하여 運營하도록 하는 것은 現在로서는 불가피할 것으

로 생각됩니다. 다만 適用事業主에게 過重한 福祉費負擔이 되지 않도록 稅制 金融上의 誘引方案이 講究되어야 할 것으로 생각됩니다.

또 案 第5條第2項에 基金은 法人으로 하도록 규정하고 案 同條第3項 第4項에 그 設立登記 案 第6條에 定款作成등 法人設立의 基金事項을 規定하고 있읍니다.

이와 같이 社內勤勞福祉基金을 法人으로 하는 것은 同基金을 企業의 運營資金으로부터 分離 獨立시켜 명실상부하게 勤勞者의 生活安定과 福祉增進에만 轉用할 수 있도록 하려는 것으로 생각합니다.

세째 社內勤勞福祉基金協議會등 法人의 機關에 관하여 報告드리겠읍니다.

案 第7條에는 法人의 機關으로서 法人에는 社內勤勞福祉基金協議會 理事 및 監事를 두도록 하고 案 第8條에 同 協議會의 構成 案 第9條에 同 協議會의 機能 案 第10條에 理事·監事의 數와 業務 案 第11條에 理事의 任期 案 第12條에 理事 등의 身分에 관하여 規定하고 있읍니다.

社內勤勞福祉基金協議會 理事·監事등의 機關은 法人의 性格上 必須機關이라 하겠읍니다.

다만 勞使協議會가 있음에도 社內勤勞福祉基金協議會를 별도로 구성하여야 하느냐 하는 문제가 있으나 勞使協議會는 勤勞者의 福祉增進 生產性向上 등 勞使共同利益事項에 대한 一般的 協議機構이며 福祉基金을 法人으로 하는 경우 案 第9條에 의한 社內勤勞福祉基金協議會의 機能은 그 法人의 定款作成 基金出捐金額決定 理事·監事의 選出등 法人固有의 意思決定을 위한 機構이므로 勞使協議會와 社內勤勞福祉基金協議會는 그 目的과 性格이 相異하여 별도로 構成하여야 할 것으로 보입니다.

따라서 勞使協議會가 設置되어 있는 경우 두 協議會委員이 중복될 것이 豫想되므로 案 第8條第4項에서 兼任할 수 있도록 한 規定은 타당하다고 생각합니다.

또 案 第10條에 의하면 社內勤勞福祉基金의 管理·運營을 執行하는 理事와 監事를 勞使同數로 하고 理事는 共同으로 社內勤勞福祉基金을 代表하며 事務를 執行하도록 規定하고 있는 바 이는 社內勤勞福祉基金의 管理와 運營에 대한 使用者側의 獨斷을 防止할 수 있도록 한 것으로 妥當하다고 생각됩니다.

다만 勞使間 意見이 對立되는 경우 그 調整方案이 강구되어야 할 것으로 사료됩니다.

그리고 案 第12條에는 理事등의 身分保障을 규정하고 있는 바 이는 福祉基金事業의 원활한 遂行과 이 福祉基金事業遂行에 대한 使用者의 不當行爲나 不利益處分을 豫防하기 위한 內容으로서 필요한 것으로 思料됩니다.

다만 理事등 모든 委員·任員을 非常勤으로 하는 것은 法施行初期에는 별문제가 없으나 福祉基金이 擴大되고 그 事業이 擴張될 경우에는 再檢討의 여지가 있는 것으로 생각됩니다.

네째 基金의 造成과 用途 管理등에 관하여 報告드리겠읍니다.

案 第13條에 의하면 事業主는 基金의 財源으로 直前 事業年度의 法人稅 또는 所得稅差減前 純利益의 100分의 5의 범위이내에서 協議會가 協議·決定하는 金額을 出捐하도록 規定하고 있읍니다.

앞에서도 說明한 바와 같이 企業經營者는 福祉基金을 勞動費用으로 認識하고 있으며 勤勞者의 福祉增進을 위한 費用이 企業의 資本을 蠶食하는 것을 우려하고 있으므로 福祉基金의 設置를 強制하는 경우 稅前 當期純利益의 一部를 出捐하도록 하는 案 第13條의 規定은 현재로서는 부득이한 것으로 보입니다.

福祉基金의 出捐水準은 일정한 論理的 算出方式이 있는 것은 아니며 대체로 企業經營者側은 上限線을 設定하고 그 水準은 資金을 出捐하는 企業經營者가 결정하여야 한다고 주장하는 반면 勤勞者側은 下限線을 設定하고 그 수준은 勞使間에 協議·決定하여야 한다고 主張하고 있읍니다.

1984年이후 當期純利益의 5%를 基準으로 勞使合意한 金額을 出捐하도록 行政指導하여 온 그 동안의 경험과 勞使合意決定의 勞使間 共感帶形成등 福祉基金制度의 效率的 遂行에 비추어 福祉基金出捐은 稅前 當期純利益의 5%이내에서 勞使가 協議 決定하도록한 案 第13條의 規定은 별무리가 없는 것으로 생각됩니다.

또 案 第14條에 의하면 基金은 그 收益

金으로 勤勞者 福祉事業을 行하되 基金總額이 資本金의 100分의 50을 초과하는 경우 그 超過額에 한하여 基金의 一定率을 福祉事業으로 사용할 수 있도록 規定하고 있읍니다.

이에 대하여는 福祉基金의 出捐規模로 보아 制度施行初期에 福祉基金額이 적은 경우 全體 勤勞者의 受惠額이 적거나 受惠對象이 극히 制限되어 實質的인 福祉事業을 遂行할 수 없으므로 福祉基金을 直接 使用할 수 있도록 하여야 한다는 主張도 있읍니다.

그러나 처음부터 福祉基金의 일부를 直接使用하여 福祉事業을 행하는 경우 企業經營의 惡化 등으로 福祉基金의 出捐이 중단되거나 그 出捐規模가 減少되면 福祉事業 自體가 中止되거나 不實하게 되고 福祉事業의 繼續性이 沮害되어 근로자의 生活安定에 도움이 되지 않을 것으로 생각됩니다.

따라서 처음에는 福祉基金의 收益金으로 福祉事業을 하여 福祉事業의 中斷 減縮 등의 우려가 없는 경우에 福祉基金을 直接使用할 수 있도록 한 案 第14條의 規定은 妥當하다고 생각합니다.

그리고 案 第15條에서는 基金의 收益方法으로 基金의 增殖에 관하여 規定하고 있는 바 이는 基金이 減損되지 않도록 하기 위한 內容으로서 적절하다고 思料됩니다.

그리고 案 第16條에는 基金의 會計와 資本借入禁止에 관하여 案 第17條에는 각종 財務諸表와 書類作成 및 이의 公開原則을 規定하고 있는 바 이는 基金運營의 不實을 防止하고 건전한 基金을 維持하기 위한 것으로 생각합니다.

다섯째 稅制支援에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第22條에 의하면 事業主가 福祉基金으로 出捐하는 金額과 福祉基金 그 自體의 運用 및 增殖金 勤勞者에 대한 福祉支援金 등에 대하여 稅制上 支援을 하도록 規定하고 있는 바 이는 階層間 分配構造 및 所得隔差의 是正이 政府의 主要政策課題의 하나이고 本 法律案에 의한 社內勤勞福祉基金制度가 이러한 政策課題解決의 主要한 手段이므로 政府도 租稅政策을 통하여 一部를 分擔한다는 意味가 있으므로 妥當하다고 생각합니다.

다만 稅制上의 支援은 租稅減免에 대한 特別法인 租稅減免規制法 第3條에 明示되어야만 稅制上의 實質的인 惠澤을 받게 되므로 租稅減免規制法의 改正이 先行되어야 할 것으로 생각합니다.

여섯째 基金의 解散에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第23條에 의하면 基金은 當該事業의 廢止로 解散하고 解散한 基金의 財產은 大統領令이 정하는 바에 따라 우선 事業主가 勤勞者에게 未支給한 賃金·退職金·其他 支給義務가 있는 金品을 淸算하는데 使用하도록 規定하고 있읍니다.

解散된 基金을 勤勞者에게 未支給한 賃金·退職金 등에 우선 支給하도록 한 것은 勤勞者의 生活安定을 위하여 바람직한 것으로 생각합니다. 다만 勤勞基準法 第30條의 2의 규정에 의하면 事業主가 未支給한 賃金·退職金 등은 事業主의 總財產에 대하여 優先 辨濟받을 수 있으므로, 案 第23條第2項中 解散된 基金의 財產處分에 대한 優先順位를 規定하게 되는 大統領令은 勤勞基準法 第30條에 의한 賃金債權優先辨濟가 된 후에도 未支給한 賃金·退職金 등이 淸算되지 않은 경우에 限定될 수 있도록 補完 規定되어야 할 것으로 생각됩니다.

일곱째 基金의 監督에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第24條에 의하여 基金인 法人에 대하여 勞動部長官의 指示·命令權 및 業務檢査權을 規定하고 있읍니다.

基金인 法人에 대하여는 案 第27條에 民法中 財團法人에 관한 準用規定이 있고, 民法 第37條에는 法人의 事務를 主務官廳이 檢査, 監督하도록 규정되어 案 第24條는 二重의 監督規定으로 削除되어야 할 것으로 思料됩니다.

이상으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

(參 照)

參考資料

1. 旣存 社內勤勞福祉基金制度의 現況과 運營上 問題點
2. 企業의 福祉費用負擔 現況
3. 外國의 立法例

1. 旣存 社內勤勞福祉基金制度의 現況과 問題點

(1) 現 況

가. 推進經緯

- '84.2社內勤勞福祉基金 運營準則制定
- 勞使協議會를 主軸으로 勞使의 自律的인 合意에 의하여 設置·運營토록 行政勸奬

나. 設置現況('88.6.30)

- 設置事業場數：385個所 總基金額：833億원
- '88上半期동안 住宅資金支援, 奬學金등으로 101,318명의 勤勞者가 689億원의 惠澤받음.

(2) 運營上 問題點

가. 基金의 設置가 勸奬事項임을 理由로 事業主가 基金設置를 忌避하는 경우가 많음.

(50人 以上 事業體中 2.2%만이 設置運營)

나. 基金에 대한 法的規制가 없어 基金自體를 消耗하거나, 目的外에 事用하는 事例가 있으며, 設置運營 事業場의 62%가 規定대로 運營되고 있지 않음.

다. 基金出捐에 대한 捐金認定의 限界(보통寄附金을 포함하여 所得金額의 10%이내)로 稅制上의 實質的인 惠澤을 事業主가 받을 수 없어, 基金出捐金을 주저하는 要因이 되고 있음.

- 金融機關에 豫置하는 경우 利子所得稅를 納付하게 되어 勤勞福祉投資財源이 줄어들며,
- 基金이 個人資格으로 있게되어, 代表者 變更時 相續·贈與稅의 納付問題가 있음.

2. 企業의 福祉費用負擔 現況

(單位：원, %)

區 分	現金給與總額	企業福祉費用 計	法定	法定外
韓 國	326,650	56,911 (100.0)	32,969 (57.9)	23,942 (42.1)
日 本	306,080	51,881 (100.0)	27,740 (53.5)	24,141 (46.5)

註) 1985年 基準임.

資料：韓國勞動部, 企業體勞動費用調査報告書, 1988.

日本勞動省, 賃金勞動時間制度등 綜合報告書, 1987.

分 析

1985年 現在 企業福祉費 가운데 法定福祉費의 比重은 韓國 57.9%, 日本 53.5%로 우리 나라가 다소 높은 편임.

우리 나라의 法定福祉費가 높은 것은 法定退職金의 比重(法定福祉費의 75.0%, 企業福祉費의 43.4%)이 높기 때문임.

- 日本의 退職金制度는 任意制度이며 餘他社會保障制를 補完하는 形式으로 이루어지고 있음.
- 退職金을 除外한 法定福祉費 比重은 企業福祉費 가운데 韓國 14.5%, 日本 53.5%로 日本이 비교할 수 없을 정도로 높음.
- 우리 나라의 企業의 法定福祉는 그 水準에 比하여 그 內容面에서 未洽하다 할 것임.

우리나라의 경우 社會保障制度가 未洽한 狀態에서 餘他 先進國의 企業福祉와 그 水準만을 比較하는 것은 困難함.

- '85年 基準 法定福祉費 支出內容

韓國：退職金, 醫療保險, 産災保險(國民年金除外)

日本：健康保險, 厚生年金保險, 雇傭保險, 勞災保險, 兒童手當醵出金, 石炭年金, 船員保險, 身體障碍者雇傭納付金, 法定補償費

3. 外國의 立法例

中華民國

- 社會創立時 資本金의 1% 내지 5%
- 月營業收入總額의 0.05% 내지 0.15%
- 勤勞者 月給與額의 0.5%
- 資産評價時 市價額의 20% 내지 40%
- 필요시 政府 一部補助

프랑스

純利益의 5%를 控除하고 나머지에 勞動分配率을 곱하여 그 값의 1/2 準備金으로 積立

에쿠아도르

稅金控除前의 每年度 會社利益의 10%를 勤勞者에게 配分

멕시코

稅金控除前 企業利益의 10%를 勞動者에게 配分

◎ 베네주엘라
純利益의 10%를 勤勞者에게 配分

……

○委員長 金令培 다음은 質疑順序입니다. 質疑하실 委員 안 계십니까?

(「없읍니다」하는 이 있음)

없으시면 이것으로 質疑를 마치겠읍니다.

12. 職業安定法中改正法律案(金東仁議員外 60人 發議)

(12時5分)

○委員長 金令培 다음은 議事日程 第12項 職業安定法中改正法律案을 上程합니다.

發議者이신 金東仁議員 나오셔서 提案說明해 주시기 바랍니다.

○金東仁議員 民主正義黨 金東仁議員입니다.

존경하는 委員長님 그리고 委員여러분! 職業安定法中改正法律案을 提案하게 된 이유는 우리 經濟 및 産業規模의 擴大와 構造的 變化에 能動的으로 對處함으로서 賃金勤勞者의 急增등 雇傭上 問題를 解決하고 國外就業送出許可制를 廢止하여 海外就業節次를 簡素化함으로써 雇傭을 促進시키는 한편, 國內 市場開放에 따른 勞動市場의 國際化로 外國人의 國內就業이 急增할 것에 대비 勞動部長官이 國內外 勞動市場 狀況 및 與件變化를 감안, 勞動人力의 總括 管理를 할 수 있도록 하는데 있읍니다.

主要骨子를 말씀드리면

첫째 題名을 職業安定法에서 職業安定 및 雇傭促進에 관한 法律로 變更하고

둘째 勤勞者가 性別·宗敎·社會的 身分 등을 이유로 雇傭에 관하여 차별대우를 받지 않도록 機會均等 條項을 新設하고

세째 有料職業紹介事業許可에 관하여 大統領令으로 정할 수 있는 事項을 明確히 하고

네째 職業情報提供을 주된 事業으로 하고자 하는 者는 勞動部長官에게 登錄을 하도록 하여 求人 및 求職者의 被害를 防止토록하고

다섯째 國外就業送出許可制를 廢止하여 勤勞者의 海外進出을 促進토록 하고

여섯째 外國人의 國內就業시 勞動部長官의 就業許可를 받도록 하여 勞動市場의 國際化時代에 對處하는 것으로 되어있읍니다.

委員 여러분께서는 이 改正法律案을 충분히 검토하시어 滿場一致로 議決하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 다음은 專門委員 檢討報告가 있겠읍니다.

○專門委員 卓英鎭 專門委員입니다.

金東仁議員外 60人으로부터 1988年12月7日로 發議되어 同年 12月8日字로 當 委員會에 회부되어 온 職業安定法中改正法律案에 관하여 檢討한 결과를 報告드리겠읍니다.

역시 이 改正法律案도 發議議員이신 金東仁議員께서 提案理由와 主要骨子를 상세히 설명하셨기 때문에 이를 생략하고 檢討意見 部分만을 말씀드리도록 하겠읍니다. 양해하여 주시기 바랍니다.

2「페이지」를 보아 주시기 바랍니다.

……

(參 照)

報告順序

1. 提案理由
2. 主要骨子
3. 檢討意見
4. 參考資料

金東仁議員外 60人으로부터 1988年12月7日字로 發議되어 同年 12月8日字로 當 委員會에 回附되어 온 職業安定法中改正法律案에 관하여 檢討한 結果를 報告드리겠읍니다.

1. 提案理由

우리 經濟 및 産業規模의 擴大와 構造的 變化에 能動的으로 對處함으로써 賃金勤勞者의 急增등 雇傭上 問題를 解決하고 國外就業送出許可制를 廢止하여 海外就業節次를 簡素化함으로써 雇傭을 促進시키는 한편, 國內 市場開放에 따른 勞動市場의 國際化로 外國人의 國內就業이 急增할 것에 대비 勞動部長官이 國內外 勞動市場 狀況 및 與件變化를 감안, 勞動人力의 總括管理를 할 수 있도록 하고자 함.

2. 主要骨子

가. 題名을 職業安定法에서 職業安定 및 雇傭促進에 관한 法律로 變更함.

나. 勤勞者가 性別·宗敎·社會的 身分 등을 이유로 雇傭에 관하여 차별대우를

받지 않도록 機會均等 條項을 新設함(案 第1條의2).

다. 有料職業紹介事業許可에 관하여 大統領令으로 정할 수 있는 事項을 明確히 함(案 第10條).

라. 職業情報提供을 주된 事業으로 하고자 하는 者는 勞動部長官에게 登錄을 하도록 하여 求人 및 求職者의 被害를 防止토록 함(案 第15條).

마. 國外就業送出許可制를 廢止하여 勤勞者의 海外進出을 促進토록 함(案 第15條).

바. 外國人의 國內就業시 勞動部長官의 就業許可를 받도록 하여 勞動市場의 國際化時代에 對處코자 함(案 第15條의2).

사. 國庫支援對象에 失業對策事業의 일환으로 事業主의 雇傭維持·促進과 求職者의 就業支援을 위하여 필요한 경비를 포함하도록 함(案 第28條).

.....

3. 檢討意見

職業安定法은 勤勞者가 自己能力에 適應한 職業에 就業할 機會를 갖도록 함으로써 工業 기타 產業에 必要한 勞動力을 充足시켜 職業의 安定을 도모하고 國民經濟發展에 寄與하게 하기 위하여 1967年3月30日 法律 第1952號로 制定·公布된 이래 1974年12月24日 1次改正, 1981年4月8日 2次改正, 1981年4月13日 3次改正, 1982年4月3日 4次改正등 그간 네차례의 改正을 거쳐 現在 施行되고 있는 바 이제 第5次의 改正案이 提出되어 當委員會의 審議에 回附된 것입니다.

本 改正案은 提案理由에서도 說明이 있었읍니다마는 종전에는 勞動部가 勤勞者의 職業安定에 注力하여 오던 것을 앞으로는 보다 能動的으로 우리 經濟의 發展과 產業規模의 擴大에 따른 雇傭問題를 解決·促進하며, 國內 勞動市場의 國際化에 對處하여 勞動部長官이 國內外 勞動市場狀況 등을 감안하여 勞動人力의 總括管理를 할 수 있도록 하는 것을 그 주된 改正內容으로 하고 있는 바,

主要骨子別 檢討意見을 말씀드리면 다음과 같습니다.

첫째로 法律案의 題名變更에 관하여 말씀드리겠읍니다.

本 改正法律案은 題名을 "職業安定法"에서 "職業安定및雇傭促進에관한法律"로 變更하고자 하는 것입니다.

먼저 職業安定業務란 勞動市場의 秩序를 바람직하게 維持하고 雇傭主와 被雇傭者를 연결하여 就業알선함으로써 勞動力을 適材適所에 配置하여 摩擦的失業을 極小化하며, 勤勞者가 雇傭主 不當한 侵害를 받지 않도록 指導·監督하는 것을 말하며,

다음 雇傭促進業務란 經濟變動에 따라 發生하는 年齡間 產業間 地域間 勞動力需給의 不均衡을 是正하고 雇傭機會를 擴大하여 失業을 豫防하고 雇傭을 促進하는 業務를 말하는 것으로, 지금까지의 職業安定業務뿐만 아니라 앞으로 雇傭促進訓練등 雇用促進施策을 포괄적으로 수용할 수 있도록 題名을 "職業安定및雇傭促進에관한法律"로 變更하고자 하는것은 雇傭에 관한 政府의 役割이 增大되는 趨勢에 비추어 妥當한 것으로 思料됩니다.

外國의 立法例를 보면 日本은 職業安定法과 雇傭對策法이 各各 獨立된 法律로 制定·施行되고 있으며, 西獨은 題名을 오히려 "雇傭促進法"으로 하고 있고, 佛蘭西는 "雇傭對策에관한法律"로 하고 있음을 參考로 말씀드립니다.

그리고 이 題名變更에 맞추어 案 第1條, 案 第2條, 案 第4條 및 案 第5條의 內容에 雇傭促進 또는 雇傭促進業務를 追加한 것으로 보입니다.

두번째 均等處遇의 新設에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第1條의2에 의하면 勤勞者는 性別·宗教·社會的 身分등을 理由로 就業알선등 雇傭關係의 決定에 있어서 差別待遇를 받지 않도록 均等處遇條項을 新設하고 있읍니다. 이것은 憲法 第11條에서 모든 國民은 法앞에 平等하고 性別·宗教 또는 社會的身分에 의하여 모든 生活領域에 있어서 差別을 받지 아니한다는 憲法의 理念을 具體的으로 立法化한것으로 바람직하다고 하겠읍니다.

이와 類似한 國內의 立法例로는 勤勞基準法 第5條에서 使用者는 勤勞者에 대하여 性別·國籍·信仰 또는 社會的身分을 理由로 勤勞條件에 差別的處遇를 받지 않도록 하고

있으며,

男女雇傭平等法 第2條基本理念에서도 母性保健 및 性別에 의한 差別을 禁止하고 있읍니다.

또한 日本의 경우도 職業安定法 第3條에 均等處遇를 規定하고 있음을 指摘하고자 합니다.

세번째 有料職業紹介事業의 許可에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第10條에 의하면 現行法 第10條의 題名 "有料職業紹介"를 "有料職業紹介事業"으로 用語를 變更하였고, 또한 有料職業紹介事業을 하고자 하는 者가 勞動部長官의 許可를 받아야 하는 경우에는 許可의 種類, 要件, 對象 기타 許可에 관하여 必要한 事項은 大統領令으로 規定할 수 있도록 되어 있읍니다.

이것은 먼저 有料職業紹介를 業으로 하는 者에 대한 規制事項으로써 이에 맞추어 "有料職業紹介"를 "有料職業紹介事業"으로 用語를 變更한 것으로 보이며, 다음 許可對象者의 資格등 國民의 權利·義務에 관한 內容이 現在는 法的根據도 없이 例規로 制定·施行되고 있어서 國民의 權利가 侵害될 憂慮가 있으므로 大統領令에 委任할 수 있는 許可事項을 法律에 明確히 그 根據를 規定하려는 것으로 適切하다고 思料됩니다.

네번째 職業情報提供事業의 登錄에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第10條의2에 의하면 職業情報의 提供을 주된 事業으로 하고자 하는 者는 勞動部長官에게 登錄하도록 하고 登錄에 관하여 必要한 事項은 大統領令으로 정하도록 하는 規定을 新設하고 있읍니다.

이것은 職業情報의 提供이 勤勞者의 雇傭과 就業의 첫 關門으로써 그 重要性이 크다고 보며 職業情報에 대한 需要가 점차 增加趨勢에 있으나 이에 대한 關係法規定의 未備로 不實業體가 늘어날 素地가 많음에 비추어 健實한 職業情報提供事業者를 養成하고 無登錄事業者는 制裁를 加함으로써 求職勤勞者가 被害를 입지 않도록 保護하려는 것으로써 妥當한 것으로 생각이 됩니다.

다만, 同 規定의 內容중 "新聞·雜誌 기타 刊行物 또는 有·無線에 의하여 求人·求職情報의 提供을 주된 事業으로 하고자 하는 者"라고 하여 자칫 新聞·雜誌등이 規制對象이 되는 것으로 誤解할 素地가 있으므로 同 字句를 再檢討하는 것이 좋을 것으로 생각됩니다.

다섯번째 國外就業送出許可制廢止에 관하여 말씀드리겠읍니다.

現行法에 의하면 勤勞者의 海外就業節次는 우선 勞動部長官에게 募集申告를 하고 다시 送出時마다 勞動部長官의 許可를 받도록 되어 있고 同 申告와 許可에 관한 必要한 事項은 大統領令으로 정하도록 規定하고 있읍니다.

이것을 改正案에서는 國外就業者의 募集申告制만 存置하여 募集에 관하여 制限할 수 있는 事項을 立法事項으로 規定하고 送出許可節次는 이를 全面 廢止하려는 것입니다.

이는 1989年1月1日부터 施行하고 있는 海外旅行自由化措置에 따라 送出許可制의 意義가 退色되었고 旅行許可制度의 全面 擴大趨勢에 맞추어 國民規制를 緩和하여 自律化의 方向으로 施策을 펴나가야 할 우리나라의 現實과 海外就業의 圓滑化를 圖謀할 수 있도록 勤勞者의 便宜增進을 反映하려는 것으로 바람직하다고 判斷이 됩니다.

다만, 個別海外就業勞動者의 保護對策에 관하여 政府에서는 別途의 指導業務를 講究하여야 할 것으로 생각합니다.

여섯번째 外國人의 國內就業許可에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第15條의2에서는 外國人의 國內就業에 관하여 勞動部長官의 許可를 받도록 許可制度를 新設하고 事業主는 就業許可를 받지 아니한 外國人勤勞者를 雇傭할 수 없도록 規定하고 있는 바 現行 出入國管理法 第15條 및 第16條에 의하면 現在 우리나라는 外國人의 國內就業에 관하여는 出入國管理의 側面에서만 規制하고 있읍니다.

그러나 勞動市場의 國際化趨勢에 따라 우리나라의 勞動市場에도 外國人의 流入이 增加하고 있으며, 앞으로 그 增加趨勢는 急激히 높아질 것이 豫想되므로 就業秩序確立과 我國勤勞者 就業機會確保 및 勞動市場管理側面에서 外國人의 勤勞就業에 관하여는 그 對策이 講究되어야 할 것으로 判斷이 됩니

다.

따라서 現行 出入國管理側面에서의 規制는 外國人의 就業實態把握과 秩序確立에 크게 未洽하므로, 事業場과 勞動市場을 管理하는 勞動部長官이 勞動市場狀況등을 參酌하여 이를 管理하는 것이 훨씬 效率的인 것으로 생각되며, 外國人의 國內就業을 단순히 規制한다는 것보다 勞動市場과 人力管理의 調節이라는 側面에서도 勞動部長官의 許可制度는 妥當한 것으로 생각됩니다.

다만, 外國人의 國內就業에 관한 勞動部長官의 許可制度가 發效되는 경우에는 同一한 外國人雇傭問題에 관하여 法務部長官과 勞動部長官의 許可를 二重으로 받아야 하는 結果를 야기하므로 現行 出入國管理法과 本改正法律案을 연계시켜 制度的으로 整備하여야 할 것으로 思料됩니다.

또한 外國의 立法例를 보면 英國 西獨 美國등 西歐諸國은 勞動部長官이 管掌하는 勞動許可制를 採擇하고 있으며 우리나라와 같이 出入國管理의 側面에서만 規制하고 있는 日本도 最近 勞動關係法에 의한 外國人 勞動許可制度 導入을 검토하고 있는 것으로 알고 있읍니다.

일곱번째 缺格事由의 新設에 관하여 말씀드리겠읍니다.

案 第19條의2에 의하면 職業紹介事業 또는 勤勞者供給事業의 許可對象者 및 職業情報提供事業의 登錄對象者의 缺格事由에 관한 規定을 新設하고 있는 바 이는 有料職業紹介事業 許可對象者의 缺格事由가 國民의 權利·義務에 관한 事項임에도 지금까지는 法令이 未備하여 例規로 規定·施行해 오던 것을 금번 이를 立法事項으로 規定하고, 또한 職業情報提供事業者의 缺格事由도 包含한 것으로 이는 妥當하다고 思料됩니다.

여덟번째 其他事項에 대하여 말씀드리겠읍니다.

가. 案 第28條第2項에는 國庫補助의 支援根據를 規定하고 있는바 이는 雇傭促進事業의 效率化를 위하여 求職者의 就業支援 및 事業主의 雇傭維持·雇傭促進을 위한 政府의 支援이 必要하고 雇傭에 관한 政府의 役割이 增大되고 있음에 비추어 이에 대한 經費의 全部 또는 一部를 國庫에서 補助할 수 있는 法的根據를 마련한 것은 바람직한 것으로 생각됩니다.

나. 案 第32條第2項 내지 第5項은 그동안 未備하였던 過怠料賦課 및 徵收 節次를 新設·補完한 것으로 別問題가 없는 것으로 생각됩니다.

다. 案 第19條와 關聯하여 國外就業者의募集制限·各種許可 및 登錄의 取消는當事者의 權利에 대한 重大한 制限이므로 비록 明白한 違反이 있다하더라도 當事者에게 陳述의 機會를 賦與하는 것이 최근의 民主的인 法原理에 符合하는 趨勢인 바 改正案에는 이에 대한 規定이 없으므로 聽聞에 관한 條項을 新設하는 것이 可할 것으로 생각됩니다.

따라서 第19條의2에 "聽聞"條項을 案 第19條의2로 新設·挿入하는 경우에는 案 第19條의2 缺格事由는 案 第19條의3으로 修正하여야 할 것으로 보입니다.

라. 新·舊條文對比表에서 案 第18條와 案 第19條중 "第10條의2第2項"으로 表示된 것은 立法過程上의 誤記로 보이므로 이는 "第10條의2第1項"으로 바로 잡아야 할 것으로 생각됩니다.

이상으로 檢討報告를 마치겠읍니다.

(參 照)

參考資料

1. 職業安定 및 雇傭促進등에 관한 外國의 立法例
2. 出入國 管理法 參考條項
3. 就業關聯資格 外國人現況

1. 職業安定 및 雇傭促進등에 관한 外國의 立法例

국 가	법 률	비 고
일 본	직업안정법	1948.6.30제정 전문 총67조
	고용대책법	1966.7.21제정 전문 총24조
서 독	고용촉진법(Arbeitsforderungsgesetz)	1965.6.25제정
	고용관계의해지방법(kundigungsschu tzgesetz)	1969.8.25제정
	고용대책에관한법률(Loi n 79-575 du 10 juillet 1979, portant di-	1979.7.10제정 총10조

국 가	법 률	비 고
프랑스	verses mesures en faveur de lemploi)	
	노동법의개정및장기실업대책과방지에관한법률 (Loi n 87-518 du 10 Juillet 1987, modifiant le code du travail et relative a la prevention et a la lutte contre le chomage de longue duree)	1987.7.10개정
미 국	종합적고용·훈련법(Comprehensive Employment and Training Act)	미공법 93-203호
	고용보장관리재정법(The Employment Security Administrative Financing)	1954.8.5제정
	1981년청소년고용및직업훈련에관한수정법률 (Youth Employment Demonstration Amendments of 1981)	1981.6.16개정 법률제 96-14호
	1983년 고용법(안)	
	1981년 고용법	1980.8.1개정 총21조
영 국	1963년 고용계약법 (The Contracts of Employment Act 1963)	
	1978년 고용보조금법 (Employment Subsidies Act 1978)	1978.3.23제정

2. 出入國 管理法 關聯條項

第15條(滯留) ①外國人은 許可된 滯留資格과 滯留期間의 범위안에서 大韓民國에 滯留할 수 있다.

②누구든지 大統領令이 정하는 바에 따라 雇傭될 수 있는 滯留資格을 가지지 아니한 外國人을 雇傭하여서는 아니된다.

第16條(活動範圍) ①大韓民國에 滯留하는 外國人이 그의 滯留資格에 관련되는 活動외의 活動을 하고자 하는 때에는 미리 法務部長官의 許可를 받아야 한다.

②大韓民國에 滯留하는 外國人은 政治活動을 하여서는 아니된다.

3. 就業關聯 資格 外國人 滯留現況 : 5,765명 ('88.10.31현재)

국별 / 자격	합 계	중 국	미 국	일 본	서 독	기 타
계	5,765 (7,230)	39	2,031	1,538	321	1,836
취 재	58 (2,173)	4	16	25	2	11
기 술	558 (494)	4	102	65	88	299
상 용	1,828 (1,653)	11	498	569	107	643
투 자	1,431 (1,212)	1	300	726	69	335
교 육	632 (632)	10	416	36	37	133
고 용	1,063 (929)	9	682	117	18	237
흥 행	195 (137)	0	17	0	0	178

( )은 '87.12.31현재

* 출입국관리법에 의한 체류자격 18개항중 취업과 관련된 자격은 취재(9-5), 기술(9-7), 상용(9-8), 투자(9-9), 교육(9-10), 고용(9-11), 흥행(9-14)등 7개항에 해당

就業關聯外國人入國趨勢

연도별 / 자격	'85	'86	'87
계	90,325명	116,173명	138,073명
취 재	1,506	1,626	2,173
기 술	4,396	3,805	2,881
상 용	76,625	100,693	121,670
투 자	3,395	4,359	5,885
교 육	1,172	1,212	1,264
고 용	1,870	2,040	2,170
흥 행	1,361	2,438	2,030

※ 註 : 出入國統計年鑑(法務部發刊)

○**委員長 金令培** 다음은 質疑順序입니다.

質疑하실 委員 안계십니까?

(「없읍니다」하는 이 있음)

안계시면 이것으로 質疑를 마치겠읍니다.

이상으로 11件의 法律案에 대해서 提案說明 檢討報告 質疑를 모두 마쳤읍니다.

그러면 이 11件의 法案을 어떻게 처리할 것이냐 하는 문제가 남아있읍니다.

그런데 會議 도중에 男女雇傭平等法中改正法律案 質疑時間에 金東仁委員께서 小委員會를 구성해서 小委員會에 回附하자 하는 말씀이 계셨읍니다.

그런데 이 11個의 法案을 어떻게 처리할 것이냐 一括的인 논의가 되어야지 한 개 法案만을 어떻게 한다 하는 것만 떼어서 말할 수는 없읍니다.

그래서 委員長으로서 미리 이해를 구하기 위해서 말씀을 드리면 議事日程 第4項까지 共和黨側에서 提案한 4個의 勞動關係法改正法律案은 사실상 현재 法案審査小委員會에서 審議중에 있읍니다.

그러기 때문에 實質的으로 小委員會에 회부된 것이나 마찬가지의 효력을 가지고 있읍니다.

이런 점을 이해를 해주시고 또 그 다음에 男女雇傭平等法中改正法律案 이것에는 현재 法案審査小委員會의 委員들께서 이 法案에 대해서 專門的인 검토를 사실상 하고 있읍니다.

이런 사항을 놓고 볼 때 幹事會議에서 현재 구성되어 있는 法案審査小委員會에 다 回附할 때에 너무 하중이 가해져서 法案處理에 지장이 있지 않겠나 하는 문제를 검토해서 별도의 小委員會를 하나 더 구성해서 맡기는 것이 어떻겠나 하는 것을 심도있게 논의를 했읍니다.

그런데 지금 法案審査小委員會 委員들이 各黨에서 나오셔가지고 모든 法案에 관해서 各自 自黨의 黨論을 대변하는 그러한 성격으로 法案을 審査하고 있으면서 이미 提案되어 있는 法案도 그러한 성격을 대하고 있읍니다.

그리고 또 별도의 小委員會를 또 하나 구성한다고 할 때 各 政黨의 議席數差異에 있어서 성격이 각각 달리하고 있읍니다마는 各 政黨別로 그 小委員을 선임하는데 문제를 상당히 안고 있읍니다.

이런 것을 세밀하게 이 會議席上에서 말할 수는 없읍니다마는 幹事會議에서는 여러가지 애로사항을 다 나눈고 논의가 되었읍니다.

그래서 結果的으로 결론은 좀 어려움이 있다 하더라도 기존 法案審査小委員會에 一括回附하는 것이 옳겠다 하는 결론을 얻었읍니다.

그러한 까닭에 여러 委員들께서 幹事會議에서 合意가 된대로 이미 구성되어 있는 法案審査小委員會에 오늘 上程된 11個의 法案을 回附되도록 이렇게 의결해 주시기를 부탁드립니다.

異議없으시지요? 異議있읍니까?

發言하십시오.

○金東仁委員 예. 좀 異議있읍니다.

사실상 法改正小委員會에서 다루고 있읍니다마는 지금 올라온 法案이 22件인줄 알고 있읍니다.

이래서 방금 委員長께서 말씀이 小委員會에서 일괄해서 다루어주기를 바란다라는 말씀이 있었읍니다마는 이 小委員會活動에 상당한 지장도 있고 이러기 때문에 第2小委員會를 구성할 수 있도록 幹事會議에서 결정해주시기를 저는 부탁을 드립니다.

○委員長 金令培 그러면 두個의 의견인데 방금 委員長으로서 말씀드린 것은 幹事會議의 合意事項이고 그와 달리 金東仁委員께서는 별도의 小委員會를 구성해서 맡기자 하는 내용의 말씀이었읍니다.

이것을 가지고 討論하고 또 表決하고 이러한 절차도 밟는다고 하는 것은 모양이 좋지 아니 하니까 잠시 停會해서 의견조정을 해가지고 처리하도록 이렇게 하겠읍니다.

잠시 停會하겠읍니다.

(12時27分 會議中止)

(12時40分 繼續開議)

○委員長 金令培 會議를 續開하겠읍니다.

아까 論議가 됐던 法案의 小委員會回附問題는 議決事項입니다. 현재 議席이 議決定足數에 未達입니다.

그래서 이것을 午後會議에서 議決하기로 하고 午前會議는 이것으로 마치고자 합니다. 午後會議는 午後 2時30分에 續開하기로 하고 停會하고자 합니다.

停會를 宣布합니다.

(12時41分 會議中止)

(14時53分 繼續開議)

○**委員長 金令培** 會議를 續開하겠읍니다.

午前會議때 오늘 上程된 11個 法案에 대해서 既存小委員會에 回附하느냐 아니면 별도의 小委員會를 새로 구성해서 回附하느냐 하는 문제로 논란이 됐었읍니다. 그래서 幹事會議에서 이 문제를 논의한 결과 別途小委員會를 구성하자고 提議한 金東仁委員도 참석을 하셔서 의견 조절이 되었읍니다. 그 결과 既存小委員會에게 일체 回附하자 하는 방향으로 의견이 집약이 되었읍니다. 金東仁委員에게 정식으로 확인을 하고자 합니다. 金東仁委員 提案하신 것을 철회하시지요?

○**金東仁委員** 좋습니다.

○**委員長 金令培** 그러면 다시한번 말씀드려서 오늘 上程된 11個 法案을 既存小委員會에게 回附하는데 異議없으시지요?

(「없읍니다」하는 이 있음)

異議가 없으시므로 可決되었음을 宣言합니다.

한가지 더 말씀드려 둘 것은 法案審査小委員會의 委員들께서는 많은 일을 맡으셔서 계속 수고를 해주시기 바랍니다. 그리고 그동안 請願審査小委員會에 回附되어 있는 請願으로써 지금 法案審査小委員會로 넘기는 법안과 직접 관련이 있는 男女雇傭平等法改定에관한請願과 社內勤勞福祉基金法制定에 관한請願은 國會請願審査規則 第8條의 規定에 따라 法案審査小委員會로 回附하고자 합니다. 이 請願 역시 關係法案과 竝行 審査하여 주시기 바랍니다.

---

13. 現況報告

가. 勞動部

나. 韓國職業訓練管理公團

다. 韓國産業安全公團

라. 勤勞福祉公社

마. 韓國海外開發公社

바. 韓國勞動硏究院

(14時57分)

○**委員長 金令培** 그러면 議事日程 第13項 現況報告를 上程합니다.

오늘은 勞動部로부터 시작하여 傘下機關까지 現況報告를 모두 청취하기로 하였읍니다. 그리고 내일과 모래 양일간에 걸쳐서 質疑를 하도록 되어 있읍니다. 委員 여러분들께서는 現況報告에 대한 質疑를 위해서 필요한 자료가 있으면 配付해 드린 資料要請書에 기재하여 委員長에게 제출해 주시기 바랍니다. 資料要求는 委員들에게서 양해해 주신다면 慣例에 따라 政府側에서 자진해서 제출하는 것으로 하고자 합니다.

그러면 勞動部長官 나오셔서 報告해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 張永詰** 勞動部長官입니다.

존경하는 金令培委員長님 그리고 委員님 여러분!

오늘 勞動部와 傘下團體의 業務現況을 報告드릴수 있는 機會를 갖게된 것을 매우 榮光스럽게 생각합니다.

近間의 勞動動向은 지난날의 紛糾經驗을 통하여 勞使雙方의 상당한 認識變化가 期待되기는 합니다마는 아직도 겪어야할 陳痛이 적지않을 것으로 豫想됩니다.

특히 事業主의 不當勞動行爲와 勤勞者의 不法爭議行爲, 그리고 産業災害 問題 등 解決해야 할 難題들이 허다히 가로놓여 있읍니다.

앞으로 이러한 어려운 問題들을 풀어나가기 위하여 熱과誠을 다하여 最善의 努力을 다해 나가겠읍니다.

여러 委員님께서도 변함없는 指導와 鞭撻을 하여주시기 바랍니다.

그럼 지금부터 準備된 油印物에 의지 諒解하여 주신다면 勞動部의 業務現況은 企劃管理室長, 傘下團體의 業務現況은 各 團體의 長으로 하여금 報告를 드리도록 하겠읍니다.

報告에 앞서 그간 새로 부임한 韓國海外開發公社社長과 새로 發足된 韓國勞動硏究院院長, 그리고 部內 産業安全局 新設에 따라 任命된 局長을 紹介올리도록 하겠읍니다.

(機關長 및 幹部紹介)

감사합니다.

○**勞動部企劃管理室長 鄭東佑** 勞動部企劃管理室長입니다.

지금부터 勞動部現況報告를 드리겠읍니다.

(다음 페이지에 계속)

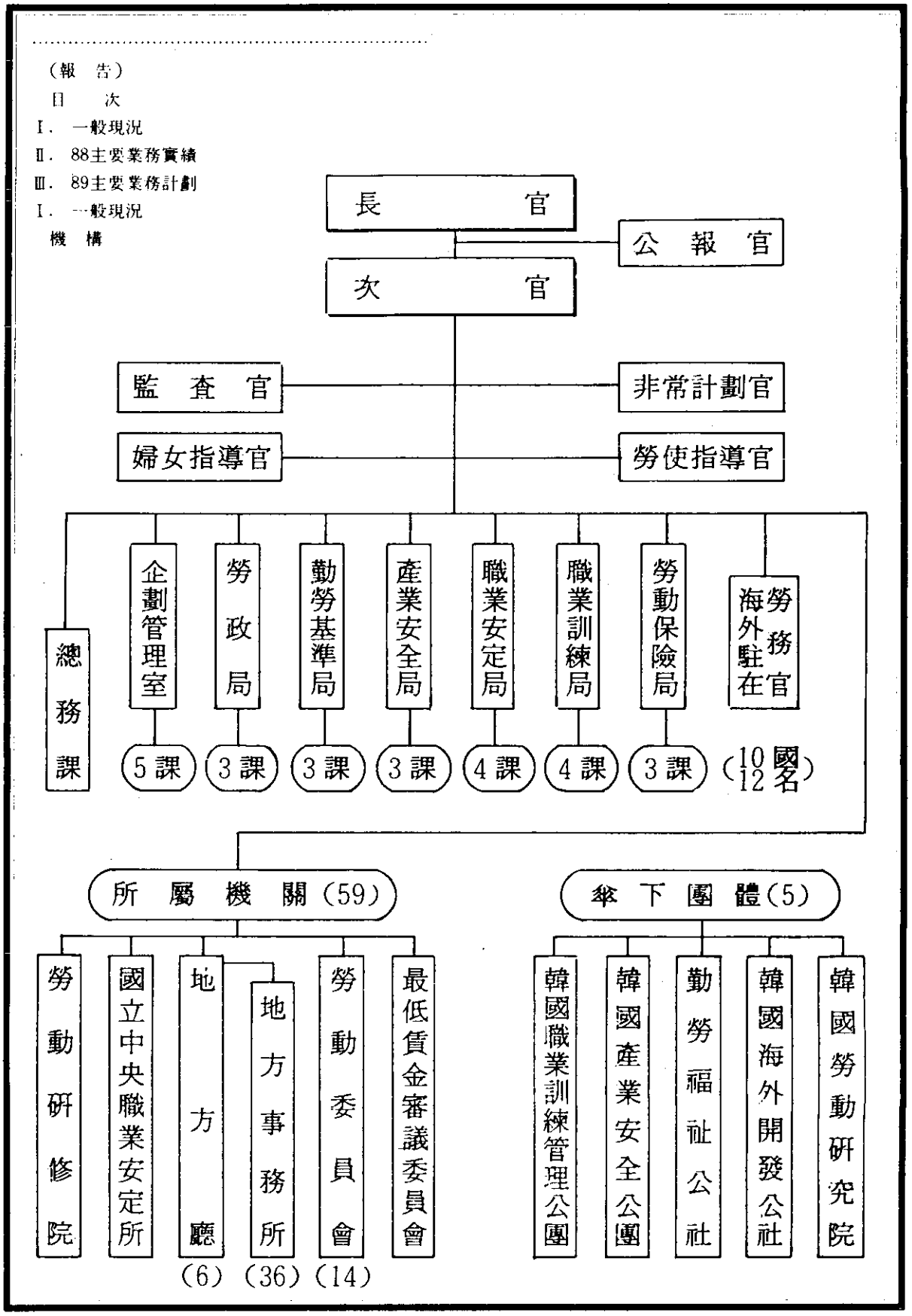
(報 告)

目 次

Ⅰ. 一般現況
Ⅱ. 88主要業務實績
Ⅲ. 89主要業務計劃

Ⅰ. 一般現況

機 構



定 員

○본부 및 所屬機關

區分 / 所屬	計	政務職	一般職	別定職	雇用職
計	2,264名	2	1,712	159	391
本 部	367	2	242	10	113
所屬機關	1,897		1,470	149	278

○傘下團體

區分 / 團體	計	任員	部長	課長以下
韓國職業訓練管理公團	3,460명	6	68	3,386
韓國產業安全公團	491	5	28	458
勤勞福祉公社	1,628	6	31	1,591
韓國海外開發公社	191	5	8	184
韓國勞動研究院	44	1	10	33

豫 算

○歲 入

(單位：百萬원)

區 分	89	88	增減比率
計	414,195	359,651	15.2%
一般會計	158	137	15.3
產特會計	414,037	359,514	15.2

○歲 出

(單位：百萬원)

區 分	89	88	增減比率
計	526,848	455,674	15.6%
一般會計	112,811	94,156	18.6
產特會計	414,037	359,514	15.2
財特會計		1,004	-100.0

主要行政對象

○事業體(5人以上) 116,728個所(5,127千名)

○勞動組合

產別勞聯	21個
單位勞組	6,142個(1,707千名)

○職業安定機關 376個所

國 立	42
公 共	14
私 設	320

○職業訓練機關 284個所

公 共	73
事業內	132
認 定	79

○產災患者 療養施設 2,430個所

勤勞福地公社 直營 10

指定契約 2,420

Ⅱ. 88主要業務實績

1. 勞使關係 發展 指導

가. 勞動組合設立 및 活動의 自律性 保障

○勞組設立의 增加

4,086個所(1,267千名) —87→ 5,142個所(1,707千名) —88→

· 金融機關, 言論社, 研究機關 등 화이트칼라勞組 急增

○設立形態의 多樣化

택시, 고무, 保險, 社務金融 등 新規聯合團體 誕生

○不當勞動行爲 防止：事業主 立件 57件

나. 勞使紛糾 豫防과 調整

○勞使關係 敎育：勞組幹部, 勞務管理者 등 10,616名

○適法節次에 의한 紛糾解決 指導 및 調整

	87		88
勞使紛糾：3,749件	→	1,873件	
爭議申告：84件	→	2,207件	

다. 勞使協議會 設置 擴大

100人以上(6,675個所) —87→ 50人以上(12,473個所) —88→

라. 勞動問題 專門研究機關 設立：韓國勞動研究員(88.5.9)

(報告中斷)

○李相洙委員 勞使紛糾보다 爭議申告가 더 많은데 왜 그렇습니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 勞使紛糾는 행동화된 紛糾를 표시한 것이고 爭議申告는 適法的인 절차에 의해 일단 신고된 것을 다 總計한 것입니다.

계속 하겠읍니다.

(報告繼續)

2. 賃金改善指導 및 勤勞福祉向上

가. 最低賃金制 實施

對象 : 10人以上 製造業體(34,864個所, 2,737千名)

- 最低賃金 未達勤勞者 低賃改善(94,351名)

나. 賃金交涉 指導

勞使自律에 의한 賃金引上 誘道

	87	88
平 均	17.2%	13.5%
生産職	19.9	15.5
事務職	10.9	11.7

- 賃金體系 改善 및 學歷·職種間 隔差 緩和

다. 勤勞福祉施策의 積極 推進

- 公共福祉施設 建立

勤勞者賃貸아파트	勞動福祉會館	勤勞靑少年會館	大型購販場
1,420世帶	2個所	2	1

- 社內勤勞福祉制度 勸奬 : 終業員持株制, 職場住宅組合 등

3. 勤勞條件 改善

가. 勤勞者 權利救濟

定期·隨時 勤勞監督實施 : 34,647個所(42,538件 是正)

- 告訴, 陳請 등 申告事件處理 : 30,234件(司法處理 7,579件)

※勤勞基準法 違反事業主 拘束 : 10名

나. 過多 勤勞時間 短縮指導

市內버스, 택시 등 運輸業體 1日 2交代制 實施 : 1,085個所(總 1,230個所)

24時間 稼動業體 3交代 誘導 : 258個所(總 406個所)

다. 零細業體 勤勞者 保護

勤勞基準法 全面適用 範圍擴大(16人以上 → 10人以上)

追加適用 : 18,928個 事業場(230千名)

最終 3個月分 賃金債權 最優先 辨濟制度 施行

라. 男女雇傭差別 改善

男女雇傭平等法 施行(88.4.1)

早期停年 등 女性差別 是正指導 : 1,679個所

(報告中斷)

○李相洙委員 拘束者의 이름하고 事業體名을 書面으로 알려줄 수 있읍니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 세일 많은 것이 滯拂賃金이 되겠읍니다마는 구체적인 것은 書面으로 報告를 드리겠읍니다.

계속하겠읍니다.

(報告繼續)

4. 産災豫防 및 災害勤勞者 保護

가. 産業災害 豫防

産災脆弱業體 集中指導

重金屬取扱 등 職業病 誘發業體 特別點檢 : 966個所

災害多發業體 安全保健 改善 指導 : 2,216個所

事業場 自體安全管理 支援

産災豫防 施設資金 融資 : 125個所(75億원)

中小企業 安全保健診斷費用 國庫支援 : 495個所

無災害運動 普及擴散 : 29,411個所

産業安全技術指導院 設置 : 釜山, 仁川

産災率 減少 : (87) 2.66% → (88) 2.47%

나. 災害勤勞者 保護

- 災害勤勞者 補償 : 142,329名(2,970億원)
- 零細業體(5~9人)産災保險 適用 擴大

追加適用 : 16個 業種 2,529個所(20,056名)

- 職業病 罹患勤勞者 保護

職業病 相談室 運營(41個 地方勞動官署)

職業病 申告期間 設定 : 88.9~10月

(申告 및 相談實績)

總申告·相談者	職業病認定	非該當	特診中
1,551名	176	1,071	304

(報告中斷)

○盧仁煥委員 特診은 어떤 것을 얘기합니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 一般作業部署는 一般健康診斷으로 그 내용이 판정됩니다마는 有害部署에 근무하는 職業病 有所見者는 特別 精密檢査를 하지 않고서는 그 所見이 나오지 않습니다.

(報告繼續)

5. 雇傭促進 및 技能人力 養成

가. 就業斡旋 機能 活性化(588千名 斡旋)

○大卒 등 專門人力就業情報센터 增設 (釜山, 光州)

○失業者 雇傭促進 訓練 擴大：(87)5,177名 → (88)9,868名

나. 職業紹介 不條理 剔抉

○有關機關 合同으로 人身賣買 등 就業不條理 團束

－612件 摘發：司法處理 262, 行政措置 350

다. 海外人力進出 促進(82,982名 進出)

○進出地域 多邊化 方案 模索

○就業人力 '풀'制의 效率的 運營：58,192名 登錄

라. 機能人力 養成(67,463名 養成)

○公共訓練施設 擴充：農工地區 訓練院 施設裝備 補強 등

○民間職業訓練 施設·裝備 購入費 融資：4個所(20億원)

○職業訓練을 통한 國際協力 增進과 國威宣揚

-印尼, 가봉, 中國 등에 技術協力 支援

－國際技術올림픽大會 7連霸 達成

(報告中斷)

○韓光玉委員 「나」에 職業紹介 不條理剔抉에 있어 가지고 有關機關 合同으로 人身賣買등 就業不條理團束에 있어서 摘發, 司法處理 262件, 行政措置 350件 그 구체적인 내역을 자료로 내주세요.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 알겠읍니다.

자료가 있읍니다.

계속하겠읍니다.

(報告繼續)

Ⅲ. 89主要業務計劃

89 勞動行政 基本目標

○勞使關係 發展을 위한 國民的 合意 形成

○勤勞者 實質所得 向上으로 中產層化 基盤 造成

○勞動行政의 專門性 增大로 信賴받는 勞動行政 具現

重點施策

○勞使關係의 發展

○賃金·勤勞條件의 改善

○勤勞福祉向上

○產災豫防強化 및 災害勤勞者 保護

○雇傭促進과 機能人力養成 擴大

-勞使關係의 發展

展 望

○그간의 紛糾 經驗으로 勞·使의 認識變化가 期待되나 勞使關係의 安定에는 相當한 진통이 계속될 것으로 豫想

○成果配分과 經營參與的 事項에 대한 勞使間 見解差 尙存

○系列社 또는 同業種間 勞動運動의 連帶樣想으로 紛糾의 大型化와 長期化憂慮

○適法節次에 의한 爭議解決慣行의 擴散에도 不拘하고 勞使兩側의 不法行爲는 殘存

○今年 春季 賃金交涉도 어려운 局面 豫想

主要課題

○成熟한 勞使交涉 慣行 定着

○勞動權과 經營權의 相互 尊重 風土 造成

○勞動爭議 調整機能의 活性化

1. 勞使紛糾 豫防

基本方向

○勞使問題 自律解決 慣行 定着

○成熟된 勞使關係에 관한 汎國民的 共感帶 形成

가. 成熟된 勞使關係에 대한 共同認識 擴散

○地域別, 業種別 勞·使·政 懇談會 開催

-勞使團體가 主導하여 自律 施行

學界, 勞動硏究員 등의 客觀的 助言과 支援

○全國 또는 地域單位 勞使問題 討論會 開催(2~3月)

-勞使團體, 學界, 言論界 등 各界 參與 懸案 勞使問題, 勞動政策 등 多樣한 論題의 採擇

○勞使問題에 대한 國民輿論調査 實施(韓國勞動硏究院)

勞使關係 全般에 대한 國民意識 등 調査

- 調査結果 公表 및 政策資料 活用
○ 各級學校 및 成人教育課程의 勞使關係 教育 強化
職業訓練課程에 勞使關係 科目 新設
中·高校 社會科目에 勞使關係 內容 補強(文教部와 協議)
- 各種 社會教育 講座에 勞使關係 科目 包含 勸奬

나. 勞使協議會 運營 改善
○ 勞使協議會 活性化 指導
模範 運營事例 發掘·弘報 및 表彰
· 言論媒體 및 勞使團體 發行誌를 통한 弘報
· 勞使協議會 發展 有功者 表彰 : 100名
- 不良事業場 重點 指導(3,9月)
· 定期會議 未開催, 經營實態 報告 不實, 事業主不參
· 模範事業場 見學, 勞·使·政 懇談會 등 實施
○ 勞使協議制度 改善 推進
勞·使·政 合同으로 運營實態 및 討論會 開催(3~5月)
結果에 따라 改善案마련

다. 勞使教育 內實化
○ 教育對象 : 勞組幹部, 勞務管理者 등 10,500名
○ 教育內容
- 바람직한 勞使關係와 遵法精神 確立
- 團體交涉 要領과 合理的 紛爭解決方法 등
○ 民間團體에 의한 自律的 教育 積極 勸奬
政府는 教育資料 提供 등 支援

라. 勞動相談 活動 强化
地方勞動官署의 勤勞者 相談機能 補強
各種 相談業務를 "勞動相談室"로 統合
夜間 및 公休日에도 運營
工團 등 事業場 密集地域 定期 巡廻相談 實施(月2回以上)
勞使當事者 및 專門家 參與誘導(1日名譽相談室長 등)
○ 事業場 實情에 맞는 自體相談室 設置 勸奬
勞務管理 脆弱 大企業體 등 重點對象
- 勞動團體, 公認勞務士 등 相談 役割 活性化

마. 紛糾要因의 根源的 解消方案 講究
對 象
波及 效果가 큰 自動車·機械部品 製造業
- 主要防衛産業 및 公益事業體
- 運輸業, 鑛業 등 勤勞條件 脆弱業體
○ 關係部處 共同으로 業種別 紛糾要因 深層 分析 및 制度 改善綜合對策 마련(國防·商工·交通·動資部 등)

2. 勞動爭議調整 機能의 活性化
○ 勞動委員會의 機構 및 人力補強
中央 및 地勞委의 組織改編 및 審査官 增員 등(上半期)
○ 勞使問題 狀況分析 및 現地指導 機能 强化
- 勞動狀況室 擴大改編
· 狀況把握과 紛糾調整指導 機能의 一元化 등
- 勞使紛糾 特別指導班 編成 運營
· 本部 局長級을 班長으로 地域別 分擔(7個班)
· 主要紛糾 發生時 現地 收拾指導 任務遂行
一線機關의 勞使關係 指導機能 强化
集團的 勞使關係 專擔行政組織 設置 推進
· 地方 勞動官署 또는 市·道에 勞使指導課(勞政課) 新設
勤勞監督官은 個別勤勞者 權益侵害防 및 救濟에 專念

3. 勞動調合 運營 指導

基本方向

○ 勞組運營의 民主化로 御用是非와 勞勞紛爭 拂拭
- 上級勞動團體의 指導機能 强化로 組織秩序 安定圖謀

가. 組合運營의 民主性 提高
○ 任員選擧의 公正競爭風土 造成
- 勞組運營에 組合員 意見 積極 反映

指導

○自體監査 機能등을 통한 勞組의 財政·會計管理의 公開運營

나. 上級勞組의 單位勞組에 대한 指導·支援機能 活性化

○組織紛糾에 대한 自律調整 機能 強化

○勞組運營의 健全化 및 適法한 爭議行爲 慣行 定着 指導

- 客觀的 資料에 立脚한 交涉推進
- 勞動爭議發生 申告, 冷却期間 遵守, 爭議行爲 可否投票 등 適法節次 確行
- 爭議行爲中 暴力·破壞 등 不法行動 自制

賃金·勤勞條件의 改善

與 件

○急速한 産業化過程에서 派生된 不均衡과 隔差의 尙存

- 職種間, 學力間 賃金隔差
- 長時間勤勞 등 脆弱勤務條件
- 男女 雇傭差別 慣行 등

○원貨切上 등에 따른 海外就業勤勞者 實質賃金 低下

主要課題

○合理的 賃金交涉 指導와 不合理한 賃金隔差 是正

○脆弱勤勞條件 重點 改善

○婦女少年 및 海外就業勤勞者 特別保護

1. 賃金 改善

基本方向

○勞使 自律交涉을 통한 賃金決定 慣行 定着

○不合理한 賃金隔差 및 賃金體系 重點 是正

가. 賃金決定 指導

○合理的 賃金交涉 雰圍氣 造成

- 賃金交涉技法에 대한 敎育弘報(2月中 集中實施)
  - 100人以上 事業體 勞使代表 對象
- 賃金政策 세미나 開催(勞動硏究院)
  - 서울, 釜山, 光州 등 6個 地域單位(2~3月)

○地域別 業種別 共同交涉方法 擴散

運輸 纖維 石炭 金融 自動車 등

나. 賃金體系의 合理化

○賃金總額중 基本給 比率의 提高

- 基本金 比率: 70~80% 88 / 80~90% 91

賃金決定 指導 및 就業規則 申告時 是正 勸奬

○慣行的·固定的 賞與金制度를 成果給制로 誘導

다. 賃金隔差緩和

○目 標(初任給 基準)

區 分	學歷間		職種間		男女間	
	高卒	大卒	生産職	事務職	男子	女子
隔差實態	100	142	100	110	100	88
目 標 (91)	100	127	100	100	100	100

○指導方向

年功序列給中心의 基本給體系에 職務給, 職能給比重 擴大

賃金隔差를 誘發하는 各種 手當의 廢止 또는 改善

下厚上薄 賃金調整方式 適用

- 低學力, 生産技能職 優待
- 隔差를 深化시키는 不合理한 昇給 등 差別規定 是正

男女間 同一勞動 同一賃金 保障

○推進方法

事業場 給與規定 등 改正 指導

業種別 賃金構造改善協議會 運營

- 地方勞動官署別로 勞·使·公益代表 各3~5人으로 構成

2. 最低賃金制 定着

89最低賃金

○最低賃金額: 日 4,800원 月 144,000원

○適用對象: 10人以上 製造業, 鑛業, 建設業

※ 88.12基準 323千名 未達(10.7%)

가. 適用業體 指導 監督

○賃金實態 點檢 및 是正 指導(上半期)

○改善 不應業體 依法措置(下半期)

나. 適用除外業種에 대한 最低賃金水準 準用 誘導

- 社會 및 個人서비스業 對象(1,700個所)
  90 最低賃金 適用擴大 事前對備

다. 90 最低賃金 適用擴大 準備
  10人以上 全産業 適用豫定
  賃金實態調査 등 關係資料 多角的 調査 分析
  標準生計費 算出模型 開發 등 專門的 硏究 併行
- 最低賃金法 施行令 改正 推進

3. 脆弱勤勞條件 重點 改善

가. 過多 勤勞時間 短縮
- 運輸業體 1日2交代制 嚴守指導
  24時間 稼動業體 3交代制 實施誘導
  勤勞時間 延長時 반드시 勞使間 書面合意 實施

나. 勤勞者 賃金債權 保障
- 滯拂賃金 年中 團束
- 賃金債權 優先 辨濟制度 最大 活用

다. 勤勞條件 脆弱業體 集中指導
- 對 象 : 아파트管理 및 淸掃 用役業體 등(300個所)
  勤勞時間, 作業環境, 厚生福祉 등 基本的 勤勞條件 重點點檢

라. 全事業場 勤勞基準法 適用擴大 準備
  適用擴大 時期 : 90.1
  全面適用 : 10人以上 → 5人以上
  部分適用 : 9~5人 · 4人以下
  ※ 1,566千個 業體 3,209千名 追加 適用豫想
  實態調査 및 公聽會 開催 등 適用擴大 與件 造成

4. 婦女少年勤勞者 保護

가. 男女雇傭平等法 徹底
  雇傭差別 紛爭審議機構 運營 活性化
  中 央 : 勤勞女性委員會(勞動部)
  地 方 : 雇傭問題調整委員會 不平等條項 是正

나. 靑少年 勤勞者 育成 支援
- 産業體敷設學校 및 特別學級 就學便宜 提供(12萬名)
- 勤勞靑少年 社會敎育 內實化 및 文藝活動 積極 支援
  工團 등 靑少年 密集地域 産業相談 强化

5. 海外就業勤勞者 特別保護
- 원貨切上에 따른 勤勞者 實質賃金低下 防止
  既送出者 : 出國當時 換率 固定 適用
  新規送出者 : 現行 外貨表示契約을 원貨 表示로 轉換 指導
- 治安不安地域 勤勞者 身邊保護 强化
  리비아, 필리핀, 이라크, 스리랑카 등

勤勞福祉向上

基本方向

企業內 勤勞者福祉制度의 內實化 福祉欲求 充足

公共福祉施設 斷續 擴充

勤勞者 財産形成支援施策의 擴散 中産層化 實現

1. 社內勤勞福祉基金制度의 法制化 推進
  社內勤勞福祉基金法 制定

- 目 的
  企業實情과 勤勞者欲求에 副應하는 福祉制度의 定着
- 主要骨子
  企業의 稅前 純利益에서 一定額 出損
  住宅·株式購入 등 勤勞者 財産形成支援
  獨立法人으로 設立, 勞使 自律運營
  事業主 出捐金 및 福祉支援金에 대한 稅制惠澤
- 90年 施行 目標

2. 福祉施設 擴充

가. 公共福祉施設 增設(國庫支援 : 13,380百萬원)

施設種類	運營中	建立中	89計劃
勤勞者賃貸아파트	2,850世帶	2,370	2,000
勞動福祉會館	14個所	4	3
勤勞靑少年會館	14	2	2
示範託兒所	2	2	2

나. 企業內 福祉施設 積極 勸奬
- 業種·規模등 企業實情에 맞는 施設(制度) 設置
  300人未滿 : 食堂, 沐浴湯, 體育施設 등
  300~1,000人 : 寄宿舍, 購販場, 賃貸住宅, 通勤便宜 提供 등
  1,000人이상 : 職場住宅組合, 從業員持株

制 등

○勞使協議會 등을 통한 運營 內實化

3. 勤勞者 奬學事業 擴大

○奬學基金 造成 支援

區 分	旣造成額	89支援	受惠者
勞動組合奬學基金	43.6億원	10億원	1,740名
災害勤勞者奬學基金	60	10	2,250

○事業場內 奬學制度 積極 勸奬

· 100人以上 8,381個 業體 對象

※88年中 4,128個 業體, 338千名, 83,679百萬원 支給

4. 勤勞福祉施策 硏究 開發

○勤勞福祉指標 測定(韓國勞動硏究院)

勤勞福祉施策의 資料로 活用하고 勤勞者 將來비전 提示

雇傭事情, 賃金 등 勤勞條件, 勞使關係, 勤勞者 生活相 등 分野別 指標 測定 發表

○勞動金庫制度 導入 檢討

· 外國制度 硏究(日本, 獨逸 등)

· 우리 實情에 適合한 模型 開發

産災豫防强化 및 災害勤勞者保護

現況과 展望

○産業災害로 因한 人的·物的 損失 莫大

88 ┌ 災害者：142,329명(死亡 1,925名)
└ 經濟的損失：1兆4,850億원(GNP의 1.3%)

○數年間 災害率 減少趨勢이나 아직도 外國에 비해 높음

2.47%	0.61	0.70	0.93
韓國	日本	臺灣	싱가폴

○産災發生要因은 繼續 增加하고 있음.

製造業 比重增加 및 機械設備의 大型化

有害 化學物質 多量使用 등

· 主要課題

○災害多發業體 重點指導

○有害危險要因의 根源的 除去方案 講究

○災害勤勞者 保護對策 改善

災害率 1% 未滿의 先進國 水準 早期達成

1. 有害危險事業場 集中管理

가. 災害多發業體 特別指導

○平均災害率 上廻業體 安全管理 改善指導：2,500個所

自體改善能力 不足業體 國庫支援 安全保護 診斷(800個所)

改善指示 不履行業體 勤勞監督 實施

○大型 建設工事現場 一齊 點檢

工事金額 50億원以上 160個所 對象

元·下都給業體間 總括安全管理體制 確立 指導

나. 有害 作業環境 重點 改善

○作業環境 基礎資料 調査

5人以上 全製造業體 對象：55千個所

· 作業工程別 有害物質使用 및 作業環境 實態 調査

作業環境 程度別 事業場 等級 區分 管理

○職業病 誘發要因業體 集中點檢

· 有機溶劑 多量 取扱業體 등 1,000個所 對象

産業安全公團, 特殊檢診療養機關 등과 合同點檢

· 作業環境改善 技術支援 및 職業病罹患者 發見 卽時 措置

2. 職業病 早期發見體制 確立

가. 職業病 相談·判定機關 運營 活性化

○職業病判定審議委員會

勞動部 本部에 設置

· 職業病 種類別에 關係專門家 15人으로 構成

· 檢診機關의 職業病 所見 相異時 迅速한 判定

○職業病 相談室

全局 地方勞動官署에 專門醫 配置

勞動者 健康管理 및 職業病 相談

나. 勤勞者 健康診斷 內實化

○有害物質 取扱勤勞者 特殊健康診斷 强化(年1回 → 2回)

· 健康診斷 不實防止

業體別 檢診時期의 定例化

檢診結果 勤勞者 個別 通知 등

○檢診醫療機關 管理監督 徹底

· 健康診斷 關係從事者 敎育 强化

醫療機關間 專門的 檢診機能 相互連繫

3. 自律的 産災豫防活動 促進

가. 産災豫防教育 및 安全意識 鼓吹

事業主 및 安全保健關係者 教育：18,640名

産業安全強調期間 設定(7月)

無災害運動 參與擴散(5人以上 全業體)

나. 中小企業體 安全管理 支援

○産災豫防 施設資金 融資擴大：90億원→120億원

○安全保健管理 專門代行機關 活用 誘導

다. 産業安全 硏究開發事業 强化

○規制對象 有害物質 種類 擴大：395種→627種

○有害危險 作業別 安全指針 開發普及：機械, 電氣 등 5個 分野 12種

○産業安全公團의 技術開發 普及體制 確立

－産業安全硏究院 新設 및 技術指導院 增設(3個所)

4. 根源的 産災豫防 對策 講究

○危險機械器具의 出庫前 安全性檢査制 導入

○工業用 有害物質의 使用前 申告制 實施 등

※ 産業安全保健法 改正 推進

5. 災害勤勞者 保護 擴大

가. 産災保險 適用 擴大

○5人以上의 農業, 金融業 등 追加適用：38千個所 930千名

○5人未滿 事業場 任意加入 許容

나. 災害者 補償水準 向上(産災保險法 및 塵肺法 改正)

○休業給與 引上：平均賃金의 60%→67%

○重障害者(1 3級) 平生保護制度 마련

－年金, 一時金中 選擇→年金으로 一元化

年金 先給金 增額：2年分→4年分

最低補償基準額 引上：日給 7,536원→9,227원

輕微塵肺患者 障害補償實施(13級 新設)

다. 災害勤勞者 生活支援 强化

－生活定着金 支援擴大：20億원→130億원

塵肺勤勞者 職業訓練(50名) 및 慰勞金 支給(74億원)

라. 産災保險施設 擴充(4個所 7,851百萬원 投資)

施設名	規模	89投資額(百萬원)	開院豫定日
大田産業再活院	300病床	3,095	91. 3
光州再活作業所	50名 收用	2,517	92. 3
長省病院(增築)	180→230病床	1,728	89.12
職業病硏究所	332坪	511	89. 3

雇用促進과 技能人力養成 擴大

展望

○失業率 多少增加：88 2.6% → 89 2.8%

經濟成長 純化로 雇傭創出 多少 減少

工場自動化 進展에 따른 人力需要 相對的 減退

産業構造 變化 등으로 因한 構造的 失業 增大

○自國 또는 低賃 第3國勤勞者 代替雇傭 등으로 海外人力進出 與件 變化

○非進學靑少年 增加 및 專門別 人力需給 不均衡으로 職業訓練 需要 增大

主要課題

○勤勞市場管理의 科學化 및 雇傭促進施策 强化

○海外人力 進出施策 改善

○技能人力養成 擴大 및 技能人 優待風土 造成

1. 就業斡旋 强化

89就業斡旋 目標：650千名

가. 迅速한 雇傭情報提供體制 確立

○雇傭管理 電算化로 全國 單一情報交換 體制化

－雇傭電算網：(88) 47臺→(89) 139臺

就業斡旋時間 短縮：30日→30分以內

○事業體現況 電算管理 擴大

50人以上(17千個)→5人以上(117千個)

○求人自動應答電話 增設：26個所→32個所

○專門人力就業情報센타 擴充：3個所→5個所

나. 職業安定機關의 健全育成

有料職業案內所 整備 및 無料案內所 擴大

職業情報提供事業 登錄制 導入

職業紹介 不條理 申告센타 運營등 團束 强化

다. 失業者 雇傭促進訓練 實施

○訓練計劃人員：10,000名

○訓練費 및 手當 全額 國庫支援(1人當 月85~157千원)

○修了後 農工團地 入住企業, 中小企業 등에 優先 就業斡旋

(報告中斷)

……

○李相洙委員 한 가지 묻겠읍니다.

無料案內所는 지금 몇 곳에 있고 어떻게 운영되고 있읍니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 無料案內所는 社會法人 公法人 또 勞動團體 經營團體 이와 같은 데에서 주로 자기 會員社 또는 一般勤勞者를 대상으로 無料로 就業斡旋해 주고 있고 그 名單과 內譯은 書面으로 드리겠읍니다.

○李相洙委員 勞動部에서 資金支援을 하고 있읍니까?

(金令培委員長, 盧仁煥幹事와 司會交代)

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 안하고 있읍니다. 認可만 해주고 있읍니다.

○李相洙委員 그 名單좀 書面으로 제출해 주세요.

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 알겠읍니다.

……

(報告繼續)

2. 障碍者 雇傭 促進

障碍者 雇傭 現況

○障碍者 915千名中 經濟活動參加 337千名(37%)

○就業者 209千名, 失業者 128千名(失業率38%)

가. 義務雇傭制 導入(障碍者雇傭促進法 制定)

○主要內容

一定規模以上 事業場 障碍者雇傭 義務賦課

障碍者 雇傭程度에 따라 支援金支給 또는 負擔金徵收

雇傭促進基金 設置 등

○89年中 法令制定 등 施行準備 完了(90.1施行目標)

나. 職業指導 및 就業斡旋 強化

○就業指導敎育 : 320名

- 主 管 : 韓國障碍者再活協會(5泊6日)

適性 및 興味檢査, 精神敎育 및 事業體 見學 등 適應訓練

○就業斡旋 : 2,000名 目標

縫製, 電子, 美容 등 就業可能職種 開發 및 求人開拓

3. 海外人力進出 促進

89進出目標 : 80,000名

○進出地域 多邊化 및 職種 多樣化

中東爲主 → 東南亞, 마이크로네시아, 日本 등

建設職種爲主 → 醫療, 整備, 海上分野 등

○求人開拓活動 強化

- 通商機關, 僑民 등과의 求人開拓 連繫體制 確立

進出有望地域 市場調査團 派遣 : 아프리카 등 3個地域

- 有力人士 招請 協議 : 싱가폴 등 5個國

- 多數 進出有望地域 勞務官 配置 推進 : 쾌, 이란 등

○人力 送出制度 改善(職業安定法 改正)

- 海外旅行 自由化 趨勢에 副應, 就業者 便益圖謀

個別就業 : 完全自由化

團體就業 : 許可制 → 申告制

○就業希望者의 電算登錄으로 人力管理의 效率化

○現地 適應力 提高를 위한 語學 및 現地生活慣習 등 敎育 強化

4. 技能人力養成 擴大

89養成目標 : 65,000名

가. 公共職業訓練院 擴充

○女性, 障碍者 江陵訓練院 新築 繼續推進(90開校)

○優秀訓練敎師 養成

敎師 免許·向上訓練課程 運營 內實化(600名)

4年制 職業訓練大學 設立 繼續推進(91開校)

· 設立位置 : 中部圈內 適地 選定中

○非進學靑少年 訓練課程 增設

夜間養成過程, 通信訓練過程 등 運營(2,400名)

- 旣存 訓練施設 最大 活用

나. 民間職業訓練의 活性化

○事業內訓練 義務 擴大(89 下半期 施行)

300人以上 → 200人以上 業體

事業主團體 共同訓練院 設立支援：2個所, 100億원

訓練敎科 및 施設裝備 基準의 彈力的 運用 등으로 企業實情에 맞는 人力養成 誘導

中小企業 및 斜陽業種 訓練費 負擔輕減(30～70%)

5. 技能人 優待風土 造成

가. 技能奬勵法 制定 推進

技能資格所持者 就業 및 營業許可 優先權 賦與

技能奬勵基金 設置, 優秀技能人 創業資金 貸付 등

나. 國內技能競技大會 開催 및 國際大會 參加

區 分	時期	開催地	實施職種	參加選手
國內大會 地方	4月	各市·道	65個	5,050名
全國	10月	京南 昌原	65	1,500
國 際 大 會	8月	英 國	34	34

다. 技能人 褒賞 擴大

優秀技能人 및 指導者：(88)16名 ·(89)41名(500～1,200萬원 賞金支給)

國際技能올림픽大會 入賞者 등：(88)233名→(89)279名(年間 30～50萬원 年金支給)

라. 國家技術資格 檢定의 合理化

89檢定目標：3,800千名

產業現場에 맞는 試驗出題基準 補完：

產業機械整備 등 100種目

技能向上을 위한 實技問題 公開擴大：

機械加工 등 400個 種目 →430個

6. 職業訓練을 通한 國際協力 增進

가. 國際職業訓練센타 設立

中央職業訓練院內 併設(旣存施設·裝備活用)

國際勞動機構(ILO) 傘下 亞·太地域 技能開發事業團(APSDEP)과 共同 投資

開發途上國 訓練敎師 등 技能人 養成 基礎課程 등 4個 課程, 年間 100名 訓練目標

89 下半期 開院 豫定

나. 職業訓練 協力事業 強化

供與事業

印尼：職業訓練院 設立運營 支援(520萬弗)

수단：職業訓練院 設立(450萬弗)을 위한 協定締結 推進

中國：訓練生 招請硏修 및 相互 人士交流 등 協力基盤 擴大

가봉 등 15個國：訓練機資材支援 및 技能人 招請硏修

受援事業

尖端技術 導入을 위한 敎師硏修(19名)：獨逸, 벨기에, 日本

……

이상 報告를 모두 마치겠읍니다.

○委員長代理 盧仁煥 이상으로 勞動部의 現況報告를 마치겠읍니다.

○李相洙委員 勞動部에서 내준 자료 懸案主要勞使紛糾事例報告는 안 합니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 전에 報告드린 것도 있고해서 참고로 내드린 것입니다.

○李相洙委員 오히려 이 부분이 더 중요한 懸案인 것같은데 간단히 한번 듣고 싶습니다.

○委員長代理 盧仁煥 그러면 그것을 간단히 한번 報告해 주시기 바랍니다.

○李台燮委員 간단한 것 한가지 물어 보겠읍니다.

인도네시아에 520萬$은 어떤 형식으로 하는 거예요 그냥 借款입니까 援助입니까?

○勞動部企劃管理室長 鄭東佑 無償援助입니다.

다음 懸案主要勞使紛糾事例報告는 전번 國會때 報告드린 내용이고 委員님들이 잘 아는 내용이고 참고로 報告內容을 만들었읍니다마는 간단하게 報告드리고자 합니다.

……

(報 告)

目 次

Ⅰ. 勞使紛糾 槪要

1. 現 況

2. 展 望

Ⅱ. 主要 勞使紛糾 事例

1. 現代重工業㈜ 및 系列社

2. 豊山金屬㈜

3. 大宇精密㈜

4. 木洞아파트 管理事務所

5. 三共電子㈜등 勞使紛糾連帶鬪爭

Ⅰ. 勞使紛糾 槪要

1. 現 況

○勞使紛糾는 發生件數에 있어서 크게 減少되고 勞動爭議申告가 急增하는 등 外見上 適法節次에 依據 解決하려는 樣相을 띄고 있으나 實質的으로 主要 防衛産業體의 爭議行爲와 冷却期間중의 爭議 및 暴力, 破壞行爲등 違法的인 事例 常存.

－勞使紛糾件數 : 3,749('87)→1,873('88)→116('89.215)

－勞動爭議 申告件數 : 72('87)→2,075('88)→314('89.2.15)

○勞使紛糾가 常時的으로 發生되는 傾向을 띄고 있으며 紛糾의 平均 持續期間도 길어지는 傾向을 나타냄.

- '87년에는 7～9월에 集中 發生하였으나, '88에는 4～6월에 특히 많았고 그 밖에는 年中 고르게 發生

－'87紛糾 持續期間은 平均 5～3일 이었으나 '88은 10일로 長期化됨.

○系列社나 地域內 他會社 勞動組合 등이 特定事業場의 勞使紛糾時 側面支援을 함으로써 紛糾가 보다 過激化되는 경우도 발생

〈勞使紛糾 發生現況〉

업종별 年度別	計	鑛 業	製造業	運輸業	其 他	備 考
'89.1.1～2.15	116	4	71	18	23	現在進行46件
'88	1,873	44	801	811	217	
'87	3,749	135	1,955	1,365	294	

- 前年同期의 勞使紛糾 發生은 88件임. 地域別로는 서울등 京仁地域 62件(53.4%)과 慶南北地域이 27件(23.3%)으로 가장 많이 發生

- 規模別로는 100人未滿 事業場이 46件(39.7%)과 300人未滿 事業場이 42件(36.2%)으로 全體 紛糾의 75.9%를 차지함.

2. 展 望

○6·29宣言以後 2個年에 걸친 勞·使間 經驗蓄積을 바탕으로 勞使交涉技法 및 對應能力이 向上되어 紛糾發生 件數는 다소 감소되고 爭議行爲도 適法節次에 따라 이루어지는 慣行이 보다 定着되어질 展望임.

○그러나 不法的 爭議事例도 常存할 것이며 勞使紛糾의 規模도 커지고 解決이 한층 어려워지는 事例도 豫想됨.

- 同一系列社, 同一業種間에 連繫鬪爭 樣相으로 紛糾가 大型化되고

- 非制度圈 團體의 勞使問題 介入으로 事業場 單位內에서 自律解決 困難

○특히 賃金引上率에 대한 勞使兩側의 基本視覺의 차이로 春季 賃金交涉에 難航이 예상되며 이로 인한 勞使紛糾도 多數 發生될 것으로 보임.

※ '89賃金引上 主張線

勞總 : 26.8%

經總 : 生産性 基準(10.9%)

Ⅱ. 主要 勞使紛糾事例

1. 現代重工業㈜ 및 系列社

(事業體 槪要)

○所在地 : 경남 울산시 전하동 1

○代表者 : 박영욱

○業 種 : 船舶建造業

○勞動者數 : 22,800名

○勞動組合長 : 서태수

(19,125名, '87.7.21 설립)

가. 紛糾의 背景

○'87.7.21 勞動組合이 設立된 以後 組織安定을 기하지 못하고 있던차에 第3代 委員長에 當選('88.2.11)된 「서태수」가 교통사고로 인하여 長期間 職務遂行을 못하고 ('88.2.12～6.17) 反對勢力인 「이원건」 副委員長에게 權限을 代行시키던중 反對勢力이 점차 糾合되게 되었음.

○以後 團體協約締結을 위한 勞使交涉 과정에서 「이원건」 副委員長 중심의 反對勢力과 「서태수」委員長 側間에 反目이 深化되어 勞勞紛糾와 勞使紛糾가 복합되어 問題解決이 더욱 어렵게 되었고 '89.1.8 暴行事件도 紛糾解決에 障碍要因으로 擡頭하였음.

○勞組側에서 '88.12.12 罷業에 돌입하고 '89.1.12 會社側에서 休業措置한

以後 現在까지 正常操業이 안되고 있음.

○ 勞使間 主要爭點은

賞與金 100% 追加支給(現 500%)

- 退職金累進制, 週 44時間 勤務

勞組代表性 問題

- 罷業期間中의 賃金支給問題 등임.

나. 最近進行狀況

○ 勞動部 本部에서 "特別指導班"을 派遣('89.1.27)하여 서태수側과 이원건側間의 對話를 周旋

○ '89.2.2 勞組事務室에서 兩側의 1次 連席會議 開催

(각 5명씩 參席)

兩側의 見解差異로 未合意

(서태수側)

· 이원건側이 먼저 執行部에 復歸하고 未妥結 狀態에 있는 團體協約 妥結

· 操業再開하면서 勞組 正常化 推進

(이원건側)

· 서태수 의 '88.12.22日字 組合長 權限委任內容 認定

· 現在 拘束中인 勞組幹部(3명)에 대한 告訴事件 取下

○ 會社側은 2.11부터 正常操業할 것을 公告(2.9)

○ 2.11以後 2.15現在까지 매일 多數 勤勞者(12,000~18,000여명)들이 出勤하여 作業準備 하였으나 罷業同調 勤勞者(2,000여명)의 방해로 作業이 안되고 있음.

○ 이원건 등 勞組 反執行部側은 2.10부터 "서울上京 가족팀 및 決死隊"를 構成하여 2.17~2.18日間에 上京, 서울 本社에서 籠城하겠다는 目標下에 鬪爭計劃 樹立 推進

○ 勞動部 勤勞基準局長이 現地에 出張하여 勞·使兩側에 대하여 紛糾妥結 努力 促求(2.14~2.15)

다. 展 望

○ 會社側에서는 正常操業 發表後 勤勞者들의 操業參與를 계속 誘導할 것이나 罷業主導勢力의 방해가 계속될 것으로 보임.

○ 系列社인 現代엔진이 妥結될 경우 同社 紛糾解決에 좋은 影響을 미칠 것으로 展望됨.

라. 指導方向

○ 우선 正常操業에 임하면서 勞組正常化 問題를 解決하도록 誘導

○ 勞組內의 軋轢問題를 民主的方法에 의하여 早速히 解消토록 指導

○ 本部 "特別指導班"의 調整活動 계속

* 系列社 動向

○ 現代엔진㈜

團體協約 未妥結을 理由로 勞組側에서 爭議行爲에 돌입하고 ('88.12.21), 會社側에서 職場閉鎖(同年 12.23)를 한 以後 正常操業이 안되고 있음

- '89.2月以後 勞使交涉이 계속 進行中이며, 主要 懸案問題인 解雇者 復職問題에 대해 勞使兩側의 意見이 接近된 狀態에 있어 其他 團體協約 關聯事項에 대해서도 원만하게 交涉이 進行될 展望임.

○ 其他 蔚山所在 系列社들은 별다른 動搖없이 正常操業中임.

2. 豊山金屬㈜安康工場

(事業體 概要)

○ 所在地 : 서울(本社), 富平, 溫山, 安康, 東萊(공장)

○ 代表者 : 유찬우

○ 業 種 : 金屬製品製造業(대공탄, 곡사포탄, 소총用 彈藥등 生産)

勤勞者數 : 9,083(富平 : 749, 溫山 : 1,758, 安康 : 3,928, 東萊 : 2,656)

→防産勤勞者 : 6,883名

○ 勞動組合 :

- 本組(溫山), 支部(安康, 富平, 東萊)

- 組合員 7,442名(溫山 1,350, 安康 3,500, 富平 550, 東萊 2,042)

- 組合長 職務代行 : 최 강(副組合長)

- 設 立 : '87.7.25(本組, 富平支部)

'88.9.14(安康支部)

'88.12.20(東萊支部)

가. 紛糾의 背景

○解雇者 復職, 團體協約 締結등을 둘러싸고 長期間 勞使紛糾가 持續되어 왔으며, 勞組側은 '88.12.23作業中斷과 함께 隣近 溫山工場으로 가서 作業을 妨害하는 過激 集團行動을 展開함.

○同工場의 爆藥類(3,300톤)등 危險地域 保護를 위해 警察兵力이 투입되는 事態로 發展하였으며, '89.1.2以後 操業中斷이 계속되고 있음.

나. 最近 進行狀況

○勞使 兩側의 交涉委員 6名이 1.24～1.28사이에 4次에 걸쳐 紛糾收拾을 위한 協議를 가졌으나 결렬

○會社側은 1.30紛糾 關聯者에 대한 懲戒措置 斷行

(懲戒回附者 41名中 解雇 25名, 停職 9名, 減給 6名, 審議保留 1名)

- 처음에는 41名 全員을 解雇하려고 하였으나 地方勞動官署의 說得으로 31名, 다시 本部 特別指導班의 說得(1.27～28)에 따라 最終 25名으로 範圍를 縮小하여 解雇措置

○會社의 名單通報에 따라 兵務廳은 兵役特例者 10名에게 入營通知書 傳達(2.2)

- 6名 : 現役入營(5名은 2.20, 1名은 2.16豫定), 4名 防衛召集(3名은 3.6, 1名은 3.13豫定)

○勞組側은 2.2勤勞者 및 家族, 隣近住民등 1,000餘名이 參席한 가운데 安康公設運動場에서 "操業再開促求大會" 開催

- 行事後 工場까지 行進하려다가 戰警과 衝突(投石勤勞者 3名 連行)

○會社側은 年·月次手當과 파업 未參加勤勞者에 대한 賃金 一部('88.12.21～'89.1.3期間分)를 安康農協을 통해 支給(2.1～2.4)

支給額 : 總 14億원

○會社側 代表와 安康邑 住民代表間에 懇談會 開催(2.4)

○勞組側은 解雇勤勞者(25名)에 대한 "勤勞者地位保全假處分申請"을 2.10仁川地方法院(本社管轄)에 接受시키고, 懲戒者 40名에 대한 再審請求要求書를 會社側에 2.13提出

○2.13入營對象者 10餘名은 懲集延期願을 提出(現役은 本籍地 市·郡, 防衛는 住所地 市·郡에 各各 提出)

○勞動部 特別指導班(班長 : 職業訓練局長)이 2.13～2.15日間에 現地에 出張하여 勞使 兩側과 接觸하는 등 紛糾의 早期 收拾促求

다. 展 望

○會社側의 解雇措置로 당분간 勤勞者들의 거센 反撥 豫想

"勤勞者地位保全假處分申請", 懲戒再審請求 등을 둘러싸고 法廷鬪爭 등이 持續될 所地가 큼.

○勞組側 交涉代表 6名中 3名이 解雇되어 勞使對話가 中斷되었으나, 勞組側에서 交涉代表를 再選出하여 交涉이 再開될 것으로 展望

* 現在 副支部長(손현웅)이 支部長 權限代行으로 交涉에 參與하고 있음.

○操業中斷('89.1.4)以後 期間에 대한 賃金支給問題도 爭點이 될 것으로 豫想(勞組 : 賃金의 60%, 會社 : "無勞動·無賃金"原則)

라. 指導方向

○早速한 操業再開를 위한 勞使兩側의 姿勢轉換 誘導

現 勞組副支部長등 勞組側 交涉代表와 會社側間의 協商 분위기를 계속 造成

○本部 "特別指導班"의 調整活動 團束

3. 大宇精密㈜ 梁山工場

(事業體 概要)

○所在地 : 慶南 양산군 철마면 송정리5
○代表者 : 유기범
○業 種 : 機械機具製造業
○勤勞者數 : 2,250名
○勞動組合長 : 이성도(組合員 : 1,550名, '87.8.13 設立)

가. 紛糾의 背景

○'88年度 賃金交涉 등과 關聯하여 '88.4.7부터 2次에 걸쳐 72日間 全面罷業

同社 勞動組合長 이성도는 紛糾 등과 關聯 業務妨害 및 勞動爭議調整法 違反으로 警察에 拘束('88.7.15)되었다가 執行猶豫(懲役 1年, 執行猶豫 2年)로 풀려나 復職('88.9.23)

勞使雙方의 被害意識으로 勞使間의 不信이 누적되어 옴.

'88.11.23 수차에 걸친 團體交涉의 決裂로 紛糾가 再發, 勞組側에서 作業拒否와 농성에 돌입한 이후 現在까지 正常操業이 안되고 있음.

主要爭點은

勤勞時間 週44時間(現行 47時間) 認定

造兵廠 勤勞期間의 勤續期間 認定 (國防部 造兵廠을 '82.1.1大宇에서 引受)

退職金 累進制 實施

停年을 60歲로 延長(現在 55歲)등임.

나. 最近 進行狀況

會社側에서 業務妨害 등으로 告訴하여('88.11.29)指名手配中이던 組合長(이성도)이 '89.1.25 서울 鍾路警察署에 被檢, 拘束(副組合長은 같은날 釜山금정警察署에 구속)

同 소식을 듣고 1.26日 勤勞者 400餘名이 會社 正門을 完全히 封鎖하고 농성하다가 歸家(以後 每日 농성 계속)

拘束中인 組合長(慶南 양산警察署에 收監)은 2.1 面會온 勞組執行部에게 설날 以前에 罷業期間中 賃金全額과 賞與金 100% 支給時 正常操業 開始토록 指示

蔚山地方事務所에서 2.1 勞組幹部들을 說得, 勞組幹部 拘束(2名)에 따른 공백을 메우기 위해 勞組側 協商代表團을 構成토록 指導

勞組事務長을 包含한 7人 代表團 構成(2.2)

勞使代表間에 協商을 갖고 會社側에서 協商案을 提示하였으나 勞組側이 拒否하여 交涉 決裂(2.2)

(事業主側 提示案)

爭議期間中 賃金不支給(대신 生計支援金으로 基本給 200% 支給)

團體協約은 大宇重工業㈜ 水準에 따라 決定

설날 歸鄕便宜를 위해 通勤버스 9臺 提供과 1人當 100,000원씩 歸鄕旅費 支給

'89年度 賃金引上은 10%線으로 하되, '89.3.1施行(5~6月頃 大宇重工業 및 起亞産業㈜ 등의 賃金引上率을 平均하여 差額 發生時 '89.3.1부터 소급 적용)

'89年度 人事考課는 全員 2號俸 昇給 措置

今後 不法罷業은 根絶

勞使代表團에 徹夜交涉(2.3~2.4)을 가졌으나 決裂되고, 2.9勞組員 400餘名이 出勤하여 臨時總會를 開催하였으나 決論없이 끝남.

2.11會社側은 勞組幹部 5名을 懲戒措置 (解雇 : 組合長, 副組合長 2名, 停職 : 事務長 3月, 爭議部長 2月)

2.15 勤勞者 200餘名이 出勤하여 正門에 이중 바리케이트를 치고 出入者를 全面 統制함.

本部 特別指導班(班長 : 勤勞基準局長)이 同社 代表에게 紛糾收拾 努力을 促求(2.15)

다. 展 望

勞組側에서 拘束된 組合幹部에 대한 告訴 취하등을 要求하는데 반해 會社側은 勞組側에서 우선 罷業을 撤回하고 正常操業에 임할 것을 主張하고 있어 당분간 紛糾가 持續될 展望임.

라. 指導方向

事業主側의 提示案을 中心으로 再交涉을 推進하여 새로운 妥協案이 組合員 總會에서 受容되도록 분위기 造成에 최대한 努力

本部 特別指導班의 調整活動 強化

4. 루동아파트 管理事務所(株式會社 신한영)

(事業體 概要)

所在地 : 서울 양천구 목1동 930

代表者 : 양춘근

○業 種：아파트 管理業
○勤勞者數：130名(警備職106名, 技術職19名, 事務職 5名)
○勞動組合支部長：신인섭(組合員 115名, '88.5.26 設立)

가. 紛糾 背景

○서울시내 아파트 管理事務所(58個所) 所屬 勤勞者들이 '88.12.9 "서울地域 아파트 勞動組合"(組合員 3,500名)을 設立

○同 勞組에서는 委員長 名義로 된 聲明書를 言論社, 政黨, 行政部處 등에 配付하는 등 連帶鬪爭 展開

(主要內容)

- 警備員 최저 月給與額 28萬원 引上(現 18萬원)
- 勤勞基準法 第49條第3項의 즉각 廢止

(警備職 勤勞時間은 勞動部長官 認可時 法適用 除外)

權限있는 事業主 團體의 즉각 구성

○목동아파트 1團地 勞組支部는 '8811.18부터 4次에 걸쳐 團體交涉을 가졌으나 결렬되자 勞組側에서 서울地勞委에 爭議發生 申告('89.1.10)

(主要 要求 內容)

- 賃金 5% 追加引上('89年度 賃金을 旣 5%引上 施行中)
- 賞與金 300%(現 200%)
- 중식비 월18,000원 支給등

○1.23 勞組員 70여명이 농성 돌입하여 신정 警察署에서 警備業務 대신 遂行

○勞組側에서 罷業을 결의하자(1.24), 入住者 代表들이 "中食費 月18,000원 支給" 및 勞組와의 團體交涉은 아파트 管理業體와 할 것을 決議하고 自體警備에 나섬.

나. 最近 進行狀況

○1.26 서울地域 아파트 勞組委員長 홍성부가 同 支部代議員會를 召集하여 正常勤務에 임하면서 協商키로 함.

○서울地域 아파트 勞組에서는 2.3 서울地勞委에 목동 4個團地(3,5,610團地)의 勞動爭議 發生申告를 하여 連繫鬪爭을 計劃함(主爭點：賃金 30%引上, 賞與金 400%)

○2.13 5個團地(13,5,6,10團地)가 罷業에 들어갈 예정이었으나 勞動部(서울南部)에서 서울 全地域 아파트 管理 從事者의 勤勞條件을 實態調査중에 있고 同 資料分析 등에 1週日 정도 所要되므로 同 期間동안 罷業 實行을 留保할 것을 종용하자 勞組側에서 이를 受容

다. 展 望

○管轄 地方 勞動官署의 勤勞條件 實態調査 結果를 토대로 勞使 兩側의 交涉을 계속 誘導할 경우 妥結될 소지가 큼.

라. 指導方向

○목동아파트 團地 勞組支部가 一括交涉을 통해 동일한 水準에서 妥結하도록 指導

○用役會社側은 물론 入住者 代表들도 勞組側의 要求事項을 積極 檢討하도록 誘導

○가급적 勞使交涉을 통해 問題를 解決하도록 하되 부득이 罷業할 경우에도 安全保護施設(보일러, 電氣, 가스, 水道)등은 계속 供給하도록 指導

5. 三共電子㈜등 大邱地域 勞使紛糾 連帶鬪爭

(事件 槪要)

○籠城期間：'89.2.3～2.8 및 2.10～2.11
○參加勤勞者：290名
- 三共電子㈜ 70名
- 대하통상㈜ 50名
- 대하염공㈜ 120名
- 其 他 50名

○籠城目的
- 三共電子㈜ 32名 減員撤回 및 操業再開 壓力
- 大邱·慶北 勞動組合 聯合協議會에 同調하는 自稱 "民主勞組"들의 連帶鬪爭 과시

가. 事件의 背景

○大邱 北區 所在 電子部品 組立業體인 三共電子㈜가 受注量 減少를 이

유로 89.1.6 勤勞者 32名의 減員을 決定하여 勞使間의 紛糾가 發生, 1.24부터 無期限 休業에 들어간 것과 관련하여

○2.3 大邱·慶北勞動組合聯合會(議長：양재복)가 開催한 三共電子 糾彈大會에 參席한 同社 組合員 70名 包含 대하통상, 대하염공 勤勞者 등 290名이 街頭示威後 大邱地方勞動廳에 도착 籠城

－大邱地方勞動廳長이 面談하여 解散토록 說得하였으나 不應

○2.4대하통상㈜ 및 대하염공㈜ 勤勞者 160여명은 會社側으로 부터 賞與金 140% 受領後 歸家하였으나 三共電子㈜ 70여명 및 외부인 50여명은 취사도구를 반입, 勤勞監督課等 1層 3個 事務室에서 籠城 계속

○2.5監督官 1名이 籠城者로부터 暴行을 당하여 負傷

○2.6大邱北部 警察署長이 不法籠城에 대한 警告狀을 組合長 「이월녀」에게 傳達하였으나 不應하고 2.7에는 籠城者 56名이 트럭에 확성기를 裝置하여 東大邱驛까지 市街 行進

○2.8籠城者들이 2層 廳長室을 占據하고 產業安全課, 報償課 出入門을 부순후 책·걸상등을 끌어내어 2層 계단에 바리케이트 設置

○同日 警察 兵力이 2層에 進入, 籠城者 85名 全員 連行(拘束 7名, 不拘束 5명, 訓放 73名)

* 追加籠城

'89.2.10, 14：00 대경勞聯議長 양재복등 19名이 拘束者 釋放, 拘束者 選別基準 解明을 要求하며 廳長室에서 籠城

'89.2.11, 20：00 警察 강제해산 조치

'89.2.12, 14：30～16：00 대경勞聯主催의 拘束者 釋放 궐기大會를 大邱廳앞 신천변 고수부지에서 開催

나. 現在 進行狀況

○三共電子㈜는 現在 廢業中 임

○組合長 「이월녀」등 20여명은 廢業撤回, 拘束者 釋放등을 要求하며 간헐적 籠城

○勞動組合에서 不當勞動行爲로 事業主告發

다. 指導方向

○會社側 不當勞動行爲 與否는 精密調査하여 依法處理

○會社側의 廢業이 勞組活動 忌避를 이유로 한 것인 境遇에는 廢業撤回指導

……

이상 報告를 마치겠읍니다.

○李海瓚委員 大邱 三共電子하고 대하통상件에 관한 勞動者들의 陳情이 우리黨에 들어와서 제가 며칠 전에 갔었읍니다. 가서 봤는데 三共電子는 지금 여기서 얘기한 것처럼 廢業… 現地 勞動者들은 僞裝廢業이라고 하고 있고 근로자들이 매일 공장앞에 모여 있는데 管理職들은 공장안에 있읍니다. 그래서 僞裝廢業이라는 징후가 상당히 강합니다.

그 다음에 대하통상의 경우는 여기에 배경을 전혀 설명을 안해놓고 있는데 勞動部 業務報告가 늘 이렇게 자꾸 반복되고 있읍니다.

대하통상 근로자들이 勞動廳에 가서 농성하게 된 배경에 관한 설명은 하나도 없어요.

그런데 그 이유가 뭐냐 하면 勞組設立 방해가 먼저 사전에 있었고 대하통상에 직접 가봤는데 지금 寄宿舍에 나이어린 女工들이 많이 監禁되어 있읍니다. 勞組를 設立하는데 방해가 되어 가지고 會社內에 勞組事務室을 주지 않았어요. 그래 가지고 밖에 나가서 勞組活動을 하는데 나가지 못하도록 寄宿舍에다 監禁을 해놓았읍니다. 勤務時間外에 出入을 못하도록… 제가 갔을 적에는 여자 근로자들이 未成年者도 있는데 조그만 寄宿舍 방안에 열댓명씩 우글우글 모여서 監禁되어 있어요. 管理職社員들이 구타를 하고 있고 엄청난 勤勞基準法違反과 不當勞動行爲가 많이 자행되고 있는 會社였던 것을 제가 확인하고 왔는데 勤勞監督官한테 현장에 관한 조사가 있었는가 물어 봤더니 전

혀 안되어 있읍니다.

그래서 이 부분에 관해서 이런 式으로 報告해가지고는 현상하고 전혀 다릅니다. 그 점을 유념하셔 가지고 내일 質疑할 때 충분히 答辯이 될 수 있도록 준비를 해주십시요.

○盧武鉉委員 내일 質疑하기 전에 자료를 요청해 놓아야 될 것같아서 말씀드리겠읍니다.

지난 1月13日 勞動常委에서 몇 가지 자료 요청을 口頭로 質疑 도중에 한바 있는데 그에 대한 아무런 자료가 지금까지 나오지 않고 있기 때문에 내일 質疑가 겉도는 것을 막기 위해서 미리 勞動部에 대해서 자료를 요청해 두고자 합니다.

지금부터 本委員이 얘기하는 것은 새로운 자료가 아니고 지난번에 요청했던 자료가 안나온 것만 챙기는 것입니다.

豐山金屬 勞使紛糾와 관련해서 解雇된 노동자가 당초 會社를 비방하고 機密을 누설하고 명예를 손상시켰다는 油印物을 지난번에 요청했읍니다.

그 다음에 公權力의 鎭壓에 관해서 鎭壓은 1月2日에 있었는데 1月7日과 8日頃에 治安本部로부터 비로소 勞動部가 어떤 報告를 받았다는 자료를 요청했었읍니다.

그 다음에 三星重工業 問題와 관련해서 三星重工業 勞動組合의 組合員名簿와 規約과 任員名單 住所 그리고 創立總會會議錄을 내달라고 柳昇珪委員이 요청한 바있읍니다.

다음에 三星重工業 問題를 해결하기 위해서 勞動部가 어떠한 行政作用을 했는가 하는 근거 三星에 보낸 公文이라든지 內部的으로 報告하고 指示한 文書 기타 對策會議의 자료 이것은 本委員이 요청했던 것입니다.

그 다음에 역시 三星重工業 勞動組合에 관해서 실제로 勞動組合이 設立되었는가 아니면 文書만으로 만든 幽靈勞組인가에 관해서 總會의 有無 기타 실질적인 活動與否에 관한 제반 조사를 해서 그 결과를 밝혀달라고 얘기했는데 그때 안해주겠다고 말안하고 해주겠다고 答했읍니다.

그 다음에 역시 三星重工業의 使用者가 勞組運營에 대해서 支配 介入한 사실이 없는가를 조사해서 支配 介入한 사실이 있으면 不當勞動行爲로 다루어야 한다고 지적한 바 있고 역시 이것도 조사해서 報告하겠다고 答辯했읍니다.

다음 「모토롤라」 件에 관해서 柳昇珪委員이 요청하고 약속한 것인데 不當勞動行爲가 있었는지 여부를 조사하고 그 처리결과를 報告하겠다고 했읍니다.

그 다음에 勞動部의 勤勞監督官이 그 會社의 救社隊로부터 구타당한 사실이 있는지의 여부도 조사해서 밝히겠다고 答辯하셨읍니다.

다음 신해전자에 관해서 역시 柳昇珪委員이 요청했던 것인데 예배불참자에 대한 始末書 또는 覺書를 요구한 사실이 있는지의 여부 기타 不當勞動行爲 勤勞基準法違反事項이 있었는지의 여부를 엄격히 조사해서 報告하겠다. 물론 그 이전에 상당부분 조사를 해서 처리를 한 것으로 알고 있읍니다마는 미흡하다는 점을 지적하고 추가해서 조사하겠다는 얘기가 있었던 것같습니다. 이상 말씀드린 것은 勞動常委에서 委員들이 質問하고 答辯하는 과정에서 즉시 答辯할 수 없었던 문제에 관해서 차후에 調査報告하겠다고 한 것은 약속이 지켜져야 한다. 만일에 그 약속이 지켜지지 않는다면 委員會는 의미가 없다. 아직 정리된 것은 아니지만 本委員 개인의 입장으로서는 이런 식으로 적당하게 어물어물 넘어가는 委員會라면 不參하겠다 전혀 할 의미가 없는 것입니다. 특히 유감스럽게 생각하는 것은 13日 委員會에서 여러가지 문제가 제기되었음에도 불구하고 특히 그 당시 문제되었던 懸案 몇가지에는 소위 無勞動 無賃金의 문제가 勞動者와 使用者間에 팽팽한 쟁점으로 있어서 그 문제가 정말 풀어나가기 어려운… 그 문제해결에 있어서 가장 큰 쟁점이 되어 있음에도 불구하고 一言半句 별 얘기없다가 물론 의견은 제시한 줄 알고 있읍니다마는 15日字 新聞에 갑작하게 勞動部가 無勞動 無賃金方針을 발표한 일이 있읍니다.

다른 어떤 解決方案이라도 제시하고 이런데에 答이라도 성실히 하고 그런 것 내놓으면 있을 수 있겠지요. 그것이 문제해결에 있어서 勞動者들에게 현저하게 불리하게 작용한 것 아닌가 이렇게 볼 때 委員會가

이렇게 하면 뭐 하는가 하는데 대해서 회의를 가지고 있읍니다. 다음에 새로운 자료 한가지만 요청하겠읍니다.

釜山航運勞動組合에 관련해서 1984年 釜山航運勞組에 관한 特別監査를 勞動部가 실시했읍니다.

지금은 根據法이 바뀌어서 特別監査를 할 수 없는 것이 아닌가 싶은데 그 당시 特別監査했을 때 監査結果書를 제출해 주시면 좋겠읍니다.

그리고 88年10月에 勞動部에 역시 特別監査要請의 陳情이 있었읍니다.

이 陳情을 釜山市로 이첩했는데 그 뒤 釜山市에서 어떻게 처리했는지? 물론 一般行政官廳이기는 하지만 勞動部가 釜山市의 勞政行政에 관해서는 관심을 가지고 그저 所管事項이 아니기 때문에 이첩하는 것과는 좀 다른 성질을 가진 것이라고 생각합니다.

그래서 어떻게 事後結果를 어떻게 알아보셨는지 그 부분 조사해서 역시 報告해 주시고 지금까지 勞動部에서 가지고 있는 航運勞組의 내부의 여러가지 不正과 非理의 자료가 있으면 아울러 제출해 주시면 좋겠읍니다.

특히 이 점에 관해서 자료가 보존된 것이 없으면 勞動部公務員들이 사명감을 가지고 자기 스스로 개인 다른 業務를 통해서 또는 과거 그 地域에서 公務員으로 종사하면서 지득한 일반적인 지식 경험에 관한 것이라도 報告를 아울러 해주시면 좋겠읍니다.

勞動部에 航運勞組의 非理에 관해서 저희가 아는 것보다 몇배로 훨씬 더 소상한 내용을 알고 있는 公務員이 있는 것으로 알고 있읍니다.

그 점에 관해서 문제를 바로 제기해 주셔서 國會에서 그 문제를 함께 풀어가는데 머리를 맞대고 협력할 수 있도록 성의있는 자료를 내주시기 바랍니다.

미안합니다.

○委員長代理 盧仁煥 이상입니다.

다음은 韓國職業訓練管理公團 李憲琦理事長님 報告해 주십시오.

○韓國職業訓練管理公團理事長 李憲琦 韓國職業訓練管理公團 理事長 業務報告를 드리겠읍니다.

.....

(報 告)

目 次

Ⅰ. 一般現況

Ⅱ. 89年度 主要業務計劃

.....

(參 照)

一般現況

沿 革

'81.12.31 韓國職業訓練管理公團法 公布

'82. 3. 8 韓國職業訓練管理公團法 施行令 公布

'82. 3.18 韓國職業訓練管理公團 設立

勞 動 部	科 技 處
24個 職業訓練院	韓國技術檢定公團
中央職業訓練院	昌原技能大學
職業訓練硏究所	技能올림픽 韓國委員會

'87. 3.27 女性, 江陵, 新體障碍者訓練院 新設

'87. 7.10 道農民敎育院 職業訓練機能 引受(8個院)

任 務

職業訓練의 實施와 指導

職業訓練敎師의 養成과 管理

職業訓練施設의 設置와 運營

國家技術資格檢定의 施行

國家技術資格取得者의 登錄·管理

職業訓練과 資格檢定에 관한 調査·硏究

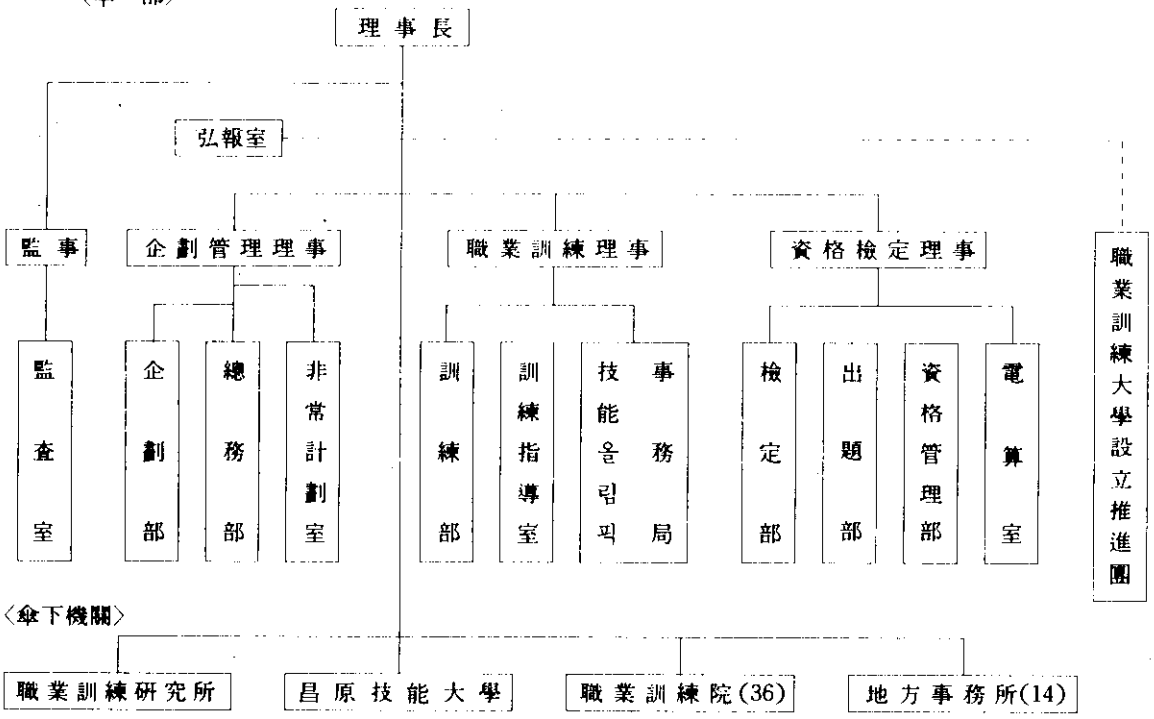
國內·外 技能競技大會 主管

(다음 페이지에 계속)

機構 및 定員

○機 構

〈本 部〉



○定 員

計	任 員	別定職	研究職	教授職	教師職	一般職	電算職	司書職	技能職
3,460名	6	30	89	76	1,422	694	16	4	1,123

豫 算

○收 入

(單位：千원)

區 分	'89	'88	增 減	%
計	72,036,782	64,808,061	7,228,721	11.2
政府出捐金	61,180,324	54,461,859	6,718,465	12.3
促進基金出捐金	3,745,644	4,115,371	△369,727	△8.9
事業收入金	4,653,315	4,471,567	181,748	4.0
事業外收入金	2,457,499	1,759,264	698,235	39.6

○支 出

(單位：千원)

區 分	'89	'88	增 減	%
計	72,036,782	64,808,061	7,228,721	11.2
事 業 費	15,657,787	14,323,804	1,333,983	9.3
人 件 費	21,725,611	19,426,518	2,299,093	11.8
一般管理費	15,762,462	14,517,684	1,244,778	8.6
施設擴充費	18,890,922	16,540,055	2,350,.867	14.2

'89年度主要業務計劃

基 本 目 標

能力爲主의 産業社會追求

重點施策

○産業構造高度化에 副應하는 技能人力養成

○國家技術資格檢定의 公信力提高 및 效率的 管理

○技能競技大會 內實化

職業訓練

○訓練人員 擴大와 課程運營의 內實化

○非進學 靑少年의 職業訓練機會 擴大

○職業訓練大學, 新設訓練院 設立計劃 效率的 推進

1. 技能人力 養成

技能水準		訓練機關	'89計劃	'88實績	訓練期間
計		34個	16,320名	14,655名	
技能長		昌原技能大學	700	630	2年
技能士 1級	小計		6,210	5,879	
	專門	中職등7個院	3,765	3,572	2年
	高等	韓獨등3個院	1,440	1,252	3年
	産學協同	仁川등5個院	570	694	3年
	向上(夜間)	正修등5個院	435	379	1年
技能士 2級	小計		8,010	7,781	
	一般	釜山등25個院	8,010	7,175	1年
	向上	城南등15個院	-	606	1年
技能士補	養成(夜間)	大邱등 9個院	1,400	347	6月

新設訓練院	江陵등 3個院	訓練人員 '90年以後 1,050

2. 訓練課程改編 및 工科調整

○技能士養成課程改編

技能士2級1年課程 中心에서 → 技能士1級2年課程, 技能士1級3年課程으로 改編

- 專門課程(高卒2年) : 7個院
- 高等課程(中卒3年) : 3個院

'88改編完了

○工科新設 및 調整

工科新設

· 熱處理(光州), 電子(忠北), 特殊熔接(全北), 自動車整備(全南)

('88實績 : 製罐(蔚山)

工科調整

· 機械組立, 機械工作 → 金型 : 仁川, 蔚山

· 農業機械整備 → 自動車整備 : 京畿, 濟州

· 建築施工 → 廢止 : 江原, 全南

('88實績 : 旋盤 → 機械加工)

3. 教師研修實施 및 免許課程 運營

○教師研修實績

· 現職教師 專攻分野의 新技術 理論 및 實技能力提高

課程		訓練機關	89計劃	88實績	備考
再訓練	基礎理論 및 專攻實技	昌原機能大學	80	87	
	專攻理論	서울産業大學	80	175	
	特殊分野研修	中小企業研修院등	220	205	
向上訓練		中央職業訓練院	110	117	
海外研修		西獨등	40	48	

· 訓練教師 免許課程

訓練期間 : 12週

訓練機關 : 中央職業訓練院

對象

· 技能士1級 · 該當分野 實務經歷3年以上

· 技能士1級 · 技士2級 資格所持者등

89計劃 : 140名('88實績 97名)

4. 職業訓練大學 新設 推進

職業訓練 特性에 맞는 優秀職業訓練 教師 養成

4年制 大學으로 設置

金型등 8個學科 960名(學年當 240名)

91.3月 開校 豫定

施設規模 : 垈地 : 70,000坪, 建物 : 12,288坪

投資額 : 21,274百萬원

'89推進計劃

· 學校法人設立登記 : '89.3.

· 敷地確保 : 中部圈內에 適定 敷地選定

· 土木 및 建築工事 실시

· 開校를 위한 學事準備

教科課程 및 教授要目作成

實驗實習裝備 目錄 및 規格作成

'88推進狀況

· 設立推進團 構成運營('88.2.19)

· 學校法人 設立許可 申請('88.6.30)

5. 新設訓練院 設立 業務 推進

女性 및 新體障礙者의 産業人力化

訓練對象者에 대한 職業訓練 機會擴大

(單位 : 百萬원)

訓練院	工 科	定 員	訓練期間	訓練水準	訓練開始	投資額
江 陵	8個	390名	1年	技能士2級	'90.3	4,951
女 性	6個	450名	2年	技能士1級	'90.3	5,914
障礙者	7個	210名	1年	技能士2級	'90.9	5,984

'89推進計劃

· 土木工事 : 完工豫定

· 建築工業 : 本館등 一部 工事完工(54%-78%)

· 訓練裝備購入 : 1,361種 12,428點(1,989,766千원)

· 訓練教材開發 : 船舶修理등 9個職種

'88推進狀況

· 敷地確保 및 設計 : 完了

· 土木 및 建築工事 : 調達廳에서 競爭入札 契約 締結하여 工事 旣着工

6. 農工地區 職業訓練機能 活性化

道 農民教育院 引水(8個院)

· 旣存 工團訓練院 水準으로 段階的 訓練與件 改善

· 訓練職種 및 人員 年次別 擴大(投資額 : 17,820百萬원)

'88	'89	'90	'91
9職種	11職種	16職種	20職種
1,410名	1,260名	1,470名	1,650名

'89推進計劃

· 工科新設, 調整 및 訓練裝備 確保

· 建物改修 및 新·增築工事 : 8個院

'88推進狀況

· 訓練院 移轉 및 建物新築

· 教職員 住宅賃借確保 및 訓練裝備確保

7. 訓練院 裝備確保

産業社會 技術變化에 副應한 技能人力養成을 위해 老朽裝備 및 新技術裝備確保

'89確保計劃

計	732種	2,193點	3,833百萬원
老朽裝備	394	1,124	1,952
不足裝備	310	1,011	1,379
新技術裝備	28	58	502

('88實績 : 2,213種, 14,020點, 4,760百萬원)

8. 職業訓練關聯事業의 積極 推進

㈀ 開途國 技術研修生 招請 訓練

우리나라의 國際的 地位向上 및 人力進出 基盤造成

'89計劃 : 28個國 54名('88實績 : 26個國 40名)

國際職業訓練院 設立推進

· 亞細亞太平洋技能開發計劃(APSDEP)과 共同推進

㈁ 非進學靑少年 職業訓練

非進學 靑少年의 就業機會 擴大

既存 訓練施設 및 裝備의 夜間 活用

'89計劃

訓練機關	訓練水準	訓練期間	訓練人員	訓練開始
韓獨등 9個院	技能士 補	6個月	1,400名	'89.3

- 現職勤勞者 短期訓練(2週課程)
  '89計劃 : 30職種 2,400名('88實績 : 37職種 2,297名)
- 現職勤勞者 通信訓練(1年課程)
  '89計劃 : 3職種 1,000名('88實績 : 688名)

9. 訓練生 就業指導 및 事後管理 強化

- 修了生 全員 就業
  多數採用業體와의 協調體制 維持로
  求人開拓活動의 強化
  勤勞條件 良好業體 選別 就業斡旋
  修了生 就業現況

區分	'89修了豫定者(前期) 修了	就業對象	就業內定	內定率(%)	'88修了者 修了	就業對象	就業	就業率(%)
計	9,245	8,614	8,502	98.7	11,624	11,318	11,318	100
技能長	296	296	277	93.6	267	267	267	100
技能士 1級	1,959	1,534	1,487	96.9	1,518	1,328	1,328	100
技能士 2級	6,803	6,784	6,738	99.3	9,698	9,598	9,598	100
機能士 補	187				141	125	125	100

*機能士補課程 就業時期 未到來

事後管理 徹底

修了生 職場適應能力 把握

離·轉職狀況 隨時把握, 退職者 再就業 斡旋

訓練生 食事費 向上(國庫支援 5億 → 15億원)

'88	'89
1日 1,017원(1食 339원)	1日 1,260원(1食 420원)

資格檢定

- 檢定施行의 公信力提高
  資格檢定種目 整備
- 產業需要에 副應하는 試驗問題 出題

1. 檢定施行

區分	檢定種目	'89計劃	'88實績	備考
計	668種目	1,000,000명	1,111,411명	
技術士	104	3,100	2,827	
技士	139	231,100	255,495	
技能長	23	190	216	
技能士	402	765,610	852,873	
(서비스系)	(21)	(101,900)	(104,946)	

資格檢定 公信力提高

檢定不正 事前豫防

民願人 便宜爲主의 檢定執行

2. 產業需要에 副應하는 資格檢定制度로 發展

- 試驗問題 出題基準의 整備補完
  產業現場에 必要한 試驗問題 出題
  技術向上速度가 急速한 分野 週期的 檢討 補完
  89計劃 : 100種目('88實績 : 103種目)
- 實技試驗問題 公開
  實技能力 向上 誘導 및 出題水準 一貫性 維持
  公開可能種目 : 430種目(旣公開 400種目)
  89計劃 : 30種目('88實績 : 16種目)
- 資格取得者 補修敎育
  資格取得者의 資質向上 및 技術人力의 動態 把握
  對象 : 258種目 5年週期(敎育機關 : 23個)
  89計劃(公團) : 300名('88實績 : 357名)

技能競技大會

- 國內大會의 內實化로 技能習得 機會 擴散
- 國際大會에서 韓國技能水準의 優秀性 宣揚

1. 國內大會 開催

區分	時期	場所	職種	參加選手	備考
地方大會	89.4.20 4.26	13個市·道	65	5,050	
全國大會	89.10月中	京南昌原	65	1,500	

*名匠部 職種擴大 '88.12職種 → '89.15職種

2. 第30回 國際大會 參加

開催地 : 英國 버밍햄

開催期間 : '89.8.19 - 9.4

大會規模 : 19個國, 34職種

參加準備

- 複數候補選手選拔 및 實技評價 : 32職 58名
- 單一候補選手確定 : 33職 33名
- 段階別 訓練實施 : 所屬業體 및 合同訓練(4個月)

3. 技能人 優待를 위한 社會雰圍氣 造成

○優秀技能人, 指導者 褒賞 擴大

(單位 : 萬원)

區 分	人員	褒賞의 種類	賞 金
計	41名		21,200
技能人 大賞	1	大統領 表彰	1,200
優秀技能人賞	35	勞動部長官表彰	17,500(各500)
優秀指導者賞	5	〃	2,500(各500)

*全國技能競技大會와 竝行施行('88實績 16名)

○資格所持者 및 訓練院 修了生의 優待 勸奬

- 能力과 資格에 副應하는 社會的 待遇(報酬·昇進등) 誘導
- 事業場別 優待 事例 發掘
  · 技術時代誌등을 통한 弘報 實施

○機能奉仕 擴大實施

· 現在 技能同友會員의 農村技能奉仕를 訓練院 敎師, 訓練生이 共同 參與하는 技能奉仕體制로 擴大 轉換
· 訓練院 裝備 活用등으로 公共施設, 農機具, 漁業裝備, 家電製品등의 修理
· 放學, 公休日 등을 利用 農村일손돕기

研究開發

○精銳技能人力養成 促進을 위한 政策開發과 支援

- 産業先進化에 彈力的으로 對處하기 위한 政策 探索
- 職務分析을 통한 職業訓練과 資格檢定의 産業需要 連繫强化
- 産業社會 技術水準에 副應하는 職業訓練 敎材 開發
- 研究技能의 活性化 및 研究結果의 活用度 提高

○研究開發 推進計劃

研究分野	內 容	'89計劃	'88實績
政策研究	制度改善研究등	4種	9種
基準開發	職業訓練 및 出題基準	70	47
基準開發	職務分析	20	20
	就業促進資料		34
	國家技術資格種目整備	30	69
	職業訓練關聯資料飜譯	7	14
	職業訓練關聯改善方案研究	7	3
	敎材編纂	80	88
敎材開發	敎材發刊	149	256
	視聽覺資料	12	17
	컴퓨터코스웨오開發	12	10
	敎材事後評價	52	71

*職業訓練政策 및 訓練敎科 改善資料에 活用

(盧仁煥幹事, 韓光玉幹事와 司會交代)

이상 報告를 마치겠읍니다.

○委員長代理 韓光玉 수고하셨읍니다.

이상으로 職業訓練管理公團의 現況報告를 마치겠읍니다. 公團의 任職員들은 退場하셔도 좋습니다.

다음은 韓國産業安全公團 鄭東喆理事長 나오셔서 現況報告하여 주시겠읍니다.

○韓國産業安全公團理事長 鄭東喆 韓國産業安全公團 鄭東喆理事長입니다.

當公團事項을 報告드리겠읍니다.

(報 告)

報告順序

○一般現況
○'88主要業務推進實績
○'89主要業務推進計劃

一般現況

沿 革

○'87.5.30 : 韓國産業安全公團法 公布 (法律 第3931號)
○'87.12.1 : 韓國産業安全公團法 施行令 公布(大統領令 第12281號))
○'87.12.9 : 韓國産業安全公團 設立

任 務

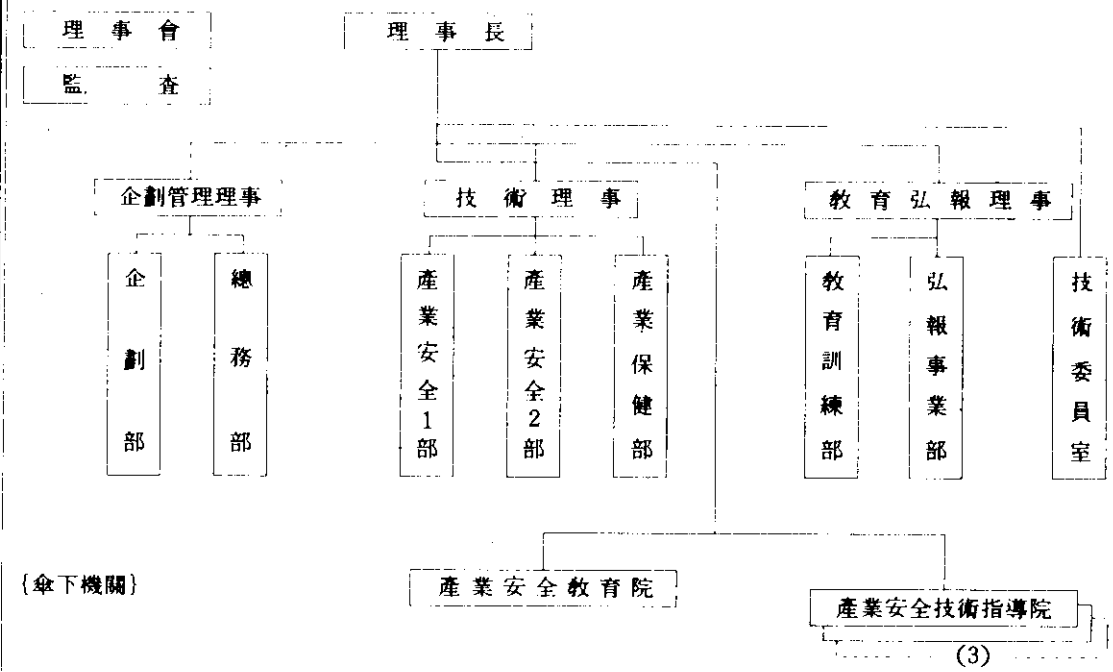
○産業災害豫防을 爲한 技術研究·開發 및 普及
○事業場 安全·保健診斷 및 技術指導
○産業 安全·保健敎育 및 産業災害 豫防 弘報

(다음 1페이지에 계속)

機構 및 定員

○機 構

1室7部 24課



○定 員

區 分	計	任員	別定職	管理職	技術職	教授職	技能職
計	491	5	2	113	222	8	141
本 部	251	5	1	68	82	—	59
傘下機關	276	—	1	45	140	8	82

*技術人力 確保：博士6, 技術士 16, 技士 116

豫 算

○收入規模 (單位：千원)

區 分	'88豫算	'89豫算	增△減 金額	增△減 %
計	6,335,299	10,994,425	4,609,126	72.8
○出 捐 金	6,083,240	10,352,798	4,269,558	41.2
○自 體 收 入	252,059	591,627	339,468	134.7
事業收入	252,059	488,100	236,041	93.6
其他收入		103,527	103,527	

○支出規模 (單位：千원)

區 分	'88豫算	'89豫算	增△減 金額	增△減 %
計	6,335,299	10,944,425	4,609,126	72.8
○事業費	2,871,426	3,642,495	771,069	26.8
○人件費	2,039,345	3,883,405	1,844,060	90.4
○一般管理費	1,424,528	3,418,525	1,993,997	139.9

災害豫防推進方向

災害發生 現況

○災害率은 減少趨勢이나 災害強度 및 職業病은 增加

○災害率은 2.66%로서 先進工業國과 比較 3～4倍 높은 水準

災害要因

○勞·使의 安全意識 不足

○安全裝置가 不備한 機械·器具製造, 使用 尙存

○有害物質 取扱 作業環境 凱旋 未洽으로 職業病 誘發

○過多 勤勞時間 等 勤勞條件 劣惡으로 因한 災害發生

○零細企業의 災害禮訪 對策 脆弱

推進方向

○根源的 災害豫防 技術 硏究·開發 및 普及

○現場 適應 可能한 實質的 技術指導

勤勞者의 安全作業 生活化 意識 鼓吹

○事業主의 安全 優先 經營으로 自律安全管理 定着

人間尊重 産業社會 實現

災害減少 1次5個年計劃 目標('93) 1% －

'88主要業務 推進實績

○公團 長·短期 發展計劃樹立

產災 豫防事業 方向 定立

災害豫防 활동을 爲한 基盤構築 方案 講究

長·短期別發展 7大懸案事業 設定

○有害危險 安全作業 指針開發：4種

프레스, 局所排氣裝置, 水銀, 鍍金

○安全·保健診斷 및 技術指導

脆弱事業場 診斷 1,144個所

事業主 要請에 의한 診斷：31個所

災害多發業種 重點指導：107個所

職業病 誘發 可能業體 特別點檢：865個所

事前 安全性審査：21個所

相談室을 通한 技術指導：452件

○安全·保健關係者 教育

教育院 教育：2,641名

· 安全管理者：1,784名

· 產業衛生保健擔當者：374名

· 無災害 推進 指導要員 養成：483名

現場 巡廻 教育：15,889名

· 安全保健管理責任者：3,635名

· 經營者：726名

· 勞動組合 幹部：216名

· 事業內 安全教育支援：47個業體 10,450名

新種 教材開發 普及：51種

· 職務教育 教材 23種

· 視聽覺 教材 28種

○產業災害豫防 弘報

印刷媒體

· 產業安全·保健 情報誌：月2回(每回 11,000部)

· 勤勞者 教育用 弘報物："職場의 安全生活"등 5種 100,000部

· 標語·포스타 懸賞 公募：7種 300,000枚

大衆媒體

· 產災豫防 特輯報道：日刊紙 및 TV, 라디오 144回

· 大韓뉴스 制作 放映

各種 安全行事

· 產業安全 強調期間('88.7.1～'88.7.31)

· 年末年始 無災害運動 展開('88.12.15～'89.1.15)

· 產災事故 寫眞 巡廻展示：34個所

· 심포지움 開催："프레스 災害豫防"등 4回 1,501名

· 災害豫防 街頭 캠페인：工團地域 2個所

弘報塔 建立：仁川輸出產業4工團

'89主要業務推進計劃

'89目 標

產業災害豫防 基盤定着

重點事業

○根源的 災害豫防技術 研究·開發 및 普及

○安全·保健診斷 및 零細事業場 技術指導

○職業病 豫防 作業環境 凱旋技法 指導

○現場適應 教育 擴大

○產業災害豫防 生活化 弘報

○無災害運動 積極 推進

1. 根源的 災害豫防 技術研究·開發 및 普及

○安全基準 開發

危險機械：프레스, 硏削機 등 6種

化學設備：고무, 프라스틱 등 4種

電氣安全：電氣設備施工 防爆, 靜電氣

○硏究開發

局所排氣裝置 標準모델：鑄物, 鎔接, 塗裝, 鉛

工作機械 防護裝置：硏削機

尖端產業 안전·保健 管理技法：로보트, VDT, 半導體

○事前安全性 審査

有害危險設備의 設置·移轉·變更 事業場에 대한 事前 審査

動力 프레스, 化學設備等 7種 100個所

2. 安全·保健診斷 및 零細 事業場 技術指導

○安全·保健診斷：1,260個所

災害多發業體：960個所

建設工事現場：100個所

· 100億～200億 工事現場 安全點檢

· 災害多發 重點 指導(40個所)

工作機械 使用業體：200個所

○零細事業場 技術指導：1,000個所

地域別 責任擔當制 實施

○示範事業場 育成 指導：30個所

西獨 諮問官 및 研修生 活用

技術相談室 運營

業種別, 分野別 集體討議式 豫告 相談制

· 포레스, 高壓가스, 特定化學物質 等 60個分野 相談日程 豫告

主要 工團別 巡廻 相談 實施 : 10個 工團

3. 職業病 豫防 作業環境改善 技法指導

職業病 誘發要因業體 點檢

有機溶劑 取扱業體 : 500個所

鎔接作業場 : 200個所

鑛物油 取扱業體 : 50個所

鑄物作業場 : 13個所

VDT使用 實態調査 : 20個所

作業環境 測定結果 等級別 區分管理

良好 : 作業環境 優良業體

單純改善 : 許容基準 未達 또는 基準의 70% 以上인 業體

不良 : 許容基準 超過業體

段階的 改善管理

· 不良業體 : 分期別改善指導로 "單純改善" 水準으로 向上

· 單純業體 : 年期別改善指導로 "良好" 水準으로 向上

4. 現場 適應 教育擴大

安全管理 能力提高를 위한 事例爲主教育

作業現場에 必要한 實驗 實習強化

教育院 教育

安全管理者 : 2,000名

産業衛生保健擔當者 : 450名

事業場內 教育講師 養成 : 60名

産別 勞組幹部 教育 : 勞總과 共同實施

巡廻教育

安全保健管理 責任者 : 3,400名

事業主 및 經營管理者 : 1,200名

事業內 安全教育 支援 : 50個所 10,000名

實業系敎師 研修時 安全·保健教育講師 支援

教材開發

機械·化工 등 分野別 教材 : 16種(新規 4種, 補完 12種)

視聽覺資料 : 透視物(T·P), 슬라이드, VTR 등 15種

分野別 産災豫防 심포지움 開催 : 8回 (職業病, 建設, 化學, 機械)

5. 産業災害豫防 生活化 弘報

弘報用 刊行物 開發

勤勞者用 各種 팜플렛 : 12種

標語·포스터 公募 制作 : 各 4種

安全·保健 情報誌 發刊 : 月 2回 每回 24,000部

技術 專門誌 發刊 : 年 6回

産業安全 强調期間行事('89.7.1~7.31)

國際 安全機器 展示會('89.6.30~7.4)

110個 業體 參加豫定 : 韓國 綜合 展示場

公益廣告

TV放映 : "公益廣告審議委員會"에서 産業災害禮訪을 '89公益廣告 對象으로 選定

대한 뉴스 制作 劇場 放映

工團地域 綜合 移動 弘報館 運營

産災事故 寫眞 展示, 街頭 캠페인

弘報塔 建立 : 7個 工團地域

6. 無災害運動 積極 推進

無災害 專門要員 養成 : 800名

示範 事業場 育成指導 : 6個 工團地域

캠페인 展開

無災害旗 揭揚 運動展開

無災害運動 競演大會

年末年始 無災害運動 期間設定 : 集中弘報

無災害技法 및 事例發掘·普及

7. 對外協力 活性化

國際協力

先進科學 技術의 交流

國際間 紐帶 强化로 最新情報 蒐集 및 對外弘報

外國機關의 最近 裝備 支援 및 專門家 諮問

韓獨技術協力 事業 繼續 推進

· '88 : 西獨研修生 派遣 7名

· '89 : 西獨諮問官 來韓 技術諮問 4名

國際安全會議 正會員으로 參加

· 亞細亞·太平洋國 安全機關 協議會

(APNSC)
· 全美安全協議會(NAC)
國際 專門機關과 技術情報 交流
· 國際勞動機構 亞·太地域 技術開發事業團(ILO - ASDEP)
· 英國 國立災害防止協會(ROSPA)
· 日本 中央勞動災害防止協會(JISHA)
－專門分野別 海外研修：5回 13名
· 自體檢査 2回 6名
· 診斷技法 2回 4名
· 安全管理 1回 3名
○國內協力
－産業安全協議會 運營：30名
－技術諮問委員 委囑活用：分野別 總33名
－地域別, 業種別 安全協議會 構成 活用

……

이상으로 報告를 마치겠읍니다.

○李海瑣委員 作業環境測定하는데 勞組代表들을 참석시키는 것이 지난 해에 얘기됐었지요? 그런 것이 作業環境測定에 반영이 됩니까?

○韓國産業安全工團理事長 鄭東詰 그것은 勞動部에서 各 地方廳에 示達이 되어 가지고 하고 있읍니다.

(韓光玉幹事, 金令培委員長과 司會交代)

○委員長 金令培 이상으로 産業安全工團의 現況報告를 모두 마치겠읍니다.

다음은 勤勞福祉公社 沈大燮社長 나오셔서 報告해 주시기 바랍니다.

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 勤勞福祉公社 社長 業務報告드리겠읍니다.

報告는 이미 나누어드린 油印物에 따라서 報告를 드리겠읍니다마는 委員님들이 양해해 주신다면 一般現況은 생략을 하고 昨年度 88年度의 主要業務實績 다음은 今年度의 主要業務計劃의 順으로 報告를 드리겠읍니다.

6「페이지」를 봐주시기 바랍니다.

……

(參 照)

目 次

○一般現況
○'88主要業務實績
○'89主要業務計劃

一般現況

設立目的 및 主要事業

○設立目的

産業災害補償保險施設의 設置·運營, 産業保健에 關한 事業 및 勤勞者 福利厚生에 關한 事業 遂行으로 勤勞者의 福祉增進을 期함.

○主要事業

－産災患者 療養管理
· 醫療·休養 및 關係施設
· 醫療再活·職業再活 및 關係施設
· 重障害勤勞者에 대한 作業施設

勤勞者의 産災豫防 및 健康管理
· 勤勞者 健康診斷 및 作業環境 測定
· 職業病 豫防과 治療를 위한 調査研究

－産災勤勞者에 對한 生活安定 支援
· 新體障害勤勞者의 職業輔導
· 被災勤勞者 및 遺子女에 對한 支援

－低所得 勤勞青少年 福祉增進
· 勤勞青少年 賃貸아파트 建立
· 勤勞青少年 情緖涵養

－勤勞福祉增進을 위한 調査研究 및 國際協力

機構 및 定員

○機 構

本 社

3本部 4部2室 18課

傘下事業所

－ 綜合醫療施設(4)	930病床
－ 特殊醫療施設(4)	670 〃
－ 醫療再活施設(1)	300 〃
－ 療·休養施設(1)	150 〃
－ 職業再活施設(1)	420名
－ 再活作業施設(1)	100〃
－ 塵肺研究(1)	
－ 賃貸아파트(5)	600世帶

○定 員

(단위：名)

職種	計	任員 執行 幹部	一般職	醫師職	研究職	醫務·藥務職	訓練教師職	技術職	看護職	雇員職
人員	1,628	6	224	115	8	206	10	97	576	386

財務狀況

○資本金

- 法定資本金：1,000億원
- 納入資本金：780億원

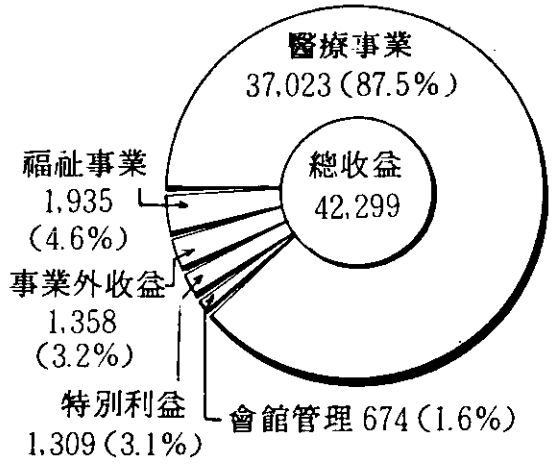
※ 收益豫算(單位：百萬원)

醫療事業37,023(87.5%)
醫療事業費35,848(84.7%)
福祉事業 1,935(4.6%)
事業外受益 1,358(3.2%)
特別利益 1,309(3.1%)
會館管理 674(1.6%)
醫療事業費 35,848(84.7%)
總費用 42,299 當期純利益 34(0.1%)
福祉事業費 3,344(7.9%)
一般管理費 2,444(5.8%)

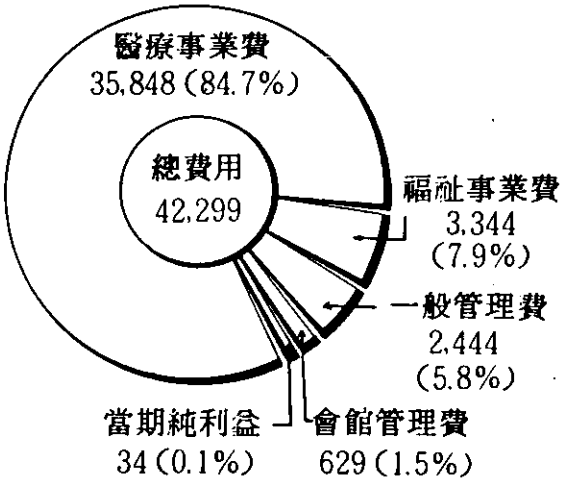
○'89損益豫算

- 受益豫算：42,299百萬원
- 費用豫算：42,265百萬원
- 當期純利益：34百萬원

※ 收益豫算(單位：百萬원)



※ 費用豫算(單位：百萬원)



(報 告)

'88主要業務實績

○事業實績

事 業 名	單位	計劃	實績	進度(%)
- 保險施設設置				
· 旌善硅肺病院建立		完工	完工	100.0
· 長省硅肺病院建立		完工	完工	100.0
· 大田產業再活院建立		10%	10%	100.0
- 保險施設運營				
· 患者診療	延名	1,089,000	1,064,686	97.8
· 醫療再活	件	725,660	720,220	99.3
· 職業再活訓練	名	720	666	92.5
· 療·休養	延名	43,800	47,222	107.8
- 健康診斷	延名	161,000	190,891	118.6
- 塵肺精密診斷	名	2,400	2,794	116.4
- 作業環境測定	個所	454	990	218.1
- 奬學金支給	名	2,070	252	126.0
- 生活定着金貸付	〃	200	252	126.0

○決 算

- 總 括
  - 總收入；33,453百萬원
  - 總費用：34,416百萬원
  - 損 益：△936百萬원

- 事業部門別 損益

(單位：百萬원)

部門別	收入	費用	損(△)益
計	33,453	34,416	△963
醫療事業 (中央病院外 10個 機關)	29,304	29,158	145
福祉事業 (奬學事業外 5個 事業)	2,013	2,489	△476
一般管理 (會館管理包含)	2,136	2,769	△633

'89主要産業計劃

基本目標 및 經營方針

基本目標

勤勞者의 福祉增進

經營方針

○福祉事業 擴充
　國家福祉政策 受容基盤 造成
　受惠範圍의 擴大
○醫療의 特性化
　診療의 專門性 提高
　醫療裝備의 現代化
○責任經營制 定着
　事業別 獨立採算制 運營
　投資事業의 效率性 提高
　全管理者의 責任經營風土 造成
○對民 奉仕活動 强化
　地域住民을 爲한 無料保健活動
　親切奉仕姿勢 生活化

勤勞者 福祉增進

推進方向

○産業災害勤勞者에 對한 生活安定支援 擴大
○低所得 勤勞青少年 福祉施設 擴充

○災害勤勞者 生活定着金 貸付
　財 源：130億원
　對 象：産災死亡者 遺族 및 身體障害 等級 1～14級
　貸付條件：年6%, 5年 据置 5年 均等分割 償還
　貸付人員：2,340名
○災害勤勞者子女 奬學金 支給
　基 金：70億원
　對 象：産災死亡 및 新體障害 等級 1～5級 勤勞者 子女 傷病補償年金 受給 1～3級 勤勞者 子女
　支給人員：2,250名

(報告中斷)

○柳昇珪委員 얼마씩 줍니까?

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 信用貸付는 300萬원 擔保貸付는 500萬원으로 되어 있읍니다.

○韓光玉委員 그 選定方法을 잠깐 설명해 주세요.

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 대략 申請順位로 합니다마는 同一申請者라 하더라도 障害等級의 順位가 높을 수록 그 부분을 우선하고 있읍니다.

말하자면 障害等級이 3級보다는 2級 2級보다는 1級을 우선하고 있읍니다.

계속해서 報告드리겠읍니다.

(報告繼續)

○勤勞青少年 賃貸아파트 建立 運營
　서울 九老아파트 外 4個地域 600世帶 運營
　建立計劃

(單位：百萬원)

地域	世帶數	投資額	備考
仁川	200	2,631	89.7月 開館 豫定
春川	120	1,867	89.8月 着工 豫定

○第10回 勞動文化祭 開催
　開催分野：美術, 文學, 演劇, 音樂
　開催期間：10月中
　受賞作品 事後管理
　・入賞作品 "勞動文化誌"發刊 配布
　・常設展示館 設置運營：勤勞福祉會館 地下1層(40坪)

(報告中斷)

○盧仁煥委員 이것이 몇 坪입니까? 世帶當 賃貸料는 얼마나 받아요?

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 世帶數는 여기에는 120世帶로 되어 있읍니다마는 대략 200世帶를 기준으로 하고 있읍니다. 그리고 坪數는 대략 13坪기준으로 하고 있읍니다. 賃貸料는 1人當 4,000원을 받고 있읍니다. 保證金 8,000원 이외에….

○盧仁煥委員 그러면 13坪 15坪 하나에….

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 한 世帶當 대략 작은 방에는 두사람 큰 방에는 세사람 다섯 사람이 들어가고 있읍니다.

○盧仁煥委員 한 世帶에 다섯 사람 계산하고 있읍니까?

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 그렇습니다.

계속해서 報告를 드리겠읍니다.

(報告繼續)

醫療事業의 內實化

推進方向

○診療의 質的 水準 向上

○醫療 서비스 增大

○産災患者 療養管理

	'88	'89
患者診療…	1,089,000延名	1,162,500延名
療·休養…	43,800延名	49,725延名
醫療再活…	725,660件	730,000件

○醫療서비스 向上

優秀專門人力 確保 및 最新裝備 補強

患者 및 保護者에 對한 便宜施設 擴充

親切奉仕 實踐大會 開催

苦衷相談室 運營 內實化

零細勤勞者 및 地域住民에 對한 無料保健活動 展開

○勤勞者健康診斷 및 作業環境 測定

	'88	'89
勤勞者…健康診斷	161,000延名	186,900延名
作業環…境 測定	454個所	715個所
塵肺 精…密 診斷	2,400名	2,600名

○健康診斷 및 作業環境測定 內實化

成人病 檢診機能 補強

作業環境 測定時 勞組代表 立會 義務化

診斷結果 個人別 通報 및 疾病罹患者 療養管理 徹底

○義肢 및 補助器 製作 技術 向上

國際協力을 通한 先進技術 導入

·職員2名 日本國 研修(6個月)

·I.L.O 技術諮問官 招請 技術傳授

國際義肢裝具聯合會 및 臺灣, 日本 等 義肢關係機關과 交流 强化

(報告中斷)

○李海瓚委員 産業安全公團에서 하는 作業環境 測定管理하고 勤勞福祉公社에서 하는 作業環境測定領域의 役割分擔이 이렇게 구분됩니까?

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 저희들이 勞動部와 産業安全公團하고도 협의를 했읍니다마는 저희들은 職業病與否에 대한 診斷을 확실히 판가름을 하는 것입니다.

그리고 作業環境測定結果에 대해서 통보해 드림으로써 실제 勞動部와 産業安全公團에 대해서 그 부분에 대한 是正을 권고하는 것으로 구분을 짓고 있읍니다.

○李相洙委員 그러니까 事業場의 健康診斷을 주관하는 機關은 産業安全公團이고 産業安全公團에서 부탁하면 勤勞福祉公社에서는 실시하는… 이렇게 이해하면 됩니까?

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 健康診斷은 요건을 갖추게 되면 어디서나 할 수 있으나 作業環境測定은 측정할 수 있는 능력이 있어야만 되는 것으로 알고 있읍니다.

豫防醫學 專門醫라든가 이런 사람들을 동원해서 현재까지는 塵肺研究所에서 대략 鑛山을 중심으로 作業環境測定을 해나가고 있읍니다.

○李相洙委員 측정을 최종적으로 하는 것은 勤勞福祉公社에서 하겠는데 처음에 누가 주관해 가지고 실시하게 되느냐 하는 얘기입니다.

○勤勞福祉公社社長 沈大燮 主管은 産業安全管理公團이 되겠읍니다.

계속해서 報告드리겠읍니다.

(報告繼續)

職業再活訓練

推進方向

○自立精神 涵養 및 自活能力 培養

○國家技術資格 取得 및 社會復歸 支援

○職業再活訓練 機能 強化
- 訓練工科의 合理的 調整
- 訓練敎師의 資質 向上
- 實技敎育을 强化하여 職業適應能力 培養

○訓練生 再活意慾 鼓吹
- 全國障礙者 技能競技大會 參加 支援
- 再活訓練生 作品展示會 定期的 開催
- 國家技術資格 取得 支援 强化
- 作業實習手當 現實化：

12～18萬원 (88) → 18～22萬원 (89)

○社會復歸 促進
- 訓練履修者 就業斡旋 및 自營支援
- 資格證取得者에 對한 生活定着金 優先貸付

職業病硏究所 設置

推進方向

○職業病의 精密診斷 및 治療技法 開發硏究
○作業環境 調査 및 그 改善策의 硏究

○設置槪要
- 投資規模：511,482千원
- 施 設：332坪 65,232千원(中央病院 施設改造 活用)
  - ·裝 備：57種 446,250千원
- 主要施設
  - ·塵肺硏究室：職業性 肺疾患者의 診斷, 治療技法硏究
  - ·産業保健硏究室：重金屬, 有機溶劑 中毒患者의 診斷, 治療技法硏究
- 開 所：89. 3月

○運營計劃
- 硏究基盤造成
  - ·有能한 硏究人力 確保
  - ·國內外 硏究機關과의 情報交流 및 共同硏究 推進
- 塵肺硏究所 統合運營
  - ·技術 및 分析裝備 效率的 運營
  - ·運營經費의 節減

保險施設擴充

○大田産業再活院 建立
- 機 能
  - ·醫療再活機能：5個 診療科(300病床)
  - ·職業再活機能：7個 訓練工科
  - ·産災義肢硏究·製作機能：3個 硏究室, 義肢製作廠
- 施設規模
  - ·垈 地：32,443㎡(9,814坪)
  - ·建 物：20,582㎡(6,226坪)
- 投資 및 工程計劃

(單位：百萬원)

區分	計	88	89	90	備 考
豫算	9,657	1,000	3,095	5,562	
工程	100%	10%	25%	65%	

※ 開院：91. 3月(豫定)
- 推進內容
  - ·88年：設計 및 工事 契約
  - ·89. 3月：着工

○光州再活作業所 建立
- 設立目的
  - ·急增하는 重障礙者의 再活作業施設擴充
  - ·身體機能 回復 및 殘存勞動力의 開發로 社會復歸 促進
- 施設 및 收容規模
  - ·垈 地：16,500㎡(4,991坪)
  - ·建 物：6,452㎡(1,952坪)
  - ·收容規模：50名
- 投資 및 工程計劃

(單位：百萬원)

區分	計	89	90	91	備 考
豫算	5,166	2,517	1,614	1,035	
工程	100%	10%	50%	40%	

※ 開院：92. 3月(豫定)
- 推進計劃
  - ·89年：敷地買入 및 設計 完了
  - ·90年：着工
  - ·91. 12月：竣工豫定

……

이상으로 公社의 業務報告를 전부 마치도록 하겠읍니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 다음은 韓國海外開發公社 金潤壽社長 나오셔서 報告해 주시기 바랍니다.

○韓國海外開發公社社長 金潤壽 韓國海外開發公社 金潤壽社長입니다.

지난 1月26日 就任했읍니다.

저에게 주어진 任務를 성실히 수행할 것

을 다짐 올리면서 저희 公社 業務現況을 報告드리겠읍니다.

양해해 주신다면 一般現況은 생략하겠읍니다.

(報 告)

目 次

○ 一般現況
○ '88主要事業推進實績
○ '89主要事業推進計劃

(參 照)

Ⅰ. 一般現況

○沿 革
○主要任務
○機構 및 定員

沿 革

○1965.10.6 韓國海外進出振興會 創立
(保健社會部 許可 第719號)
○1965.11. 3 財團法人 韓國海外開發公社 改稱
○1975.12.31 韓國海外開發公社法 公布
(法律 第2856號)
○1976.2.28 韓國海外開發公社法 施行令 公布(大統領令 第8005號)
○1976.4.20 韓國海外開發公社 發足
○1981.3.16 韓國海外開發公社法 改正
(法律 財3388號)
· 資本金 增額(10億 → 100億)
○1983.12.31 韓國海外開發公社法 改正
(法律 第3721號)
· 業務監督 主務部處 變更
(保健社會部→勞動部, 海外移住 業務는 外務部)

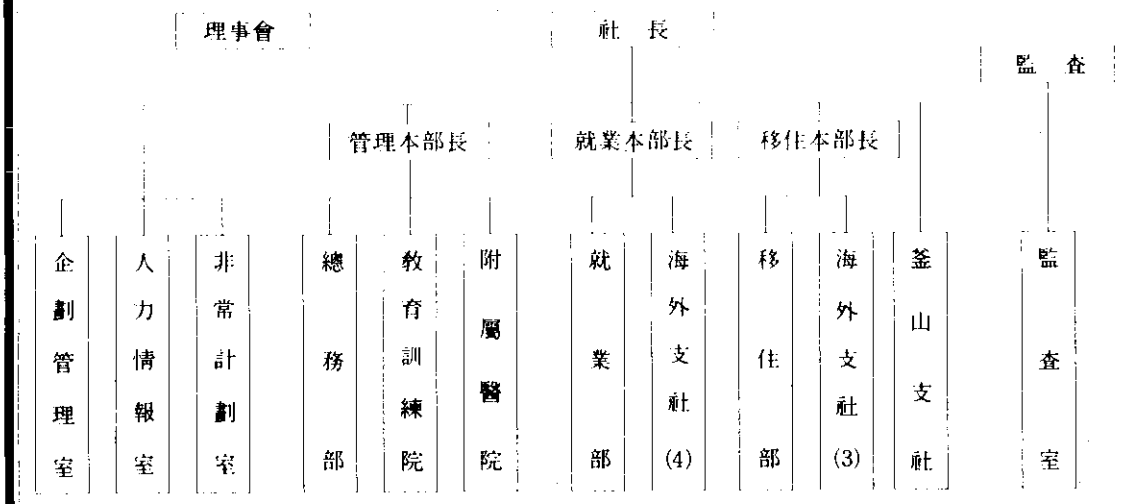
主要任務

○海外就業事業
海外勞動市場 開拓
· 海外就業 希望者 募集, 送出
海外就業者 事後管理
○海外移住事業
海外移住 受民國 開拓
· 海外移住 斡旋 및 手續
· 移住者 現地定着에 必要한 資金支援 및 管理
○人力情報事業
人力進出 對象國의 現況과 展望 調査
目的事業遂行에 必要한 情報의 蒐集
· 調査硏究 資料의 發刊 및 配布
○附帶事業
教育訓練事業
· 海外就業 및 移住者의 素養教育과 語學教育
身體檢査事業
· 海外就業者 및 一般人 身體檢査
· 旅行事業
· 就業, 移住, 旅行者 航空券賣票 및 手續業務

(다음 「페이지」에 계속)

機構 및 定員

○機 構



本 社	3本部 4室 5部 16課	
支 社	國 內	1 支社
	海 外	7 支社

○定 員

區 分	計	任 員	本部長	1級	2級	3級	4級	5級	6級	技能職
定 員	197	2	3	8	22	42	44	23	27	26

'88主要事業推進實績

○海外人力進出事業

○人力情報 및 附帶事業

○'88像算執行實績

海外人力進出事業

1. 海外就業

가. 事業實績

(單位：名)

區 分	'88 目 標	'88 實 績	'88 %	前年對備 (%)
計	4,400	3,638	83	10
團 體	2,400	2,294	96	3
個 別	2,000	1,344	67	25

○원貨切上 및 國內賃金 上昇으로 勞動市場 競爭力 弱化

○對內外 與件變化로 海外就業事業 全般的 不振

나. 國別 團體就業 實績

(單位：名)

計	사우디	美國	日本	싸이판	싱가폴	홍콩	리비아	其他
2,294	424	86	514	360	366	119	62	363
占有率(%)	18	4	22	16	16	5	3	16

○日本, 싸이판, 싱가폴 등 東南亞地域 進出增加

○사우디等 中東地域 進出 激減

다. 職種別 團體就業 實績

(單位：名)

計	建築	醫療	서비스	機械	運轉整備	縫製	船員	其他
2,294	423	247	270	91	135	398	248	482
占有率(%)	18	11	12	4	6	17	11	21

○建設, 醫療職種 進出 激減

○서비스, 整備, 縫製, 기타 技術分野 進出 增加

2. 海外移住

가. 事業實績

(單位：世帶)

區 分	'88 目 標	'88 實 績	'88 %	前年對備 (%)
幹旋移住	300 (1,200名)	337 (1,265名)	112	+3
緣故移住	3,000 (12,000名)	3,279 (10,033名)	109	7

○ 投資移住 및 就業移住 事業擴大 推進으로 目標超過 達成

나. 國別 移住實績

(單位：世帶)

區 分	幹旋移住	緣故移住
計	337(1,265名)	3,279(10,033名)
아르헨티나	119 (488名)	152 (464名)
카 나 다	93 (414名)	460 (1,408名)
호 주	78 (295名)	408 (1,250名)
에 콰 돌	12 (30名)	14 (42名)
미 국	4 (7名)	2,192 (6,706名)
칠 레	29 (29名)	20 (62名)
기 타	2 (2名)	33 (101名)

○ 幹旋移住는 아르헨티나, 카나다, 호주 地域 投資移住 增加趨勢

○ 緣故移住는 移住選好度 減退로 漸進的 減少趨勢

人力情報 및 附帶事業

1. 人力情報事業

'88 目 標	事 業 實 績
○ 海外人力 市場 情報 資料蒐集	○ 資料蒐集網 構築 專門硏究機關等：152個處(國外：48, 國內：104) ○ 資料蒐集 移住, 就業分野：717件 現地出張調査：2回 227件
○ 人力綜合情報生産, 傳播	○ 硏究報告書 刊行 海外就業戰略職種 賃金水準表等：14種(12,900部) ○ 海外人力情報誌 定期刊行 月2回：600部 ○ 세미나 開催 國際協力次元의 海外人力進出方向

2. 附帶事業

(單位：名)

事 業 別	'88 目標	'88 實績	'88 %	前年對備 (%)
敎育訓練事業	57,100	42,858	75	20
身體檢査事業	40,000	33,190	83	20
旅行事業	6,200	7,310	118	0

海外就業者의 全般的減少로 敎育訓練 및 身體檢査 事業不振

'88豫算執行實績

○ 豫算執行

(單位：百萬원)

區 分	計 劃	執 行	%
收 益	4,221	4,240	100
費 用	4,218	3,962	94
當期純利益	3	278	

○ 資産現況

('88.12.31 現在, 單位：百萬원)

資 産	金額	負債와資本	金額
流 動 資 産	3,559	負 債	2,970
投資와其他資産	1,122	資 本	3,210
固 定 資 産	1,499		
資 産 合 計	6,180	負債와資本合計	6,180

'89主要事業推進計劃

○ 基本目標

○ '89 豫 算

○ 海外就業事業

○ 海外移住事業

○ 人力情報事業

○ 附帶事業

基本目標

海外進出 領域擴大 및 協力增進

重點施策

○ 進出地域의 多邊化

迅速한 人力情報蒐集 및 傳播

○ 責任經營制의 定着

○ 國際協力機能 擴充

○ 國民의 便益提共 및 奉仕

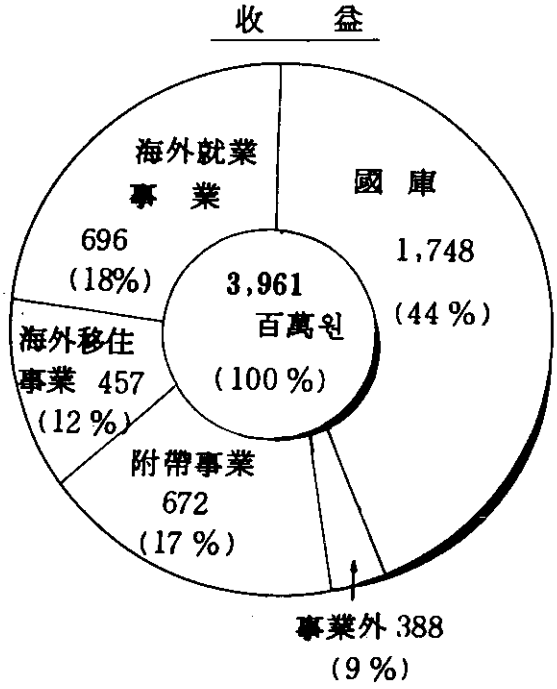
'89 豫 算

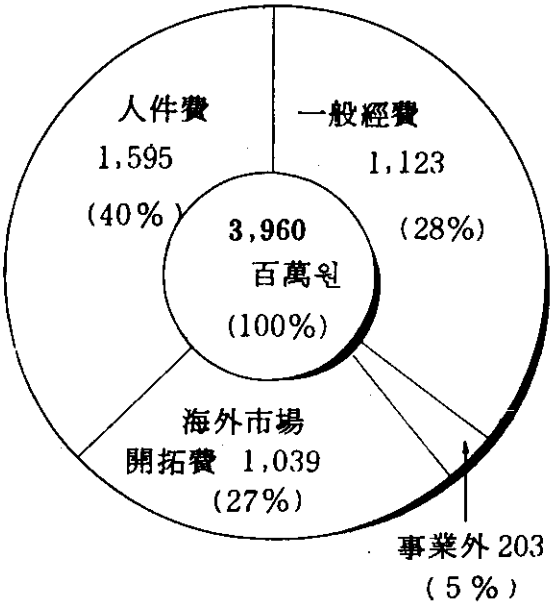
○ 豫算 總括

(單位：百萬원)

區 分	收益	費用	當期純利益	備 考
計	3,961	3,960	1	
自 體	2,213	2,212	1	
國 庫	1,748	1,748		勞動部：868 外務部：880

○構成內譯





海外就業事業

1. '89事業目標

○海外就業：3,800名

2. 推進計劃

가. 國際競爭力이 있는 勞動市場 開拓擴大

○日本地役 集中 開發

- 勞動市場 開放 對備 基盤 構築
  · 日本支社設置：'88.6.1
- 職業訓練生 進出擴大로 非進學 青少年 求職斡旋

○新市場 開拓

- 자마이카, 도미니카등 中美地域
- 이란, 이락 戰後復舊事業 人力進出推進

나. 進出 職種 轉換과 事後管理 強化

○高級人力의 海外就業 推進
勞動集約職種 ⟶ 技術集約職種

○勤勞者 賃金引上등 勤勞條件 改善努力 傾注

海外移住事業

1. '89事業目標

○斡旋移住：360世帶(1,330名)
○緣故移住：3,500世帶(11,000名)

2. 推進計劃

가. 移住形態의 開發과 地域 擴大

○公社主導의 集團移住 推進

- 中小企業工團型 投資移住 開發
- 現地農場의 活性化 方案 講究

○新市場 開拓과 基盤 構築

- 受民政策 變化에 能動的 對處
- 호주, 뉴질랜드 및 中美 카리브 沿岸地域 開發
- 既進出國에 대한 基盤構築

나. 對民 奉仕 提高

○海外移住 相談室 活性化
成功的 定着을 爲한 事前知識提供窓口 役割 遂行

○投資移住 融資支援金의 效率性 提高

- 政府와 協議, 受惠者와 融資金額擴大로 現地事業定着 支援

人力情報事業

1. '89事業目標

· 海外最新 人力情報蒐集
人力情報 分析 評價 및 迅速處理

2. 推進計劃
가. 資料蒐集網 多元化
· 國內外 研究機關, 支社를 통한 最新資料 蒐集
· 海外公館 및 海外支社를 通한 資料蒐集
· 駐韓 外國公館 및 關聯機關과의 協調體制 構築
나. 資料分析 評價機能 強化
· 資料의 効率的 管理를 위한 業務電算化
· 有望進出 對象國에 對한 集中 研究
· 蒐集 資料의 體系的 分析 評價
다. 情報資料 迅速 傳播
· 研究報告書 發刊 및 配布
· 資料室의 効率的運用으로 對民情報傳達 强化
弘報活動의 强化로 國民의 海外進出意慾 鼓吹

附帶事業
1. '89事業目標

(單位 : 名)

事業別	目標
教育訓練	50,400
身體檢査	40,000
旅行事業	6,500

2. 推進計劃
· 語學教育 對象 範圍 擴大
海外進出者 語學教育 및 類似業體進出者 語學教育誘致
· 身體檢査 誘致擴大
海外就業者 및 關聯業體 身檢 擴大
海外進出者 出國手續 및 一般旅行者旅行手續誘致

……

끝으로 저희 海外開發公社 任職員 一同은 海外人力進出이 國際協力强化 國民의 職業性安定提高 國家·社會·經濟開發에 큰 기여를 한다는 사실을 깊이 명심해서 目標達成을 위해서 최선을 다할 것을 다짐드리며 報告를 모두 마치겠읍니다.

○委員長 金令培 다음은 韓國勞動研究院 裵茂基院長 나오셔서 現況報告해 주시기 바랍니다.

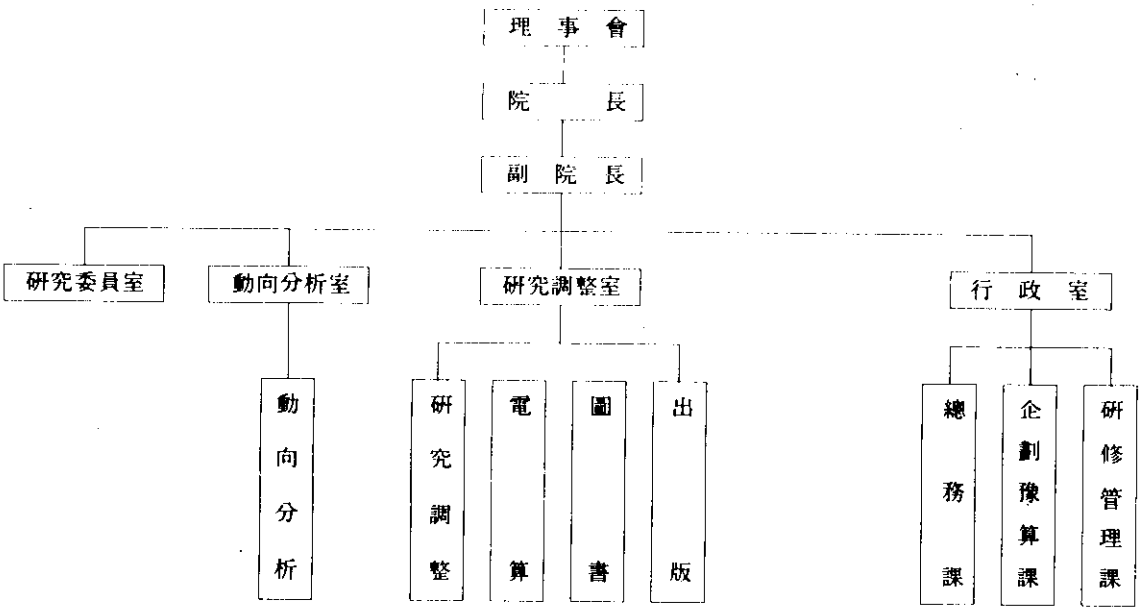
○韓國勞動研究院院長 裵茂基 韓國勞動研究院의 裵茂基院長입니다.
業務를 報告드리겠읍니다.

……

(報 告)
報告順序
目 次
Ⅰ. 一般現況
Ⅱ. '88研究事業計劃 및 推進狀況
Ⅲ. '89研究事業計劃
一般現況
1. 沿 革
88.4.11 : 設立準備委員會 開催
88.5.9 : 財團法人 設立許可
88.6.30 : 法人設立登記
88.2.25 : (財)韓國勞動研究院 開院
88.12.31 : 韓國勞動研究院法 公布
(法律 第4078號)
89.1.9 : (財)韓國勞動研究院의 모든 權利와 義務를 韓國勞動研究院이 承繼
89.2 : 韓國勞動研究院法에 의한 法人設立登記 推進
2. 設立目的
勞動關係 諸問題를 體系的으로 研究, 分析함으로써 合理的인 勞動政策 開發과 勞動問題에 관한 國民一般의 認識 提高에 寄與
3. 任 務
勞動關係 諸問題에 관한 調査, 研究와 政策代案의 開發
· 勞動에 관한 情報 및 資料의 蒐集, 發刊, 普及
· 勞動問題에 관한 다른 研究機關과의 共同研究
勞動關係 研究用役의 委託 및 受託
· 勞動에 관한 教育, 研修 및 弘報

4. 機構 및 定員

○機 構



○定 員

總計	院長	研究職 小計	副院長	先任研究委員	研究委員	主任研究員	研究員	研究助員	行政職 小計	1級	2級	3級	4級	5級
67	1	52	1	6	10	6	10	19	14	1	3	2	2	6

5. 任員 및 研究陣

○任 員

職位	姓名	勤務處 및 職位	備考
理社長	沈泰植	韓國勞動法學會 會長	選任
理事	裵茂基	韓國勞動研究院 院長	選任
理事	洪三憲	韓國勞動組合總聯盟 事務總長	當然
理事	李柱完	全國遞信勞動組合 委員長	選任
理事	金樂冀	全國聯合勞動組合聯盟 委員長	〃
理事	尹能善	韓國經營者總協會常任副社長	當然
理事	車相弼	大韓商工會議所 常勤副會長	選任
理事	韓在烈	中小企業協同組合中央會 諮問委員	選任
理事	金仁浩	經濟企劃院 經濟企劃局長	當然
理事	朴雲緖	商工部 產業政策局長	〃
理事	具然春	勞動部 勞政局長	〃
理事	徐相龍	西江大學校 經商大 敎授	選任

○研究陣(研究委員級 以上)

職位	姓名	年齡	最終學歷 및 學位	主要經歷
副院長	朴烜求	41	Minesota大 經濟學博士	KDI先任研究委員
研究委員	金兌基	32	Iowa大 經濟學博士	Iowa大 講師

職　位	姓　名	年齡	最終學歷 및 學位	主要經歷
〃	朴基性	30	Chicago大 經濟學博士	서울大 講師
〃	朴英凡	32	Cornell大 經濟學博士	KIET研究委員
〃	李銑	28	Hawaii大 經濟學博士	職業訓練院 首席研究員
〃	李光澤	40	Bremen大 法學博士	獨 Bremen大 勞動政治研究所 責任研究員
〃	李原德	37	Boston大 經濟學博士	忠南大 敎授
〃	崔榮起	36	Texas大 經濟學博士	

6. 歲出豫算

(單位：千원)

豫算科目 款	豫算科目 項	豫算費 '89豫算	豫算費 '88豫算	增減
計		1,794,374(100%)	828,165(100%)	966,209
Ⅰ. 人件費	小計	643,084(35.8%)	199,518(24.1%)	
	1. 給與	528,039	161,812	366,227
	2. 研究活動費	76,632	25,750	50,882
	3. 退職給與充當金	30,978	9,642	21,336
	4. 國民年金負擔金	7,435	2,314	5,121
Ⅱ. 研究事業費	小計	501,737(27.9%)	116,490(14.1%)	385,247
	1. 研究事業	385,944	113,490	272,454
	2. 研究關聯事業	115,793	3,000	112,793
Ⅲ. 經常運營費	小計	649,553(36.3%)	512,157(61.8%)	137,396
	1. 基本公課金	20,834	12,714	8,120
	2. 資產管理維持費	392,452	413,517	△21,065
	3. 一般運營費	145,798	66,470	79,328
	4. 福利厚生費	90,469	19,456	71,013

'88研究事業計劃 및 推進狀況

○ 研究課題

研究課題名	研究內容 및 推進實績	向後推進計劃
1. 勞動動向分析 李原德 朴基性 黃仁泰 外2名	· 「分期別 勞動動向分析」創刊號 發刊 主要內容은 國內勞動市場動向 및 展望과 國內勞使關係動向 및 展望 等 · 2月 「賃金關聯 統計資料集」 發刊	· 斷續事業 · 「分期別 勞動動向分析」 '89年度 第2卷 第1號를 3月中 發刊豫定
2. 賃金引上決定論理와 政策課題 (朴英凡)	· 賃金引上決定과 關聯된 諸般論理와 關聯變數의 指標解析上의 問題, 諸般變數間의 相互關係 등을 考察함으로써 賃金決定過程에서의 效率性 提高 · 海外資料蒐集을 위하여 海外出場 · 賃金交涉實態 Syurvey 完了 · 80年 以後 賃金動向 分析 · 2月中 政策協議會 開催(3回)	· Survey 資料分析 1月中 完了 · 初稿를 2月中

研究課題名	研究內容 및 推進實績	向後推進計劃
3. 團體交涉의 實態와 改善方案에 관한 研究 李 銑 金滉○ 金在源	· 主要業種別 團體交涉의 過程과 그 結果에 대한 實際調査를 基礎로 보다 効率的인 團體交涉이 推進되기 위한 交涉上의 改善方案 提示 · 企業體 設問調査(5個業種, 241個 企業體 勞使代表) · 關聯理論 및 外國實態 研究 · 2月中 政策協議會 開催(3回)	旬까지 完了 · 設問調査分析 · 主要爭点分析 및 研究諮問會議 開催
4. '87, '88勞使紛糾의 綜合研究 金兌基 李珏範등	· '87, '88年의 勞使紛糾의 全般的 樣相, 發生過程, 勞使紛糾의 進行過程 및 結果, 紛糾가 지니는 經濟·社會的 意味등에 관한 綜合 分析	· 89年 2月末報告書 完成
5. 紛爭調整制度 改善方案 金兌基 李永熙	· 實際調査를 통해 현행 紛爭調整制의 制度的 運營實態上의 諸般 問題點을 導出하고 改善方案을 檢討	· 89年 2月末 報告書 完成
6. 勞動組合 構造調査 研究 朴基性 朴德濟	· 勞總 및 產別聯盟을 中心으로 構造的 特性, 活動內譯, 運營實態 등을 面談 및 資料分析을 통해 調査研究하여 勞動問題 理解를 위한 基礎資料로 提供 · 勞總 및 產別聯盟의 關係者訪問 資料蒐集	· 89年 2月末 1次報告書 完成 · 89年 繼續事業으로 單位勞組의 構造調査 繼續
7. 勞動行政의 中·長期 發展方案研究 李 銑 朴世逸	· 產業化와 勞使關係與件變化에 따라 새로운 與件에 걸맞는 發展的인 勞動行政體制 驅逐을 위한 中·長期制度 改善方案 檢討 · 1次報告書 完成, 勞動部 提出	
8. 勞動法 改正 關聯研究 金亨培 尹性天 林鍾律	· 勞動組合法, 勞動再議調整法 등 集團的 勞使關係關聯法規中 改正 論議事項에 대한 學界의 意見을 檢討하고 政策協議會를 통해 各界의 意見收斂 · 政策協議會 開催(88. 9月) 및 報告書 發刊	
9. 最低賃金制 運營支援 研究 (朴英凡)	· 研究院 開院 以前에 88年 最低賃金審議會 運營이 大部分 終結되어 本格的인 支援業務는 없었음. · 分期別 勞動動向分析에 89年 最低賃金制에 대한 解說收錄	· 89년 事業으로 生計費 模型開發에 관한 研究課題 推進計劃
10. ILO條約과 國內勞動法 比較研究 (李興在)	· 主要 主題別로 ILO條約 및 國內 勞動法을 比較·分析함으로써 國際勞動基準과 現行 國內 勞動法과의 差異, 앞으로 ILO에의 加入에 對備하여 事前準備事項 등을 檢討	· 89年 3月中 完了
11. 勞動教育의 評價와 發展方案 研究 (金秀坤)	· 現行 勞動教育의 實態와 그 效果를 評價하고 勞使關係에 대한 國民의 認識提高와 勞使當事者의 關聯知識 補給擴散을 위한 方案 檢討	· 89年 3月中 完了

外部用役事業

研究課題名	研究內容 및 推進實績	向後推進計劃
1. 自動車工業勞使關係 現況과 課題 崔榮起 朴來榮外 3名	· 自動車産業의 重要度를 勘案하여 우리나라 自動車産業의 勞使關係 現況과 外國의 自動車工業 勞使關係 變遷史 등을 檢討 分析하여 앞으로 自動車工業 勞使關係, 賃金交涉의 發展을 위한 方案模索 · 自動車메이커 勞使關係 資料蒐集 · 美國, 日本, 獨逸 등 主要 自動車生産國 自動車工業 勞使關係, 賃金交涉, 變遷史 硏究	· 89年 2月末 報告書 完成
2. 勤勞福祉指標 測定에 관한 硏究 李原德 鄭進浩 外	· 雇傭, 賃金, 勞使關係 등 勤勞福祉 關聯 諸指標를 網羅하여 勤勞福祉指標를 開發하여 1970~87年 사이의 指標를 作成 · 1次 報告書 完成, 勞動部 提出	

'89硏究事業計劃

1. '89硏究事業 目標

勞動動向分析, 雇傭 및 人力開發, 賃金, 勤勞條件, 勞使關係, 勞動法制, 所得分配, 社會保障등의 7個部門과 特殊課題 部門으로 區分하여 總 25課題 硏究事業 推進

2. 部門別 硏究事業

가. 勞動動向分析

· 勞動動向分析과 展望

國內 및 海外의 雇傭, 賃金, 勞動時間, 勞動生産性등의 主要勞動市場變數와

勞動組合, 團體交涉, 勞使紛糾등 勞使關係 關聯事項을 體系的으로 分析하고 短期政策課題 論文을 分期別 勞動動向分析을 發刊

勞動關聯 데이타·베이스 構築

勞動關聯 主要指標開發 普及

勞使交涉과 勞動政策 開發의 基礎資料 提供

勞動市場 模型開發

計量模型의 開發을 통해 雇傭, 實業, 賃金등 勞動關聯 主要變數의 豫測力 提高

勤勞福祉指標 開發

勤勞福祉 推移 分析을 통한 政策樹立 基礎資料 提供

나. 雇傭 및 人力開發

勞動市場의 中·長期 變化展望과 政策課題

勞動供給, 雇傭構造등의 勞動市場與件變化를 中·長期 視覺에서 展望하여 政策課題로 提示

다. 賃金 및 勤勞條件

· 賃金構造實態 分析

賃金構造를 業種別 職種別등의 諸般視覺에서 分析하여 賃金構造 實態에 대한 理解提高

賃金體系 및 支拂制度의 實態調査 硏究

企業의 賃金慣行의 實態分析과 制度改善을 위한 代案을 提示

勞動時間의 實態와 政策課題

勞動時間의 現況 檢討 및 長時間勞動의 經濟的, 法制的 背景과 外國의 勞動時間 등을 分析後 勞動時間에 관한政策課題 導出

企業福祉制度의 實態와 課題

企業內 福祉制度에 대한 勤勞者의 要求內容을 檢討하여 追後 企業內 福祉制度 發展을 위한 政策課題導出

最低賃金制의 影響에 관한 硏究

最低賃金制의 効果를 賃金, 雇傭등 諸部門의 實査를 통해 分析하여 最低賃金制가 運用되어야할 方向을 檢討

生計費 模型開發 硏究

生計費 推定 結果를 提示하여 賃金交涉의 關聯 資料로 活用

라. 勞使關係

○團體協約 分析研究

業種別 團體協約의 類型을 分類 提示

諸外國의 團體協約의 內容과 比較 檢討함으로써 團體協約에관한 廣範圍한 基礎資料 提示

○勞動組合의 構造와 實態에 관한 研究

- 單位勞動組合의 運營實態, 產別聯盟 및 中央組職과의 實質的 關係등을 檢討하여 勞使關係의 現實把握을 위한 基礎資料로 提供

○罷業의 經濟的 分析

罷業의 實態, 期間, 發生要因을 事例調査·分析함으로써 破業으로 因한 社會的 費用 減少를 위한 諸般方案을 導出

○公共部門의 勞使關係 實態와 政策課題

公共部門의 勞動運動의 擴大와 勞使關係의 特殊性을 檢討하고 그 實態를 分析

○運輸產業의 勞使關係 實態와 課題

勞使紛糾가 多發인 運輸產業(버스·택시)에서의 勞使關係를 長期的인 視覺에서 安定化 시키기 위한 諸般政策課題 提示

마. 勞動法·制度

○勤勞基準法研究

勤勞基準法의 諸規定의 法理的 解釋 및 規定의 執行이 勞動市場의 慣行과 勞使關係 變化에 符合될 수 있수 하기 위한 代案 提示

○經營參加制度에 관한 研究

經營參加制度가 우리의 勞使關係 與件에 보다 効率的으로 收容될 수 있는 方案 檢討

○紛爭調整制度에 관한 研究

民間部門 및 公共部門의 利益紛爭, 權利紛爭등에 대한 類型別 代案과 制度的 整備方案을 摸索함으로써 制度改善 方案을 提示

○不當勞動行爲制度 研究

不當勞動行爲의 最近趨勢 및 類型分類, 運營實態등

○爭議行爲의 範圍에 관한 研究

爭議行爲의 對象, 限界, 正當性과 團體行動權의 行使와 制限에 관한 法理的 檢討

바. 所得分配 및 社會保障

○限界賃金 勤勞者의 家計經濟 分析

低賃金階層 勤勞者의 生活實態와 消費構造등 家計經濟의 現實과 時系列變化에 대한 檢討分析

○雇傭保險制度의 國際比較와 課題

主要國의 失業 또는 雇傭保險制度의 實態, 運營上의 問題등을 抽出하여 追後 雇傭保險制度의 導入에 對備

사. 特殊課題

○勞使關係 事例研究

○日本의 勞使關係 發展史 研究

○勞使關係 國民意識 調査研究

○勞動統計의 實態와 改善方案 研究

3. 研究關聯事業

○勞使關係 高位指導者 研修過程 開發

目 的：勞使關係 一翼을 擔當할 專門家를 養成

- 對 象：勞組指導者, 企業의 高位幹部, 關聯高級公務員등

- 期 間：5個月間(夜間)

○學術 및 情報交流

- 國內勞動關聯 學術團體 支援과 協力體制 構築

- 院外 人士 招聘 세미나 開催：20回

勞動關聯 國際會議 參加：10回

- 海外勞動關聯 專門研究人士 招請：5回

○政策協議會 開催：10回

賃金交涉에 관한 討論會：3回(89, 2月中)

· 第1主題：'89賃金交涉 展望과 課題

· 第2主題：團體交涉이 實態와 課題

○飜譯 및 資料發刊

海外勞使關係 資料飜譯：日本外 1種

賃金關聯 統計資料集：1回(89,2月發刊)

○研究課題物 出版普及

研究結果를 廣範圍하게 普及

· 分期別 勞動動向分析 및 學術誌, 韓國勞動研究등 定期刊行物 및 各種 報告書와 海外 主要 勞使關係資料 飜譯시리즈등 보급예정

4. 其他 研究院 運營

㉮ 研究陣 補強

博士級 專門研究陣 新規採用 豫定：5名

勞動經濟 및 勞動法 分野外에 產業社會學, 勞使關係論, 社會保障論등 關聯分野 專攻으로 歐羅巴, 日本등에의 學位 取得者 選別 採用

㉯ 研究施設確保

研究陣의 充員에 따른 廳舍賃借面積 擴充：561→700坪

勞動關聯 圖書資料의 蒐集 體系化로 勞動關聯 圖書資料의 國內 中心機關으로 育成

……

이상으로 저희 韓國勞動研究院의 業務를 報告 드리겠읍니다.

○委員長 金令培 처음 탄생이 되어서 여쭤볼 것이 있읍니다. 이것이 理事會가 있지요? 理事會 기능은 어디까지 합니까?

○韓國勞動研究院院長 裵茂基 理事會 기능은 定款上에 나와 있읍니다마는 중요한 事業計劃의 承認이라든지 院長의 選任이라든지 豫算決算의 承認이라든지 이런 중요한 일들을 하고 있읍니다.

○委員長 金令培 알고 싶은 것은 研究委員室에서 研究結果에 대한 承認機能까지 갖습니까?

○韓國勞動研究院院長 裵茂基 그런 것은 없읍니다. 研究結果는 저희들이 원래 예상했던 여러가지 단행본이라든지 기타 간단한 형태의 報告書라든지 이런 형태로 저희들이 獨自的으로 발표하도록 되어 있읍니다.

○委員長 金令培 오로지 研究委員의 自主性에 의해서 결과하는 것이지요. 그것은 확실히 해야 되겠읍니다.

그리고 지금 報告하시는 가운데에 發刊된 것 또는 발표된 것 여러가지가 있었읍니다. 그런데 이것은 여러 委員님들의 立法活動에 좋은 參考資料가 되어야 되지 않느냐 이런 생각이 됩니다.

他委員會에서도 有關關聯 研究機關에서는 研究結果 발표가 되면 各 委員들에게 한부씩 다 줍니다.

그렇기 때문에 勞動研究院에서도 그런 결과가 나오면 勞動委員會 각 委員들에게 한부씩 주는 이런 편의를 제공해 주시기 바랍니다.

○韓國勞動研究院院長 裵茂基 지금까지 나온 것은 그렇게 했읍니다마는 앞으로 틀림없이 그렇게 하겠읍니다.

○委員長 金令培 그러면 이것으로 韓國勞動研究院의 現況報告를 마치겠읍니다.

이것으로 오늘 議事日程을 모두 끝냈읍니다. 오늘 會議는 이것으로 마치고자 합니다.

散會를 宣布합니다.

(17時43分 散會)

○出席委員

金令培	金東仁	南載熙
盧仁煥	安瓚熙	李康熙
李台燮	鄭宗澤	李相洙
李海瓚	韓光玉	盧武鉉
柳昇珪	金炳龍	金鎔采

○委員아닌出席議員

朴英淑 梁慶子 李秉禧
李喆鎔

○出席專門委員및立法審議官

專門委員	卓英鎭
立法審議官	宋芳燮

○出席國務委員

勞動部長官	張永喆

○出席政府委員

勞動部

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	金齊憲
職業訓練局長	禹誠
勞動保險局長	姜斤熙
產業安全局長	尹錫春

○其他參席者

韓國職業訓練管理公團 理事長	李憲琦
韓國產業安全公團 理事長	鄭東喆
勤勞福祉公社 社長	沈大燮
韓國海外開發公社 社長	金潤壽

韓國勞動研究院 院長 裵 茂 基

【報告事項】

○議案回附

勞動組合法中改正法律案

勞動爭議調整法中改正法律案

勤勞基準法中改正法律案

勞動委員會法中改正法律案

(이상 4件 1月25日 金炳龍議員外 34人 發議)

이상 4件 1月30日字 回附됨.

○請願回附

産業災害補償保險法改正에관한請願

(1月27日 서울特別市永登浦區汝矣島洞 35 韓國勞動組合總聯盟 委員長 박종근으로부터 柳昇珪議員의 紹介로 提出)

要 旨

1. 國家經濟發展에 크게 貢獻해 온 産業災害者와 그 家族들은 人間의 尊嚴性과 最低生活을 保障받을 수 있도록 産業災害補償 給與의 大幅的인 引上등 産業災害補償保險法을 改正해 주기 바람.

2. 우리 나라의 産業化 過程에서 各種 有害有毒性 物質의 使用으로 産業災害者와 職業病 患者는 每年 增加하고 있어 産業災害의 豫防과 補償對策 樹立이 무엇보다 시급한 課題일 뿐 아니라 現行 補償額이 너무 낮아 産業災害勤勞者들이 正當한 補償을 받기 위해 대부분 民事訴訟을 提起하고 있는 實情이므로 産業災害補償 給與를 大幅 引上하는 등 産業災害補償保險法을 改正해 주기 바라는 請願임.

1月31日字 回附됨.