

서울특별시 근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정
지원에 관한 조례안

검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제592호
- 나. 제출자 : 권미경 의원 외 10명 찬성
- 다. 제출일자 : 2015년 6월 24일
- 라. 회부일자 : 2015년 8월 18일

2. 제안이유

- 근로청소년의 권익을 보호하고 서울특별시 관내의 청소년 고용 우수업체를 선정하여 근로청소년이 안심하고 일할 수 있도록 근로기본권 등을 보장하려는 것임. 지원사항을 조례로 규정하여 도시제조업을 활성화하고자 함.

3. 주요내용

- 근로청소년의 권익보호를 위한 기본원칙을 제시함(안 제2조).
- 서울특별시 및 사용자에게 근로청소년 보호를 위한 책무를 부과함(안 제5조 내지 제7조).

- 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회를 구성하여 우수업체 추천 및 선정절차를 거쳐 포상하도록 함(안 제8조 및 제10조).
- 「근로기준법」 등 위반사항에 대한 상담과 피해신고 접수에 필요한 지원을 할 수 있도록 함(안 제11조)

4. 검토의견(수석전문위원 윤병국)

가. 조례안의 개요

- 본 조례안은 19세 미만의 근로를 제공하는 청소년에 대한 권익을 보호하기 위하여 상담 및 피해신고 접수에 대한 지원, 긴급지원 등을 규정하고 근로기준 등을 준수하는 관내의 근로 청소년 고용업체를 선정하여 근로청소년 인권 보장을 장려하기 위하여 제안되었음.

나. 근로청소년 관련 현황과 문제점

- 우리나라의 15세 이상 24세 이하인 청소년 취업자는 150만 2천명이며(2013년 기준), 청소년 취업자 중 15세에서 19세의 비율이 2012년 15.6%에서 2013년 14.9%로 감소하였음.

<청소년 경제활동참가율 현황>1)

(단위 : 천명, %)

구분	2010	구성비	2011	구성비	2012	구성비	2013	구성비
15세~24세	1,375	100	1,387	100	1,479	100	1,502	100
15세~19세	201	14.8	227	16.4	230	15.6	224	14.9
20세~24세	1,171	85.2	1,160	83.6	1,249	84.4	1,278	85.1

- 2013년 청소년 근로자의 월 평균임금은 정액 및 초과급여를 기준으로 19세 이하가 139만 8천원이며, 최근 임금증감률을

1) 2014년 청소년백서, 여성가족부

살펴보면 국제금융위기의 영향으로 명목임금이 감소하였다가 2011년부터 상승하는 것을 볼 수 있는데 19세 이하의 근로 조건이 외부환경의 영향에 더 취약하다는 것을 알 수 있음.

<청소년 근로자의 연령별 임금수준 현황>2)

(단위 : 천명, %)

연도	임금수준		증감률	
	19세 이하	20~24세	19세 이하	20~24세
2010	1,022	1,427	-7.6	3.3
2011	1,267	1,575	24.0	10.4
2012	1,363	1,618	7.6	2.7
2013	1,398	1,672	2.6	3.3

- 19세 이하의 청소년근로자의 월평균 근로일수(휴일근로일수 포함)는 19.7일이며, 월평균 근로시간은 165.6시간으로 장기근로관행 축소를 위한 정부정책의 영향과 저성장세 지속의 영향으로 월평균 근로일수와 근로시간은 감소하고 있음.

<청소년근로자 월평균 근로일수 및 근로시간>3)

(단위 : 일, 시간)

연도	월평균 근로일수			월평균 근로시간		
	전체	19세 이하	20~24세	전체	19세 이하	20~24세
2010	22.5	19.8	22.5	198.8	163.5	189.9
2011	22.2	20.7	22.1	189.3	172.6	187.9
2012	21.4	20.1	21.3	182.3	170.5	181.6
2013	20.7	19.7	20.8	175.3	165.6	176.3

- 청소년의 아르바이트의 경우 임시직이라는 특성상 그 현황과

2) 2014년 청소년백서, 여성가족부

3) 2014년 청소년백서, 여성가족부

실태를 명확히 파악할 수 있는 자료가 없는데, ‘2014년 청소년종합실태 조사’⁴⁾에 따르면 13세에서 24세의 청소년 중 아르바이트경험이 있는 경우가 31.2%임.

<청소년 아르바이트 경험 직종 현황>

직종	식당	옷가게	사무 업무	포장	PC방	전단지	건설	신문	기타
비중	46.3%	9%	8.4%	4.6%	4.4%	3%	2.4%	0.9%	21%

다. 조례의 적용 범위(안 제3조, 안 제4조)

- 제정안에 따르면 근로청소년은 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 19세 미만의 청소년임(안 제3조).
- 조례의 적용대상인 근로청소년은 서울시에 주소 또는 거소를 두고 있거나(안 제4조 제1호), 서울시의 사업장에서 근로를 제공하는 경우일 것을 요건으로 함(안 제4조 제2호).

라. 근로청소년의 보호에 관한 책무(안 제5조~안 제7조)

- 시장에게 청소년에 대하여 적절한 근로환경에서의 근로할 수 있도록 하고, 학업에 지장이 없고 신체발육에 장애를 주지 않는 근로조건을 제공하도록 하는 안 제5조와 사용자에게 근로청소년에 대한 인격적 대우 등의 책무를 부여하는 안 제7조는 「근로기준법」의 규정과 취지를 고려하면 타당함.

4) 여성가족부, 2015년

- 「근로기준법」은 사용자에게 근로조건의 준수(제5조), 강제근로의 금지(제6조) 등을 규정하고 있으며, 청소년의 보호를 위하여 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용 금지(제65조), 근로시간의 제한(제69조), 야간근로와 휴일근로의 제한(제70조) 등의 규정을 두고 있음.
- 또한 근로청소년의 근로 조건 등의 보장과 개선을 위하여 중앙정부 및 공공기관 등에 협력과 지방고용노동청 등에 자문을 요청할 수 있도록 하는 안 제6조는 민관협력을 위하여 필요한 규정으로 생각됨.

마. 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회(안 제8조, 안 제10조)

- 제정안은 근로청소년 고용 우수업체의 선정과 포상을 위하여 ‘근로청소년 고용 우수업체 추천위원회’(이하 ‘위원회’라 함)를 두도록 하고 있음(안 제8조).
- 또한 위원회의 위원은 지방고용노동청, 서울시 교육청, 공인노무사회, 민간 취업알선기관 등의 추천을 받아 10인 이내의 위원으로 구성되며, 근로청소년 고용 우수업체의 추천을 통해 표창을 수여하도록 규정하고 있음(안 제10조).
- 위원회는 다양한 시민과 전문가의 참여를 통하여 대표성과 민주성을 제고하고 건전한 견제와 균형이라는 지방자치의 원리에

따라 행정의 투명성과 공정성을 확보할 수 있는 장점이 있음.

- 이에 대해 서울시는 지방의회가 조례 제정권을 가지고 있고 자문기관인 위원회의 결정이 행정청을 기속하지 않는 점을 고려할 때 견제와 균형의 범위 내에서 판단하자면, 의원 발의 조례에 의한 위원회 설치에 임의 규정(~둘 수 있다)으로 규정하는 것이 바람직하다는 주장을 하고 있음.
- 또한 위원회가 근로청소년 고용 우수업체의 선정이라는 단순한 기능을 수행하고 있으며, 연 1회 정도 개최가 예상되는 점을 고려하여 비상설위원회로 규정할 것으로 요청하고 있음.
- 그리고 민간 취업알선기관의 경우에 심사대상 업체와 이해관계가 있을 수 있다는 점을 감안하여 위원의 대상에서 배제할 필요가 있다고 주장하고 있음.

바. 근로청소년 고용 피해 사례 분석 등(안 제9조)

- 한편 조례안에서는 시장에게 근로청소년 고용 관련 피해사례를 2년마다 분석·연구하고 그 결과를 근로청소년 고용 우수업체 선정 및 관련 정책에 반영하도록 규정하고 있음(안 제9조).
- 이는 현실적으로 근로청소년 중 아르바이트 청소년이 고용과정에 겪는 부당한 처우 등에 대한 상세한 조사 결과가 없으므로 이에 대한 분석과 연구가 필요한 상황이며, 그 결과를 관련 사

업과 정책에 반영하는 것은 바람직함.

사. 상담 및 피해신고 접수 지원(안 제11조)

- 제정안은 노동관계 법령 위반 사항에 대한 상담과 관련 기관에 피해신고를 접수하는 경우에 필요한 행정적 지원을 하도록 하고 있음.
- 근로청소년의 경우 부당한 처우와 구제방안 등에 대하여 인지도 낮은 편이어서 이에 대한 적극적인 홍보와 지원이 필요하다는 점에서 긍정적으로 판단됨.
 - ‘2014 서울시 아르바이트 실태조사(신촌·홍대 지역)’에 따르면 아르바이트 청년들이 노동권익 기관에 대한 인지도가 저조하며 (모름 58.1%), 연령이 어리고 근무환경이 열악할수록 인지도가 낮음.

아. 긴급지원(안 제12조)

- 제정안은 근로청소년의 피해내용이 구체적으로 확인되고 소송 등으로 임금지급이 지연되어 생계 곤란 등으로 긴급한 구호가 필요한 경우에 예산의 범위에서 지원을 하도록 함.
- 서울시는 안 제12조에 대하여 임금 체불에 대한 구제방안으로 현재 소액체당금 제도가 존재하며, 시의 예산으로 체불임금을 지급하는 것은 예산부담, 형평성, 사업주와 근로청소년간의 담합으로 인한 부정 수령 등의 문제가 발생할 수 있다는 의견을 제시

하였음.

- 현재 고용노동부는 임금이 체불된 근로자에게 사업주를 대신하여 임금을 지급하고(최대 300만원), 사업주에게 체불임금을 청구하는 소액체당금 제도를 '15년 7월부터 시행하고 있음.

<소액체당금 제도 개요>

- 「임금채권보장법」 제7조 및 제8조에 의한 근로자의 생활안정을 위하여 임금체불의 고충을 구제하기 위한 제도로 고용노동부 장관이 사업주를 대신하여 근로자에게 체불임금을 지급하고 근로자를 대위하여 사업주에게 체불임금을 청구할 수 있음
 - ※ 기존에는 지급대상을 파산·도산기업 퇴직근로자로 한정하였으나 도산하지 않은 기업 퇴직근로자에 대하여 최우선 변제금액 범위에서 300만원까지 지급('15.7.1시행)
- 임금채권보장기금을 기초로 재원을 마련 운영 중이며 구상권 행사후 사업주 파산 등으로 회수가 불가능할 경우 근로자에게 우선 지급한 체당금을 회수하지 않고 사회보장성에 근거 결손처분 가능
 - ※ 관련근거 : 임금채권보장법
 - ※ 지원예산 : 임금채권보장기금(사업주 부담)
 - ※ 소관기관 : 고용노동부(지방고용노동관서), 대한법률구조공단, 근로복지공단
 - ※ 지급대상 : 상시근로자 1명이상, 6개월이상 사업장에서 근무 후 퇴직한 근로자
 - ※ 기본취지 : 근로자가 사업주대상 소송제기 후 미지급 임금을 지급하라는 확정 종국 판결 등이 있는 경우 확정 판결일로부터 1년 이내 청구 시 지급

- 한편, 소액체당금제도와 별개로 주민복지 차원에서 근로청소년에게 긴급지원을 하는 것은 법적으로 가능함. 다만 금전 등 현물지원에 따른 부정 수령 등으로 인한 도덕적 해이가 발생할 수 있으며, 긴급지원은 생계곤란 등 위기사항에 금전 등을 지원하는 최후의 지원 수단으로 지원대상과 지원절차 등을 명확하게 할 필요가 있음.
- 긴급지원을 관한 법률로는 「국민기초생활 보장법」 과 「긴급복

「지지원법」 등이 있으며 지원대상을 명확하게 정하고 있음.

	「국민기초생활 보장법」	「긴급복지지원법」
	부양의무자가 부양능력이 없는 경우	생계유지 등이 곤란하게 된 경우
지원 대상	<ol style="list-style-type: none"> 1. 부양의무자가 「병역법」에 따라 징집되거나 소집된 경우 2. 부양의무자가 「해외이주법」 제2조의 해외이주자에 해당하는 경우 3. 부양의무자가 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 및 「치료감호법」 등에 따른 교도소, 구치소, 치료감호시설 등에 수용 중인 경우 4. 부양의무자에 대하여 실종신고 절차가 진행 중인 경우 5. 부양의무자가 제32조의 보장시설에서 급여를 받고 있는 경우 6. 부양의무자의 가출 또는 행방불명으로 경찰서 등 행정관청에 신고된 후 1개월이 지났거나 가출 또는 행방불명 사실을 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 "시장·군수·구청장"이라 한다)이 확인한 경우 7. 부양의무자가 부양을 기피하거나 거부하는 경우 8. 그 밖에 부양을 받을 수 없는 것으로 보건복지부장관이 정하는 경우 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 주소득자(主所得者)가 사망, 가출, 행방불명, 구금시설에 수용되는 등의 사유로 소득을 상실한 경우 2. 중한 질병 또는 부상을 당한 경우 3. 가구구성원으로부터 방임(放任) 또는 유기(遺棄)되거나 학대 등을 당한 경우 4. 가정폭력을 당하여 가구구성원과 함께 원만한 가정생활을 하기 곤란하거나 가구구성원으로부터 성폭력을 당한 경우 5. 화재 등으로 인하여 거주하는 주택 또는 건물에서 생활하기 곤란하게 된 경우 6. 보건복지부령으로 정하는 기준에 따라 지방자치단체의 조례로 정한 사유가 발생한 경우 7. 그 밖에 보건복지부장관이 정하여 고시하는 사유가 발생한 경우

차. 종합의견

- 내수침체, 고용없는 성장 등으로 청년층(15세~29세)의 실업률이

지속적인 오름 추세에 있으며, 취업에 성공한 청년들도 다수가 정규직인 아닌 인턴, 비정규직 등으로 고용의 질의 낮아져 사회적으로 문제가 되고 있음.

- 불안정한 고용환경 속에서 근로자의 권리 등이 침해되는 사례가 증가하고 있으며, 특히 19세 미만의 청소년은 아직 성장기에 있고, 학생인 점을 감안할 때 더욱 적극적인 보호와 지원이 필요하다는 측면에서 제정안의 제정취지는 타당한 것으로 보임.
- 다만, 위원회의 설치를 강행규정을 정한 안 제8조와 긴급지원에 관한 안 제12조에 대해서 심도 있는 입법 정책적 판단이 요구됨.
- 또한 현재 청년정책담당관에 시행 중인 ‘아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 사업’ 등의 사업과 조례상의 사업이 대상과 내용이 일부 유사하거나 중복되어 조례 제정 이후에 효율적인 예산편성과 사업 수행을 위하여 명확한 업무 분장이 필요함.
 - 청년정책담당관의 지원사업 대상자는 15세 이상 29세 미만인 청년으로 본 조례에서 규정하고 있는 19세 미만인 근로청소년과 사실상 대상이 중복되고 있음.

<참고자료>

「서울특별시 근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정지원에 관한 조례」

의원발의 제정조례안 검토보고

권미경 의원(기경위, 새정치민주연합)이 대표 발의한 「근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정 지원 등에 관한 조례안」에 대한 검토 보고임

□ 제정조례안 개요

- 조 례 명 : 서울특별시 근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정 지원에 관한 조례
- 발의의원 : 권미경 의원(기경위, 새정치민주연합, 비례대표) 대표 발의
- 발 의 일 : 2015. 6. 24
- 처리일정 : 제263회 임시회 기경위 상정예정('15.9.15)
- 제안이유
 - 근로청소년의 권익을 보호하고 서울특별시 관내의 청소년 고용 우수 업체를 선정하여 근로청소년이 안심하고 일할 수 있도록 근로 기본권 등을 보장하려는 것임
- 주요내용
 - 근로청소년의 권익보호를 위한 기본원칙을 제시함(안 제2조)
 - 서울특별시 및 사용자에게 근로청소년 보호를 위한 책무를 부과함(안 제5조 내지 제7조)
 - 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회를 구성하여 우수업체 추천 및 선정절차를 거쳐 포상하도록 함(안 제8조 및 제10조)
 - 「근로기준법」 등 위반사항에 대한 상담과 피해신고 접수에 필요

한 지원을 할 수 있도록 함(안 제11조)

- 근로청소년의 피해내용이 확인되고 임금지급이 지연되어 긴급히 필요하다고 판단되는 경우 예산을 지원 할 수 있도록 함(안 12조)

□ 제정조례안 검토의견 : 수정 가결

- 본 의원발의 제정조례안은 근로청소년의 권익을 보호하고 서울특별시 관내의 고용 우수업체를 선정하여 근로청소년이 안심하고 일할 수 있도록 근로기본권 등을 보장하고자 하는 사안으로, 노동 취약계층인 근로청소년 권익보호를 위한 정책기반 마련에 기여할 것으로 판단됨
- 다만, 동 제정조례안에서 규정하고 있는 사항 중 위원회 설치, 지연된 임금에 대한 선 지원 등에 대하여 다음과 같은 이견이 있음

□ 주요 쟁점사항 검토

① 위원회 설치, 운영관련

○ 제정내용

제8조(근로청소년 고용 우수업체 추천위원회) ① 시장은 관내의 근로청소년 고용 우수업체를 선정, 포상하기 위하여 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회(이하 '위원회'라 한다)를 둔다.

② 위원회는 지방고용노동청, 서울특별시 교육청, 공인노무사회, 민간 취업알선기관, 청소년단체 등의 추천을 받은 10명 이내의 위원으로 구성한다.

○ 검토의견

- 위원회 설치는 시장의 고유권한(조직 편성권)에 속하는 사항임
- 지방자치법상 지방자치단체의 집행기관과 지방의회는 서로 분리되

어 각기 그 고유권한을 행사하되 상호 견제의 범위 내에서 상대방의 권한 행사에 대한 관여가 허용되나,

- 지방의회는 집행기관의 고유권한에 속하는 사항의 행사에 관하여는 견제의 범위 내에서 소극적·사후적으로 개입할 수 있을 뿐 사전에 적극적으로 개입하는 것은 허용되지 않음(대법원 2009추53 판결)
- 다만, 지방의회는 조례 제정권을 가지고 있고 자문기관인 위원회의 결정이 행정청을 기속하지 않는 점을 고려할 때 견제와 균형의 범위 내에서 판단할 것으로, 의원 발의 조례에 의한 위원회 설치의 임의 규정(~할 수 있다)으로 규정하는 것이 바람직 함

(근거 : 서울시 위원회 설치운영 지침)

- 또한, 제정조례안에서 규정하는 위원회의 기능은 근로청소년 고용 우수업체 선정을 위한 비교적 단순기능을 수행하고 연 1회 정도 개최가 예상되는 점, 위원으로 참석하는 민간 취업알선기관의 경우 심사대상 업체와 특정 이해관계에 있을 수 있는 점(제척 사유 해당) 등을 고려하여, 위원 구성에 민간 취업알선기관의 위원 위촉은 배제하고 상설 위원회가 아닌 비상설 위원회로 규정

※ 상 설 위원회 : 위촉된 위원이 일정기간 활동하는(임기를 정한) 상설 자문기구

비상설 위원회 : 안전발생시 구성하여 회의개최하고 회의종료와 동시에 해촉됨

○ 수정의견

제8조(근로청소년 고용 우수업체 추천위원회) ① 시장은 관내의 근로청소년 고용 우수업체를 선정, 포상하기 위하여 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회(이하 '위원회'라 한다)를 **둘 수 있다.**

② 위원회는 지방고용노동청, 서울특별시 교육청, 공인노무사회, **민간 취업알선 기관**, 청소년 단체 등의 추천을 받은 10명 이내의 위원으로 구성한다.

다만, 위원회는 회의 개최가 필요할 때마다 구성·운영하고, 회의 종료와 함께 자동 해산된다.

② 근로청소년에 대한 지연되고 있는 임금 지원

○ 제정내용

제12조(긴급 지원) 시장은 근로청소년의 피해내용이 구체적으로 확인되고 소송 등으로 임금지급이 지연되어 긴급히 필요하다고 판단되는 경우 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

○ 검토의견

1. 사업주의 임금체불을 서울시 예산으로 일방 지원하는 것과 관련

- ① 현재 고용노동부에서 제정조례안과 동일한 취지로 시행중인 「소액체당금제도」는 소요재원이 임금체불의 원인 제공자인 사업주가 부담하는 「임금채권보장기금」으로 운용되고 있는 바,

【 고용노동부 소액체당금 제도 개요 】

- 시행시기 : 2015. 7. 1
- 관련근거 : 임금채권보장법
- 소요재원 : 임금채권보장기금(사업주 부담)
- 운영목적 : 근로자의 생활안정을 위하여 임금체불의 고충을 구제하기 위한 제도로 고용노동부 장관이 사업주를 대신하여 근로자에게 체불임금을 지급
- 지급대상 : 상시근로자 1명이상, 6개월이상 사업장에서 근무 후 퇴직한 근로자
- 절차 : 근로자가 사업주대상 소송제기(대한법률구조공단) 후 미지급 임금을 지급하라는 확정판결 등이 있는 경우 판결일로부터 1년 이내 청구 시 지급(근로복지공단)

- ② 사업주 부담이 아닌 서울시가 예산으로 사업주를 대신하여 체불임금을 지급하는 것은 정당성, 공정성, 형평성 등의 문제로 인하여 시민의 호응을 얻기 힘들 뿐만 아니라, 특히 일반적인 국민 정서에 반하는 정책이 될 것임
- ③ 최근 과중한 예산부담과 형평성 문제제기 등 보편적 복지에 대한 논란이 가중되고 있는 시점에 사업주의 귀책사유가 명백한 사안에

대하여 사업주에게 부담을 지우지 않고 시에서 예산으로 해결하려는 정책은 자칫 또다른 퍼주기식 복지라는 비난에 직면할 우려가 있음

※ 최근 보편적 복지 논란(예시)

- 영유아 전면무상보육 후퇴, 호도·장수수당 폐지 추진, 복지 구조조정 논란 등

④ 설령, 이를 예산으로 지원한다고 가정하더라도

사업주가 의도적으로 임금체불을 조장하거나, 사업주와 근로청소년 간 담합에 의한 부정 수령 등 이 제도를 악용할 소지도 있음 (도덕적 해이)

2. 고용노동부 「소액체당금제도」와 연계 관련

① 「소액체당금제도」라는 동일한 취지의 제도가 고용노동부에서 금년 7.1일부터 시행되고 있음에도 불구하고 서울시가 중간에 참여하여 중복적인 제도를 운영하는 것에 대하여 고용노동부는 반대 입장임

- 반대이유 : 근로자에게 서울시가 생색내고 재원은 고용노동부 기금 사용 등

② 소액체당금제도는 근로자가 사업주를 대상으로 소송제기(대한법률구조공단 무료법률구조지원)후 미지급 임금을 지급하라는 확정판결이 있는 경우, 확정판결일로 부터 1년 이내 청구 시 지급하고 있는 바,

서울시가 이 제도에 참여할 수 있는 부분은 확정판결 전에 체불 임금을 선 지원하고 이후 서울시가 임금청구의 당사자로서 직접 소송 등을 통하여 사업주한테 구상권을 행사한다는 것이나 이 방법은 다음과 같은 문제가 있음

- 서울시가 임금청구권을 근로자로부터 양수하거나 변제자의 대위로
서 직접소송이 불가하고,
- 체불임금소송에서 서울시가 대한법률구조공단의 무료법률구조를
요청할 수 있는 법적 근거가 없으며,
- 확정판결을 받더라도 고용노동부로부터 서울시가 선 지급한 체당
금을 직접 받을 수 없음
- 근로자 입장에서는 서울시에서 선 지급받은 지원금을 추후 고용노
동부(근로복지공단 수행)로부터 체당금 수령 시 상환하지 않을
수 있는 등 이중지급으로 인한 회수의 어려움 등 문제가 예상됨

3. 대책 및 향후 추진계획

- 단편적이고 임시방편적인 미봉책 수준의 접근이 아닌 임금체불을
근절할 수 있는 방향으로 정책대안 마련이 필요하고,
- 향후 고용노동부와 긴밀히 협의하여 임금체불 근절을 위한 근본적인
제도개선 및 법령 제·개정 논의 추진
- 수정의견 : 제12조 삭제

향후계획

- 발의 의원에게 집행부 의견 설명