

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938 032-524-7574	전남서남	061-462-7177
남동공단	070-4756-0119	대구	053-584-2286
경기	031-251-7095	대구 서서공단	053-585-6200
안산/시흥	031-491-7097	포항	054-278-1339
서울	02-2636-2148	녹산공단	051-941-8211
서울 구로/금천/관악/동작	02-867-2260	창원공단	0899-2090
서울 성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572	부산/양산	051-637-7433
의정부/양주/파주	031-866-8489	정관공단(동부산)	051-727-8977
광주	062-453-4012	사상공단	051-637-7466
		대전충북	043-236-5077

해지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2017년 12월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

2면 기획 / 최저임금 이해와 꿈수 대응

3면 만화 / 노동조합에 노크하세요

4면 노동자 건강권 / 고용허가제 폐지

5면 이주노동자 / 녹산 · 용원공단지역 이주노동자캠프 참가기

6면 알면 당하지 않는 노동법

7면 금속노조는 내 친구 / 서울 · 충남 · 포항 신규 가입 사업장

8면 금속노조 가입하자 / 현대위아 안산, 현대모비스 화성 노동자들

최저임금은 올랐는데 임금총액은 안 오른다고?

사용자들, 2018년 최저임금 결정 이후 최저임금 편법 적용 시도

문재인 대통령은 대선 당시 2020년까지 최저임금 1만 원 실현을 공약으로 내세웠다. 최저임금위원회는 2018년 최저임금을 시급 7,530원으로 결정했다. 2017년 대비 16.4% 올랐다. 2001년 이후 최대 인상 폭이다.

중소영세사업장 노동자들은 내년 임금인상 기대에 부풀어있다. 사용자들은 노동자들의 기대를 짓밟고, 최저임금 인상을 무력화하는 각종 탈법을 감행하고 있다. ▲기존 상여금 일부, 전부 기본급 전환 ▲식대, 교통비 등 복리후생비 최저임금 포함 등이 대표 사례다. 심지어 최저임금 위반을 면하기 위해 최저임금에 미달하는 노동자에게 조정수당을 지급하는 사업주들도 있다.

노동시간을 악용하는 사용자도 늘고 있다. 사용자는 생산직 노동자의 시간당 생산량을 늘려 노동강도를 높이고, 최저임금이 임금의 전부인 경비 노동자의 휴게시간을 늘려 유급 노동시간을 축소하고 있다. 청소년노동자에게 같은 업무량을 주고 더 빨리 마치게 하는 방법을 쓰고 있다.

한국경영자총협회(경총) 등 사용자단체들이 ‘임금체계 컨설팅’, ‘임금구조 대응방안’ 등의 명목으로 최저임금 인상 무력화 방안을 앞장서 교육하고 있다. 고정상여금과 복리후생비 기본급화는 물론, 노동자가 휴게시간을 입증하기 어렵다는 점을 악용해 휴게시간을 1~2시간으로 늘리라고 알려준다. “임금체불은 직원이랑 합의하면 처벌 받지 않지만, 최저임금은 처벌받는다”, “왜 줄 돈 다 주면서 법 위반을 하는 거냐? 회사 지출을 최소화할 수 있는 방법을 찾아야 한다” 등의 표현을 써대며 온갖 편법행위를 선동하고 있다.

최저임금은 노동자의 최소 생존권이다. 최저임금 인상은 사용자와 보수언론의 주장과 달리 노동자의 구매력을 높이는 경제성장의 원동력이다. 최저임금 인상 효과가 사회에 긍정 영향을 미치려면 실질 임금인상을 동반해야 한다. 경총 등 사용자 단체는 최저임금 인상을 회피하는 탈법 중용을 즉각 중단해야 한다.

문재인 대통령과 노동부는 사용자의 불법과 탈법이 뿌리 뽑도록 현장을 철저히 지도 감독하

고, 노동자들의 정당한 임금을 보장해야 한다. 노동자는 사용자가 취업규칙 변경 동의를 요구하면 내용을 꼼꼼히 확인하고, 임금을 깎으려는 등 불이익 변경을 확인하면 서명을 거부하는 등 취업규칙 개악 시도에 현명하게 대처해야 한다.

**지킬 권리 지키고, 받을 임금 받는
가장 확실한 방법은 노동조합 가입하여
노동조합과 함께**

사용자의 불법행위에 맞서 노동자 홀로 싸우기는 절대 쉽지 않다. 나 한 명 취업규칙과 근로계약서 불이익 변경에 동의하지 않는다고 문제가 완전히 사라지지 않는다. 노동부가 상담전화를 운영하고, 진정을 내면 권리구제를 하고 있지만 근본 해결책이 아니다. 최저임금 같은 노동자 권리를 제대로 지키기 위해서 결국 노동조합에 가입해야 한다. 노조에 가입한 노동자의 힘으로 사용자의 못된 행태를 바로 잡아야 확실히 해결할 수 있다. 민주노총은 11월부터 ‘최저임금위반 신고센터’를 운영하고 있다. 전국 16개 광역시도, 모두 41개 기관에 신고센터를 마련했다. 금속노조는 금속법률원 등과 함께 최저임금 무료상담을 하고 있다. 금속노조는 사용자 횡포에 직면한 노동자를 위한 노동조합 가입과 설립지원에 적극 나서고 있다. 사용자들의 최저임금 인상 무력화 꿈수와 노동조건 불이익 변경사태가 날로 늘어가고 있는 지금, 더 많은 노동자가 힘이 되고 도움 주는 ‘노동자의 든든한 친구’ 금속노조와 함께 하길 바란다.

사용자들이 최근 즐겨 쓰는 최저임금 인상 무력화 꿈수

- 상여금, 식비 · 교통비 · 가족수당 등 최저임금 산입제외 임금 기본급화
- 상여금, 식비 · 교통비 등을 기타 수당으로 변경 등 최저임금 산입제외 임금 명칭 변경
- 최저임금 미달 분 조정수당으로 지급 (임금 역전현상)
- 수습 3개월 10% 감액지급 활용
- 휴게시간 늘리기 (소정근로시간 줄여 기본급 삭감)
- 인정 유급근로시간 줄이기 · 법정유급근로시간 외 기본급화
- 인정 가산수당(고정 OT수당) 줄이기 · 법정 가산수당 외 기본급화
- 시간 외 노동시간 줄이기 (가산수당 줄이기)
- 외국인 노동자 주거 · 식대 현물급여 실비 정산으로 변경
- 위 내용 등을 담아 취업규칙, 근로계약서 불이익 변경 강요

전국금속노동조합은 국내 최대 산별노조로 자동차, 조선, 철강업종, 수리 서비스업 등에서 일하는 노동자 18만여 명이 가입해 있습니다. 전국 14개 지역지부를 두고 있는 금속노조는 지역, 사업장 규모, 성별, 나이 등과 상관없이 언제든지 가입할 수 있습니다.
금속노조 가입문의, 무료상담 (02)2670-9509, 9500
민주노총 최저임금 신고센터 ☎ 1577-2260

‘최저임금’ 이것만큼은 확실히 알자

[기획] 최저임금 이해와 꼼수 대응

최저임금, 사용자에게 임금의 최저 수준 이상을 지급하도록 법으로 강제하는 제도

- ▷ **최저임금 위반여부 판단** ① 최저임금 산입대상 임금을 구분하고 ② 대상 임금의 산정 기간에 상응하는 총근로시간수로 나누어 시급으로 환산한 뒤 ③ 최저임금과 비교하여 미달하는지 여부를 확인함.
- ▷ 2018년 적용 최저임금은 시간급 7,530원 (2017년 6,470원).
- 2018년 1월 1일부터 시급 7,530원 · 월급 1,573,770원(주40시간 기준 / 월209시간 환산) 미만은 불법
- ▷ 근로기준법상 **노동자(비정규직, 외국인 노동자 등) 1명 이상 모든 사업장에 적용함.**
- ▷ 주휴수당은 별도로 지급해야함.
- ▷ 법정 최저임금에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정했다면 무효, 사용자는 반드시 최저임금액 이상 임금을 지급해야함.
- ▷ **최저임금법을 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처함, 두 가지 벌칙을 같이 받을 수 있음.**
- ▷ 사용자는 최저임금액 등 아래 내용을 **노동자들이 쉽게 볼 수 있는 장소**에 게시하거나 그 외 적당한 방법으로 알려야함.

사용자가 반드시 알려야 할

최저임금 내용

- 최저임금액
- 최저임금액에 산입하지 않는 임금
- 적용제외 근로자의 범위
- 최저임금의 효력 발생 년 월 일
- ※ 사용자가 최저임금액 등 내용을 알리지 않으면 100만원 이하 과태료 부과

주휴수당이란

- **주 15시간 이상 근무하는 노동자**에게 1주일에 1회 이상 유급휴일(통상 일요일)을 부여해야 합니다. 이 유급휴일에 관해 지급하는 수당
- **주 40시간 미만 일하는 노동자**라도 주 15시간이 넘으면 비례로 지급받아야 합니다.
〈사례〉 시급 7,000원 1일 4시간, 주 5일(20시간) 개근한 노동자의 주급은
7,000원×20시간 = 140,000원
7,000원×4시간 = 28,000원(주휴수당)
주급=140,000원+28,000원(주휴수당)=168,000원

“연장근로수당은 최저임금에 들어가지 않아요”

▶ 최저임금에 포함하지 않는 임금

- ① **생활보조, 복리후생 성격의 급부** - 급식보조비, 가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등
 - ② **소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대해 지급하는 임금 이외 임금** - 연장·야간·휴일 근로수당 등
 - ③ **매달 지급하지 않는 임금** - 1개월 초과하는 기간에 걸쳐 사유에 따라 주는 정기상여금, 명절수당 등
- * 반드시 임금·수당의 명칭이 아니라 임금·수당의 성질과 성격을 따져야 합니다.

▶ 최저임금에 포함하는 임금

- ① 미리 정한 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 정기·일률로 지급하는 임금
- ② 주휴수당은 소정근로시간을 일하면 지급하는 임금이므로 최저임금 포함

내용 설명 없이 이름 쓰고 서명하라고? 사용자의 최저임금 꼼수 막으려면, 함부로 서명하지 말아야

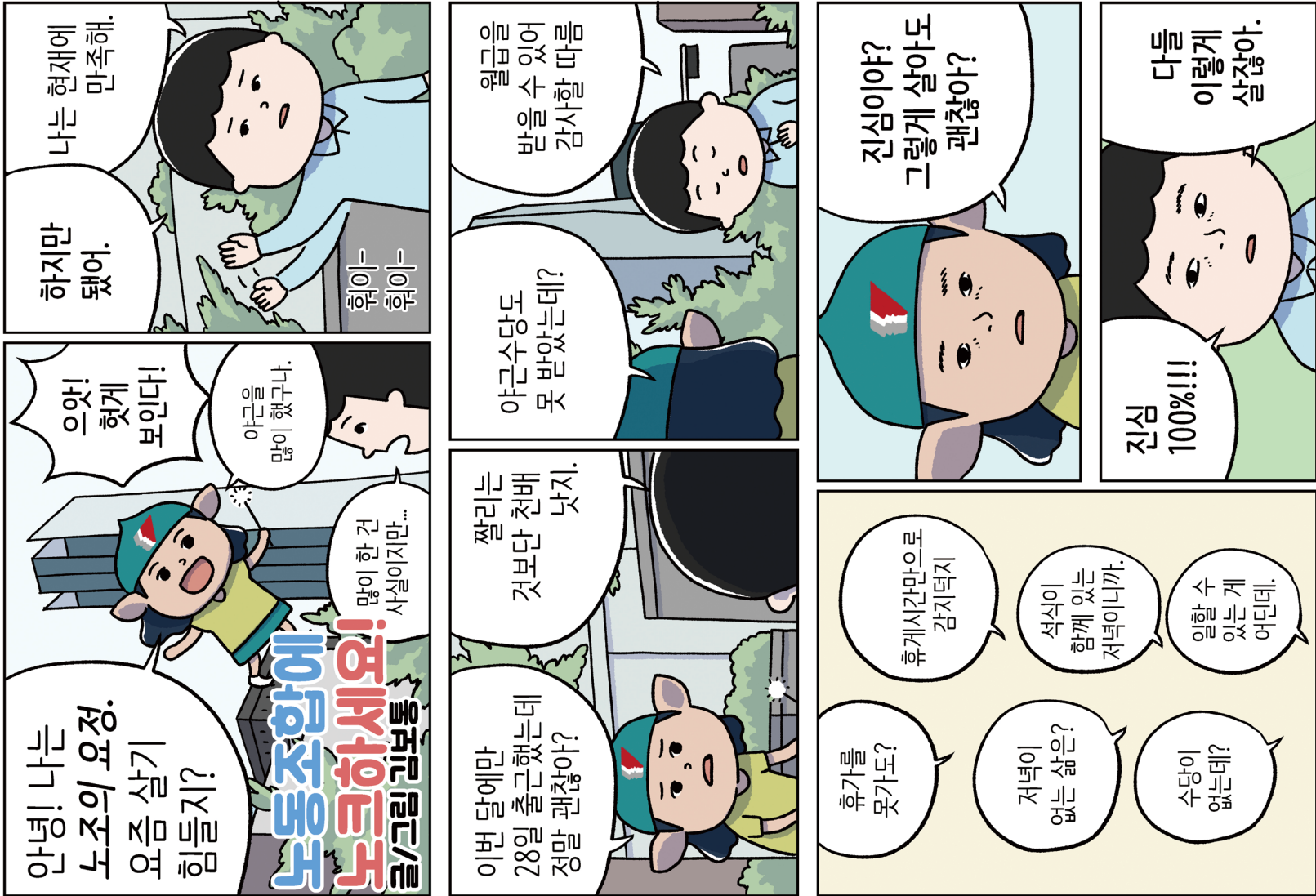
- ▲ 각종 수당이나 식대를 기본급에 포함하는 내용의 근로계약서 변경에 절대 서명하지 마세요.
- ▲ 사용자가 월할 등의 방법으로 정기상여금을 기본급에 포함하려는 불리한 취업규칙 변경에 동의하면 안 됩니다.
- ▲ 많은 사용자가 상여금 기본급화 등을 자세히 설명하지 않고 갑자기 종이를 내밀어 서명을 강요합니다. 관리자들이 주는 서류는 무조건 꼼꼼히 읽어 봅니다. 이전보다 후퇴한 내용이 보이면 절대 서명하지 마세요. 사용자는 노동자들에게 유리한 서류에 절대 서명을 받지 않습니다.
- ▲ 노동자 과반수가 동의하지 않으면 사용자 일방으로 취업규칙을 불리하게 만들 수 없습니다. 마지못해 한 동의는 법률 효력이 없습니다. 주변 동료와 상의하고 같은 사업장에서 일하는 사람들을 설득해서 다 같이 서명하지 않도록 합시다.
- ▲ 사업주가 명목 휴게시간을 늘려도 현실은 일하는 경우가 대부분입니다. 실제 근무한 시간과 휴게시간을 구분해 상세히 기록하십시오.
- ▲ 사용자가 매월 주던 식대를 없애고 기본급에 포함한다고 하면, 동의하지 않았다는 의사를 우편 내용증명 등 기록으로 남겨두세요.
- ▲ 식대를 없애려면 노동자 동의가 필요합니다. 사용자 일방으로 식대를 없애면 임금체불입니다.

최저임금을 지키는 가장 확실한 방법, 노동조합 가입입니다.

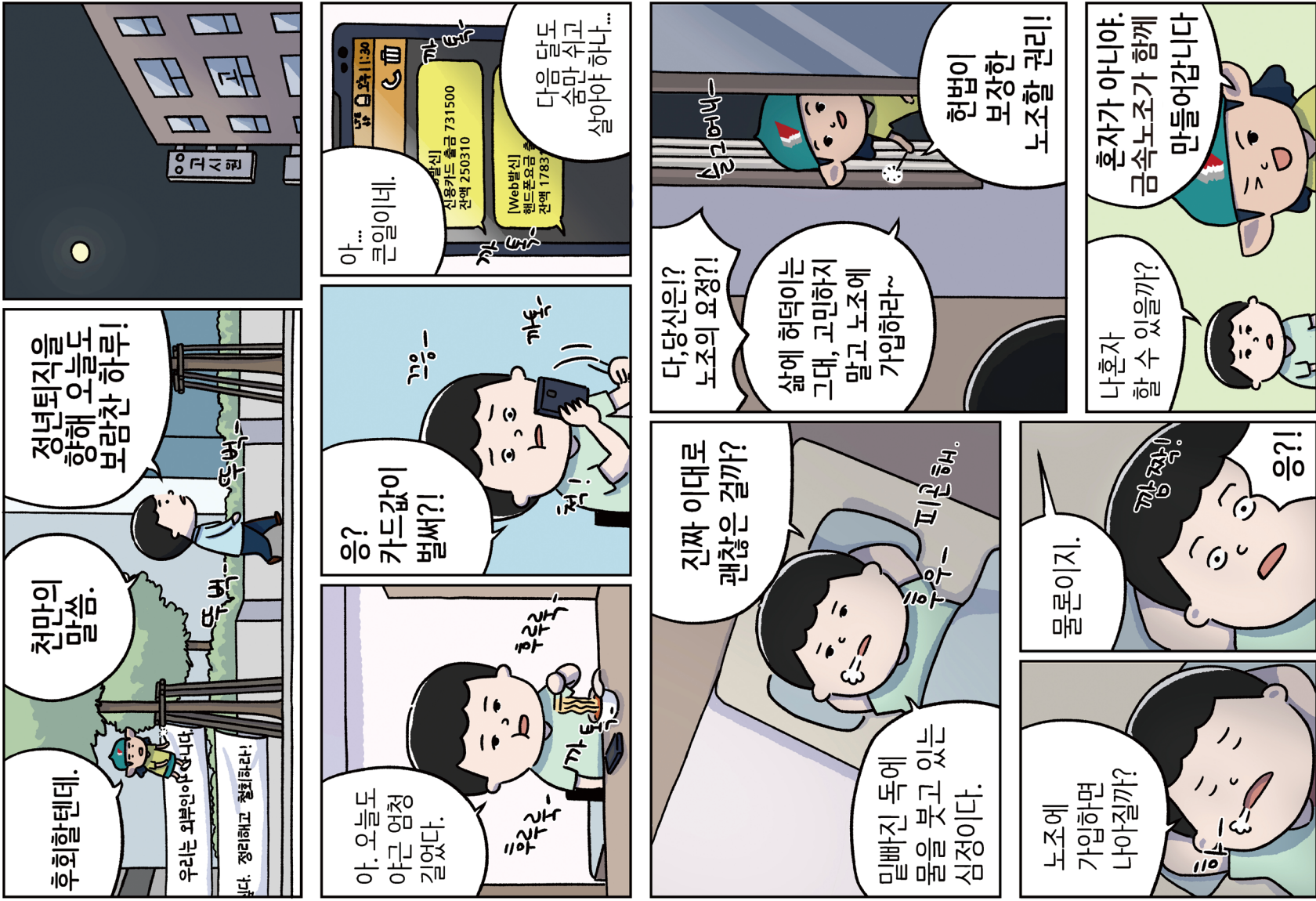
**금속노조 가입문의
(02)2670-9509**

노동조합에 노크하세요

전국금속노동조합



그날 밤



사용자는 산재 은폐로 아무것도 얻을 수 없다

[노동자 건강권] 산재 은폐를 지시하거나 공모, 교사하면 형사상 처벌

노동자가 현장에서 일을 하다 다치면 대부분 사용자들은 “산재 보험료가 올라간다”, “노동부가 감독하러 나온다”, “원청 업체 재계약 문제가 발생한다” 등 갖은 핑계를 대면서 재해 노동자에게 산재 처리를 하지 말라고 강요한다. 사업주들은 사고 원인이 노동자가 주의를 기울이지 않았기 때문이라며 노동자에게 사고 발생 책임을 떠넘긴다. 노동자는 재해를 당하고 제대로 치료받지 못하거나, 아픈 채로 일을 한다. 특히 하청, 비정규직 노동자는 블랙리스트에 올라 다른 사업장에서 일하지 못

할까봐 산재 처리를 요구하지 못하고 있다. 사용자는 법률상 사고 사실을 명확히 조사하고, 원인을 밝혀 유사한 재해를 막아야 할 의무가 있다. 사용자들이 법을 지키지 않고, 사고 사실을 은폐해 다른 사고를 조장하고 있다. 산재 은폐로 인해 이익을 얻는 쪽은 사용자임이 분명하다. 노동부는 제대로 현장을 감독하지 않고, 산재 은폐 사용자에게 대한 처벌이 너무 미약하다보니 사용자들은 산재 은폐를 범죄라고 인식하지 않고 있다.

2017년 10월 19일 산업안전보건법을 개정하면서 산재 은폐는 범죄 행위라는 사실을 명확히 하고, 산업재해를 은폐하는 사람을 형사상 처벌하게 됐다.

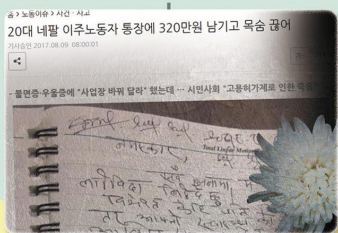
산업안전보건법은 산재 은폐를 공모하거나 교사한 사람까지 처벌한다. 현장 사고 발생 책임은 사업주가 져야 하며, 재해를 당한 노동자는 제대로 치료를 받고 현장에 복귀해야 한다. 노동자와 노동조합은 사업주가 산재 은폐를 통해서 얻을 수 있는 것은 아무 것도 없다는 사실을 명확히 알려줘야 한다.

산업안전보건법 10조 (산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등) ①사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다.

산업안전보건법 68조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 10조 1항을 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 자 또는 그 발생 사실을 은폐하도록 교사(敎唆)하거나 공모(共謀)한 자

직장을
바꿀
자유



직장 변경의 자유 제한하는 정부

모든 노동자는 원하는 곳에서 일을 하고 그만 둘 수 있는 권리가 있습니다. 하지만, 고용허가제는 사업주의 동의가 없으면 몸이 아파도, 폭행을 당해도, 근로계약기간 3년 동안 마음대로 회사를 바꿀 수 없는 노예같은 노동을 강요받게 됩니다.

직장을
선택할
자유



직장을 선택할 수 없는 이주노동자

누구나 직장을 구할 때 임금과 다양한 노동조건을 살펴보고 나와 맞는 곳인지 고려합니다. 그러나, 고용허가제는 이주노동자가 일자리를 선택할 기본적인 권리가 없습니다. 게다가 구직기간 3개월 내에 선택당하지 못하면 본국으로 쫓겨나야 합니다.

비자
연장할
자유



불법으로 내모는 제도, 고용허가제

3년만 일할 수 있고 사장이 동의하면 1년 10개월을 더 일할 수 있습니다. 하지만, 이는 전적으로 사장에게 달려있습니다. 어렵게 한국 와서 제대로 꿈도 못 펼치고 집에 가라고 하면 누가 감내하겠습니까? 그렇기에 합법적 체류를 위해서는 사장이 죽으려면 죽는 시늉이라도 해야 합니다.

국내에서
퇴직금
지급



본국으로 돌아가야 받을 수 있는 퇴직금

일은 한국에서 하는데 퇴직금은 본국에 가서 받으라고 합니다. 상습적인 임금체불 때문에 이중삼중의 고통을 받고 있는 이주노동자. 출국 후 퇴직금 지급은 미등록 체류를 방지하기 위한 조치지만, 출국 후에 못 받을지 모르는 퇴직금 때문에 오히려 출국을 못하게 됩니다.

고용허가제 폐지가 시급합니다.

이주노동자의 삶에 대해 생각해 보신 적 있으신가요? 힘들고 위험해서 기피하는 일 자리에 많은 이주노동자들이 일하며 한국 경제의 주요한 한축을 담당하고 있습니다. 그러나 이주노동자의 현실은..

사업장 선택의 자유도 변경의 자유도 없는 고용허가제로 인해 노예같은 노동을 강요받다 스스로 목숨을 끊는 일이 끊이지 않고 발생하고 있습니다.

이주노동자를 차별하는 정책과 제도를 함께 바꿔냅시다!

노동자는 하나!
이주노동자의 권리를 위해
함께해요!

“노동자는 하나다”

[이주노동자] 녹산·용원공단 이주노동자 캠프 참가기



녹산·용원 공단 이주노동자 캠프에 참가한 이주노동자와 한국인 노동자들이 ▲임금체불 ▲장시간 강제노동 ▲폭언 ▲산업재해 ▲유해 작업환경 등을 해결하기 위한 역할극을 하고 있다.

용원 이주노동자 무료진료소를 공동운영하는 민주노총 서부산상당소와 한국외국인선교회 부산지부 등이 지난 11월 24일부터 1박 2일 동안 이주노동자 캠프를 열었다. 부산 녹산공단, 경남 마천공단 등 부산과 경남 진해의 경계에 공단이 많다. 이 공단 가운데 용원에 많은 이주노동자들이 거주하고 있다. 거제 다대마을에서 연 이번 캠프에 미얀마, 우즈베키스탄, 방글라데시, 필리핀, 베트남, 네팔 이주노동자 35명과 한국인, 이주민 출신 활동가 등 모두 50여 명이 참석했다. 부산과 경남 거제의 금속노조 조합원들이 함께 했고, 주말이라 아이를 데리고 참가한 노동자도 여럿 있었다.

여러 나라 출신 노동자들이 모인 만큼 말보다는 몸으로 부대끼고 게임을 하며 서로 친해졌다. 몸으로 자기소개를 하고, ‘노동자, 사업주, 노동법’ 같은 단어를 몸으로 설명해 맞추는 게임, OX퀴즈 등으로 조금씩 가까워지고 웃음소리도 커졌다.

‘함께 노래 배우는 시간’에 ‘We shall overcome(우리 승리하리라)’를 영어, 한국어, 참가자 나라 언어로 불렀다. 노동자들은 나라가 어디든, 쓰는 언어가 무엇이든 하나의 노래를 한 목소리로 부르며 하나로 뭉쳤다.

음식을 나누는 뒤풀이 시간에 이주노동자들의 놀라운 한국 노래 실력에 감탄하고, 방글라데시, 미얀마 노래도 새로 접했다. 우즈베키스탄 전통춤을 함께 보며 신나게 박수치며 웃고 떠들었다.

이튿날 미얀마 출신 활동가가 참가 이주노동자들에게 기초 노동법 강의를 했다. 참가자들은 “미등록 이주노동자가 퇴직금을 받을

수 있는지, 노동부에 신고는 어떻게 하는지, 사장이 동의하지 않아도 산재보험 처리를 할 수 있는지 등의 질문을 쏟아냈다.

이어 ▲임금체불 ▲장시간 강제노동 ▲폭언 ▲산업재해 ▲유해 작업환경 등 현장에서 자주 발생하는 사례 다섯 가지를 주고 조를 나눠 역할극을 했다. 우선 사례에 대해 토론한 뒤, 어떻게 해결할 것인지 대본을 준비하며 왁자지껄 역할극을 준비했다. 조별로 역할극을 발표할 때 부끄러워하면서도 모두 최선을 다했다. 이주노동자들이 사용자나 관리자의 욕설과 태도를 흉내 내는 연기는 압권이었다. 일상에서 겪은 경험에서 나온 연기인 듯했다.

이주노동자들은 언행 폭행, 차별 처우, 불합리한 법제도로 현장과 일상에서 많은 어려움을 겪고 있다. 이번 캠프에서 모두 소중한 사람이고, 서로 소중한 존재임을 느꼈다. 노동자는 혼자가 아니고, 함께할 때 더 강한 힘을 가질 수 있으며, 그 힘으로 때론 현실을 버티고, 때론 바꿀 수 있는 가능성을 확인한 시간이었다. 무엇보다 많이 웃었다. 12월 세계이주노동자의 날 기념행사에서 다시 만나기로 약속하며 각자 일상으로 돌아갔다.

김그루 <이주민과 함께>



녹산-용원 공단 이주노동자 캠프에 참가한 이주노동자들이 ▲임금체불 ▲장시간 강제노동 ▲폭언 ▲산업재해 ▲유해 작업환경 등 현장에서 자주 발생하는 사례에 대해 토론하고 있다.

연차휴가, 사직서 수리, 실업급여, 육아휴직이 궁금합니다

[알면 당하지 않는 노동법 01] 노동자 동의 없는 연차휴가 사용 강제는 위법

문1 전년 출근율에 따라 계산한 연차휴가를 올해 다 사용하지 못하면, 회사가 다음 해까지 이월해서 사용할 수 있도록 합니다. 문제가 되나요?

답1 연차휴가는 1년 동안 행사하지 않으면 소멸합니다. 이후 연차휴가 미사용수당(흔히 연차휴가수당이라고 부름)으로 전환해 금전으로 청구할 수 있습니다. 노동자와 사용자가 동의해 1년이 경과한 이후 연차휴가를 금전이 아니라 실제 휴가로 사용하는 경우가 있습니다. 만약 노동자의 의사와 무관하게 사용자가 일방으로 실시하는 휴가라면 노동자의 연차휴가수당 청구권을 침해해서 위법합니다.

문2 회사에서 곧바로 사직을 하고 싶은데, 사직서를 수리해주지 않으면 어떻게 해야 하나요?

답2 퇴사를 결심하고 회사에 사직서를 제출해 회사가 수리했다면 근로계약관계는 끝납니다. 회사가 사직서 수리를 미루거나 거부하는 경우 ① 월급제 등과 같이 임금을 기간으로 정한 통상의 경우는 사직서 제출한 당기(월급제인 경우 그 달) 후의 1임금지급기(월급제의 경우 그 다음 달)가 경과하면 효력이 발생합니다. 예를 들어 월급제 사원이 1월 15일에 사직서를 제출했는데 수리하지 않을 경우 당기(1월) 후의 1기(2월)가 지난 3월 1일에 효력이 발생합니다. 사직 효력 발생 시까지 근무하지 않을 경우 무단결근 등으로 징계해고나 손해배상의

대상이 될 수 있으므로 주의해야 합니다.

② 사직의 효력 발생 시까지 근무하기 어려운 경우 부득이한 사유가 있다면 즉시 사직의 효력이 발생합니다. 이 경우 부득이한 사유가 사용자측 책임으로 발생하면 노동자에게 손해배상 책임이 발생하지 않으나(오히려 사용자에게 손해배상을 청구할 여지도 있음), 노동자 책임으로 발생한 경우 손해배상 책임이 발생할 수 있습니다. 예를 들어 사용자의 각종 괴롭힘 행위로 노동자가 더 이상 어려운 경우 즉시 사직이 가능하고, 손해배상 책임도 발생하지 않습니다(사용자에게 손해배상 청구 여지도 있음). 노동자가 사적인 여행 중에 다쳐 근무가 어려운 경우 즉시 사직을 할 수 있으나 손해배상 책임이 발생할 수 있습니다.

문3 회사에서 사직을 하고 싶은데, 사직 사유에 따라 실업급여 지급 여부가 달라지나요?

답3 전직, 자영업을 하기 위한 경우 등 자기 사정으로 이직한 경우 실업급여를 주지 않습니다.
다만, 해당 노동자와 사업장의 상황을 봤을 때 통상 다른 노동자도 이직했을 것이라는 사정을 객관적으로 인정할 경우 실업급여를 받을 수 있습니다. 예를 들어 ▲이직 일 기준 1년 이내 2개월 이상 임금체불·최저임금 위반·휴업급여를 부족하게 지급한 경우 ▲성별·장애·노조활동 등을 이유로 차별을 받은 경우 ▲대량의 감원이 예정돼 있는 경우 ▲성희롱, 성폭력 등 성적인 괴롭힘을 당한 경우 ▲경영 악화 등에 따라 사용자가

퇴직을 권고한 경우 ▲배우나자 부양할 친족과 동거로 통근이 곤란(왕복 3시간)한 경우 ▲체력 부족 등으로 업무수행이 곤란하고 회사 사정상 업무 종류 전환이 어려운 경우 등이 이에 해당합니다.

문4 2017년 7월 1일부터 2018년 6월 30일까지 육아휴직 1년을 신청한 A를 대체하기 위해 1년 계약직으로 일하고 있습니다. 며칠 전 A가 육아휴직 1년을 채우지 않은 채 내년 1월부터 출근하겠다고 갑자기 통보해왔고, 회사는 A를 이유로 저에게 12월까지 일하라고 합니다. 계약대로 내년 6월까지 일하고 싶은데, 회사는 A의 요구를 반드시 수용해야 하나요?

답4 1년의 계약을 했으므로 별도의 특약이 없는 한 내년 6월까지 일할 수 있습니다. 남녀고용평등법 시행령은 육아휴직 중 조기 복귀에 관해 법령으로 제한하고 있습니다. 시행령은 '육아 휴직 중인 근로자는 영유아가 사망하거나 동거하지 않게 된 경우, 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 사실을 사업주에게 알려야 하며, 사업주는 통지를 받으면 30일 이내에 근무 개시일을 지정해 노동자에게 알려야 한다'라고 정하고 있습니다. 이렇게 법률과 시행령에 규정한 사유 이외 조기 복귀 요구를 사용자가 수용할 의무가 없습니다. 법령에서 정한 사유가 아닌 사유로 A가 조기 복귀를 원할 경우에 회사가 이를 수용할 의무가 없습니다.

〈바지락〉의 새 코너, '알면 당하지 않는 노동법'

금속노조 법률원 소속 노무사, 변호사들이 직접 상담한 사례를 문답 형식으로 정리했습니다. 임금, 근로계약 등 일터에서 일하다 이상하고 궁금한 점, 억울하고 답답한 문제가 생기면 아래 무료상담번호로 연락 주세요.

금속노조 서울법률원 02-2670-9500 경남법률원 055-262-3984 충남법률원 041-910-1414

서울, 충남, 포항에서 금속노조 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 01] 신양사다리분회, 현대모비스아산지회, 롤앤롤·화인텍·포트엘·동화기업분회

금속노조 서울지부 경기북부지회 신양사다리분회

경기 양주시에 위치한 '신양사다리'는 알루미늄 사다리를 제작·판매하는 곳이다. 40여명(이주노동자 15명 포함)이 일하고 있는 이 사업장 노동자들은 지난 9월 신양사다리분회를 만들었다. 금속노조 조합원은 14명으로, 현재 3차 단체교섭까지 진행했다.

신양사다리 노동자들은 공휴일 유급휴일 법제화에 관심이 많다. 사용자가 지정공휴일을 연차휴가로 대체하다보니, 연차휴가를 써 본 적이 없다. 낮은 기본급에 상여금은 200%, 이마저도 체불 상태다. 이주노동자들의 노동조건은 더욱 심각하다.

현재 진행하는 단체교섭에서 조합활동과 제 수당 신설, 상여금 인상(400%), 공휴일 유급화 등이 쟁점이다. 신양사다리분회 조합원들은 매주 월요일과 잔업 없는 날 노동조합 기본교육을 결의하고 현장을 바꾸기 위해 노력하고 있다.

금속노조 충남지부 현대모비스아산지회

현대모비스 아산공장은 완성차의 핵심 모듈을 조립해 현대자동차 아산공장에 납품을 하는 공장이다. 2004년 8월 최초 모듈을 양산했다. 14년 된 현대모비스 아산공장은 생산직 100%를 간접고용 비정규직으로 고용하는 비정규직 양산공장이다.

2017년 10월 15일 262명의 사내하청노동자들이 모여 '금속노조 현대모비스아산지회' 깃발을 세



신양사다리분회 조합원들이 분회 운영에 관해 회의를 하고 있다.

웠다. 현대모비스 아산공장설립 이래 처음 네 개 사내하청업체에서 일하는 노동자들이 모여 노동조합을 결성했다.

많은 변화가 있었다. 지회 설립한 달이 안 돼 사용자들은 ▲조합비 일괄공제 ▲사내 지회사무실 설치 ▲지회 임원 전임활동 등을 약속했고, 금속노조를 인정하는 기본협약을 체결했다. 업체들은 11월 15일 급여부터 조합비를 일괄 공제했고, 지회와 합의해 조합원들이 자주 드나들 수 있는 사내 건물 1층에 노동조합 사무실을 만들고 있다. 현재 2017년 단체교섭을 벌이고 있다. 업체들은 친 회사노조 만들 엄두조차 내지 못하고 있다.

이 모든 것이 가능한 이유는 노조 가입대상 297명 중 291명이 조합원으로 가입했기 때문이다. 압도적인 노조 가입률로 탄탄한 조직력을 갖추니 업체들이 나쁜 생각을 할 수 없다. 이 과정에서 금속노조 충남지부의 역할과 도움이 정말 컸다. 노동자들이 노조에 관해 아무것도 모르는 상황에서 지회가 체계를 잡을 때 지부가 주도해 지금까지 올 수 있었다. 지회는 아직 주저하고 있는 비조합원을 조직해 조만간 조직률 100%를 달성할 것이다. 나아가

노동중심 사회 만들기에 작은 힘을 보태고자 한다. 앞으로 더 많은 노동자들이 잃어버린 자신의 권리를 찾아 나가면 좋겠다. 혹시 어떻게 시작해야할지 막막하다면 현대모비스아산 노동자들처럼 가까운 금속노조 지역지부로 연락해 보길 바란다. 금속노조와 함께 합시다.

금속노조 포항지부 포스코사내하청 롤앤롤·화인텍·포트엘·동화기업분회

포항 포스코 공장에서 사내하청 노동자가 무려 2만 여명이 일하고 있다. 롤앤롤, 화인텍, 포트엘의 노동자 270여명이 지난 9월 금속노조에 가입했다. 가입한 달 만인 10월 중순 이 노동자들은 '불법파견 노동자 정규직 전환 집단소송'을 시작했다. 현재 포항 포스코 사내하청 노동자들의 금속노조 가입 문의가 이어지고

있다. 이러한 분위기에 포항 포스코 동화기업에서 일하는 노동자 110여명이 금속노조에 가입, 11월 24일 노조설립 보고대회를 열었다.

포스코는 원료공급부터 제품출하까지 연속생산공정을 운영하기 때문에 공정 사이사이에서 일하는 사내하청노동자들이 없으면 공정은 멈춘다. 이 사실을 노사가 모두 잘 알고 있기 때문에 사내하청 노동자들의 금속노조 가입에 포스코는 물론 포항 사회가 들썩이고 있다. 특히 연속공정 흐름이다보니 도급이 불가능하다. 근로자지위확인 집단소송에 참여한 조합원들은 승소를 전망하고 있다.

가장 최근 금속노조 가입사업장인 동화기업의 사측이 현재 협박과 회유로 축락직, 수습사원들을 기업노조에 억지로 가입시키는 등 불법행위를 저지르고 있다. 오히려 기업노조를 탈퇴해 금속노조로 가입하는 노동자가 늘고 있어, 기세는 이미 금속노조로 기운 상태다. 포항 포스코에서 일하는 금속노조 조합원들은 여세를 몰아 더 많은 노동자들을 조직할 계획이다. 교섭대표노조 지위를 확보하고, 포스코 원청과 직접 교섭을 반드시 쟁취할 것이다.



포스코사내하청지회 동화기업분회가 11월 24일 노조설립 보고대회를 열고 있다.

10분 만에 과반 기업노조 탈퇴

[금속노조 가입하자 01] 경기 현대위아 안산지회 설립...7개 핵심요구 사항 발송, 단체교섭 준비 마쳐



금속노조 경기지부 현대위아 안산지회 조합원들이 11월 18일 창립총회를 마친 뒤 기념촬영을 하고 있다.

금속노조 경기지부 현대위아 안산지회(아래 지회)가 11월 18일 창립총회를 열었다. 지회는 창립 경과보고에서 조합원 166명, 가입대상 93%가 가입했다고 보고했다. 자동차 모듈을 생산하는 현대위아 안산공장에는 3개

하청업체 180여 명의 비정규직 노동자들이 일하고 있다. 윤호상 준비위원장은 “지난 사흘 동안 기적이 일어났다. 아무도 하지 못 할 것 같던 금속노조 가입을 우리가 해냈다”라며 “이제 당당하게 우리의 권리를 요구

하자. 함께 금속노조로 가자”라고 기쁨을 감추지 못했다. 지회는 11월 15일 주야 근무 교대시간에 “금속노조에 가입하자”라는 준비위원장의 외침을 신호로 단 10분 만에 과반수의 노동자들이 기업노조를 탈퇴하고 금속

노조 가입원서를 제출했다고 밝혔다.

지회 조합원들은 이 날 총회에서 윤호상 준비위원장을 지회장으로 선출했고, 그 자리에서 지회는 임단협 요구안 설명과 투쟁계획을 발표했다. 한편 여러 금속노조 사업장과 연대단체가 참석해 현대위아안산지회 설립을 함께 축하했다. 특히 ‘현대모비스 화성지회’는 핫팩과 초코바를, ‘현대모비스 아산지회’는 비타민 음료를 가져와 지회 조합원들에게 일일이 나눠 주며 힘을 북돋웠다.

이후 11월 20일 지회는 ▲UPH 재조정, 인원확충 ▲비가동시간 청소업무 금지 ▲계약직 사원 정규직화 ▲비가동시간 타라인 지원업무 금지 ▲냉난방 대책 마련 ▲건강관리실 야간운영 ▲분진 문제 대책 마련 등 7개 핵심요구 사항 등을 준비해 사측에 임단협 공문을 발송했다.

창립총회 세 달 만에 단협 체결

[금속노조 가입하자 02] 현대모비스 화성지회 첫 단협 체결...

장애인, 여성 차별금지 명시. 계약직 · 임시직 모두 정직원 전환

금속노조 경기지부 현대모비스 화성지회(아래 지회)가 첫 단협 체결에 성공했다. 지회는 지난 8월 29일 ‘2017년 임금 및 단체협약 합의안’에 노사가 함께 서명하면서 투쟁의 결실을 이뤄냈다. 5월 27일 설립 총회 이후 세 달 만이다. 지회 조합원들은 8월 28일 잠정합의안 찬반투표에서 85.5% 찬성으로 의견접근 안을 승인했다.

지회는 전임간부 활동시간, 회의 · 교육 ·

총회 등 조합활동 시간을 확보했다. 제도 개선위원회, 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 각종 노사협의기구를 통해 일터를 개선하고, 매년 단체교섭으로 조합원들의 삶을 바꿔나갈 수 있게 됐다. 임금도 크게 올랐다. 지회는 첫 임단협 합의안에 의해 200만원 정도 임금 인상 효과가 있다고 설명했다. 지회의 한 조합원은 임단협 합의안 설명회를 마친 후 “이 회사에서 5년 동안 200만원 월급이 올랐는데, 노조

를 만들면서 한 번에 올렸네”라고 혀를 내둘렀다.

지회는 차별을 없애고 조합원들의 권리를 올리는 조항들을 첫 단협에 담기도 했다. 장애인 · 여성 차별 금지와 장애인의 날 · 여성의 날 선물 지급을 단협에 명시했다. 지회의 모든 교육과 설명회에 수화통역사가 함께한다. 지회는 지회 설립 이후 회사가 채용한 계약직 · 수습사원 · 임시직을 모두 정직원으로 전환한다고 합의했다.