

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 성서공단	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/중림/평진/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

2018년 1월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

2면 기획 / 2018년 최저임금 계산

3면 알면 당하지 않는 노동법

4면 노동자 건강권 / 납 중독 노동자 이야기

5면 이주노동자 / '숙식비 강제' 징수지침 문제점

6면 기고 / 파리바게뜨 불법파견 쟁점과 요구

7면 금속노조는 내 친구 / 경기·경남·부산지역 신규사업장

8면 금속노조 가입하자 / 포스코사내하청지회

2018년 노동관계법, 이렇게 달라집니다

법정 최저시급 7,530원 ... 최저임금 감액 가능 대상 축소

2018년 노동법률과 제도에 어떤 변화가 있을까? 우선 최저임금 관련 법 제도가 바뀌었다. 고용노동부는 2018년 최저임금을 ▲시간급 7,530원 ▲주 40시간 근무, 월 환산 기준시간 수 209시간 기준 월급 1,573,770원이라고 고시했다. 2018년 법정 최저임금액은 2018년 1월 1일부터 적용한다.

2018년부터 최저임금액 감액 가능 대상이 축소된다. 최저임금법 5조 2항(2018.3.20. 시행)이 개정돼 1년 이상 근로계약을 체결한 수습노동자의 경우, 고용노동부장관 고시 단순노무업무 직종에서 일하더라도 최저임금 감액을 불가능하게 만들었다. 기능숙련이 필요하지 않은 단순노무업무의 경우에도 수습기간임을 이유로 최저임금액을 낮출 수 없다. 현재까지 단순노무업무를 규정하는 고시가 없어, 범위에 관한 논란이 예상된다. 24시간 격일제나 12시간 맞교대근무 등 장시간 노동에 노출돼 있으나 감액 규정으로 제대로 임금을 받지 못한 감시·단속업무 노동자에 관한 최저임금 감액지급 규정도 삭제됐다.

입사 첫해 연차유급휴가 최대 11일

근속 1년 미만 노동자에게 입사 첫해 최대 11일의 연차유급휴가를 보장하는 내용으로 근로기준법(아래 근기법)이 개정됐다. 기존 근기법 60조 3항은 재직 1년 차에 사용한 휴가 일수 만큼 다음 해 연차휴가 일수에서 빼도록 했다. 노동자들은 입사 후 2년간 모두 15일의 연차를 사용할 수 있었고, 신입 직원들이 충분한 휴식을 보장받지 못한다는 비판이 있었다. 이런 지적에 해당 조항을 삭제해 입사 1년 차 최대 11일, 2년 차 15일의 연

차유급휴가를 사용할 수 있다. 2018년 5월 29일부터 시행하는데, '2017년 5월 29일 입사자부터 적용한다'라는 의견과 '2017년 5월 30일 입사자부터'라는 의견으로 나뉘고 있다.

연차유급휴가 부여 위한 출근율 산정 시 육아휴직 기간 출근으로 간주

앞으로 연차유급휴가 부여를 위한 출근율 산정 시 육아휴직 기간 출근한 것으로 본다. 근기법 60조에 따라 연차유급휴가의 발생 요건인 '1년간 80% 이상 출근'을 산정할 때 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고평법)' 19조 1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 실제 근로를 제공하지 않지만 출근일로 보는 규정(근기법 60조 6항 3호)을 신설했다. 2018년 5월 29일 시행일 이후 최초로 육아휴직을 사용하는 노동자부터 적용하며, 평균임금은 기존과 같이 육아휴직 기간을 제외하고 산정하니 유의하기 바란다.

통상 출퇴근 중 사고, 업무상 재해 인정

국가와 근로복지공단은 출퇴근 중 사업주가 제공한 교통수단이나 이에 따르는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 아래에서 발생한 사고만 업무상 재해로 인정해왔다. 2018년 1월 1일부터 자가용, 대중교통, 도보나 자전거 등을 이용해 통상 경로와 방법으로 출퇴근하던 중 발생한 사고는 업무상 재해로 인정한다. 출퇴근 경로를 이탈하거나 중단하면 원칙은 업무상 재해로 인정할 수 없으나, 병원 진료 등 일상생활에 필요한 이유로 인한 경우 업무상 재해로 인정

받을 수 있다. 개정법안도 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 않은 직종을 대통령령으로 정해 적용을 제외하는 문제점을 안고 있다.

구직급여 상한액 6만원 인상 등 달라지는 노동관계법 자세히 알아둬야

이밖에 근기법상 벌칙의 벌금액이 상향조정되고, 구직(실업)급여 임금일액이 10만 원에서 12만 원으로 인상돼 2018년 1월 1일부터 구직급여 상한액은 임금일액의 50%인 6만 원으로 올랐다. 남녀고평법은 ▲직장 내 성희롱 적용 범위 확대(2조 2호, 2018.5.29. 시행) ▲직장 내 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무 강화(14조, 2018.5.29. 시행) ▲난임 치료휴가 도입(18조의3 신설, 2018.5.29. 시행) 등으로 일부 개정하고 신설했다.

공단 기업 중에서 노동관계법 개정 내용을 알려주는 사업장은 많지 않을 것이다. 모르면 당하기 일쑤다. 2018년에 달라지는 노동법 제도를 자세히 확인하고 대비해야 노동자의 권리를 제대로 누릴 수 있다. 특히 최저임금액과 출퇴근 중 사고 업무상재해 인정, 구직급여 상한액 인상 등은 2018년 첫날부터 바로 시행한다는 사실을 기억하자. 궁금하거나 자세히 알고 싶으면 금속노조로 상담 문의하기 바란다.

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

“월급 총액으로 최저임금법 위반여부를 따지면 안 됩니다”

내가 받는 임금이 최저임금을 넘는지 넘지 못하는지 계산하는 방법

최저임금 위반 여부 판단하는 방법

① 최저임금 포함대상 임금만 가려내고 ② 추려낸 임금을 해당기간의 기준시간수(근로계약상 월 소정근로시간)으로 나눠 시급으로 환산한 뒤 ③ 2018년 법정최저시급 7,530원 이상인지 여부를 확인함.

최저임금에 포함하지 않는 임금

- <주의> 중요한 것은 임금·수당의 명칭이 아니라 그 성질과 성격.
- ① **생활보조 또는 복리후생비 성격** 식대·급식수당, 가족수당, 주택수당, 통근수당 등.
 - ② **고정급 성격이 없는 임금** ‘소정근로에 지급하는 임금 이외 임금’인 초과근무수당, 숙직수당 등.
 - ③ **산정기간이 1개월을 넘는 임금** 1개월을 초과하는 기간에 걸쳐 사유에 따라 산정하는 상여금, 명절수당 등.
※ 노동부와 법제처는 상여금을 매달 지급하더라도 산정기간이 1개월을 넘는 경우 최저임금에 포함하지 않는다는 견해를 밝히고 있다. 예를 들어, 연 600% 상여금을 산정규정 변경 없이 지급방식만 바꾸어 매월 50%씩 지급하는 경우 등이다.

주급일 경우, 최저임금 미만 여부 판단

예시 2018년 1월 2주차에 1일 4시간, 1주일(5일)간 개근으로 일하고 주급 18만원을 받은 경우.
(계산) 주 15시간 이상 근무하는 경우, 주휴수당을 포함해 계산해야 함.
 $180,000\text{원} \div 24\text{시간(주 5일 20시간} + \text{유급주휴 4시간)} = 7,500\text{원}$
(판단) 7,500원은 2018년 법정최저시급 7,530원보다 적으므로 최저임금법 위반.

월급을 시간당 임금으로 환산 시 사용하는 월 기준 시간 (유급주휴시간 포함)

1. 주당 소정 근로시간이 40시간인 경우 : 월 209시간
 $= \{(주당 소정근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간) \div 7 \times 365\} \div 12\text{월}$
예시 소정근로시간이 주 40시간인 노동자가 2018년 1월 월급 177만원을 받는 경우

월급명세서(2018년 1월)		최저임금	
기본급	1,400,000원	기본급	1,400,000원
직무수당	50,000원	직무수당	50,000원
식대	100,000원	임금 계	1,450,000원
가족수당	60,000원		
시간 외 수당	60,000원		
명절교통비	100,000원		
급여 계	1,770,000원		

- ① 월급에서 ‘최저임금에 포함되는 임금’만 가려냄.
- ② 추려낸 임금을 해당기간의 기준시간(근로계약서상 월 소정근로시간)으로 나누어 시간당 임금 환산
(계산) 월급 중 최저임금에 포함되는 임금(145만원) \div 월 유급시간(209시간)=6,938원
- ③ **시간당 임금이 법정 최저시급 이상인지 확인**
(판단) 6,938원은 2018년 법정최저시급 7,530원보다 적으므로 최저임금법 위반.

2. 주당 소정 근로시간이 44시간인 경우 : 226시간
 ※ 상시근로자 5인 미만 사업장
 $= \{(주당 소정근로시간 44시간 + 유급주휴 8시간) \div 7 \times 365\} \div 12\text{월}$

예시 상시근로자 4인 사업장에서 2018년 1월 한 달간 주 44시간(월~금 8시간, 토 4시간) 일하고 월급(기본급+주휴수당) 1,695,000원을 받는 경우
(계산) $1,695,000\text{원} \div 226\text{시간} = 7,500\text{원}$
(판단) 7,500원은 2018년 법정 최저시급 7,530원보다 적으므로 최저임금법 위반.

[참고] 주당 소정 근로시간 40시간 + 근로계약서나 취업규칙상 토요일 유급인 경우 ‘월 소정근로시간’

- ① **토요일 4시간 유급 : 226시간**
 $= \{(주당 소정근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간 + 토요일 유급 4시간) \div 7 \times 365\} \div 12\text{월}$
- ② **토요일 8시간 유급 : 243시간**
 $= \{(주당 소정근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간 + 토요일 유급 8시간) \div 7 \times 365\} \div 12\text{월}$

‘새해 초’ 반드시 짚어야 할 최저임금과 취업규칙

[알면 당하지 않는 노동법 02] 취업규칙 불이익 변경할 때 반드시 노동자 과반수 동의해야

문1 2018년에 받아야 할 최저임금이 얼마인지 궁금합니다.

답1 올해 최저임금은 시간당 7,530원입니다. 최저시급에 산정 기준시간을 곱하면 올해 받아야 할 월 최저임금액이 나옵니다. 산정 기준시간은 근로계약상 사용자와 노동자가 일하기로 합의한 소정근로시간을 말합니다. 주 40시간 일하면 주휴일에 해당하는 8시간을 포함해 소정근로시간은 월 209시간이므로 월 최저임금액은 1,573,770원입니다. 근로계약서나 취업규칙에 토요일을 유급휴무로 정하고 있는 경우 산정 기준시간이 더 늘어나므로 월 최저임금액이 높아집니다. 토요일 4시간을 유급휴무로 정한 경우 소정근로시간 226시간(7,530원×226=월 1,686,720원 이상), 토요일 8시간을 유급휴무로 정한 경우는 243시간(월 최저 1,829,790원)이 산정 기준시간입니다.

문2 기본급 외에 매달 받는 상여금이 최저임금에 포함이 되나요?

답2 최저임금법 시행규칙은 ‘매월 1회 이상 정기 지급하는 임금 외의 임금으로서 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금은 최저임금에 포함하지 않는다’고 하고 있습니다. 노동부와 법제처는 연 600% 등으로 상여금 산정 기간이 1개월을 초과하는 경우 지급방식만 바꾸어 매월 분할 지급하더라도 최저임금에 포함하지 않는다고 판단하고 있습니다. 한편, 하급심 법원이 연봉제 노동자에게 매월 분할 지급한 월 상여금을 최저임금에 포함한다고 본 사례가 있습니다.

문3 회사가 수습 기간이라는 이유로 최저 임금을 감액해서 지급한다고 합니다. 문제가 없나요?

답3 최저임금법과 시행령은 ‘1년 이상 근로 계약을 체결하고 수습사용 중인 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내면 최저임금의 90%까지 감액 지급한다’고 돼 있습니다. 따라서 ▲수습 계약기간이 1년 미만 ▲ 계약기간과 관계없이 3개월을 초과하는 수습근로기간에 관해 최저임금 전액을 지급해야 합니다. 한편, 법 개정으로 올해 3월 20일부터 고용노동부 장관이 단순노무업무로 고시(현재 미발표)한 직종의 경우 최저임금 전액을 지급해야 하므로 위 고시의 단순노무업무에 해당하면 수습을 이유로 최저임금을 감액할 수 없습니다. 경비원과 같이 감시·단속 업무 노동자들에 관한 최저임금 감액규정이 삭제됐습니다.

문4 회사에 인사규정이나 취업규칙을 달라고 요구했으나 없다는 이유로 주지 않았습니다. 회사가 취업규칙을 작성하지 않아도 되나요?

답4 취업규칙은 사용자가 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 관한 사항을 정한 규칙입니다. 상시 10인 이상 노동자를 고용하는 사용자는 근로기준법에 따라 취업규칙을 문서로 작성해 고용노동부장관에게 신고해야 합니다. 사용자는 취업규칙을 노동자들이 자유롭게 훑어볼 수 있는 장소에 항상 내붙여 널리 알려 할 의무가 있습니다. 근로기준법 93조는 시업·종업시간, 휴게시간, 임금의 결정·계산·지급방법, 표창과 제재에 관한 사항 등 사용자가 취업규칙에 밝혀야 할 사항을 구체적으로 열

거하고 있습니다. 취업규칙 작성과 신고, 게시 의무가 있는 사용자가 이를 위반하는 경우 500만 원의 과태료를 매길 수 있으므로 고용노동청에 진정할 수 있습니다. 근로계약서도 비슷합니다. 근로계약이란 사용자와 노동자가 임금·근로조건 등 중요사항을 정한 계약입니다. 당사자 간에 임금·근로조건 등을 약정하면 근로계약을 체결한 것으로 봅니다. 만약 구두로 약속을 했다면 노동자는 난감한 상황에 빠질 수 있습니다. 근기법은 ▲임금의 구성항목·계산방법·지급방법 ▲소정근로시간·유급주휴일·연차유급휴가에 관한 내용을 문서로 작성해 내주도록 규정하고 있습니다. 사용자가 근로계약서를 작성하지 않거나 내주지 않으면 근기법에 따라 500만 원 이하 벌금 처벌을 받습니다.

문5 회사 관리자가 노동자를 한 명씩 따로 불러 상여금을 기본급에 포함하는 내용의 취업규칙 변경에 서명하라고 합니다. 마지못해 서명한 동료들이 꽤 있는데요, 이렇게 개별 동의를 받으면 효력이 있나요?

답5 명백한 강요에 의한 동의는 당연히 효력이 없습니다. 사용자가 임금항목이나 근로시간 등을 정한 취업규칙을 노동자들에게 불리하게 변경하는 경우 과반수 노동자의 동의를 거치지 않으면 효력이 없습니다. 과반수 동의란 사업장 노동자 전체가 모여 사용자의 개입이나 간섭 없이 자유롭게 토론한 자리에서 과반수 노동자가 찬성 의사를 표시하는 행위입니다. 법원은 소규모로 노동자 사이에 자유롭게 의견을 교환하고 찬반을 집약한 후 이를 취합하는 방식의 동의도 허용하는 견해이므로 동료 노동자와 함께 상의해 집단으로 거부해야 합니다.

〈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

납 중독으로 고통받는 한 노동자

[노동자 건강권] 유해물질 취급 사업장, 정부와 사업주의 근본 개선 노력 필요

A 아무개 씨는 상시근로자 30명 규모의 삼부금속에서 15년 동안 주조 작업을 했다. 납과 동, 아연을 1,350℃로 녹여 합금한 후 틀에 붓는 일이다. 안타깝게도 몇 해 전부터 그의 건강에 큰 문제가 생기기 시작했다. 손톱에서 피가 나고 발톱에서 진물이 났다. 어지러움과 구토가 발생하기 시작하자 식사를 제대로 하기 힘들었고, 통증이 심해 밤에 잠을 이루지 못했다. 몸 상태가 심상치 않자 특수검진을 받았고, 납중독 수치가 기준치를 넘었다는 사실을 알았다. 상태는 계속 나빠져 납 수치가 60까지 오르고 가족들은 “A의 인지능력에도 약간 문제가 생긴 것 같다”고 말한다.

삼부금속은 작업환경측정 일정이 잡히면 직원들에게 미리 작업장 청소를 시켰다. 해당 작업을 중지하거나, 작업자를 다른 곳으로 보냈다. 사업주가 이런 행위를 한 이유는 평소 작업환경 그대로 측정하면 법이 정한 기준치를 넘어설 것이 분명하기 때문이다. 노동부로부터 개선 명령과 집중감독을 받아야 하니 회사는 편법을 쓴 것이다.

작업환경 측정, 평소 정상작업 시 진행해야

작업환경에 문제가 있으면 작업장을 근본부터 개선해 노동자를 보호해야 한다. 이것이 사업주의 의무이지만 A 아무개 씨가 일한 삼부금속은 위법을 피하고자 작업환경을 허위로 꾸몄다. 명백한 산업안전보건법 위반이다. 산업안전보건법은 정상 작업을 하는 동안 작업환경측정을 하도록 정하고 있다. 삼부금속의 경우 사업주와 작업환경측정을 담당했던 기관이 법률을 위반했을 가능성이 매우 크다. 기관이 노동자를 보호하기 위해 양심을 걸고 작업환경을 측정하지 않고 형식적으로 측정했다면 기관 역시 책임을 져야 한다.

A 아무개 씨가 일한 삼부금속은 녹산공단에서

밀양으로 이전했다. 현재 작업장 현재 상태를 확인하기 어렵지만, 회사 태도가 전혀 달라지지 않은 사실을 볼 때 삼부금속 노동자들은 여전히 위험한 환경에서 일할 것이다. 최근 A 아무개 씨와 비슷한 증상을 호소한 뒤 회사를 그만둔 동료 노동자가 있다.

‘주조’ 작업 노동자는 중금속과 분진에 노출될 가능성이 높으며, 작업 중 다루는 물질들은 다양한 직업병을 유발한다. 그런데 A 아무개 씨가 일한 삼부금속은 산업안전에 관한 필수 조치를 하지 않았다. 결국 A 아무개 씨는 독성 높은 중금속, 화학물질을 다루면서 삼부금속으로부터 기본 보호 조치를 받지 못해 건강을 잃었다.

사업주는 납 등을 취급하는 노동자를 보호하기 위해 중금속과 화학물질의 위험성과 응급 조치에 관한 교육을 해야 한다. ‘물질안전보건자료’를 반드시 갖추고 게시해야 한다. 사업주는 유해물질이 발산하는 곳에 국소배기장치를 설치, 가동해야 한다. 특히 정기 작업환경측정과 특수건강검진을 시행해 작업환경과 노동자 건강 상태를 확인해야 한다. 물론 해당 작업에 적합한 보호구를 지급해야

한다. 이러한 내용을 사업주들은 당연히 알고 있다. 눈앞의 이익에 급급해 산업안전관련법을 지키지 않고 기본의무를 하지 않는 기업주들이 너무 많다.

정부가 나서서 유해물질 취급 사업 노동현장을 주기로 관리 감독하는 수밖에 없다. 고용노동부는 당장 삼부금속 역학조사를 벌여야 한다. 삼부금속 노동자들의 건강상태를 조사하고 치료와 관리를 해야 한다.

중금속 등 중독은 삼부금속 한 사업장에 국한한 문제가 아니다. 공단지역 중소기업 사업장에서 유해물질을 다루는 대다수 노동자가 A 아무개 씨와 마찬가지로 작업환경측정이나 특수검진을 받지 못하고 있다. 노동부는 모든 주물 작업장에 관한 실태조사와 감독을 즉각 시행하길 바란다. 그렇지 않으면 A 아무개 씨와 같은 치명상을 입은 노동자가 계속 생길 수밖에 없다. A 아무개 씨는 최근 직업병 유소견자(D1) 진단을 받았고, 근로복지공단에 요양을 신청한 상태다. A 아무개 씨를 비롯해 일하다 다친 많은 노동자의 쾌유를 빈다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

• 납의 주요 유해성 (물질안전보건자료 발췌)

- 생식세포 변이원성 : 구분2
- 발암성 : 구분2
- 생식독성 : 구분1A

- 사람에게 신부전, 뇌 질환이 나타남. 말초신경과 중추신경 기능에 영향을 일으킴. 고혈압 등 심장혈관계에 영향이 있음. 면역억제작용이 나타남. 빈혈, 뇌병증, 말초신경 질병, 경련성 복통, 신장 장애가 나타날 수 있음.



• 산업안전보건법 시행규칙 93조의3 (작업환경측정방법)

① 사업주는 법 42조 1항에 따른 작업환경측정을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.

1. 작업환경측정을 하기 전에 예비조사를 할 것
2. 작업이 정상적으로 이루어져 작업시간과 유해인자에 대한 근로자의 노출 정도를 정확히 평가할 수 있을 때 실시할 것

.....

“너희가 어디서 자고, 무얼 먹든 통상임금 20% 내놔”

[이주노동자] 이주노동자 최저임금 삭감에 앞장서는 한국 정부, 특히 노동부

지난 2017년 2월, 고용노동부가 「외국인근로자 숙식 정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침」을 발표했다. 사업주가 이주노동자에게 제공하는 숙식비를 임금에서 공제하기 쉽게 만들어준 지침이 주요 내용이다. 이 지침에 따르면, 사업주가 이주노동자의 통상임금에서 최대 20%까지 숙식비로 공제할 수 있다. 한국 정부가 가뜩이나 어려운 처지인 이주노동자의 권리를 보호하지 못 할망정 최저임금조차 지키기 어렵게 만들었다. 월 통상임금이 160만 원이고 공장건물 2층에서 사는 이주노동자가 있다. 이 이주노동자는 기숙사와 식사를 무료로 받았지만, 사업주가 노동부 지침을 따르면 월 32만 원까지 숙식비를 떼어갈 수 있다. 식사 제공 없이 숙소만 받으면 1인당 월 최대 24만 원 뺄 수 있다. 한 방에 세 명이 함께 산다면 방 하나 값이 월 72만 원이 된다. 사업주는 공장 한쪽에 공간을 내어주고 고수익 임대사업을 할 수 있다. 한국 정부는 비닐하우스와 컨테이너를 숙소로

인정해주고 비용을 받아도 된다고 했다. 명백한 불법 건축물이고, 주거시설의 최저기준도 갖추지 못해도 상관없다는 꼴이다. 이들 불법 건축물 숙소는 상하수도, 배수, 온수, 화장실과 샤워시설, 보안과 안전 문제, 특히 추위와 더위, 화재에 취약하다. 최근 컨테이너 숙소에서 불이나 이주노동자가 사망하는 사고가 연달아 일어났다. 고용노동부는 이주노동자가 사는 숙소가 어떤 환경인지, 사람이 살 만한 곳인지, 불법시설은 아닌지, 사고 가능성은 없는지를 먼저 따져야 한다. 게다가 숙소와 식사의 질과 수준에 상관없이 사업주가 통상임금을 기준으로 숙식비를 떼어갈 수 있도록 한 점이 문제다. 한 방에 같이 살아도 통상임금이 높은 이주노동자는 더 많은 숙식비를 낼 수도 있다. 한국의 근로기준법 43조 1항은 ‘임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우

에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다’라고 규정하고 있다. 숙식비 공제 관련 법령 규정이 없고, 노조가 있는 사업장에서 일하는 이주노동자가 거의 없으니 법제상 공제하면 안 된다. 고용노동부는 ‘숙식비 공제 동의서’ 서식을 만들어 16개 언어로 번역해서 사업주에게 배포하고 있다. 벼룩의 간을 빼먹으라고 한국 정부가 직접 나서서 홍보하는 꼴이다. 이주노동자의 숙식을 소액 징수하거나 무료로 제공하던 사업주들도 최저임금 인상을 앞두고 이 지침에 따라 숙식비를 큰 폭으로 올리려 한다. 사업주가 강압하며 들이치는 근로계약서와 공제 동의서에 이주노동자는 울며 겨자 먹기로 서명하고 있다. 한국 정부는 노동조건의 최저 기준인 근로기준법을 지켜야 한다. 고용노동부는 이주노동자의 임금 강탈하는 숙식비 공제 지침을 바로 폐기하고, 이주노동자의 노동력 재생산이 가능한 주거시설을 확보하기 바란다. 김그루 / 금속노조 부산양산지부 조직사업부장

이주노동자 임금 강탈!

‘숙식비 강제’ 징수지침

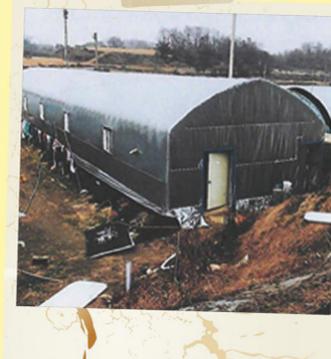
조물주 위에 건물주? 사업주!

이것은 ‘집’ 이 아니다!

비닐하우스로 만든 패널 칸막이 공간, 비만 오면 물바다.. 통풍도 안되고, 불결한 실외 간이 화장실. 이 집의 월세는 1인당 30만원 향의를 하면 돌아오는 건 폭력



숙식비 지침 시행 이후 이면계약서 작성하고 월급 146만원에서 숙식비 30만원 징수. 아래 시설에서 17명이 거주. 사업주가 월 510만원 숙식비로 가져가는 것. 이것을 용인한 건 정부!!



노동부가 앞장서 임금 깎고 불법을 안내!

숙소로 제공되면 안되는 비닐하우스, 컨테이너를 숙소로 인정! 건축법 위반을 버젓이 안내하는 노동부

직장 선택의 자유없는 이주노동자들이 사업주와 자유로운 의사로 숙식비를 결정하는 것은 현실적으로 불가능

주변 시세, 한 집에 몇 명 거주하는지 상관없이 월세 기준이 통상임금? 월급이 많으면 더 많이 가져갈 수 있다는 황당한 지침



이것은 집이 아니다





동의? 오노~ 임금 강탈





지침 때문에 숙식비 인상



“이주노동자도 사람입니다”

인간다운 삶을 위해 숙식비 강제징수 지침 폐기하고 인권을 보장 받는 숙소 기준이 마련되어야 합니다.

“SPC그룹은 제빵기사와 대화하라. 직접 고용하라”

[기고] 파riba게뜨 불법파견, 쟁점과 해결방안

파riba게뜨 불법파견 문제는 ‘5만 원’에서 시작했다. 파riba게뜨는 신입 제빵기사가 들어오면 교육기사가 석 달 동안 가맹점을 데리고 다니며 교육한다. 파riba게뜨는 교육기사에게 월 10만 원의 인센티브를 지급했다. 신입기사가 석 달을 버티지 못하고 나가면 교육기사에게 지급한 인센티브 가운데 5만 원을 받아갔다. 파riba게뜨는 1년도 훌쩍 지난 뒤에 몰아서 해당 금액을 깎고 월급을 줬다. 기사들은 부당한 행위를 정의당에 제보했고, 노동조합 상담으로 이어졌다.

5만 원으로 시작한 싸움, 체불 110억 원과 불법파견 고용관행 적발

석 달 동안 상담한 결과 ▲파riba게뜨와 가맹점 제빵기사 관계는 불법파견 ▲협력업체들 연장근로시간 전산 조작해 임금깎기 등을 확인했다. 이에 관한 언론보도가 나가자 고용노동부(이하 노동부)는 지난 7월 11일 파riba게뜨 본사와 전국 매장에 대해 근로감독을 벌였고, 9월 22일 결과를 발표했다. 노동부는 파riba게뜨가 가맹점 근무 제빵기사를 불법파견(무허가 파견 등)으로 사용한 사실을 확인했다고 밝히며, 파riba게뜨에 제빵기사 등 5,378명을 직접 고용하라고 시정지시 했다. 노동부는 파riba게뜨가 제빵기사 연장근로수당 등 모두 110억 1,700만 원을 주지 않은 사실도 확인했다. 시정지시 불이행 시 사법처리하고 과태료를 매기겠다고 발표했다. 5만 원으로 시작한 싸움에서 110억 원 임금체불이 드러났다. 노

동부가 불법파견 결론을 내린 근거는 계약의 명칭이나 형식을 불문하고 실제 근로관계에 따라 판단했을 때 실질 사업주가 파riba게뜨라는 사실이었다. 파riba게뜨는 가맹본부로서 가맹점주와 가맹계약을 맺는다. 11개 협력업체가 가맹점에서 일할 제빵기사를 고용해 가맹점으로 파견을 보냈다. 제빵업무는 파견 허용업무가 아니다. 11개 협력업체는 파견업 등록을 하지 않은 불법 무허가 파견업체였다. 이 사실들이 불법파견 결론의 배경이다.

진행 상황과 쟁점

파riba게뜨는 노동부의 직접고용 시정지시를 이행하지 않고 행정소송으로 맞섰다. 한편 가맹본사-가맹점주-협력업체 3자 합작회사인 ‘해피파트너즈’를 설립하고 이를 대안이라 주장했다. 11개 협력업체도 체불임금 지급 지시를 따르지 않고 소송에 나섰다. 이 과정에서 파riba게뜨는 제빵노동자들에게 ‘직접고용 포기 확인서’ 제출과 ‘합작회사 근로계약서’ 작성을 강요하는 등 부당노동행위들을 저질렀다. 파riba게뜨 불법파견 적발은 프랜차이즈 산업에서 처음이었다. 이 문제로 사회가 들끓었다. 현재 남은 쟁점은 첫째, 제조업에 적용하는 파견법 법리를 프랜차이즈업에 적용할 수 있느냐이다. 계약 당사자가 아닌 3자인 파riba게뜨에게 불법파견을 적용하는 것은 말이 안 된다는 주장이다. 그러나 프랜차이즈업이라고 파견법 적용을 제한할 수 없으며, 불법파견은 계약당사자가 아

닌 3자에게 사용사업주 책임을 부담 지우는 법리다. 중간착취를 배제하고 이익을 얻은 자가 책임을 져야 한다는 취지다. 두 번째 쟁점은 비용 논란이다. 5천 명이 넘는 제빵기사를 직접 고용하면 추가부담으로 경영이 위태롭다거나, 본사가 직접고용 부담을 다시 가맹점주에게 전가한다는 주장이다. 이 역시 과장된 주장이다. 불법파견 협력업체가 빠지면 용역비가 고스란히 남는 사실을 고려하지 않은 주장이다. 협력사가 빠지면 노동조건을 개선할 수 있는 여지가 생긴다. 세 번째 쟁점은 해법이다. 파riba게뜨는 해피파트너즈라는 3자 합작회사(본사-가맹점-협력업체)가 대안이라고 주장한다. 이렇게 해야 파견법 위반을 벗어날 수 있다고 한다. 그러나 불법파견이 문제라면 직접고용을 해야만 법 위반을 해결할 수 있다. 결국 합작회사는 다른 불법 도급업체일 뿐이다. 해피파트너즈는 등기부등본에 사업목적으로 ‘인력공급업’과 ‘용역업’을 버젓이 적었다. 불법 무허가에 체불임금까지 떼먹은 협력업체들이 주도하고 있어서 문제는 더욱 심각하다. 모든 쟁점의 배경에 불법파견 문제를 바라보는 빼돌어진 시선이

자리 잡고 있다. 노동권 사각지대에 놓인 청년 제빵노동자들이 받은 차별 대우와 인권침해는 들여다보지 않은 채 기업의 비용 부담만 관심을 보인 보수언론과 사용자 단체, 정치권의 행태가 불법파견 관행 고착화를 부추기고 있다.

이익 얻은 자가 책임져야

파riba게뜨 제빵노동자들이 지난 8월 17일 민주노총 화학섬유노조에 가입해 파riba게뜨지회를 만들었다. 마흔한 명으로 출발한 조합원은 꾸준히 늘어나 12월 중순 800여 명에 이르렀다. 파riba게뜨지회는 파riba게뜨에 ▲직접고용, 체불임금 지급 등 노동부 시정지시 즉각 이행 ▲부당노동행위 중단과 성실 교섭 ▲이해관계자 당사자 참여 사회협약기구 운영 등을 요구하고 있다. 파riba게뜨 같은 위법 고용 관행은 프랜차이즈업 전반에 퍼져있다. 이를 정상화하기 위해 가맹본부-가맹점-노동자와 시민사회전문가로 구성된 ‘사회협약기구 제도’가 필요하다. 불법파견 간접고용의 가장 큰 피해는 ‘이익은 취하면서 책임과 위험은 회피한다’라는 사실이다. 이익과 책임은 공존해야 한다.

임영국/민주노총 화학섬유노조 사무처장

“파riba게뜨 노동자라면 노크하세요”

파riba게뜨 상담신고 센터

민주노총 화학섬유노조 02-2632-4754

민주노총 법률원 02-2670-9235

카카오톡 채팅상담 친구검색/파riba게뜨노조

페이스북 페이지 파riba게뜨지회

경기, 경남, 부산에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 02] 금토일산업지회, 이래CS지회, 월로펌프지회



금속노조 부산양산지부와 월로펌프지회 조합원들이 지난 9월 28일 월로펌프 부산공장에서 '금속노조가입 환영행사'를 열고 있다.

금속노조 경기지부 금토일산업지회

경기 시흥시에 있는 '금토일산업'은 자동차 안전벨트·에어백 부품 등을 만드는 사업장이다. 노동자 130여 명이 일하는 이 공장에 지난 12월 10일 금속노조 경기지부 금토일산업지회가 태어났다. 노동조합 가입대상은 100명인데, 66명이 금속노조에 가입했다. 사무직과 이주노동자 일부도 금속노조 조합원이 됐다. 금토일산업 노동자들은 상여금 없이 최저임금 수준의 임금을 받아왔다. 사측의 무리한 투자 확대로 회사가 어려움에 처했다. 사측은 경영 실패 책임을 고스란히 노동자에게 떠넘겼다. 생계를 위해 잔업을 월 80~100시간 정도 할 수밖에 없다. 낮은 임금과 부족한 사람 수로 월급봉투는 얇고 일은 너무 고되다. 금토일산업지회는 사측에 노조 설립통보와 동시에 단체교섭을 요청했다. 교섭창구단일화 절차를 밟으며 12월 19일 첫 노사 상

견례를 열었다. 노동조합을 만들고 단체교섭을 시작하기까지 금속노조 경기지부가 큰 힘을 줬다. 노조를 만들기 몇 달 전부터 지부가 상담과 교육을 했고, 노동조합 운영체계를 잡아 줬다. 전국 열네 곳에 금속노조 지역지부가 있다. 임금, 고용불안 등의 어려움을 겪고 있는 노동자들은 가까운 금속노조로 도움을 청해보길 바란다.

금속노조 경남지부 이래CS지회

이래CS는 자동차부품과 선박부품을 만드는 회사다. 주로 자동차 차체, 샤시 등을 만들어 한국 지엠에 납품한다. 지난 12월 5일, 이래CS 김해공장에서 일하는 노동자들이 금속노조 깃발을 세우고 노조설립보고대회를 벌였다. 이 날 대구지부 이래오토모티브지회 조합원들이 참석해 이래CS지회 설립을 축하했다. 이래CS 김해공장에 사무직을 포함해 200여 명이 일하고 있으며, 생산직 노동자 118명이 금속노조

에 가입했다. 노동조합을 만들기 직전, 이래CS 사측은 2018년 최저임금 인상과 회사 경영난을 이유로 함부로 상여금을 기본급에 포함시키고 각종 수당을 삭감시키려 했다. 노동자들에게 자세한 설명조차 없이 일방 통보하고 집행할 예정이었다. 이래CS 노동자들은 사측의 임금삭감 시도를 막아내고, 노동자 권리를 제대로 지키기 위해 금속노조의 문을 두드렸다. 이래CS지회는 노조설립보고대회 직후 사측에 단체협약 체결을 위한 교섭요구를 했고, 교섭대표 확정 공고 등 교섭창구 단일화 절차를 밟고 있다. 단체협약 체결과 임금인상 교섭을 통해 사측의 최저임금 개악 꿈수에서 벗어나는 한편, 일하기 좋은 노동환경을 만들기 위해 계속 노력할 계획이다.

금속노조 부산양산지부 월로펌프지회

월로펌프 노동자들이 금속노조에 가입했다. 부산 강서구 미음

산업단지에 위치한 월로펌프는 생활용·산업용 펌프 등을 생산한다. LG가 2004년 펌프 사업부를 독일계 '월로그룹'에 매각해 지금의 월로펌프가 됐다. 국내 펌프 시장에선 단연 1등이고 2천억 원 규모의 연매출을 꾸준히 기록하고 있다. 반면 사측은 노동조건과 복리후생을 계속 후퇴시켜왔다. 2016년 말 더 이상 지켜보고 있을 수 없는 상황에 이르렀다. 월로펌프 노동자들은 LG펌프 시절 노동조합을 했던 기억을 떠올려 2017년 4월 노동조합을 만들었고, 사측에 상황을 더는 악화시키지 말라고 요구했다. 회사는 꿈쩍하지 않았다. 몇 달 동안 대꾸 없는 회사를 상대로 싸우느라 힘에 부쳤던 월로펌프 노동자들은 금속노조 부산양산지부 문을 두드렸고, 드디어 지난 9월 조합원 77명이 조직형태 변경결의를 통해 금속노조에 가입했다. 월로펌프 부산공장 생산라인에서 일하는 정규직 노동자 전원이 가입했다. 금속노조에 들어온 뒤, 순탄치는 않았지만 결국 노사 상견례를 열고 현재 12차 단체교섭까지 진행했다. 금속노조에 대한 조합원들의 기대가 크다. 물론 앞으로 해결할 일들이 참 많다. 일단 빼앗긴 노동자 권리를 되찾아 오는 일이 가장 어렵다. 게다가 현재 노동조합 가입 대상(사무영업직 포함) 중 미가입자가 220여 명이고, 부산공장에서 함께 일하는 사내하청노동자가 150여 명이나 된다는 점도 반드시 챙겨야 할 부분이다. 월로펌프지회는 노동조건 개선과 함께 금속노조 안착을 위해 현재 벌이는 단체교섭에 최대한 집중하고 있다.

“포스코 노동적폐 청산하고 삶과 일터를 바꾸자”

[금속노조 가입하자 02] 광양제철소와 포항제철소 사내하청 노동자 금속노조 가입 늘어



12월 20일 금속노조 포스코사내하청지회 조합원들과 노조 임원, 지부 임원들이 서울 포스코센터 앞에서 '노조 할 권리 파괴하는 포스코의 시대착오 부당노동행위, 무노조정책 즉각 폐기 요구 기자회견'을 열고, 포스코가 조직적으로 부당노동행위를 저지르고 있다고 폭로하고 있다.

2017년 12월 포스코 광양제철소의 성광기업·포스코엠텍·포에이스·포트엘과 포항제철소의 동화기업·롤앤롤·포트엘·화인텍 노동자 500여 명이 금속노조 포스코사내하청지회(아래 지회)에 가입해 조합원으로 활발한 활동을 하고 있다. 지회는 조합원 가입확대 사업에 박차를 가하고 있고, 롤앤롤·포트엘·화인텍분회 세 곳은 2017년 임금단체협약 교섭 중이다.

지회 조합원 324명은 지난 10월 (주)포스코를 상대로 '근로자 지위확인소송', 즉 불법파견 정규직 전환 요구 소송에 나섰다. 포스코에 즉각 정규직으로 전환을 요구한 것이다. 여기에는 포스코 포항제철소에서 일하고 있는 금속노조 포항지부 앰피이엔씨지회 조합원들도 함께 하고 있다. 이에 앞서 포스코 광양제

철소 사내하청 노동자들이 벌여 온 근로자지위확인소송에 관해 광주고등법원은 2016년 8월 17일 “포스코는 사내하청 노동자들을 정규직으로 전환하라”라는 판결을 내렸다. 크레인 업무와 다양한 공정에서 일하는 조합원들이 현재 소송에 참여하고 있다.

무노조 전략으로 일관해온 포스코 사측은 가만있지 않았다. 금속노조는 12월 20일 서울 포스코센터 앞에서 기자회견을 열고 최근 포스코의 불법행위를 폭로했다. 현재 포스코는 사내하청 노동자들의 금속노조 탈퇴와 소송 불참을 종용하고 있다. 포스코는 협력업체 대표를 만나 금속노조에 가입하지 않는 조건으로 임금 추가인상과 근로조건 개선 제시안을 들이밀고 현장을 분열시키라고 부추겼다.

포스코는 사내하청노동자들의 소송 참여 확대를 막기 위해 심지어 협력업체 노사협의회 노측 위원들에게 ‘영구 노사평화 다짐 협약서’를 들이밀기도 했다. 협약서는 ‘조합원들이 금속노조에 제출한 가입서와 불법파견 소송 동의서를 즉시 회수 폐기하면, 2017년부터 3년간 사내하청 노동자들의 임금을 정규직 대비 20% 더 주겠다’라는 내용을 담고 있다.

불법 덩어리 포스코, 흔들림 없는 금속노조

포스코가 온갖 미끼를 던지며 금속노조를 흔들고 있지만, 조합원들은 전혀 흔들리지 않고 있다. 조합원들이 포스코의 거짓말과 회유에 한두 번 속은 게 아니다. 금속노조 포스코사내하청지회와 함께 노동자 권리를

당당하게 요구하고, 자신의 삶과 일터를 제대로 바꾸겠다는 의지는 더욱 높아지고 있다. 현재 포스코 사내하청 노동자들의 금속노조 가입과 상담문의가 끊이지 않고 있다. 최근 금속노조에 가입한 한 포스코 사내하청노동자는 “빠 빠지게 일해도 쥐꼬리만 한 월급을 받고, 현장에서 일하다 다쳐도 산재신청은 커녕 개인 부담으로 치료받는 현실을 바꾸고 싶다”라고 말한다. 현장 관리자들의 불합리한 지시를 바꾸고 싶다는 조합원도 있고, 노동현장 안의 차별을 자식 세대에게 절대 물려주지 않겠다는 이들도 있다.

포스코사내하청지회는 조합원 1,000명 확대사업을 결의했다. 지회는 조합원 가입 사업과 더불어 포스코의 무노조 정책, 불법파견문제 등 ‘포스코 노동적폐 청산’과 ‘포스코 사회 책임 촉구’를 중심으로 포스코 노동권 문제를 사회 여론화할 계획이다.

금속노조는 이를 위해 오늘도 포스코 광양제철소와 포항제철소 출입문에서 물티슈와 핫팩을 나눠주며 포스코 노동자들에게 금속노조 가입을 독려하고 있다. 금속노조와 포스코사내하청지회는 포스코의 노동적폐를 청산하지 않으면, 포스코에서 일하는 노동자 1만8천 명의 삶이 절대 나아지지 않는다고 확신하고 있다.

손상용
금속노조 광주전남지부 조직사업부장