

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/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

2018년 3월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

2면 기획 / 최저임금 편법사례에 대한 노동부 해석

3면 2018년 월급, 최저임금 오른 만큼 제대로 받으셨나요?

4면 알면 당하지 않는 노동법 / 포괄임금제

5면 노동자 건강권 / 통상 출퇴근사고는 업무상 재해

6면 이주노동 칼럼 / 탄압받는 이주노동자들에 연대와 지원을

7면 금속노조는 내 친구 / 서울 · 인천 · 충남지역 신규사업장

8면 금속노조 가입하자 / 서울지부 신영프레시전분회

“함께 쉬자, 공휴일. 빨간 날 다 같이 쉬자”

차별 없는 쉴 권리 보장 필요 ... 공휴일 유급휴일 단계 시행 안 돼

현재 노동법이 휴식권을 노동자의 권리로 보장하는 목적은 장시간 노동에서 노동자의 건강을 보호하기 위함이 아니다. 시간은 ‘인간 발전의 공간’이다. 충분한 휴식은 일과 가정, 일과 여가를 양립할 수 있게 하고 민주주의의 실현 토대를 만든다.

휴일에 쉴 권리는 적절한 휴식시간의 보장, 자유로운 휴가 사용의 권리 등과 함께 노동자 휴식권의 중요한 구성 요소다. 노동법상 휴일은 통상의 근로일과 구별해, “근로자가 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 벗어나는 날로서, 계약상 애초부터 근로의무가 없는 날”로 정의하고 있다.

과연 한국의 노동자 휴일 제도는 노동자의 보편 기본권으로서 모든 노동자에게 차별 없이 평등하게 적용되고 있을까? 2018년 공휴일 수는 모두 69일이다. 1990년대 이후 역대 최대라고 한다. 노동자들은 공휴일을 온전히 누리고 있을까? 현재 법이 정한 노동자 휴일은 「근로기준법」 55조의 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 노동절, 딱 이틀뿐이다. 시민들이 보통 공휴일이라고 부르고, 한국의 모든 달력이 빨간 날로 표시한 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에 대해 노동법은 쉬라고 정하지 않았다.

빨간 날 휴식? 노동자들에게 그림의 떡

공휴일 규정이 문제의 핵심이다. 시민들은 달력의 빨간 날을 한국 사회의 역사와 관습에 의한 보편 휴일로 인식하고 있다. 그러나 노동법상으로 휴일이 아니다. 설과 추석날도, 한글날 같은 국가 기념일도, 최근 시민의 폭넓은 지지를 받아 운용하는 대체공휴일도 모두 통상의 근로일이 될 수 있다. 휴일이 아니므로 공휴일에 노동을 제공했지만, 근로기준법 56조에 따른 휴일 가산수당이 발생하지 않는다. 노동자는 휴일을 보편 기본권으로 누리고 있지 못하다. 공휴일을 꼭 유급휴일로 지정해야 할 노동법상 의무는 없다는 인식이 사용자 사이에서 퍼지고, 이를 통한 유급휴일 축소 시도가 시작된 시점은 2000년대

중후반부터 이다. 특히 공휴일을 유급휴일에서 제외하는 노무관리 방식이 급격히 퍼진 시점은 2008년 이후부터다. 이런 방식을 정부에서 조장했다.

이명박 정부의 출범 시기 노동부는 「표준 취업규칙」(2008년) 안을 내놨다. 공휴일을 사업장 유급휴일에서 제외했다. 이명박 정부는 명절 연휴와 같은 공휴일에 연차휴가를 사용하게 하라는 안내까지 했다. 노동부 표준 취업규칙이 공휴일 연차휴가 사전 대체 제도를 악용하는 데 크게 도움을 준 것으로 보인다. 이때부터 파견업체를 중심으로 공휴일을 유급휴일에서 삭제하는 노무관리 유행이 번져나갔다. 2010년에 이르면 여러 노무법인이 공휴일을 유급휴일에서 삭제하는 취업규칙 정비 작업을 경쟁하며 벌었다고 한다. 유급휴일에서 공휴일을 제외하는 노무관리는 대부분 편법 취업규칙 불이익 변경을 통해 시행했다. 노사 관행으로 공휴일을 유급휴일로 보장했던 사업장은 취업규칙을 새롭게 제정하는 방식으로, 기존 취업규칙에서 공휴일을 유급휴일로 명시한 사업장은 노동자 과반수의 형식 동의를 강제하는 방식으로 취업규칙을 변경했다.

공휴일 유급휴일 단계적 시행=휴가의 양극화

19대 국회에서 20대 국회까지 잠자고 있었던 공휴일 유급휴일 법제화 법안이 드디어 햇빛을 보게 됐다. 2월 27일 국회 환경노동위원회(아래 환노위)가 삼일절·광복절·명절연휴 등 연 15일가량의 관공서 휴일을 모든 민간 노동자가 ‘돈 받고 쉬는 날’로 바꾸기로 했다.

안타깝게도 환노위가 ‘휴일근로 중복할증’을 인정하지 않는 대신 공휴일 법정 유급휴일을 강행했다. 무엇보다 사업장 규모에 따른 단계 시행을 합의했다. 금속노조는 이번 결정을 온전히 환영할 수 없다. 300인 이상 사업장은 2020년 1월 1일부터 적용하며, 30~299인 사업장은 2021년 1월 1일, 5~30인 사업장은 2022년 1월 1일부터 시행하기로 했다. 벌써 반대와 논란이 거세다.

공휴일의 법정 유급휴일화는 모든 노동자에게 필요한 제도이다. 특히 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못하는 노동자 절대다수는 노조 없는 노동자, 중소영세사업장 노동자, 파견업체에 고용된 비정규직 노동자이다. 가장 열악한 노동조건에 놓인 노동자에게 휴일에 쉴 권리조차 차별하고 있다. 이번 환노위 결정으로 휴가·휴식의 양극화가 더욱 가중될 것이다.

공휴일을 모든 노동자의 유급휴일로

최근 ‘직장 갑질 119’라는 온라인 플랫폼이 노동자들의 관심을 끌고 있다. ‘직장 갑질 119’는 카카오톡 오픈 채팅방, 이메일 등을 통해 직장인이 회사에서 겪는 부당한 대우를 고발하도록 하고 있다. 회사의 ‘갑질’ 가운데 빠지지 않는 제보가 공휴일에 제대로 쉬지 못하는 박탈감이다. “이번 임시공휴일에 쉬라고 하고 월급을 차감했어요”, “연차는 1년 후 열다섯 개가 나온다고 알고 있는데, 법정 휴일 12개를 제외하고 실제로 쓸 수 있는 연차는 1년에 두 개 내지 세 개 밖에 안 돼요”, “공휴일을 연차대체로 합의를 받고 있는데, 알고도 대응방법을 몰라 그냥 사인할 수밖에 없어요” 등등. 휴일에 쉬지 못하는 억울함을 호소하는 내용이 적지 않다. 직장 갑질 119에 노동현장에서 겪는 부당한 차별을 호소하는 이들은 대부분은 중소영세사업장 노동자들이다.

한국에서 노동법의 혜택을 우선 받아야 할 노동자가 누구인가. 노사 양자가 대등한 당사자로서 교섭할 수 없는 사업장, 계약 자유의 허울 아래 불공정한 계약을 노동자들에게 강제하는 사업장이다. 남들 다 쉬는 휴일에 소외감을 느끼지 않고 함께 쉬고 싶다는 소박한 바람, 한국 사회가 이 절실한 바람을 외면하면 안 된다. 공휴일의 법정 유급휴일화를 사업장 규모에 따라 단계로 시행하면, 휴식권의 차별이 더욱 커질 것이다. 모든 노동자의 보편 쉴 권리를 확립하기 위한 차별 없는 공휴일 유급휴일 법제화를 위해 노동법을 다시 바꿔야 한다.

사업주의 편법 최저임금 인상 사례의 법 위반 여부

지난 1월 9일, 노동부가 최저임금 특별상황점검 TF 구성 등을 알리며 최저임금 편법사례에 관한 노동부 입장을 함께 내놨다.

최저임금을 적게 주기 위해 상여금 지급주기를 바꾼 것을 근로조건 불이익 변경이라고 해석하는 등 반드시 살펴봐야 하는 내용들이 있는 만큼 ‘사업주의 편법 최저임금 인상 사례의 법 위반 여부’에 관한 노동부 해석 전문을 싣는다.

사례1

ㄱ사업장은 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해 기존에 지급하던 상여금 600%를 직원 동의 없이 취업규칙을 변경하여 300%로 줄이기로 결정했다.

노동부 해석

기존 지급하던 상여금 축소 지급은 근로조건 불이익 변경에 해당할 수 있다. 노동자 과반수로 조직된 노조의 동의(과반수 노조가 없는 경우 노동자 과반수 동의)를 통해 취업규칙을 변경해야 하며(근로기준법 94조), 그렇지 않은 경우 기존에 지급하던 상여금 전액을 지급해야 함.

사례2

아르바이트생을 많이 쓰는 프랜차이즈점인 ㄴ사업장은 최저임금이 인상되자 휴게시간 1시간을 추가로 부여하고 근무시간을 단축했다.

노동부 해석

근무시간 단축은 근로조건 변경에 해당하므로 서면으로 근로계약 내용을 변경해야 함(근로기준법 17조). 만약, 근로계약 내용을 적법하게 변경했다 하더라도 휴게시간에 사업주가 업무지시를 하는 등 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없는 경우라면 사실상 근로시간에 해당하므로 이에 대한 임금을 지급해야 함.

사례3

ㄷ사업장은 6개월 단기 아르바이트를 채용하면서 시간당 7,530원을 준다고 공고했다. 그러나 실제 3개월간 수습기간으로 통보하고 6,800원을 지급하기로 했다. 수습기간이라

는 이유로 최저임금을 깎겠다고 한다.

노동부 해석

근로계약기간을 1년 미만으로 한 경우 수습기간에 최저임금 전액을 지급해야 함(최저임금법 5조 2항). 최저임금법 개정으로 2018년 3월 20일부터 1년 이상 근로계약을 체결하더라도, 단순 노무직은 수습기간에도 최저임금 전액을 지급해야 함.

사례4

ㄹ아파트 단지에서 일하는 경비원은 최저임금이 16.4% 인상되었음에도 올해 임금인상은 2.4%에 그쳤다. 기존 8시간이던 휴게시간이 9.5시간으로 늘었지만 종전과 업무는 동일하다.

노동부 해석

휴게시간은 사업주의 지시로부터 벗어나 자유롭게 사용할 수 있어야 하므로 휴게시간에 근로를 제공하는 경우 임금을 지급하여야 함

사례5

ㅁ사업장은 최근 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해 식비, 교통비 등 복리후생 임금을 일방 폐지했다.

노동부 해석

사업주가 지급하던 수당을 일방 폐지하는 근로계약은 근로조건 불이익 변경에 해당할 수 있음. 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않는 경우 무효이므로, 기존에 지급하던 수당 전액을 지급해야 함.

사례6

ㄴ사업장은 상여금 연 300%를 받기 150%씩 지급했다. 인상된 최저임금을 주지 않기 위해 상여금 산정·지급주기를 변경해 매월 25%씩 지급으로 변경했다.

노동부 해석

최저임금 산입범위에 포함하지 않던 상여금을 인상된 최저임금을 주지 않기 위해 산정·지급주기를 변경해 매월 지급하는 행위는 근로조건 불이익 변경에 해당함. 따라서, 노동자 과반수로 조직된 노조의 동의(과반수 노조가 없는 경우 노동자 과반수 동의)를 통해 취업규칙을 변경해야 하며(근로기준법 94조)한다. 그렇지 않은 경우 기존과 같이 상여금을 지급하고, 매월 지급한 임금에서 상여금을 뺀 금액이 최저임금에 미달하면 그 차액을 추가로 지급해야 함.

사례7

ㅂ사업장은 여섯 명의 직원을 두고 있었으나, 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해 두 명을 해고했다.

노동부 해석

사용자가 노동자를 해고하려면 해고사유와 시기를 서면으로 통지해야 한다. 사용자가 정당한 사유 없이 노동자를 해고하면 노동자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있음.

해고하는 경우 해고의 정당성과 별개로 적어도 30일 전에 예고를 해야 하며, 해고예고를 하지 않을 경우 30일분의 통상 임금을 지급해야 함.

"최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니된다"
(최저임금법 제6조 2항)

최저임금 미달 및 최저임금제도 위반시

- 최저임금액에 못치는 금액을 임금으로 정했다면, 이는 무효. 최저임금액과 동일한 임금을 지급해야 함
 - 최저임금에 미달되는 경우 노동청에 진정(고소)을 통해 체불임금을 받을 수 있음. 임금채권이기 때문에 3년 이내라면 언제든지 청구 가능함.
 - 사용자가 최저임금법 위반 시, 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금, 두 가지 벌칙 모두 받을 수 있음
 - 사용자는 '최저임금에 산입하지 않은 임금' 등을 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여 널리 알려야 함. 위반 시 100만원 이하 과태료 부과
- 기업들의 최저임금 위반 회피 꼼수**
- 식비, 교통비, 가족수당 등을 기본급에 포함
 - 최저임금에 산입 안 되는 수당들을 최저임금에 포함되는 다른 수당으로 바꿔 몰아넣기
 - 시간외 수당 통쳐서 기본급에 넣기
 - 분기별 또는 명절에 주면 상여금 쓰게서 매달 지급
 - 정기상여금 등 매월 1회 지급하지 않는 임금을 기본급에 밀어넣기
 - 휴게시간 늘리고 일하는 시간 줄여 기본급 줄이기
 - 일하는 양은 기존과 동일한데 고정OT 줄이기
 - 라인 속도 올려서 시간의 수당 줄이기
 - 최저임금 미달되는 사람들에게만 조정수당 지급
 - 위 내용으로 근로계약서, 취업규칙 불이익변경 강요

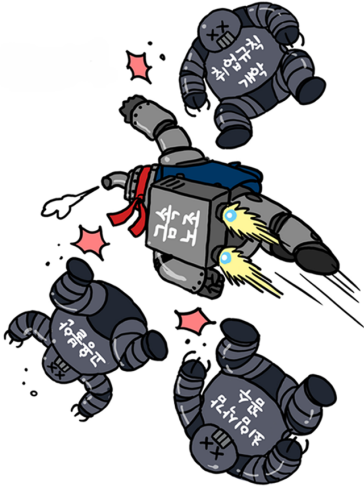
"최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니된다"
(최저임금법 제6조 2항)

취업규칙을 불리하게 변경할 때,
노동자들의 동의가 법적 효력이 있으려면?

1. 취업규칙이 어떻게 불리하게 변경되는지, 회사는 그 내용을 충분히 설명하고 홍보해야 하며
 2. 노동자들의 의사결정 과정에서 회사의 간섭이나 개입이 없어야 하고
 3. 노동자들의 집단적 논의 결과 과반수 이상의 동의를 얻어야 함
- 회사에서 무단으로 혹은 노동자 과반수 이상의 동의를 얻지 않은 채 취업규칙을 변경하여 식대와 교통비를 삭제했다면, 변경된 취업규칙의 내용은 무효이고 기존 취업규칙 내용이 적용됩니다.

미지못해 동의? 효력 없습니다.

회사가 취업규칙을 불리하게 변경시킬 때 보통 서명용지 돌려서 무조건 싸인하라고 합니다. 제대로 읽어볼 시간도 없죠. 하지만 이런 취업규칙 변경 절차를 제대로 거친 것이 아닙니다. 노동자들 자유의사가 아닌 회사 강요에 의한 형식적 서명을 했다면 무효입니다.



임금을 시간당 임금으로 환산시
사용하는 월기준시간
(유급휴시간 포함, 노동부·최저임금위원회))

- 1 주당 소정 근로시간 209시간
40시간인 경우
(주당 소정근로시간 40시간+유급휴휴 8시간)÷7×365÷12월
- 예시** 소정근로시간이 주 40시간인 노동자가 2018년 1월 월급을 아래와 같이 받은 경우

월급명세서 (2018년1월)		최저임금 산입임금	
기본급	1,400,000원	기본급	1,400,000원
직무수당	50,000원	⇒ 직무수당 50,000원	
식 대	100,000원	임금 계	1,450,000원
시간외수당	60,000원	최저임금 산입임금(145만원) ÷ 월 유급시간(209시간) = 6,937원 7,530원 미만	
명절교통비	100,000원	급여 계	1,710,000원

- 2 주당 소정 근로시간 226시간
44시간인 경우
(주당 소정근로시간 44시간+유급휴휴 8시간)÷7×365÷12월
- ※ 상시근로자 5인 미만 사업장 해당

예시 상시근로자 4인 사업장 2018년 1월 한 달 간 주 44시간(월~금 8시간, 토 4시간) 일하고 월급(기본급 + 주휴수당) 169만원을 받는 경우
계산 169만원 ÷ 226시간 = 7,478원 **최저임금 위반**

나의 2018년 1월 임금
최저임금 미달여부
등여다보기

최저임금에 위반되는지 판단 방법

- 1 최저임금 산입대상 임금만을 가려내고,
- 2 추려낸 임금을 해당기간의 기준시간수 (근로계약 상월 소정근로시간)으로 나누어 시급 환산한 뒤,
- 3 2018년 법정최저시급 7,530원 이상인지 확인

최저임금에 산입되지 않는 임금

- ※ 중요한 것은 임금항목 명칭이 아니라 성격
- 1 생활보조 또는 복리후생비 성격
식대, 급식수당, 가족수당, 주택수당, 통근수당 등
 - 2 고정급 성격이 없는 임금
'소정근로에 대하여 지급하는 임금 이외의 임금인 초과근무수당, 숙직수당 등
 - 3 산정기간이 1개월을 넘는 임금
1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하는 상여금, 명절수당 등

주급인 경우

예시 2018년 1월 2주차에 1일 4시간, 1주일(6일)간
계근으로 일하고 주급 18만원을 받은 경우
계산 18만원÷24시간 (주5일20시간+유급휴휴 4시간)
= 7,500원 **7,530원 미만으로 최저임금 위반**
※ 주 15시간 이상 근무 시, 주휴수당 포함하여 계산

오늘 공짜 야근 하셨나요? 포괄임금제에 관해 알려드립니다

[알면 당하지 않는 노동법 03] 노동시간산정이 어렵지 않으면 포괄임금제 합의는 무효

문1

근로계약서에 월 10시간까지 연장근로는 월급에 포함해 지급한다고 적혀 있습니다. 어느 달은 연장근로를 30시간 이상 하고, 매월 20시간을 훌쩍 넘겨 연장근로를 했습니다. 회사는 연장근로 시간이 월급에 포함돼 있다며 별도의 수당을 지급하지 않습니다. 이 경우 임금체불에 해당하나요?

답1

근로기준법 56조 ‘사용자는 연장근로(1주 40시간 초과 근로)에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해야 한다’라고 정하고 있습니다. 주 40시간을 초과한 연장근로에 대해 노동자는 당연히 가산임금을 요구할 수 있고, 사용자가 이를 지급하지 않으면 임금 체불입니다. 근로계약서상 “월 10시간까지 연장근로는 월급에 포함해서 지급한다”

는 소위 ‘포괄임금제’가 문제입니다. 사용자가 각종 가산임금을 지급하지 않기 위해 위 상담사례와 같은 내용을 근로계약을 포함했더라도, 계약과 상관없이 당사자 간의 계약으로 어길 수 없는 강행규정이자 근로조건의 최저기준인 근로기준법에 따라 가산임금을 청구할 수 있습니다(근로기준법 56조).

월 10시간까지 연장근로는 월급에 포함해 지급한다는 근로계약은 근로기준법 3조, 56조 위반입니다. 연장근로가 월 10시간 이내인지 여부와 상관없이 당연히 별도의 수당을 요구할 수 있습니다. 사용자가 이 수당을 지급하지 않으면 임금 체불입니다. 그런데 법원이 매우 예외로 위와 같은 포괄임금제를 정하더라도 유효하다고 인정하는 경우가 있습니다. 아래에서 포괄임금제에 관해 간략히 살펴보겠습니다.

근로기준법 3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
근로기준법 56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(53조·59조·69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

포괄임금제가 무엇이기에

한국 노동법에 포괄임금제는 없습니다. 하지만 사용자들은 포괄임금제를 현장에서 광범위하게 사용하고 있습니다. 연장·야간·휴일근로 등 실제 노동시간과 상관없이 사전에 정한 임금을 매월 똑같이 지급하는 방식입니다. 즉, 연장·야간·휴일근로수당을 모두 포함한 임금이라는 의미로 ‘포괄임금’이라는 용어를 쓰고 있습니다. 한 달에 200시간을 일하든 250시간을 일하든 똑같은 월급 2백만 원을 준다는 의미입니다. 포괄임금제는 가산임금을 지급하지 않으면서 노동시간을 늘리기 위한 편법입니다.

노동부, 포괄임금제 사업장 지도지침 내려

노동법에 포괄임금제가 없는 만큼 근로계약상 포괄임금을 정했더라도 노동자는 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 청구할 수 있습니다. 다만 대법원(2008다6052, 2014도8873, 2016도106 등)은 예외로 포괄임금제가 유효하다고 봅니다. ▲근로시간 산정 자체가 어려운 때 ▲포괄임금제가 근로자에게 불이익하지 않은 때 등입니다. 실제 노동시간 산정 자체가 어려워 매월 일정한 임금을 정했거나, 포괄임금이지만 가산임금을 지급한 때보다 불리하지 않으면 인정할 수 있다는 취지입니다.

현실은 근로시간 산정이 어렵다기보다 가산임금을 지급하지 않고 근로시간을 늘리기 위해 포괄임금을 정하는 경우가 부지기수입니다. 이런 병폐를 고치기 위해 고용노동부가 2017년 말 ‘포괄임금제 사업장 지도지침’을 내렸습니다.

이 지도지침에 따르면 첫째, 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 경우만 예외로 인정합니다. 근로시간 산정이 어렵지 않으면 명시한 포괄임금제 합의가 있더라도 무효입니다. 특히 노동부는 포괄임금이

만연한 ‘일반 사무직’에 대해 관리자 지배 범위, 출·퇴근시각 등이 명확하다면 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라고 분명히 정하고 있습니다.

둘째, 근로시간 산정이 어려운 경우라도 반드시 포괄임금제를 근로계약서에 적어야 합니다. 노동부는 ‘단체협약에 규정이 있더라도, 포괄임금제는 개별 근로자로부터 직접 동의를 얻어야 한다’라는 입장입니다.

다시 상담사례를 보겠습니다. 근로계약서에 포괄임금제에 관한 명시 합의가 있습니다. ‘월 10시간까지 연장근로는 월급에 포함’한다는 규정은 당연히 근로시간 산정이 가능함을 전제하고 있습니다. 이 근로계약서는 ‘노동부 포괄임금제 사업장 지도지침’의 첫 번째 요건을 충족하지 못해 무효라고 봐야 합니다.

노동자가 포괄임금제를 명시한 근로계약을 체결하는 행위는 사용자에게 괜한 빌미와 문제의 소지를 제공할 수 있습니다. 노동자는 근로계약서 등을 꼼꼼히 확인한 뒤에 서명해야 합니다. 서명은 중요합니다. 경우에 따라 체불임금을 청구하기 위해 실제 근로시간을 꼼꼼히 기록하고, 증거자료를 남기는 습관을 들여야 합니다.

연차수당은 휴가권 박탈 가능성을 품고 있으므로 어떤 경우라도 포괄임금에 포함할 수 없습니다. 예외로 포괄임금을 인정하더라도, 1주간 연장근로는 12시간 이내라는 근로기준법상 근로시간 제한은 유효하므로 무한정 근로시간을 늘릴 수 없습니다.

임금, 근로계약, 취업규칙, 부당해고 등 일터에서 일하다 이상하고 궁금한 점, 억울하고 답답한 문제 생기면 아래 무료상담번호로 연락 주세요.
금속노조 서울법률원 02-2670-9500 경남법률원 055-262-3984 충남법률원 041-910-1414

진료 받고 오토바이로 출근하다가 사고, 산업재해인가?

[노동자 건강권] 산재보험법 개정으로 통상 출퇴근사고 산재 인정

2018년 1월 1일 전까지 노동자가 출퇴근 도중 재해를 당해도 제대로 된 치료를 받지 못했다. 산재보상보험법이 바뀌었다. 2018년부터 출퇴근하다 다치면 산업재해를 인정받을 수 있다. 2018년 이전 출퇴근 재해는 통근버스나 사업주가 제공하는 교통수단 등을 이용하는 경우 등으로 제한해 인정했다. 2018년부터는 정상 출퇴근 중 다치면 재해로 인정을 받게 됐다. 근로복지공단이 제시하는 구체적인 사례로 확인해 보자. 노동자는 2018년부터 출퇴근 하다 재해를 당하면 사비로 치료하지 말고, 근로복지공단에 산재신청하고 마음 편히 치료 받자.

사적 공간, 공적 공간에 따라 인정 여부 다름

출근 중 계단에서 넘어진 경우는 산재일까, 아닐까. 이 경우 핵심은 대문을 넘어섰는가, 아니면

대문 안에서 다쳤는지가 핵심이다. 계단이 내 집 대문 안에 있으면 산재는 인정받을 수 없다. 계단이 대문 밖에 있으면 산재로 인정이 된다. 출근하기 위해 아파트 계단을 내려오다 넘어진 경우 대문을 벗어난 상태이기 때문에 산재로 인정받는다. 출근을 위해 자신의 차고지에서 넘어진 사고는 산재 불인정이다.

통상 경로 출퇴근 경우 산재 인정

지하철을 타고 다니는 노동자가 어느 날 버스를 타고 회사에 출근하는 경우 산재로 인정받는다. 오토바이를 타고 출퇴근을 하는 노동자가 악천후로 침수된 도로를 우회하다 사고를 당한 경우 역시 산재로 인정받는다. 노동자가 상식적인 경로로 출퇴근하다 사고를 당하면 인정한다.



출퇴근 중 일상생활 물품 구매하다 다친 경우 인정

당연히 인정한다. 통상 출퇴근 경로에서 ▲슈퍼에 가서 물건을 구입하는 행위 ▲출근길에 미취학 자녀를 교육기관에 맡기거나 ▲초·중·고등학생 자녀를 학교에 데려다 주는 행위 ▲장애인 부모님을 위탁기관에 데려다 주는 행위 ▲출근길 병원에서 진료를 받고 이동하다 발생한 재해 ▲퇴근길 입원한 부모님을 돌보기 위해 이동하다 발생한 재해 등은 일상생활 행위로 보고 산재로 인정한다.

그러나 ▲아르바이트를 마친 자녀를 데리러 가다 당한 사고 ▲퇴근길에 미용을 위해 보톡스를 맞고 가다 발생한 재해 ▲단순히 부모님 집에 방문해 밥을 먹다 돌아오는 재해는 인정하지 않는다.

출퇴근 중 다른 곳으로 이탈, 출퇴근 중단하면 산재 불인정

출퇴근 중에 집 방향과 다른 방향으로 가는 경우는 어떻게 될까? 출퇴근 목적과 관련 없는 행위이기 때문에 산재 인정을 받을 수 없다. 퇴근 중 개인 물건을 가지러 집 방향과 다른 집으로 가다 사고가 난 경우 이탈로 보아 산재 불인정이다. 통상 출퇴근 경로라도 퇴근 후 동료와 술을 한잔 마시는 경우 퇴근이 중단된 상황이라서 산재로 인정하지 않는다. 다만, 출퇴근 하다 ▲생리현상을 해결하는 경우 ▲차량 주유 행위는 이탈로 보지 않는다.

마창거제산재추방운동연합

출퇴근재해, 산재인정 첫 사례 나왔다 (근로복지공단, 2018.1.9. 보도자료)

지난 1월 9일 근로복지공단은 출퇴근재해 보호범위 확대 후 퇴근길에 사고를 당한 노동자 ㄱ 씨에 대해 최초로 산재 승인했다고 밝혔다. 올해 1월 1일부터 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'를 산재로 인정하고 있다. 개정 산재보험법 시행 후 산재요양을 승인한 첫 사례다.

출퇴근재해로 산재승인 받은 ㄱ 씨는 대구시 달성군 직물 제조업체에 다니는 노동자다. ㄱ 씨는 지난 1월 4일 08시 05분쯤 밤샘 작업을 마치고 퇴근을 위해 평소와 같이 버스를 타러 버스정류장으로 가던 중 돌부리에 걸려 넘어지면서 오른쪽 팔이 골절되는 사고를 당했다. 이로 인해 상병 명 "우측 요골머리 폐쇄성 골절 등"을 진단받아 병원에 입원했다. ㄱ 씨가 입원치료를 받고 있는 의료기관이 대신 산재요양신청서를 근로복지공단에 제출했다. 근로복지공단은 재해조사 결과, ㄱ 씨의 사고경위가 통상 경로와 방법에 따른 출퇴근 재해에 해당하는 사실을 확인하고, 곧바로 산재승인 했다.

산재노동자 ㄱ 씨는 앞으로 치료비 등 요양급여, 요양으로 일을 못한 기간 동안에 지급하는 휴업급여, 치료 후 신체장해가 남으면 지급하는 장해급여 등을 받게 된다. 휴업급여는 요양으로 일을 하지 못한 1일당 평균임금의 70%에 해당하는 금액을 지급한다. 1일당 휴업급여액이 1일분 최저임금액(60,240원=7,530원×8시간)보다 적으면 최소 1일당 60,240원을 지급한다. 원활한 직업 복귀를 위해 산재노동자의 욕구에 따라 제공하는 심리상담, 직업능력평가 등 재활서비스 같은 다양한 산재보상서비스를 제공한다.

이주노동자, 최저임금에서 숙소비 뜯기며 비닐하우스에서 산다

[이주노동자] 탄압받는 이주노동자들에게 연대와 지원을

2018년 최저임금액이 결정된 이후 전국에서 이주노동자에 대한 사업주들의 최저임금 인상 무력화 대책 논의가 대대적으로 벌어졌다. 사업주들은 외국인에게 한국 사람과 똑같은 최저임금을 주는 게 아깝지 않느냐고 선동했다.

이주노동자에게는 최저임금도 아깝다?

언론과 보수 정치권은 '100만 외국인근로자, 최저임금 인상 최대 수혜...연 15조 원 국부유출', '외국인노동자 때문에 최저임금 인상 효과 없다', '최저임금의 역설...외국인 근로자 더 우대', '외국인근로자 절반 이상, 월급 200만원 넘게 받아요' 등 근거 없는 거짓말을 끊임없이 늘어냈다.

이들의 힘을 빌려 사용자들은 이주노동자의 최저임금을 깎는 갖가지 방법을 만들어냈다. 노

동자 국적과 상관없이 근로기준법상 노동자 1명 이상 일하는 사업장이라면 최저임금법을 반드시 준수해야하는데 말이다.

방법 가운데 하나는 현물로 제공하는 금품을 최저임금에 포함하는 방법이다. 지난해 말 최저임금위원회에 제출한 「최저임금 제도개선에 관한 연구 TF 보고서」에서 언급한 방안이다. 위 보고안은 '금품'을 최저임금에 포함하지 않으면 '국내 근로자가 외국인 근로자에 비해 역차별 받을 소지'가 있고, 남용방지를 위한 환가액의 한도 설정으로 문제점 해소가 가능하다고 덧붙이고 있다. 여기서 말하는 '금품'이란 회사가 제공하는 식사, 통근차, 각종 생활보조수당, 특히 기숙사를 말한다.

심각한 이주노동자 기숙사 실태

사업주들이 이주노동자에게 제공하는 기숙사라고 부르기 민망한 열악한 숙소는 이미 오래 전부터 사회문제가 됐다. 한겨울 기온이 떨어질 때 어김없이 숙소용 컨테이너나 가건물에서 이주노동자 화재 사망 사고가 일어났다. 올해도 마찬가지였다. <이주와 인권연구소>는 노동자 숙소, 특히 이게 집인가 싶은 농업 이주노동자의 숙소에 많이 다녀 봤다. 변기가 없어서 욕실 바닥에 소변을 보고 플라스틱 대야에 받은 물을 바가지로 퍼서 씻어 내리는 집, 찰랑찰랑 넘쳐 까치발을 들어야 하는 초록색 야외 간이 화장실, 배선이 벗겨진 전선이 어지러이 얹혀 있는 벽, 잠금장치가 없어 아침마다 농장주가 장화발로 문을 박차고 들어오는 집, 입구에 유독

성 농약 통이 천장까지 쌓여 있

는 집, 에어컨을 켜도 찢쩍 끓는 컨테이너, 겨울에도 찬물로 샤워를 해야 하는 집 등이 있었다.

숙소비 강제 징수까지

이런 숙소에서 적게는 두세 명, 많게는 대여섯 명이 방 한 칸을 쓴다. 사업주는 1인당 15만 원에서 40만 원의 숙소비를 받는다. 사업주는 일 한 만큼 최저임금을 주지 않으려는 목적으로 숙소비를 빼앗아 간다. 일을 많이 한 달은 숙소비가 덩달아 오른다. 안타깝게 지난해 2월 노동부가 임시가건물이라도 숙소비를 월급의 일정 비율만큼 받을 수 있다는 지침을 발표한 뒤 숙소비 공제는 농업에서 전 업종으로 번지고 있다.

이주노동자에 관심과 연대를!

이제 회사가 제공하는 금품의 값을 최저임금에서 공제하는 행위는 이주노동자의 문제만이 아니다. 벌써 한국 노동자들에게 점심밥 값 공제 동의서에 서명을 강요하는 사용자들이 나타나고 있다. 노동자가 하나를 내주면 사용자는 두 개를 빼앗는다. 나누고 쪼개서 최저임금을 최고임금으로 만들고 싶어 하는 자본가에 맞서 약한 자의 손을 잡아주는 노동자의 연대가 어느 때보다 간절하다.

한국 노동자는 자본이 이주노동자에게 최저임금 쫓수, 숙소비 강제징수, 폭력과 인권탄압 등 불법과 탄압이 일어나고 있는지 자세히 살펴보고, 함께 문제를 해결해야 한다.

김병훈/이주와 인권연구소



이주노동자 임금 강탈!

‘숙식비 강제징수 지침’

☑ 폐기하라!



사업장 변경 자유 박탈!

‘고용허가제(E.P.S)’

☑ 폐지하라!



서울, 인천, 충남에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 03] 이데미쯔분회, 유신정밀공업지회, 코닝정밀소재지회

금속노조 서울지부 이데미쯔분회

경기 파주 당동산업단지 이데미쯔전자재료한국(주)에서 근무하는 20-30대 노동자들이 금속노조 문을 두드렸다. 이데미쯔는 2012년 생긴 일본계 회사로 OLED 발광재료를 생산하는 공장이다. 이데미쯔 노동자들은 2015년 회사 강요로 상여금 일부를 기본급화 하고 상여금 일부를 삭감당하는 불이익을 겪었다. 사측은 나머지 상여금 500% 가운데 300%를 매월 기본급에 25%로 분할하고 상여금이 아닌 만근수당이란 이름으로 바꿨다. 200%는 특별상여금이란 명목으로 설과 추석에 지급했다. 사측은 또 2018년 최저임금이 결정되자

만근수당으로 쪼갠 상여금 300%을 기본급화 하려했다.

이데미쯔 생산직 노동자 대부분은 사측의 이번 개악을 막기 위해 올 2월 6일 금속노조에 가입했다. 분회는 6차 임단협 교섭까지 진행했다. 회사 임원 대부분이 일본인들이라 다소 어려움은 있지만, 큰 문제없이 일단 교섭을 벌이고 있다. 분회는 ▲2천 시간 전임 인정 ▲노동조합 사무실 제공 ▲조합비 일괄공제 등을 우선 합의했다.

이데미쯔 노동자들은 OLED에 쓰이는 전자재료를 모두 손으로 직접 갈아내며, 근무시간 내내 무진복과 마스크를 착용한 채 독립적으로 일을 한다. OLED 시장이 지속적으로 커지고 있어 직원 채용을 계속



하고 있지만, 일하는 만큼 정당한 대우를 하지 않고 노동강도가 매우 높다.

조합원들은 빼앗긴 상여금을 찾아오고, 높은 노동강도 문제를 먼저 해결하려 한다. 더불어 금속노조 조합원으로서 활발한 활동을 전개하는 한편, 문산 당동산업단지와 인근 산유산업단지에서 금속노조 조직 확대 사업에 힘을 쏟을 계획이다.

금속노조 인천지부 유신정밀공업지회

유신정밀공업은 현대, 기아, 한국지엠 등 국내 완성차와 현대모비스, 현대파워텍 등 자동차부품사에 주로 납품한다. 인천, 당진, 군산 등 국내 세 개 공장을 운영하고 있다. 중국, 인도, 폴란드, 멕시코 등 해외 공장도 있다.

유신정밀공업 노동자들은 회사의 부실경영, 관리자의 부도덕한 비인간 대우, 상여

금 기본급화, 불합리한 임금체계, 불법파견 등을 더 이상 방치할 수 없어 지난해 11월 26일 유신정밀공업지회 설립총회를 열었다. 현재 정규직, 비정규직, 생산직, 사무직 등 250여 명이 금속노조에 가입했다. 지회는 임, 단체협약 교섭을 벌이고 있다. 사측은 교섭 자리에서 원만한 합의를 얘기하고, 뒤로 조합원 사이를 이간질하는 술책을 사용하고 있다. 일부 부서장들이 직원 업무 성향을 파악을 이유로 일대일 면담을 하면서 지회 탈퇴를 종용했다.

유신정밀공업지회는 담당 부서장을 면담하고 부당노동행위라고 경고하고, 재발 행위에 대해 강력하게 대처하기로 했다. 지회는 노동조합 가입 초기라 결집력이 다소 부족하지만, 인천 남동공단 공장과 충남 당진공장을 오가면서 조합원 교육을 진행하고 있다. 지회는 상집간부 워크숍 등을 열어 간부의 역할과 자세에 관해 배우고 있다. 유신정밀공업지회는 조합원과 함께 단결한 모습으로 조직력을 계속 탄탄하게 키우고 있다.

금속노조 충남지부 코닝정밀소재지회

충남 아산시 탕정면에 있는 코닝정밀소재(구. 삼성코닝)는 LCD용 정밀 평판유리 등을 만드는 공장이다. 코닝정밀소재는 원래 삼성전자와 미국 코닝의 합작기업이었다. 2013년 삼성전자가 보유 지분 전체를 코닝에 매각했다. 이 과정에서 노동자들은 고용불안 등 여러 문제들에 부딪치며 기업노조를 결성했다. 회사는 노동조합을 깨기 위해 조합원을 삼성계열사로 전환배치 하

는 등 수법을 활용했다. 결국 조합원 500명은 80여 명으로 줄었다. 4년 동안 절대 다수의 비조합원들 속에서 단체협약은커녕 상근 전임자와 지회 사무실도 없는 상태에서 힘겨운 노조 활동을 이어왔다.

기업노조의 한계를 느낀 노동자들은 2017년 12월 12일 조직형태변경 총회를 통해 금속노조에 가입했다. 생산직 노동자 81명으로 구성된 코닝정밀소재지회의 주요 요구는 ▲금속노조 인정과 임금·단체협약 체결 ▲법정 최저임금 무력화를 위한 일방

임금삭감과 개별동의서 작성 거부 ▲인사고과를 통한 조합원 차별 금지 등이다.

안타깝게 현재 사측은 금속노조의 정당한 교섭요구에 전혀 응하지 않고 있다. 코닝정밀소재지회 조합원들은 이른 아침 공장 정문 앞에서 힘차게 목소리를 높여가고 있다. 금속노조 충남지부는 지부 전체 집중 선전 등을 통해서 2천3백여 명 코닝정밀소재 노동자들을 비롯해 전기전자사업장이 밀집해 있는 아산·탕정지역 미조직노동자에 대한 조직 확대 사업에 박차를 가하고 있다.

지속가능한 회사 만들기 위해 뭉쳤다

[금속노조 가입하자 03] 금속노조 서울지부 남부지역지회 신영프레스전분회



신영프레스전분회는 관리자 상습 폭언, 폭행 관리자 징계, 잔업-특근의 평등하고 공정한 분배, 현장 휴게실 마련 등을 현안 요구안으로 우선 제시했다. 회사 발전을 고민하는 '회사발전위원회' 구성도 요구안에 올렸다. 이희태 분회장.

「신영아 노조하자」. 금속노조 서울지부 남부지역지회 신영프레스전분회 소식지 이름이다. 이희태 신영프레스전분회장은 분회 소식지 제목에 관한 이야기로 인터뷰를 시작했다. 소식지 제호는 지회와 분회 여러 사람이 고민해 만든 이름이라고 소개했다.

통상 노동조합 소식지는 「합성」, 「목소리」, 「OO노보」 같은 명사로 끊어지지만, 신영프레스전분회는 현장 노동자들에게 좀 더 친근하게 다가가기 위한 고민을 담아 소식지 이름을 정했다고 한다. 노조 할 권리를 위해 분회 문턱을 낮추자는 고민이 담긴 제호다.

신영프레스전은 서울 금천구에 있는 금형제작 업체다. 휴대전화 금형을 제작하고, 사출물을 생산해 원청에 납품하는 가공업체다. 이희태 분회장은 사업장에 노조를 만든 이유를 묻자, 회사가 어려워져 고민 끝에 노조를 시작했다고 말문을 열었다. 회사가 어렵다고 노동자들이 움츠러들면, 회사의 미래에 대해 발

언할 기회가 없어질 것이라 걱정했기 때문이라고 덧붙였다.

이희태 분회장은 “아무래도 원청인 LG전자의 상황이 좋지 않다보니, LG전자 스마트폰 부품을 납품하는 회사인 신영프레스전 상황이 점점 나빠지고 있어요. 매출은 역성장하고 사람도 줄이고 있죠”라고 고민을 털어놨다.

구로공단에 있는 사업장이 그렇듯이 신영프레스전의 임금수준은 그렇게 높은 편은 아니다. 이희태 분회장은 근속 16년차 노동자가 최저임금을 조금 넘는 수준의 임금을 받고 있다고 말했다. 이전에 성과급이 나와서 낮은 임금을 보전했는데, 회사가 어려운 지금은 기대하기 어려운 상황이다. 회사의 매출이 줄어 들고 있는 상황이지만, 새로운 아이템과 발전전망을 내놓지 않아 노동자들의 시름이 더 깊어지고 있다.

신영프레스전은 주로 LG전자 스마트폰의 금형을 생산해 납품하는 1차 벤더다. 사업구조가 한 회사에 치우쳐져 있다 보니 해당

회사의 부침에 따라 회사도 등락을 함께하는 형태다. LG전자 스마트폰이 부진하다보니 자연스럽게 회사가 어려워졌다. 회사 사정이 어려워지며 두 차례에 걸친 명예퇴직으로 400여 명에 달하던 인원이 250여 명으로 줄었다. 이희태 분회장은 구조조정 후에 추가 명예퇴직신청 소문이 들리는 등 회사 분위기가 뒤숭숭하다고 전했다.

“회사 어렵다고 움츠러들지 말자”

이희태 신영프레스전분회장은 금속노조 서울남부지역지회가 항상 같은 요일, 같은 장소에서 선전전하기에 다가갈 수 있었다고 말했다. 금속노조 각 지역지부들은 각 지역의 노동이슈를 알리고 노동조합 가입을 권유하기 위한 공단선전전을 벌이고 있다.

이희태 분회장은 출근시간 때마다 선전전을 지켜보고 있다가 노동조합이 필요하다고 생각해 다가가 서울남부지역지회와 이야기하게 됐다고 밝혔다.

“회사가 점점 어려워지는데, 마땅한 대안과 투자 없어 조바심이 들었습니다. 회사 구성원으로서 우려의 목소리를 전하고 싶은 분위기는 있는데, 혼자 할 수 있는 일이 없더라고요.”

이희태 분회장은 회사가 어려워지자 노동조합의 필요성을 더 절실하게 느끼게 됐다고 얘기했다. 처음 혼자 고민했고, 소수의 간부가 모였고, 점점 조합원들이 늘어났다. 고민은 혼자만의 것이 아니었다. 같은 고민을 갖고 있는 노동자들이 뭉치니 할

수 있는 일이 많았다. 선전전을 벌이고, 노조 인정을 요구하고 단체교섭 공문을 보냈다. 회사에 각종 현안문제 해결과 경영방안 제시를 요구할 수 있게 됐다. “적어도 노동자들이 십년이상 자기 시간을 들여 지켜온 회사인데, 무작정 쫓겨나가지 않도록 하는 게 목적입니다. 분회가 회사에 새 사업계획을 요구하고, 회사 발전방향에 관한 대답을 들어야겠죠.”

분회는 관리자 상습 폭언, 폭행 관리자 징계, 잔업-특근의 평등하고 공정한 분배, 현장 휴게실 마련 등을 현안 요구안으로 우선 제시했다. 회사 발전을 고민하는 '회사발전위원회' 구성도 요구안에 올렸다.

신영프레스전분회는 회사와 교섭을 시작하며 시급하게 해결할 수 있는 문제를 우선 제기했다. 노조를 만든 뒤 여성탈의실 앞 CCTV를 없앴다. 노조 가입 뒤 척 성과였다. 라인에 설치한 CCTV도 사라졌다. 여름에 여성 조합원들은 머리 위에서 작업 장면을 찍는 CCTV때문에 편한 옷을 입기 힘들었다. 불편함과 불안감을 주던 CCTV가 사라지자 현장은 크게 변화했다.

이희태 분회장은 “상식적이고 상대적으로 쉽게 바꿀 수 있지만 체감이 큰 요구를 먼저 제기하고 있다. 회사는 이 같은 요구에 순순히 수긍하고 적극적으로 해법을 내놓고 있다”라며 “본격 교섭을 시작하면 회사가 어떤 반응을 보일지 모르겠다. 그래도, 현장의 불편함을 하나라도 더 꼼꼼하게 찾아 더 나은 방향으로 바꿀 수 있도록 노력하겠다”라고 포부를 밝혔다.