

- 2-3면 기획 I / 2019년 달라지는 노동관계법 주요 내용
- 4-5면 기획 II / 제대로 알자, 2019년 최저임금
- 6-7면 알면 당하지 않는 노동법 11 / 연차유급휴가
- 8면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 04 / 임금지급원칙
- 9면 노동이 뭐예요 / 프랑스의 학교 노동인권교육
- 10면 이주노동 칼럼 / 이주노동자 차별은 인종차별이다
- 11면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 04 / 컨베이어 작업
- 12면 금속노조 가입하자 11 / 대구지부 한국SKF셀 분회

해리포터

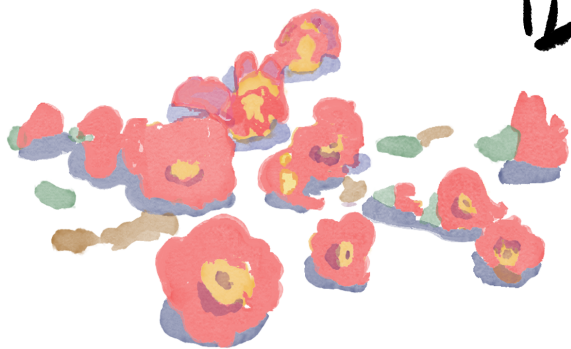
바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2019년 1·2월 합본호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509



‘한겨울 추위가 두렵지 않겠냐’라는
피하지 않고 꽃을 피운다.



2019년에도 금속노조는
일하는 사람들과 함께 노동의 꽃
만발한 세상 가꿔 나가겠습니다.

금속노조 가입문의·무료상담

☎ 1811-9509 www.kmwu.kr

산안법 개정으로 원청 책임 범위 확대 ... '직장 내 괴롭힘' 근거 규정 마련

[기획 I] 2019년 달라지는 노동관계법 주요 내용

2019년 새해, 노동법률과 제도에 어떤 변화가 있을까?

1월 1일부터 적용하는 법정 최저시급은 8,350원이다. 근로기준법에 유급으로 규정한 주휴수당을 포함해 월급으로 환산하면 174만5150원(209시간 기준)이다. 지난해보다 시급 기준 820원, 월급 기준 17만 1380원 올랐다.

그러나 산업범위를 확대하는 등 최저임금제도가 변경, 개악됐다. 최저임금이 올랐으나 실제 받는 임금이 오르지 않을 수 있다. 지난해 5월 국회가 최저임금에 포함하는 임금의 범위를 넓혔다. '월 최저임금의 25%를 넘는 상여금'과 '월 최저임금의 7%를 넘는 복리후생비'가 포함됐다.

2019년 최저임금 8,350원

적은 금액이라도 상여금과 복리후생비를 받는 노동자라면 다소 복잡한 계산을 거쳐야 최저임금 인상에 따른 임금 변동이나 최저임금 위반 여부를 알 수 있다. 상여금 비중이 높다면 기본급이 적더라도 최저임금 인상 혜택을 아예 보지 못할 수 있다.

지난해 말, 정부가 최저임금법 시행령·시행규칙을 개정해 최저임금을 계산할 때 노사합의로 쉬는 토요일 급여분과 휴무시간은 모두 빼고 계산하도록 했다. 따라서 올해부터 최저임금 산업범위와 산정시간에 더욱 유의해야 한다. 이에 대한 자세한 내용은 4·5면에서 다룬다.



28년 만에 산업안전보건법 바뀌어

국회는 지난해 12월 27일, 28년 만에 산업안전보건법(약칭 산안법)을 개정했다. 정치권과 사용자들의 반대로 지난 18대와 19대 국회는 논의만 하다 폐기했다. 이번에도 자유한국당 등 보수 야당들의 반대가

심했다. 한국서부발전 태안화력발전소에서 일하다 컨베이어 벨트에 끼어 사망한 24살 청년 비정규직노동자 '김용균'의 이름을 달고 천신 만고 끝에 산업안전보건법이 바뀌었다.

주요 내용은 ▲법의 보호 대상을 넓혀, 특수고용노동자, 가맹사업자와 소속 노동자의 사업주가 근로기준법상 근로자로 인정하지 않더라도 산업재해 예방을 위해 필요한 안전조치와 보건조치를 할 의무의 명시 ▲유해, 위험한 작업의 도급 금지 등이다.

특히, 사업주가 고용노동부 장관의 인가를 받아 유해·위험한 작업에 대한 도급이 가능했으나, 원칙적으로 도급을 금지하고 일시·간헐 업무만 도급할 수 있도록 엄격하게 바꾼 점에서 의미가 있다.

산안법은 안전조치 또는 보건조치 의무를 위반해 근로자를 사망하게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금을 물리도록 규정하고 있다. 개정법은 형 확정 뒤 5년 이내에 같은 죄를 범하면 받은 형의 2분의 1까지 가중 처벌하도록 규정했다.

물론 아쉬운 점이 많다. 가장 중요한 의제 가운데 하나인 유해위험업무 도급 금지와 관련해 적용받는 업무가 상당히 제한적이다. 2016년 구의역 안전문 수리정비 하청 노동자나 이번 태안화력 발전소 고 김용균 노동자 업무는 여전히 해당하지 않는다. 시행령 위임을 통한 추가 확대 가능성도 없다. 결국, 하청·비정규직 노동자 안전과 생명은 앞으로도 위태로울 수밖에 없다.

산재 사고 재발 방지를 위한 기업 처벌 강화와 관련해 가중처벌은 도입했으나, 하한형은 도입하지 않아 실질 실효성 확보는 부족하다. 노동자가 위험 상황에서 작업 중지 조치하고 대피할 경우 사업주가 불이익 처우하면 형사 처벌키로 한 조항이 빠진 점은 강력하게 비판받아야 한다.

'직장 내 괴롭힘 방지' 근로기준법 개정

2018년 12월 27일 근로기준법 개정을 통해 '직장 내 괴롭힘' 관련 처벌규정을 최초로 제정했다. 주요 내용은 ▲사용자는 직장 내 괴롭힘이 확인된 때에는 피해 노동자를 보호하고 가해 근로자에 대해 징계 등의 조치를 해야 하며, ▲사용자는 신고 또는 피해 노동자에게 불리한 처우를 하여서는 안 된다 등이다.

특히, 괴롭힘을 신고했다는 이유로 불리한 처우를 하는 경우 사용자를 3년 이하의 징역, 3000만 원 이하의 벌금을 물리도록 규정했다. 최근에 직장 괴롭힘이 민사상 불법행위에 해당한다는 취지의 판례가 나오고 있으나, 이와는 별개로 사용자에게 직장 안에서 할 수 있는 조치를 해야 한다는 의무를 규정한 점이 의의가 있다. 바뀐 근로기준법은 공포 후 6개월이 지난 날부터 시행한다.

다만, 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 구체 규정이 없고, 사용자가 조치하지 않은 경우의 처벌규정과 가해자에 대한 처벌규정이 없다는 점에 대해 비판이 있다. 고용노동부는 직장 괴롭힘의 판단 기준 등에 관한 길잡이를 1월 중 제작, 나누어 줄 계획이다.

더불어, 산업재해보상보험법에 업무상 질병 항목에 ‘직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 질병’도 추가했다.

노동자 출산 · 육아 지원 확대

1월 1일부터 ‘아빠 육아휴직 보너스제’ 월 상한액이 250만 원으로 오른다. 아빠 육아휴직 보너스제는 남성의 육아휴직 장려를 위해 도입한 육아휴직급여 특례제도다.

그동안 같은 자녀에 대해 부모가 차례로 육아휴직 할 경우, 두 번째 사용자(주로 남성)의 첫 3개월 육아휴직급여를 월 200만 원 상한으로 지급했다. 올해부터는 아빠 육아휴직 보너스제 월 상한액이 오르면서 3개월간 최대 600만 원에서 3개월 최대 750만 원으로 바뀐다. 시행일 이전에 같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직을 시작한 때도 첫 3개월 기간이 1월 1일 이후에 걸쳐있다면, 그 이후의 기간만큼은 오른 급여 기준을 적용한다.

육아휴직 첫 3개월 이후 급여도 오른다. 새해부터 통상임금의 50%(월 70만 원 이상, 120만 원 이하)로 기준이 바뀐다. 지금까지 첫 3개월 이후 육아휴직급여를 최대 9개월간 통상임금의 40%(월 50만 원 이상, 100만 원 이하) 기준으로 지급했다.

2019년 1월 1일 이전에 육아휴직을 시작한 경우 육아휴직 기간이 시행일 이후에 걸쳐있다면, 이후 기간은 오른 급여 기준을 적용한다.

출산 전후 휴가급여 상한액이 180만 원으로 오른다. 근로기준법 74조는 임신 중인 여성에게 출산 전후 90일의 출산 전후 휴가를 주도록 규정하고 있다. 이 기간 동안 우선지원 대상기업의 경우 90일(다태아 120일)의 급여를 고용보험에서 지급하고, 대규모 기업의 경우 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가, 이후 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 출산 전후 휴가급여를 주고 있다. 이제까지 통상임금 100%, 월 상한 160만 원 한도로 지급했지만, 앞으로 월 상한이 180만 원으로 오르면서 90일간 최대 540만 원을 받을 수 있다.

중소기업 일·생활 균형 확산을 위해 지원하는 육아기 근로시간 단축 부여 장려금을 인상한다. 1월 1일부터 노동자에게 육아기 근로시간 단축을 부여한 중소기업 사업주는 최대 1년간 월 30만 원을 지원받을 수 있다. 대상기업은 30일 이상의 육아기 근로시간 단축을 부여하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후에도 해당 근로자를 6개월 이상 고용 유지해야 한다.

출산휴가, 육아휴직 노동자에 대한 대체인력 지원 기간과 지원금도 확대한다. 근로자의 출산휴가와 육아휴직 기간 대체인력을 채용한 중소기업 사업주는 인수인계 기간 (2개월) 월 120만 원을 지원받는다. 기존에 인수인계 기간을 2주만 인정해 왔다. 오는 1월 1일부터 출산 육아기 대체인력 지원 기간에 포함하는 인수인계 기간을 2개월로 확대한다. 지원금도 중소기업 월 60만 원, 대규모 기업 월 30만 원에서 중소기업의 경우 월 120만 원으로 크게 오른다.

새해부터는 출산 육아기 비정규직 노동자를 재고용하는 사업주는 ‘정규직 전환 지원제도’를 통해 지원을 받을 수 있다. 단, 시행일 이전에 출산 육아기 비정규직 근로자 재고용 사업주는 이전의 규정에 따라 장려금을 받을 수 있다.

한편, 출산 육아기 비정규직 재고용 장려금은 1월 1일부터 폐지한다. 장려금의 수요가 적고, 정규직 전환 지원사업과 중복되면서 사업 효율화를 위해 폐지하기로 했다.

산재보험 적용 대상 늘어나

산재보험 적용 대상을 확대한다. 건설기기 업종 특수고용노동자에 대해 현행 1개의 적용 대상을 27개로 확대한다. 앞으로 레미콘 기사뿐 아니라 덤프트럭, 굴삭기 등 ‘건설기계관리법’상 건설기계 27종 전체에 적용한다.

1인 자영업자의 경우 ▲여객자동차운송사업 ▲화물자동차운송사업 ▲건설기계사업 ▲퀵서비스업 ▲예술인 ▲대리운전업 ▲금속 등 제조업 ▲자동차정비업 등 8개 업종만 산재보험 가입을 허용해 왔다. 오는 2019년 1월 1일부터 △음식점업 △도·소매업 △상품중개업 △기타 개인서비스업 1인 자영업자도 산재보험에 가입할 수 있다.

위에서 살펴본 노동법 제도 개정내용 가운데 최저임금같이 개악한 법이 있고, 산안법이나 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’과 같이 다소 불완전한 법 규정이 있다. 그러나 노동자들에게 도움 되는 사항들이 분명 있다. 그러나 알아서, 스스로 노동자들에게 적용해주는 사업주들은 많지 않다. 특히 노동조합이 없는 사업장이라면, 2019년에 달라지는 노동법 규정과 제도를 노동자 스스로 알고 있어야 권리를 제대로 누릴 수 있다. 알아야 일방으로 당하지 않는다. 부족하지만 출산·육아에 대한 정부 지원이 늘어났으니, 이 제도를 적극 활용해야 한다. 궁금한 사항이 있으면 언제, 어디서든 금속노조 상담전화 ☎1811-9509 또는 아래 해당 지역 금속노조로 상담 문의하기 바란다.

노동자권리찾기 상담전화					
인천 부평/주안/검단	032-525-9938	금속노조 충남지부	041-549-4344	금속노조 대구지부	053-252-5475
	032-524-7574	금속노조 대전/충북지부	043-236-5077	대구 성서/달성공단	053-584-2286
인천 남동공단	032-466-1802	대덕노동자권리찾기	042-633-7982	금속노조 경주지부	054-748-3223
구로/금천/관악/동작	02-867-2260	금속노조 전북지부	063-243-2009	금속노조 울산지부	052-265-4961
성동/종랑/광진/동대문	02-469-8572	전북 익산	063-835-7868	금속노조 경남지부	055-262-4832
/종로	02-463-2475	금속노조 광주전남지부	1800-9518	거제통영고성조선하청지회	055-642-4833
의정부/양주/파주	031-866-4849	포스코사내하청지회	061-762-2956	금속노조 부산/양산지부	051-637-7435
	031-866-8489	전남 서남(영암)	061-462-7177	정관공단(동부산지회)	051-727-8977
금속노조 경기지부	031-251-7095	금속노조 포항지부	054-278-1339	사상·학장공단	051-637-7435
경기 안산/시흥공단	031-491-7097	금속노조 구미지부	054-464-0403	녹산공단	051-941-8211

법 개악으로 복잡한 최저임금 계산법 ... 산입범위와 산정시간 수 유의해야

[기획II] 제대로 알자, 2019년 최저임금

■ 2019년 법정 최저시급 8,350원

근로기준법에 유급으로 규정한 주휴수당을 포함해 월급으로 환산하면 174만5150원(209시간 기준).

■ 노동자 1명 이상인 모든 사업장에 최저임금 적용

최저임금제도는 국가가 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제하는 제도이다. 정규직 노동자는 물론 시간제, 아르바이트, 이주 노동자 등 근로기준법상 노동자라면 모두 최저임금 적용해야 한다.

■ 최저임금액보다 낮은 임금을 받기로 한 근로계약은 무효

- 최저임금에 미달해 임금을 주면, 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하 벌금형(두 가지 같이 받을 수 있음).
- 사용자는 ①최저임금액 ②최저임금에 포함 않는 임금 ③최저임금 효력 발생 연월일 등을 널리 알려야 함. 알리지 않으면 100만 원 이하의 과태료 부과.

■ 최저임금 미달 여부 판단 방법

- ① 월급에서 '최저임금에 포함되는 임금'만을 가려낸다.
- ② 추려낸 임금(①)을 시간당 임금으로 계산
(분자) 최저임금 산입대상 임금액
(분모) 최저임금 적용기준시간 수
- ③ 계산 결과 법정 최저시급 8,350원보다 낮으면 위반.

■ 1월 1일부터 개정 최저임금법과 시행령·시행규칙 시행

개정 최저임금법과 시행령·시행규칙은 '2019년 01월 01일'부터 시행한다. 2019년 01월 01일 시행 최저임금법은 ▲최저임금 산입 대상 임금 범위(분자)를 변경하고, ▲'법정' 유급주휴일과 '약정' 유급휴일(단체협약, 취업규칙 등)의 유급처리하는 시간 수가 분모에 포함하는지 ▲해당 휴일수당을 분자에 포함하는지 논란을 정리하는 의미가 있다.

■ 최저임금법 위반 여부 판단 관련

1) 최저임금 적용기준시간 수 (분모) : 최저임금법 시행령

'근로기준법상 주휴일'에 유급으로 처리하는 시간을 '분모'인 최저임금 적용기준 시간에 포함했다. 하지만 토요일 같은 '약정 유급휴일'에 유급처리하는 시간은 '분모'에 포함하지 않는다. 이에 따라 주 40시간 주5일 근무로 주휴일이 주 1회 8시간인 경우, 월 단위로 정한 임금은 토요일을 유급처리하든 말든 '209시간'을 분모로 두고 계산하면 된다.

※ (1주 40시간 + 주휴 8시간) X (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 ≒ 209시간

최저임금법 시행령 5조 (최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)

- ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. <개정 2018. 12. 31.>
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 55조 1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

2) 산입 대상 임금 범위 (분자) : 최저임금법과 시행규칙

최저임금법에서 '분자'인 {최저임금 산입대상 임금액 = 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 - 산입제외 임금}으로 계산한다. 분자에서 어느 임금 항목을 포함하고 제외하는지가 가장 큰 쟁점이다.

최저임금법 6조 (최저임금의 효력)

- ④ 1항과 3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018. 6. 12.>
1. 「근로기준법」 2조 1항 8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 '소정근로시간'이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

개정 최저임금법은 '매월 1회 이상 정기적으로 지급'하는 임금을 기본 포함하되, 특정한 임금을 제외하는 방식을 취하고 있다.

주목할 점은, '매월 지급'하지만 ① 산정기간이 1개월을 초과하는 상여금 ② 식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금도 연차별로 비율에 따라 최저임금 계산식 분자에 포함(2024년에 전부 산입)했다(그밖에 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로할증수당 등 추가 노동에 대한 임금 등은 여전히 포함 대상에서 제외).

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0% 전부산입
복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0% 전부산입

최저임금법 시행규칙 2조(아래 글상자)도 대폭 개정했다. 눈 여겨

불 부분은 1항 3호다. 이에 따라 ① 근로기준법상 주휴수당은 포함되지만 ② 그 밖의 단체협약, 취업규칙 등 약정 유급휴일 수당은 포함하지 않는다.

최저임금법 시행규칙 2조 (최저임금의 범위)

① 「최저임금법」(이하 '법'이라 한다) 6조 4항 1호에서 '고용노동부령으로 정하는 임금'이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장 · 야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금

2. 「근로기준법」 60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당

3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 55조 1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금

4. 그 밖에 명칭에 관계없이 1호부터 3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

② 법 6조 4항 2호에서 '고용노동부령으로 정하는 임금'이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당

2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 [전문개정 2018. 12. 31.]

3) 요약과 평가

□ 최저임금에 포함하지 않는 임금

- (1) 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금.
- (2) 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금 : 연장 · 휴일근로에 대한 임금, 연장 · 야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금, 연차유급휴가 미사용수당, 그 밖의 이에 준하는 것으로 인정하는 임금.
- (3) ① 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의해 산정하는 상여금 등의 25%(최저임금 월 환산액 기준).
- ② 식비, 숙박비, 교통비 등 노동자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금의 7%(최저임금 월 환산액 기준).
- ③ 위 금액에 초과하는 부분은 최저임금 포함.
- ④ 이후 5년에 걸쳐 최저임금에 포함하지 않는 비율을 단계적으로 축소(2024년부터는 전부 포함).

□ 복리후생비, 월할 상여금 분자 포함은 법 개악

(1)식비, 숙박비, 교통비 등 복리후생비나 연 단위로 산정하는 상여금 등 수당을 매월 지급한다면 연차별로 비율에 따라 최저임금 계산식 분자에 포함.

□ 근로기준법상 주휴일 임금과 시간은 계산식(분자/분모)에 모두 포함, 약정 휴일의 임금과 시간은 계산식에서 모두 제외

(1) 법원이 근로기준법상 소정근로시간만 분모로 인정해 적용기준시간 수를 보통 174시간으로 보았던 것에 비하면, 기존 노동부 행정해석(209시간)대로 최저임금법 시행령을 개정해 최악의 상황은 피했다고 볼 수 있음.

최저임금법 6조의2 (최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례)

사용자가 6조 4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 94조 1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. [본조신설 2018. 6. 12.]

■ 취업규칙 변경 절차의 특례 규정 : 임금 지급 주기를 매월로 변경하려는 경우

취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경하려면 과반수 노조 또는 노동자 과반수의 ‘동의를 받아야 하는 것이 근로기준법 원칙’이다. 국회가 개악한 개정 최저임금법은 동의가 아니라 ‘의견 청취’만 하면 된다고 규정했다. 근로기준법의 일반 법리를 무너뜨렸다. 하지만 단체협약은 취업규칙보다 우위에 있다. 노동조합이 있는 사업장은 임금 지급주기 등 임금체계를 변경하려면 무조건 노동조합과의 합의가 필요하다. 결국 사용자들의 최저임금 개악 꿈을 막아낼 수 있는 가장 강력한 방법은 노동조합 가입이다.

■ 상여금의 지급 주기와 산정 주기에 따른 산입 여부와 비율

월 1회 이상 지급	산정 주기가 1개월 넘는지 (예 : 연 600%)	최저임금 산입여부	최저임금법 규정
X	O	X	법 6조4항 본문
X	X	X	법 6조4항 본문
O	O	75% (2019년)	법 6조4항 2호 시행규칙 2조2항1호
O	X	100% (이견 있음)	법 6조4항 본문

문 상여금을 매달 지급받지만 액수는 변동이 있는 경우, 상여금 전액을 최저임금 분자에 포함하나요?

답 예를 들어 상여금 600%를 짝수월에 지급하다 이 중 240%만 매월 20%씩 지급하는 것으로 바꾸면, 상여금을 매월 받지만, 액수는 다르다. 매월 정기로 받는 액수만 최저임금에 포함하고, 1개월을 초과하는 주기로 받는 초과 액수는 포함하지 않는다고 볼 수 있다. 즉, 바뀐 매월 20%만 최저임금에 포함한다. 명칭은 같더라도 지급일이 겹치는 것일 뿐, 지급 명목이 다르고 매월 정기로 받는 액수는 고정돼 있다. 불가피하게 상여금 일부를 월할로 받으면 논란을 방지하기 위해 매월 받는 상여금과 기타 상여금의 지급근거를 단체협약 등에서 분리하거나 명칭을 구분하는 조치를 취해야 한다.

■ 근로계약서와 취업규칙 꼼꼼히 살펴보기

사측이 최저임금에 포함하지 않는 수당을 폐지하거나 취업규칙(임금규정, 급여규정 등)을 변경하는 사례가 있다. 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면, 취업규칙이 노동자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약을 우선 적용한다. 즉, 유리한 개별 근로계약 내용이 취업규칙보다 우선한다. 사측이 일방으로 취업규칙을 변경해 급여항목을 삭제해도 근로계약서를 근거로 해당 임금을 청구할 수 있다.

〈바지락〉 다음호에서 2019년 최저임금 미달여부 판단방법을 사례를 통해 살펴본다. 최저임금 관련한 질문이 있으면 [금속노조 상담전화\(☎1811-9509\)](tel:1811-9509)를 활용하기 바란다.

사용자 일방으로 연차휴가 대체하거나, 미사용수당 지급 거부 못 해

[알면 당하지 않는 노동법 11] 연차유급휴가

문 1 근속 7년 차 노동자입니다. 회사가 지난해까지 주던 연차수당을 갑자기 주지 않고 연차휴가를 사용하라고 합니다. 불가피하게 연차를 사용하지 못할 경우, 미사용 연차수당을 청구할 수 있나요.

답 1 사용자가 아무 절차 없이 일방으로 연차휴가를 쓰라는 행위는 적법하지 않습니다. 근속 7년 차이로 전해에 8할 이상 출근했다면, 17일의 연차휴가를 인정해야 합니다.

근로기준법 60조 (연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제 <2017. 11. 28.>
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 1항 및 2항을 적용하는 경우 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 74조 1항부터 3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 19조1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책 사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 17조 (근로조건의 명시)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 5. 25.>
4. 60조에 따른 연차 유급휴가

근로기준법 61조 (연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 60조 1항 및 4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 60조 7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 60조 7항 단서에 따른 사용자의 귀책 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 60조 7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 60조 7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

근로기준법 62조 (유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

5인 이상 사업장의 경우, 근로기준법(아래 근기법) 60조 1항에 따라 1년간 8할 이상 출근한 경우 연 15일의 연차휴가가 발생합니다. 계속근로연수가 1년 미만이거나 1년간 80% 미만 출근한 경우 1월 개근 시 1일의 유급휴가를 줘야 합니다(근기법 60조 2항).

기존에 1년 미만 신입사원의 경우, 다음 해의 연차휴가에서 1년 미만 근로기간 동안 사용한 휴가 일수를 공제하고 부여했습니다. 그러나 근기법 개정(60조 3항 삭제)으로 2017년 5월 30일 입사자부터는 입사 1년이 되었을 때 발생하는 15개의 연차에서 차감 없이 1년이 되기 전 매월 1개의 연차를 추가로 사용할 수 있습니다.

< 연차유급휴가 일수 표 >

연차	근속기간	연차휴가 일수
1년차	1년 미만	개근한 개월 수 만큼
2년차	1년이상~2년미만	15일
3년차	2년이상~3년미만	15일
4년차	3년이상~4년미만	16일
5년차	4년이상~5년미만	16일
6년차	5년이상~6년미만	17일
...	...	...
21년차	20년이상~21년미만	24일
22년차	21년이상~22년미만	25일(최대)
30년차	22년이상~30년미만	25일

3년 이상 계속 근무 시 15일에 더하여 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 줘야 하는데, 이 경우 가산휴가를 포함해 모든 휴가 일수는 25일이 한도입니다(근기법 60조 4항). 이에 따르면 근속 21년 이후부터 퇴직까지 연차휴가일수는 최대 25일입니다.

근속연수가 1년이 넘는 노동자가 전해에 80% 미만을 출근한 때도 연차휴가가 발생합니다. 1개월 개근하면 1일의 유급휴가를 인정합니다. 예를 들어 2017년 1월 1일 입사한 노동자가 2018년에 8개월은 만근하고 4개월을 개인 사유로 휴직한 경우, 2018년에 8개월을 개근했으므로 2019년에 8일의 연차휴가가 발생합니다.

연차휴가의 산정 기간은 노동자별 입사 일자를 기준으로 할 수 있고, 사용자가 사업장 노동자들의 연차휴가를 획일적으로 산정하기 위해 특정 시점부터 1년 기간을 연차휴가 산정 연도로 정하고 그 기간의 마지막 일을 산정 기준일로 정할 수도 있습니다.

하지만 특정 시점으로 산정 기간을 정하는 경우 노동자에게 불이익이 있으면 안 됩니다. 산정 연도 도중에 입사한 노동자에 대해 다음 연도 시작일에 근속 기간에 비례해 미리 휴가를 줘야 하고, 다음 연도부터 집단으로 정한 기간인 연도를 기준으로 연차휴가를 줘야 합니다. 다만 퇴직 시점에서 그동안 발생한 연차휴가가 입사일을 기준으로 산정한 일수에 미달하면 그 부분에 대하여 연차휴가수당으로 정산해야 합니다.



연차휴가를 1년 동안 사용하지 못해 휴가청구권이 소멸하더라도 임금청구권은 소멸하지 않습니다. 이를 '연차유급휴가 미사용수당'이라고 합니다.

연차유급휴가 미사용수당은 ▲1년 동안 출근율에 따라 발생한 휴가청구권을 노동자가 1년 동안 행사하지 않은 경우 ▲사용자의 귀책 사유로 휴가청구권을 1년 동안 행사하지 못한 뒤, 노동자가 휴가사용 대신 수당 지급을 원하는 경우 ▲퇴직·해고 등으로 휴가청구권을 행사하지 못한 경우에 발생합니다. 연차유급휴가 미사용수당의 산정은 휴가청구권이 있는 마지막 달의 임금지급일의 임금을 기준으로 계산합니다.

연차유급휴가 미사용수당청구권은 휴가청구권이 사라진 직후의 임금지급일에 발생하며(근기법 시행령 33조), 청구권의 소멸시효는 3년간입니다. 따라서 노동자가 사용자의 귀책 사유로 인해 불가피하게 연차를 사용하지 못한 경우 휴가청구권이 소멸한 직후부터 3년 내 미사용 연차수당을 청구할 수 있습니다.

만약, 첫해에 발생한 연차를 사용하지 않고 2년이 되기 전에 퇴사할 경우 사용하지 못한 연차에 대해 미사용 연차수당을 청구할 수 있습니다.

다만, 근로기준법에 연차유급휴가 대체제도가 있습니다. 연차유급휴가의 대체란, 사용자가 노동자 대표와 서면 합의하면 연차유급휴가일에 갈음해 특정 근로일에 노동자를 휴무하도록 한 제도입니다(근기법 62조). 노동자 대표(노동조합이 과반수로 조직되어 있으면 노동조합)와 서면 합의가 없으면 연차유급휴가 대체를 할 수 없습니다. 연차휴가 대체는 노동자 대표와 서면 합의를 요건으로 하며, 이 서면 합의의 내용에 노동력의 수급에 관한 여러 가지 여건과 특정 근로일을 휴가일로 정하는 이유, 시기, 부서와 인원 등에 관한 사

항을 포함해야 합니다. 따라서 사용자가 일방으로 연차휴가를 대체하는 행위는 적법하게 대체한 것으로 볼 수 없습니다.

문 2 회사가 연차사용촉진 절차를 모두 거쳤다면 연차수당을 지급하지 않겠다고 합니다. 하지만 연차휴가를 사용하기로 한 날인지 알지 못하고 일한 때가 있습니다. 이날 회사는 아무런 통보를 하지 않았습니. 중요한 업무로 부득이하게 연차휴가를 사용하지 못 한 때도 있습니다. 이런데도 연차수당을 받을 수 없나요.

답 2 사용자가 연차휴가 사용 가능 기간 종료 6개월을 기준으로 10일 안에 미사용 휴가 일수를 알려주고, 사용하도록 했음에도 노동자가 휴가를 사용하지 않으면 연차휴가 미사용수당의 보상의무를 면제할 수 있습니다. 이를 연차휴가사용촉진제도라고 하고(근기법 61조), 요건은 다음과 같습니다.

① 휴가 사용 기간(연차휴가 발생 후 1년) 만료 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 노동자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 노동자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것.

② 위 서면 촉구에도 불구하고 노동자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 60조 7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 노동자에게 서면으로 통보할 것.

③ 위 방법을 취하였음에도 불구하고 노동자가 연차유급휴가수당을 사용하지 않았을 것.

위 3가지 요건이 모두 충족되었을 때에만 사용자는 연차휴가미사용수당 보상의무가 면제되며, 요건 중 일부가 모자란 경우에 연차휴가 미사용수당의 지급의무가 있습니다. 질문과 같이 회사가 아무 통보를 하지 않았고, 중요한 업무로 부득이하게 연차휴가를 사용하지 못한 경우가 있다면 연차휴가사용촉진의 요건을 위반했으므로 사용자는 연차휴가 미사용수당을 지급해야 합니다.

또한 '단체협약으로 연차휴가사용촉진제도를 적용하지 않기로 할 수 있는지'에 대해 대법원은 이를 가능하다고 보고 있습니다(대법원 2015.10.29.선고 2012다71138판결).

앞서 살펴본 것처럼 연차유급휴가 대체제도와 연차휴가사용촉진제도가 노동자에게 유리한 제도라고 보기 어렵습니다. 회사가 두 제도의 시행을 요구할 시, 노동자는 신중하게 판단해 결정해야 합니다.

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

임금은 반드시 노동자 본인에게, 전액, 정한 날, 통화로 줘야

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 04] 임금 지급 원칙

- ☐ 매월 1회 이상 일정한 날에 임금을 받고 있나요?
- ☐ 임금을 노동자 본인에게 현금으로 주나요?
- ☐ 사용자가 지각 벌금, 정산부족분 등의 명목으로 일부 금액을 공제하고 임금을 주진 않나요?

근로기준법 2조 (정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20.> 5. '임금'이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든 지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

근로기준법 17조 (근로조건의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 5. 25.>

1. 임금

② 사용자는 1항 1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 2호부터 4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. <신설 2010. 5. 25.>

근로기준법 43조 (임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

▶ 노동법의 보호 대상으로서 임금

- 임금이란 사용자가 '노동의 대가'로서 노동자에게 지급하는 일체의 금품을 말합니다.
- 은혜나 호의를 표시하는 금품이거나 실비 변상 조로 지급해 '근로의 대가'라고 볼 수 없는 예도 있습니다. 그러나 중식비 등의 명목으로 취업규칙 등에 근거해 계속, 정기로 줬다면 이는 당연히 임금으로 인정.
- 임금은 근로계약 체결 시 근로계약서에 반드시 기재해야 하는 사항이며, 특히 구성항목·계산방법·지급방법 등은 반드시 서면으로 노동자에게 내줘야 합니다.
- 노동자의 임금은 근로기준법상 임금 지급원칙(근기법 43조) 등에 따라 특별한 보호를 받습니다. 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금(근기법 109조) 형을 받습니다.

▶ 임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 노동자 본인에게, 현금으로, 임금 전액을 줘야 합니다.

- 근로기준법은 ▲직접지급 ▲전액 지급 ▲정기지급 ▲통화지급 등 임금의 지급방식에 관해 사용자가 지켜야 할 네 개의 원칙을 규정하고 있습니다.



▶ 첫째, 임금을 반드시 노동자 본인에게 지급해야 합니다.

- 노동력을 제공한 당사자 이외의 사람에게 임금을 지급하는 행위는 금지합니다. 만약 사용자가 노동자 이외의 사람에게 임금 해당 금액을 줬다면, 노동자는 사용자에게 임금의 지급을 청구할 수 있습니다.

▶ 둘째, 사용자는 노동자에게 임금 전액을 줘야 합니다.

- 사용자가 노동자에게 목돈을 빌려주고, 나중에 임금에서 이자와 원금을 공제한 나머지 금액을 지급하면 근기법 위반입니다.
- 사용자가 노동자에 대한 금전채권으로 노동자의 임금채권을 엮셈해 없애는 행위이므로 전액 지급의 원칙에 반합니다.

문 마트에서 일합니다. 계산 마감 시 돈이 맞지 않으면 사장은 부족한 금액을 캐서 직원들 월급에서 빼서 지급합니다.

답 실수 등을 이유로 적정하게 계산하지 않은 손해를 급여에서 공제할 수 없습니다. 사용자가 손해를 입증하고 적정하게 계산한 손해액만 배상 요구해야 합니다. 사용자가 임금 전액을 지급하지 않는 행위는 임금체불이며, 노동자는 노동청에 신고할 수 있습니다.

▶ 셋째, 매월 1회 이상 일정한 날에 줘야 합니다.

- 임금의 지급일을 정하지 않거나, 명확하지 않으면 근기법 위반입니다. 다만 임시로 주는 임금이나 수당 등은 정기지급 원칙을 적용하지 않습니다.

▶ 넷째, 임금은 통화로 줘야 합니다.

- 통화란 한국에서 통용하는 화폐를 말합니다. 임금을 외화나 어음, 주식, 상품권 등으로 지급하면 안 됩니다. 회사의 생산품 등 현물로 지급해도 안 됩니다.

▶ 임금채권은 3년 동안 행사할 수 있습니다.

- 임금채권은 3년 동안 행사하지 않으면 사라집니다(근기법 49조). 월급처럼 정기로 받는 임금채권은 정기지급일에, 상여금 채권은 상여금 채권이 발생한 날에 시효를 시작합니다.

노동교육 하는 사회와 않는 사회, 산 사람과 죽은 사람만큼 차이

[노동이 뭐예요] 프랑스의 학교 노동인권 교육



2016년 5월 프랑스 노동법개정 반대 시위. 프랑스의 '시민교육' 교과서는 노동자의 파업과 시위를 담은 이런 사진들과 함께 노동자의 권리를 가르치고, 학생들이 사회 현실에 관심을 두도록 유도한다.

프랑스 정부는 1985년 초·중학교 시민교육을 의무화하고 1999년부터 고등학교 필수과목으로 지정했습니다. 프랑스 학생들은 평등, 정의, 인권, 시민권, 사회 통합과 연대의 가치를 배웁니다. 노동자의 시위와 파업 장면을 담은 사진이나 신문기사가 교과서에 실립니다. 학생들이 현실 문제에 관심을 두도록 이끌고, 성인이 된 뒤 자신의 권리를 행사할 수 있도록 실질 교육을 합니다. 프랑스 초등학교 4·5학년이 배우는 한 시민교육 교과서는 “모든 사람에게 노동, 자유로운 직업 선택, 적절하고 알맞은 노동 조건, 실업에 대한 보호를 요구할 권리가 있다”라는 세계인권선언 23조를 소개했습니다. ‘실업’과 ‘노동조합’의 개념을 설명하고 노동자들이 파업하는 사진을 실었습니다. 아동노동과 강제노동에 대해 다뤘습니다.

한국의 교과서 가운데 노동문제보다 ‘성공한 사업가가 말하는 창업의 비결’, ‘창업계획서 직접 써보기’ 같은 단락이 눈에 띕니다.

초등학생 때부터 노동권 배우는 프랑스, 고1 사회 교과서 1/3 분량 단체교섭 다뤄

프랑스 고등학교 1학년 과정의 노동·법률·사회 교과서에 노동권, 노동법, 노동운동, 노동조합과 같이 ‘노동’이라는 단어가 수없이 나옵니다. 학생이 시민으로서 살기 위해 꼭 알아야 한다고 보기 때문입니다.

이 교과서에 ‘단체교섭의 전략과 전술’에 관한 내용이 전체 분량의 1/3을 차지합니다. 학교에서 학생들에게 단체교섭의 전략과 전술에 관한 내용을 몇 달 동안 가르칩니다. 교과서 목차에 나오는 토론 주제를 간단히 소개하면 다음과 같습니다.

- 노동시간 유연성은 일자리를 새로 만드는가? 아니면 노동자의 권리에 타격을 주는가?

- 주 35시간 노동은 과연 진보인가?
- 노동시장에서 성차별을 어떻게 줄일 것인가?
- 프랑스에서 노동조합은 항상 민주주의의 중요한 행위자였는가?
- 협상은 권리의 새로운 표현 방법인가?
- 시민의 기본 권리를 제한하는 공공 분야의 파업은 왜 가능한가?

이 가운데 세 가지만 살펴보겠습니다. 노동시장의 유연성이 높아진다는 현상은 기업이 노동자를 채용했다가 쉽게 해고할 수 있다는 뜻입니다. 프랑스는 고등학교 1학년 과정에서 노동시장 유연성의 긍정 측면과 부정 측면을 모두 가르칩니다.

프랑스의 주당 노동시간은 세계에서 가장 짧은 편입니다. 인류 역사는 수천 년 동안 노동시간이 짧아지는 방향으로 발전해 왔습니다. 선진국이 될수록 노동시간이 짧아집니다. 프랑스 시민들은 정규 교과과정을 통해 ‘인류의 역사가 결국 노동시간 단축의 역사였다’라는 사실을 배웁니다.

마지막 주제는 ‘시민의 기본 권리를 제한하는 공공 분야의 파업은 왜 가능한가?’입니다. 결론만 간단히 설명하면 첫째, 우리가 불편을 잠시 감수해야 사회가 더 발전할 수 있기 때문입니다. 둘째, 불편에 대한 비난은 파업하는 노동자에게 하지 말고, 정부와 경영책임자들에게 하는 것이 더 옳습니다. 예를 들어 학교에서 일하는 급식 노동자들이 파업하면 결식아동에 대한 대책을 학교, 교육청, 정부가 미리 세워야 합니다.

프랑스에서 환경미화원들이 파업하면 시민들이 쓰레기를 시장이 사는 집 앞에 가서 버리는 운동을 벌이기도 합니다. 프랑스에서 30년 가까이 살아 본 경험이 있는 ‘빠리의 택시 운전사’라는 별명을 가진 홍세화 선생님은 이렇게 자신의 불편을 감수하면서 타인의 권리를 존중하는 시민의 생각을 ‘폴레랑스’라는 단어로 표현했습니다.

프랑스의 예만 들었을 뿐이지, 다른 유럽 나라들도 대부분 마찬가지입니다. 전형적인 시장경제 국가인 미국과 일본도 학교 교육과정에서 노동교육을 철저히 합니다.

한국 사람들이 보기에 학생들에게 이런 내용을 왜 몇 달 동안이나 가르쳐야 하는지 의문을 품을 수도 있겠지만, 사회 구성원 대부분이 노동자이거나 혹은 그 가족인 사회의 학교에서 노동문제에 대해 교육을 하는 현상은 지극히 당연한 일입니다.

소위 선진국을 자처하면서 한국처럼 학교에서 노동인권 교육을 제대로 하지 않는 나라는 찾아보기 어렵습니다. 노동인권 교육을 받으면서 노동자가 되는 사회와 그렇지 못한 사회는 노동문제를 이해하는 수준이 같을 수 없습니다. 산 사람과 죽은 사람만큼 큰 차이가 생길 수밖에 없습니다.

유엔 인종차별철폐위원회, 한국사회 인종차별 대책 권고

[이주노동 칼럼] 이주노동자에 대한 차별은 인종차별이다



지난해 12월 16일 서울 광화문 세종문화회관 앞에서 민주노총과 이주노동 조합원들이 '2018 세계이주노동자의 날 전국공동행동'을 열고 있다. 사진=〈노동자연대〉

유엔이 채택한 열 가지 인권조약 가운데 한국 정부가 가장 처음 비준한 협약은 '인종차별철폐협약'이다. 1979년 1월부터 국내에 발효했으니 40년이 됐다.

인종차별철폐협약의 비준은 대한민국은 단일민족 국가로 인종차별이 존재할 수 없고, 아무런 문제 없이 협약을 이행할 수 있다는 자신감의 결과였다. 한국 정부는 유엔에서 여는 인종차별철폐협약 이행상황 심의 때마다 이를 강조했다.

2000년대 중반 이후, 국내 체류 이주노동자와 결혼이민자가 늘면서, 한국 정부는 유엔 심의에 가서 더는 대한민국은 단일민족 국가라고 주장하지 않고 있다.

인종차별을 금지하고 처벌하는 법률을 만들라는 유엔의 권고에 대해, 한국사회에 제도상 인종차별이나 인종차별로 인한 범죄가 존재하지 않아 인종차별 금지하고 처벌하는 법률이 필요 없다고 항변하고 있다.

유엔 인종차별철폐위원회가 우려하는 한국 인종차별 실태

지난해 12월 유엔 인종차별철폐위원회가 한국 정부의 인종차별철폐협약 이행상황을 심의했다. 인종차별철폐위원회는 한국 정부의 인종차별 행정과 입장에 우려를 표하며, 이주노동자들이 처한 아래 상황이 '인종차별'이라고 지적했다.

첫째, 고용허가제 이주노동자들에게 사업장 변경 횟수를 제한함. 국내 체류 기간을 원칙상 3년으로 한정함. 열악한 노동조건을 참고 견뎌야 최장 9년 8개월까지 체류 기간을 연장함. 하지만 가족을 동반할 권리는 주지 않음. 정착의 기회는 바늘귀만큼만 열어놓음.

둘째, 절차와 규정의 제약으로 이주노동자들을 미등록 체류자가 될 위험에 빠뜨림. 미등록으로 체류하게 된 이주노동자들을 '불법체류자'라고 부름. '불법체류자'를 줄여야 한다며 이들을 폭력으로

단속하고, 구금·추방함.

셋째, 이주노동자들에게 건강보험에 가입하라는 보험료는 한국인보다 더 높게 책정함. 고용보험에 가입해도 실업급여는 주지 않음. 국민연금에 내라고 하면서 연금 수령 나이가 될 때까지 체류하지 못하게 함. 세금을 걷어가면서 복지혜택은 주지 않음.

“한국에서 이주노동자는 존재하지만 보이지 않는다”

유엔 인종차별철폐위원회는 이주노동자, 미등록 이주민, 난민, 결혼이민자, 그 밖의 다양한 체류자격으로 한국에서 사는 이주민에 대한 혐오와 인종차별을 끝내고, 이해와 관용을 높일 대책 마련을 촉구하면서 다음과 같은 발언으로 심의를 마무리했다.

“위원회는 한국의 상황이 지난 2012년 심의 이후에 그다지 나아지지 않았다고 평가합니다. 그리고 이런 상황이 지속한다면 머지않아 국가적인 위기를 맞닥뜨리게 되지 않을까 하는 우려를 하지 않을 수 없습니다.

한국에서는 노동력을 제공함으로써 국가의 부를 창출하는 이주노동자들이 공정하게 인정받지 못하고 있습니다. 특히 미등록 이주노동자라고 분류되는 사람들은 더욱더 그렇습니다.

한국에서 이주노동자들은 존재하지만 보이지 않는 노동자들입니다. 이들은 노동의 가치를 인정받지 못할 뿐 아니라, 본인의 권리뿐 아니라 자녀들의 교육이나 건강에 대한 권리도 요구하지 못하고 있습니다. 이것은 큰 문제입니다.

한국사회에서 국가의 부를 향유하는 사람과 그렇지 못한 사람들은 인종, 피부색, 출신 국가나 민족, 사회적 계층에 따라 뚜렷하게 구분되어 있습니다. 대한민국 국민은 국가가 제공하는 혜택을 누릴 수는 있지만, 똑같이 노동력을 제공하는 이주민들은 이를 누리지 못할 뿐 아니라, 정해진 체류 기간이 끝나면 아무런 혜택도 제공되지 않는 가난한 본국으로 보내집니다.

우리는 이러한 근본적이고 뚜렷한 불공정이 어떤 결과를 낳는지 남아프리카공화국을 비롯한 다른 나라에서 슬하게 보아왔습니다. 이대로 간다면 한국도 이에 대한 대가를 치러야 할 때가 올 것입니다.

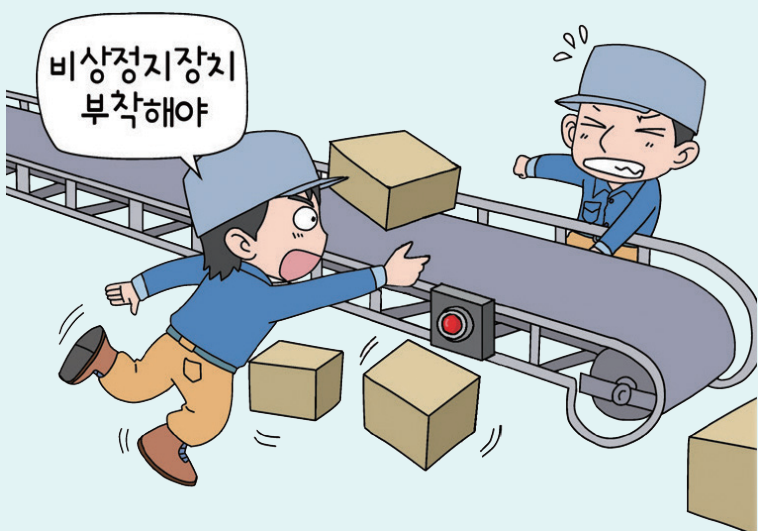
지난 이틀간의 심의를 통해 우리는 한국의 사회 경제가 인종차별철폐협약과 합치되지 않는 부분들을 짚어봤습니다. 이제부터라도 한국 정부가 인종차별철폐협약에 따른 의무를 이행해 경제적 불평등을 극복하고 사회통합을 이룰 수 있기를, 모든 사람이 사회의 부와 혜택을 누리는 사회를 만들어 갈 수 있기를 희망합니다.”

컨베이어에 비상정지장치 부착 ... 2인 1조 필요한 작업, 반드시 인원 배치

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 04] 컨베이어 작업

지난해 12월 11일 새벽, 스물 네 살의 태안화력발전소 하청노동자 김용균 님이 홀로 석탄운송설비를 점검하다 컨베이어 벨트에 끼여 사망했다. 화력발전소에서 발전설비인 보일러에 석탄을 공급하기 위한 컨베이어 벨트를 관리하는 발전소 핵심공정 업무였지만 김용균 님은 비정규직 노동자였다.

2인 1조로 작업해야 할 공정인데, 한 치 앞도 제대로 볼 수 없는 어두운 곳에서 혼자 작업하다 사고를 당했다. 위험한 작업을 혼자 하다 보니 위험이 닥쳤을 때 구조할 사람도 없었고, 컨베이어를 멈추는 비상정지장치를 작동할 수도 없었다. 노동자가 위험한 상황에 부딪혔을 때 작업을 중지할 수 있는 현실 권한이 있었다면 청년 하청노동자는 살 수 있었다.



컨베이어 사고는 이어지고 있다. 컨베이어 작업은 컨베이어 틈새에 작업복이나 장갑이 말려 들어가는 위험, 정비 청소 등 작업 시 불시작동의 위험, 컨베이어 적재물이 떨어질 위험, 동력 전달부에 신체 일부나 작업복 등의 말림, 끼임으로 인한 위험 등이 항상 자리 잡고 있다. 한번 사고가 나면 대형사고로 이어지기 때문에 안전관리를 철저하게 해야 한다.

정부는 컨베이어 작업 공정에서 사고가 계속 발생하자 2017년 10월 29일부터 산업용 로봇과 함께 안전검사 대상 기계로 분류해 관리하고 있다.

컨베이어에 의한 사고를 막기 위해서 산업 안전보건기준에 관한 규칙으로 기술상 규제를 하고 있다. 아래는 컨베이어 작업으로 인한 재해를 막기 위해 사업주가 해야 할 주요 내용을 간략히 정리한 표이다.

산업안전보건기준에 관한 규칙	주요 내용
36조 (사용의 제한)	사업주는 법 33조에 따른 방호조치를 하지 아니하거나 법 34조에 따른 안전인증기준, 법 35조에 따른 자율안전기준 또는 법 36조에 따른 안전검사기준에 적합하지 않은 기계·기구·설비 및 방호장치·보호구 등을 사용해서는 안 됨.
87조 (원동기 회전축 등의 위험 방지)	사업주는 기계의 원동기·회전축·기어·풀리·플라이휠·벨트 및 체인 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개·울·슬리브 및 건널다리 등을 설치, 벨트의 이음 부분에 돌출된 고정구를 사용 금지 등.

92조 (정비 등의 작업 시 운전 정지 등)	정비·청소·급유·검사·수리·교체 등 작업자가 위험해질 우려가 있는 경우 해당 기계 운전 정지, 기계 운전 정지한 경우에 다른 사람이 그 기계를 운전하는 것을 방지하기 위하여 기계의 기동장치에 잠금장치를 하고 그 열쇠를 별도 관리하거나 표지판을 설치하는 등 필요한 방호조치, 작업하는 과정에서 적절하지 아니한 작업방법으로 인하여 기계가 갑자기 가동될 우려가 있는 경우 작업지휘자를 배치하는 등 필요한 조치 등
191조 (이탈 등의 방지)	컨베이어, 이송용 롤러 등을 사용하는 경우에는 정전·전압강하 등에 따른 화물 또는 운반구의 이탈 및 역주행을 방지하는 장치
192조 (비상정지장치)	컨베이어 등에 해당 신체의 일부가 말려드는 등 위험해질 우려가 있는 경우 및 비상시에는 즉시 컨베이어 등의 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 설치.
193조 (낙하물에 의한 위험 방지)	컨베이어 등으로부터 화물이 떨어져 위험해질 우려가 있는 경우에는 해당 컨베이어 등에 덮개 또는 울을 설치하는 등 낙하 방지 조치
194조 (트롤리 컨베이어)	트롤리 컨베이어를 사용하는 경우에는 트롤리와 체인·행거가 쉽게 벗겨지지 않도록 서로 확실하게 연결하여 사용하도록 하여야 한다.
195조 (통행 제한)	운전 중인 컨베이어 등의 위로 넘어가도록 하는 경우에는 위험을 방지하기 위하여 건널 다리를 설치하는 등 필요한 조치 등

아래 확인사항은 노동자가 직접 컨베이어 벨트의 기본 안전을 확인하도록 만든 점검목록이다. 사업장에 따라 현장 노동자들이 추가할 수 있다. 노동조합 없는 현장에서 일하는 노동자라면, 동료와 함께 아래 항목에 대해 ▲적합 ▲부분 적합 ▲부적합으로 평가하고, 문제점을 발견하면 회사에 반드시 시정요구를 해야 한다. 2인 1조로 작업해야 하는 공정은 반드시 충원을 요구해 인원을 배치해야 한다.

- ✓ 작업 전 컨베이어 벨트 주변 이물질 등 정리 여부 ☐
- ✓ 벨트의 파손 여부 ☐
- ✓ 벨트의 처짐이나 하물의 편중 여부 ☐
- ✓ 운반물의 크기는 적합한가 ☐
- ✓ 이탈과 역주행 방지 장치 이상 여부 ☐
- ✓ 컨베이어 벨트 위 작업자 출입금지 여부 ☐
- ✓ 비상정지 장치 정상 작동 여부 ☐
- ✓ 비상정지 장치 설치 위치 적정 여부 ☐
- ✓ 운반물 낙하 방지 조치 여부 ☐
- ✓ 배선의 절연 피복 상태 적합 여부 ☐
- ✓ 컨베이어 이송 속도 적정성 여부 ☐
- ✓ 이동 바퀴 적정 여부(이동식 컨베이어) ☐
- ✓ 컨베이어 점검 시 작동 중지(출입금지/기동잠금장치) ☐
- ✓ 컨베이어 점검 시 2인 1조 작업 등 필요한 조치 ☐

임금개악안 물리고, 개별교섭권도 확보

[금속노조 가입하자 11] 대구지부 대구지역지회 SKF쉴분회



금속노조 대구지부 대구지역지회 SKF쉴분회가 금속노조 가입 석 달 만에 회사가 내놓은 임금과 근로조건 개악안을 무산시키고, 조합원 수를 늘렸다. 소수노조지만 회사와 교섭권도 확보했다.

지난해 10월 29일 한국SKF쉴 현장노동자 277명 중 122명이 금속노조에 가입했다. 한국노총 소속 노동조합이 13년 동안 자리를 지키고 있었지만, 금속노조 조합원이 늘어나는 현상을 막을 수 없었다. 기존 노동조합에 대한 불만이 민주노조 가입으로 터져 나왔다.

원성환 SKF쉴 분회장은 “기존 노동조합이 회사의 노무부서처럼 움직였기에 가능한 일이었다”라며 “노조가 나서서 내년에 회사가 어려워지니 상여금 150%를 반납하고 토요일 유급근무도 없애자고 얘기했다. 현장노동자들이 반발했다”라고 전했다. 노동조건 일방 개악안을 노조가 앞장서서 제안한 꼴이었다. 토요일 유급근무가 없어지면 한 달에 32시간의 임금이 사라지는 상황이었다.

원성환 분회장은 “회사의 재무 현황 등 구체 설명이나 증명 없이 막연하게 회사가 어려워질 예정이니 성과급과 토요일 유급근무를 내놓으라 했다. 최저임금 기준으로 임금이 좌우되는 노동자들이 받아들이기 힘들었다”라고 설명했다.

한국SKF쉴은 대구 달성 논공공단에 자리한 스웨덴 계열의 외자기업이다. 자동차 엔진이나 변속기에서 기름이 새지 않도록 막아주는 오일 씰을 만드는 사업장이다. 자동차 엔진과 변속기에 꼭 필요한 부품이다. 회사는 꾸준히 규모를 키워 지금은 매출액은 1천억 원이 넘는다.

한국SKF쉴 현장노동자들의 임금은 여전히

최저임금 언저리를 맴돌고 있다. 낮은 임금을 보전하기 위해 토요일 유급 특근을 하고, 상여금을 받고 있다. 사측은 최저임금 인상을 이유로 이마저 없애거나 줄이려고 시도했다.



원성환 분회장은 “한국SKF쉴 현장에서 노동자와 회사가 함께 살 수 있는 합리적 대안을 제시하는 노동조합이라는 얘기를 듣도록 만들겠다”라고 포부를 밝혔다.

“가만히 있으면 바뀌지 않는다”

원성환 분회장은 ‘원래 그런 것’이라고 생각하면, 해결되는 건 없다. 회사나 노조가 지금까지 그래왔다고 주저앉지 말고, 새로운 방법을 찾아야 한다”라며 “3년 정도 바닥을 다지며 금속노조 가입을 준비했다. 물론 모든 노동자가 환영한 건 아니었다”라고 돌아봤다. 원성환 분회장은 비정규직 노동자 가운데 해고위기에서 투쟁으로 정규직이 된 노동자 몇 명과 금속노조 가입을 모색했다. 약초동호회 등 사내동호회 활동을 하며 노동자들과 얘기를 나누고, 회사나 노조에 대한 비판도 함께하며 차분히 준비했다고 밝혔다.

조직 초기에 한 손으로 꼽을 수 있는 조합원으

로 시작했다. 원 분회장이 주변 노동자에게 금속노조에 가입해 함께하자고 얘기하면, “회사에 밍보이면 힘들어진다”, “꼭 내가 해야 하느냐”라는 얘기를 들었다. 대구의 보수 지역색과 회사와 척을 지고 싶지 않은 노동자들의 마음을 이해했기에 고개를 끄덕였다. 그러다 회사와 한국노총 소속 노동조합이 임금 삭감하는 안을 밀어붙이자 더는 가만히 있을 수 없어 행동을 시작했다.

아홉 명의 분회 발기인이 힘을 모았다. 깃발을 띄운 날에 서른다섯 명이 함께했다. 노조를 띄우고 야식 시간에 금속노조로 가자고 선전전을 벌였다. 금속노조 분회가 들어섰음을 통보하고 회사와 상견례 하는 날에 아흔다섯 명이 가입했다.

원성환 분회장은 “교섭 상견례에서 조합원 수를 밝히자 회사 임원들의 안색이 바뀌었다”라고 상기했다. 사측은 20~30여 명 정도의 소수집단으로 예상했다. 원 분회장은 “1주일 만에 120여 명이 가입했다. 기존 노조 위원장이 해도 해도 너무한다는 인식이 있어서 금속노조 가입이 탄력을 받았다”라고 분석했다. 13년 동안 한 사람이 노조 위원장을 맡고, 노조 위원장이 회사 관리자를 겸임하는 체제로 노조 역할을 온전히 하기 힘들다는 인식이 현장안에 깔려있었다고 덧붙였다.

원성환 분회장은 “공단에 노조 없는 사업장이 많고, 노조가 있더라도 제 역할을 하지 않는 사업장이 많다. 민주노조를 세우기 쉽지 않다는 사실은 누구나 안다”라며 “나만 아니면 된다고 생각하지 말고, 나 먼저 뭐라도 해보자는 생각으로 움직여야 민주노조를 만들 수 있는 것 같다”라고 제안했다.

한국SKF쉴분회는 복수노조 체제에서 아직 소수노조다. 6대4의 비율로 기존 노조 조합원이 더 많은 상황이다. 분회의 목표는 조합원들의 권리를 지키는 힘 있는 다수노조로 서는 것이다. 분회는 회사를 상대로 강제 연차사용 금지, 조회 명목 무료노동 임금을 내놓으라는 요구와 행동을 이어가고 있다.

원성환 분회장은 “자신 있다. 조합비만 걷어가고 뒷짐 지는 노조는 사라져야 한다. 현장노동자의 요구와 목소리를 따라 정정당당하게 행동하면 자연스럽게 다수노조가 되리라 생각한다”라고 전망했다. 원성환 분회장은 “한국SKF쉴 현장에서 노동자와 회사가 함께 살 수 있는 합리적 대안을 제시하는 노동조합이라는 얘기를 듣도록 만들겠다”라고 포부를 밝혔다.