2면 **기획** / 노동절은 어떤 날이에요?
3면 **입사부터 퇴직까지 체크리스트 07** / 휴일
4면 **알면 당하지 않는 노동법法 14** / 5월 1일과 주휴일 유급휴일
7면 **카드뉴스** / 최저임금 위반 여부 계산 어떻게 하나요?
8면 **노동자가 알아야 할 산업안전보건법 07** / 안전보건교육
10면 **이주노동 칼럼** / "노동자 사람들은 항상 아주 바빠요"
11면 **금속노조는 내 친구** / 금속노조 원남산단지회(준)
12면 **금속노조 가입하자 14** / 서울지부 이데미쯔전자재료한국분회

바지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2019년 5월호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509

금속노조 가입문의 · 무료상담 ☎ 1811-9509 www.kmwu.kr

129년 전 노동자들의 외침을 기억하고 기리는 5월 1일, 노동절

[기획] 노동절은 어떤 날이에요?

19세기 후반 미국은 이민 노동자가 가파르게 늘어나고, 소수에게 부가 집중되어 독점 자본가가 탄생하는 등 대기업의 천국이었어요. 부자들은 강아지에게 다이아몬드 목걸이를 걸어 주거나, 100달러짜리 지폐로 담배를 말아 피우는 유행을 즐겼고, 치아에 다이아몬드 장식을 박는가 하면, 하인에게 애완용 원숭이의 시중을 들게 했지요.

반면, 노동자는 하루에 14~18시간씩 일하면서도 낮은 임금에 시달렸어요. 동물 우리와 같은 판잣집에 모여 살았는데, 한 노동 운동가의 동생은 자기 형을 이렇게 표현했어요.
"형님은 옷이 낡아 입지 못할 때까지 입었다. 죽는 날까지 걸치고 있었던 외투는 노동조합을 권하러 방문했던 주물 공장에서 튄 쇠똥 때문에 뚫린 구멍투성이였다."

1880년 초부터 8시간 노동 요구가 널리 퍼졌어요. 8시간 노동제 쟁취 움직임은 세계 각국으로 번졌고, 미국 노동자들은 1886년 5월 1일에 8시간 노동제를 요구하는 총파업을 하기로 했지요.
운명의 5월 1일이 밝아 오자 노동자들은 '8시간 노동 구두(이미 8시간 노동제를 시행하는 공장에서 만든 제품)'를 신고 '8시간 노동 담배'를 피우며 깨끗한 외출복으로 갈아입고 온 가족이 거리에 나와 마치 축제처럼 노래를 부르면서 평화 행진을 벌였어요.

5월 3일부터 경찰과 군대가 노동자들을 대대적으로 탄압했어요. 5월 4일에는 노동자 30만 명이 시카고 광장에서 집회하던 중 폭탄이 터져 200여 명의 노동자가 부상하거나 죽었고, 경찰과 군대는 대대적으로 노동자를 잡아들였어요. 수백 명의 노동자가 붙잡히거나 처형됐지요. 역사는 다시 한번 후퇴한 거예요.

파업 지도자 일곱 명에게는 사형이 선고되었고, 그중의 한 명인 스파이스가 한 최후 진술은 전 세계 수많은 노동자의 가슴 속에 영원히 기억되었어요.

"만약 그대가 우리를 처형함으로써 노동운동을 쓸어 없앨 수 있다고 생각한다면, 우리의 목숨을 가져가라! 가난과 불행과 힘겨운 노동으로 짓밟히는, 그러면서도 해방되기를 애타게 원하는 수천만 노동자의 운동을 없애겠다면 말이다!
그렇다! 그대는 하나의 불꽃을 짓밟아 버릴 수 있다. 그러나 그대 앞에서, 뒤에서, 사면팔방에서 노동운동의 불꽃은 끊임없이 들불처럼 타오른다. 그렇다! 그것은 들불이다. 그대라도 이 들불을 끌 수는 없을 것이다."

1899년에 세계 여러 나라의 노동운동 지도자들이 '국제 노동자 대회' 창립 대회인 '파리 총회'에서 8시간 노동제 쟁취를 위한 미국 노동자들의 투쟁을 전 세계에 알리고, 전 세계 노동자의 단결을 북돋우려고 매년 5월 1일을 국제 노동자의 명절로 기념하기로 했어요.

한국의 노동자들이 이 약속을 세계 노동자들과 함께 지키는 데에는 또다시 수많은 희생과 세월이 필요했어요. 우리나라의 노동자들 역시 일제 식민지 시대인 1923년부터 세계 노동자들과 함께 노동절 행사를 치렀어요. 그 전통은 해방 뒤까지 이어졌지요.

그런데 이승만 정권이 "잔인무도한 공산도당과 같은 날에 기념할 수 없다"라는 이유로 그 날짜를 대한노총 설립일인 3월 10일로 바꾸었고, 박정희 군사 정권은 그 이름마저 '노동절'에서 '근로자의 날'로 바꿔 버렸지요.

대한민국 정부가 이 날짜를 다시 5월 1일로 되돌린 해는 1994년이었으니, 우리나라 노동자들이 전 세계의 노동자들과 함께 노동절을 지키게 되기까지 50년의 세월이 걸린 셈이지요.

그러나 오늘날 법적으로 5월 1일의 이름은 여전히 '근로자의 날'이에요. 지금은 아나운서들도 대부분 '노동절'이라고 자연스럽게 말하는 마당에 '근로자의 날'이라는 이름에 미련을 가질 이유는 없다고 봐요.

『선생님, 노동이 뭐예요?』
(글 하종강, 철수와 영희 펴냄) 중에서

금속노조 가입문의 · 무료상담 전화

인천/경기 김포공단	032-525-9938
	032-524-7574
서울 성동/동대문/종로/중랑/광진	02-469-8572
	02-463-2475
경기 의정부/양주/파주	031-866-4849
	031-866-8489
금속노조 경기지부	031-251-7095
경기 안산/시흥공단	031-491-7097

금속노조 충남지부	041-549-4344
금속노조 대전/충북지부	043-236-5077
대덕노동자권리찾기	042-633-7982
음성 원남산단지회(준)	1811-9509
전북 익산	063-835-7868
광주지역금속지회	062-453-4012
금속노조 대구지부	053-252-5475
대구 성서/달성공단	053-584-2286

포스코사내하청	061-762-2956
금속노조 울산지부	052-265-4961
금속노조 경남지부	1811-9509
거제통영고성조선하청지회	055-642-4833
금속노조 부산/양산지부	1811-9509
동부산지회(정관공단)	051-727-8977
부산 사상 · 학장공단	051-637-7435
부산 녹산공단	051-941-8211

휴가와 휴일, 법정휴일과 약정휴일 어떻게 다른가요?

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 07] 휴일

- ☐ **5월 1일을 무급휴일로 처리하진 않았나요?**
- ☐ **사업주가 직원 네 명이라고 노동절에 쉬지 못하게 하나요?**
- ☐ **사업주가 노동자 동의 없이 근로일과 휴일을 대체했나요?**

근로기준법 55조(휴일)

① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. 〈신설 2018. 3. 20.〉

관공서의 공휴일에 관한 규정 2조 (공휴일)

1. 일요일
2. 국경일 중 3 · 1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제 〈2005. 6. 30.〉
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12 월 25일 (기독탄신일)

10의 2. 「공직선거법」 34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

관공서의 공휴일에 관한 규정 3조 (대체공휴일)

① 2조 4호 또는 9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 2조 4호 또는 9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

② 2조 7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 2조 7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

▶ 노동자의 심신보호와 여가 활용, 사회 · 문화적 생활 향유를 위한 근로기준법상 휴일.

- 휴일은 사용자의 지휘명령에서 벗어나 노동자가 자유롭게 이용할 수 있다는 점에서 휴가와 공통점이 있습니다.
- 그러나 휴가는 본래 근로 제공 의무가 있는 날(소정근로일)이나 회사가 정한 절차에 따라 신청하고 승인을 받아 사용하거나, 특별한 법정 사유의 충족에 따라 근로의무가 면제됩니다.
- 반면 법률 등으로 정한 휴일에 노동자는 별도의 절차 없이 당연히 쉴 수 있습니다. 휴일은 처음부터 근로 제공 의무가 없는 날로서 소정근로일에서 제외합니다.

▶ 현재 법정휴일은 주휴일과 5월 1일.

- 휴일은 크게 법으로 정한 법정휴일과 사용자와 노동자가 단체협약 등으로 약속한 약정휴일로 나눌 수 있습니다.
- 법정휴일은 주휴일(근로기준법 55조 1항, 보통 일요일)과 매년 5월 1일인 노동절(근로자의 날)이 있습니다.
- 모든 노동자는 노동절에 유급으로 쉴 수 있습니다. 상시 5인 미만 사업장이면 노동절 유급휴일을 적용하지 않는다고 속이는 사용자들이 많습니다. 절대 그렇지 않습니다. 5월 1일은 직원이 네 명인 사업장도 임금을 받고 쉬는 유급휴일입니다.

▶ 별도의 약정으로 유 · 무급을 결정하는 약정휴일.

- 설날, 추석 등 우리가 알고 있는 공휴일은 으레 쉬는 날이라고 생각합니다. 그러나 공휴일은 '공적으로 쉬기로 정한 날', '공무원이 쉬는 날'이란 뜻입니다.
- 즉, 국경일이나 추석, 설 명절 등 공휴일을 민간기업에 반드시 적용하는 것은 아닙니다.
- 약정휴일은 별도의 약정(단체협약, 근로계약서, 취업규칙 휴일규정 등)으로 유 · 무급을 결정합니다. 금속노조 대다수 사업장은 단체협약으로 공휴일을 유급휴일로 지정했습니다.

	법정휴일	약정휴일
종류	• 주휴일 • 5월 1일 노동절	• 공휴일, 회사창립기념일, 노조창립기념일
근거	• 근로기준법 • 근로자의 날 제정에 관한 법률	• 단체협약 · 취업규칙 등에 조건, 유 · 무급 여부, 일수 등을 규정

▶ 관공서 휴일을 민간기업의 유급휴일로 단계 도입.

- 현재 '공휴일을 유급휴일로 한다'라는 등의 내부 규정이 없다면 국경일에 일하게 하거나, 국경일을 무급 휴일로 정해도 위법은 아닙니다.
- 그런데 2018년 3월 법 개정으로 2020년부터 관공서의 휴일(공휴일)을 민간기업의 유급휴일로 사업장 규모에 따라 단계를 정해 적용합니다.
- 공휴일 유급휴일 적용 시기는 ▲300인 이상 사업장은 2020년 1월 1일부터 ▲30인 이상 300인 미만 사업장은 2021년 1월 1일부터 ▲5인 이상 30인 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터입니다.
- 안타깝게도 5인 미만 사업장에 적용하지 못할 예정입니다.

▶ 노동자 동의 없는 휴일 대체 안 돼.

- 휴일 대체는 정한 휴일에 일하고 다른 근무일에 휴무하는 제도를 말합니다. 대법원은 '단체협약 등에서 이러한 규정을 두거나, 그렇지 않더라도 노동자의 동의를 얻어 24시간 전에 미리 노동자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지하면 적법한 휴일 대체가 이루어진 것으로 본다'라고 판결하고 있습니다.
- 또, "원래의 휴일은 통상의 근로일이 되므로 휴일근로수당이 지급되지 않는다"라고 봅니다. 노동자 동의 없는 휴일 대체는 불가하며, 회사가 단체협약이나 취업규칙에 휴일 대체 조항을 도입하려는 경우 신중히 판단해볼 필요가 있습니다.

➡ 4~5면에서 주휴일, 5월 1일 유급휴일과 휴일 대체에 관해 다시 설명합니다.

5월 1일 노동절, 법이 정한 '모든 노동자의 유급휴일'

[알면 당하지 않는 노동법法 14] 5월 1일과 주휴일 유급휴일

문 1 5월 1일 근로자의 날은 유급휴일로 알고 있습니다. 그런데 회사가 5월 1일은 법정공휴일이 아니고 요즘 물량이 많다면서 그 날 반드시 나와야 한대요. 맞나요? 만약 5월 1일에 일하면 임금은 어떻게 받아야 하나요. 그리고 5월 6일 월요일이 5월 5일 일요일 어린이날 대체공휴일이던데, 5월 6일 역시 근무하라네요. 대체공휴일은 어떤지 궁금합니다.

답 1 5월 1일은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」이 정한 휴일로서 원칙상 근로의무가 없는 날입니다. 사용자는 노동자의 동의 없이 휴일근로를 강요할 수 없습니다. 휴일은 노동자가 사용자의 지휘 · 명령으로부터 완전히 벗어나는 날로서 근로의무가 없는 날이기 때문입니다.

5월 1일은 노동절(근로자의 날)로서 법률상 유급휴일입니다. 「근로자의 날 제정에 관한 법률」은 5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이날은 근로기준법에 따른 유급휴일이라고 규정하고 있습니다.

법률에 따라 노동절에 일하지 않아도 당연히 1일 치의 임금(유급휴일수당)을 받아야 합니다. 5월 1일에 일하면 '유급휴일 수당'과 '휴일노동 임금' 에 '(휴일)가산 수당'까지 받아야 합니다. 모두 2.5일 치의 임금을 받아야 합니다.

노동절(근로자의 날)은 법령에 따른 유급휴일이므로 회사가 연차유급휴가를 쓰도록 강제할 수 없습니다.

5월 6일 월요일이 5월 5일 일요일 어린이날의 대체공휴일이 되는 규정은 '관공서의 공휴일에 관한 규정 3조 2항'이 정하고 있습니다. 어린이날이 토요일이거나 다른 공휴일(일요일 등)과 겹치면 다음 주의 첫 번째 공휴일이 아닌 날을 대체휴일로 정하도록 규정하고 있습니다.

대체공휴일은 근로기준법 55조 2항, 같은 법 시행령 30조 2항에 따른 휴일입니다. 5월 1일과 마찬가지로 근로의무가 없는 날이며 동시에 유급휴일입니다.

■ 5월 1일은 법률로 인정하는 유급휴일

한국의 법이 정한 유급휴일(유급으로 보장하는 휴일, 즉 급여를 받는 휴일)은 ① 주휴일(1주에 평균 1회 이상의 유급휴일), ② 근로자의 날(5월 1일)입니다.

그리고 ③ 2020년부터 공휴일도 법정 유급휴일이 됩니다. 사업장 규모에 따라 시행시기가 다른데, ▲상시 300명 이상 사업장은 2020년 1월 1일 ▲상시 30~299명 사업장은 2021년 1월 1일 ▲상시 5~29명 사업장은 2022년 1월 1일부터 적용합니다.

위와 같이 법률이 인정하는 휴일은 원칙상 일하지 않고, 통상임금의 100%를 받는 날입니다.

■ 단시간, 일용직, 교대제 노동자의 경우

단시간 노동자, 기간제 노동자도 근로기준법상 노동자이고, 법률상 노동절 유급휴일 규정을 배제하는 규정이 없으므로 노동절 유급휴일 규정을 적용합니다.

일용직 노동자는 원칙상 유급휴일이 발생할 수 없지만 계속 반복해 일했고, 일하는 기간 안에 노동절이 끼어 있다면 기간제 노동자와 마찬가지로 유급휴일을 받는 것으로 판단합니다(고용노동부 근기 68207-2508, 2001. 8. 6.).

교대제 노동자는 노동절을 유급으로 인정받습니다. 만약 교대제 노동자(격일제 제외)가 월, 수, 금요일에 일하는데 노동절이 소정근로일과 겹쳐 일했다면 하루 치 소정근로시간만큼 유급휴일수당에 더해 휴일노동 임금과 가산수당을 받아야 합니다. 노동절이 비번인 교대제 노동자(격일제 제외)는 하루 치 소정근로시간만큼 유급휴일수당을 받아야 합니다.

격일제 노동자는 연차유급휴가(수당)에 관한 노동부 행정해석을 참고하면, 근무일 다음의 휴무일(비번일)은 전일의 근무를 전제로 주어지는 것이므로, 노동절에 받는 하루 치 유급휴일수당은 근무일의 절반에 해당하는 노동시간(12시간) 분의 임금으로 볼 수 있습니다.

■ 유급휴일 근무 시 가산임금

유급휴일에 일하면 유급휴일수당과 별도로 휴일에 일한 대가를 받을 수 있습니다. 휴일노동은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 임금을 받도록 근로기준법이 규정하고 있습니다. 8시간 이내 휴일노동은 통상임금의 100분의 50 이상, 8시간을 초과한 휴일노동은 통상임금의 100분의 100 이상 더해 받을 수 있습니다.

예를 들어, 휴일인 노동절(근로자의 날)에 일하면 휴일노동수당은 8시간 이내까지 통상임금의 150%, 8시간 초과분은 통상임금의 200% 이상 받아야 합니다. 이를 계산하면 ① 유급휴일이기 때문에 받는 수당인 통상임금의 100%, ② 휴일에 일한 임금으로 8시간 이내면 통상임금의 150%를 모두 받아야 하므로, 이를 더하면 통상임금의 250% 이상에 해당하는 임금을 받아야 합니다.

■ 노동절과 휴일 대체 가능 여부

휴일에 일하면 다른 날에 쉬는 제도로 '휴일의 대체'와 '대휴(代休)'가 있습니다.

휴일 대체란 취업규칙, 단체협약 등으로 정한 휴일에 일하는 대신 다른 날에 쉬는 제도입니다. 휴일의 사전대체가 적법하려면 ▲단체협약, 취업규칙 등에서 특정한 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 수 있는 규정을 두거나 ▲근로자의 동의를 얻어야 하고 ▲미리 교체할 휴일을 특정해 알려야 합니다.

적법하게 휴일을 대체하면 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되며, 대체하기로 한 날이 휴일로 바뀝니다. 이처럼 휴일 대체가 적법한 요건을 갖춘 경우만 사용자는 원래의 휴일에 한 근로에 대해 휴일근로수당 지급 의무를 면할 수 있습니다.

그런데 고용노동부는 "노동절은 다른 날로 휴일 대체할 수 없다"라고 해석합니다. "법률로서 5월 1일을 특정해 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 교체할 수 없다"라고 주장합니다.

다만, 노동부는 "근로기준법 57조에서 같은 법 56조의 야간, 휴일, 연장근로에 대하여 보상휴가제를 시행할 수 있다고 규정하면서 노동절을 제외하고 있지 않으므로 노동절의 노동에 대해 휴일임금과 가산수당을 지급하는 대신 휴일근로시간의 1.5배에 해당하는 보상휴가를 부여할 수 있다"라고 봅니다.

'보상휴가제'를 적법하게 시행하려면 사용자가 근로자대표와 서면 합의해야 합니다. 보상휴가제는 휴일임금과 가산수당 지급을 대신해 휴가를 부여하는 제도이므로 노동자가 실제로 보상휴가를 사용하지 못하면 해당 임금과 가산수당을 받아야 합니다.

※ 근로자대표 : 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 사람.

법률과 규정에 따라 휴일 대체를 하지 않고, 적법한 근거나 노동자의 동의 없이 특정 주휴일에 일하게 한 뒤 그 휴일에 대신하는 휴일을 주는 경우 등 요건을 갖추지 않으면 휴일에 근로한 행위는 휴일근로가 되고, 대신 쉰 날은 휴일이 아니라 사용자가 노동자의 근로의무를 면제한 것에 불과합니다. 통상 이를 '휴일의 대체'와 구분하여 '대휴(代休)'라고 합니다. 대휴한 노동자는 휴일근로 가산수당을 받아야 합니다.

문 2 올해 초등학교에 입학한 아이 문제로 3월에 피치 못하게 세 번 조퇴했습니다. 결근은 하지 않았습니다. 그런데 사장이 조퇴가 여러 번 쌓였다며 주휴수당을 주지 않습니다. 조퇴를 이유로 주휴수당을 주지 않아도 되나요.

답 2 아닙니다. 조퇴를 이유로 주휴수당을 주지 않으면 임금체불입니다. 사용자는 노동자가 1주 동안 소정근로일에 모두 출근해 개근하면 주 1회 이상 '유급주휴일'을 줘야 합니다. '소정근로일'이란 노동자와 사용자가 근로계약, 취업규칙 등으로 정한 근로의무가 있는 날입니다.
지각 · 조퇴 · 외출 등의 사유로 소정근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못해도 소정근로일 단위로 그 날에 출근해 근로를 제공한 이상 이를 결근으로 취급할 수 없습니다.

■ 주휴수당이란?

근로기준법 55조는 '사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급근로기준법 55조는 '사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다'라며, 주 1회 이상 유급휴일(주휴일)을 규정하고 있습니다. 법의 취지는 노동자가 연속 근로로 인한 피로를 해소하고, 근로 제공 의무에서 벗어나 자유로운 시간을 보내라는 것입니다.
'유급휴일'이란 휴식을 취하더라도 통상 근로를 한 것처럼 임금을 받는 날이란 뜻입니다. 유급주휴일에 받는 임금을 '주휴수당'이라 합니다.

만약 주휴일에 일하면 모두 2.5배(주휴수당 100% + 휴일근로임금 + 휴일가산수당 50%)의 급여를 받아야 합니다.
월급제는 주휴일(수당)이 월 급여에 포함돼 있으므로 주휴일에 일한 경우 1.5배의 추가급여를 받아야 하고, 아르바이트 등 시급제 노동자는 시급과 별개로 주휴수당을 받아야 합니다.

■ 주휴수당을 받으려면 반드시 개근해야 하나

근로기준법 시행령 30조는 '법 55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다'라고 규정하고 있습니다. 법원은 1주일에 1회 이상의 휴일을 의무화하고, 성실 근로를 유도 · 보상하기 위해 소정의 근로일수를 개근하는 경우에 유급휴일을 보장한 것으로 해석하고 있습니다.

사용자는 노동자가 1주 동안의 소정 근로일에 ① 모두 출근해 개근한 경우 주 1회 이상의 '유급주휴일'을 줘야 하고, ② 개근하지 못한 경우라도 주 1회 이상의 '무급주휴일'을 줘야 합니다.
주휴일은 통상 관공서가 휴무하는 일요일로 정하지만, 다른 요일로 정해도 무방합니다. 1주에 평균 1회 이상 부여한다면 근로계약서, 단체협약, 취업규칙 등에서 일요일 이외의 특정 요일을 주휴일로 지정할 수 있습니다. 다만, 노동자가 예측할 수 있도록 특정 요일로 사전에 명시해야 합니다. 이 원칙은 매주 주휴일에 해당하는 요일이 바뀔 수 있는 교대제 노동자도 마찬가지입니다.
사용자가 주휴일을 변경하려면 미리 단체협약이나 취업규칙 규정의 변경, 근로자의 동의를 얻어야 합니다.

'개근'이란 결근을 하지 않고 출근해 노무를 제공한 경우를 말하고, 지각이나 조퇴는 결근에 해당하지 않습니다. 지각 · 조퇴 · 외출 등의 사유로 소정근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못했더라도 일단 소정근로일에 출근해 근로를 제공했다면 결근으로 취급할 수 없습니다. 1주의 지각, 조퇴, 외출의 합산 시간이 소정근로일 1일의 근로시간에 해당하는 경우라도 마찬가지입니다. 취업규칙 등으로 정한 지각, 조퇴, 외출 3회를 결근 1일로 취급한다는 규정은 무효입니다.

■ 주당 14.5시간 일한 경우, 주휴수당 지급 여부

주휴수당은 정규직이든 비정규직이든 고용형태를 불문하고 주휴일 요건을 충족하는 모든 노동자에게 주는 것이 원칙입니다.
다만, 입사하고 1주 만근하는 날 이후부터 주휴수당이 발생하며, 앞서 설명한 '결근 있는 주'와 ▲주 소정근로시간 15시간 미만(4주 평균) 노동자 ▲주 만근 이전에 퇴사하는 주 ▲감시단속 노동자는 주휴수당 적용제외대상입니다.

특히, 근로기준법 18조 3항은 '4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 근로기준법 55조를 적용하지 않는다'라고 규정하고 있습니다.
'소정근로시간'이란, 근로기준법 50조(1주 40시간, 1일 8시간), 69조 본문(연소자의 경우 1주 35시간, 1일 7시간) 또는 산업안전보건법 46조(유해 · 위험작업 종사자의 경우 1주 34시간, 1일 6시간)에 따른 근로시간 범위에서 노동자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다.

물론, 단시간 노동자라도 주당 15시간 이상 일하고, 1주 동안 근로하기로 한 날에 결근하지 않으면 주휴수당을 받습니다. 일용직 노동자는 실근로일수 기준 1주일 개근해(6일, 또는 주5일제의 경우 5일), 주 15시간 이상 일했다면 주휴일을 받아야 합니다.
또한, 상시 5인 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 근로기준법 55조를 적용합니다. 사용자는 상시 근로자 수와 관계없이 사업 또는 사업장에서 노동력을 제공하고, 그 대가로 임금을 받는 근로계약을 체결한 노동자에게 주휴일을 줘야 합니다.

■ 주당 40시간 미만 노동자의 주휴수당 계산

주휴수당은 정상 근로일의 소정근로시간을 기준으로 산정합니다. 근로기준법 2조 1항 9호의 단시간근로자는 통상근로자의 근로시간을 기준에 비례해 1일 소정근로시간을 산정합니다.
노동시간이 법정근로시간을 초과하는 경우 법정근로시간에 대한 임금을, 법정근로시간 보다 적으면 소정근로시간에 대한 임금을 주휴수당으로 받아야 합니다. 예를 들어 하루에 10시간 일하는 노동자가 받는 주휴수당은 10시간분이 아니라 법정근로시간 8시간입니다.

'노동시간 기준'으로 주휴수당 계산방법을 정리하면 아래와 같습니다.

① 1주 40시간(1일 8시간) 이상 근무하는 노동자
8(1일 법정근로시간) × 시급(시간당 통상임금)

② 1주 40시간(1일 8시간) 미만 근무하는 노동자
[1주 소정근로시간 ÷ 40(1주 법정근로시간)] × 8(1일 법정근로시간) × 시급(시간당 통상임금)

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

1/6

2019년 1월 1일부터
최저임금 시급 8,350원
월급 1,745,150원 (1주 40시간, 월 209시간 기준)

월급 총액으로 최저임금 위반여부를 판단하면 안돼!

월급에서 ① '최저임금 포함 임금'만 가려낸 다음,
② 이것을 시급으로 환산하여 ③ 법정 최저시급과 비교

$$\frac{\text{(분자) 최저임금 산입대상 임금액}}{\text{(분모) 최저임금 적용기준시간 수}}$$

* 분모(최저임금 적용기준 시간 수)에 '약정 유급휴일' 처리 시간 수는 포함하지 않음

2/6

최저임금에 포함하지 않는 임금

❶ 매월 지급하지 않는 임금 분기별 상여금 등

❷ 매월 지급하더라도

1) 소정근로시간 또는 소정 근로일에 대해 지급하는 임금 외의 임금 (초과근무수당, 숙직수당, 연차수당 등)

2) 복리후생적 임금(식대, 가족수당, 통근수당 등)의 2019년 최저임금 월 환산액 7%에 해당하는 부분

3) 상여금, 1개월을 초과하는 기간에 걸쳐 산정하는 능률수당, 근속수당, 정근수당 등의 2019년 최저임금 월 환산액 25%은 최저임금에 포함 X

3/6

최저임금 위반 여부를 계산해 봅시다

사례 소정근로시간 주 40시간, 기본급 연 200%인 상여금을 12개월로 나눠 매월 지급받는 노동자

월급명세서(2019년3월)	
기본급	1,500,000원
직무수당	50,000원
식 대	100,000원
교통비	50,000원
시간외수당	105,000원
상여금	250,000원
급여 계	2,005,000원

➡

최저임금	
기본급	1,500,000원
직무수당	50,000원
식대, 교통비	27,840원
상여금	0원
임금 계	1,577,840원

4/6

① 월급 중 최저임금에 포함되는 임금 가려내기

기본급 / 직무수당 / 월할 상여금 중 최저임금 월환산액의 25% 초과금액 / 식대, 교통비 중 최저임금 월환산액의 7% 초과금액이 최저임금에 포함

➡ 월할 상여금 250,000원 < 월 최저임금 25% ≒ 436,287원
식대, 교통비 150,000원 > 월 최저임금 7% ≒ 122,160원

∴ 월할 상여금의 경우, 최저임금 월환산액의 25%를 넘지 않아 최저임금에 포함되지 않음.

식대, 교통비의 경우 최저임금 월환산액의 7%를 넘어 초과분 27,840원(15만원-122,160원)이 최저임금에 포함

5/6

② 추려낸 임금(①)을 시간당 임금으로 계산

최저임금에 포함되는 임금 1,577,840원 (기본급 150만원 + 직무수당 5만원 + 식대교통비 27,840원)
÷ 월 유급시간(209시간) = 약 7,549원 < 8,350원

③ 법정 최저시급과 비교해 최저임금 위반 여부 확인

* 주당 소정근로시간이 40시간인 경우, 월 단위로 정한 임금은 토요일 유급처리 여부와 상관없이 분모에 '209시간'을 사용해 최저임금 위반여부 계산

6/6

규모와 상관없이 모든 사업장에 반드시 적용해야 하는 최저임금법

월급명세서, 최저임금
꼼꼼히 따져 2019년 임금
제대로 받아요!

최저임금 무료상담 ☎ 1811-9509

전국금속노동조합

안전보건교육 반드시 시행해야 … 노동자에게 필요한 내용으로

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 07] 안전보건교육

관련 법	주요 내용
산업안전보건법 31조 (안전 · 보건교육)	① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전 · 보건에 관한 교육을 하여야 한다. ② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업 내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전 · 보건에 관한 교육을 하여야 한다. ③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전 · 보건에 관한 특별교육을 하여야 한다. ④~⑥ 생략
산업안전보건법 시행규칙 33조 (교육시간 및 교육내용)	① 법 31조 1항부터 3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에 대하여 실시하여야 하는 교육시간은 별표 8과 같고, 교육 내용은 별표 8의 2와 같다.
산업안전보건법 시행규칙 37조 (교재 등)	① 사업주 또는 법 31조 5항에 따른 안전보건교육위탁기관이 33조에 따른 교육을 실시할 때에는 별표 8의 2에 따른 교육대상별 교육 내용에 적합한 교재를 사용하여야 한다.

산업안전보건법은 사업주는 노동자에게 안전보건교육을 시행하도록 의무를 부여하고 있다. 분기마다 하는 정기 교육이 있으며(제조업의 경우 6시간 이상), 채용 시에 교육(일용직 1시간 이상, 일용직 제외 노동자 8시간 이상)을 반드시 시행해야 한다.
작업 내용을 변경할 때에 시행하는 교육(일용직 1시간 이상, 일용직 제외 노동자 2시간 이상), 위험한 장소(또는 작업)를 수행하는 노동자에게 시행하는 특별안전교육도 있다.
특별안전교육은 노동자가 해당 작업을 최초로 하기 전에 받아야 하며, ▲일용직 2시간 이상 ▲타워크레인 신호 일용직 8시간 이상 ▲그 외 일용직 16시간 ▲단기, 간헐 작업의 경우 2시간 이상 해야 한다. 단기간 작업이란 2개월 안에 종료하는 1회 성 작업이며, 간헐적 작업이란 연간 모든 작업 일수가 60일을 초과하지 않는 작업을 말한다.

"서로 귀찮은데 그냥 교육받았다 치자."
가짜 사인 요구하는 안전보건관리자 많아

반드시 시행해야 하는 여러 안전보건교육을 여전히 형식상 또는 허위로 진행하는 사업장이 많다. 특히 정기 안전보건교육은 매 분기 6시간 이상을 해야 하나 대부분 사업장은 시행하지 않거나, 조회로 대체하고 노동자에게 사인을 받는 경우가 많다.
안전보건관리자 관련 인터넷 사이트에 안전관리자의 가장 중요한 능력은 노동자에게 가짜 사인을 받는 능력이라고 자랑을 하는 댓글이 올라오기도 한다. 노동부가 점검 나올 때 오전에 출근하는 노동자에게 교육 참가 사인을 받았다고 자랑하는 댓글도 있었다.
노동자는 회사 눈치 때문에 안전보건교육을 제대로 받지 못하고 울며 겨자 먹기로 사인하는 경우가 많다. 최근 경남에서 비정규직 노동자들이 노동조합을 만들었는데, 안전보건교육 때 교육 참가 가짜 사인을 강요했다며 사측을 노동부에 고발했다.

대상별로 적합한 교육 필요

산안법은 사업주가 안전보건교육을 시행하지 않으면 72조 5항 3호에 따라 아래와 같이 처벌을 하도록 규정하고 있다.

산업안전보건법 위반행위	과태료 부과기준	과태료 금액(만 원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상
정기 안전교육 (31조 1항) 미이행	매 분기/1명당	3	5	10
채용/작업 내용 변경 시 교육 (31조 2항) 미이행	교육대상자 1명당	5	10	15
특별교육 (31조 3항) 미이행	교육대상자 1명당	5	10	15

산업안전보건법은 정기 안전보건교육은 산업안전과 사고 예방에 관한 사항, 산업보건과 직업병 예방에 관한 사항, 건강증진과 질병 예방에 관한 사항, 유해 · 위험 작업환경 관리에 관한 사항, 산업안전보건법과 일반관리에 관한 사항, 산업재해보상보험 제도에 관한 사항으로 실시하도록 하고 내용과 방법까지 규정하고 있다.
산안법은 채용, 작업 변경, 특별안전교육에 관해서도 법률이 정한

방법으로 교육하도록 규정하고 있다.

산안법에 교육에 관한 사항을 구체적으로 적시한 이유는 단순히 인쇄물만 나눠주거나 교육과 전혀 상관없는 생산 관련 내용으로 대신하면 안 된다는 취지다. 산업안전보건규칙 37조는 **교육대상별 교육 내용에 적합한 교재를 사용**하도록 정하고 있다.

도움 주는 안전보건교육, 노동자의 권리

노동자는 안전보건교육을 통해 현장 노동자의 권리를 알고, 권리를 찾는 실천을 해야 한다. 노동안전보건 교육을 받은 노동자는 작업하다 위험하면 즉시 작업을 중지해야 하고, 사용하는 물질의 위험이 무엇인지 확인하지 못하면 사용을 하지 않아야 한다.

교육을 받은 노동자는 위험 정보를 정확히 전달하고, 재해가 발생 때 대처 방안과 근로복지공단 요양 신청 방법을 알아야 한다.

"보호구 착용 잘해라, 조심해서 일해라"라는 식의 안전보건교육을 하면 안 된다. 노동자는 사업주가 부실하게 안전교육을 하거나, 교육하지 않고 사인을 하라고 강요하면 **제대로 교육하라고 요구해야 한다. 노동자에게 도움을 주는 안전보건교육**, 이 교육은 노동자의 정당한 권리다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

정기안전보건교육

교육대상		교육시간	교육 내용	
사무직		매 분기 3시간 이상	• 산업안전과 사고 예방 • 건강증진과 질병 예방 • 산업재해보상보험 제도	〈공통사항〉 • 산업보건과 직업병 예방 • 유해 · 위험 작업환경 관리 • 산업안전보건법 및 일반관리
사무직 이외	판매업무	매 분기 3시간 이상		
	판매업무 이외	매 분기 6시간 이상		
관리감독자		연간 16시간 이상	• 작업공정 유해 · 위험과 재해 예방대책 • 표준안전작업방법 및 지도요령 • 관리감독자 역할과 임무	

이주노동자도 일요일과 노동절에 당연히 쉬어야 합니다

[이주노동 칼럼] “노동자 사람들은 항상 아주 바빠요”

이주노동자는 연수생이거나 ‘불법체류자’일 뿐 법률상 노동자로 인정받지 못하던 시절이 있었다. 이주노동자는 노동재해(산업재해)를 당하거나 임금을 받지 못해도, 초인적인 장시간 노동을 해도, 저임금을 받고 감금당한 채 강제노동을 강요받아도, 욕설과 각종 폭행에 시달려도 호소할 방법조차 없는 시절이 있었다.

“노동절이 유급휴일? 몰라요, 일해요”

연대하는 노동자와 단체들의 요구와 치열한 싸움 끝에 이주노동자는 노동관계법을 하나씩 적용받기 시작했다. 그즈음 이주노동자 노동법 교육을 참관할 기회가 있었다. 노동법 강사가 대부분 일요일인 주휴일은 노동자가 쉬면서 임금을 받는 날이라고 했더니, 이주노동자들이 와르르 웃었다.
“우리 일요일 안 놀아요. 일해요.”
그 날도 일요일이었지만 막 작업을 마치고 교육에 참석했거나, 교육을 마치고 일하러 돌아가야 하는 노동자가 대부분이었다. 노동법 강사가 5월 1일 노동절은 1년에 딱 하루 있는 노동자의 유급휴일이라고 했더니, 이주노동자들이 또 와르르 웃었다.
“노동절 몰라요. 일해요.” “놀면 돈 없어요.”

일요일 출근하지 않으려면 미리 며칠 야간작업

부산에서 처음으로 노동절 집회에 이주노동자의 대표가 연단에서 발언한 날을 기억한다. 이주노동자 대표는 일요일 하루를 빼려고 며칠 밤 야간작업을 했다. 집회에 참여한 이주노동자들은 없는 시간을 쪼개 모여서 각국어로 적은 팻말을 만들고 노동가요를 연습하면서 설레고, 두려워했다.
“나 비자 없어요. 잡혀가면 어떻게 해요?”
“괜찮아요. 노동자 아주 아주 많아요. 경찰 못 와요. 출입국 못 와요.”
그 노동절에 이주노동자들은 펄럭이는 형형색색의 노동조합 깃발 아래에서, 광장을 꽉 메운 노동자들 사이에서 경찰도 출입국도 사장과 관리자도 근접할 수 없는 노동자 연대의 힘을 느꼈다. 서로 어깨를 걸고 ‘임을 위한 행진곡’을 함께 부르며 거리를 행진하면서 똑같은 노동자임을 깨달았다.

128주년 세계노동절 기념 공모전

128th Mayday (Workers’ Day) Contest

○ 공모 : 삼행시 짓기 three lines poem
○ 내용 : 땀흘려 일하는 사람들이 세상의 주인, 노동의 가치 표현
○ 시상 : 최우수상 1명 10만원 상품권, 우수상 1명 5만원 상품권, 아차상 4명 2만원 상품권

노 노동자 사람들이 항상 아주 바빠요.
동 동생의 팔이 주말에 쉬시 가요.
절 절단기 있읍니까요? 네. 조심하세요.

○ 이름name :
○ 전화번호phone no. :
○ 회사이름company name :

전국금속노조 부산양산지부 Metal Union Busan & Yangsan Branch

“노동자 사람들은 항상 아주 바빠요.”
2018년 금속노조 부산양산지부가 벌인 ‘세계노동절 기념 공모전’에 한 이주노동자가 ‘노동절 삼행시’를 적어냈다.

그로부터 십수 년이 흘렀다. 이제 이주노동자들의 노동절 집회참여는 당연하다. 이주노동자들이 만든 노동조합이 자리를 잡았고, 이주노동자들을 조합원으로 받아들이는 노동조합들이 꽤 생겼다.
그러나 여전히 변하지 않은 사실이 많다. 대부분 이주노동자는 노동절에 일한다. 일요일이 아닌 날 여는 노동절 집회에 이주노동자는 참여하기 힘들다. 일요일이 아닌 다른 요일에 이주노동자 집회를 따로 열기도 한다.
몇 년 안에 주휴일과 노동절이 아닌 빨간 날 공휴일이 노동자가 쉴 수 있는 법정휴일이 된다. 그러나 이주노동자가 함께 쉴 수 있을지 알 수 없다. 이주노동자가 많이 일하는 5인 미만 사업장은 이 법에서조차 여전히 제외돼 있다.

나아지지 않은 이주노동자 현실

여전히 이주노동자는 한국인 노동자처럼 동등한 노동법의 적용을 받지 못한다. 특별법으로서 근로기준법 위에 있는 고용허가제법은 이주노동자가 사업장을 옮길 수 있는 권리를 박탈했고, 사업주 허락이 있어야 한국에서 계속 일할 수 있도록 규정함으로써 노동자로서 정당한 권리를 요구할 힘을 빼앗았다.
이주노동자는 일자리가 없는 동안 생계를 유지할 실업급여를 받을 수 없다. 퇴직금조차 온갖 복잡한 절차를 거쳐 출국할 때 공항에 가서, 혹은 본국에 돌아가야 받을 수 있다. 공항이나 본국에서 액수가 맞지 않는 퇴직금을 받아 들고 발을 동동 굴러봤자 나머지 임금을 받을 재간이 없다. 작년에 이주노동자의 숙식비를 최저임금에 포함하도록 최저임금법이 개악됐고, 이주노동자에게 최저임금을 감액 적용해야 한다는 법률안이 여러 개 발의돼 있다.
농축산어업 노동자들은 근로기준법 63조의 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 적용 제외 조항 때문에 최소한의 휴일과 휴게를 보장받지 못한다. 열악한 노동조건 때문에 선주민 노동자가 떠난 자리는 이주노동자로 메우고 있다. 농축산어업 이주노동자는 월 300시간 이상 일하고 하루 8시간분의 임금을 받는 경우가 비일비재하다.

“하루 8시간 노동시간제”

여전히 유효한 129년 전 노동자들의 요구
1886년 5월 1일, 미국 시카고에서 노동자들이 외쳤던 8시간 노동제 요구는 여전히 유효하다. 안타깝게도 한국에서 일하는 이주노동자의 현실은 129년 전 미국 노동자의 절규와 크게 다르지 않다.
모든 노동자는 하루 8시간 일하고 인간답게 살 수 있는 임금을 받아야 한다. 쉬는 날 쉬어야 하고, 그만 바빠야 한다. 이주노동자도 마찬가지다. 그래야 노동자의 몸과 마음을 지킬 수 있고, 가족과 함께 하는 저녁 시간을 누리고, 노동자의 권리에 대해 생각하고, 다른 노동자와 연대할 수 있는 시간을 만들 수 있다.

이한숙_이주와 인권연구소

장시간 노동·공짜야근 부르는 탄력근로제

노조 없으면 탄력근로제 피해를 막을 길이 없습니다

주 64시간 4주 근무는 과로사 산업재해가 인정되는 근무조건입니다.
그렇게 일하다간 죽을 수도 있으니, 대책을 마련하란 경고입니다.
사업주 맘대로 부품처럼 넣었다 뺐다하겠다는 탄력근로제는
'노동자는 죽어도 된다. '사람'이 아니다. 수단과 비용으로 취급하겠다.'는 것과 다르지 않습니다.
노동조합이 없으면 피해를 막을 수 없습니다.

규모가 작은 사업장 노동자들,
저임금·비정규노동자들에게 특히 노동조합이 필요합니다.
사업주의 일방적인 탄력근로제 확대, 최저임금 무력화는
노동조합만이 막을 수 있습니다.

작 은 사 업 장

노동자들도 노동조합이 필요합니다

30인 미만 작은 사업장은 노동법의 사각지대!

300명 이상 사업장 노동자들의 55.1%가 노동조합에 가입해 있습니다.
30인 미만 사업장 노동자들은 0.2%만이 노동조합에 가입해 있습니다.
노조가 없으니 열악한 노동조건은 말할 것도 없고,
법조차 제대로 지켜지지 않고 있습니다.
'작은 사업장'의 노동자들에게는 노동조합이 꼭 필요합니다.

음성지역 노동자 대부분은 작은 사업장 노동자!

음성지역은 50인 미만 사업장 노동자가 40,701명(음성지역 노동자의 2/3)
원남산업단지 노동자 2,300명, 사업장 평균 노동자 수 35.8명
모두가 '작은 사업장' 노동자들입니다.
'작은 사업장'의 노동자들은 최저임금 수준의 월급을 받고,
그나마 임금체불을 당하기도 합니다.
'작은 사업장'에는 산업재해, '직장갑질' 등 부당한 일들이 차고 넘쳐 납니다.
특히 유해화학물질을 다루는 사업장들이 대부분이어서
노동자 건강권은 늘 위험한 상황에 놓여 있습니다.

청주, 충주, 음성, 제천 등 충북 곳곳의 노동조합 가입 물결!
주저할 것 없습니다. 두려워할 것도 없습니다.
금속노조 원남산단지회와 함께 노동자의 새봄을 맞이합시다!

금속노조 18만 조합원이 여러분을 환영합니다!

금속노조는
기계, 자동차, 조선, 전기전자, 수리 서비스,
철강 업종 등에서 일하는노동자
18만여 명이 가입해 있는
제조업 부문 가장 힘 있는 노동조합입니다.

- '주 5일 근무제'를 가장 먼저 도입한 노동조합입니다.
- '공휴일 유급휴일 법제화'를 이끌어 낸 노동조합입니다.
- 영세사업장·비정규·여성·이주노동자 등과 함께 하는 노동조합입니다.
- 조합원의 임금과 복지, 지위 향상을 위해 투쟁하는 노동조합입니다.
- 악질 사업주와 싸움을 마다하지 않고 끝까지 투쟁하는 노동조합입니다.
- 성과연봉제, 일반해고 등 박근혜표 노동개악을 막아낸 노동조합입니다.
- 최저임금, 탄력근로제 개악 등 문재인표 노동개악을 막아낼 노동조합입니다.
- 노동자라면 누구라도, 혼자라도 가입할 수 있는 노동조합입니다.

금속노조의 조합원은 일터의 주인이며, 세상의 주인입니다

꼬박꼬박 뭉텅이로 떼어 가는 소개 수수료, 근로계약서 미작성, 4대 보험 미가입…
사업주는 주휴수당 줄 생각 없고, 주말에도 휴일수당 못 받고 일하기 일쑤…
연차휴가는 내 맘대로 쓰지도 못해, 연차휴가 다 못 썼는데도 수당은 안 주고…
다치고 아파도 산재신청은 그림의 떡… 답답하고 억울해서 노동조합 해야 하나 고민해 봐도
몇 명을 모아야 하는지, 어떻게 해야 하는지, 이 작은 회사에서 노조 한다는 게 도무지 엄두가 나지 않아…

고민과 걱정은 뚝!
금속노조 원남산단지회에 '가입'하세요.

금속노조 원남산단지회?

Q '금속노조 원남산단지회'는 어떤 노동조합인가요?
A 원남산업단지에서 일하는 노동자라면, 사업체 규모·업종에 관계없이, 고용형태·성별·국적·나이와 상관없이 **누구나 가입할 수 있는 노동조합**입니다.

Q 제가 일하는 사업장에는 노동조합하자는 사람이 아직 몇 명 없는데요, 그래도 가입할 수 있나요?
A 네. **'혼자라도' 가입**할 수 있습니다. 이런저런 이유로 노동조합에 참여하기를 망설였던 분들이라면, 이제 더 이상 망설이지 마세요. 금속노조 원남산단지회에 가입하세요.

Q '금속노조 원남산단지회'는 어떤 활동을 하나요?
A 하나, 사업장의 불법 사례를 바로 잡겠습니다. **노동법과 근로기준법**이 **준수**되는 산업단지! 둘, 받을 것 제대로 받을 수 있게 만들겠습니다. **임금 올리고, 제대로 쉴 수 있도록!** 셋, 안전한 일터를 만들겠습니다. **산업재해 없는 일터!** 넷, 비정규직·파견 중심의 고용구조를 바꾸겠습니다. **안정적인 고용 보장!** 다섯, 지방자치단체, 행정기관, 사용자단체의 책임을 요구하며 **투쟁**하겠습니다.

가입문의·노동상담
금속노조 원남산단지회 **1811-9509**
원남노동자권리찾기사업단 **043) 234-9595**

“금속노조, 청년 조합원들과 함께 성장해야”

[금속노조 가입하자 14] 서울지부 북부지역지회 이데미쯔전자재료한국분회

정구연 분회장은 “다른 사업장에 있는 청년 조합원들과 교류하고, 이 청년노동자들이 금속노조의 정체성을 느끼고 다질 기획이 필요한 듯하다. 조직의 유지 발전을 위해 청년 조합원들이 노조와 함께 성장한다는 느낌을 꼭 줘야 한다”라고 강조했다.

금속노조 조합원 평균 연령이 40대를 넘어 50대에 접어드는 현실에서 청년 조합원이 대부분인 사업장은 드물다. 노조 서울지부 북부지역지회 이데미쯔전자재료한국분회 조합원의 평균 나이는 28세다. 노조에서 조합원 평균 나이가 가장 낮은 사업장에 든다.

이데미쯔분회는 2017년 3월 노조에 가입한 사업장이다. 조합원들은 모니터와 TV의 화면을 만들 때 사용하는 OLED(유기발광다이오드)의 재료를 가공한다. 이데미쯔 전자재료는 경기도 파주시 문산읍에 자리 잡고 있다. LG디스플레이 파주공장 등 이 공장에서 만든 원료를 사용하는 전자제품 공장들이 근처에 있다.

분회 조합원은 35명. 80명의 노동자 가운데 관리자와 일본에서 온 임원들을 제외하고 현장 노동자 모두 분회에 가입했다.

정구연 분회장은 “노조 활동하려면 우리가 직접 만들어야 하는 줄 알았다. 막상 노조를 세우려다 보니 절차가 쉽지 않았다”라며 “노무사와 상담하다 산별노조에 가입해 노조 활동을 할 수 있다는 사실을 알았다. 그래서 금속노조에 가입했다”라고 노조 가입한 경위를 털어놨다.

노동조합에 대해 잘 몰랐던 젊은 노동자들이, 노동조합을 만든 이유는 다른 사업장과 크게 다르지 않다. 회사는 상여금 800%를 야금야금 쪼개 기본급화하는 꼼수로 임금을 올리지 않고 최저임금 위반을 피하려고 했다. 해가 갈수록 상여금이 야금야금 사라져 200%만 남았다. 회사는 남아있는 200%의 상여금마저 모두 기본급으로 돌려 상여금을 자체를 없애려 했다.

정구연 분회장은 “관리자가 노동자를 한 명씩 불러 취업규칙 변경에 동의하라고 강요하니 거부하기 어려웠다. 노동자 처지에서 거부하면 불이익을 받을 분위기였고, 위축될 수밖에 없다”라고 탄압 상황을 전했다. 정 분회장은 “이런 상황에서 벗어나려면 노동자를 대표하는 조직이 필요하다고 생각했고, 노동자 모두 이것저것 따지지 않고 가입했다”라고 돌아봤다.

노조 이데미쯔전자재표한국분회는 회사의 상여금 기본급화를 막고 200%의 상여금을 지키는 데 성공했다.

노동조합이 있으면 분명 현장이 바뀝니다

정구연 분회장은 “관리자들은 나이가 많고, 현장직 평균 나이가 28세라서 아무래도 위축되고, 부당한 대우라고 생각해도 강하게 얘기하기 힘든 게 현실이었다”라며 “현장 노동자들이 처우 개선을 요구했지만, 관리자들은 나이로 누르려고 했다”라고 설명했다.

이데미쯔전자재료한국분회는 일본계 자본이 운영하는 한국 공장의 노동조합이다. 회사 임원들과 대화하려면 통역이 필요하다. 문화도 다르다. 노조가 없을 때 외국인 임원들이 직원들을 조선놈이라고 부르는 등 얕보는 일이 있었다.

정구연 분회장은 “노조를 만들 이유는 많았지만, 막상 시작하려니 걱정이 많았다. 일본계 기업들은 노조를 만들면 철수하거나 구조조정을 한다는 이야기도 들었다”라며 “한국산연이나 아사히글라스 사례를 보면서 걱정했다. 그래도 시작은 해야겠다는 생각에 노조에 가입했다. 잘 판단한 결정이라고 생각한다”라고 털어놨다.

정구연 분회장은 “노조에 가입하기 전의 조합원들은 나이가 젊으니, 회사에서 쫓겨나도 다른 사업에 가면 된다는 생각을 했다. 역으로 생각했다. 젊으니까 때문에 겁 없이 시도할 수 있으리라 판단했다”라며 “두 명 빼고 모두 솔로 상태라 가족 부양 걱정이 없어서 과감하게 노조에 가입했다”라고 웃으며 덧붙였다.

금속노조에 가입해 분회를 세우고, 분회가 팔을 걷어붙이고 가장 먼저 해결에 나선 일은 현장직에 대한 무시를 없애는 일이었다. 사측에 직원과 서로 존중하는 문화를 만들고, 나이로 사람을 대하지 말고, 역할과 사내 직책을 근거로 관계를 맺자는 기본 요구를 내놨다. 회사의 문화를 바꾸는 문제이기 때문에 개인의 불만이 아닌 노동자 집단의 요구라는 점을 분명하게 강조하고 했다. 금속노조에 가입한 뒤 작업 중 다치면 당당하게 산재를 신청하거나 치료를 요구할 수 있게 됐다. 크게 달라진 현실 가운데 하나다. 노조가 없을 때 다치면 경위서와 반성문을 쓰고 관리자에게 질책당했다. 산재는커녕 공상처리도 언감생심 넘볼 수 없었다. 지금은 그렇지 않다.

금속노조 게네 깡패 아니냐?

정구연 분회장은 금속노조 조합원이 되어 자부심이 생기기도 하지만, 주변 사람들이 금속노조에 대해 잘 모르면서 퍼뜨리는 나쁜 얘기에 속이 상한다며 안타까워했다. 이데미쯔전자재료한국분회의 젊은 조합원은 인터넷을 많이 사용한다. 조합원들이 노동조합 특히 금속노조에 대한 악성 댓글을 보면서 ‘그런 곳이 아닌 데’라는 생각에 안타까워한단다.

정구연 분회장은 “노조에 가입해보니 우리만 잘하면 될 줄 알았는데, 다른 사업장이 어려우면 연대 활동도 하고 교류도 했다. 서로 어려우면 돕는다는 방향이 맞는 거 같다”라며 “금속노조에 덧씌워진 폭력 이미지와 다르게 교육이나 연대 활동 나가서 보면 다들 평범한 사람들이다”라며 웃었다.

정구연 분회장에게 금속노조에 바라는 점을 물었다. 잠시 말을 고르다가 이야기를 꺼냈다. 정구연 분회장은 “1987년대에 노동조합을 만든 선배들이 우리 또래였다고 알고 있다. 그 선배노동자들은 정년퇴직이 가까이 왔다”라며 “다른 사업장에 있는 청년 조합원들과 교류하고, 이 청년노동자들이 금속노조의 정체성을 느끼고 다질 기획이 필요한 듯하다. 조직의 유지 발전을 위해 청년 조합원들이 노조와 함께 성장한다는 느낌을 꼭 줘야 한다”라고 강조하며 이야기를 마쳤다.