

● 3월 14일 항의 공문을 접수한 사장은 ○○씨에게 '3개월분 임금은 보상금으로 입금시켰다. 그러나 뭔가 오해가 있는 것 같다. 서면화된 사과를 못하겠다'고 했다.

● 3월 19일 사장이 평등의전화를 방문하여 '본의 아니게 성희롱으로 인해 심적 불쾌감을 준 것은 매우 미안하다'며 정중한 사과를 하고 처음에 사과문 쓰기를 피하려던 사장은 사과문을 작성하여 전해줌으로써 사건이 해결되었다.

### 성희롱 과장에 대한 징계조치를 받아내다

△△문화재단에 이○○씨는 2002년 10월 수습 사무직으로 채용되어 일하던 중 과장이 '열심히 일하면 정규직으로 채용될 수 있다'며 수습기간이라는 약점을 이용하여 술잔을 돌리게 하고 블루스 추기를 강요하였다. 싫었지만 수습이라는 이유로 거절을 못하였다. 11월 이○○씨는 정식사원이 된 후 과장의 술 따르기나 술 마시기 강요를 거절하였다. 그러자 12월 해고예고를 하면서 1월까지만 다니라고 한다.

● 1월 3일 이○○씨는 과장에 의한 성희롱 일지를 작성해서 평등의전화를 방문하였다. 수습사원이라는 불리한 지위를 이용한 직장내 성희롱이며 △△문화재단은 큰 종합병원을 운영하기 때문에 사회적인 여론을 피할 것으로 판단하고 가능한 한 자체적으로 해결하고 복직을 목표로 추진하기로 하였다.

● 1월 7일 원장과 면담을 통해 이○○씨의 해고예고는 철회되었다. 그러나 가해자인 과장이 자신의 성희롱 사실을 인정하였음에도 회사에서는 아무런 조치도 취하지 않았다.

● 4월 12일 직장 선배를 통해 재단이 과장과는 재계약을 하고 ○○씨의 해고를 철회하지 않을 것이라는 소식을 전해 들은 ○○씨는 평등의전화에서 작성한 참고의견서를 첨부한 진정서를 노동청 근로여성과에 제출하였다.

● 4/19일부터 29일까지 평등의전화에서는 △△재단 원장과 재단 이사장 등에게 항의 공문 발송하고 재단 이사장과 통화했으나 별 반응이 없었다. 무성의한 재단측의 태도에 화가 난 ○○씨는 자신의 실명이 나가도 좋으니 성희롱을 한 과장을 혼내고 싶다는 강한 의지를 갖게 되면서 이 사건이 □□일보에 기사화되기에 이르렀다.

● 5월 2일 노동청에서 조사를 시작하자 과장이 합의를 타진해 왔다. 이사장은 '회사 돈으로 변호사를 쓰더라도 과장을 데리고 있겠다. 너희 100명보다 과장이 낫다'라면서 과장에 대한 징계의사가 없음을 밝혔다.

● 6월 15일 과장은 노동청 조사과정에서 성희롱 사실을 인정하게 되었고 노동부는 △△재단에게 7월 8일까지 과장을 징계 조치하도록 하고 만일 이를 이행하지 않으면 500만원 이하의 과태료 부과할 것을 결정했다.

# 법알아둡시다

## 직장내 성희롱 정의

- 이 법에서 '직장내 성희롱'이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. (남녀고용평등법 제2조 2항)
- 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제12조)
- 파견근로자보호 등에 관한 법률에 의하여 파견 근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조 1항의 규정을(직장내 성희롱 예방교육 실시) 적용함에 있어서는 파견근로자보호등에 관한 법률 제2조 제4호의 규정에 의한 사용자사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다. (남녀고용평등법 제34조)

## 직장내 성희롱 예방교육

- 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법·내용·횟수 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. (남녀고용평등법 제13조 1항)

## • 남녀고용평등법 시행령 제4조 (직장내 성희롱 예방교육)

- ① 사업주는 법 제13조제1항의 규정에 의하여 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 예방교육에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.
  1. 직장내 성희롱에 관한 법령
  2. 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
  3. 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
  4. 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항의 규정에 의한 예방교육은 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수·조회·회의 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법에 의한 경우에는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항의 규정에 불구하고 직장내 성희롱이 발생할 우려가 현저히 낮거나 규모가 영세한 경우 등 노동부령이 정하는 특별한 사정이 있는 사업의 사업주가 실시하여야 할 교육의 내용·방법 등에 관하여는 노동부령으로 정한다.
- ⑤ 사업주가 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여 인정 또는 지정을 받은 훈련과 정중에서 제2항 각호의 내용이 포함되어 있는 경우에는 당해 훈련과정을 수료한 근로자에 대하여 제1항의 규정에 의한 예방교육을 실시한 것으로 본다.

## 직장내 성희롱 발생시 조치

- 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다. (남녀고용평등법 제14조 1항)
- 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때는 그 주장을

제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다. (남녀고용평등법 제14조 2항)

- 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제14조 3항)

## 분쟁해결 및 고충처리

- 사업주는 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 당해 사업장에 설치하는 고충처리기관에 고충의 처리를 위임하는 등 그 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다. (남녀고용평등법 제25조 1항)

### • 남녀고용평등법 시행령 제11조 (고충처리기관의 설치 범위)

- ① 법 제25조의 규정에 의하여 고충처리기관을 설치하여야 할 사업주는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주로 한다.

### • 남녀고용평등법 시행령 제12조 (고충처리기관의 설치 방법 등)

- ① 법 제25조의 규정에 의한 고충처리기관은 사업주를 대표하는 자(이하 "사업주 위원"이라 한다)와 근로자를 대표하는 자(이하 "근로자위원"이라 한다)를 동수로 하여 구성하되 각각 3인 이상 10인 이내로 한다. 다만 상시 사용하는 근로자가 50인 미만인 사업장의 경우에는 각각 2인 이내로 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 사업주위원은 사업주가 위촉하고 근로자위원은 그 사업의 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표에서 다수를 득표한 자의 순으로 선출한다. 다만 그 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 위촉하는 자(당해 사업 소속 근로자에 한한다)를 근로자위원으로 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 사업주위원 및 근로자위원을 위촉하는 경우에는 당해

사업의 여성근로자 비율을 고려하여 여성위원을 위촉하도록 노력하여야 한다.

### • 남녀고용평등법 제13조 (고충 신고 등)

- ① 법 제25조 제1항의 규정에 의한 고충신고는 구두·서면·우편·전신·모사전송·인터넷 등의 방법에 의한다.
- ② 고충처리기관이 법 제25조 1항의 규정에 의하여 사업주로부터 고충의 처리를 위임받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 접수일로부터 10일 이내에 고충을 처리하고 그 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다.
- ③ 사업주는 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하고 관련서류를 3년간 보존하여야 한다.

### ※ 위반행위의 종류별 벌칙 및 과태로 부과기준

위 반 행 위		내 용
벌칙	1. 사업주가 법 제14조 제3항을 위반하여 성희롱 피해자에게 불이익 조치를 한 경우	3년 이하 징역 2천만원이하 벌금
과태로	1. 사업주가 법 제12조의 규정을 위반하여 성희롱을 한 경우 가. 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태로 처분을 받은 사실이 있는 자가 또 다시 성희롱을 한 경우 나. 한 사람에게 수차례 성희롱을 하거나 2인 이상에게 성희롱을 한 경우 다. 그 밖에 성희롱을 한 경우	1천만원 이하 500만원 이하 300만원 이하
	2. 사업주가 법 제14조 제1항의 규정을 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하지 아니한 경우	500만원 이하
	3. 사업주가 법 제13조 제1항의 규정을 위반하여 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한 경우	300만원 이하

※ 직장내 성희롱의 유형과 예시

성희롱 유형	성적 언어나 행동의 예시
육체적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉</li> <li>• 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위</li> <li>• 안마나 애무를 강요하는 행위 등</li> </ul>
언어적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 음란한 농담이나 음담패설</li> <li>• 외모에 대한 성적인 비유나 평가</li> <li>• 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위</li> <li>• 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위</li> <li>• 음란한 내용의 전화통화</li> <li>• 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등</li> </ul>
시각적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위</li> <li>• 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통해 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위 등</li> <li>• 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회통념상 성적굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동</li> </ul>

(남녀고용평등법 시행규칙 제2조)

# 8 직장내 폭언, 폭행



# ○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타 행위를 하지 못한다.		
2	사장을 대리한 관리자가 폭행, 구타를 하였을 경우 사업주도 벌금형에 처한다.		
3	직장내 폭언, 폭행은 형법의 폭행죄나 모욕죄로 처벌할 수 있다.		
4	사업주가 폭행 사실을 알고도 필요한 조치를 취하지 않은 경우 사업주도 행위자로서 처벌을 받게 된다.		

1. (○) 근로기준법 제7조에 의거 사용자는 어떠한 이유로도 절대 근로자를 폭행할 수 없다.
2. (○) 근로기준법 116조에 의거 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인, 기타 종업자가 근로자를 폭행하였다 하더라도 사업주도 벌금형에 과한다.
3. (○) 사람의 신체에 폭행을 가하거나 욕설, 조롱, 악평을 가하는 모욕을 줬다면 형법 폭행죄나 모욕죄에 의거하여 처벌할 수 있다.
4. (○) 근로기준법 116조 양벌규정에 의거하여 폭행을 가한 행위자에 대해 필요한 조치를 취하지 않은 경우 사업주도 행위자로서 처벌받을 수 있다.

# Q & A

## 동료 직원이 때려 실신까지 했는데

20여명 규모의 의류업체에서 디자이너로 일하고 있는 기혼 여성입니다. 남자 동료와 인턴폰으로 업무상 이야기하던 중 '개××, 너 죽을 줄 알아' 등 심한 욕설을 하더니 급기야 뛰어나와 구타를 하여 실신까지 하였습니다. 병원에 5일간 입원을 했는데 회사에서는 무단결근으로 퇴사처리 하였습니다. 어떻게 해야 하나요?

직장내 폭행은 어떠한 이유로도 하지 못하도록 근로기준법에 명시되어 있으며 사업주가 폭행 사실을 알고도 시정에 필요한 조치를 취하지 않은 경우 사업주도 행위자로서 처벌 받게 됩니다.(근로기준법 7조, 116조) 따라서 사업주는 가해자에 대한 적절한 징계조치와 재발방지를 위한 노력을 해야 함에도 불구하고 도리어 무단결근을 이유로 퇴사시켰다면 이는 부당해고에 해당됩니다.

그러므로 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 해서 해고의 부당성을 밝혀낼 뿐만 아니라 가해자에 대한 적절한 징계조치 및 공개적인 사과를 요구해야 할 것입니다. 또한 치료와 관련된 요양비는 산재로 처리해 줄 것을 요구해야 합니다.

# 내 권리가 이렇게 찾아왔어요

## 상사폭행에 여직원들이 집단으로 대응하다

○○씨는 제조회사 사무직으로 9개월간 근무하였다. 2001년 9월 28일, 월말 업무가 바쁜 과정에서 직장상사(대리)가 FAX기 사용 양보를 요구하며 '요즘 가시나들은 버릇이 없다'는 등의 말을 하였다. 이에 사과를 요구하였더니 다른 직원들이 보는 가운데 뺨을 때리고 사과 한마디 없이 업무를 계속하였다.

가해자에 대한 징계와 공식적인 사과를 요구하였으나 회사(총무팀)에서는 대리와 본인을 불러놓고 가해자(대리)에 대해 아무런 조치도 없이 이번 기회에 가해자가 반성했을 것이니 참으라고만 했다.

평소 가해자의 태도에 불쾌감을 느끼던 전체인원(5명)이 회사측의 일방적인 처사에 대해 불만을 표하며 9월 29일 집단결근을 하였다. 추석연휴가 끝나고 회사에 출근을 하였더니, 집단무단 결근을 이유로 회사에서 퇴사를 강요, 회사의 강요에 의한 사퇴를 내용으로 사직서를 제출하게 되었다.

● 평등의전화는 상담을 통해 상사의 폭언·폭행에 여직원들이 무단결근을 한 것은 적절한 대응은 아니었지만 업무상 큰 피해를 초래하지 않았고, 취업규칙상 1일의 무단결근이 해고로는 적당치 않다고 판단하였다. 여직원 모두 퇴사할 의사가 없었으므로 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하기로 하고 진정을 접수하였고, 상사에 대해서는 직장내 폭언·폭행으로 노동부에 진정을 하게 되었다.

● 회사는 부당해고 구제신청 후 지방노동위원회로부터 사실조사 통보를 받게 되자 여직원들을 복직시켰다. 그러나 폭언·폭행한 대리에 대해서는 아무런 조치를 취하지 않아 여직원들이 회사측에 가해자의 공식적인 사과와 징계처분을 끈질기게 요구, 가해자 3개월 감봉과 공식사과를 이끌어냈다.

## 영똥한 소문을 내고는 폭언·폭행을 한 관리자의 사과 받아내다

(주)△△회사 식당에서 근무하고 있다. 팀장인 이□□씨는 차○○씨가 경리직 사원과 사장의 관계에 대해 소문을 퍼트렸다는 헛소문을 퍼트렸다. 이에 차○○씨가 항의하자 "XX년, X년..." 등 삼한 욕을 하였고, 차 앞에서 갑자기 문을 여는 바람에 머리를 다쳤다. 상처는 크지 않았지만 참을 수가 없었다. 잘못된 일도 없이 욕을 듣고 너무 억울하여 밥을 먹으면 소화제를 복용해야 할 정도로 힘들었다. 경찰서에 알아봤더니 진단서가 없다며 소장만 넣어보라고 했다.

● 차○○씨는 경찰을 통해서도 해결되기가 어려울 것이라 판단되자 평등의전화에 상담을 하게 되었다. 평등의전화는 우선 회사에 가해자인 이팀장의 징계와 직접 공개사과를 요청하는 내용증명을 보내자고 제안하였다. 그러나 차○○씨가 직접 회사에 자신의 의사를 전달하기 힘들어하였고, 상담실에서 회사에 전화를 해주기 희망하였다. 상담실에서는 회사전무와 직접 통화를 하여, 가해자가 직접 공개사과를 하고 회사의 가해자에 대한 징계를 요청하였다.

● 이에 회사는 조치를 취할 것을 약속했으나, 약속한 전무가 다음날 러시아로 출장 갈 예정인 것을 알게 되었다. 또한 전무는 '가해자에게 뭐라 했으니 니가(피해자) 참아라'고 하였다. 또한 가해자는 아무런 반성도 하지 않고 있었다. 이에 4월 18일 차○○씨는 회사와 가해자 앞으로 내용증명을 발송하였고, 이를 받은 회사가 나서서 4월 20일 전 사원을 모아놓고 가해자가 공개사과를 하도록 하였다. 이에 차○○씨는 미흡하지만 이팀장의 사과를 받아들여 용서하기로 하였다.

● 이후 약간의 치료비를 피해보상으로 받게 되었고 이후 가해자는 다른 부서에 배치되어 일하게 되었다.

# 법알아둡시다

## 근로기준법 관련조항

- 사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다. (근로기준법 제7조 - 폭행의 금지)
- 이 법에서 사용자라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자가 해당됩니다. (근로기준법 제15조 - 사용자의 범위)
- 직장내 폭행 금지 조항을 위반한 자에게는 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금에 처하게 된다. (근로기준법 제110조 - 벌칙)
- 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인 기타 종업자가 근로기준법 7조 위반 시 사업주에 대하여도 벌금형을 과한다. ~사업주가 위반계획 또는 위반을 알고 그 예방이나 시정에 필요한 조치를 하지 아니한 경우 사업주도 행위자로 처벌한다. (근로기준법 제116조 - 양벌규정)

## 형법관련 조항

- 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 경우 2년 이하의 징역과 500만원 이하의 벌금 구류 또는 과료에 처한다. (형법 제260조- 폭행죄)  
※ 폭행에는 타인에게 불쾌감, 혐오감을 주는 행위도 포함하며, 폭력적 언어의 반복도 포함된다(대법원판례 56.12.21).
- 공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원이하의 벌금에 처한다. (형법 제311조 - 모욕죄)  
※ 모욕의 방법 - 욕설, 조롱, 악평을 가하는 것
- 사람을 협박한 자는 3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다. (형법 제283조 - 협박죄)
- 사람의 신체를 상해한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. (형법 제257조 1항 - 상해죄)

# 9 해고와 실업급여



## ○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	정리해고 대상자를 선정하는데 있어 근로자의 생활보호적 측면보다는 근무성적 등이 우선 평가되어야 한다.		
2	일용직 노동자는 언제라도 해고할 수 있다.		
3	회사측에서 지급하는 해고수당을 지급 받았더라도 해고에 있어 정당한 사유가 없다면 부당해고다.		
4	수습기간 중 해고는 부당해고이므로 해고 예고수당을 지급 받을 수 있다		
5	기간을 정한 근로계약의 갱신을 거부하는 것은 부당해고다.		

- (X) 긴박한 경영상의 필요성이 인정되고 사용자가 해고회피 노력을 다하였다고 하더라도 해고대상자 선정은 합리적이고 공평한 기준에 따라 이루어져야한다. 정리해고 대상선정에 있어 근로자의 생활 보호적 측면(연령, 근속년수, 부양가족의 유무, 재산소유상태, 다른 가족의 소득, 질병 등 기타)이 우선 고려되어야 하며 기업 이익적 측면(평소의 근무성적과 상벌관계, 경력, 기능의 숙련도, 전직의 가능성, 고용형태 - 정규·비정규 근로자 여부)이 조화되어야 한다.
- (X) 일용직 근로자라 하더라도 3개월 이상 근무하였다면 해고에 있어 합당한 사유가 요구되며 30일 전 해고예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- (O) 해고에 있어 정당한 사유가 없었다면, 사용자 측에서 제공하는 해고수당을 수령한 사실만으로 해고가 정당하다고 볼 수는 없다. 다만 다툼의 소지가 있음으로 구제신청이나 소송을 제기한 후에 해고예고수당을 수령하는 것이 좋다.
- (X) 정당한 사유 없이 수습기간 중에 해고를 명했다면 이것은 부당해고에 해당된다. 그러나 수습사원(3개월 이내)의 경우 해고예고 적용대상에서 제외되므로 해고예고수당은 지급 받을 수 없다.
- (X) 근로계약기간의 만료에 따른 계약 거부는 정당한 계약해지라 볼 수 있으나, 근로계약이 수차례 반복된 경우 회사에서 일반적으로 계약해지를 명했다면 부당해고의 여부를 판단해야 한다.



## Q & A

### 권고사직은 해고수당 지급의무가 없다고 하는데

회사에서 인력감축이 불가피하다며 사직할 것을 권유하여 사직서를 제출하고 퇴사하였습니다. 퇴사 시 해고수당을 달라고 하니, 해고한 것이 아니라 권고사직이니 해고수당을 지급할 수 없다고 합니다.

권고사직의 경우 회사가 먼저 '나가달라'라는 의사표시를 하기는 하나, 회사를 그만둘 것에 대한 최종적인 판단을 노동자에게 맡긴 후 사직서 제출 또는 구두상의 사직의사표시 등의 형태로 사직의사를 스스로 밝히고, 회사가 이를 수락하는 형식을 취하기 때문에 당사자간의 합의에 의한 근로계약의 해지로 봅니다.

따라서, 회사측의 의도대로 귀하가 선불리 사직서를 제출해 놓고, 해고수당을 달라고 한다면 타당한 주장이 되지 못합니다.

다만, 본인의 의사와 무관하게 회사의 사정상 사업주의 요구에 의해 사직서를 제출하게 된 과정을 밝히면 해고에 있어 정당한 이유를 충족하지 못해 부당해고라 할 수 있습니다.

그러나 사직의 강제성을 법적으로 인정받는 것은 결코 쉬운 일이 아니므로 본인이 원하지 않는 경우 사직서를 쓰는 일은 없도록 해야 합니다. 보통 회사가 사직서를 쓰게 하여 그만 두게 한 경우 해고예고기간을 거치지 않고 바로 그만두게 하면서 해고 예고수당을 지급하지 않는 경우가 있으므로 강제사직을 입증하는 과정에서 해고 예고수당을 받을 수 있습니다.

### 장거리 전근발령 거부하자 명령불복종으로 해고를 했는데

회사에서 얼마전부터 사직할 것을 은근히 강요하였습니다. 이를 받아들이지 않자, 서울에서 대구로 전근명령을 냈습니다. 이것은 사직을 강요하기 위한 수단이라 생각되어 대구로 출근하지 않고 계속해서 서울사무실로 출근하였습니다. 그러자 회사에서는 명령불복종으로 해고를 했습니다. 전근명령자체가 정당한 이유가 없어서 따르지 않은 것인데, 해고가 정당하나요?

전직처분의 과정에서 전직처분의 업무상 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상 불이익과의 비교, 근로자 본인과의 협의 등 정당한 절차를 거쳤는지를 종합하여 판단하여 해고의 정당성을 판단할 수 있습니다.

이 과정에서 노동자가 부당한 인사명령에 이의를 제기하면서 종전 근무지나 근무부서에 계속 출근하는 경우가 있는데, 이러한 경우 회사는 취업규칙상 무단결근 또는 업무상 명령 위반 등을 이유로 해고하는 것을 공식화하고 있기 때문에 노동자는 힘들더라도 전환 근무지 또는 부서로 출근하면서 인사명령에 대한 구제신청을 제기하는 것이 합리적으로 문제를 해결할 수 있는 방법입니다.

또한 사용자에게 인사명령을 받아들일 수 없다는 요지를 담은 '건의서'를 내용증명 방식으로 발송하여 근로자가 전직명령에 동의한 바 없음을 입증할 수 있는 근거를 마련할 필요가 있습니다.

## 나이 많은 사람과 장기근속자를 우선 정리하고 한다는데

회사에서 경영상의 이유로 불가피하게 정리해고를 하게 되었습니다. 정리해고 대상에 있어 나이가 많은 사람들과 장기근속자들을 우선순위로 정하고 사직서 제출을 요구하는데 어떻게 해야 하나요?

정리해고 대상자를 선정하는데 있어 합리적인 기준에 의거해야 합니다.

먼저 근로자의 생활보호적 측면(연령, 근속년수, 부양가족의 유무, 재산소유 상태, 다른 가족의 소득, 질병 등 기타)과 기업 이익적 측면(평소의 근무성과 상벌관계, 경력, 기능의 숙련도, 전직의 가능성, 정규·비정규 근로자 여부 등)이 조화되어 회사와 노동자 측의 협의가 이루어져야 합니다. 또한 해고대상자 선정을 위해 기준에 따라 평가를 함에 있어 평가대상기간을 같이 해야 합니다.

따라서 연령이 낮거나 입사연도가 늦은 자 또는 근속년수가 짧은 자를 우선 해고하는 기준은 기업의 공헌도가 낮고 재취업의 기회가 고령자에 비해 상대적으로 높다는 것 등을 우선적으로 고려한다면 공정성을 가질 수 있습니다.

그러나 고령자가 비교적 높은 임금을 받고 있지만, 노동능률이 높지 않다는 이유로 해고를 하는 경우, 능률에는 개인차가 있고 또 고령자는 재취업이 곤란하며 실업에 따른 생활상의 타격은 심각할 수밖에 없으므로 회사측의 사정만에 의하여 해고기준으로 설정하는 것은 합리적이라 할 수 없습니다.

또 장기근속자일수록 전문성이 있다는 점을 고려할 때, 고임금을 이유로 장기근속자를 우선해고대상으로 삼는 것은 부당합니다.

## TIP 1 \_ 이용하자! 직업능력 개발사업

피보험자에게 직업생활의 전 기간을 통하여 자신의 직업능력의 개발·향상을 이룰 수 있는 교육훈련의 기회를 제공하고 이를 지원하기 위한 사업

### ■ 사업주에 대한 지원

- ① 직업능력개발훈련지원
- ② 유급휴가훈련지원
- ③ 훈련시설·장비자금대부 및 지원

### ■ 근로자에 대한지원

- ① 수강장려금지원  
- 사업장의 감원계획, 도산, 폐업 등으로 인하여 이직이 확실시되는 피보험자  
- 50세 이상의 피보험자
- ② 근로자학자금대부  
- 기능대학 또는 전문대 이상의 학교에 입학 또는 재학
- ③ 검정수수료 등의 지원  
- 피 보험자가 국기술자격을 자비로 취득한 경우 비용지원(검정수수료 전액, 교재비, 수강료 등 10만원 한도)
- ④ 실업자재취직훈련지원  
- 당해 훈련을 받은 자 또는 훈련을 실시한 기관에 비용지원  
- 구직급여의 수급자격이 없는 자에게 훈련수당 지급

# 내 권리가 이렇게 찾아어요

## 회사측의 정리해고 통보에 맞서 싸워 복직 판결을 받아내다

○○공업(주)-마산수출자유지역소재-는 최근 몇 년간의 누적적자와 금융부채를 모두 상환할 정도로 경영상태가 좋아진 회사이다. 신규모집과 잔업, 특근으로 2시간-4시간을 시키더니 98년 4월부터 '정리해고제'를 도입하겠다. '회사의 나이를 줄여야 한다'며 나이 많은 사람이 정리해고의 대상이라는 은근한 암시를 하여 불안감을 조성하였다. 12월 초 연말에 물량이 줄었다는 이유로 26명에게 하루 아침에 정리해고를 통보하면서 12월 21일자로 해고하니 내일부터 출근하지 않아도 좋다'고 하였다. 이들 중 21명이 여성노동자(기혼 18명)로 해고회피 노력이나 해고에 대한 합리적인 기준 제시는 하지 않았다.

● 해고자들은 회사로 출근하여 부당해고 철회를 요구하며 싸우면서, 회사의 부당함을 수출자유지역 노동자와 각 기관에 호소하였다. 사건이 확대되자 사측은 한달의 임금을 조건으로 사직서를 쓸 것을 강요하여 13명이 사직서를 쓰고 말았다. 해고자들과 평등의전화는 노동부와 지방사무소에 진정서를 제출하였고, 2월 근로기준법 위반혐의로 사업주는 검찰청에 송치되었고, 해고자들은 3월에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다.

● 5개월에 걸친 복직투쟁의 결과, 8명의 여성노동자들은 지방노동위원회의 판결이 나기 직전인 5월에 원직복직 되었다. ○○공업은 정리해고가 부당했다는 것을 인정하였고, 해고자들은 다시 일터로 돌아가게 되었다.

## TIP 2 \_ 해고 후 실업급여 받기

### ■ 구직급여(실업급여)

실업급여는 실직한 근로자가 구직하는 동안 지급 받는 생활보조금 명목이므로 '구직등록'을 반드시 하여야 지급 받을 수 있다. (따라서 엄격히 말해 실업급여는 '구직급여'라 명칭한다.)

### ■ 적용범위 : 98년 10월 1일부터 1인 이상 전 사업장 적용

### ■ 수급 자격요건

- 실직전 18개월(기준기간)동안에 고용보험이 적용되는 사업장에서 근무한 기간(피보험단위 기간)이 180일 이상일 것
- 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 구직활동을 할 것

### ※ 노동부 고시 제2002-1호(2002.1.26 개정)[구직급여수급자격제한기준] 중 실업급여 지급사유

- ① 근로조건변동에 의한 퇴직
  - 채용시 제시된 근로조건 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간과 실제 임금·근로시간이 현저하게 낮아지게 되어 이직하는 경우
- ② 임금체불에 의한 퇴직
  - 이직 전 1년 이내에 월 임금액의 30%이상을 지급 받지 못한 달이 2달 이상되어 이직하는 경우
  - 이직 전 1년 이내에 임금전액이 지급일보다 1개월 이상 지급이 지연되는 달이 2달 이상되어 이직하는 경우
- ③ 차별대우에 의한 퇴직
  - 상사나 동료 등으로부터 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 사실에 의해 이직하는 경우
- ④ 성폭력 등에 의한 퇴직
  - 상사나 동료로부터 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 기타 성적인 괴롭힘을 당하여 이직하는 경우
- ⑤ 회사의 휴업에 의한 퇴직
  - 사업장의 휴업기간이 월중 5일 이상이거나 부분휴업이 1달동안 40시간이상인 달이 3개월 이상 계속되어 이직하는 경우

## TIP 2 \_ 해고 후 실업급여 받기

- ⑥ 회사의 장기 강제휴직에 의한 퇴직
  - 사업주의 강제휴직조치로 휴직한 후 휴직상태가 2월이상 계속되어 이직하는 경우
- ⑦ 경영상의 휴업과 복직근란에 의한 퇴직
  - 경영상 이유로 의한 휴업이 2개월 이상(휴직전 평균임금의 70%이상의 금품을 받은 기간 제외) 계속되고 생계근란 및 조만간 복직할 가능성이 없어 이직하는 경우
- ⑧ 회사의 경영상 문제로 정리해고가 예정됨에 따른 퇴직
  - 사업장의 도산·폐업이 확실하거나, 대량의 감원이 예정되어 있어 이직하는 경우
- ⑨ 회사의 경영상의 이유로 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, 인원감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직희망자의 모집에 의하여 이직하는 경우
- ⑩ 회사의 이전에 따른 통근근란 때문에 퇴직 사업장이 다른 곳으로 이전되어, 통근이 곤란(통근시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로서의 왕복 소요시간이 3시간이상인 경우를 말한다. 이하 이 규정에서 같다)하게 되어 이직하는 경우
- ⑪ 근무지 변경에 따른 통근근란 때문에 퇴직 통근이 불가능 또는 곤란한 사업장으로 전근되어 배우자 또는 부양해야 할 동거친족(배우자, 3촌 이내의 혈족 또는 인척을 말한다. 이하 이 규정에서 같다)과 부득이하게 별거하게 되었기 때문에 이직하는 경우
- ⑫ 가족과의 동거, 육아, 간호를 위한 퇴직
- ⑬ 신기술, 신기계의 부적응에 따른 퇴직 신기술 또는 신기계가 도입되어 본인의 지식·기능으로는 적응이 불가능하여 이직하는 경우
- ⑭ 중대재해에 따른 퇴직
- ⑮ 체력 부족 등 신체적 장애에 따른 업무수행 불가에 따른 퇴직 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 인하여 피보험자에게 부여된 업무를 수행하는 것이 불가능 또는 곤란하게 되어 이직하는 경우
- ⑯ 결혼, 임신, 출산에 따른 퇴직 결혼, 임신, 출산, 병역법에 의한 의무복무 등으로 인한 퇴직이 관행인 사업장에서 그 관행에 따라 이직하는 경우
- ⑰ 최저임금 미달, 장시간 근로에 따른 퇴직 이직 전 3월간 소정근로시간의 임금이 최저임금법에 의한 최저임금보다 낮거나 이직전 3월간 주당 평균근로시간이 56시간이상인 달이 계속되어 이직하는 경우

## TIP 2 \_ 해고 후 실업급여 받기

- ⑱ 불법사업내용에 따른 퇴직
- ⑲ 정년, 근로계약기간 만료에 따른 퇴직 정년의 도래 또는 계약기간 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 되어 이직하는 경우
- ⑳ 정년, 근로계약기간 만료에 따른 퇴직 기타 위에 준하는 사유로서 피보험자 및 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라고 객관적으로 인정되는 경우

### ■ 지급급여일수 및 급여

		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재연령	30세 이상	90일	90일	120일	150일	180일
	30세 이상 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
	50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

※ 실업급여는 한달에 이전 직장 평균임금의 50%를 지급 받는다.

### ■ 실업급여 신청절차

실업급여를 신청하기 위해서는 먼저 거주지 관할 고용안정센터를 찾아가서 '구직등록'을 먼저하고 실업급여를 받을 자격이 있는지를 인정해달라는 '실업급여수급자격인정신청서'를 작성하여 제출해야 한다.

실직된 날로부터 12개월이 경과하면 실업급여를 지급 받을 수 있는 일수(소정 급여일수)가 남아 있어도 급여를 받을 수 없게 되므로 실직 후 가능한 빨리 신청하는 것이 유리하다.

### ※ 실업급여를 신청하기 전

① 이직확인서의 제출을 요구한다.

고용보험에 가입한 근로자가 이직하는 경우, 회사측에 "실업급여를 지급 받을 생각이 있으니, 이직 확인서를 (회사의 주소지를 관할하는)고용안정센터에 제

## TIP 2 \_ 해고 후 실업급여 받기

출해달라"라고 정확하게 요구하는 것이 필요합니다.

② 이직확인서는 근로자의 확인 후 신고한다.

이직확인서 제1쪽 앞면의 상실 사유란의 "구체적인 이직사유가 어떻게 기재되었는가"(실업급여수급자격인정 여부의 기준이 됨)와 제1쪽 뒷면의 "평균임금산정내역"(실업급여액수 결정의 기초가 됨)을 꼭 확인한다.

### ■ 실업급여를 받는 절차

신청절차	처리하는 내용	준비물
첫 번째 출석	실업 신고일 - 구직등록 - 실업급여 안내교육 - 수급자격인정 신청	- 주민등록증(신분증)지참
두 번째 출석 (2주 후)	최초실업 인정일 - 수급자격증 수령 - 실업인정서 제출 - 실업인정	
세 번째 출석 (4주 후)	실업 인정일 - 실업인정서 제출 - 실업인정 - 실업급여 지급	- 실업급여 지급 받을 금융 기관 계좌번호

### ■ 고용보험 가입대상자이나 고용보험 가입이 되어 있지 않을 경우 실업급여 신청 방법

- 실업급여는 고용보험법 상 '피보험자'로 등록된 근로자에 대해 보장된다.
- 고용보험법에서 정한 '피보험자자격확인신청' 제도를 활용하여 피보험자의 자격이 있음을 확인 받은 이후, 구체적인 퇴직사유에 따라 실업급여수급 자격을 인정받을 수 있다.
- 피보험자자격확인을 받기 위해서는 회사의 소재지를 관할하는 고용안정센터를 방문하여 '피보험자자격확인신청서'와 함께 본인이 재직중인 회사에 재

## TIP 2 \_ 해고 후 실업급여 받기

직하고 있음(또는 재직하였음)을 인정받을 수 있는 재직증명서, 회사로부터 발급 받은 급여명세서나 급여수령통장의 사본, 기타 재직사실을 입증할 수 있는 증빙서류를 첨부하여 제출한다

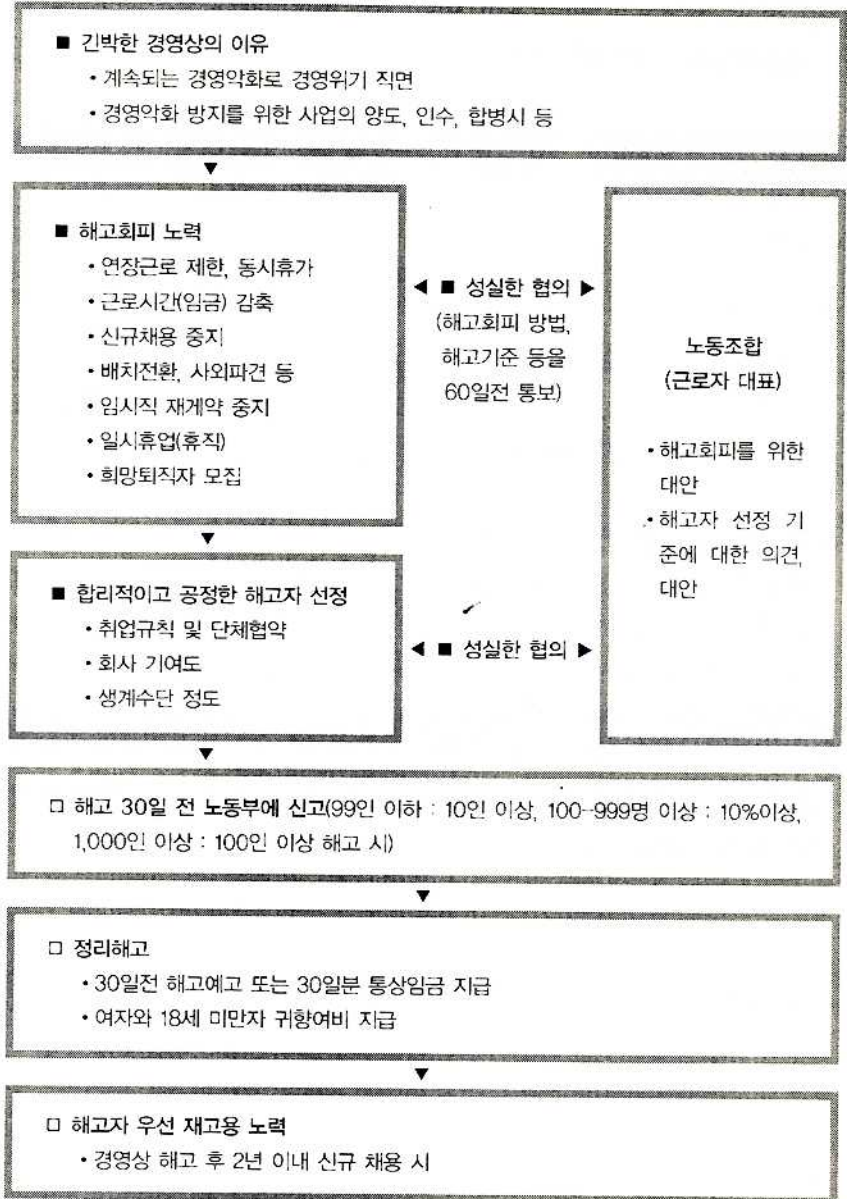
- 본인의 신청서류와 증빙자료를 기초로 한 고용안정센터의 조치에 따라 회사 측은 본인에 대한 보험자 자격취득신고를 한다. 만약 회사가 고용안정센터의 지도내용을 무시하는 경우에는 귀하가 제출한 사실만을 기초자료로 하여 귀하에 대해 고용안정센터에서 직권으로 피보험자 자격을 부여하게 된다.
- 만약 회사가 아예 고용보험가입사업장으로 미등록되어 있는 경우에는 상기와 같은 절차에 앞서 고용안정센터나 근로복지공단에서 회사가 고용보험에 가입하도록 하는 절차를 거쳐야 한다.

# 법알아둡시다

## 해고 - 법적권리

- 사용자는 노동자에 대해 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 가하지 못한다. (근로기준법 제 30조 - 해고 등의 제한)
- ⦿ 위반시 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금
- 사용자가 노동자를 해고하고자 할때는 적어도 30일전에 그 예고를 하여야 하며 30일전에 예고를 하지 아니한 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. (근로기준법 제 32조 - 해고의 예고)
- ⦿ 위반시 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금

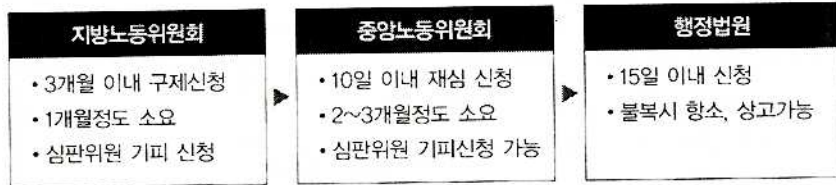
## 경영상의 이유에 의한 해고 등의 제한【근로기준법 제 31조】



- 정리해고를 위한 필수 조건
- 정리해고를 위한 필수조건은 아니다.

## 부당해고 권리구제방법

### 1. 노동위원회 권리구제 절차



- 사용자가 노동자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 한때는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다. (근로기준법 제 33조 - 정당한 이유 없는 해고 등의 구제절차)

#### ※ 부당해고기간 동안의 임금은?

해고기간 동안의 임금은 모두 청구할 수 있고, 또한 해고기간 중 다른 곳에 취업한 경우 휴업수당에 해당하는 평균임금의 70% 초과분에 대해 해고기간 중 수입공제가 된다. 적어도 평균임금의 70%는 받을 수 있다.

- 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해 배상을 노동위원회에 청구할 수 있다. (근로기준법 제26조 - 근로조건 위반에 대한 손해배상 신청)

### 2. 법원에 의한 구제절차

#### 해고무효 확인 소송

- 노동자는 법원에 제기하는 민사상 해고무효확인소송으로 해고의 무효 즉, 사용자와 근로자간의 근로계약관계를 확인함으로써 원래의 지위를 회복시킬 수 있다.

- 이를 통해 해고당한 노동자는 해고일 부터 복직일 까지(회사가 복직시키지 않는 경우에는 향후 복직시킬 때까지)임금상당액 지급을 청구하게 되고 해고기간 중 임금상당액 청구소송은 사업주가 불이행 시 강제집행을 할 수 있다.

- 부당해고 구제신청과 민사상 해고무효확인소송은 동일한 사건에 대하여 노동자는 부당해고 구제신청과 해고무효확인소송을 동시에 진행할 수 있다. (구제신청은 해고일로 부터 3개월 이내에 신청, 민사소송은 시효기간이 정해져 있지 않다)

#### ※ 해고무효확인소송의 장점과 단점

장점	단점
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 구제제도의 진행이나 결과와 상관없이 활용할 수 있다.</li> <li>• 부당해고에 대한 금전적인 손해에 대해 강제 집행할 수 있다.</li> <li>• 시간에 구애받지 않는 충분한 심리과정을 거친다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재판과정의 복잡( 법률전문가의 조언요구)</li> <li>• 소송기간이 길다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3심(대법원 확정판결까지 가는 경우 최소한 2년)</li> </ul> </li> <li>• 금전적인 배상 외에 복직에 대한 강제력 없음</li> </ul>



# 제 2 부

## 노동조합을 통한 권리찾기





**청소용역직 중장년 여성노동자들의  
11개월 도급계약 철회 및 근로조건 개선투쟁**

우리들은 ○○용역회사 소속으로 □□대학교 건물청소를 하고 있다. 학교와 회사측은 최저임금도 주지 않고, 계약을 11개월 단위로 하여 퇴직금과 연차수당을 지급하지 않아 왔다. 이에 우리는 67일에 걸쳐 각종 항의와 집회투쟁을 전개하여 11개월 계약으로 미지급된 퇴직금과 연차수당을 지급받게 되었고, 횡포가 심했던 소장을 퇴출시키고 야간 근로를 할 경우 노동조합과 협의한다는 등의 합의를 얻어낼 수 있었다.

**■ 퇴직금, 연차수당도 없어**

우리는 □□대학에서 청소용역을 하고 있으며, 대부분이 4-50대 중·장년 여성들로 구성되어 있다. □□대학교는 용역회사를 11개월 단위로 교체하며 도급계약을 맺어, 소속 미화원들은 수년에 걸쳐 일하면서도 퇴직금은 물론 연차휴가, 연차수당도 받지 못하고 새벽 6시 30분에서 7시까지 출근해서 하루 꼬박 일을 하는데도, 최저임금을 안 주기 위해 근무시간을 8시간이 아닌 7시간



30분을 일하는 것으로 근로계약서를 만들었다. 임금은 가끔 있는 야간 일을 합쳐도 50만원이 안되었고, 1년을 일하건 6년을 일하건 같은 임금을 받고 있었다.

이런 부당한 대우에 불만을 갖고 있던 우리들은 2002년 3월 26일 전국여성노동조합 인천지부에 가입을 하면서 분회를 결성하였다. 그 이후 4월과 5월에 걸

쳐 용역회사와 3차례의 교섭을 진행하였으나 책임을 원청인 학교측으로 미루면서 아무런 진전도 없었다. 7월에는 □□대학교측으로 교섭을 요청하였고 학교측의 교섭 거부, 총무과 항의방문, 학생회관 앞 중식집회, 노동부 진정 등이 계속 이어졌다. 8월에도 학교측 면담과 항의가 이어졌고 학교 앞으로 나와 중식집회를 계속하면서 지역의 다른 여성단체, 노동단체, 학생들과 함께 하는 연대집회도 여러 번 진행하였다. 뜨거운 한여름을 넘기며 계속된 67일에 걸친 투쟁 끝에 우리는 학교측이 입회한 가운데 9월 27일 합의를 작성하게 되었다.

**■ 어려웠지만 우리 힘으로 찾은 우리 권리**

'미지급된 퇴직금 지급, 임금인상, 위장도급 철회와 직접고용' 등의 요구사항을 내걸고 67일간 계속되어 온 □□대 용역미화원들의 투쟁이 2002년 9월 27일 □□대학교와 합의함으로써 타결되었다. □□대 미화원분회는 □□대 총학생회와 학생연대의 입회하여 □□대와 4가지 조항에 합의했다. 합의사항으로는 ▲□□대가 향후 미화원 직고용을 위해 노력한다 ▲11개월 계약으로 인해 미지급된 퇴직금, 연차수당을 지급한다 ▲법적 최저임금이 보장되도록 한다 ▲용역 미화원의 근무환경개선을 위해 노력한다 등이다. 또한 □□대 입회하여 용역회사와도 ▲최저임금 완전적용 ▲퇴직금, 연차수당 지급 ▲횡포를 일삼아 온 소장퇴출 ▲야간근로시 노조와 협의 ▲노동조합 활동보장 등에 합의함으로써 그 동안 원청인 학교측과 용역회사가 서로 미루어 오던 미화원 처우개선을 이루어 내었다. 어려웠지만 또 우리의 힘으로 우리 권리를 찾은 눈물겨운 뿌듯함은 10월 11일 투쟁승리 기념대회로 마무리되었다.

**■ 노동조합을 통해 법적 권리 찾고 불합리한 관행 없애**

우리들의 이 투쟁은 그 동안 용역 미화원들에게는 최저임금도 제대로 지켜지지 않았던 점과 계속근로를 하는데도 1년이 안 되는 계약서 상의 조건(11개월)으로 인해 퇴직금이 적용되지 않았던 불합리한 관행에 대해 원청인 대학측이 책임을 지고 해결하게 했다는 데에 그 성과가 있다. 사회의 관심도 적고 어려운 조건에 있는 우리 비정규직 용역 미화원들의 작은 승리가 비정규직 여성노동자들에게 희망이 되길 바란다.(전국여성노동조합 인천지부 ○○분회)

### 골프경기보조원 근무여건 개선 투쟁

우리는 아직 법적으로 노동자성을 제대로 인정받지 못하고 있는 특수 고용노동자인 골프경기보조원들이다. 1999년 전국여성노동조합에 가입하여 분회를 결성한 이후 경기보조원 최초로 단체협약을 체결하는 등 나름대로 열심히 활동해 왔다고 자부한다. 그런데 법적으로 노동자성이 제대로 보장되지 않으면서 현장의 노사관계에서는 다양한 어려움을 겪고 있는 것도 사실이다. 2002년에는 골프카(car, 4개의 골프 가방 운반이 가능한 차)도입과 그에 따른 배치문제와 상해보험 가입 건으로 5월부터 8월까지 10차례의 교섭과 쟁의행위 결의 등 투쟁을 진행하여 합의를 이끌어 내었다. 이 투쟁은 경기보조원의 노동자성이 인정되지 않는 어려운 조건에서 이루어낸 소중한 근로조건 개선 투쟁이었다.

#### ■ 골프카 도입에 따른 사측의 일방적인 서약서 작성요구

우리 분회에서는 2002년 5월부터 '서(西)코스 골프카 도입에 따른 배치 및 상해보험 가입 건'에 대한 교섭이 진행되었다.

회사측은 「동·서코스 경기보조원 분리배치와 '골프카 대여계약서 작성, 상해보험료 50% 부담」 등의 일방적인 서약서를 고집하였다. 이에 맞서 노동조합에서는 경기보조원 전원에게 골프카 교육을 실시하고 동서코스 구분없이 순번제로 배치할 것을 제안하였다.

회사측은 경기보조원의 노동자성이 부인되고 있으므로 골프카 도입은 교섭사항이 아니고 법적으로 해도 유리하다는 판단아래 계속 고압적인 태도로 교섭에 불성실하게 임했다. 교섭을 통한 합의가 이루어지지 않자 회사측은 교육희망자를 모집하여 비조합원 중심으로 서코스 운영에 들어가기도 하였다.

회사측의 형식적인 교섭으로 진전을 보지 못하자, 노조에서는 7월부터 경기도 지방노동위원회에 노동쟁의조정 신청서를 접수하였다. 경기도 지방노동위원회 조정회의에서는 노사가 교섭을 더 진행할 것을 요구했으나 사측에서 거부함으로써 조정중지 결정을 내렸고, 따라서 노동조합이 단체행동권을 보장받게 되었다.

8월에 쟁의행위 신고서를 제출하면서 사장과의 면담이 이루어지고, 10차 교섭이 재개되었다. 노조에서는 부당노동행위 고소장을 제출하였고, 내장객에게 유인물 배포, 로비앞에서 피켓팅, 집회, 보훈처앞 집회신고 등 단체행동에 돌입하였다. 사측에서는 골프카 운행을 13일부터 시행한다는 것과 노동조합의 단체행동에 대해 손해배상 청구할 것을 공고하였지만 일사불란한 투쟁을 통해 쟁점 사항에 합의하고 조합원 찬반투표를 통해 합의서 조인식을 가졌다.

#### ■ 특수고용노동자 노동3권 보장을 위하여

이번 투쟁은 노조에서의 지속적인 조합원 교육과 쟁의찬반 투표까지 조합원들의 단결대오를 유지하고, 간부들의 피켓팅, 지방노동위원회 조정신청, 보훈처앞 집회신고 등의 투쟁을 배치하여 회사측과의 합의를 이끌어 낸 것이었다. 무엇보다도 경기보조원의 근로자성을 부인하는 법원판결이 계속 나와 현장이 위축되는 어려움 속에서 노동조합을 통해 근무여건 개선을 이루어낸 중요한 투쟁이었다.

(전국여성노동조합 ○○경기보조원분회)

학교비정규직 영양사 근무여건 개선투쟁

우리는 공공기관인 학교에서 일용직으로 일하고 있는 영양사들이다. 우리 학교비정규직 영양사들은 '97년 IMF 이후 학교급식시설 정규직 채용이 거의 대부분 중단된 관계로 관련학과를 졸업하고 정규직과 똑같은 일을 하면서도 일용직으로 채용되어 차별을 당해오고 있었다. 경기도 지역 학교영양사의 50%나 되는 비정규직 영양사들은 처우개선을 위하여 2002년 6월 21일 전국여성노동조합 학교비정규직영양사지부를 결성하고 비정규직 차별철폐 투쟁을 전개하였다. 단체교섭의 주체가 불분명함에도 교육청과의 협의를 통하여 '신규채용시 일용직에 한해 40% 특채'를 하고, 계약기간보장과 처우개선이 일정정도 해결된 것은 작지만 큰 성과이며, 학교비정규직 최초로 단결하여 자신의 문제를 여론화시키고 다른 학교비정규직들의 단결을 불러오는 중요한 역할을 하였다.

■ 똑같은 일을 하면서도 정규직의 5-60% 임금밖에 못받아

우리는 IMF이전에는 지방 9급 위생사로 정규직으로 공채되었는데, IMF 이후 일용직으로 전환된 경우이다. 한 학교당 1명씩 근무하고, 채용은 학교장이 하고 급여는 교육청에서 지급하고 있고, 일용잡급직으로 되어 있다. 하는 일은 정규직과 똑같고, 영양사 자격증이 있는 대졸여성이어야 하는 조건도 역시 같다.

그러나 일용직이라는 이유만으로 1년 단위로 수차례씩 계약이 갱신되면서 일을 하지만 계약시 단서조항에 '정규직 발령시 무조건 퇴사'하는 것으로 되어 있어 가장 큰 불만사항이 되고 있었다.

경기도지역의 경우는 영양사 955명 중 400명이 비정규직이다. 당시 일당은

30,600원(현재 33,360원)으로 정규직 영양사 급여의 5-60%이며, 방학 중에는 무급이며 연차적용도 2002년부터 없어지고, 퇴직금에서도 방학기간 2달을 제외시킨다. 초과근무, 휴일특근 등에 대한 수당지급도 없는 조건이었다. 효도방학 등 학교행사로 쉬 때는 일당이 지급되지 않음은 물론이고 주차·월차까지 삭감되었다.

■ 학교비정규직 여성노동자 최초로 단결하여 스스로 문제해결에 나서다!

우리는 2002년 6월에 전국여성노동조합에 가입하면서 학교비정규직영양사지부를 만들었다. 그 이후 7월부터 경기도 교육청에 교섭을 요구하고, 면담, 간담회, 요구안 전달 등과 함께 교육청 앞 집회를 수 차례 진행하였다.

그 결과 8월 31일자 도교육청 답변을 받을 수 있었는데, 답변은 '신규채용시 일용직 영양사로 특채40%, 계약기간 보장, 정규직 발령예고 연기, 임금은 기획예산처에 건의, 시간외 수당과 특근수당은 학교장이 지급' 등의 내용이었다.

그러나 이 답변은 너무도 기대에 미치지 못하는 내용이어서 도교육청 부교육감을 면담하여 답변에 대한 항의를 하고 근무여건 개선을 위한 성의있는 태도를 촉구하였고, 부교육감으로부터 근로일수 조정은 가능하다는 답변을 받아내었다.

9월부터 다시 도교육청에 2차 요구안을 전달하면서 항의피켓시위와 시·군 교육청별 릴레이 시위를 계속하였다. 도교육청 방문과 면담이 계속되었고, 경기도 교육청 국정감사 대응, 11월에는 경기도교육청 교육위원 상임위 질의, 12월에는 '효도방학 관련하여' 노동부에 질의하고 효도방학시 주차 월차 지급하여야 한다는 노동부 답변을 받기도 하였다.

이 외에도 노동부, 교육위원들에게 자료발송 및 면담정책건의, 도의회 문교위원들에게 자료발송 및 면담 정책건의, 전교조 경기지부장과의 면담 등을 진행하였고, 학교비정규직 정책변화를 위해 국회 교육위원회 의원 방문과 정책건의, 교육인적자원부에 건의문 제출, 대통령 후보자 질의 및 답변, 인수위원회에 정책건의, 교육인적자원부 관계자 면담 등도 진행하였다.

## ■ 학교비정규직 4개 직종 공동대응 진행, 2003년 임금 9% 인상

2003년에도 경기도교육청을 상대로 하는 다양한 활동과 함께, 학교도서관사서, 급식조리원, 최근에는 과학실험보조원들과도 함께 교육인적자원부 앞 집회, 국회 앞 집회, 1인 시위, 사이버 시위 등의 공동대응을 진행하고 있다. 2003년 임금은 급식조리원, 사서, 영양사 모두 9%인상과 올해 계약기간 소급적용으로 확정되었다.

학교비정규직 문제는 전국적인 사안인 만큼 전국적인 조직화를 위한 노력도 꾸준히 하고 있으며, 현재 학교비정규직영양사지부는 경기도 이외에도 전남, 전북 등에서 지회를 만들어 함께 하고 있다.

우리 일용직 영양사들은 한 학교에 1명씩 근무하는 조건임에도 불구하고 노조를 결성하여 자기들의 요구를 주장하고 단체행동을 했으며, 계약기간 보장, 처우개선을 이루었다.

(전국여성노동조합 학교비정규직영양사지부 경기지회)



## 공공부문 비정규직

### 비정규직 학교도서관사서 근로일수 365일 쟁취 투쟁

우리는 학교도서관에서 일용직으로 일하고 있는 사람들이다. 2001년 경기도 교육청에서 학교도서관 정보화사업을 시작하였고, 2002년에는 '학교도서관 정보화 기본계획'을 발표하면서 일용직 사서 채용 폭을 확대하여, 약 330여개 학교에 각 700만원의 사서인건비를 지원하고 있었다. 그러나 불안정한 고용상태, 저임금 등 근로조건은 매우 열악하였고, 이 같은 상황을 해결하기 위해 2002년 9월 14일 전국여성노동조합 학교도서관사서지부를 결성하였다. 지부결성 이후 학교도서관 전담인력의 안정적 배치, 일용직 사서의 근무여건 개선을 위한 다양한 활동을 진행하였고, 그 성과로 임금 9% 인상과 근로일수 300일에서 365일로 확대(1년 계약, 교육청에서 지원하는 학교의 사서)하는 성과를 얻을 수 있었다.

#### ■ 열악한 근로조건

우리는 경기도내 초중고 학교 도서관에서 한 사람씩 근무하고 있다. 정규 대학의 문헌정보학과를 졸업한 2급 정사서나 준사서 이상의 자격증이 있는 대졸 여성들이다. 그러나 직급은 일용잡급직이고 각 학교마다 근로계약서도 통일되어 있지 않았다.

경기도의 경우 '학교도서관 전담관리 인건비' 명목으로 3,000,000원 이상의 자체 예산을 확보 한 학교에 대하여 심사와 선정을 거쳐 '사서지원비'를 내려보내면 각 학교에서 학교장이 계약당사자로 채용하는 형태로 되어 있다. 임금은 일당 30,600원이고, 경기도교육청에서 각 학교에 지급하는 사서지원금(700만원)과 학교 예산을 더하여 지급되고 있다.

각 학교마다 자체 확보 예산에 따라 근무일수를 조정하여 일당을 지급하기 때

문에 임금총액은 각 학교에 따라 다르다. 방학중에는 무급이며 연차적용이 없고, 초과근무와 휴일특근 등에 대한 수당도 지급되지 않았다. 퇴직금에서 방학 기간은 제외시켰다.

### ■ 노조로 단결한 근로조건 개선 투쟁

우리는 2002년 9월에 전국여성노동조합에 가입하면서 학교도서관사서지부를 결성하였고, 산하에 경기지회와 광주지회가 만들어졌다. 조직을 결성한 이후 10월에는 경기도의회 문교위원, 경기도 교육위원, 경기도교육청, 국회 교육위원 면담을 하면서 『학교도서관일용사서의 근로실태와 정책제안』 등 우리들의 요구안을 전달하였다.

이에 경기도교육청은 2003년에 일용사서 채용을 계속하며, 예산은 2002년도 정도, 일용사서 근무경력에 대한 가산점 부여와 자격증에 맞는 임금 지급은 어렵다 는 회신을 보내왔다.

노동조합 내부적으로는 각종 간부회의와 지구별 조합원교육, 학교도서관실태와 학교도서관사서에 대한 인식도 설문조사 등이 있었고, 11월에는 『학교도서관 활성화 토론회』를 개최하였다. 대선시기에는 『학교급식 및 학교도서관 종사자들의 근무여건 개선에 관한 대통령 후보에 대한 질의서』를 발송하여 답변서를 받기도 하였다.

2003년이 되어 방학 중에 '겨울방학 특별강좌 - 독서지도사교육'을 개최하였고, 4월에 학교도서관 관련 경기도 교육청 관계자를 면담하여 요구안을 전달하고 답변서를 받았다. 답변서에는 '3년치 미지급 법정수당 행정지도를 하겠고, 임금은 9% 인상되도록 추경에 계상 중' 등의 내용이 있었다.

5월이 되면서 경기도교육청앞 집회, '학교비정규직 여성노동자 근로실태 및 차별해소 방안 마련 토론회' (전국여성노동조합, 한국여성노동자회협의회 공동주최) 참여, 교육인적자원부앞 집회 등의 투쟁을 본격화하였고, 6월에는 사이버 시위(경기도교육청, 교육인적자원부, 청와대 등), 교육위원 면담, 국회앞 집회 등을 지속하였다.

### ■ '임금 9%인상과 근로일수 365일 확대' 지침 받아내

6월 30일자로 경기도교육청은 다음과 같은 지침을 마련, 각 학교에 내려보냈다.

- 1) 임금 9% 인상분을 2003년도 계약기간 전체 소급적용, 변경단가는 30,600원 → 33,360원
- 2) 계약기간을 1년(12개월)으로 적용하여 근로기준법이 정하는 각종 법정수당을 지급받을 수 있도록 조치(12개월 이하 계약체결 및 여름, 겨울방학 기간을 계약기간에서 제외하여 임용한 경우는 제외기간 없이 전기간을 채용하여 근무할 수 있도록 함)
- 3) 미지급된 임금(퇴직금, 각종 수당 등)이 있을 시 근로기준법 제48조에 의한 임금채권의 소멸시효가 사유 발생일로부터 3년임을 알려드림.

### ■ 교육인적자원부 지침 변화를 위한 공동대응 진행

약간의 근로조건이 개선되기는 했으나 아직도 학교비정규직들의 처우를 개선하고 정규직과의 차별을 해소하기 위해서는 아직도 많은 노력이 필요하다. 우리들은 영양사와 급식조리원, 과학실험보조원들과 공동으로 교육인적자원부의 개선된 지침이 마련되도록 더욱 노력할 것이다.

※ 사서는 광주지역도 지회를 결성하여 활동 중에 있다.

(전국여성노동조합 학교도서관사서지부 경기지회)

## 공공부문 비정규직

### 학교급식조리원 노동조합 결성 및 단체교섭 투쟁

우리는 대구지역 초등학교 급식시설에서 일하고 있는 조리원들이다. 40도가 넘는 곳에서 땀이 뒤범벅이 되면서 일을 한다. 높은 노동강도에 방학 중에는 임금이 없어 생계의 위협을 받는다. 집안에 일이 있어 있는 휴가를 쓰려고 해도 내가 대체인력을 마련해 놓지 않으면 불가능하다. 그럼에도 불구하고 받는 임금은 고작 최저임금 수준이다. 그리고 작게는 3년에서 길게는 11년까지 근무하면서 일용직으로 매년 계약이 반복되고 있다. 그래서 전국여성노동조합에 가입을 하게 되었고, 1년 여의 투쟁 끝에 근로일수를 늘렸고, 학교장들과의 단체교섭도 진행되기 시작했다. 전국 5만여 명에 달하는 학교급식 조리원들에게 우리들의 사례가 희망의 소식이 되기를 기대한다.

#### ■ 임금인상과 근로일수 확대 쟁취

전국여성노동조합 대구지부에서는 2002년 4월과 5월에 초등학교 20개 학교 급식시설 급식조리원들을 대상으로 실태조사를 진행하였다. 그리고 그 결과를 가지고 7월에서 12월까지 7차례에 걸쳐 '학교 급식소 조리원 근로실태와 개선 방안'이란 간담회를 진행하였고, 이 과정에서 32개 학교에서 일하는 조리원들이 노동조합에 가입하였다.

한편으로는 언론보도와 시교육청 실무자와의 간담회, 급식소 근로실태 개선을 위한 토론회 개최, 10월에는 시교육청에 단체교섭 요청 등을 진행하였다. 시교육청에서 단체교섭을 일방적으로 연기하기도 하였고, '교육청은 사용자가 아니라 교섭 대상 유무를 관계기관에 질의 중이라서 교섭에 응할 수 없다'고 통보하였다.

노조는 이에 항의하는 항의방문과 항의서한 전달 그리고 항의집회를 여러 차

레 열었으며, 12월에 전국여성노동조합 대구지부급식지회를 결성하였다. 10월 시교육청에 단체교섭을 요구한 이후 시교육청은 교섭당사자가 아니라며 교섭을 해태하고 노조원들에 대한 탈퇴압력을 가하였다.

그럼에도 우리 조합원들은 방학 중 교육청 앞 집회 등 굳건한 투쟁을 전개하였고 이에 힘입어 2003년 2월 급식지침서를 교육청에서 확정짓기 전 노조의 요구안이 지침에 반영될 수 있도록 교육청 담당자와 실무회의를 거쳐 '임금인상' 등 몇 가지 안에 합의를 얻어낼 수 있었다.

#### 시 교육청 지침에 노조 요구안을 수용한 내용

1. 상시노동자로 인정 월급제 실시 → 정책이 결정되면 따른다.
2. 임금인상 → 식품제조공 단가 적용 요구 28,302원 수용
3. 경조사 휴가실시 → 대체인력 확보(공무원규정에 준할 수 있도록 노력하겠다)
4. 높은 노동강도 해소 → 적정인원 유지(150명당 1인) 규정을 지키도록 강화하겠다.
5. 근무일수를 현재 240일에서 270일로 조정요구  
260일에서 270일까지 되도록 노력하겠다.(260일로 예산배정되었음)
6. 열악한 근무여건 개선 → 급식의 질을 높일 수 있도록 낙후시설 개선, 여름냉방시설(여름35도), 휴게시설 등 개선(급식시설과 설비의 설치 유지비는 국가 지자체 학교급식후원회가 부담) 점차적으로 개선 노력하겠다.
7. 종사자 산재문제 대책 → 기자재가 무거워 장기근속자는 팔, 허리, 다리, 손가락, 어깨근육, 관절염, 손가락 기형적 변화 등 건강악화(정기적 건강검진 및 산재적용 요구) 사례가 있으면 바로 시행할 수 있도록 하겠다.
8. 휴가의 자유로운 사용 → 대체인력 확보요구
9. 미지급 임금 지급(년차, 생휴, 각종 행사 등) → 법정 미지급금은 지급할 수 있다.

#### ■ 학교장을 상대로 하는 공동교섭 성사

우리는 교육청이 교섭에 나와야 한다는 요구와 함께, 한편으로 12월부터 조합

원들이 있는 학교들을 상대로 공동교섭 요청을 했다. 공동교섭이 5개월 동안이나 성사되지 못하자 해당 초등학교장을 상대로 쟁의를 결의하고 5월 2일에는 지방노동위원회에 쟁의조정신청을 냈다. 5월 12일 열린 쟁의조정회의에서는 '지금까지 교섭을 회피한 것이 인정되니 공동교섭에 임하라'는 권고를 하였고 참석한 학교장들이 '적극적으로 교섭하겠다'고 수락하여 유례없는 학교장과의 공동교섭이 성사되게 되었다.

그래서 6월 20일 단체교섭 방식에 관한 실무교섭이 진행되었고, 7월 3일에는 학교측으로 4명의 학교장이 나온 가운데 1차 단체교섭이 진행되었다. 1차 교섭에서 노조측은 고용안정, 연간 근로일수 260일을 제대로 사용하는 문제, 상여금 200% 인상 등을 요구안으로 제출했다.

### ■ 전국 5만여 급식조리원들 처우개선의 디딤돌 되기를

우리들의 이 투쟁은 교육청과 학교장들을 상대로 단체교섭을 성사시키기 위한 지난한 투쟁이었다. 그 과정에서 몇 가지 처우도 개선되었고 불가능할 것 같았던 학교장들과의 공동교섭을 이루어 낸 사실은 엄청난 투쟁이었다. 학교장들의 노조 탈퇴 압력이 있을 때는 흔들리는 사람들도 있었고, 도대체 가능한 일을 하고 있는 것인지 회의가 든 적도 많았지만, 어려움 속에서도 서로를 위로하며 단결된 대오를 유지한 것이 지금의 성과를 가져올 수 있었다. 우리가 해냈다는 것은 우리들에게 너무나 소중한 인생의 자신감과 용기를 주는 것이었다. 전국에 있는 급식조리원들에게 작은 희망의 소식이 되기를 간절히 바란다.

※ 학교급식 조리원들은 대구지역 이외에도 광주, 안산, 부천, 서울, 마창지 역 등에서 활동하고 있다.

(전국여성노동조합 대구지부 학교급식지회)

## 계약직

### 대학교 계약직, 정직원 전환 투쟁

부산에 있는 ○○대학에서는 4명의 여직원을 계약만료라는 이유로 해고하였다. 이 학교는 몇 년 전부터 여직원이 결혼을 하면 사직서를 쓰고 계약직으로 다시 입사하게 하는 성차별 조치를 취해왔었다. 미혼 정규직으로 입사해서 결혼 후 계약직으로 전환된 사람이 7명이었는데 이들 중에 4명을 계약해지 방식으로 해고한 것이다. 이들은 전국여성노동조합에 가입을 하였고 단결된 행동과 교섭으로 전원이 정직원으로 다시 전환되는 성과를 거두었다.

### ■ 결혼으로 계약직 전환, 그 이후 계약해지 통보

부산에 있는 ○○대학에서는 2001년 12월 4명의 여직원을 계약만료라는 이유로 해고하였다. 이들은 10년차, 7년차 되는 여성들로서 학교측에서 재계약을 거부할 수 없는 직원들이었다. 해고 사유를 보면, 한 명은 '98년에 2년 뒤의 사직서를 미리 제출하게 하여 2001년 12월 31일자로 계약해지 하였고, 한 명은 업무변경을 한 후 업무 미숙이라는 이유로 해고하였으며, 또 한 명은 6년 동안 해오던 일에 전문지식이 부족하다는 터무니없는 이유를 붙여 해고하였던 것이다.

### ■ 노동조합 가입과 집단행동

가만히 앉아서 순서대로 쫓겨날 수는 없어서 12월 14일 전국여성노동조합 부산지부에 가입을 하였다. 여성들만 계약직으로 전환하였고 그것도 결혼을 이유로 행해진 명백한 성차별적인 사안이라 끝까지 버티면 법적으로도 유리한 싸움이었다. 학교측에 노동조합 가입 사실을 통보하고 계약직 전환과 관련한 교섭을 요청하였다. 그리고, 이미지를 중요하게 여기는 학교를 압박하는 방법으로 조끼를 입고 일하는 단체행동을 시작하였다. 12월 18일부터 교섭하는 날까지 13명

전원이 '비정규직 철폐하라!'는 글씨가 새겨진 조끼를 입고 근무를 하였다. 학교 앞 집회신고도 냈다.

### ■ 계약해지 철회! 정규직화 쟁취!

불법적인 계약전환을 강요한 것이었기 때문에 사건이 커지면 자신들에게 불리할 것을 안 학교측은 12월 24일자로 '해고 철회, 계약직 여직원 전원 정규직 전환, 동결된 호봉 복원'의 내용에 결국 합의하였다. 개별적으로 있었을 때는 계약직 전환은 물론이고 해고까지 당할 수밖에 없었지만, 단결하여 권리찾기에 나섰을 때 해고 철회만이 아니라 전원 정규직화라는 큰 성과를 얻을 수 있었다.

(전국여성노동조합 부산지부 ○○분회)

## 체 당 금

### 회사가 망해도 밀린 임금 받을 수 있다.

소규모 봉제업체인 ○○교역의 여성노동자들은 2000년 11월부터 3개월의 임금이 체불되었고 사장마저 잠적해버려 돈 받을 일이 막막하기만 하였다. 2001년 2월 전국여성노동조합에 가입을 하고 체당금 신청을 하였다. 고용보험에도 들지 않아 어렵겠다는 노동사무소를 항의방문하는 등 3개월간의 투쟁을 통해 밀린 임금을 받을 수 있었다.

### ■ 3개월 임금과 퇴직금을 안주고 도망가버린 사장

○○교역에서 일하고 있던 23명의 여성노동자들은 사장이 임금을 체불한 채 도망가버려 밀린 임금을 받기가 막막한 상황이었다. 2001년 2월 북인천 노동사무소에 체불임금에 대한 진정서를 제출하였다. 그러나 사장은 자기 소유의 재산이 거의 없고 미싱밖에 없어 체불임금을 지급할 능력이 되지 않았다.

전국여성노동조합에 가입을 하고 상담을 하면서 체당금 신청을 하기로 결정하였다. 그 과정에서 노무사들에게 문의를 해 보았는데 '고용보험에 가입되어 있지 않아 체당금이 나오지 않을 것이다'라는 자문을 들었으나 우리는 노동조합을 통해 권리를 찾아보자고 의견을 모았다.

### ■ 단결된 대오로 체당금 지급 신청

전체 모임을 갖고 대표 3인을 선출하고, 투쟁기간 동안의 규율을 정하였다. 임금을 포기하겠다는 6명에 대해서는 서류를 낼 때 제외시키기로 하였다. 또 투쟁을 이어 가기 위해 실업급여를 신청하였으나, 고용보험에 가입되어 있지 않아 관할 부서들이 책임을 미루었다.

우리는 '당연 가입 사업장이 가입하지 않은 것은 노동부의 잘못'이라고 주장



하여 결국 실업급여를 받을 수 있었다. 실업급여로 어느 정도의 생활을 유지하면서 계속 싸울 수 있었다. 2월초에 파산 신청을 한 후 2월 20일 복인천 노동사무소에 도산사실 인정 확인서를 내어 3월 27일 도산인정을 받았다. 체당금 지급 협조를 위해 잠적한 실제 사장과 운영사장, 명의사장을 수소문하여 접촉하고 처음에 같이 하지 않았던 관리자도 함께 신청하기로 하였다.

### ■ 3개월간의 노력 끝에 체당금 지급

그러나 노동부 근로감독관과 사장을 접촉하는 과정에서 근로감독관이 소개하는 노무사사무실과 계약하고 이 돈을 노무사에게 맡긴 후 모두 취업하고 기다리자는 권유를 받아 대오가 흔들리기도 하였다. 노조는 당사자들의 단결된 투쟁이 병행되어야 확실하게 체당금을 받아 낼 수 있다는 것을 설득하였고 근로감독관에게 항의전화를 하여 사과를 받았고 사장에게도 장난치지 말라는 통보를 하였다.

다시 단결한 우리는 ○○교역의 투쟁이 체불을 밥먹듯 하는 봉제업종의 여성 노동자를 위한 것이라는 사명감을 가지고 이 사실을 널리 알리기 위해 3·8 중앙대회에 피켓을 만들어 적극적으로 참가하였고 3·8 인천대회에서 투쟁사례 발표를 하였다.

3월 27일 노동부의 도산 인정을 받고 임금채권보장기금에서 체불임금을 받기 위해 노동사무소에 체당금을 신청하였다. 근로복지공단의 실사 후 체당금 지급을 결정하였고 5월 11일 모두의 통장으로 체불임금과 퇴직금이 입금되었다. 거의 체당금 지급사례가 없던 봉제업종에서 체당금을 지급받았다는 것, 그리고 고용보험에 가입하지 않은 책임을 감독관정인 노동부가 지도록 하여 실업급여를 받아낸 것도 노동조합의 힘이 아니었으면 불가능한 것이었다.

(전국여성노동조합 인천지부 ○○분회)

## 법알아둡시다

### 【노동조합 관련 법】 - 노동3권

#### 단결권

2명 이상의 노동자가 모이면 노동조합을 결성하고 거기에 가입하여 활동할 수 있는 권리

#### • 노동조합 및 노동관계조정법 제5조[노동조합의 조직·가입]

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

#### • 노동조합및노동관계조정법 제81조[부당노동행위]

사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위

#### ● 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

#### ■ 부당노동행위에 해당되는 불이익 대우

- 신분적 불이익 대우 : 해고, 퇴직의 강요, 배치전환, 출근정지, 휴직명령, 대기명령 등

- 경제적 불이익의 대우 : 차별적 승급·강등, 각종 수당의 차별적 지급, 수입 감소조치 등
- 정신적 불이익의 대우 : 취업거부, 정직, 시말서 요구, 견책, 복리후생 시설의 차별대우 등
- 노동조합 활동상의 불이익의 대우 : 조합활동 방해, 조합임원 또는 대의원 선출자격 박탈 등
- 황견계약 : 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위.

## 단체교섭권

노동조합이 임금인상을 비롯한 근로조건에 향상을 위하여 노동자의 요구를 모아, 사용자와 대등한 위치에서 교섭하는 권리

- 노동조합및노동관계조정법 제29조[교섭 및 체결권한]  
노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- 노동조합및노동관계조정법 제81조(부당노동행위)  
노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약의 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위  
○ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 부당노동행위에 해당되는 교섭거부, 해태  
-- 사용자가 단체교섭에 응하지 않는 것(교섭불응) 또는 노동조합의 교섭 요구는 무시하고 개개 근로자와 근로계약을 갱신하는 경우

- 교섭은 하되 노동조합의 요구에 대해 대안을 제시하지 않고 무조건 반대만 하거나, 정당한 사유 없이 고의적으로 교섭을 중단 또는 지연시키는 경우
- 교섭전후 노동조합측 교섭위원을 배치전환시키거나 노동조합측 교섭위원을 지정해 교섭에 응하겠다고 하는 경우
- 교섭결과 협약체결을 거부하거나 교섭권한이 없는 자가 사용자측 교섭위원으로 나서 정당한 이유없이 상부의 지시만 따르겠다고 하는 경우
- 쟁의 중이라는 이유로 교섭에 응하지 않는 경우

### • 노동조합및노동관계조정법 제82조[구제신청]

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)로부터 3월이내에 이를 행하여야 한다.

## 단체행동권

교섭만으로 노동자의 요구가 받아들여지지 않을 때 요구사항을 관철시키기 위하여 집단적인 행동을 할 수 있는 권리. 단체행동(노동쟁의)에는 태업, 파업같은 쟁의행위와 리본달기, 집회, 농성 등과 같이 일을 하면서 기업주에게 압력을 가하는 쟁의행위가 있다.

- 노동조합및노동관계조정법 제2조[정의] 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

...

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건 의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장패쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

• 노동조합및노동관계조정법 제3조[손해배상 청구의 제한]

사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

• 노동조합및노동관계조정법 제43조[사용자의 채용제한]

① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

• 노동조합법 제81조(부당노동행위)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

○ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

■ 쟁의행위로 해석될 수 있는 것

- 배식 창구 하나만 사용하기
- 단체로 화장실에 가서 한 칸만 사용하기
- 집단 조퇴, 집단 연월차, 생리휴가 사용
- 관행적으로 이루어지던 잔업을 집단적으로 거부하는 것

■ 쟁의행위로 해석되지 않는 것

- 노조 상근자가 근무시간 중 피켓팅, 호각, 완장, 리본 등을 사용하여 작업장 순회.
- 휴식시간 중 노동가 부르기
- 정시 출퇴근하기(정시 정문 통과하기 등)
- 홍보물 배포

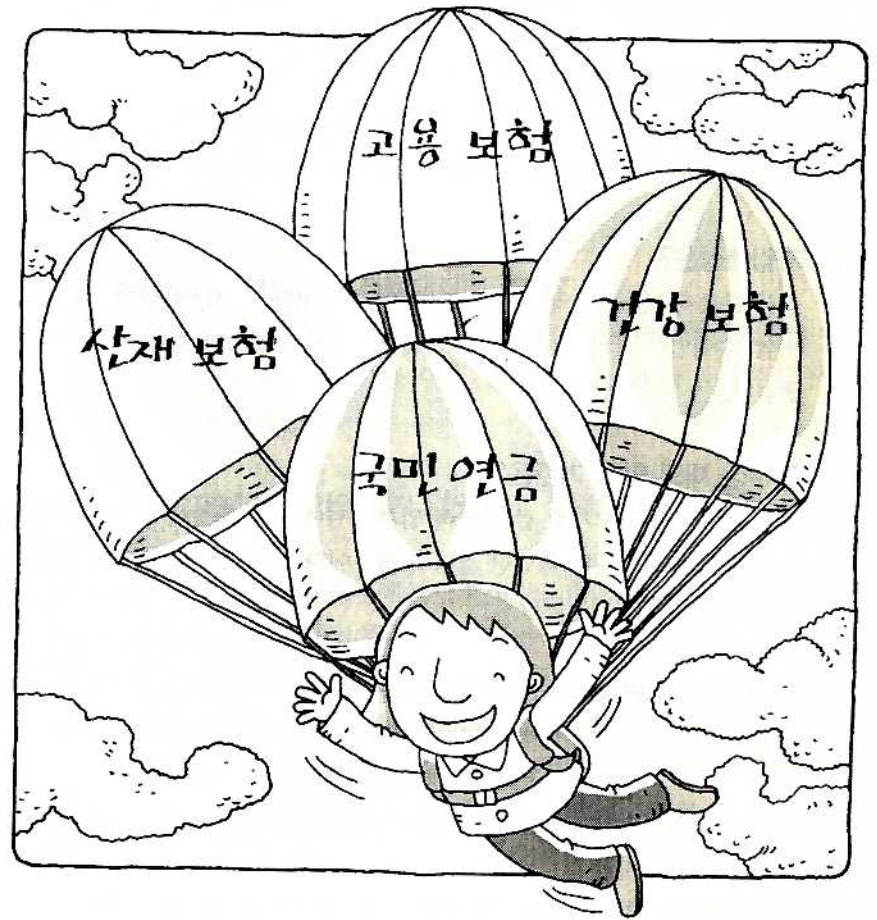
• 노동조합및노동관계조정법 제45조[조정 전치]

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 쟁의행위는 제5장 제2절 또는 제4절의 규정에 의한 조정절차(기간 : 일반사업장 10일, 공익사업장 15일)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다.

• 노동조합및노동관계조정법 제2절 [조정] 제53조 - 제61조

- 노동위원회에 신청한다.
- 조정기간(일반사업 10일, 공익사업 15일) 동안 쟁의행위가 금지된다.
- 합의에 의해 조정 기간 1회 연장 가능하다.
- 조정위원회 위원 3인은 공익, 사용자, 근로자 위원으로 구성한다.
- 사용자 위원과 근로자 위원은 교차 추천에 의해 위원장이 임명하되, 3일전 까지 추천명단 제출이 없을 때에는 위원장이 지명할 수 있다.
- 노사 쌍방이 합의하지 않는 한 효력 발생하지 않는다.

부 록



# 1 문답으로 알아보는 4대 보험

4대 사회보험이란 국가가 질병·노령·실업·산업재해·빈곤 등 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하기 위한 제도적 장치로서 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금보험, 고용보험제도를 4대 사회보험이라 한다.

## 산업재해 보상보험

### 1. 산업재해보상보험이란?

업무상 사유로 재해를 입은 재해근로자에 대해 사업주가 국가에 일정한 보험료를 내면 국가가 사용자를 대신하여 근로자에게 보상해주는 제도이다.

### 2. 가입대상은?

상시 근로자 1인 이상의 사업 또는 사업장이며(단, 농업, 임업(벌목업제외) 어업, 수렵업은 상시 5인이상) 상용, 일용, 임시직 등 고용형태나 명칭과 상관없다.

### 3. 업무상 재해 인정 기준은?

근로자가 사용자의 지휘 감독 아래 업무를 수행하는 과정에서 재해 발생하는 경우이거나 업무와 기인한 질병의 경우이다. 단, 근로자의 고의, 자해가 원인이 된 경우는 제외된다.

### 4. 재해 발생시 받을 수 있는 급여의 종류는?

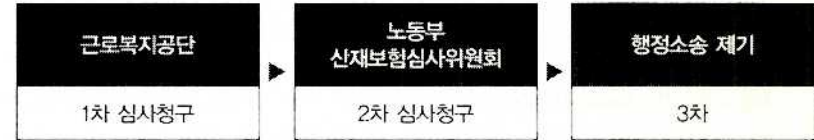
- ① 요양급여 : 부상과 질병에 걸린 경우 지급하는 급여로 치료 종결까지 전액 지급. 단 3일 이내 요양일 경우 요양급여 지급 안함.
- ② 휴업급여 : 요양으로 인해 취업하지 못한 기간에 대해 평균임금의 70% 지급
- ③ 장해급여 : 치료는 종결되었으나 신체장해가 잔존하는 경우 지급

④ 기타 유족급여, 상병보상연금, 장의비, 간병급여 등이 있다.

### 5. 보험료는 누가 내나요?

산재보험은 사업주 전액 부담이며 근로자 부담액은 없다.

### 6. 보험 급여 결정에 이의가 있을 경우는 어떻게 해야 하나?



1차 심사청구는 보험급여 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 근로복지공단에 이의제기 할 수 있으며 이 결정에 불복할 경우 2차 심사청구는 노동부의 산재보험심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다.

### 7. 현장실습생도 산재보험의 적용대상이 되나?

현장실습생의 근로형태가 일반근로자와 동일하여 산업재해의 위험성이 매우 높으므로 산재보험을 적용한다. 다만, 실습이 아닌 교육을 받는 기간동안은 산재보험에서 제외된다.

### 8. 사업주가 산재보험에 가입하지 않았다면 산재보험 혜택을 받을 수 없나?

산재보험은 강제 적용이기 때문에 사업주가 가입하지 않았다 하더라도 보험의 혜택을 받을 수 있다. 가입의무가 있는 사업장이 법정 기한내에 가입하지 않은 경우, 근로복지공단에서 조사하여 당연적용대상(상시 1인 이상이 된 날)이 된 날부터 해당보험료를 소급하여 징수할 뿐만 아니라 연체금, 가산금이 부과되고, 법정기한 내에 가입하지 않은 상태에서 근로자의 업무상 재해가 발생한 경우에는 보험급여액의 50%에 해당하는 금액을 별도로 징수당한다.

## 고용보험

### 1. 고용보험이란?

고용보험이란 실직자에 대한 생계지원 및 취업알선을 통한 재취업의 촉진, 근로자의 고용안정을 위한 고용안정사업, 근로자의 직업능력개발사업 등을 상호 연계하여 실시하는 사회보험제도이다.

### 2. 가입대상은?

1인 이상의 근로자가 있는 모든 사업주는 의무적으로 고용보험에 가입해야 한다. 다만, 상시근로자 4인 이하를 고용하는 농업, 임업, 어업 및 수렵업과 가사서비스업, 공사금액이 매년 노동부장관이 고시하는 금액(2001년 3억4천만원) 미만인 건설공사를 행하는 사업주는 근로자 과반수의 동의를 얻어 고용보험에 임의가입을 할 수 있다.

다만, 다음의 근로자는 적용제외 대상이다.

- 60세 이후에 새로이 고용된 자(보험관계 성립일 현재 60세 이상인 자 포함)
  - 65세 이상인 근로자
  - 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 근로자(실업급여사업만 제외)
  - 월간소정근로시간이 80시간(주간 소정근로시간 18시간)미만인 근로자
- ※ 2004. 1. 1부터 1월 미만 고용되는 일용근로자, 60세 이후에 새로이 고용되는 자 등은 고용보험 적용

### 3. 고용보험에서 하는 사업은?

- ① 고용안정사업 : 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하거나 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주에게 비용의 일부를 지원하여 고용안정을 유지할 수 있게 한다.
- ② 직업능력개발사업 : 사업주가 근로자에게 직업훈련을 실시하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련을 받을 경우 사업주·근로자에게 일정 비용을 지원한다.

③ 실업급여사업 : 근로자가 실직하였을 경우 일정기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정 그리고 원활한 구직활동을 위하여 실업급여를 지급한다.



### 4. 퇴사 후 실업급여를 받기 위한 요건은 ?

- ① 이직일 이전 18개월간 고용보험 납입이 180일 이상일 것
  - ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것
  - ③ 피보험자가 자기의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 사유 없는 자 기사정으로 이직한 경우에는 수급자격이 없음.
  - ④ 구직노력을 적극적으로 할 것
- ※ (99P 참조)

5. 보험료 산정은 어떻게 되나?(보험사별 보험료율)

구 분		보험료	부담금
실업급여		0.9%	사업주, 근로자 각각 1/2(0.5%)씩 부담
고용안정사업		0.15%	사업주 전액부담
직업능력 개발사업	150인미만 기업	0.1%	-
	150인이상 우선지원대상 기업	0.3%	-
	150인이상~1000인미만 기업	0.5%	-
	1000인이상 기업	0.7%	-
계		1.15%~1.75%	기업규모에 따라 다름

6. 실업급여를 받기 위한 절차는?

- ① 실업의 신고 : 실업급여를 지급받고자 하는 자는 퇴사 후 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고한다.
- ② 수급자격의 인정 : 실업급여의 수급요건을 갖추었다는 인정을 받아야 한다.
- ③ 수급자격자는 실업의 신고를 한 날부터 2주간에 1회씩 직업안정기관의 장이 지정한 날에 출석하여 재취직을 위한 구직노력을 하였음을 신고해야 한다.

※ (102P 참조)

7. 실업급여 신청을 하면 급여액과 지급기간은 어떻게 되나?

※ (101P 참조)

8. 이직 전 고용보험 납입기간이 180일이 안되고 재취직한 후 다시 퇴사하였다면 고용보험 납입 일수에 전 직장경력이 납입 기간에 합산되나?

전 직장 이직일부 3년이내에 취업을 하였다면 이직전의 고용보험 납입기간을 산입하여 피보험기간을 계산하여 실업급여를 받을 수 있다.

9. 임신, 출산, 육아 등의 이유로 퇴사 후 구직활동을 할 수 없다면 실업급여를 받을 수 없나?

그러한 사실을 직업안정기관에 신고한 경우, 12월의 기간에 그 취직할 수 없는 기간을 가산한 기간 내에 제41조 제1항의 규정에 의한 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 지급한다. (대리인 신청도 가능하다)

10. 실업급여를 받을 수 있는 기간 중에 조기에 취직하면 실업급여 수급은 어떻게 되나?

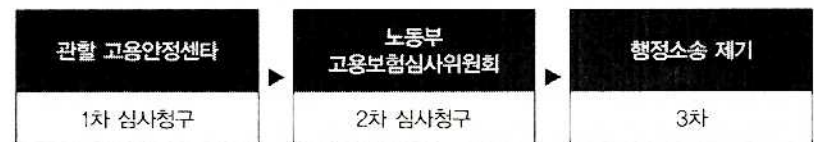
조기재취직수당을 받을 수 있다. 조기 재취직 수당을 받을 수 있는 자격은 구직급여의 미지급일수가 당해 구직급여의 소정급여일수의 2분의 1미만인 경우이며 지급액은 남은 기간동안 받을 수 있는 구직급여액의 1/2을 일시에 지급 받을 수 있다.

※ 다만, 인력난을 겪고 있는 중소기업체 등의 생산직에 재취직한 경우에는 남은 구직급여액을 전액 지급

11. 실업급여는 퇴사 후 언제든지 신청하면 되나?

실직한 날로부터 12개월(수급기간)이 지나면 실업급여를 받을 수 없으므로 12개월 안에 실업급여를 신청해야 하며 12개월이 지나면 수급기간이 종료되므로 실업급여 지급이 중단된다.

12. 실업급여 수급의 자격이나 급여액에 대해 이의가 있을 때는 어떻게 해야 되나?



## 국민연금

### 1. 국민연금이란?

나이가 들거나, 갑작스런 사고나 질병으로 사망 또는 장애를 입어 소득활동이 중단된 경우, 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 기본생활을 유지할 수 있도록 정부가 직접 운영하는 소득보장제도가 국민연금제도이다.

### 2. 가입대상은?

상시 근로자 1인 이상인 사업장은 의무적으로 국민연금에 가입하여야 한다. 이 경우 18세 이상 60세 미만의 사용자 및 근로자는 사업장가입자가 된다.

### 3. 일용직 근로자도 사업장 가입자에 해당되나?

일용직 근로자도 월 80시간 이상 근로하는 근로자는 사업장가입자에 해당한다.

### 4. 국민연금에 가입하면 어떤 혜택이 주어지나?

지급되는 급여의 종류는 다음과 같다.

#### ① 완전노령연금

가입기간이 20년 이상이고 60세에 달한 때(65세 미만인 사람은 소득이 없는 경우) 지급하는 연금으로 기본연금액(100%) + 가급연금액을 평생 지급한다.

#### ② 감액노령연금

가입기간이 10년 이상 20년 미만인 사람으로 60세에 달한 때 지급하며, 가입기간에 따른 기본연금액의 일정률(47.5%~92.5%) + 가급연금액을 평생

7) 가족수당적인 성격의 급여로 배우자, 자녀(18세 미만), 부모(60세 이상, 배우자의 부모 포함)의 해당 가족 생계를 유지하는 경우 가산하여 지급하는 금액

지급한다.

#### ③ 재직자 노령연금

가입기간 10년 이상, 60세 이상 65세 미만인 사람으로 소득이 있는 업무에 종사하는 경우 지급하는 연금으로 수급개시 연령에 따라 기본연금액의 일정률(50%~90%)을 지급한다. 단, 가급연금액은 지급하지 아니한다.

#### ④ 조기노령연금

가입기간 10년 이상으로 연령이 55세 이상인 사람이 소득이 없으면서 60세 도달 전에 연금수급을 원하는 경우에 지급하는 연금으로 가입기간 및 수급개시 연령에 따라 기본연금액의 일정률 + 가급연금액을 지급한다. 단, 65세 전에 소득이 있는 업무에 종사할 경우에는 지급 정지한다.

#### ⑤ 특례노령연금

국민연금을 확대 시행할 당시 나이가 많아 연금수급을 위한 최소가입 기간인 10년을 채울 수 없는 사람도 국민연금 혜택을 받을 수 있도록 마련된 연금으로 5년(60개월)만 가입해도 60세가 되면 가입기간에 따라 기본연금액의 일정률(25%~50%) + 가급연금액을 평생 동안 지급한다.

#### ⑥ 장애연금

장애연금은 가입 중 발생한 질병 또는 부상으로 인하여 완치 후에도 신체나 정신상의 장애가 있는 사람에게 장애 정도에 따라 지급되는 것으로 장애로 인한 소득감소 부분을 보존하여 안정된 생활을 보장하기 위한 것이다.

#### ⑦ 유족연금

국민연금에 가입하고 있는 사람 또는 연금을 받던 사람이 사망하면 유족이 배우자(남편인 경우 60세 이상), 자녀(18세 미만), 부모(60세 이상), 손자녀(18세 미만), 조부모(60세 이상) 순으로 가입기간에 따라 기본연금액의 일정률(40%~60%)에 가급연금액을 합한 금액을 매달 지급하여 남아있는 가족들



이 안정된 삶을 살아갈 수 있도록 지급하는 연금이다

### ⑧ 일시금

#### ■ 반환일시금

가입기간이 10년 미만인 사람의 60세 도달, 가입자 또는 가입자이었던 자가 사망하였거나 유족연금을 받을 수 없을 때, 국적 상실이나 국외 이주, 공무원연금 등 다른 공적연금 가입 또는 퇴직연금 등의 수급권자가 사업장 또는 지역가입자 자격을 상실하였으나 연금 수급요건을 충족하지 못한 경우 지급하는 일시금이다. 반환일시금은 본인이 납부한 연금보험료에 가입기간 동안의 이자(3년 만기정기예금 이자율 적용), 그리고 지급 사유 발생일까지의 가산이자(1년 만기정기예금 이자율 적용)가 더해져 지급된다.

#### ■ 사망일시금

가입자 또는 가입자이었던 사람이 사망하였으나 유족연금 또는 반환일시금을 지급 받을 수 있는 유족이 없는 경우에 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매 또는 4촌 이내의 방계 혈족에게 지급하는 일시금이며, 가입자 또는 가입자이었던 사람의 반환일시금 상당액을 지급하되 가입 중 최종 소득 또는 평균 소득 중 많은 금액의 4배를 초과할 수 없다.

※ 예시) 노령연금 예상 월 수령액 (단위 : 원)

소득월액/가입기간	10년미만(40%)	10~20년미만(50%)	20년(60%)
850,000(20등급)	145,770	177,590	209,410
1,660,000(30등급)	194,370	238,340	282,310
2,800,000(40등급)	262,770	323,840	384,910
3,600,000(45등급)	310,770	383,840	456,910

※ 2001년 4월 현재 가치 기준이며 가입연금액은 배우자분(연 166,270원) 자녀 1명(연 110,850원) 반영. 지급 개시 후에는 매년 물가변동률에 따라 조정지급

### 5. 보험료 산정은 어떻게 하나?

사업장가입자는 표준소득월액의 9%에 해당하는 금액을 본인과, 사용자가 각각 4.5%씩 부담하여 매월 사용자가 납부하여야 한다.등급은 1년에 한번 산정하므로 실 보수의 4.5%와는 맞지 않을 수 있다.

예) 표준소득월액이 1,060,000원(23등급)인 봉급자의 경우 매월 95,400원을 연금보험료로 납부해야 하는데 그 중 47,700원은 본인이, 47,700원은 사용자가 부담하게 된다.

#### ※ 표준소득월액 산정 방법

- ① 당해연도 입사자 : 취득시 신고한 월 평균임금
- ② 전년도부터 계속 가입자 : 전년도소득총액신고에 의해 결정

### 6. 직장 퇴사 후 실업상태의 경우에도 국민연금을 납부해야 하나?

실직 등으로 소득활동에 종사하지 않아 연금보험료를 납부하기 곤란한 경우에는 국민연금에 가입은 하되, 본인의 신청에 의해 일정기간 연금보험료를 납부 제외할 수 있다. (신청 방법 : 구직등록필증 등 실직임을 입증할 수 있는 서류를 가지고 가까운 국민연금지사에 신청)

### 7. 회사에서 퇴사하면 연금을 일시금으로 받을 수 있나?

반환일시금은 '97.12.31. 이후 퇴사한 경우에는 아래 사유에 해당하는 경우에만 받을 수 있다.

- 가입기간 10년 미만으로 60세가 된 때(노령연금을 지급받을 수 없는 경우)
- 국적을 상실하거나 국외에 이주한 때
- 공무원연금법 · 군인연금법 · 사립학교교직원연금법 및 별정우체국법의 적용을 받는 공무원 · 군인 · 사립학교직원 및 별정우체국 직원이 된 때 등

## 8. 일을 하다 퇴사하여 현재는 전업주부이다. 더 이상 회사생활은 하지 않을 예정인데 납부한 국민연금을 받을 수 있나?

전업주부라 하더라도 60세 도달시까지 반환일시금을 지급받을 수 없다. 단, 본인이 원할 경우 임의가입자로 가입할 수 있다. 따라서 전업주부로서 소득이 없는 경우에는 국민연금에 가입하지 않아도 되나, 가입 중에 납부한 보험료는 60세 전에 반환받을 수 없다. 60세 도달시점에 가입기간이 10년 이상인 경우에는 노령연금을 받게 되고, 10년 미만인 경우에는 납부한 보험료에 일정이자를 가산하여 반환일시금을 받을 수 있다.

## 국민건강보험

### 1. 국민건강보험이란?

국민의 질병, 부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민보건을 향상시키고 사회보장을 증진함을 목적으로 한다.

### 2. 가입대상은?

#### ① 직장 가입자

- 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자와 그 사용자
- 공무원 및 교직원으로 임용 또는 채용된 자

#### ② 지역 가입자

- 가입자 중 직장 가입자와 그 피부양자를 제외한 자

### 3. 보험료 산정은 어떻게 되나?

전년도 보수총액을 근무월수로 나눈 보수월액이 해당하는 표준보수월액에

의해 보험료를 부과한 후 당해 연도 보수총액을 신고 받아 정산하는 방식이다.

#### ■ 보험료 산정

보험료 = 표준보수월액 × 보험료율

#### ■ 표준보수월액

직장가입자가 당해 사업장에서 당해 연도에 받은 보수 총액을 근무월수로 나눈 금액이 보수월액이며, 연평균 보수월액을 계산이 용이하게 일정범위로 등급을 구분하여 각 등급을 대표하는 금액을 '표준보수월액'이라 한다.

#### ■ 보험료율

2003년 1월부터 적용되는 보험료율은 3.94%(사용자1.97%, 가입자1.97%)로 2002년도 3월부터 적용되던 보험료율 3.63%보다 인상 조정된다.

### 4. 지급되는 급여의 종류는?

#### ■ 보험급여의 형태

- 현물급여 : 요양기관(병·의원 등)등으로부터 본인이 직접 제공받는 의료 서비스 일체를 말한다.
- 현금급여 : 가입자 및 피부양자의 신청에 의하여 공단에서 현금으로 지급하는 것을 말한다.

#### ① 요양급여 (법 제39조)

가입자 및 피부양자의 질병·부상·출산 등에 대하여 다음 각호의 요양급여를 실시한다.

- 진찰, 검사 / 약제, 치료재료의 지급 / 처치, 수술 기타의 치료 / 예방, 재활 / 입원 / 간호 / 이송

※ '96. 1. 1부터는 컴퓨터 단층촬영(C/T)도 의료보험으로 급여혜택을 받으실 수 있으며, 타 요양기관 이송시 검사기록, X-RAY 필름 등에 대하여 환자본인의 요구시 이를 교부토록 하여 중복검사 및 재 촬영 등으로 인한 의료비의 지출이 억제될 수 있도록 하였다.

- ② 건강검진 (법 제47조)  
질병의 조기발견과 그에 따른 요양급여를 하기 위하여 가입자 및 피부양자에 대해서는 2년에 1회이상 무료 건강검진을 실시하고 있다.
- ③ 요양비(법 제44조)  
지급 대상은 만성신부전증환자로 복막관류액 구입비의 80%를 지급한다.
- ④ 출산비 (법 제44조)  
지급대상은 요양기관 이외의 장소에서 의사나 전문 조산원의 도움 없이 출산을 한 경우로 요양비 지급 청구서를 구비하여 국민건강보험공단 각 지사에 청구하며 지급금액은 첫 번째 자녀 76,400원, 두 번째 자녀부터 71,000원이다.
- ⑤ 기타 장제비(법 제45조), 장애인 보장구급여비(법 제46조), 본인부담액 보상금(법 제45조, 령 제25조 임의급여) 등이 있다.

#### TIP 1 \_ 알아두면 좋을 4대 보험 정보

- 4대 사회보험 정보 포털 사이트 <http://www.4insure.or.kr/>
- 사회보험 길라잡이 <http://www.siac.co.kr>
- 국민연금 관리공단 <http://www.npc.or.kr/>
- 국민건강 보험공단 <http://www.nhic.or.kr/>
- 근로복지공단 <http://www.welco.or.kr/>
- 노동부 <http://www.molab.go.kr/>
- 보건복지부 <http://www.mohw.go.kr/>

## ② 주5일 근무(주40시간)가 시행되면 무엇이 달라지나?

2003년 8월 29일, 주5일 근무제관련 법안(근로기준법 개정 법안)이 국회 본회의를 통과해 내년 7월부터 단계적으로 시행되게 되었습니다. 이 법이 우리에게 언제부터 시행되고, 시행되면 무엇이 달라지는지 알아보시다.

### ■ 언제부터 나에게 적용될까?

주5일 근무제는 사업장 규모와 산업에 따라 단계적으로 적용됩니다.

1. 금융·보험업, 공공, 1,000인 이상 사업장 : 2004년 7월 1일
2. 300인 이상 사업장 : 2005년 7월 1일
3. 100인 이상 사업장 : 2006년 7월 1일
4. 50인 이상 사업장 : 2007년 7월 1일
5. 20인 이상 사업장 : 2008년 7월 1일
6. 20인 미만 사업장 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 대통령령으로 정함

### ■ 시행되면 무엇이 달라지나?

- ① 주당 노동시간이 44시간에서 40시간으로 된다.  
주 44시간에서 40시간으로 줄면 하루 8시간 일하는 근무형태로는 주5일 근무가 되겠지요? 그래서 주5일 근무제라고도 부르는데, 1주일에 기준 근로시간이 40시간이 된다는 것입니다. 그러면 가령 주당 40시간을 넘게 일하는 경우는 연장근로수당을 받게 되겠지요.

② 월차유급휴가는 없어진다.

주5일 근무제로 보면 1주일에 2일이 휴일이 되는 셈입니다. 전체적으로 휴일이 늘어나는 것이지요. 그래서 월1일 주던 유급 월차휴가는 삭제했고 연차휴가를 조금 늘리는 것으로 조정이 된 것입니다.

③ 연차유급휴가가 이렇게 바뀐다.

유급연차휴가는 조금 확대하는 것으로 바뀌었습니다. 아래 표에 유급연차휴가 조항을 요약정리했습니다.

현행	개정안
<p>제59조(연차유급휴가)</p> <p>① 1년간 개근한 경우 10일, 9월 이상 출근한 경우 8일</p> <p>② 2년 이상 계속근로한 경우 1년을 초과하는 계속근로연수 1년에 대하여 1일 추가. 휴가 총일수가 20일을 초과할 경우 초과하는 일수에 대하여 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 않을 수 있음</p> <p>④ 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 여성의 산전후휴가 기간은 출근한 것으로 봄</p>	<p>제59조(연차유급휴가)</p> <p>① 1년간 8월 이상 출근한 경우 15일</p> <p>② 계속근로연수가 1년 미만인 경우 1월 개근시 1일</p> <p>④ 3년 이상 계속근로한 경우 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 1일을 가산. 총 휴가일수는 25일을 한도로 함</p> <p>⑥ 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 여성의 산전후휴가 기간은 출근한 것으로 봄</p>

④ 15세 이상 18세 미만인 사람들의 경우 1주일에 근로시간이 42시간을 초과하지 못하도록 되어 있었는데, 1주 40시간을 초과하지 못하도록 바뀐다.

⑤ 생리휴가가 유급에서 무급으로 바뀐다.

현행 법으로는 생리휴가가 유급입니다. 즉, 생리휴가를 사용하는 경우에도 임금을 지급하도록 되어 있지요. 그런데 이 법이 시행되면 무급이 됩니다. 무급이라는 것은 생리휴가를 사용할 수 있으나 사용할 경우 휴가일에 대한

임금(일당)을 지급하지 않아도 되는 것이지요. 물론 연차휴가 사용과 관련해서 결근은 아닙니다.

⑥ 연장근로 시간이 법 시행 이후 3년간 1주 16시간까지 할 수 있다.(현재는 12시간) 그리고 연장근로에 대한 수당이 처음 4시간에 대해서는 25%로 줄어든다.(현재는 50%)

주40시간이 넘는 경우 연장근로수당을 지급받게 되는데요, 현재는 통상임금에 50%가 가산된 임금으로 계산됩니다. 그런데 이 법이 시행되고 3년 동안은 연장근로 중에 처음 4시간에 대해서는 25%만 가산해서 임금을 지급한다는 것입니다.

### 3 활용할 수 있는 서식

#### 진정서

진정인 : 이민주(660125-1024420)  
 인천광역시 부평구 부평1동 305-1(T. 454-4545)  
 피진정인 : ○○철강주식회사 대표이사 김체불  
 인천광역시 남동구 남동공단 35B-12L(T.343-3456)

#### 진정요지

진정인은 피진정인에게 임금 1개월치 및 퇴직금을 아직도 지급받지 못하고 있습니다. 하루속히 지급받을 수 있도록 조치하여 주시기 바랍니다.

#### 진정내용

1. 진정인은 피진정인 회사에 2001년 5월 1일 입사하여 2002년 12월 31일 퇴사하기까지 성실하게 근무하여 왔습니다.
2. 그러나 피진정인은 월급 1개월분(12월분) 및 퇴직금을 차입파일 미루면서 아직 까지도 지급하지 않고 있습니다.

이에 진정하오니 조속한 시일내에 체불임금을 지급받을 수 있도록 선처하여주시기 바랍니다.

〈별첨 : 체불임금 내역서〉

2003년 2월 28일  
 진정인 : 이민주 (인)

경인지방 노동청장(인천북부지방노동사무소장)귀하

#### 부당해고 구제신청서

신청인	성명	김민주
	주소	인천광역시 부평구 부개동 11-1 (전화 : 123-4567)
피신청인	성명	김부당해고
	직책	○○산업 대표
	주소	인천광역시 남동구 남동공단 112-1
	전화	987-6543
청구할 구제내용	1. 부당한 해고조치의 취소 2. 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금의 지급	
부당해고를 구성하는 구체적 사실	근로기준법 30조(해고등의 제한) ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다. ②③ "이하 생략"	
첨부서류	1. 해고 경위서 1부 2. 해고통보서 사본 1부 3. 추후 제출	
2003년 10월 29일 위 신청인 : 김민주 (인)		
인천지방노동위원회 위원장 귀하		

[별지 제62호의7서식]

<b>고용보험산전후휴가급여신청서</b>		처리기간		
		14 일		
신청인	① 성명	전염마	② 주민등록번호	730921-2875154
	③ 주소	인천시 xx구 xx동 xxx-xx번지 (전화 : 032-524-8830)		
④ 출산일	2003. 8. 20	⑤ 영아의 주민등록번호	030820-2157919	
⑥ 산전후휴가급여신청기간		2003. 9. 30. ~ 2003. 10. 29. (30일)		
⑦ 신청기간연장사유 (산전후휴가기간 종료 후 6월 이후 신청하는 신청자만 기재)				
⑧ 산전후휴가급여를 지급받을 계좌번호		전국은행 (예금주 : 전염마) 120-88-4444-230		
⑨ 산전후휴가급여신청기간 중 다른 사업에 취업한 사실이 있습니까?		예(취업일 : . . . ) 아니요		
⑩ 산전후휴가급여신청기간 중 이직한 사실이 있습니까?		예(취업일 : . . . ) 아니요		
고용보험법 제55조의7 및 동법시행규칙 제66조의7의 규정에 의하여 위와 같이 신청합니다.  2003년 11월 25일 신청인 전염마 (서명 또는 인)				
<b>노동부장관 귀하</b>				
* 구비서류 : 별지 제62호의9서식의 산전후휴가확인서 1부				수수료 없음

\* 표시란은 기입하지 아니합니다.

* 접수	접수연월일	접수번호	처리부서	선결	청(소)장	과장	담당
* 처리	산전후휴가 급여지급 결정사항	지급대상기간	산출내역				
	부지급사유	지급액					
	담당	과장	청(소)장	결재연월일			

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품))

【별지 제3호 서식】신청서(서면)

<b>시정신청서 (서면)</b>					
① 신청인 (본인)	성명	이여자	전화	02-3141-9090	
	주소	서울시 xx구 xx동 xxx-xx번지			
② 대리인 (있는 경우)	성명		전화		
	주소				
		신청인과의 관계			
③ 피신청인 (상대방)	행위자	성명	전차별	전화	02-xxx-xxxx
		주소	서울시 xx구 xx동 xxx-xx번지		
	사용자 또는 공공기관장	기관명	우리아파트(주)		
		소재지	서울시 xx구 xx동 xxx-xx번지		
	대표자	나몰라			
④ 사건명	남녀차별정년				
⑤ 신청취지(결론적 요구사항) 아파트 관리사업소에서 근무하였다. 관리사무소 입주자 대표가 새로 선출되면서 여성만 정년을 40세로 한다고 하였다. 그렇게 되면 나는 퇴사를 해야할 처지이다. 하지만 남자의 경우 정년을 57세로 높인다고 한다. 여자만 정년이 남자보다 적은 것은 불합리하다. 남녀 동일하게 정년을 기존의 55세로 해 줄 것을 요구한다.					
⑥ 원인사실 및 신청이유 원래 우리 사업장의 정년은 남녀 동일한 55세였다. 그런데 관리사무소 입주자 대표가 새로 선출되면서 여성만 정년을 40세로 낮추었다. 하지만 남성은 57세로 높였다. 이것은 불합리하다.					
⑦ 손해배상 청구이유 및 청구금액(원할 경우) 없음.					
⑧ 증거·참고자료·조사방법에 관한 의견 정년조정 통지서(별첨)					
⑨ 소송 또는 다른 불복 구제절차의 신청유무 무					
2003년 8월 30일 주민등록번호 : 630808-2051411 신청인 이여자 (서명 또는 인)  여성부 남녀차별개선위원회 귀중					
* 신청은 반드시 상기서식에 의하지 않더라도 상기내용이 모두 기재된 것이면, 이 서식에 의한 신청서로 간주합니다. * 유의하실 사항 (1) 이 날이 부족한 경우에는 별지에 각 난의 번호와 제목을 기재하고 내용을 계속 기재하여 주십시오. (2) 여러 장의 지면끼리는 간인을 하여 주십시오.					

[별지 제62호의2서식]

<b>고용보험육아휴직급여신청서</b>										처리기간 14 일							
신청인	① 성명	나마마	② 주민등록번호	7	5	0	5	2	3	-	2	1	5	2	2	9	1
	③ 주소	부천시 xx구 xx동 445-8번지 (전화 : 032-668-1011)															
④ 출산일	2003. 8. 20		⑤ 영아의 주민등록번호	0	3	0	8	2	0	-	1	5	7	6	2	2	2
⑥ 육아휴직급여신청기간		2003. 11. 1. ~ 2004. 8. 19. (292일)															
⑦ 신청기간연장사유 (육아휴직기간 종료 후 6월 이후 신청하는 신청자만 기재)																	
⑧ 육아휴직급여를 지급받을 계좌번호										한국은행 (예금주 : 나마마) 120-88-4444-230							
⑨ 육아휴직급여신청기간 중 다른 사업에 취업한 사실이 있습니까?										예(취업일: . . . ) 아니오							
⑩ 육아휴직급여신청기간 중 이직한 사실이 있습니까?										예(취업일: . . . ) 아니오							
⑪ 당해 영아에 대해 배우자가 육아휴직을 부여받은 사실이 있습니까?										예(취업일: . . . ) 아니오							
고용보험법 제55조의2 및 동법시행규칙 제66조의2제1항의 규정에 의하여 위와 같이 신청합니다. 2003년 12월 1일 신청인 나마마 (서명 또는 인) 노 동 부 장 관 귀하																	
※ 구비서류 : 별지 제62호의4서식의 육아휴직확인서 1부 (최초 1회에 한합니다).										수수료 없음							

※ 표시란은 기입하지 아니합니다.

※ 접수	접수연월일	접수번호	처리부서	선결	청(소)장	과장	담당
	육아휴직 급여지급 결정사항						
※ 처리	지급대상기간						
	산출내역						
부지급사유		지급액					
※ 결재	담당	과장		청(소)장	결재연월일		

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>재활용품)

## 4 도움을 받을 수 있는 곳

### 한국여성노동자회협의회 · 전국여성노동조합

비정규직이라고, 여자라고 차별받고 계십니까? 더 이상 참지 마십시오. 전국의 여성노동자회와 전국여성노동조합이 여러분과 함께합니다. 비정규직, 근로조건, 해고, 남녀차별, 직장내 성희롱, 모성보호 상담을 해 드립니다. 당신의 권리찾기에 든든한 동반자가 되어 드릴 것입니다.

### 법률지원단

문병호, 김문중, 안귀옥, 최원식, 이양원, 조영상, 노정희, 조개현, 김영덕, 정재웅, 임선숙, 정주석, 김외숙, 최현우, 정상희, 송해익, 최봉태(변호사) 홍수경, 강선희, 고경섭, 이성옥, 한광연, 손경미, 강만석, 이미성, 이병훈, 최영주, 구선희, 황말희(노무사) 김정훈, 이명호(법무사), 박석운(서울지방노동위원회 공익위원)

### 여성노동 상담전문사이트 - 평등의전화

www.equaline.or.kr

	평등의전화	전국여성노동조합
서울	02-3141-9090	02-3141-6008
인천	032-524-8831	032-521-3060
광주	062-383-1286	062-374-1286
전북	063-286-1633	063-286-7080
마산 창원	055-264-5049	055-263-5369
부산	051-557-1045~6	051-557-5176
부천	032-668-1011	032-323-1050
안산시흥	031-494-4362	031-495-2060
대구		053-252-8657

## 왕초보! 내 힘으로 권리찾기

- 일하는 여성을 위한 법권리 퀴즈북 -

**발행일**

2003년 10월

**발행인**

이철순·최상림

**집필**

황영미·황현숙·박현숙·이진경

손영주·임윤옥·이혜순

**편집**

배진경

**그림**

정해용

**발행처**

한국여성노동자회협의회·전국여성노동조합

서울특별시 마포구 합정동 418-21 4층

전화 (02)325-6822, 336-6377 팩스 (02)325-6839

이메일 [kwwnet@kwwnet.org](mailto:kwwnet@kwwnet.org) / [kwunion@jinbo.net](mailto:kwunion@jinbo.net)

홈페이지 [www.kwwnet.org](http://www.kwwnet.org) / [www.kwunion.or.kr](http://www.kwunion.or.kr)

**제작**

동방기획

서울시 중구 을지로 3가 343-1 흥원빌딩 504호

전화 (02)2277-0365 팩스 (02)2278-9819

이메일 [d0365@chollian.net](mailto:d0365@chollian.net)

\* 본 책자는 2003 국정홍보처 민주공동체실천사업의 일환으로 제작되었습니다.