

인권정보자료실
Mc1.40

한국여성노동자회협의회와
전국여성노동조합이
여러분과 함께 합니다.

비정규직이라고, 여자라고 차별받고 계십니까?
더 이상 참지 마십시오.
전국의 여성노동자회와 전국여성노동조합이
여러분과 함께 합니다.

비정규직, 근로조건, 해고, 남녀차별,
직장내 성희롱, 모성보호 상담을 해드립니다.
당신의 권리찾기에 든든한 동반자가 되어 드릴 것입니다.

	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

인권정보자료실
Mc1.40



한국여성노동자회협의회 · 전국여성노동조합

인권정보자료실
Mc1.40

왕초보!
내 힘으로
권리찾기

‘왕초보! 내 힘으로 권리찾기’를 펴내며...

학창시절, 우리는 많은 것들을 배웠습니다. 하지만 그 어디에서도 우리가 사회에 나가 일을 하면서 갖는 권리에 대해서는 가르쳐주지 않았습니다. 사회에 나가서 당장 부딪히는 많은 일들에 대처할 수 있는 방법과 특히 여성들이 사회에서 당하는 부당행위와 차별들에 대해서 그 누구도 가르쳐 주지 않았습니다.

그래서 많은 여성들이 임금을 떼이고, 부당해고를 당하고, 관리자에게 성희롱을 당해도 아무 말도 못하고 묵묵히 참기만 하는 경우가 많았습니다. 하지만 일하는 여성들에게는 법이 보호하고 있는 많은 권리들이 있습니다. 부당해고를 당하지 않을 권리, 떼인 임금을 받을 수 있는 권리, 성희롱을 중지하도록 요구할 수 있는 권리, 산전후휴가 90일, 육아휴직 1년 등... 아는 것이 힘이라는 말처럼 권리는 아는 만큼 찾을 수 있습니다.

한국여성노동자회협의회와 전국여성노동조합은 이러한 일하는 여성들의 현실을 조금이나마 개선하고, 스스로 자신의 권리를 알고 찾을 수 있도록 길잡이가 되는 책을 만들고자 뜻을 모았습니다. 항상 옆에 놓고 지침이 될 수 있는 책을 만들어보고자 했습니다.



‘왕초보! 내 힘으로 권리찾기’는 일하는 여성이라면 누구나 알아야할 내용으로 구성하였습니다. 취업부터 실업급여받기까지 알기 쉽고 재미있게 설명하고 있으며 노동조합을 통한 권리확보, 그리고 부록으로 4대보험과 주5일제에 대한 해설, 각종 서식을 담고 있습니다.

이 책을 통해 너무나도 당연한 우리의 권리를 다시 한번 생각해 보고 알아나가는 기회가 되기를 바랍니다. 혼자 하기 어려우시다면 언제든지 가까운 전국여성노동조합이나 한국여성노동자회협의회로 연락주십시오. 내 권리는 아는 만큼 지키고 아는 만큼 찾아나갈 수 있다는 사실을 항상 기억하시기 바랍니다. 모든 일하는 여성들이 당당한 한 사람의 노동자로서 살아나가기를 바래 봅니다.

끝으로 이 책이 나오기까지 수고해 주신 집필진(황현숙, 황영미, 임윤옥, 이해순, 손영주, 박현숙, 이진경)과 감수해 주신 홍수경 노무사님, 그림을 그려주신 정혜용님께 감사드립니다.

한국여성노동자회협의회 대표 이 철 순
전국여성노동조합 위원장 최 상 립

목 차

제 1 부 _ 취업부터 실업급여까지

① 취업(모집·채용·근로계약 체결에 대해)	06
② 임금	17
③ 산업재해	32
④ 비정규직	39
⑤ 모성보호	49
⑥ 성차별	60
⑦ 직장내 성희롱	72
⑧ 직장내 폭언, 폭행	85
⑨ 해고와 실업급여	92

제 2 부 _ 노동조합을 통한 권리찾기

용역	110
특수고용	112
공공부문 비정규직	114
계약직	123
체당금	125
법 알아둬시다	127

부 록

① 문답으로 알아보는 4대 보험	134
② 주5일 근무(주40시간)가 시행되면 무엇이 달라지나?	147
③ 활용할 수 있는 서식	150
④ 도움을 받을 수 있는 곳	155



제 1 부 취업부터 실업급여까지



1 취업

(모집 · 채용 · 근로계약 체결에 대해)



○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	사용자가 단시간근로자를 고용할 시에는 근로계약서를 작성하지 않아도 된다.		
2	근로기준법에 미달하더라도 근로계약으로 체결하였다면 그 근로계약은 유효하다.		
3	상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 하고 사용자는 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야 한다.		
4	사용자는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경할 때, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 하지만 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻지 않아도 되며 근로조건은 사용자가 일방적으로 결정할 수 있다.		
5	사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없다.		

- (×) 단시간근로자도 계약기간, 근로일, 근로시간, 임금 등이 명시된 근로계약서를 반드시 작성하여야 한다.
- (×) 근로기준법에 미달하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효다.
- (○) 상시 10이상 사업장은 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고, 제정 또는 개정된 취업규칙은 늘 사업장에 게시 또는 비치해 근로자들이 쉽게 볼 수 있도록 해야 한다.(근로기준법 제96조)
- (×) 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다. 근로조건은 노동자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정하여야 한다.(근기법 제3조)
- (○) 근로자가 근로계약을 이행하지 않은 경우 사용자가 실제손해액과 관계없이 일정한액으로 손해배상액이나 위약금을 미리 정해둠으로써 자유의사에 반해 강제근로당하는 것을 방지하기 위해 미리 정해두는 것을 금지하고 있다.
예) 1년이상 근무하지 않을 경우 1개월치 월급을 지급하지 않는다.(무효)

Q & A

내정되었던 채용을 거부하는데

종합병원 임상병리과에 근무하던 중 ○○개인병원에서 근무해 줄 것을 요청하였습니다. 그래서 다니던 병원에 사표를 제출한 후, ○○개인병원과 구두로 계약하고 며칠 후 ○○병원에 출근하러 갔더니, 이미 다른 사람 구했다며 채용을 거부합니다.

근로자가 근로를 제공하려 하였으나 사용자가 취업을 거부한 경우 수령지체로 되어(민법400조) 근로자에게 임금을 지급하여야 하며, 손해배상청구도 검토할 수 있습니다. 채용내정의 취소는 근로계약의 해지로서 근로기준법상 해고에 해당합니다. 따라서 정당한 사유가 없는 경우는 부당해고에 해당하며, 내정자는 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

※ 참고 : 이미 채용이 내정되어 있는 경우 이를 사용자가 취소하려면 합리적이고 사회통념상 인정될 수 있는 사유가 있어야 한다. 예를 들어, 건강의 악화, 직무수행의 부적격성, 근로자로서의 불성실성 등의 이유가 아닌 사용자의 자의적인 내정취소라면, 성실의무위반에 의해 근로자는 손해배상청구를 할 수 있다.
(사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 경우에는 근로자의 인격적 법익을 침해한 것이 되므로, 사용자는 그로 인한 근로자의 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다. 대판1996.4.23, 95다6823)

취업시 근로계약과 실제 근로조건이 다른데

지역정보지를 보고 판매사원으로 입사를 했습니다. 구인광고상에는 판매에 대한 인센티브를 준다고 되어 있었으나, 실제로는 인센티브를 지급하지 않고 있습니다. 또 제때 월급을 주지 않고, 월급을 달라고 하면 그만두라는 식으로 말합니다. 이 회사는 지금도 지역정보지에 똑같은 내용으로 채용광고를 내고 있습니다.

단시간근로자, 임시, 일용직으로 취업하는 근로자들은 대부분 취업을 급하게 하기 때문에 보통 '근로조건을 명확하게 하지 않고' 일을 시작하게 됩니다. 특히 생활정보지 등 사설광고를 보고 취업을 한 경우 허위·과장광고 등의 사례가 많습니다. 사용자가 채용 후에 근로조건을 일방적으로 저하시키거나, 정해진 근로계약을 일방적으로 파기한 경우, 임금이나 기타 근로조건 등에서 불이익을 당했을 경우 노동부에 진정할 수 있습니다.



면접에서 여성인 것을 이유로 탈락시킬 수 있는지

그동안 “여성은 채용하지 않는다”면서 원서조차 주지 않던 기업이 올해에는 원서도 주고 표면상으로는 여성을 채용하려는 의사가 있는 것 같았습니다. 하지만 결국 원서를 접수하고 시험을 치른 후 면접에서 여성이라는 이유로 차별당하고 부당하게 탈락되었습니다. 남녀고용평등법이 제정되었음에도 불구하고 이러한 차별이 근절되지 않고 있는데 이는 법 위반이 아닌지요?

남녀고용평등법 제7조 규정에 의하면 “모집과 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다”고 명시하고 있는 바, 해당 사업주는 법을 준수할 의무가 있고 동조 위반에 대하여 벌칙규정을 적용할 수 있어 불이행시는 처벌을 받게 됩니다. (노동부 질의회시 - 부소 01250-20130, '89.11.30)

TIP 1 _ 취업시 이것만은 기억하자!

1. 근로조건을 명시한 근로계약을 반드시 문서로 작성하도록 한다.
2. 월급봉투나 월급명세서를 반드시 보관해 둔다. 월급명세서도 없는 소규모 회사에 근무하는 경우 지불각서를 받아 두는 것이 현명한 판단이며, 이후 증거 자료로 활용할 수 있다.
3. 허위·과장광고를 경계한다.
취업을 알선하는 기관(유무료직업소개사업·고용사업체·근로자공급사업체)이 과장광고·허위광고를 했을 시는 형사처벌을 받을 수 있다.
허위구인광고의 대표적인 예는 구인을 가장한 물품판매, 수강생모집, 직업소개 등을 하는 경우, 구인자가 제시한 직종, 고용형태, 근로조건 등이 응모시의 그것과 현저히 다른 경우 등이다. (직업안정법 시행령 제34조 참조)
4. 취업 소개료 과다징수, 중간착취는 금지되어 있다.

1) 파출부, 간병인 등 일용근로자를 회원제로 소개, 운영하는 경우에는 그 소개요금에 갈음하여 3만원의 범위 내에서 회비를 징수할 수 있다.

TIP 2 _ 근로계약서! 꼭 작성하자!

근로계약서

(이하 “갑”이라 함과 (이하 “을”이라 함은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간: 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근무장소:
3. 업무의 내용:
4. 근로시간: 시 분부터 시 분까지
(휴게시간: 오전 시부터 오후 시)
5. 근무일/휴일: 주 일
6. 임금
- 시간(일, 월)급: 월 원
- 임금지급일: 매월(매주) 일
- 지급방법: 직접 주거나 또는 예금통장^오로 입금 등
7. 기타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

년 월 일

(갑) 사업체명:

주소:

대표자:

(을) 주소:

주민등록번호:

성명:

※ 유사 용역·위탁계약서도 있기 때문에, 작성시 반드시 근로계약서인지 확인을 해야 한다.

TIP 3 _ 모집·채용시의 남녀차별

“모집·채용”이라 함은 신문·방송 등을 통한 광고모집이나 직접모집뿐 아니라, 직업안정기관에의 구인신청·위탁모집·연고 채용 등 명칭이나 방법에 관계없이 사업주가 불특정인에게 임금·근로시간 등 근로조건을 제시하고 근로를 권유한 후(모집), 이들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정하여 근로계약을 체결하는 행위(채용)를 말한다. (남녀고용평등업무처리규정 제4조 - 모집·채용 1항)

□ 『모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회』를 주지 않는 행위

- ① 여성에게는 전적으로 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우
- ② 직종별로 남녀를 분리 모집하거나 성별로 채용예정인원을 배정함으로써 특정직종에 여성의 채용 기회를 제한하는 경우 (예 - 남자는 관리직, 여자는 사무직)
- ③ 배우자나 보호자의 취업동의서 또는 여성에 대하여만 보증 등을 요구하는 경우
- ④ 모집·채용에 있어 남성만을 가리키는 직종의 명칭을 사용하는 경우 (단, 여자를 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외)
- ⑤ 학력·경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우 (예 - 사무직 6급 고졸남자, 사무직 7급 고졸여자)
- ⑥ 남녀가 동일자격임에도 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우 (예 - 남자는 정규직, 여자는 임시직)
- ⑦ 여성의 채용 기회를 제한할 목적으로 직무수행상 반드시 필요하지 아니한 채용조건을 부과하는 경우 (예 - 키 160cm이상, 몸무게 50kg이하)
- ⑧ 면접·구술시험의 경우 객관적인 기준에 의하지 아니하고 여성을 불리하게 대우함으로써 여성의 채용 기회를 제한하는 경우
- ⑨ 기타 근로자의 모집 채용에 있어서 남녀에게 평등한 기회를 주지 아니하는 것으로 인정되는 경우

(남녀고용평등업무처리규정 제4조 - 모집·채용 2항)

TIP 4 _ 고용형태! 알고 취업하자!

고용형태가 정규직이든 임시직이든 혹은 상용직이든 일용직이든 다 근로자다.

■ 정규근로자 (상용근로자)

정규직근로자란 임시직 근로자의 상대개념으로서 기간의 약정이 없는 자를 말한다.

※ 상용근로자는 근로자 개인의 고용형태를 의미하는 것이고, 상시근로자란 일용근로자, 상용근로자 가릴 것 없이 한 사업 혹은 사업장에 상시적으로 고용되어 있는 근로자의 수를 계산할 때 사용되는 개념이다.

■ 비정규근로자 (단기고용자)

근로계약의 기간을 1년 이내의 기간으로 정한 자를 말한다.
(일용직·임시직·촉탁직·계절근로자·아르바이트)

- ① 계약직 : 계약직은 일반적으로 임시직, 일용직 등 기간의 정함이 있는 근로계약에 의하여 근로하고 있는 근로자를 지칭한다.
- ② 임시직 : 일정기간을 정하여 임시로 사용되는 근로자를 지칭한다. 계약직 중 그 기간을 주로 1년 이내의 기간으로 정하지만, 계약기간이 3년, 5년 등 중기로 되어 있는 자도 있다.
- ③ 일용직 : 일용근로자라 함은 고용기간이 1일로서 그날의 근로종료일에 따라 사용종속관계가 일단 종료되고 필요에 따라 하루 하루를 기간으로 하여 사용하는 근로자를 말한다.
- ④ 단시간근로자·시간제근로자(part-timer) : 단시간근로자라 함은 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업자의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정 근로시간에 비해 짧은 자로서 “4주간(4주간미만으로 일하는 경우에는 그 주간)을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간미만인 근로자”를 말한다.
- ⑤ 촉탁직(상근촉탁직) : 촉탁사원으로 신규채용된 정년퇴직자나, 기타 촉탁발령자도 사용종속관계가 인정되는 한 근로자로 보는 것이 원칙이다.

법알아둡시다

허위·과장광고금지

- 직업소개사업·근로자모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 자는 허위의 구인광고를 하거나 허위의 구인조건을 제시하여서는 아니된다. (직업안정법 제34조 - 허위구인광고 등 금지)
- ⦿ 위반시 5년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 (동법 제47조)

취업소개료·중간착취금지

- 근로자를 모집하고자 하는 자와 그 모집에 종사하는 자는 명목의 여하를 불문하고 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취하여서는 아니된다. (직업안정법 제32조 - 금품 등의 수령의 금지)
- ⦿ 위반시 5년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 (동법 제47조)

근로계약체결

- 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계당사자는 이 기준을 이 유로 근로조건을 저하시킬 수 없다. (근로기준법 제2조 - 근로조건외의 기준)
- 근로조건은 노동자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정하여야 한다. (근로기준법 제3조 - 근로조건외의 결정)

- 근로자와 사용자는 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 준수하여야 하며 각자가 성실하게 이행할 의무가 있다. (근로기준법 제4조 - 근로조건외의 준수)

- 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효다. (근로기준법 제22조 1항·2항 - 이 법 위반의 근로계약)

- 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다. (근로기준법 제23조 - 계약기간)

- ⦿ 위반시 500만원이하의 벌금(동법 제115조)

- 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다. (근로기준법 제24조 - 근로조건외의 명시)

- ⦿ 위반시 500만원이하의 벌금(동법 제115조)

- 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 체결하지 못한다. (근로기준법 제27조 - 위약예정외의 금지)

- ⦿ 위반시 500만원이하의 벌금(동법 제115조)

- ※ 근로자가 근로를 제공하려 하였으나 사용자가 취업을 거부한 경우 수령지체로 되어(민법400조) 근로자에게 임금을 지급하여야 한다.

- 사용자는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다. (근로기준법 97조 - 규칙)

작성 및 변경의 절차)

- 위반시 500만원이하의 벌금(동법 제115조)

남녀차별금지

- 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제7조 1항 - 모집과 채용)

- 위반시 500만원이하의 벌금 (동법 제37조3항)

- 사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제7조 2항 - 모집과 채용)

- 위반시 500만원이하의 벌금 (동법 제37조3항)

- 누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 하지 못한다. (직업안정법 제2조 - 균등처우)

2 임금



○ X 퀴즈

번호	문항	○	X
1	임금은 매월 1회 이상 정한 기일에/ 통화로/ 직접/ 노동자에게 지급해야 한다.		
2	사용자의 귀책사유로 인한 휴업의 경우, 평균임금 60%의 휴업수당을 지급해야 한다.		
3	최종 3개월 분의 임금과 최종 3년 분의 퇴직금 등은 다른 채권에 우선하여 변제된다.		
4	임금, 퇴직금, 재해 보상금 등 근로 관계로 인한 채권은 2년 간 유효하다.		
5	노동자의 사망 혹은 퇴직 시, 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급하여야 한다.		

1. (○) 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. (근로기준법 제 42조, 임금 지불)
2. (X) 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 사용자는 휴업기간 중 당해 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. (근로기준법 45조, 휴업 수당)
3. (○) 최종 3월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 재해 보상금에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세, 공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. (근로기준법 제 37조, 임금 채권 우선 변제)
4. (X) 임금 채권은 3년간 행사하지 아니하는 때에는 시효로 인하여 소멸한다. (근로기준법 제 48조, 임금의 시효)
5. (○) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다. (근로기준법 제 36조, 금품 청산)

Q & A

회사에서 각종 수당을 기본급 기준으로 지급하는데

90여 명 규모의 중소기업에서 시간외 근로 (연장, 야간, 휴일 근로 등)에 대한 수당을 기본급 기준으로 지급하고 있습니다. 회사에 확인해 보았지만 '회사 규정이라 어쩔 수 없다'고만 합니다. 시간외 근로나 휴일근로가 많은데, 수당의 계산 방법을 알고 싶습니다. 그리고 지금의 회사가 잘못 지급한 것이라면 차액을 청구할 방법은 없을까요?

연장 근로나 야간 근로, 그리고 휴일 근로 수당에 대해 기본급 즉, 일당을 기준으로 계산, 지급하는 곳이 많습니다. 그러나 이는 명백히 위법입니다. 연장 근로와 야간 근로 또는 휴일 근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다(근로기준법 제 55조).

여기서, 통상 임금이라 함은 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 금액을 말합니다(근로기준법 시행령 제 6조).

예를 들어, 일당 24,000원과 교통 수당 월 3만원, 위험유해 수당 월 78,000원 그리고 중식(현금이 아닌 현물로)을 제공하는 경우, 교통 수당과 위험 유해 수당은 통상임금의 범위에 포함됩니다. 이를 통상임금 계산법에 따라 정리해보면 아래의 계산처럼 3,478원이 됩니다.

- ① 일당 24,000원 ÷ 8 (시간) = 3,000원 (기본 지급)
- ② 고정 수당 (30,000원 + 78,000원) ÷ 225.9 (시간) = 478원
- ③ ① + ② = 3,478원 (통상 지급)

이 통상 지급 3,478원에 50%를 가산(5,217원)하여 지급해야 합니다.

따라서 그 동안 회사가 각종 수당을 기본급 기준으로 지급함으로 해서 발생한 손실 분은 지급받을 수 있습니다. 실제로 전체 사원의 연명을 받아 관할 노동청에 진정하여 지급명령을 받은 예가 있습니다.

그러나 회사를 계속 다닐 계획이고, 또 전체 사원의 의사를 모으는 과정이 쉽지 않음으로 해서 회사를 다니는 동안, 청구하지 못한다면 이는 퇴사 후라도 노동부 진정 등을 통해 청구할 수 있습니다.

상여금 지급 전에 퇴사해야 하는데

500%의 상여금을 연 4회, 각 100%와 설날, 추석에 각 50%씩 지급 받았습니다. 개인 사정으로 8월 말에 퇴사를 하게 되는데 회사는 상여금 지급 일이 아니기 때문에 줄 수 없다고 합니다. 한 달 후면 9월 분과 추석 상여금까지 150%가 나오는데, 그냥 포기해야 할까요?

정기적으로 지급된 상여금은 임금으로 보아야 합니다. 물론 근로기준법에는 상여금에 대한 규정이 나와 있지 않지만 '상여금도 임금이다'라는 대법원의 판례를 근거로 볼 때 이는 명확합니다.

- ① 취업 규칙 등에 위 경우와 같이 연 500% 지급하기로 약정되어 있는 상여금은 당연히 임금에 포함됩니다.
- ② 또한 취업 규칙과 같은 서면 계약이 없었다 하더라도, 정기적으로 상여금을 지급해 왔던 것이라면 이 역시 임금입니다. 단 사용자가 이를 부정할 경우, 입증을 해야 하는 번거로움이 있습니다. 입증을 위한 자료는 정기적으로 지급 받아 왔다는 내용의 직원 서명이나 모아둔 급여 명세서 등이 유효합니다. 또, 사원 모집 공고에 상여금 500%라고 명시된 것이 있다면 이것도 좋은 증거가 될 수 있습니다.
- ③ 따라서 상여금 지급기일 전에 퇴직한 경우라도 일한 날까지의 상여금은 일한 액수만큼 지급 받을 수 있습니다.

다만, 개인적 사유에 의해 상여금 지급일까지 근무하기 어려운 상황임을 감안할 때 전액이 아닌 비율에 의한 계산이어야 하고 이 경우라면 100%가량 될 것으로 보입니다.

이를 근거로 회사에 상여금 지급을 요청하고 회사가 응하지 않았을 때는 일반적인 체불임금의 경우와 같이 노동부 진정 등의 방법을 통해 청구할 수 있습니다.

내 권리가 이렇게 찾아어요

못 준다면 퇴직금과 법정 수당, 전액을 받아내다

○○씨는 10여명 규모의 봉제회사에서 2년 2개월 가량 근무하다 몸이 좋지 않아 그만두었다. 퇴사 후 보름 정도가 지났지만 회사는 퇴직금을 지급하지 않았고 이를 확인하는 ○○씨에게 '일당제라 퇴직금이 없다'는 말만 되풀이하였다.

○ 평등의전화²⁾는 1월 13일, 첫 상담을 통해 회사측에 퇴직금 지급의 의무가 있을 뿐만 아니라(근로기준법 제 34조 1항), 근무 기간에 발생한 연차 휴가수당도 지급(근로기준법 제 59조 1항)하지 않은 사실을 확인하였다.

○ 이러한 근로기준법 위반 사실을 근거로 하여 지방노동사무소에 진정하기로 하고 1월 16일, 자필 경위서를 첨부한 진정서를 관할 지방 노동사무소에 제출하였다.

○ 노동부에 출석하여서도 '일당제다', '법대로 하라'며 큰 소리를 치던 사장은 결국 잘못을 시인하고 퇴직금 전액과 미지급 연차수당 일체를 지급하기에 이르렀다.

2) '평등의전화'는 한국여성노동자협의회에서 운영하는 여성노동전문상담실이다. 1995년 문을 연 이래 2003년 현재 전국 8개 지부(서울, 인천, 부천, 안산, 전북, 광주, 마산창원, 부산)에서 운영하고 있다.

TIP 1 _ 최저임금

■ 최저 임금이란?

- 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제 발전에 이바지한다는 목적(최저임금법 제 1조)에 따라 1988년부터 시행된 제도이다.

- 그러나 아래의 표에서도 알 수 있듯이 현재 우리나라의 최저임금은 매우 낮다. 전체노동자의 정액급여의 35%(임금총액대비 25.4%) 수준에 불과하여 법의 목적에 부합하지 못하는 상태이다. 최근 노동계가 전 산업 노동자 평균임금의 1/2 수준으로의 조정을 요구하는 것도 이러한 현실을 반영한 것이다.(OECD - 풀타임 노동자, 중위임금의 2/3 수준)
또한, 최저임금이 저임금을 유지·온존시키는 수단으로 작용되기도 한다. 실제로 최저임금 가이드라인을 겨우 맞추거나 심지어 이를 근거로 기존 임금을 하락하는 경우까지 있어 왔다. 법의 목적에 맞게 실효성 있는 제도가 되도록 하기 위해서는 해당 저임금 노동자뿐 아니라 사회적 관심이 필요하다.

■ 최근 5년간의 최저임금액 변화 추이

년 도	적용 기간	시간 금	월 환산액
2000	99.9~00.8	1,600원	361,600원
2001	00.9~01.8	1,865원	421,490원
2002	01.9~02.8	2,100원	474,600원
2003	02.9~03.8	2,276원	514,150원
2004	03.9~04.8	2,510원	567,260원

※ 최저임금 심의위원회에서 매년 7월까지 결정, 그 해 9월부터 1년 간 적용

TIP 1 _ 최저임금

■ 최저임금액에 포함되는 임금과 포함되지 않은 임금은?

최저임금 계산 시 포함되지 않은 임금	최저임금에 포함되는 임금
<ul style="list-style-type: none"> • 정기적 일률적으로 지급되지 않는 수당(정근수당, 근속수당, 결혼수당, 김장수당, 농름에 따라 지급하는 생산장려수당·농름 수당, 체력단련비 등) • 만근 하거나 잔업을 해서 받는 수당(연·월차휴가수당, 휴일근로수당, 연장근로 수당, 야근근로수당, 생리휴가수당 등) • 복지적 성격의 수당(가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당, 교육수당 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본급 • 정기적, 일률적으로 임금·주급·월급 등으로 정해서 지급되는 임금(직무수당, 직책수당, 물가수당, 조정 수당, 기술수당, 면허수당, 특수작업 수당, 위험수당, 복지수당, 승무수당과 같이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 등)

■ 최저임금 관련 법 조항

• 최저임금법 제6조 (최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 이 법에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 저하시켜서는 아니된다.
- ③ ... 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.

• **벌칙조항** : 제6조의 ① 또는 ②의 규정에 위반한 자는 3년 이하 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다(최저임금법 제28조).

• **최저임금법 제11조 (주지의무)** : 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 이를 근로자에게 주지시켜야 한다.

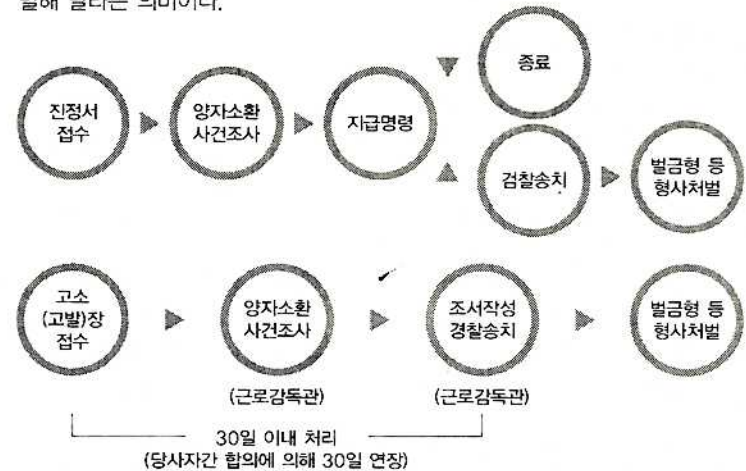
TIP 2 _ 못 받은 임금, 이렇게 받자!

1. 증거서류의 확보

월급봉투, 임금(퇴직금) 지급명세서, 지불각서 등 증거가 될 수 있는 자료는 최대한 서면으로 확보해 둔다.

2. 적극적으로 노동부에 진정 및 고소, 고발을 한다.

관할지방노동사무소에 진정서, 고소(임금체불된 당사자가 할 수 있다)·고발장(당사자가 아닌 제3자도 할 수 있다)을 접수할 수 있다. 진정은 위법한 체불사건을 바로 잡아달라는 것이고, 고소·고발은 위법한 내용에 대해 사용자를 처벌해 달라는 의미이다.



※ 진정, 고소·고발하여 근로감독관이 지급명령을 내렸는데도 사용자가 계속 지급하지 않을 경우 노동부는 사용자를 검찰로 송치한다. 이때 노동자는 민사소송에 필요한 <체불임금 확인서>와 <무공탁가압류 협조요청서>를 발급받아 지방법원에 민사절차를 밟는다.

3. 지급명령신청제도

노동부 진정 등의 방법으로 해결되지 않은 상태에서 <체불임금 확인서>를 발급 받았거나 <사장의 각서> 등 확실한 증거서류가 있는 경우에 가장 보편적인 방법은, 서류재판 형식으로 진행되는 지급명령 신청제도이다.

TIP 2 _ 못 받은 임금, 이렇게 받자

지급명령신청서를 접수하면 별도의 법원 출석 없이 법원의 판단에 의해 지급 명령이 내려진다. 사용자가 14일 이내에 이의 신청을 할 수 있지만 이미 <체불 임금 확인서>나 <각서>를 통해 공식적으로 확인한 금액이기 때문에 이의 신청을 하는 경우는 많지 않다. 지급 명령이 확정되면 법원의 판결문과 동일한 효력을 갖게 된다.

다만, 유의할 것은 사건이 진행되는 과정 등에 회사가 부도 혹은 파산하여 임금 채권 우선 변제 등의 배당 신청을 해야 하는 경우에는 <지급명령 결정서>만으로는 불가능하다.

4. 소액 소송과 민사 소송

• 소액 소송의 경우는

- ㉠ 청구 금액이 소액(총 청구 금액 2천만 원 이하)이어야 하며
- ㉡ 회사측과 임금 지급 내역에 대해 이견이 있어 <지급명령 신청>을 할 수 없는 경우,
- ㉢ 부도나 파산이 예상되어 임금 채권 우선 변제를 위한 <확정 판결문>이 필요한 경우에 많이 사용하는 방법이다.

소액 소송은 소장 접수시점과 동시에 재판일자가 잡히며 1회 심리의 원칙이나 원고와 피고의 주장이 상반될 시 준비서면, 답변서, 증거제출 등을 통해 자신의 주장을 입증해 나가다 보면 재판의 횡수가 증가하게 된다. 이때, 채무자인 피고가 재판 일에 출석하지 않으면 확정 판결을 받을 수 있다.

• 민사 소송의 경우는 청구 금액이 2천만 원을 상회하는 경우에 제기하는데 처리 과정은 소액소송과 동일하다. 다만, 소송비용과 재판 기일이 늘어나는 단점이 있어 집단의 경우 체불임금이 2천만 원이 넘을 때, 나누어서 소액 소송으로 제기하는 경우도 있다.

5. 임금채권 보장기금

다니던 회사가 문을 닫아 임금과 퇴직금 등을 지급 받지 못한 경우, 임금 채권 보장기금을 통해 체불된 임금 등을 받을 수 있는데(임금채권보장법 제6조) 이때 적용을 받는 임금은 최종 3개월 분의 임금 및 휴업수당, 최종 3년 분의 퇴직금이다. 사업주를 대신하여 노동부장관이 지급하는 임금 및 퇴직금을 '체당금'이라 하는데 2003년 하반기부터 체당금 신청 조건이 완화되었다.

TIP 2 _ 못 받은 임금, 이렇게 받자

<체당금 신청 조건>

- 사업장 조건
 - 300인 이하 사업장
 - 회사가 사실상 파산, 도산 상태이거나 1개월 이상 생산 및 영업 활동이 중단되어 폐지 과정에 있고 사업 재개의 가능성이 없는 경우
 - 사업 계속 기간 6개월 이상 등
- 근로자 조건
 - 체불임금 지급사유가 발생한 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 노동자가 지급 대상.
 - 퇴직 후, 1년 이내에 지방노동사무소에 '도산 등의 사실 인정' 신청을 해야 함.

※ 가압류 신청(재산 보전 신청)

지급 명령 신청, 소액 소송 등을 진행하는 과정에서 채무자(회사측)가 소유하고 있는 재산을 처분해 버린다면 소송에서 승소하더라도 강제 집행을 할 수 없게 된다. 가압류 신청이란 이러한 경우를 방지하기 위해, 재산을 처분하지 못하도록 하는 재산보전조치이다.

따라서 소송과 동시에 채무자의 재산 상태를 파악하여 가장 효과적인 가압류 대상을 물색하는 것이 중요하다.

이때 필요한 서류가 바로 <무공탁 가압류 협조 요청서> 이고, 가압류를 할 수 있는 대상은 크게 ① 부동산 (토지, 건물), ② 유체동산 (기계, 부품, 원재료, 완제품 등) ③ 자동차 (승용, 승합, 화물차량, 중기 등) ④ 채권 (납품 대금, 임대보증금 등) 등이 가능하다.

소송과 재산 보전 신청을 통해 확정 판결을 받았다면 확보한 재산에 대한 강제집행을 할 수 있다.

법알아둡시다

임금

사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로, '사용 종속 관계 하에서 근로에 대한 보수로 지급되는 금품'을 말한다. (근로기준법 제18조)

- 임금은 매월 1회 이상 (정한 기일에 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. (근로기준법 제42조)
- 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다. (근로기준법 제36조)
- 임금 채권은 3년 간 행사하지 아니하는 때에는 시효로 인하여 소멸한다. (근로기준법 제48조)

평균임금

'평균임금'이라 함은 산정할 사유가 발생한 날의 이전 3개월 간에 당해 근로자에 대하여 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. (근로기준법 제19조)

- 평균임금을 적용하는 경우 : 업무상 부상 또는 질병 (장해보상 및 유족보상)/ 사업주 귀책 사유로 인한 휴업 기간 (휴업 보상)/ 퇴직 후 근로자의 정상적인 생계보장을 위해 지급되는 임금(퇴직금) 등의 경우, 평균임금을 적용한다.

- 평균임금의 계산에서 제외되는 기간 및 임금(근로기준법 시행령 제 2조)

법 제 19조의 규정에 의한 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 1에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제한다.

1. 법 제 35조 제 5호의 규정에 의한 수습사용중의 기간
2. 법 제 45조의 규정에 의한 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
3. 법 제 72조의 규정에 의한 산전, 후 휴가기간
4. 법 제 81조의 규정에 의한 업무수행으로 인한 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간
5. 남녀고용평등법 제 19조의 규정에 의한 육아휴직기간
6. 노동조합 및 노동관계조정법 제 2조 제 6호의 규정에 의한 쟁의행위 기간 등

통상임금

'통상임금'이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시급, 일급, 주급, 월급 또는 도급금액을 말한다. (근로기준법 시행령 제6조)

- 통상임금에 속하는 수당 : 직무수당 / 직책 수당 / 특수 작업 수당 / 위험 수당 / 면허(기술) 수당 / 정기적 생산 장려 수당 등 (노동부 예규 제327호)
- 통상임금을 적용하는 경우 : 해고 예고 수당/ 연장 및 야간, 휴일근로 수당/ 연차유급휴가 수당(통상임금 또는 평균임금으로 지급)/ 생리휴가 수당/산·전후 휴가 수당 등의 계산 시 통상임금으로 산정한다.

수당

- 주휴일 : 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. (근로기준법 제 54조)
법 제54조의 규정에 의한 유급휴일은 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에게 주어야 한다. (근로기준법 시행령 제25조-주휴일)
이 1일의 통상임금을 받는 것이 주차수당이다.
- 월차유급휴가 : 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다. (근로기준법 제 57조)
법 제 57조의 규정에 의한 유급휴가는 1개월간 소정근로일수를 개근한 자에게 주어야 한다. 이 경우 법제9조의 규정에 의한 공민권 행사를 위한 시간은 이를 근로한 것으로 본다. (근로기준법 시행령 제27조-월차유급휴가)
이 휴가를 사용하지 않을 경우 받는 통상임금이 월차수당이다.
- 연차유급휴가 : 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9월이상 출근한 자에 대하여 8일의 유급휴가를 주어야 한다. (근로기준법 제59조)
이 휴가를 사용하지 않을 경우 받는 통상임금이 연차수당이다.

퇴직금

- 계속근로년수³⁾ 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로, 퇴직 근

3) 계속근로년수란 「1년간 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간」을 말한다. 반복적으로 계약을 체결한 전기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정하므로 예를 들어 방학기간을 제외하고 반복적으로 근로계약을 체결한 경우 실제 근로한 총기간을 합하여 퇴직금 산정기간으로 본다. (노동부 행정해석 근기68207-2124 2000.7.14)

로자에게 지급하여야 한다. (근로기준법 제 34조).

- 퇴직금은 사용자가 일정기간을 계속하여 근로하고 퇴직하는 근로자에게 그 계속 근로에 대한 대가로서 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금품으로서 구체적인 퇴직금 청구권은 계속 근로가 끝나는 '퇴직'이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것인 바, 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금 청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 요구를 하지 않겠다는 특약을 강제하는 것은 근로기준법에 위반되어 무효이다. (대법원 2001다 41568, 2002. 8. 23)

임금채권보장법

- 이 법은 경기의 변동 및 산업구조의 변화 등으로 사업의 계속이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여 임금을 지급 받지 못한 상태로 퇴직한 근로자에게 임금지급을 보장하는 조치를 강구함으로써 근로자의 생활안정에 이바지함을 목적으로 한다. (제1조 - 목적)
- ① 노동부장관은 사업주가 파산 등 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급 받지 못한 임금 및 퇴직금에 대하여 지급을 청구하는 경우에는 민법 제469조의 규정에 불구하고 그 근로자의 미지급 임금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 지급한다. (제6조 - 체불임금의 지급)

3 산업재해



○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	입사한 지 1주일만에 일하다 다쳤더라도 산업재해(이후 산재) 처리를 받을 수 있다.		
2	5인 미만 사업장에 다녔으면 일하다 다쳐도 산재 처리를 받을 수 없다.		
3	출장 중의 재해에 대해서는 어떤 경우에도 산재 처리를 받을 수 없다.		
4	일하다 다쳤으면 내 부주의가 있더라도 산재에 해당한다.		
5	산재로 처리했으면 어떤 경우에도 싸족에 민사소송으로 손해배상청구를 할 수 없다.		

1. (○) 산재는 근무기간과 관계없이 업무상 관련이 있으면 적용된다.
2. (×) 산업재해보상보험법은 1인이상 전사업장에 적용된다.
3. (×) 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 볼 수 있으므로 업무와 무관한 자의적, 사적 행위를 제외하고는 업무수행과 관련이 있다고 보아, 이와 관련된 재해는 산재처리를 받을 수 있다.
4. (○) 산재 적용 자체는 본인 과실 유무를 따지지 않는다. 다만 민사소송으로 손해배상 청구를 할 때는 본인 과실 유무가 영향을 미친다.
5. (×) 그 재해가 사업자의 고의·과실(안전교육 미비 등)이 인정되는 경우에는 민사상 불법행위로 인한 손해배상책임도 청구할 수 있다.

Q & A

산재보험에 가입하지 않은 상태에서 다쳤는데

9명 근무하는 제조업체에서 일하다 작동 미숙으로 오른쪽 손가락 3개가 잘려 병원치료를 받았습니다. 회사에서는 산재에 가입이 안 되어 있는데 산재보험 혜택을 받을 수 없나요?

산재보험은 일반보험처럼 임의로 가입을 결정하는 것이 아니라 법률이 정하는 일정요건에 해당되는 사업장은 그 사업주의 가입(보험성립신고)과 관계없이 그 날로부터 산업재해보상보험법에 의해 보험관계가 자동적으로 성립되는 것입니다.

따라서 상시 고용근로자가 1인 이상이라고 하면 사업주의 가입여부에 관계없이 근로복지공단으로부터 보상금 전액을 받을 수 있습니다. 그리고 사업주는 근로자가 지급받은 보험급여액의 전부 또는 일부를 징수 당하게 됩니다.

점심시간에 회사내에서 산책하다 다쳤는데

직장에서 점심시간에 점심을 먹고 동료들과 산책을 하였습니다. 회사내 계단에 부서진 부분이 있었는데 헛디딤 발목을 다쳐 2주간 치료를 받게 되었는데, 일하다 다친 것이 아니라도 산재보험 혜택을 받을 수 있나요?

점심시간이라도 사업장 내 시설을 이용하다 다쳤으면 산재에 해당됩니다. 하지만 회사내 식당이 있으나 별도의 점심 약속이 있어, 자유로이 회사 밖에서 점심시간을 이용하다 다쳤다면 산재에 해당하지 않습니다.

전에 아팠던 허리를 일하다 다쳤는데

○○전자에서 포장 일을 하다가 허리를 다쳤습니다. 이 회사에 입사하기 전에도 무거운 포장 박스를 들다가 허리가 아파 병원에서 치료받은 적이 있는데, 혹시 전부터 아팠다고 해서 산재를 적용받을 수 없는 것은 아닌지요?

산재 관련하여 업무와 직접적인 관계가 있는 부상, 질병, 사망 등 뿐만 아니라, 업무와 질병 사이에 인과관계가 있다고 볼 수 있는 경우도 해당됩니다. 그 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 그것이 업무와 관련하여 발생한 사고 등으로 말미암아 더욱 악화되거나 그 증상이 생겨난 것이라면 업무와 인과관계가 있다고 보고 있습니다. 따라서 전에 치료받은 적이 있다고 하더라도 산재에 해당됩니다.

TIP 1 _ 산업재해 관련 청구 절차



법알아둡시다

- '업무상의 재해'라 함은 업무상의 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 상해를 말한다. (산업재해보상보험법 제4조 1호)
- 요양급여는 요양비의 전액으로 하되, 공단이 설치한 보험시설 또는 공단이 지정한 의료기관에서 요양을 하게 된다. 다만, 부득이한 경우에는 요양에 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다. (산업재해보상보험법 제40조 1항)
- 휴양급여는 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. (산업재해보상보험법 제41조)
- 장해급여는 장해등급에 따라 별표 1에 의한 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다. (산업재해보상보험법 제42조 1항)
- 유족보상일시금은 평균임금의 1,300일분에 상당하는 금액으로 한다. (산업재해보상보험법 제43조 2항)
- 요양급여를 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과된 날 이후에 다음 각호의 요건에 해당하는 상태가 계속되는 경우에는 요양급여외에 상병보상연금을 수급권자에게 지급한다. (산업재해보상보험법 제44조 1항)
 1. 당해 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태에 있을 것
 2. 그 부상 또는 질병에 의한 폐질의 정도가 대통령령이 정하는 폐질등급기준에 해당할 것

- 장의비는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액으로 한다. (산업재해보상보험법 제45조)
- 보험가입자(사업주)의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 인하여 근로자가 대통령령이 정하는 장애등급에 해당하는 장애를 입은 경우에 수급권자가 민법에 의한 손해배상청구에 갈음하여 장애특별급여를 청구한 때에는 제42조의 장애급여외에 대통령령이 정하는 장애특별급여를 지급할 수 있다. 다만, 근로자와 보험가입자사이에 장애특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에만 한다. (산업재해보상보험법 제46조)
- 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 인하여 근로자가 사망한 경우에 수급권자가 민법에 의한 손해배상청구에 갈음하여 유족특별급여를 청구한 때에는 제43조의 유족급여외에 대통령령이 정하는 유족특별급여를 지급할 수 있다. (산업재해보상보험법 제47조)
- 수급권자(근로자)가 이 법에 의하여 보험급여를 받았거나 받을 수 있는 경우에는 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 의한 재해보상책임이 면제된다. (산업재해보상보험법 제48조)

4 비정규직



○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	비정규직이라도 정당한 이유없이 해고할 수 없다.		
2	계약직이라면 수차례 계약을 반복갱신하였더라도 언제든지 계약해지할 수 있다.		
3	시간제도 만근하였다면 주휴, 월차, 9월이상 근무하였다면 연차휴가를 받을 수 있다.		
4	파견노동자로 2년이상 일한 경우 사용업체는 직접 고용하여야 한다.		
5	비정규직으로 1년이상 근무했을 때 퇴직금을 못받아도 불법은 아니다.		
6	비정규직이라도 결혼, 임신, 출산을 이유로 차별하거나 해고 등 불리한 처우를 할 수 없다.		

- (○) 정규직이든 비정규직이든 해고할 때에는 정당한 사유가 있어야 한다.
- (×) 계약직은 근로기간에 정함이 있는 계약으로 일반적으로는 계약기간이 종료되면 적법한 계약해지로 본다. 그러나 수차례 걸쳐 계약이 반복갱신되어 기간의 정함이 단지 형식에 지나지 않으면, 기간이 없는 근로계약과 마찬가지로 보아 정당한 사유가 있어야만 해고가 가능하다.
- (○) 시간제 등 비정규직도 생리휴가, 주휴, 월차, 연차휴가를 받을 수 있다. 다만 근로시간에 비례하여 휴가를 부여받는데 주휴, 월차는 시간으로 휴일을 계산하기 어려우므로 1일의 휴가로 부여 받는다. 휴가를 쓰지 않은 경우 수당은 근로시간에 비례하여 지급받는다.
- (○) 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 의하여 파견근로자는 1년만 쓰도록 규제하고 있고, 1년에 한하여 연장할 수 있는 것으로 규정하고 있어 최대 2년까지만 사용이 가능하다. 지속 고용이 필요할 때에는 사용사업주가 직접 고용하도록 규정하고 있다.
- (×) 퇴직금은 5인이상 사업장에서 1년이상 근무하면 정규직, 비정규직을 불문하고 지급받을 수 있다.
- (○) 계약직의 경우 계약기간 종료로 인하여 불이익을 받는 경우가 있는 등 불이익 받는 경우가 있으나, 원칙적으로 비정규직이라는 이유로 차별하거나 불리한 처우를 할 수 없다.

Q & A

계약직으로 10년을 일했는데 계약만료라면서 그만두라는데

10년을 계약직으로 일해왔는데 이번에는 계약만료를 이유로 그만두라고 합니다. 아무리 계약직이라고는 하나 10년이나 일을 했으므로 몇 개월이라도 퇴사를 미뤄달라고 했으나 학교에서는 막무가내로 그만두라고 하는데 너무 억울하지 않은가요?

계약기간을 정한 계약직의 경우 기간이 만료되고 재계약을 하지 않으면 근로계약이 자동으로 해지됩니다. 그러나 계약직으로 10년을 일했다면 재계약을 9번에 걸쳐 수차례 반복 갱신하여 계약기간의 정함이 단지 형식에 지나지 않는다고 보아야 하므로 계약기간이 없는 상용근로자에 해당됩니다. 따라서 기간 만료를 이유로 재계약을 거부하는 것은 '해고'에 해당되며 이때에는 정당한 이유가 있어야 해고로 인정됩니다. 따라서 계약기간 만료만을 이유로 한 재계약 거부는 부당해고에 해당하므로 위법입니다.

TIP 1 _ 여성노동자 10명 중 7명이 비정규직!

현재 우리나라 여성노동자 5,600,000명 중 70%인 3,956,000여명이 비정규직(2002. 8. 통계청의 '경제활동인구조사 부가조사' 결과: 김유선, 한국노동사회연구소, 이하 같은 자료)으로 일하고 있다. 하지만 이들 중 대부분은 반복적으로 계약을 갱신하고 있다. 이는 꼭 필요한 일임에도 불구하고 임시, 일용직을 사용하고 있다는 것을 말해주고 있다. 이들이 받는 임금은 정규직 남성노동자 월평균임금인 202만원의 38%이고, 정규직 여성노동자 월평균임금인 1,310,000원의 59%인 770,000원에 불과하다. 4대보험의 혜택에서도 대부분 제외되고 있는 실정이다. 더욱 심각한 것은 언제 해고될지 모르는 고용불안이다. 비정규직 노동자들에게 대한 차별을 없애고,堂堂하게 일하고 정당하게 대우받는 날이 하루빨리 오야 할 것이다.

2년 동안 일했는데 일용직이라고 퇴직금을 줄 수 없다는데

○○목재산업에서 남자들과 똑같이 힘들게 일하고 너무 힘들어 그만두었습니다. 2년 가까이 일했는데 사측에서는 일용직이라고 퇴직금을 줄 수 없다고 합니다. 입사 때 퇴직금은 없다고 했다면서 무슨 소리냐고 하는데 일용직은 퇴직금을 받을 수 없나요?

퇴직금은 5인이상 사업장에서 1년이상 근무했다면, 비정규직도 모두 받을 수 있습니다. 입사 때 퇴직금이 없다는 구두계약을 했다고 하더라도 근로기준법에 위반되는 계약이므로 무효입니다.

계약직 시간제라고 주휴, 월차 등 휴가도 수당도 안주는데

○○혈액원에서 계약직 시간제 현혈권장원으로 5년이상 일해왔습니다. 시간제라지만 1일 8시간 일했고 임금만 시간급×근로시간수로 적용받았습니다. 그동안 비정규직이라고 주휴, 월차, 연차, 생리휴가와 수당을 지급받지 못했습니다. 비정규직은 주휴, 월차 등 휴가나 수당 등을 받을 수 없나요?

계약직이라도 주휴, 월차, 연차, 생리휴가를 받을 수 있습니다. 주휴, 월차, 연차휴가를 사용하지 않으면 수당으로 지급받을 수 있습니다. 생리휴가는 사용하지 않으면 사업주가 수당으로 지급해야 할 의무가 있지만, 생리휴가를 쓰지 못한 책임이 사업주에게 있다면 생리수당도 지급받을 수 있습니다.

내 권리가 이렇게 찾았어요

용역전환을 거부한 여직원의 원직복직 쟁취

2001년 10월에 여직원만 구조조정하겠다는 회사측의 방침이 공고된 후 여직원의 50%를 용역사로 전환한다며 명예퇴직 동의서에 모두 도장을 찍도록 하였다. 대부분 전환되었으나 8~16년을 근무한 9명이 강제전환을 거부하고 끝까지 버티기로 하였다.

- 여성노동자 9명은 지방노동위원회에 부당전직구제신청을 냈다. 평등의전화는 전국여성노동조합과 함께 사측에 시정촉구 공문을 보내는 등의 지원을 하였다. 지방노동위원회에서 원직에 상당하는 업무에 복귀시키라는 명령이 내려졌고 사측에서 중앙노동위원회에 재심신청하였으나 기각, 9명이 원직에 복직되었다.

TIP 2 _ 특수고용 노동자에게도 노동법이 적용되어야 한다

노동자로 인정받지 못하는 특수고용노동자들이 748,000명(2002. 8. 통계청)이나 된다. 골프장 경비보조원, 학습지 교사, 레미콘 운전기사, 보험 모집인, 방송사 구성작가 등이 바로 이들이다. 분명 특정업체에 전속되어 지휘감독을 받으며 해당기업의 핵심 업무를 수행함에도 불구하고 계약형태와 근로형태, 급료지급 등이 전통적인 노동자와 다르다는 이유로 근로기준법 등 노동관련법의 적용을 전혀 받지 못하고 있다. 그래서 사업주가 마음대로 해고하거나 부당한 대우를 해도 제재를 할 수 있는 법 조항이 없다. 산재보험조차 적용이되지 않기 때문에 일하다가 다쳐도 자신의 돈으로 자신의 일당을 까먹어 가면서 치료해야만 한다. 이렇듯 노동자로 인정받지 못하여 근로기준법 등 노동법의 적용에서조차 제외되어 왔던 것이다. 그러나 이제 이들도 노동조합 결성을 통해 자신의 권리찾기를 위해 나서고 있다. 하루빨리 이들에게도 노동법이 적용되는 날이 와야 한다.

파견노동 2년 지난 후 직접 고용 확보

○○중공업 사무직 여직원은 90명 중 75명이 파견직으로 근무하고 있다. 명복만 파견일뿐 7~8년씩 근무하면서 정규직과 같은 일을 해오고 있었고 채용과 해고에 대한 결정권도 ○○중공업이 행사하고 있었다. 그러던 중 2000년 6월 30일자로 파견기간이 2년이 되는 여직원 66명을 대상으로 사측은 '1년 촉탁고용 39명, 해고를 전제로 인수인계기간인 2개월 아르바이트직 27명' 명단을 발표하였다.

○ 2년이상 파견직을 사용하려면 직접고용으로 전환해야 한다는 조항을 피하기 위해 사측은 2000년 7월 1일부터 직접고용으로 전환해야 하는 66명의 여직원들에 대한 부당조치를 취하였다. 이들은 스스로 뭉쳐야 권리를 찾을 수 있다는 생각으로 모두 모여 비상대책위원회를 구성하고 대표를 뽑았다. 그리고 전국여성노조 인천지부에 가입하여 함께 권리를 확보해내기로 하였다.

○ 사측에서는 대상자 명단을 부서장에게 통보하고 개별통지를 시작했다. 여직원들은 점심시간에 모두 모여 중식집회를 시도했으나 관리자들의 저지로 무산되었다. 그래서 모두 한자리에 모여 대책회의를 하고 사장 면담을 요구하였다. 그러자 전무, 인사부 차장 등이 나와 '회사가 어렵다. 파견직은 정규직과 신분이 다르다'는 등의 발언을 하여 분노를 부채질하였다. 여성노조에서는 ○○중공업 노동조합을 방문하여 공동행동을 협의하고, 위원장에게 비정규직 문제해결을 위해 적극 나서줄 것을 촉구하였다. 6월 29일에는 집단월차를 내고 '하루살이 이야기'라는 소식지도 배포하였다. ○○중공업 노조에서 사측에 공식 교섭을 요구하였고, '○○중공업 노동조합, 전국여성노조 인천지부, 여사원 대표 5인'으로 교섭단을 구성하였다. 그리고 '○○중공업 직원으로 재고용, 재고용시 정식직원과 같은 호봉' 등을 요구하였다.

○ 1차 교섭 결렬 후 6월 30일 중식집회를 진행하고 오후에 2차 교섭에 들어갔다. 파견법 시행일로부터 파견기간 2년이 지나는 7월 1일부터 일할 경우, 자동적으로 ○○중공업 소속 직원으로 전환되므로 회사측과 '본인 희망에 의한 퇴직자를 제외한 전원이 1년 계약직으로 근무할 수 있도록 한다. 재계약시 노동조합과 협의한다'는 안에 대해 합의하여 정규직은 아니지만 직접고용을 이루어냈다.

TIP 3 _ 단시간 근로자 표준근로계약서

단시간 근로자 표준근로계약서

(이하 "갑"이라 함과 이하 "을"이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간: 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근무 장소:
3. 업무의 내용(직종):
4. 근로시간: 시 분부터 시 분까지
(휴게시간: 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일: 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
6. 임금
- 시간(일, 월)급: 원 (해당 사항에 ○표)
- 기타급여(제수당등): 없음()
 있음: 원(내역별 기재)
- 가산임금률(연장, 야간, 휴일근로등): %(내역별 기재)
- 임금지급일: 매월(매주) 일(공휴일의 경우는 전일)
- 지급방법: 을에게 직접지급 또는 예금통장에 입금 등
7. 기타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

	년 월 일	
(갑) 사업체명:	주소:	(전화:)
대표자:	(서명)	
(을) 주소:	주민등록번호:	(전화:)
성명:	(서명)	

법알아둡시다⁴⁾

단시간 근로

- 단시간 근로자도 원칙적으로 근로기준법이 적용된다.
- 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다. (근로기준법 제25조 1항)
- 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자[4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자]에 대하여는 일부를 적용하지 않을 수 있다. (근로기준법 제25조3항)
 - 적용 제외 : 퇴직금, 주휴일, 연·월차 휴가에 관한 규정 (근로기준법 제25조제3항, 시행령 제9조 제2항 및 제3항)
- 사용자는 단시간근로자를 고용하고자 할 때에는 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하여 이를 근로자에게 교부하여야 한다. (근로기준법 제24조, 25조 및 시행령 9조)

4) 계약직, 임시직, 일용직, 시간제(파트타임), 그리고 파견직, 용역직 등 비정규직이라는 이름의 고용형태가 늘어나고 있다. 비정규직이라고 관련 법률에서 적용을 제외한다는 규정이 없다. 따라서 근로기준법, 남녀고용평등법 등 법의 보호를 정규직과 마찬가지로 받을 수 있다.

1년 미만 단기 계약⁵⁾

- 사업주는 임금, 근로시간, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하고 노동자에게 교부해야 한다.
- 1년미만 단기계약자라도 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우에는 반드시 노동자의 동의가 필요하다.
- 근로기준법에 따라 임금, 근로시간, 주휴일, 유급생리휴가, 월차유급휴가를 정직과 동일하게 받을 수 있다.
- 계약 기간 중에 일방적인 해고를 할 수 없다.
- 단기계약이라도 월1회의 생리휴가(5인이상 사업장 적용)와 90일의 산전후휴가를 받을 수 있다.

파견 노동자⁶⁾

- 파견법에는 2년 이상 파견노동자를 사용하면, 사용업체에서 그 노동자를 직접 고용하도록 하고 있다. 2년 이상 사용한다면 그 업무는 굳이 파견노동자를 사용할 필요가 없기 때문이다. 그러나 근로자의 명시적인 반대의사 표시가 있는 경우에는 직접 고용은 제외하고 있는데, 그렇다고 해도 같은 노동자를 계속 근무하게 할 때는 파견법 위반으로 사용사업체는 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하게 된다.

5) 1년 미만 단기계약도 근로기준법이 모두 적용된다.

6) 파견노동자보호등에 관한 법률

• 근로자파견 대상업무와 파견기간에 대하여

- 전문지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무일 경우 파견기간은 최장 1년이다. 그러나 파견사업주·사용사업주·파견근로자 사이의 합의가 있을 경우 1회에 한해 연장이 가능하므로 최장 2년에 한해 파견이 가능하다.
- 일시·간헐적 사유에 의해 파견사업이 가능한 경우 3개월이내 기간이다. 단, 그 사유가 해소되지 않고 파견 사업주·사용사업주·파견근로자 사이의 합의가 있을 경우 1회에 한해 3개월 범위내 연장이 가능하여 최장 6개월이 가능하다.
- 절대금지 대상업무는
유해하거나 위험한 업무 / 분진작업을 하는 업무 / 의료인 및 간호조무사의 업무 / 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무 등 11개 업무
- 파견이 허용되는 업무는 26개로 제한하고 있으며 제조업의 직접 생산공정 업무도 제외된다.

• 휴일, 휴가 등은 누구 책임일까?

파견업체 사업주 책임	사용업체 사업주 책임
<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약(계약기간, 근로조건 등) • 휴일근로수당 지급 • 월차수당, 연차휴가 및 수당 지급 • 산전후휴가기간 중의 임금 지급 • 채용시 건강진단과 일반 건강진단 • 해고 등의 제한, 해고의 예고 • 퇴직금과 임금, 휴업수당 지급 • 연장근로수당, 야간근로수당 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간, 휴게시간 • 주휴일, 월차휴가 부여 • 생리휴가, 산전후휴가 부여 • 특수건강진단 및 임신건강진단 • 재해보상

5 모성보호



○ X 퀴즈

번호	문항	○	X
1	산전후휴가 기간은 90일이며, 이중 산후 45일 이상이 보장되도록 해야 한다.		
2	산전후휴가 시 임금은 평균임금 기준으로, 60일은 사업주가 부담하고 30일은 고용보험에서 지급된다.		
3	산전후휴가 직전까지 고용보험 피보험 기간이 180일 이상이면 30일간의 산전후휴가 급여를 지급 받을 수 있다.		
4	산전후휴가 종료 후 한 달 이내에는 해고할 수 없다.		
5	육아휴직 기간 자체는 근속기간에서 제외된다.		
6	산전후휴가와 육아휴직은 고용형태를 불문하고 1인 이상 사업장 노동자에게 모두 적용된다.		

1. (○) 근로기준법 제72조에 의거 90일의 산전후휴가 중 산후 45일 이상이 보장되어야 한다.
2. (X) 고용보험법 시행령 68조의 8에 의거 산전후휴가 시 임금은 평균임금이 아닌 통상임금으로 지급된다.
3. (X) 마지막 30일간의 산전후휴가 급여는 산전후휴가 종료일 이전까지 고용보험에 180일 이상 가입 하면 된다.
4. (○) 근로기준법 제 3조에 의거 사용자는 산전후휴가기간 및 그 후 30일간은 해고하지 못한다.
5. (X) 남녀고용평등법 제19조에 의거 원직복직 뿐 아니라 승진 승급 및 퇴직금계산 등에서 육아휴직 기간을 근속기간에 포함해야 한다.
6. (○) 정규직 뿐 아니라 비정규직이라 하더라도 계약기간 중에는 산전후휴가를 사용할 수 있고, 사업장에서 1년 이상 근무를 했다면 비정규직 노동자라도 육아휴직을 사용할 수 있다.

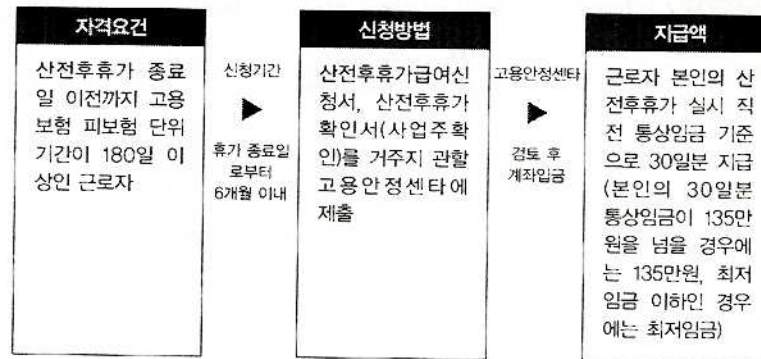
Q & A

산전후휴가 중의 근속기간과 생리휴가, 월차휴가가 궁금한데

의료기기업체에서 전산직으로 1년 6개월 근무하고 있습니다. 현재 임신 3개월째 인데 회사에서 임신 사실을 알고부터 생리휴가를 주지 않고 있는데, 위법한 거 아닌가요? 그리고 산전후휴가 기간 중의 월차휴가와 이 기간의 근속 여부가 어떻게 되는지 궁금합니다. 사규에는 이와 관련한 아무런 규정이 없는데...

생리휴가는 생리시의 육체적, 정신적 영향을 고려하여 생리현상이 있는 여성 노동자들을 보호하는 것이기 때문에 생리현상이 없는 임신 중에는 생리휴가를 사용하기 어렵습니다. 산전후휴가 기간은 실제 근무와 무관하게 출근한 것으로 간주하기 때문에 당연히 근속에 포함됩니다. 그리고 월의 전부가 산전후휴가 기간에 포함된다면 월차휴가는 발생하지 않지만 근무일수가 일부 포함된 달이라면 근무 일수의 만근여부로 월차휴가가 부여됩니다.

TIP 1 _ 산전후휴가급여, 이렇게 받을 수 있습니다



육아휴직 사용요건이 어떻게 되는지

의류업체 디자이너로 1년 근무하였습니다. 1월말이 출산 예정일이라 1월 중순경 휴가에 들어갈 예정입니다. 아이를 돌봐줄 사람이나 해결방안이 현재로서는 분명하지 않아 출산휴가 후 곧바로 육아휴직을 사용할 수도 있을 것 같은데, 육아휴직 사용요건이 어떻게 되나요?

남녀고용평등법 제19조에 의거 육아휴직은 1세 미만의 영아를 둔 남·녀 노동자 둘 다 사용가능한 휴직제도로써 고용보험 가입기간이 6개월 이상 되어야 하고 사내 근속도 1년 이상이 되어야 합니다. 육아휴직의 기간은 아이가 태어난 시점부터 1세 미만까지이며 한 아이에 대해 남·녀 두사람이 동시에 사용할 수 없으며 기간이 얼마큼이 되었든 한번만 사용할 수 있는데 남성의 경우 육아휴직 사용 최대기간이 1년이지만 여성의 경우 출산휴가와 바로 연이어 사용할 경우 산후휴가 45일이 중복되므로 최대 10.5개월을 사용할 수 있습니다. 그 기간의 임금은 고용보험에서 매월 30만원(2003년 현재)씩 지급하는데 이것은 육아휴직 사용확인서와 급여신청서를 작성하여 관할 고용안정센터에 제출하시면 본인 계좌로 입금됩니다.

TIP 2 _ 육아휴직급여, 이렇게 받을 수 있습니다

자격요건	신청방법	지급액
<ul style="list-style-type: none"> 당해 사업장에서 1년 이상 재직한 근로자 육아휴직 개시일 이전까지 고용보험 피보험 단위 기간이 180일 이상인 근로자 	<p>신청기간</p> <p>육아휴직 1개월 경과 한 날 이후</p> <p>육아휴직급여신청서, 육아휴직확인서(사업주확인)를 거주지 관할 고용안정센터에 제출</p>	<p>고용안정센터</p> <p>검토 후 계좌입금</p> <p>월 30만원 지급 (사업주에게는 별도 육아휴직장려금 지급)</p>

내 권리가 이렇게 찾아왔어요

강압적 사직, 철회하고 산전후휴가와 육아휴직을 받아내다

강○○씨는 자동차부품 제조회사에서 1년 3개월 동안 설계일을 하였다. 6월초 출산예정인데 갑자기 조산기가 있어 4월 1일 일반휴직계를 내고 휴직에 들어갔다. 5월 11일 출산을 하고 회사에 알렸더니 사장이 '산전후휴가를 줄 수 없다. 일도 안 하는데 어떻게 돈을 주느냐, 그렇게 못하겠다. 일반 휴직으로 하고 출산 후 사장이 좋으면 복직시켜주겠다'고 하였다. 7월까지 몇 차례 회사에 연락을 했는데 회사 사정이 좋지 않다며 복직시켜 줄 수 없다고 하자, 강○○씨는 차라리 사직처리하고 실업급여를 받을 수 있도록 해달라고 했다. 실업급여 신청을 위해 고용안정센터에 찾아가는데, '회사에서 개인사유로 퇴직한 것으로 처리했기 때문에 실업급여 조차 받을 수 없다'는 답변에 평등의전화에 상담을 하였다.

- 7월 24일 강○○씨는 평등의전화와의 상담을 통해 ①회사가 산전후휴가와 복직을 해주지 않아 어쩔 수 없이 사직처리를 하라고 했으나 진의가 아니었음(사직의사 철회) ②산전후휴가 기간 동안의 급여와 육아휴직을 신청 ③고용안정센터에 산전후휴가비용 신청을 위한 회사 확인서 작성 협조 요청을 내용으로 회사에 내용증명을 발송하였다. 다음날 회사에서는 내용증명을 받고 바로 강○○씨에게 연락을 하여 '전화로 미리 얘기하지 않고 문서를 보냈다'며 화를 냈다.
- 7월 26일 평등의전화에서는 회사에 강○○씨 건과 관련한 의견서를 작성하고 사장과 면담을 진행하였다. 사장은 '말로 해도 될 문제를 내용증명까지 보내다니 너무 황당하다'고 하였다. 평등의전화는 면담을 통해 산전후휴가기간이 4월 - 6월임을 재차 확인하였고, 이에 사장이 산전후휴가를 보장하겠다는 답변을 하였다. 회사는 결국 줄 수 없다고 버티던 3개

월의 산전후휴가를 인정하였고, 육아휴직까지 받아들여 강○○씨는 내년 5월까지 육아휴직을 하고 복직할 예정이다.

계약직 과학실험보조원 산전후휴가와 재계약을 받아내다

이○○(35세)씨는 ○○초등학교 과학실험보조원으로 8년 동안 근무하였다. 이○○씨는 교육청 소속 계약직이었으나 지난해부터 소속이 학교로 바뀌었다. 2002년 2월 28일이 재계약 시기인데, 3월초 출산예정이라 2월초부터 산전후휴가에 들어간 상태였다. 그러나 학교는 '계약기간동안은 산전후휴가를 주겠지만 재계약 후 2개월간 일할 수 없는 사람과 재계약 하는 것은 교육인적자원부 지침에 어긋난다'고 하면서 '재계약 할 수 없다'고 하였다. 이○○씨의 경우 첫 아이 때도 자신이 대체인력을 쓰고 출산휴가를 하였으며, 학기초에 휴가를 사용한

TIP 3 _ 일용직 근로자에 대한 산전후휴가수당 지급

- 근로기준법 제72조에 따라 사용자는 임신 중인 여성근로자에 대하여 90일간의 보호휴가를 반드시 부여하여야 하고, 동 휴가 중 최초 60일간은 통상임금에 해당하는 임금을 지급하여야 한다. 일례로 1년간 근로계약을 체결하고 근로 중인 여성이 임신 및 출산을 하게 된 경우에도 월간 근로일수와 관계없이 산전후휴가를 부여하여야 함
- 또 월간 또는 주간(소정)근로일수가 불규칙하게 이루어지는 근로자에 대한 산전후휴가 중의 임금은 일급통상임금을 기준으로 60일간 지급하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
 - 이때 일급통상임금은 시간급임금에 1일 소정근로시간수(산전후휴가 직전 4주간의 (소정)근로시간수를 그 기간의 총일수로 나눈 시간수)를 곱하여 산정하여야 하고
 - 만약 시간급임금을 정하지 아니하고 일급으로만 정해진 경우에는 일급액(소정근로외에 유급처리되는 임금은 제외)을 1일의 소정근로시간수로 나눈 금액이 시간급임금에 해당함 (노동부 행정해석, 여원 68240-565, 2001.12.15)

다는 게 마음이 쓰였으므로 2개월만 휴가를 하겠다고 제안하기도 하였다. 그러나 학교는 지난 9월 임신을 알린 이후 계속 그만둘 것을 종용하였고 2월 산전후휴가 중에 재계약 하지 않을 것을 알려왔다.

○ 평등의전화는 이○○씨의 경우 계약직이긴 하지만 장기근속으로 사실상 상용직이므로 재계약 갱신거부는 해고에 해당하며, 해고에는 정당한 사유가 있어야 한다고 판단하고 2월 8일 노동부에 구두 질의를 한 결과 '계약기간이 끝난 후 산전후휴가를 줘야 할 의무는 없다. 그러나 이로 인해 재계약이 되지 않는다면 부당해고구제신청을 통해 정당한 해고인지 여부를 따져볼 수 있겠다'는 답변을 받고 산전후휴가 부여와 재계약 갱신거부를 별개의 사안으로 대응하기로 하였다.

○ 평등의전화는 2월 14일 ○○초등학교장에게 의견서를 제출하고 15일, 19일 학교장과 직접 통화를 하였다. 그러나 학교장은 '해고에 정당한 사유가 있어야 한다면 인사위원회를 열겠다. 장기근속자라고 계약직을 그만두지 못하게 한다면 다른 계약직들도 그만두게 하겠다. 재계약 후 근무하지 못할 사람은 결격사유에 속하므로 재임용할 수 없다'는 태도로 일관하였다. 평등의전화는 20일 이○○씨와 상담을 통해 여성부 시정신청서를 제출기로 하고, 21일 교육인적자원부에 ○○초등학교 과학조교 산전후휴가 사용에 대한 건의서를 제출하고, 지방노동사무소에도 질의를 하였다.

○ 2월 22일 해당교육청에서는 ○○초등학교에 이○○씨와 재계약을 하라는 통보를 하였고, 25일 이○○씨 8년간을 근무하면서 처음으로 학교와 '과학실험보조원 임용 근로계약서'(근로제공, 근로조건, 임금지급, 퇴직금, 해고와 사직, 책임의 한계 등 내용이 포함됨)를 작성하였다. 2월 28일 평등의전화는 여성부, 교육인적자원부, 행정자치부, 노동부에 「공공기관 비정규직 모성보호 관련」의견서를 발송하여 비정규직 모성보호 방안 마련을 촉구하였다. 이○○씨는 3월 초 출산을 했고, 산전후휴가를 끝내고 학교에 복귀하였다.

법알아둡시다

산전후휴가

• 사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후 45일 이상이 되어야 한다. (근로기준법 제72조 1항)

● 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

• 산전후휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. (근로기준법 제72조 2항)

● 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

• 국가는 산전후휴가를 사용한 근로자중 일정한 요건에 해당하는 자에 대하여 당해 휴가기간 중 무급휴가에 해당하는 기간(30일분)의 통상임금에 상당하는 금액을 지급하여야 한다. (남녀고용평등법 제18조 1항)

• 사업주는 여성근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우 관계서류의 작성·확인 등 제반 절차에 적극 협력하여야 한다. (남녀고용평등법 제18조 3항)

● 위반시과태료 300만원

• 사용자는 산전·산후의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. (근로기준법 제30조 2항)

● 위반시 5년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

육아휴직

• 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (남녀고용평등법 제19조 1항)

● 위반시 500만원 이하 벌금

• 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다. (남녀고용평등법 제19조 2항)

• 사업주는 육아휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다. (남녀고용평등법 제19조 3항)

● 위반시 3년 이하 징역 또는 2,000만원 이하 벌금

• 사업주는 육아휴직 종료후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다. (남녀고용평등법 제19조 4항)

● 위반시 500만원 이하 벌금

• 노동부장관은 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 요건을 갖춘 경우에는 육아휴직급여를 지급한다. (고용보험법 제55조의 2)

그 외 모성보호

• 임신 중의 여성은 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다. (근로기준법 제50조 3항)

• 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. (근로기준법 제63조 1항)

❶ 위반시 3년 이하 징역 또는 2,000만원 이하 벌금

• 사용자는 임신부를 오후 10부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우와 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니한다. (근로기준법 제68조 2항)

❶ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

• 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대해서는 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다. (근로기준법 제69조)

❶ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

• 사용자는 여성근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다. (근로기준법 제71조)

❶ 위반시 500만원 이하 벌금

• 사용자는 임신 중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다. (근로기준법 제72조 3항)

❶ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

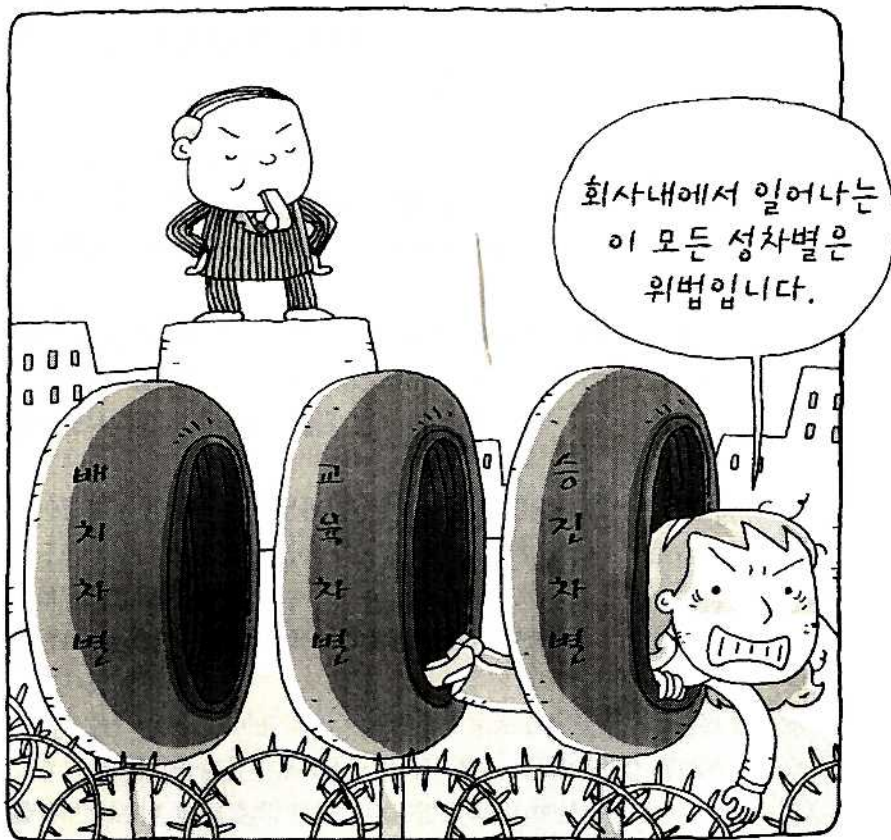
• 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다. (근로기준법 제73조)

❶ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

TIP 4 _ 유산산 휴가 관련 행정지침

근로기준법에서 규정하고 있는 산전후휴가에 대한 내용 중 「산(産)」의 개념은 정상적인 만기출산 뿐만 아니라 임신 4개월 이후(1개월을 28일로 계산한 85일 이상을 의미)에 발생하는 유산, 사산의 경우까지 포함되는 것이다. 따라서 임신 4개월(85일) 이후부터 임신 7개월(196일)까지 사이에 발생한 유산, 사산의 경우에는 산후 45일의 휴가가 확보되도록 하고, 임신 8개월 이후에 발생하는 조산, 사산의 경우에는 정상출산과 동일하게 90일의 휴가를 부여하도록 하고 있다. 임신 4개월 - 7개월(196일) 사이 유산, 사산의 45일간의 산전후휴가 급여는 사업주가 전액 부담하여야 하며, 임신 8개월 이후에 조산, 사산의 90일의 산전후휴가 급여는 최초 60일은 사용자가 지급하고, 최종 30일분은 고용보험에서 지급한다.

6 성차별



○ × 퀴즈

번호	문항	○	×
1	군복무자에 대해 호봉을 가산하면서 병역면제자나 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용한다면 이는 차별이다.		
2	동일가치노동 동일임금에서 동일가치 노동이라 함은 동일 노동과 같은 의미이다.		
3	승진시 특정 성에 비해 장기간 근속 요건을 요구하거나 승진시험 통과를 요건으로 하는 승진의 조건과 절차를 요구한다면 이는 차별이다.		
4	일정한 직무의 배치 대상에서 여성노동자를 전적으로 배제하는 것은 차별이다. ✓		
5	성별로 교육과정을 달리 편성·운영하는 등 교육 내용을 달리하는 것은 성차별이라 볼 수 없다.		

1. (○) 군복무자에 대한 호봉 가산 시 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 것은 차별이다.
2. (×) 동일가치노동이란 동일한 사업장내에서 직무수행에서 요구되는 기술·노력·책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 노동을 말한다.
3. (○) 특정성에게만 승진의 조건과 절차를 달리하여 결과적으로 불리한 결과를 초래하는 것은 차별이다.
4. (○) 성을 이유로 특정업무를 강제하거나 배치를 거부하는 것은 차별이다.
5. (×) 성별을 분리하여 한 성에게는 직무능력개발, 승진에 필요한 내용을 교육시키고, 다른 성에게는 예절, 교양교육을 시키는 것은 차별이다.

Q & A

사내결혼이라는 이유로 그만 두라는데

○○협회 경리로 10년을 근무하던 중, 결혼을 앞두고 회장에게 결혼 사실을 알렸더니, 사내 결혼이라서 안된다며 그만 다니라고 합니다. 한 직장에서 10년을 한결같이 일해왔는데, 결혼을 이유로 그만두라고 하나, 난 그만 두고 싶지 않습니다. 그래서 회장한테 결혼을 연기하겠다고까지 했는데, 그래도 막무가내로 안된다며 나가라고만 합니다. 회장 비서도 기혼자인데, 왜 나에게만 이러는지 이해가 안 갑니다. 사내결혼을 이유로 그만두라고 하는 것이 말이 됩니까?

결혼을 이유로 해고를 시키는 것은 남녀고용평등법 제 11조 (정년, 퇴직, 해고) 위반이며, 이 법을 위반했을 시 사업주는 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다. 만약 사측이 결혼을 이유로 한 해고가 아님을 주장한다 하더라도 근로기준법 제30조에 의거 사업주는 정당한 이유없이 노동자를 해고할 수 없음 조항을 위반한 것이기 때문에 사업주는 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다. 남편될 분이 같이 해고된다면 각각 사업주를 근로기준법 위반으로 노동부에 진정할 수 있습니다. 따라서 사내결혼을 이유로 그만두길 증용하는 사측의 처사는 근로기준법, 남녀고용평등법 위반입니다.

TIP 1 _ 유형별 성차별

임금	<ul style="list-style-type: none"> • 기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우 • 노동의 질, 양 등에 관계없이 노동자에게 생활보조적, 후생적 금품 중 임금의 범주에 포함되는 것을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우 • 모성보호 등을 위하여 여성노동자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우 • 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
임금 외 금품	<ul style="list-style-type: none"> • 여성노동자를 지급대상에서 배제하는 경우 - 가족수당 등을 지급함에 있어 '배우자가 있는 남성노동자', '배우자가 있는 자, 다만 여성노동자는 제외' 등 • 어떠한 형식으로도 성별을 지칭하는 용어를 사용하여 지급조건, 지급기준 등을 달리하는 경우 - 가족수당 등을 지급함에 있어 '배우자가 없는 여성노동자', '배우자가 있는 자, 다만 여성노동자는 배우자가 불구, 폐질(고칠 수 없는 병)인 경우', '배우자가 있는 자, 다만 여성노동자는 배우자의 생활능력 또는 부양능력이 없는 경우' 등
교육	<ul style="list-style-type: none"> • 특정성을 대상에서 제외 또는 불리한 조건을 부과하는 경우 - 대상자 선정에 있어 여성을 제외하거나 남성보다 장기간의 근속기간을 요구하는 경우 • 합리적 이유없이 성별로 교과과정을 구분, 편성하는 경우 - 남성에게 직무능력개발, 승진에 필요한 교육시키고, 여성에게는 예절, 교양교육만 시키는 경우 등
배치	<ul style="list-style-type: none"> • 일정한 직무의 배치 대상에서 여성노동자를 전적으로 배제하는 경우 - 영업직에 남성만을 배치하거나 여성임을 이유로 해외근무 대상에서 제외시키는 경우 • 남성노동자는 정기적으로 순환근무 시키면서 여성노동자는 본인의 의사에 반하여 특정업무에만 계속 근무시키는 경우
승진	<ul style="list-style-type: none"> • 승진기회 박탈 - 일정한 시험의 합격이 승진의 요건으로 되어 있는 경우에 여성노동자에게는 시험의 응시기회를 주지 않는 경우 • 여성의 직급(위)을 남성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진시 까지 남성보다 장기간 소요되게 하는 제도를 둬서 결과적으로 여성노동자를 불리하게 대우하는 경우
정년, 해고	<ul style="list-style-type: none"> • 동일직종에서 남녀간 정년을 달리하는 경우 - 생산직에 있어 남성은 55세, 여성은 40세 등 • 대다수가 여성인 직종의 정년을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하는 경우 - 병원에서 의사는 60세, 간호사는 40세로 정년을 정하는 경우 • 결혼, 임신, 출산을 이유로 여성을 해고하는 경우 • 정리해고에 있어 합리적인 이유없이 여성을 우선적으로 해고하는 경우

(출처 : 노동부)

전직의 조건을 남녀 달리 두는데

제조업 사무직으로 8년을 근무하고 있는 기혼여성노동자입니다. A사에서 근무를 하다가 2년 6개월 전에 위탁경영을 목적으로 B사로 파견되어 근무를 해왔습니다. 최근 B사의 업무 정상화로 다시 A사로 복귀했는데, 파견 초기에는 당사자가 원하면 A사로 복귀시키거나 B사로 배치전환을 해주겠다고 하더니, 지금 와서는 A사의 근무를 원할 경우, 지방 발령을 내겠다고 합니다. 그래서 파견되었던 직원들 대부분이 B사로 배치전환 되길 원했는데, 사측에서 5-6명의 남자 직원(과장, 대리, 사원)들은 정규직 보장 및 위로금으로 9개월치 임금 지급을 전제로 B사로 배치전환 해주겠다고 한 반면 여직원들(7명)은 아무런 보상금도 없이 계약직으로 전환을 제시하면서 사직서를 쓰라고 합니다.

사직서를 쓰라고 강요하는 것은 근로기준법 제30조 (해고의 제한) '사용자는 근로자에 대해서 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다' 위반입니다. 또한 사측이 경영상의 어려움을 근거로 들어 정리해고 형태를 취한다 하더라도 제31조 (경영상의 정리해고)에 의거 사측은 해고를 회피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정해야 하고, 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하며, 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니됩니다. 또한 해고를 하고자 하는 날의 60일 전까지 통보하고 위로금과 관련한 성실한 협의를 해야 합니다. 현재 사측이 남녀를 구분하여 위로금이나 재계약의 기준을 달리 적용한다면 이는 근로기준법 제5조 (균등처우) '사용자는 근로자에 대해서 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대해 차별적 대우를 하지 못한다' 라는 조항 위반이 됩니다. 또한 남녀고용평등법 제11조 (정년, 퇴직, 해고) '사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다' 조항 위반이기도 합니다.

내 권리가 이렇게 찾았어요

기혼이라고 입사 일주일만에 해고한 회사에 맞서 싸우다

24세 기혼인 ○○씨는 ○○그룹의 이동통신 영등포지점에서 고객상담업무로 근무한지 1주일만에 해고당하였다. 처음 입사때 구인광고를 보고 이력서 및 자기소개서를 제출하였고 면접시험을 보았다. 이후 채용이 되어 3월 2일부터 출근하게 되었다. 입사 후 필요한 서류를 요구하여, 회사에 주민등록등본, 성적증명서를 3월 5일 제출하였다. 그러자 3월 8일 상사가 부르더니 '기혼인줄 알았으면 채용을 하지 않았을 것이다. 근무기간도 얼마 안되고 했으니, 그만두었으면 좋겠다' 며 해고를 시켰다.

- 3월 9일 평등의전화 상담을 통해 기혼이라는 이유로 채용을 제한하고, 해고하는 것은 '남녀고용평등법 제7조와 11조 위반'으로 성차별적 해고이므로 위법임을 확인하였다. 그러나 ○○씨가 근속기간이 짧아 복직해서 일하기는 어려우므로 '성차별적인 해고를 한 것을 회사가 인정하고 공식적으로 사과를 할 것과 갑작스런 실직에 따른 보상'을 요구하기로 하였다.
- 3월 13일 ○○씨가 요구사항을 내용증명으로 발송하고, 14일 평등의전화에서는 회사에 '이 사례가 기혼을 이유로 한 성차별적 해고이므로, 올바른 시정을 통해 성차별 피해자에 대한 피해가 최소화되도록 적극 노력하길 촉구' 하는 항의 공문을 보냈다.
- 3월 18일 상담실 항의공문을 접수한 지점장이 평등의전화에 '결과적으로는 기혼이라는 이유로 해고한 것 같지만, 내담자가 입사시 개인신상과 관련한 사항을 제대로 알리지 않은 신의성실 위반으로 그만두게 한 것이

다'라고 주장하였다. 이에 평등의전화에서는 기혼을 이유로 한 해고가 명백한 부당해고임을 지점장에게 주지시켰고, 지점장은 '내담자의 요구안에는 응하겠다.'는 의사를 밝혔다.

- 3월 21일 회사가 ○○씨에게 '해고한 것에 대해 사과하고 구직활동을 위해 1달치 임금 지급'하기로 합의하였다.

결혼퇴직 관행에 맞서 고용안정을 확보하다

양○○씨는 28세로 △△원예농협 총무과에 다닌지 8년이 되었다. 4월 14일 사내결혼을 앞두고 있는데 농협은 결혼을 하면 그만두는게 관례로 되어 있다. 아직 해고 통지서는 받지 않았지만 과장은 '여자는 사무실의 꽃이다. 결혼하면 그만두어야 한다'며 은근히 퇴직압력을 넣고 있었다. 괴로워하는 여자친구를 보다 못한 남자친구가 평등의전화에 전화를 하여 '여자친구가 너무 힘들어한다. 소송이나 고발을 하기 전에 회사의 불법행위를 인지하도록' 평등의전화에 협조를 요청해왔다.

- 평등의전화는 양○○씨와의 면접 상담을 통해 사직서를 절대 내지 말 것과 사업주와의 면담을 통해 결혼을 이유로 해고는 성차별적 해고이며, 위법임을 알리기로 하였다. 그럼에도 불구하고 해고 종용이 계속되면 부당해고 구제신청을 하기로 하였다.
- 면담 이후에도 전무로부터 3차례의 사직권고가 있었고, 급기야 4월 8일 아침조회 때 전무가 '무조건 사직해라. 아니면 대기발령을 내리겠다'고 하면서 '결혼휴가도 남자친구에게는 줄 수 있지만 양○○씨에게는 줄 수 없다'고 하였다.

- 이에 평등의전화에서는 조합장과의 직접 통화를 통해 부당해고 철회와 결혼퇴직이라는 잘못된 관행을 시정할 것을 요청하였고, 다음날 회사에서는 해고 안시키는 대신 계약직으로 하던지, 임신할 때까지 해고를 보류하겠다는 절충안을 냈다. 양○○씨는 회사에 두 가지 조건 모두 수용할 수 없다는 것을 내용증명을 보냈고, 평등의전화에서는 회사에 의견서를 보냈다.

- 4월 12일 내용증명과 의견서를 접수한 회사에서는 결혼을 이유로 한 해고 압력을 철회하고 양○○씨의 결혼휴가를 인정하였다. 양○○씨는 4월 14일 결혼식을 치른 후 결혼휴가를 마치고 다시 업무에 복귀하였다. 이에 양○○씨가 △△원예농협에서 결혼을 하고 다니는 첫 여직원이 되었다.

TIP 2 _ 직접차별과 간접차별

■ 직접차별

근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 경우

■ 간접차별

사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도

- ① 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고
 - ② 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며
 - ③ 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우
- ※ 합리적 이유의 입증책임은 사업주가 부담한다.

■ 차별로 보지 아니하는 경우

- ① 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구하는 경우
- ② 근로여성의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위해 조치를 취하는 경우
- ③ 현존하는 차별을 해소하기 위해 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정성을 우대 하는 조치를 취하는 경우

TIP 3 _ 동일가치노동 동일임금

■ 동일가치노동의 의미

직무수행에서 요구되는 기술·노력·책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 노동

■ 동일가치노동의 징표

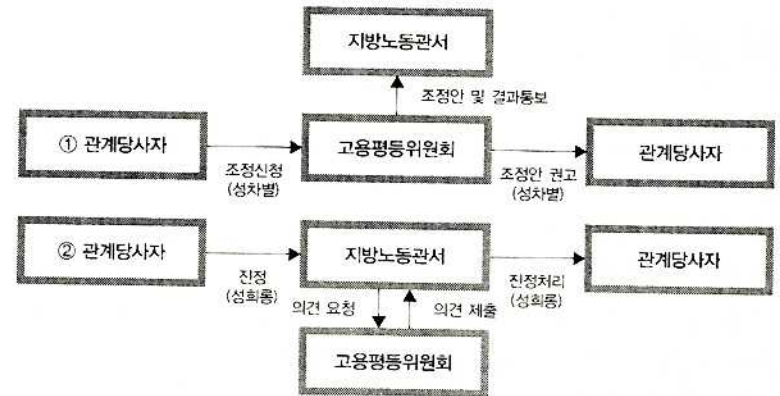
- ① 기술 - 자격증, 학위, 습득된 경험 등 업무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준
- ② 노력 - 업무수행에 필요한 육체·정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 즉 노동강도
- ③ 책임 - 작업에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성 그리고 사업주가 의지하는 정도
- ④ 작업조건 - 소음, 열, 물리·화학적 위험, 고립, 추위 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상 적으로 처하는 작업환경

■ 단순히 더 힘든 일을 한다는 이유로 임금차별하는 것은 위법

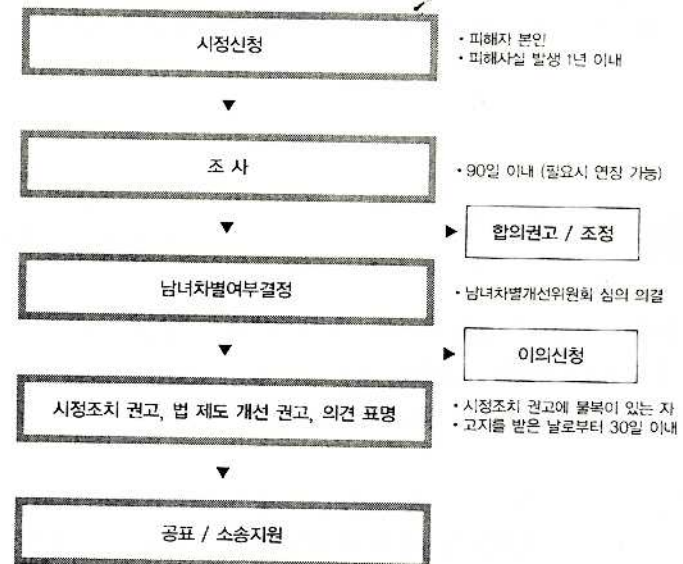
2003년 3월 무거운 원료나 기계를 운반하는 남자 근로자가 청소, 잉크보충 등의 일을 하는 여자 근로자에 비해 단순히 더 힘든 일을 한다는 이유만으로 임금을 차별한 것은 위법이라는 대법원 첫 판결이 나왔다. 사업주 정모씨는 95년 6월부터 97년 3월까지 남녀 근로자간 학력, 경력, 기술에 별다른 차이가 없는 데도 남자근로자 일당을 여자보다 2천원 높게 책정해 임금을 지급했다가 남녀 고용평등법 위반 혐의로 기소되었다. 재판부는 회사가 1996. 4. 1. 제정한 취업규칙 제53조에서 '종업원에 대한 임금은 성별, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다'고 규정하고 있어 성별을 임금 결정의 중요한 기준으로 삼아왔음이 인정되며, 사안의 ○○제조업체의 경우 남녀 모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 합동체로서 함께 근무하고 있고 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 그 '작업조건'이 본질적으로 다르다고 할 수는 없고, 이들은 모두 일용직 근로자로서 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어려우며, 일반적으로 앞서 본 '기술'과 '노력'의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계작동 관련 노동을 한다는 정만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는 것이라고 판결하였다. <대법원 판례>

TIP 4 _ 차별, 이렇게 해결하자!

■ 노동부를 통한 처리절차



■ 여성부 남녀차별개선위원회를 통한 처리절차



법알아둡시다

차별 정의

- '차별'이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 경우를 말한다. 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에도 이를 차별로 본다. (남녀고용평등법 제2조)
- 남녀고용평등법과 관련한 분쟁 해결에 있어 입증책임은 사업주가 부담한다. (남녀고용평등법 제30조)
- 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못한다. (근로기준법 제5조)

임금 및 금품

- 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. (남녀고용평등법 제8조 1항)
- 위반시 3년 이하 지역 또는 2,000만원 이하 벌금
- 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다. (남녀고용평등법 제8조 2항)

○ 위반시 3년 이하 지역 또는 2,000만원 이하 벌금

- 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다. (남녀고용평등법 제8조 3항)
- 제9조 (임금외의 금품 등) 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제9조)

○ 위반시 500만원 이하 벌금

교육·배치·승진

- 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제 10조)
- 위반시 500만원 이하 벌금

정년·퇴직·해고

- 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제 11조 1항)
- 위반시 5년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금
- 사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제11조 2항)
- 위반시 5년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

7 직장내 성희롱



○ X 퀴즈

번호	문항	○	X
1	직장내 성희롱은 사업장 안에서 이루어져야 성립한다.		
2	성희롱으로 성립되려면 행위자가 성희롱 하려는 의도를 갖고 있어야 한다.		
3	성희롱 피해자가 반드시 성적인 행동에 대해 거부 의사를 표시해야 성희롱으로 성립된다.		
4	사무실에서 통신으로 음란사이트를 혼자 보고 있는데 다른 사람이 이를 우연히 보았다면 이것도 성희롱에 해당될 수 있다.		
5	고객이나 제3자에 의한 성희롱은 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 의거하여 권리구제를 받을 수 있다.		
6	남성도 성희롱을 당했다면 법적 보호를 받을 수 있다.		

- (X) 지방 출장, 야유회, 회식자리 등 업무상 고용관계가 유지되면 행위 장소와는 상관없이 직장내 성희롱은 성립된다.
- (X) 성희롱인지 아닌지 판단하는 기준은 피해자가 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈는지 아닌지 피해자의 입장이 가장 중요한 판단기준이 된다.
- (X) 성희롱 피해자가 명시적으로 거부 의사를 표현해야만 성희롱으로 성립되는 것이 아니라 피해자가 원치않는 행위였음을 피해자의 언행이나 주변정황을 고려하여 객관적으로 판단한다.
- (O) 이 경우는 시각적 성희롱 유형에 해당될 수 있다. 설령 혼자 보겠다는 의도에서 시작했더라도 여러 직원 이 함께 일하는 사무실에 음란 사이트를 본다는 것은 다른 직원에게 언제든지 노출될 가능성이 있기 때문이다.
- (O) 고객이나 제3자에 의한 성희롱은 고용관계가 아니기 때문에 남녀고용평등법에 해당되지 않고 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 의거 권리구제를 받을 수 있다.
- (O) 당연히 남성도 성희롱의 피해자라면 법적 보호를 받을 수 있다.

Q & A

파견직인데 회사 회식 후 차장이 강제로 키스하는데

파견회사를 통해 정보통신업체로 파견되어 2개월째 일반 사무업무를 담당하고 있는 미혼 여성입니다. 부서 회식자리가 있었는데 회식이 끝난 후 차장이 '한잔 더 하자'고 강제로 끌고 가 근처 카페 입구에서 갑자기 입술에 키스를 하였습니다. 그러지 말라고 해도 사무실에서 계속 추근대는데 어떻게 하면 좋을까요?

파견노동자에 대한 직장내 성희롱 예방교육 실시 의무는 사용자업주에게 있습니다.(남녀고용평등법 제34조) 직장내 성희롱 행위자가 소속된 파견사업주 또는 사용자업주는 파견근로자가 성희롱 피해를 입은 경우 성희롱 행위자에 대한 부서전환, 징계 등의 조치를 하여야 합니다.

따라서 파견 사업주 또는 사용자업주에게 이 사실을 알리고 행위자에 대한 징계를 요구할 수 있습니다.

성희롱으로 결근한 것을 이유로 해고되었는데

20명 규모의 금속회사에서 경리로 일하고 있는 미혼 여성입니다. 입사하여 생리휴가가 있는가 물었더니 '없다. 생리하는 것을 확인시켜주면 휴가를 주겠다'는 등 황당한 답변을 했습니다. 그 뒤로도 계속 '왜 치마를 안 입느냐', '다리가 두껍냐', '무릎 위로 치마를 올려봐라', '초미니 스커트를 사줄테니 입고 다녀라' 등의 말을 하였습니다. 그때마다 성희롱에 해당되니 하지 말라고 해서 그만 두곤 했지만 매우 불쾌하였습니다. 최근에는 심지어 과장이 '속궁합 보러 가자'고 하고 부장은 쇼파에 누워서 '옆에 와서 누워 자자'고 하는 등 갈수록 성희롱의 정도가 심해졌습니다.

심해지는 성희롱으로 인한 마음 고생 때문에 몸이 아파 결근하게 되어 아버지를 통해 결근을 알렸습니다. 그런데 회사에 미리 알리지 않고 결근을 했다며 갑자기 해고하였습니다. 미리 연락을 했는데 예고도 없이 해고당한 것이 너무 억울하고 지금껏 당해온 성희롱에 대해서도 사과를 받고 싶습니다.

성희롱 발생시 사업주는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 정직 등의 조치를 취해야 하며(남녀고용평등법 제14조) 피해자에게 어떤 고용상의 불이익한 조치를 취해서도 안됩니다.(남녀고용평등법 제8조의 2) 또한 10인 이상 사업장에서는 직장내 성희롱 예방교육을 년 1회 이상 의무적으로 실시해야 합니다. 그런데 도리어 무단 결근을 이유로 해고를 당했으므로 지방노동사무소 진정을 통해 가해자에 대한 적절한 처벌과 사과를 요구할 수 있습니다. 사업주가 가해자에 대한 징계 조치 등을 취하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료에 처하게 됩니다. 해고의 문제는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수시켜 해결할 수 있는데, 사업주가 성희롱 피해자에 대해 불이익 조치를 취했을 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

TIP 1 _ 직장내 성희롱 대처를 위하여

1. 명확한 거부 의사를 표시한다

즉각적인 성희롱 중지와 사과를 요구하고, 성희롱 행위를 중지하지 않을 경우 회사에 공식적인 고충처리절차를 통해 문제제기 할 것임을 밝힌다.

2. 기록을 남기고, 증거와 증인을 확보한다.

성희롱에 대한 거부 의사가 받아들여지지 않을 경우 사건이 발생한 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 서술해서 문서화된 기록으로 남겨두고, 지속적인 성희롱의 경우 녹음을 하거나 컴퓨터를 통한 성희롱의 경우 갈무리를 통해 내용을 저장해 둔다. 이렇게 하여 이후 해결과정에서 증거로 사용될 수 있도록 한다.

3. 상급자나 고충처리기구, 노동조합, 상담기관 등에 도움을 청한다

기록과 증거를 정리해서 사실을 정확하게 전달하고, 성희롱 피해자에 대한 자신의 요구를 분명히 한다.

4. 관계기관에 법적 구제를 신청한다.

사업주에게 고충을 제기하여 해결이 안될 경우 노동부 지방노동관서(1544-5050 <http://www.molab.go.kr>)나, 여성부 남녀차별신고센터(1544-9995 <http://www.moge.go.kr>)에 진정이나 신고를 한다.

※ 사업주가 성희롱 행위자에 대해 징계조치를 하지 않을 때, 성희롱 피해자에 대해 고용상의 불이익한 조치를 하는 경우 지방노동관서에 진정 고소를 제기할 수 있다.

5. 노동위원회에 구제신청을 한다.

직장내 성희롱으로 인하여 피해자가 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 등을 당한 경우 노동위원회에 구제신청을 한다.

6. 민사소송을 제기한다.

사업주와 성희롱 행위자를 대상으로 정신적·물질적 고통을 입힌데 대한 손해 배상을 민사법원에 청구할 수 있다.

내 권리가 이렇게 찾았어요

성희롱을 한 사장에게 서면으로 사과문을 받아낸다

○○씨는 3인 규모인 디자인 업체에서 디자이너로 2001년 1월 입사하여 1년 6개월을 근무하였다. 입사 초부터 사장은 친밀감을 운운하며 성희롱을 하였다. 차안에서 '너는 내 애인이다.' '출장 가면 방을 같이 써야 한다' 라는 말을 일상적으로 하고 회사에서도 갑자기 뒤에서 끌어안거나 손바닥으로 엉덩이를 치고 옆구리를 찌르고 새벽에 혼자 사는 자취방에까지 와서 커피를 끓여달라고 하였다. 수차례 '이러면 일 하기 힘들다. 그러지 말아달라' 고 요구했으나 사장의 성희롱은 계속 되었다. 사장의 얼굴 보기도 힘들고 더 이상 근무가 힘들어 사장이 중국으로 출장 간 사이 아무 말 없이 그만두었다. ○○씨는 그동안 성희롱으로 심적 고통을 준 사장에게 정중한 사과와 보상을 받고 싶다는 상담실을 두드렸다.

○ 3월 4일 ○○씨는 평등의전화를 방문하여 사장의 행위는 직장내 성희롱이며 ○○씨가 사직한 이유도 사장의 성희롱이기 때문에 사업주에 의한 성희롱으로 법적 처벌이 가능함을 확인하였다.(남녀고용평등법 제2조 2항) 그러나 법적인 대응까지 원하지 않았던 ○○씨는 요구서를 사장에게 보내고 평등의전화에서도 사장에게 항의 공문을 보내기로 했다.

○ 3월 11일 ○○씨는 사장에게 그 동안의 성희롱에 대한 사과를 문서로 제출해 줄 것과 성희롱으로 인한 비지발적 사직에 대해 보상을 요구하는 공문을 내용증명으로 발송하였다.

○ 3월 12일 평등의전화는 사장에게 성희롱으로 인한 현행법 위반 사실과 해결 촉구하는 공문을 발송하였다.