서울시민과 나눈 **노동상담** 2018

- 서울의 노동상담 통계
- 주요 노동 이슈와 Q&A
- 권리구제지원제도와 노동권리보호관
- 우리 동네에서도 노동상담 받을 수 있나요?

서울노동권익센터 I·SEOUL·U

서울시민과 나눈 노동상담 2018

서울노동권익센터

I·SEOUL·U

CONTENTS

05 들어가며

08 서울의 노동상담 통계

10 전체 노동상담 통계

16 자치구 노동상담 통계

18 자치구 센터 노동상담 시사점

20 자치구 센터별 세부 통계

24 주요 노동 이슈와 Q&A

26 쉼터 청소년의 노동과 노동인권

29 Q&A #청소년 알바

30 Q&A #최저임금

32 철인이 되어야 하는 5인 미만 사업장 노동자

36 Q&A #연차휴가

37 Q&A #해고, 전보명령

38 인상되는 최저임금, 늘어나는 사각지대

43 Q&A #근로시간

44 Q&A #퇴직금

45 Q&A #실업급여

46 노동법 밖으로 내몰린 사람들

–제화공과 헬스트레이너를 중심으로-

50 Q&A #근로계약

51 Q&A #산업재해

52 권리구제지원제도와 노동권리보호관

54 기간만료, 우리는 왜 지는 싸움을 계속하는가?

59 권리구제지원제도 안내

60 노동권리보호관은 누구인가요?

60 한빛노무사사무소 대표 노무사 이호준

62 이산노동법률사무소 노무사 최여울

64 노무법인 조율 대표 노무사 주성찬

66 우리동네에도 노동상담 받을 수 있나요?

일하는
서울시민 곁에
함께하는
서울노동권익센터

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의
사회경제적 권리향상과 복지증진을 위해
서울시가 설립하고 ㈜한국비정규노동센터가
위탁 운영하고 있습니다.

일하면서 겪게 되는 부당한 일에는 노동상담과 법률지원 서비스를 제공하고,
취약노동에 대한 연구조사를 바탕으로 서울시에 맞는 정책 대안을 제시합니다.

더불어 각종 권리 교육과 캠페인으로 노동이 존중받는 세상을 만들어
일하는 서울시민이 행복한 서울을 만들기 위한 네트워크를 형성합니다.

서울노동권익센터

서울노동권익센터의 심볼은 4개 단어(서울, 노동, 권익, 센터)의 첫 자음을
이모티콘 (ㅅㅅ)으로 표현하여 노동자의 눈높이에서 세상을 바라보며
노동자의 웃음으로 가득한 세상을 만들겠다는 센터의 의지를 담았습니다.

L	A	B	O	R	S
Life	Advice	Basic	Option	Relation	Shelter
삶의 완성을 향해 더 존중 받을 수 있게 한다	상담하고 보호하며 권리를 구제하다	배움으로 기초를 세우고 노동 교육을 제공하다	더 나은 미래를 위해 노동 정책을 연구하다	관계 속에서 우리와 함께 노동단체와 협력한다	휴식 이상의 그 무엇 노동자에게 쉼을 주다

서울노동권익센터 대표번호(02-6925-4349), 상담번호(02-376-0001) 서울시 종로구 청계천로 105 아름다운 청년 전태일기념관 5층

들어가며

2018년 한 해 동안 크고 작은 노동 분쟁을 겪었던 서울시민들이 서울노동권익센터와 자치구 노동복지센터를 찾아주셨습니다. 2016년 6,744건, 2017년 10,847건, 2018년 14,693건으로 매년 노동 상담이 약 4,000건씩 늘고 있습니다. 이 같이 상담이 증가하는 이유는 매년 새로운 분쟁이 발생해서라기보다 서울노동권익센터나 자치구 노동복지센터와 같은 노동상담기관이 증가하고 시민들의 노동권에 대한 인식이 높아졌기 때문이라고 생각합니다.

서울노동권익센터와 자치구 노동복지센터는 작년 한 해 14,693건의 상담으로 일하는 서울시민을 만났고 152건의 권리구제지원을 통하여 시민들의 침해당한 노동권의 회복을 도왔습니다. 이 사례집에서는 서울노동권익센터와 자치구 노동복지센터의 상담과 지원 사례들을 바탕으로 센터 상근 노무사들이 느꼈던 열악한 노동현실에 대한 문제의식, 노동자들이 자주 상담하는 내용들, 권리구제지원을 수행하였던 노동권리보호관들의 생생한 목소리를 담아보았습니다. 지난 1년간 진행한 상담과 권리구제지원만으로 서울시민의 노동환경이 극적으로 좋아졌다고 하기는 어렵겠지만 저희가 진행했던 상담과 권리구제지원들이 우리의 노동이 조금 더 존중받는 사회를 만드는데 기여할 것이라 믿습니다.

이 사례집이 단지 그간 수행한 상담사례 소개에 그치지 않고, 노동권 침해로 고통을 겪고 있는 또 다른 시민을 한 분이라도 더 만날 수 있는 계기가 되었으면 합니다.

서울노동권익센터 센터장

문 종 찬

일터에서
부당한 일을 겪었다면?
공인노무사와 상담하세요!

서울노동권익센터에서는 공인노무사가 상시적으로
노동상담을 제공하고, 노동권 침해에 대한 법적구제가
필요한 경우 법률대리인 지원제도를 운영하고 있습니다.

전화 상담

서울시민 누구나
어디서든 노동상담을
받으실 수 있습니다.

02-376-0001

평일 오전
10:00 ~ 17:00
(12:00~13:00은 점심시간)

방문 상담

전화 상담이
어려운 경우
또는 입증자료의
검토가 필요한 경우
방문 상담을
예약하세요.

입증자료
근로계약서, 임금명세서,
출퇴근기록부 등

온라인 상담

서울노동권익센터
홈페이지
www.labors.or.kr
에서 온라인 상담
바로가기 클릭하세요.
빠른 시일 내
공인노무사가
답변을 해 드립니다.

SNS 상담

서울시의 일하는
청(소)년이라면
SNS를 통한
노동상담이
가능합니다.

카카오톡에서
서울알바상담소
친구추가 하세요.

TALK

알쏭달쏭 노동조합 궁금증, **노동조합 법률자문**으로 해결하세요

66
사장의 갑질이 너무 심해서
노조를 만들긴 했는데
뭘 해야 할지 모르겠습니다.
99

66
노조를 힘들게 만들었더니,
회사에서 어용노조를
만들려고 하는 것 같아요.
어떻게 대응해야 하죠?
99

66
단체교섭을 하려고 하는데
교섭창구 단일화 절차는
꼭 지켜야 하나요?
99

66
회사가 노조 조합원들만
연장근로를 안시킵니다.
부당노동행위 아닌가요?
99

1. 대상

서울에 사업장을 두고 있는 설립 3년 이내의 노동조합, 조합원 100인 내외의 노동조합

2. 내용

- 노동조합 법률자문을 신청한 노동조합에 전담 노무사를 배정해 상시 법률 자문
- 법률 의견서 작성, 단체협약안이나 임금협약안 등 검토
- 부당노동행위 사건 법률 지원

3. 절차

담당자에게 신청 문의

↓

서울노동권익센터에 방문, 심층 상담을 통한 노동조합의 상황과 요구 파악

↓

(노동조합 법률자문) 신청서 작성

↓

지원 노조 심사 후 선정

↓

전담 노무사 배치

노동조합 법률자문 지원 사업에 참여하는 법률자문단은 다수의 노동조합 자문 경력을 가지고 있는 경력 5년 이상의 공인노무사로 구성되어 있습니다.

서울시민과 나눈 **노동상담**
2018

서울의
노동상담 통계

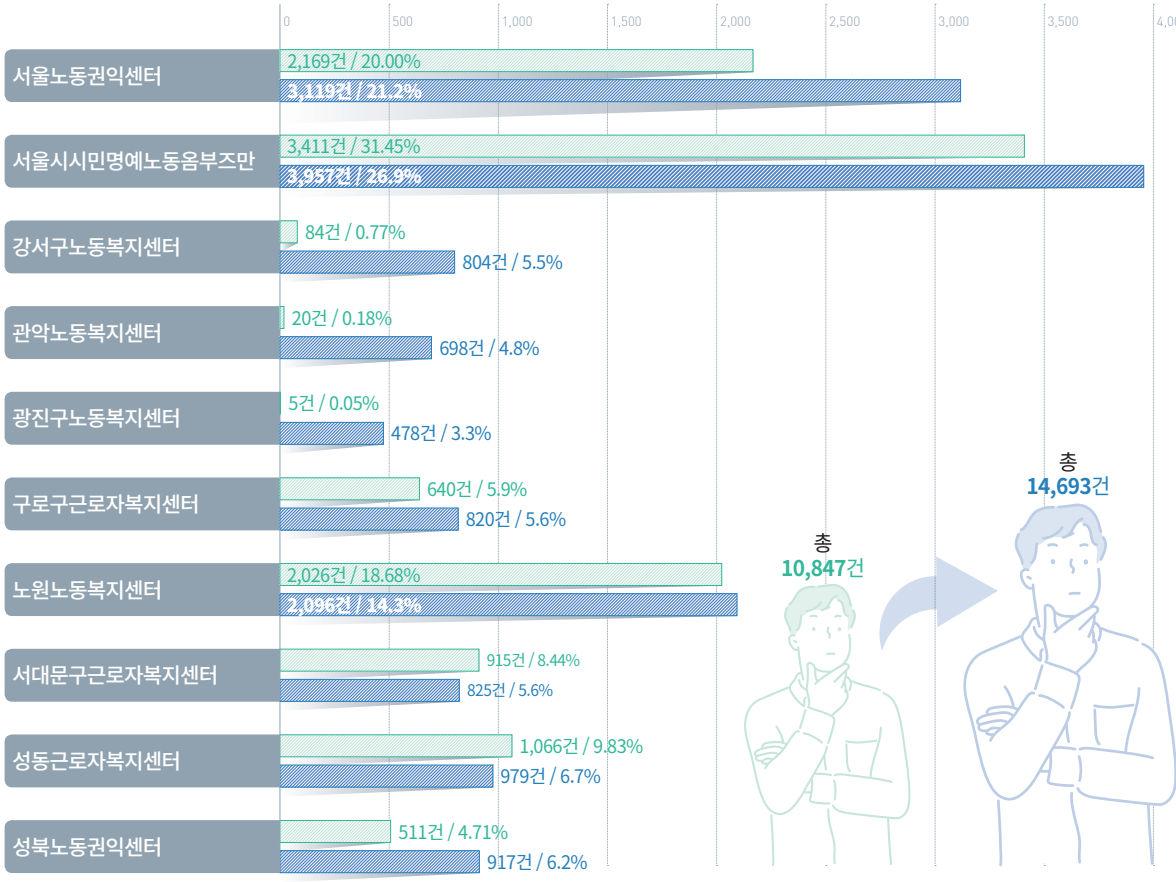
2018년 서울시는
서울노동권익센터, 자치구노동복지센터,
서울시시민명예노동옴부즈만 등
다양한 노동상담창구를 통해 서울시민을 만났고,
총 14,693건의 노동상담을 진행하였습니다.

- ☑ 전체 노동상담 통계
- ☑ 자치구 노동상담 통계
- ☑ 자치구 센터 노동상담 시사점
- ☑ 자치구 센터별 세부 통계

노동상담,
서울 어느 곳에서도

상담기관별 노동상담 현황

2018년 서울노동권익센터, 8개 자치구노동복지센터(강서구, 관악구, 광진구, 구로구, 노원구, 서대문구, 성동구, 성북구), 서울시시민명예노동옴부즈만(25개 자치구별 2명)을 통해 노동상담이 이루어졌고, 서울시 통합노동상담DB를 통해 상담데이터를 함께 모았다.



다양한 상담방법

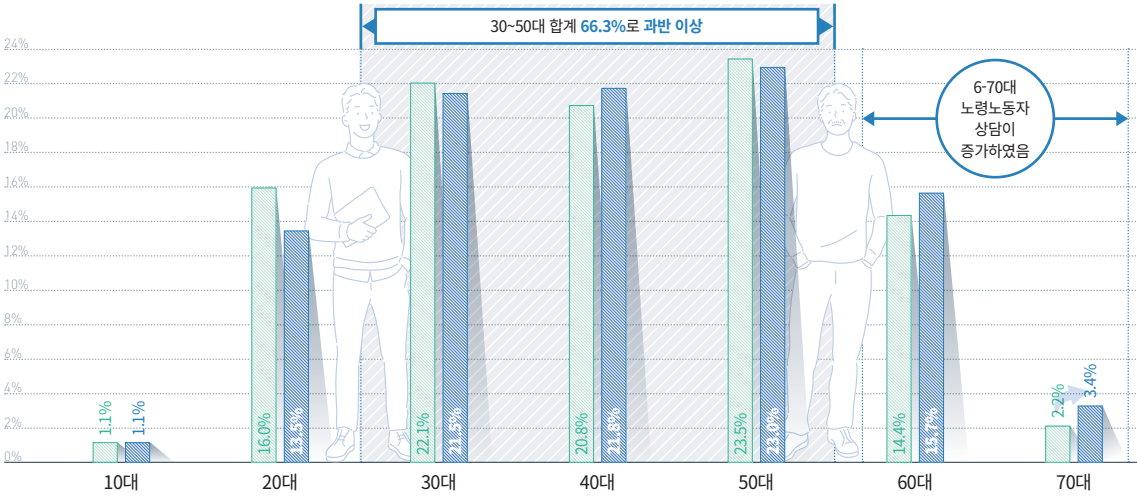
2018년 14,693건의 상담이 다양한 방식으로 이루어졌고, 2017년(10,847건)보다 50% 가까이 상담이 늘었다.

찾노상 : 찾아가는 노동상담

연령대별 상담 현황

2017년 2018년

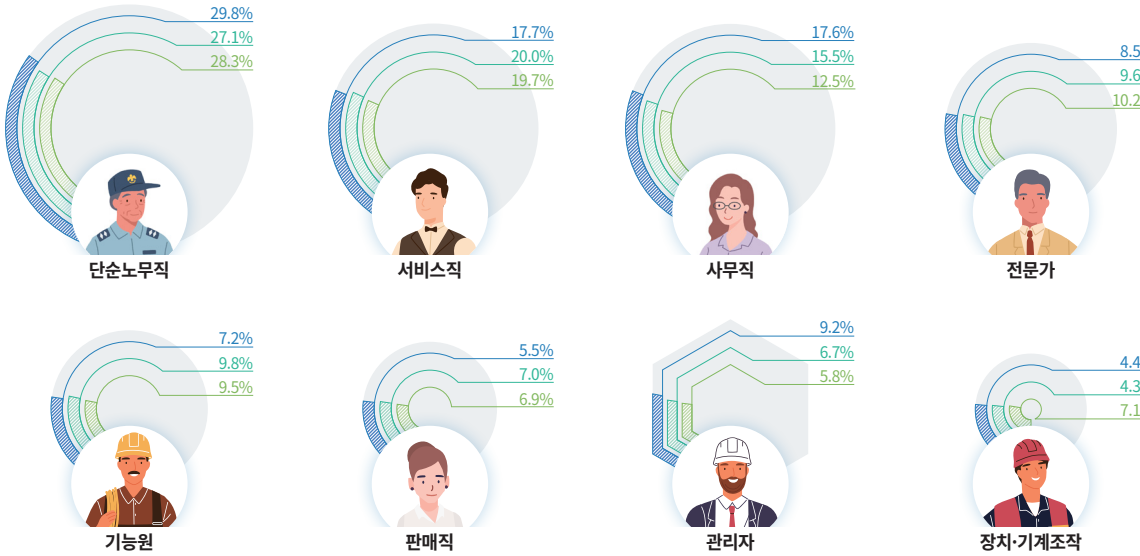
연령대 별로는 50대 상담이 23.0%로 가장 높았으며, 50대 이상 상담자는 총 42.1%로 중·고령 노동자 상담이 전체 상담에서 높은 비중을 차지하고 있다. 50대 상담은 작년에 비해 다소 줄었으나 6~70대 상담이 늘었고 특히 70대 노동자는 전체 비중에서는 작으나 작년대비 상담 증가폭이 컸다.



직종별 상담 현황

2016년 2017년 2018년

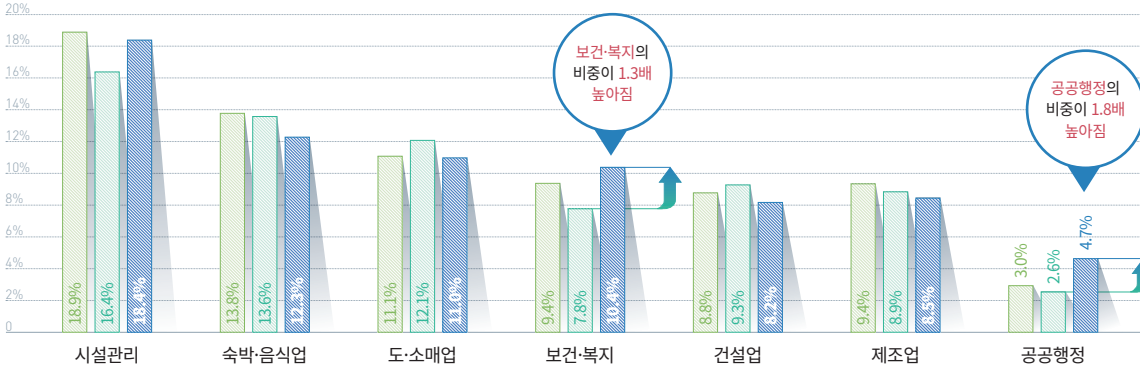
청소, 경비 등이 포함되어 있는 단순노무직의 상담이 29.8%로 가장 높았다. 서비스직과 판매직의 상담은 줄어든 반면, 사무직과 관리직 상담은 늘었다. 특히 관리자 상담의 증가폭이 상대적으로 커서 사용자들의 서울시 노동 상담 창구 활용이 높아지고 있다고 볼 수 있다.



업종별 상담 현황

2016년 2017년 2018년

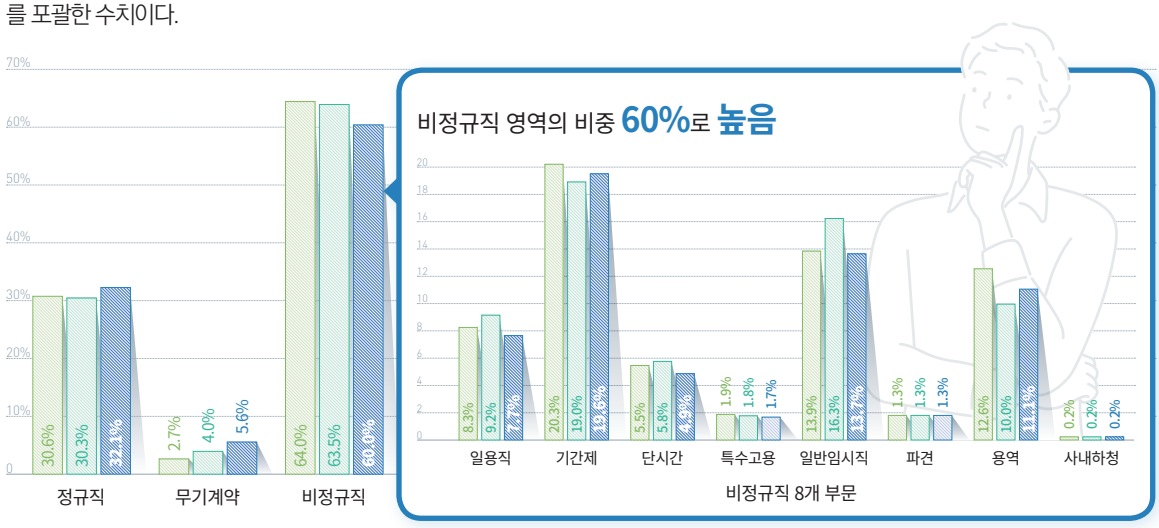
용역업체(청소, 경비 등)가 포함되어 있는 사업시설관리업의 상담 비중이 3년 연속 가장 높았다. 눈에 띄는 점은 공공부문 일자리라고 할 수 있는 보건·복지 부문과 공공행정 부문의 노동상담 비중이 상당히 늘었다는 것이다.



고용 형태별 상담 현황

2016년 2017년 2018년

공공부문의 상담이 늘어난 영향인지 고용 형태에 있어서도 정규직과 무기계약직, 기간제의 비중이 늘었다. 그러나 여전히 비정규직 노동자의 상담 비중이 60%로 가장 높다. 통계상 비정규직은 일용직, 기간제, 단시간, 특수고용, 일반임시직, 파견, 용역, 사내하청의 다양한 형태의 비정규직 노동자를 포괄한 수치이다.



서울시 노동상담과 경활 주근로시간 월 평균임금 비교

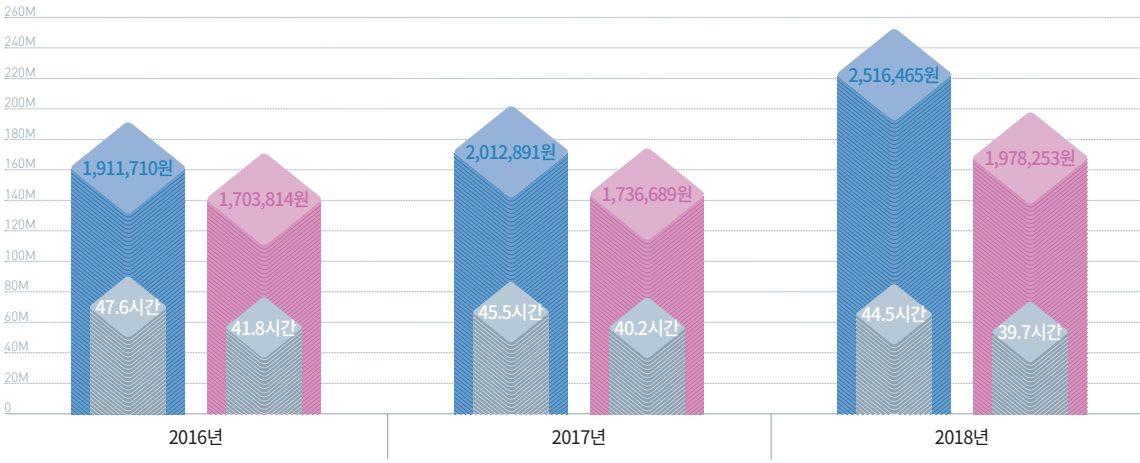
서울노동권익센터 경제활동인구부가조사(8월) 근로시간

매년 격차가 좁혀지고 있으나 경활조사에 비해 근로시간은 더 길고 임금은 더 낮은 노동자들이 서울시의 노동상담창구를 찾고 있다.

성별 주근로시간 월평균임금 비교

남성 여성 근로시간

남성과 여성 모두 근로시간이 줄고 임금은 인상되고 있으나 임금인상폭은 남성이 훨씬 크다. 여성은 2016년과 2017년 임금이 거의 오르지 않다가 2018년도에 이르러 최저임금 인상분 정도로 상승하였다. 2018년 여성 노동자의 주 평균근로시간이 40시간 미만으로 줄어 단시간 노동의 영역으로 진입한 것도 눈에 띈다.



상담 유형

2017년 2018년

2017년도에 비해 임금 체불 상담이 다소 줄었으나 여전히 20.5%로 가장 높다. 근로시간·휴일·휴가 상담이 18.9%로 그 뒤를 이었는데, 이는 3.2% 증가한 수치로 징계, 해고 상담보다도 비중이 더 높아졌다. 이는 2018년 근로시간 단축관련 근로기준법 개정이 원인인 것으로 보인다.

노동상담 현황 - 직종

	1순위	2순위	3순위
관리자	근로시간, 휴일·휴가 25.1%	징계해고 18.7%	근로계약 12.2%
전문가	징계해고 23.0%	임금 체불 19.9%	근로시간, 휴일·휴가 15.9%
사무직	징계해고 23.8%	근로시간, 휴일·휴가 20.6%	임금 체불 15.7%
서비스직	임금 체불 28.1%	근로시간, 휴일·휴가 22.2%	징계해고 16.8%
판매직	임금 체불 32.5%	징계해고 21.0%	근로시간, 휴일·휴가 18.5%
기능원	임금 체불 26.9%	퇴직금 16.5%	산업재해 16.0%
장치·기계조작	임금 체불 21.0%	징계해고 20.2%	근로시간, 휴일·휴가 17.8%
단순노무	임금 체불 24.2%	근로시간, 휴일·휴가 18.2%	퇴직금 16.9%

노동상담 현황 - 고용 형태

	1순위	2순위	3순위
정규직	징계해고 21.2%	근로시간, 휴일·휴가 20.5%	임금 체불 16.2%
무기계약직	근로시간, 휴일·휴가 26.1%	임금 체불 20.5%	징계해고/퇴직금 12.0%
비정규	임금 체불 24.1%	근로시간, 휴일·휴가 18.1%	징계해고 16.9%
일용직	임금 체불 38.2%	산업재해 28.4%	퇴직금 16.4%
기간제	징계해고 23.1%	근로시간, 휴일·휴가 19.1%	임금 체불 17.1%
단시간	근로시간, 휴일·휴가 33.4%	임금 체불 26.4%	퇴직금 15.6%
특수고용	퇴직금 26.7%	임금 체불 29.0%	근로계약 13.7%
일반임시직	임금 체불 34.1%	퇴직금 26.0%	징계해고 17.2%
파견	징계해고 21.6%	근로계약 17.6%	근로시간, 휴일·휴가 14.7%
용역	근로시간, 휴일·휴가 27.0%	징계해고 18.9%	용역 14.1%

노동상담 현황 - 연령대

	1순위	2순위	3순위
10대	임금 체불 41.6%	근로시간, 휴일·휴가 25.7%	근로계약 14.2%
20대	임금 체불 32.7%	근로시간, 휴일·휴가 18.3%	징계해고 17.6%
30대	근로시간, 휴일·휴가 23.5%	징계해고 17.2%	임금 체불 16.0%
40대	근로시간, 휴일·휴가 20.1%	임금 체불 18.0%	징계해고 15.2%
50대	임금 체불 19.8%	징계해고 15.9%	퇴직금 15.9%
60대	근로시간, 휴일·휴가 19.7%	임금 체불 19.1%	퇴직금 18.5%
70대	임금 체불 23.4%	퇴직금 22.0%	징계해고 20.6%

지역으로 더 가까이

2018년에는 8개 자치구(강서구, 관악구, 광진구, 구로구, 노원구, 서대문구, 성동구, 성북구) 노동복지센터에서 상담이 이루어졌다. 2019년(8월 기준)에는 강동구, 양천구 2개소가 추가되어 10개의 자치구노동복지센터가 운영되고 있으며, 이후로도 지속적으로 노동상담창구가 확대될 예정이다.

서울노동권익센터

자치구별로 큰 차이는 없지만 강남구 회사에 다니는 내담자 비중이 12%로 가장 높다. 연령별로 20대 비중이 27%로 다른 기관에 비해 크게 높다. 이는 2018년에 서울시와 청년알바상담을 집중홍보를 한 결과로 보인다.

- 강남구 회사 근무 내담자 **12%**
- 20대 비중 **27%** 2018년 청년알바 상담 홍보 진행
- 해고 상담 상담 **25.3%**
- 임금 체불 상담 **25.7%**

강서구노동복지센터

관할 구역내 인구가 많고, 신도심(마곡 등)과 구도심(화곡 등)이 혼재하여 상담자의 연령분포는 고른편이고, 2~40대는 정규직/사무직 노동자가 많고 50대를 기준으로 비정규직과 단순노무직 노동자가 급증하여, 6~70대는 대부분 비정규직과 단순노무직이다.

- 강서구민 **96.1%**
- 회사소재지 강서구 **60%**
- 30대 **27.1%**

관악구노동복지센터

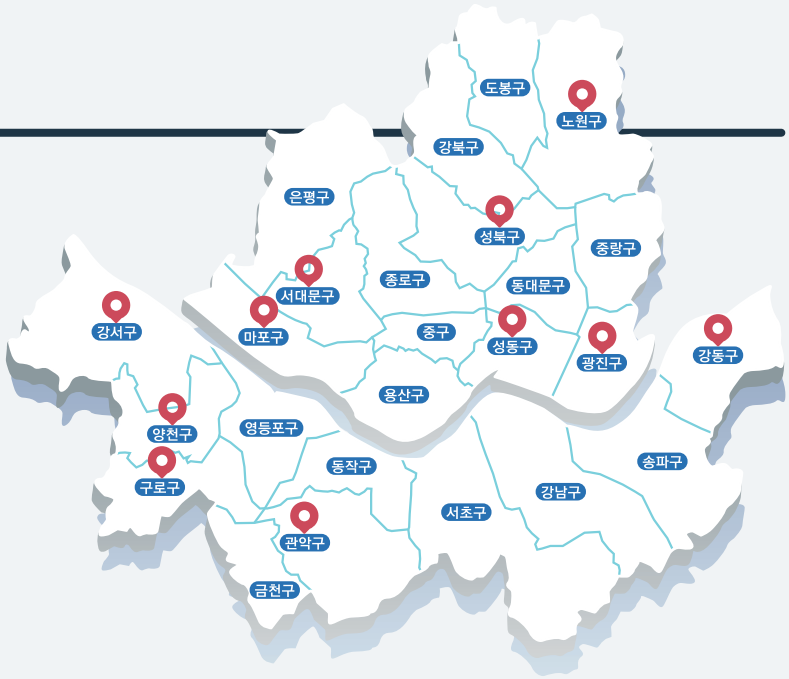
경비, 청소 등을 하는 단순노무직이 54%로 다수를 차지한다. 50.6%가 10인 미만 사업장에서 일한다. 관악구에는 공장등 산업단지가 없어서 주로 소규모 사업장에서 일하고 있다.

- 경비, 청소 등 단순노무직 **54%**
- 10인 미만 사업장 **50.6%**
- 임금 체불 상담 **26%**
- 퇴직금 상담 **15%**

광진구근로자복지센터

94%가 광진구 거주자이고 회사도 광진구에 65.7%가 있다. 직종별로는 서비스직이 35%, 단순노무직 27%로 상당부분을 차지했다.

- 광진구민 상담 비중 **94.4%**
- 서비스직 상담 **35.4%**
- 단순노무직 상담 **26.8%**
- 10인 미만 사업장 **57%**



구로구근로자복지센터

구로구 구민 상담비중이 57.6%이고 인접한 금천구, 관악구, 영등포구 상담비중이 18.8%에 이른다. 건설근로자공제회와 노동상담사업을 하고 있어서 50대 이상이 49.4%, 직종에도 반영되어 단순노무직이 36.2%로 가장 많다.

- 구로구민 상담비중 **57.6%**
- 50대 이상 **49.4%**
- 임금 체불 상담 **21.6%**
- 퇴직금 상담 **15.6%**

노원노동복지센터

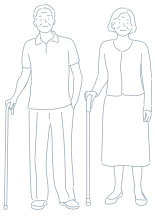
노원구민 상담비중이 73.5%이고 지하철역사 내 위치하여 접근성이 좋아 방문상담 비중이 40.8%로 높은 편이다. 수년 간 경비원 조직화 사업을 하여 경비원의 노동상담이 잦은 편이다. 50대 이상 고령자 상담이 67.6%, 단순노무직이 48.7%에 이른다.

- 노원구민 상담 비중 **73.5%**
- 방문상담 비중 **40.8%** 역사 내 위치
- 50대 이상 고령자 **67.6%**

서대문구근로자복지센터

서대문구 내담자의 연령층 50대 이상이 60% 이상을 차지하고 있다. 서대문구 근로자복지센터가 위치한 홍제동, 홍은동 일대가 노후 주택과 시민아파트가 밀집되어 있어서 고령 노동자가 많은 것이 특징이다.

- 50대 이상 **60.2%** 인근 노후 주택과 시민아파트 밀집
- 10인 미만 사업장 **53.8%**
- 서비스 노동자 **44.4%**



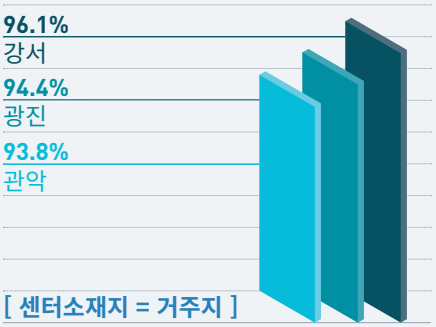
성북구노동권익센터

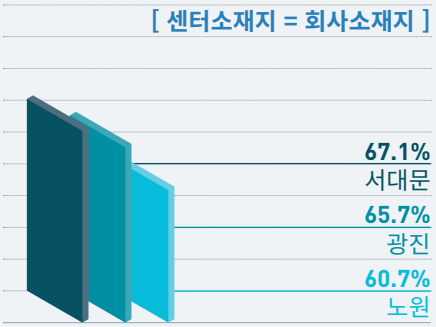
성북구 구민 상담비중이 53.7%이고 50대이상 고령자 비중이 60.2%, 단순노무직이 49.7%, 66.6%는 비정규직이다.

- 비정규직 **66.6%**
- 10인 미만 사업장 **55.6%**
- 임금 체불 상담 **20.1%**
- 퇴직금 상담 **19.5%**

지역과 밀접한 상담

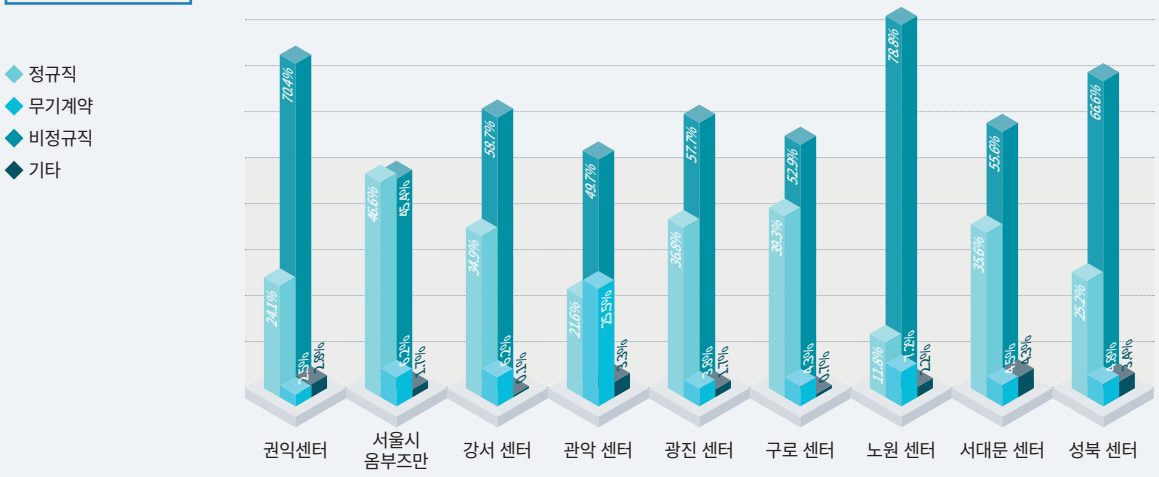
서울시 전역의 상담이 이루어지는 서울노동권익센터, 서울시시민명예노동옴부즈만은 지역별로 고르게 상담이 이루어졌다. 그러나 회사소재지가 강남구인 상담(권익센터 11.9%, 옴부즈만11.2%)은 두드러지게 많았다. 자치구노동복지센터는 거주지와 회사소재지가 센터의 소재지와 높은 연관성을 보이는 경우가 많았는데, 거주지는 강서(96.1%), 광진(94.4%), 관악(93.8%) 센터가 특히 높았고, 회사소재지는 서대문(67.1%), 광진(65.7%), 노원(60.7%), 강서(60%) 센터가 높은 비율을 보였다. (22페이지 표 8, 23페이지 표 9 통계 참고)





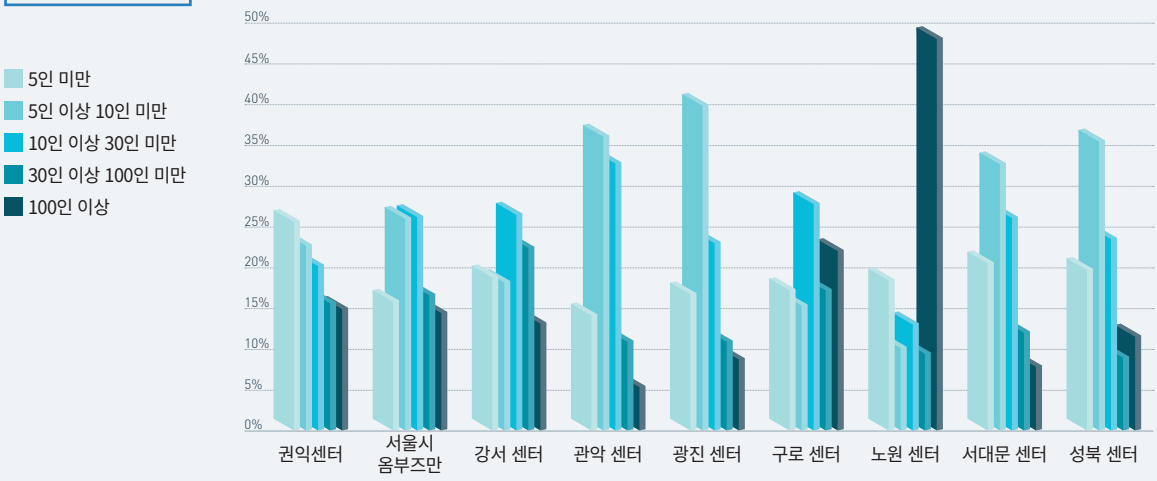
비정규직 노동자 비중이 높음

2018년 노동상담 통계상 비정규직이 60% 정도였는데, 서울노동권익센터와 노원노동복지센터의 경우는 비정규직 노동자 비율이 70%를 넘는다. 반면 서울시시민명예노동옴부즈만은 정규직이 46.6%, 비정규직이 45.4%로 정규직 비중이 상당히 높다.



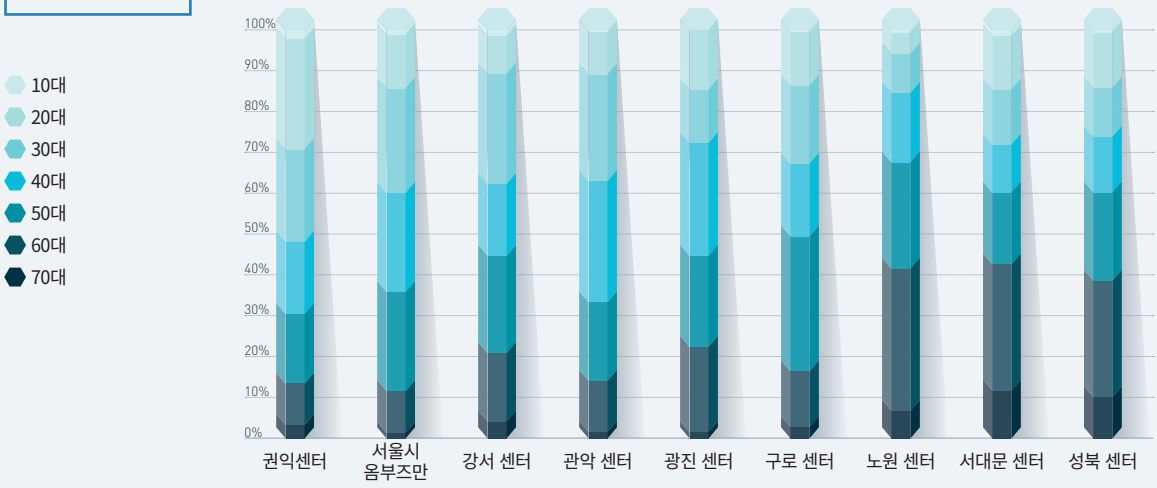
10인 미만 사업장 비율 전체 사업장 중 절반에 가까워

사업장의 규모는 노원과 구로를 제외하고는 10인 미만 사업장의 비중이 높았다. 서대문구, 성북구, 관악구, 광진구 노동복지센터는 10인 미만 사업장이 50% 이상이며, 서울노동권익센터와 강서구 노동복지센터도 각각 48.7%와 45.7%로 절반에 가깝다.



50대 이상 중·고령 노동자 비율 40% 이상

50대 이상 중·고령노동자 상담 비중이 높은 것은 자치구센터 상담통계에서도 드러나는데, 노원구(67.6%), 서대문구(60.2%), 성북구(60.2%) 노동복지센터에서 특히 중·고령노동자 상담이 많았다.



1. 상담기관별 상담방법

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성동	성북
방문	6.1%	12.2%	23.00%	23.80%	30.50%	21.30%	40.80%	34.40%	14.10%	13.50%
전화	87.5%	83.5%	61.70%	52.40%	37.20%	49.10%	58.00%	54.30%	63.90%	79.90%
온라인	0.2%	3.0%	2.00%	4.30%	3.10%	6.00%	0.30%	2.20%	12.40%	2.30%
찾노상	0.6%	0.6%	13.30%	17.80%	29.10%	22.90%	0.40%	8.60%	9.60%	4.30%
SNS	5.6%	0.4%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.20%	0.40%	0.00%	0.00%
기타	0.0%	0.3%	0.00%	1.70%	0.00%	0.60%	0.30%	0.10%	0.00%	0.00%

2. 상담기관별 연령대

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성동	성북
10대	2.1%	1.1%	1.40%	0.40%	0.00%	0.30%	0.40%	1.40%	1.20%	0.20%
20대	27.0%	13.1%	9.30%	10.40%	14.50%	13.30%	5.20%	13.10%	4.80%	13.80%
30대	22.8%	25.8%	27.10%	26.30%	13.20%	19.10%	9.70%	13.60%	28.30%	12.10%
40대	17.6%	24.3%	17.60%	29.70%	27.70%	17.80%	17.00%	11.70%	38.30%	13.60%
50대	17.3%	24.3%	23.90%	19.30%	22.30%	33.20%	26.40%	17.70%	23.00%	21.70%
60대	9.9%	10.2%	16.80%	12.50%	20.90%	13.60%	34.60%	31.00%	3.70%	28.60%
70대이상	3.3%	1.2%	3.90%	1.40%	1.40%	2.60%	6.60%	11.50%	0.70%	9.90%

3. 상담기관별 직종

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성북
관리자	8.0%	15.3%	7.30%	8.20%	6.30%	2.90%	5.20%	8.10%	4.60%
전문가	15.6%	6.4%	2.40%	6.30%	4.70%	3.30%	6.80%	8.50%	5.90%
사무직	19.2%	23.8%	27.30%	24.50%	16.00%	11.90%	6.00%	13.30%	7.10%
서비스직	14.2%	16.8%	14.40%	4.40%	35.40%	32.40%	14.50%	44.40%	12.20%
판매직	7.7%	4.8%	2.70%	0.60%	3.10%	2.40%	6.30%	4.80%	5.50%
기능원	6.0%	10.6%	1.00%	1.30%	3.90%	6.70%	7.30%	5.40%	8.80%
장치기계조작	6.2%	3.5%	1.00%	0.60%	3.70%	4.30%	5.10%	1.50%	6.20%
단순노무직	23.0%	18.7%	43.90%	54.10%	26.80%	36.20%	48.70%	13.70%	49.70%

4. 상담기관별 고용 형태

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성동	성북
정규직	24.1%	46.6%	34.90%	21.60%	36.80%	39.30%	11.80%	35.60%	6.30%	25.20%
무기계약	2.5%	6.2%	6.20%	25.50%	3.80%	4.30%	7.20%	4.50%	3.10%	4.80%
비정규직	70.4%	45.4%	58.70%	49.70%	57.70%	52.90%	78.80%	55.60%	79.70%	66.60%
• 일용직	3.6%	11.0%	4.60%	0.70%	9.00%	10.00%	6.20%	7.90%	0.00%	15.40%
• 기간제	19.6%	15.4%	31.70%	25.50%	29.10%	19.30%	17.20%	24.80%	35.90%	17.50%
• 단시간	8.1%	4.3%	0.70%	0.00%	3.40%	2.90%	5.10%	5.40%	15.60%	2.20%
• 특수고용	1.8%	1.2%	2.80%	9.20%	0.40%	1.40%	1.70%	1.10%	4.70%	1.20%
• 일반임시	25.9%	10.3%	10.00%	7.80%	7.70%	7.90%	9.90%	6.50%	10.90%	15.90%
• 파견	1.9%	0.8%	0.60%	0.70%	0.90%	2.10%	1.50%	3.20%	6.30%	1.00%
• 용역	9.5%	2.5%	8.40%	5.90%	7.30%	9.30%	37.30%	6.80%	6.30%	13.50%
• 사내하청	0.2%	0.1%	0.00%	0.00%	0.00%	2.90%	0.10%	0.00%	1.60%	0.00%
기타	2.8%	1.7%	0.10%	3.30%	1.70%	0.70%	2.20%	4.30%	9.40%	3.40%

5. 상담기관별 상담유형

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성동	성북
임금 체불	25.7%	16.3%	16.00%	25.80%	35.10%	21.60%	19.20%	22.20%	15.00%	20.10%
징계,해고	25.3%	14.2%	18.40%	10.00%	12.80%	15.00%	14.80%	11.60%	11.20%	16.20%
퇴직금	11.9%	13.7%	15.50%	15.00%	14.00%	15.60%	16.70%	15.30%	9.80%	19.50%
실업급여	6.0%	4.2%	6.30%	5.20%	10.90%	5.40%	9.50%	8.60%	5.80%	15.50%
근로시간,휴일,휴가	17.1%	20.3%	20.10%	7.70%	20.90%	11.00%	24.40%	18.70%	24.50%	13.40%
근로계약	9.7%	6.7%	11.40%	10.30%	7.50%	5.40%	7.80%	7.30%	7.90%	3.70%
최저임금	3.6%	4.6%	6.00%	1.90%	7.10%	2.20%	5.40%	2.50%	3.30%	6.20%
산업재해	4.3%	9.8%	6.80%	3.70%	8.20%	14.00%	6.50%	6.90%	8.60%	7.40%
성희롱,폭언,폭행	2.1%	0.8%	1.00%	1.90%	0.60%	1.00%	0.80%	0.70%	0.20%	0.50%
노조	1.3%	1.8%	4.00%	3.60%	1.50%	0.70%	1.80%	0.20%	8.40%	2.40%
기타	20.7%	12.6%	11.90%	27.20%	9.20%	10.70%	11.00%	17.10%	16.00%	7.90%
4대 보험	2.9%	3.2%	3.70%	2.30%	4.60%	2.30%	2.10%	2.30%	3.10%	1.70%

6. 상담기관별 주근로시간과 월평균임금

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	광진	구로	노원	성북
주근로시간	39.4시간	42.1시간	44.4시간	39.8시간	42.3시간	47.2시간	42.6시간
월평균임금	1,998,564원	2,726,970원	1,976,154원	1,982,737원	1,873,623원	1,828,073원	2,045,641원

7. 상담기관별 소속 사업장규모

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성북
5인 미만	25.8%	16.0%	19.00%	14.30%	16.90%	17.40%	18.60%	20.70%	19.90%
5인 이상 10인 미만	22.9%	26.2%	26.70%	36.30%	40.10%	15.50%	10.30%	32.90%	35.70%
10인 이상 30인 미만	20.4%	26.4%	18.40%	33.00%	23.20%	28.00%	13.20%	26.30%	23.70%
30인 이상 100인 미만	15.8%	16.8%	22.60%	5.50%	11.00%	17.40%	9.60%	12.20%	9.10%
100이상	15.1%	14.6%	13.30%	11.00%	8.90%	21.70%	48.30%	8.00%	11.70%

8. 상담기관과 거주지

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성북
강남	4.6%	2.0%	0.00%	0.00%	0.20%	0.30%	0.40%	0.00%	0.60%
강동	2.7%	0.5%	0.30%	0.00%	0.20%	0.00%	0.50%	0.00%	0.60%
강북	1.9%	1.4%	0.00%	0.00%	0.00%	0.30%	2.00%	0.80%	3.70%
강서	4.5%	1.7%	96.10%	0.00%	0.20%	2.10%	0.80%	0.80%	0.90%
관악	2.9%	3.8%	0.00%	93.80%	0.90%	6.10%	0.30%	0.00%	0.60%
광진	2.2%	3.5%	0.00%	0.00%	94.40%	0.00%	0.30%	0.80%	0.60%
구로	2.4%	6.5%	0.10%	2.70%	0.00%	57.60%	0.60%	0.00%	0.30%
금천	1.4%	7.3%	0.10%	0.00%	0.00%	7.70%	0.20%	0.00%	0.00%
노원	4.4%	6.4%	0.10%	0.90%	0.70%	0.50%	73.50%	0.00%	7.00%
도봉	2.7%	1.9%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	5.40%	0.00%	1.50%
동대문	3.1%	3.4%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.10%	0.00%	1.50%
동작	2.5%	1.4%	0.10%	0.90%	0.00%	1.60%	0.20%	0.00%	1.20%
마포	2.6%	1.4%	0.10%	0.00%	0.00%	0.30%	0.30%	2.40%	5.50%
서대문	1.8%	2.6%	0.00%	0.00%	0.00%	0.80%	0.20%	68.50%	0.00%
서초	1.1%	0.7%	0.10%	0.00%	0.00%	0.30%	0.30%	0.00%	0.30%
성동	3.4%	2.5%	0.00%	0.00%	0.90%	1.10%	0.10%	0.00%	0.30%
성북	2.1%	10.7%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.30%	0.00%	53.70%
송파	4.4%	7.6%	0.00%	0.00%	0.50%	0.00%	0.40%	0.80%	0.90%
양천	2.4%	1.7%	0.30%	0.00%	0.00%	3.40%	0.10%	0.00%	0.60%
영등포	3.3%	8.1%	0.10%	1.80%	0.20%	5.00%	0.30%	0.80%	0.60%
용산	1.6%	2.5%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.30%	0.00%	2.70%
은평	4.2%	1.5%	0.10%	0.00%	0.00%	0.80%	0.10%	14.20%	5.50%
종로	1.9%	1.5%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.30%	1.60%	0.60%
중구	1.9%	1.5%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.10%	0.00%	0.30%
중랑	2.7%	2.3%	0.00%	0.00%	0.20%	0.00%	3.70%	0.00%	3.00%
경기도	18.5%	12.6%	1.20%	0.00%	0.20%	10.30%	6.20%	7.90%	6.10%
기타	12.6%	3.0%	0.90%	0.00%	1.20%	1.90%	1.50%	1.60%	1.20%

9. 상담기관별 회사소재지

	권익센터	서울시옴부즈만	강서	관악	광진	구로	노원	서대문	성북
강남	11.9%	11.2%	8.90%	25.00%	8.50%	2.70%	4.20%	0.00%	8.30%
강동	2.4%	1.0%	0.50%	0.00%	0.70%	0.00%	1.50%	0.00%	0.30%
강북	1.4%	7.5%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.80%	0.70%	2.90%
강서	3.4%	1.9%	60.00%	0.00%	0.00%	9.90%	0.30%	0.00%	1.40%
관악	1.7%	2.1%	0.60%	57.10%	0.40%	0.00%	0.30%	0.70%	0.30%
광진	2.0%	3.1%	0.20%	0.00%	65.70%	0.00%	0.80%	0.00%	0.60%
구로	1.6%	6.1%	0.90%	5.40%	0.40%	38.70%	0.60%	1.30%	0.30%
금천	1.9%	5.1%	0.30%	0.00%	0.40%	9.90%	0.50%	0.70%	0.90%
노원	2.0%	2.1%	0.00%	0.00%	0.40%	0.00%	60.70%	0.00%	2.30%
도봉	1.5%	1.0%	0.00%	0.00%	0.70%	0.00%	7.90%	0.00%	1.10%
동대문	2.8%	2.4%	0.20%	0.00%	1.50%	0.00%	2.80%	0.00%	4.30%
동작	1.3%	1.3%	0.20%	1.80%	0.00%	2.70%	0.30%	0.00%	0.30%
마포	3.7%	2.1%	1.60%	0.00%	1.10%	0.90%	0.30%	3.40%	4.00%
서대문	2.5%	1.6%	0.00%	0.00%	0.40%	0.00%	0.50%	67.10%	1.70%
서초	3.6%	3.5%	0.20%	0.00%	0.40%	0.00%	1.80%	0.00%	3.70%
성동	4.2%	2.8%	2.70%	0.00%	4.10%	0.00%	0.40%	0.70%	2.30%
성북	1.6%	5.6%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.80%	0.00%	26.60%
송파	4.0%	7.5%	0.30%	0.00%	3.00%	1.80%	0.60%	0.00%	2.00%
양천	1.2%	1.0%	6.80%	0.00%	0.40%	8.10%	0.10%	0.00%	0.30%
영등포	5.6%	4.1%	1.40%	5.40%	1.10%	1.80%	0.40%	0.70%	1.40%
용산	2.0%	2.0%	0.20%	1.80%	1.10%	0.00%	0.60%	2.00%	2.90%
은평	1.3%	0.9%	0.20%	0.00%	0.00%	0.00%	0.10%	8.10%	2.90%
종로	3.8%	3.5%	0.00%	0.00%	0.70%	0.00%	0.80%	3.40%	5.40%
중구	5.7%	5.7%	1.30%	0.00%	0.40%	0.90%	0.60%	0.70%	4.30%
중랑	0.8%	0.8%	0.00%	0.00%	0.40%	0.00%	2.60%	0.00%	1.40%
경기도	15.0%	10.9%	8.40%	1.80%	5.20%	15.30%	5.30%	6.00%	14.00%
기타	11.1%	3.1%	5.40%	1.80%	3.30%	7.20%	2.20%	4.70%	4.30%

사례수가 적은 상담기관은 제외

서울시민과 나눈 **노동상담**
2018

주요 노동 이슈와 Q&A

노동법 사각지대에 놓인 취약계층 노동자들의 열악한 노동 현실을 주요 이슈로 다루었고, 서울시민들이 자주하는 노동 상담들을 Q&A 형식으로 마련하였습니다.

- 쉼터 청소년의 노동과 노동인권
  Q&A #청소년 알바 #최저임금
- 철인이 되어야 하는 5인 미만 사업장 노동자
  Q&A #연차휴가 #해고, 전보명령
- 인상되는 최저임금, 늘어나는 사각지대
  Q&A #근로시간 #퇴직금 #실업급여
- 노동법 밖으로 내몰린 사람들
  -제화공과 헬스트레이너를 중심으로-
  Q&A #근로계약 #산업재해

쉼터 청소년의 노동과 노동인권

서울노동권익센터 노무사 **박 수 아**

서울노동권익센터는 2018년 6월 경
가정 밖 청소년을 위한 청소년 쉼터와
업무협약을 체결하여 서울노동권익센터 상근노무사가
노동법 교육 및 노동상담을 진행하였다.
가정 밖 청소년은 집을 떠난 순간부터 생계를 위하여
노동활동을 하게 되는데
일할 능력이 제대로 갖춰지지 않은 상태에서
불안정한 일자리를 구하다보니
열악한 노동환경에 놓이기 쉽다.

택배 물류, 건설현장 등 불안정하고 위험한 일자리를 전전

쉼터청소년은 남성의 경우 상대적으로 큰 기능이나 경력 없이 일을 시작할 수 있는 택배물품 상하차업무, 건설현장 단순노무직이나 pc방, 편의점, 식당 등 영세 사업장에서 알바로 일하는 경우가 많다. 택배 상하차업무나 건설현장은 육체노동강도가 심한 사업장이기 때문에 업무상 사고가 발생하기도 쉽다. 그런데 20대 초반의 청년들은 법적으로는 성인이지만 사회경험이 많지 않고 노동법적 지식이 충분하지 못하다. 만약 사업장에서 업무상 재해를 당한다면 제대로 치료를 받거나 산재를 신청할 생각을 선뜻 떠올릴 수 있을까. 어느 날 청소년 쉼터에서 산업재해에 대하여 설

명하는데 20대 초반의 청년이 물류센터에서 무거운 물건을 나르다 허리를 삐었는데 이런 경우도 산재를 신청할 수 있느냐는 질문을 하였다. 4일 이상의 요양이 필요한 경우 산재 신청의 대상이 될 수 있다고 답변한 후 그 당시 치료는 어떻게 했느냐 물어보니 '그냥 파스 붙였는데요.' 라고 대답하였다. 쉼터 청소년들이 주로 종사하는 사업장의 특징은 직업 안정성이 매우 낮고 소득도 적고 불규칙하다. 가정 밖 청소년은 그 무엇보다도 자립할 수 있는 기반이 시급하지만 당장의 생계가 급해 장기적 관점을 가지고 구직활동하기가 어렵다. 청소년정책연구원에서 실시한 '가정 밖 청소년의 실태와 자립지원 방안 연구'에서 가정 밖 청소년의 84%가 생활비를 벌기 위하여 일(아르바이트)을 한다는 결과가 나왔다. 급하게 일자리를 구하다보니 더 나은 일자리를 구하기 위해 학업이나 직업훈련 등 장기적인 진로계획을 세우는 것이 어렵고 열악한 일자리를 전전하는 악순환이 반복된다.

노동권을 침해당하기는 쉽고, 구제하기는 어려운 상황

쉼터 청소년을 교육하고 상담하다보면 노동권이 침해된 사례를 종종 접한다. 그런데 침해된 노동권을 되찾기는 쉽지 않았다. 쉼터에 머무는 청소년들 중에는 고속버스로 3~4시간 거리에 있는 지방에서 올라온 경우도 꽤 있다. 한 10대 후반의 청소년은 원래 살던 동네에서 일을 하고 있었는데 가정폭력이 심해져 쫓기듯이 서울로 올라오게 되었다. 작년에 8시 20분에 출근하여 오후 6시까지 생산직 현장에서 일했고 먼지도 많이 나는데 마스크도 주지 않았다고 말했다. 그리고 사업주가 본인이 어리기 때문에 하루 일당 4만 원을 준다고 했었는데 이게 맞는 것인지를 물어보았다. 이 학생이 일했을 당시는 2017년으로 최저시급이 6,470원이었는데 계산해볼 것도 없이 최저임금 미달인 상황이었다. 학생에게 아직 임금채권 소멸시효가 지나지 않았고 최저임금 차액을 청구할 수 있는 상황이라고 말하였으나 지역이 너무 멀어서 신고할 생각까진 없다며 고개를 흔들었다. 또 한 학생은 모 pc방에서 약 한달 반 정도를 근무하였다. 5인 미만 사업장이었고 하루에 10시간씩 일했는데 근무기간 동안 하루도 쉰 적이 없다고 하였다. 시급은 시간당 7,000원이어서 하루에 7만 원을 쳐주었다고 하였다. 8월에 일한 돈은 받았는데 9월부터는 급여를 전혀 못 받았다고 하였다. 해당 청소년은 핸드폰이 없어 친구 핸드폰을 빌려 밀린 급여를 달라고 하였는데 사업주는 '네가 와서 받아가라'는 식으로 답변했다고 한다. 직접 가기는 꺼려져서 찾아가지 못했는데 그 사이 사업장이 폐업해버렸다. 신고를 하고 싶다는 의사를 밝혔기 때문에 쉼터 쪽으로 연락을 해보았는데 그 학생은 이미 다른 쉼터 쪽으로 옮겼다고 하였다. 핸드폰이 없는 학생이어서 직접 연락을 취할 방법도 없고 학생의 거취는 개인정보여서 어느 곳으로 옮긴 것인지 물어볼 수 없어 권리구제는 흐지부지 되고 말았다.

쉼터는 일시쉼터, 단기쉼터, 중장기쉼터로 나누어진다. 일시쉼터는 보호기간이 24시간~7일 이내이고

단기쉼터는 보호기간이 3개월 이내이며 2회까지 연장할 수 있다. 중장기쉼터는 보호기간이 최대 3년이며 1회 1년에 한하여 연장할 수 있다. 가정 밖 청소년 실태조사에 의하면 청소년 중 약 50%는 단기쉼터에 머문다고 한다. 한 쉼터에 연속해서 계속 머물 수 없기 때문에 다른 쉼터로 옮겼다가 다시 돌아오는 식으로 머무는 경우도 꽤 있다. 가정 밖 청소년들이 고속버스로 3~4시간은 걸리는 노동청을 가서 신고를 한다는 것은 현실성도 없고 이 쉼터 저 쉼터를 떠돌아야 하는 처지에서 노동권을 침해당했음을 알아도 권리구제를 위한 구체적 절차를 진행하기는 쉽지 않다.

2018년도에는 서울 내 한군데의 청소년 쉼터와 업무협약을 맺었지만 2019년에는 한국청소년쉼터협의회와 업무협약을 맺어 전국의 청소년 쉼터와 교류할 수 있게 됨으로써 더 많은 가정 밖 청소년과 접촉할 수 있게 되었다. 쉼터 청소년들은 겉으로는 보통의 청소년과 다를 바 없지만 쉼터에 머물고 있는 것 자체가 이미 말할 수 없는 아픈 상황을 겪었거나 겪고 있는 중임을 의미한다. 쉼터 청소년들이 가정으로 돌아갈 수 있으면 제일 좋겠지만 현실적으로 가정으로 돌아가기 어려운 상황들이 많다. '가정 밖 청소년의 실태와 자립지원 방안 연구-기초분석 보고서'에 의하면 가정 밖 청소년들이 앞으로의 생활계획에 대한 질문에 '(부모님이나 주변 사람들의 도움 없이) 자립할 것이다'가 46%로 가장 많았다. '집으로 돌아갈 것이다'는 19.6%였다. 즉, 집으로 돌아갈 계획이 없는 약 80%의 청소년은 어쨌든 생계를 위해 일을 하게 될 가능성이 높다. 가정 밖 청소년은 일을 할 수 밖에 없는 상황에 직면해 있지만 이들의 노동권이 침해되었을 때 우선 가정에 기댈 수 있는 일반 청소년보다 훨씬 취약한 입장에 놓여있다. 서울노동권익센터의 정기적인 노동법 교육과 상담이 가정 밖 청소년의 노동권 침해를 구제할 수 있는 작은 창구라도 될 수 있기를 바란다.

Q 주 5일 하루 3시간 근무라는 채용공고를 보고 일을 시작했습니다. 그런데 실제로는 주 6일제에 5일은 하루 2시간씩, 나머지 1일은 6시간을 근무했습니다. 이 경우에 주휴수당 받을 수 있나요?

서울노동권익센터, 20대

A 채용 공고 그 자체가 근로계약의 내용이 되는 것은 아니기 때문에 실제 어떤 근로조건으로 근로계약을 체결했는지가 중요합니다. 주휴수당은 주 소정근로시간 15시간 이상인 근로자가 1주 소정근로일을 개근할 때 발생합니다. 여기서 말하는 소정근로시간은 실제 근무한 시간이 아니라 근로계약을 체결할 때 사용자와 근로자가 합의한 근로시간을 의미하기 때문에 주휴수당을 받으실 수 있습니다.

* 단시간 근로자 주휴수당 = $\frac{\text{4주간 소정근로시간}}{\text{4주간 통상근로자(주40시간) 소정근로일수}} \times \text{시급}$

Q 야간 근무자입니다. 주휴수당은 야간수당이 적용된 시급으로 계산되나요?

서울노동권익센터, 20대

A 주휴수당은 소정근로시간에 대한 통상임금으로 산정하기 때문에 야간수당이 적용된 시급으로 계산되지 않습니다.

Q 우리 사업장은 공휴일에 쉬고 있습니다. 공휴일이 있는 주의 주휴수당은 계산이 달라지나요?

광진구노동복지센터, 20대

A 주휴수당은 사용자와 근로계약으로 정한 주 소정근로일을 개근하면 발생합니다. 사업장이 쉬는 공휴일은 근로제공 의무가 없는 날이기 때문에 공휴일을 제외한 나머지 근무일에 개근하였다면 주휴수당의 발생에 영향을 미치지 않습니다.

Q 알바를 그만 두겠다고 사장님에게 말씀드렸더니 저한테 알바를 구해 오라고 합니다. 다른 알바를 구할 때까지는 제가 계속 알바를 해야 된다고 하는데 정말 그런가요?

서울노동권익센터, 10대, 여성

A 근로자는 원하는 때에 언제든지 그만둘 수 있습니다. 다만 한 달 전에는 사직 의사를 밝혀서 다른 직원을 구할 시간을 주고 이후에도 사직 처리가 되지 않으면 그만둘 수 있도록 하고 있습니다. 그런데 사용자가 임금을 체불하는 등 근로계약을 위반하고 있다면 즉시 그만두고 나오셔도 무방합니다. 또한 신규 인력에 대한 채용은 사직을 청한 근로자에게 미룰 수 없습니다.

Q 알바 스케줄에 따라 주 소정근로시간이 15시간을 넘기도 하고 그렇지 않기도 합니다. 퇴직금을 받을 수 있나요?

서울시 시민명예노동옴부즈만, 20대, 남성

A 주 소정근로시간이 15시간 이상이면서 계속 근로기간이 1년이 넘는 근로자는 퇴사할 때 퇴직금을 지급받습니다. 주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 경우에도 전체 재직 기간에서 주 15시간 미만으로 근무한 기간을 제외한 나머지 기간을 합산하여 1년이 넘으면 퇴직금을 지급받을 수 있습니다.

Q 현재 기본급 170만 원과 식대 10만 원을 받고 있습니다. 그런데 회사가 내년도 최저임금을 맞추기 위해 식대 10만 원을 기본급에 포함시키겠다고 합니다. 임금이 최저임금 수준으로 맞춰지는게 불공평한 것 같습니다. 경력 5년차인데 신입사원과 같은 월급을 받는 것이 부당하다고 느껴지는데 법적으로 문제는 없나요?

서울노동권익센터, 여성

A 당사자의 동의 없이 사업주 임의대로 식대를 기본급에 편입시킬 수 없습니다. 현재의 식대(복리후생적 급여)가 내년 최저임금을 월급으로 환산한 금액의 7%(12만 원)를 초과하지 않기 때문에 최저임금 산입 범위에 포함시키기는 어렵습니다. 현재 월급을 시급으로 따지면 8,180원으로 2019년 최저시급 8,350원에 미달되는데 주 40시간 일하는 근로자가 최저시급을 받는 다면 월 기본급은 1,745,150원 이상이어야 합니다. 한편 경력이 임금에 반영되어야 하는지 여부는 회사의 규정에 따라 다르기 때문에 이 부분에 대해 정해진 바가 없다면 신입사원과 동일한 월급을 받는 것이 부당하다고 느끼시는 것은 이해하나 법적으로 대응할 방법을 찾기는 어려울 수 있습니다.

Q 오늘부터 알바를 시작하였는데 2개월의 수습 기간이 있다고 합니다. 시급이 올해 최저임금에도 미치지 못하는데 아무리 수습기간이어도 최저임금은 지급되어야 하는 것이 아닌지 궁금합니다.

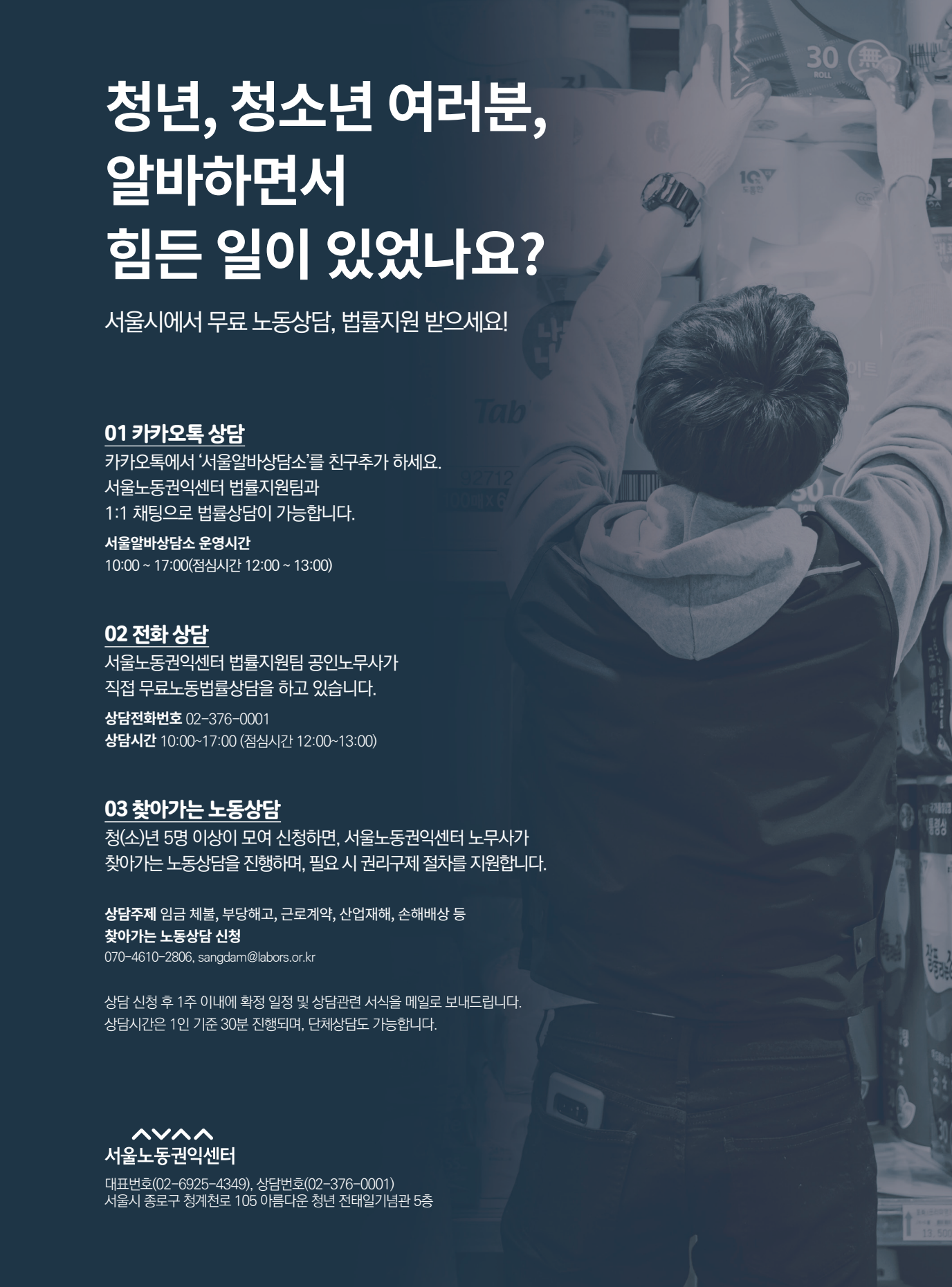
서울시시민명예옴부즈만, 20대, 여성

A 1년 이상 근로계약 기간을 정한 경우 수습 기간의 최대 3개월 동안 최저임금의 90%를 지급할 수 있지만 수습기간이 필요하지 않은 단순노무직은 수습 기간이라도 최저임금을 감액할 수 없습니다. 단순노무직의 예로는 건설 잡부, 환경 미화, 매장 물품 정리, 주방 보조 등이 있습니다.

Q 1주 40시간 근무를 하고 있습니다. 사장님은 처음 입사했을 때 월급 140만 원으로 근로계약을 체결했다는 이유로 지금까지 140만 원을 지급하고 있습니다. 그동안 여러 차례 최저임금에 미달한다고 말했지만 소용없었습니다. 퇴직 후에도 최저임금 미달에 대한 차액을 청구할 수 있나요?

광진구노동복지센터, 50대, 남성

A 최저임금에 미달하는 임금은 사업주와 근로자가 합의를 하였더라도 최저임금법 위반으로 무효이고 최저임금이 적용됩니다. 퇴직하여도 최저임금 위반 부분에 대하여 청구를 할 수 있으나 임금채권 소멸시효가 3년이기 때문에 임금채권이 발생한 날로부터 3년 이내에는 노동청에 신고하시기 바랍니다.



청년, 청소년 여러분, 알바하면서 힘든 일이 있었나요?

서울시에서 무료 노동상담, 법률지원 받으세요!

01 카카오톡 상담

카카오톡에서 '서울알바상담소'를 친구추가 하세요.
서울노동권익센터 법률지원팀과
1:1 채팅으로 법률상담이 가능합니다.

서울알바상담소 운영시간
10:00 ~ 17:00(점심시간 12:00 ~ 13:00)

02 전화 상담

서울노동권익센터 법률지원팀 공인노무사가
직접 무료노동법률상담을 하고 있습니다.

상담전화번호 02-376-0001
상담시간 10:00~17:00 (점심시간 12:00~13:00)

03 찾아가는 노동상담

청(소)년 5명 이상이 모여 신청하면, 서울노동권익센터 노무사가
찾아가는 노동상담을 진행하며, 필요 시 권리구제 절차를 지원합니다.

상담주제 임금 체불, 부당해고, 근로계약, 산업재해, 손해배상 등
찾아가는 노동상담 신청
070-4610-2806, sangdam@labors.or.kr

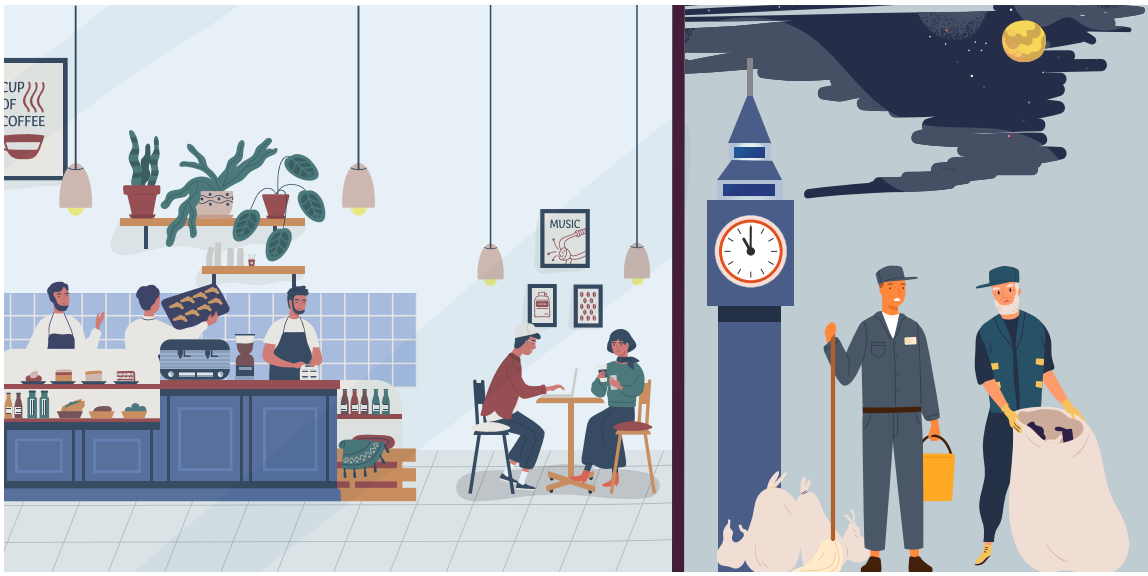
상담 신청 후 1주 이내에 확정 일정 및 상담관련 서식을 메일로 보내드립니다.
상담시간은 1인 기준 30분 진행되며, 단체상담도 가능합니다.

서울노동권익센터

대표번호(02-6925-4349), 상담번호(02-376-0001)
서울시 종로구 청계천로 105 아름다운 청년 전태일기념관 5층

철인이 되어야 하는 5인 미만 사업장 노동자

서울노동권익센터 노무사 **박 수 아**



5인 미만 사업장은 근로기준법상
근로시간 제한 규정이 적용되지 않는다.
연장·야간·휴일근로를 해도 가산수당이 붙지 않는다.
연차도 주지 않아도 된다. 부당해고 구제신청도 할 수 없다.
5인 미만 사업장 노동자가 그나마 가질 수 있는 권리는
유급 주휴일과 해고예고수당 정도이다.
2018년 한 해 근로기준법에는 여러 변화가 있었지만
5인 미만 사업장에 새로 적용되는 규정은 없었다.
5인 미만 사업장 노동자는 언제까지 기다려야
열악한 노동현실에서 조금이나마 벗어날 수 있게 될까….

하루 8시간을 넘게 일해도, 야간에 일을 해도 그저 시급만…

노동기준법 제50조에는 1주 노동시간은 40시간을 초과할 수 없다고 되어 있다. 제53조는 1주 연장노동를 12시간으로 제한한다. 제56조는 연장, 야간, 휴일 노동를 행한 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 노동자에게 지급해야 한다고 규정하고 있다. 그런데 이 당연한 것 같은 권리가 5인 미만 사업장 노동자에게는 적용되지 않는다. 5인 미만 사업장 노동자에게는 하루 8시간을 넘게 일을 시켜도, 1주 40시간을 초과하여 일을 시켜도 문제가 없다는 뜻이다. 사례 1의 노동자는 하루 8시간을 한참 초과한 장시간 노동를 하고 있다. 과도한 근무시간에 대한 문제의식을 가

지고 문의를 해보지만 들을 수 있는 답은 5인 미만 사업장에는 노동시간 제한이 적용되지 않는다는 답변뿐이다. 사례2의 경우 노사 간 약정한 소정노동시간이 있으나 전혀 지켜지지 않고 있다. 소정노동시간 외에 추가로 근무한 시간에 대하여 연장노동수당을 받아야 한다고 생각하고 있지만 5인 미만 사업장이기 때문에 추가로 근무한 시간에 대한 시급만 청구할 수 있다. 사례3의 노동자는 하루 노동시간이 길지는 않지만 지속적으로 야간노동를 하고 있다. 사람은 기계가 아니기 때문에 총 근무시간 수만큼이나 어느 시간대에 근무를 하였는가도 신체건강에 영향을 미칠 수 있다. 국제암연구소(IRAC)는 야간근무를 2급 발암물질로 규정한 바 있다. 또한 노동복지공단은 2018년 1월 1일부로 고용노동부고시 제2017-117호의 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 인정에 필요한 사항을 다소 변경하였다. 오후 10시부터 익일 6시 사이에 야간근무가 있을 경우에 주간근무의 30%를 가산해서 업무시간을 산출한다는 항목이 생긴 것이다. 이는 야간노동는 주간노동에 비해 육체에 가해지는 부담이 크다는 점을 반영한 변경일 것이다. 그러나 5인 미만 사업장이라면 야간노동수당은 청구할 수는 없다. 5인 미만 사업장 노동자들은 하루에 8시간이 넘는 노동을 해도 전혀 지치지도 않고, 야간노동를 해도 생체리듬에 전혀 영향을 받지 않는 철인이 되어야 하는 것인가? 어떤 사업장에서 어떤 노동을 하던 사람은 사람일 뿐이다.

[사례 1] 서울시민노동옴부즈만, 남성

5인 미만 사업장이면 사업주에
하루에 몇 시간까지 일을 시켜도 되는 건가요?
하루에 13시간 넘게 일을 하는데
이것은 불법 아닌가요?

[사례 2] 강서구노동복지센터, 60대, 남성

근로자 수가 5명이 안 되는 사업장에서
시설관리직으로 일하고 있습니다.
원래 정해진 근로시간보다 매일 하루 1시간씩
연장근로를 하고 토요일에도 근무를 하고
있습니다. 한 주에 50시간 정도 일을 합니다.
추가로 근무한 시간에 대하여
연장근로수당을 어떻게 받아야 하나요?

[사례 3] 서울노동권익센터, 30대, 남성

제가 일하는 사업장은 작은 술집인데
하루에 직원 3명 정도가 출근합니다.
근무시간은 오후 6시 반부터 새벽 1시 반까지이고
주 5일 출근합니다. 저는 야간에 일을 하는데
1.5배를 가산해서 임금을 받을 수 있나요?

[사례 4] 서울노동권익센터, 남성

근로자가 저 포함 2명인
음식점에서 일하고 있습니다.
근무시간은 휴게 1시간을 제외하고
10시간을 근무하며 주 6일을 근무합니다.
제가 대략 180만 원을 받고 있는데
제대로 받고 있는 것인지,
연차를 쓸 수는 없는 것인지 궁금합니다.

주1회 유급주휴일 외에 다른 휴가는 전혀 기대할 수 없어…

노동기준법 제60조 1항은 근로자가 1년에 80%이상 출근하였다면 15일의 유급휴가를 주어야 한다고 되어 있고, 2항은 노동기간이 1년 미만인 입사자에게 1개월 개근 시 1일의 유급 휴가를 주도록 되어 있다. 그러나 5인 미만 사업장은 연차유급휴가 규정이 적용되지 않는다.

위 사례4를 보면 노동자가 본인 포함하여 직원이 2명인 음식점에서 하루 10시간씩 주6일을 근무하고 있다. 음식점은 장시간 노동가 많은 업종 중 하나이다. 위 직원은 1주 60시간을 일하고도 쉴 수 있는 날은 월 4회 정도이다. 5인 미만 사업장 노동자는 이 같은 장시간 노동를 행함에도 아무런 법적 제한도 없는데다 주1회 부여되는 최소한의 유급주휴일 외에는 다른 어떤 휴가도 보장받을 수 없다. 물론 5인 미만 사업장은 사업규모가 작고 애초에 직원 수가 적어 직원 한 명의 업무공백이 큰 구조라 현실적으로 연차유급휴가를 적용하기 어렵다는 견해가 있을 수 있다. 그런데, 대법원은 연차유급휴가 제도의 취지는 노동자에게 일정 기간 노동의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하려는 데 있다고 판시한 바 있다(대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결). 이 같은 판례의 취지는 노동하는 사람이라면 누구에게나 실현되어야 할 가치가 아닐까.

남들 다 쉬는 빨간 날도 5인 미만 사업장은 해당 없어…

대다수의 국민들은 달력상 빨간 날은 온 나라가 당연히 쉬는 날이라고 생각해왔지만 엄밀히 따지면 관공서가 열지 않는 날이어서 공무원이나 공공기관에 근무하는 사람이 아닌 민간 기업에 근무하는 사람들에게는 법으로 보장된 휴일이 아니었다. 국민 정서상 국가적으로 쉬는 날이라고 여겨졌기 때문에 기업에 따라서 약정휴일로 지정하거나 혹은 연차대체(관공서 공휴일을 쉬는 대신 연차 사용한 것으로 갈음하는 것)를 하는 경우가 많았다. 관공서 공휴일이 회사 내 약정휴일로 지정되어 있다면 유급휴일로 보장받을 수 있지만 연차 대체가 되어 있는 경우 관공서 공휴일(달력상 빨간 날)을 다 쉬고 나면 남는 연차가 거의 없다. 너무 많은 일수를 유급휴가일로 대체토록 하는 것은 노동자가 필요한 날에 유급휴가를 사용할 수 없게 되는 결과를 초래할 우려가 상당하여 연차유급휴가제도의 취지에 반하므로 바람직하지 않다고 사료된다는 노동부 행정해석(노동개선정책과-3099)이 있으나 '바람직'하지 않다는 말은 사용자에게 사실상 아무런 강제력이 없다. 이러한 상황을 개선하고자 2018년 7월 1일 노동기준법에 제 55조 2항이 신설되어 2020년 1월 1일부터 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장, 공공기관 등을 필두로 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장하게 되었다. 이제야 국민정서에 맞게 휴일규정을 개정하였는데 여기에서도 5인 미만 사업장 노동자는 소외되어버렸다.

2018년도 들어 노동기준법은 많은 부분에서 개정되었지만 모든 노동자가 그 효과를 누리지는 못한다. 노동기준법이 개정되면 개정될수록 노동자간 차별이 심화된다는 것은 명백한 모순이다. 5인 미만 사업장에 종사하는 노동자는 대체로 최저임금 수준의 임금을 받고 있으며 폐업이나 도산가능성이 높아 일자리 안정성이 떨어지는 편이다. 경영사정이 불안정하다는 이유로 필요할 때는 불려오고 일없으면 아무 대책 없이 대기하는 패턴이 반복되기도 한다. 사업자 말 한마디로 잘려도 부당해고 구제신청도 할 수 없다.

물론 사업주로 살아가는 것도 녹록치 않다. 자영업 외에는 다른 생계 대안이 없고 동종 업종이 걸어서 5분 거리에 우후죽순 생겨나는 현실 속에서 출구가 없는 무한경쟁을 해야 할 수도 있다. 이런 상황에서 노동기준법 적용범위만 확대한다고 노동권이 제대로 보장될지는 미지수이다. 법이 아무리 바뀌어도 여건이 따라주지 않는다면 법을 지키기 어렵다. 영세 자영업자들에 대한 상권 보호 방안, 대형 프랜차이즈 본사의 갑질에 시달리는 상황, 자영업이 아니면 일자리를 가지기 어려운 구조 등에 대한 고민도 필요하다. 5인 미만 사업장의 노동권보호 문제가 더 이상 열악한 처지의 사업주와 더 열악한 처지의 노동자간 파이 나눠먹기 싸움이 되지 않도록 노동현실에 대한 다각적인 정책적 고려가 필요하다.

Q 회사에서 매년 1월 1일 기준으로 연차를 부여하고 연차를 사용하도록 안내하고 있습니다. 그러나 업무 특성상 연차를 사용하는 일이 쉽지 않고 근무를 대체해 줄 직원도 없습니다. 올해 발생한 연차가 10여 일 남았음에도 불구하고 회사에서 연차 사용 촉진을 했기 때문에 수당으로 지급할 수 없다고 하는데 너무 부당하다고 생각합니다. 이에 대한 대응 방안을 알고 싶습니다.

서울시시민명예노동옴부즈만, 30대, 남성

A 연차사용 촉진이 유효하기 위해서는 근로기준법 제61조에 의하여 연차 사용 기간이 끝나기 6개월 전과 2개월 전 즉 7월과 10월에 사용 촉진 절차를 모두 거쳐야 합니다. 또 이 같은 형식적 절차를 거쳤더라도 업무상 이유 등으로 사실상 사용하지 못하게 한 경우라면 연차휴가가 소멸한다고 볼 수 없습니다. 따라서 연차를 사용하거나 미사용 연차휴가에 대하여 보상을 받는 것이 타당해 보입니다. 회사에서 거부한다면 근로기준법을 위반하게 되므로 관할 고용노동청에 진정을 할 수 있습니다.

◇

Q 회사에서는 연차휴가수당을 연봉에 포함하여 매월 1/12씩 지급해 오고 있습니다. 근로자가 동의하는 경우 내년에도 미리 지급받게 되나요?

서울시시민명예옴부즈만, 여성

A 연차휴가미사용수당은 연차휴가가 발생하고 1년 동안 사용하지 않았을 때 발생하는 수당이기 때문에 연차휴가미사용수당을 연봉에 미리 포함하여 지급하는 것은 본래의 연차휴가제도의 목적과 취지에 맞지 않습니다. 그러나 사용자가 근로자의 연차휴가 청구권을 제한하지 않는 범위 내에서 근로자의 동의를 얻어 연차휴가 수당을 선지급하는 것까지 법 위반으로 보긴 어려울 수 있습니다. 연차휴가미사용수당은 해당 연차의 최종 휴가청구권이 있는 달의 임금을 기준으로 산정되기 때문에 선지급할 당시와 실제 지급해야 하는 시점의 연차휴가미사용수당에 차액이 발생할 수 있는데 이 경우 사용자는 그 차액만큼을 근로자에게 지급해야 합니다.

◇

Q 연차휴가 관련하여 최근 법이 개정된 것으로 알고 있습니다. 2017년 5월 30일 이후 채용된 기간제 직원의 연차휴가는 어떻게 지급해야 하나요?

성북노동권익센터,여성

A 고용 형태를 불문하고 5인 이상 사업장에서 1주 15시간 이상 일하는 근로자에게는 1년에 15일의 연차휴가가 발생합니다. 계속근로 1년 미만인 근로자가 1개월을 개근하면 다음 달에 1일의 연차휴가를 지급해야 하고 합산하면 총 11일의 연차가 발생합니다. 한편 계속근로기간이 1년 넘으면 새롭게 15일의 연차휴가가 추가로 발생하기 때문에 2017년 5월 30일 이후 입사한 근로자는 계속근로가 1년을 초과하면 최대 26개의 연차휴가를 사용할 수 있습니다.

Q 사장님이 곧 사업장이 폐업하니 10일 후에는 그만두라고 합니다. 해고예고수당을 청구할 수 있나요?

광진구노동복지센터, 50대, 여성

A 근로기준법 제26조는 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 해고예고를 하지 않아도 된다고 규정하고 있습니다. 여기에서 말하는 부득이한 사유란 건물, 설비 기재 등의 소실과 같이 천재·사변에 준하는 정도의 불가항력적인 경우를 의미하는 것으로 단순히 불황이나 경영난은 해당되지 않기 때문에 매장을 폐업한다는 것만으로 사용자에게 해고예고수당 지급의무가 면제된다고 보기는 어렵습니다.

Q 2018년 9월 25일에 근로계약을 체결하였고 9월 27일부터 출근하기로 하였습니다. 그런데 출근 하루 전인 9월 26일에 채용을 하지 못하게 되었다는 연락을 받았습니다. 이런 경우도 해고에 해당하나요?

노원노동복지센터, 남성

A 사업주가 최종 합격 통보를 근로자에게 함으로써 근로계약관계가 유효하게 성립된 경우 채용의 취소 통보는 해고에 해당할 수 있습니다. 따라서 정당한 이유 없는 채용 내정 취소는 부당해고입니다.

Q 도서관 사서로 10년 간 근무했는데 특별한 이유도 없이 사무직으로 보직변경 되었습니다. 발령받은 부서로 반드시 가야 하나요?

서대문구근로자복지센터, 30대, 여성

A 근로계약에서 근로 내용을 특정한 경우 이를 변경하는 전보는 원칙적으로 근로자의 동의가 필요합니다. 또 사서로 채용되어 지금까지 사서로 근무하였고 장래에도 같은 업무를 수행하리라고 예상되었던 점, 그 업무의 내용이 크게 다르고 사용자가 전보 결정에 별다른 이유를 제시하지 못하는 점 등을 고려해보았을 때 회사의 전보 명령은 업무상 필요성이 있다고 보기 어렵습니다. 이런 경우 노동위원회에 부당전보 구제 신청을 하여 다툴 실익이 있습니다.

Q 용역업체 소속으로 1년 단위의 근로계약을 5번 반복 체결하였는데, 이번 근로계약 기간이 종료되고 사업주가 재계약하지 않겠다고 하면 해고인가요?

서울노동권익센터, 60대, 남성

A 근로계약 기간이 끝나면 근로관계는 자동 종료됩니다. 다만 근로계약 기간이 형식에 불과하고 근로계약을 갱신하는 사업장 내 관행이 있는 경우, 근로계약서나 취업규칙 등에 계약 갱신에 대한 규정이 마련되어 있거나 기간제 근로계약의 체결 동기, 수행하는 업무가 상시 지속적인지 여부 등을 종합적으로 고려했을 때 근로계약이 갱신될 수 있다는 기대가 인정된다면 사업주의 계약 기간 만료 통보는 사실상 해고에 해당한다고 볼 가능성이 높습니다.

인상되는 최저임금, 늘어나는 사각지대

서울노동권익센터 노무사 **서 재 란**

직장인들은 출근하자마자 점심 메뉴를 생각하고
점심시간을 기다린다고 한다.
반 농담으로 하는 이야기지만
점심시간의 소중함을 논하는 데는 손색없다.
대다수의 직장인에게 법정 휴게시간은
점심시간 1시간으로 대체되는데,
오전 근무 후 지친 몸과 마음을 회복시켜
원활한 오후 근무를 하게 한다는 목적을 가진
휴게시간이 요 몇 년 사이 핫한 이슈로 급부상하고 있다.
그 이유는 바로 휴게시간이 최저임금 인상을 억제하는
두 얼굴을 가지고 있기 때문이다.

휴게시간의 두 얼굴

노동법에서 휴게시간은 한 개의 조항으로 만나 볼 수 있는데 근로기준법 제54조는 최소한의 휴게권을 보장하고 휴게시간이 노동자의 처분 권한 아래에 있다는 점을 명시한다.

근로기준법 제54조 [휴게]

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

이 후 판례를 통하여 개념화된 휴게시간은 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간이며, 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 휴게시간이 아닌 근로시간이다(대법원 2017. 12. 5 선고 2014다74254 판결).

언뜻 명쾌해 보이는 휴게시간이지만 실제 노동현장에서는 그렇지 않다. 그 중에서도 미화·경비노동자의 경우 대다수가 최저임금의 최전방에 서있으면서 장시간 휴게시간에 노출되어 있기 때문에 최저임금 인상에 따른 휴게시간의 증감 폭이 가장 확연히 드러난다. 이 같은 모습은 최저임금이 전년 대비 16.4% 오른 2018년 한 해, 서울시노동상담 DB에서도 찾아볼 수 있다. 물론 서울시노동상담 DB에 축적된 14,693건의 상담만으로 서울시 또는 전체 노동시장의 상황을 대변한다고 말하기 어렵지만 그 안에서 발견되는 노동자들의 현실은 통계 그 이상의 의미를 갖는다.

서울시노동상담 DB에서 나타난 단순노무직의 주 근로시간과 월평균임금을 살펴보면 2017년에는 2016년 보다 근로시간이 3.1% 줄고, 월 평균임금은 18.2%의 인상률을 보였으나 2018년에는 2017년 대비 근로시간은 1.3% 줄었고, 임금인상률은 최저임금 인상률의 절반인 8.7%이었다. 눈에 띄는 부분은 고용형태 항목의 '용역'이다. 용역이란 근로계약을 체결하고 지휘·명령을 하는 사용자와 노동을 제공하는 업체가 다른 경우를 말하는데, 단순노무직인 미화노동자와 경비노동자가 이에 속하는 경우가 많다. 단순노무직의 임금 인상률이 8.7%인데 비해 용역의 임금인상률은 14.8%에 이르는데 이들의 근로시간은 연도별로 큰 변화가 없기 때문에 용역형태의 노동자는 적어도 최저임금 인상폭에 근접하게 임금을 받고, 예년과 크게 다르지 않은 근로시간이 책정되어 있다고 볼 수도 있을 것이다.

그렇다면 직종별 분류에서 단순노무직의 임금 변동 폭이 급감하는 까닭은 무엇일까. 서울시노동상담 DB에서는 용역 소속이 아닌 소규모 아파트 입주자대표회의나 빌딩 자체에 직고용되어 근무하는 노동자(이하 '직고용 노동자'라 함)의 근로조건에서 그 실마리를 찾을 수 있었다. 전체적으로 열악한 단순노무직의 근로조건이라지만 직고용 노동자들의 근로조건은 말 그대로 처참한 수준이었다. 이들은 최저임금의 인상 여부에 상관없이 超저임금을 받고, 과도한 휴게시간에 묶인 채 몇 년이고 동일한 노동을 제공하고 있다.

70대 경비노동자A는 8년 넘게
빌딩에서 24시간 격일제로 근무하고 있다.
월 임금은 몇 년째 120만 원이었지만
빌딩 경비는 원래 그렇다고들 했다.
며칠 전부터 건물주가 휴게시간을
5시간 늘린 새로운 근로계약서를
가져와 서명하라고 한다.

지난 8월 서울노동권익센터에서 임금 체불 권리구제지원을 받은 빌딩 직고용 경비노동자의 근로계약서는 6년 전으로 되돌아가야지만 적법한 근로조건으로 가득 차 있었다. 아래는 경비노동자 A의 근로계약서 일부다.

| 근로시간 |

	근로계약서 ①
3. 근무시간	09시 00분 ~익일 09시 00분
4. 휴게시간	12시 00분 ~ 13시 00분, 18시 00분 ~ 19시 00분 (2H)
5. 취침시간	24시 00분 ~ 06시 00분 (6H)

	근로계약서 ②
3. 근무시간	09시 00분 ~ 익일 09시 00분
4. 휴게시간	12시 00분 ~ 13시 30분, 18시 00분 ~ 19시 30분 (3H)
5. 취침시간	22시 00분 ~ 08시 00분 (10H)

2018년 최저임금은 업종에 상관없이 7,530원이다. 감시단속적노동자로 분류되는 노동자 A는 근로기준법상 주휴일 규정을 적용 받지 않기 때문에 근로계약서 ①에 따른 월평균근로시간은 243시간이고, 월급여 120만 원에 대한 시간급은 4,940원이다. 한편 근로계약서 ②의 월평균근로시간은 근로계약서 ①보다 약 75.7시간 줄어든 167.3시간으로 시간급은 7,173원이다. 두 개의 계약서 모두 최저임금에는 미달되지만 근로계약서를 ①에서 ②로 변경하는 것만으로 사용자가 노동자 A에게 지급하여야 할 1년치 체불금품이 약 755만 원에서 71만 원으로 바뀐다. 사용자의 체불금품을 10배 이상을 줄여준 마술은 바로 휴게시간과 취침시간이다. 지난 7년간 하루 8시간이었던 휴게시간은 새로운 근로계약서에는 13시간으로 기재되어 있었다. 시간급은 4,940원에서 7,173원으로 껑충 뛰어 올랐지만 그 이상으로 늘어난 휴게시간 때문에 노동자 A가 체감하는 임금인상은 전혀 없다.

대신 이제부터 노동자 A는 사업장에서 보내는 24시간 중 11시간에 대해서만 임금을 받는다. 어제까지만 해도 근무시간이었던 22:00~24:00와 06:00~08:00는 오늘부터 휴게시간이 되었다고 근로계약서는 말한다. 물론 노동자 A는 어제와 다름없는 시간에 근무를 하고 어제와 같은 시간에 휴식을 취한다. 아침 이른 시간과 저녁 늦은 시간에 경비초소를 찾는 입주민은 여전히 많고, 노동자 A가 휴식을 취할 동안 교대로 일할 사람은 여전히 없기 때문이다.

대법원은 경비노동자의 야간 휴게시간에 대하여 야간휴게시간에 근무초소 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간휴게시간에 근무초소 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하며 보면, 원고들의 야간휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다(대법원 2017. 12. 13. 선고 2016다243078 판결)

고 판시하였다.

그러나 이러한 판례가 무색하게도 휴게시간에 제공한 노동의 대가는 노동자가 해당 시간의 노동을 모두 입증해야 하고, 바늘구멍만한 대법원의 판단지표를 통과해야만 비로소 얻을 수 있다.

단순노무직으로 분류되는 미화, 경비노동자는 이용자의 위생과 안전에 깊숙하게 관여하기 때문에 정상적인 업무 수행을 위해 필수적으로 소요되는 시간이 존재하고, 어제까지 필수적이었던 시간이 오늘 갑자기 불필요한 시간으로 변하지 않는다. 결국 최저임금 인상효과를 저지하기 위한 사용자의 무자비한 근로시간 칼질은 휴게시간 속에 숨겨진 노동을 낳고, 그 피해는 현장의 노동자가 전부 감당해야 한다.

휴게시간 속에 숨겨진 노동

그렇다면 통상노동자의 주 소정근로시간보다 짧게 일하는 단시간노동자는 휴게시간의 악용으로부터 자유로울까. 앞서 살펴본 경비노동자 사례가 휴게시간을 늘림으로써 최저임금 인상효과를 무력화시켰다면 단시간노동자는 근로시간 자체를 줄이거나 휴게시간을 산입하는 방식으로 최저임금 인상에 대응한다. 2018년 서울시노동상담DB에서도 이러한 흐름을 찾아볼 수 있는데 풀타임 노동이 많은 정규직이나 기간제노동자에 비해 단시간노동자의 주근로시간은 2017년 대비 약 20% 줄어들었다.

| 고용 형태별 주 근로시간 증감률 |

	주 근로시간	
	2017년	2018년
정규직	-3.8%	-1.4%
기간제	-2.2%	-2%
단시간	-6.6%	-20%

단시간노동자 B는 하루 4시간씩 주 4일 근무하기로 근로계약서를 작성했으나 사용자가 평일에 손님도 없고 최저임금이 올라 어쩔 수 없다면서 갑자기 주 3일 근무로 변경해버렸다. 표면상 줄어든 근로시간은 주 4시간이지만 실제 줄어든 임금은 주당 7.2시간이다. 주3일 근무로 변경되면서 주휴수당이 사라져 버렸기 때문이다. 이를 월 단위로 환산해보면 월 31.2시간 마이너스다. 초단시간노동자가 되면서 잃는 건 주휴수당만이 아니다. 퇴직금, 연차, 4대 보험까지 적용 제외된다. 애초에 한번 약정한 근로조건을 변경하기 위해서는 노동자의 동의가 필수적인데, 사용자들은 최저임금 인상이 그 어떤 법적 제재도 뚫어낼 수 있는 강력한 사유라고 오해하기도 한다.

한편 갑자기 휴게시간이 생긴 사업장도 있다. 4시간 근무를 3시간 30분 근무에 30분 휴게 후 나머지 30분을 더 일하고 퇴근하게 하는 방식이다. 그러나 한두 명 일하는 작은 사업장에서, 심지어 휴게공간이 따로 분리되어 있지도 않고, 유니폼을 입고 사업장 밖에 나가 쉬기도 애매한 시간동안 사용자로부터 완전히 “해방”되어 “자유로이” 휴게시간을 이용하는 건 사실 쉽지 않다. 최초의 의도가 어찌되었든 결과적으로 최대 30분의 숨은 노동은 또다시 휴게시간의 구조적 한계로 인해 사용자의 경제적 이윤으로 남는 것이다.

기본적으로 임금은 노동시간의 결과물이다. ‘어떤 일을 어떻게 수행했느냐’가 아니라 ‘몇 시간 사용자의 지휘·감독 아래 있었는가’를 따지는 것이 노동시간이고, 이 시간의 합이 임금이 된다. 그렇기 때문에 최저임금은 일의 밀도에 상관없이 일한 시간만큼 지급된다. 노동자는 삶을 유지하기 위해 각자 필요한 노동시간이 있고, 최근까지 그 시간은 불변의 상수로 생각되었다. 그러나 앞서 살펴본 것처럼 사용자는 최저임금이 올라 발생될 수 있는 리스크를 상쇄하기 위해 ‘노동시간’을 감축한다. 결국 다양한 방법으로 최저임금 인상효과가 저지되면서 최저임금 인상의 효과를 누리지 못하는 사각지대가 많아지고 있다

한 법학자는 법은 살아있다고 주장했다. 이는 법이 만고불변의 진리가 아니라 현실에 맞게 변하거나 수정될 수 있기 때문이다. 노동법도 마찬가지이다. 휴게시간의 하한선만을 정하고 있어 관행화된 장시간 휴게시간이나 주 15시간 이상의 노동에만 부여되는 주휴일 규정으로 인해 원치 않게 단축되어버린 노동시간 등 법으로 어찌할 수 없는 사각지대가 늘어난다면 법률과 제도가 현실에 맞게 수정·보완되어야 한다. 노동자와 사용자 어느 일방의 희생을 기본 값으로 두지 않는 변화의 바람이 시원하게 부는 날을 기대해 본다.

Q 학원버스에서 학생들의 안전한 승·하차를 돕는 일을 하고 있습니다. 사장님이 갑자기 15시간 미만으로 근무시간을 조정하는 것을 동의해 달라고 합니다. 동의하지 않으면 그만두라고 할 것 같은데 이 경우 부당해고에 해당하나요?

노원노동복지센터, 50대, 여성

A 근로시간이 15시간 미만으로 줄어들면 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금에 대한 보장을 받을 수 없는 등 불이익이 큽니다. 그렇기 때문에 근로조건 저하는 근로자의 동의 없이 사용자가 일방적으로 정할 수 없고, 근로자가 불이익한 근로조건 변경에 동의하지 않은 것만을 이유로 한 해고는 부당해고에 해당할 수 있습니다.

Q 연장근로수당과 야간근로수당을 고정된 금액으로 받고 있습니다. 실제로 근무한 시간이 더 많은 경우에도 이 금액 이상을 청구할 수가 없는지 궁금합니다.

성동근로자복지센터, 40대, 여성

A 월급에 법정 제 수당을 포괄하여 지급하는 것으로 약정한 포괄임금제나 고정 OT 근로자와의 합의를 통해 이루어지고 실질적으로 법정 수당으로 유효한 경우에도 사전에 약정한 연장, 야간근로시간의 범위를 넘어서는 경우 사용자는 추가적으로 이에 상응하는 법정 수당을 지급하여야 합니다.

Q 아파트에서 격일제 경비원으로 일하고 있습니다. 작년에는 휴게시간이 7.5시간이었는데 올해는 휴게시간이 9시간으로 늘어났고 이미 근로계약서에 서명했습니다. 그런데 늘어난 휴게시간에 쉬지 못하고 있습니다. 휴게시간에 일한 부분에 대해서 임금을 받을 수 있나요?

강서구노동복지센터, 60대, 남성

A 인건비를 줄이기 위해 무급 휴게시간을 늘리는 방식으로 근로계약의 변경을 요구하는 사용자가 많이 있습니다. 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 휴식을 취하는 의미의 휴게시간이 늘어난 것이라면 그나마 다행이나 실제 휴게시간은 그대로인데 근로계약서 상의 휴게시간만 늘어나는 경우도 있습니다. 휴게시간으로 규정되어 있는 시간이라도 실제 노동을 제공했다면 당연히 근로시간에 해당하며 사용자는 이에 대한 임금을 지급하여야 합니다.

Q 9개월째 파견근로자로 일하던 중 파견 업체와 사용 업체가 파견계약을 해지하자 파견 업체가 사직서를 제출하라고 해서 그렇게 했습니다. 이후 새로운 파견 업체가 사용 업체와 파견계약을 맺었고 새로운 파견 업체와 근로계약을 체결하여 4개월째 같은 일을 하고 있습니다. 퇴직금과 연차휴가일수를 산정하는 근속 기간이 이전 파견 업체에서 현재 파견 업체로 승계될 수 있나요?

서울시시민명예노동옴부즈만, 남성

A 파견 업체가 변경되어도 퇴직금이나 연차휴가 산정에서 근속기간이 계속 인정되려면 이들 업체 간 영업 양도 등의 계약이 있어야 합니다. 계속근로의 승계는 영업 양도나 인수·합병과 같이 기업 간 변동에는 적용되지만 파견 업체나 용역 업체가 변경되는 경우에는 사용 업체와 이들 업체 간 계약을 하고 파견 업체들 간에는 계약을 하지 않기 때문에 근로계약관계가 승계되지 않습니다. 다만 특약으로 근로관계를 승계할 것을 명시했다면 근속기간의 승계가 인정되어 퇴직금 등을 지급받으실 수 있습니다.

Q 학교에서 3년을 근무하고 퇴사했는데 3개월이 넘도록 퇴직금을 지급하고 있지 않습니다. 1년마다 계약을 체결하면서 방학을 이유로 1개월씩 공백을 두었기 때문인 것 같은데 이 같은 경우 퇴직금을 받을 수 없나요?

서울노동권익센터, 40대, 남성

A 동일한 근로계약을 반복 체결하는 경우 그 반복된 계약 기간을 합산하여 계속근로기간을 판단합니다. 비록 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약 기간에 비하여 길지 않고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하는 경우 근로관계의 계속성을 인정하고 있으며, 사용자는 이에 따라 퇴직금을 지급해야 합니다.

Q 근로자가 저밖에 없는 소규모 사업장에서 13년 동안 근무하다가 퇴사하였습니다. 실제 받은 월급은 320만 원이지만 국세청에는 본래 임금보다 적게 신고해왔는데 퇴직금은 어떻게 산정해야 하나요?

서울시시민명예옴부즈만, 50대, 남성

A 실제 임금과 국세청이나 4대 보험 등 공적으로 신고한 임금이 다른 경우 실제 수령한 임금을 기준으로 퇴직금을 산정합니다. 5인 미만 사업장의 경우 2010년 12월 1일부터 퇴직금 지급 대상이 되었는데 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 30일까지는 퇴직금 적용 유예 기간으로 사용자는 퇴직금의 50%만 지급할 수 있고, 2013년 1월 1일부터는 사업장 규모에 상관없이 모든 근로자에게 퇴직금을 모두 지급해야 합니다. 상시 근로자가 한 명뿐인 사업장의 경우 2010년 12월 1일부터 퇴직금 적용 대상이 되며 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일의 기간은 사용자가 원하면 퇴직금의 50%만 지급할 수 있고 2013년 1월 1일로부터 퇴직일까지는 퇴직금의 전액을 지급받을 수 있습니다.

Q 제가 이 사업장에서 약 3개월 정도 일하였는데 그 동안 근로계약서를 쓴 적이 없고 4대보험도 가입해주지 않았습니다. 그런데 얼마 전 사업주로부터 해고통보를 받았습니다. 지금이라도 4대보험에 가입하고 실업급여를 받을 수 있을까요? 서울시시민명예노동옴부즈만, 20대, 여성

A 4대보험은 신고일로부터 3년까지 소급하여 가입 가능합니다. 그리고 실업급여 수급자격이 인정되려면 고용보험에 가입된 기간이 180일 이상 되어야 합니다. 현재 직장에서 일한 기간이 3개월 정도인 경우 고용보험 가입기간이 180일에 미달합니다. 다만, 현재 직장 이직일 기준 18개월 안에 고용보험이 가입된 이전 직장이 있는 경우 이전 직장에서 가입되어 있던 기간을 합하여 180일 이상이면 실업급여 수급 대상이 될 수 있습니다.

Q 언론사에서 구독자를 관리하는 일을 하고 있습니다. 그런데 구독부수가 줄어서 회사에서 부서를 없애려고 합니다. 관리자는 근로시간을 단축해서 오전근무나 오후근무만 하는 것이 어떠냐고 제안했습니다. 그렇게 하면 임금이 너무 줄어서 다니기 어렵습니다. 퇴사하려고 하는데 실업급여를 받을 수 있을까요? 서울노동권익센터, 30대, 남성

A 1년에 2개월 이상 임금 등 근로조건이 기존보다 20%이상 저하된 경우 실업급여 대상이 될 수 있습니다. 임금 저하가 예상되는 경우는 안되고 실제로 2번 이상 낮아진 급여를 받아야 합니다. 그 외에 이런 상황에서는 다른 통상 근로자도 퇴사를 하였을 것이라는 것이 객관적으로 인정된 경우 실업급여 대상이 될 수 있습니다. 급여가 절반이하로 삭감되는 상황이 부각될 필요가 있습니다. 사업주에게 이에 대한 확인서를 써달라 하거나, 변경되는 근로조건을 서면으로 달라고 해서 증거를 모을 필요가 있습니다.

Q 다리를 다쳐서 출근이 어려운 상황입니다. 계약기간이 12월 말까지 인데 질병으로 인한 퇴사 시에는 실업급여를 받을 수 있다고 들었습니다. 실업급여 받을 수 있을까요?

서울노동권익센터, 60대, 여성

A 현재 다리를 다쳐서 아예 걷지 못하는 상황이라면 재취업활동이 불가하여 실업급여 수급자격이 인정되지 않을 수 있습니다. 치료기간을 확인하시고 치료기간이 길다면 고용센터에 수급기간 연장신청을 먼저 하셔야 합니다. 치료가 끝나면 실업급여를 신청하실 수 있습니다.

Q 몸이 아파서 일을 하기 어려워 회사에 6개월 간 병가를 냈습니다. 그런데 6개월을 쉬어도 몸상태가 그다지 나아지지 않았고 일을 더하기는 힘들 것 같습니다. 몸이 아파서 퇴사하는 경우 권고사직으로 처리하여 실업급여를 받을 수 있나요? 노원노동복지센터, 60대, 여성

A 질병 등으로 주어진 업무를 계속하는 것이 어려워 회사에 휴직을 요청했지만 회사 사정상 휴직이 허용되지 않아 그만둔 것이라면 의사의 소견서와 사업주 의견을 통해 이 같은 상황이 확인되는 경우 실업급여 수급대상이 될 수 있습니다. 이 경우 질병 등으로 요양하는 기간은 구직이 불가능하다고 보아 이 기간에는 실업급여 지급되지 않고 질병 등이 다 나았다는 의사소견서를 제출하시면 심사 후 실업급여 수급이 가능합니다.

노동법 밖으로 내몰린 사람들

-제화공과 헬스트레이너를 중심으로-

서울노동권익센터 노무사 **김 은 풍**

금수저가 아닌 이상 평범한 우리들은 대부분 임금노동에 '던져진' 존재다. 임금노동자들은 임금노동의 조건들, 예컨대 고용안정성과 임금수준, 장시간근로, 대인관계와 같은 요소들 때문에 고통을 받기도 하고 불안해하기도 한다. 그러나 한편으로는 임금노동자라는 정체성으로 스스로를 규정하고 가족과 스스로의 이익을 위해 분투한다. 그러나 고용 형태가 다변화되면서 임금노동자라는 정체성을 확보할 기회조차 얻지 못하는 이들 역시 존재한다. 프리랜서 또는 소사장, 자영업자 등으로 불리는 이들은 사용자와 종속적인 관계에 있다는 점에서 통상의 임금노동자와 동일하지만 그들이 가진 외형적 특징, 예컨대 사업자등록, 개수제 임금제와 4대 보험 미가입 등의 형식적 항목들로 말미암아 법의 영역에서 소외받고 있다. 이들은 임금이 체불되거나 해고되더라도, 근무시간 중 다치더라도 노동법의 보호를 받기 어렵다.

2018년 한 해 동안 서울노동권익센터는 근로자성이 문제되는 다양한 직종의 프리랜서와 소사장 등을 만나왔다. 지입차주와 독서실 총무, 방송작가, 미싱사, 음식 배달원, 제화공, 골프장 캐디 등등이 그들이다. 이 글에서는 그 중 실제 전화 상담·방문 상담을 거쳐 권리구제지원까지 이어졌던 제화공과 헬스트레이너 직종을 중심으로 이야기하고자 한다. 법적으로 취약한 이들의 사정을 살펴보고 법원과 고용노동부의 판단과 문제점에 관한 이야기를 해보자.

제화공(객공)

객공은 기본급의 정함이 없이 만들어낸 수량에 따라 보수를 지급받는 개수제와 함께 생산에 필요한 원재료와 시설을 사용자로부터 제공받는다는 특징이 있다. 우리나라에서는 일제강점기 근대화와 함께 출현한 제화공이 대표적인 객공에 해당한다. 대부분의 제화공들은 사용자의 지휘·명령을 받으며 근로시간과 근로 장소의 구속을 받는다는 점에서 일반적인 제조업 근로자와 다른 것이 없다. 이를 확인해주듯 2018년 대법원에서 제화공의 근로자성을 인정하는 2개의 판결을 내린 바 있다.

그러나 노동청과 근로복지공단에서는 개수제를 적용받고 있다는 점과 함께 근로자성의 형식적 표지를 내세워 객공의 근로자성을 쉽사리 인정하고 있지 않고 있다. 실제 근로복지공단에서 제화객공의 산재를 인정해준 사례가 없으며 임금 체불 역시 인정되지 않는 현실이다. 간혹 체불 임금을 받았다고 하는 제화객공의 경우에는 근로자성에 대한 판단을 피해 실무자가 합의로 이끈 경우가 대부분이다. 민주노총 일반노조 제화지부에 따르면 IMF 외환위기 이전까지만 해도 노동청은 객공의 근로자성을 인정하는 것에 인색하지 않았다. 그러나 경제위기가 찾아오면서 몇몇 제화 브랜드는 객공으로 하여금 사업자등록을 하게 하고 사업소득세를 징수하는 등 객공을 소사장제 형태로 바꾸었고 이와 같은 고용 형태가 업계에 급속도로 확산되었다. 당시 유연화된 노동시장의 분위기와 맞물려 노동청 역시 객공의 근로자성 인정에 보수적인 입장을 취하였고 그러한 분위기가 현재에까지 이르게 된 것이라는 제화업계 종사자의 설명이다.

노동법의 보호를 받지 못하게 되면서 제화노동자들은 열악한 근로조건에 시달리고 있다. 생계를 위하여 1일 11시간 이상의 장시간 노동을 하는 한편, 성수기(봄·가을)에 고용되고 비수기(여름·겨울)에 계약이 해지되기를 반복하여 불안한 고용형편에 놓여있다. 1족당 지급받는 공임은 최근 20여년 만에 소폭 인상되었으나 연중 고용 기간이 일정치 않다보니 저임금 구조는 크게 나아진 것이 없다. 위험한 장비들을 다루며 손가락을 잃거나 굽은 자세로 오랜 기간 일하여 근골격계 질환이 오더라도 근로자성을 입증하지 못하여 산업재해 승인을 받지 못하고 있다.

어렵게 근로자성에 대한 증빙 자료를 갖추었다고 하더라도 제화공의 권리는 법원에 가야 비로소 실현되는 경우가 대부분이다. 근로복지공단이나 노동청이 근로자성 판단에 소극적이기 때문이다. 실제 근로자성 인정을 전제로 하는 퇴직금 등 임금 체불소송에 있어서 법원의 판례는 많이 발견되는 반면 노동청의 인정사례는 찾아보기가 힘들다. 임금 체불진정과 산재요양신청 등의 절차에서 행정기관의 실무자들은 낡은 행정해석을 바이블처럼 고수하면서 근로자성에 대한 판단을 법원으로 미루기 급급하다. 그 결과 법적절차는 장기화되고 이에 따른 경제적·시간적·사회적 비용이 낭비되고 있다.

헬스트레이너

헬스트레이너 또한 근로자성을 인정받지 못하고 있는 대표적인 직군 중 하나다. 헬스트레이너의 상당수가 4대 보험의 적용을 받지 못하고 장시간 노동에 시달리고 있다. 대부분의 트레이너는 프리랜서라는 고용 형태를 취하고 있다. 일정수준의 기본급을 받으면서 PT 고객 수에 따라 성과급형태의 임금을 받는 구조이다. 트레이너는 외형상 도급근로자 내지 프리랜서 형태지만 사용자와 종속관계가 있는 경우가 많다. 기본 근무시간이 존재하며, 추가적으로 사업장에서 요구하는 PT 할당량을 채워야 한다. 때문에 1일 15시간 이상의 근로에 노출되는 경우도 있다. 고객 관리 외에 헬스장 청소나 행정업무 등을 지시받는 경우도 적지 않다.

2017년 8월 서울지방법원은 헬스트레이너의 근로자성을 인정한 바 있다. 반면 고용노동부와 노동위원회에서는 여전히 헬스트레이너의 근로자성을 쉽게 인정하고 있지 않고 있다. 사용자의 구체적인 지휘·감독이 없고, 다른 사업장에서 겸업이 가능하며 PT성과금의 비중이 높다는 사정, 사업소득원천징수여부와 4대 보험 가입 여부 등이 중요하게 고려된다. 이와 같은 판단들은 근로관계의 형식적인 부분들에 불과하다. 트레이너의 근로자성을 실질적으로 조사하기보다 이미 트레이너는 근로자가 아니라는 전제를 깔고 있다는 인상마저 준다. 지휘감독의 경우 당해 근로자가 정해진 PT 업무 외에 사용자의 지시에 따라 별도의 행정업무를 하고 있거나 청소를 하고 있는지 보아야 하며, 겸업이 형식상 가능하다고 하더라도 사업장의 PT 할당량을 채울 경우 실질적으로 가능한지를 살펴보아야 한다. 이외 PT 성과금의 비중이 높다거나 사업소득세 징수 여부, 4대 보험 가입 여부와 같은 것들은 사용자가 유리한 위치에서 일방적으로 정할 수 있는 사안들로서 판례의 입장에 따르자면 중요하게 고려되는 요소는 아니다. 요컨대, 근로자성을 판단할 때 근로자성의 형식적인 면보다 실질적인 면을 중점적으로 살펴보아야 할 것이다.

고용노동부와 법원의 판단이 다른 이유

법원은 객공, 헬스트레이너와 같은 소사장 내지 프리랜서의 근로자성을 실질적으로 판단하고 있는 반면 고용노동부에서는 이러한 형태의 노동자에 대하여 근로자성을 인정한 사례가 드물다. 고용노동부와 대법원이 다른 판단을 하고 있는 이유는 무엇일까? 대법원 판례로 확립된 일반적인 근로자성에 관한 판단지표를 기준으로 삼고 있다는 점에서 법원과 고용노동부(행정해석)의 입장은 기본적으로 동일하다. ① 취업규칙의 적용과 사용자의 지휘 감독 여부, ② 기본급의 정함 여부, ③ 업무내용이나 작업 방법에 대한 구속 여부, ④ 출·퇴근시간의 정함과 근무 장소, ⑤ 결근 등에 대한 제재 수단, ⑥ 작업 도구의 소유관계, ⑦ 사규의 적용 여부, ⑧ 업무의 대체성 등이 그것이다. 반면 그러한 기준을 토대로 내놓는 결과는 상이하다. 이는 근본적으로 고용노동부의 해석이 법원의 해석보다 엄격하고 기계적으로 이루어진다는 점에 원인이 있다.

2018년 대법원 판결(대판 2018. 6. 19, 2016다256746 ; 베라슈사건, 대판 2018. 11. 29. 2017다252079 ; 소다사건)은 근로자성과 관련하여 유연한 해석을 한 사례다. 객공의 근로자성을 인정한 판례에 따르면 사용자의 지휘·감독과 관련하여 객공의 작업 과정에 근로자들의 생각 등이 반영되지 않고 기계적으로 이루어지기 때문에 '포괄적 의미'의 지휘·감독을 인정하였다. 이는 '직접적이고 구체적인 지휘·감독'이라는 근로자성 판단지표의 엄격성을 완화시킨 것이라 이해된다. 근로시간과 관련된 판단 역시 완화되었다. 일반적으로 객공은 사용자로부터 작업량을 분배 받는데, 객공은 분배받은 수량에 대한 작업을 당일 마쳐야 하기 때문에 일을 마친 후에야 퇴근하게 된다. 이러한 실태를 고려하여 대법원은 작업량에 따라 객공의 근로시간이 "사실상" 통제되는 근무 형태라고 인정하였다. 또한 공장의 자본적 시설이 업무 수행에 필수적임을 고려하여 근로 장소에 대한 종속이 있음을 인정하였다. 고정급이나 기본급이 없고 4대 보험에 미가입하였다는 등의 사정은 사용자가 유리한 위치에서 일방적으로 정할 수 있는 사안이기 때문에 근로자성에 있어 주변적인 요소로 파악하였다.

한편 대법원 판례보다 고용노동부 실무자들이 실무적으로 중요하게 판단하는 근거 중 하나는 과거의 행정해석이다. 만약 특정한 직종에 대한 부정 사례가 있는 경우, 부정되었던 근로자와 같은 직종인 근로자는 실질적인 사용종속관계 여부와 상관없이 근로자성을 인정받기 쉽지 않다. 행정해석은 기본적으로 질문자의 질의 내용에 따라 판단의 조건들이 이미 정해져 있다는 점에서 한계가 있다. 질의 자체의 객관성이 의심되는 것이다. 그럼에도 불구하고 부정적인 과거의 행정해석이 존재하는 경우 실무자를 구속하게 된다. 대상 근로자의 직종(객공 내지 트레이너)만으로 사건의 실체(근로자성의 존재)가 결정되는 웃지 못할 상황이 벌어지고 있는 것이다.

법원의 판례를 이야기하면 노동청 실무자들은 "법원이 인정했다고 해서 노동청이 인정해야 하는 건 아니"라고 말한다. 그러나 한편으로는 "법원에 가서 판단을 받아오면 인정하겠다"라고 답하기도 한다. 답답하지만 노동청을 찾아가는 근로자들이 흔히 겪는 현실이기도 하다. 고용노동부의 "노동이 존중받는 사회", 근로복지공단의 "틈새없는 노동복지 구현"과 같은 구호가 무색하다. 이러한 상황을 타개하기 위해서는 물론 근로자성 판단에 있어 고용노동부의 전향적인 태도 전환이 요구된다. 그렇지 않다면 노동청과 근로복지공단의 행정절차는 사법 심사 이전에 불필요하고 거추장스러운 절차를 추가하여 사실상의 4심제 내지 5심제를 만들어내고 신청인의 권리 행사를 방해하는 것과 다름이 없을 것이다.

Q 프리랜서로 계약하고 별도의 양성 교육을 받으면서 의무 재직 기간 3년을 채우지 못하면 교육비 명목의 1,100만 원을 반환하기로 하는 약정을 체결하였습니다. 그러나 각종 부당한 대우 등으로 3년을 채우지 못하고 퇴사하게 되었는데 1,100만 원을 반환하라는 소송을 당했습니다. 반드시 반환해야 하나요?

성북구노동권익센터, 여성

A 근로자인지 여부는 계약의 형식이 아니라 실질적인 관계를 근거로 판단합니다. 형식상 프리랜서계약을 체결했다고 해도 실제 사용자와 사용종속적인 관계에서 지휘·감독을 받는 경우 근로자에 해당할 수 있습니다. 대법원은 교육비를 회사가 부담 지출하고 의무 재직 기간에 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 하는 규정이 근로기준법에서 금지하는 위약금 또는 손해배상예정의 약정은 아니라고 판단하고 있습니다. 그러나 해당 교육이 업무 수행에 있어 필요불가결하고 사용자에 의해 강제되는 교육이면서 근무와 교육이 혼재되었다면 그 비용을 반환할 필요가 없을 수 있습니다.

◇

Q 2개월 기간제 근로계약 체결 후 정규직으로 전환하기로 했습니다. 그런데 기간제 근무 기간 중 그만두는 경우가 많다며 2개월 전 그만 둘 경우 월급의 70%만 지급한다는 조항을 근로계약서에 포함하였습니다. 가능한지요?

서대문구근로자복지센터, 여성

A 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상을 예정하는 내용을 계약에 포함시키는 것은 근로기준법 위반으로 효력이 없으며, 처벌 대상입니다. 또한 퇴직을 이유로 근로계약서에 명시된 임금을 삭감하는 것은 임금 전액불 원칙에도 위반됩니다.

◇

Q 경비원으로 일하고 있습니다. 사업주가 최저임금은 올랐지만 월급을 올려주기 어렵다면서 휴게시간이 늘어난 근로계약을 체결하자고 하였습니다. 일을 그만둘 수가 없어서 어쩔 수 없이 그 조건으로 근로계약서를 써야 할 것 같은데 근로계약서에 서명하더라도 나중에 휴게시간이 늘어나서 못 받은 부분에 대하여 청구할 수 있나요?

노원노동복지센터, 60대, 남성

A 근로계약서에 서명을 하시면 원칙적으로 그 계약서에 약정된 내용대로 효력이 발생합니다. 그러나 근로계약서에 휴게시간이 명시되어 있더라도 실제로 그 시간만큼 쉬지 못했다면 그 부분에 대한 임금을 청구할 수 있습니다. 다만 고용노동부 진정할 때 근로계약서에 명시된 휴게시간을 실제로 사용하지 못했다는 사실을 입증해야 하는데 그 입증이 쉽지 않기 때문에 가능한 서명하지 않는 편이 좋습니다.

Q 입사 2개월이 되었는데 담당 팀장과 업무를 하면서 극도의 스트레스를 받았습니다. 지난 주 정신과 상담을 받았으며 우울증으로 약물 치료 중 정신과 치료에 대해 회사에 보고하자 계속 근무할 수 있는지 여부를 물었습니다. 회사에 책임을 물을 수 있는 방법은 무엇이 있고, 만약 산재 보상을 받으면 이직이 어려움이 생길지도 궁금합니다.

강서구노동복지센터, 20대, 여성

A 우울증의 발병 원인이 업무와 관련된 것임을 입증할 경우에는 산재 보상을 받을 수 있습니다. 이직 시 평판 조회 등을 통해 이직하는 회사에 알려질 수는 있겠으나 과거 병력을 이유로 채용절차상 불이익을 줄 수는 없습니다. 산재 보상 범위를 넘는 부분은 민사상 손해배상을 통해 회사에 책임을 물을 수 있습니다.

Q 형이 물류센터에서 일하다가 쓰러졌고 현재 중환자실에 있습니다. 야간작업을 1년 정도 했는데 주 6일 동안 하루 9시간 넘게 일했습니다. 산재 인정 여부가 궁금합니다.

서울시시민명예옴부즈만, 50대, 남성

A 공단은 1주 평균 근무시간이 60시간을 초과하는 경우에는 업무와 질병의 관련성이 강하다고 평가하는데 오후 10시부터 다음 날 6시 사이의 야간 근무는 주간 근무의 30%를 가산하여 업무시간을 산출하고 있기 때문에 과로로 인정될 가능성이 있습니다. 업무의 양, 시간, 강도, 책임 및 근로자의 연령, 기존병력 등을 종합적으로 살펴 산재신청서를 작성하고 의사 소견을 받아 근로복지공단에 직접 신청하거나 의료기관을 통해 신청할 수 있습니다.

Q 12월 초 토요일 휴일 근무를 마치고 자택으로 귀가했는데 갑자기 구토와 어지럼증이 났습니다. 다음날 증상이 심해져서 병원에 내원했더니 뇌경색 진단을 받고 치료를 시작하였습니다. 환경정비 일을 하는데 날씨가 많이 추워져 어려움이 있던 상황이었습니다. 산재를 신청할 수 있나요?

서울시시민명예옴부즈만, 50대, 남성

A 산업재해보상보험법상 업무상 과로 및 스트레스에 의해 뇌경색이 발병한 경우 업무상 재해로 인정하고 있습니다. 근무시간을 기준으로 12주 평균 60시간 이상, 4주 평균 64시간 이상 또는 12주 평균 52시간을 초과하는 경우에도 근무시간이 길어질수록 업무 관련성이 높다고 평가하고 있습니다. 업무 부담 가중 요인으로 육체적, 정신적 스트레스 정도, 휴일의 부족 여부, 작업환경(한랭 등), 교대근무, 출장이 많은지 등 판단 기준이 있습니다. 환경 정비 일을 하는데 1개월에 3일 가량 휴일 근무(토, 일)를 하고 통상 근무는 8시간이라는 점에서 근무시간이 많은 편은 아니지만 재해 발생 전 눈이 왔었고, 날씨가 급격히 추워진 상태이며 업무시간 대부분을 옥외에서 작업하고 육체적 노동이 많다는 점과 개인적 건강 상태를 고려하여 산재 신청을 통해 업무 관련성 여부를 판단해 볼 필요가 있습니다.

서울시민과 나눈 **노동상담**
2018

권리구제지원제도와 노동권리보호관

서울노동권익센터는
임금 체불, 부당해고, 산재 등 노동사건에 대하여
노동권리보호관(노무사, 변호사)을 지원하여
취약계층 노동자의 침해된 노동권 회복을 돕는
권리구제지원 사업을 운영하고 있습니다.

- ☑ 기간만료, 우리는 왜 지는 싸움을 계속하는가?
- ☑ 권리구제지원제도 안내
- ☑ 노동권리보호관은 누구인가요?
  - 한빛노무사사무소 대표 노무사 **이호준**
  - 이산노동법률사무소 노무사 **최여울**
  - 노무법인 조율 대표 노무사 **주성찬**

기간 만료, 우리는 왜 지는 싸움을 계속하는가?

서울노동권익센터 법률지원팀장 **최 진 혁**

서울노동권익센터 노동위원회 지원과 결과

서울노동권익센터는 서울시에서 위촉한 노동권리보호관을 통해 임금체불, 부당해고, 산재 등 다양한 노동권 침해상황에 대해 노동청, 노동위원회, 소송 등 각종 법적인 구제절차를 지원한다. 부당해고, 징계 등으로 침해를 당한 노동자의 구제절차는 노동위원회인데, 노동위원회에도 자체적인 국선노무사 지원제도를 운영하고 있기 때문에, 국선노무사 지원을 받을 수 있는 분들은 가급적 국선노무사 지원제도를 이용하도록 권유한다. 그러다보니 서울노동권익센터의 노동위원회 절차 지원은 국선노무사 지원대상이 되지 않거나, 또는 사건의 성격상 권리구제가 더욱 어려운 노동자들을 지원하는 경우가 많다. 입소문이 났는지 요즘은 구제신청을 하러 노동위원회에 갔다가 서울노동권익센터를 소개받고 상담과 지원을 받으러 찾아오는 노동자들도 늘었다.

이러한 상황은 상담통계상으로도 드러난다. 2018년 서울노동권익센터, 자치구센터, 서울시옴부즈만을 포함한 서울시 전체 상담통계는 총 17,247건(상담유형은 중복체크되므로 14,693건보다 많아짐)의 상담 중 임금체불이 3016건(20.5%), 근로시간·휴일·휴가가 2,771건(18.9%), 징계·해고 등이 2,418건(16.5%) 순으로 나타났다. 그러나 서울노동권익센터만의 상담통계 상으로는 임금체불 25.7%, 징계·해고 25.3%, 근로시간·휴일·휴가가 17.1%로 징계와 해고상담 비중이 타 상담기관에 비해 유독 높다. 자연히 권리구제 지원에 있어서도 징계·해고 등으로 인한 노동위원회 구제절차 지원이 2016년 12건, 2017년 35건, 2018년 46건으로 점차 늘어나고 있다.

그러나 안타깝게도 2018년 서울노동권익센터의 징계·해고 등 노동위원회 구제절차 지원 결과는 썩 만족스럽지 못하다. 2018년 노동위원회 절차를 지원

| 상담기관별 상담유형(2018) |

	1순위	2순위	3순위
서울노동권익센터	임금체불(25.7%)	징계 · 해고(25.3%)	기타(20.7%)
서울시옴부즈만	근로시간 · 휴일 · 휴가(20.3%)	임금체불(16.3%)	징계 · 해고(14.2%)
노원센터	근로시간 · 휴일 · 휴가(24.4%)	임금체불(19.2%)	퇴직금(16.7%)
구로센터	임금체불(21.6%)	퇴직금(15.6%)	징계 · 해고(15.0%)
서대문센터	임금체불(22.2%)	근로시간 · 휴일 · 휴가(18.7%)	기타(17.1%)
성북센터	임금체불(20.1%)	퇴직금(19.5%)	징계 · 해고(16.2%)
강서센터	근로시간 · 휴일 · 휴가(20.1%)	징계 · 해고(18.4%)	임금체불(16.0%)
관악센터	임금체불(25.8%)	기타(27.2%)	퇴직금(15.0%)
광진센터	임금체불(35.1%)	근로시간 · 휴일 · 휴가(20.9%)	퇴직금(14.0%)

한 46건 중 승인을 받은 건수는 6건으로 13%에 지나지 않는다. 합의 종결된 14건을 포함하여도 43.4%로 불인정 건 45.7%에 비해 낮다. 이는 총 35건 중 12건의 인정과 1건의 일부인정, 13건의 합의를 포함하면 70%가 넘는 승인율을 보였던 2017년에 피해 현저히 낮은 수치이다. 어떻게 된 것일까?

| 노동위 전체 처리 결과 |

	2017년	2018년
인정	12건 / 34.3%	6건 / 13.0%
일부인정	1건 / 2.9%	0
합의	13건 / 37.1%	14건 / 30.4%
불인정	5건 / 14.3%	21건 / 45.7%
포기	1건 / 2.9%	4건 / 8.7%
기타	2건 / 5.7%	1건 / 2.2%
미입력	1건 / 2.9%	-
총계	35건 / 100%	46건 / 100%

낮은 승인율의 원인은 노동위원회 사건 유형에서 그 이유를 찾을 수 있다. 서울노동권익센터의 노동위원회 절차 지원은 2017년에는 부당해고(24건, 68.6%)에 대한 지원이 중심이었다. 2016년에도 해고 징계 등에 대한 지원은 총 12건으로 건수자체가 많지는 않았지만, 마찬가지로 절반인 6건이 부당해고에 대한 지원이었고, 기간만료에 대한 지원은 2건에 불과했다. 그러나 2018년에는 기간만료에 대한 지원이 26건(56.5%)으로 14건(30.4%)인 해고 건에 비해 비중이 훨씬 높아졌다. 의도한 결과는 아니지만, 지원의 중심이 해고에서 기간만료사건으로 변화된 것이다.

| 징계·해고 관련 지원 세부유형 |

	2017년	2018년
해고	24건 / 68.6%	14건 / 30.4%
기간 만료	6건 / 17.1%	26건 / 56.5%
징계	4건 / 11.4%	5건 / 10.9%
인사발령	1건 / 2.9%	1건 / 2.2%
총계	35건 / 100%	46건 / 100%

그런데 2018년 해고관련 지원결과 불인정 된 21건 중 15건은 기간만료 건이다. 불인정 건의 70% 이상이 기간만료 건이라는 뜻이다. 서울노동권익센터의 노동위원회 절차 지원에서 부당해고보다 기간만료가 훨씬 많아지게 된 원인이 노동시장의 불안정성이 높아지면서 기간제 비정규 노동자가 늘었기 때문인지, 아니면 2018년의 다른 특별한 원인이 있는지는 알 수 없다. 그러나 지원유형의 변화가 노동위원회 구제절차 승인율에 큰 영향을 미쳤음은 분명하다.

해고와 기간 만료의 차이는?

해고는 근로계약기간 중 노동자는 계속 근로를 원하는데 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료하는 것이다. 속된 말로 노동자가 "회사에서 짤렸다"고 하는 상황이다. 그러나 기간만료는 다르다. 근로계약을 체결할 때 기간을 정하였고, 정한 기간이 다 되었다면 근로관계는 원칙적으로 끝이 난다. 정한 계약기간이 끝났으니, 다시 재계약을 하지 않는 이상은 더 이상 일을

할 수 없다는 것이다. 근로기준법은 노동자의 권리를 보장하기 위한 최저 기준을 정하고 있지만, 계약기간에 대해서는 별다른 제한이 없다. 계약기간을 자유롭게 정할 수 있다는 말이다. 실제로 근로계약의 기간을 정할 필요가 있는 경우도 있다. 여름철 성수기에 피서지에서 7~8월 2달 간 일할 노동자를 채용하거나, 노동자가 육아휴직을 가서 이를 대체하기 위해 해당기간 동안만 일을 할 노동자를 채용하는 근로계약은 서로 동의하여 체결하는 이상은 별 문제가 없다.

문제는 상시적 지속적으로 일을 하여야 하는 노동자를 채용하면서 계약기간을 정하는 경우이다. 어차피 같은 일을 같은 노동자가 하는데, 계약기간은 3개월, 6개월, 1년 등 다양한 기간으로 반복적으로 체결을 하여야 할 필요가 어디에 있을까? 또 그렇게 반복하던 계약기간이 55세 이상의 고령자가 아니라면 최대 2년을 넘기지 않아야 할 이유는 어디에 있는가? 그 필요성은 업무의 성격이나 내용이 아니라 근로기준법에서 찾을 수 있다. 근로기준법은 정당한 이유없이 근로자를 해고할 수 없도록 하고(제23조), 해고 30일 전에는 해고를 예고하고(제26조), 해고사유와 시기를 서면으로 통지(제27조)하는 등 엄격히 해고를 제한한다. 해고는 노동자가 생계를 일시에 잃어버릴 수 있는 생존과 직결된 문제이기 때문이다. 그러나 계약기간을 정하여 두고 반복 체결하는 방식의 이른바 '쪼개기 계약'을 하면, 기간제법에 따라 근무기간이 2년을 넘겨 무기계약으로 전환되지 않는 이상 계약기간의 만료 후 재계약을 하지 않는 방식으로 필요에 따라 얼마든지 해고의 효과를 누릴 수 있다. 계약 갱신의 불확실성

으로 인한 노동자 통제의 효율성은 덤이다. 언제 짤릴지 모르는데 어떻게 말을 안 듣겠는가?

계약기간의 남용에 대한 법적인 규제

법적인 의미에서 '남용'이란 어떠한 수단을 원래의 목적이 아닌 부당한 목적으로 이용하는 경우를 의미한다. 계약기간이 필요치 않음에도 계약기간을 남용하여 해고에 대한 근로기준법의 제한을 회피하려 한다면, 계약기간을 남용하고 있는 것이다.

기간제법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)은 제4조에서 기간제 근로자의 사용기간이 반복·갱신된 경우를 포함하여 2년을 넘는 경우 무기계약으로 전환하도록 함으로써 계약기간의 남용을 제한한다. 2년 넘게 근무한 노동자는 단기의 계약기간을 반복적으로 체결하였다고 하여도 상시 지속적으로 근무하는 노동자이므로 계약기간이 만료되어도 근로관계가 종료되지 않는다. 이 경우 계약기간 만료 통보는 해고통보와 마찬가지이다. 다만 기간제법 제4조 제1항 단서에서는 여러 예외가 있는데, 사업의 완료에 필요한 경우, 학업 이수에 필요한 기간을 정한 경우, 55세 이상의 고령자인 경우와 전문적 지식과 기술의 활용이 필요한 경우 등이다. 서울노동권익센터를 찾아와 권리구제 지원을 요청하는 많은 사건들이 바로 이러한 경우로, 6~70대의 고령자로 기간제법의 보호를 받지 못하면서 단기계약을 반복체결하거나, 대학의 강사나 조교 등의 신분으로 인해 기간제법의 보호를 받지 못한다.

이처럼 기간제법의 보호조차도 받지 못하는 경우 노동자가 기댈 수 있는 것은 판례가 인정하는 갱신기대권 뿐이다. 판례는 "기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 그 근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 **일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정**을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 **일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정**되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것이다(2011. 4. 14 선고 대법원 2007두1729판결 등)"

즉 기간만료가 되어도 판례가 언급한 여러 사정에 비추어 노동자가 당연히 재계약을 할 수 있을 것이라고 신뢰할 수 있는 사정이 있다면 이러한 노동자의 정당한 신뢰를 보호하여 부당해고와 마찬가지로 다루겠

다는 것이다. 다만 판례는 "사용자가 계약 갱신을 거절하기 위해서는 해고제한의 기준인 정당한 이유보다는 완화된 기준인 **사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유가 있어야 한다**(대법원 2012. 4. 30 선고 2012두3156 판결 등)"고 하여 해고 보다는 완화된 기준을 적용하고 있다.

지원사건 결과와 지원의 의미

정리하면 2018년 서울노동권익센터가 노동위원회 구제절차를 지원한 가장 많은 경우는 계약기간이 정하여 있고, 그중에서도 고령자이거나 기간제법의 예외 사유에 해당되어 기간제법의 보호도 받지 못하는 노동자들의 갱신기대권 문제였다. 채용당시에 근로계약서에 계약기간이 있었지만 원래 그런 것이라고 했고, 특별한 일이 없으면 실제로도 계속 일할 수 있었다. 3개월, 6개월, 1년 계약이 반복되다 보니 근로계약서의 내용도 크게 관심을 갖지 않았고 당연히 계속 일을 하는 줄 알았다. 그런데 어느날 갑자기 내부에 갈등이 생기거나, 실수를 하거나, 말을 듣지 않으면 계약기간 만료 통보를 받는다. 즉 계약기간 만료 통보의 실제 이유는 기간 자체가 아니라 다른 사유이다. 그러나 해고사유와 유사한 기간만료라는 형식에 묻혀 드러나지 않을 뿐이다. 그러나 노동자가 계약의 갱신을 신뢰할 수 있었음을 보여줄 수 있는 증거자료는 구두로만 이루어져 남아 있지 않고, 갱신을 기대할 수 없었음을 보여주는 자료는 문서로 잘 정리되어 있다. 이러한 상황에서 계약기간만료를 예외적으로 보호하는 기간제법에도 해당되지 않는 예외의 예외라고 할 수 있는 갱신기대권을 인정받아 구제를 받는 것이 일반적인 경우보다 훨씬 어려운 것은 어찌보면 당연하다. 설령 갱신기대권을 인정받는다고 하여도 사용자가 어느 정도라도 평가기준을 갖추어서 평가절차를 갖추어 두었거나, 노동자의 실수가 있었거나, 그 동안 형식적인 시말서라도 몇 장 받아두었다면 사용자의 계약기간 만료통보는 합리적인 이유가 있다고 판정이 나기도 쉽다. 일반적인 해고의 정당한 이유에 비해 계약기간만료 통보의 사유는 완화되어 판단하기 때문이다. 결국 센터의 노동위원회 구제절차 승인율이 낮은 이유는 승인율이 낮을 수밖에 없는 사건을 지원했던 때문이었다.

2018년 센터를 찾아와 지원을 요청한 많은 노동자들은 바로 이런 분들이었다. 해고와 유사한 신뢰의 침해를 당하였지만, 사용자의 우월적인 지위를 바탕으로 만들어둔 계약기간이라는 형식 때문에 구제가 어려운 이들을 지원하지 않으면, 이러한 문제는 사회적으로 존재하지 않는 것이 되어버린다. 실제로 문제가 없어서가 아니라 정당하게 다투어 볼 수 있는 기회조차 박탈되어 없는 것처럼 보인다. 이는 일하는 동안만이 아니라 근로관계 종료까지도 우월적 지위에 있는 사용자의 판단에 종속되어 버리는 결과이기도 하다. 서울노동권익센터가 낮은 승률에도 불구하고 기간만료 노동자를 지원하는 이유는 이처럼 사회적 약자라는 이유로 사라져 버릴 문제들의 자리를 만들어두기 위함이다.

권리구제지원제도 안내

서울노동권익센터는 임금 체불, 부당해고, 산재 등 노동사건을
상담하고 필요하다고 판단되면 노동권리보호관(공인노무사, 변호사)을
선임하고 수임료를 지원하여 취약계층 노동자의 침해된 노동권이
회복될 수 있도록 돕는 권리구제지원사업을 운영하고 있습니다.

노동권리보호관은
권리구제지원 사업을 수행하는
법률전문가로 서울시장의 위촉을 받아
임명되며 공인노무사 35인,
변호사 15인 총 50명으로 구성되어
있습니다. 노동권리보호관은
서울노동권익센터의 의뢰를 받아
행정기관(고용고용노동부, 근로복지공단,
노동위원회)과 법원을 상대로 하는
진정·청구·소송 등을 진행합니다.

지원 요건은 무엇인가요?

- 서울소재 사업장에서 근무하거나 서울시민이면서
- 월 평균임금 280만 원 이하의 노동자를 대상으로
- 공익성, 사건의 난이도, 당사자 수행 능력 등을 종합적으로 고려하여 최종 지원 여부를 결정합니다.

어떤 경우에 지원받을 수 있나요?

- 임금을 못 받으신 경우(정기 급여, 연장·휴일·야간근로수당, 주휴수당 등),
- 최저임금이 미달되는 경우, 퇴직금을 못 받은 경우,
- 정당한 이유 없이 해고당한 경우
- 정당한 이유 없이 징계(정직, 감봉 등) 받은 경우
- 정당한 이유 없이 다른 지사(부서) 등으로 발령받은 경우
- 일하다 다쳤거나 업무로 인해 질병이 생긴 경우
- 기타 노동권이 침해당한 경우 서울노동권익센터로 문의주세요.

몇 번까지 지원받을 수 있나요?

- 지원 횟수는 개인당 연간 2회입니다.
  (※ 연간 기준은 당해 연도 1월 1일부터 12월 31일을 의미함)

노동자가 부담해야 하는 비용이 있나요?

- 수임료는 서울노동권익센터가 지원합니다.
  (단, 수임료 외에 소송에 따른 부대비용이 발생할 수 있습니다.)

서울노동권익센터 대표번호(02-6925-4349), 상담번호(02-376-0001) 서울시 종로구 청계천로 105 아름다운 청년 전태일기념관 5층

노동권리보호관은 누구인가요?

이호준 노무사님을 만나 행운이었다는 말이 가장 기억에 남아

한빛노무사사무소 대표 노무사 **이 호 준**

어떻게 노무사를 하게 되셨나요?

대학 졸업하고 어느 지역 언론사 기자로 사회활동을 시작했습니다. 어떤 기자로서 교육을 받고 그런 것이 아니라 시민운동을 하기 위해서 기자 업무를 시작한 것이라서 절반쯤은 시민활동가고 절반은 지방자치활동가라고 하면 맞을 것 같아요. 3년 이상 지역 언론사 기자로 활동하다가 군의문사진상규명위원회로 이직했습니다. 군의문사진상규명위원회는 군내에 사망 사고 중에서 가혹 행위로 인한 사고나 어떤 사고사를 자살로 위장하거나 혹은 타살사건을 사고사로 위장했다고 생각되는 사건을 유족들에게 접수를 받아 재조사 하는 기관입니다. 특별법에 의한 한시적으로 운영되는 기관이었고 2년 정도 일을 했습니다. 마지막 1년 활동 기간에는 끝나면 어떤 일을 해야 하나 많은 고민이 있었고 사회에 유익한 일을 할 수 있는 직업을 가져야겠다고 생각하여 노무사 공부를 시작하게 되었습니다.

노동권리보호관을 하게 된 계기는 무엇인가요?

처음 노동권리보호관을 알게 된 것은 민주노총 서울본부에 있을 때였습니다. 그런데 당시 서울 본부 내부에서 노무사 2명만 참여하기로 하였고 다른 분들이 하게 되었습니다. 노무사 사무실을 개업을 하면서 개인 사업을 하게 되긴 했지만 공익적인 활동을 계속 이어가고 싶던 차에 성동센터에 계시는 김성호 노무사님에게서 노동권리보호관을 해보지 않겠느냐는 제안을 받았고 이에 고민 없이 하겠다고 했습니다.

노동권리보호관으로 활동하면서 가장 기억이 남는 사건이 있을까요?

가장 기억에 남는 것은 ○○의료원 사회복지사 부당해고 사건입니다. 사건 자체만 놓고 봤을 때는 충분히 승산이 있다고 봤었습니다. 그런데 구제 신청에 들어가니까 회사에서 근로자의 동료직원들에게 감사가 들어가더라고요. 그러니까 당사자가 심적으로 위축됐고요. 잘못은 회사가 했는데, 정확히 말하자면 최고 경영권자의 주관적인 잘못으로 벌어진 해고였거든요. 그런데 사용자가 경영권을 가지고 있다는 이유만으로 근로자가 감사를 당하게 된 동료들의 입장을 생각해서 양보를 강요당하는 상황이었습니다. 비정규직 근로자는 국가가 보호해야 하고, 보호하겠다고는 하는데 정작 공공기관에서 비정규직에 대해 인사권을 남용하는 일이 비일비재할 것이라는 거죠. 정말 화가 나죠. 결국 화해로 종결이 되었습니다. 공공기관이 화해를 잘 하지 않으려는 경향이 있는데 다행이 조사관과는 합이 잘 맞아서 그나마 화해가 성립될 수 있었어요. 신청인은 주변 동료들을 고려하는 마음에서 합의금을 줄일 수밖에 없었습니다. 그분은 저한테 고맙다고 괜찮다고 하셨지만 저는 씁쓸했죠.

노동권리보호관으로서 사건을 진행하는 것에 대한 심적 부담감이 큰가요?

네, 아무래도 부담감이 있습니다. 처음 노무사가 된 목적도 사회에 도움이 되는 일을 하면서 경제 활동을 하기 위해서였고 그 취지에 맞는 일을 하고 있는데 그 일을 제대로 하지 못한다면 스스로에게 너무 부끄러울 것 같아서요.

노동권리보호관으로 사건을 수행하면서 근로감독관에 대하여 느낀 점이 있나요?

노동권리보호관으로 활동하면서 좋았던 점은 서울시에서 임명

한 노동권리보호관이 수행하는 업무라고 설명을 하면 감독관이 합의에 있어 좀 더 적극이라는 느낌을 받았어요.
근로감독관은 천차만별이예요. 근로감독관이 제대로 얘기도 들어보지도 않고 대뜸 안 된다고 단정짓는 경우도 있구요. 근로감독관이 이런 식으로 반응을 하면 근로자로서는 고용노동부가 근로자 편이 아니다, 이런 생각이 들게 되고 고용노동부를 불신하게 되죠.

노동권리보호관으로 활동하면서 보람을 느끼는 순간은 언제인가요?

본인의 사건은 다 해결돼서 더 이상 연락할 일이 없는데도 한 번 더 연락해서 고맙다고 사의를 표하시는 분들이 기억이 남아요. 이호준 노무사님을 만난 것이 행운이었다, 라고 말씀해주신 분도 있었는데 그런 진심이 전달되는 순간들이 가장 기억에 남아요.

이혜수 법률팀장님에게 한마디

언제 술 한번 먹자고 하더니 그 뒤로 아무 얘기가 없으시네요? (웃음) 소식 기다리겠습니다.

노동권리보호관은 누구인가요?

근로자의 억울함 법적으로 인정받기 쉽지 않아, 더더욱 서울노동권익센터의 지원이 필요하다고 생각

이산노동법률사무소 노무사 **최 여 울**

노무사가 되기 전에 다른 일을 하신 적이 있나요?

노무사가 되기 전에 공장, 빵집, 백화점 등 다양한 아르바이트를 했었어요. 그래서 고등학생이나 대학생같은 청년근로자들 교육할 때 아르바이트 경험을 살려서 이야기할 수 있고 그 친구들의 고민이 더욱 피부로 와닿아요.

왜 노동권리보호관의 제안을 받아들이셨나요?

서울노동권익센터 권리구제지원제도의 경우 근로자가 그냥 넘어가기엔 억울하지만 법적으로 다툴 여력이 없는 분들.. 그런 분들을 도울 수 있는 제도이기 때문에 하기로 마음먹었어요. 사선으로 수임하면 어느 정도의 수임료를 받을 수밖에 없거든요. 부당해고나 임금 체불을 겪고 있는 근로자들의 경우 경제적 수입이 없는 상태잖아요. 그래서 수임료 자체가 큰 장벽으로 느껴져 시작할 엄두도 못내는 경우가 많아요. 응당 자신의 권리를 찾는 일임에도 불구하고 경제적 어려움 때문에 돌아서야 하는 분들을 도울 수 있는 기회라고 생각해서 하게 되었습니다.

노동권리보호관으로 활동을 하면서 특별히 기억나는 사건 있나요?

기간제 근로자 갱신기대권 사건이 가장 기억에 남습니다. 명확하게 갱신기대권이 있다고 보기는 어렵지만 당사자 입장에서는 갱신기대권이 충분히 있다고 생각할만 한 상황이었습니다. 이기기 어려운 사건이라는 것은 처음부터 알고 있었기 때문에 오히려 심문회의에서 하고 싶은 말을 다 할 수 있었고, 당사자는 지방노동위원회와 중앙노동위원회에서 모두 기각 판정을 받아 갱신기대권을 인정받지는 못하였지만 하고 싶었던 얘기를 할 수 있어서 속이 시원하다고 하셨죠. 갱신기대권이 있느냐

하는 것은 근로계약 당시 여러 가지 상황을 고려하여 법률적 해석을 받아봐야 하는 부분이라 근로자 혼자 사건을 진행한다는 것이 쉽지 않아 법률 전문가인 노무사의 조력이 필요하다고 봐요. 이 사건도 그런 사건이라 서울노동권익센터의 권리구제지원제도 취지에 맞는 사건이라고 생각했어요. 당사자가 하는 업무는 상시·지속적 업무여서 계약직 근로자는 고용해서는 안되는 업무인데도 계속 계약직으로 채용하면서 근로자를 손쉽게 교체하는 회사의 노무 관리 방식이 별로라고 생각했는데 심문회의에서 이러한 부조리를 지적할 수 있어서 좋았습니다.

서울노동권익센터에서 의뢰하는 사건의 특징이 있을까요?

한마디로 이기기 어려운 사건? (웃음)

서울노동권익센터에 찾아오시는 분들은 기본적으로 억울함이 많을 수밖에 없다고 생각해요. 그런데 그분들은 권리가 침해되었고 부당하다고 느껴서 법적 분쟁을 시작하지만 막상 노동위원회 또는 노동청에서 조사를 받고 판정을 받아보면 생각 같지가 않은 거죠. 근로자로서는 분명히 억울해할 만한 지점이 있지만 그 부분을 법적으로 인정받는다는 것은 쉽지 않은 것이 현실이니까요. 하지만 그런 사건이기 때문에 더더욱 서울노동권익센터가 지원하는 것이 맞다고 생각해요.

노동권리보호관을 하면서 겪는 고충이 있을까요?

저는 직업상 항상 해고를 당하거나 임금 체불을 당하는 분들을 보니까 현실에 이런 사건이 굉장히 많다는 것을 알지만 당사자한테는 특별한 일일 수 밖에 없어요. 해고나 임금 체불이라는 것이 한 개인이 일상적으로 겪는 일은 아니니까요. 그래서 법률분쟁에 휘말려있는 것 자체에 정신적 고통을 많이 받는 것 같아요. 상담을 하다보면 해고를 당했다는 것 자체가 충격이고 상처이기 때문에 말씀하시면서 자기도 모르게 눈물을 흘리시기도 하죠. 저는 법률 상담을 하는 사람이지만 심리적 아픔과 상처도 사건과 떼놓고 생각할 수가 없어요. 근로자들이 이 사건으로 인해 겪은 인간적인 상처와 아픔, 이런 부분들도 함께 만나야 하는 일이라고 생각해요. 그분들이 겪는 아픔에 대한 인간적인 이해와 공감을 가지되 근로자의 감정 표출에 휩쓸리지 않는 어떤 균형 감각이 필요하다고 생각해요.

사건 끝나고 나서 근로자한테 들었던 말 중에 기억에 남거나 감동받았던 말이 있나요?

저는 이제까지 총 3건을 진행했었는데 3건 다 사건 끝나고 감사하다, 수고하셨다는 말을 해주시더라구요. 사건을 진행하는 동안 근로자분들이 제가 이 사건 정말 열심히 하고 있고 많이 고민하고 있다는 것을 몰라주시는 것 같다, 라는 생각이 들 때도 있지만 사건이 마무리 되고 고맙다, 수고하셨다라는 말을 들을 때 그래도 내가 열심히 했다는 것이 전달되고 있었구나라는 것을 느꼈어요.

노동권리보호관은 누구인가요?

증거 부족으로 사건 진행에 난항을 겪는 경우 많아, 그래도 부딪혀보는 것은 의미가 있어

노무법인 조율 대표 노무사 **주 성 찬**

노동권리보호관을 하게 된 계기는 무엇인가요?

노무사들 모임 중에 노벗(노동자의 벗)이라고 노동법을 함께 공부하고 활동하는 모임이 있는데 노벗에서 같이 활동하던 노무사가 저를 추천하여 하게 되었습니다. 공익적인 일에 기여할 수 있는 기회였기 때문에 제안을 받고 해야 한다고 생각했습니다.

노동권리보호관로서 사건을 진행하는 것에 대한 심적 부담감이 큰가요?

아뇨, 딱히 그런 것은 없어요. 오히려 자부심 가지고 수행하고 있습니다. 법인으로 찾아오는 고객의 경우에는 이길 가능성이 너무 낮다하면 사건을 수임하기 어렵죠. 하지만 노동권리보호관으로서 사건을 진행하면 어려워 보이는 사건이라 하더라도 적극적으로 수행할 수 있고 어떤 이해 관계 없이 소신껏 사건을 진행할 수 있어서 좋습니다.

특히 기억에 남는 사건이 있을까요?

대형마트 캐셔로 일하는 분의 손목 질환에 대한 산재 건을 진행한 적이 있어요. 승인 가능성이 높지 않다고 판단했기 때문에 법인으로 찾아온 손님이었다면 선뜻 수임하지 못했을 것 같은데 서울노동권익센터 권리 구제 지원 사건이라 오히려 승인 여부에 얽매이지 않고 사건 그 자체에만 집중할 수 있었어요. 그 분은 캐셔 일을 천직이라고 생각하고 있는 분인데 손목이 너무 아파서 일을 못하는 거예요. 그래서 근로복지공단의 산재 승인을 받아서 그걸 근거로 병가를 신청하려는 것이었죠. 결국 산재 승인은 받았어요. 치료가 끝나서 복귀를 했더니 다른 부서로 발령이 났는데 어떻게 해야 하느냐는 연락이 왔어요. 아직도 그 마트에서 일은 하고 계신데 캐셔 업무는 못하고 있어요. 회사에

서는 산재 신청했다는 이유로 이분을 고깝게 본 거죠. 복귀했더니 따돌리고, 제일 힘든 일 시키고, 쉬는 시간도 제대로 주지 않고 눈에 안보이게 불이익을 주는거죠. 그분은 캐셔 일을 계속하기 위해 산재를 신청했던 건데 결과적으로 산재를 신청해서 캐셔 일을 못하게 된 결과가 된 것 같아 마음이 아파요. 근로자가 권리를 행사하면 다른 불이익을 가할 것이 예상될 때 도대체 어떤 선택을 하는 것이 맞는 것인가, 정말 고민이 됩니다.

사건을 진행하는 과정에서 근로자가 힘들어 하는 것은 무엇인가요?

근로자와 상담해보면 상황적으로는 노동권 침해가 맞는데 막상 다투려고 하니 마땅한 증거가 없는 경우가 많습니다. 정말 억울한 상황인데 막상 증거 부족으로 입증에 난항을 겪는 것있니다. 이럴 때 근로자들은 많이 답답해하고 힘들어합니다. 그래도 노동권리보호관제도 취지상 이런 분들을 도와드리는 것이 맞다고 생각합니다. 증거가 부족하더라도 일단 부딪혀 보는 것은 의미가 있어요. 보통 증거가 불분명하면 합의로 종결되는 경우가 많은데 근로감독관의 시정명령을 받은 것은 아니라고 하더라도 사업주로서는 고용노동부 조사를 받고 합의금을 지급하면서 노동법을 잘 몰랐다는 것을 자각하고 고칠 수 있는 계기가 되기도 합니다.

노동권리보호관을 다시 제안 받는다면?

노동사건에 대한 공익제도는 국선노무사제도 밖에 없습니다. 국선노무사는 부당해고 사건만 담당하는 제도입니다. 그런데 서울노동권익센터에서 하는 권리구제지원제도는 해고뿐만 아니라 임금 체불, 산재 등 권리 구제를 할 수 있는 폭이 더 넓기 때문에 힘들지만 계속하고 싶습니다.

노동권리보호관으로 활동하면서 보람을 느끼는 순간은 언제인가요?

예전에 사건을 맡았던 분들이 시간이 한참 지나도 종종 연락을 하였습니다. 최근에는 몇 년 전에 권리구제를 진행하셨던 분이 저를 기억하느냐면서 다른 사업장에서 임금 체불 사건이 발생했는데 주성찬 노무사님을 다시 배정해달라고 부탁했다는 전화를 받았는데 그때 제가 열심히 했다는 것을 인정받았구나 싶어 마음이 찡했죠. 그럴 때 정말 보람을 느껴요.

노동권리보호관으로 사건을 수행하면서 근로감독관에 대하여 느낀 점이 있나요?

근로감독관들이 서울시에서 위촉한 노동권리보호관으로서 사건을 할 때 사건 진행에 대한 의사소통이나 협조가 잘되는 것 같습니다. 노동청, 근로복지공단 등 유관기관에 서울노동권익센터 권리구제지원 사업에 대하여 홍보를 더 많이 하면 좋을 것 같습니다.

우리동네에도
노동상담받을 수 있나요?

더불어 행복한 강동

강동구노동권익센터는 강동구에서 직영하는 노동복지센터입니다. 센터는 변호사와 공인노무사, 심리치료사 등의 전담인력과 공무원으로 구성되어 있으며 취약계층 노동자를 위한 고용·법률·노무 상담부터 복지·금융·주거·건강 지원 서비스까지 원스톱으로 제공합니다.

- 부당해고·임금 체불 등 노동인권 침해에 대한 노동법률 상담과 맞춤형 권리구제 제공
- 고객 응대로 지쳐 있는 감정노동자의 마음을 돌보는 심리치유사업 진행
- 노동자, 중소사업주를 위한 교육
- 중소기업육성기금 융자지원, 중소기업 역량강화 실무교육, 소상공인 창업 아카데미교육

대표전화 02-3425-8715, 17
홈페이지 https://gangdong.go.kr/nodong
주 소 서울시 강동구 올림픽로 658(천호동), 오복빌딩 6층

facebook.com/강동노동인권센터-971629936372273 →

강서구 노동복지센터
Gangseo-gu Labor Center

강서구노동복지센터는 일하는 강서구민의 사회경제적 권리 향상과 노동복지 증진을 위해 서울특별시 강서구 노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립되고, 강서양천민중의집 사람과공간이 수탁하여 운영하는 기관입니다.

- 중소영세사업장 및 취약계층 노동자의 노동권익보호와 법률지원
- 노동인권 교육 및 복지증진을 위한 프로그램 운영
- 중장기적인 노동정책 마련을 위한 실태조사 및 정책연구

대표전화 070. 4226. 8858 (팩스 02. 3662. 0128)
상담전화 070. 4226. 8863
홈페이지 https://www.gangseolabor.org
이 메 일 young@gangseolabor.org
주 소 서울특별시 강서구 우장산로 66 강서구민회관 2층

facebook.com/gangseolabor →

구로구근로자복지센터

구로구근로자복지센터는 구로구청의 위탁을 받아 민주노총 서울본부 남부지구협의회가 운영하는 복지센터입니다. 센터는 노동법률 상담·교육, 문화 강좌, 취업지원 등 취약계층 노동자들의 처지를 개선하고 권익을 실현하기 위한 다양한 사업을 수행하고 있습니다.

- 노동 상담 및 법률지원
- 노동인권 및 법률 교육
- 통기타, 목공, 사진 등 문화강좌, 인문학강좌 등 문화사업
- 스트레칭교실, 심리치유 등 노동자 건강지킴 사업, 작은 도서관 운영 등 복지 사업
- 직장인, 경력 단절노동자, 재취업 희망자를 위한 취업지원 사업

대표전화 02-852-7339, 40 (팩스 02-852-7342)
상담전화 02-852-7341
홈페이지 https://www.laborguro.org
이 메 일 gurond@hanmail.net
주 소 서울특별시 구로구 디지털로 242 (구로동, 한화비즈메트로 1차) 213호

facebook.com/pg/laborguro/posts/ →

우리동네 노동으뜸 1번지
관악구노동복지센터

관악구 노동복지센터는 비정규직 등 취약계층 노동자의 노동조건 및 삶의 조건을 개선하기 위해 서울시와 관악구청이 설립하고 민주노총 서울본부 관악구지부가 위탁 운영하는 기관입니다.

- 자치구민을 위한 무료 노동상담
- 시민노동법률 교육, 청소년 노동인권교육, 중소사업주 노무상담
- 청년과 경력단절 여성을 위한 직무교육 및 취업지원
- 관악구 노동환경 실태조사 및 기타 정책연구
- 노동자 문화 복지를 위한 각종 프로그램
- 관악구 관내 사업장 노사협력 및 노동조합 결성 및 유지를 위한 지원

대표전화 02. 886. 7900 (팩스 02. 6008. 7593)
홈페이지 http://gwanaklabor.kr
이 메 일 galwc@gwanaklabor.kr
주 소 (08790)서울특별시 관악구 낙성대로 38 R&D센터 지하 1층

facebook.com/GWlabor →

우리동네에도
노동상담받을 수 있나요?

광진구 노동복지센터
Gwangjin-gu Workfare Center

광진구노동복지센터는 서울특별시 광진구 노동복지센터 설치 및 운영·조례에 의해 설립된 기관으로 민주노총 서울본부 광진구지부가 수탁운영하고 있습니다. 센터는 비정규직, 영세사업장 노동자, 이주 노동자, 단시간 노동자 등의 취약계층 노동자의 권익 보호와 문화복지 향상을 위한 사업을 수행하고 있습니다.

- 무료 노동상담, 찾아기는 법률지원, 시민노동법률학교 등 노동상담 및 법률지원
- 노동인권 교육 및 문화 복지 사업
- 구직자, 경력단절 근로자, 재취업 희망자를 위한 취업지원 사업
- 광진구 노동자 현황 및 실태조사 및 노동정책 홍보 및 캠페인

대표전화 02. 458. 5055 (팩스 02. 458. 0569)
상담전화 02. 458. 5002
홈페이지 https://www.gjworker.org
주 소 서울시 광진구 자양로 116 (구의동, 웰츠타워) 209호

노원노동복지센터
Nowon Workfare Center

노원노동복지센터는 서울시와 노원구청의 예산을 지원 받아 비정규직 노동자, 영세사업장 노동자, 예비 노동자인 청소년, 장애노동자, 실업자 등 열악한 노동조건에 있는 취약계층 노동자들을 위해서 일하는 곳입니다.

- 노동자 노동상담 및 법률구조 사업, 노동조합 설립지원 및 자문 사업, 노동 건강권 사업
- 노동자 및 청소년, 비정규직 노조 등 노동관련법 교육, 사업주 대상 노동법 교육,
- 시민노동법률학교 운영
- 비정규직 노동자 등 취약계층 노동자 직무 교육, 심리상담 지원
- 지역 내 소모임 등 문화활동 지원, 인문학강좌, 감정노동자 심리치유 프로그램

대표전화 02. 3392. 4905 (팩스 02. 3392. 4906)
홈페이지 https://www.nowonhope.org
주 소 서울시 노원구 동일로 1530-1 지하철 7호선 마들역 지하 1층

facebook.com/노원노동복지센터-1272915119522805 ⟶

서대문구 근로자복지센터
Seodaemun District Labor Welfare Center

서대문구 근로자복지센터는 서울시와 서대문구 조례에 의해 설치 및 운영하고 있습니다. 다양한 교육프로그램과 지원프로그램을 개발·운영하며 노동자들의 고충을 상담하고 해결을 돕습니다. 특히 지역의 취약계층 노동자(비정규직, 영세사업장 노동자, 건설노동자, 장애인 및 극빈층 노동력 상실자 등)의 노동조건 개선, 미조직 노동자 조직지원과 노동복지를 위해서 일하는 곳입니다.

- 공인노무사 무료상담(전화·내방·온라인·방문), 노동 관련 법률상담
- 노동법 기초교육, 노동조합 교육, 인문학강좌, 청소년 노동인권 교육
- 노동인권 관련 문화 프로그램 운영
- 요가, 스트레칭, 안정교실 등 노동자의 건강하고 안전한 삶 지원

대표전화 02. 395. 0720 (팩스 02. 395. 0721)
상담전화 02. 395. 0025
홈페이지 http://sdmworker.org/
이 메 일 sdmworker@sdmworker.org
주 소 서울특별시 서대문구 통일로 484 (홍제동 294-46) 유진상가 3층 331호

성동근로자복지센터
Seongdong labor welfare center

성동근로자복지센터는 성동구 근로자복지시설 설치·운영 조례에 의거 중소영세사업장 노동자, 취약계층 노동자(비정규직, 이주노동자, 저임금노동자, 청소년 노동자 등)의 노동인권 보호와 복지증진에 기여하고자 설립되었습니다.

- 중소영세사업장 및 취약계층 노동자의 노동권익보호와 노동복지 증진을 위한 프로그램 운영
- 노동자, 주민 밀집 지역으로 찾아가는 복지서비스 제공
- 시민노동법률학교, 청소년 노동인권교육, 노동인문학강좌 등 노동권보호와 노동인권 감수성 향상을 위한 노동교육 시행
- 감정노동자 심리정서 지원 프로그램, 문화·복지강좌, 인권영화제

대표전화 02. 497. 8573 (팩스 02. 499. 8573)
상담전화 02. 469. 8573
홈페이지 sdlabor.or.kr
주 소 서울시 성동구 상원6나길 22-11 (성수동1가 13-445) 성동지역경제혁신센터 2층

facebook.com/sdlaborhope →

성북구 노동권익센터
Seongbuk Labor Right Center

성북구노동권익센터는 성북구 근로자복지시설 설치 및 운영에 관한 조례에 의거하여 성북구청의 위탁을 받아 서울일반노동조합이 운영하는 노동복지센터입니다. 센터는 지역 내 노동자와 주민을 위해 노동 법률상담 및 법률지원, 노동법 교육, 문화·복지사업 등에 대한 대양한 프로그램을 운영하고 있으며 근로자들의 노동조합 설립을 지원하고 있습니다.

- 관내 노동자들의 근로조건에 대한 실태조사, 정책보고서 작성, 차기 년도 사업계획 수립
- 노동권 침해 사항에 대한 전문 공인노무사의 상시 상담 및 법률 지원
- 노동조합 설립, 업종별 노동자 교육 및 모임지원
- 노동관련 문화·복지 사업

대표전화 02. 909. 3988 (팩스 02. 909. 3982)
상담전화 02. 909. 3987/3988.
홈페이지 www.sblabor.or.kr
주 소 서울특별시 성북구 화랑로 211 (장위2동 65-154) 한성대 성북벤처창업지원센터 206호, 203호

facebook.com/sblabors/ →

양천구노동복지센터

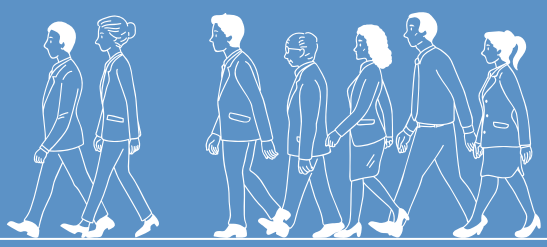
양천구노동복지센터는 양천구청의 위탁을 받아재단법인 피플이 수탁운영하고 있습니다. 취약계층 노동자(비정규직, 영세사업장 노동자, 건설 노동자 등)의 권리신장과 근로복지 증진, 노동복지 증진을 통한 안정적 노사관계 확립을 통한 노동경쟁력 향상을 위해 설립하였습니다.

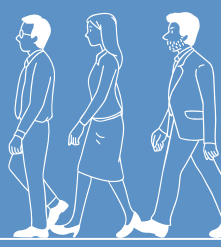
- 부당해고, 임금체불, 산업재해 등 노동권 침해에 대한 상담, 노동법 교육 등
- 청소년 노동 상담과 노동인권 교육
- 노사 상생을 위한 노무담당자 노무관리 교육, 장애인 고용업체, 사회적 기업 등 노무컨설팅
- 노동존중 인식확신 캠페인, 노동자마음 치유 지원 사업, 노동자 건강과 산업재해 예방사업
- 취약계층 노동현황 실태조사, 지역고용서비스 개선방안연구

대표전화 02. 2645. 0034~35, 38 (팩스 02. 2062. 0185.)
상담전화 02. 2645. 0858.
홈페이지 http://www.yclabor.org
이 메 일 nbs2019@naverl.com
주 소 서울특별시 양천구 목동동로81, 4층

I·SEOUL·U

서울시와 50명의 노동전문가가 노동자의 권익을 지켜드립니다.





시민명예노동 옴부즈만이란?

- 임금 체불, 부당해고 등 근로자의 권익 침해를 방지하기 위해 서울시가 위촉한 공인노무사

활 동

- 노동분야의 지식과 현장경험을 활용해 무료 노무상담 제공
- 10인 이하 영세사업장 노동자, 비정규직 노동자 등 취약계층 노동자 우선 상담
- 임금 체불·부당해고·산업재해 등 노동자 권익침해에 대한 구제절차 및 노동관련법 안내
- 노동자 복지향상을 위한 지원 및 제도개선 건의를 통한 노동자 중심 근무환경 조성에 기여

구 성

- 공인노무사 50명 (자치구별 2인)

지원대상

- 서울시민인 노동자 및 서울소재 사업장 노동자

지원방법

- 해당 자치구 옴부즈만이 무료로 방문 또는 전화 상담 진행
- 다산콜센터(120)로 문의하면 해당 자치구 옴부즈만 연결 가능
- 서울시 홈페이지(http://economy.seoul.go.kr) 메인화면에 경제 클릭 ▶ 새소식 클릭 ▶ 시민명예노동옴브즈만 검색하시면 자치구별 옴부즈만 연락처 다운가능

http://economy.seoul.go.kr

서울시민과 나눈
노동상담 2018

발행인
문종찬

발행처
서울노동권익센터

발행일
2019년 8월 30일

주소
서울특별시 종로구 청계천로 105 (관수동 152-1)
아름다운청년 전태일기념관 5층

기획·편집
이혜수
최진혁
김은풍
박수아
서재란

홈페이지
www.labors.or.kr

대표전화
02-6925-4349

디자인·인쇄
경성문화사

비매품 / 무료
13360

ISBN 979-11-87917-27-4