



전국민주노동조합총연맹

# 보도자료

2014년 4월 9일(수)

대변인 박성식 010-4806-3142

(우)100-702 서울특별시 중구 정동22번지 경향신문사 13~15층

대표전화 (02)2670-9100 FAX (02)2635-1134

## 노동현안 입법촉구 입장발표 및 환노위 공청회관련 발표 기자회견

**국회는 노사정위로 떠넘기지 말라,  
지속적 대화와 입법화로 절박한 노동현실에 답하라!**

○ 일시 : 2014년 4월 9일(수) 11시

○ 장소 : 국회 정문 앞

○ 참가

민주노총 위원장 및 임원, 산별연맹 각 조직 임원 등 노동현안 당사자

○ 기자회견 구성

- 모두발언 및 기자회견문 낭독 : 민주노총 신승철 위원장
- 발언1 : 정리해고 및 노조파괴 등 개선 입법 / 금속노조 이수현 부위원장
- 발언2 : 교사 노동기본권 보장 입법 촉구 / 전교조 김정훈 위원장
- 발언3 : 공무원 노동기본권 보장 입법 / 공무원노조 이해준 부위원장
- 발언4 : 특수고용 및 간접고용 입법과제 / 화물연대 윤창호 사무처장
- 발언5 : 산재사망처벌 등 노동안전 입법 / 건설노조 김근주 수석부위원장

**[노동현안 국회입법 관련 입장]**

## **국회는 노사정위로 떠넘기지 말라, 지속적 대화와 입법화로 절박한 노동현실에 답하라!**

삶을 포기하는 노동자가 속출합니다. 지난 대선에서 쏟아졌던 약속은 버려졌습니다. 19대 국회는 이제서야 절박한 노동현실에 대한 첫 논의를 시작했습니다. 반드시 국회 중심의 입법화로 시급한 노동현안에 대한 해법을 제시해야 합니다. 노동현실이 심각하지만 필요하다면 더 대화해야 합니다. 노사정위원회로 노동현안을 떠넘기고 이를 이유로 노동자들의 호소를 외면하는 것은 국회의 직무유기입니다.

국회 환경노동위원회는 노동현안을 논의한다며 시한을 둔 노사정소위를 구성하였습니다. 민주노총이 참여하지 않은 것은 노사정소위가 결국엔 노사 미합의를 핑계로 입법현안을 노사정위원회로 떠넘기는 논의방식을 고집했기 때문입니다. 역시나 노사정소위 자문단은 15개 논의 의제 중 무려 11개를 ‘노사정위원회 논의’나 ‘향후 논의’로 미뤄야한다는 의견을 냈습니다. 결국 노사정위원회로 노동현안을 끌고 가려한다는 우려가 현실화 수순을 밟고 있는 것입니다.

노사정위원회는 노동자를 들러리로 세워 정부가 명분을 챙기는 기구로 전략했습니다. 비정규직 양산이나 정리해고 남용의 계기를 제공했으며, 심지어 한국노총조차 참여하지 않아 용도폐기 됐습니다. 이런 노사정위원회를 되살려 정치적으로 활용하려는 정부여당은 즉각 꼼수를 중단하고, 제대로 된 입법화를 위한 논의의 장을 열어야 합니다. 죽은 노사정위원회를 살리려고 노동자를 죽이는 일을 국회가 용납해선 안 됩니다. 국회는 노사정소위를 중단하고 노동기본권 보장을 위한 노동관계법 개정예 착수해야 합니다.

우리나라는 세계 최장노동시간 국가입니다. 한 쪽에선 초과노동에 혹사당하고 다른 쪽에선 일자리가 없어 아우성입니다. 어느 곳에도 인간다운 삶을 위한 제대로 된 일자리가 없단 뜻입니다. 휴일노동이 연장노동에 포함된다면 것은 이미 대법판결만 남겨두었고 입법화도 상당한 접근을 이룬 유일한 현안입니다. 그런데 초과노동 처벌을 면하는 각종 예외나 유예조항을 뒤늦게 제기하며 대법판결과 입법화를 무력화시키려는 사용자측과 정치권의 담합은

결코 있어선 안 됩니다. 노동시간을 규제한다고 바로 고용창출로 연결되는 것도 아닙니다. 시급한 것은 상시적으로 이루어지는 초과노동을 금지하고 이와 연결하여 신규고용을 창출할 수 있는 시스템을 함께 구축하는 것입니다.

탐욕은 초과노동에만 그치지 않았습니다. 이미 결론 난 대법판결까지 노골적으로 무시하며 통상임금 범위를 좁히려고 합니다. 연장수당 등의 기준이 되는 통상임금을 축소하여 결국엔 돈은 덜 주고 일은 더 시키려는 의도입니다. 이야말로 법과 원칙으로 엄단해야 할 반사회적 행태입니다. 그러나 노동부는 오히려 통상임금 행정지침이나 임금개편 매뉴얼 등으로 사용자들의 임금삭감 시도를 돕고 있습니다. 정부와 사용자가 부정한 결탁을 하고 있는 지금, 국민을 대표해야 할 국회마저 이를 방조한다면 노동자들의 희망은 투쟁밖에 남지 않을 것입니다. 대법판결 취지와 향후 논란의 소지를 불식시키기 위해 통상임금은 “소정근로의 대가로 노동자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품”으로 법제화해야 합니다.

지난 대선에서 각 당의 후보들은 앞 다투어 노동의제를 내놓았습니다. 그러나 지금은 보란 듯이 노동현실을 외면하고 있습니다. 뒤늦은 노사정소위의 논의도 핵심 노동현안 일부가 제외되는 등 폭은 매우 제한적이며, 논의된 내용 또한 노동현실을 반영하지 못했습니다. 목숨까지 앓아간 손배가압류 문제가 사회적 반향을 일으키는 한편, 쌍용차와 포레시아 등에서 잇단 부당해고 판결이 나왔지만 정리하고 요건강화 입법은 아직도 멀기만 합니다. 교사·공무원과 특수고용노동자의 노조설립 제한은 최근까지도 국제적 지탄을 받아왔지만 노동탄압은 요지부동, 어느 하나 반영되고 해결된 것이 없습니다.

이밖에도 △현대차 비정규직 등 간접고용 원청의 사용자성 불인정, △노조탄압 무기로 활용되는 단체협약 일방해지, △공공부문 사업장의 단체행동권을 원천적으로 틀어막는 필수업무유지 제도, △국제기준을 무시하고 노조활동을 제약하는 전임자 임금지급 금지와 복수노조 자율교섭권 제한 △OECD 산재 사망 1위 등 산적한 노동현안들은 쟁점 외로 취급되거나 아예 논의 대상에조차 오르지 못했습니다. 이러한 문제들도 하나 같이 그 폐해가 심각하고 노동자의 생존권, 민생과 직결되는 현안인 만큼 시급한 개선입법이 이뤄져야 합니다.

민주노총이 요구하는 노동관계법 개정은 헌법이 보장한 노동3권과 ILO협약

등 국제노동기준에 부합하며, 이미 많은 민주국가에서 시행되고 있습니다. 이런 기초적인 입법조차 거부한다면 국회는 민의를 대변한다 할 수 없으며 민주국가로 자부할 수도 없습니다. 특히, 노사정소위에서 뒤늦게 형성된 노동시간단축과 통상임금 등 몇 가지 쟁점에 대해 민주노총은 깊은 우려를 금할 수 없습니다.

민주노총은 오늘과 내일 진행될 환노위 공청회에서 노동관계법 개정에 대한 입장을 피력하고 우려도 전달할 것입니다. 만일 정부여당의 불순한 의도가 제거되고, 진지한 의견수렴과 국민들이 알 수 있도록 사회의제로 다룰 생각이 있다면 지속적인 논의도 할 수 있습니다. 그러나 이러한 제안을 끝내 거부한다면 민주노총은 준비된 투쟁을 거침없이 실천할 것입니다.

다음주 19일 민주노총은 총력투쟁 전선 구축을 위한 1차 투쟁을 준비하고 있습니다. 5월 1일 노동절엔 ‘모든 노동자의 노동절’을 위한 유급휴일 운동을 벌이는 한편, 전국적인 총궐기에 돌입할 것입니다. 그 결과 6월과 7월 중, 민주노총은 파업을 비롯한 모든 수단을 동원한 총력투쟁에 나설 것입니다. 노동자들의 절박한 요구와 경고에 귀 기울여야 할 것입니다. 이를 무시하고 끝내 파국으로 몰아간다면 모든 책임은 사용자와 정부, 무책임한 정치권에 있음을 밝힙니다.

## **2014. 4. 9.**

### **전국민주노동조합총연맹**

#### **※ 세부자료 첨부**

- 1. 근로시간 단축입법 관련 세부입장
- 2. 통상임금 법·제도개선 관련 세부입장
- 3. 노사-노정관계 관련 입법 세부입장
- 4. 산재사망 처벌강화, 하청산재 원청 책임강화 입법요구 입장

※ 첨부자료1

## 노동시간단축 입법관련 민주노총 세부입장

※ 세부문의 : 김태현(정책연구원장/010-2294-5903)

### 1. 개선되지 않고 있는 장시간 노동체제

- 한국의 법정근로시간은 1989년 주 48시간에서 44시간으로 줄어들고, 2004년 7월부터 주 40시간제가 기업 규모에 따라 단계적으로 도입되었음. 2011년부터 5인 이상 모든 사업장에 적용됨. 그럼에도 현실은 장시간 노동이 여전히 만연해 있음.
- 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(2013년 8월, 김유선 재인용)에 따르면 실제로 전체 임금노동자 중 30.6%가 주 40시간 이상 일하고, 주 52시간(40시간+법정 연장근로 한도 12시간)을 초과하는 탈법적인 장시간 노동자 비중도 11.3%에 달할 정도로 여전히 심각함.

주당 노동시간 평균값	노동시간 계층별 분포					
	36미만	36-40	41-44	45-48	49-52	52초과
41.7	11.0	58.3	2.5	11.0	5.8	11.3

자료: 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2013.8), 김유선(2013) 재인용

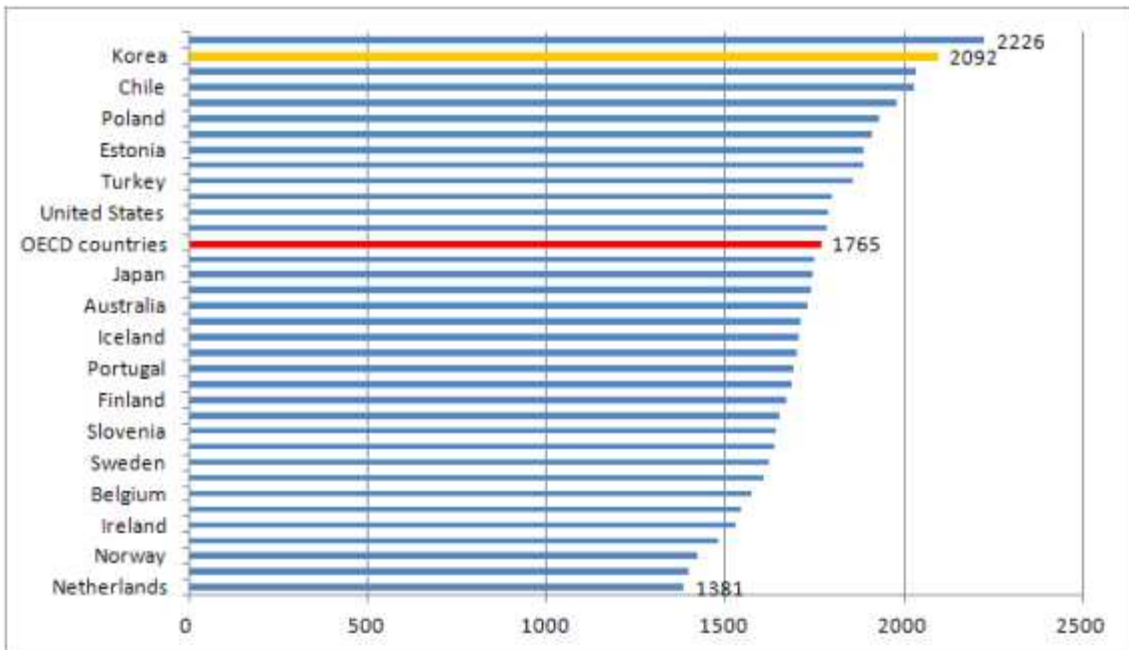
- OECD에 따르면, 한국의 임금노동자 1인당 연간 노동시간은 2012년 현재 2,092시간으로, 2007년(2,090시간)에 비해 오히려 2시간 증가되었음.

연도	2007	2008	2009	2010	2011	2012
연간 노동 시간	2,090	2,057	2,074	2,111	2,116	2,092

자료: OECD, 나라지표 부문별지표 월평균 근로일수, 근로시간, 임금총액에서 재인용

- OECD 통계에 따르면, 2012년 한국의 연간 노동시간은 2,092시간으로 OECD 국가 중 멕시코 다음으로 긴 노동시간임. 가장 짧은 네덜란드(1381시간)에 비해 연간 711시간 길며, OECD 평균인 1,765시간에 비해서도 327시간이나 더 많이 일하고 있음.

<그림 2> 연간 노동시간 OECD 회원국 비교(2012년 현재)



자료: OECD

○ 장시간 노동체제가 근절되지 않는 법제도적 원인

- 장시간 노동체제가 근절되지 않는 이유는 여러 사회경제적·법제도적 요인, 예를 들어 추가 고용 없이 최소 노동력의 장시간 노동으로 경기변동에 대

응하여 노동비용을 줄이려는 기업 측의 이해관계, 잔업·특근을 하지 않으면 생계비를 충당하기 힘든 왜곡된 임금체계 등의 요인들이 복합적으로 작용한 결과임.

- 특히 노동시간을 직접적으로 규율하고 있는 근로기준법의 독소조항과 고용노동부의 잘못된 행정해석 등은 장시간 노동체제를 근절시키지 못하는 핵심적인 법제도적 요인이 되고 있음.

#### ■ 4인 이하 사업장 등에 대한 적용 배제

- 근로기준법 제11조(적용범위)에서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 동법을 적용하며, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장 및 가사사용인, 4인 이하 사업장에는 그 적용을 배제하고 있음.
- 근로기준법은 더 저하되어서는 안 되는 최저 근로조건을 정한 것으로 최소한의 인권적 기준이기도 함. 또한 노동조건을 주요한 사항인 노동시간 및 휴식에 대한 규정이 전면 배제되는 것은 해당 노동자들의 노동조건에 심대한 영향을 미치는 것으로, 특히 현재 한국 사회의 장시간 노동이 소규모 영세사업장에서 집중적으로 나타나고 있다는 점에서 반드시 개선되어야 할 사항임.

#### ■ 근로시간 및 휴게시간의 특례

- 근로기준법 제59조는 일부 사업에 대해 근로자대표와 서면 합의를 통해 연장근로 한도를 초과하여 연장하거나, 휴게시간을 변경하여 부여할 수 있도록 하고 있음.
- 이 근로시간 및 휴게시간의 특례 조항은 1961년 근로기준법 개정시 도입되었으며, 공익성이 강해 엄격한 근로시간 및 휴게시간 규제를 적용할 경우 공중생활의 불편과 지장을 초래하거나 사업 목적 달성이 어려워지므로 그 규

제를 완화하여 공중의 편의를 도모하기 위해 도입된 것이 본 제도의 취지라 할 수 있음.

- 그러나 결과적으로 사업상 편의에 따라 노동시간을 장시간으로 하고, 휴게 시간을 불규칙하게 적용하여도 되는 상태로 변화하였고, 요건 및 신고조항 등의 삭제는 해당 산업 전반에 장시간 노동을 가능케 했음. 2009년도 통계청의 전국사업체조사에 의하면, 근로기준법 제59조의 특례업종 사업체 수는 전산업 사업체 수 대비 약 68.6%, 특례업종 종사자수는 전산업 종사자 수 대비 약 52.3%에 달하는 것으로 조사되었음(손향미 외, 2011년).

### ■ 고용노동부의 탈법적 해석

- 고용노동부의 탈법적 행정해석은 반드시 짚어져야 함. 근로기준법(제53조)은 주당 연장근로 한도를 12시간으로 제한하여 주 52시간을 초과하는 장시간 노동은 불법임을 규정하고 있음에도, 고용노동부는 행정해석을 통해 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다’며 탈법적인 장시간 노동을 합법화시켜주고 있음. 고용노동부의 행정해석으로 인해 토·일요일 각각 8시간씩 휴일근로에 연장근로 12시간까지 주당 총 68시간까지 합법적인 노동이 가능함.

<참고>노동부 행정해석 (근기 68207-2855, 2000.9.19.)

근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간 한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준 근로시간을 의미함. 법 제52조의 '1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다'는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함. 따라서 1주 6일 근무 체제하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다고 하여 근로기준법 위반문제는 발생하지 않음. 근로기준법의 규정에 의한 1주간은 7일을 의미함. 7일의 의미는 주휴일부터 기산하여 7일간(일~토)으로 하거나 또는 일정한 요일을 시기로 하여 7일간(수~화)으로 하는 등 사업장 형편에 맞게 정하여 운용할 수 있음.

## II. 근로시간단축 법제에 대한 민주노총의 입장

### ■ 민주노총 요구

- 장시간 노동체제의 근절을 위해서는 2010년 노사정위원회의 합의사항인 “2020년까지 노동시간을 1,800시간 이내로 단축”한다는 내용의 기본정신에 입각해야 함. 현재의 노동시간단축 논의는 이를 실현하기 위한 과정으로서 진행되고 있는 것임을 확인할 필요가 있음.
- 이를 위해서는 ▽ 근로기준법상 노동시간 사각지대 해소 - 5인미만 사업장 적용 및 특례제도 폐지 ▽ 연장근로의 제한 및 실노동시간상한제 도입 ▽ 휴일·휴가의 확대 및 교대제 개편 ▽ 포괄임금제도에 대한 법적 규제 ▽ 노동시간 단축과 일자리 창출을 연계한 제도 개선 등 포괄적인 노력이 필요함.
- 노동시간을 단축하고 규제한다고 하여 고용창출로 바로 연계될 수 있는 것은 아님. 이에 대해 상시적으로 이루어지는 초과 노동을 금지하고 이에 대한 신규고용 창출을 강제할 수 있는 시스템 구축이 필요함.

#### 1. 휴일근로의 연장근로 포함

- 지극히 당연하게 법의 정신을 위배하고 판례와 법학계의 의견을 무시한 채 장시간 근로를 오히려 합법화시켜온 내용으로 이견이 없도록 법제화하자는 것이므로 의견은 동일함.

#### 2. 법현실의 괴리 해소는 감독 강화로

- 여당은 특별근로시간제도의 도입(2016.1-2018년까지 3단계)을 주장하고, 야당은 처벌면제 조항의 도입(2017년말까지)을 주장하고 있음.

위의 주장은 이미 법원의 판례와 대다수 법학자들의 의견에 의해 무효인 내용이므로 이를 토대로 최소 4년 이상의 유예기간을 둔다는 여야의 입법안은 원천적으로 잘못된 내용임. 즉, 탈법, 불법을 오히려 4년간 연장하자는 주장이므로 받아들일 수 없음. 오히려 년내 노사간 합의를 통해서 이를 해소하고 정부는 감독의 강화를 통해 불법을 시정하여야 할 것임.

### 3. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 반대 및 연장근로 상한선 제한

- 탄력적 근로시간제는 주 노동시간이 연간 1,800시간으로 줄어들었을 때에나 논의할 수 있는 사항이므로 원천적으로 확대를 반대함.

- 여당안인 주12시간에 이어 특별근로시간제도로써 1년 중 6개월 동안 1주 8시간 연장근로를 허용할 경우, 사실상 휴일근로를 대부분 인정하는 것으로 장시간근로 규제를 무력화함.

통상 대공장에서 잔업·특근이 많은 경우, 잔업 1일 2시간, 특근 월 2~3회 실시하는데 주 12시간의 연장에 추가연장 8시간이면, 휴일근로를 사실상 그대로 인정하는 것임.

특히, 6개월은 연속 6개월이 아니고 연간 26주를 보장하는 것이므로, 매월 2~3주씩 연간 26주에 휴일근로(추가연장근로 주 8시간)를 배치하면, 기존 휴일근로를 거의 그대로 혹은 그 이상을 보장해주는 것과 같음.

특별근로시간을 허용할 경우, 26주 동안 총 노동시간은 최대 1,560시간까지 늘어남.

제53조1항에서 주 52시간(40시간 + 12시간)까지 허용하고, 다시 제3항에서 26주간은 추가로 8시간을 연장할 수 있도록 허용한다는 것인데, 결국 1년의 절반인 26주간은 노동시간이 주 60시간(40시간+12시간+8시간)까지 늘어나고, 26주 만에 총 노동시간은 최대 1,560시간(60시간×26주)에 육박함. ‘근로시간단축’ 의제에 전혀 부합하지 않고, 국제노동기준에도 위반됨.

- 민주노총은 현행 주12시간 연장근로 제한이외에 연180시간 제한 등으로 연간 근로시간제한이 되어야 실노동시간 단축이 제대로 이루어질 것으로 판단함. 주12시간제한이라 하더라도 연간 연장근로가  $12 \times 52 = 604$ 시간이나 되어 실노동시간이 1,800시간으로 줄어들 수가 없음.

#### 4. 연속휴식시간제 도입

- 여야 및 지원단의 입장과 같이 연속휴식시간제의 도입에 찬성함. 노동일이 연속될 경우 11시간 휴식시간 보장은 1일의 휴일이 주어지는 경우 35시간 (11시간 휴식+24시간 휴일) 연속 휴식·휴일의 보장이 뒷받침되지 않으면 무의미함.
- 특히 35시간 휴식 및 휴일의 연속보장은 교대제 사업장에 적극적으로 적용되어야 노동시간단축으로 연계되어 효과를 볼 수 있음. 교대사업장의 경우 형식적으로는 1일의 휴일이 주어지지만 ‘밤근무→휴일→아침근무’로 이어지는 경우에 실제로는 휴일은 실종되고 사실상 ‘조금 긴 휴식’만 부여되는 경우가 많고, 이는 다시 장시간 노동으로 연결되는 고질적인 문제가 있음. 따라서 연속휴식시간제를 도입하면서, 교대제 사업장을 예외로 허용하는 것은 제도 도입의 취지를 몰각하는 것이므로 교대제 사업장에까지 전면허용되어야 함.

#### 5. 특례업종의 축소가 아닌 폐지

- 여야의 안은 노사정위 노동시간단축위에서 합의되지 않은 공익위원안으로 10개의 사업을 특례업종으로 인정하고, 이 경우에도 연장근로의 상한을 설정하는 것이 바람직하다는 의견을 제출하였음. 공익위원안에 따라 근로시간 특례제도가 개선되는 경우 적용대상근로자는 근로기준법 적용대상자 1,055만명의 38%인 400만명선에서 13%에 해당하는 140만명 수준으로 감소되는

효과가 발생할 것으로 추산됨.(근로시간 특례업종 개선위원회 활동보고서, 2012년). 다만 여당안은 노동시간상한 및 근무 도중 연속휴게시간(수면시간)의 상한을 법에 명시하지 않고 대통령령에 위임하고 있음. 근무 도중 연속휴게시간(수면시간)은 사실상 대기시간을 휴게시간/수면시간으로 악용하여 노동시간 내지 사업장 내 구축시간을 길게 만드는 핵심요인으로서, ‘근로시간단축’ 의제 안에서 반드시 검토되어야 할 지점임.

- 공익성이 강한 사업에 대하여 규제를 완화하여 공중의 편의를 도모한다는 것이 이 제도의 목적이나 해당 목적은 노동자들에 대한 노동조건을 제한하는 방식이 아니라, 폐지하고 다른 방식으로도 가능함.
- 현재 근로시간 및 휴게시간의 특례로 지정되어 있는 업종 가운데 교육연구와 같은 인문사회과학 분야의 연구 업무, 영화제작업에서의 방송프로그램 . 영화제작업에서의 방송프로그램 . 영화의 프로듀서나 감독 업무, 광고업에서의 디자인 업무 등은 재량근로제의 적용대상이므로 필요하면 재량근로 약정을 통해 해결할 수 있으므로 굳이 근로시간 및 휴게시간 자체의 적용을 배제할 필요가 없음. 또한 그 외 업무 가운데 운수업과 의료업의 경우에는 오히려 공중의 안전을 위해 장시간 근로를 제한하고 충분한 휴게시간을 보장해야 할 업무임.(김선수, 2012)

## 6. 기타 법개정 요구

- 앞서서도 얘기했듯이 노동시간 단축과 관련된 조항이 전체 노동자에게 적용될 수 있도록 5인 미만 사업장 근로시간 적용, ▲ 예외조항 폐지(제63조) 등이 이루어져야 하며 ▲ 노동절을 공휴일로 하고 휴일이 겹쳤을 시 연속으로 보장하도록 하여 공휴일이 실질적으로 보장되고 , 연차휴가의 실질적 보장이 이루어지도록 최소 2주 이상 연속적 휴가사용권이 보장되어야 함.
- 아울러 원천적으로 중소기업 사업장의 저임금장시간노동체제가 가능하도록

록 되어있는 포괄임금제도가 무효화되도록 제도의 보완이 이루어져야 함.

- 마지막으로 노동시간단축과 일자리 창출을 연계하는 법.제도 정비가 이루어져야 함. 연간 1,800시간으로 줄여 일자리 창출을 위해 국가는 노동시간단축 및 고용확대, 지원에 대한 대책을 수립하여 공포하고 시행해야 함. △ 노동시간단축을 위한 연간 및 분기단위 목표 △ 노동시간단축에 따른 일자리 창출의 연간 및 분기단위 목표 △노동시간단축에 따른 일자리 창출 시 필요한 재정 지원 방안 △장시간 노동 해결을 위한 휴일 및 휴가의 확대에 관한 사항 △기타 노동시간단축을 통한 일자리 창출을 위해 필요한 사항 등의 제도 정비가 이루어져야 함.

## ※ 첨부자료2

# 통상임금 법·제도관련 민주노총 세부입장

※ 세부분의 : 이창근(정책실장/010-9443-9234)

## 1. 개요 - 통상임금 문제의 본질

☞ 고용노동부 <사업체노동력조사> 통계에 따르면, 2013년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 평균 165.6 시간에 해당하는 소정근로시간 노동을 하고, 3,114,375원(정액급여+특별급여)을 받음. 여기에 추가로 상용직 1인당 평균 12.5 시간에 해당하는 초과노동을 하고, 초과급여 184,292원을 받음.

☞ 위 금액을 시간당 임금으로 환산하면, 소정근로시간 시급은 1만 8천 8백 원 이고, 초과근로시간 시급은 1만 4천 7백 원임.

☞ 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)에 따르면 사용자는 초과노동에 대해 100분의 50 이상의 가산임금을 지급해야 하기 때문에, 초과노동 시급이 소정 근로시간 시급보다 1.5배 많아야 함.

☞ 하지만, 현실에서는 초과노동 시급(1만 4천 7백원)이 소정근로시간 시급(1만 8천 8백원)보다 오히려 적음.

☞ 근로기준법 : 초과노동수당 > 정상근로수당

☞ 노동 현실 : 초과노동수당 < 정상근로수당

- 사용자는 통상임금을 법 기준보다 낮게 적용해 연장·야간·휴일 등 초과노동에 대한 임금을 법정노동시간 내의 기준노동에 대한 임금보다 낮게 지급하는 위법행위를 일삼아 왔음. 이를 통해 기업 들은 초장시간 노동체제를 유지하고 신규고용을 회피해 왔음.

- 법정노동시간보다 적은 비용을 지불하고도 초과노동을 시킬 수 있게 됨으로써, 초과노동(연장, 야간, 휴일)에 가산임금을 지급하게 하는 이유가 ‘사용자에게 경제적 부담을 주어 초과근로를 억제한다’는 근로기준법의 취지에 근본적으로 역행하고 있음.

- 이처럼 통상임금 문제의 본질은 전체 임금 중 기본급 비중을 낮추고, 기타 수당이나 상여금, 성과급 비중을 높이는 방법으로 시간당 임금과 초과노동에 대한 할증임금을 낮은 수준으로 유지함으로써, 장시간 노동을 부추겨 온 데 있음.

- 따라서 통상임금 문제의 본질적 해법은 각 사업장에서 개별소송으로 그 동안 받지 못한 법정수당 차액을 받는 것도 중요하지만, 노사간 교섭을 통해 왜곡된 임금체계를 정상화하고, 기준시간 내의 노동보다 훨씬 값으로 취급받아 온 초과(연장,야간,휴일) 노동에 대한 할증임금 또한 정상화하여 장시간노동관행을 폐기하고 정규직 고용을 늘이는 방향으로 나아가는 것임.

## 2. 통상임금 법·제도 개선방안

### ☞ 민주노총 입법요구안

: 근로기준법 제2조(정의) 제1항에 6호 신설.

근로기준법 제2조(정의) ① -----.

1.~5. 현행 유지

6. “통상임금”이란 사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다.

7.~9. (현행 6.~8.과 같음)

## : 요구안의 해설

개념적으로 근로기준법상 ‘임금’의 정의에 근접하되, ‘소정근로의 대가’로 한정하여 ‘임금’과는 구분함.

도급의 경우에도 굳이 ‘총근로’라는 개념을 규정하지 않아도 통상 임금을 정의하는 데 무리가 없는 한편, 통상임금의 정의에 ‘총근로’의 개념을 포함할 경우, 초과근로에 대해 지급되는 가산임금 등도 개념상 포함되어 순환논리에 갇히게 되는 문제가 있어 ‘총근로의 대가’를 개념정의에 포함하지 않음.

적용에 있어서는 소정근로에 포함되지 않는 초과근로에 대한 가산임금(제56조)은 제외되고, 소정근로의 대가가 아닌 연차휴가수당(제60조) 등도 제외되는 의미가 있음. 그 외 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 각종 수당, 상여금, 성과급 등은 모두 포함됨.

현재 관례로 형성된 정기성, 일률성, 고정성 등 해석상 혼란이 있는 통상임금 판단기준을 통상임금 개념요소에서 전부 배제하고, 그야말로 “통상적으로 정해진 근로시간(소정근로시간)에 일하면 받을 수 있는 통상적인 임금”을 모두 통상임금으로 포함하고, 해석상 논란을 배제하여 통상임금의 사전확정성, 명확성, 법적 안정성을 확보할 수 있음.

## ☞ 여당 및 정부 제출안 검토 추가사항

### : 통상임금에 해당하는 임금 또는 배제되는 임금을 나열하는 방식

임금은 각 사업장별로 매우 다양하게 형성되어 왔기 때문에 명칭은 물론, 그 성질에 있어서도 ‘나열하는 방법’으로는 무수히 다양한 사업장별 임금항목을 포괄할 수 없음. 따라서 포지티브하게 나열하든, 네거티브하게 나열하든 마찬가지로 다시 해석상 논란을 증폭시킬 수밖에 없고, 사전확정성, 법적 안정성을 추구할 수 없음.

### 3. 관련 임금 법제의 개선

#### ☞ 평균임금 산정주기

평균임금 산정주기를 1년으로 확장하는 것은 개인적인 특수한 변수를 최소화할 수 있으므로 긍정적으로 검토할 수 있음. 다만 1년 확장에도 불구하고 산정기간에서 제외할 수 있는 예외사유 검토 필요(가령 성과급 임금성격을 취하는 경우, 노동자 귀책없는 사정으로 성과임금분이 현저히 감소할 경우, 제외할 수 있도록 하는 근거 마련 등)

#### ☞ 최저임금 산입임금 범위 조정

최저임금 산입임금 범위를 통상임금과 일치시킬 경우, 실질 최저임금 감소는 불 보듯 뻔한 상황임. 통상임금에 해당하는 임금을 최저임금대상에 포함시키기에 앞서 최저임금 실질화(상향조정)를 위한 근본적인 개선이 필요함. 가령 근로자평균 생계비, 중위소득기준 적용 등. 또 통상임금에 해당하는 임금 중 비과세 혜택을 받는 항목(식대 등)이 있다면 이는 최저임금 산입임금에서 제외하도록 하는 단서를 마련하는 방안 등도 검토 필요.

#### ☞ 동종·유사업무 종사자에 대한 임금차별금지 법제화 필요

임금과 관련하여, 기간제 및 단시간근로자에 대하여만 적용되고 있는 ‘차별적 처우의 금지조항(기간제법 제8조)은 모든 근로자에게로 확대 적용되어야 함. 기간제계약을 무기계약으로 전환한 이후부터는 같은 사업 또는 사업장에서 동종 유사업무를 수행함에도 불구하고 이른바 정규직 근로자에 비해 임금 등의 차별이 이루어지고 있으나 적용할 법령이 없어서 이를 해소하지 못하고 있음. 이에 대한 법제도의 정비도 시급함.

※ 첨부자료3

## 국회 환노위 노사정소위 노사.노정관계 개선방안 논의의 문제점과 민주노총 요구

### 1. 핵심 쟁점

- 국회 노사정소위에서 논의된 노사.노정관계 개선방안 의제는 모두 15개로, 각 의제별로 제출된 ‘노사정소위 지원단’의 의견은 아래와 같음.

의제	주요 쟁점	지원단 의견	비고
1. 정리해고 남용 규제	- ‘긴박한 경영상의 이유’ 기준 - 해고회피노력, 우선고용의무 등 보완책 마련	- 노사정위 논의 필요 (긴박한 경영상의 이유) - 해고회피노력 및 우선고용의무 구체화해 입법	한국노총 요구 논의의제
2. 특수고용노동자 보호	- 특수고용노동자 노동자성 전면 인정 - 산재보험 적용대상 확대 - 고용보험 가입 의무화	- 실태조사 및 추가연구 필요 - 사회보험 적용확대	
3. 교사-공무원 노동기본권 보장	- 교원-공무원노조 특별법 폐지 및 노조법 적용	- 향후 논의 필요	
4. 타임오프 및 복수노조 교섭창구 강제단일화	- 타임오프 제도 개선 - 초기업노조 창구단일화 제외	- 노사정위 논의 필요 - 초기업노조 창구단일화 제외는 부정적	
5. 공공부문 노사관계	- 일방적 정상화 대책 중단 - 공공기관운영위 노조참여 보장 - 낙하산 인사 근절 등	- 향후 논의 필요 (기관 특색별 논의)	
6. 초기업단위 교섭 및 협약적용 확대	- 산별교섭 요청시 사용자단체 구성의무 신설 - 단체협약 구속력을 산업-업종단위로 확대	- 사용자단체 구성의무 불가 - 단체협약 효력확대는 향후 논의 필요	
7. 손배가압류 제한	- 노조활동에 대한 손배가압류 제한	- 향후 논의 필요	
8. 경영상 해고요건 완화	- 경영합리화를 위한 정리해고 인정 등	- 노사정위 논의 필요	사용자단체 요구 논의의제
9. 취업규칙 불이익변경 요건 완화	- 사회통념상 합리성이 있을 경우, 동의 없는 불이익변경 인정	- 법원 판결에 맡김	
10. 해고요건 완화	- 업무성과 부진자에 대한 해고요건 완화	- 법원 판결에 맡김	
11. 파견근로 확대	- 파견허용업무 확대 - 사용기간 제한 삭제	- 향후 논의 필요	
12. 대체근로 금지 완화	- 대체근로 전면 허용	- 노사정위 논의 필요	
13. 징의행위 제한	- 사업장 내 징의행위 금지	- 법원 판결에 맡김	
14. 직장폐쇄 요건 완화	- 공격적 직장폐쇄 인정	- 논의 적절치 않음	
15. 부당노동행위 처벌완화	- 사용자 부당노동행위 처벌 완화 - 노조의 부당노동행위 인정	- 향후 논의 필요	

## 2. 비판 : 노사정소위 논의의 문제점

### 1) 주요 노사.노정관계 쟁점에 대한 외면

- 노사정소위 지원단은 4월9일 개최되는 입법공청회에 총 15개 논의 의제 중 무려 11개에 대해 ‘노사정위 논의 필요’ 또는 ‘향후 논의 필요’ 의견을 제출함. 또 3개 의제에 대해서는 ‘법원의 판결에 맡긴다’는 결론을 내렸으며, 나머지 1개 의제에 대해서는 ‘논의가 적절치 않다’는 의견을 냄. 이는 주요 쟁점에 대한 노사-여야간 이견을 확인하는 데에 머문 논의수준이 불러온 결과임.
- △쌍용자동차 정리해고에 따른 노동자-가족 24명의 죽음 △2014년 3월 KEC 148명 정리해고 △철도노조 파업에 대한 162억 손해배상 청구와 116억 가압류 △국제적 망신거리가 된 전교조 범외노조화 기도 등, 주요 노사.노정 쟁점이 단 하나도 해결되지 않은 채 줄줄이 잇따르고 있지만, 이에 대한 올바르게 근본적인 해결책은 도출되지 못함.

### 2) ‘노사정위 논의 이관’ 의도 드러내

- 노사.노정관계 관련 주요 쟁점에 대해 사실상 아무런 해결책을 제시하지 않은 채, 모든 논의과제를 ‘노사정위원회 등 향후 논의’로 이월한 것은, 국회 노사정소위 구성 때부터 도마 위에 올랐던 ‘노사정위원회 정상화를 위한 발판’이란 우려가 현실화된 것으로 해석될 수밖에 없음.
- 결과적으로 4월15일로 예상되고 있는 노사정소위 논의 마감을 앞두고 실질적인 공감에 이른 노사.노정쟁점은 사실상 전무하다고 볼 수 있으며, 이는 국회 노사정소위가 애초부터 전제로 내걸었던 ‘노사정위원회 논의 이관’ 문제로 촉발된 민주노총 불참 등 기형적 구성에 기인한 것으로도 평가될 수 있음.

### 3) 제한적 논의 의제

- 노사정소위는 한국노총과 사용자단체가 각각 제출한 총 15개 의제를 두고 논의를 진행했으나, △간접고용 원청 사용자성 인정 △노조 설립절차 개선 △단체협약 일방해지권 제한 △필수유지업무 폐지 등 노동계의 핵심 요구 일부가 처음부터 논의 대상에서 빠지는 등 한계를 안고 시작됐음.
- 간접고용 원청 사용자성 인정 문제는 현대자동차 비정규직 등 수많은 사내하청 노동자 투쟁의 주요 요구이며, 노조 설립절차 개선 문제는 전교조와 청년유니온,

특수고용직종 노조 등 단결권 자체를 제한받고 있는 수많은 노동자의 기본권과 직결된 핵심 쟁점 중 하나임. 아울러 단체협약 일방해지는 유행처럼 번지고 있는 노조탄압의 주요 무기로 활용되고 있으며, 필수유지업무 제도는 철도와 병원 등 주요 공공부문 사업장의 단체행동권을 틀어막는 악법 중의 악법으로 국제적 악명이 높음. 그럼에도 불구하고 이와 같은 논의 의제가 아예 테이블 위에 오르지도 못한 것은 매우 유감임.

### 3. 민주노총 입장

- 민주노총은 결국 ‘노사정위 살리기’로 결론 날 지경에 이른 ‘노사정소위’ 논의를 즉각 중단하고, 국회가 4월 임시국회에서부터 노동기본권 보장을 위한 올바른 노동관계법 개정예 즉각 착수할 것을 요구함.
- 아울러 ①노동자성 및 사용자성 확대 ②노조 설립절차 개선 ③손배-가압류 제한 ④전임자 임금 노사자율 ⑤복수노조 자율교섭 보장 ⑥산별교섭 제도화 ⑦단체협약 일방해지 제한 ⑧필수유지업무 제도 폐지 ⑨공격적 직장폐쇄 제한 ⑩교사-공무원 노동기본권 전면 보장 ⑪정리해고 철폐 ⑫실노동시간 단축 ⑬통상임금 정상화 등 민주노조운동의 주요 요구를 즉각 수용할 것을 촉구함. 민주노총의 요구는 헌법이 정한 노동3권과 ILO 협약 등 국제노동기준에 가장 부합하는 내용으로, 세계 많은 국가에서 이미 시행하고 있는 법안과 다르지 않음.
- 내용의 차이는 다소 있었지만, 여야 각 당은 지난 2012년 총선과 대선에서 모두 한결같이 ‘노동관계법 개정’을 공약과 정책협약 등을 통해 약속한 바 있음. 그럼에도 불구하고 소위 ‘민의를 전당’이라고 불리는 국회에서 노동관련법 개혁을 위한 입법 논의가 수년째 지체되고 있는 데에는 여야 모두 책임을 피할 수 없음. 정쟁과 지방선거 늘음에 노동기본권 보장 입법은 또 뒷전으로 밀려나고 있음.
- 노동기본권 보장 관련해 국회가 가장 먼저 유념해야 할 것은, 오직 헌법이 정한 가치와 국제적으로 인정된 보편적 인권 기준임. 그러나 국회에서는 지금도 ‘노사 이견’이 있다는 이유로, 때로는 ‘현실론’을 핑계로 노조법 개정논의가 차일피일 미뤄지고 있음. 만일 국회가 이번 4월 국회에서도 노동관련법 개혁 입법에 나서지 못한다면, 우리 노동자에게 국회는 더 이상 기대할 것이 없는 집단이 될 수밖에 없음. 민주노총은 국회가 적극적인 노동관계법 개정예 나설 것을 여야 각 정당에 다시 한 번 강력히 촉구함.

※ 첨부자료4

## 산재사망 처벌강화. 하청산재 원청 책임강화 입법 촉구 입장

(※세부문의 : 최명선 (노동안전 국장 / 010-9067-9640)

### 1. 산재사망 OECD 국가 1위

- 1) 12년 동안 산재사망 2만9천526명. 산재는 109만명
  - 매년 2천4백60명 산재사망 12년째
  - 경제적 손실액 2012년 19조 2천564억.
  - 11년간 경제적 손실액 173조 3천9백47억 ( 2,000만원 연봉 86만6천명 고용 가능)

### 2). 동일 사업장, 동일 유형 산재사망 반복

- 당진 현대제철 : 1년 6개월 동안 17명 산재사망
- 잠실 제2롯데월드 사고 ; 6개월에 2명
- 삼성 화학물질 누출: 불산누출 2회, 염소가스 누출, 이산화탄소 중독

### 2. 재벌 대기업 무더기 산안법 위반, 하청 비정규 산재사망 집중

- 2013년 재벌 대기업의 주요 중대재해 22건 44명 사망.  
하청 비정규 노동자 41명
- 삼성, 대림, 당진 현대제철 등 수 천건 산안법위반 적발
- 매년 노동부 점검 사업장 90%이상이 산안법 위반
- 다단계 하도급인 건설업 산재사망 지속 증가.  
조선업 하청 비정규직 산재사망 집중
- 사업주의 산안법 위반으로 하청 비정규 노동자는 영문도 모른 채  
질식사, 수몰, 폭발사고, 추락사고등 전근대적인 사고로 줄줄이 사망

### 3. 산재사망 솜방망이 처벌 지속

- 중대재해의 연속 발생으로 산재사망 처벌 강화 법안 발의 되었으나, 국회 심의 없는 가운데. 산재사망 솜방망이 처벌은 지속
- 4명 사망 25명 부상 경북궁 국립 미술관 사고.  
원 하청 아무도 처벌 없음
- 12명 사망 8명 부상한 한라건설 작업선 침몰사고. 하청업체만 처벌

원청	사고	사고내용	처벌
이마트	4명 사망	냉동기 수리 질식사고	산안법 위반 벌금 100만원
GS건설	4명사망, 25명부상	경복궁 국립미술관 용접 폭발화재사고	처벌없음
한라건설	12명사망,8명부상	작업선 침몰 의사	하청업체만 처벌
현대산업개발	3명 사망	추락	혐의 없음
대림산업	6명사망 부상11명	가스폭발	원청 사업주 불기소

### 4. 하청 산재 원청 책임강화

- 원청 사업주는 산재예방, 산재사망 처벌, 산재보상의 책임에서 빠져나감.
- 산재발생률에 근거하여 부과되는 산재보험료 감면 혜택까지 추가.
- 정부대책의 하청 산재 원청 책임감화는 순회점검, 안전교육 지원, 사업
- 주간 협의체 구성 등으로 제한적임.
- 하청 사업주는 원청 작업장의 장소, 설비에 대한 권한도 없음
- 하청 산재사망의 시급한 대책은 장소, 설비, 공정에 대한 권한과 능력이 있는 원청 사업주가 최소한의 안전교육, 안전정보 제공, 안전보건관리자, 안전수칙등을 직접 책임져야 함.

## 5. 19대 국회 산재사망 처벌 및 하청 산재 관련 입법 발의 현황

### 1) 산재사망 처벌강화

발의 의원	발의일자	법	주요내용
심상정	2013.7	산업안전보건법 죄의 단속에 관한 특별법	산재사망 사업주 처벌 강화 (형벌 강화) 징벌적 손해배상 하청 산재 원청 사용자 처벌
한정애	2013.6	산업안전보건법	중대재해 2회 이상 발생 사업주 처벌 강화
김선동	2013. 12	기업살인처벌 특별법	산재사망 사업주 처벌 강화

### 2) 하청 산재 원청 책임강화

발의 의원	발의일자	법	주요내용
심상정	2013.9	산업안전보건 법	유해위험 작업 도급금지, 안전교육, 안전관리자 선임 원청 의무 부여. 산안법 23,24조 원청에 의무 부여. 산업안전보건위원회 원하청 공동 구 성
한정애	2013.05	산업안전보건 법	유해위험 작업 도급 금지, 원청이 산안법 23조, 24조 의무 부여
한정애	2013.11	산업안전보건 법	하청 산재 통계 조사 및 발표 의무화
김선동	2013.12	산업안전보건 법	유해위험 작업 도급금지. 산업안전 옴부즈만제 도.

<산재사망 처벌강화>와 <하청산재 원청 책임강화> 법안이 국회에서 낮잠을 자고 있는 동안 하청 비정규 노동자는 매일 6명의 산재사망이 이어집니다.

**<박근혜 정부하의 주요 중대재해>**

구분	사고일	사고개요	재해자	하청산재
삼성전자 화성공장	2013.01.28	불산 누출	1명 사망 4명 부상	하청
대우조선 해양	2013.01.15	선박블록 전도	1명사망 9명부상	하청
대우조선 해양	2013.2.07	선박건조작업중 추락	1명 사망	하청
대림산업 여수공장	2013.03.14	사일로 맨홀 설치 중 폭발	6명 사망 11명 부상	하청
삼성디스플레이 아산공장	2013.03.21	배기가스 처리설비 덕트 교체중 유해가스 흡입	2명 부상	하청
삼성정밀화학 염소 누출	2013.04.14	염소가스 누출 조치하던 노동자 염소가스 흡입	2명 부상	하청
삼성전자 화성공장 불산누출	2013.05.02	불산탱크 연결 천장 배관 절단 작업중 불산노출	3명 부상	하청
당진 현대제철 아르곤 질식	2013.05.10	내화벽돌 축조 작업중 아 르곤 가스 흡입	5명 사망	하청
제2롯데월드 추락사고	2013.06.25	거푸집 발판 추락사망	1명 사망 5명 부상	하청 44층 화재
노량진 수몰사고	2013.07.15	폭우 수몰사고	7명 사망	하청
울산 삼성정밀 물탱크 폭발	2013.07.26	물탱크 볼트 불량으로 폭 발	3명 사망 12명 부상	하청 2명
서울 방화대교	2013.07.30	방화대교 상판 붕괴	2명 사망	하청
당진 현대제철 추락사고	2013.10.26	추락사	1명 사망	하청
당진 현대제철 전로가스 누출	2013.11.26	전로가스 누출	1명 사망 8명 부상	하청
코오롱 건설 구로화재사고	2013.11.26	화재로 인한 질식사, 스프 링쿨러 미설치	2명 사망 9명 부상	하청
포스코 추락	2013.12.16	플랜트 추락사고	1명 사망	하청
포스코 질소유출 질식사	2013.12.16	플랜트 산소설비 점검 중 질식사	2명 사망	하청
부산 북항대교	2013.12.19	북항대교 접속도로붕괴	4명 사망	하청
전남 영광 한빛원전	2014.01.06	한빛원전 냉각수 방수로잠 수작업	2명 사망	하청1명
당진 현대제철	2014.01.23	냉각수 추락 화상 사망	1명 사망	하청
울산 실습생	2014.02.12	심야노동 폭설 붕괴	1명 사망	
빙그레 암모니아	2014.02.13	암모니아 가스 유출	1명 사망 3명부상	
삼성 화성공장	2014.03.28	이산화탄소 중독	1명 사망	하청
<b>계</b>	<b>23개</b>		<b>44명 사망</b>	

