

History 연혁

- 2023**
- Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(3rd ed.)
 - Jun. : Published, **"Manual on Sexual and Other Forms of Harassment in the Workplace"**
"직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 매뉴얼" 출간
 - Feb. : App Update for **Self-Assessment Checklist for Labor Inspections**"근로조건 자가진단"
- 2022**
- Dec. : Published, **"A Practical Guide for Employment and Labor Issues"** "인사노무관리" 출간
 - Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 개정판 출간
 - Aug. : Published, **"Industrial Accident Compensation Manual"** "산재보상 매뉴얼" 출간
 - Jun. : Re-Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** "해고 매뉴얼" 재개정 출간
 - Jan. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼" 개정판 출간
- 2021**
- Sep. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (5th generation)
 - Aug. : Published, **Employment Contract Manual** "근로계약 매뉴얼" 출간
 - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (6th ed.) 한국노동법 해설 (6판)
- 2020**
- Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(2nd ed.)
 - May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼"
 - Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"** 비정규직
- 2019**
- Dec. : Published, **"Wage Manual"** "임금 매뉴얼" 출간
 - Sep. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼"
 - May. : Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** 해고 매뉴얼" 출간
 - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**
- 2018**
- Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 출간
- 2016**
- Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th ed.) 한국노동법 영문해설 (5판)
 - Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
- 2015**
- Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) 영한노동법전 (제3판)
- 2014**
- Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition
Complete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
- 2012**
- May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd ed.) 영한노동법전 2판
 - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) 영한노동법전 앱개발
- 2011**
- July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th ed.) 한국노동법 영문해설 (4판)
 - May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** 영한노동법전 출간
- 2010**
- Aug. : Published, **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2009**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (3rd edition) 한국노동법 영문해설 (3판) 출간
- 2008**
- Mar. : Published **"Quarterly Labor Cases"** "노동사례 사건" 계간지 발행
 - Jan. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2006**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (2nd edition) 한국노동법 영문해설 (2판) 출간
- 2005**
- Feb. : Established **"KangNam Labor Law Firm"** 강남노무법인 오픈
 - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"**(1st edition): 한국노동법 영문해설 출간

지방의회의 일급직 사무보조자(위촉직)의 임금체불과 근로감독 사례

I. 사실관계(문제의 소재)

최근 모 지방의회에서 발생한 임금체불 사건과 그 처리과정에 대해서 소개하고자 한다. 의회는 행정감사 수행을 위해 2016년부터 매년 30여 명 사무보조인을 40여 일간 채용하고 있다. 근로조건은 일급 10만 원이고, 주 5일과 하루 8시간 근무하는 조건이었다.

한 사무보조인은 의회에 대하여 ‘주휴수당’ 미지급과 ‘연차유급휴가’ 미지급 부분에 대해 이의를 제기하였으나, 의회는 행정감사 기간 동안 만 ‘위촉직’ 으로 채용하고 있기 때문에 근로자로 볼 수 없다고 설명하면서 요구한 금품을 지급하지 않았다. 이에 사무보조인은 2022년12월9일, 노동청에 의회가 임금체불을 하였다는 내용으로 진정을 제기하였다. 의회 담당자는 12월28일 노동청 조사 시 지방조례에 따라 행정감사 기간 동안만 업무지원을 받기 위해 사무보조인들을 위촉직으로 채용하였기 때문에 근로자가 아니라고 주장하였다.

그러나 노동청은 진정인이 근로자에 해당되기 때문에 미지급된 주휴수당과 월차수당 80만 원 지급을 지시하였다. 의회는 노동청에서 제시한 금액을 모두 지급하였다. 그러나 진정인은 의회에 대해 임금체불 지급여부와 상관없이 형사처벌을 요구하였다. 이에 근로감독관은 2023년2월17일 지방의회를 방문하여 근로감독을 실시하였고 사업장 근로감독을 통해 근로기준법 위반사항 6가지(아래 본문 참조)를 지적하고, 2023년3월7일 까지 미지급 수당 9600만 원의 지급을 명하였다.

이번 호에는 노동청 근로감독관이 근로감독을 통해 지적한 6가지 구체적 내용에 대한 판단과 주요 쟁점이 되었던 (i) 임금체불에 대한 내용, (ii) 임금체불에 대한 소급 범위, 그리고 (iii) 지방의회에 대한 형사 처벌과 관련된 내용에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 시정지시 내용과 이해

2023년2월17일 근로감독관은 지방의회를 방문하여 행정보조 업무들에 대하여 근로감독을 실시하였고, 다음6가지에 대해 시정지시를 하였다.

1. 근로기준법 제17조 제2항 위반 (서면작성의무)

(1) 시정지시: 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 등 주요 근로조건을 명시하여 교부하여야 한다. 그러나 진정인 등 사무보조자 133명의 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하지 않았으므로 이를 이행하고 증빙자료 (근로계약서 사본 등)를 제출하여야 한다.

(2) 조치내용과 관련 근거: 의회는 근로계약서 미작성을 인정하고 앞으로 시정을 약속하였다. 사실상 한시적으로 의회의 행정감사를 위해 고용된 근로자들이었고, 모두 퇴사하였다. 그럼에도 불구하고 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 한다. 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류는

- ① 근로계약서,
- ② 임금대장,
- ③ 임금의 결정, 지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류,
- ④ 고용, 해고, 퇴직에 관한 서류,
- ⑤ 휴가에 관한 서류 등이다.

이러한 근로계약에 관한 중요한 서류보존기간은 근로관계가 끝난 날로부터 기산하여 3년이다. 근로계약서를 미작성한 경우 사용자는 500만 원 이하의 벌금에 처해진다¹⁾. 그리고 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다. 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다²⁾.

2. 근로기준법 제36조 위반 (금품 청산)

(1) 시정지시: 사용자는 당사자 사이에 지급기일 연장에 관한 합의가 없는 한 퇴직 일로부터 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 하나, 사무보조인에게 주휴수당 82,200,000원(132명) 및 연차유급휴가 미사용 수당 10,900,000원(109명) 총합 96,100,000원을 지급하지 않았으므로 이를 지급하고 증빙자료(임금 증 또는 지급확인서 등)를 제출하여야 한다.

1) 근로기준법 제42조 (계약 서류의 보존) 와 시행령 제22조(보조 대상 서류 등), 제114조 (벌칙)

2) 근로기준법 제39조 (사용증명서)와 시행령 제19조 (사용증명서의 청구)

- (2) 조치내용과 관련 근거: 의회는 임금체불의 공소시효를 고려하여 최근 5년간 활동한 사무보조인에 대한 주휴수당과 연차유급휴가 수당을 지급하였다. 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다고 명시하고 있다. 퇴직 후 14일 이내에 임금 등 금품을 미지급한 경우, 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해진다³⁾.

3. 근로기준법 제48조 제2항 위반 (임금명세서)

- (1) 시정지시: 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 공제 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면으로 교부하여야 하나, 임금명세서를 교부하지 않았으므로 이를 시정하고 증빙자료(임금명세서 사본)를 제출하여야 한다.
- (2) 조치내용과 관련근거: 의회는 임금명세서 미교부를 인정하고 시정을 약속했다. 사용자는 근로자에게 임금을 지급하는 때에 근로자에게 반드시 임금명세서를 교부하여야 한다. 해당 규정은 5인 미만 사업장의 경우에도 적용되므로 아르바이트 한 명 만을 고용하고 있다 하더라도 임금명세서를 교부하여야 한다. 근로자들이 사용자와 처음에 계약한 대로 일한 만큼 급여가 지급되었는지 확인할 수 있도록 총액 뿐만 아니라 급여의 계산 방식 등과 관련한 정보를 적도록 하고 있다. 사용자가 임금명세서를 교부하지 않은 경우에는 500만 원 이하의 과태료에 처해진다⁴⁾.

4. 근로기준법 제60조 제2항 위반 (연차유급휴가)

- (1) 시정지시: 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 계근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함에도 불구하고 사무보조인 109명에게 연차유급휴가를 부여하지 아니하였으므로 이를 시정하고 증빙자료를 제출하기 바란다.

3) 근로기준법 제36조 (금품청산)와 제109조 (벌칙)

4) 근로기준법 제48조 (임금명세서) 제2항, 제116조 (과태료)

- (2) 조치내용과 관련근거: 의회는 임금체불의 공소시효에 해당하는 최근 5년 동안 활동한 사무보조인들의 연차유급휴가 수당을 지급하였다. 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시1일의 유급휴가를 주어야 한다. 이러한 연차유급휴가를 부여하지 못한 경우에는 그 미사용휴가에 대해 금전으로 보상하여야 한다. 연차유급휴가 수당을 미지급한 경우 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 이하의 벌금에 처해진다⁵⁾.

5. 근로기준법 제70조 제1항 위반 (야간근로와 휴일근로의 제한)

- (1) 시정지시: 18세 이상의 여성을 야간근로 및 휴일근로를 시킬 경우 근로자의 동의를 받아야 하나 이를 이행하지 아니하였으므로, 여성근로자에 대하여 야간 근로 및 휴일근로에 대한 동의를 받고, 증빙자료를 제출하기 바란다.
- (2) 조치내용과 관련근거: 의회는 해당사항에 대해 철저한 이행을 약속하였다. 18세 이상의 여성근로자에 대하여는 그 근로자의 동의를 받아야 간 및 휴일에도 근로하게 할 수 있다. 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해진다⁶⁾.

6. 최저임금법 제11조 위반 (주지 의무)

- (1) 시정지시: 최저임금의 적용을 받는 사용자는 ‘대통령’으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함에도 불구하고 최저임금 주지의무를 위반하였으므로 이를 이행하고 증빙자료(게시 사진 등)를 제출하기 바란다.
- (2) 조치내용과 관련근거: 의회는 홈페이지 공지사항에 해당사항을 게시하였다. 사용자는 최저임금에 관한사항을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나, 그 외 적당한 방법으로 알려야 할 주지 의무가 있다. 특히, “게시되어야 할 사항”으로 ① 적용을 받는 근로자의 최저임금액, ② 최저임금에 산입하지 아니하는 임금, ③ 법에 따라 해당사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위, ④ 최저 임금의 효력발생 연월일이있다. 주지의무위반은 100만 원 이하의

5) 근로기준법 제60조 (연차 유급휴가) 제2항과 제5항, 제110조 (벌칙)

6) 근로기준법 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한), 제110조(벌칙)

과태료에 처해진다⁷⁾.

III. 근로감독의 내용 중 주요 쟁점

1. 임금체불에 대한 쟁점 내용

- (1) 사실관계 : 2022년10월11일 - 12월2일 까지(39일)을 근무한 사무보조자 1명이 의회가 주휴수당과 연차유급휴가 수당을 지급하지 않았다고 하여 노동청에 진정을 제기하였다. 의회는 2022년12월28일 노동청에 출석하여 조사를 받았고, 해당 의회는 조사받은 다음날 주휴수당과 연차수당 80만 원을 지급하였다. 노동청의 근로감독관은 2023년2월17일 해당 의회를 방문하여 사무보조인 고용관계에 대해 근로감독을 실시하였다. 근로감독관은 의회가 사무보조인들을 사용하면서 주휴수당과 연차유급휴가의 미사용 수당을 지급하지 않았다는 사실을 확인하였다. 노동청은 의회에 대하여 공소시효에 해당되는 지난 5년 동안 고용했던 사무보조원 전체에 대해 소급하여 미지급한 수당을 지급하도록 지시하였다.
- (2) 관련판례: 시급, 일급으로 고용된 근로자가 계속해서 근무하는 경우에는 주휴수당을 별도로 추가하여 지급하여야 하고, 월급으로 계산된 임금의 경우에는 주휴수당이 월 급여에 포함되어 있다. 관련 판례는 “시급제 또는 일급제는 근로기준법 제55조에 따라 부여되는 유급휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다. 따라서 시급제 또는 일급제 근로자가1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 고정수당을 받았다면 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다.”고 판시하고 있다⁸⁾.

2. 임금체불에 대한 소급 범위

- (1) 사실관계: 노동청은 2023년2월17일에 현장조사를 실시하였고, 2월21일 지난 5년간 2018년부터 2022년 사이 미지급한 주휴수당 85,200,000원(132명)과 연차유급휴가 미사용 수당 10,900,000원(109명) 총합 96,100,000원의 지급을 지시하였다.

7) 최저임금법 제11조 (주지의무), 제31조(과태료)

8) 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결, 대법원 2014.8.20. 선고 2014다6275 판결 참조

- (2) 관련판례: 소멸시효는 돈 받을 권리가 있는 근로자가 사용자를 상대로 임금이나 퇴직금의 체불이 있는 경우에 청구권을 행사할 수 있는 기간을 말한다. 이에 대해 공소시효는 임금체불 등 노동법 위반 사용자를 법 위반행위가 있는 날 또는 법 위반행위가 계속되는 경우 종료일로부터 형벌권을 행사할 수 있는 기간을 말한다.

임금체불로 인한 노동관계법령 위반 범죄의 공소시효 기간은 2007년에 기존 3년에서 5년으로 연장되었다. 공소시효 기산점은 “범죄행위가 종료된 때부터 임금지급일 또는 퇴직일로부터 14일이 경과한 때” 까지를 말한다⁹⁾. 이에 반해 임금채권의 소멸시효는 3년이다(근기법 제49조). 임금채권의 소멸시효 3년이 완성되었다 하더라도 공소시효가 아직 남아 있기 때문에 임금체불사업주에 대해 형사처벌이 가능하다¹⁰⁾. 따라서 공소시효를 근거로 하여 근로자는 체불된 임금에 대해 5년간 청구가 가능하다.

3. 임금체불에 대한 형사처벌

- (1) 사실관계: 2022년12월9일 사무보조인 1인은 임금체불이 되었다고 노동청에 진정을 제기하였다. 12월28일 의회의 담당자가 노동청의 조사를 받았고, 그 다음 날 주휴수당과 연차유급휴가 미사용 수당 80만 원 지급을 완료하였다. 그러나 진정인은 체불임금 수령과는 별개로 근로기준법 위반에 대해 의회의 형사처벌을 요구하였다.
- (2) 관련판례: 임금체불은 형사처벌의 대상이 된다. 임금체불금을 지급받은 근로자가 사용자의 처벌을 원하고 있다. 그러나 검찰은 임금체불을 한 사용자인 의회에 대해 기소하지 않았다. 그 이유는 피진정인인 의회가 임금체불 위반에 대한 고의성이 없다고 판단하였다. 관련 판례는 “임금과 퇴직금 지급의무의 존재에 관하여 다툴 만한 근거가 있는 것이라면 사용자가 그 임금과 퇴직금을 지급하지 아니한 데에는 상당한 이유가 있다고 보아야 할 것이다. 사용자에게 근로기준법 제36조(금품청산)의 위반죄에 고의가 있었다고 인정하기 어렵고, 임금 및 퇴직금 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툴 만한 근거 여부는 사용자의 지급거절

9) 형사소송법 제249조(공소시효의 기간) 제1항 제5호, 제252조(시효의 기산점)

10) 고용노동부 근로기준정책과, 「체불사건 업무처리 요령」, 2016. 31-32면.

이유와 그 지급의무의 근거, 그리고 사용자가 운영하는 회사의 조직과 규모, 사업 목적 등 제반 사항, 기타 임금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관한 다툼 당시의 제반 정황에 비추어 판단하여야 한다. 사후적으로 사용자의 민사상 지급책임이 인정된다고 하여 곧바로 사용자에게 대한 근로기준법 제36조의 위반에 대해 고의가 인정된다고 단정해서는 안 된다.” 고 판시하고 있다¹¹⁾.

IV. 결론

이번 지방의회의 한시적인 일급 위탁직의 임금체불 사건은 노동법의 특징을 잘 설명해 준 사례다. 노동법 위반은 단 한 사람의 위반에 대한 시정으로 끝나지 않는다. 이번 지방의회의 일급직 근로자의 임금체불 사례를 통해서 다음과 같은 노동법의 특징을 이해할 수 있다.

첫째, 행정기관에서 위촉직으로 일시적으로 채용하였다고 하더라도 사용자의 관리 감독 하에서 근로를 제공하고 임금을 받았다고 한다면 근로자 신분이 된다. 둘째, 근로기준법의 위반에 대한 지적은 동종 근로자 전체에 적용되고, 공소시효 기간인 5년 동안 소급하여 미지급된 임금을 청구할 수 있다. 셋째로, 임금체불의 위반행위가 발생하였다고 하더라도 법위반의 고의성이 없었고, 지급하지 않았던 이유가 별도로 있었던 경우에는 형사처벌을 면할 수 있다는 사실이다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘에 관한 판례 해석

- 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결-

I. 사실관계

1. 당사자와 당시 정황

원고(P)는 2014년 3월경부터 C 어린이병원후원회(이하 '후원회'라고 한다)의 계약직

11) 대법원 2007.6.28 선고 2007도1539 판결

직원으로 후원회에서 지원 할 어린이환자의 선정과 지원범위결정등의 업무를 맡아 왔다. 피고(D)는 C병원의 외래진료 교수이자 후원회의 이사로, 후원회의 행사를 스스로 기획·진행하면서 후원회 직원들에게 직접 업무지시를 하거나 그와 관련하여 후원회 직원들을 심하게 질책하기도 하였다.

P는 후원회가 주최하는 자선골프행사 당일인 2015년10월15일 아침에 D의 집 주변에서 D가 운전하는 승용차에 탑승하여 행사장소인 이천시 소재 D골프장까지 동행하였다. 이후 행사 진행을 위하여 제공된 위 골프장 클럽하우스 내 VIP룸에서 D의 업무를 보조하였다. 당일 저녁 행사 종료 후 D의 집 주변까지 대리기사가 운전하는 D의 승용차 뒷자리에 D와 나란히 동승하였다.

P는 위 행사 다음 날인 2015년10월16일 오전에 후원회 사무국장인 E를 찾아가 ‘① 전날 위 VIP룸에서, ② 행사 종료 후 D의 승용차 안에서 추행을 당한 것을 비롯하여 ③ 그동안 D에게 성폭력 피해를 입었다’는 취지로 말하였고, 같은 날 오후에는 E의 지시에 따라 그동안 D로부터 입었다는 피해 내용을 정리한 표를 엑셀 파일로 작성하여 E에게 전송하였다. P는 2015년10월27일 경찰에 위 각 성추행 피해사실 등에 관한 고소장을 제출하였다. P가 경찰에 제기한 강제추행 사건은 검사가 공소제기를 하였으나, 무죄판결을 받았다.

2. 원고(P)의 주장

가. D는 2015년10월15일에 D 골프장 VIP룸 안에서 2015년10월15일 14시05분에 P에게 회초리를 맞아야 한다면 P로 하여금 P를 칠 회초리로 쓸 나뭇가지를 구해오도록 하고, P가 구해온 나뭇가지를 부러뜨려 부러진 나뭇가지로 P의 엉덩이를 폭행하였다. 또한 같은 일시와 장소에서 P의 몸을 위아래로 훑어보며 P에게 “너는 피부가 하얗다. 몸매가 빼빼 말랐었는데, 요즘은 살이 찼다.”, “네 다리가 가늘고 새하얗다. 화이트닝 크림을 바르냐? 몸에 잔털을 셰이빙하냐?”, “너 요즘 남자친구가 생겼냐? 왜 이렇게 살이 찼냐? 일도 제대로 안하고 정신은 다른 데 팔려있지?”라는 등으로 말한 언어적 성희롱을 하였다.

나. D는 2015년10월15일 저녁 돌아오는 차량 안에서 P를 질책하면서 오른쪽 귓구멍에 손가락을 집어넣고, 이어 빈 플라스틱 물병을 이용하여 P의 가슴 부위를 찌르는 등 신체적 성희롱을 하였다.

다. D는 2015년4월3일부터 2015년10월 말 사이에 C병원에 외래진료 업무를 하러 온 날 종종 P를 진료실로 불러 바쿠가 달린 환자진료의자에 앉도록 한 후 당겨

가까이 앉도록 하거나 P의 허벅지를 툭툭 건드렸다.

라. D는 P를 포함하여, 업무상위력에 의한 강제추행 혐의와 관련하여 증언하였던 후원회의 사무국장, 전직 직원, 그리고 P의 변호사를 상대로 증거를 변조하여 재판부에 제출하는 방법으로 행사했다면서 이들을 고소하였다. 이는 무고이자 P에 대한 법적절차를 악용한 2차 가해로서 명백히 위법한 불법행위이다.

3. 피고(D)의 주장

D는 관련 형사사건에서 P에 대한 추행 사실을 부인하면서, 2015년10월15일 위 VIP룸에서의 상황에 관하여 다음과 같이 구체적으로 진술하였다.

P에게 'P가 자선만찬행사를 망쳤으니 회초리를 맞아야 한다'며 회초리 감으로 쓸 나무를 구해오라고 한 사실이 있다. 그러자 P가 VIP룸을 나가 길이가 1m가 넘는 커다란 나뭇가지를 구해 왔다. 나뭇가지를 들고 VIP룸으로 돌아온 P에게 '몇 대 맞겠냐'고 묻자 P가 '3대만 맞겠다'고 하여, D가 그 나뭇가지를 부러뜨렸다. 이때 P가 우는 듯한 모습을 보여서 P에게 '울려서 미안하다'며 사과하였다. 그 후로도 P가 계속 우는 듯한 시늉을 하며 고개를 숙이기에 더 이상 고개를 숙이지 못하도록 손으로 P의 어깨를 막으면서 고개를 숙여 P 얼굴에 가까이 대고 보니, P가 웃고 있는 것 같아, P의 팔꿈치 윗부분을 잡아 밀쳐버렸다. 이 과정에서 P에게 살집이 있는 것을 알게 되어 P에게 '살이 찼다'는 취지로 말하였다. 같은 날, 같은 장소에서 P에게 P의 종아리 부위, P의 남자친구 유무, P의 피부와 피부 관련 제품 사용에 관한 발언을 한 적이 있고, 위 골프장에서 온천수를 사용하여 목욕을 하도록 권유한 적이 있다.

4. 제1심 판결의 요지¹²⁾

P는 D가 P에 대하여 신체적 성희롱을 하고, P와 관련 증인 등을 경찰에 고소하였는데, 이는 모두 P에 대한 위법한 가해행위이다. 이에 민법 제750조의 불법행위 책임에 따라 P가 입은 정신적 피해에 대하여 손해배상을 청구하였다. 그러나 법원은 증거가 부족하다며 P의 주장은 받아들이기 어렵다는 판결을 하였다.

5. 항소의 제기(원심)¹³⁾

12) 서울중앙지방법원 2019. 8. 27. 선고 2018가단5252208 판결 (손해배상)

13) 서울중앙지방법원 2020. 9. 18. 선고 2019나54179 판결 (손해배상)

P는 “제1심에서 P가 한 주장에서 거론된 D의 행위들이 ‘업무상 위력에 의한 강제추행’에 해당하지 않더라도, 위 행위들과 D가 그 이후 D에 대한 수사 및 형사 재판 과정에서 P를 상대로 추가적으로 한 언행들은 D가 고의적으로 저지른 ‘직장 등에서 발생하는 신체적 또는 언어적 성희롱 및 갑질 또는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 수준의 위법하고 부적절한 행동’ 또는 ‘폭행, 폭언 등 모욕, 성폭력 피해자에 대한 2차 가해행위’에 해당하므로 D가 P에 대하여 불법행위로 인한 손해배상 의무를 부담한다”고 항소하였다. 그러나 항소법원은 P의 주장에 대하여 P가 제1심에서 제출한 증거들과 추가로 제출한 증거자료를 가지고 P의 위 주장을 인정하기에 부족하다고 판단하였다.

II. 대상판결의 내용¹⁴⁾

대법원은 본 사건에 대해 노동법의 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 법리를 인용하여 판단하였다. “성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 지위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 상대방이 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주는 행위를 하는 것을 말한다. 여기에서 ‘성적 언동’이란, 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다. 또 이러한 지위에 있는 사람이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 ‘직장 내 괴롭힘’으로써 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다.”¹⁵⁾

대법원은 원심에서 증거부족으로 기각하였던 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 원고의 일관성이 있는 진술과 피고의 진술을 가지고 인정하였다. “자선행사 당일 VIP룸에서의 직장 내 괴롭힘으로 주장된 사실관계는 D도 대부분 다투지 않는 것으로

14) 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결

15) 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결, 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결

보이고, 그 중 상당부분은 D가 관련 형사사건에서 적극적으로 인정하기까지 하였다. 또 P의 진술 및 피해내용 정리표 기재 내용상의 구체성 및 일관성, P가 후원회에 피해사실을 신고하고 수사기관에 D를 고소한 시점과 경위 및 관련 형사사건에서 진술을 비롯한 D의 대응을 종합하면, 같은 일시 및 같은 장소에서의 언어적 성희롱에 관한 P의 주장도 그 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다.”

대법원은 본 사안에 대해 직장상사의 추행이 아닌 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱의 노동법적 논리를 도입하여 원심 판결을 배척하였다. 대법원은 “나아가 직장 내 괴롭힘이나 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 D의 행위는, 고용 관계에서 직장의 상급자인 D가 그 지위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 근로자인 P에게 신체적·정신적 고통을 준 ‘직장 내 괴롭힘’이자 그 우월적 지위를 이용하여 여성인 P의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적·언어적 행위로서 P에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당하고, 이는 P에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 될 수 있다.”고 판시하였다.

III. 해설

1. 성추행과 성희롱의 구분

P는 D가 2015년 10월 15일 VIP룸과 차량에서 한 성희롱에 대해 경찰에 ‘업무상 위력에 의한 강제추행’으로 고소를 제기하였으나 형사처벌은 무죄가 확정되었다. 그 이유는 본 사건은 근로기준법상 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 해당되므로 노동청에 진정이나 고소를 제기해야 했는데, P는 본 사건을 경찰로 신고하여 성추행으로 형사처벌을 요구하였다. 성추행과 성희롱의 차이를 가지고 판단한 사안이라고 할 수 있다. 성폭력처벌법 제10조 업무상 위력 등에 의한 추행은 “업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람”을 말한다. 이에 대해 대법원은 “성추행이란 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하는 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로써 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이다”고 판시하고 있다¹⁶⁾. 즉, ‘성추행’이 형법상 범죄가 되기 위해서는 피해자의 성적 자유를 침해하는 ‘폭력이나 협박’이

16) 대법원 2014. 12. 24. 선고 2014도6416 판결, 대법원 2013. 9. 26. 선고 2013도5856 판결.

있어야 한다는 것이다. 이에 반해 남녀고용평등법 제2조의 직장 내 성희롱 개념은 “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것을 말한다.”라고 명시하고 있다. 즉, 성희롱은 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이 아니라 상급자나 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적인 언어, 행동 등으로 다른 근로자를 괴롭히는 행동을 말한다. 현행법은 업무상 위력에 의한 추행은 징역이나 벌금형의 처분이 있고, 직장 내 성희롱이나 괴롭힘은 행정벌인 과태료 처분 대상이 된다.

2. 입증책임

직장 내 괴롭힘이나 성희롱 사건은 입증책임이 중요하다. 일반적으로 입증 책임은 이를 주장하는 사람이 이를 입증해야 하고 입증하지 않으면 패소한다. 그러나 남녀고용평등법 제30조(입증책임)에서는 “이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.” 이에 따라 이 법과 관련된 문제에 관하여 근로자는 고충과 피해를 받았음을 법관, 노동위원회 위원 등 판단자들이 추측할 수 있을 정도의 실증을 주거나 증거를 제출하면 된다¹⁷⁾. 이번 대상 판결에서도 상사와 피해자 사이에서 발생한 성희롱이나 괴롭힘에 대해서는 근로자가 일관되게 경찰조사나 법원, 그리고 회사에 이의제기하는 내용이 동일하고, 피고도 그러한 정황을 다른 각도에서 설명했지만 전체적으로 그러한 사실이 일어났을 것이라 추측할 수 있는 상황에서 대법원은 P가 진술한 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 모두 사실로 인정하였다.

3. 판결의 시사점

원심 판결은 본 사안을 ‘업무상 위력 등에 의한 추행’에 관한 사건으로 오해하여, 실질 사례인 ‘직장 내 괴롭힘과 성희롱’에 관한 필요한 심리를 하지 않음으로써 기각 판결을 하였다. 그러나 대법원은 본 사안에 대해 ‘업무상 위력으로 인한 추행’이 아니라 근로기준법상의 상급자가 직장 내 지위나 관계 등의 우위를 이용한 괴롭힘과 성적 혐오감이나 성적 수치심을 일으킨 내용으로 판단하였다. 이러한 이유로 대법원은 원심의 판결을 취소하고 본 사건에 대해 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 인정하였다.

17) 김엘림, “직장 내 성희롱 사용자 책임 - 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결,” 「노동판례백선 초판」, 한국노동법학회 편, 박영사, 2014.

또한 대법원은 D의 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 행위는 고용관계에서 직장 내에서의 지위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 근로자 P에게 신체적, 정신적으로 고통을 준 ‘직장 내 괴롭힘’ 이자 그 지위를 이용하여 여성인 P에게 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당된다고 판단하였다. 이는 P에게 D에 대한 명백한 가해 행위이므로 민법 제750조의 불법행위 책임에 따라 P가 입은 정신적 피해에 대해 손해배상 책임을 인정하였다.

근로자대표 선정대상과 선정방법

I. 문제제기

단체교섭을 진행 중인 D회사로부터 근로자대표 선정에 관한 질문을 받았다. 이 D회사는 제조업체로 생산직이 50명과 사무직 30명, 이렇게 총 80명의 근로자로 구성되어 있다. 생산직만 가입한 복수노동조합은, 제1노동조합 다수 노조가 30명이고 제2노동조합 소수노조 20명으로 구성되어 있다. 이 중 교섭 대표노조는 제1노동조합이다. 소수노조인 제2노동조합의 위원장은 상당수 사무직 근로자의 지지를 받아 노사협의회에서 근로자 대표로도 활동하고 있다.

회사가 대체휴일에 근무를 하고 대신 특정한 날짜에 휴무하려고 하는데 근로자 대표와의 서면합의가 필요하였다. 여기서 D회사의 첫 번째 질문은 노사협의회에 근로자대표가 대체휴일 변경사용에 대한 합의 주체가 될 수 있는지의 여부이다. 그리고 회사가 대체휴일 변경을 위한 근로자대표 선정을 전체직원들에게 공지하였는데 제2노조 위원장이 회사의 근로자대표 선임요청 공고를 보고, 제1노조원을 모두 배제한 채로 제2노조원과 사무직 근로자 일부의 동의를 받아 과반수가 동의한 회람식 근로자대표 동의서를 회사에 제출하였다. 이에 대해 근로자 과반수의 동의를 받은 동의서를 근거로 하여 현 노사협의회에 근로자 대표를 대체휴일 서면합의의 주체인 근로자대표로 인정할 수 있는지가 두 번째 질문이다. 이와 관련하여 구체적인 기준을 살펴보고 이에 대한 답변을 하고자 한다.

II. 근로자대표 선정대상의 적격성

1. 근로자대표 선정이유

개별적 근로조건은 근로계약에 따라 정해지지만, 집단적 근로조건 결정은 근로기준법의 근로조건 노사대등결정의 원칙에 따라 결정된다. 이에 대해 근로기준법 제4조는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유로운 의사에 의하여 결정되어야 한다”는 원칙을 명시하고 있다. 이 원칙에 따라 집단적 근로조건 결정의 변경은 근로자대표와의 서면합의를 필요로 한다¹⁸⁾. 여기서 근로자대표라고 하면 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그러한 노동조합, 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우에는 대상 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

구체적으로, 근로기준법상 근로자대표의 역할은 세 가지로 구분된다.

첫째는 사용자가 근로기준법상 법정근로시간을 변경하여 운영하는 경우에 근로자대표와의 서면합의를 요구하고 있다. 관련된 근로시간의 변경은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제, 유급휴가의 대체 등이다. 사업주가 일방적으로 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 집단적으로 변경하는 경우 형사처벌의 대상이 되지만, 근로자대표와의 서면합의를 하게 되면 형사처벌이 면책 된다¹⁹⁾.

둘째로 경영상 해고에 있어서 근로자대표와의 사전협의를 요구하고 있다. 경영상 해고는 근로자의 귀책사유 없이 회사의 경영상 어려움으로 구조조정이 불가피 한 경우를 말한다. 사용자가 경영상 해고를 할 경우에는 50일 전에 근로자대표에게 통보하고 해고회피노력과 해고대상자에 대해 성실히 협의해야 한다. 이러한 사용자의 근로자대표와의 협의절차는 경영상 해고의 정당성 입증에 있어 필수 요건에 해당된다(근기법 제24조).

셋째로 취업규칙에 있는 근로조건을 불이익하게 변경할 때에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 여기서 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표의 동의가 필요하다. 근로자대표의 동의를 받지 못한 사용자의 근로조건 불이익 변경은 정당한 규정으로써의 효력을 상실한다(근기법 제94조).

18) 김미영, 박은정, “사업장 자치, 노사협의회와 근로자대표”, 노동법포럼 제34호(2021), 122면.

19) 이승욱, “노동관계법상 근로자대표제도의 개선방안연구”, 고용노동부, 25면.

2. 근로자대표 선정대상 관련 행정해석과 판례

(1) 행정해석

근로기준법 상 근로자대표는 해당 사업 또는 사업장 단위로 소속 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미하므로 근로자대표는 원칙적으로 전체 사업(장) 단위로 선출하여야 한다. 다만, 특정 직군이나 직종에 한정하여 적용되는 사항의 경우에도 일률적으로 사업(장) 전체 근로자를 기준으로만 근로자대표를 선정해야 한다고 하면, 오히려 적용대상 근로자의 이해관계가 적절히 대변되지 못할 가능성을 배제할 수 없다. 한편, 취업규칙 변경에 관한 근로기준법 제94조에서의 “사업 또는 사업장의 근로자 과반수”에 대해서 대법원은 ‘일부 근로자 집단에 적용되는 취업규칙 불이익 변경과 관련하여 다른 근로자 집단에게 적용되지 않거나 적용이 예상되지 않는다면 해당 근로자 집단만이 취업규칙 변경의 동의 주체가 된다’고 판시를 하고 있다²⁰⁾. 따라서 사업장의 특정 직종(시설직 등)만을 대상으로 탄력적 근로시간제를 도입하는 등 특정 직종이나 직군에 한정하여 적용되는 사항일 경우에는 해당 직종이나 직군 근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자대표로 선정할 수 있을 것이다. 이 경우 근로자대표 또한 해당 직종이나 직군 근로자 과반수가 참여한 투표·거수 등의 민주적인 방식에 의하여 선출 또는 결정되어야 한다²¹⁾.

(2) 관련판례

- 1) 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어, 비록 취업규칙의 불이익 변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도, 다른 근로자 집단에도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의 주체가 된다. 그렇지 않고 근로조건이 이원화되어 있어 일부 근로자 집단에만 변경된 취업규칙이 적용되어, 직접적으로 불이익을 받게 되는 해당 근로자 집단 이외에는 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 불이익을 받는 근로자집단만이 동의 주체가 된다²²⁾.
- 2) 한 병원이 4급 이상의 근로자들을 정리해고한 사건에서, 대법원은 “근로자 중 주로 4급 이상의 직원을 감원하기로 하는 경우 4급 이상 직원들의 이해관계를

20) 대법원 2009.5.28. 선고 2009두2238 판결

21) 행정해석 근로기준정책과-1356, 2021.05.07.

22) 대법원 2009.5.28. 선고 2009두2238 판결

대변할 수 있는 근로자대표와의 협의도 필요하다. ○○병원이 정리해고와 관련하여 협의하였다고 하는 근로자대표는 신○○를 제외하고는 모두 5급 이하의 직원, 고용원, 기능직 직원들로 구성되어 있고, 근로자의 과반수를 넘지 않고 주로 5급 이하의 근로자로 구성된 노동조합 조합원은 대부분 정리해고대상자가 아니어서 이 사건 정리해고와 거의 이해관계를 갖고 있지 아니하고, 근로자대표의 선출도 공정하게 이루어졌다고 보기 어렵다.”²³⁾ 고 판시했다.

- 3) 서울행정법원은 “사용자가 근로자들 중의 일부 직급을 대상으로 정리해고를 실시하려면 특별한 사정이 없는 한, 그 대상이 되는 근로자들을 대표할 수 있는 자와 정리해고에 관한 협의를 진행하여야 할 것이고, 대표성을 지니지 못한 노동조합과 협의를 진행할 수는 없다 할 것이다. 만약 이와 달리 해석한다면, 일부 계층의 근로자들로 하여금 자신들의 의사와 이익을 제대로 반영할 수 없는 자에게 운명을 맡기는 것을 감수하도록 하는 결과가 될 것이라” 고 판단했다.²⁴⁾

III. 근로자대표선정방법의적격성

1. 근로자대표선정원칙

근로자 대표라고 하면, 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 근로자 대표가 되고, 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 따라서 과반수 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 과반수 근로자대표를 따로 선출하여야 한다. 노동관계법령에서는 과반수 근로자대표의 선출과 관련하여 아무런 규정을 두고 있지 않다. 따라서 당해 사업 또는 사업장 소속 근로자의 의사를 공정하게 반영할 수 있는 절차가 필요하다. 이러한 절차는 민주적인 선출 방법으로 근로자의 과반수 지지를 얻어 선출되어야 하며, 사용자의 지명이나 임명은 허용되지 않는다.²⁵⁾

2. 근로자대표 선정에 대한 판례

- 1) 근로자대표의 선출은 선거와 같은 집단적 의사결정 방식(회의방식 포함)을 원칙으로 한다. 근로자대표의 선출은 근로자가 같은 장소에 집합한 회의에서 근로자

23) 대법원 2005.9.29. 선고 2005두4403 판결

24) 서울행정법원 2000.8.22. 선고 99구27292 판결

25) 도재형, “근로기준법상 근로자대표 및 서면 합의제도”, 노동법학, 제37호, 2011, 102면.

개개인의 의견표명을 자유롭게 할 수 있는 적절한 방법(무기명 투표 등)으로 의결한 결과 근로자의 과반수가 선출한 자를 근로자대표로 정해야 한다²⁶⁾.

- 2) 개별적 회람 및 서명을 통하여 근로자대표를 선출하는 것은 유효한 선출로 볼 수 없지만²⁷⁾, 근로자가 여러 사업장에 분산되어 있는 등 동일한 장소에서 선거나 회의가 불가능한 경우에는 예외적으로 사업장 및 부서별로 근로자가 자유롭게 근로자대표를 지명하고 이를 취합하는 방식은 허용된다²⁸⁾.
- 3) 과반수 노동조합이 존재하지 않는 경우, 별도의 선출절차 없이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 하는 것은 인정되지 않는다. 근로시간 유연화제도가 근로조건 결정 기능을 수행하는데 반해, 노사협의회는 의결사항이 제한되는 등 그 법적 취지가 다르기 때문이다²⁹⁾.

Ⅳ. 근로자대표에 관한 질문에 대한 답변

1. 노사협의회가 근로자대표제로써 대체가능한지 여부

노사협의회는 노사협약의 목적은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하는데 있지, 근로조건의 결정을 하는데 있지 않다(근참법 제1조). 그래서 노사협의회는 근로자대표는 근로자위원 선정시에 대체휴일 변경과 같이 사업장 단위의 근로자대표의 권한을 위임 받았다고 할 수 없으므로, 노사협의회는 근로자대표는 근로조건의 불이익 변경에 대해 근로자 과반수 동의와 동일시 할 수 없다³⁰⁾.

노사협의회 근로자위원 선출 당시에 근로자대표 권한행사 사실이 주지된 경우에는 해당 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있다. 이 경우 근로자대표 권한 행사 사실은 선출되는 근로자위원이 근로자대표 권한을 행사하게 된다는 사실과 권한 범위 등을 구체적으로 명시하고 이를 공고·게시하는 등 사회통념상 근로자들이 쉽게 인지할 수 있는 방식으로 주지하여야 한다³¹⁾. 사실상 D회사의 노사협의회는 근로자대표는 노사협의회에서 근로자위원 선정시 이러한 사전 공지가 없었기 때문에 사업장의

26) 대법원 1977.7.26. 선고 77다355판결

27) 대법원 1994.6.24. 선고 92다28556 판결

28) 대법원 2005.5.12. 선고 2003다52456 판결

29) 대법원 1994.6.24. 선고 92다28556 판결

30) 김기선, “노동관계법상 근로자대표제의 규율현황 및 입법과제” 국회입법조사처, 2016. 10. 64면. 대법원 1994.6.24. 선고 92다28556 판결

31) 행정해석 근로기준정책과-1356, 2021.05.07.

근로자대표가 될 수 없다.

2. 근로자대표 선정방법이 적법하였는지 여부

회사는 유급휴일을 대체근무일로의 변경을 위해 사업장 단위의 근로자대표가 필요하여 근로자대표를 선정해 달라고 전체근로자들에게 공지했다. 이에 대해 소수노조 위원장이 근로자들의 과반수의 회람식 서면 동의를 받아 회사에 본인이 근로자대표라고 보고했다. 이에 대해 근로자대표의 선정방법이 적법한지 여부를 묻는 질문이다.

노사협의회의 근로자대표이면서 소수노조인 제2노조 위원장이 회사의 근로자대표 선임 공고를 보고, 제1노조원을 모두 배제한 상태에서, 제2노조원과 사무직 근로자의 일부 동의를 받아 사업장 근로자의 과반수가 동의하는 회람식 근로자대표 선임 동의서를 회사에 제출했다.

관련하여 행정해석은 다음과 같이 근로자대표 선정방법에 대해 제시하고 있다. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자의 선임 절차 및 방법에 대해서는 근로자대표의 권한과 선출 절차 등을 전체 근로자에게 통지하고 타 후보자의 참여를 제한하지 않는 등 근로자 과반수의 대표성을 인정할 수 있는 자율적·민주적인 방법으로 선출해야 한다³²⁾.

해당 사업장은 교섭대표 제1노조가 있고, 조합원의 근로조건에 대해서는 제1노조가 교섭대표노조로서 사용자와 교섭을 진행하고 있다. 이러한 상황에서 현 노사협의회의 근로자대표는 전직원을 대표하는 근로자대표 선정 과정에 있어 공개적인 의견수렴의 절차를 거치지 않고 비밀리에 회람식 동의서를 받아 제출한 것은 근로자대표 선정의 절차를 위반하였기 때문에 근로자대표가 될 수 없다고 본다.

V. 결론

근로자대표제도는 근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 사업장에서 사업주의 일방적인 근로조건 결정에 제한을 줄 수 있는 중요한 기구이다. 그럼에도 불구하고 현행의 근로자대표제도는 일시적 기구이고 근로자대표 지위에 대한 보장도 없다. 그리고 근로자대표 선정절차에 대한 어떠한 방법도 제시하고 있지 않기

32) 행정해석(사업장내 과반노조가 없을 시 근로자대표 선정) 산재예방정책과-3144, 2021.6.28.

때문에 사업장에 많은 혼란을 주고 있다. 따라서 근로자대표제도에 대한 구체적인 운영방법, 임기보장, 상설기구화 등의 제도적 보완이 필요하다고 본다³³⁾. 앞으로 근로자대표제도의 개선을 통해 근로기준법의 대원칙인 근로조건 대등결정의 원칙이 모든 사업장에서 실현될 수 있기를 기대해본다.

33) 박지순, “한국형 근로자대표제도의 구상”, 노동법논총, 제42집, 2018.4. 8-10면. 이승욱, “근로자대표제도의 개선방향”, 경제사회노동위원회, 2019.5. 123면.

특 집

최근 주요 논쟁의 되는 노무 문제

| | |
|---|----|
| I. 현행법상 저축휴가제도의 활용사례 | 21 |
| II. 이성한 퇴직금 계산법을 안내하는 고용노동부의 행정해석 | 27 |
| III. 싱가포르 외국인 가사근로자제도와 시사점 | 32 |

현행법상 저축휴가제도의 활용사례

I. 문제의 소재

노무자문을 하다 보면, 연차휴가에 대해 금전보상과 휴가보장 중에 어떤 것이 더 나은 근로조건인가에 대한 질문을 종종 받는다. 이에 대해 나는 늘 휴가사용이 금전보상보다 더 나은 근로조건이라고 말한다. 그 이유는 연차휴가의 목적은 휴가를 통한 근로자의 정신상, 육체상 건강을 회복하는 것이기 때문이다. 국제노동기구(ILO)의 유급휴가협약(제132조)에 있어서도 연차휴가는 휴가보장을 원칙으로 하고 금전보상은 퇴직할 경우에 같이 예외적인 경우에만 미사용연차휴가에 대해 금전보상을 하도록 하고 있다. 2003년 개정된 근로기준법에서 근로자대표와 서면합의에 따라 연장근로, 휴일근로, 그리고 야간근로에 대해 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가로 보상하는 방식이 도입되었다. 2015년 국가공무원 복무규정도 연가보상비를 지급받을 수 있는 연가 일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다고 규정하고 있다.³⁴⁾

이와 맥락을 같이하여, 2016년 근로기준법상의 보상휴가제를 근로시간 저축휴가제로 확대 개편하는 법안이 제출되었다.³⁵⁾ 이 법안은 현행 '보상휴가제'를 보완하여 연장, 야간, 휴일근로 이외에 유급휴가에 해당하는 시간을 적립하여 근로자가 필요한 경우에 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 사용한 이후에 근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 제도이다. 이 법안의 특징은 기존의 보상휴가제와 달리 은행의 마이너스 통장과 같이 먼저 휴가를 사용하고 나중에 연장, 휴일, 야간근로로 상환하는 방식을 가지고 있다.³⁶⁾ 이는 유연근로제 형태로 될 가능성이 있기 때문에 입법화가 쉽지 않을 것으로 전망된다. 따라서 현행 근로기준법을 가지고 연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가제와 연차휴가 이월을 통한 저축휴가제도로의 전환 방식을 설명하고 이를 활용한 사례를 소개하고자 한다.

34) 국가공무원 복무규정 제16조의3(연가의 저축)

35) 김기선, 일과 생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향, 법학논총 제37호, 한양대학교 법학연구소, 2020년, 128면.

36) 김성태 의원 대표발의, 근로기준법 일부개정법률안, 2016.5.30 의안번호: 2000028.

II. 현행법의 보상휴가제와 근로시간 저축휴가제도

1. 현행법의 보상휴가제

보상휴가제는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 가산임금을 지급해야 하는 연장근로, 야간근로, 그리고 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 지급하는 제도이다. 보상휴가에 대한 구체적인 시행방법을 근로자 대표와의 서면 합의로 정하도록 하고 있고, 세부적인 시행방법에 대해 기술한 내용이 없으므로 기존의 근로기준법을 적용하는 범위내에서 노사 간에 자유롭게 정할 수 있도록 하고 있다.³⁷⁾ 보상휴가제의 실시에 관하여 근로자대표와의 서면합의의 내용은 ① 대상근로자의 범위, ② 대상근로시간의 범위, ③ 정산기간, ④ 보상휴가의 사용방법 등을 포함하여야 할 것이다.

- (1) 대상근로자의 범위: 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지에 대한 대상근로자의 범위를 설정할 수 있다.
- (2) 대상근로시간의 범위: 보상의 대상이 되는 근로시간은 연장근로, 휴일근로, 야간근로이다. 소정근로시간 외에 추가로 지급되는 가산임금 전체를 할 것인지 여부를 결정한다.
- (3) 정산기간: 적립 가능한 보상기간에 대해 단기로 할 것인지, 장기로 할 것인지에 대해 결정한다. 이 경우 최대 임금소멸시효를 감안하여 3년 이내로 한다.
- (4) 보상휴가의 사용방법: 축적된 보상휴가에 대해 개별적으로 사용할 것인지, 아니면 집단적으로 사용할 것인지에 대해 결정한다. 그리고 장기간의 휴가사용이 가능하도록 회사에서 필요한 조치 등에 대해 기술하여 장기간의 휴가보장이 될 수 있도록 한다. 또한 보상휴가의 정산기간에 대해 사용하지 못한 보상휴가에 대한 금전보상 내용을 포함한다.

2. 근로시간의 저축휴가제도

보상휴가제를 근로시간 저축휴가제도로 변경하기 위해서는 노사합의를 전제로 하여 현행법의 테두리 내에서 활용되어야 한다. 가장 문제가 되는 것은 가산임금을 언제까지 저축할 수 있는지 여부와 회사의 장기휴가 보장 정책이라 할 수 있다. 보상휴가제를 저축휴가제로의 변경 시 현행법상 고려해야 하는 것이 휴가사용의 정산기간과 미사용한 휴가에 대한 금전보상이다. 고용노동부는 연장근로, 휴일

37) 김기선, 근로시간저축휴가제의 도입방향, 월간 노동리뷰, 2018년 6월호, 24면.

근로 및 야간근로를 저축하여 사용하는 것에 대해 긍정적으로 판단하고 있다. 고용노동부는 사용자가 근로자대표와 서면합의에 의하여 1년간 연장근로, 야간근로 및 휴일근로시간을 계산하여 다음 연도에 1년간 휴가를 사용하게 하고, 미사용한 휴가에 대하여 그 다음 연도 첫 번째 달의 임금정기지급일에 금전으로 보상하더라도 위법하지 않다고 판단하였다.³⁸⁾ 따라서 사용자는 특정 해에 발생한 근로자의 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 대가로 저축된 보상휴가를 그 후 3년간 적절하게 사용할 수 있도록 보장해야 한다. 임금채권의 소멸시효를 고려하여 3년간 사용하지 못한 휴가는 반드시 임금보상을 하여야 할 것이다. 근로자의 귀책사유로 휴가를 사용하지 않는 경우에도 남아 있는 보상휴가에 대해 금전보상을 하여야 한다.³⁹⁾ 이는 노사가 '보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다'고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없다.⁴⁰⁾ 이러한 취지를 볼 때, 매년 1년 간 발생한 보상휴가는 그 후 3년간 사용하고, 소멸시효를 고려하여 3년간 미사용휴가에 대해 임금보상을 하는 방식으로 이용할 수 있다.

III. 현행법의 연차휴가와 저축휴가제도

1. 현행법의 연차유급휴가제도

연차휴가제도의 취지는 장기간 근로에 지친 근로자에게 충분한 휴가를 보장하여 정신적, 육체적 건강을 회복하도록 하는 동시에, 근로자의 사회적, 문화적 생활을 보장하기 위한 것이라 할 수 있다.⁴¹⁾ ILO의 제132호 협약은 연차휴가기간이 분할되지 않는 2주간의 기간이 확보되도록 하고 있다. 우리나라 공무원의 경우에도 10일 이상 연속된 연가 사용을 보장하고 있으며, 행정기관의 장은 공무원이 3개월 이전에 10일 이상의 연속된 연가 일수 사용을 신청할 경우에는 특별한 사정이 없으면 이를 승인하여야 한다고 규정하고 있다.⁴²⁾

연차유급휴가제도는 입사 1년 미만인 근로자는 1월 만근에 1개의 유급휴가가 발생하고, 1년 이상 근무한 근로자는 1년간 80퍼센트 이상 개근한 경우 15개의 유급

38) 행정해석 2019.9.23. 퇴직연금복지과-4046.

39) 행정해석 2020.2.20. 임금근로시간과-376.

40) 행정해석 2004.12.10. 근로기준과-6641.

41) 김홍영, 휴식보장을 위한 연차휴가의 제도개선훈론, 노동법연구, 2016 상반기 제40호, 서울대노동법연구회 165면.

42) 국가공무원 복무규정 제16조의4(10일 이상 연속된 연가 사용의 보장)

휴가가 발생한다. 그리고 계속근로 2년차 마다 1개 씩 누적된 휴가가 발생하고 최대 25개까지 부여된다. 이렇게 근로의 대가로 발생한 휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸되고, 금전보상청구권으로 전환된다(근기법 제60조).

연차휴가의 사용유효기간 1년 기간 내에 휴가를 모두 사용할 수 있도록 근로기준법에서 연차 유급휴가의 사용 촉진제도(근기법 제61조)를 도입하고 있다. 이 연차 유급휴가 사용촉진 조치의 목적은 연차휴가의 목적이 휴가 사용을 통해서 근로자의 정신적, 육체적 건강을 유지하는 것이지, 추가 임금보상을 받기 위한 것이 아님을 설명하고 있다. 근로자는 연차휴가 사용가능 기간 6개월 전에 휴가 계획을 통보하고, 이를 사용하여야 한다. 그럼에도 불구하고 휴가사용 유효기간 2개월 이내인 휴가에 대해서는 사용하지 못한 휴가에 대해 사용자가 휴가시기를 지정하여 휴가사용을 강제하고 있다. 이러한 사용자의 휴가사용 조치에도 불구하고 근로자가 사용하지 않은 경우, 미사용휴가는 소멸된다고 규정하고 있다.

2. 연차휴가의 저축휴가제도

현행법에서 연차 휴가에 대해 저축휴가제도로 사용하기 위해서는 현재, 연차 유급휴가 사용기간이 1년이고, 이 사용유효기간이 지나면 금전보상의무로 전환되기 때문에 미사용연차휴가를 이월해서 사용할 수 있는지가 저축휴가제도의 쟁점이다. 이에 대해 행정해석은 미사용 연차휴가를 이월하여 사용하는 것은 가능하다고 해석하고 있다. 여기서 연차유급휴가 청구권이 소멸되기 전에 미리 휴가수당을 지급하고 그 만큼 휴가를 부여하지 않는 것은 범위반이 될 수 있다. 그러나 미사용 연차유급휴가에 대해 금전보상 대신 이월하여 사용하도록 당사자간에 합의하는 것은 무방하다고 보았다.⁴³⁾ 또한, 연차 유급휴가 사용촉진조치에 있어서 사용자가 연차 유급휴가 사용촉진조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 미사용 연차휴가가 소멸한다는 근로기준법 조항에 대해 엄격한 판단을 하고 있다. 이런 경우 법원은 미사용 연차 유급휴가에 대해 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령하였다면 사용자는 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 있다고 판시하고 있다.⁴⁴⁾

따라서 행정해석과 판례의 내용을 가지고 판단할 때, 현행법 내에서도 연차휴가에 대한 저축휴가제도는 충분히 가능하다고 할 수 있다. 다만, 이 제도의 시행에

43) 행정해석 2009.2.20. 근로조건지도과-1047.

44) 대법원 2020.2.27. 선고 2019다279283 판결.

있어서는 근로자대표와의 서면합의가 아닌 근로자의 개별동의가 필요하다. 연차유급휴가를 이월하여 휴가로 사용하는 것은 개별근로자의 임금채권과 같으므로 개별 근로자의 동의를 전제로 한다. 연차유급휴가 사용기간이 끝나는 시점에서 임금채권으로 변경된 3년 동안 연차휴가를 적립하여 장기휴가로 사용이 가능하다.

도입 시에 참고할 만한 방식이 공무원 연가 저축제도이다. 이는 권장 연가일수 이외 미사용 연가는 저축계좌에 최대 3년까지 적립해 장기휴가를 갈 수 있게 하는 연가저축제도이다. 예를 들어, 현재 6년 이상 공무원의 연가일수는 21일로 이 가운데 권장 연가일수 10일을 제외하고 매년 11일씩 3년간 총33일을 저축한다면 한꺼번에 한 달 이상 휴가를 가는 게 가능해진다.⁴⁵⁾ 이 연가 저축휴가제 대상은 정부부처에서 공공기관으로 확대되어 널리 사용되고 있다.

IV. 적용사례

1. 근로시간 저축휴가제 도입

근로시간 저축휴가제는 근로기준법 제57조(보상휴가제)에 따라 노사 서면합의로 도입할 수 있는데, 그 적용사례는 다음과 같다.

〈근로시간 저축휴가제 노사합의서〉

주식회사 AA 대표이사 000와 주식회사 AA 근로자대표 000는 근로기준법 제57조에 따른 보상휴가제 실시에 대하여 다음과 같이 합의한다.

- ① 대상 근로자의 범위: 회사의 정규직 근로자 전체를 대상으로 한다.
- ② 대상 근로시간의 범위: 소정근로시간을 초과하는 연장근로, 법정휴일이나 약정휴일에 근로를 제공한 휴일근로로 한다. 다만, 현장직 근로자의 야간근로 수당은 여기에 포함되지 않는다.
- ③ 정산기간: 정산기간은 1월 1일부터 12월 31일까지 적립하고, 휴가의 사용기간은 적립이 끝난 다음해 1년 이내로 한다. 이 사용기간 내에 미사용된 휴가는 휴가사용기간이 끝난 그 다음 해 첫번째 달에 금전으로 보상한다.
- ④ 보상휴가의 사용방법: 회사는 근로자의 장기 휴가를 보장하기 위해서 10

45) 중앙일보(황수연기자), 공무원 '연가 저축' 생겨 한 달 이상 휴가 가능, 2015.9.30.

일의 여름휴가를 보장한다. 그 외의 장기휴가를 신청할 경우에는 적어도 3개월 전에 휴가신청을 하고, 회사는 특별한 사정이 없는 한 휴가를 보장한다.

2022. 4. 1.

주식회사 AA 대표이사 ○○○ / 주식회사 AA 근로자 대표 ○○○

2. 공공기관에서 도입된 연차휴가 저축휴가제와 장기 연차휴가 보장규정

<취업규칙을 통한 도입 내용>

제21조(연차휴가의 저축)

- ① 직원은 사용하지 아니하고 남은 연차휴가의 일부를 그 해의 말일을 기준으로 최대 3년까지 저축하여 사용할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 최대 3년의 저축 가능기간이 종료된 후 2년 이내에 사용하지 아니한 저축된 연차휴가는 소멸된다.
- ③ 제1항에 따라 저축된 연차휴가 및 제2항에 따라 소멸된 연차휴가에 대해서는 연차휴가수당을 지급하지 아니한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 연차휴가의 저축 및 사용절차 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 정한다.

제22조(10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 보장)

- ① 공사는 직원이 제21조의 연차휴가로 저축된 연차휴가를 활용하여 충분한 휴식, 가족화합 또는 자기계발 등을 위하여 3개월 이전에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용을 신청한 경우에는 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 승인하여야 한다. 이 경우 공사는 연차휴가사용에 따른 업무대행자 지정, 인력보충 등 원활한 업무수행과 자유로운 연차휴가 사용 보장에 필요한 노력을 하여야 한다.
- ② 제1항에서 규정한 사항 외에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 신청절차 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 정한다.

V. 결론

ILO의 유급휴가협약(제132호)에서도 1년 근무기간에 대해 3주의 휴가를 보장하여야 하고, 이 휴가 중 최소 2주는 연속하여 부여하여 한다고 규정하고 있다(제3조, 제8조). 근로의 대가로 사용하는 장기 휴가를 통해 근로자는 정신적, 육체적 건강을 회복하고, 인간으로서의 사회적, 문화적 활동을 통해 인간의 존엄성을 회복할 수 있다. 따라서 장기휴가의 보장은 금전보상보다 더 바람직한 근로자의 복지라는 인식이 필요하다. 또한 이것은 회사의 집단휴가 사용정책이나 취업규칙을 통한 사용자의 보장의무 규정 도입 등을 통해 체계적으로 이루어지지 않으면 사실상 불가능하다. 따라서 근로시간이나 연차유급휴가에 대해 저축휴가제도의 도입과 함께 장기휴가보장 정책의 도입이 절실히 요구된다.

이상한 퇴직금 계산법을 안내하는 고용노동부의 행정해석

I. 문제의 소재

최근 고용노동부의 퇴직금 계산에 관한 행정해석은 많은 기업에 혼란을 주고 있다⁴⁶⁾. 월 200만 원을 고정급으로 받는 근로자가 1년간 근무하고 퇴직하는 경우 당연히 퇴직금으로 200만 원을 받아야 한다 (3개월간 임금총액 600만 원/90일×30일의 평균임금). 그러나 고용노동부는 회사측에 2,296,650원으로 안내하면서 추가로 296,650원을 지급하지 않으면 처벌하겠다고 지도하고 있다. 그런데 통상임금은 월 급여 200만 원을 월 소정근로시간인 209로 나누면 시간급 통상임금이 나온다 (200만 원/209시간). 이 시간급 통상임금에 하루 소정근로시간인 8시간을 곱하면, 1일의 통상임금이 계산된다 (시간급 9,569원×8시간=76,555원). 이 1일의 통상임금이 평균임금보다 높기 때문에 1일의 통상임금에 30일을 곱하면 2,296,650원이 산출된다 (1일 통상임금 76,555×30일). 고용노동부의 행정해석은 근로기준법(근기법) 제2조

46) 한경희, “어려운 퇴직금 계산기준 평균임금보다 통상임금이 많다?”, 한국아파트신문, 2020. 9. 15.; 고희경, “‘퇴직금 부족하다’ 잇단 요구에 아파트 퇴직금 산정 혼돈...왜”, 아파트 관리신문, 2020. 7. 24.

제2항을 인용하면서 근로자의 일급 평균임금이 일급 통상임금보다 적으면 그 일급 통상임금액을 일급 평균임금으로 본다는 내용이다.

그러나 고용노동부의 행정해석은 현행 근로자퇴직급여보장법(근퇴법)의 퇴직금 계산법을 위반하고 있고, 판례의 법해석에도 맞지 않기 때문에 폐기되어야 한다. 근퇴법은 퇴직금 계산의 원칙이 평균임금이라는 계산식과 특히 확정기여형의 임금 총액의 12분의 1로 명시되어 있다. 판례도 평균임금을 계산함에 있어 근로자의 통상 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 기본 원칙으로 하고 있다⁴⁷⁾.

따라서, 고용노동부의 행정해석상 모순점이 어디에서 발생했는지 확인해보고, 퇴직금 계산에서 평균임금이 아닌 통상임금으로 계산하는 것이 타당한지 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 통상임금이 평균임금보다 높게 된 원인

1. 법정 근로시간의 축소

여기서 문제가 되는 것은 근로기준법제2조 제2항은 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다는내용이다. 이 조항은 1989년 3월 29일 기존의 1주 법정근로시간이 48시간에서 44시간제로 단축된 때에도 변경되지 않았다. 그리고 2003년 9월 15일 1주 법정근로시간이 40시간으로 단축되었음에도 불구하고 변경되지 않았다. 즉, 1주 48시간제에서 월 소정근로시간이 240시간, 1주 44시간제에서도 월 소정근로시간이 226시간, 현재 1주 40시간제에서 월 소정근로시간은 209시간이 된다. 따라서 현시점에서는 이 조항의 목적과 다르게 평균임금이 통상임금보다 저액일 수밖에 없다⁴⁸⁾. 즉, 임금총액을 30일로 나누는 평균임금은 실제로 20일치 임금을 30으로 나눈 금액이다. 이에 반해 통상임금은 주휴수당까지 포함하여 1주일에 6일이 되므로, 월 통상임금을 25일로 나누게 된다. 이렇게 하면 통상임금이 항상 평균임금보다 많게 된다.

2. 임금구조의 변경

2013년 12월 통상임금에 대한 대법원합의체는 매년 고정적으로 지급하는 정기 상여금과 매월 고정적 지급하는 각종수당은 모두 통상임금에 포함된다고 판결하였다⁴⁹⁾.

47) 대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357 판결.

48) 구건서, “이상한 퇴직금 계산법”, 한국경제신문 기고문, 2022. 1. 16.

이 판결의 결과, 2014년부터는 우리나라 기업의 임금구조에서 기본골격이었던 연간 고정상여금제도가 폐지되었다. 이 판결은 기업의 임금구조를 단순화시켰다. 즉, 기본급, 법정수당, 인센티브로 구성하게 하여, 통상임금의 수준을 대거 올렸다.

Ⅲ. 법정 퇴직금 계산방법과 고용노동부의 퇴직금 계산 지침의 문제점

1. 법정 퇴직금 계산방법

근퇴법에서 퇴직금은 근로자의 계속근로연수 1년에 대해 30일분의 평균임금으로 지급한다고 규정하고 있다. 확정급여(DB) 연금제도도 근로자의 계속근로연수 1년에 대해 30일분의 평균임금으로 계산한 금액을 퇴직연금 통장에 적립한다. 확정기여(DC) 퇴직연금은 연간임금총액의 12분의 1만큼 퇴직연금계좌에 적립한다. 이는 연봉 대비 8.3%에 해당하는 금액이다. 확정기여(DC) 퇴직연금제도는 매년 확정된 금액을 지급하는 것이므로 나중에 평균임금 보다 통상임금이 더 높다는 이유로 다시 산정할 수 없다⁴⁹⁾. 이와 같이 근퇴법에서 퇴직금 계산은 임금총액인 평균임금으로 계산한다는 것을 명확히 한 것이라 할 수 있다.

이렇게 퇴직금과 퇴직연금은 임금총액인 평균임금으로 계산한다. 평균임금으로 계산하여 지급하는 이유는 근로자의 생활임금 수준을 보호하여 퇴직금이나 재해보상에 있어 일정한 급여수준을 보장해 주기 위한 취지이다. 따라서 근로기준법은 평균임금의 수준을 보호하기 위해서 다음 3가지 방법을 제시하고 있다. 첫째, 평균임금이 통상임금 보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 한다고 규정하고 있다(제2조 제2항). 둘째, 근로자의 수습기간, 사용자의 귀책 사유로 인한 휴업기간, 출산휴가기간, 업무상 질병이나 사고로 요양한 기간, 육아휴직기간, 정당한 쟁의행위기간 등의 경우에는 그 기간을 제외하고 평균임금을 계산하게 된다. 이는 평균임금 산정의 예외로 근로자의 특별한 경우에 평균임금이 부당히 낮게 산정되는 것을 막기 위한 제한적 열거규정이다⁵¹⁾. 셋째, 위의 근로기준법 시행령의 예외에도 불구하고 근로자의 우연한 사정으로 평균임금의 변동이 심한 경우에는 고용노동부가 정하는 평균임금산정 특례 고시에 따른다(근기법 시행령 제4조)⁵²⁾.

49) 대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012다89399 판결, 2012다94643 판결

50) 대법원 2021. 1. 14 선고 2020다207444 판결.

51) 대법원 2003. 7. 25. 선고 2001다12669 판결.

52) 대법원 2020. 6. 25 선고 2018다292418 판결

2. 퇴직금 계산시에 통상임금을 사용하는 경우의 문제점

현재, 고용노동부는 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에 통상임금으로 퇴직금을 계산하여야 한다고 지도를하고 있다⁵³⁾. 그러나 이 지침은 퇴직금 산정을 평균임금으로 계산하는 것이 원칙임에도 불구하고 평균임금의 저하를 막기 위해서 보충적 역할을 하는 통상임금으로 계산하자는 것이다. 현재, 퇴직급여보장법의 퇴직금이나 확정급여(DB) 퇴직연금제도의 급여가 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금으로 계산한 금액과 확정기여(DC) 퇴직연금제도는 임금총액의 12분의 1을 적립금으로 하고 있다. 이 지침에 따르면, 평균임금 반영을 모두 통상임금으로 전환해야 한다는 결론에 이르게 된다(근퇴법 제12조). 이렇게 되면 법의 체계가 무너지기 때문에 대혼란이 온다. 즉, 고용노동부의 행정해석은 퇴직금 계산에 있어 보충적으로 사용하는 통상임금을 평균임금으로 대체하여 사용하는 결과를 낳고 있기 때문에 이는 법 해석의 취지에 맞지 않는다.

Ⅳ. 평균임금을 이용한 퇴직금 계산 취지와 통상임금 단서 조항 이해

1. 퇴직금 계산을 위한 평균임금의 취지

퇴직금제도는 우리나라의 노령연금이 없던 시절에 기업에 근로자의 노후를 보장할 수 있도록 하기 위해 도입된 제도이다. 따라서 퇴직금 계산을 임금총액인 평균임금으로 계산하고 있는 것은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 반영하여 불이익이 없도록 배려하는 차원에서 마련되었다⁵⁴⁾. 임금총액이 평균임금이기 때문에 고정적이고 정기적인 임금만 반영하는 통상임금보다 항상 높게 나온다. 이러한 이유로 근기법 제46조의 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간에 대한 휴업수당도 평균임금의 70%나 통상임금의 100%를 지급해야 한다고 규정하고 있다. 이는 평균임금의 사용이 근로자 보호를 위한 퇴직금 규정과 재해보상의 근거가 되기 때문이다. 그러나 통상임금은 시간급 계산을 목적으로 계산되고, 근로기준법상 연장근로 수당, 미사용 연차수당 등 근로기준법에 정한 유급수당을 계산하는 경우에 통상임금을 활용한다. 왜냐하면, 통상임금은 근로계약 작성시 소정근로시간에 지급하는 고정적이고 사전에 약속된 임금을 말하므로, 출근율에 따라 실제로 지급받는 평균임금과 달리 저하되지 않는다.

53) 행정해석: 근로기준정책과-3405, 2020. 8. 25.

54) 대법원 1994. 4. 12 선고 92다20309; 대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357 판결.

2. 퇴직금 계산 시 통상임금 단서 조항을 두는 이유

평균임금은 근로자의 통상 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 기본원리로 하고 있다. 퇴직금도 그러한 이유로 인해 평균임금을 기준으로 산정하고 있다⁵⁵⁾. 근로기준법 제2조 제2항은 비정상적인 근무로 인하여 임금총액이 저하될 경우 평균임금이 통상임금 보다 낮아지는데, 이 경우 근로자 보호를 위하여 사용된다⁵⁶⁾. 판례도 근로기준법 제2조 제2항은 평균임금으로 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 한다고 규정하고 있다. 그 취지는 평균임금 산정사유가 발생하기 전 3개월 동안 근로자의 귀책사유로 인하여 휴업하거나 정상적인 근무를 하지 못하여 통상의 경우보다 임금이 현저히 낮아 지는 경우에 대비하여 평균임금을 최대한 보장하려는 데 있다고 판시하고 있다⁵⁷⁾. 여기서 통상임금은 실제 근로제공과 상관없이 정기적, 일률적으로 지급하기로 정하여진 사전적 고정급 임금을 의미한다. 이러한 이유로 근로기준법 제2조 제2항은 평균임금이 저하되어 통상임금에 미치지 못하는 경우에 사용된다⁵⁸⁾.

V. 결론

퇴직금은 근로자의 계속근로연수 1년에 30일분의 평균임금으로 계산되는 임금이다. 여기서 평균임금이 통상임금에 미치지 못하는 경우는 근로자가 예외적인 결근이나 개인 휴직 등 법령에서 보호받지 못하는 그러한 상황에서 발생한다. 현재 이러한 특별한 경우가 아닌 일반적인 경우에도 통상임금이 평균임금보다 높은 경우가 많다. 왜냐하면, 통상임금에 대한 기준계산 수식은 1주일에 40시간 제도에서 주휴일을 포함한 6일을 기준으로 해서 계산되지만, 평균임금은 1주일을 7일을 기준으로 해서 계산되기 때문이다. 따라서 근로기준법 제2조 제2항에서 평균임금이 통상임금보다 낮은 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다면 규정은 그 법 취지에 맞추어 적용해야 한다. 왜냐하면, 고용노동부의 행정해석과 같이 퇴직금 계산을 통상임금으로 계산하게 되면, 퇴직급여보장법의 퇴직금 제도를 전면 수정해야 하기 때문이다.

55) 대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357 판결.

56) 광주고등법원 2015. 12. 22. 선고 2004누1062 판결.

57) 서울행정법원 1999. 7. 1. 선고 98구19789 판결.

58) 대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카14758 판결; 1990.12.26. 선고, 90다카 12493 판결

싱가포르 외국인 가사근로자제도와 시사점

정봉수 공인노무사/강남노무법인

목 차

- I. 문제의 소재
- II. 싱가포르의 외국인 가사근로자제도
- III. 싱가포르의 가사근로자의 활용 평가
- IV. 가사근로자의 노동법적 보호 및 싱가포르 모델 도입 방안
- V. 결론

I. 문제의 소재

우리나라의 대표적인 사회문제가 저출산·고령화이다. 이 문제를 해결하기 위해 정부는 많은 예산을 편성하여 다자녀 가정에 지원을 해주고 있으며, 제도적으로 일과 가정의 양립지원 정책⁵⁹⁾ 등을 통해 여성의 출산율을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 그 효과는 미진하다⁶⁰⁾. 출산율이 낮아지는 이유는 여러 가지가 있지만, 가장 먼저 꼽을 수 있는 것이 자신의 경력개발을 위해 결혼과 출산을 늦추는 것이고, 다음으로는 비싼 주거비와 양육비용, 고액의 사교육비 등을 들 수 있다. 양육비 중 상당부분을 차지하는 것이 아이 돌봄 서비스라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 아이를 돌보기 위해 사용하는 돌봄 도우미(가사근로자)를 고용할 때 최소 월 150만 원 ~ 250만 원 정도의 비용이 발생한다. 특히 맞벌이 부부의 경우 아이 양육에 상당한 비용이 발생하므로 둘째를 출산할 때 여성배우자가 직장을 그만 두는 경우가 많다. 그러나 싱가포르, 홍콩, 대만 등에서는 입주형 외국인 가사근로자⁶¹⁾를

59) 매일경제 보도, “10년간 150조 쏟아부었지만 출산율 1.12→1.19명 제자리”, 2015. 2. 4.

60) 매일노동뉴스 보도, “미혼 직장여성 40% ‘아이 낳을 계획 없다’-전경련 인식조사 결과 정부 정책 만족도 낮아”, 2016. 8. 12.

고용하여 월 40만 원 ~ 60만 원 정도의 비교적 저렴한 비용으로 양육에 대한 고비용의 문제를 해결하고 있다.

싱가포르의 여성들은 결혼, 출산, 육아를 이유로 직장을 그만두는 경우가 거의 없다⁶²⁾. 그 이유는 일반 서민들이 저렴한 외국인 가사근로자를 고용하여 부족한 가사 노동력을 대체하기 때문이다. 싱가포르는 2016년 현재 인구 554만 명에 227,100명의 외국인 가사근로자를 사용하여 전체인구의 4%를 차지하고 있다⁶³⁾. 이는 싱가포르 정부 차원에서 외국인 가사근로자에 대해 체계적이고 철저한 관리를 함으로써 양질의 노동력을 안정적으로 공급하는 성공적인 사례라 할 수 있다⁶⁴⁾.

본고에서는 싱가포르의 외국인 가사근로자 관리제도를 소개하고, 그것과 관련된 이민정책에 대한 평가를 하고자 한다. 그리하여 싱가포르의 성공적인 외국인 가사근로자 사례가 우리나라에 도입 가능한지 여부와 이를 도입할 경우 노동법적 법률 검토를 하고자 한다.

II. 싱가포르의 외국인 가사근로자제도

싱가포르의 외국인 가사근로자 제도는 정부가 주관하여 체계적으로 관리되고 있다. 즉 싱가포르 정부는 노동허가제도를 이용하여 높은 고용세를 징수하면서도 외국인 가사근로자의 안정적 공급에 관여한다. 또한 외국인 가사근로자의 건강과 안전을 직접 관리하는 방법으로 외국인 근로자에 대한 특별한 보호조치를 취하고 있다. 싱가포르의 일반제조업의 경우에는 2015년 기준 싱가포르 근로자 2인당 1인에 한해서 고용허가로 채용할 수 있는 제한 선이 있지만⁶⁵⁾, 가사근로자에 대해서는 채용한도에

61) '가사근로자'는 가사도우미, 가사사용인, 가사노동자, 유모, 식모 등으로 다양하게 사용되었으나, 「근로기준법」 제11조에서 '가사사용인'으로 사용하고 있고, 국제노동기구(ILO)에서는 domestic worker (가사근로자)로 사용하고 있다. 여기서는 ILO의 표기방식을 따라 '가사근로자'로 사용한다(김영순 외 2인, "한국의 가사노동자 규모와 그 의미", 「사회과학논집」 제45집 1호, 연세대학교 사회과학연구소, 2014, 64면).

62) 고용노동부 통계, 싱가포르 인적자원부 통계 (2014년 12월 기준): 싱가포르의 15세 이상의 여성고용률이 60.0%인데 반해 우리나라의 여성 고용률은 49.5%이다.

63) 김혜준, "나의 도시" 속에서 사라져버린 사람들", 「코기토」, 부산대학교 인문학연구소, 2011, 120면. 한편, 홍콩에서 외국인 가정부의 수는 2009년 말 기준으로 인구 7,020,400명의 3.64%에 달하는 266,778명 이다(인도네시아 48.7%, 필리핀 48.5%).

64) 출처: 통계청 - 한국의 가사근로자 현황 (2010-2013)

| 연도 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 총 국민 수 | 49,410,366 | 49,779,440 | 50,004,441 | 50,219,669 |
| 가사근로자 | 194,801 | 202,394 | 264,665 | 279,103 |
| 가사근로자의 비율 | 0.39% | 0.41% | 0.53% | 0.56% |

대해 제한규정이 없는 노동허가제를 운영하고 있다⁶⁵⁾.

이하에서는 싱가포르의 외국인 가사근로자 제도의 고용절차, 그 세부내용, 그리고 고용인이 지급해야 하는 비용에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

1. 외국인 가사근로자제도 도입 배경

2016년6월5일 싱가포르 신문인 “The Straits Times”에서는 “싱가포르인들이 가정부 없이 살 수 있겠는가? (Can Singaporeans do without maids?)” 라는 표제로 가사근로자에 대하여 특집기사로 다루고 있다. 이 기사는 최근 인도네시아 정부가 싱가포르에서 인도네시아 출신 가사근로자에 대해 가정 외부에 주거를 보장하지 않으면 송출인원을 제한하겠다는 발표와 관련되는데 발췌한 기사내용을 보면 싱가포르의 가사근로자 도입 배경과 그 활용을 잘 설명하고 있다⁶⁷⁾. 그 내용은 다음과 같다.

“1930년부터 1960년대 주거를 같이 하는 가정부를 고용하는 것은 외국인과 부자들의 영역이었다. 이것이 전통적인 유모(옛 가정부: Amah)로 주로 중국 광둥 지방 출신이었고 땅은 머리와 흰색 블라우스와 검은색 바지를 입은 복장을 하고 있었기에 구별되었다. 그들은 가족의 일원으로 간주되었고 존재감을 인정받는 대상이었다. 이들이 거주하는 가정에서 아이들을 훈계할 수 있는 재량권이 부여되어 있었기에 부모 같은 역할을 하였다. 싱가포르가 1960년 대 후반부터 산업화 되면서 더 많은 싱가포르 여성들이 공장과 사무실에서 직장을 가지게 되면서 그들 가정을 돌보는 가사지원인력을 필요로 하였다. 그래서 싱가포르 정부는 1978년 외국인 가정부제도(Foreign Domestic Servant Scheme)를 도입하면서 주변국인 필리핀, 스리랑카, 태국으로부터 가정부를 고용하기 시작하였다. 1970년대 5000명으로 시작해서 그 숫자는 증가했는데, 현재 시점(2016년6월)에는 227,100명의 외국인 가사근로자가 일하고 있다. 싱가포르의 시민과 영주권자인 여성의 노동참가율이 1970 년도에 14.7%에서 지난해(2015년)에 63.2%로 성장했다. 초기에 가정의 유모로서 사랑의 대상이었던 것에 비해, 오늘 날 가정부(maid)는 일반 가정에서 잠시 머무는 근로자로 간주되고 있다.” (중략)

65) 싱가포르 방송: Channel News Asia, “Not viable to relax foreign worker quota: Lim Swee Say” 인적자원부장관 인터뷰기사, 보도자료, 2015. 6. 3.

66) 싱가포르 영문일간지: The Straits Times, “Hiring maids becoming more costly with tighter regulations” 보도자료, 2015. 1. 19.

67) 싱가포르 영문일간지: The Straits Times, “Can Singaporeans do without maids?” 보도자료, 2016. 6. 5.

“최근에는 가정부에게 더 많은 기능을 요구하고 있다. 어떤 이들은 아이들의 숙제를 도와주고, 컴퓨터 기술을 갖추도록 요구하고 있다. 심지어 노인들을 돌보기 위해 간호기술도 요구하고 있다. 가사일을 위해 복잡한 전자기기를 조작하고 다이어트 욕구에 맞는 음식을 할 수 있는 기술을 요구하고 있다. 싱가포르인들은 이러한 인력을 상대적으로 싸게 얻고 있다. 같이 동거하는 인도네시아 가정부의 비용은 SGD 815⁶⁸⁾부터 인데, 이 비용에는 가정부 임금과 월 정부세금 SGD 265 가 포함되어 있으며, 여기에는 보험료, 음식값, 의료비는 포함되어 있지 않다. 가사근로자를 사용하지 않을 경우에 일반적인 비용과 비교해 볼 때, 포괄적인 특별비용(집에서 먹는 가정식 식사, 주말 청소, 노인과 아이들 돌보기 등)으로 한 달에 SGD 2,000⁶⁹⁾ 이상 소요될 것이다.”

2. 외국인 가사근로자를 위한 노동허가제도와 고용절차^{70), 71)}

싱가포르에서 외국인 가사근로자를 고용하고자 할 경우에는 관련된 요건을 갖추어 인적자원부에 노동허가를 신청하면 2주 정도의 시간이 소요된다. 그러나 이러한 채용절차는 다소 복잡한 면이 있기 때문에 보통 일정한 수수료를 내고 사설 직업 소개소를 이용한다.

(1) 노동허가의 내용⁷²⁾

노동허가(Work Permit)는 일반적으로 외국인 미숙련 또는 반숙련 근로자에게 2년의 유효기간으로 발급되고 이는 갱신될 수 있다. 노동허가의 유지 조건은 다음과 같다.

1) 고용인은 다음의 사항을 갖추어야 한다.

- ① 해당 업무 수행자격이 있는 외국인 근로자만 고용해야 한다.
- ② 고용인은 인적자원부에 신고한 월 고정급을 지급해야 한다.
- ③ 고용인은 임금뿐만 아니라 그 근로자의 체류비와 의료비를 지급해야 한다.

68) 싱가포르 환율 : 1달러의 경우 한화로 822원, SGD 815 = ₩669,930, 정부세금 할인시 SGD 265 대신, SGD 60 납부한다. 이 경우 월 비용은 SGD 610 = ₩501,420 된다.

69) SGD 2,000 싱가포르 달러 = ₩1,844,000 이 된다.

70) <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker>: 싱가포르 인적자원부 홈페이지 자료.

71) 싱가포르 직업소개소 업체 자료 참고: <http://www.homekeepermaidagency.com>.

72) 싱가포르 「외국인인력고용법」(Employment Of Foreign Manpower Act).

- ④ 외국인 근로자에게 생활이 가능한 숙소를 제공해야 한다.
- ⑤ 외국인 근로자별로 입원이나 수술을 지원할 수 있는 의료보험증권을 제공해야 한다.
- ⑥ 고용인은 싱가포르에 등록된 의사에게 의료검진을 받도록 해야 한다. 의학적으로 일하기에 적합하지 않을 건강상태인 경우, 외국인의 노동허가는 취소된다.
- ⑦ 개별 외국인 근로자에 대해 외국인근로자 고용세금을 납부해야 한다.
- ⑧ 말레이시아 근로자를 제외한 외국인 근로자에 대해 보증채권을 구입해야 한다.
- ⑨ 외국인 근로자 고용과 관련하여 어떠한 비용이나 혜택을 직업소개소에 요구하거나 받아서는 아니 된다.

2) 외국인 근로자는 다음의 사항을 준수해야 한다.

- ① 노동허가 카드에 명시된 직종과 고용인만을 위해서만 일을 하여야 한다.
- ② 다른 사업이나 개인 사업에 종사해서는 아니 된다.
- ③ 고용시 사업주에 지정된 주소에서 거주해야 한다.
- ④ 항상 노동허가가 인정된 업무를 수행하고, 공무원의 요구가 있는 경우 조사에 응해야 한다.
- ⑤ 사전 인적자원부의 신고 없이 싱가포르 내나 외부에서 싱가포르인이나 싱가포르 영주자와 결혼하여서는 아니 된다.
- ⑥ 인적자원부의 승인을 받고 싱가포르인이나 싱가포르 영주자와 결혼하지 않은 이상 노동허가 중에 싱가포르에서 임신하거나 아이를 낳아서는 아니 된다. 이 규정은 노동허가 만료, 취소, 변경 된 경우에도 적용된다.

(2) 고용절차⁷³⁾

그 고용절차는 3가지로 나누어 볼 수 있다.

1) 1단계: 준비와 선택단계

- ① 고용인 오리엔테이션 프로그램을 수강하여야 한다.
- ② 적합한 대상자를 선정하여야 한다. 그 대상자와 고용조건 즉, 임금, 휴일 등에 대해 합의 계약서를 작성하여야 한다.

⁷³⁾ 싱가포르 시민 E서비스, <https://www.ecitizen.gov.sg>, “가사근로자 고용방법”

2) 2단계: 싱가포르에 외국인 가사근로자가 도착하기 전

- ③ 인적자원부(Ministry of Manpower)에 노동허가를 신청한다. 인적자원부는 임시 노동승인서를 고용인에게 보내준다.
- ④ 보증채권을 구입하여 인적자원부에 제출한다.
- ⑤ 개인재해보험과 의료보험 증권을 구입한다.
- ⑥ 고용인은 외국인 가사근로자에게 임시 노동승인서와 항공티켓을 보내준다.
- ⑦ 외국인 가사근로자가 싱가포르에 처음으로 일하게 된 경우에는 정착교육프로그램을 신청한다.

3) 3단계: 외국인 가사근로자가 싱가포르에 도착한 경우

- ⑧ 외국인 가사근로자가 도착3일 이내에 정착교육프로그램을 수강하게 한다 (싱가포르에 최초에 근무하게 된 경우만 교육참가)
- ⑨ 외국인 가사근로자가 도착14일 이내에 신체검사를 받게 한다.
- ⑩ 인적자원부에 고용허가 발급을 신청하고, 인적자원부는 고용인에게 언제 고용 허가가 발급된 것인지 알려준다.
- ⑪ 외국인 가사근로자가 도착1개월 이내에 첫 달의 고용세금을 납부하여야 한다.

3. 외국인 가사근로자제도의 구체적 내용⁷⁴⁾

(1) 외국인 가사근로자의 자격

외국인 가사근로자는 23세 이상부터 50세 까지의 여성으로 한다. 주 대상 국가는 인도네시아, 필리핀, 미얀마, 스리랑카 등이다. 가사근로자는 최소 8년의 정규교육을 받아야 한다. 현지 싱가포르인의 설명에 따르면 외국인 가사근로자에 대한 인기가 많아 다수의 인원이 대학졸업장을 가지고 있다고 한다.

(2) 고용인 자격과 의무

고용인은 21세 이상으로 적절한 집과 재정능력이 있어야 한다. 싱가포르 정부는 고용인의 의무조항을 엄격하게 관리하고 있다. 고용인은 외국인 가사근로자에 대해 가사업무가 아닌 다른 업무에 배치시켜서는 아니되며, 파트타임으로 일을 시켜서는 아니 된다. 외국인 가사근로자를 불법적으로 배치하는 경우에는 벌칙은 SGD 10,000⁷⁵⁾까지 부과된다. 또한 법 위반으로 기소되었던 고용인은 영구적으로 외국인

74) 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg>, “외국인 가사근로자”

가사근로자를 사용하지 못한다. 적법한 노동허가 없이 외국인 가사근로자를 사용하는 경우에는 SGD 5,000부터 SGD 30,000 사이의 벌금을 내거나 1년 이내의 징역을 받는다.

(3) 노동허가에 필요한 서류

1) 보증채권(Security Bond), 의료보험 증권과 개인재해보험 증권

고용주는 외국인 가사근로자 노동허가를 신청할 때에 제출하는 서류로 보증채권, 의료보험 증권과 개인재해보험 증권을 제출하여야 한다. 이 세 가지를 하나의 팩키지로 구입한다.

보증채권은 말레이시아인은 제외되며, 고용인이 외국인 가사근로자 채용과 관련하여 관련 법률을 위반하는 경우에 SGD 5000 까지 정부에 지급하겠다는 약속증서이다. 이 보증채권은 고용인이 외국인 가사근로자를 더 이상 사용하지 않거나 가사근로자가 본국으로 돌아 갔을 때 환급된다. 그러나 고용인이나 가사근로자가 관련 법령을 위반한 경우, 사용인이 임금이 체불된 경우, 가사근로자가 행방불명이 되어 본국으로 귀국하지 못한 경우에는 보증채권은 몰수 된다. 다만, 행방불명인 경우 경찰에 신고하여 가사근로자를 찾기 위한 노력을 다한 경우에는 보증채권의 1/2인 SGD 2,500만 몰수된다.

2) 의료보험과 개인재해보험 증권

의료보험은 외국인 가사근로자가 싱가포르에 체류하는 동안에 입원이나 통근 치료에 필요한 비용을 처리하기 위한 보험으로 연간 SGD 15,000 까지 사용할 수 있어야 한다. 개인재해보험은 연간 SGD 4,000 까지 지급되는 보험으로 그 수혜자는 개인이나 가사근로자의 가족이되어야 한다. 고용인은 가사근로자의 노동허가를 갱신 또는 신규 발급할 때에 그 가입내역을 제출하여야 한다.

(4) 외국인 가사근로자의 고용 전 신체검사

고용인은 고용인의 비용으로 외국인 가사근로자에 대해 노동허가를 받기 전에 신체검사를 받아 그 서류를 제출하여야 한다. 외국인 가사근로자는 싱가포르에 도착한 후 2주 이내에 싱가포르에 등록된 의사가 실시하는 신체검사를 받아 통과하여야 하고, 이를 통과하지 못한 경우에 본국으로 송환된다. 이때 신체검사는 4가지

75) 싱가포르 환율 SGD 1 = ₩ 822 에 해당되므로, SGD 10,000 = ₩ 8,220,000 이 된다.

질병(결핵, 에이즈, 매독, 말라리아)에 대해 감염여부를 판단한다.

(5) 고용인의 오리엔테이션 프로그램

고용인이 최초로 외국인 가사근로자를 고용하고자 할 경우나 가사근로자를 자주 교체한 경우에는 오리엔테이션 프로그램을 이수하여야 한다. 교육은 노동허가를 신청하기 2주 전에 수료하여야 하고, 그 교육내용은 고용인의 역할과 책임에 대한 내용으로 3시간 동안 진행된다.

(6) 정착교육 프로그램

외국인 가사근로자는 최초로 싱가포르에 입국하는 경우에는 1일의 정착교육 프로그램을 이수하여야 한다. 고용인은 그 비용과 시간을 보장해야 하고, 싱가포르 도착 3일 이내에 수강하여야 한다. 교육 내용은 싱가포르 소개, 고용조건, 가정에서 안전관리, 고용관계에 관한 주의사항을 포함하고 있다.

(7) 6개월 단위 신체검사

외국인 가사근로자를 사용하는 고용인은 매 6개월 단위로 가사근로자가 신체 검사를 받도록 해야 한다. 이 검진내용은 임신여부, 결핵, 에이즈, 매독 감염여부이다. 이러한 6개월 단위의 정기검진을 통과하지 못한 경우에 고용인은 외국인 가사근로자를 본국으로 즉시 송환해야 한다.

(8) 본국으로 송환

고용인은 외국인 가사근로자의 고용기간이 만료된 경우 송환에 필요한 업무를 처리하여야 한다. 노동계약 종결2주전에 알려주고, 임금, 항공권과 송환에 필요한 경비 일체를 부담하여야 한다.

4. 근로조건⁷⁶⁾

(1) 임금

고용인은 인적자원부에 노동허가 신청시에 신고한 월 임금을 외국인 가사근로자에게 지급하여야 한다. 임금은 근로한 달 이후 7일 이내에 지급되어야 한다.

임금은 매달 지급하여야 하고, 임금지급 기간을 1개월을 초과할 수 없다. 고용인은

⁷⁶⁾ 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg>, “외국인 가사근로자”

외국인 가사근로자에게 저축을 강요해서는 아니 된다.

고용인은 외국인 가사근로자에게 월 임금을 싱가포르에서 개설한 은행계좌로 송금한다. 임금을 현금으로 지급할 경우에는 지급대장을 작성하고 근로자의 서명을 받아 두어야 한다.

(2) 휴일과 복지

고용인은 외국인 가사근로자의 건강과 복지에 대해 책임을 진다. 휴일, 숙소, 병원진료와 안전한 업무를 보장하여야 한다.

고용인은 외국인 가사근로자에게 충분한 정신적, 신체적 휴식을 보장하기 위해 정기적 휴일을 제공해야 한다. 휴일은 1주일에 1일의 유급휴일을 제공하여야 하고, 해당 주에 휴일을 부여하지 못한 경우에는 1일의 임금을 추가하여 지급하거나 해당 월 기간 중 대체휴일을 제공하여야 한다.

고용인은 외국인 가사근로자에게 생활이 가능한 숙소를 제공하여야 하여야 한다. 숙소는 기본적인 시설을 갖추어야 하고, 남자성인과 같이 사용해서는 아니되고, 개인의 사생활(privacy)이 보장되는 공간이어야 한다. 그리고 고용인은 하루에 3끼의 식사를 제공하여야 한다.

(3) 고용계약서와 안전동의서

고용인은 가사근로자와 고용계약서 작성을 권장하고, 안전동의서에 서명해야 한다. 이 고용계약서와 안전동의서는 의무사항은 아니지만 사전 분쟁을 예방하기 위해 권장한다.

(4) 욕설과 학대금지

고용인이 외국인 가사근로자를 학대하여 기소된 경우에는 엄중한 벌칙을 받게 된다. 인적자원부는 외국인 가사근로자를 학대하거나, 폭력이나 성폭력을 행한 경우에는 엄격히 다루고, 경찰관이 이에 대해 조사를 한다. 만약에 고용인이 기소된 경우에는 관련법에 따라 엄중히 처벌을 받게 되며, 그 관련 고용인과 배우자는 영구적으로 외국인 가사근로자 사용이 금지된다.

5. 외국인 가사근로자 사용비용^{77), 78)}

77) 싱가포르 시민 E서비스, <https://www.ecitizen.gov.sg>, “가사근로자 고용방법”

싱가포르에서 외국인 가사근로자를 고용하는 많은 이유가 생활상 필요와 저렴한 비용이 맞아 떨어졌기 때문이다. 즉 첫째로 맞벌이 부부가 어린 아이들이 있는 경우 누군가의 도움이 필요하다. 특히 나이드든 부모가 집에서 간호가 필요한 경우 이들을 돌볼 가사도우미가 절대적으로 필요하다. 둘째로 업무에 지쳐서 집에 왔을 때 가족들에게 요리를 해서 식사를 차려 줄 도움이 절실히 필요하다. 이러한 생활상 필요는 한국과 별반 차이가 없다. 그러나 싱가포르의 경우에 어린 자녀가 있는 가족이 약 50만 원의 저렴한 비용으로 가사근로자를 사용하기 때문에 큰 부담이 되지 않는다.⁷⁹⁾

그 비용의 내역을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

(1) 임금외 예상비용

직업소개소를 통해 채용하게 될 경우에 지급되는 비용이다.

- 1) 직업소개소 비용: SGD 100에서 SGD 2,000 사이(직업소개소에 따라 차이 있음)
- 2) 정착교육 프로그램: SGD 75 (싱가포르에 최초로 근무하게 된 경우)
- 3) 노동허가 신청: SGD 30
- 4) 노동허가 수령: SGD 30
- 5) 외국인 가사근로자 세금: 매 월 SGD 265 (세금할인: 매월 SGD 60 만 납부한다.
그 할인조건은 다음과 같다. ① 자식이나 손자가 16세 이하로 같이 살 경우
② 부모가 65세 이상으로 같이 살 경우 ③ 외부의 도움이 필요한 장애인인 경우
- 6) 보증채권: SGD 5,000 (은행의 보험증권이나 은행의 보증으로 대체)
- 7) 의료보험 증권: 최대 SGD 15,000 한도
- 8) 개인 재해보험증권: 최대 SGD 40,000 한도

따라서 고용인이 곧바로 지불해야 하는 비용이 직업소개소나 정부세금에 따라 차이가 있지만, SGD 500에서 SGD 2,600 까지 해당된다.

(2) 임금수준

임금수준을 결정하는 많은 요인이 있다. 주요 결정요인은 가사근로자의 경험과

78) 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg>, “외국인 가사근로자”

79) 싱가포르와 한국의 1인당 GDP를 비교할 때, 2014년 기준 싱가포르는 56,319 USD 이고, 한국은 28,739 USD 로 한국의 2배의 소득수준이다.

훈련된 정도이다. 그러나 가사근로자의 국적이 주요 가격의 요인이 된다. 인도네시아와 필리핀은 최저 SGD 500 부터이고, 미얀마는 SGD 450, 그리고 스리랑카는 SGD 400 부터이다. 최근에 필리핀 정부는 싱가포르로 유입되는 가정부 숫자를 줄이려는 경향이 있어 이것이 임금을 올리는 작용을 한다⁸⁰⁾. 따라서 고용비용과 정부세금(할인 전 매월 SGD 265, 할인 된 경우 SGD 60)을 고려하여 매월 추가적으로 SGD 100 내지 SGD 300을 예상하는 경우에도 SGD 500 내지 SGD 800 정도에서 사용할 수 있다는 계산이 나온다. 이는 월 41만 원에서 65만 원 내에서 사용이 가능하다고 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 가사근로자 사용과 비교해 보았을 때, 국내의 평균 200만 원 비용에 비해 20% 내지 32% 저렴한 비용으로 외국인 가사도우미를 사용하고 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 싱가포르의 가사근로자의 활용 평가

1. 출입국상 관리

싱가포르의 출입국 관리는 계획된 출입국 관리 정책을 통해 체계적으로 관리되고 있다. 우선 주변국가의 풍부한 저임금 근로자들을 노동시장으로 끌어 들였다는 것이다. 1978년 외국인 가정부를 도입한 이후, 외국인 가사근로자들을 고용하면서 정부 차원에서 3가지를 특징적으로 관리하고 있다는 것을 알 수 있다.

(1) 대상 외국인 근로자의 지속적 관리

외국인 가사근로자의 이탈에 대해 고용인 책임을 부여하였다. 해당 외국인 가사근로자가 출국하지 않고 이탈하는 경우에 SGD 5,000 (약400만 원)의 보증채권을 몰수 할 수 있도록 하여 고용인은 외국인 가사근로자가 불법체류자가 되지 않도록 관리할 수 있도록 하였다. 또한 6개월 단위의 신체검사를 받아서 임신을 하였거나 성병이나 전염병 감염여부를 철저히 감시하고 있다. 그리고 외국인 가사근로자를 목적 외로 사용하는 경우에 엄중히 징벌을 가하고 있다. 철저히 정주화를 금지하고 외국인 가사근로자가 직무 외 다른 업무로 전환하는 것을 제한하였고, 근로계약이 종결된 경우 귀국하는 것을 원칙으로 하고 있다.

⁸⁰⁾ Money Smart blog, <http://blog.moneysmart.sg/>, "싱가포르에서 외국인 가사근로자를 고용하는데 얼마나 비용이 드는지요?", 2015. 7. 9.

(2) 외국인 가사근로자의 보호

외국인 가사근로자에 대해 채용에 필요한 모든 비용을 사용자가 부담하도록 하였다. 왕복 항공권을 부담하고, 관련된 정착교육, 신체검사비, 의료보험과 개인 장해보험 등에 대한 비용을 고용인에게 전가시켜 외국인 가사근로자에게는 비용을 전가시키지 않는다. 숙소나 관련 복지에 대해 배려하도록 하였고, 특히 외국인 가사근로자에 대한 욕설이나 학대금지를 감시하고 이를 위반시 엄격하게 처벌하도록 하고 있다.

(3) 매월 상당한 금액의 세금 징수 및 세금환급

외국인 가사근로자에 대해 매월 1인당 SGD 265, 즉 매월 22만 원의 고용세금을 징수 하도록 하였고, 다만 16세만 이하 자녀가 있는 경우 또는 65세 이상 부모가 있거나 장애인이 있는 경우에는 SGD 60 (49,000원)의 할인된 금액을 징수하고 있다. 정부차원에서 싱가포르 주민들이 외국인 가사근로자를 저렴하게 사용하는 시스템을 관리하는 대가로 고용인으로부터 비싼 고용세를 부담하게 한다.

외국인 가사근로자 고용세금 추정제도와 함께 인센티브 제도를 병행하고 있다. 결혼한 여성근로자가 직장을 그만 두지 않고 계속근로를 하는 경우에는 근로소득 연말정산을 통해 외국인가사근로자의 사용의 대가로 지불하였던 고용세금 전액을 환급해주고 있다. 이것은 싱가포르의 여성들이 계속 직장생활을 할 수 있도록 하는 근로소득세 인센티브제도이다. 이 소득세환급제도는 미혼 여성과 기혼 남성에는 해당되지 않는다.⁸¹⁾

2. 노동법상 관리

(1) 임금

외국인 가사근로자에게는 노동법이 적용되지 않는 만큼 최저임금에 못미치는 임금 수준을 유지한다. 싱가포르 국민 수준의 임금보다는 현저히 적게 받지만, 송출국 국가의 임금에 비해서는 높은 편이다. 저렴한 비용이 외국인 가사근로자를 계속적으로 이용할 수 있는 장점이라 할 수 있지만, 해당 외국인 가사근로자 입장에서는 싱가포르의 일상적인 임금보다 많이 적기 때문에 상대적 박탈감을 가져올 수 있다.

(2) 근로시간과 휴일

81) 싱가포르 국세청 홈페이지, "외국인가사근로자 세금 환급" <https://www.iras.gov.sg>

근로시간에 대한 제한이 없기 때문에 장시간 근로를 강요받고 있어 가사노동이 착취의 대상이 될 수 있다. 휴일은 일주일에 하루의 유급휴일을 쉴 수 있도록 명문화 되어 있지만, 추가 유급휴일수당을 지급하고 주휴일을 부여하지 않는 경우가 많다고 한다.

(3) 기타의 근로조건

욕설과 폭력이나 학대를 금지하고 있다. 이를 위반한 경우에는 형사처벌을 받도록 엄격하게 처리하고 있으며, 이를 위반 시 다시는 외국인 가사근로자를 사용하지 못하도록 하고 있다.

3. 평가의견

외국인 인력을 사용하는 방법으로 우수한 고급인재를 영입해서 사용하는 방법과 저렴한 비전문직 인원을 이용해서 자국의 부족한 노동력을 보충하는 방법이 있다. 싱가포르에서 사용하고 있는 외국인 가사근로자의 경우 비전문직 직종에 해당한다. 외국인 가사근로자를 널리 사용함으로써 여성의 적극적 사회생활을 촉진하고 안정적인 가정생활을 보장해 준다는 측면에서 상당히 긍정적인 제도라 할 수 있다⁸²⁾. 현재 싱가포르의 인구 전체 중 4%에 해당되는 외국인 가사근로자를 사용하고 있지만, 우리나라의 경우 고임금 가사근로자의 문제가 걸려 있기 때문에 아직 가사근로자의 사용률이 1% 미만에 머물고 있다⁸³⁾.

싱가포르가 외국인 가사근로자를 성공적으로 사용할 수 있는 비결은 대외적 환경과 대내적 철저한 관리로 구분하여 판단할 수 있다. 대외적 환경으로 주변국가로부터의 풍부한 노동력이 있다는 사실이다. 가사근로자를 송출하는 국가들은 저임금과 높은 실업률로 인하여 자국의 국민들이 해외로 진출하여 외화를 벌어들인 것을 지원하고 있다. 가사근로자들도 가사근로를 통해 자국 내에서 일하는 것보다 몇 배의 수입을 올리면서 선진국문화를 체험하고자 하기 때문에 가사근로는 상당히 선호하는 직업이다. 가사근로를 지원하는 상당한 수의 공급자와 가사근로자를 이용하여 부족한 가사일을 돕고자 하는 수요자 사이에서 공급자가 수요자 보다 더 많기 때문에 저렴한 인건비가 유지된다. 대내적 환경으로 싱가포르 정부의 엄격한

82) 싱가포르 'moneysmart.sg' 홈페이지, "4 Reasons Singaporeans are So Reliant on Their Maid", <http://blog.moneysmart.sg>, 2016. 6. 14.

83) 아시아경제 보도, "가사용인·간병인 근로조건지침 만든다---표준계약서 도입검토", 2014. 9. 25.

가사근로자 관리시스템이라 할 수 있다. 가사근로자 개인별 사용에 대한 세금징수, 가사근로자의 신체검사 의무화 등을 통한 관리, 그리고 불법체류나 불법체류자 고용에 대한 엄격한 법집행 등을 통해 가사근로자들의 사업장 이탈 등이 거의 불가능한 환경을 제공하면서 안정적이고 지속적인 관리가 가능하게 하고 있다.

Ⅳ. 가사근로자의 노동법적 보호 및 싱가포르 모델 도입방안

1. 현행 가사근로자의 노동법적 보호

(1) 국제적 기준

2011년 제100차 국제노동기구(ILO) 총회에서 「가사근로자의양질의 근로에 대한 협약(Convention Concerning Decent Work for Domestic Worker)」과권고가 채택되었다. 이 협약의 주요내용은 합리적인 근무시간, 24시간 연속적인 휴일의 주 1회 보장, 현물급여의 제한, 근로계약 조건에 대한 명확한 명시 및 공지, 결사의 자유보장 등과 같이 다른 근로자와 마찬가지로 노동법의 보호를 규정하고 있다⁸⁴⁾. 2014년 5월20일 현재 ILO 회원국 중 가사근로자 협약을 비준한 국가는 총 14개 국가이고 이주 가사근로자를 송출하는 국가 위주로 비준했다고 한다. 한국은 아직 이 협약에 비준하고 있지 않고 있고, 이 ILO 기준에 부응하기 위한 의원 입법적 노력이 있었으나 아직 입법화 되지 않고 있다⁸⁵⁾.

2013년1월 ILO가 발표한 가사근로자의 현황에 따르면, 전 세계 가사노동자의 10% 정도만 일반 노동자와 같은 수준의 국가의 법적 보호를 받고 있으며, 30%는 노동법 적용 대상에서 완전히 배제되어 있다. 보고서에 의하면 전 세계 가사노동자의 70% 정도가 노동법은 아니지만 하위 규정에 의해 일정한 보호를 누리고 있다. 특이한 것은 선진국으로 분류되는 한국과 일본이 가사근로자의 노동법 적용을 완전히 제외시키고 있다고 한다⁸⁶⁾.

(2) 우리나라 가사근로자의 노동법 적용여부 판단

1) 노동법의 적용제외 사유

여기서 ‘가사근로자’란 개인이 그 가사(조리, 청소, 간병, 육아 등)를 돕게 할

84) 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 「노동법학」 제50호, 한국노동법학회, 2014. 6. 260면.

85) 2013년 공청회 자료집, “가사근로자 법제화를 위한 입법공청회 - 국회의원 김춘진, 한정애”, 2013. 4. 30.

86) 경향신문, “한국 가사노동자, 노동시간 제한, 최저임금서 배제”, 2013. 1. 9. 보도자료.

목적으로 사용한 자를 말한다⁸⁷⁾. 가사근로자의 노동법 적용제외에 대한 법적 논리는 다음과 같다.

첫째, 근로기준법 제11조 “이 법은 상시5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용된다. 다만, 동거하는 친족이나 가사사용인에 대해서는 그러하지 아니한다.” 고 명시적으로 규정하고 있어 가사근로자를 노동법 적용에서 배제하고 있다.

둘째, 고용인과 가사근로자의 관계에 있어 사인간의 관계라 할 수 있으므로 국가의 공권력이 미치기가 쉽지 않다고 할 수 있다⁸⁸⁾. 그러나 간병인과 같이 특정 개인에 소속되어 특정인에게 간병업무를 제공하지만, 그 간병인이 소속된 회사를 통해 간병에 대한 대가의 급여를 지급받는 경우에는 예외적으로 근로자성을 인정받는다⁸⁹⁾.

셋째, 고용인은 사업 또는 사업장이 될 수 없다는 것이다. 고용인이 근로자를 사용하는 것이 생활의 편리를 위한 것이지 이윤창출이나 어떤 특정한 목적을 달성하는 것으로 볼 수 없기 때문이다.

2) 보호의 필요성

ILO의 가사근로자 대한 보고서의 내용을 보더라도 저임금과 과도하게 긴 노동시간으로 휴식을 보장받지 못하고 있고 때로는 정신적, 신체적, 성적 학대를 받거나 이동의 자유를 제한 받을 수 있다. 따라서 가사근로 특성이 특정한 가정에 소속되어 장시간 노동을 제공하여야 하기 때문에 최저임금 보장, 장시간 근로, 그리고 휴일 보장 등에 대해 보호할 필요가 있다⁹⁰⁾.

2. 싱가포르 모델 도입방안

(1) 관련 법령 준비

현재, 우리나라는 외국동포(H-2)를 제외하고는 외국인을 가사근로자로 사용할 수 없다⁹¹⁾. 현행법에서 외국인 가사근로자를 사용하는 것은 불법에 해당된다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 비전문비자(E-9)와 동포비자(H-2)만 적용하고

87) 임종률, 『노동법』, 제14판, 박영사, 2016, 337면.

88) 하갑래, “가사근로자의 법적 지위에 관한 연구”, 『노동법학』 제37호, 한국노동법학회, 2011. 3. 216면.

89) 행정해석 근로기준법-5557, 2006. 10. 10.

90) 하갑래, 『노동법』 제27판, 중앙경제, 2015, 98면.

91) 이해경, “한국내 외국인 가정부 고용에 관한 연구”, 『한국인구학』 제27권 제2호(2004년), 한국인구학회, 146면.

있고, 노동법상 근로자로서 노동법 전체의 보호를 받는다. 그러나 가사근로자는 노동법의 직접적 적용이 제외되는 특수형태의 근로자이므로 외국인 가사근로자 도입을 위한 특별한 법령이나 지침이 필요하다.

(2) 보증보험제도 활용

싱가포르의 외국인 가사근로자 고용제도를 검토하면서 우리나라의 제도에서도 꼭 반영하여야 할 것이라 보증보험제도라고 본다. 한국의 경우에는 외국인 근로자가 행방불명 된 경우에도 별다른 책임을 지지 않지만, 싱가포르의 경우에는 사용자가 적립한 SGD 5,000을 몰수한다. 이렇게 금전적 부담을 주기 때문에 근로자가 불법 체류자가 되지 않도록 고용인이 더 많은 노력을 할 것이다.

(3) 가사근로자의 보호시스템 구축

ILO가 가사근로자 보호에 대한 협약과 권고사항에 대해 우리나라가 비준하지는 않았지만, 관련하여 제안된 가사근로자 보호조치로 합리적인 근로시간보장, 주휴일 보장, 근로조건에 서면 명시 등이 이행 될 수 있도록 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에 대한 철저한 교육과 관리 감독할 수 있어야 한다. 싱가포르와 같이 입사전 건강검진, 매 6개월 단위의 건강검진, 안전한 숙소보장, 의료보험 지원, 출입국 항공편 지원 등의 지원시스템이 필요하다고 할 수 있다. 특히 고용인의 성폭력, 장시간 노동문제, 인권유린 등 인권침해 행위에 대한 금지 및 구제절차 등을 규정하여 외국인 근로자가 보호 받을 수 있는 보호시스템의 구축이 필요하다⁹²⁾.

3. 외국인가사근로자 도입시 고려사항

(1) 가사근로자의 수요와 공급 유지

싱가포르는 외국인 가사근로자를 사용한지 40여년이 되었지만, 값싼 비용을 유지하는 것은 고용을 통제하는 고용허가제가 아닌 노동허가제로 운영하면서 수요에 맞는 공급을 하고 있기 때문이다. 우리나라는 현재 중국이나 러시아에 거주하는 동포 여성들이 H-2비자로 입국하여 가사근로자로 일하고 있지만, 수요에 비해 공급이 제한되기 때문에 한국인 가사근로자의 고용비용과 비교할 때 큰 차이가 없다⁹³⁾. 외국인 가사근로자들을 국내에 도입하고자 하는 기본적인 이유가 저렴한

92) 구미영, 앞의 논문, 289면.

93) 강이수, “가사 서비스 노동의 변화의 맥락과 실태”, 「사회와 역사」제82집(2009년), 한국사회사학회, 236면.

비용 때문이다⁹⁴⁾. 이러한 기본적 취지를 볼 때, 수요에 따른 공급을 유지하게 되면 싱가포르의 외국인 가사근로자 사용제도와 같이 값싼 비용으로 장기적으로 사용할 수 있을 것이다.

외국인가사근로자 도입에 있어 정부인가를 받은 민간직업소개소를 이용하여 도입하게 하는 것이 바람직하다고 본다. 민간 직업소개소 업체들 간에 경쟁을 통해 외국인 가사근로자들을 고용하게 되면 업체간에 경쟁을 통해 적합하고 다양한 대상인력 pool을 유지하여 외국인 가사근로자의 도입 비용을 절약할 수 있을 것이다⁹⁵⁾.

(2) 언어와 주거문제

싱가포르의 경우 영어를 공용어로 사용하고 있기 때문에, 외국인 가사근로자들과 영어로 소통하는데 큰 문제가 없다. 외국인 가사근로자들을 송출하는 국가인 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 스리랑카 등은 영어가 가능하고 지원자들이 고학력 대학졸업자가 많다. 그러나 우리나라의 일반가정은 영어사용 빈도가 낮기 때문에 언어상 의사소통의 문제가 발생할 수 있다. 기본적인 의사소통을 위해서는 외국인 가사근로자의 한국어 사용능력이 필요하다. 따라서 한국어 사용능력이 가능한 경우에 대해 고용상 인센티브를 줄 수 있도록 하는 제도가 필요하다고 할 수 있겠다. 한편으로 아이들의 자녀 영어지도를 위해 영어가 유창한 필리핀 가사근로자를 고용하는 경우도 다수 발생할 수 있기 때문에 젊은 고학력 부부의 경우에는 오히려 영어사용 외국인 가사근로자를 선호할 수 있다고 하겠다.

주거문제에 있어서 싱가포르의 경우 대부분이 가정에 입주하는 가사근로자로 사용하고 있다. 이는 외국인 가사근로자들의 체류비용을 줄일 수 있고, 고용인이 필요 할 때 언제나 가사근로 지원을 받을 수 있기 때문이다. 우리나라의 일반가정의 경우 30평의 아파트에 방이 3개인 경우가 많은데, 가정의 상황을 고려하여 독립된 방을 주는 것이 원칙이지만, 제한 될 경우 어린 자녀와 함께 생활할 수 있는 공간을 주는 것도 문제는 없을 것이다.

(3) 불법체류 문제의 사전 예방책 마련

2016년6월 현재 외국인 국내 체류자가 200만 명을 넘어섰으며 국민 전체의

94) 이혜경, 앞의 글, 144면.

95) 김선미, “가사도우미 의한 가사노동대체, 문화기술적 사례연구”, 『한국가족자원경영학회지』 12권 4호, 2008. 11. 29면.

4%가 외국인이다. 이와 함께 불법체류자가 20만 명을 유지하고 있다. 외국인 가사근로자의 사용의 전제가 값싼 비용의 유지이다. 외국인 가사근로자가 사업장을 이탈하여 더 나은 임금을 위해 불법체류자가 되는 경우에는 외국인 가사근로자제도를 유지할 수 없을 것이다. 따라서 외국인 가사근로자제도를 도입하기 전에 외국인 가사근로자가 불법체류자가 되는 것을 방지할 수 있는 제도적 장치가 도입되기 전에는 사실상 이 제도를 도입하는 것은 어려울 것이다. 앞서 설명한 바와 같이 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에게 보증채권 납부를 통해 사용자 관리 책임을 강화하는 방법도 있지만, 이 방법도 사업장을 이탈하는 외국인 가사근로자가 발생하는 경우에는 큰 도움이 될 수 없을 것이다⁹⁶⁾. 따라서 불법체류를 사전에 예방하기 위해서는 불법체류자를 사용하는 사업주에게 사업계속이 불가능할 정도의 엄격한 처벌이 필요할 것이다. 그리고 가사 사업장을 이탈하는 외국인 가사근로자에 대해 범죄자로 취급하여 출입국관리법상의 최고처벌이 집행될 수 있도록 출입국관리 통제 시스템을 강화하여야 할 것이다.

V. 결론

세계가 하나의 큰 시장으로 통합되는 글로벌 시대에는 인재와 상품이 자유롭게 국경을 넘어간다. 싱가포르에서는 저렴한 가격으로 외국인 가사근로자 인력을 많이 이용하고 있다. 이를 통해 국가 경쟁력을 높이고 여성인력을 최대한 활용하면서도 양육비를 저렴하게 유지함으로써 삶의 질을 높이고 있다. 우리나라도 싱가포르처럼 외국인 가사근로자들을 활용하여 저출산 문제를 해결하고 고급 여성인력이 가사노동에 매몰되지 않도록 지원하는 제도가 필요하다고 본다.

싱가포르가 1978년 외국인가정부제도를 통해 외국인 가사근로자를 도입하고, 이를 40년 동안 성공적으로 활용할 수 있었던 요인으로 세 가지를 들 수 있다.

- 첫째, 환경적인 요인으로 주변 송출국가에서 지원하는 가사근로자의 공급이 싱가포르의 가사근로자를 이용하고자 하는 수요자보다 더 많기 때문이다.
- 둘째, 싱가포르의 외국인가사근로자가 불법체류자가 되지 않도록 엄격하게 관리하는 정부의 출입국 관리행정을 통해 장기간 안정적인 공급과 유지가 가능하였다고 할 수 있다.

96) 출입국관리법 제94조(벌칙)는 제18조(외국인 고용이 제한) 위반한 자는 사용자와 해당 외국인 근로자에게 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

셋째, 외국인 가사근로자들의 인권과 근로자보호를 위한 간접적 감독행정이라 할 수 있다.

우리나라에서 싱가포르와 같이 저렴한 외국인 가사사용인을 도입하기 위해서는 전제가 되는 것이 어떻게 하면 인건비를 저렴하게 유지할 수 있을 것인지에 대한 문제, 상대적 인건비 차이로 인하여 외국인 가사근로자가 가사 사업장을 이탈하여 불법체류자가 되는 것을 차단하는 문제, 그리고 저렴한 외국인 가사근로자를 사용하면서 기존의 가사근로자에 대한 보호조치를 어떻게 마련할 것인가에 대한 문제를 고민하고 해결해야 할 것이다.

첫 번째 문제는 값싼 외국인 가사근로자를 도입하면서 인건비가 비싸지면 도입 효과가 없어지게 된다. 이 경우에 싱가포르와 같이 가사근로자에 대한 쿼터(인원제한)를 두지 않고 가사 고용인이 원하면 언제든지 채용할 수 있는 경우에는 가사인력의 수요와 인력원칙에 따라 저렴한 공급가격을 유지할 수 있을 것이라 본다.

두 번째 문제는 어떻게 하면 외국인 가사근로자가 가사 사업장을 이탈하여 불법체류자가 되는 것을 방지할 수 있는가에 것이다. 우선 가사 고용인에 대해 이행보증 채권제도를 이용하여 가사 근로자가 사업장을 이탈하는 경우에 가사 고용인도 같이 책임을 져야 하는 제도를 확립해야 한다. 또한 불법체류자를 고용하는 사업주에 대해서는 엄격한 처벌조치를 하여 고의로 불법체류자를 고용할 경우, 사업자체가 불가능할 정도의 엄중한 처벌이 요구된다. 그리고 출입국 관리국에서도 불법체류 외국인 가사근로자에 대해 엄중한 법집행 조치를 통해 불법체류자로 발각될 경우 강제출국 뿐만 아니라 상당한 재산상 손해가 갈 수 있도록 출입국 관리를 강화해야 할 것이다.

세 번째로 값싼 외국인 근로자로 인하여 직업을 잃게 될 우려가 있는 기존의 한국인 가사근로자에 대한 고용보호조치에 관해서는 싱가포르 사례와 같이 외국인 가사근로자를 고용하는 가사고용인에게 고용세를 부과한다. 이렇게 거두어들이는 세금 수입금을 가지고 기존의 한국인 가사근로자에 대한 재취업교육이나 고용창출을 위한 활동에 지원해야 할 것이다.