

# 월간 노동리뷰

| 2020년 9월호 통권 제186호

## 노동포커스

상병수당과 질병휴가·휴직의 제도화를 위한 제언 (이병희)

## 특집 : 병가제도

병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점 (남궁준)

단체협약상 유급병가제도 현황 (이정희)

병가제도 도입의 정책적 검토사항 (김근주)

## 이슈분석

산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석 (임용빈)

## 통계프리즘

코로나19 이후 지역별 고용 변화

## 노동판례리뷰

주요 노동동향

09

2020

통권 제186호

월간

노동리뷰

**편집위원**

위원장 : 홍민기

위원 : 강동우, 김근주, 김유빈  
남궁준, 노세리, 박명준  
방형준, 성재민, 오상봉  
이병희, 이승호, 장인성  
장홍근, 허재준

**노동리뷰** 9월호, 통권 제186호

발행인 : 배규식

발행처 : 한국노동연구원

주소 : 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동

우편번호 : 30147

전화 : 044-287-6603

인쇄인 : 정덕순

인쇄처 : 거목정보산업(주)

인쇄 : 2020년 9월 5일

발행 : 2020년 9월 10일

등록번호 : 세종라00011

등록일자 : 2001년 7월 30일

정가 : 6,000원

## CONTENTS

### ■ 노동포커스

상병수당과 질병휴가 · 휴직의 제도화를 위한 제언 (이병희) / 3

### ■ 특집 : 병가제도

병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점 (남궁준) / 7

단체협약상 유급병가제도 현황 (이정희) / 19

병가제도 도입의 정책적 검토사항 (김근주) / 32

### ■ 이슈분석

산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석 (임용빈) / 47

### ■ 통계프리즘

코로나19 이후 지역별 고용 변화 (지상훈) / 65

### ■ 노동판례리뷰 / 71

### ■ 주요 노동동향 / 87

### ■ 『노동리뷰』 목차 색인 / 121

노동포커스

**상병수당과 질병휴가 · 휴직의 제도화를 위한 제언**

이병희(한국노동연구원 사회정책연구본부장)

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 상병수당과 질병휴가 · 휴직의 제도화를 위한 제언

이 병 희\*

방안의 코끼리(elephant in the room)라는 영어 표현이 있다. 눈에 밝히 보이지만 깔끄러우니 사람들이 외면하는 문제를 뜻한다. 코로나19 재난은 우리가 애써 못 본 채 해온 문제들을 드러냈다. 우리가 언택트의 안전한 생활을 누릴 수 있는 데에는 문 앞까지 물품들을 배달하는 택배 노동자, 집단감염 위험에 노출되어 있는 콜센터 · 물류센터 노동자 등 위험을 무릅쓰고 컨택트 노동을 하는 사람들의 노력이 있다. 그러나 이들 중 상당수는 노동법과 사회적 보호를 받지 못하고 있다. 물류센터와 콜센터의 집단 감염사태는 쉼 권리에 대한 법적인 보장과 그 기간 동안의 소득보장이 없다면 '아프면 쉬라'는 방역 수칙이 지켜질 수 없는 현실을 보여준다.

대부분의 나라는 사업주가 제공하는 유급병가와 사회보험에서 지원하는 상병수당으로 감염병 위기에 대응하고 있다. 그러나 우리나라는 병가가 법적으로 보장되지 않고 상병수당이 시행되지 않고 있으며, 일부 안정된 일자리 종사자(공무원이나 대기업 · 공공부문)가 단체협약 · 취업규칙으로 유급병가를 사용할 수 있을 뿐이다. 올해 도입되어 코로나 위기 동안 활용도가 크게 늘어난 가족돌봄 휴직 · 휴가제도는 가족이 아플 때 사용이 가능하지만, 본인이 아플 때에는 근로시간 단축만이 가능할 뿐이다. 본인이 아프면 연차휴가를 사용해서 쉬거나 치료받을 수 있지만, 근로기준법이 적용되지 않는 5인 미만 사업장 근로자나 특수형태근로종사자 · 프리랜서 등은 연차휴가가 없다.

코로나19 위기 동안 고용보험 확대와 상병수당 도입에 대한 요구가 분출했다. 정부는 전국민 고용보험에 이어 7월 한국판 뉴딜 종합계획을 발표하면서 한국형 상병수당의 도입 방안을 마련하겠다고 발표하였다. 상병수당 제도화 논의에서 다음의 검토를 제안한다.

첫째, 상병수당을 도입하기 위해서는 아프면 쉴 수 있는 권리의 보장이 필수적이다. 질병휴가 · 휴직의 권리가 법적으로 보장되지 않으면, 취약계층은 상병수당을 제대로 활용할 수 없다. 대체 인력을 구하지 못하면 아파도 쉴 수 없고, 재계약시 불이익이 생길 수도 있기 때문이다. 단체협약이나 취업규칙으로 보호받지 못하는 취약계층이 제도의 우선적인 적용대상이라면, 유 · 무급을 둘러싼 논의보다 질병휴가 · 휴직 권리를 보장하고, 병가기간 중에 해고를 제한하며, 복귀했

\* 한국노동연구원 사회정책연구본부장(lbh@kli.re.kr).

을 때 불이익을 받지 않도록 하는 방안들이 우선적으로 논의되어야 할 것이다.

둘째, 상병수당은 아파서 일을 할 수 없는 동안 발생하는 소득의 손실을 사회보험을 통하여 지원하는 제도이다. 국민건강보험법에 법적인 근거가 이미 마련되어 있는 상병수당의 제도화가 논의될 것으로 보인다. 그러나 상병수당과 질병휴가·휴직 권리를 제도화하는 과정에서 건강보험과 고용보험 간 관계도 검토할 필요가 있다. 임승지(2020)에 따르면, 1주일의 유급병가휴가를 신선헌할 경우 사업주에게 3천억 원 이상의 부담이 발생한다. 무급 질병휴가·휴직제도로 도입되더라도 무급휴직 동안 대체인력을 활용할 경우 사업주 부담이 발생한다. 가족돌봄휴가가 무급으로 규정되어 있지만, 코로나19 위기 동안 가족돌봄휴가를 사용한 근로자에게 고용보험을 통해 지원한 경험을 고려하면, 취약계층에게는 병가기간 동안 생계를 지원할 필요가 있을 것이다. 한편 공무원이나 단체협약을 통해 유급병가를 받고 있는 집단에 대한 상병수당의 중복 지급은 곤란하다. ILO의 제130호 의료보호 및 상병급여협약(1969년)을 기초로 하되, 기업의 병가 운영 실태를 고려하여 현실적인 방안을 수립해야 할 것이다.

셋째, 상병수당은 일하는 사람의 상병에 대응한 소득보장제도이므로, 질병·부상에 대한 의료적 인증뿐만 아니라 소득활동 증명, 사업주의 병가 인증이 동반되어야 한다(임승지, 2020). 임금노동자를 넘어 일정 이상의 소득활동을 하는 모든 일하는 사람에게 고용보험을 적용하는 ‘전 국민 고용보험’ 논의는 보편적 상병수당의 운영에 필요한 자격 확인과 인증 심사 등 행정적인 인프라를 구축하는데 기여할 것이다.

상병수당과 질병휴가·휴직 제도의 도입은 감염병 위기의 예방적인 대응뿐만 아니라 아파도 일하는 문화(presenteeism)가 초래한 비효율을 억제하고 일-생활 균형을 보편적으로 실현하는 계기가 될 것이다. 활발한 사회적 논의를 기대한다. **KLI**

### [참고문헌]

임승지(2020), 「상병수당제도 도입연구 I: 기초연구」, 상병수당 및 유급병가 휴가 도입을 위한 토론회 발표문, 2020. 7. 2.

특 집

## 병가제도

- 병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점 (남궁준)
- 단체협약상 유급병가제도 현황 (이정희)
- 병가제도 도입의 정책적 검토사항 (김근주)

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점\*

남 공 준\*\*

## I. 머리말

상병휴가 혹은 병가는 업무 외 부상 또는 질병을 이유로 일할 수 없게 된 근로자에게 쉼 권리를 부여해 건강악화와 실직(해고)의 위험으로부터 보호하는 제도이다. 병가제도는 근로자(노동조합)와 사용자 간 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의해 마련된 약정(約定) 병가제도와 법령에 의해 창설된 법정(法定) 병가제도로 구분해 볼 수 있다.<sup>1)</sup> 병가 사용 시 발생하는 소득상실 위험은 사용자가 임금을 지급하는 유급병가 또는 공적으로 조성한 재원에서 현금급여를 지급하는 공적 상병수당 제도를 통해 해결한다. 많은 국가들은 법정 병가와 공적 상병수당 제도를 고유의 방식으로 설계·연계하여 상병 근로자의 고용보장과 소득보장을 도모하고 있다. 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) 37개 회원국 중 법정 병가(무급 포함)와 상병수당 제도 둘 다 없는 국가는 우리나라가 유일하다.<sup>2)</sup> 이 글은 두 제도 중 주요 국가의 병가제도를 주로 살펴보고, 정책적 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

이하에서는 먼저 관련 국제기준을 확인하고, 해외 국가의 병가 및 상병수당 제도의 운용 현황을 개략적으로 검토한 후, 두 제도의 보유 여부를 유형별로 나누어 살펴본다(제II장). 이어서 각 유형에 속하는 주요 국가의 제도 내용을 쟁점별로 분석하는데(제III장), 근로자가 병가에 대한 권리를 취득하기 위한 요건(예: 근속기간, 진단서 제출 의무), 병가의 기간과 동 기간 중 지급되

\* 이 글은 현재 진행 중인 2020년 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구] 사업내 과제인 「병가제도의 현황과 정책적 개선방안」 중 제2장의 원고를 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(jnamgoong@kli.re.kr).

1) 약정 병가제도는 근로관계 당사자의 선택에 따라 도입 여부 및 내용이 결정되나, 법정 병가제도는 법령에 의해 도입되고 구체적 내용이 정해지므로 당사자의 의사와 무관하게 따라야 하며 그 이행이 법에 의해 보장되는 특징이 있다.

2) World Policy Analysis Center, Paid Leave for Personal Illness: A Detailed Look at Approaches across OECD Countries, 2018, p.3; 김수진·김기태(2019), 「외국의 아픈 노동자는 회사로부터 어떤 지원을 받는가?: 상병수당이 없는 미국, 스위스, 이스라엘의 공적 규제 연구」, 『한국사회정책』 26(1), p.4.

는 급여의 수준(임금대체율), 병가 사용을 마친 근로자에 대한 각종 보호(예: 병가 중/후 해고 및 불이익처분 금지, 원직 복직 보장) 등을 차례로 점검한다. 마지막으로 병가제도와 공적 상병수당 제도의 관계와 전자의 역할을 짚고 이 글에서 수행한 분석의 의미와 시사점을 간략히 정리한다(제Ⅳ장).

## Ⅱ. 병가제도의 국제기준과 보유 현황

국제노동기구(International Labour Organization : ILO)는 상병수당(sickness benefit) 제도에 대한 국제기준을 가지고 있는데, 이는 3개 문서에 의해 주로 규율된다. 첫째, 사회보장(최저기준)에 관한 협약(제102호),<sup>3)</sup> 둘째, 의료서비스 및 상병수당에 관한 협약(제130호),<sup>4)</sup> 셋째, 의료서비스 및 상병수당에 관한 권고(제134호)<sup>5)</sup>가 그것인데, 각각 관련 제도의 최저기준, 하위기준, 상위기준을 제시하고 있다. 두 협약은 병가(sick leave)에 대해서는 명시적 규정을 두고 있지 않다. 그러나 상병수당이 지급되는 사유로 “병적 상태에 기인하고 근로소득의 정지를 수반하는 근로불능”을 규정했다는 점,<sup>6)</sup> 제134호 권고 전문 제8조에서 현금급여 형태의 상병수당이 지급되어야 하는 사유 중 하나로 요양휴가(convalescent leave) 중일 것을 정한 점, 유급휴가에 대한 ILO 주요 협약이 질병·부상과 같이 근로자의 통제능력 밖에 있는 사유로 일을 못한 기간을 근로기간으로 간주하고 유급 연차휴가를 사용한 것으로 볼 수 없다고 규정한 점<sup>7)</sup> 등을 종합적으로 고려하면, (간접적으로) 병가의 보장은 임금 감소분 보전과 함께 ILO 사회보장 협약의 주요 내용으로 전제된 것으로 이해할 수 있다.<sup>8)</sup>

병가의 구체적 내용에 대한 국제기준은 없으나 선진국으로 분류되는 국가, 이를테면 OECD 회원국 대부분은 나름의 병가제도를 가지고 있으며, 이를 공적 상병수당 제도와 함께 운용하고

3) Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No.102) (미비준협약).

4) Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No.130) (미비준협약).

5) Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No.134).

6) Convention No.102, Art. 14. The contingency covered shall include incapacity for work resulting from a morbid condition and involving suspension of earnings, as defined by national laws or regulations.

7) Holidays with Pay Convention(Revised), 1970(No.132) Arts. 5.4. and 6.2. 단 동 협약이 정하는 최저기준에 해당하는 연차휴가를 사용한 경우에 한한다.

8) Cf. Scheil-Adlung, Xenia; Sandner, Lydia(2010), Paid Sick Leave: incidence, patterns and expenditure in times of crises, International Labour Office, Social Security Department (Geneva: ILO), p.3. 다만 ILO 맥락에서 병가가 반드시 사용자에 의해 급여 지급이 이루어져야 하는 좁은 의미의 유급병가를 뜻하는 것은 아니다. 무급병가와 상병수당의 조합도 이에 해당한다고 보아야 한다.

있다.<sup>9)</sup> 법정 병가제도가 없는 국가는 우리나라와 일본 정도이다.<sup>10)</sup> 이 점은 공적 상병수당 제도의 경우도 마찬가지다. 국제사회보장협회(International Social Security Association : ISSA)의 182개국 중 19개국만 공적 상병수당 제도가 없으며,<sup>11)</sup> OECD 회원국 중에는 미국, 스위스, 이스라엘과 우리나라만 관련 제도를 보유하고 있지 않다.<sup>12)</sup> 병가제도 및 상병수당 제도의 구체적 내용·조합 방식은 국가별로 차이를 보인다. 예를 들어 네덜란드, 스위스는 주로 사용자에게 병가 중 급여 지급에 대한 의무를 부과한다. 그러나 캐나다, 포르투갈, 아일랜드, 이탈리아, 일본 등은 공적 제도(사회보험/사회부조)를 통해 관련 수당을 제공한다. 한편 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 프랑스, 영국, 아이슬란드, 그리스, 룩셈부르크, 노르웨이, 스페인, 스웨덴 등은 이 둘을 결합한 제도를 활용하고 있다.<sup>13)</sup> 논의의 편의를 위해 이 국가들을 근로자에게 주어지는 병가의 유·무급 여부, 공적 상병수당 제도의 존재 여부를 기준으로 <표 1>에서 보는 것처럼 네 가지 유형으로 나누어 볼 수 있다.

병가제도의 구체적 내용, 즉 병가의 신청요건, 병가의 기간 및 (유급병가의 경우) 병가 사용 중 지급되는 급여의 수준(소득대체율), 소득보장 외 병가사용 근로자 보호를 위해 사용자에게 부과되는 제반 의무 등은 국가별로 상이하다. 따라서 이하에서는 <표 1>에서 구별된 각 유형에 속하는 국가 중 일부를 선정해 관련 내용을 살펴보는 데, 특히 미국과 캐나다의 사례를 좀 더 상세히 살펴본다. 이 글은 상병수당보다는 병가에 더 집중하기 때문에 국가 혹은 공적 기구와 근로자/사용자와의 공법관계보다는 사용자와 근로자와의 사법관계인 근로(계약)관계에서 발생

<표 1> 병가제도의 유·무급/상병수당 제도 유·무를 기준으로 한 국가 분류

	유	무
유급	노르웨이, 스웨덴, 프랑스, 독일, 영국 등	스위스 등
무급	포르투갈, 아일랜드, 일본, 캐나다(연방)* 등	미국(연방)* 등

주 : \* 캐나다와 미국은 유급병가를 제공하는 주(州, Province/State)도 있으나 여기서는 연방법을 기준으로 분류함.

9) 이재훈(2020), 「외국의 유급병가 상병수당 현황과 한국의 도입방향 : 아프면 충분히 쉬고 회복할 권리 보장」, 이슈페이퍼 9월호, 민주노총 부설 민주노동연구원·사회공공연구원, p.15.

10) 예컨대 미국은 연방 차원에서 업무 외 상병으로 인해 근로가 곤란한 근로자들에게 무급휴직과 복직을 보장하는 제도를 두고 있다. 29 U.S. Code §§2601-2654(The Family and Medical Leave Act of 1993). 다만 최근 COVID-19 대유행에 대응해 Families First Coronavirus Response Act를 제정하고 한시적으로 유급병가를 도입했다(2020. 4. 2 발효 2020. 12. 31 실효). 이 때문에 병가제도의 필요성이 재조명되고 있기는 하지만, 전염병 감염 억제 등 제도의 부수적 목적이므로 여기서는 FMLA를 집중적으로 살펴본다.

11) 임승지·김나영·이정면·조정완·김용빈·김윤희(2019), 『상병수당제도 도입연구 I : 기초연구』, 국민건강보험 건강보험정책연구원, p.23.

12) 김수진·김기태(2019), p.3.

13) Heymann et al.(2009), Contagion Nation: A Comparison of Paid Sick Day Policies in 22 Countries, CEPR, May 2009, p.5.

하는 권리·의무에 더 큰 관심을 둔다. 미국과 캐나다의 연방노동법상 병가는 무급으로 즉각적·단기적 국내도입이 비교적 용이할 수 있다는 점, 위의 권리·의무에 대해 상대적으로 자세한 규정을 두고 있다는 점에서 좋은 참고가 될 수 있기 때문이다.

### Ⅲ. 병가제도의 내용

#### 1. 신청 요건

##### 가. 최소 근속기간 요건

미국에서 1993년 연방법으로 제정된 가족 및 의료 휴가법(The Family and Medical Leave Act of 1993)에 따라 근로자는 업무를 수행하기 어려울 정도로 심각한 건강상 문제(serious health condition)가 있거나 가족의 건강문제로 인한 돌봄 혹은 육아 등을 이유로 무급휴가를 쓸 수 있다.<sup>14)</sup> 다만 동법은 모든 사용자, 사업(장), 모든 근로자에게 적용되지 않는다. 반경 75마일 이내 50명 이상의 근로자를 고용한 사용자의 사업장에 한해 적용되며,<sup>15)</sup> 병가를 실제 사용하는 근로자는 휴가 개시일을 기준으로 근속기간이 12개월 이상이어야 하고 직전 12개월 동안의 총근로시간이 1,250시간 이상이어야 한다.<sup>16)</sup>

캐나다의 근로자는 업무 외 질병이나 부상을 이유로 사용할 수 있는 휴가가 두 가지가 있다. 하나는 개인적 사유에 의한 휴가(Personal Leave, 이하 '개인휴가')이고, 다른 하나는 의료휴가(Medical Leave)이다. 개인휴가는 근로자 본인의 질병 혹은 부상의 치료를 위한 목적 이외에도 가족의 건강(치료) 또는 18세 미만 가족의 교육과 관련된 책임을 이행하기 위해서 혹은 시민권과 관련된 행사 참석 및 기타 법령이 정하는 사유를 위한 휴가로서 1년에 5일까지 사용할 수 있다.<sup>17)</sup> 의료휴가는 좀 더 구체적 목적, 즉 근로자 본인의 부상 또는 질병, 장기/조직 기증, 또는 진료의 경우에 한해 사용 가능한 휴가로서 최장 17주까지 사용할 수 있다.<sup>18)</sup> 기본적으로 모든 근로자(employee)는 이 두 휴가를 사용할 권리가 있다. 다만 근속기간이 3개월 이상인 근로자가

14) 29 U.S. Code §2612.(a)(1).

15) 29 U.S. Code §2611.(2)(B)(ii).

16) 29 U.S. Code §2611.(2)(A)(i) and (ii). 연방공무원과 기타 법이 정한 근로자의 경우 동법의 적용범위에서 제외된다. 29 U.S. Code §2611.(2)(B)(i).

17) Canada Labour Code, Art. 206.6(1).

18) Canada Labour Code, Art. 239(1).

개인휴가를 사용한 경우 5일 중 첫 3일은 유급으로 처리된다.<sup>19)</sup> 의료휴가는 근속기간과 무관하게 언제나 무급이다.

공적 상병수당 제도가 없는 스위스에서는 근로자가 부상 또는 질병으로 인해 근로할 수 없는 경우 병가 사용이 가능하며 사용자의 부담으로 이를 유급으로 하고 있다.<sup>20)</sup> 단, 병가를 신청하기 위해서는 근속기간이 3개월 이상이 되어야 한다.<sup>21)</sup> 한편 유급병가와 공적 상병수당 제도를 혼합하고 있는 노르웨이의 경우,<sup>22)</sup> 유급병가/상병수당 수급을 위해서는 유럽경제지역(European Economic Area) 소속 국가에서 4주 이상의 고용관계를 유지해야 한다.<sup>23)</sup> 보건의료전문가의 진단서 없이 스스로의 판단만으로 병가를 사용하기 위해서는 근속기간이 2개월 이상 되어야 한다.<sup>24)</sup> 스웨덴에서 근로자는 해당 사업주에게 최소 1개월 이상 고용되었거나 또는 14일 연속 근로한 경우 (유급)병가를 사용할 수 있다.<sup>25)</sup>

#### 나. 진단서 제출 요건

미국의 가족 및 의료 휴가법에 따르면 병가를 사용하고자 하는 근로자는 예측 가능한 경우 30일 전,<sup>26)</sup> 갑작스러운 사고 또는 질병의 발현 등으로 예측 불가능한 경우 현실적으로 최대한 신속하게, 휴가사용의 의사를 사용자에게 통보해야 한다.<sup>27)</sup> 이때 근로자는 사용자가 요구할 경우 보건의료인(health care provider)에 의해 발부된 진단서(certification)를 제출해야 하며,<sup>28)</sup> 진단서에는 심각한 건강상 문제를 야기한 부상/질병의 대략적인 시작 일자와 지속기간, 휴가가 필요하다는 의학적 소견 및 이를 뒷받침하는 의학적 사실, 해당 근로자(환자)의 직무수행 불능/제한 사실 및 이러한 상황의 (추정) 지속기간에 대한 정보가 기술되어야 한다.<sup>29)</sup>

캐나다의 경우 사용자는 개인휴가를 사용한 근로자에게 업무 복귀 후 15일 이내에 관련 문서를 제출할 것을 (서면으로) 요구할 수 있으며, 해당 근로자가 위 서류를 발급·제출하는 것이 합리적으로 가능한 경우, 그 요구를 따라야 한다.<sup>30)</sup> 근로자가 의료휴가를 3일 이상 사용하는

19) Canada Labour Code, Art. 206.6(2).

20) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a; 김수진·김기태(2019), p.15.

21) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a. 1.

22) 노르웨이에서 병가 중인 근로자에 대한 상병수당은 1년까지 지급될 수 있는데, 첫 16일의 급여는 사용자가 지급한다. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

23) 유럽연합 회원국, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 영국 등이 이에 해당한다.

24) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

25) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

26) 29 U.S. Code §2612(e). 예를 들어 사전에 일정이 잡힌 수술.

27) 29 CFR § 825.303(a).

28) 29 U.S. Code §2613(a).

29) 29 U.S. Code §2613(b).

경우, 사용자는 해당 근로자가 휴가기간 중 근무를 할 수 없다는 사실을 증명하는 보건의료인(health care practitioner)<sup>31)</sup>의 진단서(certificate) 제출을 요구할 수 있다.<sup>32)</sup> 즉 캐나다는 2일 이내의 의료휴가(무급)는 진단서 혹은 관련 서류 제출 의무가 없다. 그러나 유급이 될 수 있는 개인휴가나 3일 이상의 의료휴가 사용에 대해서는 (사용자의 결정에 따라) 근로자에게 그와 같은 의무를 부과하고 있다.<sup>33)</sup>

스위스에서 사용자는 유급병가를 사용하는 근로자에게 결근 첫째 날 의사의 진단서 제출을 요구할 수 있다. 그러나 근로계약 체결 실무에 있어서는 결근 셋째 날 또는 넷째 날 진단서를 제출하도록 정하는 경우가 많다.<sup>34)</sup> 노르웨이의 경우, 3일 이내의 병가는 별도의 진단서 등이 요구되지 않으나 3일을 초과하는 병가는 근로계약/단체협약상 달리 정해지지 않는 한 진단서가 제출되어야 한다.<sup>35)</sup> 스웨덴의 경우, 7일 이내의 병가는 진단서 제출이 요구되지 않으나 그것을 초과하는 기간의 병가를 사용하려면 진단서를 제출해야만 한다.<sup>36)</sup>

이상의 검토를 종합하면 대체로 최소 근속기간 요건은 병가 사용 그 자체보다는 병가가 유급이기 위한 전제조건으로 활용되고, 진단서 제출 의무는 일정 기간을 초과하는 병가를 사용하기 위한 요건으로 부과되는 경향이 관찰된다.

## 2. 기간 및 급여의 보장수준

### 가. 병가기간

미국의 가족 및 의료 휴가법은 근로자에게 12개월 동안 최장 12주의 무급휴가를 보장하고 있다.<sup>37)</sup> 캐나다의 경우 연방법상 근로자는 개인휴가를 1년에 5일(근속기간 3개월 이상인 근로자는 첫 3일은 유급)까지 사용할 수 있고 (무급) 의료휴가를 1년에 최장 17주까지 사용할 수 있

30) Canada Labour Code, Art. 206.6(4).

31) Canada Health Act, Art. 2. "a person lawfully entitled under the law of a province to provide health services in the place in which the services are provided by that person."

32) Canada Labour Code, Art. 239(2).

33) 다만 COVID-19 감염병 사태에 대응해 3일 이상의 병가 사용을 위한 진단서 제출 의무는 2020. 3. 25.부터 2020. 9. 30까지 한시적으로 면제된 상태이다. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federal-labour-standards/leaves.html#ula>.

34) The Federal Council of Switzerland, SME Portal for Small and Medium-sized Enterprises, <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/working-hours/inability-work-sick-leave.html>.

35) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

36) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

37) 29 U.S. Code §2612.(a)(1).

다.<sup>38)</sup> 스위스의 경우, 근속기간이 1년이 지나지 않은 근로자는 3주의 유급병가 권리를 가지며 근속기간이 1년이 경과된 후에는 그에 비례해 더 장기의 유급병가를 사용할 수 있다.<sup>39)</sup> 이는 최저 조건이자 편면적 강행규정이므로 당사자간 합의(근로계약), 표준근로계약<sup>40)</sup> 또는 단체협약에서 근로자에게 더욱 유리한 규정을 두고 있다면 그 규정이 적용된다.<sup>41)</sup> 스웨덴의 경우, 근로자는 14일의 병가(첫 날을 제외한 13일 유급)를 사용할 수 있고,<sup>42)</sup> 노르웨이에서는 16일의 유급병가가 근로자에게 주어진다.<sup>43)</sup>

#### 나. 급여의 보장수준

미국의 가족 및 의료 휴가법상 병가와 캐나다 노동법전상 의료휴가는 무급이다. 다만 캐나다 노동법전의 개인휴가(Personal Leave)는 첫 3일이 유급인데 이때 급여는 해당 근로자의 통상임금을 지급한다.<sup>44)</sup> 스위스의 경우, 원칙은 앞서 확인한 병가기간(3주 이상) 동안 사용자가 근로자에게 임금 전액을 지급하는 것이다. 예외는 근로자가 그의 책임 없는 개인적 사유로 발생한 근로능력 상실로 인한 경제적 손실에 대비하기 위해 관련 법이 규정한 보험을 든 경우, 사용자의 동 의무는 면제된다.<sup>45)</sup> 다만 해당 보험에서 지급하는 급여가 근로자의 봉급(salary)의 4/5에 미치지 않는 경우, 사용자는 그 차액만큼을 근로자에게 지급해야 한다.<sup>46)</sup> 또한 보험급여 수급 전 대기기간(waiting period)이 있는 경우, 사용자는 동 기간 중 해당 근로자 봉급의 4/5를 대신 지급해야 한다.<sup>47)</sup> 실패는 스위스의 근로자 약 2/3는 개인적 상병보험에 가입하고 있고,<sup>48)</sup> 보험은

38) Canada Labour Code, Arts. 206.6(1) and 239(1).

39) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a. 2.

40) 표준근로계약(standard employment contract, Normalarbeitsvertrag)은 스위스 민법전 채무편(The Code of Obligations) 제359조 내지 제360f조에서 규율되는 것으로 연방 또는 주(Canton)에서 업종·직종별로 제정되는 규범(법)이다. 즉 그 이름과 달리 근로계약이 아니라 업종 또는 직종의 근로조건에 관한 명령이며 단체협약과 함께 스위스에서 집단적 노사관계를 규율하는 법률로 분류된다. 업종·직종별 표준근로계약은 단체협약이 체결되지 않는 분야에서 노동보호 기능을 수행한다. 김상호(2010), 「스위스 채무법의 표준근로계약에 관한 연구」, 『노동법논총』 제20호, 한국비교노동법학회, p.36.

41) 스위스의 주(Canton) 또는 해당 업종/직종의 단체협약에 따라 근속기간에 비례한 유급 병가기간의 증가율은 상당한 격차를 보인다. 예컨대 근속기간 1년 이하인 근로자에게 3주, 20년 이상인 근로자에게 26주의 유급병가를 부여하는 곳이 있는가 하면, 같은 근속기간에 대해 더 많은 일수의 유급병가를 보장하거나 20년 이후의 근속기간에도 다시 차등을 두어 최장 46주의 병가를 보장하는 경우도 있기 때문이다. OECD(2020), Sickness and Disability Systems: Comparing Outcomes and Policies in Norway with Those in Sweden, the Netherlands and Switzerland, 5 February 2020, p.18.

42) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

43) 임승지 외(2019), p.113. 다만 사용자가 지급하는 급여는 나중에 환급받게 된다.

44) Canada Labour Code, Art. 206.6 “their regular rate of wages for their normal hours of work”.

45) Swiss Civil Code (Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 1.

46) Swiss Civil Code (Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 2.

– 구체적 내용은 보험사/보험상품에 따라 매우 다르지만 – 대체로 900일 이상의 기간 동안 720일 혹은 730일의 급여 80% 이상에 해당하는 금액 지급을 보장한다(단, 종종 상한선 존재).<sup>49)</sup>

노르웨이에서는 사용자가 병가 사용 첫 16일 동안 근로자의 임금 전액을 지급한다.<sup>50)</sup> 이때 기준이 되는 임금의 액수는 병가 사용 직전 3개월 동안의 평균임금이다. 다만 해당 기간 중 임금이 영구적으로 변경되었다면 그 변경된 일자부터 계산해 평균임금을 구한다.<sup>51)</sup> 스웨덴의 사용자가 근로자의 병가 둘째 날부터 14일째 날까지 지급하는 급여의 임금대체율은 80%이며 15일째부터는 동일한 보장수준의 상병수당이 지급된다.<sup>52)</sup>

### 3. 급여보장 외 병가 사용 근로자에 대한 보호

#### 가. 원직 복직

미국에서 가족 및 의료휴가법상 병가를 사용한 근로자는 휴가 종료 후 원직 혹은 동등한 직위(equivalent position)로 복직할 권리를 갖는다. 다만 둘 중 어느 것을 선택할지는 사용자의 몫이다.<sup>53)</sup> 동등한 직위란 근로자가 원직과 동일하거나 충분히 유사한 의무와 책임을 수반하는 업무를 이행하고 동등한 임금, 복리후생, 기타 고용조건을 보장받는 직위를 말한다.<sup>54)</sup> 그러나 사용자는 두 가지 요건을 충족한 경우 병가를 사용한 근로자가 동일/동등한 직위로 복귀하는 것을 거부할 수 있다. 하나는 해당 근로자가 '핵심 근로자(key employee)'인 경우이다. 핵심 근로자란 동법상 병가를 신청할 수 있는 자격을 갖춘 (시급제가 아닌) 봉급제(salaried)로 임금을 받으며, 그 임금수준이 동 사업장을 기준으로 반경 75마일 안에 있는 해당 사용자의 사업장에 고용된 근로자 중 상위 10%에 속하는 근로자를 말한다.<sup>55)</sup> 다른 한 요건은 핵심근로자인 병가 사용 근로자를 원직 혹은 동등한 직위로의 복직을 거부하는게 사업의 심각한 경제적 손실을 방지하는 데 필요하다는 것이다.<sup>56)</sup>

47) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 3.

48) 김수진·김기태(2019), p.16(OECD(2006), *Sickness, Disability and Work (Vol. 1): Norway, Poland and Switzerland*, Paris: OECD Publishing, p.162 인용).

49) <https://www.knu.admin.ch/knu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/working-hours/irability-work-sick-leave.html>.

50) 임승지 외(2019), p.113; ISSA(2018), *Social Security Programs throughout the World – Europe*, p.274. 그러나 사용자가 지급한 16일 동안의 급여는 이후 노동복지청(NAV)에 의해 환급된다.

51) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

52) ISSA(2018), *Social Security Programs throughout the World – Europe*, p.352.

53) 29 U.S. Code §2614 (a)(2).

54) 29 U.S. Code §2614 (a)(1); 29 CFR §825.215(a).

55) 29 CFR §825.217(a).

56) 29 CFR §825.216(b) “substantial and grievous economic injury”.

캐나다에서 병가 중이거나 병가 후 복귀한 근로자는 병가를 이유로 해고, 정직, 직위해제, 강등 기타 징계 등을 받지 않는다.<sup>57)</sup> 따라서 병가를 마친 근로자는 병가 사용 전 원칙으로 복직하는 것이 원칙이다. 다만 (건강 등의 이유로) 기존 직무를 수행할 수 없는 경우, 사용자는 해당 근로자를 다른 업무에 복무하게 할 수 있다.<sup>58)</sup> 노르웨이에서는 근로자가 사고(부상) 또는 질병으로 인해 근로능력이 상실되어 결근을 시작한 후 12개월 동안에는 해고되지 않는다. 사용자가 다른 상당한 근거를 제시하지 못하는 한 이 기간 중 이루어진 해고의 사유는 상병으로 인한 결근으로 간주된다. 다만 근로자가 동 규정에 따른 보호를 주장하기 위해서는 진단서를 발급받아 사용자에게 제출하거나 적절한 시기에 그의 결근사유(상병)를 통보해야 하며, 사용자가 요구할 경우 병가의 총 기간을 소명하는 진단서를 제출해야 한다.<sup>59)</sup> 한편 병가 후 근로자는 원칙 복직에 대한 권리를 보유하나 근로능력을 이유로 일시적으로 본래 업무가 아닌 다른 업무를 수행하게 될 수 있다.

#### 나. 기타 불이익취급 금지

미국의 가족 및 의료휴가법은 병가의 사용이 그 이전에 축적된 복리후생 혜택에 영향을 줄 수 없도록 정하고 있다.<sup>60)</sup> 그러나 병가기간의 근속기간(연공) 산입이 보장되지는 않으며, 해당 근로자가 병가를 사용하지 않고 실제 근로를 했었다면 주어질 수 있었을 권리, 복리후생, 직위를 제외한 다른 권리, 복리후생, 직위까지 보장되는 것은 아니다.<sup>61)</sup> 캐나다의 경우, 서면으로 요청한 경우 근로자는 병가 중에도 해당 기간 동안 발생하는 자신과 관련된 승진, 훈련 기회에 대한 정보를 문서로 제공받을 수 있다.<sup>62)</sup> 연금, 건강, 장애 관련 복지급여와 근속기간(연공)은 병가 중에도 축적되는데,<sup>63)</sup> 동 급여와 관련해 사용자의 부담금 및 근로자의 기여금 불입은 병가 중에도 계속되어야 하고,<sup>64)</sup> 결과적으로 복지급여의 총액과 근속기간은 병가 사용과 무관하게 유지된다.<sup>65)</sup>

57) Canada Labour Code, Art. 239(6).

58) Canada Labour Code, Art. 239(7).

59) Act relating to Working Environment, Working Hours and Employment Protection, etc., Sec. 15-8(1).

60) 29 U.S. Code §2614 (a)(2).

61) 29 U.S. Code §2614 (a)(3).

62) Canada Labour Code, Art. 239(5).

63) Canada Labour Code, Art. 239(8).

64) Canada Labour Code, Art. 239(9) and (10).

65) Canada Labour Code, Art. 239(12).

## IV. 정책적 시사점

### 1. 병가제도의 역할과 상병수당 제도와의 연계

지금까지 병가제도의 유·무급과 공적 상병수당 제도의 유·무를 두 축으로 하여 유형을 구분하고, 각 유형에 속하는 몇몇 국가 병가제도의 내용을 간략히 검토하였다. 이 검토에서 드러나듯이 일관되고 통일된 병가제도의 특징을 도출해내는 것은 쉽지 않으며, 이는 전 세계의 모든 국가를 대상으로 포괄적으로 이루어진 연구에서도 마찬가지이다.<sup>66)</sup> 국가별 차이를 낳는 여러 원인 중 하나는 상병 중인 근로자의 고용보장과 소득보장이라는 목표를 달성하기 위해 각 국가가 병가제도에 어느 정도의 역할과 비중을 부여하는지일 것이다. 공적 상병수당 제도가 없다면 법정 병가제도에 걸리는 부하가 클 것이고(예: 스위스), 적용범위와 보장성이 높은 상병수당 제도를 갖춘 국가의 병가제도는 공적 상병수당 제도를 보완하는 방식으로 작동할 것이기 때문이다(예: 노르웨이, 스웨덴). 유럽과 미주대륙을 기준으로 하면 유급병가와 상병수당 제도를 유기적으로 결합해 운영하는 사례가 다수이다(표 2 참조). 특히 OECD 회원국 대부분은 법정 유급병가를 통해 일정 기간 근로자의 근로의무를 면제하고 사업주의 비용으로 상대적으로 높은 소득보장을 병가기간 초기에 제공한다. 이후 비용부담 의무는 정부/공단 등 공적 기구로 이전되고 상대적으로 낮은 임금대체율을 가진 상병수당을 통해 근로자가 회복될 때까지 소득보장을 유지한다.<sup>67)</sup>

〈표 2〉 유급병가와 상병수당 제도의 국제적 현황

	국가 수	유급병가만 보유	공적 상병수당*	모두 없는 국가	
				수	국가명
유럽	45	1	44	-	-
아시아·태평양	51	24	21	6	한국, 키리바시, 마셜제도, 미크로네시아, 팔라우, 레바논
아프리카	50	32	14	4	부룬디, 가나, 세네갈, 시에라리온
아메리카	38	4	33	1	미국
세계	184	61	112	11	
OECD	37	2	33	2	

주: \* 공적 상병수당 제도를 보유한 국가 중에서도 상당수가 법정 유급병가를 함께 운영하고 있음.

자료: 이재훈(2020), 「외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향」, 이슈페이퍼 2020-09, 민주노동연구원, p.2 일부 수정.

66) ISSA, Social Security Programs throughout the World 시리즈; 임승지 외(2019) 등.

67) 임승지 외(2019), pp.150~151.

## 2. 주요국 병가제도 내용 분석의 함의

김수진·김기태(2019)는 (북유럽·대륙유럽 국가에서 주로 발견되는) 유급병가 제도와 공적 상병수당 제도 간 연계와 분업이 한국형 제도가 추구해야 할 궁극적 목표로 논의되어 왔다고 평가한다. 그러나 자유주의적 성향이 강한 이스라엘, 스위스, 미국의 병가제도 역시 한국형 상병수당을 설계하는데 시사점을 준다고 본다.<sup>68)</sup> 공적 상병수당 제도가 없다는 점에서는 우리와 같지만 사업주가 급여를 지급하는 유급병가 혹은 최소한 무급병가 제도를 마련해 상병 근로자가 ‘아프면 쉴 수 있는’ 권리를 부여하고 병가 후 복귀 시 동일하거나 동등한 수준의 직위를 보장하고 있기 때문이다. 이런 이유로 동 연구는 위 국가들의 병가제도가 한국형 상병수당 제도 도입의 필수조건이면서 – 국가의 재정 안정성 등을 고려할 때 – 장기적 모델을 완성하기 전까지 징검다리 역할을 할 수 있는 제도라고 진단한다.<sup>69)</sup> 이 글 역시 이러한 분석에 동의하며 앞서 검토한 사항을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 병가신청의 요건으로서 최소 근속기간 요건(1~12개월)은 대체로 유급병가를 받기 위한 전제조건으로 활용되고, 진단서 제출은 일정 기간(모든 병가, 2일, 3일, 7일)을 초과하는 병가를 사용하기 위한 조건으로 요구되는 경향이 도드라진다. 둘째, 병가기간은 무급/유급 여부에 따라 상당한 차이를 보인다. 유급병가의 경우, 짧게는 14~16일에서 길게는 3주 이상 사용이 가능하고, 무급병가의 경우, 12주 또는 17주의 병가가 주어진다. 또한 유급병가의 급여 보장수준/소득 대체율은 대체로 80~100%이고, 우리의 통상임금 혹은 평균임금과 유사한 임금을 기준으로 급여의 구체적 금액을 정하는 것으로 확인되었다. 셋째, 병가 사용을 이유로 한 해고 혹은 불이익 취급은 원칙적으로 허용되지 않는다. 다만 해당 근로자의 병가 사용과 상관없이 발생하였을 외적 요인에 의한 해고 등은 병가 사용을 이유로 금지되거나 효력이 상실되지 않는다. 병가 중의 급여, 복리후생, 근속기간 산입, 승진 기회 제공 등과 관련된 보호의 수준은 국가별로 차이가 있었다.

병가기간과 유·무급 여부 및 소득대체율을 비롯해 병가의 구체적 내용을 어떻게 확정할지는 공적 상병수당 제도와 함께 논의될 수밖에 없다. 상병수당의 핵심쟁점 중에 하나인 재원조성의 문제가 그 예다. ISSA 182개 회원국 중 상병수당 제도의 재원조성을 조세방식으로 운영하는 국가는 4개 국가(덴마크, 호주, 뉴질랜드, 아이슬란드)인데, 이 국가는 의료보장 제도 역시 조세에 기반한다는 공통점을 갖는다. 반대로 의료보장 제도를 사회보험방식으로 운용하는 국가 중 조세로 공적 상병수당의 재원을 마련하는 국가는 없다.<sup>70)</sup> OECD 회원국 중 의료보장을 사회보험

68) 김수진·김기태(2019), p.24.

69) Id.

70) 임승지 외(2019), pp.99~100.

의 틀로 설계한 22개 국가 중 건강보험료로 재원을 충당하는 18개 국가들은 대부분(16개)이 건강보험을 운영하는 기관에서 상병수당의 문제를 취급하고 있다.<sup>71)</sup> 임승지 외(2019)는 이러한 분석결과의 원인을 건강보험과 상병수당 제도 간 기능적 정합성에서 찾는다. 즉 상병수당 제도는 현금급여를 통한 소득보장이 목적이기는 하지만 수급자격 결정을 위해 의학적 관점에서 부상/질병으로 인한 근로능력 상실 여부를 판단해야 하므로 건강보험 운영기관이 상병수당 제도를 관장하는 것이 효율적이기 때문이다.<sup>72)</sup> 많은 국가(예: 노르웨이)가 사용자가 지급하는 병가 기간 중의 급여 역시 관련 기구에서 환급해준다는 점에서 재원의 문제는 병가제도를 다룰 때도 피할 수 없는 쟁점이 된다.

그럼에도 불구하고 곧바로 도입할 수 있는 수준의 최소한의 병가제도에 대한 논의는 유효하다. 즉 무급이더라도 상병으로 인해 일할 수 없을 때 쉴 수 있고, 그것이 근로관계상 불이익취급으로 연결되는 것을 방지할 수 있는 법적 장치를 마련하는 것은 여전히 중요하다. 이러한 관점에서 이 글의 간략한 분석은 한국형 상병수당 제도의 구성요소로서 한국형 병가제도가 갖춰야 할 기본적 사항을 점검한 것으로 나름의 가치가 있을 것이다. **KLI**

71) 임승지 외(2019), p.100.

72) 임승지 외(2019), p.100.

# 단체협약상 유급병가제도 현황\*

이 정 희\*\*

## I. 머리말

정부가 신종 코로나바이러스 감염증(이하 코로나19) 대응을 위한 개인방역 제1수칙으로 제시한 것은 “아프면 3~4일 집에 머물기”다. 누구나 아플 때 집에 머물며 쉬기를 바라겠지만 아파도 쉴 수 없는 사람들이 많다. 2020년 상반기 콜센터와 물류센터에서 코로나19 확진 환자가 집단적으로 발생했을 때 우리는 이러한 정부의 방역수칙이 제도적 뒷받침 없이 노동현장에서 준수되기 어렵다는 것을 여실히 확인할 수 있었다. 아파서 쉴 경우 해당 일수만큼의 임금을 누가 보전해 주는 것도 아니고 계약해지와 같은 불이익 발생 우려를 누가 해소해 주는 것도 아니기 때문이다. 자신이 근무하는 물류센터에서 확진자가 계속 발생하고 있는데도 회사가 출근 가능자를 찾는 문자까지 보내는 상황인데<sup>1)</sup> 누가 감히 쉬겠다는 생각을 할 수 있을까? 회사에 출근 하더라도 “사람과 사람 사이, 두 팔 간격 건강 거리두기”라는 개인방역 제2수칙도 지켜지지 않는 노동조건이란 걸 알면서 일하러 나갈 수밖에 없는 노동자들이 적지 않다. 이런 상황에서 개인에게 방역수칙 준수만을 요구할 수는 없다. 해당 수칙을 지키면서 일할 수 있도록 제도적 여건을 마련하는 것이 급선무일 것이다.

이 글은 “아프면 쉴 권리”의 제도화를 위해 단체협약상 관련 조항을 검토하고, 정책 시사점을 찾는 것을 목적으로 한다. 기업 단위에서 노사가 체결한 단체협약에 업무 외의 질병 또는 부상으로 요양이 필요한 경우, 전염병으로 인해 해당 노동자의 출근이 다른 노동자에게 영향을 미칠 우려가 있는 경우에 연간 60일가량의 유급병가를 사용할 수 있다는 조항이 명시되어 있는 사례가 적지 않다. 단체협약 분석 작업은 이 같은 유급병가제도의 설계와 운영에 관한 현황을

\* 이 글은 현재 진행 중인 2020년 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구] 사업내 과제인 『병가제도의 현황과 정책적 개선방안』 중 제3장의 원고를 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

1) 연합뉴스(2020. 5. 27), “확진자 나오는데 문자로 “출근 가능한 분”… 쿠팡 대응 논란”.

확인할 수 있다는 점에서 의미가 있다.

하지만 현재 한국에서 단체협약을 적용받는 노동자들이 소수에 불과하다는 점에서 이를 일반화하여 논할 수 없다는 한계도 있다. 단체협약 체결의 한 주체가 노동조합인데, 한국 노동조합 조직률은 2018년 기준 11.8%(고용노동부, 2019)로 낮고, 상대적으로 임금 수준과 고용안정성이 높은 노동자들일수록 노조에 가입한 비율이 높기 때문에 노조 조직률에서는 물론, 단체협약 적용 여부에서 격차가 존재한다. 조직형태로 볼 때 기업 단위가 아닌 산업·업종별 또는 지역별로 조직된 중소기업노조에 가입한 조합원 수가 전체의 57.9%로 절반을 넘지만(고용노동부, 2019) 여전히 단체협약은 주로 기업 단위에서 체결되고, 해당 기업의 '조합원 또는 근로자'에게만 효력이 있기 때문에 확장성도 거의 없다.

그럼에도 단체협약을 살펴보는 것은 두 가지 이유에서다. 첫째, 이미 단체협약 조항으로 유급병가의 사유 및 절차, 병가기간, 병가 중 임금 수준, 병가기간의 정상근무 인정 여부, 연차휴가와 관계 등이 명시되어 있어 "아프면 쉴 권리"의 제도화 과정에서 관련된 구체적인 내용을 참고할 수 있을 것이기 때문이다. 둘째, "아프면 쉴 권리"는 일하는 사람 누구나 누릴 수 있는 기본권이 되어야 한다는 점에서 1차적으로 입법적 방법이 강구되어야 하겠지만 산업·업종 수준의 단체협약을 통한 제도의 추가 적용 가능성도 살펴볼 필요가 있기 때문이다.

이를 위해 보건의료노조가 구축한 단체협약 데이터베이스(DB)에 등록된 기업 단위 단체협약과 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오(www.alio.com)에 공시된 공기업·준정부기관·기타 공공기관의 단체협약을 분석하였다. 용어는 '유급병가(paid sick leave)제도'로 통일하고자 한다. 아프면 쉴 권리를 '유급병가' 외에도 '질병휴가', '상병유급결근', '인병휴가' 등으로 명시한 경우도 있는데 제도 도입 취지와 운영 내용이 유사하기 때문이다.

글의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 기업의 병가제도 개요를 정리하고, 제Ⅲ장에서는 단체협약상의 병가제도 명시 여부, 병가 사유와 사용 절차, 유·무급 여부 및 병가 기간, 병가 중 임금 수준, 병가와 연차휴가와 관계 등을 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 연구 결과를 요약하고 "아프면 쉴 권리"의 제도화 방안을 입법과 산업·업종별 단체협약 마련 차원에서 모색한다.

## Ⅱ. 기업 단위 병가제도 개괄

단체협약 조항 분석에 앞서 기업 단위 병가제도를 개괄적으로 살펴보겠다. 기업이 병가제도를 도입한 경우, 근거 규정은 단체협약과 취업규칙, 근로계약서 등에 마련해 두고 있다.

## 1. 기존 연구에서 확인된 병가제도

김수진 외(2018)는 전국 493개 민간기업의 취업규칙 자료를 분석하여 병가제도 도입과 유·무급 여부를 분석하였다(표 1 참조). 이 연구에 따르면, 제조업 및 건설업과 서비스업에서 병가제도를 취업규칙에 명시한 경우는 각각 47.9%, 63.0%였다. 업종별·규모별 도입 비율을 보면, 제조업 및 건설업에서는 300인 이상 기업이 34.8%였고, 100~299인과 10~99인 기업은 각각 52.2%, 49.6%로 조사되었다. 서비스업에서는 10~99인 기업(65.8%)과 300인 이상 기업(62.2%)이 60%대를 기록하였지만, 100~299인 기업은 51.0%였다.

제도의 유·무급 여부를 나눠 살펴보면, '유급'제도로 설계한 곳은 제조업 및 건설업과 서비스업에서 각각 3.0%, 9.6%였다. 업종별·규모별로 나눠 살펴보면, 제조업 및 건설업의 경우, 100~299인 기업이 13.0%이었고, 300인 이상 기업이 4.3%, 10~99인 기업이 0.8%였다. 서비스업은 300인 이상 기업이 22.2%로 가장 높았고, 다음으로 100~299인 기업이 7.8%, 10~99인 기업이 7.5% 순이었다.

김영옥 외(2016)<sup>2)</sup>는 5인 이상 사업체 표본 1,000곳을 대상으로 한 설문조사를 통해 병가제도 도입 여부를 살펴보았다(표 2 참조). 이 연구에 따르면, 병가제도가 있는 곳은 조사대상 사업체의 70.4%였고, 이 가운데 유급인 경우가 70.3%였다. 전체 조사대상 사업체 중 49.5%가 유급병가제도로 운영하고 있었다. 김수진 외(2018)의 결과와 비교할 때 병가제도 도입 비율이 높고, 특히 유급병가제도 도입 비율이 높다. 이는 조사대상과 조사방식의 차이 때문에 발생한 것으로 추정된다. 김수진 외(2018)는 민간기업의 취업규칙을 직접 확보하여 분석한 것인 반면, 김영옥

〈표 1〉 업종별·규모별 업무 외 상병 관련 휴가제도 현황

	전체(N)	병가(%)	유급병가(%)
제조업 및 건설업	169	47.9	3.0
10~99인	123	49.6	0.8
100~299인	23	52.2	13.0
300인 이상	23	34.8	4.3
서비스업	324	63.0	9.6
10~99인	228	65.8	7.5
100~299인	51	51.0	7.8
300인 이상	45	62.2	22.2

자료 : 김수진 외(2018: 201).

2) 이 연구는 고용노동부가 매년 실시하는 일·가정 양립 실태조사 일환으로 수행된 것인데, 2016년 조사에서 포함된 병가제도에 대한 설문 문항이 이후 조사에서는 포함되지 않아 최신 데이터를 확보하기는 어려웠다.

〈표 2〉 병가제도 활용 실태

		전체(N)	병가(%)	유급병가(%)	최대 사용가능 기간 (개월)
전 체		1,000	70.4	49.5	2.7
업종	광공업	213	65.3	35.7	2.5
	건설업	166	66.9	49.4	2.3
	도소매 및 음식숙박업	202	68.8	49.5	2.3
	전기/운수/통신/금융	182	82.4	68.7	3.1
	사업/개인/공공서비스 등	237	69.6	47.3	2.8
규모	5~9인	276	62.0	50.0	2.0
	10~29인	284	63.4	44.7	2.1
	30~99인	212	71.2	45.3	2.6
	100~299인	128	84.4	53.9	3.6
	300인 이상	100	94.0	65.0	3.5

자료 : 김영옥 외(2016: 112) 재구성.

외(2016)는 각 사업체의 인사담당자가 설문에 응답하는 방식으로 조사한 것이어서 병가제도가 있다고 응답하였더라도 해당 제도의 근거 문서는 취업규칙만이 아니라 단체협약, 지침, 복무규정 등으로 다양할 수 있기 때문이다.

김영옥 외(2016)에 따르면, 병가제도 도입 비율은 전기·운수·통신·금융업에서 82.4%로 높았고, 다른 업종들에서도 60%대를 기록하였다. 사업체 규모별로는 규모가 클수록 제도 도입 비율이 높았다. 300인 이상 사업체는 94.0%인 반면, 5~9인 사업체는 62.0%였다.

제도를 '유급'으로 운영하고 있는 곳은 전체적으로 49.5%인 것으로 조사된 가운데, 업종별로는 전기·운수·통신·금융업에서 68.7%로 높았고, 도소매 및 음식숙박업(49.5%), 건설업(49.4%), 사업·개인·공공서비스업(47.3%)도 절반 수준을 기록하였다. 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체가 65.0%로 가장 높았고, 100~299인 사업체 53.9%, 5~9인 사업체 50.0%, 30~99인 사업체 45.3% 등의 순이었다. 병가제도의 최대 사용가능기간은 평균 2.7개월로 조사되었다. 업종별로는 전기·운수·통신·금융업이 3.1개월로 가장 길었다. 사업체 규모별로는 300인 이상이 3.5일, 10~299인이 3.6일인 반면, 10~299인이 2.1일, 5~9인이 2.0일로 규모가 클수록 기간도 긴 것으로 조사되었다.

## 2. 단체협약상 병가제도

이 연구에서 단체협약을 분석한 결과, 병가제도를 명시한 비율은 취업규칙 분석 결과나 인사

담당자 설문조사 결과보다 더 높은 것으로 조사되었다. 보건의료노조 단체협약 데이터베이스(DB)에 기업 단위 지부가 등록한 단체협약은 126개<sup>3)</sup>인데, 이 가운데 병가 규정을 두고 있는 단체협약은 116곳으로 분석대상의 92.1%를 차지하였다. 기관 경영정보 공개시스템 알리오<sup>4)</sup>에 단체협약 항목을 공시한 기관 265곳 가운데 단체협약에 병가 관련 조항을 두고 있는 기관은 202곳으로 76.2%를 차지하였다.<sup>5)</sup> 특히 단체협약상 병가는 대부분 '유급휴가'의 한 종류로 명시되어 있기 때문에 유급병가제도 도입 비율은 앞서 소개한 2개의 연구 결과와 견줄 때 압도적으로 높다. 이는 노동조합 효과(union effect)에서 기인한 결과인 동시에 이 연구의 분석대상이 된 단체협약이 체결된 기업이 공공기관 또는 주로 공공부문 사업장이라는 점에서 비롯된 것으로 추정된다. 이들 기업은 상대적으로 임금 수준과 고용안정성이 높고, 노조 조직률도 높다<sup>6)</sup>는 특징을 갖고 있다. 이와 함께 '공공기관의 혁신에 관한 지침'에 따라 공공기관의 휴가제도가 '국가공무원 복무규정'에 준하여 운영된다는 점도 단체협약상의 유급병가제도 도입 비율을 높인 이유로 꼽을 수 있다. 국가공무원 복무규정에는 (업무 외) 질병·부상으로 직무 수행이 어렵거나 감염병 감염으로 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 연 60일 범위에서 행정기관의 장이 병가를 승인할 수 있다고 명시하고 있다.

공공기관의 혁신에 관한 지침(제정 2018. 3. 8, 일부 개정 2019. 1. 30)

제42조(휴가·휴직제도) ① 공공기관은 「근로기준법」과 「국가공무원 복무규정」에 준하여 휴가제도를 운영하고, 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 병가: 「국가공무원 복무규정」 제18조의 규정에 따라 연 60일(업무상 질병·부상의 경우 연 180일) 한도 내에서 운영한다.

국가공무원 복무규정(대통령령 제30256호, 2019.12.24.)

제18조(병가) ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. (중략)

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

3) 하나의 기업 단위 지부가 2개 이상의 연도별 단체협약 자료를 업로드한 경우, 최신 단체협약을 분석대상에 포함하였다.  
 4) 알리오(www.alio.com)에 2020년 8월 기준으로 공시된 공기업·준정부기관·기타 공공기관(이하 '기관')은 363개(부설기관 23개 포함)를 살펴본 결과, 단체협약 항목을 공시한 기관은 265곳(73%)이었다. 단체협약 체결일은 공시되었으나 단체협약이 업로드되어 있지 않은 기관(한국공예디자인문화진흥원)은 단체협약을 공시하지 않은 것으로 취급하였다.  
 5) 단체협약이 공시되어 있지 않은 98개 기관 중 19개 기관은 노사협의회 회의록을 공시해두었으나 병가에 관한 규정은 찾을 수 없었다.  
 6) 알리오 기준 공공기관의 노조 조직률은 2018년 말 기준 68.4%이었다(고용노동부, 2019).

### III. 단체협약상 병가제도 조항 분석

앞서 살펴본 2개의 연구 결과에서 기업 단위 병가제도 도입 및 유·무급 여부와 최대 사용자 능일수를 확인할 수 있었다. 하지만 이들 연구에서는 병가의 요건, 절차, 기간, 처우, 근속, 임금 등 병가와 관련된 세부적인 사항을 확인하기 어려웠다. 이 장에서는 단체협약의 세부 조항을 분석하면서 관련 내용을 구체적으로 살펴보려고 한다.

#### 1. 병가제도 명시 여부

단체협약에서 병가제도를 명시한 경우, 병가는 휴가의 종류에 관한 조항에서 법정휴가, 청원휴가, 공가, 보상휴가, 특별휴가, 경조휴가, 포상휴가, 출산전후휴가 등 모성보호휴가, 재해구호휴가) 등과 함께 포함되어 있었다. 대부분의 단체협약에서는 병가가 포함된 휴가의 종류를 나열하는 조항에서 “사용자는 다음 각 호의 유급휴가를 준다”라고 ‘유급’임을 명시하고 있었다.

KHMU-1<sup>8)</sup> 제52조(휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음과 같이 유급휴가를 준다.

1. 법정휴가 2. 청원휴가 3. 공가 4. 병가

ALIO-1 제87조(유급휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 부여하며 (후략)

1. 법정휴가 2. 특별휴가 3. 병가 4. 공가 5. 산전산후/유산휴가 6. 재해구호휴가

유급휴가의 종류에 ‘병가’를 규정한 단체협약에서는 병가 관련 사항을 구체적으로 명시한 별도의 조항을 두고 있었다. 병가 요건, 기간, 진단서 제출 기준, 급여지급 요건 등 병가 관련 내용

7) 재해구호휴가는 코로나19와 같은 전염병, 산불과 지진과 같은 자연재해 등 대규모 재난으로 피해를 입은 경우에 부여하는 휴가를 말한다. 국가공무원 복무규정 제20조(특별휴가)에서는 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 공무원과 재해지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원에 대해 5일 이내의 재해구호휴가를 부여할 수 있도록 정하고 있는데, 일부 공공기관에서는 이 규정에 준하는 단체협약 조항을 두고 있었다. 정부는 코로나19 같은 감염병 확산 또는 대규모 재난 발생 시 공직사회의 유연한 대응을 이유로 복무규정상 휴가 기간을 최장 10일로 확대할 방침이다. 이러한 내용을 담은 개정안이 2020년 6월 25일 입법예고되었다(인사혁신처 공고 제 2020-328호).

8) 기업별 단체협약을 그대로 소개하는 경우, 해당 기관의 이름은 자료의 출처(KHMU(보건의료노조 DB), ALIO(알리오))를 먼저 표기하고 번호를 매기는 방식으로 표기하였다. 인용하는 단체협약 조항에 해당 기관 실명이 포함된 경우 ‘○○기관’으로 바꿔 표기하였다.

을 한눈에 확인할 수 있도록 하였다.

## 2. 병가 사유와 사용 절차

병가의 사유로는 업무 이외의 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없거나 출근이 불가능한 경우, 요양을 하는 경우 또는 요양을 받고자 하는 경우, 병가를 신청하는 경우 등을 명시하고 있었다. 또한 전염병 감염 관련 조항을 포함한 단체협약도 확인된다. 전염병의 감염으로 인하여 전염의 우려가 있는 경우, 당사자의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우에 병가를 부여할 수 있도록 하였다.

KHMU-2 제64조(휴가)

① ○○기관은 조합원에게 다음과 같이 휴가를 실시한다.

2. 병가. 조합원이 업무 이외의 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우에는 (후략)

ALIO-2 제78조(휴가의 종류)

조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 연 누계 60일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다.

2. 전염병으로 인하여 그 조합원의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

KHMU-3 제75조(병가)

2. 개인적 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 할 수 없는 경우 및 전염병의 감염으로 인하여 전염의 우려가 있는 자를 본원의 의사의 진단에 의거 병가를 준다.

직접적인 병가 규정은 아니지만 전염병과 관련하여 교통 통제 등이 발생했을 경우 유급휴가를 부여하는 조항을 담은 경우도 있었다.

KHMU-4 제76조(기타 유급휴가)

○○기관은 다음 각 호에 해당하는 조합원에게 유급휴일 또는 유급휴가를 준다.

3. 전염병 기타 사건으로 교통 차단 시, 천재지변으로 불가항력의 사태 발생 시는 그 사유가 면할 때까지.

병가를 사용하기 위한 절차로는 진단서, 의사소견서 또는 진료확인서 제출을 명시하고 있다. 병가일수에 관계없이 진단서 제출을 명시하는 곳도 있고, 병가일수가 일정 일수 이상(3일, 5일, 7일 등)인 경우에 한해 진단서 제출을 명시하는 곳도 있다.

KHMU-5 제47조(병가)

① (...) 병가는 진단서를 첨부하여야 하며 기간은 진단서상의 일자를 기준으로 한다.

KHMU-6 제64조(연차유급휴가 및 연차수당)

2. 병가자는 진단서를 첨부한다. (단, 연간 3일 이내의 병가는 진단서 첨부를 생략할 수 있다)

ALIO-3 제83조(유급휴가의 종류)

① 사용자는 (...) 병가를 허가할 수 있다. (중략) 병가일수가 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

기업이 병원인 경우, 해당 병원 의사의 진단을 절차 요건으로 두고 있기도 하였다.

KHMU-7 제42조(병가)

③ 진단서는 (...) 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고는 본원 및 상급종합병원에서 발급하는 것을 원칙으로 하고 해당 부서장의 확인을 거친 후 인정한다.

KHMU-8 제20조(병가)

⑤ 다음과 같은 경우에 타 병원 진단서를 인정한다.

가. 수술을 받는 경우, 나. 전문요양기관(3차 병원)에서 발급한 진단서 (후략)

### 3. 병가기간 및 유·무급 여부

유급병가는 대부분 연 60일 범위에서 활용할 수 있도록 명시하였다. 그 기간이 최대 4주로 짧거나, 6개월로 긴 경우도 있다. 6개월까지를 기본으로 하되, 본인이 원하고 의사의 진단이 있는 경우 6개월에 한하여 연장할 수 있도록 정한 곳도 있다.

KHMU-8 제97조(병가)

조합원이 질병, 부상으로 요양을 받고자 할 때에는 60일까지 병가를 주어야 하며 동기간에 대해서는 유급으로 처리한다.

KHMU-10 제55조(병가)

① 업무외 부상 또는 질병에 대하여 3일 이상 4주 이하로 요양을 하는 경우 의사 진단에 의하여 유급으로 병가를 허가할 수 있다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 만일 본인이 원하고 의사의 진단이 있는 경우 6개월에 한하여 연장할 수 있다.

근속년수에 따라 유급병가 기간을 달리 정한 곳도 확인된다.

ALIO-4. 제60조(경조휴가 및 특별유급휴가)

3. 질병휴가: 연간누계 60일 이내의 질병휴가를 부여하되 휴가일수 산정은 연차휴가 계산 기간에 따른다.

KHMU-11 제48조(상병유급결근)

① 00기관은 근로자가 근속 3년 이하인 경우 30일, 3년 초과 5년 미만까지는 60일, 5년 이상은 90일 미만 기간의 질병, 기타 사고에 의하여 치료를 요할 시(단, 의사진단서 첨부)에는 상병유급결근으로 인정하여 통상임금을 지급한다.

단체협약상 병가제도는 대부분 '유급'으로 명시되어 있는데, 병가 기간이 일정 기간을 초과할 경우 무급으로 전환하는 곳도 있었다. 6개월까지 허용하되 2개월(60일)을 초과하는 기간의 임금을 무급처리하는 등의 방안이다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 (...) 2개월 이상 6개월까지는 무급으로 한다.

#### 4. 병가 중 임금 수준

병가 중 임금은 통상임금 100% 또는 평균임금의 100%를 지급하는 곳으로부터 통상임금의 70%와 같이 별도의 기준금액을 정한 곳, 일정기간을 초과하는 병가에 대해서는 통상임금에서 일정비율을 감한 곳, 특정 수당을 제외하고 지급하는 곳 등으로 다양하였다.

ALIO-5 제68조(질병휴가)

① 조합원이 (...) 질병휴가를 신청하면 60일 범위 내에서 이를 인정하고, 이 기간 동안은 통상임금 전액을 지급한다.

KHMU-12 제89조(병가)

④ 동 기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.

ALIO-6 제52조(병가)

조합원이 업무 외 질병(불임 및 난임 포함), 부상으로 연차휴가를 다 사용하고도 부족할 때는 60일까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 통상임금의 70%를 지급한다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 6일까지는 연월차유급휴가를 사용하며, 7일 이상 2주 이내인 경우 통상임금의 100%, 15일 이상 2개월까지는 통상임금의 75%를 지급하고, (후략)

KHMU-1 제56조 (병가)

③ 병가기간은 정상 근무한 것으로 인정하며 의료원은 기준금액과 하계휴가비와 명절귀향여비와 기본수당을 지급하고, 그 외 수당은 관례에 따라 계속 지급한다.

※ '기준금액'은 기본급과 직위수당, 병원수당, 위험수당, 조정수당, 급량비, 교통비, 특별부서수당, 직책수당, 직무수당, 자기개발비로 정한다.

KHMU-13 제79조(병가)

③ 병가 기간 중의 임금은 시간외수당, 휴일근무수당, 야간근무수당을 제외하고 지급한다.

## 5. 병가 기간 근무 인정 등 불이익 처우 금지

유급병가제도를 명시한 단체협약에서는 대개 병가 기간을 정상근무로 인정한다는 조항을 포함하고 있었다. 병가 기간에 대해 불이익이 없도록 근속경력 퇴직금 기준일수에 산입한다는 조항과 병가로 인한 비근무를 이유로 상여금이나 정근수당, 차기년도 휴가일수 등에서 불이익 처분을 금지하는 조항도 있다.

KHMU-1 제56조 (병가)

③ 병가 기간은 정상 근무한 것으로 인정하며 (후략)

KHMU-3 제75조 (병가)

4. 병가 기간은 근속 기간에 포함한다.

KHMU-11 제48조(상병유급결근)

① (...) 상병유급결근으로 인정하여 통상임금을 지급한다. (단, 30일 미만의 상병유급결근은 상여금 지급에 지장을 받지 아니한다.)

KHMU-11 제54조(결근자의 대우)

00기관은 다음 사항의 경우는 근로기준법에 따라 적용하되 상여금 및 정근수당에 불이익을 주지 않는다. 1. 병가 2. 예기치 못한 사고로 인한 결근 시 사전 통보나 사후 보고한 경우

KHMU-5 제47조(병가)

② 연 2개월 이내의 병가 기간은 근무한 것으로 인정하여 휴가상의 불이익이 없도록 한다.

병가를 포함한 유급휴가를 명시한 조항에서 정당한 휴가 사용을 이유로 불이익처우를 하지 않는다는 사용자 의무를 명시한 단체협약도 있었다.

ALIO-7 제70조(유급휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 주며, 정당한 휴가 사용을 이유로 불이익 처우

를 하지 않는다. 1. 연차휴가 2. 공가 3. 병가 4. 청원휴가 5. 출산전후휴가

## 6. 병가와 연차휴가와의 관계

병가 사유가 발생한 경우, 활용 가능한 연차휴가일수와 관계없이 병가를 활용할 수 있도록 보장하는 조항도 있었다. 일부 단협에서는 일정 일수만큼은 연차유급휴가를 우선해서 사용하도록 명시하는 조항을 두고 있었다.

KHMU-6 제64조(연차유급휴가 및 연차수당)

8. 병가로 인한 휴가일수는 연차휴가일수에 영향을 받지 아니한다. 다만, 진단서 또는 진료확인서를 첨부한 경우에 한한다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 6일까지는 연월차유급휴가를 사용하며 (후략)

ALIO-8. 제43조(병가)

① (...) 유급병가를 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각 조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 연차휴가일수에서 빼는 병가는 병가일수에 산입하지 아니한다.

## IV. 맺음말

이 글에서는 “아프면 쉴 권리”가 일하는 사람 누구나 누릴 수 있는 보편적 권리로 기능하게 하기 위한 제도화가 필요하다고 보고, 단체협약상 관련 조항을 분석하면서 정책 시사점을 찾고자 하였다. 아래에서는 연구 결과를 요약하고, 정책 방안을 입법과 산업·업종별 단체협약 마련 차원에서 모색하고자 한다.

### 1. 연구 결과 요약

첫째, 보건의료노조 단체협약 데이터베이스에 등록된 단체협약 126개 가운데 92.1%인 116개에, 기관 경영정보 공개시스템 알리오에 단체협약 항목을 공시한 기관 265곳 가운데 76.2%인 202곳에 병가 규정이 마련되어 있었다. 병가 관련 내용은 별도의 조항으로 병가를 특화하여 병가의 요건과 절차, 기간, 임금 등에 관한 사항을 누구나 한눈에 알 수 있도록 하였다.

둘째, 병가 사유로는 “업무 이외의 질병 또는 부상으로 인하여” 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 출근이 불가능한 경우, 요양을 하는 경우 등으로 명시되어 있었다. 병가 사유로 전염병 감염으로 인하여 해당 노동자의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우를 포함한 곳도 있었다. 직접적인 병가 조항은 아니지만 전염병 등으로 교통이 차단된 경우 유급 휴가를 부여하는 조항도 확인된다. 병가 사용 절차로 진단서 등의 제출을 명시하고 있는데, 병가일수에 관계 없이 제출을 명시한 곳도 있고, 병가일수가 일정 일수 이상인 경우에만 제출하도록 한 경우도 있었다.

셋째, 단체협약에 병가조항을 두고 있는 경우 대부분 유급휴가제도로 활용하고 있었다. 다만 병가가 일정 기간을 초과하는 경우 유급에서 무급으로 전환하는 사례도 확인된다. 병가 기간은 연 60일 범위라고 명시한 곳이 대다수였고, 그 기간이 최대 4주로 짧거나 6개월(최장 1년)로 긴 경우도 있었다.

넷째, 병가 중 급여는 통상임금 또는 평균임금의 100%를 지급하도록 명시한 경우가 다수 확인된다. 시간외수당과 야간근무수당 등 일부 수당을 제외한 경우도 있었다. 병가 기간을 정상근무로 인정하고 상여금이나 정근수당, 차기년도 휴가일수 등에 불이익을 주지 않는다고 명시하고 있었다.

다섯째, 병가 사유가 발생한 경우, 활용 가능한 연차휴가일수와 관계없이 병가를 활용할 수 있도록 하는 곳도 있지만 일정 일수만큼은 연차휴가를 우선 사용하도록 명시한 곳도 있다.

## 2. 보편적 권리로서 유급병가

이처럼 단체협약으로 이미 확보된 유급병가제도를 누구에게나 적용되는 ‘보편적’ 권리로 보장하기 위한 방안을 서둘러 마련할 필요가 있다. 질병 또는 부상으로 일을 하기 어렵다는 것은 그 기간 동안의 임금(소득) 상실과 함께 의료비 지출 등의 추가적인 부담을 의미하는데, 이러한 위험이 저임금, 불안정 노동자들에게 더 크게 나타나고, 이들 계층일수록 기존 단체협약의 적용을 받을 가능성도 적기 때문이다. 이를 위한 방안은 다음과 같다.

첫째, 입법을 통한 제도의 보편 적용이다.<sup>9)</sup> 현재 국회에는 관련 내용을 담은 근로기준법, 고용보험법 일부 개정법률안이 다수 제출되어 있다. 이와 관련하여 강조하고 싶은 것은 이미 국가공무원 복무규정에 연 60일 범위의 유급병가제도가 마련되어 있고, 복무규정의 직접 대상인 공무원은 물론 공공기관 노동자들에게도 적용된다는 점이다. “아프다”는 것은 인간(human being)이라면 누구나 경험할 수 있는 고통이기 때문에 “아프면 쉴 권리” 역시 공무원과 공공부

9) 관련 내용은 본 호의 특집 「병가제도 도입의 정책적 검토사항」 참고.

문 노동자들에게만 별도로 주어지는 권리일 필요는 없을 것이다. 특히 코로나19와 같은 위험이 사회·경제적으로 불평등하게 영향을 미치고 약자에게 더욱 치명적이라는 사실을 상기하면 해당 규정상 내용의 보편 적용의 필요성은 더욱 높다고 하겠다.

둘째, 유급병가제도의 입법화와 함께 검토할 수 있는 것은 단체협약의 확장을 통한 보편 적용이다. 기업별 노사관계가 일반적인 한국의 상황에서 기업별로 체결된 단체협약은 해당 기업 내의 조합원 또는 근로자에게만 적용되기 때문에 유급병가제도를 담은 단체협약도 노동조합으로 조직되지 않은 대다수 노동자들에게는 ‘그림의 떡’일 수밖에 없다. 산업·업종별 단체교섭을 통한 해당 산업·업종 내 통일적인 노동조건에 대한 규범을 마련하고, 조합원 여부를 떠나 모든 노동자들에게 적용될 수 있도록 하는 방안을 서둘러 강구할 필요가 있다. OECD(2017)가 중앙 집중적이거나 조율된 단체교섭 체계의 중요성을 언급한 이유도 그러한 단체교섭이 “노동시장이 ‘다수의 이익’을 위해 기능할 수 있도록” 하기 때문이다. 집중화되고 조율된 단체교섭은 소득 불평등을 완화하고 저임금층의 임금 수준을 높이는 데 기여할 뿐 아니라 병가제도와 같은 노동 조건 격차를 줄이는 데에도 기여할 것으로 기대된다. **KLI**

### [참고문헌]

- 고용노동부(2019), 『2018년 전국 노동조합 조직현황』.
- 김수진·김기태·정연·박금령·오수진·김수정(2018), 『질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제』, 한국보건사회연구원.
- 김영옥·이승현·이선행(2016), 『일·가정 양립 실태조사(2016년)』, 고용노동부 연구용역보고서.
- OECD(2017), *OECD Employment Outlook 2017*, Paris: OECD Publishing.

# 병가제도 도입의 정책적 검토사항\*

김 근 주\*\*

## 1. 머리말

코로나19와 관련하여 사무실, 콜센터, 물류센터 등 사업장 내 집단감염이 여러 차례 발생하면서 감염병의 신속한 진단과 치료, 더 나아가 확산방지를 위해 '아프면 쉬는' 문화 정착에 관한 사회적 요구가 높아지고 있으며, 이러한 사회적 요구들은 구체적인 정책들로 이어지고 있다. 대표적으로 민주노총과 한국진보연대·참여연대·경실련 등의 단체가 참가한 '코로나19 사회경제위기 대응 시민사회대책위원회'는 2020년 7월 7일 기자회견을 열어 코로나19 2차 대유행에 대비한 상병수당 도입 등의 법제화를 요구하였다.

정부 역시 2020년 7월 14일 한국판 뉴딜 종합계획을 발표하면서 고용사회안전망을 강화하고 함께 잘 사는 포용적 사회안전망을 다지기 위한 한국형 상병수당 도입을 제시하고 있다. 이에 따르면, 2021년 '한국형 상병수당' 도입을 위한 연구용역을 시행하고, 2022년 저소득층 등 대상 시범사업을 추진하며 시범사업의 결과를 토대로 상병수당의 지급방식, 지원조건 등 구체적인 도입방안을 마련하는 것을 주요 골자로 하고 있다.<sup>1)</sup>

### ② 함께 잘 사는 포용적 사회안전망 강화

- (상병수당) '한국형 상병수당' 도입을 위한 연구용역\* 시행(2021년) 및 저소득층 등 대상 시범사업 추진(2022년)
- \* 시범사업 결과를 토대로 지급방식, 지원조건 등 구체적인 도입방안 마련

자료 : 관계부처 합동 「한국판 뉴딜」 종합계획-선도국가로 도약하는 대한민국으로 대전환.

\* 이 글은 현재 진행 중인 2020년 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구] 사업내 과제인 『병가제도의 현황과 정책적 개선방안』 중 제4장의 원고를 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(keunju@kli.re.kr).

1) 관계부처 합동 한국판 뉴딜 국민보고대회, 「한국판 뉴딜」 종합계획-선도국가로 도약하는 대한민국으로 대전환, p.19 이하 참고.

한편 코로나19 극복을 위한 노사정 대표자 회의에서는 2020년 7월 28일 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’을 체결하면서 ‘제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대’를 통해 질병과 돌봄에 대한 지원을 확충할 것을 결의하고 있다.<sup>2)</sup>

**4-5. 질병·돌봄에 대한 지원 확충**

가. 노사정은 업무와 연관이 없는 질병 등으로 치료를 받는 과정에서 발생하는 소득의 손실로 인한 생계 불안정 문제를 개선하기 위해 건강보험 보장성 강화 및 재정 여건 등을 종합적으로 고려하여 사회적 논의를 추진한다.

자료 : 경제사회노동위원회, ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’ 전문.

‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’은 명확하게 상병수당이라는 표현을 사용하지 않았지만, 질병 등의 소득 손실에 대한 사회보험 접근법을 전제하고 있다는 점에서 상병수당 도입과 맥을 같이하고 있다.

문제는 상병수당 등과 같이 통상 질병의 사회보험적 접근법이 취해진다 하더라도, 노동 현실에서 근로자들이 질병을 이유로 한 휴식제도(휴가 및 휴직제도) 활용이 어렵다면, ‘아프면 쉬는’ 문화가 정착될 수 없다는 점이다. 이에 따라 보편적 근로기준으로서 병가제도 도입이 필요한지 여부가 검토될 필요가 있다.

## II. 근로관계에서의 휴가제도

현재 노동관계법령에는 법정(法定) 병가제도가 규정되어 있지 않으므로, 사업장 근로자들이 질병 등을 이유로 쉴 수 있는 환경을 조성하기 위해서는 관련 근거를 규정할 필요가 있다. 이를 위해서 현행 휴가제도를 검토하도록 한다.

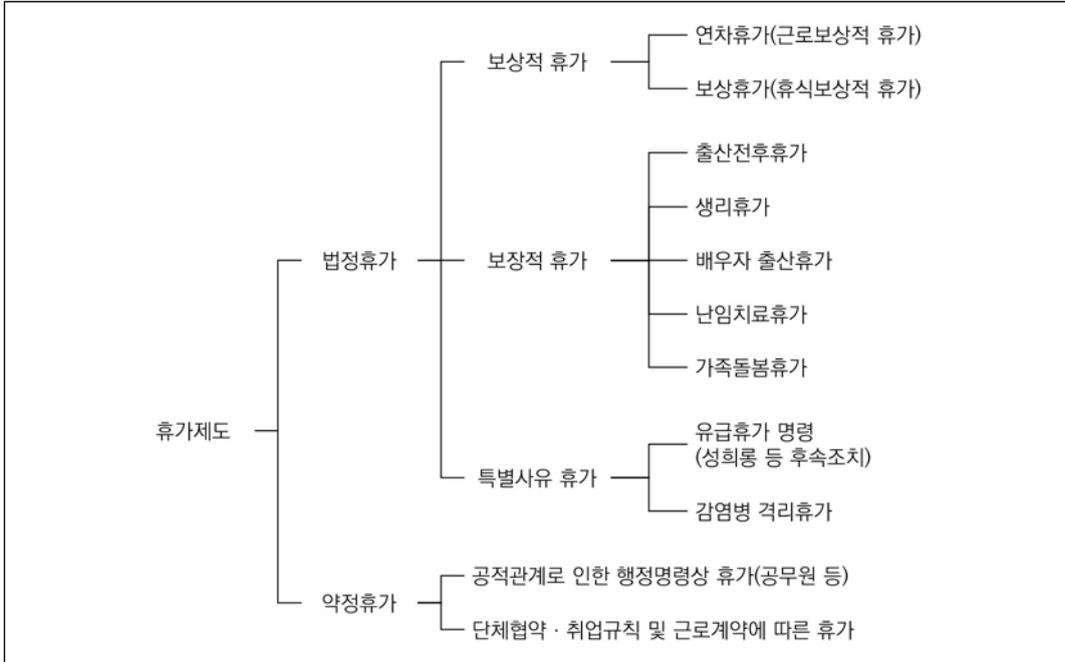
휴가제도는 ① 휴가의 법적 근거에 따라 법정휴가와 약정휴가, ② 휴가의 유급성에 따라 유급휴가와 무급휴가<sup>3)</sup>, ③ 휴가의 법적 성격에 따라 보장적 휴가와 보상적 휴가 등으로 구분할 수 있다.<sup>4)</sup>

2) 경제사회노동위원회(2020. 7. 28), ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’.

3) 유급휴가라고 할 때 급여의 지급 당사자는 근로계약관계의 일방 당사자인 사용자가 된다. 흔히 사회보험상 급여가 지급되는 경우에도 유급휴가라는 표현을 쓰긴 하지만, 노동관계의 맥락에서는 [무급휴가+사회(보험)급여]가 정확한 표현이다.

4) 노동관계법령상 휴가를 법적 성격, 특히 취득 요건을 중심으로 한 성격으로 구분해 본다면 보상적 휴가와 보장적 휴가로 구분할 수 있다. 보상적 휴가는 ‘근로자의 기여도’에 따라 휴가의 취득 및 휴가일수가 차이가 있는 휴가이

〈표 1〉 현행 휴가제도의 체계



우리나라 휴가제도는 법령에 의해 명시된 법정휴가와 노사 간 합의를 통해 운영되는 약정휴가로 구분할 수 있다. 법정휴가제도는 그 성격에 따라 보상적 휴가, 보장적 휴가, 특별사유 휴가로 나뉘볼 수 있는데, 보상적 성격의 휴가로는 근로보상적 휴가인 연차휴가(「근로기준법」(이하, 근로기준법) 제60조 이하)와 휴식보상적 휴가인 보상휴가(근로기준법 제57조)가 있다. 보장적 휴가로는 출산전후휴가(근로기준법 제74조), 생리휴가(근로기준법 제73조), 배우자출산휴가(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하, 남녀고용평등법) 제18조의 2, 유급 10일), 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의 3, 연간 3일, 최초 1일 유급), 가족돌봄휴가(남녀고용평등법 제22조의 2, 연간 10일) 등이 있다. 이외에도 남녀고용평등법상 성희롱 발생 시 조치의 일환으로 '유급휴가 명령'(제14조 제2항), 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」(이하, 감염병예방법)(제41조의 2)상 시설 및 자가격리 유급휴가 등과 같이 상황별 유급휴가 부여의 근거 규정들이 규정되어 있다.

한편 약정휴가란 사적자치의 원칙에 근간을 둔 '근로조건 자율결정의 원칙'에 따라 당사자 사이의 합의에 의하여 근로조건으로 편입된 것으로 단체협약 및 취업규칙, 그리고 근로계약에

며, 보장적 휴가는 일정한 사실에 대하여 부여되는 휴가이다. 2012년 「근로기준법」 제74조가 개정되기 전까지 (출)산전후휴가는 법문에서 '보호휴가'라는 표현을 사용하기도 하였다.

〈표 2〉 법정휴가제도의 길이, 유급성 여부 등

		종류	길이	유급	비고
휴가	일반	연차(근로기준법 §60)	25일 ≥ 15일 + α	○	
	특별	생리(근로기준법 §73)	12일	×	월 1일
		출산(근로기준법 §74)	90일	○	임신 자녀 둘 이상 120일
		배우자출산(남녀고용평등법 §18의 2)	10일	○	
		난임치료(남녀고용평등법 §18의 3)	3일	△	최초 1일 유급
		가족돌봄(남녀고용평등법 §22의 2)	최장 10일	×	한시적 국가지원 1일 5만 원 5일 → 10일(2020. 4. 9) (한부모가정 1일 10만 원)
	휴가 부여권	유급휴가명령(남녀고용평등법 §14)	-	○	
감염병예방법상 유급휴가		-	○	사업주 재량 (단, 국가로부터 유급휴가비용을 지원받는 경우 의무부여)	

따라 근로조건으로 확정된 휴가를 의미한다. 노동실무상 휴가제도에 관해서는 공공부문·대기업 등을 중심으로 한 약정휴가 현황도 함께 고려할 필요가 있는데, 공공부문·대기업(1,000인 이상)의 단체협약 실태를 살펴보면, 약정휴가로 (유급)병가제도를 규정하고 있는 사업장이 다수 존재하며, 공공부문(공기업 및 공공기관)의 경우, ‘공무원 신분’이 아님에도 불구하고 「국가공무원 복무규정」 제15조 제3항의 병가 규정을 기준으로 기관의 실정에 맞게 변형하여 운영하고 있는 실정이다.

### III. 병가제도 도입 필요성

#### 1. 국제비교를 통한 병가제도 도입 필요성

최근 코로나19 사태로 인한 ‘쉴 수 있는 권리’의 양극화 문제가 대두되면서 보편적 국제기준으로서의 상병급여와 병가제도가 논의되고 있다. 노동의 영역에서는 국제노동기구(International Labour Organisation : 이하, ILO) 제130호 협약(Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969)이 관련 사항을 규정하고 있다. 이 협약은 의료서비스 및 상병수당에 있어서 고용형태별 차별이 발생하지 않도록 하는 것을 주요 내용으로 하고 있는데, 협약상 지위는 분야별 전문협약이며,<sup>5)</sup> 각 국가별 노동제도 및 사회보험 체계 차이가 있어서 비준 국가가 그렇게 많지 않다.<sup>6)</sup>

〈표 3〉 주요 국가의 병가 및 상병수당 현황

일본	1년 6개월간 건강보험에서 상병수당 지급(표준보수일액의 2/3)
독일	6주까지 사업주 지급(100%), 이후 최대 3년까지 건강보험 질병보상금 지급(70%)
프랑스	30일 이상 사업주, 이후 사회보험 지급(90%)
영국	28주까지 사업주 지급, 이후 최대 1년까지 사회보험에서 지급(정액급여)
스웨덴	14일까지 사업주 지급, 이후 최대 450일까지 사회보험에서 지급
스위스	근속기간에 따라 3~39주간 사업주 지급
미국	연간 최대 12주의 무급병가 보장, 상병을 이유로 한 해고금지

자료 : World Policy Analysis Center(2018), Paid Leave for Personal Illness : A Detailed Look at Approaches Across OECD Countries.

한편 OECD 국가들은 대부분 병가제도와 사회보험을 통한 상병수당으로 질병으로부터 기인하는 임금 감소분을 보전하고 있다. OECD 국가 중 상병수당 등 사회보험 급여가 전혀 존재하지 않는 국가는 미국, 스위스, 한국 정도인 것으로 파악된다. 다만 미국의 경우는 무급병가를 법령에 규정하고 있으며, 스위스의 경우 사회보험 방식이 아닌, 사용자에 의한 유급병가제도를 보장하고 있다.

질병 등으로 인한 소득상실 위험에 대한 구체적인 보장 방식은 OECD 국가들 내에서도 각국의 노동 및 사회보장제도에 따라 다소 차이가 있다. 다만 혼합형(유급병가+상병수당) 방식, 즉 사업주가 초기 병가에 대한 임금을 부담하고, 이후 기간에 대하여 상병수당으로 보장하는 방식이 일반적으로 활용되는 듯하다.

이에 반하여, 우리나라는 노동관계법령상 일반 규정으로서 질병휴가 및 질병휴직제도에 관하여 규정하고 있지 않다. 따라서 대부분의 기업에서는 집단적 노사관계 결정규범인 단체협약이나 취업규칙을 통해 이를 규율하고 있으며, 법령에서는 보건상의 목적을 위한 특별 규정이 일부 존재할 뿐이다.<sup>7)</sup>

- 5) 전문협약(technical conventions) 또는 기술적 협약이라 함은 ILO 협약 중 기본협약과 거버넌스(행정절차)협약을 제외한 나머지 협약들을 말하는 것으로, '회원국의 제도적 수용'을 목적으로 회원국 법령에 편입될 때 주의해야 할 주요 사항 및 모델법을 제시하기 위한 협약들이다.
- 6) 제130호 협약을 비준하고 있는 국가는 2020년 8월 현재 16개 국가(유럽 주요 국가들로는 독일, 네덜란드, 스웨덴 등)로 우리나라는 비준하고 있지 않다.
- 7) 2015년 메르스 사태 이후 감염병예방법에 감염병으로 인하여 격리되는 근로자에 대한 사업주의 협조 의무조항을 신설하면서 감염병 유급휴가지원제도(1일 최대 13만 원)가 도입되었다.

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」

제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.  
 ② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.  
 ③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.  
 ④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.  
 [본조신설 2015. 12. 29.]

## 2. 법정최저기준으로서의 병가제도 도입 필요성

### 가. 법정근로조건의 양극화 해소 차원에서의 접근

공공부문·대기업의 경우 공무원의 병가 규정을 준용하거나 그와 유사한 방식으로 (단체협약 및 취업규칙에 병가제도를 규정) 규율하는 경우가 다수 발견되는 반면, 중소기업사업장의 경우 법정최저기준으로 정해지지 않은 사항을 취업규칙 등에 별도로 규정하지 않는 경향이 강하다.

「국가공무원 복무규정」

제18조(병가) ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 제17조 제5항에 따라 연가 일수에서 빼는 병가는 병가 일수에 산입하지 아니한다. <개정 2015. 10. 6, 2018. 7. 2>  
 1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때  
 2. 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때  
 ② 행정기관의 장은 소속 공무원이 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. <개정 2015. 10. 6>  
 ③ 병가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다. <개정 2018. 7. 2>  
 [전문개정 2011. 7. 4]

2018년 7월 1일부터 시행된 “실근로시간 단축법” 중에는 보편적 휴식권 확보를 위한 제도 개선의 일환으로 기존 공공부문에 적용되던 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일)를 민간부문에 확대 적용하기 위하여 이를 법정최저기준으로 설정하기 위한 법개정이 이루어졌다(근로기준법 제55조(휴일) 제2항: 2020년 1월 1일부터 단계적으로 시행). 이처럼 기존의 공공부문과 대기업 등에서 이미 단체협약과 취업규칙 등에서 규정하고 있던 사항을 법정최저기준으로 도입하는 것은 공공과 민간 그리고 기업규모에 따른 차이 등을 해소하기 위한 조치의 일환이다. 병가제도 도입은 공휴일 제도 확대와 같이 공공부문과 대기업, 중소·영세기업 간 실 권리의

양극화 방지 차원에서 접근할 필요가 있다.

나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 체계 차원에서의 접근

남녀고용평등법은 제3장(모성보호)과 제3장의 2(일·가정 양립 지원)에 관하여 다양한 제도들을 규정하고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 법률 명칭에서 ‘일·가정 양립 지원’으로 규정하고 있어서, 기존에는 육아와 가족돌봄 등의 제도에 중점을 두고 있었

〈표 4〉 2019년 개정 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요 내용

	개정 전	개정 후
배우자 출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현행 3~5일(유급 최초 3일)</li> <li>• 분할 사용의 경우 노사 합의한 경우에만 사용 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유급 10일 확대 적용(2019. 10. 1 시행)</li> <li>• 중소기업(우선대상 지원기업)의 경우 유급 5일분에 대한 출산휴가 급여(통상임금의 100%, 월 상한액 200만원)를 고용보험에서 지원</li> <li>• 출산으로부터 90일까지 청구시기 확대 시행(1회에 한하여 분할사용 가능)</li> </ul>
육아기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직과 육아기 근로시간 단축기간을 합하여 최대 1년까지 사용 가능</li> <li>• 1일 2~5시간 단축근로시간 적용 주 근로시간 : 15~30시간</li> <li>• 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합해 1회 분할사용 가능</li> <li>• 통상임금 80%, 월 상한액 150만 원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 사용 후에도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년 보장</li> <li>• 추가적으로 육아휴직 미사용 기간은 근로시간 단축으로 최대 2년까지 사용 가능</li> <li>• 1일 1~5시간으로 하루 1시간씩 단축근로시간 적용 가능</li> <li>• 주 근로시간 : 15~35시간</li> <li>• 육아휴직은 1회 분할사용, 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 이상의 단위기간으로 자유롭게 분할사용 가능</li> <li>• 통상임금 100%, 월 상한액 200만 원</li> </ul>
가족돌봄	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족돌봄휴직</li> <li>• 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모</li> <li>• 가족의 질병 사고, 노령 등</li> <li>• 1회 최소 30일 이상 사용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족돌봄휴직+가족돌봄휴가</li> <li>• 가족돌봄휴직의 범위 확대, 현행 범위에 더하여 조부모 및 손자녀 추가</li> <li>• 휴직사유 확대, 가족의 질병 사고, 노령 사유 이외에도 자녀의 양육도 포함됨</li> <li>• 연간 휴직기간 90일 중 10일은 하루 단위로 사용할 수 있는 가족돌봄 휴가제도로 사용 가능(가족돌봄휴가 신설)</li> </ul>
근로시간 단축 청구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임신기의 필요성 또는 육아휴직의 대체 등 특정 목적을 위한 근로시간 단축 청구권 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020년부터 단계적으로 도입</li> <li>• 300인 이상 및 공공기관 등(2020년) 30~299인(2021년) 30인 미만(2022년) 시행 예정</li> <li>• 가족돌봄, 본인의 질병이나 사고, 은퇴준비(55세 이상)의 경우 최대 3년(1년+연장 2년), 학업을 위한 경우 1년만 근로시간 단축 허용(연장 없음)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 단, 대체인력 채용이 불가능하거나 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 사유가 있는 경우 근로시간 단축 청구 거부 가능 등 공통적용</li> <li>• 해고 등 불이익 처우 금지, 단축 종료 후 동일업무 복귀, 불리한 근로조건 금지, 연장근로 요구 금지, 평균임금 산정기간 제외 등 개정 전·후 공통적용</li> </ul>	

지만, 비단 근로자의 가족상 책임뿐만 아니라 ‘일·생활 균형’이라는 정책적 기조에 부합하도록 생애주기에 따른 근로자 본인의 사유에 대한 근로시간 단축 청구권도 도입되었다.

남녀고용평등법 제22조의 2는 가족돌봄휴직(가족의 질병·사고·노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직(제1항))과 가족돌봄휴가(가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하기 그 가족을 돌보기 위한 휴가(제2항))를 규정하고 있으며, 제23조의 3은 가족돌봄을 위한 근로시간 단축을 규정하고 있다. 가족돌봄을 위한 근로시간 단축의 사유로는 가족의 질병·사고·노령 등의 돌봄, 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등을 돌봄, 55세 이상 은퇴준비, 학업 등이 있다.

이 가운데 본인 건강을 이유로 한 근로시간 단축은 업무상 질병이나 부상이 아닌, 본인의 신체 및 정신 건강에 대한 침해를 회복하기 위한 것으로 근로시간 단축지원금 제도가 결부되는 경우, 사실상 ‘부분 상병수당’으로서의 기능을 수행할 수 있다. 다만 문제는 남녀고용평등법상 제도들은 육아나 가족이 아플 때 휴직 및 휴가가 가능한 반면, 정작 본인이 아플 때에는 근로시간 단축 이외에는 법적으로 보장하고 있는 것이 없다는 점이다. 따라서 남녀고용평등법에 질병으로 인한 휴가 및 휴직을 도입하는 것도 가능한 것은 물론, 전체 법체계에도 부합된다고 판단된다.

## IV. 병가제도 도입의 정책적 쟁점

### 1. 병가제도 도입 근거와 기간

현재 상병수당에 관해서는 「국민건강보험법」에 그 실시에 관한 법적 근거가 마련되어 있다. 다만 실행에 있어서는 기간과 소득보장 수준, 그리고 대상 범위와 실시 방식 등에 관한 구체적인 논의가 선행되어야 할 것이다.

#### 「국민건강보험법」

제50조(부가급여<sup>8)</sup>) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, 장제비, 상병수당, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다. [개정 2013. 5. 22]

8) 2008년 3월 28일 「국민건강보험법」 개정 전에는 제50조의 표제가 임의급여로 규정되어 있었다.

〈표 5〉 제21대 국회의 병가제도 관련 입법안

의안번호	대표발의	개정법률	주요 내용
2100659	한정애 의원	근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (업무상 부상 또는 질병 외) 연간 30일 범위의 병가제도 도입</li> <li>• 유급성 등에 관해서는 별도의 규정이 없으며, 세부사항은 하위법령으로 위임</li> </ul>
2100566	서영석 의원	근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (업무상 부상 또는 질병 외) 연간 30일 범위의 병가제도 도입</li> <li>• 유급병가(사용자 지급)이며, 그 최저한도는 평균임금의 60%</li> </ul>
2101062	김경협 의원	근로기준법 고용보험법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (업무상 부상 또는 질병 외) 1년 범위 내에서 휴직(상병휴직) 보장</li> <li>• 상병휴직에 대하여 고용보험기금으로 상병휴가 급여를 지급</li> <li>• 공무원의 병가권 보장과 형평성 차원을 근거로 제시</li> </ul>
2101151 2101155	민병덕 의원	근로기준법 고용보험법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원 복무규정의 사유*에 대해 연간 60일 범위에서 '질병휴가' 도입</li> <li>* ① 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때, ② 감염병에 걸려 그 근로자의 출근이 다른 근로자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때</li> <li>• 근로자의 질병휴가 급여 및 자영업자의 질병휴업에 따른 생활안정자금을 지원</li> </ul>

현재 상병수당이 국가(공단)의 재량으로 규정되어 있다는 점을 고려한다면, 향후 이러한 방식이 유지되기보다는 필수급여 방식으로 구체적인 기간과 요건, 그리고 급여 수준 등이 구체적으로 규정될 가능성이 높다.9)

아직까지 병가제도에 관한 논의가 활성화되지는 않았지만, 제21대 국회에 제출된 관련 입법안을 살펴보면, 소득보장 방식(무급휴가/유급휴가/고용보험 급여 등)과 기간(30일~1년 이내) 등에서 상당한 차이를 보이고 있다. 이는 병가제도가 상병수당에 따라 설 수 있는 법적 근거로 작용할 것인지, 아니면 상병수당의 전단계로서 비교적 단기간의 질병 등에 관한 독자적인 역할을 할 것인지에 따라 달라질 수 있다. 또한 상병수당의 보장 기간 및 정도에 따라 유급휴가와 고용보험 급여지급 방식은 형평성 문제가 제기될 수 있다. 결국 병가제도의 도입은 '질병과 부상'이라고 하는 사회적 위험에 대응하기 위한 전체적인 사회보장의 틀 내에서 그 역할에 대한 명확한 방향성이 먼저 수립되어야 할 것이다.

## 2. 특수형태근로종사자 등 취약계층에 대한 지원 방안

통상 근로자의 범주에 포함되지 않는 노무제공 취약계층에 대한 상병수당을 실시하는 경우, 그 구체적인 방식이 문제된다. 건강보험에서는 직장가입자와 지역가입자의 구분하에서 건강보험 급여를 실시하고 있지만, 근로관계에 관한 사회보험인 고용보험과 산업재해보상보험에서

9) 제21대 국회에서는 이미 2건의 상병수당 별도규정에 관한 「국민건강보험법」 개정안이 소관 상임위에 계류되어 있다(의안번호 2100695 배진교 의원 대표발의안/의안번호 2100564 서영석 의원 대표발의안).

〈표 6〉 산재보험 특별가입(종사자)의 적용범위(확대 연혁)

	대상	세부 내용	적용방법	비고
1998. 1. 1	현장실습생	「직업교육훈련촉진법」 제7조의 규정에 의한 현장실습생	당연적용	
1998. 1. 1	해외파견자	해외현지법인에 파견되어 해외현지에서 근무하는 국내근로자	임의가입	
2000. 7. 1		근로자 50인 미만 근로자 사용 사업주	임의가입	
2005. 1. 1	중소기업 사업주	근로자 없는 사업장의 사업주 또는 사람 중 다음 각 호에 해당하는 사람 1. 여객자동차 운송사업주 2. 화물자동차 운송사업주	임의가입	근로자 없는 사업주 추가
2009. 7. 1		3. 건설기계사업주. 단, 콘크리트믹서트럭운전자 제외		직종 추가
2012. 5. 1		4. (비전속)퀵서비스기사 및 퀵서비스업자		직종 추가
2008. 7. 1		1. 보험설계사(우체국 FC 포함) 2. 콘크리트믹서트럭운전자 3. 학습지도사 4. 골프장캐디		
2012. 5. 1	특수형태 근로종사자	5. 택배기사 6. (전속)퀵서비스기사	당연임의 가입	직종 추가
2016		7. 대출모집인 8. 신용카드모집인 9. 대리운전기사		직종 추가
2019 (2020. 7 적용)		10. 방문판매원 11. 방문점검원 12. 가전제품 설치·점검원, 13. 컨테이너·시멘트·철강·위험물질 운송기사		직종 추가
2008. 7. 1	자활수급자	「국민기초생활보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 고시하는 사업에 종사하는 사람	당연적용	

는 근로자와 자영업자의 경계에 있는 자들을 보호하기 위한 사각지대 확대정책을 실시하고 있기 때문에, 이를 고려하여 근로자와 유사한 방식으로의 적용 및 지원이 이루어질 필요가 있다.

현행 「산업재해보상보험법」상 특별가입의 적용대상인 중소기업 사업주와 특수형태근로종사자의 경우 당연적용 대상이 아니기 때문에 상병수당 등 도입 시 산재보험의 적용유인이 저하될 수 있는 문제점이 발생할 수 있다. 특히 특수형태근로종사자의 '산재보험 적용제외 신청제도'는 사실상 임의가입의 방식과 유사하기 때문에, 이 제도의 폐지를 전제로 할 것인지, 아니면 상병수당에서 업무상 부상 내지 질병을 그 대상에서 제외하는 방안을 검토할 것인지가 중요하다.<sup>10)</sup>

한편 특수형태근로종사자 등의 구체적인 지원 방식과 관련하여 서울시에서 실시하고 있는 유급병가 지원제도를 참고할 수 있다. 2019년 1월 「서울특별시 서울형 유급병가 지원에 관한

10) 산재보험상 특수형태근로종사자의 적용제외신청제도는 사회적 연대책임 및 위험분산 원칙, 그리고 강제가입이라는 사회보험 원리에 부합하지 않지만, 특수형태근로종사자의 법적 신분(근로자와 자영업자의 중간적 입장)에 근거한 것으로, 산재보험 적용상 특수형태근로종사자의 특례 방식의 가장 두드러진 특징이라고 할 수 있다.

〈표 7〉 서울형 유급병가제도의 주요 내용

지원대상	지원제외
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 입원(검진)일 기준 1개월 전부터 서울시 거주자</li> <li>• 국민건강보험 지역가입자인 근로소득자 및 사업소득자</li> <li>• 중위소득 100% 이하</li> <li>• 일반재산액 2억 5,000만 원 이하</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국민기초생활보장, 서울형 기초보장, 긴급복지(국가형, 서울형), 자동차보험, 실업급여, 산재보험 수혜자</li> <li>• 외국 국적자(난민인정자 신청 가능), 사망자</li> <li>• 미용·성형·출산·요양 등 질병치료 목적이 아닌 입원</li> </ul>

조례」 제정을 시작으로 도입된 서울형 유급병가 지원제도는 저소득 근로소득자와 영세 자영업자의 질병과 빈곤의 악순환을 막기 위해 “근로소득이 있는 시민이 정신적·육체적 질병 또는 부상으로 의료기관에 입원하거나 검진을 필요로 하는 경우에 발생하는 소득상실이 생계에 위협이 되는 상황을 초래할 때 최소한의 생계를 유지할 수 있도록 금전적인 지원을 제공하는 제도”이다.<sup>11)</sup>

제도의 주요 내용을 살펴보면, 지원대상은 입원(검진)일 기준 1개월 전부터 서울시에 거주하고, 국민건강보험 지역가입자인 근로소득자 및 사업소득자이며, 중위소득 100% 이하, 일반 재산액이 2억 5,000만 원 이하인 사람이다. 다만 국민기초생활보장, 서울형 기초보장 등 타 제도와의 중복수혜를 제외하고 있으며, 외국 국적자, 사망자 및 질병치료 목적이 아닌 입원을 지원대상에서 제외하고 있다. 지원금액은 서울시 생활임금을 기준으로 2020년은 1일 8시간 84,180원이며, 연간 최대 11일(입원 10일, 공단 일반건강검진 1일)까지 지원된다.

‘서울형 유급병가’ 제도는 ‘유급병가’라는 표현을 사용하고 있지만, 사업주가 명확하지 않은 시민들에게 지자체가 사업주의 역할을 대신한다는 점에서 취약계층에 대한 지역형 상병수당이 라고 할 수 있다. 이러한 제도들은 상병수당 도입에 있어서 구체적인 방식에 참고사항이 될 수 있다. 다만 상병수당이 비교적 장기의 기간 동안 요양에 대한 소득보장이라는 제도로 자리매김 한다면, 지역형 상병수당과의 연계 방안을 통하여 보호의 사각지대를 축소할 수 있을 것이다.

## V. 맺음말

코로나19에 대한 대응을 사회적 거리두기에서 생활방역으로 전환하면서 정부가 제시한 첫 번째 수칙은 “아플 때는 집에서 2~3일 동안 휴식을 취할 것”이다. 그러나 사업장에서 이러한 제도들이 갖춰지지 않거나, 제도가 갖춰졌다 하더라도 실제로 활용하기 어려운 상황이 현실에

11) 서울특별시 서울형 유급병가지원에 관한 조례 제2조 제1호.

서 발생하고 있다. “아픈 것을 참으며 일하는 것이 성실함의 징표”로 인식했던 지금까지의 한국 사회에서는 ‘아프면 쉬는’ 문화 정착을 위한 제도적 틀과 관행이 아직까지 형성되어 있지 못했기 때문이다.

상병수당 도입 및 실시를 계기로 병가제도를 중심으로 한 근로관계에서의 ‘아프면 쉴 수 있는 권리’에 관한 종합적인 검토가 필요하다. 이는 공공·민간 내지 사업장 규모에 따른 양극화 방지 차원에서는 물론, 남녀고용평등법을 중심으로 하는 전체적인 법체계의 관점 차원에서도 다루어져야 할 것이다. 그리고 정책적으로는 상병수당의 내용과 범위를 고려하여 보호의 사각지대가 발생하지 않도록 하는 접근법이 요구된다.

이를 위해서는 우선 병가제도 도입의 목적과 역할에 관한 정책적 방향성이 수립되어야 할 것이다. 상병수당 기간 동안의 쉴 수 있는 근거로 작용할 것인지, 이와 별도로 단기간의 질병 내지 부상에 대한 보호를 목적으로 할 것인지, 아니면 양자를 다 포괄할 수 있는 제도로 자리매김할 것인지가 검토되어야 그 기간과 방식, 법적 근거 등이 구체적으로 논의될 수 있을 것이다. 그 다음으로 노동관계법령을 개정을 통해 제도적 사각지대에 놓여있는 특수형태근로종사자 등을 포섭하기 위한 검토가 요구된다. 이 때에는 산재보험과의 관계를 중심으로 상병수당과 산재보험, 그리고 기타 사회보험의 소득보장 체계가 유기적으로 연계될 수 있는 방안이 제시되어야 할 것이다. **KLI**

### [참고문헌]

- 김근주(2015), 「연차휴가제도의 보상적 성격에 관한 비판적 검토」, 『노동법연구』 39, pp. 121~155
- \_\_\_\_\_ (2020), 「근로시간 규율의 현대적 과제」, 『국제노동브리프』 3월호, 한국노동연구원, pp.3~5.
- 김기태 외(2018), 「한국 공적 상병수당 도입을 위한 제도 비교연구 및 정책제언」, 『사회복지정책』 45(1), pp.148~177.
- 정혜주(2019), 「서울형 유급병가 지원제도 시행의 의의와 향후 발전방향」, 『월간복지동향』 9월호, 참여연대사회복지위원회, pp.38~44
- World Policy Analysis Center(2018), Paid Leave for Personal Illness: A Detailed Look at Approaches Across OECD Countries.

월간 노동리뷰

2020년 9월호

## 이슈분석

■ 산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석 (임용빈)

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석

임 용 빈\*

## 1. 머리말

한국은행에서 발표한 2019년 노동소득분배율은 65.5%로 전년대비 2.0%p 증가했다. 국민소득에서 임금근로자에게 돌아가는 몫을 의미하는 노동소득분배율의 증가는 자본-노동 분배의 개선을 나타내지만 최근의 노동소득분배율 증가는 경기둔화를 극복하기 위해서 재정지출을 늘리고 최저임금이 상승하는 등 가계소득이 증가한 영향이라고 평가하고 있다.

노동소득분배율의 개선은 산업구조 변화와 특정 업종내 분배구조 개선, 노동시장 구조의 변화 등 다양한 측면에서 살펴볼 필요가 있다. 한국은행에서 발표하는 국민계정자료 가운데 산업연관표를 통해 세부 업종별 거시경제지표와 노동시장의 정보를 결합하여 분석하는 것이 가능하다. 산업연관표에 대한 기초적인 설명을 통해 노동소득분배율이 계산되는 과정을 도출하고 세부 업종별 노동시장 정보와 함께 비교해 보았다.

자영업 비중이 높은 경제구조의 특성을 반영하여 소득자료를 활용해 업종별로 자영업의 상대소득 수준을 반영한 노동소득분배율을 계산하였다. 노동소득분배율의 변화요인을 분석했던 연구들을 참고하여 자영업 소득이 보정된 노동소득분배율이 증가한 원인을 업종별로 살펴보고, 마지막으로 분석결과를 종합하여 최근의 노동소득분배율 변화가 무엇을 나타내고 있는지 정리해보고자 한다.

\* 한국노동연구원 책임연구원(ybim@kli.re.kr).

## II. 산업연관표와 노동소득분배율

### 1. 산업연관표

한국은행은 정부의 경제정책 수립을 위해 국가 주요통계를 작성하는 업무를 담당하고 있다. 대표적으로 국민계정을 작성하고 있는데, 경제주체의 다양한 경제활동을 측정하기 위한 일종의 재무제표로서 국민소득 통계, 산업연관표, 자금순환표, 국제수지표, 국민대차대조표로 구성되어 있고, 이를 5대 국민계정 자료라고 부르고 있다. 이 중 산업연관표는 1년 동안 산업간 거래 관계를 일정한 원칙에 따라 행렬방식으로 기록한 통계표이다. 산업연관표는 작성방식에 따라 재화 서비스의 공급내역 정보를 나타낸 ‘공급표’, 상품의 사용내역, 부가가치, 최종수요의 항목별 사용내역을 나타낸 ‘사용표’, 그리고 상품<sup>1)</sup>의 생산, 사용내역에 대한 정보를 나타낸 ‘투입산출표(Input-Output Table)’로 구성되어 있다.

공급사용표와 투입산출표는 산업 간의 거래를 나타내는 내생부문과 모형 밖에서 주어진 외생부문으로 나뉜다. 산업 간의 상호연관 및 순환과정을 정방행렬 방식으로 기록한 것을 중간수요표(이하 A표)라고 하며, 산업연관표 작성에 있어 가장 중요한 부분이다. 외생부문 중 최종수요(이하 F표)는 민간소비+정부소비+투자+수출의 합으로 구성되고 부가가치(이하 V표)는 피용자보수+영업잉여+고정자본소모+생산세의 방식으로 분배한다. 국민경제 3면 등가의 법칙에 따라 부가가치의 합과 최종수요의 합은 같아지게 된다(그림 1 참조).

투입산출표를 이용하여 외생부문의 변동이 생산 및 고용 등에 미치는 연관효과를 분석하는 것이 통계작성의 주목적이다. 그 외 부가가치 및 최종수요와 관련된 경제구조를 업종별로 확인하는 것이 가능하다. F표를 통해 업종별로 민간소비지출, 정부소비지출, 고정자본형성, 수출 및 수입을 파악할 수 있고 V표에 있는 피용자보수, 영업잉여를 통해 업종별로 산업의 분배구조를 쉽게 살펴볼 수 있으며 노동소득분배율 계산도 간편하게 할 수 있다. 산업연관표에는 상품 1단위를 늘릴 때 발생하는 취업 및 고용유발 효과 등을 파악하기 위해서 작성된 고용표가 있다. 경제활동인구조사에서의 취업자는 근로시간에 따라 가중치를 부여하고 있지 않지만 고용표는 산업구조를 분석하는 목적에 맞게 전업환산측정방식(Full Time Equivalent : FTE)을 적용한 취업자 정보를 제공하고 있다. 세부 업종별로 취업자 수 및 피용자 수 정보를 제공하고 있으며, 최근

1) 여기서 상품은 농림수산물, 공산품, 서비스 등과 같이 시장에서 거래되는 단위의 재화 및 서비스를 의미하며, 투입산출표는 ‘상품×상품’의 형태로 특정 단일상품을 생산하기 위한 투입구조를 나타낸다.

[그림 1] 산업연관표의 구성과 국민소득 통계와의 관계

상품		중간수요			최종수요				수입 (-)	총산출
		1	2	i	소비지출	고정자본형성	재고증감	수출		
중간 투입	1 2 i	A (산업 간 순환)			F - M (지출국민소득)					X
부가 가치	피용자보수	V (생산국민소득)								
	영업잉여									
	고정자본소모									
	생산세									
총투입		X								

자료 : 한국은행(2014), 「산업연관분석 해설」.

에는 종사상 지위, 성별, 근로시간(연단위) 등 취업자 정보를 포함하고 있어 업종별 노동시장 구조를 파악할 수 있다.<sup>2)</sup>

## 2. 국민소득 통계와 노동소득분배율

현재 한국은행에서 공식적으로 노동소득분배율을 발표하는 자료는 국민계정(2015년 기준) 중에 국민소득 통계(Gross National Income : GNI)이다. 노동소득분배율을 계산하는 공식은 아래와 같다. 여기서 국외순수취요소소득은 국외순수취피용자보수와 기업 및 재산소득을 합한 것으로 국민소득 통계에서 확인이 가능하지만, 투입산출표는 V표를 국산과 수입거래로 나누고 있지 않아 분리하여 계산할 수 없다.<sup>3)</sup>

$$\text{노동소득분배율}(LS_{GNI}) = \frac{\text{피용자보수} + \text{국외순수취피용자보수}}{\text{피용자보수} + \text{영업잉여} + \text{국외순수취요소소득}}$$

$$\text{노동소득분배율}(LS_{IOT}) = \frac{\text{피용자보수}}{\text{피용자보수} + \text{영업잉여}} = \frac{CE}{CE + OS}$$

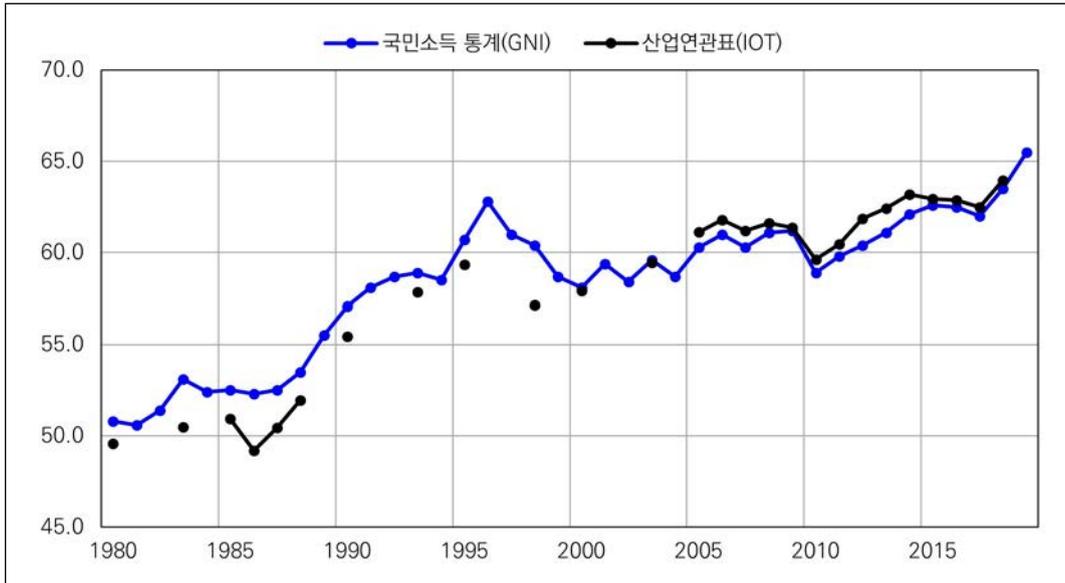
여기서, CE=피용자보수(Compensation of Employee), OS=영업이익(Operating Surplus)

LS\_GNI와 LS\_IOT를 실제로 계산해보면 둘 사이의 차이가 있는 것을 볼 수 있다(그림 2 참조).

2) 산업연관표 및 산업연관분석에 대한 기본적인 설명은 한국은행에서 발간된 「산업연관분석 해설(2014)」를 참고하면 된다. 2015년 기준에 따른 산업연관표의 개정내용은 「2015년 산업연관표(2019)」에서 확인이 가능하다.

3) 투입산출표(+수요표)에서 중간거래표(A표), 최종수요표(F표)는 국산거래표와 수입거래표로 나눌 수 있다.

[그림 2] 국민소득 통계(LS\_GNI)와 투입산출표(LS\_IOT)의 노동소득분배율 추이



자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도; 한국은행, 「국민계정(2015년 기준)」, 각 연도.

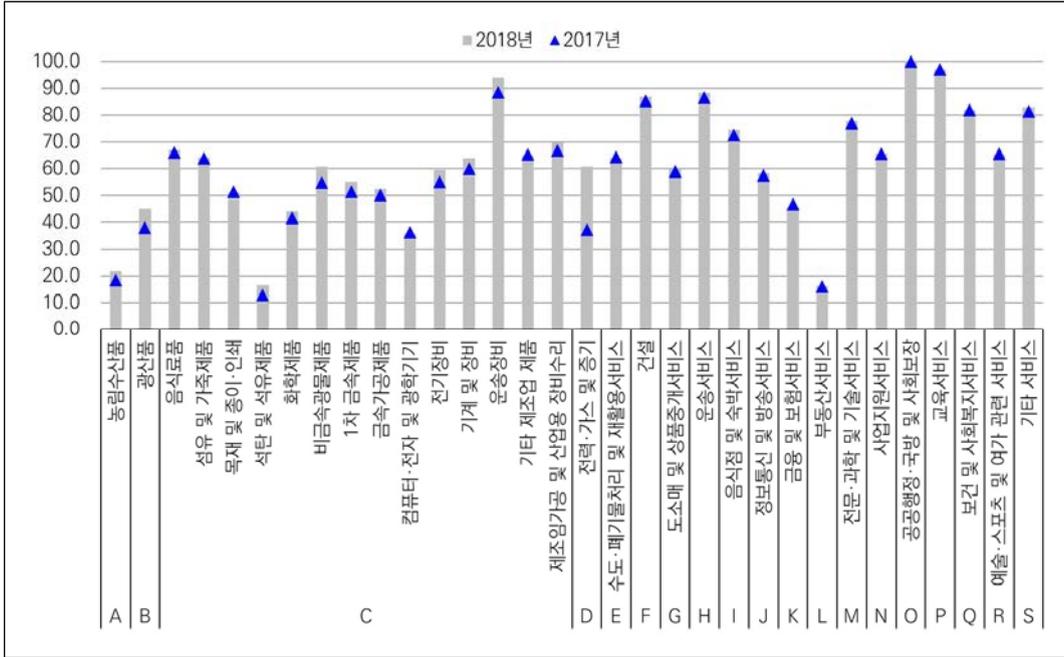
2000년 이전에는 투입산출표로 계산한 노동소득분배율이 낮게 나타나고 2005년 이후로는 높게 나타난다. 이는 국외순수취기업 및 재산소득이 2010년 이전에는 음수(-)이기 때문에 LS\_GNI가 높게 나타나고 이후로 양수(+)로 전환되면서 LS\_IOT가 높게 나타나는 것을 고려해야 한다. 두 자료 LS\_IOT로 계산하였을 경우, 2015~2018년의 수치는 정확하게 일치한다.

산업연관표 기준 2018년 노동소득분배율은 64%이다. 1980년대 이후 피용자보수가 지속적으로 늘어나면서 1996년까지 62%에 달했던 노동소득분배율은 외환위기 이후 영업잉여가 급격히 증가하는 과정에서 노동소득분배율이 감소했다. 이후 피용자보수 수준이 지속적으로 개선되면서 노동소득분배율이 상승하고 있다.

업종별로 부동산서비스, 사회서비스 등은 국민계정 작성과정에 따라서 노동소득분배율이 다르게 나타나므로 일반적인 산업과의 비교가 곤란하다. 먼저 공공행정서비스 및 교육서비스는 100%에 가까운 노동소득분배율이 나타난다. 국민계정 작성원칙에 따라 공공행정 및 국방과 같은 정부서비스의 부가가치를 분배할 때 영업잉여를 0으로 처리하고 있으며, 교육서비스는 영리목적의 교육법인에서 발생하는 영업잉여만을 반영하고 있기 때문이다.

부동산서비스는 산출액과 투입액, 배분내역을 추계하는 과정에서 노동소득분배율이 낮게 형성된다. 부동산 개발공급은 건설부문과 함께 전액 투자로 배분하며 부동산 매매에 따른 중개수수료 역시 투자에 의한 수익으로 배분하고 있기 때문이다. 예를 들어, 주거용 건물을 임대하는 산업활동(주거서비스)의 경우, 영업잉여가 2018년 기준 49조 4,700억 원이 넘으나 피용자보수

[그림 3] 업종별(대분류 33업종) 노동소득분배율



자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

가 차지하는 금액은 2,100억 원 정도로 비중이 매우 작게 나타난다.

2018년 전 산업의 노동소득분배율은 2017년보다 1.5%p 개선되었는데, 업종별로 보면 전력·가스 및 증기업에서 노동소득이 개선되었다(37.4%→60.1%) 그 외 광산품, 운송장비, 화학제품, 비금속광물제품에서 노동소득분배율이 증가하였다.

〈표 1〉에서는 세부 업종(165부문)<sup>4</sup>별로 노동소득분배율이 높은 순으로 살펴보았다. 업종별로 영업잉여가 마이너스일 때 노동소득분배율이 100%를 초과하게 된다. 대표적으로 철도운송서비스에서 노동소득분배율은 170.8%로 2018년 기준 3조 7,400억 원의 피용자보수가 발생하는 동안 1조 5,500억 원의 영업손실이 발생하였다. 철도운송서비스 기업인 코레일의 경우 오랫동안 매출 대비 영업이익이 낮게 나타나고 있으며, 서울지하철공사의 경우도 최근 영업이익이 마이너스를 기록하고 있다는 것에 따른 결과이다.

조선업에서 불황이 발생하기 시작한 2015년 당시 선박생산에 따른 피용자보수가 4조 2,600억원, 영업잉여가 -3조가 발생하면서 노동소득분배율은 340%가 넘게 나타났다. 이후 조선업경기가 회복하는 단계에서 피용자보수는 감소하고 영업이익의 감소는 둔화되면서 분배율은

4) 2015년 이후 작성된 산업연관표는 '기타' 항목이 포함되어 있으나 실질적으로 통계적으로 비일치하는 오차를 조정하기 위한 내생부문의 잔차(residual) 개념으로 실질적으로 164부문이다.

〈표 1〉 업종별(소분류) 노동소득분배율(높은 순으로)

소분류	KSIC	노동소득분배율		취업자		여성 취업자		자영업자		부가가치액	
		%	(증감)	천명	(증감)	비중	(증감)	비중	(증감)	조원	(비중)
전 체		64.0	( 1.5)	24,495	(-34)	40.0%	( 0.1)	26.5%	(-0.2)	1,873	(100.0)
철도운송서비스	H	170.8	( 0.8)	43	( -0)	12.8%	(-2.2)	0.0%	( 0.0)	4.0	( 0.2)
원유 및 천연가스	B	147.6	(25.2)	0	( -0)	0.0%	( 0.0)	0.0%	( 0.0)	0.0	( 0.0)
석탄	B	120.4	(-50.5)	4	( -2)	13.4%	(-3.0)	0.0%	( 0.0)	0.0	( 0.0)
철도차량	C	116.9	(36.6)	4	( -1)	6.9%	(-4.6)	0.8%	(-3.2)	0.5	( 0.0)
선박	C	114.3	(19.2)	60	( -4)	9.5%	( 0.2)	1.9%	(-0.3)	5.6	( 0.3)
방송서비스	J	106.5	( 5.9)	47	( 1)	34.3%	( 4.2)	4.8%	( 0.7)	4.1	( 0.2)
공공행정 및 국방	O	100.0	( 0.0)	1,128	( 37)	29.5%	( 2.4)	0.0%	( 0.0)	111.7	( 6.0)
사회보험서비스	O	100.0	( 0.0)	75	( 3)	52.6%	( 1.6)	0.0%	( 0.0)	3.1	( 0.2)
사회복지서비스	Q	100.0	( 0.0)	744	( 20)	87.1%	(-0.8)	4.7%	(-0.5)	17.3	( 0.9)
농림어업서비스	A	98.8	( 7.0)	12	( 3)	28.2%	(-2.2)	8.7%	(-0.3)	0.6	( 0.0)
교육서비스	P	97.1	( 0.1)	1,513	(-34)	65.4%	( 0.5)	21.7%	( 0.8)	89.2	( 4.8)
신문 및 출판서비스	J	96.2	( 1.4)	69	( -0)	42.5%	( 2.0)	14.2%	(-0.9)	3.3	( 0.2)
수상운송서비스	H	95.7	( 4.4)	22	( 1)	14.6%	(-0.1)	3.8%	(-0.9)	2.7	( 0.1)
자동차 부품	C	93.5	( 0.5)	279	(-30)	27.6%	(-0.2)	4.0%	(-0.5)	19.4	( 1.0)
사회단체	S	92.8	( -0.3)	227	( 22)	33.5%	( 2.9)	3.6%	(-1.6)	6.6	( 0.4)
자동차	C	92.8	( 9.3)	89	( -0)	5.3%	( 0.6)	0.0%	( 0.0)	19.4	( 1.0)
폐수처리	E	92.6	( 2.1)	19	( -3)	10.8%	( 0.8)	5.3%	( 0.7)	2.7	( 0.1)
숙박서비스	I	92.6	(-0.1)	129	( -1)	45.7%	(-2.1)	35.1%	( 1.6)	6.8	( 0.4)
수산물	A	91.2	(18.3)	56	( 6)	26.6%	( 4.1)	67.4%	(-4.1)	3.2	( 0.2)
도로운송서비스	H	90.3	(-0.9)	847	(-42)	3.4%	(-0.6)	59.2%	(-0.4)	18.1	( 1.0)
기타 건설	F	90.1	( 2.0)	22	( -1)	8.3%	( 1.2)	17.8%	(-1.9)	1.7	( 0.1)
연구개발	M	89.5	(-0.3)	600	( 29)	18.1%	( 0.5)	0.6%	( 0.1)	52.8	( 2.8)

자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

2018년 114.3%이 되었다. 광공업 내에서 낮은 비중을 차지하는 원유 및 천연가스, 석탄업종에서도 영업잉여가 음수(-)로 나타나면서 노동소득분배율이 높게 나타난다. 앞서 설명한 사회서비스 분야에서 100%에 가까운 노동소득분배율이 나타나고 다음으로 신문, 출판업, 숙박서비스에서 90%가 넘는 노동소득분배율이 나타나고 있다.

〈표 2〉에서는 노동소득분배율이 낮은 순으로 살펴보았다. 농림수산품의 경우 대부분 노동소득분배율이 낮게 나타나는데 곡물 및 식량작물, 낙농우의 노동소득분배율은 10% 미만이다. 농림수산물 중 비교적 고용관계가 뚜렷하게 나타나는 수산업에서 노동소득분배율이 90% 넘게 나타나며 농림어업의 지도사업과 시설 수리사업 등이 포함된 농림어업서비스는 사회서비스와 유

〈표 2〉 업종별(소분류) 노동소득분배율(낮은 순으로)

소분류	KSIC	노동소득분배율		취업자		여성 취업자		자영업자		부가가치액	
		%	(증감)	천명	(증감)	비중	(증감)	비중	(증감)	조원	(비중)
전 체		64.0	( 1.5)	24,495	(-34)	40.0%	( 0.1)	26.5%	(-0.2)	1,873	(100.0)
주거서비스	L	0.4	( 0.0)	6	( -0)	45.2%	( 0.2)	67.4%	( 0.7)	89.6	( 4.8)
곡물 및 식량작물	A	4.9	( 0.3)	349	( 97)	38.0%	( 0.6)	97.5%	( 0.8)	6.9	( 0.4)
낙농 및 축우	A	9.4	(-1.7)	30	( 8)	23.9%	( 0.8)	89.4%	( 7.3)	2.0	( 0.1)
원유정제처리제품	C	14.3	( 3.2)	8	( -0)	2.8%	(-1.4)	0.2%	( 0.2)	35.5	( 1.9)
채소 및 과일	A	14.4	( 1.6)	579	(-51)	39.0%	( 0.5)	93.7%	( 0.1)	11.9	( 0.6)
기타작물	A	15.4	(-0.5)	134	(-12)	39.2%	( 0.1)	92.9%	( 1.1)	2.8	( 0.2)
기타 축산	A	18.1	( 7.8)	52	( 3)	24.4%	( 1.4)	79.3%	(-2.8)	3.4	( 0.2)
임산물	A	21.1	(-0.8)	11	( -1)	28.2%	( 6.8)	30.3%	(-1.3)	2.3	( 0.1)
펄프	C	22.3	( 0.9)	0	( -0)	8.3%	(-9.3)	1.0%	( 0.5)	0.1	( 0.0)
증기 및 온수 공급	D	22.9	( 4.4)	3	( -0)	5.8%	( 0.4)	0.0%	( 0.0)	2.6	( 0.1)
반도체	C	25.1	(-5.5)	88	( 4)	32.5%	(-0.5)	2.6%	(-0.7)	78.0	( 4.2)
합성수지 및 합성고무	C	25.2	( 2.8)	26	( 2)	14.7%	(-0.4)	7.7%	(-2.0)	11.8	( 0.6)
기초유기화학물질	C	28.2	( 3.9)	13	( -0)	9.8%	( 0.0)	3.9%	( 1.2)	9.8	( 0.5)
비주거용 건물 임대 및 부동산 공급	L	29.3	(-1.0)	178	( 1)	32.9%	(-2.2)	51.4%	( 2.9)	34.3	( 1.8)
컴퓨터 및 주변기기	C	30.2	( 3.4)	11	( 0)	33.2%	( 1.5)	5.3%	(-1.6)	4.9	( 0.3)
비누 및 화장품	C	30.5	( 2.3)	41	( 1)	55.1%	( 0.4)	5.0%	(-2.0)	5.3	( 0.3)
제당 및 전분	C	31.5	( 4.2)	2	( 0)	26.6%	( 0.4)	14.7%	( 2.0)	0.6	( 0.0)
의약품	C	35.2	( 1.6)	48	( -3)	42.7%	( 1.2)	2.6%	(-0.3)	9.5	( 0.5)
윤활유 및 기타석유정제품	C	35.4	( 3.9)	2	( 0)	10.2%	(-5.3)	8.5%	( 8.5)	1.0	( 0.1)
종이류	C	35.8	(-4.5)	14	( -6)	15.3%	(-1.0)	3.7%	(-0.7)	3.5	( 0.2)
담배	C	36.2	( 2.8)	5	( 0)	10.8%	(-1.0)	0.0%	( 0.0)	7.6	( 0.4)
기타 화학제품	C	37.6	(-1.1)	35	( 1)	22.4%	(-1.2)	4.5%	(-2.2)	6.9	( 0.4)

자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

사한 수준으로 노동소득분배율이 높게 나타난다.

제조업 내에서 노동소득분배율이 낮은 업종은 원유정제처리제품, 반도체, 합성고무 등이 있다. 그 중 반도체와 원유처리제품에서 각각 78조 원, 36조 원의 높은 부가가치가 발생했으나 생산에 참여하는 취업자는 많지 않다. 반면 40조 원에 조금 못 미치는 부가가치를 창출하고 있는 자동차 및 자동차 부품에서 90%가 넘는 노동소득분배율이 나타나고 있는데 36만 명이 넘는 취업자가 종사하고 있다. 그 외 육류 및 낙농품, 수산가공품, 과자 및 면류 등 식료품 제조업에서 노동소득분배율이 높게 나타나지만 반대로 주류와 담배와 같은 기호품은 분배율이 낮게 나타난다.

### Ⅲ. 자영업 소득을 반영한 노동소득분배율

국민소득 통계 및 산업연관표 모두 자영업자의 소득을 영업잉여로 간주하고 있다. 자영업의 비중이 높은 우리나라에서는 노동소득분배에 대해 과소하게 측정된다. 현재는 자영업의 소득을 반영하여 노동소득분배율을 계산하는 연구가 활발하게 진행되고 있다.<sup>5)</sup>

먼저 Gollin(2002)이 제시한 방법을 살펴보면, 국민소득 통계에서 전체 기업 및 재산소득 내 가계 및 비영리단체의 영업잉여 중 일부를 자영업의 노동소득으로 간주하는 방법(보정 1), 자영업 부문에서의 노동소득의 비중이 임금노동 부문의 노동소득의 비중과 동일하다고 가정하는 방법(보정 2), 마지막으로 자영업자의 노동소득이 임금근로자의 평균임금 수준과 동일하다는 가정을 통해 직접 계산하는 방법(보정 3) 등이 있다. OECD는 보정 3의 방법으로 국제비교를 하고 있다(홍민기, 2014). 국민계정을 활용하면 보정 1~2의 방법으로 전 산업 기준 노동소득분배율을 구할 수 있다. 경제활동인구조사 자료를 가공하여 보정 3의 방법으로 산업별 보정된 노동소득분배율을 구할 수 있으나 국민소득 통계에서 분류되는 산업분류와 경찰에서의 산업분류가 일치하지 않는다(이병희, 2015). 산업연관표는 영업잉여를 법인과 개인으로 나누지 않아 보정 1~2의 방법으로 산업별 노동소득분배율을 구할 수 없으나 보정 3의 방법을 고용표를 통해 업종별 노동소득분배율을 보정하여 쉽게 계산할 수 있다. 또한 국민소득 통계에서 최대 27개 업종에 대한 부가가치 정보를 얻을 수 있지만, 투입산출표는 대분류(33부문), 중분류(83부문), 소분류(165부문)의 세부적 업종을 위의 LS\_IOT의 방식과 아래의 보정 3(LS\_IOT\_A3) 방식의 노동소득분배율을 계산할 수 있다<sup>6)</sup>.

$$\text{노동소득분배율}(LS_{IOT\_A3}) = \frac{CE \times ((se + emp) / emp)}{CE + OS} = \frac{CE \times (tw / emp)}{CE + OS}$$

여기서 se : 비임금근로자(self employed), emp : 임금근로자(employee), tw : 전체 근로자(total worker)

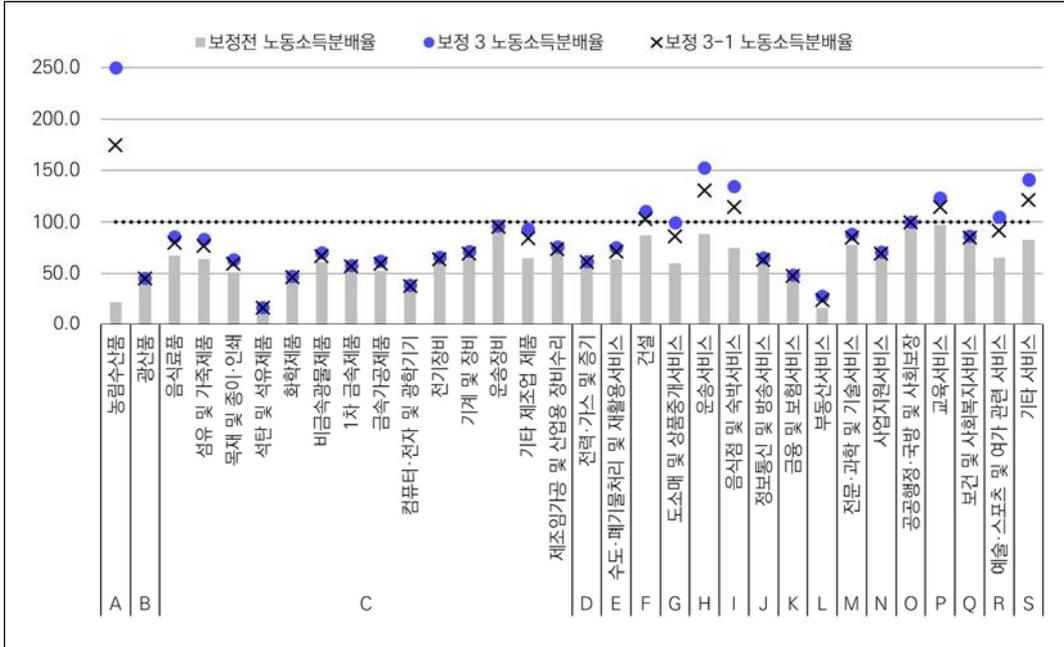
위 방식에 따라 산업별 노동소득분배율을 2015~2018년 산업연관표를 통해 분석하였다.<sup>7)</sup>

5) 본고 수록된 노동리뷰에서 홍민기(2014), 이병희(2015), 김복순(2020) 등 자영업을 고려한 노동소득분배율 측정과 관련된 다양한 연구를 확인해 볼 수 있다.

6) 원래 보정 3의 공식은  $\frac{CE + se * \frac{CE}{tw}}{CE + OS}$  와 같으나  $LS_{IOT\_A3}$  의 식으로 변환이 가능하다.

7) 산업연관표는 5년마다 실측표를 작성하면서 상품 및 산업 분류체계를 현실적으로 개편하고 작성체계도 변경하지만

[그림 4] 기존 보정방법에 따른 대분류(33업종)별 노동소득분배율(2018년)



자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

보정 3의 방법으로 자영업 소득을 반영한 분배율은 87.1%로 약 23%p 만큼 자영업을 반영함에 따른 개선이 발생한다.

산업별로 노동소득분배율을 보정하여 계산할 때 100%를 상회하는 업종이 발생한다. 농림수산물에서 전체 120만여 명의 종사자 가운데 임금근로자는 10만 5천 명에 불과하기 때문에 자영업자의 소득을 모두 근로소득으로 인정할 경우 노동소득분배율은 250%가 된다. 그 외 건설, 도소매서비스, 운송서비스, 음식숙박서비스 등 자영업의 비중이 높은 업종에서도 자영업 소득을 반영할 경우 분배율이 100% 이상으로 나타난다. 반면, 제조업 내 운송장비, 산업용 장비수리, 화학제품 등 자영업 소득을 보정하더라도 값의 차이가 크게 나타나지 않는 업종이 있다. 앞서 설명한 것처럼 사회보험, 사회복지 등이 모두 임금근로자로 구성되어 있고 선박업체, 화학제조 등은 자영업자의 비중이 낮은 업종이기 때문이다.

Kruger(1999)가 자영업자의 소득은 임금근로자의 2/3 수준이라고 주장한 것을 감안하여 보정 3의 방법을 수정하여 계산하더라도(보정 3-1), 결과는 크게 달라지지 않는다. 무엇보다 자영업자의 소득과 임금근로자의 소득이 전 산업에 걸쳐 2/3 수준이라는 점은 우리나라 사정과 맞지 않을 수 있다. 따라서 우리나라의 소득자료 통계를 이용하여 자영업자와 임금근로자의 소득

과거의 분류체계를 소급하여 변경하지 않기 때문에 2015년 이전 자료와 연결을 할 수 없다.

수준을 업종별로 비교하여 그에 맞게 보정해줄 필요가 있다. 업종별 자영업자의 소득을 반영한 노동소득분배율(보정 4)은 다음과 같은 수식으로 계산이 가능하다.

$$\text{노동소득분배율}(LS_{IOT\_A4}) = \frac{CE \times (1 + \frac{se}{tw} * \pi)}{CE + OS}$$

여기서  $\pi$ 를 업종별로 구하기 위해 가계금융복지조사(2017~2019)<sup>8)</sup>를 활용하여 가구주의 종

〈표 3〉 임금근로 가구의 근로소득과 비임금근로 가구의 사업소득 비교

(단위: 만 원/연간)

조사년도 (소득기준년도)	임금근로자 근로소득		고용주 사업소득		자영업자 사업소득		자영업/임금근로 ( $\pi$ , %)	
	2018 (2017)	2019 (2018)	2018 (2017)	2019 (2018)	2018 (2017)	2019 (2018)	2018 (2017)	2019 (2018)
농림어업	1,815	2,304	9,868	6,550	1,504	1,570	82.8	68.2
광업	2,955	2,901	6,684	4,500				
제조업	4,745	5,019	6,859	6,041	3,057	3,380	64.4	67.3
전기가스증기	6,265	6,177	6,700	9,002				
수도·원료재생	3,222	3,444	5,700	5,571	2,477	1,702	76.9	49.4
건설	3,287	3,409	8,333	5,591	4,423	4,239	134.5	124.4
도소매업	3,582	3,499	6,852	7,244	2,731	2,844	76.2	81.3
운수창고업	3,510	3,638	8,229	6,044	3,384	3,482	96.4	95.7
음식숙박업	1,964	2,061	6,371	6,101	2,155	2,147	109.7	104.2
정보통신업	4,970	5,400	6,493	6,850	5,086	4,223	102.3	78.2
금융보험업	7,658	8,000	7,823	9,000	3,801	4,358	49.6	54.5
부동산업	2,836	3,475	4,927	9,481	2,691	2,485	94.9	71.5
전문과학기술	5,463	5,622	5,961	8,274	4,332	3,268	79.3	58.1
사업시설관리	2,411	2,524	6,716	5,254	2,762	3,277	114.6	129.8
공공행정	4,496	4,492			700			
교육서비스	4,819	4,920	4,849	5,084	2,822	3,289	58.6	66.9
보건·사회복지	3,272	2,984	17,810	18,206	2,902	4,220	88.7	141.5
예술·여가	3,277	3,522	5,667	5,535	2,651	2,759	80.9	78.3
협회·개인	2,604	2,692	6,740	6,012	2,600	2,354	99.9	87.4
전산업	3,997	4,109	7,516	7,085	2,669	2,726	66.8	66.3

자료: 통계청, 「가계금융복지조사」 원자료, 각 연도.

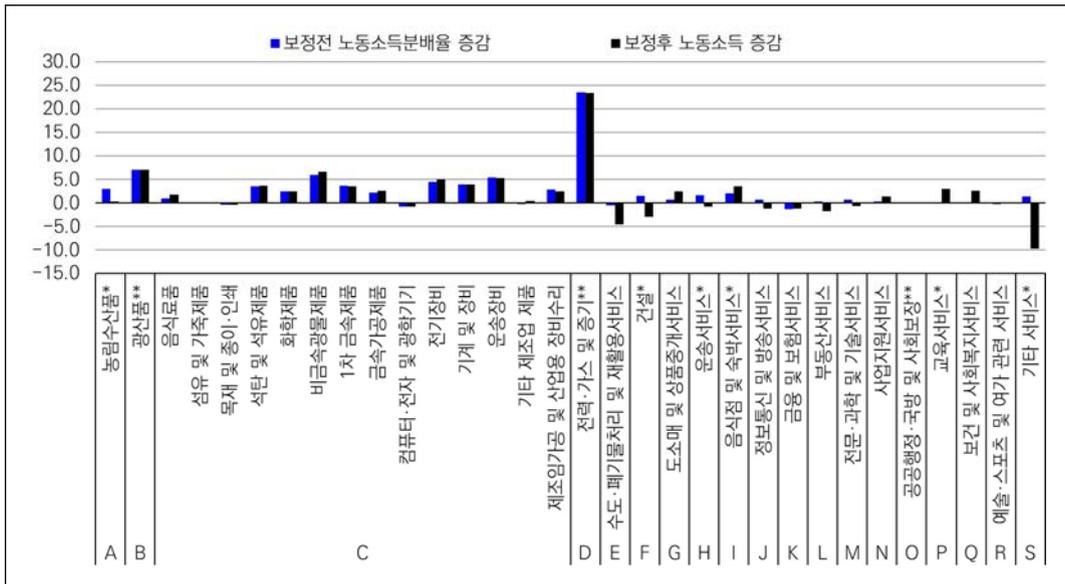
8) 가계금융복지조사의 경우 자산, 부채와 같은 정보(stock)는 조사기준시점(조사년 3월 31일), 소득, 지출과 같은 정보(flow)는 전년도 1.1~12.31을 기준으로 하고 있기 때문에 2019년 조사된 자료의 소득수준은 2018년과 비교해야 한다.

사상 지위를 임금근로자(상용+임시일용)와 자영업자(고용원 없는 자영업+무급가족종사자+기타종사자)로 나누어 근로소득과 사업소득을 계산하였다. 고용주인 가구의 사업소득을 같이 비교해 보았으나 노동소득으로 인정하기 어려운 측면이 있다. 가구마다 임금근로자, 자영업자의 구성이 다르다는 것을 고려하여 가구의 근로소득을 가구내 임금근로주 수로 나누었고, 사업소득은 가구내 자영업자 수로 나누어 비교하였다.

2018년(소득기준년도) 기준 자영업자의 사업소득은 임금근로자 근로소득 수준의 66.3%로 보정 3-1에 해당되는 2/3와 비슷한 수준이다. 업종별로 사업시설관리, 건설, 음식숙박업에서 종사하는 자영업자는 임금근로자보다 소득이 높게 발생하지만 금융보험업, 교육서비스 등은 평균 수준보다 낮은 임금을 받고 있다. 임금근로자 소득대비 자영업 소득은 2018년과 2017년 비슷한 수준인데, 업종별로 보건 및 사회복지, 제조업, 예술여가업에서 종사하는 자영업 소득이 증가한 반면, 농림어업, 부동산, 정보통신업에서 소득수준이 낮아졌다.

보정 4의 방법으로 계산한 노동소득분배율은 2018년 기준 79.3%로 전년보다 1.5%p 증가하여 보정 전 노동소득분배율의 증감의 차이와 비슷하다. 가장 크게 개선되었던 전기·가스 및 공기조절공급업의 경우, 자영업 가구의 소득자료가 나타나지 않아 보정전과 같은 수준으로 나타나

[그림 5] 보정 4에 따른 노동소득분배율 증감



주: \*의 경우 자영업 소득을 반영할 때 2017년, 2018년 모두 노동소득분배율이 100을 상회하는 업종.

\*\*의 경우 자영업 가구의 소득수준을 파악하기 어려워 보정전 노동소득분배율과 같은 업종.

자료: 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

9) 실적급의 보험설계사, 대리운전기사, 학습지 방문 교사 등

지만 음식숙박업, 교육서비스업의 경우, 자영업의 소득을 반영했을 때 노동소득분배율의 개선이 나타났다. 반면 기타개인서비스의 경우, 자영업의 소득이 감소하면서 노동소득분배율이 감소하는 방향으로 영향을 주었다.

#### IV. 노동소득분배율의 변화와 구성요인

노동소득분배율이 증가한 것은 업종 내에서 전기·가스 및 공기조절공급업과 제조업 내 비금속제품과 철도차량 등의 제품에서 노동소득분배율이 개선된 영향으로, 최저임금이 증가하고 사회복지 지출을 포함한 정부재정 규모가 확대된 영향이라는 분석과 배치된다. 그러나 노동소득분배율이 100%인 사회복지서비스의 규모와 관련 종사자가 증가하면서 전체 피용자보수가 늘어났고 노동소득분배율이 개선된 업종들은 전체 산업에서 차지하는 비중이 높지 않다. 따라서 분배의 개선이 이루어진 것이 산업 내에서 이루어진 것인지 산업구조의 변화로 이루어진 것인지 각각의 효과를 분해해서 살펴볼 필요가 있다. 앞서 업종별 자영업의 소득수준을 반영한 노동소득분배율( $LS_{A4}$ )의 계산과정을 다음과 같이 분해할 수 있다.

$$\begin{aligned}
 LS_{A4} &= \sum_i \frac{CE_i}{CE_i + OS_i} \times \frac{emp_i + se_i * \pi_i}{emp_i} \\
 &= \sum_i \left[ \frac{CE_i + OS_i}{\sum (CE + OS)} \times \frac{CE_i}{CE_i + OS_i} \times \frac{emp_i + se_i * \pi_i}{tw_i} \times \frac{tw_i}{emp_i} \right] \\
 &= \sum_i [v_i \times e_i \times z_i \times q_i]
 \end{aligned}$$

여기서  $v_i$ 는  $i$ 업종의 부가가치가 전체 부가가치에 차지하는 비중,  $e_i$ 는 자영업의 소득을 감안하지 않을 경우의 업종별 노동소득분배율( $LS_{IOT}$ ),  $z_i$ 는 업종별 자영업 소득의 상대수준으로  $\pi_i$ 가 100%에 가깝다면  $z_i$ 는 1이 될 것이다. 마지막으로  $q_i$ 는  $i$ 업종 임금금로자 비중의 역수를 의미한다. 2017년과 2018년 사이의 노동소득분배율의 변화( $\Delta LS$ )는 변화-구성요인 분해(Shift-Share Decomposition)를 적용하여 다음의 식과 같이 정리할 수 있다.<sup>10)</sup> 이러한 변화를 소분류(165업종)의 산업연관표를 통해 계산하였으며, 기존 연구와는 달리 보정과정에서 100%

10) 산업구조를 고려한 노동소득분배율의 요인분해는 홍민기(2014), 이병희(2015)에서 자세하게 다루고 있다. 이병희(2015)는 산업구조 변화와 산업내 분배변화를 분해하였으며, 홍민기(2014)는 산업내 고용구조 변화를 추가로 분해하였다. 본고는 업종별 자영업의 상대소득의 변화를 추가로 분해하였는데 이렇게 분해하는 요인이 많아질수록 교차항(cross-product term)에 의한 오차가 발생할 수 있다.

가 상회하는 업종에 대해서 100%로 조정하지 않았다.

$$\Delta LS = \sum \Delta v_i e_i z_i q_i + \sum v_i \Delta e_i z_i q_i + \sum v_i e_i \Delta z_i q_i + \sum v_i e_i z_i \Delta q_i$$

[산업구조 변화효과]    [산업내 분배변화]    [상대적 소득변화]    [산업내 고용구조 변화]

〈표 4〉 주요 업종별 노동소득분배율 변화-구성요인 분해

소분류	KSIC	노동소득분배율 (보정 전)		노동소득분배율 (보정 후)		산업 구조 변화	산업내 분배 변화	산업내 소득 변화	산업내 고용 변화	ΔLS
		LS	(증감)	LS	(증감)					
전 산업		64.0 ( 1.5)		79.3 ( 1.5)		0.00	1.81	-0.05	-0.26	1.50
전 제조업	C	53.4 ( 1.8)		58.3 ( 1.9)		-0.30	0.52	0.09	-0.10	0.21
교육서비스	P	97.1 ( 0.1)		115.1 ( 3.1)		0.10	0.00	0.10	0.07	0.27
의료 및 보건	Q	76.7 (-0.2)		83.9 ( 3.0)		0.15	-0.01	0.11	0.03	0.27
공공행정 및 국방	O	100.0 ( 0.0)		100.0 ( 0.0)		0.23	0.00	0.00	0.00	0.23
음식점 및 주점	I	72.8 ( 2.3)		135.5 ( 3.9)		0.06	0.12	-0.09	0.08	0.16
연구개발	M	89.5 (-0.3)		89.8 (-0.3)		0.17	-0.01	0.00	0.00	0.16
도소매	G	59.8 ( 0.8)		92.2 ( 2.5)		-0.10	0.11	0.21	-0.09	0.14
곡물 및 식량작물	A	4.9 ( 0.3)		134.8 (18.0)		0.07	0.05	-0.14	0.16	0.13
사회복지서비스	Q	100.0 ( 0.0)		106.9 ( 2.1)		0.08	0.00	0.03	-0.01	0.11
사업시설 유지관리	N	78.9 (-2.5)		93.0 ( 1.7)		0.09	-0.02	0.02	0.02	0.11
문화 및 여행서비스	R	80.1 ( 0.7)		117.0 ( 6.9)		0.05	0.00	-0.01	0.03	0.08
의료 및 측정기기	C	64.4 ( 9.7)		70.7 (10.3)		0.01	0.06	0.00	-0.01	0.06
금융 및 보험서비스	K	69.2 (-1.5)		74.9 (-0.5)		0.07	-0.02	0.00	0.01	0.06
산업시설 건설	F	88.0 (-0.5)		115.5 (-0.9)		0.06	-0.01	-0.01	0.01	0.05
인력공급 및 알선	N	80.5 ( 0.2)		83.8 ( 0.7)		0.04	0.00	0.01	0.00	0.05
기타 금융중개기관	K	38.1 ( 2.4)		40.8 ( 3.1)		0.00	0.03	0.00	0.01	0.04
스포츠 오락서비스	R	56.3 (-0.8)		83.9 (-4.0)		0.06	-0.01	0.00	-0.02	0.04
산업용 장비수리	C	69.8 ( 2.9)		74.0 ( 2.5)		-0.03	0.07	0.01	-0.03	0.03
반도체	C	25.1 (-5.5)		25.5 (-5.7)		0.21	-0.19	0.00	-0.01	0.02
비주거용 건물(부동산)	L	29.3 (-1.0)		51.4 (-5.9)		0.03	-0.03	-0.11	0.05	-0.07
전자표시장치	C	41.5 ( 8.5)		41.8 ( 8.6)		-0.14	0.07	0.00	0.00	-0.07
교통시설 건설	F	87.8 ( 1.2)		112.7 (-2.0)		-0.10	0.01	-0.01	-0.01	-0.11
비주거용 건물(건설)	F	87.6 ( 1.6)		118.2 (-2.8)		-0.09	0.05	-0.07	-0.04	-0.15
전력 및 신재생에너지	D	79.6 (38.2)		79.6 (38.2)		-0.33	0.15	0.00	0.00	-0.17
도로운송서비스	H	90.3 (-0.9)		215.7 (-5.1)		-0.14	-0.02	-0.01	-0.02	-0.20
채소 및 과일	A	14.4 ( 1.6)		160.1 (-8.1)		-0.12	0.12	-0.22	0.02	-0.20

자료 : 한국은행, 「산업연관표」, 각 연도.

소분류 166업종 가운데 노동소득분배율이 증가하고 감소하는데 영향을 준 업종을 <표 2>에 정리해 놓았다. 산업내 분배가 개선되면서 전체 분배율을 1.81%p 높이는 역할을 하였다. 그러나 자영업의 상대소득 수준이 낮아지면서 0.05%p, 산업내 고용변화로 임금근로자의 비중이 증가한 영향으로 0.26%p 감소했다. 이러한 효과들이 서로 상쇄되어 전체 노동소득분배율이 1.5%p 증가했다.

노동소득분배율이 증가하는데 영향을 준 업종은 대부분 공공부문에 해당한다. 먼저 교육서비스(한국표준산업분류상 P)가 전체 분배율이 0.27%p 높아지는 작용을 하였다. 산업내 분배수준은 변화가 없으나 업종의 규모가 확대되고 자영업의 상대소득 수준도 개선된 영향을 받았다. 국민계정 방식에 따라 산업내 분배수준과 자영업의 변화에 영향을 받지 않는 공공행정(O)의 경우, 산업 규모가 확대된 영향만으로 전체 노동소득분배율에 +0.23%p의 영향을 주었다. 그 외 의료 및 보건산업(Q) 역시 산업내 분배구조는 약화되었으나 산업의 성장과 자영업 소득개선으로 전체 0.23%p의 영향을 주었다. 교육, 공공행정, 보건서비스, 사회복지서비스(O, P, Q)에서의 영향을 합하면 +0.88%p로 전체 1.5%p의 노동소득분배율 증가의 절반 이상은 공공부문의 성장으로 이루어진 것이라고 볼 수 있다.

곡물, 농작물을 생산하는 업종(A)은 자영업의 소득 수준이 낮아졌으나 업종규모와 업종내 분배수준이 나아지면서 전체 0.13%p의 개선효과를 나타낸다. 음식점업(I)과 도소매업(G)은 산업내 분배수준이 개선(0.11~0.12%p)되고, 연구개발업(M)은 규모 증가(+0.17%p)가 분배개선에 영향을 주었다.

민간부문의 비중이 큰 제조업(C) 중 의료 및 측정기기, 산업용 장비수리에서 +0.06%p, +0.03%p의 전체 개선효과가 나타나는 것 이외에 다른 업종에서는 영향을 거의 주지 못했다. 반도체 산업은 규모가 점차 성장하면서 전체 분배에 +0.21%p의 개선효과를 나타냈지만 업종내의 분배수준 악화(-0.19%p)가 상쇄되어 분배율에 영향을 주지 못했다. 제조업 전체 91업종을 합치면 산업내 분배개선이 0.52%p로 크게 나타났으나 제조업의 규모가 상대적으로 작아지면서 0.3%p 영향력이 감소하여 총 영향력이 0.21%p로, 교육서비스로 인한 영향보다 낮다.

그 외 세부 업종별로 노동소득분배율의 개선이 가장 크게 나타났던 전기·가스·수도(D)내 전력, 에너지에서 전체 노동소득분배율이 증가하는데 0.15%p의 영향을 주었으나 산업의 비중이 감소하면서 0.33%p 감소하면서 노동소득분배율이 감소하는 방향으로 영향을 주었다. 도로 운송서비스(H)는 규모, 산업내 분배수준, 자영업의 소득 모두 악화되면서 전체 노동소득분배율에 0.20% 감소하는데 기여하였다.

## V. 맺음말

그동안 노동소득분배율은 우리나라의 대표적인 경제지표로 연구자를 비롯한 많은 사람들에게 관심을 받았다. 자영업이 비교적 많은 우리나라의 경제구조를 고려하여 다양한 시각으로 노동소득분배율의 변화를 해석해 왔지만 활용할 수 있는 자료가 제한적이었다. 그런 의미에서 산업연관표는 업종별로 생산구조, 수요 및 분배구조뿐만 아니라 노동시장 구조를 쉽게 파악할 수 있는 국민계정 자료로 세부 업종별로 노동소득분배율을 살펴보기 적합했다. 부동산 및 사회서비스와 같은 경우는 국민계정 작성방식에 따라 노동소득분배율이 다르게 나타난다. 조선업과 같이 오랫동안 마이너스의 영업이익이 발생하면서 노동소득분배율이 증가한 업종도 존재한다. 제조업 내에서는 원유정제업과 같이 노동소득분배율이 낮은 산업과 자동차, 식료품과 같이 높은 산업이 존재한다.

자영업 소득수준을 반영한 노동소득분배의 개선을 변화-구성요인 분해를 활용해 산업구조, 산업내 분배구조로 나누어 살펴보았다. 분석결과 최근의 노동소득분배의 개선은 최저임금인상 등으로 제조업 종사자의 소득수준 개선의 영향보다는 정부재정지출의 확대와 사회서비스의 성장이 더 큰 영향을 주었다고 볼 수 있다. 2019년 노동소득분배율이 연이어 증가한 것은 현재로서 공공부문이 확대된 영향이라고 봐야 할 것이다. 그리고 코로나-19 및 기후변화로 인한 피해 등으로 정부지출에 대한 수요가 더욱 확대될 것이기 때문에 향후 노동소득분배율은 더욱 늘어날 전망이다.

그러나 영업잉여를 정의하기 어려운 사회서비스 분야와 민간부문이 뒤섞임으로서 노동소득분배율의 개선이 임금근로자의 생활수준 개선을 의미하는가에 대해서는 의문점이 발생하였다. 따라서 전체 노동소득분배율 수치 하나의 변화로 우리 사회의 복잡한 분배구조를 이해하기보다는 우리나라의 다양한 업종 내에서 분배구조가 어떻게 달라지고 개선될 수 있는지 살펴볼 필요가 있다. 이러한 의미에서 산업연관표는 세부 업종별로 노동소득분배율을 살펴보기 적합한 자료이다. 추후 노동소득분배율과 거시경제 및 노동시장은 서로 어떠한 관계가 존재하는지 살펴보면 노동소득분배율 변화의 의미에 대해서 살펴볼 예정이다. **KLI**

**[참고문헌]**

- 김복순(2020), 「자영업 소득을 반영한 노동소득분배율 추이」, 『노동리뷰』 3월호, pp.97~99.
- 이병희(2015), 「노동소득분배율 측정 쟁점과 추이」, 『노동리뷰』 1월호, pp.25~42.
- 한국은행(2014), 「산업연관분석 해설」.
- 한국은행(2019), 「2015년 산업연관표」.
- 홍민기(2014), 「산업구조 변화와 노동소득분배율」, 『노동리뷰』 4월호, pp.50~62.
- Gollin, D.(2002), “Getting Income Shares Right,” *Journal of Political Economy* 110(2), pp. 458~474.
- Krueger, A.(1999), “Measuring Labor's Share,” *American Economic Review Papers and Proceedings* 89(2), pp.45~51.



통계  
프리즘

■ 코로나19 이후 지역별 고용 변화

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 코로나19 이후 지역별 고용 변화

○ 코로나19로 시작된 고용 충격의 지역별 변화 양상을 살펴봄.

- [그림 1]은 코로나19로 인한 고용지표의 변화를 1) '코로나19 충격의 크기'와 2) '최근까지의 회복 정도'로 구분함.
- '코로나19의 충격'은 취업자 수가 가장 많이 감소한 4월 전년동월대비 수치에서 코로나19 이전인 2월<sup>1)</sup> 전년동월대비 수치를 뺀 값임. '최근까지의 회복 정도'는 7월의 전년동월대비 수치에서 4월 전년동월대비 수치를 뺀 값임.
- 다만, 고용지표별로 충격이 가장 컸던 시기는 <표 1>에서 보듯이 차이가 있음. 취업자 수는 4월에 감소폭이 최대치를 보였고, 일시휴직자는 3월에 증가폭이 최대였음. 실업자 증가는 5월이 정점이었으며 비경제활동인구는 4월에 증가폭의 최고점이 관찰됨. 따라서 충격과 회복 유형의 정의에서 정점 시기는 고용지표별로 다름.

<표 1> 고용지표에 따른 코로나19 충격 정점 시기 및 각 변화 유형별 구성의 차이

(단위 : 천 명, 전년동월대비)

고용지표	코로나19 충격의 정점 시기						변화 유형별 구성	
	2월	3월	4월	5월	6월	7월	충격	회복
전체 취업자	492	-196	<b>-476</b>	-392	-353	-277	4월-2월	7월-4월
전체 일시휴직자	142	<b>1,260</b>	1,130	684	360	239	3월-2월	7월-3월
전체 실업자	-150	-17	-73	<b>133</b>	91	41	5월-2월	7월-5월
전체 비경제활동인구	-26	515	<b>831</b>	556	541	501	4월-2월	7월-4월

주 : 1) 굵은 글씨로 표시된 부분은 코로나19 충격이 고용지표별로 정점이었던 시기임.

2) 충격은 정점 시기 증감에서 코로나19 이전 시기(2월) 증감을 뺀 값임. 회복은 최근(7월) 증감에서 정점 시기 증감을 뺀 값임.

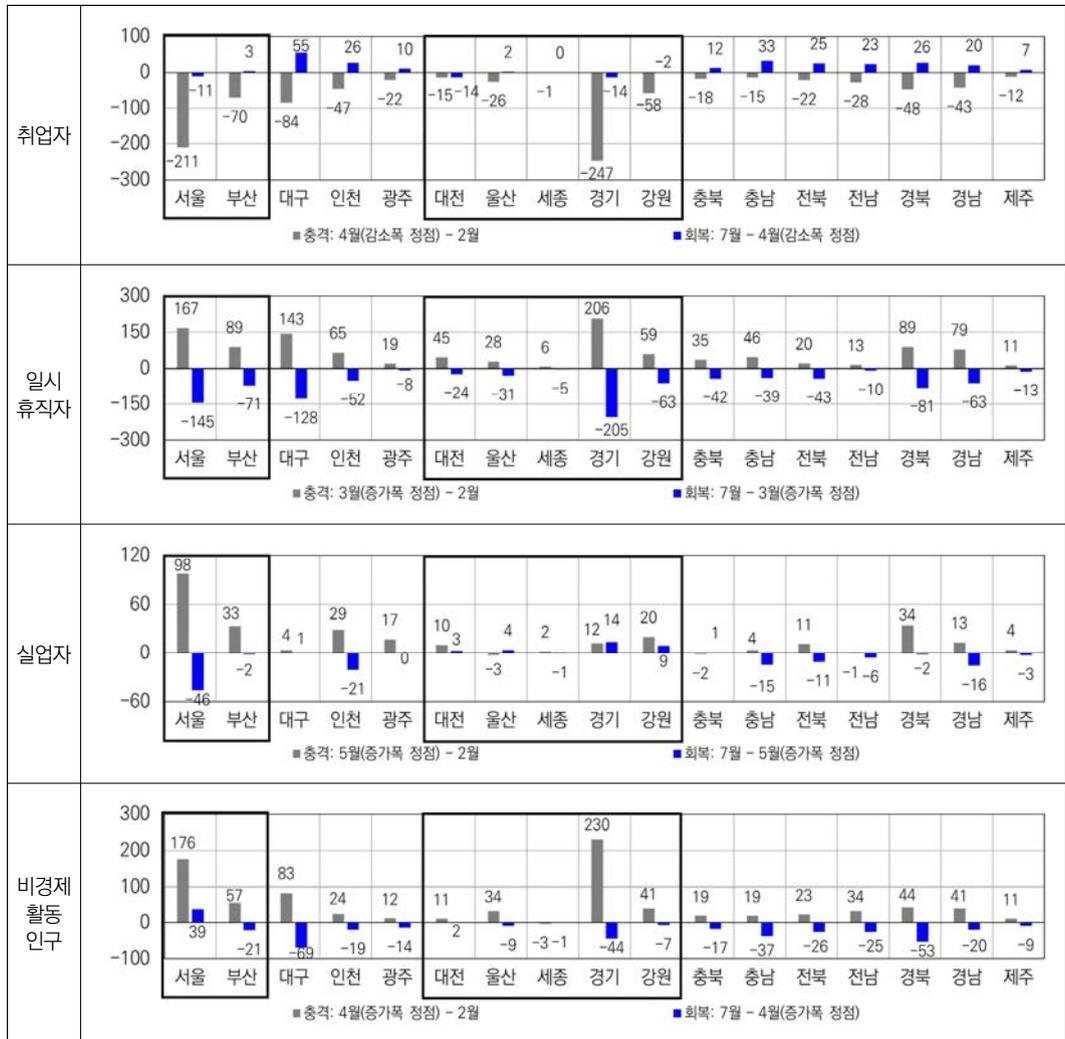
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, KOSIS.

1) 2월 경제활동인구조사는 2월 9~15일을 기준으로 함. 2월 15일 기준 누적 확진자는 29명으로 이는 코로나19가 본격적으로 확산되기 이전임.

○ [그림 1]의 취업자 수 증감 변화를 보면, 주로 인구 규모가 큰 서울, 부산, 경기 등 광역시도를 중심(굵은 테두리)으로 고용 회복이 부진하였음. 반면, 대구, 인천, 광주와 더불어 충청도, 전라도, 경상도, 제주도에서는 저점 이후 고용 개선이 나타나고 있음. 전반적으로 인구가 밀집되어 있고 서비스업 비중이 높은 수도권 지역보다는 비수도권 지방에서 고용 충격이 약했고

[그림 1] 시도별 취업자, 일시휴직자, 실업자, 비경제활동인구 수의 변화 유형별 차이

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



주 : 1) 취업자 수 감소폭 정점은 전년동월대비 전체 취업자 수 감소폭이 가장 컸던 4월로 정의함. 일시휴직자, 실업자, 비경제활동인구 수 증가폭 정점은 각각 전체 일시휴직자 수, 실업자 수, 비경제활동인구 수 전년동월대비 증가폭이 가장 컸던 3월, 5월, 4월로 정의함.

2) 굵은 테두리 안의 지역은 고용 회복이 부진한 지역임. 그 외의 지역은 고용 회복을 보이는 지역임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, KOSIS.

회복 속도 역시 빠름.<sup>2)</sup>

- 코로나19 이후 증가한 일시휴직자는 대부분의 지역에서 감소하여 2월 수준으로 회복함. 반면 실업자는 증가폭 정점 대비 감소하는 지역이 많지 않음. 회복 부진 지역의 경우, 서울에서 감소하였으나 경기 및 강원에서는 증가함. 회복 지역에서는 인천, 충남, 전북, 경남에서 실업자가 감소하였지만 경북에서는 변화가 없음.
- 비경제활동인구는 일시휴직자와 비슷하게 코로나19 이후 크게 증가함. 회복 부진 지역의 경우, 비경제활동인구가 서울에서는 증가폭 정점 이후 오히려 증가하였고 부산 및 경기에서는 소폭의 감소를 보였음. 회복 지역의 경우, 대구를 중심으로 대다수 지역에서 감소함.

○ 회복 부진 지역인 서울과 경기도는 확연히 다른 방향을 보임.

- 두 지역은 취업자 수가 호전되지 못한 점에서 유사함. 하지만 서울에서 실업자는 정점 대비 감소하고 비경제활동인구는 증가하는 반면, 경기도에서는 실업자가 정점 시기 이후 더 증가하고 비경제활동인구는 감소하였음.
- 학력과 임금근로자 종사상 지위별로 나누어 보면(표 2 참조), 서울에서는 고졸자 취업이 증가하였지만, 대학 졸업자의 취업은 감소함. 서울지역에서 임금근로자 고용은 4월 이후 더 악화되었지만 일용직 고용은 개선됨. 경기도에서는 반대로 중졸 이하와 특히 4년제 이상 졸업자의 고용이 호전되었고, 임시직 고용도 증가하였음.
- 서울에서는 취업을 포기한 사람이 늘어나면서 실업자가 감소하였고, 이는 비경제활동인구의 증가로 이어짐. 또한 고용 회복이 단기 일자리 위주여서, 서울 노동시장의 상황은 전반적으로 좋지 않음. 경기도 역시 전체 취업자의 회복은 부진하지만, 취업시장에 진입하려는 사람이 증가하면서 비경제활동인구가 감소하고 실업자가 증가하였음. 대졸자 및 임시직 중심으로 개선이 나타났다는 점에서도 경기도는 서울과 비교하면 상대적으로 고용 상황이 좋은 것으로 판단됨<sup>3)</sup>

○ 회복이 가장 두드러지는 대구·경북과 경남의 취업자 수 변화 역시 차이가 있음.

- 대구·경북은 코로나19의 충격이 가장 빠르고 크게 나타난 만큼 취업자 수 감소도 큰 편이었으나 회복 역시 빠르게 나타남. 경남에서는 코로나19 확진자가 상대적으로 적었지만

2) 회복 부진 지역 서비스업(도소매·숙박음식점업, 전기·운수·통신·금융, 사업·개인·공공서비스 및 기타) 비중의 단순 평균은 2019년 기준 74.2%임. 회복 지역은 64.1%임.  
 3) KOSIS상 행정구역별 비경제활동인구의 활동상태별 수는 육아, 가사, 통학과 그 외 나머지만 기타 사유로 구분됨. 기타는 연로, 심신장애, 취업준비, 진학준비, 군입대 대기, 쉬었음 및 기타 사유를 포함함. 이 중 연로와 쉬었음이 가장 큰 비중을 차지하는데, 연로의 숫자는 월별로 비교적 변화가 크지 않으므로 변화의 상당부분은 쉬었음에 의한 것으로 간주할 수 있음. 쉬었음이 포함되는 기타 사유 비경제활동인구는 서울에서 증가폭 정점(4월) 증감 대비 7월 증감이 +21천 명이고 경기도에서는 -63천 명임.

취업자 수 변화는 대구·경북과 비슷함.<sup>4)</sup>

- 대구에서는 학력별로 고르게 취업자 수가 회복되었고, 상용직은 소폭 증가하였으며, 임시 및 일용직은 빠르게 호전되었음. 반면 경북과 경남에서는 4년제 대학 졸업 취업자가 고용 회복을 견인함. 한편 경북과 경남의 차이는 종사상 지위에서 나타남. 경남에서는 상용직 고용이 크게 증가하였으나 경북에서는 임시·일용직 위주로 고용이 회복됨.

○ 살펴본 바와 같이, 코로나19 이후 고용 충격의 회복은 지역별로 차이가 있음. 다만, 지역별로 인구 및 산업 구조가 다르고 인구 이동 등 다양한 변수가 존재하므로 고용 회복의 차이를 단순히 지역별 정책 성과의 차이로 해석하기 어려움.

〈표 2〉 학력과 종사상 지위에 따른 감소폭 정점(4월) 대비 7월 취업자 수 증감의 변화

(단위: 천 명, 전년동월대비)

지역별	학력별				임금근로자 종사상 지위별			
	중졸 이하	고졸	전문대졸	대학교졸 이상	임금	상용	임시	일용
서울	-30	77	-30	-28	-10	-18	-20	29
부산	29	-12	10	-25	26	-13	6	32
대구	24	17	18	-5	51	6	27	17
인천	-12	38	-18	19	24	1	11	11
광주	-3	-2	3	11	0	-4	4	0
대전	-3	-3	-5	-3	5	-8	2	11
울산	-6	-2	6	2	4	-7	8	2
세종	2	-7	2	5	1	2	0	0
경기	21	-51	-15	28	23	-58	101	-20
강원	-3	-5	5	-1	16	-4	13	7
충북	-3	17	7	-10	19	10	6	4
충남	15	15	7	-4	10	8	-1	1
전북	7	8	16	-3	30	12	11	6
전남	14	1	21	-11	12	2	13	-3
경북	-1	2	-5	30	11	1	8	2
경남	3	5	-23	40	18	12	-6	13
제주	-2	-1	7	2	-2	3	-1	-2
총계	53	97	5	44	237	-51	181	109

주: 전체 취업자 수 감소가 가장 컸던 4월을 감소폭 정점으로 정의함.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, KOSIS.

(지상훈, 동향분석실 연구원)

4) 대구의 7월 누적 확진자 수는 6,940명이고, 경북과 경남은 각각 1,401명, 159명임.

## 노동판례 리뷰

- 임원, 출자자, 근로자 지위의 상호 독립성
- 관리직 자원봉사자의 근로기준법상 근로자성
- 근로자재해보장보험과 산업재해보상보험 사이의 구상관계 인정 여부

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 노동판례리뷰

## 임원, 출자자, 근로자 지위의 상호 독립성

- 대법원 2020. 6. 4. 선고 2019다297496 판결 -

### 【판결요지】

회사의 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결 등 참조). 이 사건 원고가 '부사장'으로 호칭되고 또 일정기간 동안 유한회사 사원의 지위에 있었으나 이는 형식적·명목적인 것에 불과하고, 실질적으로는 피고에 대하여 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 근로자의 지위에 있었다고 보아야 한다. 그럼에도 원심은 위와 같은 이유를 들어 원고가 피고의 근로자라고 인정하기 어렵다고 판단하였으니, 이러한 원심판결에는 근로기준법상 근로자에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

### 1. 사안의 배경

소외 A, B, C, D 4인은 2000. 3.경 자본금을 균등출자하여 보험계리법인인 甲유한회사를 설립하였다. 한편, 원고는 2003. 2.경부터 위 甲사에서 프리랜서 보험계리사로 근무하였다. 甲사는 2005. 4.경 서울 마포구로 사무실을 이전하면서 대졸 신입사원들을 새로 채용하였고, 그 무렵부터 소속 보험계리사들은 원칙적으로 상근하면서 매월 20일에 정기적으로 급여를 지급받았다. 원고는 2006. 7.경 위 甲사의 출자좌수를 취득한 이래 2007. 4. 17.경 甲사의 증자에 참여하여 출자좌수를 전체 출자좌수 21,000좌 중 2,000좌로 확대하였다가 2010. 3.경 출자좌수 전부를

소의 A에게 양도하였다.

한편, 甲사는 2008. 4. 1. 취업규칙을 제정하였는데, 위 취업규칙 제1조는 취업규칙이 직원 및 '주주사원' 모두에게 적용된다고 규정하고 있고, 제2조는 "주주사원을 주주의 자격을 가진 자로서 상시업무를 수행하는 자를 말한다"고 규정하고 있다. 이후 甲사는 2014. 1. 1. 주식회사인 피고회사로 조직변경하고 해산하였는데, 원고는 조직변경 이후 피고회사에 계속하여 근무하다가 2017. 3. 31. 퇴직하였다.

이러한 상황에서 원고는 피고회사를 상대로 자신이 甲사에 입사한 2003. 2.부터 2015. 12. 31.까지<sup>1)</sup>의 퇴직금의 지급을 구하는 소를 제기하였고, 이에 대하여 피고회사는 위 기간 동안은 원고가 근로자가 아니라고 항변하였다.

## 2. 소송의 경과

### 가. 1심판결<sup>2)</sup>

1심법원은 ① 원고가 甲사에 '프리랜서'로 일한 2003. 2.부터 2005. 4. 이전까지의 기간 및 ② 원고가 甲사의 출자좌수를 취득한 2006. 7.부터 이를 모두 소외 A에게 양도하여 유한회사의 사원(社員)의 지위에서 벗어난 2010. 3.까지의 기간에 대하여는 원고의 근로자성을 부정하고, 나머지 기간에 대하여는 근로자성을 긍정하는 취지로 판결하였다(원고 일부승소). 한편, 1심법원은 위 ②에 해당하는 기간에 관하여 원고의 근로자성을 부정한 이유를 "유한회사의 출자좌수를 취득한 유한회사의 사원 지위에 있었으므로, 사원으로 있었던 위 기간은 근로자성을 인정할 수 없다."고 설시하였다.

### 나. 원심판결<sup>3)</sup>

원심법원은 ① 2005. 4.경부터 원고가 '부사장'으로 호칭되었던 점, ② 원고는 유한회사인 甲사의 사원 지위에 있었던 기간 동안 甲사의 사원총회에 참석하여 용역수익 배분구조 변경이나 직원급여제도 논의 등 유한회사 운영 전반에 관하여 의결권을 행사한 점, ③ 원고에 대한 급여는 근로소득이 아닌 사업소득 형식으로 지급되었고, 원고가 4대 보험에 가입되지도 않은 점,

1) 원고는 2016. 1. 1 보험계리사에서 '사무총장'직으로 전환되어 2017. 3. 31 피고회사에서 퇴직하였는데, 피고회사도 원고가 사무총장으로 재직할 기간에 대하여는 근로자성을 인정하여 위 기간에 대한 퇴직금을 지급하였다.

2) 서울서부지방법원 2019. 2. 14. 선고 2017가단228772 판결.

3) 서울서부지방법원 2019. 11. 14. 선고 2019나32419 판결.

④ 주주사원 및 직원으로 구성된 피고회사는 직원에 대한 급여를 회사계정에서 지급하고, 주주사원에 대한 용역비는 주주사원 계정에서 집행하는 등으로 용역수익을 회사 몫과 주주사원 몫으로 구분하여 계정을 집행·관리하고 있었는데, 원고는 주주사원 계정에서 용역비를 수령한 것으로 보이는 점, ⑤ 원고는 피고회사의 경영사정을 이유로 2010. 4.부터는 급여로 전달의 급여인 450만 원보다 150만 원 감액된 300만 원을 지급받기도 하였던 점, ⑥ 원고가 2008. 10. 1.부터 2010. 9. 30.까지 ○○주식회사의 선임계리사로, 2014. 7. 17.부터 2015. 12. 31.까지는 ○○의 선임계리사로 선임되어 위 기간 동안 기본급 외에 선임계리사 수당을 수령한 점, ⑦ 피고의 취업규칙 제25조에는 “만 1년 이상 근속한 직원이 퇴직하였을 때에는 급여 및 복리후생 규칙에 의한 퇴직금을 지급한다”고 규정되어 있을 뿐 주주사원에 대한 퇴직금 지급규정은 존재하지 않는 점, ⑧ 원고는 입사 초기부터 일반 근로자가 아닌 피고의 관리자로서 근무하였다고 볼 사정이 다수 존재하고, 피고의 출자좌수 취득이나 급여지급 방식의 변경 등을 전후하여 원고의 피고 내에서의 지위, 역할 등이 실질적으로 바뀌었다고 볼 만한 자료도 특별히 없는 점 등에 비추어 원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고회사에 근로를 제공하였다고 단정하기 부족하다고 보아 1심판결 중 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각하였다(원고 전부패소).

#### 다. 대상판결

대법원은 ① 원고는 2006. 7.경 甲사의 출자좌수를 취득하여 2010. 3.경까지 사원의 지위에 있었지만 업무집행에 관한 의사결정 등 경영권은 회장 A를 비롯한 회장단이 행사하였고, 원고를 비롯하여 출자좌수를 취득한 주주사원 보험계리사들은 회사 운영에 실질적으로 관여하지 못하였고, ② 피고회사는 보험회사들로부터 의뢰받은 용역을 정리하여 보험계리사별로 배분한 다음 그들이 보험회사로 출근할 날짜를 지정하는 등으로 용역수행계획서를 작성하였고, 원고를 비롯한 주주사원 보험계리사들은 피고회사가 수립한 계획에 따라 피고회사 또는 보험회사의 사무실로 정시 출근하여 배분받은 용역 업무를 수행하였으며, ③ 원고는 그와 같은 용역 업무를 수행하면서 제3자를 고용하는 등으로 업무를 대행하게 할 수도 없었고, ④ 피고회사의 취업규칙은 일반 직원뿐만 아니라 주주사원 보험계리사들도 그 적용 대상으로 정하고 있다고 인정하고, “원고가 ‘부사장’으로 호칭되고 또 일정기간 동안 유한회사 사원의 지위에 있었으나 이는 형식적·명목적인 것에 불과하고, 실질적으로는 피고에 대하여 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 근로자의 지위에 있었다고 보아야 한다.”고 보아 원심판결을 파기하고, 사건을 원심법원에 환송하였다.

### 3. 검토

기업은 다양한 이용자와 관계를 맺는다. 기업은 기업에 필요한 자금을 조달하기 위하여 출자자 또는 채권자와 거래한다. 기업은 자금조달의 대가로 그 지분(예컨대, 주식이나 출자좌수)을 발행하기도 한다. 기업의 출자자(예컨대, 주주나 유한회사의 사원)는 이러한 거래의 상대방이다. 한편, 주식회사나 유한회사 등 물적회사는 이러한 출자자가 다수임을 예정하고 있으며 출자자의 책임 또한 제한되고 있어 출자자가 직접 회사의 경영상 의사결정을 하지 않고 이사회 등 회사의 기관(機關)에 위임한다(소유와 경영의 분리). 다른 한편, 회사는 생산활동에 필요한 노동력을 조달하기 위하여 근로계약을 체결하기도 한다.

회사의 ① 출자자(사원), ② 임원(기관), ③ 근로자라는 세 가지 법적 지위가 다른 사람에게 귀속되는 것이 통상적이기는 하지만, 각각의 법적 지위의 발생 근거가 상이하므로 하나의 법적 지위가 다른 법적 지위를 배제하는 것은 아니다. 임원의 근로자성 문제는 회사의 기관의 지위에 있는 사람이 회사의 근로자가 될 수 있는가의 문제이고, 유한회사의 사원(社員) 지위와 근로자 판단 문제는 회사의 출자자의 지위에 있는 사람이 회사의 근로자가 될 수 있는가의 문제인바, 답을 먼저 말하면 모두 당연히 가능하다. 아래에서 분설한다.

(1) 합명회사나 합자회사의 업무집행사원, 유한회사의 이사, 주식회사의 대표이사나 이사, 유한책임회사의 업무집행자 등 회사의 법정(法定) 기관인 임원과 회사 사이의 법률관계는 기본적으로 법률과 정관에 의하여 확실히 규율되며, 대부분의 경우 위임관계이다. 그러므로 회사와 위임관계에 있는 법정기관인 임원의 경우에는 근로기준법의 적용을 주장하는 임원 측에서 '예외적'으로 사용종속관계가 존재하였음을 추단케 할 수 있는 구체적 사정이 있음을 주장·입증하여야 할 것이다.<sup>4)</sup> 만일 등기이사가 근로자로 인정되는 경우에는 이사의 보수 지급에 관한 상법규정의 적용이 문제될 뿐이다.<sup>5)</sup>

한편, 종래 기업실무에서 '비등기임원'이라는 명칭으로 불리는 자들은 법률에 근거 없이 회사와 체결한 계약에 근거하여 회사의 업무집행의 일부를 담당하는 자이므로 이들과 회사 사이는

4) 권오성(2015), 「비등기임원의 근로자성 판단기준에 관한 소고」, 『산업관계연구』 25(2), p.63.

5) 위임계약에 의한 이사의 지위와 근로계약에 의한 근로자의 지위를 겸유하는 '근로자 겸직이사'의 경우 이사로서 받는 위임의 보수와 근로자로서 받는 급여의 법적 성격은 개념상으로 명백히 구별된다. 따라서 근로자 겸직이사가 근로관계에 기하여 회사에 종속노동을 제공하고 그 대가로 지급받는 임금에 상법 제388조가 적용된다면 회사가 근로자의 임금을 '정관 또는 주주총회의 결의'로 정해야 한다는 어색한 결과가 도출될 것이다. 상법 제388조의 보수는 이사의 지위에 기한 직무집행의 대가만을 의미한다고 해석하는 것이 합리적이며, 근로자의 지위에 기한 종속노동의 대가로서의 임금 부분은 상법 제388조의 보수에 포함되지 않는다고 보아야 할 것이다. 다만, 이사와 회사 사이의 근로계약은 상법 제398조 소정의 이사와 회사 간의 거래에 해당하므로 원칙적으로 근로자 겸직 이사가 근로자로서 받는 임금의 결정은 '이사회 승인사항'이라고 할 것이다. 권오성(2007), 「이사의 보수」, 『변호사』 제37집, p.192.

법률에 의하여 획일적으로 규율되는 것이 아니라 비등기임원의 임용에 관한 계약의 내용에 따라 형성된다.<sup>6)</sup> 한편, 노동법의 영역에서는 이러한 ‘(비등기)임원’이라는 개념은 특별한 법적 의미를 갖지 못한다.<sup>7)</sup>

그런데 대상판결은 임원의 근로자성과 관련하여 대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결을 인용하여 “(임원의) 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당”한다고 판시하였는바, 이러한 판시는 임원의 경우 여타 노무제공자에 비하여 엄격한 기준으로 근로자성을 판단해야 한다는 인상을 준다는 점에서 바람직하지 않다고 생각한다. 임원의 근로자성을 판단함에 있어서도 그냥 근로자성 판단에 관한 일반적인 기준, 임원의 노무제공에 관하여 사용자로부터 ‘상당한’ 지휘·감독을 받는가라는 일반적인 판례법리를 그대로 적용하면 족하다.<sup>8)</sup>

(2) 유한회사의 사원(社員)은 유한회사의 출자자이다. 여기서 출자(出資)란 영리법인의 지분을 취득하는 행위, 즉 자본단체의 구성원(member)이 된다는 의미이다. 출자자는 회사의 지분적 소유자로 이해되는바, 다만 여기서의 소유는 물권적 소유권이 아니라 법률과 정관에 따라 ① 기업을 통제할 권리(right to control)와 ② 기업의 이익 또는 잉여를 수취할 권리(right to appropriate profit or residual earnings)를 가진다는 말로 이해해야 할 것이다. 유한회사의 사원이 이러한 통제권과 이익수취권을 보유 및 행사한다고 하더라도 이는 유한회사의 사원의 지위에서 인정되는 것이다. 따라서 회사에 노무를 제공하는 사람이 그 유한회사의 사원 또는 주식회사의 주주라는 사실은 근로자성 판단에 아무런 영향을 줄 수 없다.<sup>9)</sup>

(3) 요컨대, 기업의 임원, 출자자, 근로자 지위는 서로 독립적인 관계에 있다. 따라서 노무제공자가 ‘임원’이라는 사실 또는 ‘출자자’라는 사실은 근로자성의 판단에 영향을 주어서는 아닐 것이다. **㉑㉒**

권오성(성신여자대학교 법과대학 교수)

6) 권오성(2015), p.63.

7) *Ibid.*, p.64.

8) *Ibid.*

9) 택시 주주기사들은 주주로서의 지위뿐만 아니라 근로자인 운전기사로서의 지위를 별개로 가지므로 연차수당을 받을 수 있다는 취지의 하급심 판결로 울산지방법원 2020. 1. 29. 선고 2019가소205469 판결 참조.

## 관리직 자원봉사자의 근로기준법상 근로자성

- 대법원 2020. 7. 9. 선고 2018두38000 판결 -

### 【판결요지】

근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. ... 지방자치단체의 요구로 주민센터에서 일하는 자원봉사자들을 총괄하는 업무와 이들에 대한 수당지급 업무, 주민센터 운영에 관한 회계업무를 추가로 수행하였다. 이러한 업무수행을 위하여 전일제로 다른 자원봉사자들보다 더 많은 시간 일하였으며, 이에 대하여 매달 적게는 약 550,000원, 많게는 약 800,000원에 달하는 상당한 돈을 지원금 명목으로 지급받았고, 추가로 지급받은 돈을 봉사실비 명목으로 지급된 돈과 모두 합산한 액수는 최저임금법상의 월 최저임금액과 유사하거나 이를 상회한다. 추가된 업무에 따른 총근무시간과 지급받은 전체 금액 등을 고려하면, 이 사건 자원봉사자로서는 봉사실비와 지원금을 자신이 제공하는 근로의 대가로 인식하였던 것으로 보이고, 지방자치단체 측으로서도 이 사건 자원봉사자의 근로 제공이 무보수의 자원봉사활동의 범위를 벗어났다는 것을 인식하고 있었다고 보는 것이 합리적이다.

2000년대 이후로 자원봉사활동에 대한 사회적 인식이 높아지면서 자원봉사에 대한 여러 가지 제도적 장치와 정책들을 통하여 자원봉사활동을 촉진하고 지원하는 체계가 구축되어 왔다. 「자원봉사활동기본법」<sup>1)</sup>은 자원봉사활동의 원칙을 “무보수성, 자발성, 공익성, 비영리성, 비정파성(非政派性), 비종파성(非宗派性)”으로 규정하면서(제2조 제2호), 자원봉사활동을 “개인 또는 단체가 지역사회·국가 및 인류사회를 위하여 대가 없이 자발적으로 시간과 노력을 제공하는 행위”로 규정하고 있다.

「자원봉사활동기본법」 규정에서 보듯이 ‘무보수성’은 자원봉사활동의 핵심적 징표이다. 다만 그 구체적인 내용에 관해서는 여러 가지 견해가 있다. 자원봉사활동 참여에 대한 상대적 보수로서의 (임금과 같은) 대가가 없다는 것인지, 아니면 자원봉사활동이 금전적 대가를 포함하여 일체의 보상 없이 이루어진다는 의미인지 등은 법문상 명확하지 않다.<sup>2)</sup> 다만 실태적으로는 실비자원봉사제도가 주로 활용되는데, 교통비, 식비 등과 같은 최소한의 실비변상을 활동경비로

1) 2005년 8월 4일 제정(법률 제7669호)/2006년 2월 5일 시행.

2) 이러한 취지로는 하태희(2020), 「자원봉사자의 근로자성에 대한 연구 - 판례를 중심으로」, 『동북아법연구』 13(3), p.527 참조.

지원하고 있다. 또한 활동경비 외에도 다양한 인정 대가와 보상이 늘어가고 있는 실정이다.

문제는 자원봉사에 대하여 '무대가성', 더 나아가 '자율성'이 유연하게 적용되면서, 근로자의 노무제공과 경계가 모호해지고 있다는 점이다. 대상판결 역시 이러한 맥락에서 주민자치센터 시설관리 운영을 위한 자원봉사자, 특히 자원봉사 관리직 역할을 하는 자의 근로자성을 다룬 사건이다. 특기할 만한 점은 이 사건에서의 근로자 지위(부당해고구제재심판정취소)는 1여 년 전의 대법원(2019. 5. 30. 선고 대법원 2017두62235 판결<sup>3)</sup>)에서 이미 확인한 바 있다는 점이다. 따라서 이 사건은 근로자성을 다시 한번 검토하면서, 불완전이행에 따른 이행강제금 처분의 적정성(복귀 후의 근무조건과 해고기간 동안의 임금상당액 지급 적정성)을 다룬 사건이다(이행강제금부과처분취소청구의 소).

원고인 성남시는 주민자치센터 시설관리 운영을 위한 자원봉사자를 주간(월~금) 2교대/1일 20,000원(실비보상금)으로 모집하였다. 이에 B는 2009. 1. 3. 자원봉사자로 위촉되었으며, 2013. 1. 2.부로 재위촉되었다.<sup>4)</sup> B는 재위촉 이후 자원봉사자들의 총괄관리자로 지정되어 전일제(09:00~18:00)로 주민센터 사무실에서 근무하면서, 총무주무관으로부터 근무일지 및 근무상황 부 등의 점검을 받았다. B는 1일당 20,000원의 봉사실비 이외에 총괄관리자 지정 전(2009. 2~2013. 1)까지는 매달 또는 간헐적으로 120,000원 내지 220,000원을 추가로 받았고, 총괄관리자로 지정된 이후에는 총괄관리 업무에 대하여 매달 550,000원 내지 600,000원을, 추가적으로 회계책임자로서의 업무수행에 대하여 매달 100,000원 내지 200,000원을 받았다.

이후 성남시는 2015. 12. 31. B에 대한 2016년도 시설자원봉사자 재위촉을 거부하였다. 이에 대하여 B는 이 사건 재위촉 거부가 부당해고라고 주장하면서, 성남시를 피신청인으로 하여 부당해고 구제신청을 하였다. 이에 대하여 경기지방노동위원회와 중앙노동위원회는 B가 재위촉 거부 전에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었으며, 이 사건 재위촉 거부는 정당한 해고사유가 없을 뿐만 아니라 절차도 위반되어 부당해고에 해당한다고 판단하였다. 그리고 해고기간 동안 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액의 지급을 명하는 구제명령을 하였다.

성남시는 2016. 6. 1.자로 자원봉사자로 복직시키면서 통상 자원봉사자의 근무조건(주·야간 포함 일 4시간씩 주 4회, 월평균 22일 동안 근무)을 통보하고, 임금상당액 275만 원(55만 원×5개월)을 지급하였다. 이에 대하여 B는 기존 근로조건이 일 8시간, 주 5회 근무였으며 이에 따라 월평균 1,350,000원을 지급받았다고 진술하였으며, 경기지방노동위원회는 구제명령이 불완

3) 이 판결에 대한 리뷰로는 권오상(2019), 「주민자치센터 시설관리 운영을 위한 자원봉사자의 근로기준법상 근로자성」, 『노동리뷰』 9월호 참조.

4) 재위촉 당시 자원봉사자 모집공고에서는 근무일시를 주간 오전(2명), 주간 오후(2명), 야간 및 주말(1명)로 나누었고, 담당업무에는 '수강생 모집 및 강사(자원봉사자) 관리 보조, 프로그램 안내상담'이 추가되었다.

전이행되었다는 점을 근거로 「근로기준법」 제33조에 따른 이행강제금 800만 원을 부과하기로 결정한 후 2016. 7. 8. 원고에게 납부할 것을 통지하였다. 그런데 성남시 측에서는 B와의 관계는 근로계약관계가 아니므로 사용자성이 부정된다는 취지로 이행강제금 부과처분 취소를 청구하였다.<sup>5)</sup>

원심(서울고등법원 2018. 2. 2. 선고 2017누59125 판결)은 이 사건 주민자치센터 시설관리 운영을 위한 자원봉사자는 사회복지 및 보건 증진, 지역사회 개발·발전, 그 밖에 공익사업의 수행 또는 주민복리의 증진에 필요한 활동 등의 공익활동(「자원봉사활동기본법」 제7조 제1호, 제2호, 제15호)의 일환으로 이 사건 주민센터에서 시설관리 및 프로그램 보조업무 등을 수행한 것이고, 지방자치단체 역시 자원봉사자로 위촉하여 처우해 온 것일 뿐으로, 이 사건 자원봉사자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 볼 수 없으며,<sup>6)</sup> 이에 따라 성남시 역시 사용자가 아니므로 이행강제금의 대상이 되지 않는다고 판단하였다.

그러나 대법판결은 ① 주민센터에서 일하는 자원봉사자들을 총괄하는 업무와 이들에 대한 수당지급 업무, 주민센터 운영에 관한 회계업무를 전일제로 수행하면서 다른 자원봉사자들보다 더 많은 시간 일한 점, ② 매달 적게는 약 550,000원, 많게는 약 800,000원에 달하는 상당한 돈을 지원금 명목으로 지급받았고, 추가로 지급받은 돈을 봉사실비 명목으로 지급된 돈과 모두 합산한 액수는 최저임금법상의 월 최저임금액과 유사하거나 이를 상회하는 점, ③ 이 사건 자원봉사자로서는 봉사실비와 지원금을 자신이 제공하는 근로의 대가로 인식하였던 것으로 보이고, 지방자치단체 측으로서도 이 사건 자원봉사자의 근로 제공이 무보수의 자원봉사활동의 범위를 벗어났다는 것을 인식하고 있었다고 보는 것이 합리적이라는 점, ④ 원고인 지방자치단체가 이 사건 자원봉사자의 근무장소와 근무시간을 지정하였고, 이 사건 자원봉사자로 하여금 근무일지와 근무상황부를 작성하도록 하였으며, 이 사건 자원봉사자는 그 밖에 원고인 지방자치단체 소속 지방공무원인 총무주무관으로부터 지시를 받아 각종 업무자료를 작성 및 제출하였고, 근무일지를 확인받기도 하는 등 업무수행에 관한 상당한 지휘·감독을 받았던 점 등을 근거로, 이 사건 자원봉사자의 근로자성을 인정하고 성남시 역시 사용자로서 이행강제금 부과처분의 대상이 된다고 판단하였다.

기존 자원봉사자의 근로자성이 다투어진 판결들에서는, 예컨대 배움터지킴이 사건(대구지방법원 2015. 8. 20 선고 2015나 301128 판결)이나 문화관광해설사 사건(창원지방법원 2015. 5.

5) 「근로기준법」 제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만 원 이하의 이행강제금을 부과한다.

6) 이는 이 사건의 근로자성을 우선적으로 판단한 서울고등법원 2017. 9. 7. 선고 2017누50920 판결의 판시사항과 동일하다.

26 선고 2015구단173 판결)과 같이,<sup>7)</sup> 그 영역에서의 통상적인 자원봉사의 근로자성을 검토한 사건들인 반면, 대상판결은 통상 자원봉사자에서 자원봉사 총괄관리자로서 전환되어 일했다는 점이 특징적이다. 즉 대상판결은 애초에 자원봉사자로서의 무대가성과 자율성을 갖춘 경우라 할지라도, 그 사람에 대하여 업무와 그에 상응하는 대가가 추가적으로 부여되는 경우 근로자의 노무제공으로 전환될 수 있다는 점을 확인했다는 점에 의의가 있다.<sup>8)</sup> **KLI**

김근주(한국노동연구원 연구위원)

- 7) 이 두 사건에서는 법원은 자원봉사자의 근로자성을 부정한 바 있다. 이에 관한 분석으로는 노호창(2016), 「자원봉사자에 관한 법적 쟁점의 연구」, 『노동법학』 제58호 참조.
- 8) 한편, 이 사건에서 통상 자원봉사자와 동일한 일을 수행하던 시기에는 해당 근로자의 근로자성이 부정되지만, 2013. 1. 2.부로 재워촉되면서 근무시간과 업무의 범위가 확대되던 시점에서 근로자로서의 전환이 이루어졌다고 판단된다. 대상판결과 2019. 5. 30. 선고 대법원 2017두62235 판결 모두 해당 자원봉사자가 어떠한 시점에서 자원봉사자로서의 무대가성의 한계에서 벗어났는지를 명확하게 밝히고 있지 않다. 향후 유사판결에서는 명확한 법리적인 해석이 요청된다.

## 근로자재해보장보험과 산업재해보상보험 사이의 구상관계 인정 여부

- 대법원 2020. 7. 23. 선고 2016다271455 판결 -

### 【판결요지】

근재보험의 보험자가 피해근로자에게 산재보상분에 해당하는 손해까지 보상한 경우 이는 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무를 대신 이행한 것으로서, 이런 사정을 근재보험의 보험자와 피해근로자가 알고 있었다면 민법 제469조에 의하여 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무가 소멸하고 근재보험의 보험자는 근로복지공단에게 산재보상분 상당을 구상할 수 있다. 비록 근로복지공단이 부담하는 산재보험급여 지급의무는 민법상 손해배상채무와 그 취지나 목적이 다르지만, 다음의 여러 사정에 비추어 보면 관련 민법 규정이 정하는 요건이 갖추어진 경우에 근재보험 보험자의 보상을 유효한 변제로 보아 근로복지공단이 피해근로자에 대하여 산재보험급여 지급의무를 면하고 대신 근재보험 보험자에 대하여 구상의무를 부담하는 것을 부정할 이유가 없다. 제3자로부터 손해를 배상받은 피해근로자가 근로복지공단으로부터 추가로 보상을 받을 수 있도록 하는 것은 부당한 이중전보를 피하고자 하는 산재보험법의 취지에 맞지 않는다. 공적인 성질을 가진 사회보험인 산재보험 사업을 수행하는 근로복지공단이 정당한 사유 없이 제3자의 출연으로 산재보험급여 지급의무를 면하는 이익을 얻는 것도 바람직하지 않으며, 신속한 보상이라는 산재보험법의 취지를 고려할 때 특별한 사정이 없는 한 이해관계 없는 제3자가 먼저 피해근로자에게 보상하는 것이 근로복지공단의 의사에 반한다고 보기도 어렵다. 만일 근재보험의 보험자가 한 변제가 채무자인 근로복지공단의 의사에 반하는 등의 이유로 유효하지 않아 피해근로자가 수령한 보상금을 근재보험의 보험자에게 반환하여야 한다면, 피해근로자는 다시 근로복지공단으로부터 산재보험급여를 지급받아야 비로소 보상절차가 완료될 수 있어 피해근로자의 손해를 신속하게 보상하고자 하는 산재보험법의 취지에 반한다.

대상판결은 민간보험인 근로자재해보장보험(이하 '근재보험')의 보험자(원고)가 근재보험의 약관에서, 보험자는 피보험자(회사)의 근로자에게 생긴 업무상 재해로 인하여 피보험자가 부담하는 손해배상책임 중 의무보험인 산업재해보상보험(이하 '산재보험')에 의해 전보되는 범위를 초과하는 부분에 대해서만 보상할 의무를 부담하는 것으로 정하였다면, 근재보험에서 산업재해를 입은 근로자의 손해 중 산재보험에 의해 담보되는 범위를 초과하는 부분만 보상할 의무가 있음에도 피해근로자에게 손해 전부를 보상한 경우, 근재보험의 보험자는 피고 근로복지공단을 상대로 산재보험에 의해 담보되는 금액 상당액을 구상할 수 있다고 판단한 사례이다.

사건의 개요는 이러하다. 원고는 기계설비공사업업을 하는 회사와 근재보험을 체결한 보험자

이다. 근재보험 약관에 따르면, 원고는 위 회사의 근로자에게 생긴 업무상 재해로 인하여 회사가 부담하는 손해를 보상하되, 보상액이 의무보험에서 보상하는 금액을 초과할 때는 그 초과액만을 보상하기로 하였다. 그리고 회사의 근로자(이하 '피재근로자')는 2011년 6월 24일 공사현장에서 작업하던 중 추락하여 요추골절의 상해를 입었다(이하 '이 사건 사고'). 피재근로자는 2011년 12월 25일에 회사를 상대로 이 사건 사고로 인한 손해배상을 청구하였다. 법원은 이 사건 사고로 인하여 피재근로자의 영구장해가 인정된다고 판단하여 회사가 피재근로자에게 일실수입 및 위자료와 지연손해금을 지급하여야 한다는 판결을 선고하였고 회사가 항소하였으나 항소 기각 후 확정되었다. 이후 판결의 결과에 따라 원고는 2014년 7월 3일 회사의 보험자로서 피재근로자에게 보험금 합계 총 73,622,074원을 지급하였다. 그런데 원고가 피재근로자에게 지급한 보험금 중에는 피재근로자가 산재보험을 통해 피고(근로복지공단)로부터 받을 수 있었던 장해보상일시금 14,454,000원이 포함되어 있었다. 피재근로자가 입은 손해 중 장해보상일시금 14,454,000원은 본래 피고에게 지급의무가 있었던 것인데, 이러한 사정은 피재근로자가 회사를 상대로 한 민사소송의 변론과정 중에 이미 확인된 바 있었다. 요컨대, 회사의 보험자인 원고는 장해보상일시금에 대해서는 사실 피재근로자에게 지급할 의무가 없었지만 이 금액까지 포함된 금액을 보험금으로 우선 피재근로자에게 지급한 것이고 이 장해보상일시금에 해당하는 액수에 대해 피고 근로복지공단에게 구상청구를 한 것이다.

일반적으로 자신에게 채무가 없음에도 불구하고 변제를 하는 것을 비채변제라 하고 수령자 입장에서는 부당이득을 한 것이니까 변제자가 돌려받을 수 있어야 한다(「민법」 제741조).<sup>1)</sup> 그런데 민법에서는 채무가 없음에도 불구하고 변제를 한 경우의 유형과 효과에 대해서 몇 가지로 나누어 구분하고 있다. 첫째, 채무없음을 알고 이를 변제한 때에는 그 반환을 청구하지 못하도록 하고 있다(「민법」 제742조). 이 경우는 변제자 스스로가 자신에게 채무가 없음을 알고 있지만 자기 채무라고 생각하고 변제를 한 경우를 의미하는 것이라고 생각한다. 왜냐하면 타인채무 변제에 대해서는 별도로 규정하고 있기 때문이다. 이 때 변제자가 자신에게 채무가 없음을 알고 있었다는 점에 대해서는 수령자가 증명을 하여야 한다. 왜냐하면 채무가 없는데 변제한다는 것은 통상적인 경우가 아니어서 변제자의 선의를 추정해주어야 하기 때문이다. 둘째, 변제기에 있지 아니한 채무를 변제한 경우에 그 반환을 청구하지 못하는 것이 원칙이고 다만 채무자가 착오로 인하여 변제한 때에는 채권자는 이로 인하여 얻은 이익을 반환하여야 한다(「민법」 제743조). 이 경우는 엄밀히 따지면 비채변제는 아니다. 채무가 존재하지 않는 것은 아니기 때문이다. 셋째, 채무없는 자가 착오로 인하여 변제한 경우에 그 변제가 도의관념에 적합한 때에는 그 반환을 청구하지 못한다(「민법」 제744조). 소위 도의관념에 적합한 비채변제이다. 넷째, 타

1) 민법 제741조(부당이득의 내용) 법률상 원인없이 타인의 재산 또는 노무로 인하여 이익을 얻고 이로 인하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 이익을 반환하여야 한다.

인채무의 변제이다. 채무자 아닌 자가 착오로 타인의 채무를 변제한 경우에, 원칙적으로는 반환 청구가 가능하지만, 이 경우 만일 채권자가 선의로 증서를 훼손하거나 담보를 포기하거나 시효로 인하여 그 채권을 잃은 때에는 변제자는 그 반환을 청구하지 못하고 이 경우 변제자는 채무자에게 구상권을 행사할 수 있다(「민법」 제745조).

대상판결의 사안은 채무가 없지만 변제한 경우에 해당하여 소위 비채변제 사안이긴 하지만 세부적인 유형을 따지면, 타인채무의 변제에 해당한다. 그렇지만 타인채무의 변제에 대해 「민법」 제745조는 채무자 아닌 자가 착오로 타인의 채무를 변제하였고 이후 채권자가 선의로 증서를 훼손하거나 담보를 포기하거나 시효로 인하여 그 채권을 잃은 경우에 대해서만 규정하고 있어서 그 이외의 타인채무의 변제에 대해서는 언급하고 있지 않다. 「민법」 제745조 이외의 타인채무 변제의 효과에 대해서는 「민법」 제469조에서 규정하고 있다. 「민법」 제469조에서는 “① 채무의 변제는 제3자도 할 수 있다. 그러나 채무의 성질 또는 당사자의 의사표시로 제3자의 변제를 허용하지 아니하는 때에는 그러하지 아니하다. ② 이해관계없는 제3자는 채무자의 의사에 반하여 변제하지 못한다.”라고 규정하고 있다. 즉 대상판결의 사안은 「민법」 제469조가 문제되는 유형이다.

대상판결에서 대법원은 「민법」 제469조를 토대로 하여, 채무자 아닌 제3자가 타인의 채무를 변제할 의사로 타인의 채무를 변제하고 채권자도 변제를 수령하면서 그러한 사정을 인식하였다면 「민법」 제469조에 의하여 제3자 변제의 대상인 타인의 채무는 소멸하고 제3자는 채무자에게 구상할 수 있고, 이해관계 없는 제3자는 채무자의 의사에 반하여 변제할 수 없는데 채무자의 반대의사는 제3자가 변제할 당시의 객관적인 제반사정에 비추어 명확하게 인식될 수 있는 것이어야 하고 함부로 채무자의 반대의사를 추정함으로써 제3자의 변제 효과를 무효화시키는 일은 피해야 한다는 입장에서, 원고가 피재근로자에게 산재보험급여에 해당하는 손해, 즉 산재보상분까지 보상한 경우 이는 본래 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무를 대신 이행한 것으로서, 이런 사정을 원고와 피재근로자가 알고 있었다면 「민법」 제469조에 의하여 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무가 소멸하고 원고는 피고 근로복지공단에게 산재보험급여에 해당하는 액수를 구상할 수 있다고 판단하였다. 아울러 대법원은 근로복지공단이 부담하는 산재보험급여 지급의무가 민법상 손해배상채무와 그 취지나 목적이 다르지만, 부당한 이중지급을 피하고자 하는 산재보험법의 취지, 산재보험 사업을 수행하는 근로복지공단이 정당한 이유없이 제3자의 출연으로 산재보험급여 지급의무를 면하는 이익을 얻을 이유가 없다는 점, 피재근로자에 대한 신속한 보상의 필요성 등을 고려할 때, 관련 민법 규정이 정하는 요건이 갖추어진 경우에 근재보험 보험자의 보상을 유효한 변제로 보아 근로복지공단이 피해근로자에 대하여 산재보험급여 지급의무를 면하고 대신 근재보험 보험자에 대하여 구상의무를 부담하는 것을 부정할 이유가 없다고 참언하였다.

대상판결의 사안은 다분히 민사법적인 성격이 강한 사건이지만, 대법원이 형식적인 민사법 논리에 매몰되지 않고 산재보험이라고 하는 사회보험의 존재 취지와 목적을 상당히 고려하여 합리적인 판단을 한 것이라고 생각한다. 

노호창(호서대학교 법경찰행정학과 교수)

월간 노동리뷰

2020년 9월호

## 주요 노동동향

- 생산 및 물가 동향
- 고용 동향
- 임금 및 근로시간 동향
- 노사관계 및 노동정책 동향

월간 노동리뷰

2020년 9월호

## 주요 노동동향

### ● 생산 및 물가 동향

#### ◆ 2020년 6월 생산은 전년동월대비 0.7% 증가(전월대비 4.2% 증가)

- 전산업 생산은 공공행정에서 생산이 늘어 전년동월대비 0.7% 증가함.
  - － 전월대비로는 광공업, 서비스업, 건설업 등에서 생산이 늘어 4.2% 증가함.
- 제조업 생산은 반도체, 기계장비 등에서 증가하였으나, 자동차, 1차금속 등이 줄어 전년동월 대비 0.4% 감소함(전월대비 7.4% 증가).
- 서비스업 생산은 금융·보험, 부동산 등에서 증가하였으나, 운수·창고, 예술·스포츠·여가 등이 줄어 전년동월대비 0.1% 감소함(전월대비 2.2% 증가).

#### ◆ 2020년 6월 소비는 전년동월대비 6.3% 증가, 설비투자는 13.9% 증가

- 소매판매액지수는 의복 등 준내구재(-5.8%) 판매는 줄었으나, 비내구재(0.0%) 판매는 보험, 승용차 등 내구재(29.2%) 판매가 늘어 전년동월대비 6.3% 증가함(전월대비 2.4% 증가).
- 설비투자는 특수산업용기계 등 기계류(16.0%) 및 자동차 등 운송장비(8.1%) 투자가 모두 늘어 전년동월대비 13.9% 증가함(전월대비 5.4% 증가).
- 건설기성(불변)은 전년동월대비 2.7% 감소하였고, 건설수주(경상)는 전년동월대비 60.2% 증가하였음.

◆ 2020년 6월 동행종합지수는 전월대비 0.5% 상승, 선행종합지수는 전월대비 0.6% 상승

- 현재의 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 전월대비 0.2p 상승함.
- 향후 경기 국면을 예고해 주는 선행지수 순환변동치는 전월대비 0.4p 상승함.

◆ 2020년 7월 소비자물가지수는 전년동월대비 0.3% 상승(생활물가지수 전년동월 대비 변동 없음)

- 2020년 7월 소비자물가지수는 104.86(2015=100)으로 나타나 전년동월대비 0.3% 상승함(전월 대비 변동 없음).
  - 소비자물가지수의 지출목적별 동향을 보면, 전년동월대비 식료품·비주류음료(4.3%), 기타 상품·서비스(2.1%), 보건(1.5%), 음식·숙박(0.7%), 의류·신발(1.2%), 주류·담배(0.1%)는 상승, 통신은 변동 없으며, 가정용품·가사서비스(-0.5%), 주택·수도·전기·연료(-0.3%), 오락·문화(-1.0%), 교육(-2.8%), 교통(-2.9%)은 하락함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : %, 전년대비, 전년동기대비, 전년동월대비, ( ) 안은 전월대비)

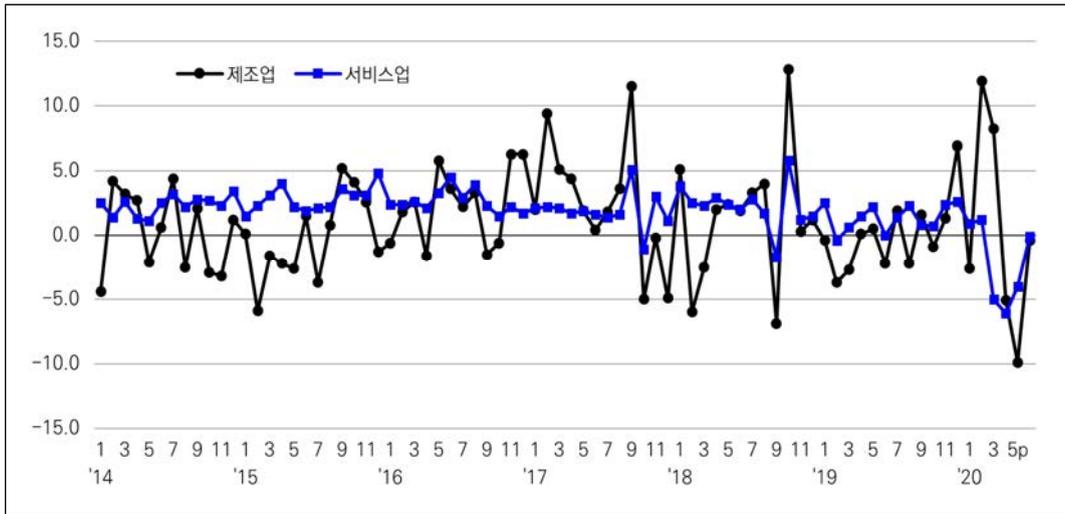
	연간	연간				분기				분기				월		
		2017	2018	2019	2018				2019				2019 6월	2020		
					1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4		5월p	6월p	
생산	전산업	2.6	1.6	0.6	1.5	2.1	0.1	2.8	-0.9	0.4	0.7	1.9	-0.9	-5.7(-1.2)	0.7(4.2)	
	광공업	2.5	1.5	-0.1	-0.8	2.3	0.2	4.4	-2.4	-0.3	0.3	2.2	-2.0	-9.8(-7.0)	-0.5(7.2)	
	제조업	2.3	1.3	0.1	-1.2	2.1	-0.1	4.6	-2.2	-0.6	0.5	2.4	-2.2	-9.9(-7.1)	-0.4(7.4)	
	건설업	11.4	-4.2	-6.9	2.3	-2.4	-8.6	-7.0	-10.2	-6.8	-8.2	-2.9	-5.2	-5.4(-3.8)	-2.7(0.4)	
	서비스업	1.9	2.3	1.4	2.9	2.4	1.0	2.8	0.9	1.3	1.5	1.9	0.0	-4.0( 2.4)	-0.1(2.2)	
소비	소비재 판매	1.9	4.3	2.4	5.4	5.0	3.9	3.0	1.6	2.0	2.2	3.4	1.2	1.7( 4.5)	6.3(2.4)	
투자	설비투자	14.4	-3.6	-6.2	11.1	-4.9	-12.3	-6.8	-18.7	-6.7	-1.9	3.7	-7.1	3.4(-6.6)	13.9(5.4)	
물가		1.9	1.5	0.4	1.1	1.5	1.6	1.8	0.5	0.7	0.0	0.3	0.6	0.0( 0.2)	0.3(0.0)	

주 : 1) 광공업 생산은 광업(B), 제조업(C), 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(D)을 포함.  
 2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제10차 개정)상의 13개 대분류(도소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L), 전문·과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q), 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), 수도·하수·폐기물 처리, 원료재생업(E))을 포괄함.  
 3) 2019년 이후 전산업 연간수치는 농림어업을 제외한 수치임.  
 4) 물가상승률 월별 자료는 순서대로 2019년 7월, 2020년 6월, 2020년 7월 기준임.  
 5) p는 잠정치임.  
 6) ( ) 안은 전월비 기준임.  
 자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『소비자물가동향』, 각호.

- 생활물가지수는 식품이 전년동월대비 2.8% 상승하였고, 식품 이외는 1.6% 하락하여 전년 동월대비 변동 없음.

[그림 1] 제조업 및 서비스업 생산증가율

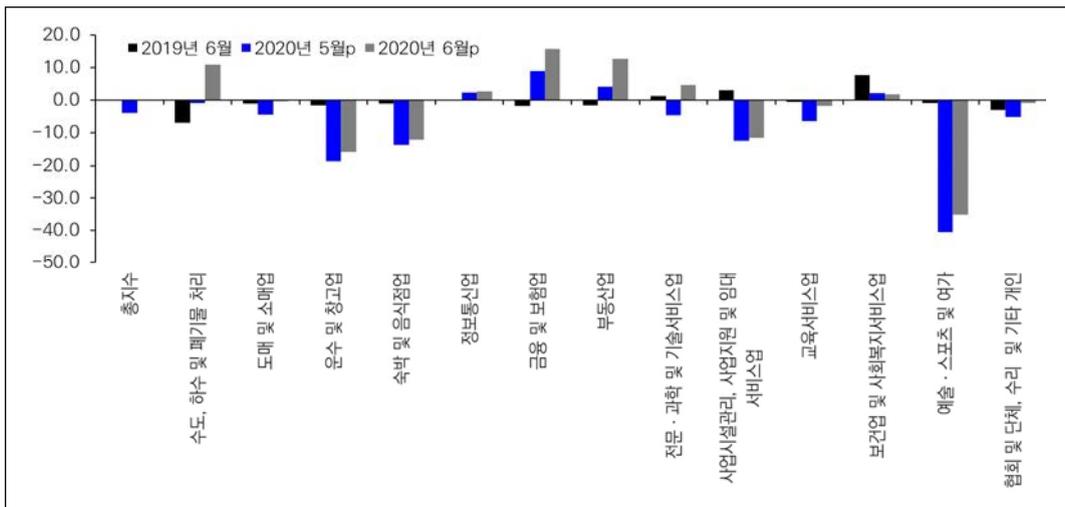
(단위 : %, 전년동월대비)



주 : p는 잠정치임.  
자료 : 통계청, KOSIS.

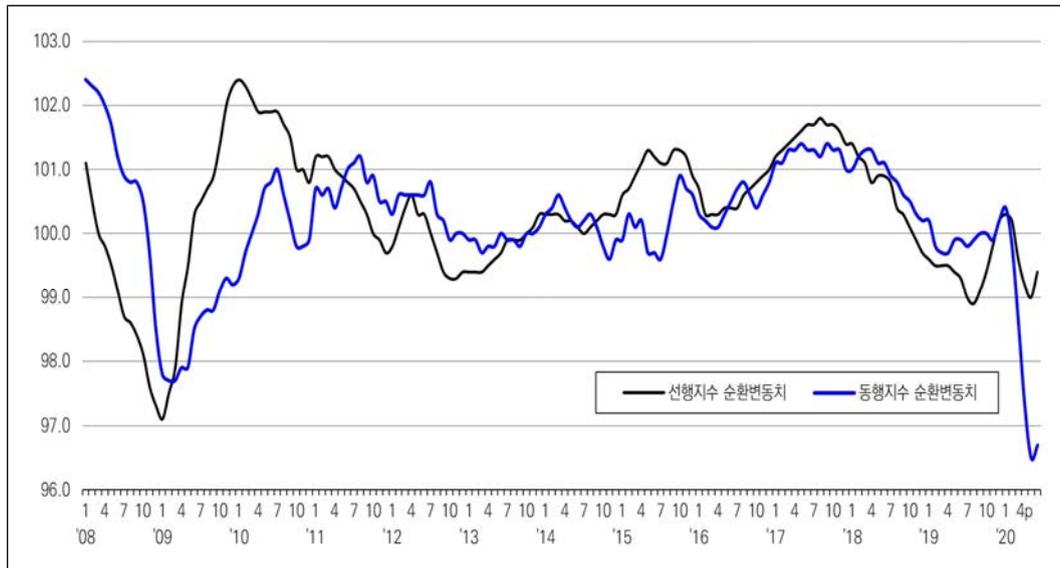
[그림 2] 서비스업 업종별 생산 추이

(단위 : %, 전년동월대비)



주 : p는 잠정치임.  
자료 : 통계청, KOSIS.

[그림 3] 경기선행지수 순환변동치 · 경기동행지수 순환변동치 추이(2015=100)



주 : p는 잠정치임.  
 자료 : 통계청, KOSIS.

(이기범, 동향분석실 연구원)

## ● 고용 동향

## ◆ 7월 전년동월대비 취업자 277천 명 감소, 실업자 41천 명 증가

- 2020년 7월 경제활동인구(28,244천 명)는 전년동월대비 236천 명(-0.8%) 감소함.
  - 취업자는 전년동월대비 277천 명 감소한 27,106천 명으로, 성별로 보면 여성 취업자는 전년동월대비 168천 명 감소하였고, 남성 취업자는 109천 명 감소하였음.
  - 실업자는 전년동월대비 41천 명 증가한 1,138천 명으로, 실업률은 0.1%p 상승한 4.0%를 기록함. 남성 실업자(642천 명)는 전년동월대비 5천 명 증가하였고, 여성 실업자(496천 명)는 36천 명 증가하여 실업률은 남성이 4.0%(0.1%p 상승), 여성이 4.1%(0.4%p 상승)로 나타남.
- 2020년 7월 경제활동참가율은 전년동월대비 0.9%p 하락한 63.1%임.
  - 성별로 보면 여성의 경제활동참가율은 53.4%로 전년동월대비 0.8%p 하락하였고, 남성(73.1%)의 경제활동참가율은 전년동월대비 0.9%p 하락하였음.
- 2020년 7월 고용률은 전년동월대비 1.0%p 하락한 60.5%임.
  - 남성 고용률은 전년동월대비 0.9%p 하락한 70.2%, 여성 고용률은 전년동월대비 1.0%p 하락한 51.2%를 기록함.
  - 15~64세 고용률은 66.0%(1.1%p 하락)로 15세 이상 고용률에 비해 5.5%p 높게 나타남(그림 1 오른쪽 참조).
  - 15~64세 남성 고용률은 전년동월과 비교해 1.0%p 하락한 75.0%이고, 여성은 1.3%p 하락한 56.9%임.
- 2020년 7월 비경제활동인구는 전년동월대비 502천 명 증가한 16,551천 명임.
  - 비경제활동 사유 중 '재학'과 '수강'은 전년동월대비 38천 명 감소하였고, '육아'와 '가사'는 224천 명 증가하였음. '취업준비' 상태의 비경제활동인구는 전년동월대비 69천 명 증가하였고, '쉬었음'은 225천 명 증가하였음(그림 2 오른쪽 참조).

〈표 1〉 주요 고용지표

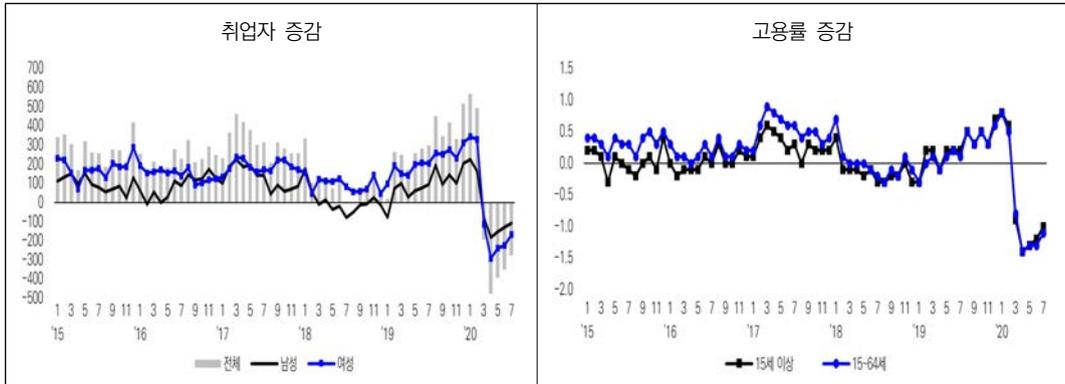
(단위 : 천 명, %, 전년대비, 전년동월대비)

		2017	2018	2019	2018	2019	2020		
					7월	7월	5월	6월	7월
15세 이상	생산가능인구	43,931	44,182	44,504	44,187	44,530	44,756	44,775	44,795
	(증가수)	(325)	(252)	(322)	(241)	(343)	(296)	(280)	(265)
	경제활동인구	27,748	27,895	28,186	28,123	28,480	28,209	28,283	28,244
	(증가수)	(329)	(148)	(291)	( 86)	(358)	(-259)	(-262)	(-236)
	취업자	26,725	26,822	27,123	27,083	27,383	26,930	27,055	27,106
	(증가율)	( 1.2)	( 0.4)	( 1.1)	( 0.0)	( 1.1)	(-1.4)	(-1.3)	(-1.0)
	(증가수)	(316)	( 97)	(301)	( 5)	(299)	(-392)	(-352)	(-277)
	(남성)	(127)	( 4)	( 91)	(-78)	( 95)	(-153)	(-129)	(-109)
	(여성)	(189)	( 94)	(210)	( 83)	(205)	(-239)	(-223)	(-168)
	경제활동참가율	63.2	63.1	63.3	63.6	64.0	63.0	63.2	63.1
	(남성)	(74.1)	(73.7)	(73.5)	(74.1)	(74.0)	(73.2)	(73.2)	(73.1)
	(여성)	(52.7)	(52.9)	(53.5)	(53.5)	(54.2)	(53.2)	(53.5)	(53.4)
	고용률	60.8	60.7	60.9	61.3	61.5	60.2	60.4	60.5
	(남성)	(71.2)	(70.8)	(70.7)	(71.3)	(71.1)	(69.9)	(70.1)	(70.2)
(여성)	(50.8)	(50.9)	(51.6)	(51.6)	(52.2)	(50.8)	(51.1)	(51.2)	
실업자	1,023	1,073	1,063	1,039	1,097	1,278	1,228	1,138	
실업률	3.7	3.8	3.8	3.7	3.9	4.5	4.3	4.0	
(남성)	( 3.8)	( 3.9)	( 3.9)	( 3.8)	( 3.9)	( 4.6)	( 4.3)	( 4.0)	
(여성)	( 3.5)	( 3.7)	( 3.6)	( 3.6)	( 3.7)	( 4.5)	( 4.4)	( 4.1)	
비경제활동인구	16,183	16,287	16,318	16,064	16,050	16,548	16,492	16,551	
(증가수)	( -5)	(104)	( 31)	(155)	(-15)	(555)	(542)	(502)	
15~64세	생산가능인구	36,860	36,796	36,791	36,787	36,814	36,663	36,644	36,628
	(증가수)	( 21)	(-63)	( -5)	(-74)	( 27)	(-144)	(-173)	(-186)
	참가율	69.2	69.3	69.5	69.7	70.0	69.0	69.1	68.9
	(남성)	(79.3)	(79.1)	(78.8)	(79.4)	(79.2)	(78.4)	(78.4)	(78.2)
	(여성)	(59.0)	(59.4)	(60.0)	(59.8)	(60.6)	(59.4)	(59.6)	(59.5)
	고용률	66.6	66.6	66.8	67.0	67.1	65.8	65.9	66.0
	(남성)	(76.3)	(75.9)	(75.7)	(76.2)	(76.0)	(74.7)	(74.9)	(75.0)
(여성)	(56.9)	(57.2)	(57.8)	(57.6)	(58.2)	(56.6)	(56.8)	(56.9)	
취업자	24,559	24,511	24,585	24,631	24,720	24,113	24,166	24,191	
(증가수)	(218)	(-48)	( 74)	(-148)	( 89)	(-579)	(-566)	(-529)	

주 : 고용률=(취업자/생산가능인구)\*100, 참가율=(경제활동인구/생산가능인구)\*100, 실업률=(실업자/경제활동인구)\*100  
 자료 : 통계청(2020. 8), 『2020년 7월 고용동향』.

[그림 1] 성별 취업자 및 고용률 증감 추이

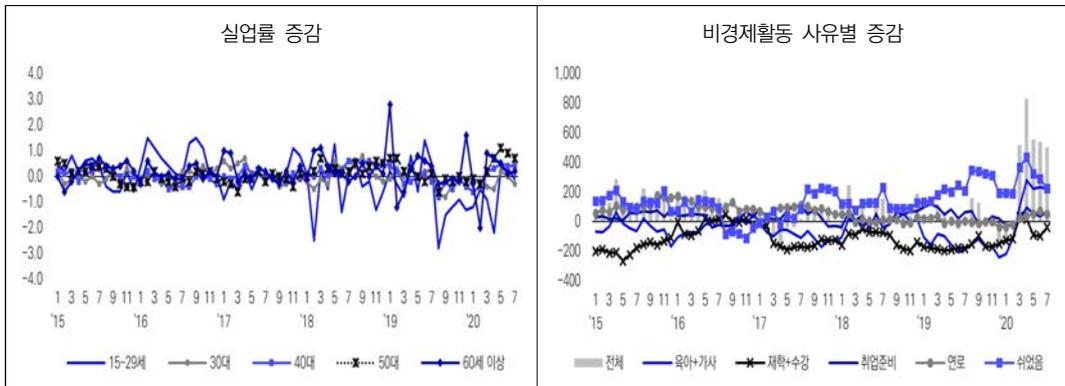
(단위: 천 명, %p, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2] 실업률 및 비경제활동 사유별 증감 추이

(단위: 천 명, %p, 전년동월대비)



주: 비경제활동 사유 중 재학+수강은 정규교육기관 재학과 입시학원, 진학준비를 포함하고, 취업준비는 취업준비와 취업을 위한 학원·기관통학(고시학원, 직업훈련기관 등)을 포함함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

### ◆ 20대는 취업자 수 감소폭 확대, 30~50대는 감소폭 축소

○ 2020년 7월 전년동월대비 취업자 증감을 연령별로 보면 60세 이상(379천 명, 7.8%)에서 취업자가 증가하였고, 20대(-165천 명, -4.4%), 30대(-170천 명, -3.1%), 40대(-164천 명, -2.5%), 50대(-126천 명, -1.9%)에서는 취업자가 감소하였음.

- 20대 연령층 취업자는 감소폭이 확대(-165천 명, 6월 -151천 명)되었는데, 20대 초반 취업자 감소폭은 확대(-85천 명, 6월 -62천 명)되었고, 20대 후반 취업자는 감소폭이 축소(-80천 명, 6월 -89천 명)되었음.

- 30대 초반 연령층 취업자는 감소폭이 확대(-17천 명, 6월 -15천 명)되었고 30대 후반 연령층 취업자는 감소폭이 축소(-153천 명, 6월 -180천 명)되었음. 30대 초반 미혼 여성 취업자는 증가폭이 축소(42천 명, 6월 53천 명)된 반면, 기혼 여성 취업자는 감소폭이 축소(-58천 명, 6월 -70천 명)됨. 30대 후반 미혼 취업자는 증가폭이 축소(1천 명, 6월 2천 명)되었고, 기혼 여성 취업자는 감소폭이 확대(-77천 명, 6월 -70천 명)되어 30대 미혼 여성은 고용 악화, 기혼 여성은 30대 초반에서 고용 개선이 관찰됨.
- 40대 연령층 취업자는 전년동월대비 164천 명 감소하여 감소폭이 소폭 축소(6월 -180천 명)됨. 40대 초반(-38천 명, 6월 -47천 명)과 후반(-126천 명, 6월 -134천 명) 취업자 모두 감소폭이 축소됨.

〈표 2〉 연령별 취업자 동향

(단위 : 천 명)

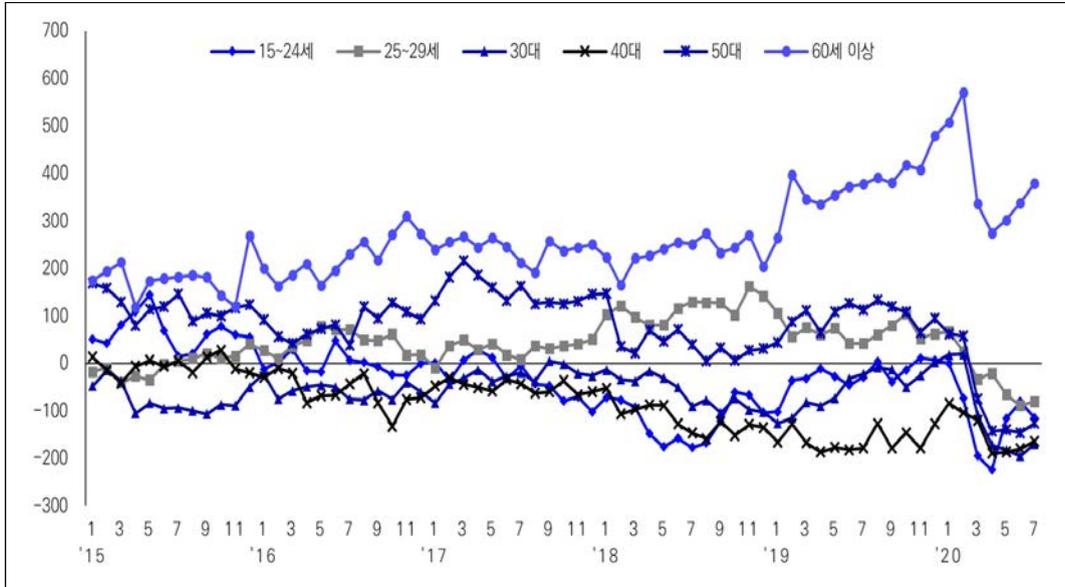
	2017	2018	2019	2018	2019	2020		
				7월	7월	5월	6월	7월
전 체	26,725 (316)	26,822 ( 97)	27,123 (301)	27,083 ( 5)	27,383 (299)	26,930 (-392)	27,055 (-352)	27,106 (-277)
15~19세	247 ( 3)	205 (-42)	198 ( -7)	224 (-57)	209 (-15)	168 (-50)	172 (-19)	179 (-30)
20~29세	3,660 ( -3)	3,699 ( 39)	3,747 ( 48)	3,760 ( 9)	3,787 ( 28)	3,602 (-134)	3,578 (-151)	3,622 (-165)
20~24세	1,368 (-34)	1,292 (-77)	1,272 (-20)	1,320 (-121)	1,306 (-14)	1,193 (-68)	1,195 (-62)	1,221 (-85)
25~29세	2,292 ( 30)	2,408 (116)	2,475 ( 68)	2,440 (130)	2,482 ( 42)	2,410 (-66)	2,383 (-89)	2,402 (-80)
30~39세	5,643 (-29)	5,582 (-61)	5,529 (-53)	5,563 (-91)	5,540 (-23)	5,360 (-183)	5,380 (-195)	5,371 (-170)
30~34세	2,593 (-139)	2,512 (-81)	2,493 (-19)	2,489 (-97)	2,513 ( 24)	2,484 (-12)	2,502 (-15)	2,496 (-17)
35~39세	3,050 (110)	3,070 ( 20)	3,037 (-34)	3,075 ( 7)	3,028 (-47)	2,876 (-171)	2,878 (-180)	2,875 (-153)
40~49세	6,783 (-50)	6,666 (-117)	6,504 (-162)	6,671 (-147)	6,492 (-179)	6,333 (-187)	6,333 (-180)	6,328 (-164)
50~59세	6,302 (152)	6,346 ( 44)	6,444 ( 98)	6,369 ( 40)	6,481 (112)	6,347 (-140)	6,372 (-146)	6,355 (-126)
60세 이상	4,090 (242)	4,324 (234)	4,701 (377)	4,496 (251)	4,873 (377)	5,121 (302)	5,221 (338)	5,251 (379)

주 : ( ) 안의 수치는 전년대비, 전년동월대비 증감.  
 자료 : 통계청(2020. 8), 『2020년 7월 고용동향』.

- 50대 연령층 취업자는 전년동월대비 126천 명 감소(50대 초반 -53천 명, 50대 후반 -73천 명)하여 감소폭이 축소(6월 -146천 명)되었고, 60세 이상 연령층은 취업자가 379천 명 증가하여 증가폭이 확대(6월 338천 명)되었음.

[그림 3] 연령별 취업자 증감 추이

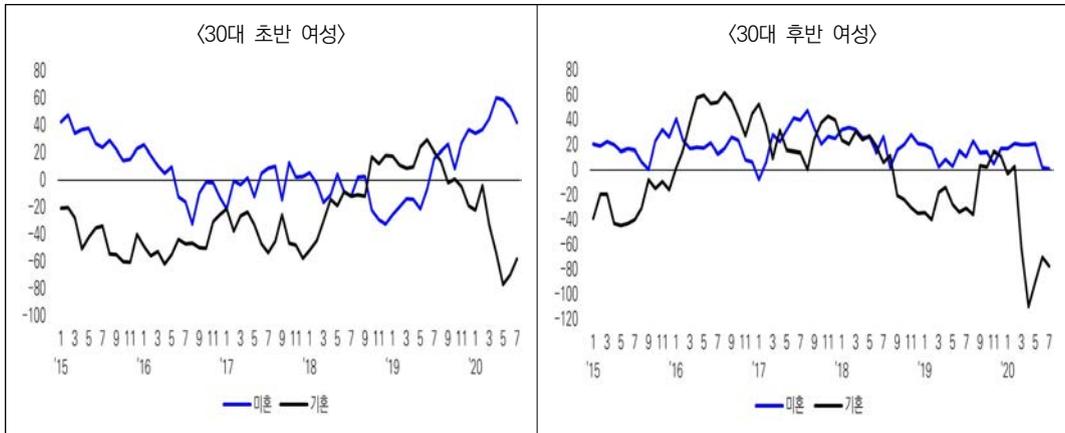
(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 4] 30대 여성 혼인여부별 취업자 증감 추이

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

◆ 임시·일용직 감소폭 축소, 고용원이 없는 자영업자 증가폭 확대

- 2020년 7월 취업자 중 임금근로자(20,469천 명)는 전년동월대비 92천 명(-0.4%) 감소하였고, 비임금근로자(6,637천 명)는 전년동월대비 185천 명(-2.7%) 감소하였음.
- 7월 임금근로자 중 상용근로자는 증가폭이 소폭 축소(전년동월대비 346천 명 증가, 6월 349천 명)됨. 임시직은 395천 명 감소하여 감소폭이 축소(6월 -408천 명)되었고 일용직 역시 감소폭이 축소(-44천 명, 6월 -86천 명)되었음.

〈표 3〉 종사상 지위별 및 취업시간대별 취업자

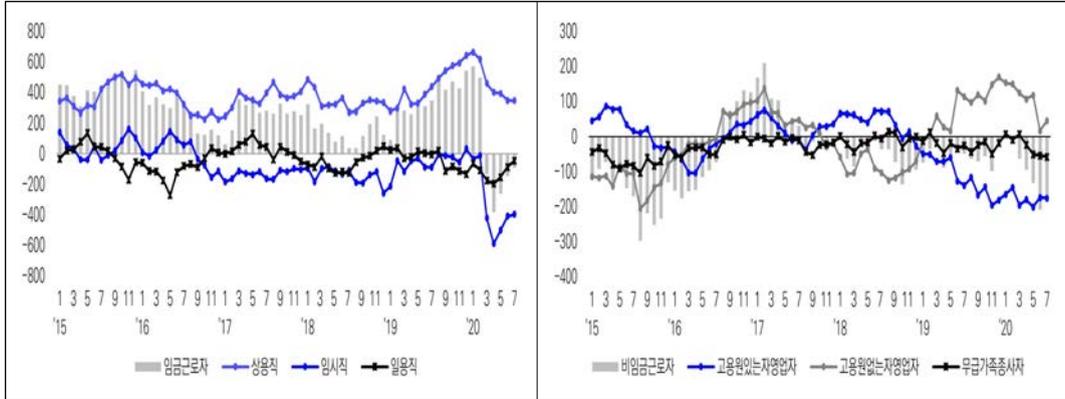
(단위 : 천 명)

	2017	2018	2019	2018	2019	2020		
				7월	7월	5월	6월	7월
전 체	26,725 (316)	26,822 ( 97)	27,123 (301)	27,083 ( 5)	27,383 (299)	26,930 (-392)	27,055 (-352)	27,106 (-277)
비임금근로자	6,791 ( 51)	6,739 (-52)	6,683 (-56)	6,871 (-35)	6,821 (-49)	6,686 (-132)	6,645 (-208)	6,637 (-185)
고용원이 있는 자영업자	1,608 ( 24)	1,651 ( 43)	1,538 (-114)	1,659 ( 72)	1,520 (-139)	1,384 (-200)	1,363 (-173)	1,345 (-175)
고용원이 없는 자영업자	4,074 ( 44)	3,987 (-87)	4,068 ( 81)	4,042 (-102)	4,155 (113)	4,217 (118)	4,188 ( 18)	4,203 ( 47)
무급가족종사자	1,110 (-17)	1,101 ( -9)	1,077 (-24)	1,169 ( -5)	1,146 (-24)	1,085 (-50)	1,094 (-53)	1,089 (-57)
임금근로자	19,934 (265)	20,084 (150)	20,440 (357)	20,213 ( 40)	20,562 (349)	20,244 (-260)	20,410 (-145)	20,469 (-92)
상용근로자	13,428 (366)	13,772 (345)	14,216 (444)	13,743 (272)	14,181 (438)	14,463 (393)	14,510 (349)	14,528 (346)
임시근로자	4,992 (-132)	4,851 (-141)	4,795 (-56)	5,004 (-108)	4,918 (-87)	4,453 (-501)	4,506 (-408)	4,523 (-395)
일용근로자	1,514 ( 31)	1,460 (-54)	1,429 (-31)	1,466 (-124)	1,463 ( -3)	1,328 (-152)	1,395 (-86)	1,419 (-44)
1~17시간	1,362 ( 95)	1,520 (158)	1,821 (301)	1,572 (242)	1,853 (281)	1,856 ( 42)	1,930 (118)	1,988 (135)
18~35시간	3,051 (-169)	3,690 (639)	3,581 (-109)	3,089 (268)	3,312 (223)	3,690 (578)	3,635 (521)	3,762 (450)
36시간 이상	21,930 (421)	21,209 (-720)	21,314 (105)	22,022 (-551)	21,772 (-250)	20,365 (-1,696)	20,761 (-1,351)	20,671 (-1,101)
주당 평균 근로시간	42.8	41.5	40.7	41.5	40.8	38.9	39.4	39.3

주 : 1) ( ) 안의 수치는 전년대비, 전년동월대비 증감.  
 자료 : 통계청(2020. 8), 『2020년 7월 고용동향』.

[그림 5] 임금근로자(좌) 및 비임금근로자(우) 취업자 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

- 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자가 전년동월대비 47천 명 증가(6월 18천 명)하여 증가폭이 확대됨. 고용원이 있는 자영업자는 175천 명 감소(6월 -173천 명)하여 감소폭이 소폭 확대되었고 무급가족종사자도 감소폭이 소폭 확대(-57천 명, 6월 -53천 명)되었음.

◆ 도·소매업, 제조업, 건설업 취업자 수 감소폭 축소

- 보건업 및 사회복지서비스업, 운수 및 창고업, 사업시설·사업지원·임대업에서 취업자 증가세를 이어가는 가운데, 숙박 및 음식점업, 도·소매업, 제조업에서는 취업자 감소가 지속됨.
  - 2020년 7월 중 산업별 취업자의 전년동월대비 증감을 보면 보건업 및 사회복지서비스업(161천 명, 6월 164천 명)은 증가폭을 유지함. 운수 및 창고업(58천 명, 6월 50천 명), 사업시설·사업지원·임대업(44천 명, 6월 10천 명), 전문·과학·기술서비스업(17천 명, 6월 6천 명)은 취업자 수 증가폭이 확대됨. 농림어업은 증가폭이 축소(36천 명, 6월 52천 명)됨.
  - 반면, 숙박 및 음식점업(-225천 명, 6월 -186천 명)은 감소폭이 확대됨. 도·소매업(-127천 명, 6월 -176천 명), 제조업(-53천 명, 6월 -65천 명), 협회·단체·수리·기타(-36천 명, 6월 -60천 명), 건설업(-23천 명, 6월 -61천 명)은 감소폭이 축소됨.
- 단시간 근로자(1~36시간 미만)는 증가폭이 축소(585천 명, 6월 638천 명)되었고, 초단시간 근로자(1~15시간 미만)는 증가폭이 확대(65천 명, 6월 10천 명)되었음.
  - 초단시간 근로자는 도·소매업(36천 명)과 운수 및 창고업(25천 명)에서 증가세를 유지함. 농림어업(24천 명, 6월 16천 명), 제조업(14천 명, 6월 1천 명), 협회·단체·수리·기타(14천 명, 6월 0천 명)은 증가폭이 확대됨.

〈표 4〉 산업별 취업자

(단위 : 천 명)

	2017	2018	2019	2018	2019	2020		
				7월	7월	5월	6월	7월
전 산업	26,725 (316)	26,822 ( 97)	27,123 (301)	27,083 ( 5)	27,383 (299)	26,930 (-392)	27,055 (-352)	27,106 (-277)
농림어업	1,279 ( 6)	1,340 ( 62)	1,395 ( 55)	1,468 ( 61)	1,523 ( 55)	1,551 ( 54)	1,572 ( 52)	1,559 ( 36)
광업	23 ( 4)	19 ( -4)	15 ( -4)	18 ( -6)	14 ( -4)	13 ( -1)	13 (-1)	11 ( -3)
제조업	4,566 (-18)	4,510 (-56)	4,429 (-81)	4,484 (-127)	4,390 (-94)	4,377 (-57)	4,351 (-65)	4,337 (-53)
전기·가스·증기	72 ( -4)	70 ( -2)	68 ( -2)	76 ( 4)	69 ( -7)	72 ( 6)	72 ( 3)	74 ( 5)
수도·원료재생	115 ( 2)	127 ( 12)	135 ( 8)	125 ( 7)	135 ( 10)	149 ( 13)	154 ( 19)	154 ( 18)
건설업	1,988 (119)	2,034 ( 47)	2,020 (-15)	2,040 ( 37)	2,052 ( 12)	1,979 (-61)	1,995 (-61)	2,029 (-23)
도매 및 소매업	3,795 ( 41)	3,723 (-72)	3,663 (-60)	3,743 (-38)	3,657 (-86)	3,520 (-189)	3,505 (-176)	3,530 (-127)
운수 및 창고업	1,405 (-22)	1,407 ( 2)	1,431 ( 25)	1,388 ( -9)	1,418 ( 30)	1,466 ( 50)	1,478 ( 50)	1,475 ( 58)
숙박 및 음식점업	2,288 ( -3)	2,243 (-45)	2,303 ( 61)	2,276 (-42)	2,377 (101)	2,136 (-183)	2,148 (-186)	2,152 (-225)
정보통신업	783 ( -1)	837 ( 55)	861 ( 23)	838 ( 68)	858 ( 21)	864 ( 10)	859 (-10)	851 ( -7)
금융 및 보험업	794 ( -9)	840 ( 46)	800 (-40)	851 ( 67)	796 (-56)	781 (-11)	776 (-23)	767 (-29)
부동산업	540 ( 57)	528 (-12)	556 ( 28)	536 (-40)	565 ( 30)	520 (-32)	512 (-54)	508 (-57)
전문·과학·기술서비스	1,092 ( -9)	1,096 ( 4)	1,157 ( 60)	1,100 ( 4)	1,144 ( 44)	1,151 ( 12)	1,147 ( 6)	1,161 ( 17)
사업시설·사업지원·임대	1,374 (-17)	1,311 (-63)	1,312 ( 1)	1,295 (-101)	1,296 ( 1)	1,311 (-17)	1,323 ( 10)	1,339 ( 44)
공공행정·국방·사회보장	1,058 ( 55)	1,110 ( 52)	1,076 (-33)	1,145 (66)	1,082 (-63)	1,089 (-28)	1,096 ( 4)	1,093 ( 11)
교육서비스업	1,907 ( 45)	1,847 (-60)	1,883 ( 37)	1,857 (-78)	1,920 ( 63)	1,814 (-70)	1,829 (-89)	1,831 (-89)
보건 및 사회복지서비스	1,921 ( 61)	2,046 (125)	2,206 (160)	2,093 (149)	2,238 (146)	2,332 (131)	2,387 (164)	2,399 (161)
예술·스포츠·여가	428 ( 22)	445 ( 16)	495 ( 50)	443 ( -4)	508 ( 65)	511 ( 28)	512 ( 29)	507 ( -1)
협회·단체·수리·기타	1,222 ( -3)	1,236 ( 14)	1,233 ( -3)	1,253 ( 5)	1,240 (-13)	1,182 (-86)	1,207 (-60)	1,204 (-36)
가구 내 고용·자가소비	64 ( -5)	48 (-17)	75 ( 27)	47 (-14)	87 ( 40)	95 ( 31)	101 ( 29)	106 ( 19)
국제 및 외국기관	12 ( -5)	7 ( -5)	12 ( 5)	7 ( -5)	14 ( 7)	19 ( 7)	18 ( 6)	18 ( 4)

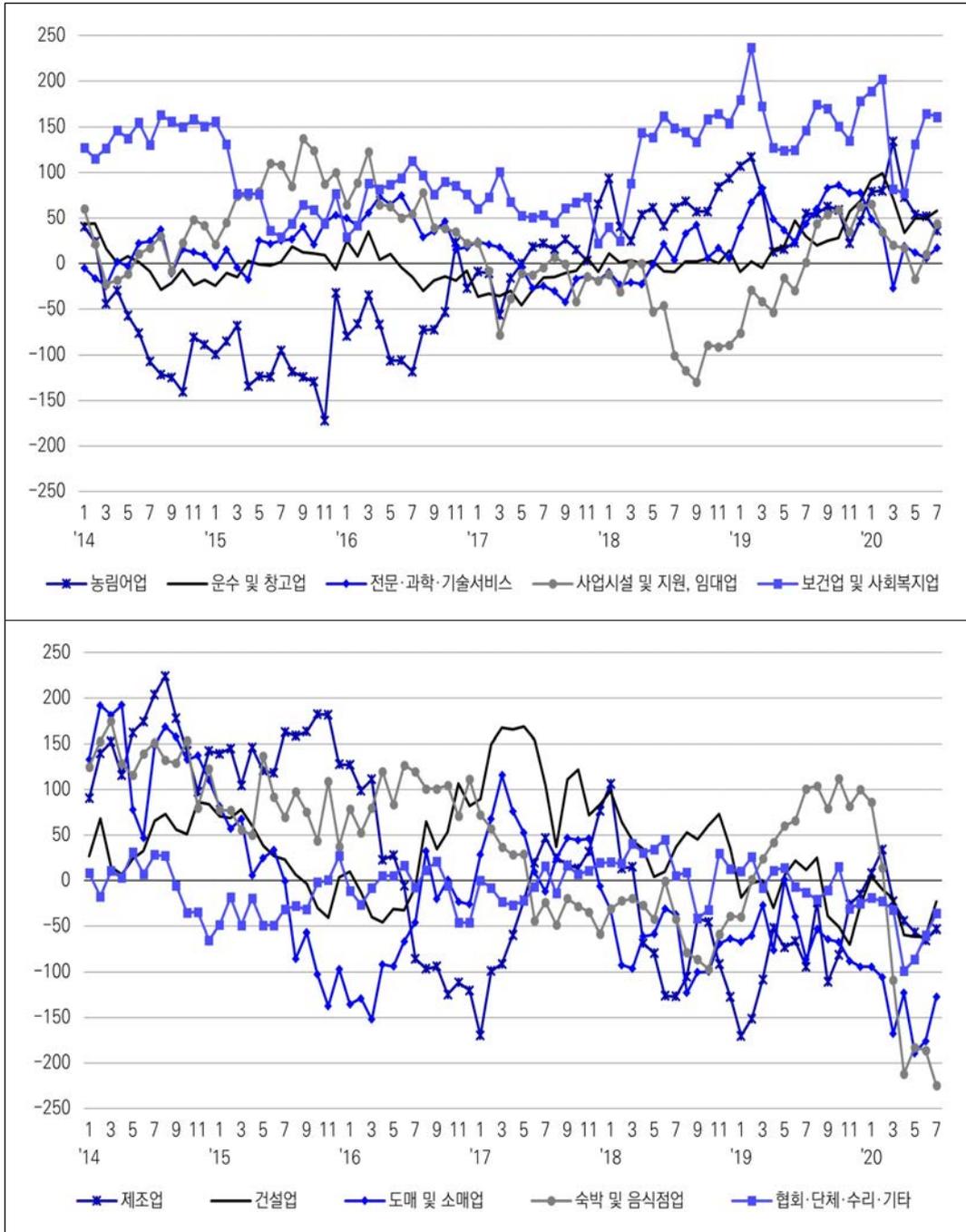
주: 1) ( ) 안의 수치는 전년대비, 전년동월대비 증감.

2) 10차 개정 산업분류를 적용.

자료 : 통계청(2020. 8), 『2020년 7월 고용동향』.

[그림 6] 산업별 취업자 증감 추이

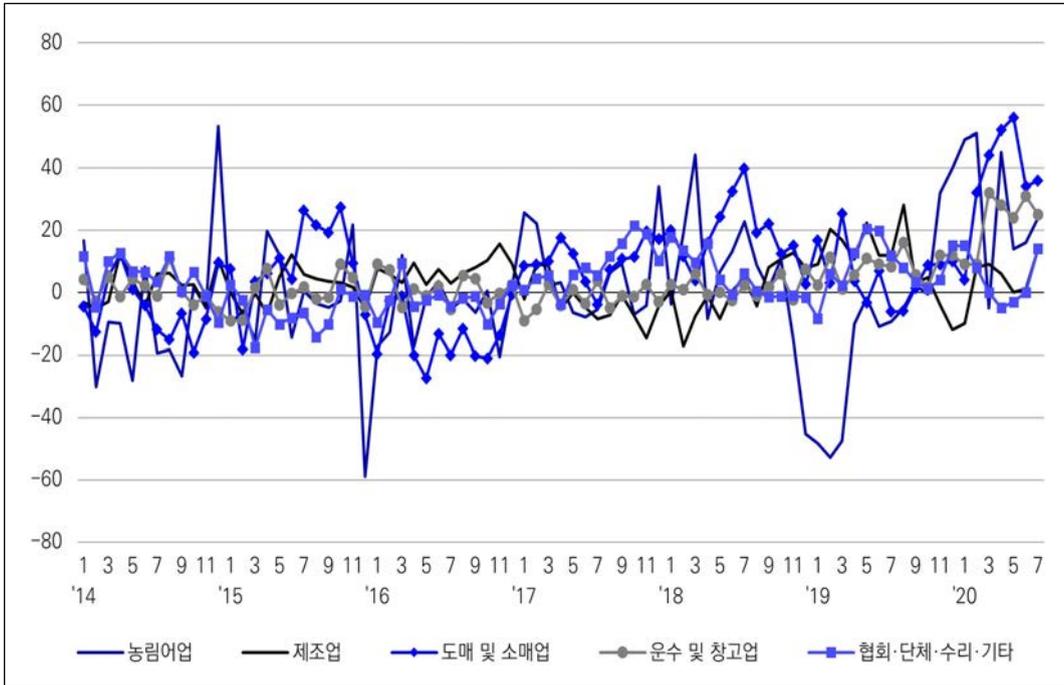
(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 7] 산업별 초단시간 근로자 증감 추이(일시휴직 제외)

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

(지상훈, 동향분석실 연구원)

## ● 임금 및 근로시간 동향

### ◆ 2020년 5월 명목임금은 전년동월대비 1.2% 증가

- 2020년 5월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 3,287천 원(1.2%↑)임.
  - 2020년 5월 상용근로자 임금총액은 3,451천 원으로 전년동월대비 0.2% 상승하였으며, 비상용근로자 임금총액은 1,640천 원으로 전년동월대비 9.0% 상승하였음.
  - 코로나19 영향으로 초과급여가 감소하였으며, 자동차 관련 산업과 고무 및 플라스틱제품 제조업의 임금체계 변경의 영향으로 특별급여가 감소하였음.
- 2020년 5월 소비자물가지수(2015=100.0)를 고려한 실질임금상승폭은 1.5%임.
  - 1~5월 평균 실질임금은 전년동평균대비 0.2% 감소함.
  - ※ 초과급여: 연장(야근근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여  
 특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

〈표 1〉 임금동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 천 원, %, 2015=100.0)

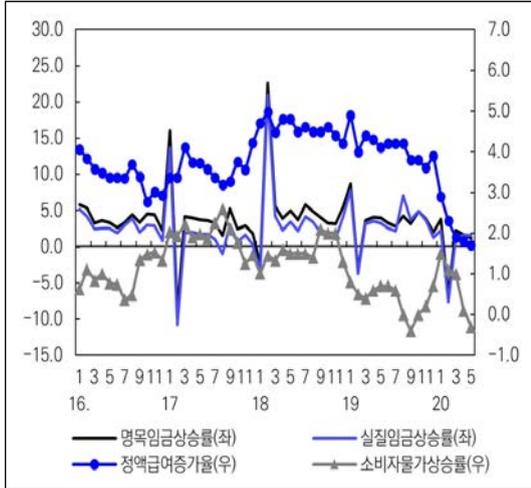
	2017	2018	2019	2019		2020		
				1~5월	5월	1~5월	5월	
전체 근로자 임금총액	3,207 ( 3.3)	3,376 ( 5.3)	3,490 ( 3.4)	3,505 ( 3.3)	3,247 ( 4.0)	3,524 ( 0.5)	3,287 ( 1.2)	
상용 근로자	임금총액	3,418 ( 2.6)	3,592 ( 5.1)	3,702 ( 3.1)	3,719 ( 3.1)	3,444 ( 3.8)	3,451 ( 0.2)	
	정액급여	2,764 ( 3.6)	2,891 ( 4.6)	3,010 ( 4.1)	2,997 ( 4.3)	2,987 ( 4.1)	3,062 ( 2.2)	3,039 ( 1.7)
	초과급여	190 ( 0.6)	197 ( 3.7)	202 ( 2.7)	200 ( 4.4)	213 ( 3.6)	197 (-1.7)	196 (-7.8)
	특별급여	464 (-2.2)	504 ( 8.5)	490 (-2.8)	522 (-3.8)	244 ( 0.7)	450 (-13.8)	217 (-11.3)
임시·일용근로자 임금총액	1,353 ( 5.1)	1,428 ( 5.5)	1,517 ( 6.2)	1,489 ( 6.2)	1,505 ( 6.2)	1,612 ( 8.2)	1,640 ( 9.0)	
소비자물가지수	103.0 ( 1.9)	104.5 ( 1.5)	105.1 ( 0.4)	104.7 ( 0.7)	105.1 ( 0.6)	105.4 ( 0.7)	104.7 (-0.3)	
실질임금증가율	1.3	3.7	3.0	2.6	3.4	-0.2	1.5	

주: 1) 임금근로자 명목임금임.  
 2) ( ) 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.  
 3) 9차 산업분류 기준.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』; 한국은행, <http://ecos.bok.or.kr>

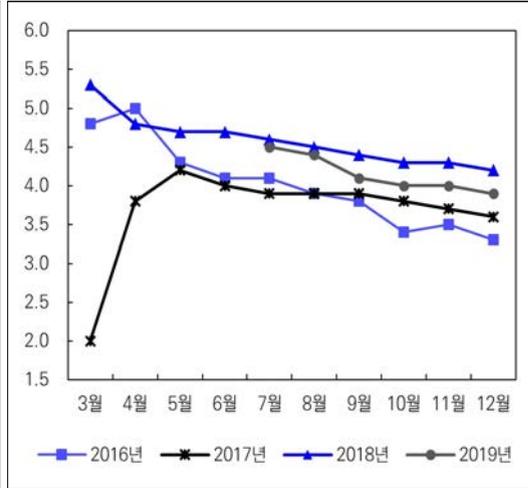
[그림 1] 임금상승률 추이

(단위 : %, 2015=100.0)



[그림 2] 협약임금 인상률 추이

(단위 : %, 월)



주 : 1) 협약임금 인상률이란 100인 이상 사업장의 노사가 협약으로 정한 임금인상률로서 초과급여, 특별상여금 등 변동성 급여는 제외됨. 따라서 실제로 근로자에게 지급된 명목임금의 상승률과는 다름.

2) 월별 협약임금 인상률은 당월분이 아니라 당월까지의 누계분 인상률임.

자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』; 통계청, 『e-나라지표』, www.index.go.kr

◆ 2019년 협약임금 인상률 3.9%

○ 2019년 임금총액 기준 협약임금 인상률은 3.9%로 전년동월대비 0.3%p 하락함.

- 민간부문의 협약임금 인상률은 4.1%로 전년동월대비 0.2%p 하락하였고 공공부문은 1.8%p로 1.3%p 하락하였음.

◆ 2020년 5월 중소기업·대규모 사업체의 임금상승률은 1.2%, 0.3% 상승 (1~5월 평균 임금상승률은 각각 1.5%, -3.6%임)

○ 2020년 5월 중소기업·대규모 사업체 임금은 각각 3,041천 원, 4,550천 원임.

- 중소기업(1~299인) 사업체의 상용근로자의 임금상승폭은 전년동월대비 0%대이며, 대규모(300인 이상) 사업체 상용근로자의 임금상승폭은 -1.2%로 2019년 12월부터 전년동월대비 마이너스를 이어가고 있음.
- 중소기업·대규모 사업체 모두 비상용근로자의 임금상승률은 전년동월대비 각각 8.0%, 30.1% 상승함.



◆ 2020년 5월 근로자 1인당 산업별 월평균 임금총액이 가장 많은 산업은 금융 및 보험업, 가장 적은 산업은 숙박 및 음식점업

○ 2020년 5월 임금총액이 가장 많은 산업은 금융 및 보험업(5,923천 원)이었으며, 다음으로 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(5,399천 원), 전문·과학 및 기술서비스업(4,515천 원) 순으로 나타남.

－ 2020년 5월 임금총액이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업(1,827천 원)이며, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업(2,358천 원), 협회·단체 및 기타개인서비스업(2,460천 원) 순으로 평균임금에 못 미치는 수준으로 나타남.

〈표 3〉 산업별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준, 제10차 표준산업분류)

(단위: 천 원, %)

	2018	2019	2019		2020	
			1~5월	5월	1~5월	5월
전 산업	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,505 (3.3)	3,247 (4.0)	3,524	3,287
광업	3,835 (3.3)	3,977 (3.7)	3,852 (3.2)	3,865 (0.9)	4,217	4,219
제조업	3,930 (6.5)	4,017 (2.2)	4,111 (2.5)	3,561 (3.4)	3,994	3,566
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	6,436 (2.5)	6,502 (1.0)	5,916 (1.7)	5,062 (0.7)	6,153	5,399
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	3,288 (6.5)	3,506 (6.6)	3,402 (7.7)	3,285 (5.7)	3,737	3,627
건설업	2,784 (6.1)	2,951 (6.0)	2,927 (6.4)	2,857 (6.4)	3,042	2,937
도매 및 소매업	3,214 (5.4)	3,372 (4.9)	3,362 (5.3)	3,147 (5.4)	3,407	3,217
운수 및 창고업	3,357 (6.4)	3,476 (3.5)	3,365 (2.8)	3,261 (3.5)	3,431	3,193
숙박 및 음식점업	1,757 (8.1)	1,875 (6.7)	1,872 (7.2)	1,835 (6.6)	1,882	1,827
정보통신업	4,277 (3.8)	4,463 (4.3)	4,556 (5.2)	4,273 (3.0)	4,736	4,380
금융 및 보험업	6,026 (5.6)	6,236 (3.5)	6,553 (4.2)	5,635 (1.7)	6,739	5,923
부동산업	2,600 (6.3)	2,755 (6.0)	2,699 (5.5)	2,646 (5.7)	2,802	2,685
전문·과학 및 기술서비스업	4,757 (5.9)	4,901 (3.0)	4,805 (2.0)	4,502 (4.3)	4,816	4,515
사업시설관리 및 임대서비스업	2,203 (5.5)	2,332 (5.9)	2,318 (5.9)	2,285 (6.7)	2,394	2,358
교육서비스업	3,397 (2.5)	3,474 (2.3)	3,507 (1.9)	3,401 (3.2)	3,447	3,179
보건 및 사회복지서비스업	2,799 (4.8)	2,960 (5.8)	2,929 (5.8)	2,893 (6.5)	2,930	2,888
여가관련 서비스업	2,684 (6.8)	2,819 (5.0)	2,744 (5.0)	2,628 (3.4)	2,846	2,682
협회·단체 및 기타개인서비스업	2,401 (7.2)	2,517 (4.8)	2,477 (4.9)	2,389 (6.6)	2,525	2,460

주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교는 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) ( ) 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

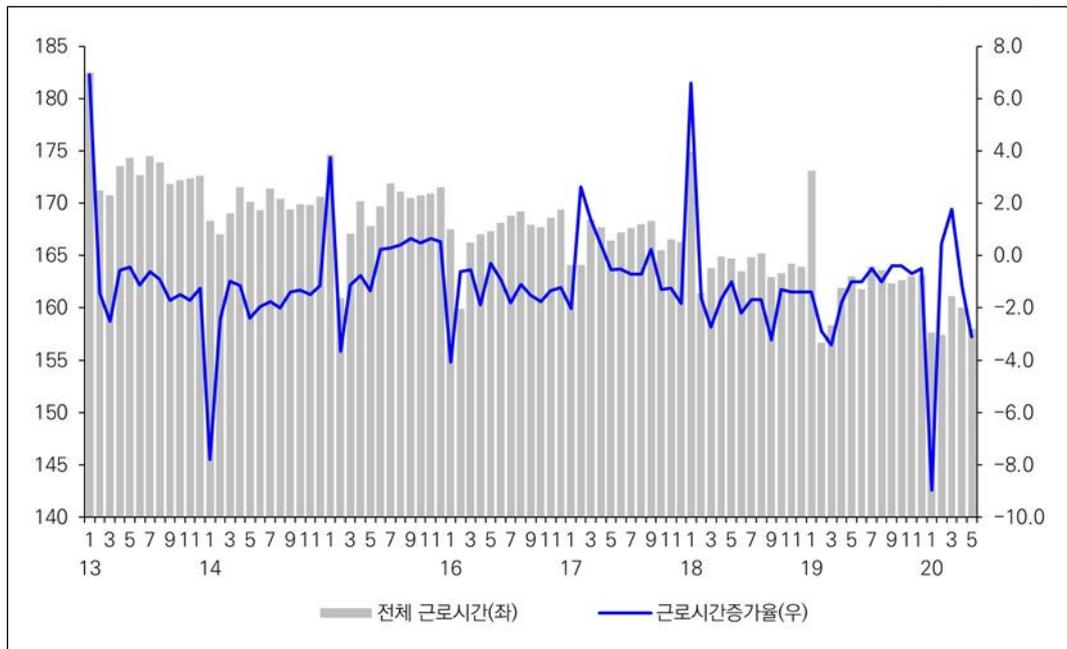
자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 5월 근로자 1인당 월평균 총근로시간은 150.2시간으로 전년동월대비 17.4시간 감소(월력상 근로일수는 18.5일로 전년동월대비 2일 감소)

- 2020년 5월 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 1인당 월평균 총근로시간은 근로일수 감소 등의 영향으로 전년동월대비 17.4시간 감소함.
  - 상용근로자의 1인당 월평균 총근로시간은 155.6시간으로 전년동월대비 20.1시간 감소, 비상용(임시·일용직)근로자의 근로시간은 95.9시간으로 전년동월대비 동일한 수준임.
  - 상용근로자의 근로시간 증감은 월력상 근로일수에 영향을 받는 편이나 월력상 근로일수가 전년동월대비 2일 감소한 것을 고려할 때 근로시간 감소폭이 더 크게 나타난 것은 코로나19에 의한 휴직 증가 등이 복합적으로 영향을 끼쳤기 때문으로 보임.

[그림 4] 근로시간과 근로시간 증가율(누계평균) 추이

(단위: 시간, %)



주: 임금근로자 근로시간임.  
 자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 5월 중소·대규모 사업체 월평균 근로시간은 전년동월대비 모두 감소

- 2020년 5월 중소기업 사업체 근로자 1인당 총근로시간은 150시간으로 전년동월대비 17.6시간 감소, 대규모 사업체는 151.4시간으로 전년동월대비 16.6시간 감소함.
- 상용근로자 초과근로시간은 중소·대규모 사업체 모두 전년동월대비 감소폭이 확대됨.
- 300인 이상 대규모 사업체의 비상용근로자의 근로시간은 전년동월대비 31.3% 증가한 118.2시간임.

〈표 4〉 사업체규모별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 시간, %)

		2018	2019	2019		2020	
				1~5월	5월	1~5월	5월
중소 규모	전체 근로시간	164.1(-1.5)	163.0(-0.7)	162.9(-1.2)	167.6( 2.2)	157.6( -3.3)	150.0(-10.5)
	상용 총근로시간	172.1(-1.3)	171.2(-0.5)	170.9(-0.9)	176.6( 2.6)	164.5( -3.7)	156.3(-11.5)
	상용 소정실근로시간	163(-1.0)	162.6(-0.2)	162.3(-0.8)	167.5( 3.0)	156.9( -3.3)	148.8(-11.2)
	상용 초과근로시간	9.1(-6.2)	8.6(-5.5)	8.7(-2.2)	9.1(-6.2)	7.6(-12.6)	7.5(-17.6)
	비상용근로시간	99.2(-6.1)	95.4(-3.8)	95.6(-5.3)	96.3(-3.2)	94.5( -1.2)	94.7( -1.7)
대규모	전체 근로시간	163.3(-0.7)	164.1( 0.5)	163.9( 0.0)	168.0( 3.9)	160.5( -2.1)	151.4( -9.9)
	상용 총근로시간	166.6(-0.7)	166.3(-0.2)	166.5(-0.3)	171.6( 3.4)	161.5( -3.0)	152.3(-11.2)
	상용 소정실근로시간	154.9(-0.3)	154.9( 0.0)	155.1(-0.3)	159.6( 3.9)	150.5( -3.0)	141.2(-11.5)
	상용 초과근로시간	11.7(-4.9)	11.4(-2.6)	11.4(-0.9)	12.1(-0.8)	10.9( -4.4)	11.1( -8.3)
	비상용근로시간	89.2(-1.2)	104.9(17.6)	98.2( 8.6)	90.0(14.5)	125.0( 27.3)	118.2( 31.3)

주: 1) 임금근로자 근로시간임.

2) ( ) 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 5월 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업(171시간), 가장 짧은 산업은 교육서비스업(129.5시간)

- 2020년 5월 근로자 1인당 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업이었으며, 다음으로 수도·하수 및 폐기물 처리 등(168.5시간), 부동산(166.4시간) 순으로 나타남.
- 5월 월평균 근로시간이 가장 짧은 산업은 교육서비스업이었으며, 다음으로 건설업(130.3시간), 숙박 및 음식점업(144.1시간) 등으로 전산업 평균 근로시간보다 짧은 것으로 나타남.

〈표 5〉 산업별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 시간, %)

	2018	2019	2019		2020	
			1~5월	5월	1~5월	5월
전 산업	163.9(-1.4)	163.1(-0.5)	163.0(-1.0)	167.6( 2.4)	158.0	150.2
광업	176.6( 0.5)	175.7(-0.5)	175.7( 0.1)	182.0( 2.0)	177.0	171.0
제조업	177.1(-1.5)	175.9(-0.7)	176.3(-1.0)	182.1( 2.1)	170.1	157.4
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	162.1(-1.7)	160.4(-1.0)	158.9(-1.9)	160.9(-0.4)	161.2	153.1
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	177.8( 0.4)	178.6( 0.4)	178.0( 0.9)	181.8( 2.4)	173.2	168.5
건설업	138.5(-2.4)	136.3(-1.6)	136.7(-2.1)	138.3( 0.9)	135.9	130.3
도매 및 소매업	165.2(-1.4)	165.5( 0.2)	165.0(-0.4)	170.0( 3.0)	160.9	154.6
운수 및 창고업	166.5(-1.6)	164.3(-1.3)	163.9(-1.7)	168.8( 1.5)	156.9	150.8
숙박 및 음식점업	159.7(-0.4)	158.6(-0.7)	158.6(-0.3)	160.5(-0.2)	147.9	144.1
정보통신업	161.6( 0.4)	163.9( 1.4)	163.7( 1.1)	168.0( 5.6)	160.8	150.6
금융 및 보험업	160.9( 0.2)	161.5( 0.4)	161.5(-0.4)	165.8( 4.1)	159.3	149.3
부동산업	178.9(-3.2)	176.4(-1.4)	176.0(-2.1)	181.0( 1.3)	170.1	166.4
전문·과학 및 기술서비스업	160.4( 0.2)	161.4( 0.6)	161.1(-0.1)	166.3( 4.5)	159.2	149.3
사업시설관리 및 임대서비스업	163.2(-1.2)	162.7(-0.3)	161.6(-1.1)	166.6( 2.6)	159.5	152.8
교육서비스업	142.3(-1.5)	142.1(-0.1)	142.3(-0.2)	146.0( 5.3)	132.0	129.5
보건 및 사회복지서비스업	162.5(-1.2)	162.2(-0.2)	161.9(-0.8)	167.5( 3.1)	155.4	149.6
여가관련 서비스업	157.7(-1.1)	156.1(-1.0)	155.4(-1.5)	161.5( 1.4)	147.0	144.8
협회·단체 및 기타개인서비스업	162.0(-1.3)	159.9(-1.3)	160.0(-1.5)	164.7( 1.8)	156.9	153.2

주: 1) 임금근로자 근로시간임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교는 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) ( ) 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

(임용빈, 동향분석실 책임연구원)

## ● 노사관계 및 노동정책 동향

### ◆ 노동쟁의 조정사건과 조정성립률

- 2020년 7월 중앙노동위원회에 노동쟁의와 관련된 조정사건 접수건수는 14건
  - － 7월 노동쟁의 조정사건 접수건수는 전년동월건수(19건)보다 5건 적은 수치임.
- 2020년 7월 조정성립률 0%
  - － 7월 조정성립률은 전년동월 성립률 18.8%에 비해 18.8%p 적어진 수치임.

〈표 1〉 2019년, 2020년 7월 조정사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수 건수	처리 건수	조정성립			조정불성립			행정 지도	취하 철회	진행중	조정 성립률
			소계 A	조정안 수락	합의 취하	소계 B	조정안 거부	조정 중지				
2020. 7	14	8	0	0	0	6	1	5	0	2	6	0.0%
2019. 7	19	18	3	0	3	13	2	11	1	1	8	18.8%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

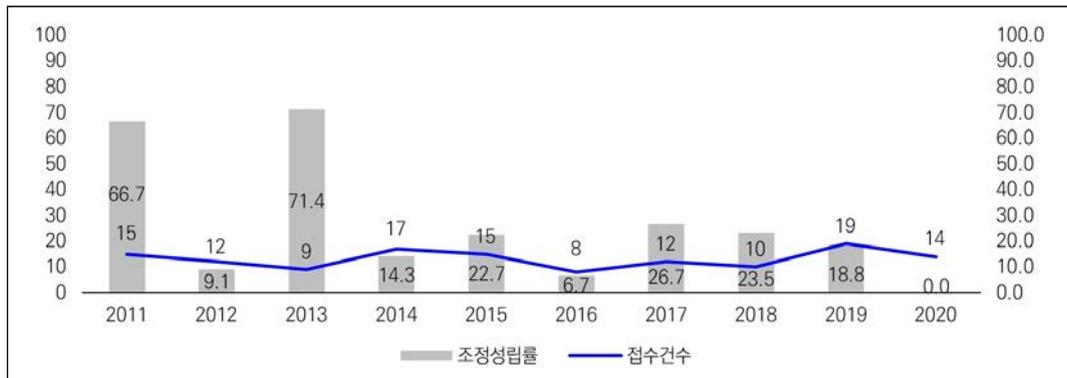
〈표 2〉 2011~2020년 7월 접수건수 및 조정성립률 추이

	2011. 7	2012. 7	2013. 7	2014. 7	2015. 7	2016. 7	2017. 7	2018. 7	2019. 7	2020. 7
접수건수	15	12	9	17	15	8	12	10	19	14
조정성립률	66.7%	9.1%	71.4%	14.3%	22.7%	6.7%	26.7%	23.5%	18.8%	0.0%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

〈그림 1〉 2011~2020년 7월 접수건수 및 조정성립률 추이

(단위 : 건, %)



◆ 심판사건

- 2020년 7월 중앙노동위원회에 심판사건 접수건수는 232건
  - 7월 심판사건 접수건수는 전년동월(211건)보다 21건 높은 수치임.
  - 진행 중인 사건을 제외하고 전부 및 일부 인정비율이 21.3%(40건), 기각·각하·취하·화해 비율이 78.7%(148건)를 차지함.

〈표 3〉 2019년, 2020년 7월 심판사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수건수	처리내역							진행중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2020. 7	232	188	34	6	97	13	23	15	554
2019. 7	211	181	44	7	66	17	26	21	520

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 복수노조사건

- 2020년 7월 중앙노동위원회에 복수노조사건 접수건수는 5건
  - 7월 복수노조사건<sup>1)</sup> 접수건수는 전년동월(11건)보다 6건 적은 수치임.
  - 전부 및 일부 인정비율이 11.1%(1건), 기각·각하·취하·화해 비율이 88.9%(8건)를 차지함.

〈표 4〉 2019년, 2020년 7월 복수노조사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수건수	처리내역							진행중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2020. 7	5	9	1	0	7	1	0	0	4
2019. 7	11	24	14	0	7	3	0	0	16

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

1) 복수노조사건은 교섭요구, 교섭대표, 교섭단위, 공정대표사건 등 복수노조 제도와 관련된 사건 일체를 말함.

### ◆ 민주노총 노사정 합의안 부결

○ 온라인 투표결과 반대 61.7%, 찬성 38.3%

- 7월 23일 민주노총은 임시대의원대회에서 노사정 합의안에 대해 찬반투표를 실시한 결과 부결됐다고 밝혔다.
- 재적인원 1,479명 중 1,311명이 투표해 805명(61.73%)이 반대표를 던졌고, 찬성은 499명(38.27%)명이었음.
- 노사정 합의안을 반대해 온 진영은 20일 재적 대의원의 과반인 809명으로부터 합의안 폐기를 위한 서명을 받았으며 명단을 공개하였음.
- 노사정 합의안이 민주노총 임시대의원대회를 통과하지 못하면서 노사정 합의안은 향후 경제사회노동위원회를 중심으로 이행·점검될 것으로 보임.

### ◆ ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’ 체결

○ 문재인 대통령 직접 참석

- 7월 28일 경제사회노동위원회(경사노위)는 제8차 본위원회를 개최하고 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약 및 11개 안건을 심의·의결하였음.
- 노사정은 지난 5월 20일 코로나19에 대응해 일자리를 지키고 사회안전을 강화하기 위한 노사정 대표자 회의를 시작했고, 대표자 회의 2회, 부대표급 회의 5회, 실무협의 14회를 거쳐 6월 30일 잠정합의안을 도출하였음.
- 이날 본위원회는 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약식과 함께 개최되었음. 협약식에는 문재인 대통령이 직접 참석해 노사의 상생협력 의지를 격려하고, 사회적 대화의 중요성을 강조하였음.
- 협약서에는 김동명 한국노총 위원장, 손경식 경총 회장, 박용만 대한상의 회장, 홍남기 경제부총리, 이재갑 고용노동부 장관, 문성현 경사노위 위원장이 서명하였음.

### ◆ 경사노위, 여성·청년·비정규직위원회 출범

○ 사회적 대화에 취약계층 목소리 확대하기 위한 출발

- 8월 4일 경제사회위원회(경사노위)는 여성·청년·비정규직위원회 공동 출범식을 개최하였음.
- 각 위원회 위원장에는 김지희 서울시 동부권직장맘지원센터 센터장(여성위원회 위원장), 정보영 청년유니온 정책팀장(청년위원회 위원장), 문현군 전국노동평등노조 위원장(비정

- 규직위원회 위원장)이 이름을 올렸음.
- 기존 업종별·의제별 위원회에서는 노사정이 갈등적 의제에 대해 이견을 좁혀갔다면, 계층별 위원회에서는 계층 당사자가 주도적으로 취약계층을 위한 정책을 제안할 예정임.
  - 여성위원회는 ▲성별 임금격차 해소방안 ▲채용상 성차별 금지방안 ▲직장 내 성희롱·성폭력 근절방안 ▲모든 노동자의 모·부성권 보호방안 등을 논의 의제로 보고 있음.
  - 청년위원회는 ▲코로나19와 청년 일자리 문제 ▲수습·인턴·실습·어시스턴트 등 청년 착취형 노동 근절방안 ▲성별·학력·지역 채용차별 개선방안 ▲청년 부채 해결방안 ▲노동시장 내 격차 해소방안 등을 다룰 예정임.
  - 비정규직위원회는 ▲사용자가 불명확한 노무제공자 보호방안 ▲민간위탁 사업장 비정규직 보호방안 ▲미조직 노동자 조직화 지원방안 등을 모색함.
  - 계층별 위원회는 상설위원회로 운영되지만, 계층별 위원회 위원 임기는 의제별·업종별 위원회와 마찬가지로 1년을 기준으로 함. 각 위원회 논의 결과는 경사노위 본위원회 안건으로 상정돼 처리되거나 심층 논의가 필요한 경우에는 별도 업종별·의제별 위원회 설립을 통해 대화를 이어갈 수 있음.

#### ◆ 코스트코 한국 진출 26년만에 노동조합 설립

##### ○ 서비스연맹 마트노조 산하 코스트코지회로 2일 출범

- 8월 2일 민주노총 서비스연맹 전국마트산업노동조합에 따르면, 한국 대형마트 빅4 중 하나인 코스트코코리아 노동조합이 마트노조 산하 코스트코지회로 출범했다고 밝혔음.
- 코스트코코리아 노동자들은 노동조합 아래 뭉친 이유로 코스트코코리아 걸모습과 달리 근무환경과 처우가 열악하기 때문이라고 밝혔음.
- 현재 코스트코코리아 급여수준은 주휴수당 포함 11,600원이라고 적혀 있지만 일반적인 시급으로 따지면 9,000원 중반대이고 전반적으로 노동강도가 높은 데 반해, 휴게시간이 충분히 보장되지 못하고 있다고 하였음.
- 또한 매장 내 직원 휴게공간에는 환기시설은커녕, 선풍기 한 대도 없거나 직원이 일하고 있더라도 영업시간이 아닐 때는 냉방을 가동하지 않으며 투명한간 취급한다는 복수의 제보가 들어왔다고 하였음.
- 이 같은 노동조건을 바꿔나가기 위해 코스트코지회는 노조 설립 직후인 8월 3일 사측에 단체협약 체결을 위한 교섭을 신청했으며, 교섭요구안은 향후 전 직원 설문조사 등을 거쳐 구체화할 계획이라 하였음.

### ◆ 2020년 보건의료산업 산별중앙교섭 타결

#### ○ 보건의료노조-11개 사용자교섭대표, 산별중앙교섭 조인식

- 7월 22일 보건의료노조와 11개 병원 사용자대표는 '2020 보건의료산업 산별중앙교섭 조인식'을 가졌음.
- 보건의료노조와 11개 사용자대표는 5월 27일 첫 상견례를 시작으로 7월 1일까지 5차례 교섭을 진행하였고, 7월 1일 진행된 교섭에서 ▲해고 금지 ▲비정규직 정규직화 ▲노동권·안전권 보호 ▲코로나19 극복을 위한 노사 공동의 과제 해결요구 ▲보건의료 인력문제 해결 등에 대해 노사가 큰 틀에서 의견 접근을 이루었음.
- 구체적인 합의사항으로 노동권·안전권 보호부문에서 ▲장시간노동 금지 및 충분한 휴식 보장 ▲코로나19 장기화에 대비한 적정 인력운영 방안 노사 합의 마련·시행 ▲적극적인 보건의료노동자 보호조치 마련·시행 ▲코로나19 특별유급휴가 제공 등이 있음.
- 또한 노사는 포스트 코로나 시대를 준비하기 위해 보건의료분야 제도 개선에 공동 대응하기로 하였고, 구체적으로 ▲국가 방역체계 구축 및 감염병 진료체계 구축을 위한 감염병 전문병원 설립 및 운영 ▲공공의료 확대 및 공공인프라 구축 국립공공의대 설립 ▲보건의료인력 확충 및 보건의료인력원 설립, 보건의료인력 지원예산 증액 ▲긴급 사회적 대화 추진 등이 있음.
- 보건의료노조는 7월 22일 조인식 이후 이미 병행 진행되고 있는 특성교섭과 현장교섭에 힘을 집중하고, 코로나19 시기 분투중인 보건의료노동자들에 대한 적절한 보상을 포함한 병원별 구체적인 합의를 추진할 계획이라 밝혔음.

### ◆ STX조선 정상화 위한 노사정 협약

#### ○ 고용·생계유지 방안마련 합의

- 7월 23일 금속노조 STX조선해양지회는 STX조선해양 정상화를 위한 협약식이 개최되었다고 밝혔음.
- 먼저, 회사는 신속히 투자유치를 추진하고, 노동자들의 고용유지를 위해 최선의 노력을 다하기로 했음. 노조는 회사의 투자유치 또는 매각 과정에서 경영 정상화 노력에 최대한 협력하기로 했음.
- 경남도와 창원시는 STX조선해양 노사가 고용유지와 신속한 투자유치를 할 수 있도록 최대한 지원하고, 노동자 생계지원 대책(임시고용 지원 등)을 신속히 마련하여 시행할 것을 밝혔음. 마지막으로, 노사정은 STX조선해양 정상화를 위한 협약서가 원만하게 진행될 수

있도록 최선을 다할 것을 약속했음.

- 이에 따라 노조는 협약서에 서명한 23일을 기점으로 지난 6월 1일부터 실시한 전면파업을 중단하고, 지난 8일부터 실시한 단식농성을 끝내고 현장에 복귀하기로 했음.

### ◆ ‘직장 내 성범죄’ 5년 새 40% 증가… 동료 가해, 57%나 급증

○ 2018년 1,599건 신고 접수돼

- 7월 19일 국회 행정안전위원회 소속 박완수 미래통합당 의원이 경찰청으로부터 제출받은 ‘직장 내 성범죄 발생 통계자료’에 따르면, 경찰은 지난 2014년부터 2018년까지 5년간 모두 6,959건의 직장 내 성범죄 사건을 접수했음.
- 연도별로는 2014년 1,145건, 2015년 1,204건, 2016년 1,369건, 2017년 1,642건, 2018년 1,599건이 발생하는 등 4년만에 발생건수가 40%가량 증가했음.
- 5년간 접수된 사건의 가해자와 피해자의 관계를 분석해 보면, 동료에 의한 피해가 4,386건으로 가장 많았고, 이어 고용자에 의한 피해 1,509건, 피고용자에 의한 피해 1,064건의 순이었음.
- 이 중 동료에 의한 피해는 2014년 685건에서 2018년 1,076건으로 57% 증가해 가장 높은 증가를 보였고, 피고용자에 의한 피해는 같은 기간 176건에서 244건으로 39% 증가했음. 반면 고용자에 의한 피해는 284건에서 279건으로 1.8% 소폭 감소했음.

### ◆ 어린이집 교사 70% “최근 괴롭힘 겪어”

○ 괴롭힘을 겪고도 신고를 하지 못한 교사의 비율은 90%

- 7월 20일 공공운수노조 보육지부는 ‘2020 상반기 보육교사 노동실태조사 결과’를 발표했다.
- 설문에서 ‘지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘(갑질 등) 행위를 경험하거나 동료가 당하는 것을 본 적이 있느냐’는 질문에 70.3%(746명)가 ‘있다’고 응답했음.
- 또한 괴롭힘 경험을 토로한 보육교사들에게 어린이집 내 괴롭힘의 수준을 묻은 결과 ‘심각하다’는 응답자는 89.3%(매우 심각하다 33.3%, 심각한 편이다 56.0%)의 비율을 보였음. 의료 진료나 상담을 받은 적이 있다는 응답자는 24.7%였음.
- 괴롭힘의 유형은 폐쇄회로(CCTV)로 휴게시간 등을 감시당했다는 응답이 42.1%로 가장 많았고, 폭언·모욕(33.9%), 부당업무 지시(32.3%)가 뒤를 이었음. ‘퇴사(사직서 제출) 강요’, ‘각종 합의서 강요’, ‘임금페이백(어린이집 원장들이 보육교사의 임금 중 일부를 되돌려 받는 행태) 강요’ 등 원장이 교사 자신에게 불이익이 되는 내용을 합의하도록 강요했다는

응답을 합치면 38.7%에 이르렀음. 괴롭힘 받은 교사 10명 중 8명(78.3%)이 괴롭힘 주체로 '원장 또는 이사장 등 어린이집 대표'를 꼽았음.

- 괴롭힘 피해교사 중 '신고한 적 있다'는 답변은 10.3%(77명)에 불과했음. 이들 중 83.1%는 신고 후 조사가 원활히 이루어지지 않았다고 답변했고, 오히려 신고 후 불이익만 받았고 76.6%가 2차 괴롭힘, 해고, 사직서 제출 강요 등을 겪었다고 했음. 대부분의 교사들은 '대응을 해도 상황이 개선될 것 같지 않아서'(65.7%), '대응 이후 괴롭힘이 더 심해지거나 불이익한 처우가 우려되어서'(64.8%) 신고 등 적극적 조치를 취하지 않았음. 어린이집 괴롭힘 발생의 가장 큰 원인으로서는 원장의 권력이 견제, 통제되지 않고 문제제기한 자에게 불이익을 주는 '비민주적 운영구조'(67.1%)가 꼽혔음.

### ◆ 산재 사망자 60%, 50명 미만 사업장에서 발생

#### ○ 산업재해 사고 10건 중 8건이 50명 미만 사업장에서 발생

- 7월 20일 국회 환경노동위원회 강은미 정의당 의원은 안전보건공단에서 받은 최근 5년간 산재 현황을 재분석한 결과, 사고와 업무상 질병을 포함한 재해는 2015~2017년 사이 매년 8~9만 건 수준으로 큰 변동 없이 유지되다 2018년 10만 건을 넘었고, 2019년에는 11만 건에 육박했다고 밝혔음.
- 2015년부터 지난 3월까지 산재 50만 7,964건을 사업장 규모별로 살펴본 결과, 50명 미만 사업장에서 재해의 79.4%(40만 3,216건)가 발생했고, 10명 미만(48.4%), 10~29명(22.9%), 30~49명(8.1%), 50~99명(7%), 100명 이상(13.7%) 순으로 산재가 많았으며, 이는 작은 사업장일수록 산재에 취약한 경향이 있는 것으로 확인됨.
- 또한 산재로 숨지는 노동자 현황도 유사했음. 같은 기간 산재 사망자는 1만 268명이었는데 10명 미만(33.9%), 10~29명(18.1%), 30~49명(8.1%), 50~99명(9.2%), 100명 이상(30.8%)으로 확인됐음. 전체 사망자 중 60.1%(6천 163명)가 50명 미만 사업장에서 나왔음.
- 이에 강은미 의원은 원청기업에 산재예방 의무를 부여하고 안전보건조치 위반 사업주에 대한 강력한 처벌이 필요하다고 주장하였음.

### ◆ 상병수당 2022년, 전 국민 고용보험 2025년 도입

#### ○ 2022년 저소득층을 대상으로 시범사업

- 7월 20일 이재갑 고용노동부 장관은 "내년 한국형 상병수당 도입을 위한 연구용역을 수행하고 2022년에는 저소득층을 대상으로 시범사업을 시행하겠다"고 밝혔음.
- 상병수당제도는 질병 등의 건강문제로 근로능력을 잃은 노동자의 소득을 보전해주는

제도로 국민건강보험법 50조(부가급여)에 이미 명시돼 있지만 실제 시행되지는 않고 있었음.

- 8월부터 유급병가 실태와 특수고용직·자영업자 적용방안, 지급방식과 지원조건 등 구체적 실행방안을 마련하기 위한 연구용역을 진행할 예정임. 그리고 변수 검증을 위해 여러 가지 형태의 제도를 만들고, 2022년 저소득층을 대상으로 시범사업을 할 예정임.
- 전 국민 고용보험제는 2025년 완성을 목표로 이르면 내년부터 산업재해보상보험법(산재보험법) 적용을 받는 특수고용직에게 시행하고, 2022년에는 전체 특수고용직과 고용보험 가입 대상인데도 가입하지 않은 임금노동자 중 100만 명가량을 추가 가입시킬 계획임.

### ◆ 쿠팡 물류센터 코로나19 피해 노동자, 첫 산재 승인

#### ○ 신청 4주만에 8월 6일 '승인' 통보받아

- 8월 10일 '쿠팡발 코로나19 피해노동자모임'에 따르면, 근로복지공단은 8월 6일 집단 감염이 발생한 해당 물류센터 노동자 전 모 씨의 확진을 업무상 질병으로 보고 산재로 인정했다고 밝혔음.
- 피해노동자모임에 따르면, 해당 물류센터는 저온물류센터로 상시적인 환기가 어려운 환경이고, 환기구나 창문이 존재하지 않는 밀폐된 공간임. 아울러 400여 명의 노동자가 밀집해 근무하면서도 사업장 내 소독 등 일상적 방역이 제대로 이뤄지지 않아 바이러스에 노출될 가능성이 컸다는 지적임.
- 이번 산재 인정까지 신청일(7월 9일)로부터 약 4주가 걸렸고, 전 씨 외에도 해당 센터에서 총 152명의 확진자가 발생한 만큼 산재 승인이 추가로 나올 수 있을 것으로 보임.

### ◆ 2022년까지 공공기관 일자리 2만 6천 개 창출

#### ○ 2023년까지 고졸 신규채용 10%로 상향

- 7월 21일 기획재정부는 '공공기관 사회적 가치 성과창출을 위한 기본전략'을 통해 2022년까지 공공기관 일자리 2만 6천 개를 창출하고, 2023년까지 고졸 신입직원 비율을 10%로 높이기로 했음.
- 기본전략에서 △일자리 △안전 △윤리·공정 △사회적 형평성 △지역상생 등 사회적 가치 중점 5대 분야와 목표지표를 제시했고, 목표지표는 문재인 정부가 출범한 2017년을 기준으로 임기 내인 2022년까지 추진하는 로드맵을 설정했다고 밝혔음.
- 일자리 분야에서는 2022년까지 공공기관 일자리 2만 6천 개 창출을 목표로 함. 2017~2019년 창출된 3만 4천 개를 합치면 총 6만 개를 만들게 됨. 국민생활과 밀접한 공공서비스,

안전과 소재·부품·장비, 4차 산업혁명 대응·한국형 뉴딜 추진, 중소기업 육성을 중심으로 인력을 충원할 예정이라 밝혔다.

- 사회적 형평성 분야에서는 고졸인재 신규채용 비율을 2017년 8.4%에서 2022년까지 9.6%로 높이고, 이를 더 끌어올려 2023년 10%를 달성하겠다는 목표를 제시했다. 여성임원 비율을 2017년 11.8%에서 2022년 23.0%로 두 배 확대하고, 장애인고용 비율은 2017년 2.9%에서 2022년 3.6%로 높이겠다는 계획임.
- 이외에도 지역상생 분야에서는 2022년까지 혁신도시 입주기업을 1,800개로 확대하고, 이전 공공기관의 지역인재 채용비율 30%, 지역물품 우선구매 비율 20%를 달성할 계획이라고 밝혔다.

### ◆ 대기업 사내복지기금, 하청업체 지원 가능해진다

#### ○ 하청업체 고용유지 돕는 기금활성화 대책

- 고용노동부는 8월 6일 대기업의 직원 복지를 위해 만든 사내근로복지기금을 하청 중소기업을 위한 복지기금으로도 사용할 수 있게 '근로복지기본법' 일부 개정 법률안을 입법예고했다고 밝혔다.
- 이는 '원·하청이 코로나 위기를 극복할 수 있도록 사내근로복지기금이나 공동근로복지기금(공동기금)을 활용해 근로자 지원 등에 노력하고, 정부는 필요한 조치를 이행한다'는 내용을 반영한 것임.
- 공동기금제도는 원·하청 간 상생협력과 중소기업 근로자의 복지 강화를 위해 둘 이상의 사업주가 함께 기금을 조성해 복지사업을 시행할 수 있도록 하는 제도로 이미 2016년부터 도입됐으나 설립·운영을 위한 규정과 제도가 미비하고 경직된 규제가 남아있다는 지적이 있었음. 이에 고용노동부는 지난해 9월 '공동기금 활성화 대책'을 발표하고 20대 국회에 개정안을 발의했지만 임기만으로 폐기되어 21대 국회에서 다시 입법을 추진함.
- 이번 개정안은 대기업이 중소 협력업체와 공동기금을 새로 설립하기 위해 원청의 사내근로복지기금을 해산하는 것을 허용하고 원청 사내기금을 공동기금으로 지원할 수 있도록 기금 사용사업 범위와 사용한도도 확대하기로 했음.

### ◆ 5년 새 성비위 징계 국가공무원 36.7% 증가

#### ○ 교육부·경찰청·법무부 순으로 많아

- 7월 23일 국회 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 류호정 정의당 의원이 인사혁신처에서 받은 자료에 따르면, 최근 5년 사이 성비위 행위로 징계를 받은 국가공무원이 36.7%

나 증가한 것으로 나타남.

- 2015~2019년 5년간 성매매·성폭력·성희롱 등 성비위 행위로 징계를 받은 국가공무원은 1,049명이고 성비위로 징계를 받은 공무원은 2015년 177명에서 2019년 242건으로 5년 새 36.7%나 늘었음.
- 파면·해임 징계처분은 전체의 37%, 강등·정직·감봉·견책 등 교정징계는 63%로 각각 나타났으며, 재직 국가공무원이 1만 명 이상인 기관에서는 교육부가 510명으로 가장 많았음. 이어 경찰청 218명, 법무부 35명 순으로 나타났음. 1만 명 이하인 기관은 문화체육관광부 15명, 외교부와 해양수산부 각각 14명, 고용노동부 13명 순이었음.

〈표 5〉 성비위 유형별 국가공무원 징계 현황

(단위: 명)

부처명	성비위 유형별 국가공무원 징계현황			
	성매매	성폭력	성희롱	합계
2015	16	89	72	177
2016	30	78	82	190
2017	43	85	99	227
2018	25	91	97	213
2019	12	124	106	242
합계	126	467	456	1,049

자료: 류호정 정의당 의원실.

### ◆ 중소기업 55% “제때 채용 못해 현재 인력부족 겪는다”

#### ○ 신입사원 64%는 3개월 내 퇴사

- 7월 27일 취업 사이트 잡코리아가 직원 수 300명 미만 국내 중소기업 388곳의 인사담당자를 대상으로 고용실태에 대해 조사한 결과 전체 응답기업의 54.6%가 ‘적시에 직원을 채용하지 못해 현재 인력부족을 겪고 있다’고 응답했음.
- 중소기업이 인력부족을 겪고 있는 직무분야로는 생산·현장직이 31.1%(이하 복수응답)로 가장 비율이 높았고, 이어 기획·전략부문(26.4%), 영업부문(24.1%) 등의 순이었음.
- 이번 조사에 따르면 입사한 지 3개월 이내에 퇴사한 신입사원들의 비율은 10명 중 6명 정도인 것으로 나타났음.
- 영업직의 조기 퇴사율은 38.4%로 가장 높았으며, 판매·서비스직(29.7%), 생산·현장직(27.3%) 등의 직무가 뒤를 이었음. 신입사원의 퇴사 시기는 입사 후 3개월 이내가 64.0%로 가장 많았으며, 다음으로 입사 후 3~6개월 이내(30.2%), 입사 후 6개월~1년 이내(5.8%) 순

으로 나타났음.

- 중소기업이 인력수급이 어려운 원인으로 인사담당자들은 '연봉 수준이 낮아서'(43.0%), '구직자들의 높은 눈높이'(37.1%), '기업의 낮은 인지도'(34.5%) 등을 꼽았음. 이 외에 다양하지 못한 복지제도(20.1%), 열악한 근무환경(16.0%), 상대적으로 넓은 업무영역(13.1%) 등도 이유로 꼽혔음.

(조규준, 동향분석실 연구원)

『노동리뷰』  
목차 색인

■ 2019년 9월호 ~ 2020년 8월호

월간 노동리뷰

2020년 9월호

# 『노동리뷰』 목차 색인

- 2019년 9월호 ~ 2020년 8월호 -

## 2019년

### 9월

#### 노동포커스

- 3 노동시장 유량(flow) 분석을 위한 데이터 기반 확충이 시급하다 (성재민)

#### 특 집 : 노동이행

- 7 한국의 노동시장 이행 현황 (김유빈 · 김우영)
- 19 청년의 이직과 성과 (성재민)
- 32 중고령층 노동이동과 자영업 소득 (손연정)

#### 통계프리즘

- 49 교육영역별 첫 일자리로의 진입기간 현황

#### 노동판례리뷰

- 53 노동판례리뷰

#### 주요 노동동향

- 67 주요 노동동향

### 10월

#### 노동포커스

- 3 고령시대에 적합한 새로운 고용시스템 모색 (남재량)

#### 특 집 : 고령시대에 적합한 새로운 노동시장 시스템

- 9 고령시대의 고용문제와 새로운 고용시스템 (남재량)
- 26 고령시대의 지속가능한 임금시스템 (박우성)

- 43 고령시대 직업능력개발 정책의 방향과 과제 (김주섭)

#### 이슈분석

- 61 우리나라 실업률과 결원율(vacancy rate)의 관계 (이기쁨)
- 74 고령층(60세 이상) 노동시장의 특징과 경제활동의 변화 (임용빈)

#### 통계프리즘

- 93 산업재해율 추이 및 현황

#### 노동판례리뷰

- 99 노동판례리뷰

#### 주요 노동동향

- 115 주요 노동동향

### 11월

#### 노동포커스

- 3 2019년 사회정책 평가 및 과제 (박찬임)

#### 특 집 : 사회정책의 현황과 과제

- 9 사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로 (장지연 · 박찬임)
- 20 한국형 실업부조 제도도입 추진상황과 향후 과제 (길현중)
- 28 최저임금제도의 개편 방안 (오상봉)
- 42 산업안전보건법 전면개정안 통과와 남은 과제 (박찬임)
- 47 직장 내 괴롭힘 방지법의 현황과 과제 (김근주)

#### 이슈분석

- 55 경기도 버스운전 노동자의 노동조건 및 주 52시간

상한제 도입에 따른 문제(조규준)

통계프리즘

73 연금 소득대체율과 노령의존율 국제비교

노동판례리뷰

79 노동판례리뷰

주요 노동동향

99 주요 노동동향

12월

노동포커스

3 근로시간 단축 정책의 과제 (김근주)

특 집 (I) : 노동시장 전망

7 2019년 노동시장 평가와 2020년 전망 (동향분석실)

특 집(II) : 근로시간 단축 정책의 현황과 과제

- 39 근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용 (김승택)
- 55 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점 (조용만)
- 66 중소기업 주 52시간 상한제 관련 쟁점과 개선방안 (황경진)

이슈분석

83 경기변동과 기간제 근로자수 : 비대칭적 반응을 중심으로 (이기쁨)

통계프리즘

99 제조업 고용과 해외직접투자 변화 추이

노동판례리뷰

105 노동판례리뷰

주요 노동동향

119 주요 노동동향

2020년

1월

노동포커스

3 임기 중반, 정부 노동정책을 생각하다 (장홍근)

특 집(I) : 노사관계 평가와 전망

7 2019년 노사관계 평가 및 2020년 쟁점과 과제 (이정희)

특 집(II) : 산업별 노사관계 평가와 전망

- 37 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)
- 53 공공부문의 노사관계 평가와 전망 (허인)
- 67 건설업의 노사관계 평가와 전망 (우상범)
- 81 IT 산업의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)
- 95 택시업의 노사관계 평가와 전망 (이문범)
- 107 물류택배산업의 노사관계 평가와 전망 (박중식)

이슈분석

125 2019년 비정규직 규모와 특징 : 2019년 8월 「경제활동인구조사 부가조사」를 중심으로 (김복순 · 임용빈)

통계프리즘

147 직종별 사업체 노동력조사로 본 외국인 인력 수급 현황

노동판례리뷰

153 노동판례리뷰

주요 노동동향

167 주요 노동동향

2월

노동포커스

3 일터혁신의 현황과 과제 (오계택)

특 집 : 일터혁신

- 9 중소 제조업 업종별 일터혁신 사례 연구 (노세리)
- 30 지역단위 일터혁신 구상 소고 (박명준 · 황세원)

- 47 선진국의 일터혁신 사례와 함의 : 독일과 핀란드 사례를 중심으로 (이장원)
- 58 제조업 일터혁신과 인적자원관리 (김동배)

**이슈분석**

- 71 청년내일채움공제 운용실태 분석 : 중도해지·만기 현황을 중심으로 (김유빈)

**통계프리즘**

- 87 최상위 소득 비중(~2018년)

**노동판례리뷰**

- 93 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 115 주요 노동동향

**3월**

**노동포커스**

- 3 서울시 노동이사제 실험, 성과와 과제 (이정희)

**특 집 : 노동이사제 현황과 쟁점**

- 9 서울시 노동이사제 운영실태와 쟁점 (이상준 · 이정희)
- 21 노동이사제 조례의 쟁점과 개선 방향 (박귀천)
- 34 서울시 노동이사제 도입배경과 현황 (최흥기)

**이슈분석**

- 49 장애인 고용 현황과 특징 (김종욱)
- 67 2020년 일자리 예산현황 분석 (김유빈)
- 79 맞벌이 가구의 노동시장과 경제활동 (임용빈)

**통계프리즘**

- 97 자영업 소득을 반영한 노동소득분배율 추이

**노동판례리뷰**

- 103 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 121 주요 노동동향

**4월**

**노동포커스**

- 3 외국인 비합법 고용에 대한 해법은? (이규용)

**특 집 : 외국인 비합법 노동시장의 구조와 특징**

- 7 외국인 '비합법' 노동시장에 대한 이론적 검토 (김철호)
- 30 외국인 비합법 체류 및 고용실태 (이규용)
- 50 외국인 비합법 노동시장의 형성과 유형 (주수인)
- 63 글로벌 노동 유연화와 유학생-노동자의 사례 : 수도권 물류서비스업을 중심으로 (김현미)

**통계프리즘**

- 81 COVID-19로 인한 서울시 생활인구의 변화

**노동판례리뷰**

- 87 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 103 주요 노동동향

**5월**

**노동포커스**

- 3 야간노동 규율의 의미와 방식 (김근주)

**특 집 : 서비스업 야간노동 - 인간 중심의 분업구조를 위한 제언**

- 9 소비사회와 야간노동 : 법적 검토 (박제성)
- 21 통계로 본 야간노동 : 밤 근무, 생활 그리고 건강 (이승렬)
- 35 야간노동과 단체협약 : 간호업종 중심으로 (이정희)
- 48 이윤추구형 야간노동 : 야간 배송기사 사례 (박종식)

**통계프리즘**

- 67 경제위기 이후 경제성장률 변동요인 분해

**노동판례리뷰**

- 73 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 89 주요 노동동향

6월

노동포커스

- 3 혁신성장과 일자리 (윤윤규)

특 집 (I) : 혁신성장과 일자리

- 9 산업단지 혁신과 청년일자리 창출 : 정주환경을 중심으로 (조성철)
- 23 R&D 활동 및 지원정책이 기업 고용과 경영성과에 미치는 효과 (윤윤규 · 조성훈)
- 43 중소기업 R&D 인력 현황 및 지원정책 (노민선)

특 집(II) : 전 국민 고용보험

- 57 보편적 고용보험의 쟁점과 과제 (이병희)
- 72 전 국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험 (장지연 · 홍민기)

이슈분석

- 87 조선업 구조조정 이후 지역고용 변화와 지역 산업 구조 간 관계 탐색 (강동우)
- 99 사회서비스원 시범사업의 고용성과 진단 : 서울시 종합재가센터 사례를 중심으로 (이승호 · 양난주)

통계프리즘

- 115 우리나라의 자살률 추이 및 자살자 현황

노동판례리뷰

- 121 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 133 주요 노동동향

7월

노동포커스

- 3 코로나 이후의 시대에 분명한 것 (허재준)

특 집 : 경제위기와 사회통합

- 7 코로나 위기와 '공공성의 사회적 공간'의 확장 (박명준)
- 22 코로나 위기극복과 수요진작 정책 (장인성)
- 34 코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면? (성재민)

이슈분석

- 51 회귀단절 모형을 활용한 장애인고용부담금 제도의 효과성 측정 (김종욱)
- 64 불확실성과 고용 (이기쁨)

통계프리즘

- 81 청년층 구직단념자 현황

노동판례리뷰

- 87 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 107 주요 노동동향

8월

특 집 : 2020년 상반기 노동시장 평가

- 3 2020년 상반기 고용 동향 (홍민기)
- 14 2020년 상반기 연령별 노동시장 평가 (이기쁨 · 임용빈)
- 33 2020년 상반기 산업별 노동시장 평가 (김종욱 · 지상훈)
- 52 고용행정통계로 본 2020년 상반기 노동시장 동향 (김준영)

이슈분석

- 69 장애인 노동조합의 조직화 의미와 향후 과제 (조규준)

통계프리즘

- 87 COVID-19로 인한 성별 빈곤율 비교

노동판례리뷰

- 93 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 111 주요 노동동향