

第2回 洋灰業界 勞使問題 特別세미나 報告

日時 : 76. 2. 16~18

場所 : 堤川 明洞호텔 會議室

李 尙 魯

<韓國勞使研究協會企劃部長>

지난 2월 16, 17, 18日 3日間에 걸쳐 忠北 堤川에서 韓國洋灰工業協會 主管, 韓國勞使研究協會 주최로 洋灰業界를 위한 勞使問題세미나를 열었다. 「友誼와 協力, 發展하는 洋灰業界」라는 캐치프레이스를 걸고 堤川의 明洞호텔 會議室에서 열린 이번 세미나는 매마침 내린 嶺東地方의 大雪로 銀白의 世界가 窓밖에 展開된 아늑한 霧圍氣 가운데서 화기 애애하게 진행되었다.

작년에도 본 세미나를 개최한 바 있지만 이번에는 서울, 釜山, 大邱, 光州 등 全國에 걸친 洋灰業界에서 많은 勞使問題를 담당한 部課長 및 擔當社員들이 各工場別로 56명이 참석, 많은 質疑 應答 및 討論을 벌였다.

그동안 우리나라는 3차 經濟開發 5個年計劃으로 擘劃한 産業發展을 이루었다. 또 73년에 의한 油類波動에 의한 不況도 작년 末까지로 그 한계를 다 하고 금년부터는 國內景氣도 점차 回復勢에 있다고 한다. 經濟企劃院은 금년들어 國內景氣의 回復氣運이 加速化되고 있다고 定例 經濟報告를 하고 있다. 南惠祐 經濟企劃院長官은 1月中의 産業生産이 작년 1월에 비해 28%의 生長을 나타냈고, 2月中의 商品輸出과 輸出信用狀 來到額이 크게 늘었는가 하면 工業用 建築許可面積이 작년 1月보다 87.5%나 급증했고, 1月の 景氣豫告指標은 前月과 같은 1.7로 上向性 安定勢를 나타냈다고 보고했다.

이제 경기는 완전 回復加速化 상태에 있으며

특히 工業用 建築許可面積이 昨年 1月보다 87.5%나 증가했다고 하는 것은 그런대로 建築部門에서도 금년 景氣가 상당히 좋으리라는 전망이라고 한다.

그런데 금년초부터 나타나는 여러가지 情狀으로 보아 앞으로 우리나라 産業政策이 과거와는 달리 利潤의 國民分配方向으로 상당한 旋回가 있을 것으로 분석되고 있다. 그러니까 이제 100% 産業의 育成政策보다는 지금까지 육성하기 위해 참고, 努力해온 결과 그 産業의 利潤을 國民한테 分배하여 國民福祉向上面에도 重點을 두겠다는 것이다.

近年에 대두되기 시작한 강력한 企業公開政策이나 금년초에 확정된 勤勞者財産形成制度 등은 그 구체적인 政策表現이라고 볼 수 있으나 勞使問題의 立場에서 볼 때는 이러한 적극적인 政策 試圖보다는 비록 소극적이긴 하나 企業內의 均衡 分配面을 중요시하고 있는 것이다.

朴正熙大統領은 지난 2월 10日 保健社會部를 年頭巡視한 자리에서 「우리나라 産業이 賃金이 짝 관계로 하여 海外에서 國際競爭力이 강하다는 얘기를 듣는 모양인데 우리나라 企業家들도 이제는 低賃金を 가지고 사업을 하겠다는 생각을 씻어버려야 한다」면서 「保健社會부와 勞動廳은 비상한 관심을 갖고 勤勞者의 低賃金を 향상시키기 위해 강력히 指導하라」고 당부한 바 있다.

그런가 하면 崔錫元 勞動廳長은 금년에 勞使

協力體制를 강력히 추진할 계획을 세우고 지난 2月 11日에 勞動廳의 局課長은 물론 전국의 事務所長 및 監督官을 廳에 불러 하루 종일 회의를 강행하면서 금년도의 강력한 勞動政策을 시달하였다. 또 지난 2月 16日에는 勞總議長團 및 產別勞組委員長 懇談會를 소집한 자리에서 勞動廳의 금년도 重點施策을 설명하고 勤勞者의 생활 향상과 굳건한 勞使協助體制 구축에 앞장 서 줄 것을 당부하면서 ① 生産的 勞使協調體制 구축 ② 勤勞者 생활향상 ③ 産業災害防止 ④ 職業安定 ⑤ 産災保險運營 ⑥ 人力進出促進 ⑦ 職業訓練強化 등을 역설했다.

금년도 洋灰業界 勞使問題세미나는 이러한 政府의 의도와 함께 勞使問題研究的 입장에서 韓國 洋灰工業協會의 적극적 협조로 이루어 졌다. 특히 이번 세미나는 洋灰業界에서 많이 일어나는 産業災害問題와 今年初부터 부각된 賃金問題, 그리고 今年度 經濟政策 및 安全雇傭 등 洋灰業界에 당면된 勞使問題를 다루는데 그 의의가 있었다.

다음은 이번 세미나에서 발표된 重要部門인 災害問題와 賃金體系問題만을 간략히 소개하고자 한다.

産業災害와 補償保險問題

勞動廳 忠州地方事務所 朴曙采所長과 勞動廳 本廳 金鎬鎭事務所官이 「産災保險法과 保險給與」 및 「産業災害補償保險」에 대해서 발표했다. 이번에는 주로 業務上災害의 판정과 保險給與에 대해서 말했는데 지금까지 어떤 사고로 인한 負傷이나 疾病이 業務上이나 아니냐 하는 판별은 그 구체적인 내용으로 따질 때 매우 까다롭고 애매 모호한 점이 많아 실제로 어떤 사고에 부닥치면 당황과 困難을 느끼기 마련이었다.

이번 第2回 洋灰業界 세미나에서는 특히 이 문제에 대해서 여러가지를 자세히 발표했지만 여기서는 주로 業務上 災害의 判定問題만 요약해 보기로 한다.

1. 業務上 災害의 定義는 業務의 遂行성과 起因性에 입각해서 판정한다.

① 業務의 遂行성

i) 事業主의 支配領域下에 있으면서 또한 事業施設의 管理下에서 업무에 종사하고 있는 경우

즉 業務行爲 및 이에 隨伴되는 일정한 행위는 모두 當然事項에 包含되므로 별다른 설명이 필요 없다.

ii) 事業主의 支配領域下에서 施設管理下에 있긴 하였으나 업무에 종사하지 않는 경우 즉 事業施設內(附屬施設包含)의 自由行動이 허용되어 있는 경우(例——休憩時間中の 行爲 등)도 業務上 災害가 된다고 한다.

iii) 事業主의 支配領域下에 있으면서 施設管理下를 떠나서 업무에 종사하는 경우로서 주로 出張中の 用務, 特命에 의한 外出事務, 輸送業務 등, 기타 事業場外에서 종사하는 경우로서 用務中이거나 또는 復命이나 用務로 往來途中의 통상적 합리적인 範圍內의 행위는 모두 業務遂行性으로 본다 고 했다.

② 業務의 起因性

業務와 傷病의 원인이 되는 突發的인 災害 即 事故와의 사이에 인과관계가 있는 것과 그리고 그 災害(事故)와 傷病과의 사이에 因果關係가 있는 것을 들 수 있다.

구체적인 災害에 있어 業務上외의 判斷基準은 다음과 같다.

① 就業中の 災害

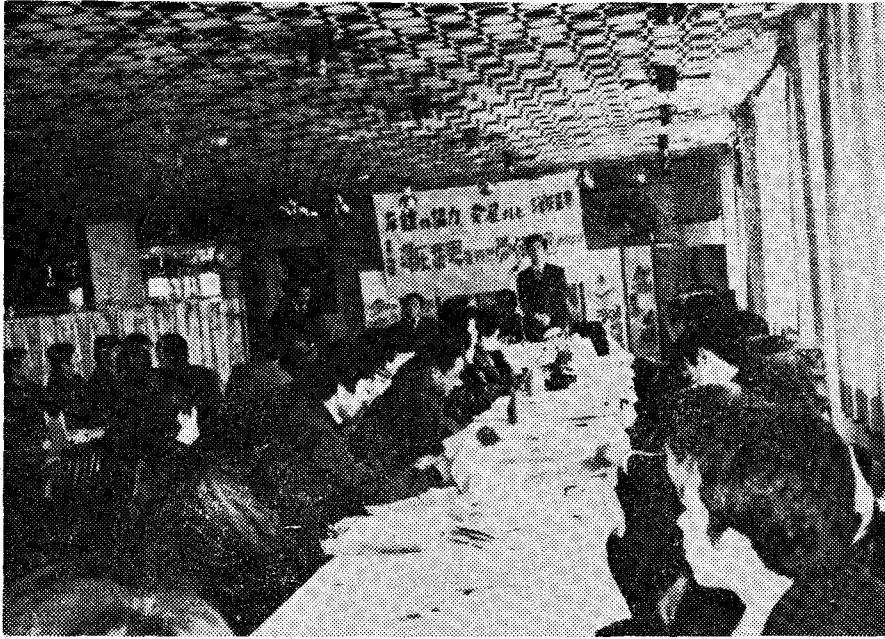
그 災害가 作業中에 발생하였는지의 與否에 관한 것으로서 그 행위가 담당 業務行爲인지, 업무에 부수하는 행위인지 또는 特別命令이 있었는지의 與否가 중요하며 또는 災害의 業務的 起因因 면에서 그 재해가 業務外의 원인에 의한 것인지와 또는 그 業務外의 원인이 업무와 競合했는지를 主要因으로 따진다.

② 作業中斷中の 災害

用便, 飲水 등의 生理的 行爲에 의하거나 또는 突發的인 원인으로 反射的인 행위에 의하여 일시적으로 業務行爲로부터 離脫하여 작업이 중단되는 경우 등과 같이 그 행위가 業務行爲에 부수되는 것으로 볼 수 있는 限 作業離脫은 없었다고 보는 것이 일반적으로 起因性이 있는 것으로 본다 고 한다. 그러나 恣意的인 行動과 다른 私的인 목적이 동기가 되는 경우에는 附隨性이 不認定되므로 業務的 起因性이 없다고 한다.

③ 作業에 필요한 행위 또는 合理的 行爲

擔當業務는 아니나 私的인 行爲라고도 볼 수 없는



同세미나 光景

경우로서 使用者의 特別命令에 의한 적극성이 시인되는 행위 또는 當該行爲가 업무와 관련하는 突發的 事情에 의하여 臨機應變으로 행하여진 緊急行爲인 때는 필요성과 합리성을 고려하여 是認할 수 있는 與否도 결정된다.

④ 作業에 따른 準備行爲 또는 整理行爲

여기서 準備行爲란 始業前의 更衣, 機械器具 및 作業環境整理 등을 말한다.

整理行爲란 終業後의 機械器具의 整備返還, 作業環境의 整理, 沐浴, 洗面, 洗手, 更衣 등을 말한다.

또 就業時間外의 災害는 前述한 바와 같고 事業場施設外에서의 災害는 그 限界가 모호하나 現代生活에서 빈번히 일어나는 것으로 그 구체적 내용은 다음과 같다.

① 出張中

通常의 合理的 順路와 방법을 취하고 있는 限業務遂行性이 있다고 보아야 한다.

② 通勤中の 災害

事業主가 專用交通便利를 제공할 경우(事業主車輛이나 貸車不問)나 出勤中 또는 退勤中の 용

무를 볼때 또는 一旦 出勤後 業務遂行의 필요상 事業場과 自宅間을 왕복하는 경우를 들 수 있다.

③ 行事中(運動競技會, 宴會 등 其他行事) 使用者의 특별한 명령에 의한 것으로 事業을 대표로하여 출장하는 對外的 運動技나 연회 등이 이에 포함된다.

④ 기타의 災害

天災地變에 의한 緊急事態下에서 同僚勤勞者의 救護作業, 事業所의 施設作業, 物品搬出作業, 피해를 입기 쉬운 作業環境, 作業條件 등으로 피해를 입은 경우 또는 他人의 폭행을 받았을 경우 業務上의 사실과 加害行爲者의 時間的 關係, 場所的 關聯性을 증시해서 결정한다. 또 緊急避難이나 緊急救助에 의한 加害行爲로 입은 재해도 이에 포함된다고 한다.

⑤ 業務上의 疾病判斷

勤勞基準法 施行令 第54條 第1號 내지 第38號에 列擧된 疾病에 의하여 판단한다.

이상이 産業災害의 業務中이나 아니냐 하는 판단의 기준이 되겠다.

賃金問題

다음은 崇田大 金聖珍教授가 今年初부터 크게 논의된 賃金問題를 構造와 制度面에서 발표해 주었다.

그 정의를 肉體的 勞動에 종사하는 사람들에게 지불되는 대가를 賃金이라 하고, 精神的 勞動이나 管理職職務에 종사하는 사람들에게 지급되는 대가를 俸給이라고 하나 모두 提供된 勞動에 대한 對價라는 데는 차이가 없다는 것이다. 또한 그 일 자체를 遂行함으로써 얻는 만족감과 같은 것도 있어 前者를 外的對價, 後者를 內的對價라고 하는데 이 모든 것을 합해서 報酬(Compensation)라고 부르는 경향이 있다고 했다.

① 韓國의 賃金現況

i) 個人間賃金隔差……지금부터 약 2年前 우리나라의 不況直前の 賃金を 보면 學歷別隔差는 全産業을 100으로 볼 때 國卒은 66.2%, 中卒은 77.5%, 高卒은 117.4%, 그리고 大卒이 222.2%로 國卒과 大卒의 차이는 3배가 넘는 현상이었다고 한다. 年齡別隔差를 보면 17歲未滿을 100으로 볼 때 25~29歲는 약 3.8배나 특히 45~54歲는 약 6.5배가 된다고 한다.

勤續年度別隔差를 보면 5~9年을 100으로 볼 때 1~4年은 85.5, 1年未滿은 73.6, 그리고 10年以上은 약 108程度였다고 한다.

1961년부터 再昨年까지 14年間 勞動生産性은 156.7%가 증가하여 同期間中 年平均 11.2%의 상승을 보였고 物價(消費者)는 186% 增加하여 年間 平均 13.3%의 상승을 보였다.

이에 대해 賃金上昇率은 1966~1974年 사이에 185.5%가 증가해 年平均 20.64%의 증가를 보였고 實質賃金은 같은 期間동안에 68.9%가 증가해 年平均 7.66%의 증가를 보여 年平均 약 3.5%의 勞動生産性 증가율은 企業利潤增大에 공헌했다고 한다.

② 韓國의 賃金制度는 低水準의 初賃給(單身賃金)을 土臺로 한 年功序列型이 전통적으로 지배적인데, 이것은 終身雇傭과 企業別勞動組合(勞

使協力) 내지 企業別 團體交渉과 함께 韓國的 勞使關係의 기초가 되고 있다고 한다.

③ 年功序列型賃金制度

各 勤勞者의 기업에 대한 勤務年數의 차이에 따라 賃金에 격차를 두는 賃金體系로서 채용시 낮은 初賃給에서 基本給이 매년 증가하는 定期昇給制度和 勤續年數에 대응하여 지급액이 정해지는 退職手當 등에 의해 구성된다.

이는 生産力의 발전과 機械化에 의한 勞動內容의 변화 등으로 인해 생긴 제도로서 기술공의 熟練度 增加라든가 低賃金의 農村勞動力의 흡수 및 勞務管理政策面에서 勤勞者들을 終身토록 기업에 매어두는 결과가 되었으나 여러가지 長短點이 똑같이 많아 職務給制度의 도입이 시도되고 있다고 한다.

④ 職務給制度의 문제점

職務給이란 職務評價에 의해 職務들의 상대적 價値를 분명히 하여 그 價値序列에 따라 個別職務의 賃金を 정하는 체제로서, 特定職務를 수행하기 위해 요구되는 熟練, 努力, 責任 또는 作業條件 등에 따라 그 職務의 가치가 결정된다.

이는 i) 賃金制度의 改革이므로 現職者들 특히 長期勤續者들의 저항을 받게되며 ii) 格下되는 職務는 減給을 못하므로 他職務의 給與를 올리게 되니 支給額이 급상하며 iii) 勞動組合과 협조가 문제되며 iv) 經營管理와 賃金管理가 동시에 이루어져야 하므로 작업이 복잡하다고 한다.

또한 職務給에도 범위직무급같은 것이 있어 年功給처럼 定期昇給이 되기도 해 年功給과 차이가 적어져 年功序列型賃金制度和 비슷한 점이 많다고 한다.

일반적으로 우리나라는 現業務의 성질이나 組織 및 구성으로 볼 때 職務給制度 實施는 많은 어려움이 초래되리라고들 예측한다고 한다.

이 以外에도 李亥雨辯護士, 高大 宋基徹教授, 勞使協會 金成海委員의 발표가 있었으나 그 내용들은 다른 機會로 미루고 이상을 간단히 소개한다. (宋基徹 教授의 報文은 本誌에 全載되었다.)