

2023. 겨울 통권 제4호

전북노동 브리프

JEONBUK LABOR BRIEF

리뷰

- 「전라북도 노동정책기본계획 연구」
- 도급인 사업장 내 쟁의행위의 정당성

칼럼

- 높아진 고용률, 그러나 속 빈 강정
- 임금체불 사건을 대하는 노동부의 자세
- 직장내 괴롭힘 법에 대하여

동향

- 2023년 3분기 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향
- 2023년 4분기 전라북도 주요 노동 소식



2023년 겨울
통권 제4호

계간 전북노동브리프

전북노동브리프

JEONBUK LABOR BRIEF

편집위원장

김연탁 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

편집위원

강문식 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

조용화 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

박영민 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

황선호 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

김음표 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

발행일 | 2023년 12월 18일

발행인 | 염경석 · 박영민

발행처 | 민주노총전북본부 부설
전북노동정책연구원 · 법률지원센터

주 소 | 전북 전주시 덕진구 벚꽃로 57 3층

전 화 | 063.256.5003

이메일 | kctu.jbli@gmail.com

ISSN | 2982-6101

값 7,000원

리뷰

- 전라북도 노동정책기본계획 연구 3
- 도급인 사업장 내 쟁의행위의 정당성 11
- 의견 분분한 '포괄임금제' 대체 뭐길래? 48

칼럼

- 높아진 고용률, 그러나 속 빈 강정 21
- 임금체불 사건을 대하는 노동부의 자세 29
- 직장내 괴롭힘 법에 대하여 38

동향

- 2023년 3분기 전북지역 고용 · 노동 · 산업 · 가계 동향 47
- 2023년 4분기 전라북도 주요 노동 소식 70

01

전북노동브리프



리뷰

- 「전라북도 노동정책기본계획 연구」
- 도급인 사업장 내 쟁의행위의 정당성



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief _____

「전라북도 노동정책기본계획연구」

조용희(전북노동정책연구원 연구위원)

1. 연구가 진행되기까지

전라북도는 지난 2022년 4월 전라북도의회에서 「전라북도 노동기본조례」를 제정했다. 2021년 5월부터 민주노총 전북본부를 비롯한 지역 노동계를 중심으로 전라북도 노동기본조례 제정을 위한 직접발의 운동을 전개한 결과였다. 이러한 조례 제정 운동의 배경에는 전라북도 행정에 노동이 없다는 오랜 공감대가 있었다. 노동행정 전담 부서의 오랜 부재와 노동정책이 노사협력의 하위 범주로 인식되어 온 행정구조는 이를 방증한다. 수년 동안 주력산업인 상용차산업이 위기에 처하고 산업재해는 반복되었으며 노동환경은 악화일로만을 걸었으나, 전라북도는 노동을 방관해왔다. 2014년 서울특별시가 ‘노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례’를 제정하고 그에 따라 노동정책기본계획을 수립한 이후 다른 광역 지자체들도 노동기본조례와 기본계획을 수립해왔다. 전북에서도 뒤늦게나마¹⁾ 노동기본조례가 제정되면서 전라북도 노동 행정의 기반을 잡기 위한 발판이 마련되었다 할 수 있다.

1) 조례 제정 시점에서 전국 17개 광역시·도 중 노동기본조례가 제정되지 않은 건 대구, 경북, 세종, 대전, 전북 5개 시도뿐이었으며, 준비 중인 지자체를 제외하면 전북과 대전 두 곳뿐이었다.

한편 전라북도의 노동행정이 부재한 만큼 전북의 노동정책 연구 지형 또한 황무지에 가까웠다. 특히 전라북도 노동 현황 전반을 점검하고 노동정책의 방향을 점검하는 연구가 부재했는데, 전북노동정책연구원은 전라북도 노동기본조례 제정에 발맞춰 “전라북도 노동정책 발전 방안 연구”(강문식 외, 2022)를 수행함으로써 전북의 노동환경과 행정을 전반적으로 검토하고 방향을 제시한 바 있다. 이 연구는 선행연구와 정보공개 청구를 통해 얻은 행정자료를 분석하고, 지역별 고용조사와 산업안전보건동향조사 원시자료를 통한 통계 분석과 1,076명을 대상으로 진행한 설문조사 분석, 전문가 세미나 진행 등을 통해 국내외 지방정부 노동정책과 전라북도 노동 및 산업 실태를 검토·분석하고, 전라북도 노동정책 수립 방안을 제안했다. 발전 방안 연구는 처음으로 전라북도 노동 및 산업과 정책 현황을 전반적으로 점검하고 정책 제언까지 이어진 연구라는 의의가 있으나, 연구예산이 절대적으로 부족하단 점에서 오는 한계도 있었다.

이어서 2023년 전라북도 노동기본조례 내용에 따라 전라북도는 “전라북도 노동정책 기본계획 수립 연구용역”(이하 노동기본계획 연구)을 발주했다. 준비 끝에 최종적으로 전북대 경영학과 채준호 교수 연구팀이 용역을 수주해 연구를 수행했으며, 연구원에서는 조용화 연구위원이 노동기본계획 연구진으로 참여했다. 이번 연구 결과에 따라 전라북도는 5년간의 구체적인 노동정책 계획을 수립하고 단계적으로 수행하게 될 것이다. 이번 리뷰글에서는 노동기본계획 연구의 개략적인 내용을 정리하며, 향후 노동정책 기본계획이 전라북도에서 제대로 작동하기 위해 선결되어야 할 문제를 확인하고 방향을 정리하고자 한다.

2. 전라북도 노동정책 기본계획 연구 요약

전라북도의 노동기본계획 연구는 기존에 전북 지역·산업별 노동시장 및 노동환경 실태에 대한 분석이 거의 이루어지지 않았다는 점에 착안하여 ILO, OECD 등 국제기

구를 포함한 국내외 노동정책을 분석하고, 전북의 산업 및 노동시장 현황과 노사관계를 각종 통계자료와 선행연구 데이터를 이용해 검토한다. 또한 세부적인 노동시장 실태를 확인하기 위해 1,013명을 대상으로 설문조사를 진행하고, 전북지역 노동정책 이해당사자 25명을 대상으로 의견수렴을 위한 심층면접을 진행했다.

이번 연구에서 분석한 지역·산업별 노동시장 및 노동환경 실태는 앞서 연구원의 ‘발전 방안 연구’에서 분석한 내용과 크게 다르지 않다. 전라북도는 청년 인구의 비중이 줄고 장노년 인구가 증가하는 고령화가 가속화되어 인구가 지속적으로 감소하고 있다. 전북 산업의 중추인 제조업은 분명한 위기 상황에 놓여있으며, 총부가가치, 지역 내 총생산(GRDP) 등 각종 생산 및 산업 지표는 악화되어 왔다. 영세 사업장 비중은 전국에 비해 높고 이에 작은 사업장에서 일하는 노동관계법 사각지대에 놓인 노동자 수도 많으며, 고용률은 낮지만 비정규직 비율은 높다. 여기에 임금 수준은 전국에 비교해 크게 낮아 노동시장 분절 및 격차 확대가 명확하게 드러난다. 산업재해자 수는 매년 증가하고 있지만 예방대책은 열악하다.

설문조사 분석 또한 결과는 대동소이하다. 높은 장노년 노동자의 비중, 양질의 일자리 부족, 산재 발생 시 부족한 접근성, 30인 미만 사업장 종사자가 많아 취약한 노동환경과 저임금·고용불안, 낮은 노조 가입률 등이 주요 내용이다. 특히 이번 조사에서는 플랫폼·특수고용 노동자의 응답 비율을 확보하고자 노력했는데, 전라북도의 플랫폼·특수고용 노동자는 수입이 최저임금을 밑돌고(공제비용 제외 월평균 167만 2천 원), 휴식시간이 부족하며, 각종 지표에서 불안정한 계약관계에 놓여있고, 연차휴가 및 모성보호제도 등을 거의 활용하지 못하고 국민연금 가입률이 여전히 낮은 수준(54.2%)인 것으로 나타나는 등 노동법 사각지대에 놓여있는 이들이 많다는 점을 확인 가능했다. 전북의 노동자들은 안정된 일자리 지원(56.6%), 적정 임금과 공정임금(42.2%), 산업안전과 감정노동 부분 개선(42.1%) 등을 전라북도에서 적극적으로 추진해야 할 노동정책으로 꼽았다.

이러한 전북의 노동실태에 대해 심층면접에서는 다양한 지적이 쏟아졌다. 특히 노동 행정의 인력·예산·연구·연속성 부재와 노사민정협의회를 비롯한 기존의 사회적 협의기구가 제대로 작동하고 있지 않다는 지적은 거의 모든 면접참여자에게서 언급된 문제였다. 또한 불안정·비정형노동자가 많은 전북에서 이들과 관련된 노동정책 예산이 반복적으로 깎이고 반영되지 못하고 있다는 점과 노동관계법 사각지대를 해소하기 위한 노력이 사실상 없다는 점도 반복적으로 이야기되었다. 이러한 현실에서 일자리의 질을 강화하기 위한 생활임금 확대 적용, 공공 부문 임금공시제 시행, 공공모금복지회 지원 등 안전망을 확대하는 정책들이 필요하다는 의견이 다수 나왔으며, 노동기본권을 실질적으로 보장하기 위해 지자체가 공공부문 노동조합 교섭 원칙을 수립하고 공공조달 계약 등에 노사관계 평가를 가점 기준으로 포함시키는 등의 노력이 필요하다는 의견도 나왔다. 한편 노동안전보건 실태가 매우 미흡하다는 점, 그럼에도 정책 전반이 미흡하다는 점을 감안하여 이를 개선하고 위한 정책의 필요성과 전북 산업의 증추를 담당하고 있던 제조업, 특히 자동차 산업의 산업전환에 즉각적인 대응이 요구된다는 이야기 또한 현 전북의 상황에서 중요하게 다뤄져야 할 것이다.

위와 같은 조사결과 및 전라북도 노동정책 현황에 대한 분석을 바탕으로 정책비전과 목표, 핵심과제를 제시하였으며(〈표 1〉), 노동정책 전문가들과 이해당사자들을 모아 숙의간담회를 진행해 의견을 모아 40여 개의 세부사업 과제 중 11개의 핵심사업 과제를 선정하고(〈표 2〉), 이후 전북의 노동정책 행위자들과 진행한 토론회 내용까지 반영하여 최종본을 확정했다.

〈표 1〉 전라북도 노동정책 비전과 핵심과제

정책비전	도민 모두가 함께하는 노동공동체
정책목표	하나. 노사정 상생과 협력을 통한 변화 둘. 더 좋은 일자리와 더 안전한 일터 조성 셋. 정의로운 산업전환과 함께하는 일자리 전환
핵심과제	1. 노사정 거버넌스 강화 및 적극적 노동행정 2. 정의로운 산업전환과 일자리전환 3. 좋은 일자리를 위한 노동복지 강화 4. 취약계층 권익보호 5. 일터의 안전보건 강화 6. 고용평등을 위한 제도강화

〈표 2〉 핵심과제 및 세부사업

1. 노사정 거버넌스 강화 및 적극적 노동행정	2. 정의로운 산업전환과 일자리전환
1-1. (핵심)노사정 거버넌스 활성화 및 역할강화 1-2. (핵심)노동행정기구 역할 강화 1-3. 출자·출연기관 노사정협의회 운영	2-1. (핵심)정의로운 노동전환 협력기구 조직 및 정책 고도화 2-2. 전환정책 공론화 사업 2-3. 정의로운 전환 교육훈련센터
3. 좋은 일자리를 위한 노동복지 강화	4. 취약계층 권익보호
3-1. (핵심)전북공동복지기금 활성화 3-2. 비정형노동자 유급교육훈련 3-3. 노동자정신건강 지원체계 강화 3-4. 공공부문 노동이사제 3-5. (핵심)공공조달 평가지표 개선	4-1 사각지대 취약계층 권익보호 4-2 (핵심)취약계층 표준계약서 보급 4-3 (핵심)고령노동자 고용안정 및 노동환경 개선 4-4 취약계층 금융지원 4-5 돌봄서비스 종사자 권익보호 4-6 (핵심)이주노동자 제도 개선 4-7 (핵심)공공부문 비정규직 쿼터 관리
5. 일터의 안전보건 강화	6. 고용평등을 위한 제도 개선
5-1 산업안전보건증진 증진과 산재예방 민관협의체 운영 5-2.(핵심) 소규모사업장 안전체계구축과 산업안전 지킴이 사업	6-1. (핵심)공공부문 임금공시제 6-2. 육아휴직 대체자 고용안정

핵심사업 과제를 중심으로 한 대략적인 내용은 다음과 같다. 1. 노사정-산업 거버넌스 구축을 위해 노동정책 협의회 구성 및 운영, 산업-업종별 분과위원회 설치 및 운영, 노동관련 유관기관 협력체계 구축 등을 주 내용으로 하는 노동정책 거버넌스 역할 강

화 및 활성화 사업을 시행한다. 또한 노동기본행정을 정립하기 위해 노동행정을 전담하는 부서를 설치하는 등 인력을 확보하고 전문역량을 강화한다. 2. 정의로운 산업전환과 일자리 전환에 대응하기 위한 협력기구를 설치하고 산업전환 관련 종합적인 정책수립에 관한 의견을 수렴하고 정책 실행과정을 평가할 수 있는 거버넌스를 구축한다. 3. 좋은 일자리를 위한 노동복지 강화를 위해 노동시장 양극화 해소를 목표로 하는 지역 공동근로복지기금 설립 및 운영을 지원하고, 공공조달 계약 평가지표에 노동조건 개선 및 보호 등을 포함시킨다. 4. 취약계층 권익보호를 위해 노동법 사각지대 해소를 목표로 하는 취약계층 표준계약서 보급에 힘쓰고, 전북에서 특히 문제적인 고령·이주노동자 노동환경 및 제도 개선을 위해 노력한다. 또한 비정규직 양산을 방지하기 위한 공공부문 및 출자·출연기관에서 비정규직 비율을 관리하도록 한다. 5. 일터의 산업안전보건 실태를 개선하기 위해 산업안전지킴이 사업 등 일상적 관리감독을 강화하고 산재 사망을 줄이기 위한 방안을 모색한다. 6. 고용평등 증진을 위해 최소한 공공부문에서 동일 노동을 하는데도 임금 격차가 심한 영역들을 찾고 격차 해소 방안을 논의한다.

3. 전라북도 노동정책기본계획의 방향

노사정 거버넌스 구축의 필요성에 대해서는 이견이 없다. 다만 그 방식에 있어서는 논쟁의 여지가 있다. 그 중심은 노사민정협의회와 노동정책협의회의 관계다. 노사민정협의회는 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 설립근거를 두고 있는 지역 거버넌스다. 정부는 지방정부의 각종 일자리 사업 및 국비 매칭 사업에서 예산 승인의 부대 조건으로 노사민정협의회 의결을 요구하지만 내용적으로는 노동조합을 노사화합문화 조성 과 정부 노동정책홍보협력의 들러리로 활용하는 창구로 이용하고 있다(강문식 외, 2022). 이 때문에 민주노총은 노사민정협의회가 노동자의 양보와 희생을 전제로 한 기구의 성격을 벗어나고 있지 못한단 점에서 공식적으로 참여하지 않고 있다. 몇몇 지역

본부는 개별적으로 참여하기도 하지만, 전북에서는 민주노총이 노사민정협의회에 불참하여 노동계 대표성이 훼손되었다. 게다가 전북의 노사민정협의회는 대부분의 회의가 서면으로 대체되거나 한국GM 군산공장 폐쇄 등 지역 노동현안에 대해서도 거의 대응을 하지 못하는 등 부실운영의 문제도 있다. 이에 민주노총 전북본부는 지역내 노동현안 및 일자리 문제를 정기적이고 안정적으로 논의할 수 있는 상설 거버넌스의 구축을 도에 꾸준히 요구해왔다.

노동정책협의회는 2022년 제정된 「전라북도 노동기본조례」에 따라 올해 처음으로 구성되었다. 노동정책협의회는 민주노총 전북본부까지 참여하고 있다는 점에서 노동계 대표성이 강화된 거버넌스가 본격적으로 구성되었다 할 수 있을 것이다. 그러나 문제는 노동정책협의회 위상이다. 노사민정협의회와 달리 노동정책협의회는 설립근거를 조례에 두고 있다. 또한 노사민정협의회 위원이 도지사라는 점도 고려하면, 노동정책협의회가 정기적이고 안정적인 노사정 거버넌스로서 기능하기 위한 조건들이 아직 온전히 갖춰져 있지 않은 상황이다. 다만 전라북도 노동기본조례에서 지방정부와 단체장에게 노동행정의 책무를 부여하고 있는 만큼, 전라북도는 정책형성자이자 모범적 사용자로서 노동정책협의회에 참여하여 노동표준을 구축하는데 힘써야 할 의무가 있다.

전라북도 노동기본계획과 노동기본계획 연구는 노동정책협의회에 방점을 찍는다. 도지사의 참여가 명확하지 않은 상황에서, 도의회의 정책심의 및 논의 참여 기능 등을 명시하는 것으로 그 역할이 보다 원활할 수 있게 하고자 했다. 그러나 본질적으로 제 기능을 다하지 못하고 있는 노사민정협의회가 이중 거버넌스로 존재하는 한 위상과 역할에 대한 논의는 계속 이어질 수밖에 없다. 그리고 두 기구의 관계에 대해서 노동기본계획 연구는 명확한 결론을 내놓지 못했다. 향후 노동정책협의회 세부적인 구성과 운영, 역할과 참여에 대한 관심과 논의가 지속적으로 필요한 이유다. 노동정책협의회 정책 심의·의결 권한과 소위원회 구성 등 구체적인 운영의 틀이 빠르게 잡혀야 할 것이다.

또 하나의 문제는 노동행정 조직과 인력이다. 노동행정의 인력·예산·연구·연속성 부

재는 이견 없이 의견이 모인 지점이었으나, 문제는 자치단체장의 의지 없이 노동행정 구조가 개편되기는 쉽지 않다는 점이다. 이에 대한 보완방안으로 노동기본계획 연구는 도의회 등 다른 연결고리를 만들어두기 위해 노력했다. 그러나 장기적으로는 자치단체장을 통한 노동행정 조직 개편과 인력 확충이 진행되어야 노동정책기본계획이 안정적으로 시행될 수 있을 것이다. 이는 현재 거의 없다시피 한 노동정책 예산 확충과도 연결된 문제이기도 하다. 이에 여러 가지 안을 놓고 도와 논의를 진행하고 있으나 현실적으로 넘어야 할 산들이 있으며, 이 또한 기본계획 시행 이후에도 지역 차원에서의 꾸준한 관심과 논의가 이어지지 않는다면 동력을 상실할 가능성이 크다.

결국 전북 노동정책기본계획의 향방은 계획의 상세함과 충실함보다는 실제로 작동하는 구조를 만드는 것이 선결되지 않는다면 불투명하다. 그리고 전북의 노동정책 거버넌스와 행정구조 구축이란 문제는, 지역의 노동시민사회에서 이에 대한 필요성을 주지시키기 위해 논의하고 정리하고 끌어내고 밀어온 긴 시간을 통해 비로소 시작점에 도달했다. 이 시작점에서 전라북도도는 갈림길에 섰다. 내실 있는 노동 거버넌스를 구축하고 갈수록 악화되어가는 전북 노동상황을 개선하기 위해 의견을 조율하고 필수적인 정책을 시행하는 적극적 행동에 나설 것인가, 시작점에 버티고 서서 스러져가는 전북의 노동시장과 정책 행위자들의 벼동거림을 흘려보고 있을 것인가. 전라북도 노동정책기본계획이 성공적으로 실행되기를 기대한다.

참고문헌

- 강문식·노현정·도상윤·유상곤·이지연·차유미. (2022). 전라북도 노동정책 발전방안 연구. 전북노동정책연구원.

도급인 사업장 내 쟁의행위의 정당성

김음표(민주노총전북본부 법률지원센터 공인노무사)

1. 들어가며

헌법

제33조 ①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

제37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

단체행동권은 헌법 제33조 제1항에서 보장하는 기본권으로서 최대한 보장되어야 하지만, 헌법 제37조 제2항에 의하여 제한될 수 있고, 그 권리의 행사가 노동조합법에 따른 정당한 것이어야 한다는 내재적인 한계가 있다. 쟁의행위가 ‘정당행위’로서 위법성이 조각¹⁾되는 것은 <사용자에 대한 관계에서 인정되는 것>이다. 즉 <제3자의 법익>을 침해한 경우에는 원칙적으로 정당성이 인정되지 않는다.

1) 어떤행위가 범죄의 구성요건에 해당하지만, 위법성을 배제함으로써 적법하게 되는 것.

대법원 입장에 따르면 도급인(원청)은 원칙적으로 수급인 소속 노동자(하청노동자)들의 근로계약 관계상 사용자가 아니다. 따라서 수급인 소속 노동자들이 도급인의 사업장에서 쟁의행위를 하여 도급인의 형법상 보호되는 법익을 침해한 경우라면, 아무리 해당 쟁의행위가 자신의 사용자인 수급인(하청업체)에 대한 관계에서 정당성을 갖추었다고 하더라도, 곧바로 도급인에 대해서도 정당한 행위로서 위법성이 조각된다고 볼 수 없다. 그렇다면 수급인 소속 노동자들의 도급인 사업장 내 쟁의행위의 정당성은 항상 부정되는 것일까?

2. 쟁의행위와 업무방해죄

노조법 제4조는 정당한 쟁의행위에 대한 형사면책을 정하고 있다. 이는 헌법상 보장된 단체행동권의 효과를 확인적으로 규정한 것이다. 따라서 쟁의행위가 정당성을 상실한 경우 형사책임을 지게되며, 특히 형법 제314조 제1항의 '위력'에 해당하여 업무방해죄가 성립하는지의 여부가 문제되는 것이다.

종전 법원은 (폭력이나 파괴행위 등과 같은 적극적인 행위가 수반되지 않은) 소극적·평화적인 단순파업에 대하여『근로자의 근로제공 거부는 채무불이행에 불과하여 바로 업무방해죄를 구성하는 것은 아니지만, 다수의 근로자들이 상호 의사 연락하에 집단적으로 근로제공을 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하여 손해를 발생케 하였다면, 다중의 '위력'으로 타인의 업무를 방해하는 행위에 해당한다.』고 하여 정당성이 없는 쟁의행위에 대하여 형법 제314조 제1항의 '위력'²⁾에 해당하는 업무방해죄의 성립을 다수 인정했다.³⁾

이후 대법원은 전원합의체 판결을 통해 『쟁의행위로서 파업도 단순히 노무제공 거부

2) '위력'이란 사람의 자유의사를 제압·혼란케 할 수 있는 일체의 세력을 의미한다.

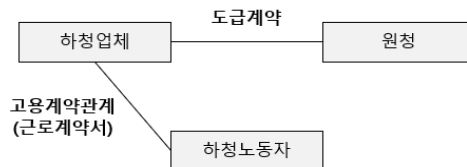
3) 대판 90도 2771 등

의 부작위에 그치지 아니하고, 이를 넘어서 사용자에게 압력을 가하여 근로자의 주장을 관철하고자 집단적으로 노무제공을 중단하는 실력행사이므로, 업무방해죄에서 말하는 '위력에 해당하는 요소'를 포함하고 있으나, 쟁의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고, ① 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 (파업 개시의 전격성) ② 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래(파업 결과의 심각성)하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다(대법원 2011.3.17. 선고 2007도 482)』고 하였다. 이는 종전 대법원 판례에 비하면 위력의 개념을 어느 정도 제한하여 해석하여 업무방해죄의 성립 가능성을 축소한 점에서 매우 큰 의미가 있다.

3. 원청사업장내에서 하청노동자의 쟁의행위 정당성

: 대법원 2020.9.3. 선고 2015도 1927

1) 도급관계의 이해



수급인 소속 노동자(하청노동자)는 법적으로 도급인(원청)과 아무런 고용관계를 맺고 있지 않다. 도급인이 일부의 업무나 서비스 등을 수급인(하청업체)에게 위탁하고, 수급인은 도급인의 업무나 서비스를 수행하기 위하여 스스로 노동자를 채용하여 근로계약

관계를 맺기 때문이다. 대표적으로 아파트 경비업체나 청소업체, 물류업체 등의 사례가 있다.



법률신문 2020.09.21. ‘[판결]하청업체 근로자들이 원청업체 사업장서 쟁의 (손현수 기자)’ 기사 발췌

2) 사건의 경위

공기업 한국수자원공사는 1998년도부터 시설관리 용역업체인 B사 등과 시설관리 및 청소미화 등의 업무에 대하여 용역위탁계약을 체결해왔다. 용역위탁계약을 체결한 B사는 자체적으로 노동자들을 채용하여, 수자원공사에게 위탁받은 시설관리나 청소미화업무 등을 수행하여왔다. 설령 위탁계약 변경으로 수급인이 변경되더라도 수급인 소속 노동자들은 고용승계 돼 동일한 업무를 수행해왔다.

A씨 등은 B사 등 수급인 소속 노동자이자 민주노총 전국공공운수사회서비스노조 대전지부 수자원공사지회 조합원으로서, 2012년 6월 임금인상 등 단체교섭이 결렬되자 노동위원회 쟁의 조정절차와 조합원 찬반투표를 거쳐 파업에 돌입하였다. 이때 A씨는

B사의 사업장 (전남 영광의 수급인 사무소)이 아닌, 본인의 실제 일터인 대전 한국수자원공사 사업장 내 본관 건물과 수질분석센터 건물 사이 인도 등을 점거하고 농성을 벌였다. 한국수자원공사 측은 수자원공사지회에서 집회신고 장소인 정문으로 퇴거할 것을 수차례 요청하였으나 수자원공사지회는 이를 거부하며 임금인상과 성실교섭 요구를 지속적으로 하였고, 이러한 과정에서 B사는 수자원공사지회의 파업을 무력화시키기 위해 대체인력 투입을 시도하기도 하였다. 이후 검찰은 두 가지 점에서 유죄 취지로 기소하였다. 첫째, 용역업체 노동자들이 도급인 사업장 안에서 집회와 시위를 한 것이 도급인의 업무를 방해한 죄에 해당하는 것이며 퇴거의 요구를 받고도 퇴거하지 아니한 것이 퇴거불응죄에 해당한다. 둘째, 용역업체가 투입한 대체노동자들의 조업을 방해한 것은 용역업체의 업무를 방해한 죄에 해당한다. 대법원은 두 가지 혐의 모두에 대해서 무죄를 선고했다.⁴⁾

3) 쟁점 사항

이 사안의 첫 번째 쟁점은 수급인 소속 노동자들이 도급인 사업장에서 쟁의행위를 한 것이 도급인 사업에 대한 업무방해 및 퇴거불응죄가 성립하는지의 여부이다. (두 번째 쟁점인 용역업체의 대체근로를 저지한 행위가 업무방해죄에 해당하는가 여부는 이 글의 검토 대상이 아니므로 논외로 함.)

대법원은 범죄성립의 요건인 ‘위법성’이 탈락하기 때문에 업무방해 및 퇴거불응죄가 되지 않는다고 판시하였다. 이러한 판결에는 구체적으로 ① 도급인의 사업장 내에서의 A씨 등 수급인 소속 노동자들의 파업이 수급인 B사 등에 대한 관계에서 정당한 것이라면, 이것이 곧바로 도급인 한국수자원공사에 대해서도 정당하다고 볼 수 있는지, ② (그렇게 볼 수 없다면) A씨 등의 집회가 한국수자원공사의 형법상 보호되는 법익을 침

4) 사건의 개요와 대법원 판결 요지는 노호창, 대체근로 저지에 관한 법적 쟁점과 최근 주요 사례의 검토, 노동법연구, 제50호, 서울대학교 노동법연구회, 2021,99쪽 이하 참조

해하더라도, 이것이 '정당행위' (노조법 제4조, 형법 제20조)로서 위법성이 조각되는 경우에 해당하는지가 쟁점이 되었다.

4) 대법원 판례

대법원에 따르면 『수급인 근로자들의 근로제공 장소로서 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 삶의 터전이 되며 이들이 실시하는 파업 등의 쟁의행위는 도급인의 사업장에서 이루어 질 수 밖에 없다. 또한 도급인은 비록 직접적인 근로관계를 맺고 있지는 않지만 수급인 소속 근로자의 근로제공에 의하여 일정한 이익을 누리고, 이를 위해 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인하여 일정부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다.』고 판시했다. 해당 판례를 살펴보면, 대법원은 일단 위력으로서 타인의 업무를 방해하는 업무방해죄나 사람이 관리하는 건조물에서 퇴거를 요구 받고도 응하지 않은 것은 퇴거불응죄의 구성요건에는 해당한다고 보았다. 그러나 대법원은 도급인에게 일종의 '수인의무'를 인정하여 피고인들의 행위에는 위법성이 없다고 본 것이다.

이러한 판결의 근거로 제시한 것은 ① 가장 핵심적으로 '도급인의 사업장'은 수급인 소속 노동자들이 함께 노동을 제공하는 장소로서, 이들의 <삶의 터전>이 되는 곳이기 때문이라는 것이다. 따라서 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은 도급인의 사업장에서 이루어질 수 밖에 없는 것이다. 즉 대법원은 수급인 소속 노동자들과 도급인 사업장 간의 실질적인 관계에 집중하며 필연적으로 도급인 사업장에서 쟁의행위를 할 수 밖에 없는 상황을 강조하였다. ② 이에 따라 대법원은 도급인에게 일종의 '수인의무'를 인정하여 수급인 소속 노동자들의 행위에는 위법성이 없다고 보았다. 도급인이 비록 수급인 소속 노동자들과 직접적인 근로관계를 맺고 있지는 않으나, 수급인 소속 노동자가 제공하는 근로로 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향유하기 위

하여 자신의 사업장을 일터로 제공하였기에 그 사업장에서 일어나는 쟁의행위로 자신의 법익이 일정부분 침해된다고 하더라도 사회통념상 이를 용인해야 한다는 것이다. 따라서 수급인 소속 노동자들의 쟁의행위가 i) 정당성을 갖추고 ii) 사회통념상 용인될 수 있는 범위 내의 것이라면 형법 제20조의 '사회상규상 위배되지 아니하는 행위'(정당행위)로서 위법성이 탈락한다는 것이다.

즉 대법원은 『수급인에 대한 정당성을 갖춘 쟁의행위가 도급인의 사업장에서 이루어져 형법상 보호되는 도급인의 법익을 침해한 경우, 그것이 항상 위법하다고 볼 것은 아니고, <사회통념에 비추어 용인될 수 있는 행위>에 해당하는 경우에는 형법 제20조에 의해 위법성이 조각된다.』고 하였다.

이러한 경우에 해당하는지 여부는 『쟁의행위의 목적과 경위, 쟁의행위의 방식·기간과 행위태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 쟁의행위에 참여하는 근로자의 수와 이들이 쟁의행위를 행한 장소 또는 시설의 규모·특성과 종래 이용관계, 쟁의행위로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서의 노동조합 활동 관행 등 여러사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.』고 실시하였다.

4. 나가며

해당 판결은 수급인 소속 노동자들이 사용자인 수급인을 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 도급인 사업장 안에서 쟁의행위를 한 경우, 수급인이 아니라 도급인의 관점에서 정당행위의 기준을 제시한 판례라는 점에서 그 의미가 있다. 다만 대법원 2010.3.11. 선고 2009도 5008 판결이 유지될 수 있는지의 의문의 목소리도 있다⁵⁾. 2009도5008

5) 한국형사판례연구회 창립30주년 기념학술회의 자료집 <지난 10년간 형법 판례의 변화> (최준혁 인하대학교 법학전문대학원 교수)

도 판결은 『2인 이상이 하나의 공간에서 공동생활을 하고 있는 경우에는 각자 주거의 평온을 누릴 권리가 있으므로, 사용자가 제3자와 공동으로 관리·사용하는 공간을 사용자에게 대한 쟁의행위를 이유로 관리자의 의사에 반하여 침입·점거한 경우, 비록 그 공간의 점거가 사용자에게 대한 관계에서 정당한 쟁의행위로 평가될 여지가 있다 하여도 이를 공동으로 관리·사용하는 제3자의 명시적 또는 추정적인 승낙이 없는 이상 위 제3자에 대하여서까지 이를 정당행위라고 하여 주거침입의 위법성이 조각된다고 볼 수는 없다고 보아 주거침입죄가 성립한다.』고 판시하였기 때문이다. 이처럼 대치되는 입장이 보이는 여러 판례들이 존재하는바, 향후 대법원의 판결이 궁금하다.

02

전북노동브리프



칼럼

- 높아진 고용률, 그러나 속 빈 강정
- 임금체불 사건을 대하는 노동부의 자세
- 직장내 괴롭힘 법에 대하여



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

높아진 고용률, 그러나 속 빈 강정

강문식(전북노동정책연구원 연구위원)

올해 4월 실시된 지역별고용조사 결과 우리나라 취업자수는 2,843만 2천 명으로 경제활동참가율과 고용률은 각각 62.7%, 60.8%로 집계되었다. 전년 동기에 비해 각각 0.84%p, 0.85%p 높아진 것이다. 같은 기간 전라북도의 취업자수는 97만 6천 명에서 98만 명으로 전년 대비 4천 명이 증가했고, 경제활동참가율과 고용률은 63.3%, 61.8%으로 전년 동기 대비 각각 0.66%p, 0.47%p 증가했다.

〈표 1〉 전국/전북 고용 현황

(단위 : 천 명)

구분		2022년 상반기	2023년 상반기
전국	15세 이상 인구	44,928	45,051
	경제활동인구	27,772	28,227
	취업자	26,930	27,388
	실업자	842	839
전북	15세 이상 인구	1,556	1,554
	경제활동인구	974	983
	취업자	954	960
	실업자	20	23

자료 : 「2023년 상반기 지역별 고용조사 시군구 주요고용지표」(통계청)

전라북도 경제활동인구, 취업자수가 모두 증가했지만 이것만 두고 긍정적 평가를 내

리기에는 이른다. 통계청이 발표한 「2023년 상반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성」 자료를 참조하면 전라북도 취업자 중 16만 2천 명은 농업 부문에 종사하는 농·축산 숙련직으로 분류된다. 이 중 10만 1천 명은 고용원이 없는 자영업자, 5만 3천 명은 무급가족 종사자다. 익히 알려진 농도(農道) 전라북도의 특성이다.

이보다 눈에 띄는 것은 매년 가파르게 증가하는 청소 및 경비 관련 단순 노무직 취업자의 숫자다. 2021년 상반기 5만 4천 명에서 2022년에는 6만 2천 명, 2023년은 6만 6천 명으로 증가했다. 전년에 비해 늘어난 전라북도 취업자 수는 단순 노무직종 취업자의 증가에 기대고 있다고 해도 과언이 아니다. 단순 노무직, 그 중에서도 청소·경비 단순 노무직이 질 좋은 일자리일 가능성은 대단히 낮다. 전라북도에서 청소·경비 단순 노무직이 늘어난 이유를 알아보기 위해 지역별 고용조사 원시자료를 살펴보았다. 그 결과 더 문제적인 현실을 확인할 수 있었다.

분석은 2020년 경제위기의 영향을 받기 전인 2019년과 2022년 하반기 지역별 고용조사의 원시자료를 활용하여 비교하였다. 2023년 상반기 지역별고용조사 원시자료는 직업 중분류를 제공하지 않아 분석에 사용할 수 없었다. 분석의 대상은 취업자 중 임금노동자에 국한했다.

〈표 2〉 전국/전북 고용 현황

(단위 : 천 명)

구분		2019년 하반기	2022년 하반기
전국	임금노동자	19,787	21,684
	상용노동자(기간의 정함 없는 노동자)	13,267	13,893
	임시·일용·기간의 정함 있는 노동자	6,520	7,791
	비임금노동자	6,728	6,734
전북	임금노동자	600	648
	상용노동자(기간의 정함 없는 노동자)	395	411
	임시·일용·기간의 정함 있는 노동자	205	237
	비임금노동자	339	342

자료 : 통계청 MDIS

전라북도의 임금노동자는 2019년 하반기 60만 명에서 2022년 64만 8천 명으로 증가했다. 같은 기간 기간의 정함이 없는 상용노동자는 39만 5천 명에서 41만 1천 명으로 4.1% 증가하는 동안 임시·일용·기간의 정함이 있는 노동자는 20만 5천 명에서 23만 7천 명으로 15.6% 증가했다. 이는 전라북도만의 문제는 아니다. 2019년에서 2022년 사이 우리나라 전체 임금노동자는 189만 7천 명 증가했지만, 이중 127만 1천 명은 임시·일용·기간의 정함이 있는 노동자였다. COVID-19의 확산과 함께 닥친 2020년 경제위기의 영향으로 불안정 노동자가 크게 증가했음을 시사한다.

2019년 상반기에 전라북도 임금노동자 중 경영 및 회계 관련 사무직종에서 일하는 노동자가 가장 많았고, 보건·사회복지 및 종교 관련직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 교육 전문가 및 관련직이 뒤를 이었다. 2022년 하반기에는 청소 및 경비 관련 단순 노무직종에서 일하는 노동자가 큰 폭으로 늘어 두 번째 순위로 올라서는 것을 확인할 수 있다.

〈표 3〉 전라북도 직종별 임금노동자 현황

(단위 : 천 명)

직종	2019년 하반기	2022년 하반기	증감
경영 및 회계 관련 사무직	109	106	△3
보건·사회복지 및 종교 관련직	51	56	5
청소 및 경비 관련 단순 노무직	40	63	23
(만65세 이상)	25	44	19
(만65세 이상, 월 27만원)	16	33	17
교육 전문가 및 관련직	35	38	3

자료 : 통계청 MDIS

이를 연령별로 다시 세분화하여 살펴보면 2019년 하반기 청소 및 경비 관련 단순 노무직에서 일하는 만 65세 이상 노동자는 24,634명이었는데 2022년 하반기에는 44,335명으로 2만 명 가까이 늘어났다. 청소 및 경비 관련 단순 노무직종에서 늘어난 임금노동자의 대부분은 만 65세 이상 고령노동자인 것이다. 청소·경비 단순노무직 만

65세 노동자 중 32,850명은 평균 임금이 월 27만원이었다. 2019년에는 청소·경비 단순노무직종에서 같은 조건의 임금노동자 수가 15,513명이었다. 이들은 공공형 노인 일자리 사업 참여자로 간주할 수 있다. 공공형 노인일자리 사업은 만 65세 노인 중 기초연금 수급자에게 월 30시간을 일하면 월 27만원을 지급하는 직접 일자리 사업이다. 지역별고용조사는 노인일자리 사업 참여 여부를 직접적으로 조사하지는 않지만 선행연구는 특정한 산업에 속한 65세 이상 고령자의 월 근로소득이 일자리 사업 활동비와 일치하는 경우 공공형 일자리 참가자로 분류하는 데 문제가 없다고 보고한다.

전라북도 소재 사업체에 일하는 만 65세 이상 임금노동자는 2022년 하반기 89,434명으로 2019년 54,681명에서 52.6% 증가했다. 2022년 고령 노동자의 평균 연령은 73.0세로 2019년과 비슷했고, 중졸 이하 학력이 69.3%였다. 49.4%는 청소 및 경비 관련 단순노무직종에서 일했고, 주당 근무시간은 19.9시간으로 시간당 평균임금은 0.96만원이었다.

여기에서 노인 일자리 사업 참여자와 비참여자를 구분하여 비교하면 차이가 뚜렷하다. 노인 일자리 사업 참여자(근로소득 월 27만원)는 45,327명으로, 2019년에 비해 81.6% 증가해 고령 노동자 증가율보다 크게 높았다. 노인 일자리 사업 참여자의 평균 연령은 76.7세였고, 학력은 중학교 졸업 이하가 87.0%였다. 취업자의 72.4%는 청소 및 경비 관련 단순노무직종에서 일하고 있었으며 시간당 임금은 0.68만 원이었다. 노인일자리 사업 비참여 임금노동자의 평균 연령은 69.2세로 노인 일자리 사업 참여자에 비해 낮았고 46.5%가 고등학교 졸업 이상의 학력이었다. 청소 및 경비 관련 단순노무직종에 종사하는 노동자는 25.7%였고, 주당 근무시간은 31.0시간이었으며 시간당 임금은 1.25만원으로 나타났다. 노인 일자리 사업 비참여자의 시간당 임금이 2019년 0.97만원에서 2022년 1.25만원으로 증가할 때 일자리 사업 참여자는 0.04만원 상승에 그쳤다.

〈표 4〉 전라북도 고령(만65세 이상) 임금노동자의 특성

(단위 : 명, %)

직종	2019년	2022년	일자리사업 참여자 (=근로소득 27만원)		일자리사업 비참여자 (≠근로소득 27만원)	
			2019년	2022년	2019년	2022년
표본 수	54,681	89,434	24,962	45,328	29,719	44,106
평균 연령	72.7	73.0	76.6	76.7	69.4	69.2
학력						
중졸 이하	72.7	69.3	90.5	87.1	57.8	51.0
고졸 이상	27.3	30.7	9.6	12.9	42.2	49.0
직종	0.0	0.0				
청소 및 경비 관련 단순노무직	44.0	49.4	62.2	72.4	28.7	25.7
농림·어업 및 기타 서비스 단순노무직	15.5	12.9	19.5	17.0	12.2	8.6
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	10.9	8.5	11.1	5.7	10.8	11.3
주업근무시간	22.5	19.9	9.68	9.15	33.2	31.0
월 평균임금(만 원)	88.5	96.7	27	27	140.2	168.4
시간당 임금(만 원)	0.82	0.96	0.64	0.68	0.97	1.25

자료 : 통계청 MDIS

성별로 나누어보면 고령 노동자 중 여성의 비중이 57.8%로 높았고, 노인일자리 사업 참여자 중에서는 70.2%로 더욱 크게 높았다. 평균 연령은 여성이 남성에 비해 1.7세 높았지만 일자리사업 참여자 중에서는 남성에 비해 0.9세 낮았다. 학력은 여성의 중졸 이하 학력이 83.7%였고 일자리사업 참여 여성 노동자 중에서는 93.5%로 더욱 높았다. 56.5%의 고령 여성 노동자가 청소 및 경비 관련 단순노무직종에서 일했고 일자리 사업 참여자 중에서는 73.2%로 그 비율이 높아졌다. 고령 여성노동자의 주당 근무시간은 평균 15.8시간, 시간당 임금은 0.83만으로 고령 남성노동자에 비해 크게 낮았다. 고령 여성노동자의 월 평균임금이 고령 남성노동자의 45.3%에 불과한 것은 노인일자리 사업 참여자 중 여성의 비중이 70.2%에 달하고, 일자리사업에 참여하지 않는 고령 여성노동자의 평균 임금 역시 고령 남성노동자의 60.2% 수준이기 때문이다. 일자리 사업에 참여하는 고령 여성노동자 중 68.7%는 본인이 가구주였고 이들 중

91.6%는 배우자와 동거하고 있지 않았다. 고령 여성의 일자리 사업에 참여 목적이 가구 생계비 확보에 있을 것임을 보여준다.

〈표 5〉 전라북도 고령(만65세 이상) 임금노동자의 성별에 따른 특성

(단위 : 명, %)

직종	여성	남성	일자리사업 참여자 (=근로소득 27만원)		일자리사업 비참여자 (≠근로소득 27만원)	
			여성	남성	여성	남성
표본 수	51,694	37,740	31,835	13,493	19,859	24,247
평균 연령	73.7	72	76.4	77.3	69.4	69.1
학력						
중졸 이하	83.7	49.6	93.5	71.9	67.9	37.2
고졸 이상	16.3	50.4	6.5	28.1	32.1	62.8
직종						
청소 및 경비 관련 단순노무직	56.5	39.7	73.2	70.7	29.7	22.5
농림·어업 및 기타 서비스 단순노무직	13.2	12.4	14.8	22.2	10.7	6.9
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	12	3.5	5.8	5.4	22	2.5
주업근무시간	15.8	25.5	9.14	9.18	26.6	34.6
월 평균임금(만 원)	63.7	140.5	27	27	122.5	203.6
시간당 임금(만 원)	0.83	1.11	0.68	0.68	1.06	1.35
가구주 여부	60.6		68.7		47.7	
배우자 비동거(미혼, 사별, 이혼 포함)	96.9		91.6		94.0	

자료 : 통계청 MDIS

고령 노동자의 증가는 인구 고령화에 따른 자연스러운 현상이다. 그러나 일자리의 질이 문제다. 고령 노동자의 일자리 질은 타 연령대에 비해 전반적으로 열악하고, 노인 일자리 사업 참여자에게 있어 특히 그러할 것임은 뚜렷하게 확인된다. 노인 일자리 사업 참여자는 평균 연령이 70대 후반의 고령이고, 90% 가까이 중졸 이하의 학력으로 노동시장 내에서 정규 일자리를 획득하기 어려운 지위에 있다. 이들이 일자리 사업 활동비로 받는 월 27만원은 가구 수입의 대부분을 차지할 가능성이 높다. 특히 노인 여성의 취약성이 두드러진다.

이러한 노동인구 구성의 변화는 전라북도만의 문제는 아니지만 전라북도에서 특히 두드러진다. 전라북도 임금노동자 중 노인 노동자 비중이 13.8%이고, 이 중 50.7%는 노인 일자리 사업 참여자에 해당한다. 임금노동자 중 노인 일자리 참여자 비중이 7.0%에 달한다는 의미다. 전라북도의 노인 노동자 비중, 노인 일자리 사업 참여자 비중 모두 강원도에 이어 전국에서 두 번째를 차지한다. 실업에 가까운 노인 일자리 사업 참여자를 취업인구에서 제외하면 전라북도의 고용률은 큰 폭으로 낮아진다.

〈표 6〉 시·도별 고령 임금노동자 현황

(단위 : 명)

지역	취업자						
	임금노동자	65세 이상 임금노동자				노인일자리 사업 참여자	
				%		%	
서울	5,928,974	4,952,452	356,475	7.2	48,005	13.5	
부산	1,651,913	1,255,274	145,561	11.6	44,815	30.8	
대구	1,147,085	896,008	92,302	10.3	28,982	31.4	
인천	1,431,611	1,143,995	121,920	10.7	44,631	36.6	
광주	707,809	547,437	52,565	9.6	22,638	43.1	
대전	779,047	632,384	55,812	8.8	14,073	25.2	
울산	584,091	499,335	41,148	8.2	13,554	32.9	
세종	182,375	148,498	9,330	6.3	1,939	20.8	
경기	6,985,164	5,539,597	456,799	8.2	65,380	14.3	
강원	844,947	588,411	98,679	16.8	51,594	52.3	
충북	973,498	697,994	66,937	9.6	20,691	30.9	
충남	1,352,534	932,473	78,297	8.4	21,523	27.5	
전북	989,305	647,558	89,433	13.8	45,327	50.7	
전남	1,080,656	666,960	86,758	13.0	43,787	50.5	
경북	1,591,346	1,022,958	104,080	10.2	37,225	35.8	
경남	1,771,397	1,233,256	112,206	9.1	29,337	26.1	
제주	416,114	279,781	25,788	9.2	6,840	26.5	

자료 : 통계청 MDIS

노인일자리 사업 참여자 증가에 힘입은 취업자 증가는 결코 바람직한 일로 평가할 수 없다. 노인일자리 사업이 저소득층 노인 가구의 생계비를 보충하여 노인 빈곤을 개

선하는 역할을 담당하고 있지만 참여자에게 지급되는 수당이 너무 적고 업무 내용이 단순하여 사업 참여자에게 효능감을 제공하기 어렵다는 문제가 줄곧 제기되어 왔다. 또한 취업자 중 노인 일자리 사업 참여자 비중이 타 지역에 비해 크게 높다는 사실은 전라북도에서 노인 빈곤 문제에 대한 적실한 대책이 수립되지 않은 결과일 수 있다. 일자리 사업에 참여한 노인 여성 중 63%는 배우자가 없는 가구주였다.

인구 고령화에 따른 노인 노동인구 증가는 전라북도가 타 지역보다 먼저 직면하게 되는 현실임이 분명하다. 여기에 적절한 노후 대책이 마련되어 있지 않은 노인 인구의 증가라는 문제가 중첩되어 있다. 현재 이들은 노동시장 내에서 불안정한 일자리를 취득하거나 공공 일자리 사업과 같은 재정 사업에 의존하고 있다. 전라북도의 노동지표를 분석할 때 이를 세심하게 파악하지 않는다면 현실이 왜곡되어 전달될 수 있다. 정책의 수립에 있어서는 정년 연장 등 노인 노동인구가 증가하는 데 따른 대책 마련이 시급하며, 동시에 노인 빈곤 가구를 대상으로 한 복지 정책이 짜임새 있게 설계되어야 할 것이다.

임금체불 사건을 대하는 노동부의 자세

황선호(민주노총 전북본부 법률지원센터 공인노무사)

1. 들어가며 - 임금체불을 사건을 당하셨나요?

살아가면서 임금체불을 당해보는 경험을 하는 것도 쉬운 일은 아니다. 우선 최저임금제도, 퇴직금제도, 연장근로수당제도, 주휴수당제도 등에 대하여 그래도 많은 홍보와 계도가 이루어져 있다. 이제 그 정도는 일하는 노동자라면 알고 있다. 다만 정확히 항목을 구분하고 계산까지 하기엔 어려움이 있을 뿐이다. 사업주들도 예전에 비하여 계도가 된 편이다. 기본적인 수당을 주지 않으면 노동부로 신고가 들어온다는 것은 알고 있다. 그래서 노무사나 세무사 등을 활용하여 '임금설계'라는 것을 한다. 최소한의 비용으로 수당을 법 기준에 맞게 예쁘게 잘라서 지급할 수 있게 컨설팅을 받는다. 작은 고기집, 치킨집도 요즘 이 정도 노력은 한다.

1970년 전태일 열사가 근로기준법을 준수하라고 외치며 산화했던 그날 이후 50년의 세월 동안 오래 걸렸지만 제도적 보완도 이루어져 왔다. 대지급금 제도와 퇴직연금제도이다. 퇴직연금을 미리 적립하여 체불에 대비하게 하고 미지급분이 발생하면 우선 일부를 대지급금(과거 체당금)으로 국가에서 지급받을 수 있게 했다. 따라서 상전벽해로 많은 발전이 이루어져 최저임금도 못 받고 체불을 밥 먹듯이 당하던 수 십년 전에

비하여 대다수 사람들은 임금체불을 경험하지 않고 살아간다.

그러나 운이 없게도 또는 운이 좋게도(어떤 노동자들은 본인이 임금체불이 발생한 사실도 모르고 지나간다. 연장근로수당, 연차휴가수당, 주휴수당 등을 계산할 수 없으니 지급된 금액을 법정액으로 알고 넘어간다. 그러나 어떤 꼼꼼한 노동자들은 인터넷을 찾아보며 직접 계산하고 법 기준 미만의 차액을 발견하여 청구하기도 한다. 이런 노동자들은 체불을 발견(?)했다고 볼 수 있다. 발견했다는 측면에서는 운이 좋다) 임금체불 '사건'을 경험하게 된다. 법률가들 업계 용어로 기관에 신고 되거나 소송이 접수 되면 '사건화'가 된다고 한다. 임금체불을 당하였다는 사실을 노동부에 신고하면 비로소 '사건'이 되는 것이다.

오늘 나눌 이야기는 이 '임금체불 사건'을 대하는 노동부의 자세에 대한 것이다. 늘 그렇듯이 노동부를 비판하는 글이 될 것이다. 그러나 임금체불 사건을 나홀로 맞닥뜨려야 할 노동자들에게는 사건을 제대로 끌고 갈 수 있는 '꿀팁'이 될 것이다. 적을 알고 나를 알아야 이긴다. 그렇다면 적을 알아야 한다. 노동부가 노동자들의 어려운 문제를 해결해주는 곳이라 생각하고 찾아간 노동자들은 노동부가 나의 '적'이 될 수 있다는 사실부터 이해하지 못한다. 그렇다면 그 노동부는 어떤 방식으로 '적'이 되는 것인가. 아래부터 '방문시'에 사는 노동자 '디올만'씨가 어떻게 그 '적'들을 경험하게 되는지 설명하겠다.

2. 습관적 '비사건화'

체불을 당한 '방문시' 거주자 '디올만'씨는 우선 사업주에게 좋은 말로 지급해달라고 부탁했다. 그러나 좋은 말로 해도 돈을 안 주면 '사건화'를 시켜야 한다. 노동부에 신고하면 '사건화'가 된다. 그런데 신고했는데도 사건화가 안 될 때가 있다. 올만씨는 2개의 관문을 맞닥뜨리게 된다. 우선 '민원실'이다. 간단하게 팩스 한 장만으로도 임금

체불 신고가 가능하다는 사실을 모르는 올만씨는 직접 고용노동부 방문시 지청을 찾아갔다. 민원실에서 상담 직원에게 체불 사실을 알리니 일단 ‘상담’이 진행된다.

그런데 상담 직원은 이상하게 이 건은 법적으로 해결하기 어렵다는 니앙스로 얘기를 한다. 첫 번째 관문이다. 지청 민원실 담당자는 사건 내용을 꼼꼼히 검토하지 않고 간략한 이야기만 듣고 법적 판단을 내리려고 한다. 노무사인 필자가 아무리 간단한 사건도 제대로 상담하려면 1시간은 걸리는데 겨우 10분도 안되는 이야기만 듣고 그렇게 한다면 의심해봐야한다. 이런 문제는 1차 관문을 뚫고 근로감독관을 만나서 조사를 받을 때도 발생할 수 있다. “이 건은 법 위반이 없어 보이는데요”, “애매한데요. 어려울 것 같습니다” 법도 잘 모르고 노동부도 생소한 올만씨는 위축이 된다. 결국 민원실에서 좌절하고 근로감독관 앞에서 좌절하여 지레 포기하고 아예 신고를 접거나 취하서를 제출해버리는 상황도 발생한다.

이것이 바로 ‘습관적 비사건화’ 행태이다. 사건으로 만들지 않으려는 행태이다. 그 행태 뒤에 숨은 목적이 무엇인지 짐작은 간다. 종게보면 불필요한 사건화로 행정력을 소모하는 것을 방지한다. 그러나 현실적으로 해석하면 업무량을 줄이고 어려운 사건은 돌려보내는 악의적 행정편의주의다. 올만씨는 민원실과 근로감독관 말에 휘둘리지 않고 “뭐가 어찌됐든 조사를 받아봐야 진실이 밝혀질게 아니오”라고 말하며 관문을 뚫어내고 정식 조사로 나아갔다.

3. 고소 만능주의

어렵게 정식 출석조사로 나아간 올만씨는 이제 다시 걱정이 앞선다. 물러서지도 않고 취하서도 쓰지 않아 이제 특별사법경찰관인 근로감독관 앞에 출석하여 진정인으로 진술해야 하는 상황이다. 감독관이 하는 어려운 법 이야기가 잘 이해도 안 되고 자꾸 욱박지르는 것 같아 주눅들었다. 나홀로 조사가 두려운 올만씨는 노무사를 선임하여

대리인으로 내세우려 한다. 어렵게 노무사를 1명 섭외하여 노동부에 위임장을 제출하게 했더니 노무사로부터 청천벽력같은 소식이 들린다. 노무사는 이 사건에 관여할 수 없다는 것이다. 이유인즉슨 나홀로 참가한 1차 조사 때 감독관이 요청 또는 권고하여 고소장을 제출했더니 고소 사건으로 전환된 것이다. 고소 사건은 노무사가 대리인으로 들어올 수 없다. 물론 변호사를 대리인으로 선임할 수 있지만 접근성도 떨어지고 비용도 많이 든다.

그렇다면 감독관은 왜 고소로 전환시켰을까. 바로 이 점 때문이다. 진정인을 법률적 무자력 상태로 남겨두는 것이다. 모든 감독관들이 그렇지는 않는다. 그러나 사건을 하다보면 반드시 만나게 된다. 고소만능주의 감독관이다. 고소를 통해서 대리인을 배제시키고 법률적 지식이 전무한 올만씨 같은 진정인을 마음대로 주무르고 사건을 자기 원하는 방향으로 정리 및 결론 내리는 행태이다. 마치 윤석열 패거리 정치 검찰이 자행하는 짓과 크게 다르지 않다. 고소하지 않아도 진정사건 조사 결과 범죄행위가 명백하면 인지하여 수사도 할 수 있고 체포도 할 수 있다. 그런데 마치 고소해야만 그런 효과가 발생하는 것처럼 '구라'를 시전하는 감독관도 있었다.

고소가 필요한 시점도 있다. 그러나 그 선택은 법률적 검토가 충분히 된 상태에서 당사자가 직접 결정하게 해야 한다. 올만씨는 다행히 타임머신을 타고 1차 조사 때로 돌아가 고소장을 제출하지 않고 고용노동부 방문시 지칭을 빠져나올 수 있었다.

4. 세월이 먼저 가느냐 진정인이 먼저 가느냐

올만씨가 드디어 노무사도 선임해서 다음 조사를 기대하고 있었는데 시간이 한참 지나도 방문시 지칭에서 다시 출석하라는 통보를 하지 않는다. 이게 무슨 일인지 잘 파악이 안 되는데 근로감독관한테 전화를 해보자니 귀찮게 한다고 찍혀서 혹시라도 조사를 소홀히 하는 것은 아닐까 걱정도 된다. 노무사를 독촉하자니 그 노무사도 바쁜 것

같다.

도대체 무슨 일일까. 노동부 신고 사건은 근로감독관 집무규정 등 노동부 내부 지침에 의해서 절차가 진행된다. 그런데 조사 기간이 정해져 있기는 한데 감독관 재량으로 일부 연장이 가능하고 또 당사자나 대리인 동의를 받아 연장이 가능하다. 그리고 이러저러한 노동자가 알 수 없는 이유로 연장하는 감독관들이 있다. 그러다 보면 기간은 한없이 늘어난다. 어떤 감독관들은 속된 말로 ‘뽕뽕이’를 돌린다. 별로 중요한 얘기를 나누는 것 같지 않은데 자꾸 불러서 조사를 하겠다는 것이다. 그런데 조사를 한다고 불러놓고 또 조서는 작성하지 않는다. 이것은 ‘김빠기’이다. 사건 조사 기간을 길에 늘리고 올만씨를 지치게 만들어 힘을 빼는 것이다. 그렇게 힘을 빼놓으면 처음에 불꽃같은 올만씨의 의지는 약해지고 적당한 선에서 사건을 마무리하고 싶은 욕구가 솟아난다. 먹고 살려면 지금 하는 일에도 집중을 해야 한다. 그러다 보면 터무니 없는 금액에 합의해주고 사건을 끝내거나 취하서를 내고 다시 생업으로 돌아가는 걸 선택하기도 한다.

다시 말하지만 일부 감독관의 행태이다. 그러나 그러한 행태를 목격한 것은 현실이다. 말 그대로 세월이 먼저 가느냐 진정인이 먼저 떠나느냐 전략이다. 법 지식이 전무한 노동자가 근로감독관집무규정 몇조 몇항을 들먹이며 싸움을 벌이기도 어려운 실정이다. 그저 자꾸 전화해서 독촉하고 정도가 심하면 불쑥 직접 찾아가거나 민원을 제기하는 방법을 써야한다.

5. 줄을 타보재! 노동자 사업주 사이에서 신나게!

디올만씨는 굴하지 않았다. 자꾸 전화하고 자꾸 찾아가고 방문시 지칭 근로개선지도과 과장 면담까지 신청해서 민원을 제기했더니 감독관도 교체해주고 조사 기간 지체안되게 조사하겠다고 약속도 받았다. 이번 감독관은 빠르게 조사 일정을 잡아줬다. 그

런데 감독관이 전화가 와서 “이 사건 어려울 것 같아요. 아시죠? 아무래도 처벌까지 하기에는 좀. 사업주는 000원 밖에 지급할 의사가 없다는데 어떻게 생각하세요?”

올만씨는 당황한다. 사건 담당자인 근로감독관이 저렇게 말하는데 정말 이 사건은 이기기 어려운 것일까. 사업주가 일부라도 지급한다는데 합의하는 편이 좋을까? 노무사에게 전화한다. 그랬더니 “네? 무슨 말씀이시죠? 저한테 한 얘기랑 다른데요?” 우선 노무사가 선임돼 있는데 당사자에게 직접 전화한 데서부터 불순한 의도를 감지했어야 한다. 어떤 ‘일부’ 감독관들은 사업주에게 하는 얘기가 다르고 노동자에게 하는 얘기가 다르다. 심지어 대리인인 노무사에게 이렇게 얘기한 것을 그 위임인 노동자에게는 저렇게 얘기한다.

보통 이렇게까지 하면 막 가자는 거다. 대리인과 당사자 사이를 이간질하겠다는 것도 아니고 말이다. 이런 화려한 줄타기를 즐겨하는 근로감독관을 만나보면 디올만씨는 고용노동부는 과연 뭐하는 곳인가 깊은 고민에 빠지고 만다.

6. 근로감독이 뭔가요? 먹는 건가요?

근로감독 제도가 있다. 신고된 사건을 처리하는 것은 권리침해를 사후적으로 구제해주는 것이라면 근로감독은 사전에 사업장의 위법행위가 없는지 감독하는 사전적 예방 제도이다. 보통 노동부는 지역 내 일부 사업장을 지정하여 특정 기간마다 정기 근로감독을 한다. 그러나 이러한 정기 근로감독이 아니어도 신고된 사건을 봤을 때 위법성이 크고 그 피해 규모가 크면 재량에 따라 또는 피해자의 요청에 따라 근로감독을 실시할 수 있다. 그래야만 피해의 정확한 진상이 드러나고 추가 피해를 확인하고 시정할 수 있다.

그런데 평범한 노동자가 피해를 신고하고 후속 조치로 해당 사업장 근로감독을 요청했을 때 실제로 출동한 사례는 가뭄에 콩이 자라나는 확률이다. 근로감독 제도를 제대

로 활용하지 않는 것이다. 올만씨 역시 근로감독을 요청했지만 거부 처분을 당했다. 노동조합에라도 가입하여 사람들 모아서 시위도 하고 언론에라도 알려야 하나 싶은 생각이 든다. 그러나 그것도 쉬운 일은 아니다. 근로감독 해달라고 요청했을 때 앞에 앉은 그 사람이 코웃음 짓지 않으면 다행이라고 할까.

7. 기타 '적'들의 수법 - 체불확인서로 농간부리기, 진상아니면 푸시하기

그 외 간략하게 몇 가지 더 소개하면 '체불확인서 장난치기'가 있다. 노동자가 친신만고 끝에 조사를 완료하고 체불사실과 체불금액이 확정되면 '체불임금 등 사업주확인서'라는 것을 발급해 준다. 이게 있으면 근로복지공단에 '대지급금' 즉, 나라에서 우선 대신 체불임금을 갚아주는 제도 혜택을 볼 수 있다.

담당 근로감독관이 발급해 주는데 이것을 발급해 주면서 장난질하는 '일부' 감독관이 있다. '처벌을 원하지 않는다는 취하서'를 써야만 '대지급금 지급용 확인서'를 발급해 줄 수 있다는 것이다. 올만씨도 당했다. 사업주가 돈을 한 푼도 지급 안 했는데 취하를 해줘야 한다고요? 의문이 들었다. 다행히 노무사의 조력을 받았다. 취하하지 않아도 받을 수 있는 것이다. 취하서를 받으려는 이유는 사건을 종결시켜 검찰 단계로 송치하는 절차를 생략하려는 꼼수다. 그 과정에서 본인의 업무량을 줄여보겠다는 또는 법적 판단의 위험성을 줄여보겠다는 꼼수일 것이다. 그러나 취하서를 써 줘버리면 사업주는 처벌을 안 받게 된다. 취하서를 쓰지 않아야 혹시라도 나중에 형사소송 과정에서 형사 합의금으로 대지급금으로 미처 충당하지 못한 체불임금 차액을 받을 가능성이 남는다. 진실을 알고 올만씨는 외쳤다. "정말 이러지 맙시다!! 감독관님!!"

전략이라고 할 수도 없지만 간혹 또 '일부' 감독관들은 '진상'에 약하다. 사업주와 노동자 중에서 '진상' 스멜이 나는 쪽에 약해지는 것이다. 우리는 모두 세상 착하게 살고 싶다. 목에 핏대 세우고 고래고래 소리지르고 책상 황황 치고 시도때도 없이 전화

해서 재촉하고 불시에 사무실 쳐들어가서 따지고 이런 행동 하고 싶지 않다. 그런데 어떤 ‘일부’ 감독관들은 이렇게 하는 편에 약해져서 상대방을 오히려 압박하는 행태를 보인다. “법적으로 어렵다. 적당히 합의해라. 취하해라.”



근로감독관의 진정·고소 취하 종용은 여러 차례 사회적 문제로 제기된바 있다. 사진은 임금체불 사건에서 고소 취하를 종용한 근로감독관의 실태를 고발한 기자회견. © 우원식 의원실

8. 당신들과 적이 되고 싶지 않습니다.

울만씨는 드디어 대지급금으로 일부 체불임금을 지급받고 취하서를 내지 않아 사업주가 벌금 300만원 형을 선고받게 됐고, 추가로 법률구조공단 무료 민사소송으로 나머지 차액을 전액 구제받았다. 울만씨는 다시는 노동부 정문에 받을 들이지 않으리라 다짐한다. 정말 힘들었다. 적들을 상대하기가. 필자도 힘들다. 노무사로서 그 ‘적’들을 상

대하기가. “당신들과 적이 되고 싶지 않아요. 근로감독관님들도 고충이 많겠지요? 그래도 우리 선을 넘지는 맙시다. 당신들 탓만이 아닌 것도 알아요.” “그러면 누구 탓이죠?” “바로 당신! 대한민국!”

직장내 괴롭힘 법에 대하여

박영민(민주노총 전북본부 법률지원센터 공인노무사)

1. 개요

전북에서는 작년 동남원 새마을금고 특별근로감독에도 불구하고, 최근 순정축협, 장수농협, 남원의 동남원새마을금고, 정읍 황토현 농협, 정읍 산림조합, 무진장 축협, 군산농협 등에서 직장내 괴롭힘 및 직장내 성희롱 문제가 발생하였다. 직장갑질이 사회적 문제가 되고 있기에 직장 내 괴롭힘 제도 도입 4주년 되는 현 시점에서 이 제도의 변화와 과제 점검이 필요한 시점이다.

최근(2023.2.7.) 고용노동부가 실시한 기획감독 결과 광주, 전북의 새마을금고, 지역농협 등 사업장 60곳 모두 노동관계법 위반으로 297건이 적발되고, 새마을금고, 신협 노동자 739명을 상대로 설문조사를 실시한 결과 22.9%가 직장 내 괴롭힘, 성희롱을 당하거나 동료의 피해 경험을 알고 있다는 통계발표가 있으며, 전북지역에서 일하는 노동자 다섯 명 중 한 명 꼴로 직간접적인 피해를 겪고 있는 작금의 현실은 직장갑질 재난과 같은 상황이라 할 수 있다.

2. 직장내 괴롭힘법

1) 개념

직장내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

2) 판단 요소

○ 행위자

사용자란 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자)에 해당하며, 근로자란 피해자와 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자일 것이 원칙이나, 사용자 업무 소속 근로자와 파견 근로자 사이에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사안에 대하여 사용자도 사용자로서 근로기준법에 따른 조치의무 등을 부담한다.

○ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

우위성이란 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가 이러한 상태를 이용해야 하며, 지위의 우위란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성을 인정 가능하다. 관계의 우위란 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있는데, 주로 개인 對 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속연수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장협의회 등 근로자 조직 구성원

여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소 등이 문제될 수 있다.

○ 업무상 적정범위를 넘을 것

사용자가 모든 직장 내 인간관계의 갈등상황에 대하여 근로기준법에 따른 조치를 취해야 하는 것은 아니므로, 행위자가 피해자에 비하여 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이라는 증명이 필요하다. 다만, 여기서의 업무관련성은 ‘포괄적인 업무관련성’을 의미한다고 보아야 할 것이므로, 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무관련성 인정 가능하다.

○ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미한다. 근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정(예, 면벽근무 지시)하는 등 인사권의 행사범위에는 해당하더라도 사실적으로 볼 때 근로자가 업무를 수행하는 데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 볼 수 있으며, 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정될 수 있다.

3. 현재 직장내 괴롭힘법 및 벌칙 조항

〈표 1〉 근로기준법 제76조의 3

조문	내용	의미
제1항	누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고 가능	•신고 대상자를 피해자에 한정하지 않음
제2항	사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 사실확인을 위한 객관적 조사를 실시해야 함.	•직장 내 괴롭힘 조사는 지체없이 실시되어야 함. •개정법(21.10.14.시행)은 '객관적인 조사' 의무를 부과
제3항	사용자는 조사 기간 동안 피해자 또는 피해 주장 근로자를 보호하기 위하여 적절한 조치를 하여야 함. ※ 조치-근무장소 변경, 유급휴가 명령 등	•제3항은 '조사 기간' 동안의 보호를, 제4항은 '직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인' 이후의 보호 조치를 구별하여 규정함.
제4항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 적절한 조치를 해야 함. ※조치 - 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등	•직장 내 괴롭힘이 확인되고, 피해근로자가 요청한 경우 적절한 보호 조치를 하여야 함 •조치 방법에 제한은 없으나, 제3항과 달리 '배치전환'이 명시되어 있음.
제5항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 필요한 조치를 해야 함. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 함. ※조치 - 징계, 근무장소의 변경 등	•괴롭힘 사실이 확인된 경우 지체없이 필요한 조치를 해야 하며, 조치는 징계, 근무장소변경 등이 있음. •이때 피해근로자의 의견을 듣도록 함.
제6항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그밖의 불리한 처우를 해서는 아니 됨.	•개정법(21.10.14.시행) 이전 유일하게 벌칙규정 적용. 최근 하급심법원에서 실행(집행유예) 선고 사례있음.
제7항	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람, 그밖에 조사 과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨.	•직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사하거나 보고받거나, 조사과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 됨.

〈표 2〉 벌칙조항

조문	내용	의미
제1항	누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고 가능	없음
제2항	사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 사실확인을 위한 객관적 조사를 실시해야 함.	500만 원 이하의 과태료
제3항	사용자는 조사 기간 동안 피해자 또는 피해 주장 근로자를 보호하기 위하여 적절한 조치를 하여야 함.	없음
제4항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 적절한 조치를 하여야 함.	500만 원 이하의 과태료
제5항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 이행위자에 대하여 필요한 조치를 해야 함. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 함.	500만 원 이하의 과태료
제6항	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 해고나 그밖의불리한 처우를 해서는 아니 됨.	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
제7항	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람, 그밖에 조사 과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨.	500만 원 이하의 과태료

4. 결어

직장 내 괴롭힘은 더 이상 방지할 수 없는 심각한 사회문제이며 간호계 ‘태움’ 문화, IT 업체 사업주의 폭행, 대기업 오너 일가의 폭언 등 사회적 이슈로 부각된 사안들 뿐만 아니라, 직장인의 70% 내외*가 괴롭힘 피해를 경험했다고 답변할 정도로 우리 사회에 직장 내 괴롭힘이 광범위하게 발생하고 있는 상황이다.

사업장 내에서의 직장내 괴롭힘이 근절되지 않는 이유인 각 사업장 내 폐쇄적인 분위기와 인사권자의 인사권 남용, 가해자에게 유리한 내부 규정 등은 사건 발생 시 이를 축소·은폐하고 피해자를 보호하지 못하고 있는 상황이다. 현재 사업장내에서 벌어지

고 있는 직장내 괴롭힘에 대하여 현장 노동자들의 목소리를 경청하고 실효성 있는 대책을 수립하고, 사회·국가적 지원과 대책이 필요할 때이다.

03

전북노동브리프



동향

- 2023년 3분기 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향
- 2023년 4분기 전라북도 주요 노동 소식



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief _____

2023년 3분기 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향*

김연탁(전북노동정책연구원 연구위원)

1. 전북지역 고용·노동현황

1) 취업자 현황

〈표 1〉 전라북도 3분기 취업자 현황(2018~2023)

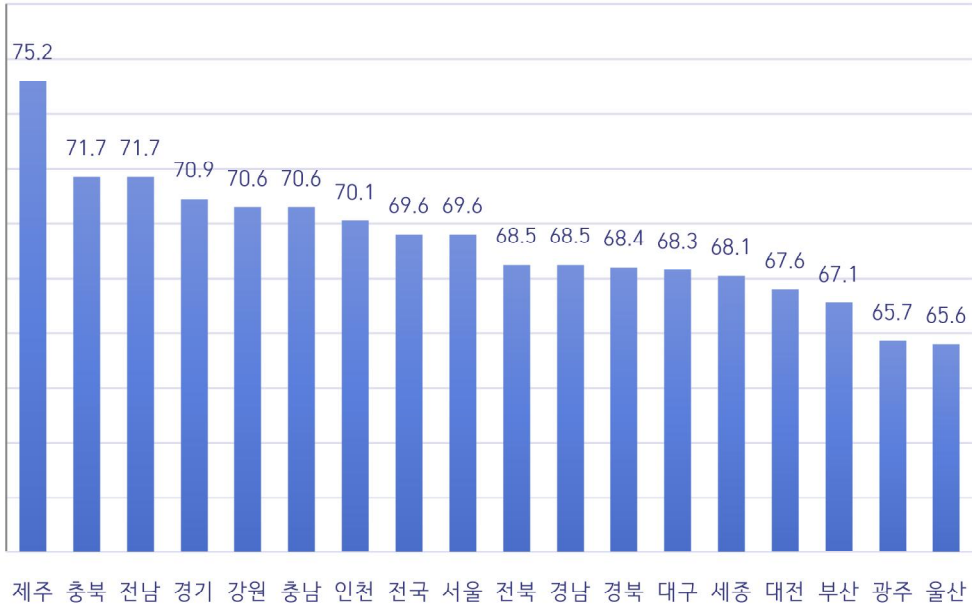
(단위 : 천명, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
15세 이상 인구		1,588	1,562	1,554	1,556	1,556	1,555	1,553	1,552
경제활동인구		947	957	965	986	1,008	981	1,019	1,022
경제활동참가율		60.4	61.3	62.1	63.4	64.8	63.1	65.6	65.8
성별	남성	540	544	541	549	553	543	549	551
	참가율	70.4	71.1	70.9	71.8	72.1	70.8	71.6	71.9
	여성	407	412	425	437	455	438	470	471
	참가율	50.8	51.8	53.6	55.2	57.6	55.6	59.7	59.9
실업자		22	23	19	16	17	28	29	20
실업률		2.4	2.4	1.9	1.7	1.7	2.8	2.8	1.9
청년실업률		8.2	9.2	8.5	4.8	6.6	9.0	12.2	8.3
취업자		925	934	947	970	991	954	990	1,002
고용률		59.0	59.8	60.9	62.3	63.7	61.3	63.7	64.6

* 본 문서는 고용노동부 및 한국은행, 통계청 자료를 토대로 작성되었습니다. 자세한 목록은 참고자료 참조

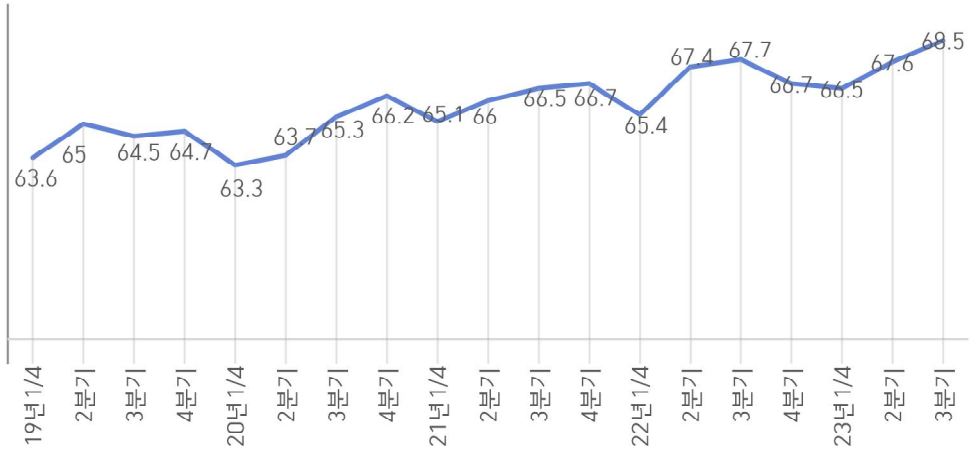
구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
연령별	15~29세	97	100	96	108	114	107	103	110
	고용률	30.7	32.4	32.3	37.4	40.4	38.4	37.4	40.1
	30대	159	151	150	138	142	142	144	144
	고용률	76.0	75.1	77.8	73.8	77.4	78.1	79.9	80.1
	40대	221	212	204	207	202	197	198	193
	고용률	79.9	79.0	77.6	80.5	80.3	79.6	80.4	79.0
	50대	222	226	227	222	225	229	231	234
	고용률	75.6	76.5	77.7	76.3	77.1	78.4	79.2	80.1
	60세 이상	226	245	270	295	308	279	314	321
	고용률	47.6	50.0	52.9	55.5	56.2	50.2	56.1	57.1
15~64세		780	777	772	778	785	766	775	783
	고용률	63.9	64.5	65.3	66.5	67.7	66.5	67.6	68.5
산업별	농림어업	170	176	191	172	186	151	175	175
	제조업	118	123	120	116	117	123	127	132
	건설업	75	84	79	73	73	73	74	72
	도소매음식숙박업	154	153	143	177	181	171	162	158
	사업개인공공서비스업	325	320	338	352	369	369	378	388
	전기운수통신금융업	81	77	74	79	65	67	73	78

[그림 1] 각 시도별 2023년 3분기 고용률 비교 (기준: 15~64세, 단위:%, 높은 순)



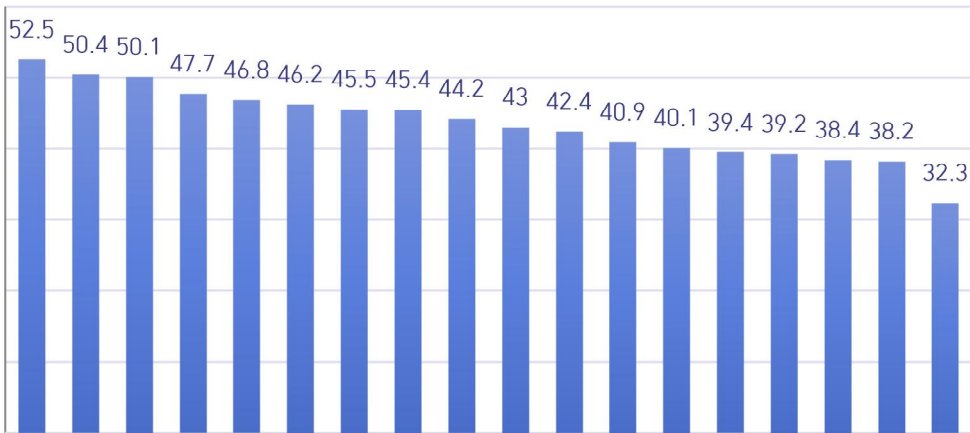
[그림 2] 전북지역 분기별 고용률 비교

(기준: 15~64세, 단위: %)



[그림 3] 각 시도별 2023년 3분기 청년(15~29세) 고용률 비교

(단위: %, 높은 순)



서울 인천 경기 충북 전국 제주 충남 부산 강원 대전 대구 울산 전북 전남 경남 광주 경북 세종

- 15세 이상 인구는 1,552천명으로 전년 동분기 대비 4천명, 전분기 대비 1천명이 각각 감소하였다.
- 경제활동인구는 1,022천명으로 전년 동분기 대비 14천명, 전분기 대비 3천명이 각각 증가하였다.

- 성별 경제활동참가율은 전년 동분기대비 남성은 2천명(-0.2%p) 감소한 반면, 여성은 16천명(+2.3%p) 증가하였다. 전분기 대비 남성은 2천명(+0.3%p), 여성은 1천명(+0.2%p) 각각 증가하였다.
- 실업자는 전년 동분기 대비 3천명(+0.2%p) 증가한 반면, 전분기 대비 9천명(-0.9%p) 감소하였다. 청년실업률은 전년동분기 대비 1.9%p 상승한 반면, 전분기 대비 3.9%p 하락하였다.
- 취업자는 전년 동분기 대비 11천명(+0.9%p), 전분기 대비 12천명(+0.9%p) 증가하였다. 15~64세 취업자는 전년 동분기 대비 2천명(+0.8%p) 감소한 반면, 전분기 대비 8천명(+0.9%p) 증가했다. 15~64세 고용율 (OECD 기준)은 68.5%로 17개 광역시도중 9번째이며, 전국 평균(69.6%)에 비해 1.1%p 낮다.
- 연령별 취업자수는 전년동분기 대비 29세 이하와 40대는 감소한 반면, 30대와 50대 이상은 증가하였다.
- 산업별 취업자수는 전년동분기 대비 농림어업과 도소매, 음식·숙박업, 건설업은 감소한 데 반해, 제조업, 사업개인공공서비스업, 전기운수통신금융업은 증가하였다.

2) 종사상 지위별 고용 현황

(1) 비임금 취업자 현황

〈표 2〉 3분기 기준 비임금 취업자 현황(전국/전북, 2018~2023)

(단위 : 천명, %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
						1분기	2분기	3분기	
전국	비임금취업자	6861	6800	6637	6607	6688	6368	6723	6706
		25.4	24.8	24.5	23.9	23.5	22.9	23.4	23.4
	자영업자	5687	5666	5552	5547	5697	5547	5770	5765
		21.1	20.7	20.5	20.1	20.0	20.0	20.1	20.1
	고용원이 있는	1666	1515	1347	1286	1362	1406	1422	1411

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
	자영업자	29.1	26.8	24.3	23.2	23.9	25.3	24.6	24.5
	고용원이 없는 자영업자	4081	4141	4206	4261	4335	4141	4347	4355
		70.9	73.2	75.7	76.8	76.1	74.7	75.4	75.5
	무급 가족종사자	1,174	1,144	1,085	1,059	996	821	953	941
		4.3	4.1	4.0	3.8	3.5	2.9	3.3	3.3
	전북	비임금취업자	317	324	337	336	348	322	342
34.3			34.7	35.6	34.6	35.1	33.8	34.5	33.6
자영업자		240	247	253	260	262	257	262	256
		25.9	26.4	26.7	26.8	26.4	26.9	26.5	25.5
고용원이 있는 자영업자		35	34	35	39	41	42	39	35
		14.6	13.8	13.8	15.0	15.6	16.3	14.9	13.7
고용원이 없는 자영업자		205	212	218	222	221	216	223	221
		85.4	86.2	86.2	85.0	84.4	83.7	85.1	86.3
무급 가족종사자		78	77	84	76	86	64	80	81
		8.4	8.3	8.9	5.8	8.7	6.9	8.0	8.1

- 전국적으로 비임금 취업자 비중은 지속적으로 낮아지고 있는 데 반해, 전북지역은 등락을 반복하고 있다.
- 전북지역 비임금취업자 비중은 33.6%로 전년 동분기 대비 1.5%p 낮으나, 전분기 대비 0.1%p 높다. 동분기 전국 평균(23.4%) 대비 10.2%p 높다.
- 전국적으로 자영업자 수는 2022년부터 증가세이나, 전북지역은 지속적으로 증가하다가 2023년에 증가세가 꺾였다. 2023년 3분기 기준 자영업자 비중은 25.5%로 전년 동분기 대비 0.9%p, 전분기 대비 1.0%p 각각 낮다.
- 2023년 3분기 기준 고용원이 있는 자영업자 비중은 13.7%로 동분기 전국평균(24.5%)에 비해 10.8%p 낮다. 전년 동분기 대비 1.9%p, 전분기 대비 1.2%p 각각 낮다. 이는 지역 자영업의 영세성과 무급가족종사자 비중이 높은 현실을 반영한다.
- 무급가족종사자의 비중은 전국적으로 하락하는 추세이나, 전북지역은 상대적으로

하락세가 완만하다. 2023년 3분기 기준 무급가족종사자 비중은 8.1%로 전년 동분기 대비 0.6%p 낮으나, 전분기 대비 0.1%p 높다. 동분기 전국평균(3.3%)에 비해 4.8%p 높다.

- 많은 자영업 종사자들이 실질적으로 노동시장에서 배제(또는 퇴출)되고, 생계를 위해 자영업을 창업하거나 자영업으로 분류되는 농업, 특수고용직 직종(플랫폼 등)에 취업한다는 점을 감안할 때, 자영업 종사자가 많은 현실은 전북지역의 고용구조가 열악하다는 것을 반증한다. 또한, 자영업의 영세성과 열악한 근로조건과 수입규모를 감안할 때, 경제적 약자로서의 사회적 지원과 구조적인 해결이 요구된다.

(2) 임금취업자 현황

〈표 3〉 3분기 기준 임금노동자 고용형태별 현황 (전국/전북, 2018~2023)

(단위 : 천명, %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
						1분기	2분기	3분기	
전국	취업자 수	27,015	27,382	27,068	27,645	28,425	27,767	28,693	28,687
	임금노동자	20,155	20,582	20,430	21,038	21,732	21,399	21,970	21,981
		74.6	75.2	75.5	76.1	76.5	77.1	76.6	76.6
	상용	13,796	14,286	14,528	14,927	15,800	15,959	16,230	16,247
		68.4	69.4	71.1	71.0	72.7	74.6	73.9	73.9
	임시	4,909	4,877	4,538	4,873	4,790	4,390	4,659	4,727
		24.4	23.7	22.2	23.2	22.0	20.5	21.2	21.5
	일용	1,450	1,419	1,365	1,238	1,142	1,050	1,082	1,007
		7.2	6.9	6.7	5.8	5.3	4.9	4.9	4.6

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
						1분기	2분기	3분기	
전북	취업자 수	925	934	947	970	991	954	990	1,002
	임금노동자	607	610	610	634	643	632	648	665
		65.6	65.3	64.4	65.4	64.9	66.2	65.5	66.4
	상용	388	401	412	434	439	446	452	466
		63.9	65.7	67.5	68.5	68.3	70.6	69.7	70.1
	임시	154	146	145	158	170	147	154	157
		25.4	23.9	23.8	24.9	26.4	23.2	23.8	23.6
	일용	66	64	53	42	34	39	42	43
		10.7	10.4	8.7	6.6	5.3	6.2	6.5	6.3

- 임금노동자 비중은 전국적으로는 지속적으로 상승세이나, 전북지역은 정체와 하락을 반복하다가 2023년 3분기 들어 급상승하였다. 전북지역 전체취업자대비 임금노동자 비중은 2023년 3분기 기준 66.4%로 전년 동분기 대비 1.5%p, 전분기 대비 0.9%p 각각 높다.
- 전북지역 상용노동자 비중은 전반적으로 상승세다. 2023년 3분기 기준 70.1%로 전년 동분기 대비 1.8%, 전분기 대비 0.4%p 각각 높다. 동분기 전국평균(73.9%) 대비 3.8%p 낮다.
- 전북지역 임시직 노동자 비중은 코로나 대유행 시기에 상승했다가 2023년 들어 하락하고 있다. 2023년 3분기 기준 23.6%로 전년 동분기 대비 2.8%p, 전분기 대비 0.2%p 각각 높다. 동분기 전국 평균(21.5%) 대비 2.1%p 높다.
- 일용노동자 비중은 2018년부터 전국적으로 지속적으로 낮아지고 있는 추세이지만, 전북지역은 2023년에 상승하였다. 2023년 3분기 기준 6.3%로 전년 동분기 대비 1.0%p 높은 반면, 전분기 대비 0.2%p 낮다. 동분기 전국평균(4.6%)에 비해 1.7%p 높다.
- 전북지역노동자들의 고용형태는 전국평균 대비 상용직 비중이 낮고 임시직과 일용직 비중이 높다.

3) 노동조건 현황

(1) 취업시간대별 취업자 현황

〈표 4〉 3분기 전북지역 취업시간대별 취업자 현황(2018~2023)

(단위 : 천명, 시간, %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
						1분기	2분기	3분기	
전국	〈전 체〉	27,015	27,382	27,068	27,645	28,425	27,767	28,693	28,687
	1~14시간	1,160	1,368	1,380	1,559	1,657	1,538	1,546	1,713
		4.3	5.0	5.1	5.6	5.8	5.5	5.4	6.0
	15~35시간	5,157	5,423	4,533	6,027	9,653	4,572	4,452	7,112
		19.1	19.8	16.7	21.8	34.0	16.5	15.5	24.8
	36~52시간	16,133	16,189	17,075	16,458	13,880	18,275	19,025	16,432
		59.7	59.1	63.1	59.5	48.8	65.8	66.3	57.3
	53시간 이상	4,123	3,894	3,306	3,092	2,736	2,868	3,295	2,968
		15.3	14.2	12.2	11.2	9.6	10.3	11.5	10.3
	일시휴직	443	507	773	508	499	515	376	463
1.6		1.9	2.9	1.8	1.8	1.9	1.3	1.6	
주당평균 취업시간	40.5	39.8	38.9	38.5	36.9	38.8	39.6	37.9	
전북	〈전 체〉	925	934	947	970	991	954	990	1,002
	1~14시간	41	54	53	66	80	98	79	87
		4.4	5.8	5.6	6.8	8.1	10.3	8.0	8.7
	15~35시간	174	184	184	212	306	199	163	242
		18.8	19.7	19.4	21.9	30.9	20.9	16.5	24.2
	36~52시간	573	554	585	558	496	544	627	566
		61.9	59.3	61.8	57.5	50.1	57.0	63.3	56.5
	53시간 이상	125	129	112	126	96	97	114	98
		13.5	13.8	11.8	13.0	9.7	10.2	11.5	9.8
	일시휴직	12	13	13	7	13	16	7	9
1.3		1.4	1.4	0.7	1.3	1.7	0.7	0.9	
주당평균 취업시간	39.8	39.5	38.8	38.8	36.5	36.1	38.5	37.0	

- 전북지역의 15시간 미만 단시간 노동자의 비중은 대체적으로 상승세다. 2023년 3분기 기준 8.7%로 전년 동분기 대비 0.6%p, 전분기 대비 0.7%p 각각 높다. 동분

기 전국평균(6.0%)에 비해 2.7%p 높다. 전북지역의 15시간 이상 36시간 미만 노동자의 비중은 2023년 3분기 기준 24.2%로 전년 동분기 대비 6.7%p 낮고, 전분기 대비 7.7%p 높다. 동분기 전국평균(24.8%)에 비해 0.6%p 낮다. 전북지역의 36시간 이상 52시간 미만 노동자의 비중은 2023년 3분기 기준 56.5%로 전년 동분기 대비 6.4%p 높은 반면, 전분기 대비 6.8%p 낮다. 동분기 전국평균(57.3%)에 비해 0.8%p 낮다. 전북지역의 53시간 이상 노동자의 비중은 2023년 3분기 기준 9.8%로 전년 동분기 대비 0.1%p 높은 반면, 전분기 대비 1.7%p 낮다. 동분기 전국평균(10.3%)에 비해 0.5%p 낮다.

- 전북지역의 일시휴직자 비중은 2023년 3분기 기준 0.9%로 전년동분기 대비 0.4%p 낮은 반면, 전분기 대비 0.2%p 높다. 동분기 전국평균(1.6%)에 비해 0.7%p 낮다.
- 전북지역의 주당 평균 취업시간은 전반적으로 감소세였으나, 2023년 증가하였다. 2023년 3분기 기준 37.0시간으로 전년 동분기 대비 0.5시간 증가한 반면, 전분기 대비 1.5시간이 적다. 동분기 전국평균(37.9시간)에 비해 0.9시간이 적다.

(2) 상용직 월평균 임금

〈표 5〉 전라북도 상용직 월평균 임금(2018~2022년)

(단위 : 원, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022
전국	월평균 임금	3,259,281	3,405,769	3,447,287	3,581,564	3,717,328
	(상승률)	4.3	4.5	1.2	3.9	3.8
전북	월평균 임금	2,901,251	2,992,628	3,028,036	3,082,279	3,192,759
	(상승률)	5.5	3.1	1.2	1.8	3.6
전국-전북 차이		358,030	413,141	419,251	499,285	524,569

- 최근 5년(2018년~2022년)동안의 상용직 월평균임금 추이를 전국평균과 비교했을 때, 격차가 계속 벌어지고 있음을 확인할 수 있다. 특히, 코로나 대유행 이후 지역 별 격차가 심화되고 있다.

2. 산업 경기 현황

1) 제조업

(1) 3분기 전북지역 제조업 현황(2018~2023)

〈표 6〉 3분기 전라북도 제조업 업황 및 전망

구분	장기 평균 ¹⁾	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
							1분기	2분기	3분기	
전북	BSI ²⁾	75	58	62	50	83	81	61	79	73
	전망	79	59	66	48	84	83	62	77	77
전국	BSI ²⁾	79	73	71	64	94	78	66	72	69
	전망	81	77	73	60	96	81	66	71	70

- 주: 1) 2003.1월 ~ 2022.12월까지 평균치이며, 매년 수정됨
 2) BSI = 「좋은」응답업체 구성비(%) - 「나쁨」응답업체 구성비(%) + 100
 3) 「전망」은 전월에 조사된 해당월(7~9월) 전망치 평균 값임.

- 2023년 3분기 평균 전북지역 제조업 BSI¹⁾전망(77)은 전년 동분기 대비 6p 낮은 반면, 전분기 대비 동일하다. 업황(73)은 전년동분기 대비 8p, 전분기 대비 6p 각각 낮다. 동분기 전국에 비해서 전망은 7p, 업황은 4p 각각 높다.

〈표 7〉 3분기 전라북도 제조업 세부 업황 및 전망(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
매출 ¹⁾	BSI	72	75	57	103	96	70	85	78
	전망 ⁶⁾	71	79	55	103	98	72	83	84

1) 기업경기실사지수(BSI): 기업가의 경기에 대한 판단, 전망등이 생산, 매출, 투자 등에 중대한 영향을 미치는 점을 감안. 설문조사에 의해 수집된 정보를 바탕으로 작성되는 지수로서 0~200의 값을 가지며, 100보다 클 때는 긍정적 시각의 기업의 수가 부정적 시각의 기업의 수보다 많다는 의미임.

생 산 ¹⁾	BSI	74	81	64	102	95	71	87	84
	전망	75	86	62	105	97	71	84	84
신규수주 ¹⁾	BSI	73	76	63	100	90	68	84	79
	전망	75	79	61	103	93	67	82	83
가 동 률 ³⁾	BSI	75	78	66	101	91	70	86	82
	전망	74	82	62	103	96	71	84	85
채 산 성 ⁵⁾	BSI	76	79	76	82	73	70	80	79
	전망	78	79	74	83	75	69	78	82
원자재구입가격 ³⁾	BSI	123	112	114	144	137	125	120	113
	전망	122	113	108	143	141	124	122	116
제품판매가격 ³⁾	BSI	93	88	91	111	106	102	100	95
	전망	92	89	85	111	111	101	101	97
자금사정 ⁵⁾	BSI	69	79	68	83	82	71	81	81
	전망	71	79	65	83	83	71	78	81
제품재고수준 ²⁾	BSI	109	112	108	101	100	109	105	105
	전망	105	112	111	99	98	109	105	102
생산설비수준 ²⁾	BSI	106	112	111	103	101	105	102	100
	전망	106	109	112	104	104	104	102	100
설비투자실행	BSI	90	92	88	103	93	88	91	96
	전망	90	93	87	103	98	89	91	96
인력사정 ²⁾	BSI	89	98	103	81	74	88	88	92
	전망	89	99	105	83	78	88	88	89

- 주 : 1)「확대」응답업체 구성비(%) - 「둔화」응답업체 구성비(%) + 100
2)「과잉」응답업체 구성비(%) - 「부족」응답업체 구성비(%) + 100 으로,
일반적으로 경기 상승기에는 하락하고 경기 하강기에는 상승하는 역계열임
3)「상승」응답업체 구성비(%) - 「하락」응답업체 구성비(%) + 100
4)「계획대비 수정증액」응답업체 구성비(%) - 「계획대비 수정감액」응답업체 구성비(%) + 100
5)「호전」응답업체 구성비(%) - 「악화」응답업체 구성비(%) + 100
6) 「전망」은 전월에 조사된 해당월(7-9월) 전망치 평균

- 매출 BSI: 2023년 3분기 전망(83)은 전년 동분기 대비 14p 낮은 반면, 전분기 대비 1p 높다, 업황(78)은 전년 동분기 대비 18p, 전분기 대비 7p 각각 낮다.
- 생산 BSI: 2023년 3분기 전망(84)은 전년 동분기 대비 13p 낮은 반면, 전분기 대비 동일하다. 업황(84)은 전년 동분기 대비 11p, 전분기 대비 3p 각각 낮다.
- 채산성 BSI: 2023년 3분기 전망(82)은 전년 동분기 대비 7p, 전분기 대비 4p 각

각 높다. 업황(79)은 전년 동분기 대비 6p 높은 반면, 전분기 대비 1p 낮다.

- 자금사정 BSI: 2023년 3분기 전망(81)은 전년 동분기 대비 2p 낮은 반면, 전분기 대비 3p 높다. 업황(81)은 전년 동분기 대비 2p 낮은 반면, 전분기 대비 동일하다.
- 전년 동분기에 비해 거의 모든 부문에서의 전망 및 실적이 악화되었다. 전반적으로 1분기에 비해 2분기에 상승하였으나, 3분기는 전망 및 실적이 하락하였다.

(2) 제조업 생산동향

〈표 8〉 3분기 전라북도 제조업 생산·출하 재고지수(2018~2023)

(단위 : %p)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기 ^p
생산지수	원지수	108.9	102.7	98.3	102.8	109.6	102.6	108.9	101.0
	증감률(%)	-8.1	-5.7	-4.3	4.6	6.6	-3.9	-3.5	-7.8
출하지수	원지수	107.2	103.8	99.6	103.4	111.0	105.8	111.0	102.1
	증감률(%)	-10.4	-3.1	-4.1	3.8	7.4	-4.9	-3.5	-8.0
재고지수	원지수	74.8	74.4	97.9	94.5	118.8	134.0	137.6	140.0
	증감률(%)	20.2	-0.5	31.6	-3.5	25.7	30.1	20.2	17.8

주: 1) 2020=100, p는 추정치, 증감율: 전년동분기 대비

- 2023년 3분기 전북지역 제조업 생산(추정)지수는 101.0으로 전년 동분기 대비 7.8%, 전분기 대비 7.3% 각각 감소하였다. 출하(추정) 지수는 102.1로 전년 동분기 대비 8.0%, 전분기 대비 8.0% 각각 감소하였다. 재고(추정) 지수는 140.0으로 전년 동분기 대비 17.8%, 전분기 대비 1.7% 각각 증가하였다.
- 증감율 추이를 보면, 2022년 4분기부터 지속적으로 하락세이다.

〈표 9〉 3분기 전라북도 광공업 주요 업종별 생산지수(2018~2023)

(단위: 2020=100, 원지수 기준, p) 추정치)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
						1분기	2분기	3분기 ^{p)}
광공업생산지수	108.6	102.4	98.3	102.6	109.3	102.4	108.7	100.8
광업	87.5	86.3	89.7	73.5	69.5	73.7	79.2	67.0
제조업	108.9	102.7	98.3	102.8	109.6	102.6	108.9	101.0
식료품	95.3	100.6	104.7	98.7	104.8	92.2	95.2	97.9
음료	88.2	99.4	107.7	103.8	120.2	114.3	125.8	124.1
화학제품(의약품제외)	114.4	104.6	94.7	92.8	91.2	94.0	85.1	85.3
의료용 물질 및 의약품	94.3	119.1	96.4	76.5	116.7	106.8	109.1	100.7
고무·플라스틱	88.5	84.7	100.2	108.3	135.6	127.9	135.5	123.8
비금속광물	106.3	108.2	95.1	104.7	85.1	82.8	95.2	89.8
1차금속	122.0	104.6	82.8	130.7	120.9	126.2	130.3	98.8
금속가공	90.7	100.0	107.9	75.4	79.9	79.2	87.6	81.8
전자부품·컴퓨터·영상·음향	127.6	107.9	108.6	92.0	76.4	64.4	78.8	72.0
기타기계 및 장비	107.3	97.4	94.4	129.8	145.1	148.9	146.3	128.1
자동차 및 트레일러	120.0	106.8	98.3	109.5	139.7	115.2	146.0	130.9
기타운송장비	144.4	120.1	101.9	57.6	94.8	74.3	62.1	41.4
목재 및 나무제품	132.2	101.3	93.8	103.6	99.8	101.9	98.9	90.4
전기·가스업	95.4	94.4	94.4	103.0	112.8	125.7	112.9	114.5

자료: 통계청 국가통계포털(KOSIS), 광업제조업동향조사

- 2023년 3분기 기준 전년 동분기 대비 광공업 생산(추정)지수(-7.8%), 광업(-3.6%), 제조업(-7.8%)은 감소한 반면, 전기·가스업은 1.5% 증가하였다.
- 2023년 3분기 기준 전년 동분기 대비 비금속광물(5.5%), 음료(3.2%), 금속가공(2.4%)는 생산이 증가한 반면, 식료품(-6.6%), 자동차(-6.3%), 1차금속(-18.3%)은 감소하였다.

2) 비제조업

(1) 비제조업 일반현황

〈표 10〉 3분기 전라북도 비제조업 업황 및 전망(2018~2023)

구분	장기 평균 ¹⁾	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
							1분기	2분기	3분기	
전북	BSI ²⁾	65	62	65	56	70	69	61	73	62
	전망 ³⁾	69	64	71	55	74	71	64	69	66
전국	BSI ²⁾	75	75	71	64	80	81	73	76	76
	전망 ³⁾	77	77	72	64	80	81	72	76	77

주: 1) 2003.1월 ~ 2022.12월까지 평균치이며, 매년 수정됨

2) BSI = 「좋은」응답업체 구성비(%) - 「나쁨」응답업체 구성비(%) + 100

3) 전월에 조사된 당월(7~9월)의 전망BSI 평균

- 2023년 3분기 평균 전북지역 비제조업 전망 BSI(66)는 전년 동분기 대비 5p, 전분기 대비 3p 각각 낮다. 업황 BSI(62)는 전년 동분기 대비 7p, 전분기 대비 11p 각각 낮다. 동분기 전국 대비 전망 BSI는 9p, 업황 BSI는 14p 각각 낮다.

〈표 11〉 3분기 전라북도 서비스업 업황 및 전망(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
매출 ¹⁾	BSI	73	69	56	80	81	76	82	72
	전망	73	73	55	81	81	76	80	76
채산성 ²⁾	BSI	73	78	63	81	73	66	77	68
	전망	77	79	64	81	76	69	75	72
자금사정 ²⁾	BSI	70	72	61	76	70	66	75	64
	전망	73	79	59	76	72	68	72	68
인력사정 ³⁾	BSI	82	81	83	81	69	69	72	69
	전망	81	81	82	82	71	68	74	70

주: 1) 「확대」응답업체 구성비(%) - 「둔화」응답업체 구성비(%) + 100(전년동월비)

2) 「호전」응답업체 구성비(%) - 「악화」응답업체 구성비(%) + 100(전월비)

3) 현재 수준「과잉」응답업체 구성비(%) - 「부족」응답업체 구성비(%) + 100으로, 일반적으로 경기 상승기에는 하락하고 경기 하강기에는 상승하는 역계열임

4) 전망: 전월에 조사된 당해 분기(7~9월) 전망 평균치

- 매출 BSI: 2023년 3분기 전망(76)은 전년 동분기 대비 5p, 전분기 대비 4p 각각

났다. 업황(72)은 전년동분기 대비 9p, 전분기 대비 10p 각각 낮다.

- 재산성 BSI: 2023년 3분기 전망(72)은 전년 동분기 대비 4p, 전분기 대비 3p 각각 낮다. 업황(68)은 전년 동분기 대비 5p, 전분기 대비 9p 각각 낮다.
- 자금사정 BSI: 2023년 3분기 전망(68)은 전년 동분기 대비 4p, 전분기 대비 4p 각각 낮다. 업황(64)은 전년 동분기 대비 6p, 전분기 대비 11p 각각 낮다.
- 인력사정 BSI: 2023년 3분기 전망(70)은 전년 동분기 대비 1p, 전분기 대비 4p 각각 낮다. 업황(69)은 전년 동분기 대비 동일한 반면, 전분기 대비 3p 낮다.
- 전년 동분기 및 전분기 대비 모든 부문에서 업황과 전망이 악화되었다.

(2) 업종별 서비스업 생산 증감 현황

〈표 12〉 3분기 전라북도 서비스업 주요 업종별 생산(불변)지수 (단위, 2020=100, p): 추정치

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
						1분기	2분기	3분기 ^p
서비스업생산지수(불변)	99.9	101.2	99.4	103.2	109.7	109.2	112.7	112.6
수도·하수·폐기물처리	97.7	102.2	100.2	99.0	101.3	88.8	105.2	100.3
도소매	100.1	99.9	98.5	103.3	105.1	104.4	106.1	102.4
운수·창고	116.5	114.3	100.7	106.0	112.0	114.6	123.6	122.1
숙박·음식점	128.5	122.3	106.7	105.1	133.2	116.0	119.2	123.8
정보통신	97.7	99.6	99.4	103.1	103.9	99.8	98.2	101.4
금융·보험	83.4	87.9	101.9	105.3	115.1	119.7	118.8	115.7
부동산	84.6	88.8	94.5	100.4	110.1	133.8	128.7	120.5
전문·과학·기술	85.5	89.7	89.7	98.8	104.1	94.0	115.1	94.6
사업시설관리·사업지원·임대	107.8	108.2	102.0	102.8	101.0	104.5	105.0	107.8
교육	103.3	102.3	96.9	98.9	101.8	101.9	99.3	101.2
보건·사회복지	96.1	102.1	101.0	105.2	111.4	112.9	111.9	115.0
예술·스포츠·여가	106.4	104.3	110.4	116.4	150.8	116.9	178.6	247.6
협회·수리·개인	110.4	108.0	98.5	102.4	110.5	111.2	132.2	135.8

자료: 국가통계포털(KOSIS) 서비스업동향조사

- 2023년 3분기 전북지역 서비스업 생산(추정)지수는 112.6으로 전년 동분기 대비 2.6% 증가한 반면, 전분기 대비 0.1% 감소했다.

- 전년 동분기 대비 예술·스포츠·여가(64.2%), 협회·수리·개인(22.9%), 보건·사회복지(3.2%) 등에서 증가했고, 전문·과학·기술(-9.1%), 도소매(-2.6%), 숙박·음식점(-7.1%) 등에서 감소했다.
- 전분기 대비 예술·스포츠·여가(38.6%), 숙박·음식점(3.9%), 정보통신업(3.3%) 등에서 증가했으며, 전문·과학·기술(-17.8%), 무동산(-6.4%), 수도·하수·폐기물 처리업(-4.7%) 등에서 감소했다.
- 2023년 3분기 도소매업 생산(추정)지수는 102.4로 전년 동분기 대비 1.0%, 전분기 대비 3.5% 각각 감소했다.
- 2023년 3분기 보건·사회복지 생산(추정)지수는 115.0으로 전년 동분기 대비 3.2%, 전분기 대비 2.8% 각각 증가하였다.

(3) 소매판매 현황(2018~2023)

〈표 13〉 2분기 전라북도 업체별 소매액 판매(불변)지수 (2020=100, p) :추정치

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
						1분기	2분기	3분기 ^p
소매판매액지수	98.5	98.8	99.2	103.6	101.7	98.6	104.1	99.3
대형소매점								
대형마트	122.0	108.9	108.5	103.2	98.7	90.2	86.2	101.9
슈퍼마켓 잡화점 및 편의점	106.7	106.1	105.9	107.7	103.5	99.0	100.6	103.0
승용차 및 연료소매점	88.5	92.0	95.7	97.3	98.1	102.7	110.6	99.1
전문소매점	99.3	99.4	98.1	106.8	103.3	95.9	103.1	96.2

자료: 국가통계포털(KOSIS) 서비스업동향조사

- 2023년 3분기 소매판매액(추정)지수는 전년 동분기 대비 2.4%, 전분기 대비 4.6% 각각 감소하였다.
- 전년 동분기 대비 전문소매점(-6.9%), 슈퍼마켓·잡화점 및 편의점(-0.5%)은 감소

하였으나, 대형마트(3.2%), 승용차 및 연료소매점(1.0%)은 증가하였다.

- 전분기 대비 대형마트(18.2%), 슈퍼마켓·잡화점·편의점(2.4%)은 증가하였으나, 승용차 및 연료소매점(-10.4%), 전문소매점(-6.7%)은 감소하였다.

3) 건설업

〈표 14〉 3분기 전북지역 건설수주 현황(2018~2023)

(단위 : 백만원, p):추정치)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p	
전체수주액	986,467	222,847	507,801	1,010,743	1,134,101	631,391	
공종별	건축	318,575	175,741	384,524	857,929	653,538	351,608
	토목	667,892	47,306	123,277	152,814	480,563	279,783
발주자별	공공	649,870	98,411	146,878	211,049	459,652	189,287
	민간	319,847	120,970	356,274	797,566	667,856	441,752
	국내외국기관	0	339	106	1,943	4,183	352
	민자	16,750	3,127	4,543	185	2,410	0

출처: 국가통계포털(KOSIS) 건설경기동향조사

- 2023년 3분기 건설수주(추정)액은 6,314억으로 전년 동분기 대비 약 5,027억이 감소하였다.
- 공종별에서는 전년 동분기 대비 건축은 3,019억, 토목은 2,008억이 각각 감소하였다. 발주자별에서는 전년 동분기 대비 공공은 2,704억, 민간은 2,261억이 각각 감소하였다. 국내외국기관과 민자도 감소하였다.

4) 수출입 통계

(1) 주요품목별 수출 동향

〈표 15〉 3분기 전라북도 주요 품목별 수출 동향(2018~2023)

(단위 : 백만\$, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
전체	수출액	1,963.4	1,573.4	1,467.7	1,964.5	2,012.6	1,679.4
	증감	28.3	-19.9	-6.2	33.0	2.4	-16.6
경공업 기타 제품	수출액				21.5	31.7	46.3
	증감				18.1	47.7	45.9
기타 일반기계류	수출액	187.3	135.2	144.2	167.8	227.2	240.2
	증감	28.5	-27.9	6.7	16.4	35.4	5.7
합금강 판	수출액	16.0	19.0	16.7	27.6	21.7	28.0
	증감	29.3	19.1	-12.1	65.1	-21.6	29.2
음료	수출액					1.8	8.0
	증감					177.5	343.8
폴리에스테르	수출액	26.3	17.6			11.8	15.7
	증감	151.1	-33.0			-23.4	32.2
비철금속	수출액		122.6	132.9	261.7	231.0	202.2
	증감		-1.5	8.5	96.9	-11.7	-12.5
기타 유기 및 무기화합물	수출액	259.9	212.2	146.4	180.2	167.7	122.3
	증감	140.9	-18.3	-31.0	23.1	-6.9	-27.1
기타 화학제품	수출액		147.0	152.6	155.8	190.4	144.5
	증감		-17.9	3.8	2.1	22.2	-24.1
화물차	수출액	249.7	204.3	197.3	228.4	304.4	245.8
	증감	-4.4	-18.2	-3.4	15.8	33.3	-19.2
철강 봉 및 형강	수출액	94.7	65.5	43.6	83.8	90.7	15.5
	증감	1,991.3	-30.9	-33.4	92.3	8.2	-83.0

주 : 전년동분기대비

- 2023년 3분기 전북지역 수출(추정)액은 전년 동분기 대비 16.6%가 감소한 1,679 백만달러를 기록하였다.
- 기타 경공업 기타제품, 기타 일반기계류, 합금강 판, 음료, 폴리에스테르 등이 증가하였으나, 비철금속, 기타 유기 및 무기화합물, 기타 화학제품, 화물차, 철강 봉 및 형강 등이 감소하였다.

(2) 주요품목별 수입 동향

〈표 16〉 3분기 전라북도 주요품목별 수입액 및 증감

(단위 : 백만\$, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
전체	수입액	1,323.7	1,161.3	1,102.0	1,549.4	1,677.5	1,313.8
	증감률	13.6	-12.3	-5.1	40.6	8.3	-21.7
알루미늄	수입액	72.7	50.6	35.1	45.9	63.9	88.5
	증감률	37.4	-30.3	-30.6	30.6	39.2	38.6
소맥	수입액			14.3	25.8	23.3	33.6
	증감률			-20.6	80.7	-9.8	44.1
기타기계	수입액	8.2	7.6	7.8	5.6	6.2	14.2
	증감률	-40.6	-7.1	2.9	-28.2	10.5	129.1
기타 무기화합물	수입액			16.9	28.6	33.5	39.6
	증감률			-26.7	69.0	16.9	18.4
화물차	수입액	7.3	15.2			13.2	19.1
	증감률	-45.0	110.0			6.4	44.5
항공기	수입액					16.3	0.5
	증감률					1,686.5	-97.0
발전기	수입액	21.1	30.8	43.2	15.8	31.9	0.3
	증감률	-38.1	46.2	40.4	-63.4	101.8	-99.0
사료	수입액	142.6	135.8	145.4	163.1	243.2	196.0
	증감률	47.9	-4.7	7.1	12.1	49.1	-19.4
기타 경공업제품	수입액	13.2	29.1			63.3	12.8
	증감률	-56.2	121.6			437.0	-79.8
기타 유기화합물	수입액	215.8	154.5	126.6	275.1	269.0	162.8
	증감률	75.7	-28.4	-18.0	117.2	-2.2	-39.5

주 : 전년동분기 대비

- 2023년 3분기 수입(추정)액은 1,313.8백만달러로 전년 동분기 대비 363.7백만달러(21.7%) 감소하였다.
- 알루미늄, 소맥, 기타기계, 기타 무기화합물, 화물차 등이 증가하였으나, 항공기, 발전기, 사료, 기타 경공업제품, 기타 유기화합물 등이 감소하였다.

3. 가계동향²⁾

1) 소비자심리지수(CCSI³⁾)

〈표 17〉 3분기 소비자심리지수(2018~2023년)

(단위: %,p)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
						1분기	2분기	3분기
전북	102.1	99.1	90.2	104.4	87.1	86.9	92.2	93.9
전국	99.9	95.1	83.9	103.2	88.7	91.0	97.9	102.0

주: 2022년 3분기(7월)부터는 신표본을 대상으로 한 결과임

- 2023년 3분기 중 전북지역 소비자의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 보여주는 소비자심리지수는 93.9로 전년 동분기 대비 6.8p 높으며, 전분기 대비 1.7p 높다. 동분기 전국지수에 비해 8.1p 낮다. 전년 동분기에 비해 지수가 상승하기는 했지만, 전반적으로 비관적이다.

2) 소비자동향지수(CSI⁴⁾)

- 2) 월별로 발표되는 각 지수의 분기 단위 평균값임.
- 3) 소비자심리지수(CCSI): 한국은행이 소비자의 응답결과를 집계하여 작성하고 있는 17개 개별지수 중 소비자의 심리를 종합적으로 판단하는 데 유용한 현재생활형편, 가계수입전망, 소비지출전망 등 6개의 주요 개별지수를 선택, 이를 합성하여 작성한 종합지수임. 장기평균치(2003년~2021년)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 낙관적, 100보다 작으면 비관적 의미임. 매년 변경될 수 있음.
- 4) 소비자동향(태도)지수(CSI): 장래의 소비지출계획이나 경기전망에 대한 소비자들의 설문조사결과를 지수로 환산해 나타낸 지표. 경제상황과 생활형편, 가계수입, 소비지출, 고용, 물가 등에 대한 소비자의 응답을 가중평균해 작성한 이 지수는 일반 소비자들의 체감경기를 보여주는 대표적 지표로서 경기동향 파악 및 예측에 유용한 정보로 사용됨. 지수의 값은 0~200사이에서 기준치인 100보다 낮으면 향후 경제상황이 지금보다 나빠질 것으로 보는 소비자가 많다는 뜻이며, 100보다 크면 그 반대임.

〈표 18〉 3분기 전라북도 소비자동향지수(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
							1분기	2분기	3분기
주요지수	현재생활형편 ¹⁾	93	91	87	91	84	82	85	86
	생활형편전망 ²⁾	97	95	92	99	82	83	87	88
	가계수입전망 ²⁾	99	97	92	100	90	91	93	93
	소비지출전망 ²⁾	106	107	96	109	107	105	107	106
	현재경기판단 ¹⁾	76	73	57	79	50	48	60	67
	향후경기전망 ²⁾	89	74	77	95	56	57	68	73
여타지수	취업기회전망 ²⁾	90	83	74	90	67	64	70	76
	금리수준전망 ²⁾	123	90	87	123	144	120	108	111
	가계저축전망 ²⁾	97	94	92	98	87	86	88	91
	가계부채전망 ²⁾	97	99	100	100	102	103	99	101
	주택가격전망 ³⁾	108	100	111	126	83	76	94	108
	임금수준전망 ³⁾	124	118	110	119	113	110	114	118

주: 1) 6개월전과 비교한 현재
 2) 현재와 비교한 6개월 후 전망
 3) 현재와 비교한 1년후 전망

- 2023년 3분기 소비자동향지수(CSI)는 전년 동분기 대비 소비지출전망, 금리수준 전망, 가계부채전망, 주택가격전망에서 비관적으로 나타났다. 전분기에 비해서 소비지출전망을 제외하고 모든 항목에서 낙관적으로 나타났다.

3) 소비자 물가동향

- 2018년 이후 소비자 물가가 비교적 안정적이었으나, 2021년 4분기부터 물가가 대폭 상승하였다. 2023년 3분기 기준 물가상승율은 전년 동분기 대비 2.6%, 전분기에 비해 1.0% 각각 상승하였다.
- 특히, 체감물가를 반영하는 생활물가지수⁵⁾는 전년 동분기 대비 2.9%, 전분기 대비 1.5% 각각 상승하였다.
- 상품물가지수는 전년 동분기 대비 3.0%가 상승했으며, 특히, 전기·수도·가스요금이

5) 구입빈도와 가격변동에 민감한 쌀, 배추 등 141개 생활필수품을 대상으로 작성한 물가지수임.

19.2%가 상승하였다.

- 서비스물가는 전년 동분기 대비 2.2% 상승하였다. 특히 개인서비스(오락 및 문화, 음식 및 숙박)가 3.7% 상승하였다.
- 2023년 2분기부터 물가가 안정되어 가고 있지만, 코로나 대유행 이전인 2018년, 2019년에 비해 높다.

〈표 19〉 3분기 전라북도 소비자물가지수 및 등락율(2018~2023)

(단위 : %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
						1분기	2분기	3분기
소비자 물가지수	100.8	100.7	100.1	102.9	109.3	110.6	111.0	112.1
등락	1.8	-0.1	0.6	2.8	6.2	4.9	2.8	2.6
지출 목적별								
생활물가지수	99.9	99.5	100.0	103.9	111.4	112.6	113.0	114.7
등락	2.0	-0.4	0.5	3.8	7.3	5.5	2.5	2.9
상품물가	100.3	99.0	100.0	103.4	111.8	113.1	113.4	115.1
등락	2.1	-1.3	1.0	3.4	8.2	6.1	2.5	3.0
농축산물	97.2	93.0	103.1	109.5	115.8	113.5	112.3	119.4
등락	5.6	-4.4	10.9	6.2	5.8	4.3	2.2	3.1
공업제품	101.6	100.8	99.9	102.9	111.3	111.6	111.8	112.8
등락	2.5	-0.8	-0.9	3.0	8.2	4.5	0.7	1.4
전기 수도 가스	96.2	97.9	94.0	94.0	107.8	128.2	131.1	128.5
등락	-7.5	1.8	-4.0	0.0	14.7	27.3	23.1	19.2
서비스물가	99.0	100.1	100.3	102.4	106.4	107.7	108.3	108.8
등락	1.5	1.1	0.2	2.1	3.9	3.6	3.1	2.2
집세	100.2	100.2	100.0	100.3	101.0	101.3	101.3	101.2
등락	0.0	0.0	-0.2	0.4	0.7	0.7	0.4	0.2
공공서비스	102.8	102.3	100.5	101.9	102.9	103.2	102.0	102.5
등락	0.1	-0.5	-1.8	1.4	1.0	0.4	-0.8	-0.4
개인서비스	97.2	99.2	100.3	103.0	109.0	111.0	112.6	113.1
등락	2.4	2.1	1.1	2.7	5.8	5.5	5.2	3.7

주: 2020=100, 등락은 전년동분기대비

참고 자료

- 광주·전남·전북·제주 노동시장동향 (매월, 고용노동부)
- 전북지역 산업활동동향 (매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 전라북도 고용동향 (매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 전북지역 소비자 물가동향(매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 호남권 지역경제동향 (분기별, 호남지방통계청)
- 전북지역 소비자동향조사 결과 (매월, 한국은행 전북본부)
- 전북지역 기업경기조사 결과 (매월, 한국은행 전북본부)
- 분기별 전북경제 모니터링 결과(한국은행 전북본부)
- 수출입현황 (매월, 관세청 통관기획과)
- 통계청 국가통계포털(KOSIS), 광업제조업동향조사, 건설경기동향조사 등
- 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향 보고서(매월, 분기별, 연도별- 김연탁)

2023년 4분기 전라북도 주요 노동 소식

정리 : 강문식(전북노동정책연구원 연구위원)

○ 전주시종합리싸이클링타운 노동자들, 운영사 변경으로 고용불안 직면

전주리싸이클링에너지(주)가 전주시종합리싸이클링타운의 운영을 성우건설(주)에 맡기겠다는 계획을 추진하고 있어 논란이 일고 있다. 전주리싸이클링에너지(주)는 출자가 4개 회사로 구성된 컨소시엄과 운영위탁 계약을 체결하여 2019년부터 ㈜에코비트워터(전 ㈜TSK워터)가 위탁운영 중이었다. 성우건설(주)은 신규채용 절차를 진행하고 있어 ㈜에코비트워터에 고용되어 있던 노동자들은 고용불안에 직면하고 있다. 회사와 전주시는 위탁 계약을 맺은 4개 회사 중 주관운영사를 변경하는 것은 문제가 없다는 입장이다.

성우건설(주)은 폐기물처리시설 운영 경험이 없는 건설회사로 2019년 1월부터 2021년 9월까지 기업회생 절차를 밟은 이력이 있다.

전주시의회 한승우 의원은 시정질의를 통해 전주시종합리싸이클링타운 실시협약서에서 시설의 운영을 위탁받는 자는 출자를 한 전문운영회사여야 한다고 정하고 있으므로, 성우건설(주)은 폐기물처리시설 운영 경험이 없어 부적격하다고 지적했다.

○ 노동조합 가입을 이유로 노동자 폭행한 축협 조합장

순정축협(조합장 고창인) 조합장이 노동조합을 가입했다는 이유로 노동자 2명을 신발로 폭행하고 폭언을 하는 사태가 발생했다. 고 조합장은 9월 13일 밤 11시 경, 순정축협 순창한우명품관에서 상무와 차장에게 1시간 가량 폭행과 폭언을 자행했다. 이들은 사직서를 제출하고 경찰에 고소장을 제출했다.

다른 날에는 고 조합장이 노동자의 모친상 장례식장에서 노동조합 가입을 이유로 발로 노동자의 발을 걷어 차고 폭언을 하는 사건도 있었다.

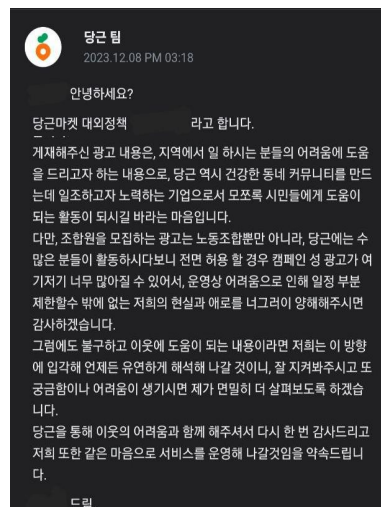
이상의 사건이 알려지고 논란이 되자 고용노동부 전주지청은 9월 22일부터 순정축협을 상대로 특별근로감독을 개시했다.

전국협동조합노조 호남본부는 10월 25일에 조합장 퇴진 결의대회를 개최하는 등 순정축협 폭행 조합장 퇴진 운동을 전개하며 조합장 해임 투표를 독려하고 있다. 조합장 해임 투표는 10월 23일에 진행될 예정이었으나 소 바이러스 전염병 확산에 따라 연기되었다. 순정축협 조합원들은 12월 18일 조합원 총회를 통해 조합장 해임건에 대한 투표를 진행한다.

○ ‘노동조합이 필요합니다’ 광고 게재 거부한 당근마켓

중고거래 플랫폼인 당근마켓이 2022년 4월부터 진행했던 금속노조전북지부의 무료노동상담 광고를 돌연 게재 중단 조치하였다 게재재하는 일이 벌어졌다.

당근마켓은 금속노조의 광고가 노동조합에 가입할 사람을 모집하는 것으로 보인다고 11월 11일부터 광고를 차단했다. 금속노조전북지부는 광고



문구를 헌법 제33조 1항(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장하라는 내용으로 수정하여 11월 24일에 광고 승인을 득했으나 이 역시 12월 5일에 차단되었다. 이 과정에서 당근마켓은 금속노조전북지부에 노동조합을 정치단체로 볼 수 있으므로 광고 집행이 어렵다고 답변하기도 했다. 이에 금속노조전북지부는 7일에 성명서를 내고 “윤석열 정부 들어 기업들의 광고 심의 기준 마저 바뀌고 있다”며 당근마켓이 노동조합의 광고를 허용할 것을 촉구했다.

다음 날 당근마켓 측은 담당자의 실수였다고 수정된 광고를 재승인 조치했다고 밝혔다.

○ 전라북도 첫 중대재해기업처벌법 기소

11월 21일, 전주지검 군산지청이 중대재해기업처벌법 위반 혐의로 원청 건설업체와 하청 현장소장 등을 기소했다. 기소된 업체는 윤방섭 전주상공회의소 회장이 대표로 있는 업체다.

기소된 사건은 작년 10월 17일 오후, 군산시 금광동 하수관거 공사현장에서 토사가 무너져 하청 업체 노동자가 매몰되어 사망하는 사고였다. 민주노총전북본부는 논평을 통해 “사고가 발생한 지 1년이 넘게 경과한 늑장 수사·기소인데다, 고용노동부·검찰에 계류 중인 중대재해기업처벌법 사건이 18건에 이른다”며 계류 중인 사건의 조속한 처리를 촉구했다.

○ 민주노총전북본부 제14기 임원선거

11월 21일부터 27일까지 민주노총과 민주노총전북본부 임원 동시 선거가 진행되었다. 민주노총전북본부 임원선거에는 재적인원 42,438명 중 28,837명(투표율 67.95%)이 투표에 참여해 기호1번 이민경·박인수·박상진 후보가 14,577표(50.55%)를 득표해 당선이 확정되었다.

○ 전라북도 노동정책협의회 구성

「전라북도 노동정책협의회」가 구성되어 12월 12일에 1차 회의를 열고 위원장으로 정태석(전북대학교 사범대학) 교수를 호선했다. 전라북도 노동정책기본계획 심의는 차기 회의에서 다룰 예정이다. 2022년 4월에 제정된 「전라북도 노동기본조례」는 협의회가 기본계획 수립에 관한 심의, 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의 등의 기능을 갖는 「전라북도 노동정책협의회」를 구성하도록 정하고 있다.

전북노동정책연구원은

전북노동정책연구원은 2021년 3월 창립되어 다양한 분야의 노동연구·정책사업을 수행하고 있는 민주노총전북본부의 부설연구원입니다. 연구원은 지역노동의 제반을 조사·연구하며 지역노동문제를 시의성 있게 발굴하고 의제화함으로써 지역사회와 노동운동에 기여하고자 합니다.

펴낸 주요 저서 및 연구보고서로는 『민주노총전북본부 20년사』, 《전라북도 보건의료노동자 노동조건 실태조사 연구》, 《전라북도 사회서비스원 공공성 강화 방안 연구》, 《전라북도 노동정책 발전 방안 연구》, 《전주 종합리싸이클링타운 노동조건 실태조사》 등이 있으며, 《전라북도 자동차 부품산업 조사》(금속노조), 《특성화고 현장실습생 인권개선 방안 마련 실태조사》(국가인권위) 등 수탁연구 또한 수행해왔습니다.

그 외 <전북노동경제동향브리핑>, <전라북도 상용차 산업 동향브리핑> 등 지역의 노동산업 현황을 담은 분석을 정기적으로 펴내 왔으며, 2023년부터는 민주노총전북본부 부설 법률지원센터와 함께 전라북도의 노동 현안을 시의성 있게 살피는 <계간 전북노동브리프>를 발간하고 있습니다.

법률지원센터는

민주노총 전북본부 법률지원센터는 민주노총 전북본부 부속기관으로 노동조합과 노동자들을 위한 법률상담과 사건대리, 교육을 통해 법률적인 지원과 연대를 하고 있습니다. 노동인권실현을위한노무사모임 소속 공인노무사들이 상근하고 있으며 노동자들의 권익보호를 위해 최선을 다하겠습니다.

2023년 겨울 | 통권 제4호

전북노동브리프



민주노총전북본부 부설

전북노동정책연구원 · 법률지원센터

전북 전주시 덕진구 빛꽃로 57 우성상가 3층
063-256-5003 | kctu.jbli@gmail.com