

제 13회 노동권익포럼

서울의 노동 상담

임금체불 문제의 원인과 해결 방안 모색

일시 | 2018년 7월 24일 (화)

장소 | 정동 프란치스코 교육회관 430호

^^^
서울노동권익센터

서울의 노동 상담

- 임금체불 문제의 원인과 해결 방안 모색 -

서울노동권익센터 정책연구팀

프로그램 진행

시 간(120분)	주 요 내 용
16:00~16:10 (10분)	개회 및 인사말씀 문종찬 (서울노동권익센터 소장)
16:10~17:00 (50분)	발표 1. 서울시 노동 상담 현황과 임금체불문제 이혜수 (서울노동권익센터 법률지원팀장) 2. 임금체불 문제의 법·제도적 해결방안 권오성 (성신여대 법학과 교수)
17:00~17:40 (40분)	토론 - 토론 1. 박성우 (직장갑질 119 공인노무사) - 토론 2. 송은희 (참여연대 노동사회위원회 간사) - 토론 3. 신권식 (서울지방고용노동청 근로개선지도1과 과장) - 토론 4. 조성주 (前 서울시 노동협력관)
17:40~18:00 (20분)	청중 토론, 질의/응답
18:00	폐회

<목 차>

[발제문]

1. 노동 상담 사례를 통해 본 임금체불의 특성 1
이혜수 (서울노동권익센터 법률지원팀장)
2. 임금체불 문제의 법제도적 해결방안 13
권오성 (성신여대 법학과 교수)

[토론문]

3. ‘지연이자제도’의 강화를 통한 임금체불 근절 33
박성우 (직장갑질 119 공인노무사)
4. “임금체불 문제의 법제도적 해결방안”에 대한 토론문 39
송은희 (참여연대 노동사회위원회 간사)
5. 서울노동권익 포럼 토론문 48
신권식 (서울지방고용노동청 근로개선지도1과 과장)

노동 상담 사례를 통해 본 임금체불의 특성

이혜수 / 서울노동권익센터 법률지원팀장

I. 개요

임금체불문제는 오랫동안 사회문제가 되어 왔다. 정부는 명절과 같은 특정시기에 특별근로감독을 강화하거나, 체당금 제도의 확대를 통해 이 문제에 대응해 왔지만, 임금체불 규모는 전혀 나아지지 않았고 오히려 늘어나고 있다.

한편, 서울시는 박원순 시장 취임 이후, 서울시시민명예노동읍부즈만, 자치구노동복지센터(8개구), 서울노동권익센터를 설립해 서울시민에게 노동상담과 권리구제등의 법률지원을 하고 있다. 임금체불문제의 심각성은 서울시 노동상담에서도 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 드러났다.

임금체불의 원인에 대해서는 일반적으로 경영상 어려움이 언급되지만, 사용자의 고의성이나 사용자와 노동자의 갈등도 이유로 제시되곤 한다. 그러나 이러한 견해는 문제에 대한 적절한 정책적 해법을 내오는데 그다지 도움이 되지 않는다. 그래서 이 글에서는 2017년에 서울시 노동상담단체들이 수행한 상담사례를 분석해서 임금체불이 빈발하는 조건들을 상세하게 분석했다. 빈도 분석 결과, 임금체불은 1020 청년세대와 비정규직, 근로기준법이 적용되지 않는 소규모 사업장에서 더 많이 나타났고 로지스틱 회귀분석도 같은 결과를 보여주었다. 이 결과는 임금체불이 경영상 어려움이나 감정적 갈등으로 인해 발생한다기 보다는, 사용자의 무지나 노동법제도가 작동되지 않는 조건, 즉 사용자가 어려움에 처했을 때 임금체불을 해법으로 선택하기 쉬운 조건이 주요 원인일 수 있음을 보여준다.

따라서 임금체불문제는 체불사업주에 대한 처벌, 피해 노동자에 대한 지원과 함께 피해 노동자에 대한 지원과 함께 발생 조건을 해소하기 위한 노력이 병행되어야 한다. 예를 들어 사각지대 해소를 위해, 근로기준법 전면 적용과 실효성 있는 근로감독이 이루어져야 한다.

II. 선행자료 검토

임금체불 상담은 전체 서울시 노동상담의 22%를 차지할 정도로 심각한 문제이다. 고용노동청 임금체불진정 현황도 2006년 27만 8천 명, 1조200백억 원에서 2017년 32만 6천명, 1조3천8백억 원으로 늘어나서 문제는 점점 더 심각해지고 있다.

<표 6> 임금체불 현황

연도	신고건수 (근로자수)	금 액
2011	193,536 (278,494)	10,874
2012	186,624 (284,755)	11,772
2013	181,182 (266,508)	11,930
2014	195,783 (292,558)	13,195
2015	204,329 (295,677)	12,993
2016	217,530 (325,430)	14,286
2017	209,714 (326,661)	13,811

임금체불 중 제조업과 건설업이 절반이상을 차지하여 고질적 임금체불 업종이지만, 도소매업도 2006년 2.4만 건에서 2014년 4.7만 건으로 2배 증가했고, 30인 미만 사업장의 비중도 체불액의 65%, 체불신고의 83%, 체불근로자의 74%, 체불사업장의 90%를 차지하고 있다.

<표 7> 임금체불 빈발 업종과 사업장 규모

연도	제조업	건설업	도소매 및 음식숙박	~ 30인미만	~ 100인미만
2014	30.7	23.0	12.1	68.4	85.7
2015	36.7	19.1	13.4	68.0	87.5
2016	40.2	16.6	13.0	67.7	85.5

그러나 이렇게 심각한 임금체불의 원인에 대해 기존 연구는 정도의 차이는 있으나 일시적 경영악화를 가장 큰 원인으로 보고 있다. 특히, 도소매업과 음식숙박업에서 체불의 증가현상을 산업구조의 변화에 따른 것으로 보고 더욱 확대될 것으로 예상하였고, 경영상 어려움을 30인 미만 영세사업장의 특성이 주요하게 반영된 것으로 보았고, 준법의식의 결여나 사회문화적인 요인도 임금체불의 원인으로 보았다.(이승욱, 2016). 이승길(2014)도 30인 미만 영세사업장에서 임금체불이 증가하고 있는 추세를 밝히며 임금체불 등 기초적인 고용질서 위반이 많이 남아 있음을 지적했다. 이종수(2017)은 경영악화(폐업포함), 고의적 체불, 사용자와 근로자간의 다툼, 임금지급주기의 문제, 미약한 처벌, 사회적 인식의 문제를 지적하기도 했다. 강승복(2012)의 연구에서는 사업주, 노동자, 근로감독관에게 임금체불의 원인에 대한 인식조사를 했는데 노동자의 42.9%, 사업주의 64.3%가 회사가 어려운 것을 임금체불의 원인으로 인식하고 있었다. 근로감독관은 중복응답을 했는데 88.9%가 ‘회사가 어려워서’라고 했고, 76.3%가 ‘사용자와 근로자간 다툼’을 원인으로 지적했다. 그러나 이러한 요인들을 임금체불의 원인으로 제시하는 것은 문제해결을 위한 대책을 마련하는데 별다른 시사점을 주지 못한다. 따라서 본 연구에서는 서울시 노동상담사례 분석을 통해서 임금체불이 발생하는 다양한 요인들을 살펴보고자 한다.

이미 임금체불이 빈발하는 것으로 알려진 업종(제조업·건설업·도소매업·음식숙박업), 직종(단순

노무·서비스·기능원), 사업장규모(30인 이하 사업장)에서 임금체불여부를 분석하고, 임금체불 노동자 중 60%이상이 근로계약서를 작성하지 않았다는 연구결과에 따라서 근로계약서 작성과 임금체불과의 관련성을 분석할 것이다(강승복, 2012). 이외에 상담사례분석에서 특이성이 드러난 연령, 고용형태, 4대보험과 임금체불과의 관련성을 중심으로 분석을 진행하고 한다.

Ⅲ 서울시 노동상담 현황

서울시는 서울노동권익센터, 8개 자치구 노동(근로자)복지센터, 50명의 서울시시민명예노동음부즈만(공인노무사)으로 하여금 서울시민에게 노동상담을 제공하고 있다. 연간 1만이상의 노동상담이 이루어지고 있고 DB를 이용해서 관리되고 있다.

<표 1> 자치구 센터별 노동 상담 현황

	2017년	2016년
서울노동권익센터	2,169	1,811
강서구노동복지센터	84	-
관악구노동복지센터	20	-
광진구노동복지센터	5	-
구로구근로자복지센터	640	401
노원노동복지센터	2,026	2,090
서대문구근로자복지센터	915	796
성동근로자복지센터	1,066	-
성북구노동권익센터	511	-
서울시시민명예노동음부즈만	3,411	1,646
합계	10,847	6,744

각 상담사례들은 아래의 항목으로 분류된다. 2017년 상담건수는 10,847건이지만, 상담자들이 상담내용을 DB에 입력할 때 내담자의 정보를 모두 파악하지 못하여 미입력 값이 생기고, 상담유형은 중복해서 3건까지 입력할 수 있어서(예를 들어 해고된 내담자가 해고와 해고수당, 실업급여에 대해 상담하면 상담유형은 임금체불, 해고, 실업급여가 입력됨), 상담유형 건수는 상담건수를 초과한다. 그래서 연령별 상담유형을 분석하면 분석대상 건수는 8,679건이 되고, 고용형태별 상담유형을 분석하면 6,292건이 분석대상이 된다.

상담 기초통계는 다음과 같다. 상담방법은 대부분 전화 상담이고, 성별 비율도 남성이 여성보다 약간 더 높다. 연령대별로는 50대 상담비중이 가장 높고, 1020청년층과 60대이상의 고령층의 상담비중은 적은 편이다.

<표 2> 서울시 노동 상담 현황

	기관	상담 방법	연령 대	성별	직종	업종	고용 형태	근로 자수	근로계 약서	4대 보험	상담 유형
입력	10,847	10,847	8,679	10,669	6,765	6,567	6,292	4,956	4,555	3,990	12,834
미입력	0	0	2,168	178	4,082	4,280	4,555	5,891	6,292	6,857	0

<표 3> 성별 상담현황

성별	빈도	비율
남자	5,985	56.1
여성	4,684	43.9
합계	10,669	100.0

<표 4> 연령대별 상담현황

연령대	빈도	비율
10대	98	1.1
20대	1,386	16.0
30대	1,916	22.1
40대	1,802	20.8
50대	2,040	23.5
60대	1,248	14.4
70대이상	189	2.2
합계	8,679	100.0

내담자들이 많이 일하는 업종은 사업시설관리이고, 숙박음식과 도소매업의 뒤를 이었다. 시설관리업이 많은 것은 경비원과 청소등 용역업체소속 노동자가 많이 상담을 하기 때문이다. 직종에서도 이들 업종에 다수 있는 직종인 단순노무직과 서비스직의 비중이 가장 높게 나타나고 있다.

<표 5> 업종별 상담현황

	빈도	비율
제조업	583	8.9
건설업	610	9.3
도소매업	792	12.1
운수업	270	4.1
숙박음식업	894	13.6
출판,영상,방송 통신,정보서비스	294	4.5
금융보험	86	1.3
전문,과학,기술	232	3.5
사업시설관리,사 업지원서비스	1,079	16.4

<표 6> 직종별 상담현황

	빈도	비율
관리자	454	6.7
전문가	653	9.7
사무직	1,055	15.6
서비스직	1,297	19.2
판매직	487	7.2
농림어업	6	.1
기능원관	678	10.0
장치,기계조 작, 조립	302	4.5
단순노무	1,833	27.1

공공행정,국방,사회보장행정	171	2.6
교육서비스	467	7.1
보건업,사회복지서비스	515	7.8
기타	245	3.7
부동산업,임대업	115	1.8
예술,스포츠,여가관련서비스업	214	3.3
합계	6,567	100.0

합계	6,765	100.0
----	-------	-------

고용형태별로 보면 내담자들의 63%가 비정규직이고, 비정규직 중에서 기간제와 일반임시직이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 일반임시직은 근로계약기간을 정하지는 않았지만 고용이 안정적이지 않은 고용인데, 근로기준법 제23조가 적용되지 않는 5인미만 사업장 노동자가 대표적이고 5인 이상이어도 근로계약서를 작성하지 않거나 4대보험이 적용되지 않아 언제든지 해고될 수 있는 노동자를 포괄한다.

<표 7>고용형태별 상담현황

	빈도	비율
정규직	1,906	30.3
무기계약	253	4.0
비정규직	3,996	63.5
일용직	581	9.2
기간제	1,195	19.0
단시간	362	5.8
특수고용	111	1.8
일반임시직	1,024	16.3
파견	83	1.3
용역	629	10.0
사내하청	11	.2
기타	137	2.2
합계	6,292	100.0

사업장 규모를 보면 내담자들의 67%가 30인미만 사업장에서 근무하고, 특히 10인 미만 사업장 비중이 46%에 이를 정도로 소규모 영세사업장 비중이 높다. 근로계약서 미작성 비율도 30%에 이르고 4대보험 미가입 비율도 29%에 이른다.

<표 8>사업장규모별 상담현황

	빈도	비율
5인미만	1,107	22.3
5인이상 10인미만	1,185	23.9
10인이상 30인미만	1,055	21.3
30인이상 100인미만	648	13.1
100인이상	961	19.4
합계	4,956	100.0

<표 9> 근로계약서 작성 현황

	빈도	비율
작성	3073	67.5
미작성	1342	29.5
미교부	140	3.1
합계	4555	100.0

<표 11> 4대보험 가입 현황

	빈도	비율
가입	2846	71.3
미가입	1144	28.7
합계	3990	100.0

지금까지 내담자들의 속성을 보면, 비정규직이고, 직종은 서비스직과 단순노무, 업종은 시설관리·도소매·숙박음식업, 10인이하 소규모영세사업장에서 일하는 노동자로 요약할 수 있다.

내담자들의 월 평균임금은 남성 223만원, 여성 173만원으로 남녀간 임금격차 월 50만원이고, 주 근로시간은 남성은 45.5시간, 여성은 40.2시간이었다. 남녀 모두 2017년 7월 경제활동인군부가조사의 임금수준 243만원보다 낮고 근로시간도 38.1시간보다 더 많은 시간을 일하는 것으로 나타났다. 내담자의 다수가 비정규직이고 저임금 직종(서비스, 판매, 단순노무) 노동자인 것으로 보이고, 남성과 여성의 임금격차는 남성직종과 여성직종의 차이 때문으로 보인다. 예를 들어 여성은 주로 서비스·판매직에 많지만 남성은 상대적으로 임금수준이 높은 기능직(건설)·기계조작(운전기사)이 많기 때문이다.

<표 12> 내담자 월 평균임금과 주 근로시간

		2016년	2017년
남성	주 근로시간(시간)	47.6	45.5
	월평균임금(원)	2,070,044	2,234,077
여성	주 근로시간(시간)	41.8	40.2
	월평균임금(원)	1,703,814	1,736,689

임금체불은 가장 많이 상담하는 내용이고, 전체 상담건수와 비교하면 22%의 노동자들이 임금체불 상담을 한다. 임금체불이외에 징계해고, 근로시간, 퇴직금의 순서로 상담을 많이 하고 있다.

상담유형은 연령대로 보거나, 고용형태로 보면 비중이 크게 달라진다. 예를 들어 임금체불은 1020 청년세대에서 가장 많은 비중을 차지하고, 고용형태로 보면 정규직은 징계해고가 가장 많은 반면 비정규직은 임금체불 상담이 더 많다.

<표 13> 상담유형

	2017		2016	
	상담건수	비율(%)	상담건수	비율(%)
임금체불	2,815	21.9	1,845	21.3
징계해고	1,880	14.6	1,253	14.5
퇴직금	1,665	13.0	1,209	14.0
실업급여	707	5.5	573	6.6
근로시간휴일휴가	1,706	13.3	1,089	12.6
근로계약	802	6.2	600	6.9
최저임금	372	2.9	323	3.7
산업재해	825	6.4	508	5.9
성희롱·폭언·폭행	113	0.9	94	1.1
노조	213	1.7	85	1.0
4대 보험	331	2.6	177	2.0
기타	1,405	10.9	891	10.3
합계	12,834	100.0	8,647	100.0

Ⅲ. 연구방법

서울시의 노동 상담에서도 가장 많은 비중을 차지하는 임금체불 사례를 연령대별, 직종, 업종, 고용형태별, 사업장 규모별, 근로계약서 작성과 4대보험 가입 여부로 분류하여 임금체불상담의 빈도를 분석했다.

<표 14> 변수 설명

주요 변수		속성
종속 변수	임금체불 여부	미체불
		체불
독립 변수	연령대	10대~20대
		30~40대
		50대 이상
	직종	서비스직등(서비스직·판매직·단순노무직)
		전문직등(관리자·전문직·사무직)
		기능원등(기능원·장치조직원)
	업종	도소매업·숙박음식업
		건설업
		제조업
		시설관리업 및 기타업종
	고용형태	비정규직(기간제, 단시간, 특수고용, 기간제, 파견, 사내하청)
		정규직(무기계약직 포함)
	사업장 규모	5인 미만 사업장
		5인 이상~30인 미만
		30인 이상 ~ 100인 미만
		100인이상
	근로계약서	미작성(미교부 포함)
		작성
	4대 보험	미가입
		가입

종속변수가 양적인 변수가 아닌 명목변수인 경우 로지스틱회귀분석을 이용해서 독립변수와 종속변수와의 관계를 분석할 수 있다. 로지스틱 회귀분석은 사건이 발생할 가능성(확률)을 예측하는데, 여기에서는 임금체불이 발생할 확률을 예측한다. 그래서 앞서 임금체불상담이 더 많이 발생하는 요인들을 독립변수로 해서 임금체불상담과의 관계를 분석했다. B의 값이 “+”이면 값이 클수록 “임금체불”에 속할 가능성이 커지고, “-”이면 값이 클수록 “임금체불이 아님”에 속할 가능성이 커진다. Exp(B)는 어떤 사건이 일어날 확률을 일어나지 않을 확률로 나눈 값(odds ratio)인데, 여기에서는 임금체불 발생가능성을 발생하지 않을 가능성으로 나눈 값으로 그 값이 클수록 임금체불이 일어날 확률이 크다는 의미이다.

독립변수가 명목변수이고 3개 이상의 범주가 있는 연령대, 직종, 업종, 사업장 규모의 경우는 기준변수를 정하고 분석을 진행했다. 연령대는 임금체불 빈도가 낮은 30~40대를 기준으로 10~20대, 50대 이상에서 임금체불이 더 많이 상담하는지를 분석했고, 직종은 관리자·전문직·사무직을 기준변수로 정해서 나머지 직종을 서비스직과 기능원으로 나누었다. 업종은 일반적으로 제조업에서 임금체불이 가장 많이 발생한다고 알려진 것과 달리 도소매·숙박음식업과 건설업에서 더 많이 발생하여서 제조업을 기준변수로 정했다.

IV. 분석 결과

1. 임금체불상담의 특성

연령대에서는 10~20대에서 임금체불 상담 비중이 가장 높게 나타나서 청년알바 체불문제와 같은 결과를 보였고, 직종에서는 서비스·기능·단순노무직에서 비중이 높아서 강승복(2012)의 연구와 같은 결과를 보여주었다. 업종에서는 일반적으로 임금체불이 빈발하는 건설업과 최근 10년 사이에 폭증한 도소매업과 숙박음식업이 두드러졌지만, 일반적으로 체불이 빈발하는 제조업에서는 상대적으로 낮은 비중을 보여주었는데 이는 고용노동부 자료와는 다른 결과이다. 예술·스포츠업에서도 임금체불상담 비중이 높지만, 전체 사례수가 상대적으로 적어서 중요하게 고려하지 않았다. 고용형태에서는 단시간·일용직·일반임시직에서 높은 비중을 보였는데, 단시간은 청년알바와 관련되어 있고, 일용직은 업종에서는 건설업 종사자이고 직종에서는 기능직·단순노무직일 확률이 높다. 근로계약을 작성하지 않거나 4대 보험에 가입하지 않은 경우 모두 반대의 경우보다 2배 이상 임금체불상담을 많이 했다. “10~20대의 청년·서비스직등, 도소매·숙박음식, 비정규직, 근로계약서 미작성, 4대 보험 미가입, 5인 미만 사업장”이란 요인들을 임금체불이 많이 발생할 가능성이 높은 조건으로 볼 수 있다.

<표 15> 임금체불여부 교차분석

		비임금체불	임금체불	임금체불비율
연령대	10~20 대	853	631	0.43
	30~40 대	2,917	801	0.22
	50대 이상	2,604	873	0.25
직종	전문직	1,697	456	0.21
	서비스직	2,440	737	0.23
	기능직	637	312	0.33
업종	제조업	417	166	0.29
	건설업	347	263	0.43
	도소매·숙박음식업	1,083	603	0.36
	시설관리업 및 기타업종	2,775	913	0.25
사업장규모	5인 미만	652	450	0.41
	5~29	1,565	679	0.30
	30~99	522	126	0.20
	100인 이상	780	182	0.19
고용형태	정규직(무기계약직)	1,729	430	0.20
	비정규직	2,674	1,322	0.33
4대보험	가입	2,209	637	0.22
	미가입	572	572	0.50
근로계약서	작성	2,348	725	0.24
	미작성(미교부포함)	760	722	0.49

2. 임금체불의 특성에 대한 로지스틱 회귀분석

이 요인들과 임금체불과의 관련성을 좀 더 확인하기 위해 이하에서는 로지스틱회귀분석을 이 용해서 추가 분석을 진행했다.

<표 16> 임금체불 결정요인

독립변수 (기준 변수)		B	S.E.	Wals	자유도	유의확률	Exp(B)
연령 (30~40대)	10~20대	.758	.130	34.175	1	.000	2.134
	50대 이상	-.092	.112	.677	1	.411	.912
직종 (전문직)	서비스직	.483	.124	15.068	1	.000	1.621
	기능원	.442	.162	7.438	1	.006	1.556
4대 보험 (가입)	미가입	.651	.134	23.698	1	.000	1.917
근로계약 (작성)	미작성	.348	.132	6.929	1	.008	1.416
고용형태 (정규직)	비정규직	.267	.120	4.996	1	.025	1.306
업종 (제조업)	시설관리업 및 기타업종	.131	.185	.502	1	.479	1.140
	건설업	.437	.239	3.346	1	.067	1.547
	도소매·숙박음식업	-.138	.203	.462	1	.496	.871
사업체 규모 (100인 이상)	5미만	.534	.162	10.845	1	.001	1.706
	(가입5~29)	.357	.132	7.302	1	.007	1.429
	30~99	.012	.169	.005	1	.945	1.012
상수항		-2.173	.231	88.548	1	.000	.114
R ²		.159					
chi ² (df)		322.720 (13)					
Log Likelihood		2974.202					

분석결과에 따르면, 첫째, 연령에서는 10~20대는 30~40대에 비해서, 임금체불이 가능성이 크지만 50대 이상은 유의하지 않았다. 최근 청년 알바의 임금체불이 사회적 문제가 된 것과 같은 결과를 보여준다.

둘째, 비정규직이 정규직에 비해 임금체불 가능성이 높았다. 이는 청년알바가 주로 파트 타임으로 일하고, 건설업에 일용직이 많은 문제와 관련된 것으로 보인다. 비정규직 중 다수를 차지하는 일반임시직은 근로계약기간을 정하지 않았어도 해고보호를 받지 못해 고용이 불안한 5인 미만 사업장 노동자나 근로계약서를 작성하지 않거나 근로조건이 불분명해서 불이익한 처우를 받을 가능성이 높은 노동자를 분류하는 개념이다. 일반임시직이 임금체불상당 비중이 높은 것은 이들이 처한 조건에서 비롯된 것으로 보인다.

셋째, 직종에서 서비스직과 기능원이 전문직에 비해 임금체불 가능성이 컸다. 서비스직과 기능원은 주로 도소매업과 숙박음식업, 건설업 등에서 일해서 업종에서 건설업, 숙박음식업, 도소매업에서 임금체불상당비중이 높은 것과 밀접하게 관련되어 있다. 한편, 업종에서는 빈도분석에서 임금체불 비중이 가장 많았던 도소매업·숙박음식업은 제조업과 비교해서 임금체불 가능성이 낮지

만 그 값이 유의하지 않으며 건설업도 유의하지 않다.

마지막으로, 4대 보험에 미가입하거나 근로계약을 작성하지 않은 경우, 임금체불 가능성이 증가했는데, 이는 법제도의 사각지대에 놓인 사업장의 특성으로 이해하는 것이 타당하다. 그리고 사업장 규모에서는 100인 이상 사업장과 비교해 5인 미만, 30인 미만 사업장 모두 유의하게 임금체불 가능성이 높았다. 이는 고용노동부 자료에서 30인 이하 사업장에서 임금체불이 빈발하는 것과 같은 결과이다.

분석결과를 종합해보면, 10~20대는 30~40대 보다, 서비스·단순노무직이 사무·전문직보다, 근로계약서 미작성·4대 보험 미가입한 경우가 그렇지 않은 경우보다, 사업체 규모 5인 미만과 5~29인 미만은 100인 이상보다, 비정규직은 정규직보다 임금체불 발생확률이 더 높은 것으로 나타났다.

V. 결론

지금까지 서울시 노동상담사례와 권리구제지원 사건을 통해서 임금체불이 발생하는 조건과 원인을 분석했다. 임금체불의 특성으로 선정한 요인들은 5인 내외의 소규모 영세사업장에서 일하는 비정규직으로 요약할 수 있다. 이들은 근로계약을 작성하지 않고 4대 보험 가입율도 매우 낮은 제도권의 밖에 있는, 노동법의 사각지대에 놓여 있는 노동자이다.

기존 연구에서는 임금체불의 원인을 주로 경영상 어려움, 사업주의 잘못된 인식 또는 악의, 감정대립을 들었다. 이러한 해석에 따르면 문제에 맞는 정책적 대안을 사업주에 대한 제도, 또는 경제적 지원으로 정책을 귀결시켜 왔다. 그러나 위 분석결과와 같이 노동법의 사각지대에서 체불 위험이 크다는 것은 임금체불 예방을 위한 정책방향이 사각지대 해소임을 의미한다. 사각지대는 법과 제도가 작동되지 않고 사용자의 재량으로 경영상 위험이 노동자에게 제일 먼저 전가될 수 있는 환경이다.

이러한 분석에 기초해서 임금체불 문제에 대한 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 5인미만 사업장과 초단시간 노동자에 대한 근로기준법 적용이다. 이 영역은 근로기준법이 일부 적용되지만, 적용 기준을 중심으로 논란이 되는 경우까지 포함해서 근로기준법이 적용되지 않는다. 그래서 적용배제의 효과는 법적 기준보다 더 넓다. 예를 들어 5인 미만 사업장에는 법정근로시간과 가산임금이 적용되지 않지만, 5인 여부가 애매하고 불확실한 경우에도 적용되지 않는다. 주15시간 미만 노동자에게는 주휴수당이 적용되지 않기 때문에 사용자들은 14.5시간으로 약정하거나 그 미만으로 약정하고 연장근로를 시키는 식으로 법적용을 회피한다.

둘째, 근로기준법의 확대는 중앙정부와 국회의 책임이어서 서울시 수준에서 가능한 대안을 모색할 필요가 있다. 서울시는 그동안 다양한 경로를 개발해서 노동상담과 법률구제를 지원해왔다. 지방자치단체의 노력과 성과로 의미가 있으나 사법권한이 없기 때문에 지원에 한계가 있는 것이 현실이다. 그럼에도 불구하고 의미있는 예방적 조치를 취해야 한다. 예를 들어 임금체불이 빈발하는 숙박음식업이나 도소매업을 대상으로 한 실효성 있는 점검과 법제도에 맞게 노무관리를 할 수 있도록 하는 컨설팅, 4대보험 가입 지원등 제도권내로 포괄하려는 다양한 시도들이다.

셋째, 현재 서울시는 노동권리보호관을 운영하여 임금체불 노동자를 대리하여 고용노동청 진정과 소송을 지원하고 있다. 법적 절차는 사용자를 압박하는 가장 확실한 권리구제수단이기 는 하

지만, 최소한 2달 이상이 소요되고 경제적·심리적 고통은 감내해야 한다. 사적 조정은 확대하는 것은 이 비용을 절약할 수 있는 유용한 수단이다. 증거가 부족하고 논쟁적인 사건에서 조정은 더욱 유용한 해결방법일 수 있지만, 체불 사업주가 처벌받지 않고 청구액보다 더 적게 합의되는 경우가 다수이어서 사업주에게 대체로 유리하다. 그래서 사업주는 근로기준법을 위반하고도 대부분 처벌받지 않게 되고 임금체불을 하는 것이 불리하지 않다는 것을 배우게 된다. 임금체불문제에서 조정을 통한 합의는 불법에 대한 면책이라는 측면에서 모순된 정책이지만, 앞선 분석에서 주로 사각지대에서 체불이 발생한다는 결과를 고려하면 판단은 달라질 수 있다. 이 사업장들은 증거가 부족해서 사법절차를 통해 사실관계를 확인하는 것이 어려움이 커서 조정을 통한 합의가 유의미하다. 다만, 사각지대를 제도권을 포괄하려는 정부의 노력이 병행되어야 하고, 사업주의 범위반이 분명하고 악의적인 경우 사적조정이 면책의 도구가 되지 일관된 법집행이 전제되어야 한다.

참고문헌

- 강승복. 2012. 체불임금의 실태와 정책과제. 한국노동연구원
고용노동부. 2015. 고용노동부 백서. 고용노동부
고용노동부. 2016. 고용노동부 백서. 고용노동부
고용노동부. 2017. 고용노동부 백서. 고용노동부
김유선. 2017. 비정규직 규모와 실태 - 통계청. 경제활동인구조사 부가조사(2017.8) 결과-
이승길 외. 2014. 근로감독의 사각지대 해소를 위한 입법 및 정책과제, 국회입법조사처
이승욱 외. 2016. 임금체불 행정 시스템 개편 방안 연구. 고용노동부
이종수(2017). 임금체불 해소와 권리구제를 위한 정책과제. 한국노동사회연구소. ISSUE PAPER
제4호

임금체불 문제의 법제도적 해결방안

권오성*

I. 서론

임금은 근로자가 근로계약을 체결하는 주된 목적이며, 근로자 생존의 기초를 이루는 가장 중요한 근로조건이다. 노동은 성질상 축장(蓄藏), 보존하는 것이 불가능하다. 그 결과 근로자는 당장의 생활을 유지하기 위해서는 많은 경우 노동을 궁박하게 판매하는 것이 불가피하다. 더구나 노동은 근로자와 분리할 수 없기 때문에 근로자가 노동력을 거래함에 있어서는 자신이 처한 생활조건에 따른 제약이 있기 마련이다. 이처럼 상대적 약자로서 종속된 근로자의 지위는, 불리한 여건에서 책정된 임금을 감내하도록 할 뿐만 아니라, 임금이 체불되었을 때 적절히 대응하는 것도 곤란하게 한다. 근로자와 사용자의 관계에는 사용종속관계로 표현되는 세력불균형이 존재하며, 그러한 까닭에 사적자치의 원칙에 입각한 사법(私法) 규정들만으로는 근로자의 권리가 효과적으로 보호되기 어렵다.¹⁾ 이에 우리 근로기준법은 임금체불에 대한 형사처벌 규정들을 두고 있으며, 그 외 퇴직급여법이나 최저임금법, 파견법, 선원법 등에도 임금의 체불을 벌하는 조항을 두고 있다. 그런데 이러한 임금체불죄는 형식적으로는 사법상 임금채권의 채무불이행을 처벌하는 모습을 갖게 된다는 점에서 사법관계에 형벌권이 과도하게 개입하는 것이 아닌가 하는 의문을 제기하는 입장도 있다. 또한, 임금체불의 경우 형법 외부의 법률관계에 의하여 사용자가 부담하는 임금지급의무의 위반을 벌하는 범죄(부작위범, 의무범)라는 특징으로 인하여, 전형적인 형사범인 작위범을 전제로 구성된 범죄론 체계를 그대로 적용하기에 적절하지 않은 측면(예컨대 고의의 취급, 죄수관계 등)이 있어 실무상 쟁점이 되는 부분들도 있다.

아래에서는 임금체불 문제의 법제도적 해결방안을 모색하기 위하여 먼저 임금의 기본권적 법익으로서의 성격을 확인하고, 이에 기초하여 임금체불을 형사법적으로 보호함의 타당성을 논구하고자 한다. 다음으로 임금체불죄와 관련하여 실무상 쟁점이 되고 있는 쟁점들을 범죄성립요건의 측면과 죄수관계 및 소추조건 등의 측면에서 살펴보고자 한다.

II. 임금체불죄의 의의와 보호범의

1. 임금체불죄의 의의와 유형

근로기준법상 임금체불죄는 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 첫째 근로기준법 제109조 제1항, 제36조 위반죄이다. 둘째 근로기준법 제109조 제1항, 제43조 위반죄이다. 일반적으로 전자는 금품청산의무위반죄로, 후자는 임금지급의무위반죄로(실무에서) 지칭되고 있다. 그러므로 임금체불죄는

* 성신여자대학교 법과대학 교수, 변호사.

1) 김종현, 「근로자의 체불임금 보호·보장에 관한 헌법적 연구」, 2018, 40-41면 참조.

이러한 두 가지 의무위반죄를 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 임금채불을 ‘회사가 제때에 임금을 지급하지 않거나, 지급하더라도 전액을 지급하지 않는 경우’라고 정의하고, 임금채불의 유형을 ① 재직 중 임금채불이 되는 경우와 ② 퇴직할 때 임금채불이 되는 유형으로 분류하는 견해도 있다.²⁾ 한편, 고용노동부는 임금채불을 ① 임금지급 4대원칙 위반행위, ② 금품청산 위반행위, ③ 최저임금법 위반행위로 유형화하고 있다.³⁾ 실정법상 임금채불에 관하여 형사벌을 규정하고 있는 규정들은 아래와 같다.

<표 1> 임금채불 관련 처벌규정

구성요건	적용법조	법정형
금품청산 위반	근로기준법 제109조, 제36조	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
임금지급 위반	근로기준법 제109조, 제43조	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
도급사업에서 직상 수급인의 임금지급 연대책임 위반	근로기준법 제109조, 제44조	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
건설업에서 직상 수급인의 임금지급 연대책임 위반	근로기준법 제109조, 제44조의2	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
휴업수당 미지급	근로기준법 제109조, 제46조	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
연장야간휴일근로수당 미지급	근로기준법 제109조, 제56조	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
퇴직금 미지급, 퇴직연금 급여 내지 부담금 등 미지급	퇴직급여법 제44조 제1호, 제2호	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
사용사업주의 임금지급 연대책임 위반	파견법 제43조 제3호, 제34조 제2항	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
최저임금보다 적은 임금 지급	최저임금법 제28조 제1항	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과 가능)

2. 임금채불죄의 보호범의

노동력에 대한 보호가 범질서가 구사하는 가장 날카로운 무기인 형법을 통해 이루어져야 한다고 주장할 때에는 과연 구체적으로 무엇을 어떻게 보호해야 할 것인지를 확정해야 한다. 노동형법은 노동법의 규범적 명령 및 금지에 대한 위반을 가벌적 불법행위로 정하고 이에 대한 일정한 형벌과 제재를 과하는 것을 내용으로서 규정하는 법규이다.⁴⁾

임금채불죄의 보호범의와 관련하여 임금채권은 기본권 보호의무의 대상이 되는 ‘기본권적 범

2) 강승복, 「채불임금의 실태와 시사점」(월간 노동리뷰 2012년 4월호), 2012, 69면.

3) 노동부, 「임금채불 유형별 업무처리 매뉴얼」, 2009, 1-11면.

4) 개별적 근로관계를 규율하는 근로기준법은 그 목적을 달성하기 위해 사용자에게 ‘만’ 의무를 지우고, 그러한 의무위반에 대하여 거의 모든 경우 형사처벌을 예정하고 있다는 의미에서 개별적 근로관계 형법인 근로기준법을 ‘사용자 형법’이라 지칭하기도 한다(우희숙, 「노동형사사건에 나타난 ‘사회통념’ 개념의 형법적 의의와 기능」(법학연구 제25권 제3호), 2017, 114면).

익'이라고 할 수 있다.⁵⁾ 헌법재판소에 따르면 재산 그 자체로서의 임금채권은 재산권보장의 보호 대상이 되며,⁶⁾ 또한 임금채권은 재산권으로서의 성질뿐만 아니라 생존권적 기본권으로서의 성격도 가지며, 사용자가 임금 대부분을 체불하거나 최저임금에 미달하는 임금만을 지급한 경우에는 근로자와 그 부양가족의 생존이 위협받게 된다. 따라서 임금체불죄의 보호법익은 단순한 재산권이 아니라, 생존권적 성격의 근로권과 높은 관련성을 가지는 재산적 법익으로 보아야 할 것이다.

3. 임금체불죄의 비범죄화

(1) 임금체불의 비범죄화론

노동법은 사실상의 불평등을 상쇄하기 위한 불평등취급, 즉 근로자를 보호하기 위한 불평등취급을 원칙으로 한다는 점에서 민법과 형법의 평등취급 원칙의 예외로서 특별법의 성격을 갖는다는 점에서, 형식적 평등의 원칙이 지배하는 형법 자체에 노동력을 보호하기 위한 특별한 구성요건을 창설할 필요가 있는가의 문제는 역사적으로도 커다란 논란의 대상이었다.⁷⁾ 일찍이 라드브루흐(G. Radbruch)는 “노동력(Arbeitskraft)은 국가의 특별한 보호를 받는다.”라는 바이마르 헌법 제157조⁸⁾의 형법적 실현을 위해 ① 노동력의 실질을 침해와 위협으로부터 보호하는 것, ② 노동력의 착취 및 노동력의 재생산을 위협하는 것을 방지하는 것, ③ 노동력 행사의 자유를 강제나 영향력으로부터 보호하는 것의 세 가지 측면에서 ‘노동력’이라는 법익을 보호해야 할 과제가 제기된다고 주장하였다.⁹⁾¹⁰⁾ 반면, 진츠하이머(H. Sinzheimer)는 노동력의 형법적 보호에 대한 라드부르흐의 구상에 대하여 ① 형법을 통한 노동력보호는 근로자에게 위협하고(근로자 보호가 근로자 처벌로 전도될 위험성), ② 형법을 통한 노동력 보호는 사용자의 사회적 지위나 전반적인 행태를 감안할 때 비효율적¹¹⁾이라는 점을 들어 노동력의 보호가 당연히 법의 과제가 되는 하지만, 이러한 보호의 강화와 확대는 노동법의 과제이지 형법의 과제가 아니라고 보았다.¹²⁾

한편, 우리나라에서는 노동형법의 패러다임이 이념형적으로 볼 때 「자유주의 → 사회국가 → 절차주의」로 역사적으로 발전해가고 있다고 보고, ‘자유주의적 노동형법패러다임’의 관점에서 보면 노동형법의 보호법익은 일반적 행동자유권으로부터 파생되는 계약자유 원칙, 재산권과 더불어 간접적으로는 시장경제질서이라고 보면서, 경영의 자유나 계약자유를 부정하는 형법(예컨대, 개별근로관계에서 ‘악의적이지 않은 임금체불’까지 처벌하는 것)은 비례성원칙(과잉금지원칙)에

5) 김종현, 「근로자의 체불임금 보호·보장에 관한 헌법적 연구」, 2018, 14면.

6) 헌재 2002. 8. 29, 2000헌가5 등.

7) 윤재왕, 「노동법과 형법」(노동법포럼 제11호), 2013, 231면.

8) Artikel 157. Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs.

9) 윤재왕, 「노동법과 형법」(노동법포럼 제11호), 2013, 234-235면.

10) 멩어(A. Menger)는 형식적 평등에 기초한 일반 형법이 재산을 보호하기 위한 여러 가지 조항(절도죄, 강도죄, 사기죄 등)을 두고 있으면서도 정작 ‘무산자계급의 유일한 재산’인 노동력에 대한 보호는 전혀 고려하지 않으므로, 형법은 평등원칙만을 고수할 것이 아니라, 노동력을 보호하기 위한 불평등원칙까지 흡수하여 어느 정도의 편파성을 감수해야 한다고 주장하였다(윤재왕, 「노동법과 형법」(노동법포럼 제11호), 2013, 231면).

11) 형법은 입법자가 근로자를 보호하기 위해 노력을 하고 있다는 그럴듯한 외관을 만들어주고, 형법보다 효율적인 노동법적 규범을 마련하려고 노력하기 보다는 그저 ‘저 강력한’ 형법규정을 제정한 것만으로 안도하고 만족한 채 실제로는 아무런 일도 하지 않는 경향으로 흘러간다는 의미에서의 비효율성을 말한다.

12) 윤재왕, 「노동법과 형법」(노동법포럼 제11호), 2013, 242-250면 참조.

위반된다는 견해가 있다.¹³⁾ 물론 이상돈 교수가 ‘자유주의적 노동형법패러다임’에 서서 임금체불죄의 비범죄화를 주장하는 것은 아니지만, 근로자보호에 편향된 노동정책은 형사사법에 대한 과수요를 낳고, 이는 노동형사사법체계에 과부하를 초래하게 되며, 그에 따라 노동형사사법체계의 기능이 왜곡될 수 있다면서, 임금체불이 형사사건화 되면 근로감독관의 업무는 임금체불 업무에 편중되고, 그 결과 근로조건의 확보와 분쟁예방 등의 기능은 현저히 위축되는 현상이 초래된다고 주장한다.¹⁴⁾ 한편, 임금체불에 관해서는 원칙적으로 민사절차를 통해 해결하는 것이 합당하나, 경제적 약자인 근로자에게 시간적·비용적 측면에서의 난이도를 고려하고 근로기준법의 실효성을 강화하기 위해 임금체불죄에 대한 형사처벌을 정하고 있다는 견해도 있다.¹⁵⁾

임금체불죄의 비범죄화와 관련하여 최근 ① 임금체불죄에 있어 형사처벌 조항은 본질적으로 단순한 민사상 채권채무 관계에 불과하다는 점, ② 사회적 안정망을 구축할 의무가 있는 국가가 근로자의 생존권 보장의 책임을 민사법리와 형사법리를 초월하여 개인에게 형사책임을 묻는 것은 다소간 국가형벌권의 남용으로 볼 여지가 크다는 점, ③ 근로기준법상 처벌 규정에서 주체와 객체인 사용자성, 근로자성 판단에 어려움이 있어 형사상 원칙인 명확성의 원칙을 해하고 법적 안정성을 해칠 수 있다는 점 등을 고려한다면 현행의 체불임금 처리제도에서 형사처벌 조항이 존재한다는 것은 무리가 있다는 주장이 제기되기도 한다.¹⁶⁾

(2) 검토 및 사건

이 글의 서두에서 언급한 것처럼 임금은 근로자에게는 가계의 주요 수입원이자 미래의 노동을 위한 의식주 해결에 필수적인 요소이다. 따라서 임금이 체불되면 현재의 생계와 미래의 노동능력에도 심각한 장애가 발생할 수 있다. 따라서 임금을 단순한 민사상 채권관계로 보는 관점에 동의할 수 없다. 한편, 사회적 안정망을 구축할 의무가 있는 국가가 근로자의 생존권 보장의 책임을 민사법리와 형사법리를 초월하여 개인에게 형사책임을 묻는 것은 다소간 국가형벌권의 남용으로 볼 여지가 크다는 주장은 임금체불은 대부분 ‘사인인 사용자’에 의하여 발생한다는 점에서 국가의 기본권 보호의무가 강하게 요구되는 전형적인 영역이라는 점을 간과한 것이다. 국가는 사인(私人)에 의한 기본권침해 내지 침해의 위험을 방지하고 나아가 실효성 있는 피해구제수단을 마련하여야 한다. 나아가, 근로기준법상 처벌 규정에서 주체와 객체인 사용자성, 근로자성 판단에 어려움이 있어 형사상 원칙인 명확성의 원칙을 해하고 법적 안정성을 해칠 수 있다는 주장의 경우, 이는 규범적 개념에 대한 포섭(包攝) 과정에서 발생하는 일반적인 문제일 뿐 임금체불죄에 특유한 문제는 아닐 뿐더러, 실제로 임금체불죄와 관련하여 사용자성의 판단이 특별히 문제되는 사례가 얼마나 될지도 의문이다.

필자도 향후 체불임금 관련정책이 처벌위주의 정책에서 사전적이며 지속적인 예방위주의 정책으로 전환할 필요가 있다는 견해¹⁷⁾에 동의한다. 그러나 일각에서 주장되는 임금체불죄의 비범죄화론은 이상돈 교수의 표현을 빌리면 결국 ‘자유주의적 노동형법패러다임’으로의 회귀를 의미한

13) 이상돈, 「노동형법정책과 헌법질서」(형사정책연구) 제17권 제4호, 2006, 118면.

14) 이상돈, 「노동형법정책과 헌법질서」(형사정책연구) 제17권 제4호, 2006, 116면.

15) 하경효, 「임금법제론」, 2012, 276면.

16) 하지환, 「임금 체불의 형사처벌에 대한 비판적 검토」(법학논총 제33집 제2호) 2016, 191면.

17) 강승복, 「체불임금의 실태와 시사점」(월간 노동리뷰 2012년 4월호), 2012, 81면.

다. 따라서 명확성이나 법적 안정성을 근거로 노동자의 기본적 생존권의 보장이라는 사회국가적 요청을 경시하는 발상이야말로 ‘형식적 합리성’ 내지 ‘근대적 합리성’이라는 외피 속에 은닉된 자본 이데올로기에 다름 아니라고 생각한다.¹⁸⁾

Ⅲ. 임금체불죄의 범죄성립요건

1. 구성요건

(1) 행위의 주체

1) 구성요건적 신분(身分)으로서의 사용자

노동형법은 그 본질적 특성에 기인하여 근대자본주의 생산관계상의 종속노동관계를 절대 중요시하고 그 종속계급인 노동자의 권리와 이익을 보호함을 직접적 기능으로 하고 있기 때문에 당연히 그 행위주체는 원칙적으로 노동관계의 당사자인 사용자 또는 노동자 그리고 그 단체 등으로서 특정하고 있다. 이와 같이 노동형법은 범죄행위의 주체로서 원칙적으로 일정 신분을 구성요건으로 하는 까닭에 신분범(身分犯)을 원칙으로 한다.¹⁹⁾

근로기준법의 경우에는 동법 제9조²⁰⁾와 제40조²¹⁾의 경우를 제외하고는 대부분의 조항의 수급자를 ‘사용자’로 규정하고 있으므로, 근로기준법 위반죄는 위 두 조항의 위반죄²²⁾를 제외하고는 사용자의 신분을 갖는 자만을 처벌하는 진정신분범에 해당한다.²³⁾

2) 양벌규정과 법인 사업주의 범죄능력

노동형법에 있어서도 근대 형사형법과 마찬가지로 행위의 주체는 원칙적으로 자연인임은 사실

18) 사회국가적 법제화의 문제점을 극복하기 위한 방안으로 단순히 법이 갖는 자율성으로의 복귀를 주장하는 것은 근대법으로 다시 돌아가자는 것에 지나지 않는다는 주장으로 이상돈·홍성수, 「법사회학」, 박영사, 2000, 237면.

19) 김한균 외, 「형사특별법 정비방안(9): 금융/재정/노동/사회풍속 분야」, 2008, 322면.

20) 근로기준법 제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

21) 근로기준법 제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

22) 근로기준법 제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

23) “사용자가 주체가 되지만 진정 신분범은 아니다. 공범 형태로 사용자가 아닌 자가 사용자와 공모하여 본 범죄를 저지를 수도 있다. 예를 들어 사용자의 채권자가 자신의 채권을 회수하기 위해 사용자와 공모하여 사용자로 하여금 임금을 체불하게 하면 그 채권자 역시 본 범죄의 공범으로 처벌된다.”는 견해가 있으나(노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 43면[정재현 집필부분]), 사용자가 아닌 자가 공범 형태로 사용자와 공모하여 임금체불죄를 범할 수 있는 것은 형법 제33조 제1항에 따른 것일 뿐, 비신분자가 단독으로 임금체불죄를 범할 수는 없으므로 진정신분범으로 이해함이 옳다고 생각한다. 한편, 구성요건에 앞서 존재하는 형법외적인 특별의무를 침해할 수 있는 자만이 정범이 될 수 있는 범죄로서의 의무범(Pflichtdelikte) 개념을 인정할 경우 임금체불죄는 전형적인 의무범이 될 것이다.

이다. 그러나 노동형법은 그 보호법익의 특수성과 법익주체의 특수성 등으로 인하여 형사책임원칙에 대한 수정적 예외를 규정하고 있는바,²⁴⁾ 근로기준법 제115조는 “사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.”고 규정하여 규범적 명령 및 금지에 대한 사실상의 위반행위자인 종업원과 공히 그 ‘사업주’까지도 노동형법상의 책임비난을 과하는 양벌규정의 예외를 규정한다. 다만, 이러한 예외규정에 대한 예외로 동조 단서에서 “다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하여 ‘사업주’가 위반방지를 위한 상당한 주의와 감독을 해태하지 않는 경우에 한하여 그 해당 사업주는 책임을 면한다. 이는 양벌규정의 책임범위를 결정함에 있어서도 사업주에게 과실이 있을 경우에만 그 사업주를 처벌할 수 있다는 형법상 책임주의 원칙에 따른 것이다.

한편, 위 조항에서 ‘사업주’는 개인 사업주²⁵⁾는 물론 사업주가 법인인 경우에도 포함된다고 할 것이므로, 근로기준법위반죄에 있어서는 법인의 범죄능력이 인정된다고 할 것이다.²⁶⁾

(2) 구성요건적 행위

1) 근로기준법 제43조 위반죄

근로기준법 제43조는 임금지급의 방법으로 통화지급의 원칙, 직접지급의 원칙, 전액지급의 원칙, 정기일 지급의 4가지 원칙을 정하고 있으며, 동법 제109조에 따라, 이러한 4가지 원칙을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

(가) 통화지급의 원칙 관련

임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 강제통용력이 있는 화폐, 즉 통화(通貨)로 지급하여야 하는바(근로기준법 제43조 제1항), 이는 가격이 불명료하고 환가하기 불편하며 폐해를 초래할 염려가 있는 현물급여(truck system)²⁷⁾를 금지하여 근로자의 실질적인 임금 확보를 도모하려는 데 그 목적이 있다. 최근 최저임금과 관련하여 회사가 제공한 기숙사 등의 사용료를 최저임금액 산입범위에 포함하자는 주장을 생각해보면, 임금의 통화불 원칙의 규

24) 김한균 외, 「형사특별법 정비방안(9): 금융/재정/노동/사회풍속 분야」, 2008, 323면.

25) 다른 법률의 경우(예컨대, 교통사고처리 특례법 제6조) 양벌규정의 적용대상을 법인으로 한정하고 개인에 대해서는 적용하지 않는 경우가 있으나, 근로기준법 제115조의 경우 사업주의 개념을 법인인 사업주라고 제한하여 해석할 이유는 없다고 생각한다.

26) 대법원 1997. 5. 7. 선고 96도3461 판결: “구 근로기준법(1997. 3. 13. 법률 제5305호로 폐지) 제112조 제1항 본문은 ‘이 법의 위반행위를 한 자가 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인 기타 종업자인 경우에는 사업주에 대하여도 각 본조의 벌금형을 과한다.’고 규정하고 있으므로, 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주의 대리인, 사용인 기타 종업자가 같은 법 위반행위를 한 경우에는 사업주인 법인에 대하여도 벌금형을 부과할 수 있다.”

27) 현물에 의한 임금지급은 본래 노동대가지급에 관한 자유로운 노동계약의 내용이었으며, “truck”이라는 용어의 유래는 교환(exchange, barter)을 의미하는 프랑스어 troquer이다. 그러나 노동자에 불리한 현물급여는 노동법의 발전에 따라 불법화되었다.

법력의 회복은 매우 중요한 과제라고 생각한다.

통화지급의 원칙 위반과 관련하여, 사용자가 근로자에게 현물지급하기로 한 급부의 지급의무를 위반한 경우 이러한 현물급여가 '임금'에 해당하는지 먼저 판단되어야 한다. 그러한 현물급여가 근로의 대가의 성격이 인정되지 않는 경우(즉, 임금성 자체가 부정되는 경우)에는 현물급여의 지급의무 위반이 임금체불죄에 해당하지 않는다.

(나) 직접지급의 원칙 관련

임금은 반드시 근로자 본인에게 직접 지급되어야 한다(법 제43조 제1항 본문). 이는 임금 중간 착취 등의 피해를 방지하고 근로자에 의한 임금 수령을 확실하게 하여 근로자의 기초생활을 보장하려는 취지인바, 통화지급의 원칙이나 전액지급의 원칙과 달리 법령 또는 단체협약에 의한 예외를 인정하지 않고 있다.

(다) 전액지급의 원칙 관련

체불된 임금액(賃金額)이 임금체불죄의 구성요건인가? 임금체불의 구성요건에 관한 엄격해석의 필요성을 강조하며 “연장근로수당 미지급으로 인한 임금체불의 경우, 그 구성요건은 연장근로사실, 연장근로시간, 임금의 미지급사실, 미지급임금액이다. 각 구성요건은 사용자의 임금체불에 관한 형사책임을 묻기 위한 판단기준이므로, 이 점에 대해서는 엄격한 증거에 의해 입증돼야 마땅하다.”고 주장하는 견해가 있다.²⁸⁾ 그러나, 근로기준법 제56조 위반죄의 구성요건을 ①연장근로사실, ②연장근로시간, ③임금의 미지급사실, ④미지급임금액으로 세분하는 근거가 무엇인지 필자로서는 이해하기 어렵다.²⁹⁾

「체불된 임금액이 정확하게 산정되어야만 근로기준법 제109조, 제43조 위반죄의 성립을 인정할 수 있는가? 체불된 임금액은 양형에서 고려되어야 할 사항일 뿐, 범죄의 구성요건은 아니라고 할 것이다. 피해액에 따라 적용법조가 달라지는 범죄(예컨대, 특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률 상 배임죄 등)라면 피해액이 범죄구성 요건이 되겠지만, 전형적인 채무불이행죄인 임금체불의 경우 미지급된 임금액은 양형의 사유일 뿐 범죄구성 요건으로 볼 수는 없다.」³⁰⁾

민사소송에서 원고가 된 근로자가 자신이 소구하는 구체적인 금액의 산출 근거가 되는 제반 사실관계에 관한 입증책임을 부담함은 당연하다. 그러나 형사법적으로 임금체불죄의 성립을 다투는 국면에 있어서 체불된 임금의 '금액'이 얼마인가는 양형의 고려사항이 될 수 있을 뿐, 임금체불죄의 구성요건이 아니라는 점을 지적해 두고자 한다. 따라서 임금체불죄의 구성요건을 범문의

28) 홍성, 「서비스업의 임금체불 문제 해결을 위한 법적 제언」(노동법률 2018년 1월호), 2018, 29면.

29) 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조는 “사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.”고 규정하고 있을 뿐이다.

30) 권오성, 「고시원 총무의 근로자성 등」(월간 노동리뷰 2017년 9월호), 2017, 78면.

근거없이 세분화하는 발상은 임금체불죄의 성립을 부당하게 좁히는 결과를 초래한다는 점에서 동의할 수 없다.

한편, 최근 하급심 판결 중에는 ‘임금은 금품청산이 원칙이지만, 고소인들의 필요에 의하여 임금과 방 사용료를 상계하기로 합의하였다고 보면 그 합의의 효력을 인정할 수도 있을 것’이라는 이유로 임금체불죄의 성립을 부정한 사례가 있는바,³¹⁾ “사용자가 근로자의 동의를 얻어 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터 잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 근로기준법 제42조 제1항 본문(필자 주: 현행 근로기준법 제43조 제1항)그에 위반하지 아니한다.”는 대법원 2001. 11. 27. 선고 2000다51544 판결을 고려할 때 상계합의의 유효성은 엄격하게 심사되어야 할 것으로 생각한다.

나아가 이러한 판단은 현물로 임금을 지급하는 truck system이라는 위법한 관행도 근로자만 동의하면 인정될 수 있다는 잘못된 시그널을 줄 수 있다는 점에서 문제가 있다.³²⁾

(라) 정기일지급의 원칙 관련

근로기준법 제43조 제2항에 의한 임금의 일정기일 지급의 원칙은 사용자로 하여금 매월 일정하게 정해진 기일에 근로의 대가를 근로자에게 어김없이 지급하게 강제함으로써 근로자의 생활 안정을 도모하고자 하는 데에 그 입법취지가 있으므로, 사용자가 임금의 지급기일에 임금을 지급하지 아니함으로써 위 각 법규정을 위반한 죄가 성립된다.³³⁾ 따라서 사용자가 정기 임금지급기일에서 단 하루라도 체불한 경우에는 근로기준법 제43조 제2항에 위반하는 것이다.

정기일지급의 원칙과 관련하여 고정급의 정기상여금 지급이 동 원칙에 반하는지 문제된다. 고정급의 정기상여금은 소정근로의 대가로 ‘정기일지급 임금’에 해당하며, 따라서 수개월의 간격으로 고정급의 정기상여금을 지급하기로 하는 약정은 근로기준법 제43조 제2항에 위반한다는 것이 필자의 사견이다.³⁴⁾ 다만 대법원은 매 짝수달에 지급하기로 한 정기상여금을 그 지급기일보다 늦게 지급한 사안에서 “…… 이 사건 정기상여금은 매 2개월마다 정기적·고정적으로 지급되는 임금으로서 매월 1회 이상 일정 기일 지급의무가 있음을 전제로 한 법 제43조 제2항이 곧바로 적용될 수는 없다”고 판시한바 있다.³⁵⁾

2) 근로기준법 제36조 위반죄

금품청산의무위반죄의 구성요건적 행위는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 그 지급사유가 발

31) 서울중앙지방법원 2017. 6. 23. 선고 2017노922 판결.

32) 권오성, 「고시원 총무의 근로자성 등」(월간 노동리뷰 2017년 9월호), 2017, 78-79면.

33) 대법원 2003. 4. 11. 선고 2002도4323 판결

34) 필자의 주장은 주로 근로기준법 시행령 제23조 제3호는 “1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금”이라고 규정하고 있어 일견 고정급의 정기상여금도 이에 해당하는 것처럼 보일 여지도 있으나, 근로기준법 시행령 제23조 제3호의 상여금은 1개월을 초과하는 기간에 걸쳐 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등의 사유에 따라 산정하여 지급하는, 따라서 본질적으로 그 지급여부 및 지급금액이 가변적인 금품만을 의미하는 것이므로 기본급 등에 일정한 비율을 곱하여 산정한 금액을 정기적으로 지급하는 형태의 정기상여금은 위 조항이 당초 예정한 상여금에는 해당하지 않는다는 점에 주로 근거하다. 권오성, 「정기상여금에 붙은 ‘지급일 재직 조건’의 문제점」(노동법논총 제41집), 2017, 240-241면 참조.

35) 대법원 2013. 11. 28. 선고 2013도1959 판결.

생한 때로부터 14일 이내에 기일 연장에 관한 합의 없이 임금, 보상금 그 밖에 일체의 금품을 지급하지 아니하는 것이다.

근로기준법 제36조의 입법 취지는 퇴직 근로자 등의 생활 안정을 도모하기 위하여 법률관계를 조기에 청산하도록 강제하는 한편 사용자측에는 그 청산에 걸리는 기간을 유예하여 준다는 것이므로, 금품청산의무위반죄는 사용자가 금품을 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하지 아니하면 성립한다. 따라서 사업주가 법인일 경우에는 위 14일이 경과할 당시에 퇴직금 등의 지급 권한을 갖는 대표자가 그 체불로 인한 죄책을 짐이 원칙이고 14일이 경과하기 전에 퇴직 등의 사유로 그 지급 권한을 상실한 대표자는 특별한 사정이 없는 한 그 죄책을 지지 않는다.³⁶⁾ 다만, ‘특별한 사정’³⁷⁾이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.³⁸⁾ 이러한 합의는 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 이루어져야 한다.³⁹⁾ 그러나 임금지급기일을 연장하기로 한 합의가 지급 사유가 발생한 날부터 14일을 지나 이루어졌다면 이는 정상 참작 사유에 불과하고, 범죄 자체가 성립하는 것에는 아무런 영향이 없다.

2. 위법성조각사유

(1) 임금채권의 포기

근로자가 임금채권을 사전에 포기하는 것은 강행법규인 근로기준법에 위반되어 무효이므로,⁴⁰⁾ 근로자의 임금채권의 포기는 위법성조각사유가 될 수 없다. 다만, 근로자가 퇴직 후 ‘자유로운 의사’에 기하여 임금 등 채권을 지급기일로부터 14일까지 사이에 포기하는 경우에는 이미 발생한 임금 등 채권의 포기로서 적법하고 이에 따라 당해 임금채권 자체가 소멸하므로 금품청산의무위반죄의 구성요건해당성을 조각한다.⁴¹⁾ 다만, 2005. 3. 31. 개정된 근로기준법에서 임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정함에 따라 임금채권의 포기의 경우 실제법상 범죄의 성부가 공판과정에서 문제되는 사례는 많지 않을 것으로 예상된다.⁴²⁾

(2) 피해자의 승낙

형법 제24조는 “처분할 수 있는 자의 승낙에 의하여 그 법익을 훼손한 행위는 법률에 특별한

36) 대법원 1995. 11. 10 선고 94도1477 판결.

37) 여기서 ‘특별한 사정’은 사용자가 모든 정의와 노력을 다했어도 임금의 체불을 방지할 수 없었던 것이 사회통념상 긍정할 정도가 되어 사용자에게 더 이상의 적법 행위를 기대할 수 없는 불가피한 사정에 준하는 것으로 해석하여야 한다는 견해로 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 50면. 대법원 1987. 5. 26 선고 87도604 판결도 “사용자가 사업의 부진 등으로 자금압박을 받아 이를 지급할 수 없었다는 것만으로는 이를 근로기준법 제30조 단서 소정의 퇴직금 지급기일을 연장할 수 있는 ‘특별한 사정’이라고는 할 수 없다.”고 판시한바 있다.

38) 근로기준법 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

39) 대법원 1997. 8. 29. 선고 97도1091 판결, 대법원 1998. 12. 23. 선고 98도3822 판결.

40) 대법원 1998. 3. 27. 선고 97다49732 판결, 대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결.

41) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 52면.

42) 임금체불죄가 반의사불벌죄로 개정되기 전의 사안에 관하여 임금채권의 포기를 이유로 무죄를 선고한 판결로 대법원 2007. 10. 26. 선고 2007도6887 판결.

규정이 없는 한 벌하지 아니한다.”고 규정하고 있는바, 근로기준법이 강행법규라는 점을 근거로 임금체불죄에서는 피해자의 승낙이 위법성을 조각하지 아니한다는 견해가 있다.⁴³⁾ 다만, 이러한 견해에 따르면 금품청산의무위반죄의 경우 피해자의 동의 아래 14일이 초과되었다면 당사자 사이의 합의에 의해 기일이 연장된 것으로 볼 여지가 있을 수 있다.⁴⁴⁾

(3) 정당한 행위: 사회상규에 위배되지 아니하는 행위

형법 제20조는 ‘사회상규에 위배되지 아니하는 행위’를 보충적인 위법성조각사유로 규정하고 있으므로, 임금체불죄의 구성요건을 충족한 경우에도 그러한 행위가 ‘사회상규에 위배되지 아니하는 행위’로 평가될 경우에는 위법성이 조각될 수 있을 것이다. 다만, 현실적으로 임금을 체불한 행위를 사회상규에 위배되지 아니한다고 평가할 수 있는 사례를 상상하기는 어렵다.

3. 책임조각사유

(1) 적법행위에 대한 기대불가능성

임금체불죄의 성부에 관한 대법원의 태도를 살펴보면 ① 처음에는 “사용자가 임금지급을 위하여 최선의 노력을 다하였으나 경영부진으로 인한 자금사정의 악화 등으로 도저히 임금 지급기일을 지킬 수 없었던 불가피한 사정이 인정되는 경우에는 임금체불의 죄책을 물을 수 없다.”고 실시하여 오다가,⁴⁵⁾ ② “불가피한 사정이 인정되는 경우에만 면책되는 것”이라거나,⁴⁶⁾ “불가피한 사정이 사회통념에 비추어 인정되는 경우에만 면책되는 것”이라고 실시하는 판결들이 나오면서 ‘불가피한 사정’이란 사회통념에 의하여 판단되며 그 체계적 지위는 책임조각사유가 된다는 견해를 밝혔고, ③ 이후 “사용자가 기업이 불황이라는 사유만을 이유로 하여 임금을 지급하지 않거나 체불하는 것은 근로기준법이 허용하지 않는 바이지만, 한편 그러한 경우에 사용자가 모든 성의와 노력을 다했어도 임금의 체불이나 미불을 방지할 수 없었다는 것이 사회통념상 긍정할 정도가 되어 사용자에게 더 이상의 적법행위를 기대할 수 없는 불가피한 사정이 있는 때에는 …… 책임조각사유로 된다.”고 판시하여⁴⁷⁾ 책임조각의 근거가 적법행위에 대한 불가능성이라는 점을 밝혔

43) 권창영, “선박소유자의 금품청산의무위반에 대한 형사책임”, 「2003 노동판례비평」, 민주사회를 위한 변호사모임, 2004, 103면.

44) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 52면.

45) 대법원 2006. 2. 9. 선고 2005도9230 판결; 대법원 2002. 11. 26. 선고 2002도649 판결; 대법원 1988. 5. 10. 선고 87도2098 판결; 대법원 1985. 10. 8. 선고 85도1262 판결.

46) 대법원 1997. 9. 30. 선고 97도1490 판결; 대법원 2002. 11. 26. 선고 2002도649 판결: “근로기준법 제112조, 제36조, 제42조에서 정하는 임금 및 퇴직금 등의 기일 내 지급의무 위반죄는 사용자가 그 지급을 위하여 최선의 노력을 다하였으나, 경영부진으로 인한 자금사정 등으로 지급기일 내에 지급할 수 없었던 불가피한 사정이 인정되는 경우에만 면책되는 것이고, 단순히 사용자가 경영부진 등으로 자금압박을 받아 이를 지급할 수 없었다는 것만으로는 그 책임을 면할 수 없다.”(밑줄은 필자)

47) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2007도3037 판결; 대법원 2005. 4. 15. 선고 2005도157 판결; 대법원 1997. 11. 11. 선고 97도813 판결; 대법원 1994. 3. 25. 선고 93도2903판결: “사용자가 기업이 불황이라는 사유만을 이유로 하여 임금이나 퇴직금을 지급하지 않거나 체불하는 것은 근로기준법이 허용하지 않는 바이나, 사용자가 모든 성의와 노력을 다했어도 임금의 체불이나 미불을 방지할 수 없었다는 것이 사회통념상 긍정할 정도가 되어 사용자에게 더 이상의 적법행위를 기대할 수 없다거나, 사용

다. 요컨대, 대법원은 ‘사회통념상 긍정할 정도’가 되어 사용자에게 더 이상의 적법행위를 기대할 수 없는 불가피한 사정이 있는 경우를 임금체불죄의 책임조각사유로 보고 있다.⁴⁸⁾ 한편, 이러한 ‘불가피한 사정’의 존부를 판단함에 있어서는 근로자의 입장에서 상당한 정도 수급할 만한 수준이라고 객관적으로 평가받을 수 있는 조치들이 행하여졌는지 여부도 고려되어야 한다.⁴⁹⁾

이와 같은 ‘적법행위에 대한 기대불가능성’으로 인한 책임조각사유가 인정되기 위해서는 ①주관적으로 사용자는 금품 지급을 위하여 모든 성의와 노력을 다하여야 하고, ②객관적으로 사회통념상 임금의 체불이나 미불을 방지할 수 없는 특별한 사정이 있을 것, 즉 지급가능성의 부존재가 요구된다는 견해가 있으나,⁵⁰⁾ ‘적법행위에 대한 기대불가능성’이 인정되는지는 판례의 축적을 통하여 유형화할 수 있을 뿐 개념징표를 통하여 정의하는 방식으로 적극적으로 그 외연을 정하기에 적합한 개념을 아니라고 생각한다.⁵¹⁾ 한편, 이러한 ‘적법행위에 대한 기대불가능성’은 초법규적 조각사유로서 충분한 근거지음이 필요함에도 불구하고, 또 다시 추상적·포괄적 개념인 ‘사회통념상 긍정성’을 그 기준으로 제시한다는 점에서 이 또한 실질적 기준에 의하여 임금체불죄의 성립 여부를 다룬다고 할 수 있다.⁵²⁾

(2) 고의(故意)의 조각: 법률의 착오

형법 제8조는 형법의 총칙규정은 타법령에 정한 죄에 적용한다고 규정하고 있으므로 임금체불죄의 성립을 위하여도 범의(犯意), 즉 고의가 필요하다.⁵³⁾ 임금체불죄의 고의는 사용자가 임금지급의무가 있음에도 그 의무를 이행하지 않는 것을 인식하고 이를 인용하는 것을 내용으로 한다. 따라서 사용자에게 임금체불에 대한 고의가 없는 경우에는 죄가 되지 않는바, 판례는 임금·퇴직금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다룰 만한 근거가 있는 경우에는 사용자가 임금·퇴직

자가 퇴직금 지급을 위하여 최선의 노력을 다하였으나 경영부진으로 인한 자금사정 등으로 도저히 지급기일 내에 퇴직금을 지급할 수 없었다는 등의 불가피한 사정이 인정되는 경우에는 그러한 사유는 근로기준법 제36조, 제42조 각 위반범죄의 책임조각사유로 된다.”(밑줄은 필자)

48) 우희숙, 「노동형사사건에 나타난 ‘사회통념’ 개념의 형법적 의의와 기능」(법학연구 제25권 제3호), 2017, 119면.

49) 대법원 2006. 2. 9. 선고 2005도9230 판결: “근로기준법 제112조, 제36조에서 정하는 임금 및 퇴직금 등의 기일 내 지급의무 위반죄는 사용자가 그 지급을 위하여 최선의 노력을 다하였으나, 경영부진으로 인한 자금사정 등으로 지급기일 내에 지급할 수 없었던 불가피한 사정이 사회통념에 비추어 인정되는 경우에만 면책되는 것이고, 단순히 사용자가 경영부진 등으로 자금압박을 받아 이를 지급할 수 없었다는 것만으로는 그 책임을 면할 수 없으며, ‘임금이나 퇴직금을 기일 안에 지급할 수 없었던 불가피한 사정’이 있었는지 여부를 판단함에 있어서는, 사용자가 퇴직 근로자 등의 생활 안정을 도모하기 위하여 임금이나 퇴직금 등을 조기에 청산하기 위해 최대한 변제노력을 기울이거나 장래의 변제계획을 분명하게 제시하고 이에 관하여 근로자측과 성실한 협의를 하는 등, 퇴직 근로자 등의 입장에서 상당한 정도 수급할 만한 수준이라고 객관적으로 평가받을 수 있는 조치들이 행하여졌는지 여부도 하나의 구체적인 징표가 될 수 있다.”(밑줄은 필자)

50) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 52-53.

51) 책임조각사유에 관한 판결례에 관한 유형적 분석으로는 이주원, 「근로기준법상 임금 등의 기일 내 지급의무 위반죄의 면책사유인 ‘임금 등을 기일 안에 지급할 수 없었던 불가피한 사정’의 판단 기준」(대법원판례해설 제62호), 2006, 486-492면 참조.

52) 우희숙, 「노동형사사건에 나타난 ‘사회통념’ 개념의 형법적 의의와 기능」(법학연구 제25권 제3호), 2017, 128면.

53) 대법원 1998. 6. 26 선고 98도1260 판결: “구 근로기준법(1997. 3. 13. 법률 제5309호로 개정되기 전의 것) 제109조, 제30조 소정의 임금 등의 기일 내 지급의무 위반죄는 사용자가 경영부진으로 인한 자금사정 등으로 지급기일 내에 임금 등을 지급할 수 없었던 경우뿐만 아니라 기타의 사정으로 사용자의 임금부지급에 고의가 없거나 비난할 수 없는 경우에도 그 죄가 되지 않는다.”

금 등을 지급하지 아니한 데에 '상당한 이유'가 있다고 보아야 할 것이어서 그 고의를 인정하기 어려워 본죄가 성립되지 않는다고 본다.⁵⁴⁾ 판례가 임금채무의 존부와 범위에 관하여 다툼 만한 근거가 있었다는 이유로 임금채불죄의 성립을 부정하는 것은 '책임고의'를 부정하는 판단으로 이해되는바, 이러한 판단은 결국 사용자의 법률의 착오에 '정당한 이유'가 있고,⁵⁵⁾ 따라서 책임이 조각된다는 평가라고 이해된다. 즉, 사용자가 임금을 체불한 것은 사실이지만 그럴만한 '정당한' 사정이 있다는 평가이다. 그러나 사실의 부지는 변명되지만 법률의 부지는 변명되지 않는다 (*Ignorantia facti non iuris excusat*)⁵⁶⁾라는 법언처럼 법률의 착오의 정당성은 매우 예외적으로만 인정되어야 할 것이다. 이러한 점에서 형법 제16조의 범문과 달리 판례가 '상당한 이유'를 임금채불의 책임고의의 조각의 기준으로 실시한 것은 문제가 있다고 생각한다. 한편, 대법원 양형위원회는 '임금 등 지급의무의 존부나 범위의 다툼에 참작할 사유가 있는 경우'를 "근로자, 사용자의 지위에 다툼이 있거나 임금의 범위, 액수에 다툼이 있어 사용자가 이러한 다툼을 이유로 지급을 거절하는 사례가 다수 있음. 근로자, 사용자의 지위, 임금의 범위에 대한 판단은 상당한 법적 소양을 요하므로, 미필적 고의에 준하여 일반감경요소로 반영하는 것이 타당"하다는 입장을 표하였다.⁵⁷⁾

실무상으로는 임금채불죄의 고의의 조각과 관련하여 퇴직금 분할지급약정, 포괄임금약정 등이 빈번하게 문제가 되었으며, 최근에는 적법한 통상임금으로 재산정한 수당 차액분의 지급이 문제되었는바, 아래에서 차례로 살핀다.

1) 퇴직금분할지급 약정

과거에는 사용자가 근로자와 근로계약을 체결하면서 임금 속에 퇴직금을 포함시켜 지급하기로 하는 이른바 연봉제 봉급약정을 하여 매월 임금을 지급한 사례에서 근로자가 우편으로 사직서를 제출하고 출근하지 않으면서 연락을 끊었으며 상당한 기간이 지날 때까지 퇴직금에 관하여 이의를 제기한 사실이 없다면 사용자가 퇴직금 지급의무가 없다고 믿은 데에 정당한 이유가 있다고 보아 근로기준법에서 규정하는 임금·퇴직금 등의 기일 내 지급의무 위반죄의 고의를 인정할 수 없기 때문에 무죄라고 판단한 사례도 있었으나,⁵⁸⁾ 퇴직금분할지급 약정의 위법성이 판례로 명확히 확인되었음은 물론 입법적 개선까지 이루어진 현재의 상황에서 퇴직금분할지급 약정을 이유로 사용자의 고의를 조각할 가능성은 없어 보인다.⁵⁹⁾

54) 대법원 2007. 8. 23 선고 2007도4171 판결 등.

55) 형법 제16조(법률의 착오) 자기의 행위가 법령에 의하여 죄가 되지 아니하는 것으로 오인한 행위는 그 오인에 정당한 이유가 있는 때에 한하여 벌하지 아니한다.

56) "*Ignorantia facti excusat, ignorantia iuris non excusat.*"라고도 한다. 교황 보니파시오 8세 법령집에 수록된 88개의 법언 중 하나이다.

57) 양형위원회, 「양형기준안에 관한 제12차 공청회 결과 보고」, 2016, 43면.

58) 대법원 2007. 3. 29. 선고 2007도97 판결.

59) 대법원 2007. 8. 23. 선고 2007도4171 판결: "사용자가 사법상의 효력이 없는 '매월의 월급이나 매일의 일당 속에 퇴직금을 포함시켜 지급한다.'는 내용의 약정을 내세워 퇴직한 근로자에 대한 퇴직금의 지급을 거절하는 경우, 이를 퇴직금지급의무의 존부에 관하여 다툼 만한 근거가 있어 사용자가 퇴직금을 지급하지 아니한 데에 상당한 이유가 있는 경우라고 볼 수 없고, 이러한 사용자에게 근로기준법 제112조, 제36조 소정의 임금 등의 기일 내 지급의무 위반죄에 관한 고의가 없다고 할 수는 없다."

2) 포괄임금 약정

포괄임금 약정과 관련하여 형사적으로 문제가 되는 사례는 ①포괄임금 약정 자체가 무효 또는 부존재인 경우와 ②포괄임금 약정에 따라 계산한 임금액이 최저임금에 미달하는 경우가 있다. ①의 사례로는 근로시간 산정이 어려운 경우가 아님에도 포괄임금제 방식으로 임금 지급계약이 체결되고 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법에 따라 산정한 법정수당에 미달하는 경우,⁶⁰⁾ 단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지가 명시되지 않아 포괄임금약정이 부존재하는 경우⁶¹⁾ 등이 있으며, ②의 사안으로는 포괄임금제 약정 중 최저임금에 미달하는 금액에 해당하는 부분에 대한 임금체불죄 성부가 문제된 사안이 있다.⁶²⁾

3) 통상임금 재산정에 따른 수당 차액분 미지급

최근 대법원은 택시회사에서 성질상 통상임금에 속하는 부가가치세 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간 합의가 무효가 되어 민사적으로는 유급휴일 근무수당을 지급할 의무가 있다고 하더라도 사용자가 그 임금 등을 지급하지 아니한 데에는 상당한 이유가 있다고 보아야 할 것이어서 사용자에게 근로기준법 제109조 제1항, 제43조 제2항 위반죄의 고의가 있었다고 인정하기 어렵다고 판단하였다.⁶³⁾

IV. 임금체불죄의 죄수와 소추조건 등

1. 죄수관계

(1) 피해자가 수인인 경우

근로기준법 제43조는 개별 근로자의 임금을 확보하기 위한 것이므로 근로자 1인에 대하여 1죄가 성립하게 된다. 대법원도 “이 법 위반의 범죄는 근로자에 대하여 일정 기일까지 임금을 지급

60) 대법원 2014. 6. 26 선고 2011도12114 판결.

61) 대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결: “기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 제 수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다. 이때 단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다.”(밑줄은 필자)

62) 노인센터의 대표인 피고인과 요양보호사인 근로자들 사이에 일체의 법정수당과 상여금을 포함한 월정액을 급여로 지급받기로 하는 포괄임금제 근로계약이 체결된 사안에서 포괄임금제 약정 중 최저임금에 미달하는 금액에 해당하는 부분을 무효로 보아 유죄로 인정한 사건으로 대법원 2016. 9. 8. 선고 2014도8873 판결.

63) 대법원 2018. 1. 25. 선고 2015도1681 판결.

받게 하기 위한 취지이므로 근로자가 수인일 경우 그 범의가 단일한 것이라고 인정하기 어려울 때에는 지급을 받을 수 없었던 근로자 각자마다 같은 범조 위반의 범의가 있다”고 판시하여 근로자별로 1죄가 성립한다고 한다.⁶⁴⁾ 따라서 범죄 상호간은 포괄일죄가 아니고 실제적 경합범관계에 있으며, 따라서 일부 근로자에게 대한 판결이 확정되었다고 하여 그 기판력이 다른 근로자에게 미치지 않는다.⁶⁵⁾

(2) 수회의 임금지급일에 임금을 체불한 경우

수회의 임금지급일에 임금체불이 있는 경우에는 각 임금지급일 마다 1죄가 성립한다고 할 것이며, 이들 범죄 상호간은 실제적 경합범관계에 있다고 보아야 할 것이다.

(3) 근로기준법 위반죄 관련

1) 근로기준법 제43조 제1항 위반죄와 동조 제2항 위반죄

사용자가 임금의 정기지급일에 임금 전액을 지급하지 아니한 경우 이러한 행위는 ‘임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.’는 근로기준법 제43조 제1항과 ‘임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.’는 동조 제2항을 모두 위반한다. 다만, 이러한 위반행위 상호간에는 상상적 경합관계에 있다고 할 것이다.

대법원도 “근로기준법(이하 ‘법’이라 한다) 제43조 제1항은 ‘임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.’고 규정하고, 같은 조 제2항은 ‘임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.’고 규정하고 있으며, 나아가 법 제109조 제1항은 법 제43조를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 이 규정들은 사용자로 하여금 매월 일정하게 정해진 기일에 근로자에게 근로의 대가 전부를 직접 지급하게 강제함으로써 근로자의 생활안정을 도모하고자 하는 데에 그 입법 취지가 있으므로, 사용자가 임금의 지급 기일에 임금 전액을 지급하지 아니한 경우에는 위 각 법규정을 위반한 죄가 성립한다”고 보면서도, “이 사건 공소사실 중 2012년 1월 시간외 수당 미지급 부분은 사용자가 매월 1회 이상 일정 기일에 지급하여야 할 임금의 전액을 지급하지 아니한 경우이므로 이에 대하여는 법 제109조 제1항, 제43조 제1항, 제2항이 모두 적용될 수 있으나 다만 하나의 죄만 성립한다고 보아야 할 것

64) 대법원 1995. 4. 14. 선고 94도1724 판결: “근로기준법 제109조, 제30조 위반의 범의는 근로자에 대하여 일정기일까지 임금을 지급받게 하기 위한 취지이므로 근로자가 수인일 경우 그 범의가 단일한 것이라고 인정하기 어려울 때에는 지급을 받을 수 없었던 근로자 각자마다에 대하여 같은 범조 위반의 범의가 있다고 인정하여야 한다.”

65) 대법원 1997. 9. 30. 선고 97도1490 판결: “근로기준법 제109조, 제30조 위반의 범의는 근로자에 대하여 일정기일까지 임금을 지급받게 하기 위한 취지이므로, 근로자가 수인일 경우 그 범의가 단일한 것이라고 인정하기 어려울 때에는 지급을 받을 수 없었던 근로자 각자마다에 대하여 같은 범조 위반의 범의가 있다고 인정하여야 할 것인바(대법원 1995. 4. 14. 선고 94도1724 판결 참조), 이 사건 기록에 의하면 피고인이 1996. 2. 14. 수원지방법원 여주지원에서 근로기준법위반죄로 벌금 1,500,000원의 약식명령을 받아 그 명령이 같은 달 22. 확정된 사실은 인정되나, 약식명령의 확정 이전에 범한 이 사건 범행과의 사이에 그 범의의 단일성을 인정할만한 증거가 없으므로, 확정된 약식명령의 기판력이 이 사건 공소사실에 미침을 들어 면소되어야 한다는 상고이유의 주장도 받아들일 수 없다.”(밑줄은 필자)

이다.”라고 판시하여 상상적 경합으로 보고 있다.⁶⁶⁾

한편, 위 판결은 시간외 수당을 포함한 임금의 정기지급일은 매월 25일이고, 정기상여금의 지급일은 매 짝수달 10일인 사업장에서 2012년 2월분 정기상여금과 2012년 1월 시간외 수당을 임금 정기지급일인 2012. 2. 25.을 도과한 2012. 2. 27.에 지급한 사안에 관한 것인바, 위 판결에서 대법원은 “이 사건 공소장 적용법조에는 법 제43조가 포괄적으로 기재되어 있고, 피고인이 2012년 1월 시간외 수당과 2012년 2월분 정기상여금 전부를 그 지급기일보다 늦게 지급한 사실은 원심도 인정한 바와 같으며, 그밖에 제1심에서부터 원심 변론종결에 이르기까지 피고인의 주장내용 기타 심리의 전 과정에 비추어 볼 때 이 사건 공소사실이 법 제43조 제1항 및 제2항에 위반되는 행위 모두를 포함하고 있는 것으로 해석한다고 하여 피고인의 방어권이 침해되었다고 보기도 어렵다.”고 판단하였다. 연차휴가미사용수당을 미지급한 원고를 기소하면서 적용법조를 근기법 제43조 제2항(정기지급 원칙) 위반으로 기재하여 1심과 원심에서 무죄가 선고된 사안에서 공소사실은 근기법 제43조 제1항(전액지급 원칙) 위반죄에 해당하며 이 경우 법원이 적용법조를 바로 잡는다고 하여 피고인의 방어권을 침해하지도 않는다고 보아 원심을 파기환송한바 있다.⁶⁷⁾

2) 근로기준법 제36조 위반죄와 동법 제43조 위반죄

임금지불의무위반죄와 금품청산의무위반죄 상호간에는 구성요건과 보호법익이 서로 다르므로, 사용자가 근로자의 임금을 일정 기일에 지급하지 아니하고, 근로자의 금품청산의무를 위반한 경우에는 양 죄의 죄책을 지고, 양자는 실제적 경합범관계에 있다.⁶⁸⁾ 대법원도 “……위 규정들에 의하여 사용자에게 부과된 의무의 내용 및 이행시기와 그 입법 취지 등을 종합하여 보면, 근로기준법 제112조, 제36조 위반죄(필자 주: 현행 근로기준법 제109조, 제36조 위반죄)와 근로기준법 제112조, 제42조 위반죄(필자 주: 현행 근로기준법 제109조, 제43조 위반죄)는 실제적 경합관계에 있는 것으로 보아야 할 것이다. 따라서 근로자가 사망 또는 퇴직하기 이전에 이미 발생하여 있던 체불임금에 대해서는 근로기준법 제112조, 제42조 위반죄와는 별도로 근로기준법 제112조, 제36조 위반죄가 성립할 수 있다.”고 판단한바 있다.⁶⁹⁾

(4) 근로기준법 위반죄와 다른 법률의 처벌규정의 관계

1) 최저임금법 위반죄와의 관계

66) 대법원 2013. 11. 28. 선고 2013도1959 판결.

67) 대법원 2017. 7. 11. 선고 2013도7896 판결: “공소장 기재 적용법조가 ‘근로기준법 제109조 제1항, 제43조 제2항’으로 되어 있기는 하나, 그 공소사실의 내용은 ‘피고인이 2006년 발생분 연차휴가미사용수당을 정기지급일인 2008. 2. 7.경 지급하지 아니하였다.’는 취지임이 명백하므로, 이 부분 공소사실에 대한 적용법조는 ‘피고인이 위 연차휴가미사용수당 전액을 지급기일에 지급하지 아니하였다.’는 근로기준법 제43조 제1항이라고 할 것이다. 결국 공소장에 기재된 적용법조 중 근로기준법 제43조 제2항은 근로기준법 제43조 제1항의 오기이거나 법률적용의 착오라고 할 것이고, 피고인이 제1심 제2회 공판기일에 출석하여 이 부분 공소사실을 모두 인정하였던 사실과 심리의 전 과정을 종합하여 보면, 이 부분 공소사실에 근로기준법 제43조 제1항을 적용하는 것으로 적용법조를 바로 잡는다고 하여 피고인의 방어권이 침해된다고 하기도 어렵다.”(밑줄은 필자)

68) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 54면.

69) 대법원 2006. 5. 11. 선고 2005도8364 판결.

사용자가 임금정기지급일에 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 경우에는 근로기준법 제43조 위반죄와 최저급법 제6조 위반죄가 동시에 성립한다. 다만, 이러한 위반행위 상호간에는 상상적 경합관계에 있다고 할 것이다.

2) 노동조합법 위반죄와의 관계

노동조합법 제92조 제2호 가)목은 단체협약의 내용 중 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항을 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. 따라서 사용자가 단체협약에 규정된 임금 등을 체불한 경우에는 근로기준법 제43조 위반죄 외에 노동조합법 제92조 위반죄도 성립하며, 이들 상호간에는 상상적 경합관계에 있다고 할 것이다. 다만, 임금성이 부정되는 복리후생비나 노조전입자에 대한 급여⁷⁰⁾ 등에 관한 사항을 위반한 경우에는 임금체불죄를 구성하지 않으므로 노동조합법 제92조 위반죄만 성립할 것이다.

2. 소추조건

근로기준법 제36조(금품청산), 제43조(임금 지급), 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당) 또는 제56조(연장·야간 및 휴일근로)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다(근로기준법 제109조 제2항). 이 경우 처벌불원의 의사의 부존재는 소극적 소추조건으로서 법원의 직권조사사항이다.⁷¹⁾ 임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정한 것은 2005. 3. 31. 개정된 근로기준법에서 체불임금에 대한 지연이자를 강화하는 대신 형사책임에 대하여는 반의사불벌죄로 규정하여 책임을 다소 완화한 것이다.⁷²⁾ 한편, 최저임금법 위반죄의 경우에는 반의사불벌죄가 아니므로 임금체불에 관한 처벌불원의 의사가 있더라도 처벌이 가능하다.⁷³⁾

임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정한 취지는 임금의 체불문제가 본질적으로 사적인 권리분쟁의 성격을 가지고 있음에도 근로자의 처벌의사 및 사업주의 지불능력, 청산계획 등과 관계없이 형사처벌의 대상이 됨에 따라 당사자 간의 갈등이 심화되고 합의 또는 민사소송절차에 따른 권리구제의 여지가 좁아지는 등의 문제를 고려하여 형사처벌을 합리화하기 위한 것이라고 평가된다.⁷⁴⁾ 그러나 감독행정과 범죄수사의 두 가지 기능이 동시에 이루어지는 근로감독관의 수사 단계에서는 행정지도로서의 임금지급 지시의 실효성 제고의 측면에서 반의사불벌죄가 기능적 가치가 있겠지만, 검찰로 송치된 이후의 단계에서까지, 나아가 기소된 이후의 단계에서까지 피해자의 처벌의사에 따라 가벌성의 유무를 달리하는 것은 문제가 있다고 생각한다. 임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정함으로써 인하여 사용자들 사이에 임금체불이 사회질서를 교란하는 범죄행위가 아니라 개인 간의 단순한 채권채무관계에 불과하다는 인식이 더욱 팽배해 졌다고 생각되며, 중국에는 근로기준법 전반에 대한 준수율을 낮추는 결과를 초래할 위험이 있다. 사건으로는 반의사불벌 조

70) 대법원 2011. 2. 10. 선고 2010도10721 판결.

71) 대법원 2002. 3. 15. 선고 2002도158 판결.

72) 노동법실무연구회, 「근로기준법주해(III)」, 2010, 54면.

73) 부산지방법원 2018. 1. 10. 선고 2017고단2930 판결. 2014년부터 2년간 가량 근로자에게 시급 3300원을 지급한 피고인에게 처벌불원서가 제출되었음에도 벌금 200만원을 선고한 사건이다.

74) 이승길 외, 「노동존중사회의 첫걸음, 임금체불의 해법을 말하다」, 한국공인노무사회, 2017, 72면.

항을 폐지하거나 적어도 처벌불원의 의사표시의 시간적 한계를 공소제기 이전으로 제한할 필요가 있다고 생각한다.

3. 공소시효

(1) 임금체불죄의 공소시효

2007. 12. 21. 법률 제8730호로 개정된 형사소송법에 의하면, 법정형이 장기 5년 미만의 징역 또는 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년이다(형사소송법 제249조 제1항 제5호). 따라서 임금체불죄의 공소시효는 종래의 3년에서 5년으로 변경되었다.

임금체불로 인한 노동관계법령 위반 범죄는 범죄 성립에 당일 기수에 이르러 이 때부터 공소시효가 진행된다.⁷⁵⁾ 근로기준법 제43조 위반죄의 경우에는 매월 정기일지급 임금(기본급, 시간외수당, 휴일수당 등 포함)은 임금 정가지급기일에 지급의무가 발생하고 이때부터 권리를 행사할 수 있으므로 공소시효는 임금 정가지급기일부터 진행되고, 상여금의 경우에는 해당 상여금의 지급기일부터 공소시효가 진행된다. 반면, 근로기준법 제36조 위반죄는 퇴직일로부터 14일이 경과한 날, 즉 퇴직일로부터 15일째 되는 날 성립하여 이 날부터 공소시효가 진행된다.

한편, 앞서 본 바와 같이 사용자가 정기적으로 지급해야 하는 임금을 지급하지 아니한 경우에는 근로기준법 제43조 위반이 되고 근로자가 퇴직한 경우에는 다시 근로기준법 제36조 위반이 된다. 이러한 제43조와 제36조 위반행위는 실체적 경합관계에 있으므로 공소시효 역시 각각 별개로 진행된다. 따라서 정가지급의 원칙을 위반한 것에 대한 공소시효는 완성되었다고 하더라도 임금체불에 대한 공소시효는 아직 남아있다면 임금체불에 대한 형사처벌은 가능하다.⁷⁶⁾

(2) 소멸시효와의 관계

임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하는바,⁷⁷⁾ 이와 같이 임금채권의 소멸시효와 임금체불죄의 공소시효의 기간이 상이하므로 개정된 형사소송법이 시행된 2007. 12. 21. 이후부터는 민사상으로는 3년의 소멸시효가 완성되었으나 5년의 공소시효는 남아 있는 임금체불 사례들이 실무상 등장하게 되었다.⁷⁸⁾ 반대로, 임금체불죄의 공소시효가 완성되었더라도 소멸시효의 중단 등으로 임금채권의 소멸시효가 완성되지 않은 경우, 근로자는 당연히 민사절차를 통하여 임금채권을 소구(訴求)할 수 있다. 후자는 형사법으로 특별히 고려할 실익이 없으나, 전자의 경우에는

75) 임금체불 범죄를 강학상 '상태범'으로 보는 견해가 유력하다(사법연수원, 「노동특수이론 및 업무상 재해관련소송」, 2014, 45면).

76) 법무부 법무심의관실-3484, 2004. 8. 12; 대법원 2006. 5. 11. 선고 2005도8364 판결: “근로기준법 제112조, 제36조 위반죄는 근로자의 사망 또는 퇴직으로 임금 등의 지급사유 발생일부터 14일이 경과하는 때에 성립하는 것으로(대법원 1995. 11. 10. 선고 94도1477 판결 등 참조) 형사소송법 제249조 제1항 제5호에 따라 공소시효가 3년이다. 피고인의 공소외 1에 대한 이 사건 체불임금청산의무 위반죄는 공소외 1이 피고인의 사업장에서 퇴직한 2000. 3. 4.경부터 14일이 경과한 2000. 3. 18.경 성립하였다고 할 것이고, 이 사건 공소는 그로부터 3년이 지난 2003. 11. 26. 제기되었으므로 공소시효가 완성되었을 때에 해당한다고 할 것이다.”

77) 근로기준법 제49조, 민법 제163조 제1호.

78) 강지현, 「임금채권의 소멸시효 관련 실무상 쟁점」(변호사 제49집), 2016, 14면.

다소 고민할 부분이 있어 보인다.

고용노동청의 실무를 보면, 임금채권의 소멸시효는 3년이므로 체불임금 진정시를 기준으로 3년을 벗어난 임금체불 사건에 대하여는 ‘체불임금등사업주확인서’를 발급하지 아니하고 내사종결 처리를 하는 경우가 많다. 이러한 실무처리에 대하여 근로감독관은 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행하므로(근로기준법 제102조 제5항), 임금체불 사실이 확인되었을 때에는 소멸시효가 완성되었다 하더라도 공소시효가 남아 있는 한 즉시 수사에 착수하여 근로자에게 체불금품확인원을 발급하고 사건을 검찰에 송치하여야 함이 마땅하다는 비판이 있으며,⁷⁹⁾ 경청할 가치가 있다고 생각한다. 다만, 김동욱 변호사가 적절히 지적한 바와 같이, 근로감독관은 고용노동부 장관의 권한을 위임받아 근로조건 확보를 목적으로 고용노동부 공무원으로서 수행하는 감독행정업무와 감사의 지휘를 받아 형사처벌을 목적으로 특별사법경찰관으로서 사건을 수사하는 수사보조기관으로서의 업무를 동시에 수행한다.⁸⁰⁾ 근로감독관의 업무 중 사법경찰관으로 행위하는 것은 신고사건 처리이고, 신고사건의 경우에도 진정사건의 경우에는 형사사건이 아닌 민원의 일종으로 보아 행정사건으로 처리한다는 점을 고려할 때,⁸¹⁾ 종래의 실무처리방식을 위법하다고 보기는 어렵다고 생각한다.⁸²⁾

4. 양형

현행 근로기준법위반범죄 양형기준(2016. 3. 28. 의결, 2016. 7. 1. 시행)은 임금체불죄(양형기준의 표현으로는 “임금 등 미지급 관련”)의 양형기준을 다음과 같이 정하고 있다.

<표 2> 임금 등 미지급 관련 범죄의 양형기준

유형	구분	감경	기본	가중
1	5,000만 원 미만	~ 6월	4월 ~ 8월	6월 ~ 1년
2	5,000만 원 이상, 1억 원 미만	~ 8월	6월 ~ 1년	8월 ~ 1년6월
3	1억 원 이상	6월 ~ 1년	8월 ~ 1년6월	1년2월 ~ 2년6월

위 양형기준을 적용함에 있어 ‘임금 등 미지급 금액’은 1인 또는 수인(數人)의 근로자에 대한 미지급 임금, 퇴직금, 휴업수당 등을 합산한 금액을 의미한다. 대법원 양형위원회의 설명에 의하면 동 위원회는 당초 ‘임금 등 미지급’유형을 ① 피해자 수에 따라 ‘일반적 미지급’과 ‘다수 피해자에 대한 미지급’으로 분류하는 방안과 ② 미지급 금액에 따라 분류하는 방안을 검토하였으나, 임금 등 미지급 관련 범죄들은 모두 ‘일종의 채무불이행’으로서 이득범죄와 유사하고, 양형기준이

79) 강지현, 「임금채권의 소멸시효 관련 실무상 쟁점」(변호사 제49집), 2016, 29면.

80) 김동욱, 「사업장 근로감독의 체계적 지위와 적법성 제고방안」(산업관계연구 제27권 제4호), 2017, 89면.

81) 김동욱, 「사업장 근로감독의 체계적 지위와 적법성 제고방안」(산업관계연구 제27권 제4호), 2017, 96면.

82) 반면, 진정사건이 아니라 고소사건의 경우에는 「근로감독관집무규정」에 따라 고소장이 접수된 때 범죄인지를 하여 소멸시효는 완성되었으나 공소시효는 남아 있는 임금체불 사건을 처리하고 있으므로, 소멸시효는 완성되었으나 공소시효는 남아 있는 임금체불 사건의 경우 검찰청 또는 관할 고용노동청에 고소를 하는 경우에는 입건이 된다.

설정된 범죄 중 사기, 횡령·배임범죄 등 대부분의 이득범죄에서 금액에 따라 소유형을 분류하였다는 점을 고려하여 ②안으로 결정하였다고 한다.⁸³⁾

이러한 양형기준은 임금체불죄의 양형을 사기, 횡령·배임범죄 등의 이득범죄와 동일한 평면에서 바라보았다는 점에서 수긍하기 어렵다. 앞서 본바와 같이 임금체불죄의 보호법익은 근로자의 ‘재산’이 아니라 근로자의 ‘인격’이다.

「임금 등 미지급 위반행위를 한 피고인의 입장에서 보면 해당 범죄는 채무불이행으로 인한 경제적 이득을 얻으므로 일견 이득범죄와 유사합니다. 그러나 근로기준법은 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키는 데에 그 주된 목적이 있는 것이고(근로기준법 제1조), 설명자료에 의하더라도 근로자의 자유·평등·인격권의 보장을 위해 근로조건의 대등결정·균등대우, 강제근로·폭력·중간착취 금지를 그 내용으로 한다고 밝히고 있는바, 사업주가 임금을 미지급하는 행위는 근로자의 생계를 위협하는 범죄라는 점이 중요하다고 생각합니다. 따라서 임금 등 미지급 유형은 죄질의 판단에 있어서 사업주가 미지급한 금액이 얼마인가보다 몇 명의 근로자에게 얼마나 장기간 임금 등을 미지급해 왔는지 여부가 간과되어서는 안 될 것으로 보입니다. 예를 들어 상대적으로 단기간 임금을 미지급했으나 근로자 임금이 고액인 사업이라서 미지급 금액이 5,000만원을 초과한 경우와, ‘다수’의 근로자에게 ‘장기간’ 임금을 미지급해서 생계에 절박한 위협을 초래했으나 근로자 임금이 적은 액수라서 그 총합이 5,000만원을 초과하지 않은 경우는 달리 평가되어야 한다고 생각합니다.」⁸⁴⁾

위 양형기준이 시행되기 전의 판결이기는 하지만, “근로자 130여 명에 대한 임금 및 퇴직금 합계 6억 8,000여만 원을 체불한 사용자인 피고인에 대하여 징역 1년의 실형을 선고”하였다고 전국법원 주요판결로 소개된 판결문의 ‘양형의 이유’ 부분은 아래와 같다.⁸⁵⁾

「임금 및 퇴직금을 받지 못한 근로자가 130여 명, 체불 임금 규모가 6억 8천여만 원에 이 름에도 피해 전액 변제되지 않은 점, 원청으로부터 받은 4억 원 상당의 기성금을 개인계좌로 이체하여 결과적으로 개인 채무를 변제한 점, 해외로 도피하기도 한 점, 피해근로자들이 이 사건 임금 체불로 경제적·심리적으로 고통스러운 형편에 처한 것으로 보이며, 일부 근로자들이 피고인의 엄벌을 탄원하고 있는 점 등의 정상을 종합하면, 피고인은 그에 상응한 처벌을 면할 수 없다. 다만, 잘못을 인정하고 있는 점, 조선경기의 불황으로 부도에 이르게 된 것으로 보이는 점, 벌금형으로 처벌받은 전력 다수 있으나 동종 전력은 없는 점, 원청이 지급보류한 기성금 및 유보금이 약 1억 5,500만 원, 예상 체당금 2억 7,000여만 원은 체불임금 등 지급에 사용될 것으로 보이는 점 및 그밖에 피고인의 연령, 성행, 환경, 건강상태 등의 정상을 종합하여 주문과 같이 형을 정한다.」

83) 양형위원회, 「양형기준안에 관한 제12차 공청회 결과 보고」, 2016, 29면.

84) 박수정, 「근로기준법위반 범죄 양형기준안에 대한 의견」(양형기준안에 관한 제12차 공청회 결과 보고), 2016, 55면.

85) 울산지방법원 2015. 9. 17. 선고 2015고단1335 판결.

임금체불죄의 양형에 있어서는 ‘피해근로자의 수’와 ‘미지급 기간’ 등은 반드시 고려되어야 할 것이다. 이러한 사정을 반영하지 못하고 있는 현행 양형기준은 임금체불죄의 보호법익의 본질을 충분하게 고려하지 못하였다는 점에서 개선이 필요할 것으로 생각한다.

V. 결론

앞에서 언급한 바와 같이 체불임금에 관하여 정책적인 차원에서는 처벌위주의 정책에서 사전적이며 지속적인 예방위주의 정책으로 전환할 필요가 있다는 점에는 동의한다. 그러나 일각에서 주장되는 임금체불죄의 비범죄화 주장은 임금을 단순한 민사상 채권관계로 보는 것으로 동의하기 어렵다. 임금체불죄의 보호법익은 임금체불죄의 보호법익은 단순한 재산권이 아니라, 생존권적 성격의 근로권과 높은 관련성을 가지는 재산적 법익과 근로자의 인격권인바, 임금체불죄와 관련한 제반 해석론도 이러한 견지에서 이루어져야 할 것이다.

한편, 임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정함으로써 인하여 임금체불이 사회질서를 교란하는 범죄행위가 아니라 개인 간의 단순한 채권채무관계에 불과하다는 그릇된 인식이 확산될 위험이 있는바, 적어도 처벌불원의 의사표시의 시간적 한계를 공소제기 이전으로 제한할 필요가 있다고 생각한다. 한편, 임금체불죄의 양형과 관련하여서도 ‘피해근로자의 수’와 ‘미지급 기간’ 등은 반드시 고려되어야 한다고 생각한다.

'지연이자제도'의 강화를 통한 임금체불 근절

박성우 (직장갑질119 운영위원 / 공인노무사)⁸⁶⁾

발표문에 대한 의견 및 토론 개선 방향

○ 서울노동권익센터 등 서울시의 노동상담 내역을 통계학적으로 분석한 이해수팀장님의 발표문은 임금체불의 연령별, 업종별·직종별, 사업장규모별, 고용형태별 다발 현황의 실증적 결과치를 통해 임금체불의 원인과 임금체불 근절을 위한 정책적 방향을 밝힌 측면에서 유용한 자료로서의 가치가 큼. 노동법 사각지대에 대한 법 적용 확대, 서울시 수준에서의 가능한 대안 모색 필요 등의 정책적 시사점에 대해 큰 틀에서 공감함.

○ 임금체불죄의 법리적 해석을 중심으로 한 권오성교수님의 발표문은 큰 공부가 되었으며, 관련한 발표자의 의견에 전반적으로 동의함. 임금채권은 '기본권적 법익'이므로 임금체불죄의 비범죄화 주장은 본 토론자 역시 동의하기 어려움. 한편, 임금체불죄의 반의사불벌죄로의 개악이 지난 10여 년간의 임금체불 증가의 한 원인이라 판단되는바 다시 이전으로 돌려야 함. 특히 임금체불죄의 양형과 관련해서 미지급 기간 등을 반드시 고려해야 한다는 발표자의 의견에 적극 동의함.

○ 본 토론자는 발표문에 대한 세부적인 의견을 포함하되 발표문에 구애됨 없이, '임금체불 문제의 원인과 해결방안 모색'이라는 본 포럼의 주제에 보다 천착하는 내용으로 토론을 진행하고자 함.

임금체불 실태

○ 임금체불 규모 등

- 고용노동부에 신고된 체불임금액만 2016.12. 기준 1조4천2백8십6억원(일본의 2014년 임금체불액(1,340억원)의 10배. GDP 규모를 기준으로 환산하면 일본의 30배. 미국의 2016년 임금

86) 민주노총 서울본부 노동법률지원센터 센터장 / 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장

체불액(약 1조4천억원)과 맞먹음.)

- 고용노동부를 통한 '지도해결율'은 2015년 기준 46.3%(금액은 약 6천억원)

○ [직장갑질119]와 [민주노총 서울본부 노동법률지원센터] 상담통계

<직장갑질119 2017.11.~2018.4.(6개월) 상담통계>

유형	내용	11월	12월	1월	2월	3월	4월	계	비율
임금	임금을 떼였다 (수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불 등)	420	347	954	598	375	378	3,072	25.7%
노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.	246	91	187	115	80	76	795	6.7%
휴가	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직 통제	177	129	196	129	67	101	799	6.7%
인사이동	일방적인 발령을 받았다.	63	60	95	32	39	45	334	2.8%
징계·해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.	154	192	232	187	145	159	1,069	9.0%
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.	57	47	48	23	40	35	250	2.1%
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.	50	57	156	79	101	97	540	4.5%
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.	32	28	145	41	43	31	320	2.7%
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.	29	43	48	26	31	30	207	1.7%
고용보험	실업급여 받을 수 있나.	21	41	76	80	67	68	353	3.0%
직장괴롭힘	따돌리고, 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.	388	298	229	251	245	199	1,610	13.5%
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별	46	51	86	67	38	52	340	2.9%
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 강요한 노동위원회	29	18	86	155	88	111	487	4.1%
잡무지시 등	청소, 김장, 장기자랑, 결혼식 등 잡무, 기타 사적인 지시 등	309	284	411	242	300	216	1,762	14.8%
합계		2021	1,686	2,949	2,025	1,659	1,598	11,938	100%

<민주노총 서울본부 노동법률지원센터 2017년(1년) 상담통계>

임금						근로시간		
1,185(32.6%)						122(3.4%)		
임금체불	시간외수당	주휴수당	연차수당	퇴직금	기타	휴게	휴일	근로시간
350	163	54	91	263	264	35	37	50
휴가	징계·해고·인사이동	여성보호		근로계약		산안 산재	실업급여	
163(4.5%)	653(19.0%)	31(0.9%)		253(7.0%)		127(3.5%)	140(3.9%)	
휴가	징계·해고	인사이동	출산·육아	성폭력	근로계약	취업규칙	산안 산재	실업급여
163	545	108	24	7	187	66	127	140

노조 설립·운영		단체교섭	단체협약	단체행동		부노	기타	
260(7.2%)		96(2.6%)	129(3.6%)	22(0.6%)		59(1.6%)	396(10.9%)	
노조설립	노조운영	단체교섭	단체협약	단체행동	기타	부노	비정규직	기타
118	142	96	129	16	6	59	46	350
총계 : 3,636(100%)								

○ 임금체불 상담통계 비교

- 어느 단위건 임금체불을 포함한 임금 관련 상담이 월등하게 가장 많음.
- 다만, 임금체불 다발 대상 분석 시 정교한 통계 보정 필요

· 임금은 가장 중요한 노동조건이자 노동자의 생존권에 직결되는 사안이므로 사용자의 다른 위법행위보다 더 적극적인 상담과 권리구제절차 진행이 있을 수밖에 없다는 특성 감안(특히, 10~20대 아르바이트 노동자 또는 임시직 등 비정규직의 경우 당사자 입장에서 다른 유형은 상대적으로 중요성이 떨어짐.)

· 30인 미만 노동자 사용 사업체가 전체 사업체의 약 96%이고 종사자 수는 전체의 약 55%인 점(50인 미만 사업체는 전체의 약 99%, 종사자 수는 전체의 약 66%)⁸⁷⁾도 감안

□ 임금체불의 원인

○ 임금체불 유형(상담 유형, 진정·고소 유형)

- 단순 체불, 시간외수당 체불, 주휴수당 체불, 휴업수당 체불, 연차수당 체불, 퇴직금 체불, 위법한 통상임금 산정에 따른 체불(시간외수당, 연차수당, 주휴수당), 근로시간 다툼에 따른 체불(휴게시간 미부여, 당직근무에 따른 임금 체불) 등
- 단순 체불보다는 당사자 간에 임금체불 사실과 임금체불액 관련 다툼이 있는 체불이 많음.

○ 임금체불 원인

- 단순 체불 : 경영악화(경영악화의 경우에도 지불능력이 전혀 없는 경우보다는 비용지출 순서에 있어 후순위로 밀리는 경우), 사회적 인식의 문제(임금체불은 생존권을 박탈시키고 한 가계를 파괴시키는 심각한 범죄행위라는 인식의 부재, 그러한 인식을 만들어내는 노동법 집행의 문제)

- 그 외 체불 : 법에 대한 무지 또는 무시, 위법한 노무관리(특히 근로시간), 그 외에도 복잡한 법리(법은 명확해서 법의 보호를 받는 사람과 수규자는 각각 자신의 권리와 의무가 정확하게 무엇인지 이해할 수 있어야 하는데 그렇지 못한 상황으로 인한 다툼들⁸⁸⁾) 등

87) 「고용노동부 사업체노동실태현황(2016년)」

- 퇴직금 체불 : 특수고용노동자 유형, 5인 미만 사업장 유형, 퇴직연금 관련 문제점(입법 미비 및 부적절한 운영으로 인해 향후 다툼이 증가될 것으로 예상)

- 대규모 장기간 임금체불 : 이직이 쉽지 않고 사회보장제도가 미비한 한국적 특성도 한 원인

○ 노동법집행의 문제

- 임금체불을 당한 노동자들이 1차적으로 행하는 법적구제절차이자 대부분의 임금체불사건을 담당하는 노동청(검찰 포함)의 임금체불 신고사건 처리행태의 문제가 가장 심각함.

- 진정사건의 경우 최소 2~3개월, 길게는 6개월 이상 걸리는(「근로감독관집무규정」 상 진정사건 처리기한은 원칙적으로 25일) 조사를 통해 체불사실이 확인되어 노동청의 지급지시(단순권고)가 내려지면, 이에 응해 사용자가 지급하는 경우 '내사종결' 처리. 응하지 않는 경우 입건·송치되어 검사의 기소에 따라 형사처벌은 대개 체불임금액의 10~20% 수준의 벌금형 부과(근이 임금을 제때에 지급하지 않아도 사실상 아무런 불이익이 없음. 오히려 이익을 보는 구조)

- 근로감독관의 합의 중용(사용자가 노동청의 지급지시를 불이행하는 경우 민사소송을 통한 시간과 비용 소모 등을 이유로 체불액에 훨씬 미달하는 금액 수준으로 합의 강요), '반의사불벌죄'의 문제(노동관계법률 위반 행위의 범죄 중 유일한 반의사불벌죄), 시간외근로수당 체불(휴게시간 미부여, 당직수당, 연차수당 등도 마찬가지로)의 경우 시간외근로 사실 등에 대해 노동자가 입증할 것을 요구하는 조사(수사) 행태, 보수적인 법해석('사실관계나 법리적으로 애매한 경우'는 대개 인정 안함.)

- 근로감독관보다 더 보수적인 검찰(공안부→공익부), 솜방망이 처벌(임금체불죄는 「근로기준법」 상으로는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형이나 아무리 악성·대규모·상습 체불 사업주라도 사업체가 운영되는 한 사업주를 구속하거나 징역형을 선고하는 경우는 없음.)

□ 임금체불 근절 방안

○ 법 개정

- '반의사불벌죄' 폐지 : 임금채권은 기본권적 법익이며 임금체불은 단순히 채무불이행이 아니라 불법행위(범죄)라는 관점과 취지가 법에 정립되어야 함.

- '지연이자제도' 확대 : 2005.3.31. 개정(시행은 2005.7.1.) 「근로기준법」에서 임금체불죄를 반의사불벌죄로 변경하면서 지연이자제도 도입(현행 「근로기준법」 제37조 및 「근로기준법

88) 매월 지급되는 상여금 중 월급최저임금의 25%, 복리후생적 성격의 임금 중 월급최저임금의 7%를 초과하는 금액을 최저임금 산입대상으로 포함한 개정 「최저임금법」이 시행되는 내년부터는 최저임금 위반여부에 대한 다툼도 증가할 것으로 예상됨. 법을 이따위로 만들어놓으니 다툼이 없을 수가 없음.

시행령」 제17조에 따라 연 20%)

- 문제는 ① 「근로기준법」 제36조(금품청산) 위반의 임금체불과 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금만 대상. 즉, 퇴직 이후에만 적용되고, ②지연이자 자체는 '임금'이 아니라서 노동청에서는 지급지시 대상이 아님. 즉, 민사소송을 통해서만 받을 수 있음.

- 체불 사용자에게는 체불행위 및 체불기간의 증가에 따라 금전적 손해가 가중되고 체불 노동자에게는 무엇보다 지연된 임금지급에 따른 보상이 행해지는 것이 임금체불을 근절시키는 가장 큰 대안이라고 판단됨.

- 모든 임금체불에 대해 임금채권 발생일로부터 지연이자 부과, 적절한 수준으로 지연이자율 인상(현재의 20%는 민사소송에서이 이자율과 비슷한 수준인바 징벌적 손해배상 수준으로 인상 필요), 지연이자 미지급에 대해서도 처벌규정을 두어 노동청의 수사대상으로 함.

- 그 외 체불사업체에 대해서는 영업정지, 금융제재, 지원 제한 등의 조치 법제화

○ 근로감독 및 신고사건처리절차 개선

- 사후적 사건처리가 아니라 사전적·예방적 근로감독 집행

- 근로감독관 대폭 증원('명예근로감독관' 제도 도입. 특히 노동위원회 노사위원모델처럼 노사단체에 추천권 부여), 근로감독청 신설 또는 근로감독전담부서 설치를 통해 '근로감독업무'와 '신고사건처리업무' 분화, 근로감독제도 개편(불시감독 실시, 전수조사 원칙, '신고감독제'(범위반이 확인된 사업장에 대한 근로감독 및 재감독) 시행, 근로감독청원제도 활성화 등), 신고나 제보를 이유로 한 불이익금지 및 실질적 보호방안 마련(사건 종결 이후에도 일정기간 동안 불이익처분 여부 확인 점검)

- 임금체불사건이 근로감독관 업무 중 대다수를 차지하는 신고사건처리업무 중에서도 80% 수준인 현실을 감안하여 임금체불사건을 전담하는 별도의 기구를 설치하는 방안(또는 노동위원회나 근로복지공단 등의 기존 기관으로 이관)도 고려해볼 필요

- 임금체불사건 관련 조사(수사)행태 개선

- 임금체불사건에 대해서는 특별히 빠른 절차 진행

- 「근로감독관집무규정」 개정을 통해 임금체불의 경우 체불사실이 확인되면 최저임금 위반의 경우와 같이 시정기간 부여 없이 바로 입건·송치

- 필수적 현장조사 등 조사(수사)행태 전면 개선

- 조사과정에서 사용자가 체불임금을 지급하더라도 '범죄 인지'로 수사 착수하여 입건·송치

- 검찰은 체불임금이 지급되더라도 임금체불죄에 대해서는 기소하는 관행 정립, 대규모·악성·상습 체불 사업주는 구속수사 원칙. 법원은 임금체불죄에 대한 양형기준 개선

□ 질문

○ 이해수팀장님의 발표문 중에서

- 임금체불 문제에 대한 서울시 차원에서의 정책적 시사점 중 하나로 제시한 '사적조정'은 구체적으로 무엇을 어떻게 진행하는 것인지?

※ 관련하여,

- 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책을 시작으로 박원순시장 취임 이후 서울시의 노동행정은 '노동존중특별시'라는 선언에 걸맞게 다방면에서 모범적이라 판단됨. 특히 발표문에서도 언급된, '노동권리보호관'을 통한 권리구제 지원활동은 작은 법률구조공단이라 평가될 만큼 취약계층노동자를 위한 훌륭한 기능을 수행하고 있음. 더욱 확대가 필요함.

- 한편, '노동권리보호관'과 함께 '명예노동옴부즈맨', '마을노무사' 등 서울시가 전문가인력을 위촉하여 진행하고 있는 사업들 중 '마을노무사' 사업에 대해서는 특히 개선이 필요한 측면이 있어 제언을 하고자 함.(발표문 중 언급된 소규모 사업주에 대한 노무관리 컨설팅과도 연관된 사안)

· 5인 미만 사업장을 대상으로 하다 보니 법제도의 한계(해고제한, 근로시간 제한, 시간외 수당, 연차휴가 등 비적용)가 고스란히 반영되어 그동안 노무사들이 소규모 사업체의 경우 위법과 탈법을 넘나들며 컨설팅을 행해왔던 모습과 크게 다르지 않음.

· 마을노무사 신청은 보증기금에 대출을 신청한 사업주로부터 받는 방법을 병행하고 있는데, 이런 구조는 경제적 여유가 없는 사업주로서 과연 비용이 발생하는 의미 있는 컨설팅을 받을 준비가 되어 있는가 의심케 함.(실제로 사업주들의 컨설팅 수용 의지가 빈약함.)

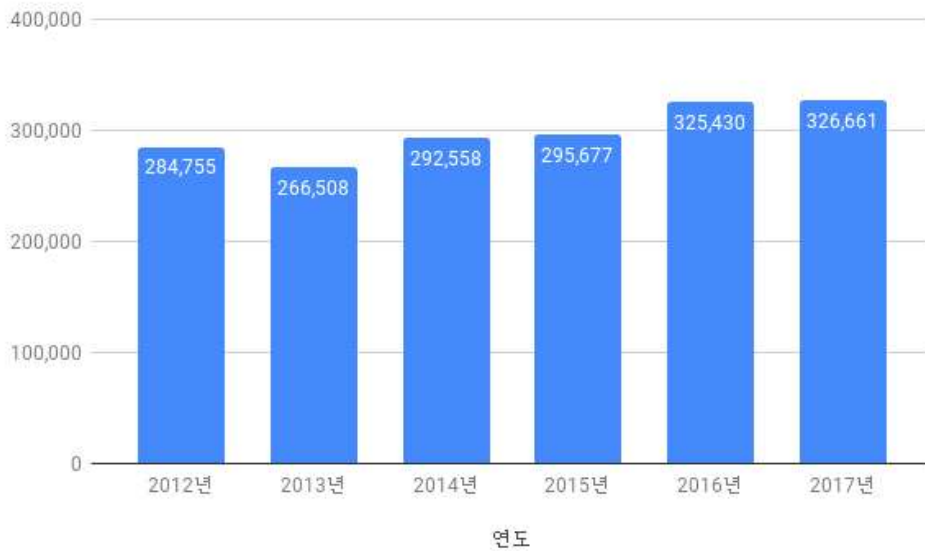
· 그동안 이뤄진 컨설팅의 구체적 내용과 마을노무사 사업을 통해 이루고자 했던 취지 및 목적과의 부합 여부 조사·점검 필요

“임금체불 문제의 법제도적 해결방안” 에 대한 토론문⁸⁹⁾

송은희_참여연대 노동사회위원회 간사

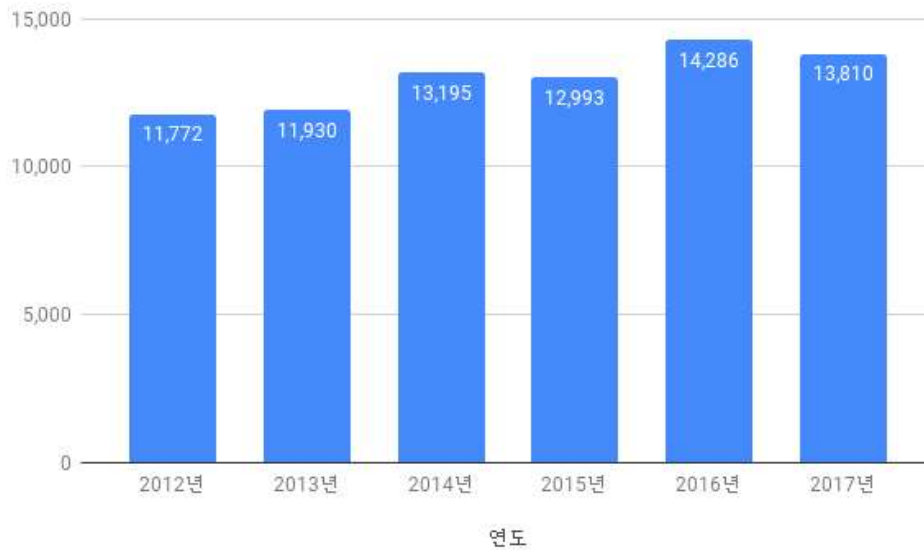
1. 임금체불 현황

- 노동자가 직접 고용노동부에 신고한 사건(이하 ‘신고사건’) 기준, 2017년 임금체불 피해 노동자수는 32만 6천 명, 임금체불액은 1조 3천 8백억 원임. 2016년에 비해 피해노동자수는 1천 명 가량 증가하였고, 임금체불액은 470억 원 가량 감소함. 그러나 여전히 임금체불액은 1조 원을 상회하는 높은 수준임.



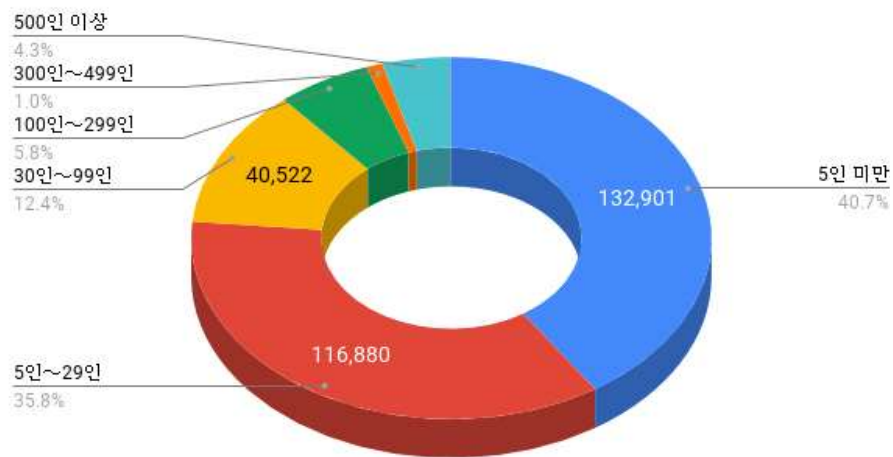
<그림 6> 임금체불 피해 노동자 규모(2012~2017년, 신고사건, 단위: 명, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

89) 이 글은 참여연대 노동사회위원회가 2016.8.10. 발표한 <「최저임금법」 보고서 1: 2015년 근로감독 결과>와 2017.9.11. 발표한 <임금체불 보고서: 근로감독·신고사건 분석과 체불 근절을 위한 제안>을 수정·보완한 것임.

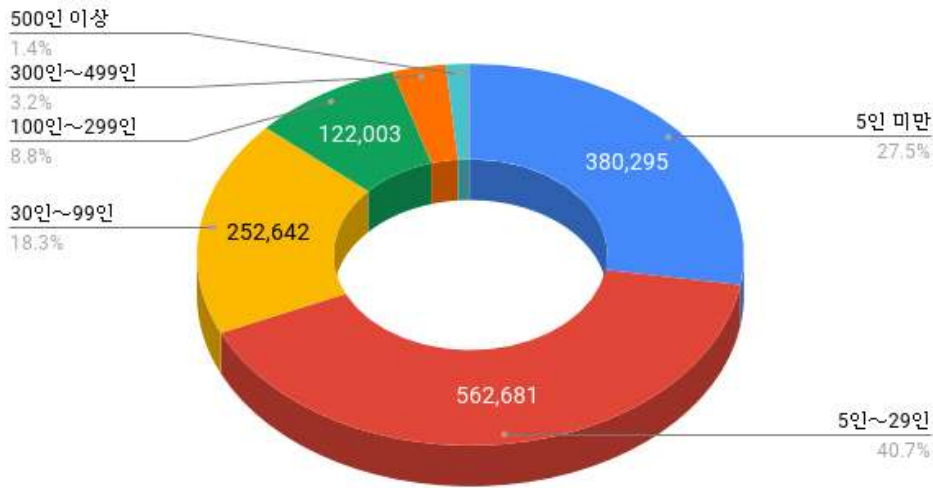


<그림 7> 임금체불액 규모(2012~2017년 신고사건, 단위: 억 원, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

- 2017년 기준, 30인 미만 사업장이 임금체불 피해 노동자의 대략 80%, 임금체불액 전체의 대략 70%를 차지함.



<그림3> 사업장 규모별 임금체불 피해 노동자의 규모와 비율(2017년, 신고사건, 단위: 명, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)



<그림 9> 사업장 규모별 임금체불액의 규모와 비율(2017년, 신고사건, 단위: 백만 원, %, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

- 고용노동부의 사업체 근로감독으로 적발된 임금체불 결과를 포함하면 피해 노동자 수와 임금체불액은 더 증가함. 2016년의 경우 신고사건과 근로감독 사건을 더할 경우 임금체불 피해근로자수는 50만 명을 상회함.

구분	근로감독 실시업체	임금체불			
		사업장 수	건수	피해 노동자	임금체불액
2014년	16,829	5,044	8,003	198,627	73,234,309,150
2015년	19,750	5,854	8,462	118,425	69,037,752,453
2016년	21,617	9,482	14,776	175,001	152,476,622,517

<표 23> 임금체불 관련 근로감독 결과(2014~2016년, 단위: 개소, 건, 명, 원, , 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료)

- 임금체불 문제는 다른 나라와 비교하면 그 심각성이 더 분명하게 드러남. 2014년 기준으로 우리나라의 임금체불액은 일본의 9~10배, 임금체불피해 근로자수는 7~8배임. 2014년 일본 전국의 노동기준감독서가 취급한 임금체불사건수는 18,213건, 피해 노동자수는 39,233명, 체불액은 약 131억 3,502만 8천엔이라고 함.⁹⁰⁾

90) 이승욱, “임금체불개선을 위한 임금체불행정시스템 개편 방향”, <임금체불개선을 위한 전문가 토

- 일본의 경제·인구 규모를 감안하였을 때 우리나라의 임금체불액은 일본의 최대 30 배에 이른다는 추정이 가능. 우리 나라의 체불임금 규모는 1,500억~2,000억 원 수준이 적정하다는 의견 있음.⁹¹⁾

2. 임금체불의 법적 의미

- 임금채권이 “재산권으로서의 성질뿐만 아니라 생존권적 기본권으로서의 성격” 을 가지며”, 임금체불시 노동자와 부양가족의 생존이 위협받는다든 측면에서 “임금체불죄의 보호법익은 단순한 재산권이 아니라, 생존권적 성격의 근로권과 높은 관련성을 가지는 재산적 법익” 으로 보아야 한다는 발제자의 주장에 동의함.
- 또한 임금체불 문제를 민사상 채권관계로 보는 관점에 기반해 ‘임금체불에 대한 형사처벌을 국가형벌권의 남용으로 볼 수 있다는 주장’ 에 대하여 “임금체불은 대부분 ‘사인인 사용자’ 에 의해 발생한다는 점에서 국가의 기본권 보호의무가 강하게 요구되는 전형적인 영역이라는 점을 간과한 것” 이라고 비판한 발제자의 주장에 동의함.
 - 헌법상 기본권에 의하여 보호되는 법익인 개인의 생명, 건강, 자유와 재산을 보호하기 위해 국가는 형법 등에서 “국민의 안전보장 및 개인과 공동체의 법익보호라는 국가과제를 이행하는 수단이자 법질서에 대한 복종을 관철하기 위한 수단” ⁹²⁾인 형벌을 규정하고 있음.
 - 헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다” 고 명시하여, 입법자가 노동자의 인간존엄성의 보장을 위한 노동의 기준을 법률로 제정할 것을 규정하고 있음. 헌법재판소는 헌법 제32조 제3항을 근거로 제정된 근로기준법이 “근로자의 기본적 생활 보장 및 향상을 위해 여러 가지 규정을 두고 있고 그 실질적인 규범력 확보를 위해 국가 형벌권의 개입을 규정” 하고 있다고 보고 있음.⁹³⁾ 임금체불에 대한 형사처벌 조항을 비롯해 근로기준법 위반에 대한 형사처벌 조항은 사용자와 노동자 간에 발생하는 ‘비대칭적 권력관계’ 를 규율하는 목적이 있다고 볼 수 있음.
 - 사용자를 무조건 형사처벌을 해야 한다거나, 형사처벌이 증가되면 근로기준법 준수율이 대폭 상승할 것이라는 의미의 주장이 아니라, 근로기준법은 헌법에 명시된 내용

론회>, 고용노동부, 2016.12.21., p.4.

91) 이종수, “임금체불 해소와 권리구제를 위한 정책과제”, KLSI ISSUE PAPER 제4호, 한국노동사회연구소, 2017.3.8., 2면.

92) 한수웅, 『헌법학』, 법문사, 2015, 284면.

93) 헌재 2006.07.27. 2004헌바77, 판례집 18-2, 108, 121.

을 명문화한 규정이며 강행규정이기 때문에 일정한 제재가 반드시 수반되어 우리 사회를 운영하는 기준이자 노동기본권을 보장하는 주요한 법률로서의 구속력의 최소한을 확보하자는 것임.

3. 체불사업주 처벌 관련

- ‘임금체불죄가 반의사불벌죄로 규정되어 사용자들이 임금체불을 사회질서를 교란하는 범죄행위가 아니라 민사적 채권채무관계로 인식이 커지고 결국 근로기준법에 대한 준수율을 낮추는 결과를 초래할 위험이 있다’ 는 발제자의 주장에 동의함.
 - 우리나라의 임금체불이 심각한 이유에 대해 “준법의식 결여(일본과 비교)”, “근로자의 노동력에 대한 경시 풍조(경영악화시 사업계속 위해 우선 임금부터 체불하는 의식)” 등이 지적되고 있음.⁹⁴⁾
- 임금체불에 대한 근로기준법의 형사처벌 조항은 ‘반의사불벌죄’여서 임금을 체불한 사용자에 대한 법적인 책임이 무겁지 않은 것이 현실임. 반의사불벌조항 폐지 또는 고의·악성·상습 체불사업주에 대한 적용 예외가 필요함. 더하여 재직자의 체불임금에 대한 지연이자 지급의 확대, 징벌적 부가금의 도입 등의 방안을 통해 임금체불에 대한 경제적인 비용을 늘리고, 그 책임을 철저하게 묻는 접근이 필요함.
- 반의사불벌제로 인해 근로감독 과정이나 신고사건 처리, 법원의 판결에서 형벌 규정이 실효적으로 작용하기 어렵다고 판단됨. 다른 나라에 비해 임금체불에 대해 상대적으로 중형을 규정하고 있으나 실제 법적용은 거의 되지 않음으로써 사업주들은 경험적으로 임금체불을 하여도 피해 근로자와 합의만 하면 법적 부담이 없다는 것을 알고 있다고 보임.
 - <표1>에서 보듯이 2016년의 경우, 근로감독을 통해 적발한 임금체불에 대한 ‘사법처리’⁹⁵⁾ 비율은 10% 미만으로, 90% 이상이 시정지시로 사건이 종료됨. 임금을 체불한 사용자는 적발된 이후 고용노동부의 시정지시에 따라 체불한 임금을 지급하기만 하면 별다른 법적 책임, 경제적 비용을 부담하지 않은 것임(그런데 사법처리된 사건도 80% 가량이 특정한 근로감독(이랜드파크 수시감독⁹⁶⁾)에 집중되어 있어 이를 제외하면 2016년의 경우, 근로감독을 통해 적발한 임금체불에 대한 사법처리 비율은 2% 이하이고 적발한 임금체불 사건의 98% 가량이 시정지시로 끝났음).

94) 이승욱, 앞의 글(주2), p.8.

95) 고용노동부가 검찰에 기소, 불기소 의견으로 사건을 송치한 것을 의미함.

96) 2016년 소위 임금깍기 문제로 사회적 문제가 된 애슬리, 자연별곡 등 프랜차이즈 외식업체에 대한 근로감독이었음.

위반 근로 기준법 조항	구분	근로 감독 실시 업체	위반 업체 수	위반 건수 (A)	시정 지시	구분			사법 처리
						시정 개선	미개선	시정 중	
제36조	전체 근로감독	21,122	4,588	4,737	4,327	4,184	111	32	410
	A 대비 비율(%)				91	88	2	1	9
제43조	전체 근로감독	21,251	5,097	5,227	4,841	4,718	87	36	386
	A 대비 비율(%)				92.62	90.26	1.66	0.69	7.38
제56조	전체 근로감독	21,232	1,462	1,504	1,453	1,396	52	5	51
	A 대비 비율(%)				96.61	92.82	3.46	0.33	3.39

<표 24> 근로기준법 조항별로 분류한 임금체불 관련 2016년 근로감독 결과(단위: 개소, 건, %, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

- 임금체불 신고사건(2016년)에서 ‘지도해결(지방고용노동청 사건처리 과정에서의 권리구제+반의사불벌(행정종결))’ 로 처리된 비율이 ‘사법처리(기소 또는 불기소 의 견으로 검찰에 송치)’ 비율보다 높은 상황. 그런데 노동시민사회단체에서는 ‘지도해결 과정에서 체불된 임금이 온전히 구제되지 않는다’ 는 주장을 제기하고 있음. 알바노조의 설문조사(2016.01) 에 따르면 3명 중 1명의 설문자가 근로감독관이 체불된 임금의 일부만을 받게 유도했다고 답한 바 있고⁹⁷⁾ 민주노총 서울본부 노동법률지원센터 관계자는 신고사건에서 근로감독관은 사건을 조기에 종결시키기 위해 합의를 유도하고, 사업주는 노동자에게 체불임금의 70~80% 수준을 합의금으로 제시한다고 주장함.⁹⁸⁾

97) 한국일보, “근로감독관은 사장님편... 알바생 3명 중 1명 “체임 합의 중용”, 2016.1.18., 기사원문: <https://goo.gl/MLw5LT>, 검색일: 2018.7.22.

98) 매일노동뉴스, “임금체불 문제 제도 바뀌야 풀린다”, 2016.11.8., 기사원문: <https://bit.ly/2Ld9sRg>, 검색일: 2018.7.22.

구분		신고사건 (합계, A)	처리		처리중
			지도해결	사법처리	
건수	건수	217,530	152,290	58,951	6,289
	A 대비 비율(%)		70	27.1	2.9
피해 노동자	피해 노동자	325,430	198,392	114,262	12,776
	A 대비 비율(%)		61	35.1	3.9
임금채불액	임금채불액	14,286	6,866	6,623	797
	A 대비 비율(%)		48.1	46.4	5.6

<표 25> 임금채불 사건처리의 현황: 처리과정 별 건수, 피해 노동자, 임금채불액 비율(2016년, 신고사건, 단위: 건, 명, 억 원, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

- 임금채불죄 관련하여 ‘피해근로자의 수’와 ‘미지급 기간’을 반영하지 않은 대법원의 양형기준이 임금채불죄 보호법익의 본질을 충분하게 고려하지 않았다는 발제자의 의견에 동의함.
 - 고용노동부는 2016.12.19. 44,360명의 노동자에 대해 83억 7천 2백여만 원(발표시점 기준)을 지급하지 않은 이랜드파크의 대표에 대해 시정지시 없이 입건하였다고 발표함.⁹⁹⁾ 2017.12.7. 서울남부지법은 근로기준법 위반혐의로 기소된 이랜드파크 전 대표 이사에게 벌금 500만 원을 선고함.
 - 재판결과를 보도한 기사에 따르면¹⁰⁰⁾ 이랜드파크 전 대표이사는 2015년 1월부터 2016년 1월까지 퇴직한 근로자 4천 767명에게 휴업수당·미지급 임금 차액·각종 수당 등 4억 1천여만 원을 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하지 않은 혐의, 2016년 9월부터 각 매장에서 일한 아르바이트생 등 623명에게 휴업수당, 연장근로수당, 야간근로수당 등 약 9천 200여만 원을 월급일인 매월 25일에 전액 지급하지 않은 혐의로 기소되었고, 법원은 피고인이 “임금 지급 등을 위해 상당한 돈을 지급·공탁했고 범행을 자백, 반성”한 점, “같은 범죄 전력으로 기소유예 처분을 받은 것 외에 처벌 이력이 없는 점 등을 고려해 양형을 결정”했다고 판시함.
 - 5천 명에 가까운 노동자에게 1년이 넘는 기간 동안 임금채불을 한 사건에 대해 단지 500만 원의 벌금이 선고된 것이 임금채불죄가 보호하는 법익에 비추어 볼 때 적정한 것인지 의문임.

99) 고용노동부 보도자료, “고용노동부, 유명 프랜차이즈 대표 입건 등 감독결과 발표”, 2016.12.19., 보도자료원문: <https://bit.ly/2LCqDaQ>, 검색일: 2018.7.22.

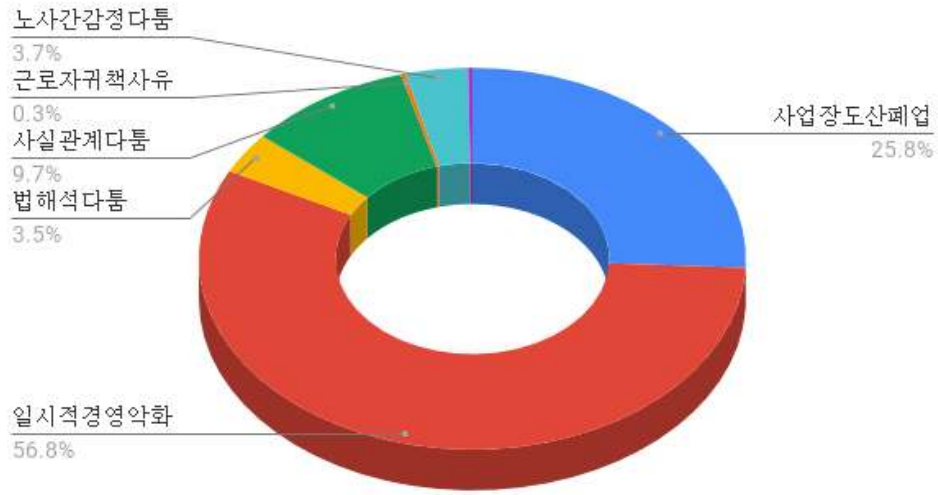
100) 연합뉴스, “‘알바생 임금 미지급’ 이랜드파크 前대표에 벌금 500만원”, 2017.12.7., 기사원문: <https://bit.ly/2Obtflg>, 검색일: 2018.7.22.

- 더하여 벌금형에 대한 양형기준 마련 필요함. 벌금형에 대한 양형기준을 제시하지 않는다면 검찰과 법원의 구형·판결 시 재량에 따라 불규칙한 판결이 나올 수 있음.
- 발제자가 발제문에서 언급한 최저임금법 위반 사건(부산지방법원 2017고단2930, 2018. 1. 10.)은 상시 1명의 근로자를 사용하여 주차장 운영업을 영위하는 사용자가 2014년부터 2년 8개월 가량 근무하다 퇴직한 노동자에게 최저임금에 미달하는 시급을 지급하여 최저임금법 위반으로 기소되어 벌금형이 선고된 사건임. 각 해당 연도의 최저임금 미달분을 근무기간에 대해 총 합산할 경우 미지급 임금은 약 1,600만원 가량이며 이에 대해 벌금 200만 원이 선고되었음.¹⁰¹⁾

*** 보론 : 임금체불 원인에 대한 정확한 실태 파악 필요**

- 경제규모에 비해 지나치게 큰 임금체불 규모의 원인을 정확하게 파악하고 그 대안을 모색하기 위해 임금체불의 원인이 정확하게 분석될 필요 있음. 고용노동부의 ‘임금체불 원인’ 통계작성 시 사업주 답변과 노동자의 신고이유를 따로 조사해서 분석하는 등의 통계 산출방식의 변경이 필요함. 임금체불의 해결을 위해 임금체불 원인을 정밀하게 확인할 필요 있음.
- 참여연대가 고용노동부에 질의한 결과 통계산출 방식은 ‘사용자에 대한 설문조사’에 의한 것이었음. 사업주에 대한 설문에 기반하여 만들어지는 고용노동부의 통계로는 ‘고의’, ‘악성’, ‘반복’ 적인 임금체불을 파악하기는 어렵다고 판단됨.
- 예를 들어, 이랜드파크 사건에서 볼 수 있는 소위, ‘쫓기’, 30분 단위 근로계약, 연장수당·연차수당 미지급과 같은 유형의 임금체불의 경우, 그 원인을 현재 고용노동부가 제시하고 있는 임금체불의 원인인 ‘사업장 도산폐업’, ‘일시적 경영악화’ 보다는 ‘인건비를 줄이기 위한 사용자의 의도적인 인사노무관행’ 이라고 이해하는 편이 적절하다고 판단됨.
- 고용노동부가 분류한 임금체불의 기준으로는 현실에서 다수 적발되는 고의적 임금체불과 사용자의 재산 은닉과 도피, 위장폐업 등 고의·악성·상습 체불을 확인하기 어려움. 이를 통해 임금체불 원인에서 ‘사업장 도산폐업’, ‘일시적 경영악화’ 부분이 실제보다 강조되어, 임금체불이 합리화되고 있는 것은 아닌지 우려스러움.

101) 판결의 상세 내용은 로앤비(<http://lawnb.com>)를 참조하였음.



<그림 10> 임금체불의 원인: 임금체불액 규모 기준(2017년, 신고사건, 단위: %, 출처: 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료를 가공)

전 체	921명(100%)
때어 먹으려고	21.6%
회사가 어려워서	42.9%
약정한 근로조건이 회사와 해석이 다름	7.2%
회사가 폐업하거나 연락이 안 되어서	6.1%
회사가 노동법을 잘 몰라서	4.2%
사용자와 근로자 간의 다툼으로	10.4%
기타	2.7%
모름	0.9%
수금 안 됨	0.5%
무응답	3.5%

<그림 11> 임금체불 원인에 대한 노동자의 응답 결과(출처: 강승복, “체불임금의 실태와 시사점”, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012년 4월, p.76.)

임금체불 문제의 원인과 해결방안 모색
서울노동권익 포럼 토론회

2018. 7. 24.

서울지방고용노동청
근로개선지도1과장 신권식

목 차

1. 기초노동질서 자율점검 확대방안	1
① 감독관이 알려주는 필수노동법 동영상	3
② 사업주를 위한 필수노동법 설명회	4
③ 사업주용 자율점검 체크리스트	5
④ 체불사건 처리 절차도	8
⑤ 기업규모별 임금체불 현황	9
2. 개정 근로기준법 주요내용	10
3. 보도자료(체불사업주 구속 등)	12

30인 미만 사업장, 근로계약 체결 및 고용보험 가입 지원을 위한 기초노동질서 자율점검 추진사업 확대방안

<자율점검 확산을 위한 공감대 형성>

서울지역에 연간 10만 건씩 접수되는 **진정사건의 80% 정도는 30인 미만 소규모 사업장**의 임금체불에 대한 분쟁입니다. 또한, 이 진정사건은 **서면으로 근로계약을 명시적으로 작성하고 교부하였다면 해결될 수 있는 분쟁이 다수**입니다. 특히, 노동존중 사회가 강조될수록 현장의 분쟁은 끝없이 늘어날 것이고, 이를 **서울지역 300여명의 감독관**이 사후적 사건으로 처리하는 방식으로는 해결이 요원합니다. 📞 **감독관 1인당 325건/년**

<17년 사업장 규모별 신고사건 현황>

구 분	전체	5인↓	5~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인↑	기타
신고건수	97,042	43,630	33,236	8,658	4,364	801	1,910	4,443
비중(%)	100.0	45.0	34.2	8.9	4.5	0.8	2.0	4.6

※ 신고사건 접수건수는 '16년 85,706건 → '17년 97,402건(▲13.2%) → '18년 6월말 현재 **53,585건으로 매년 증가 추세**(이미 지난해의 55.0%수준으로 **올해 10만건 돌파 예상**)

서울지역 30인 미만 사업장은 426,296개로 이중 **지난 3년간 5,644개소(1.3%)**을 점검했고 이중 **80% 사업장이 적발**되었으며, **적발내용의 대부분은 서면근로계약서 미체결과 퇴직금 등 금품 미지급**입니다. 대상사업장에 대한 1% 미만의 사업장만을 점검해서는 어떤 실효성도 거둘 수가 없습니다.

<'16년~'17년 기초노동질서 점검사업장 현황>

구분	계	'16년도	'17년도	'18년도
점검대상 사업장(개)	5,644	2,112	1,832	1,700

- 특히, **점검 시 적발률은 '16년 75.2%, '17년 79.8%**이고, 법 위반 내용은 **서면근로계약서 위반(49%), 퇴직금 등 금품 미지급(31%), 최저임금 미준수(5%), 기타 법위반(15%)**
📞 **필수 노동법 위반이 대부분**

이러한 상황을 해결하기 위해서는 서울고용노동청 혼자서는 어려우므로, **서울시 등 자치단체·유관기관 등과 함께 30인 미만 사업장(약 43만개) 전체를 대상으로 대대적인 '자율점검 확산'이 필요하다고 보고, 이 사업을 확산시키려는 것입니다.**

- (홍보·계도 필요성) 서울지역 30인 미만 사업장(426,296개소) 대부분이 근로자와의 분쟁이 발생하기 전에는 무관심하고, 점검대상이 될 확률이 1% 미만으로 점검의 실효성 또한 현저히 낮음
 - 이러한 상황에서 가장 실효성 있는 방법은 사업주들의 인식을 개선할 홍보와 계도가 매우 중요함 ☞ **예방적 근로감독**
- (추진 현황) 기초노동질서 점검 예비사업장(4,700개소), 업종별협회, 유관기관 등과 연계, 홍보와 계도
 - ① 감독관이 알려주는 필수노동법 유튜브 동영상(6,486조회, 7.17), ② 필수노동법 설명회를 통해 사업주가 필수노동법을 학습(469명), ③ 12개 항목 자율점검 후, 노동청에 체크리스트 제출*(2,016개소)
 - * 서울지역 예비점검대상 4,405개소 중 1,456개소(33.1%) 접수
- (향후 계획) 지난 5년('14년~ '18년)간 근로감독·신고사건 처리결과 등을 분석하여 업종 타겟팅, 홍보·계도·점검 추진
 - 업종을 분석하여 타겟 선정 및 집중 홍보 → 자율점검 참여유도 → 불참 사업장 샘플 점검 → 점검결과 발표(보도자료, 강평)
 - 서울시 등 자치단체(25구) 일자리·노동관련부서와 함께 사업추진 시 효율성 ☞ 지역고용아카데미를 통해 자율점검 확산 공감대 형성

<추진 시 고려사항>

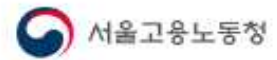
- △ 사업추진의 실효성을 확보하기 위해서는 지방청 단위로 점검 대상·물량·점검항목(16개) 등에 대한 자율성 확보가 필요
- △ 또한, 적발위주(법위반 개선지수)·물량위주의 기관평가 지표가 있어, 이를 정성적인 평가로 반영하도록 조정
- △ 아울러, 자율점검 참여사업장에 대한 효과적인 관리를 위해서는 전산관리가 필수적이고, 향후 점검·감독에서 제외하는 등 인센티브 필요

<서울고용노동청 권리구제지원팀 상담실적>

구분	합계	상 담 유 형					
		임금체불	부당해고	체 당 금	산업재해	차별시정	기 타
2017년	11,955	5,187	1,052	248	193	24	5,251
2018.6월	4,904	2,407	513	69	52	9	1,854

① 근로감독관이 알려주는 필수노동법 유튜브 동영상

사장님 ~ 직접 근로감독 해 보세요!



노동법 강의보GO! 자율점검하GO!

- 

1. 스마트폰 & 볼펜 준비!
- 

2. 유튜브(YouTube) 앱(App)을 열기. 

PC에서는 인터넷포털(네이버/다음)에서 "유튜브"를 검색
- 

3. 유튜브 검색창에서 근로감독관 노동법 검색.
- 

4. 맨 위 동영상 클릭!
 "근로감독관이 전하는 사업주가 꼭 알아야할 필수노동법"
- 

**5. 나눠드린 "자율점검표"에 체크하여
 고용노동(지)청 권리구제팀에 제출! (팩스)**

관서	관할구역	전화번호	팩스번호
서울청	중·종로·동대문·서초구	02-2250-5786	02-3789-5825
강남지청	강남구	02-3465-7324	02-566-1676
동부지청	송파·강동·성동·광진구	02-2142-8866	02-6915-4322
서부지청	마포·용산·서대문·은평구	02-2077-6189	02-711-8752
남부지청	강서·양천·영등포구	02-2639-2448	02-2639-2229
북부지청	성북·중랑·노원·강북·도봉구	02-950-9885	02-987-9792
관악지청	구로·금천·관악·동작구	02-3282-9141	02-3282-9113

② 사업주와 인사노무담당자를 위한 필수노동법 설명회

사업주와 인사노무 담당자를 위한

서울고용노동청

필수노동법 설명회

노동법을 몰라서 법위반으로 불이익을 받으셨나요?
근로계약서, 주휴수당, 최저임금 등이 궁금하신가요?
서울고용노동청에서 사례중심으로 쉽게 알려드립니다.



일시 매주 목요일 14:00 ~ 15:30
장소 서울고용노동청 9층 아카데미홀
(서울시 중구 삼일대로 363 장교빌딩)
대상 사업주 및 인사노무담당자
내용



☞ 안내용 QR코드

1

기초노동질서, 근로기준법, 최저임금법,
근로자퇴직급여보장법 관련 필수개념 및 법위반 사례

2

주요 Q & A 및 질의응답



신청 (전 화) 02-2250-5885 / 5786
방법 (이메일) lyyhy1248@korea.kr

③ 사업주용 12개 항목 자율점검 체크리스트

기초노동질서 자율점검 방법 (대상: 서울소재 사업장)

① 서울고용노동청에서 제공하는 “필수노동법 강의” 듣기 (두 가지 방법 중 택1)
 (선택1 유튜브에서 “근로감독관 노동법”으로 검색 후 동영상 청취 (20분)
 (선택2 상시 필수노동법 설명회 참석 (매주 목요일 14시 서울고용노동청 9층 아카데미홀)

② 아래 “체크리스트”의 12개 항목으로 사업장 자율점검 (예/아니오 중 택1)

③ 사업장 소재지 관할 노동(지)청 “권리구제팀으로 팩스 발송” ‘18년 점검대상 제외 검토

관서	관할구역	팩스번호	관서	관할구역	팩스번호
서울청	중·종로·동대문·서초구	02-3789-582 5	남부지청	강서·양천·영등포구	02-2639-222 9
강남지청	강남구	02-566-1676	북부지청	성북·중랑·노원·강북·도봉구	02-987-9792
동부지청	송파·강동·성동·광진구	02-6915-432 2	관악지청	구로·금천·관악·동작구	02-3282-911 3
서부지청	마포·용산·서대문·은평구	02-711-8752			

자율점검 체크리스트

구분	체크 항목	예	아니오	
				시정계획 (예정일)
근로계약 (공통)	1. 근로계약을 서면으로 체결			
	2. 임금의 구성항목[월(일,시간)급, 상여금, 기타수당 등], 계산방법, 지급방법을 서면으로 명시			
	3. 소정근로시간을 서면으로 명시			
	4. 휴일 및 연차유급휴가를 서면으로 명시			
	5. 취업장소와 종사업무를 서면으로 명시			
	6. 근로계약을 근로자에게 교부			
근로계약 (기간제·단시간)	7. 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약 체결 시 근로계약기간을 서면으로 명시			
	8. 단시간근로자와 근로계약 체결 시 근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시			
최저임금	9. 최저임금액(2018년 7,530원)이상의 임금을 지급			
금품지급	10. 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급			
	11. 임금은 매월 1회이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 그 전액을 지급			
고용보험	12. 고용보험에 가입하고 근로자 입·퇴사 시 신고			

년 월 일

사업장명 :

대표자 :

(서명 또는 인)

소재지 :

전화번호 :



고용노동

서울지방고용노동청

수신 서울지역 주요업종 사업주단체(협회 및 중앙회)

(경유)

제목 기초노동질서 안착관련 「주요업종 사업주단체 면담」 요청

1. 항상 우리청의 고용노동행정에 협조해 주심에 감사드립니다.

2. 우리청은 올해 기초노동질서 현장안착을 위하여 사업주가 꼭 알아야 할 ①「필수노동법 동영상 제작·배포」 및 ②「상시 필수노동법 설명회 운영」 등을 통한 **사업주의 인식개선 및 자율점검을 유도**하고 있습니다.

3. 또한, 한국공인노무사회 및 주요업종 사업주단체와의 업무협약을 체결하여 회원사를 대상으로 **기초노동질서 자율점검을 독려**하고 있으며, **자율점검을 완료한 사업체***는「**2018 기초노동질서 점검**」 사업장 선정 시 **제외를 검토**할 예정입니다.

* 방법: 필수노동법 동영상 청취(또는 교육 참석) + 자율점검 체크리스트 제출

3. 이와 관련하여 귀 기관에도 협조요청을 하였으나(18.5.31. 공문발송*) 현재까지 답신이 없어 **다음주 중(7.16.~7.20.) 협회 관계자를 만나 뵙고 취지를 설명** 드리고자하오니, **가능여부를 아래 서식으로 7.13(금)까지 메일(huhkyun@korea.kr) 또는 전화 (02-2250-5806)로 회신** 하여 주시면 감사하겠습니다.

*관련: 기초고용질서 현장 안착을 위한 협조요청(근로개선지도3과-8800, 2018.5.31.)

면담 가능	방 법	<input type="checkbox"/> 협회 관계자 서울고용노동청 방문 / <input type="checkbox"/> 노동청 관계자 협회 방문 요청
	시 기	<input type="checkbox"/> 7.16(월) <input type="checkbox"/> 7.17(화) <input type="checkbox"/> 7.18(수) <input type="checkbox"/> 7.19(목) <input type="checkbox"/> 7.20(금) <input type="checkbox"/> 기타()
면담 불가	※ 해당기간 중 면담이 어려운 경우 다른 일정 등 제시 가능합니다	

끝.

서울지방고용노동청장



고용노동!

서울지방고용노동청

수신 서울지역 관내 기초노동질서 점검 후보사업장 대표 귀하

(경유)

제목 '18년도 상반기 기초노동질서 점검 후보사업장 선정 및 자율점검 실시 안내(2차)

1. 관련

중구,종로구,동대문구,서초구	'18년 상반기 기초노동질서 일제점검 안내(근로개선지도3과-8950, '18.6.4.)
그 외 서울지역	'18년 상반기 기초고용노동질서 일제점검 대비 사전 자율점검 안내(근로개선지도3과-9985, '18.6.25.)

2. 서울고용노동(지)청은 매년 상·하반기 기초노동질서 점검을 실시하고 있고, 금년 상반기에도 **7월 말까지** 근로감독관이 사업장을 직접 방문하여 **근로계약서 작성·최저임금 준수 여부** 등에 대해 **일제 점검을 실시할 예정입니다.**

3. 이에 **귀 사업장이 금년 상반기 기초노동질서 점검 후보사업장으로 선정되어 미리 스스로 점검하고 개선할 수 있도록** 지난 6월 위 호와 같이 공문을 보내드리고 **체크리스트 제출을 요청하였으나 현재까지 답신이 없어** 재차 안내하오니, 불임 자율점검 방법대로 실시하신 후 **체크리스트를 작성하여 2018.7.19.(목)까지 해당지역 관할 노동청에 팩스로 보내주시면** 감사하겠습니다.

4. 아울러 이번 자율점검에 참여한 사업장에 대해서는 상반기 **점검대상 후보사업장에서 제외하거나 후순위로 검토할** 예정임을 알려드리며, 자세한 사항은 해당지역 관할 노동청 권리구 제팀에 문의하시기 바랍니다.

관서	관할구역	전화번호	관서	관할구역	전화번호
서울청	종로·중구·동대문·서초구	02-2250-5786	남부	강서·양천·영등포구	02-2639-2448
강남	강남구	02-3465-7324	북부	성북·중랑·노원·강북·도봉구	02-950-9885
동부	송파·강동·성동·광진구	02-2142-8866	관악	구로·금천·관악·동작구	02-3282-9141
서부	마포·용산·서대문·은평구	02-2077-6189			

붙임: 자율점검 방법 및 체크리스트 1부. 끝.

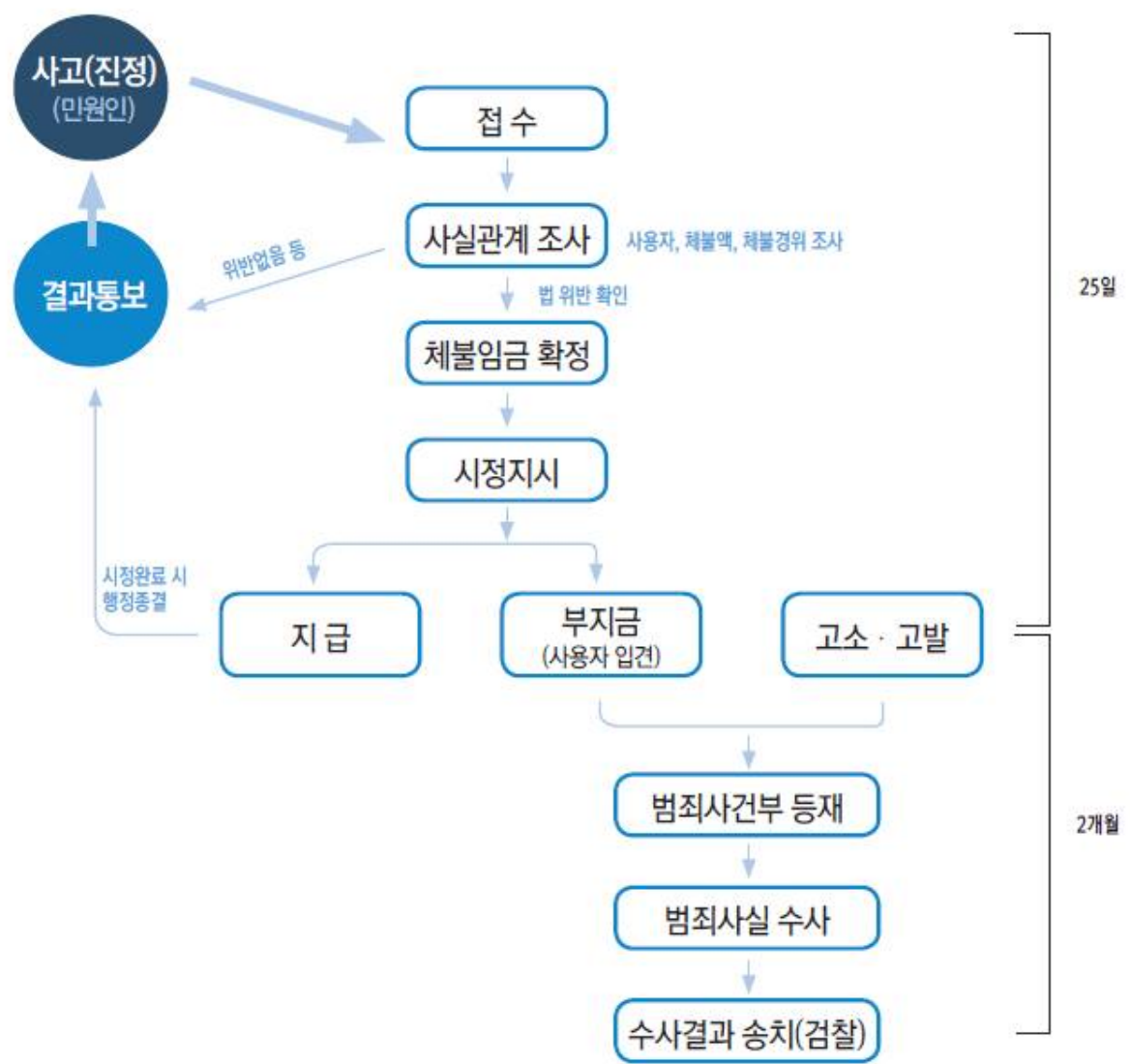
서울지방고용노동청장

④ 체불사건 처리 절차도

1. 임금체불 업무 개괄

1. 체불사건 처리 절차도

임금체불이 발생하여 진정, 고소·고발사건 등이 제기되면 사건의 처리 절차는 다음과 같이 진행됨



5 기업규모별 임금체불 현황(출처: 노사누리통계관리_임금체불현황)

2017년 기업규모별 임금체불 현황

(단위: 명, 백만원)

구분	총계	처리									처리중
		지도해결					사법처리				
		계	청산	합의		계	기소	기소중지	기타		
				행정중결	송치중결						
총계	근로자	326,661	203,902	83,581	102,647	17,674	108,436	88,524	11,003	8,909	14,323
	채불액	1,381,065	675,050	178,964	415,876	80,209	613,869	525,595	39,030	49,245	92,146
5인 미만	근로자	132,901	87,412	39,324	42,727	5,361	40,677	29,848	7,001	3,828	4,812
	채불액	380,295	201,379	57,943	123,939	19,497	159,200	123,609	20,685	14,906	19,716
5~29	근로자	116,880	75,001	29,023	40,411	5,567	36,572	29,869	3,517	3,186	5,307
	채불액	562,681	288,242	69,031	187,438	31,773	238,908	204,188	14,874	19,846	35,531
30~99	근로자	40,522	23,928	8,545	12,332	3,051	13,916	12,478	373	1,065	2,678
	채불액	252,642	116,597	30,139	68,176	18,282	111,206	99,811	3,159	8,236	24,839

2018.6월 기업규모별 임금체불 현황

(단위: 백만원)

구분	총계	처리									처리중
		지도해결					사법처리				
		계	청산	합의		계	기소	기소중지	기타		
				행정중결	송치중결						
총계	근로자	177,993	165,922	45,948	46,341	6,620	67,016	51,655	7,517	7,841	12,071
	채불액	859,253	778,365	96,716	219,987	33,501	428,161	360,715	26,535	40,910	80,889
5인 미만	근로자	74,029	69,392	20,022	19,887	2,740	26,743	17,966	4,947	3,830	4,637
	채불액	235,251	216,299	32,882	63,720	10,322	109,375	79,633	41,328	15,414	18,952
5~29	근로자	61,000	56,898	15,364	17,966	2,526	21,042	15,901	2,194	2,947	4,102
	채불액	319,696	288,629	37,769	95,182	14,674	141,004	112,128	10,474	18,402	31,067
30~99	근로자	24,713	22,349	7,369	5,822	903	8,255	7,075	314	866	2,364
	채불액	154,656	133,529	15,820	37,599	6,624	73,486	65,931	1,572	5,983	21,127

개정 근로기준법 주요내용

〈 기본 방향 〉

❖ 주 최대 52시간 규정 및 특례업종 축소, 휴일근로 가산할증률 명확화, 관공서의 공휴일 규정의 민간 기업 적용을 통해 장시간 노동을 개선함으로써 '국민의 휴식있는 삶'과 '일·생활의 균형' 실현

① 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행), ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

② 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1~'22.12.31)

* 근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정

③ 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

* 법정 근로시간 1주 40시간 → 1주 35시간, 연장근로 한도 1주 6시간 → 1주 5시간

④ 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20)

* 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

⑤ 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

* 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선 여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

⑥ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

참고

근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기

항목	규모	'18.3.20 (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1.	'21.1.	'21.7.	'22.1.
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	(18.7.1)	(특례 제외 업종, '19.7.1)					
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)				(20.1.1)			
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)					(21.7.1)		
관공서 공휴일 민간적용	300인~				(20.1.1)			
	30~299인					(21.1.1)		
	5~29인						(22.1.1)	
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)	(18.7.1)						
	유지(5개) 11시간 연속휴식 (특례도입시)	(18.9.1)						
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	(18.7.1)						
휴일근로 할증율	5인 이상	(18.3.20)						

보도자료(체불사업주 구속 등)



보도자료



❖ 고용노동부 서울청 근로개선지도3과

☞ 보도일시: 2017. 5. 14(일) 배포시

☞ 총 2쪽

과 장 윤미숙
근로감독관 김동구

근로감독관 정태원

☎ 02-2250-5762, 5746

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr/seoul>에서도 볼 수 있습니다 >

임금체불 후 잠적하여 호화 생활을 한 사업주 구속

- 전체 근로자(4명)의 8개월 분 임금1억7천만원 체불 -
(2010년에도 임금 3천8백만원을 체불한 전력)

- 서울고용노동청(청장: 장신철)은 근로자 4명의 임금 1억7천만원을 체불한 서울시 서초구 강남대로 363 소재 OO서비스업체 대표 조모씨(43세)를 2017. 5. 14. 10:30 근로기준법 위반 혐의로 구속하였다.
- 피의자 조모씨는 임금체불 고소사건과 관련하여 노동청의 출석요구 사실을 알면서도 일체 출석에 불응하였고, 피해 근로자들의 체불임금 청산대책을 마련하거나 일부라도 청산하려는 의지를 전혀 보이지 아니하였다.
- 피의자 조모씨는 과거 2010년에도 도·소매업을 경영하면서 근로자 6명 분의 임금 3천8백만원을 체불하고 잠적하였다가 검거된 적이 있었고
- 이러한 임금체불에도 불구하고 피의자는 1일 80만원의 국내 최고급 호텔에서 수년간 호화생활(숙박비 포함 생활비 월 2천만원)을 했음을 볼 때

임금체불의 고의성이 높고 죄질이 극히 불량한 것으로 드러났다.

- 또한, 피의자는 체불근로자들의 생계 어려움 해소를 위해 국가가 우선 지급한 임금채권보장법상의 체당금을 국가에 변제해야 함에도 불구하고 호화생활을 하면서도 이를 납부하지 않았다.

* 체당금은 도산기업 등의 근로자에 대해 최종 3개월의 임금과 퇴직금을 국가가 체불근로자에게 우선 지급하는 것으로, 국가는 해당 사업주에 대해 구상권을 행사

- 결국 피의자는 근로자의 임금을 고의적으로 체불하고서도 아무런 죄의식을 느끼지 못하는 사업주로서 개선의 정이 전혀 없고 앞으로도 유사한 임금체불을 저지를 가능성이 많아 구속수사에 이르게 되었다.

□ 장신철 서울고용노동청장은 2016년의 체불임금액이 1조 4천억원에 달하였고 체불근로자수도 33만명에 이르는 등 근로자들의 고통이 가중되고 있는 상황에 대해 우려를 표명하면서,

- 피의자와 같이 체불근로자의 고통은 외면한 채 호화생활을 하면서 체불을 대수롭지 않게 생각하는 범죄행위에 대해서는 우리사회에서 반드시 근절되어야 함을 강조하고,
- 서울고용노동청에서는 이러한 악덕사업주에 대해서는 향후에도 “구속 수사를 통해 엄정 처벌할 계획”이라고 밝혔다.

☎ 보도일시: 2017.6.22.(목) 배포 즉시
☎ 총 1쪽

- ❖ 서울고용노동청 근로개선지도1과
과장 신권식 근로감독관 김일권
(☎ 02-2250-5730)
- ❖ 서울고용노동청 광역근로감독과
디지털증거분석팀
팀장 이상철 근로감독관 조광석
(☎ 02-2250-5808)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

상습적 연장·야간·휴일근로 사업장에 대한 압수수색 실시

- 서울지방고용노동청(청장 직대: 김영미)은 '17.6.22.(목) 서울시 중구 광희동 소재 '○○○' 사업장에 대해 압수·수색을 실시하였다.
- 이번 압수·수색은 진정사건을 수사하는 과정에서 일부 근로자에 대한 연장·야간·휴일근로수당 미지급 사실을 확인, 전체 근로자의 권리구제 필요성이 상당하다고 보아 시정지시와 함께 자료제출을 요구하였으나, 사업주가 시정지시에 불응하고 자료제출 마저 거부하여 이루어지게 된 것이다.
- 김영미 청장은 “장시간 근로를 방치하면 근로자 가족들의 일·가정 양립을 바탕으로 한 기본적인 생활보장 뿐만 아니라 근로자의 건강권까지 위협받게 된다”고 강조하고
“향후, 위법한 장시간 근로 사업장에 대하여는 우선 자율시정토록 지도하고, 이에 불응할 경우 실효성 있게 수사하는 한편 근로자의 고통을 외면하는 악의적인 사업주에 대해서는 압수·수색 등 강제수사로 엄단해 나가겠다”고 밝혔다.

☎ 보도일시: 2017.9.23.(토) 배포 즉시

☎ 총 2쪽

❖ 서울고용노동청 근로개선지도1과
과 장 신권식
근로감독관 박형진
(☎ 02-2250-5846)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr/seoul>에서도 볼 수 있습니다 >

추석명절 앞두고 고액체불 후 도주한 사업주 구속 - 5개월간 탐문 및 잠복 수사 끝에 구속 -

- 서울지방고용노동청(청장 직무대리 : 김영미)은 추석명절을 앞두고 근로자 9명의 임금 및 퇴직금 1억 1천여만원을 체불한 ○○스포츠(의류제조업) 사업주 김모씨(남, 49세)를 2017.9.23. 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 구속하였다고 밝혔다.
- 구속된 김모씨는 서울 중구에서 의류제조업을 경영하다가 사업이 어려워지자 지난 4월말 체불임금 등을 청산없이 잠적하였고, 거주지 이전 및 딸 명의의 휴대폰 사용 등 수사기관의 수사를 회피하기 위한 주도면밀함을 보이기도 하였다.
- 이후, 일정한 주거없이 도피하였으나 근로감독관이 5개월여 동안 여러차례 끈질기게 탐문·잠복수사를 거듭한 끝에, 지난 9.19(화) 서울 강남구 신사동 노상에서 체포해 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 구속한 것이다.
- 김영미 청장 직무대리는 “추석을 앞두고 정당한 노동의 대가를 받지 못해 고통받는 노동자가 없도록 모든 근로감독관이 비상근무체제에 돌입하여 체불과의 전쟁을 하고 있다. 앞으로도 체불청산을 고의적으로 지연하거나 상습적으로 체불하는 사업주는 구속수사를 원칙으로 엄정하게 대처하겠다.”고 강조하였다.

보도일시: 2017. 9. 26(화) 배포 즉시
총 2쪽

고용노동부 서울강남지청
근로개선지도3과장 유광옥
근로감독관 김형근
☎ 02-3465-8474

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

“회사 자금 4억여원 편법 사용”, IT업체 체불사업주 구속

- 84명의 노동자 임금, 퇴직금 14억 6천만원 집단 체불 -

- 고용노동부 서울강남지청(청장 권호안)은 노동자 84명의 임금 및 퇴직금 합계 14억 6천만원을 체불한 (주)○○○소프트(소프트웨어 개발업, 서울 강남구 테헤란로<대치동>) 대표이사 신00(남, 59세)씨를 2017.9.26. 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 구속하였다.
- 구속된 신모씨는 부채가 있던 회사를 2016년 7월 인수한 이후, 경영 정상화를 위한 투자는 하지 않고, 오히려 회사 자금 4억여 원을 피의자가 운영하는 개인사업장과 별도의 거래업체에 투자하고, 일부는 사용처가 불분명한 곳에 개인적으로 사용하는 등 부도덕하게 회사를 운영하여 경영을 더욱 악화시키면서 근로자 84명의 임금 및 퇴직금 14억 6천만원을 체불하였다.
 - 또한, 경영악화를 직원들의 관리부실로 돌리고 체불임금에 대한 청산계획은 제시하지 못하는 등 경영자로서의 책임은 회피하였다.
- 권호안 고용노동부 서울강남지청장은 “임금은 근로자의 유일한 생계수단으로서 임금이 체불될 경우 근로자와 그 가족들의 생계 위협은 물론 나아가 가정파탄에까지 이르게 할 수 있는 반사회적 범죄행위인 만큼, 근로자의 고통을 외면한 채 고의적이고 악의적인 체불사업주에 대해서는 구속 수사를 원칙으로 엄단하겠다.”고 밝혔다.

☞ 보도일시: 2018. 3. 30(금) 배포시
☞ 총 2쪽

❖ 고용노동부 서울서부지청 근로개선지도3과
과 장 박태환 (02-2077-6193)
근로감독관 고수진 (02-2077-6163)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

고용노동부 서울서부지청, 체당금을 부정수급 받아 편취한 사업주 구속
- 허위근로자 모집을 통해 체당금 3억1천만원(55명) 수령후 편취 -

- 고용노동부 서울서부지청(지청장 양승철)은 체당금 3억1천만원을 부정수급한 건설업자(○○토건) 박모씨(37세)를 임금채권보장법 위반혐의로 3월 30일 구속하고, 부정수급에 가담한 허위근로자 및 모집책 등 58명을 불구속 입건하여 수사하고 있다고 밝혔다.
- 이들은 부정한 방법으로 체당금을 수령하기 위해 허위근로자 55명을 모집하였고, 재판상도산의 허위서류를 만든 공모자이다.
- 구속된 사업주 박모씨는 2013년 재판상도산에 따른 체당금 수령을 경험삼아, 재판상 도산이 체불임금 보전의 좋은 수단임을 알고 이를 악용하고자 하였고,
 - 2016년 ○○토건(주)를 양수한 후 근로자대표 안모씨와 공모하여 허위근로자 55명 모집을 주도하였고, 임금대장 등을 위조하여 사업체의 파산선고를 받았다.
 - 이후 3억1천만원의 체당금을 부정수급하고, 이를 개인채무변제 등으로 사용하였다.

- 동 사실은 회사 고발자의 제보로 수사에 착수하였으나,
 - 사업주 박모씨와 공범 근로자대표 안모씨는 범행사실을 부인하다가 은행계좌 압수수색 등에 의한 증거가 확보되자 관련 범행사실 일체를 자백하고, 2017. 6. 21. 사전구속 영장실질심사에 출석하기로 하였으나 도주, 이후 서울서부지청의 끈질긴 수사에 의해 은닉처를 발견하여 검거할 수 있었다.
 - 이번에 구속된 박모씨 외에도 박모씨와 범행을 모의하거나 부정수급에 가담한 관련자 58명을 임금채권보장법 위반 혐의로 입건하여 수사 중에 있다.
- 양승철 고용노동부 서울서부지청장은 “허위 및 고의로 체당금을 부정수급한 기획적이고 고의적인 범죄를 근절하기 위해 구속조치하게 되었다”고 하면서,
 - “앞으로도 체당금을 부정수급하는 사업주 및 공범자는 법과 원칙에 따라 구속수사를 원칙으로 엄정하게 조치해 나가겠다”고 밝혔다.

☎ 보도일시: 2018. 4. 18.(수) 조간,
<인터넷 2018. 4. 17(화) 16:00 이후>
☎ 총 2쪽

❖ 서울지방고용노동청
근로개선지도3과장 조옥희
근로감독관 마윤경
☎ 02-2250-5849

서울지방고용노동청, 최저임금 5개 취약업종 1,300여개 사업장에 대한 일제 지도·점검 결과

- 총 903개 사업장에서 서면근로계약 위반, 임금체불,
최저임금 위반 등 1,581건 적발·시정 -

- 서울지방고용노동청(청장 나영돈)은 '18년 인상된 최저임금이 현장에서 지켜지도록 지난 1.29.(월)부터 3.30.(금)까지 관내 취약업종* 1,297개소를 대상으로 최저임금 준수를 지도하고 위반사항을 점검하였다.

* 5개 취약업종: 아파트·건물 관리업, 편의점, 마트·슈퍼마켓, 주유소, 음식점업

합계	아파트· 건물관리업	편의점	슈퍼마켓	주유소	음식업	기타
1,297	180	294	184	144	451	44

- 이번 점검에 앞서 3주간(1.8~1.28)을 계도기간으로 설정하여 안내문 발송, 간담회, 설명회 등을 통해 사업장에서 자율적으로 최저임금 준수 등을 개선할 기회를 부여하고 일자리 안정자금 홍보도 병행한 바 있다.
- 이번 점검을 통해 총 903개소에서 1,581건의 노동관계법 위반사항을 적발하여 사법처리 및 시정지시하고, 과태료 72건을 부과하였으며,
- 피해근로자 2,392명에 대한 총 744,287,561원의 금품 미지급 사항 (이 중, 최저임금 위반은 409명 143,042,545원)과 1,499명에 대한 서면 근로계약서 미작성·미교부 사항을 적발하였다.

❖ 주요 위반 사례

- 기간제·단시간 근로자 서면근로계약 위반 등 72건에 대해 과태료 총 43,600,000원 부과
- ‘◇◇ 편의점’ 근로자 4명에 대하여 2017년도 최저임금을 2018년에도 적용하여 지급한 사실이 확인되어 최저임금 차액분 8,405,737원 즉시 지급지시
- △△음식점 근로자 6명에 대하여 2017년부터 최저임금에 미달한 임금을 지급한 사실이 확인되어 최저임금 차액분 총 11,522,000원 즉시 지급지시

□ 나영돈 서울지방고용노동청장은 “이번 최저임금 점검 이후에도 향후 현장에서 기초노동질서가 정착되도록 지도·점검을 강화함과 동시에 영세사업주에 대한 노동법 설명회 등을 매주 개최하여 사업주의 법 준수의를 높여나가겠다.”고 밝혔다.

- 서울지방고용노동청은 2018년 1월 8일부터 「최저임금 신고센터」를 설치·운영하여 최저임금과 관련한 불법·편법행위에 대한 신고접수 및 모니터링 활동 등을 통해 최저임금이 현장에 안착할 수 있도록 지속적으로 노력할 계획이다.

www.labors.or.kr

서울특별시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 10층
대표전화 02-6925-4349 상담전화 02-376-0001