

신앙 토크 2015 노동사목위원회 노동절기념
일과 신앙의 괴리

일 정 표

- § 13시 30분 접수
- § 14시 발표와 토론
- § 16시 기념 미사 (주례: 유경춘 주교)

- 일시 : 2015년 5월 10일 2시~5시
- 장소 : 명동 가톨릭회관 3층 강당

차 례

사례 발표

일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 1 · 오순(테레사).....	3
일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 2 · 흥은주(안젤라).....	8
일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 3 · 이수경(울리아나).....	11

의견 개진

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 1 · 문무기 교수.....	14
‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 2 · 박영기 노무사.....	17
‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 3 · 김동배 교수.....	20
‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 4 · 박용승 교수.....	21
‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 5 · 김어상 교수.....	24

사목자 종합

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 사목자의 종합 · 장경민 신부.....	25
---------------------------------------	----

부록

판례 모음 · 문무기 교수.....	31
---------------------	----

사례 발표

일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 1

오 순(데레사, 가톨릭노동장년회 서울대교구연합회 말복 팀)

1. 신앙

◎ 세례는 언제 받았습니까?

→ 독실한 가톨릭 집안에서 태어나 유아세례를 받았습니다.

◎ 세례 이후 신앙생활은 어떠했습니까?(개인기도 방법, 평일 미사 참석 등)

→ 저희는 소위 구교우 집안으로서 저희 항렬까지 4대째 가톨릭 신앙을 이어오고 있습니다. 저는 부모님 밑에서 매일 아침기도인 조과(早課), 저녁기도인 만과(晚課)를 바쳤습니다. 그때 어린 저는 기도하는 것이 싫고 오로지 잠만 더 자고 싶었습니다. 제가 기도할 때 앉은 채로 졸고 있으면, 장난기가 발동한 짓궂은 오빠가 제 얼굴에 검정 크레파스로 안경을 그려 놓고 재미있다고 킁킁거리고 웃으면서 난리법석을 치기도 하였습니다. 조과가 끝나면 가족은 각자 자기가 할 일을 시작하고, 하루해가 저물면 부모님은 모든 식구를 불러 만과를 함께 바치게 한 다음에야 자녀들을 재웠습니다.

저희 시골 마을은 100가구가 넘을 만큼 큰 동네이지만, 가톨릭 신자는 오직 저희 집안 뿐이었습니다. 저희 마을 한가운데에 개신교 예배당이 우뚝 자리를 잡고 있어서 어릴 적에는 친구를 따라 예배당에 가기도 하였습니다. 시내에 성당이 있어서 주일이면 어김없이 부모님을 따라 성당을 가야 했는데, 12킬로나 되는 아주 먼 거리이어서 갈 때마다 가기 싫어서 때로는 보리밭에 몸을 감추기도 하였지만, 집에서는 회초리를 들고 따끔하게 신앙교육을 하였습니다. 사춘기에 접어들면서 머나먼 성당까지 가는 일은 드물어지고 시골 동네 공소에서 미사를 드렸던 기억이 아련하게 남아 있습니다. 그 후로 사회생활을 하면서 주님께서 나에게 크게 와 닿지 않았기 때문에 냉담자가 되고 말았습니다. 그러나 혼인하고 나서 자녀가 성장하자 유치부 때부터 자녀들과 함께 성당을 줄곧 다녔습니다.

◎ 사도직을 시작한 지는 몇 년이나 되었습니까?

→ 7년

◎ 자신의 신앙적 신념은 무엇입니까? (중요하게 여기는 종교적 가치?)

→ 주님을 믿는 것

◎ 그밖에 자신의 신앙과 관련해서 더 하고 싶은 이야기는?

→ 요즘 세태를 보면 물질 만능주의로 인해 사람들이 점점 더 이기적인 모습으로 변모하고 부패와 타락으로 죄의식이 얽어지고 있으며, 이에 따라 사회 질서도 점점 더 문란해지고 있습니다. 이런 때일수록 개인이든 사회든 도덕과 종교의 가르침에 근거하는 생활 변화가 필요하다고 생각합니다. 그래서 어린 자녀들에게 신앙의 씨를 심어 주어야 하고, 성장하면서 신앙의 뿌리가 깊은 땅 속에 단단히 자리 잡도록 해 주어야 합니다. 그래야만 절제된 삶속에서 그 어떤 죄의 유혹도 물리칠 수 있을 것입니다.

2. 일

◎ 회사와 일의 규모는 어떠합니까? (대략적 규모, 직원 수나 일터의 규모 등)

→ 회사의 규모는 보통 직원이 11명을 유지할 정도로 일거리는 꾸준히 있습니다. 작업 환경은 약간 쾌적한 정도로 볼 수 있고, 마당과 2층 베란다에 벤치가 있어서 햇볕을 받으면서 잠시 휴식을 취할 수 있습니다. 청계천이 가까워서 점심시간에 바람을 쐬면서 잠시 마음의 여유를 갖기도 합니다. 회사에서 2분 거리에 아는 이도 근무하는 등 주변이 낯설지 않습니다.

◎ 하시는 일은 어떤 일입니까? (대략적인 일의 형태, 맡은 임무 등)

→ 현재의 직장으로 옮기기 전까지는 전문직 아닌 여러 일을 하였습니다. 하나로통신, 한국통신 등에서 컴퓨터 바이러스를 차단하는 일, 부동산 중개업, 방송국 방청객 도우미, 수입상가 점원, 잡화점이나 백화점의 장신구 판매원, 법무사 직원, 텔레마케팅 직원, 눈높이교재, 미용기구 작업장 등 다양한 직업을 경험했습니다.

제가 사회에 첫발을 디딘 곳은 의상 패션을 생산하는 곳이었습니다. 아는 이의 소개로 첫발을 들어서면서 열심히 업무에 집중하려고 노력하였지만, 먼지, 소음 등 작업환경이 저한테는 최악이었습니다. 근무환경이 이보다는 더 좋은 직장으로 옮기기 위해 새벽에 일어나 동대문에 있는 금자탑학원에 등록하고 주야로서 공부와 일을 병행하였습니다. 그러나 직장 일이 너무 고되고 고달파서 육체적으로 견딜 수 없어 결국 꿈을 이루지 못한 채 세월만 흘러가고 말았습니다.

그러나 세 자녀들이 좀 성장하자 서비스와 판매업종 11년을 접고 주 5일제인 직장으로 옮겼습니다. 왜냐하면 주말을 가족과 나, 친구 등과 등산, 하이킹 등 다양한 문화생활을 영위하고 싶은 욕구를 더 이상 억누를 수 없었기 때문입니다. 그래서 과감하게 의류 패션을 제조하는 곳으로 옮겼습니다. 처음 입사한 곳은 여성 숙녀복 제조업체로 주 5일제를 경험할 수 있었지만, 직원이 30명이어서 일에 비해서 인원이 너무 많아 임금이 너무 적어 일주일을 일하고 퇴사했습니다. 일주일 동안의 급여를 받지 못하고 나중에 지급하겠다는 약속을 받았지만, 정해진 기일에 입금되지 않아 실망했습니다. 그 회사 사장은 어떻게든 시간을 최대한 끄는 방법을 쓰는 것 같아서 조금 더 기다렸습니다. 7일 밖에 근무하지 않았지만, 분명히 일했으므로 그 노동에 대한 대가는 분명히 받아야 하는 것입니다. 그래서 매일 사장 부부를 귀찮게 불러 댄 끝에 임금 문제를 해

결하였습니다.

아는 이가 이왕 고생하는 것이고, 같은 업종이라면 임금이 높은 바지 쪽이 어떻겠냐고 권유하면서 소개까지 해 주어서 결혼 전에 몇 년 해 본 적은 있지만, 오랫동안 다른 일을 하였기 때문에 이쪽 분야는 처음과 다를 바가 없다고 솔직하게 말했는데, 저를 높이 평가해 줘서 다시 일을 시작하였습니다. 그러나 그 회사에서 두 달 정도 근무하고 퇴사하고 말았는데, 같은 분야만 붙들고 반복하면 나의 발전은 기대할 수 없기 때문에 획기적인 일을 하고 싶었기 때문이었습니다. 새로 옮긴 곳은 주 5일제이고 일은 힘들지만 작업 환경이 좋아 보여서 급여 상담을 한 뒤에 사장에게 업무는 배우는 입장이라고 솔직하게 얘기하자, 다만 열심히 일하라고 격려하면서 일을 시작하게 하였습니다.

현재 저의 위치는 의류 패션 업체의 '시다', 즉 '제자'입니다. 제자들의 역할이 각각 다른데 저는 제자 중에서는 대표급인 반장입니다. 따라서 다른 제자들에게 지시하고, 현장에서 벌어지는 일의 상황을 제대로 인식하도록 가르치거나 알려 주는 역할을 하고 있습니다.

◎ 그밖에 하는 일과 관련해서 더 하고 싶은 이야기가 있다면 무엇입니까?

→ 열악한 환경 속에서 내 목표를 실현하기 힘들어도 건강하기 때문에 일을 할 수 있어서 다행으로 생각합니다. 예전에는 서비스 분야에서 일을 했으므로 주말에 쉴 수 없었으나, 지금은 5일제 근무이므로 이틀 동안의 주말 휴일을 가족과 지낼 수 있습니다. 때로는 남편과 산보나 등산을 하는 등 문화생활을 누릴 수 있는 지금의 나아진 환경을 기쁘게 받아들이고 있습니다. 현재의 직장으로 옮기고 나서 나만의 시간보다는 가족을 위해 시간을 많이 할애하도록 노력하고 있습니다. 가족 모두 서로 신뢰하고 의지하기 때문에 하는 일이 힘들어도 주말에 마음 편히 쉴 수 있어 감사하게 생각하며 살아갑니다.

3. 신앙과 일의 괴리

◎ 당시 일할 때 제일 힘들었던 점은 무엇입니까? (정신적 또는 육체적인 면)

→ 인간관계와 육체적 고통 그리고 먼지 등의 열악한 근무환경 등입니다. 지난날의 직장 생활에 적응하면서 서서히 회사 분위기를 감지할 수 있었습니다. 사장은 저의 인격을 존중하여 깍듯이 대하지만, 그분의 아내는 일방적인 명령과 지시 일변도로 말을 하기 때문에 수시로 서운한 감정이 생기게 하는 것은 물론 스트레스 때문에 위궤양이 발병되어 약 처방을 받아 계속 복용하고 있습니다. 계속 불쾌감을 불러일으키는 여기서 더 이상 일하기 어렵다고 판단되었지만, 열심히 일을 배워서 새로운 곳에 도전하고 싶어서 참고 또 참았습니다.

어느 날 사장의 아내가 퇴근한 뒤에 사장에게 그녀의 사람을 대하는 태도와 언어적인 폭력이 저를 많이 힘들게 한다고 말했습니다. 사장 역시 자기 아내의 그런 태도 때문에 힘들어한다고 하면서 그녀를 좋게 타일렀기 때문에 예전보다는 저를 대하는 태도

가 한결 부드러워졌습니다. 그러나 근무할 때 그녀의 태도는 여전히 냉랭했습니다. 저도 정당한 말을 꼭 하는 성미이어서 계속 스트레스를 받으며 힘들게 근무하였습니다. 어느 날 사장이 급여를 반밖에 지급하지 않았습니니다. 사장은 회사 형편이 어려워 이 이번 달만 이렇게 하고 다음 달부터 제대로 지급하겠다고 사정하였습니다. 직원 입장에서 회사 형편을 이유로 사정하는 것을 야박하게 뿌리칠 수 없어서 기다리기로 하였습니다. 나중에 무려 한꺼번에 3개월분의 급여를 한꺼번에 받았습니다. 당연히 제가 받아야 할 근로의 대가이지만, 그렇게 많은 돈을 받아 보기는 처음이었습니다. 그러나 그 다음 달도 여전히 임금은 습관처럼 반씩 나누어 지급하였습니다. 그러던 어느 날 저에게 종교 있다고 묻기에 성당 다닌다고 했습니다. 그러나 근무 환경이나 사장 아내와 사이는 여전히 좋지 않았습니다. 사장도 계속 급여 문제로 저를 힘들게 하여 스트레스를 견딜 수 없었습니다. 그래도 저는 할 말은 다하고 마는 성격이어서 사장이나 사장 아내도 이런 저를 싫어할 수도 있었을 것입니다.

그동안 많이 참고 기다렸지만, 늘 희망 대신에 좌절만 안겨 주기만 하는 이 직장에서도 더 이상 근무할 수 없다는 판단이 들었습니다. 지난 8개월 동안 갈등을 겪으면서 어떻게든 잘해보겠다고 저의 선한 의지를 꺾기만 하는 그 회사를 떠났습니다. 그리고 같은 직종의 현재 회사로 옮겼습니다. 새 회사의 작업 환경과 분위기는 이전 직장에 비해 괜찮습니다. 저는 신앙인으로서 남들보다 더 참아야 하고, 말이나 행동의 표현 때문에 남에게 상처를 줄 수 있기 때문에 언행을 늘 조심스럽게 하고 있습니다. 현재 저는 자기주장에 앞서 남을 이해하려 노력하고, 타협하는 태도로 동료들과 잘 지낼 수 있도록 제 자신을 다독입니다. 저는 근무하면서 언제나 주님께서 저의 방패가 되어 주시는 말씀을 항상 지니고 있습니다. “내가 너와 함께 있다.”(사도 18,10)

◎ 일에서 겪는 신앙적 어려움은 무엇이었습니다?

→ 힘들어도 내색하지 못하고 행동과 말을 지나치게 조심해야 하는 점이 가장 힘들었습니다.

◎ 어떻게 극복하려 노력하셨습니다?

→ 미래의 노후 대책과 자녀들의 등록금 등 현실적인 문제 때문에 더욱 인내하였고, 신앙의 힘과 가족이라는 울타리를 생각하면서 이겨냈습니다.

◎ 비슷한 어려움을 겪는 사람들이 있다면 어떤 조언을 해 주고 싶습니까?

→ 돈 벌기는 쉽지 않습니다. 더구나 나이가 들면 어디에 가든 쉽게 고용해 주지 않는다는 현실을 인정하면서 받아 주는 곳에서 열심히 일해야 합니다. 가족을 위해서 나아가 문화생활을 위한 목표가 분명하다면 건강이 허락될 때까지 자신의 머리와 몸을 움직여 주어야 합니다. 그럴 때 우울증 등과 같은 부정적인 심리 문제를 해소할 수 있고, 아직은 무언가 일을 할 수 있다는 자신감을 유지할 수 있습니다. 무엇보다 건강한 육체와 정신을 주심에 감사하면서 살아가자는 격려의 말씀을 드리고 싶습니다.

◎ 그밖에 일터에서 겪는 신앙인의 어려움에 관해 더 하고 싶은 이야기는 무엇입니까?

→ 무엇보다 직장 동료들이 모두 인격을 존중받는 근무 환경이 조성되면 그 어떤 문제가 생기더라도 잘 극복할 수 있을 것입니다.

사례 발표

일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 2

홍은주(안젤라, 가톨릭노동청년회 서울대교구연합회 사람을 낚는 어부들 팀)

1. 신앙

◎ 세례는 언제 받았습니까?

→ 저는 초등학교 3학년 때인 1994년에 세례를 받았습니다.

◎ 세례 이후 신앙생활은 어떠했습니까? (개인기도 방법, 평일미사 참석 등)

→ 어려서는 초등부 성가대와 전례부 활동을 하였고, 청소년기에는 미사만 참여하였습니다. 성인이 된 후인 21살에 처음으로 가톨릭노동청년회 활동을 시작하여 지금까지 지속하고 있습니다.

◎ 사도직을 시작한 지는 몇 년이나 되었습니까?

→ 9년 되었습니다.

◎ 자신의 신앙적 신념은 무엇입니까? (중요하게 여기는 종교적 가치?)

→ 제가 신앙인으로서 중요하게 여기는 것은 주님의 자녀로서 제 삶을 복음 말씀에 따라 살고자 하는 마음입니다.

◎ 그밖에 자신의 신앙과 관련해서 더 하고 싶은 이야기는?

→ 없습니다.

2. 일

◎ 회사와 일의 규모는 어떠했습니까? (대략적 규모, 직원 수나 일터의 규모 등)

→ 자동차 관련 부품을 수입하여 판매하는 곳이었고 규모는 작은 편이었습니다.
회장 1명, 사장 1명, 직원 수는 총 3명이었습니다.

◎ 하시던 일은 어떤 일이었습니까? (대략적인 일의 형태, 맡은 임무 등)

→ 경리 및 전반적인 사무업무를 담당하였습니다.

◎ 그밖에 자신이 하던 일과 관련해서 더 하고 싶은 이야기는?
→ 없습니다.

3. 신앙과 일의 괴리

◎ 당시 일할 때 제일 힘들었던 점은 무엇입니까? (정신적 또는 육체적인 면)
→ 특별히 힘든 일은 없었습니다.

◎ 일에서 겪는 신앙적 어려움은 무엇이었습니까?

→ 저는 2010년에 다녔던 직장에 대해서 이야기하고자 합니다. 당시 제가 다니던 회사는 자동차 배기 관련 부품을 수입하여 판매하는 곳이었습니다. 직원은 회장 1명, 사장 1명, 직원 수 총 3명의 작은 규모의 신생 회사였습니다. 회사가 만들어지던 때 대학원을 다니던 친구가 학교 강사로 계셨던 분의 소개로 취업하였습니다. 회사에서 저는 경리를 비롯한 전반적인 사무 업무를 담당하였습니다. 그 회사에서 근무하며 일적으로 힘든 것은 없었습니다.

제가 일하던 회사의 자본금은 미국의 자동차 부품을 생산하는 대형기업의 오너의 것으로 그는 재미교포 한인으로서 성공한 사람이었습니다. 사업을 확장하기 위해 한국에 있던 당시 사장과 함께 회사를 만들었고, 차량 부품을 수입하여 판매할 대리점을 모집하여 납품하는 일을 하고 있었습니다. 하지만 그 일 외에 또 다른 목표는 우리나라 차량을 제조하는 대기업에 주력 부품을 공급하는 중견기업을 대신하여 들어가는 것이었습니다.

그런데 그 과정이 올바르게 못하였습니다. 회사와 기술을 키워 들어가려는 것이 아니라, 당시 이명박 정권에서 권력을 가진 인맥으로 많은 직원을 가진 그 중견기업을 빼내고 대신 들어가려고 하였기 때문입니다. 진짜 그렇게 된다면 많은 사람들이 직장을 잃을 게 분명하였고 올바르게 못한 일이라 생각했지만, 제가 할 수 있는 일이 없어 안타깝기만 하였습니다.

◎ 어떻게 극복하려 노력하셨습니까?

→ 제가 하는 일은 단순한 사무 업무였지만 이 회사가 추구하는 목표가 제 신앙적인 면에서 저를 힘들게 하였습니다. 회합 때면 이런 상황에 대해 나누기도 하였지만 답을 구할 수는 없었습니다. 저는 가장 말단 직원이었기 때문에 어떠한 영향력도 행사할 수 없었습니다. 몸은 편한 직장이었지만 마음이 편하지 않아 결국 회사를 그만두었습니다. 그리고 저와 비슷한 어려움에 있으신 분들이 계실 것이라고 생각합니다.

◎ 비슷한 어려움을 겪는 사람들이 있다면 어떤 조언을 해주고 싶습니까?

→ 현재의 한국 사회의 기업들은 기업의 명예와 가치보다 돈이 되는 일이면 동네 구멍가게나 떡볶이 가게와도 경쟁합니다. 그리고 그들의 이런 만행은 마스크를 통해 모든 국민들에게 알려져 있지만, 기업들은 부끄러워하거나 그러한 행위를 중단하지 않습니

다. 오히려 개의치 않고 더 많은 돈을 벌기 위해 혈안이 되어, 돈이 되는 일이라면 사람의 목숨을 하찮게 여길 정도로 만연한 도덕적 해이에 물들어 있기 때문입니다.

저는 결국 그 회사를 변화시키지 못하고 그만두는 것으로 일단락되어 조언할 입장이 못 되지만, 만약 자기 신앙을 위협하는 회사에서 근무하며 죄책감에 시달리고 있다면 회사의 요구나 지시에 끌려 다니지 말고 일단 행동하라고 말씀드리고 싶습니다. 물론 현재와 같은 극심한 취업난에서 다시 취업하는 것이 대단히 힘들 수도 있습니다. 그러나 어떻게든 본인이 노력한다면 직장을 구할 수는 있습니다. 그러니 당장 회사를 그만두지 않더라도 자신과 맞는 다른 직장을 알아보는 것부터 시작해보시라고 권유하고 싶습니다.

이직하면 지금 다니는 직장보다 연봉이 적고 이름도 알려지지 않은 회사로 가게 될까 봐 고민될 수도 있습니다. 하지만 그런 것들은 나의 물질적인 욕심이나 남에게 보이는 시선이 부담이 되기 때문일 수도 있습니다. 조금 덜 쓰고 남을 의식하지 않을 수 있다면 직장으로 인한 죄책감에서 벗어나 마음 편하게 일할 기회가 있다고, 그리고 신앙인으로서 굳이 죄책감을 느끼면서도 이직이 두려워 잘못된 것을 피하지 말라고 이야기 하고 싶습니다.

◎ 그밖에 일터에서 겪는 신앙인의 어려움에 관해 더 하고 싶은 이야기는?

→ 없습니다.

사례 발표

일터에서 겪는 신앙과 일의 괴리 3

이수경(올리아나, 가톨릭노동장년회 서울대교구연합회 중복 팀)

1. 신앙

◎ 세례는 언제 받았습니까?

→ 저는 전라도 광주에서 2남 4녀 중 둘째로 태어났습니다. 제가 태어나기 전 할머니와 할아버지께서 어린 삼촌 두 분과 막내고모를 두시고 홀연히 세상을 떠나신 뒤였지만, 중풍에 걸리신 증조모님께서 생존해 계셨습니다. 그래서 부모님께서서는 11명의 대식구를 먹여 살리셔야 했으므로 어머니께서 고생이 많으셨던 걸로 기억합니다. 부모님께서서는 삼촌과 고모를 결혼시키기 위해 분에 넘치게 혼수를 해 주셨고, 저는 그런 부모님의 모습이 이해가 되지 않았습니다. 어머니께서는 혼자 대식구의 집안 살림을 하시면서, 항상 저에게 아침밥을 지으라고 하셨습니다. 새벽부터 가마솥에 많은 양의 아침밥을 안쳐야 했습니다. 아침밥을 짓느라 잠이 부족해서 졸다가 머리카락을 그을린 적이 한두 번이 아니었습니다. 그렇게 저는 어린 시절부터 집안일뿐만 아니라 하우스일, 다른 농사일도 많이 해야 했기 때문에 시골 생활이 너무 싫었습니다. 그런 생각이 들 때마다 저는 증조모님 방에 있는 예수님 사진을 보며 마음의 위로를 받았습니다. 당시 저는 천주교에 대해서 알지 못했지만, 사진 속 예수님의 온화한 웃음이 마치 저를 이해해 주시는 것 같았기 때문입니다. 그 후 고등학교 들어가서 신앙을 가져야겠다는 마음이 들어 시골 공소에 나가면서 영세를 받았습니다.

◎ 세례 이후 신앙생활은 어떠했습니까?(개인기도 방법, 평일 미사 참석 등)

→ 고등학교를 졸업하고 나서 무작정 서울로 올라와서 친언니 소개로 종로 5가에 있는 봉재회사에서 재봉 일을 시작하였습니다. 당시 회사 사장님께서서는 늦게까지 일을 시키실 때도 있었지만, 기숙사 생활을 하는 동안 야식도 잘 사 주셨고, 모든 면에 많이 배려해 주셨습니다. 일이 힘들기도 했지만 기숙사 친구들과 어울리면서 보내는 시간이 즐거웠습니다. 회사를 다니는 동안 일요일이 되면 미사 참례를 하기 위해 회사에서 가까운 종로 성당을 다녔습니다.

◎ 사도직을 시작한 지는 몇 년이나 되었습니까?

→ 그때 종로 성당에는 김현배 신부님께서 본당주임 사제로 계셨는데, 미사가 끝나고 나서 신자들을 배웅해 주는 신부님께서 저의 모습을 자주 보셨던 것 같습니다. 그런 저에게 신부님께서 가톨릭 청년 모임이 있는데 한번 참석해 보지 않겠냐고 권해 주셔서

모임에 참여하였는데, 그 모임이 바로 가톨릭노동청년회(JOC)이었습니다. 저뿐만 아니라 많은 청년들이 김현배 신부님 소개로 가톨릭노동청년회에 들어온 걸로 알고 있습니다. 신부님 덕분에 가톨릭노동청년회 활동을 하게 되어 나쁜 길로 빠지지 않고 청소년기를 외롭지 않게 보낼 수 있었습니다.

2. 일

◎ 하시는 일은 어떤 일입니까? (대략적인 일의 형태, 맡은 임무 등)

→ 가톨릭노동청년회 활동을 하면서 지금의 남편을 만나 1993년 12월에 결혼하여 연년생 딸 둘을 얻게 되었습니다. 결혼 생활은 반지하방부터 시작했는데, 시간이 지나도 형편이 나아지지 않았습니다.

그래서 조금이라도 생활에 보탬이라도 될까 하는 마음에 큰딸이 여섯 살 때부터 재봉틀을 한 대 구입해서 집안의 작은 공간에서 일을 시작하였습니다. 처음에는 옷을 만드는 부분 작업을 하다가 먼지도 많지 않고 크기가 작은 등산 모자로 바꾸었습니다. 등산모자는 특수원단이라 까다로운 작업이 필요했고, 바늘구멍 하나 잘못하면 쓴 소리를 들어야 했습니다. 그래도 열심히 해 보자는 마음에 참고 일한 것이 11년 동안 꾸준히 이어졌습니다.

오랜 세월 한 평도 되지 않는 공간에서 일을 하다 보니 딸들은 미세먼지로 잦은 기침과 감기를 달고 살았고, 저 또한 몸에 이상 증세가 생겼습니다. 아침부터 저녁까지 작은 공간에서 혼자 일을 하면서 햇빛 한번 보지 못하고 일했습니다. 그래서 저는 우울증에 걸렸고 당뇨 직전 단계까지 갈 만큼 몸 상태가 나빠졌습니다.

삶이란 정말 마음먹은 대로 되지 않았습니다. 일만 열심히 하면 생활이 좋아질 거라는 생각이 잘못됐다는 걸 몸이 아프고 나서야 깨달았습니다. 맨손으로 시작해서 빨리 일어서려는 마음에 욕심이 과했던 것 같습니다. 달리 배운 것이 없어 다른 일을 할 수 없었기 때문에 항상 제자리걸음이었습니다.

당시 힘들었던 저에게 성격이 온화한 남편은 항상 제 옆자리에서 저의 모든 것을 지켜보면서 버팀목이 되어 주었습니다. 또한 제 말에 귀를 기울여 주고 다독여 주는 가톨릭노동청년회 중복 팀원들이 있어서 제가 다시 일어설 수 있었던 것 같습니다. 이제 와서 돌이켜보면 저는 딸들에게 항상 화가 난 엄마의 모습이던 것 같습니다. 그런 저의 모습을 조금씩 바꿔 나가는 연습을 했습니다. 힘을 빼는 연습을 했고 나만을 생각하는 모습보다 상대방을 생각하는 모습으로 생활반성을 하면서 조금씩 배웠고, 나를 되돌아보는 마음공부를 하였습니다.

그렇게 조금의 휴식을 가지고 난 뒤에 다시 봉재회사를 다니기 시작하였습니다. 오랫동안 집에서 혼자 일을 하다가 21명의 직원들과 함께 일을 하니 재미있고 즐거웠습니다. 그런데 일을 하다 보니 시간 개념이 없는 회사라는 것을 알았습니다. 오전 9시부터 오후 7시까지 근무하는데, 모든 직원이 8시 40분부터 일을 시작하고 점심시간에도 허겁지겁 밥만 일을 계속하고 퇴근 시간이 되어도 용기 있게 퇴근하는 직원이 없었습니다. 회사의 잘못된 부분을 받아들일 수 없던 저와 선배 언니 한 명만 정시에 출근

하여 정해진 시간 근무하다가 정시에 퇴근했습니다. 다른 직원들과 다른 행동 때문에 사장에게 미움살까봐 걱정되었지만, 일감이 밀리지 않도록 최선을 다해 열심히 하니 그 문제로 지적을 받지는 않았습니다. 그러나 우리가 회사 직원들에게 제 시간에 시작하고 끝내자고 선동하지 않을까 하는 우려의 눈길로 바라보며 항상 예의 주시했고, 저는 그런 시선이 정말 싫었습니다.

그러나 그보다도 제가 2년 6개월 근무하는 동안 그 회사에서 일하면서 가장 참을 수 없었던 것은 하루에 바지 250장을 완성하지 못하면 월급에서 깎는 것이었습니다. 견디다 못해 회사를 그만두려고 하니 사장이 다른 회사에 가 보더라도 다 똑같으니 나가지 말라고 붙잡았지만 바뀌지 않는 근로 시간 때문에 퇴사를 결심했습니다. 그리고 노동청에 퇴직금을 신청했습니다. 그런데 다른 회사에서 일하고 있을 때 노동청에서 출두하라는 내용의 문자가 왔습니다. 어쩔 수 없이 당시 다니고 있었던 회사에는 다른 불일이 있다고 둘러대고 노동청에 갔는데, 사장이 변호사와 함께 나와서 작은 돈으로 합의하자고 겁을 주었습니다. 다행히도 퇴직금을 받지 못했던 직원이 저 혼자 아니었기 때문에 퇴직금을 받지 못한 직원들끼리 힘을 모을 수 있었습니다. 하지만 직장에 다니면서 변호사까지 섭외한 사장을 상대로 퇴직금을 받기란 참 어려웠습니다. 겁을 줬던 그들이 무서워서가 아니라 현재 다니고 있는 회사 때문에 시간을 따로 내기 어려워 어쩔 수 없이 작은 돈으로 합의할 수밖에 없었습니다. 다른 직원들은 10년을 넘게 회사를 다니다가 퇴직해도 노동청에 퇴직금을 신청하지 않고 퇴사하는 사람이 많았고, 저희는 그 회사에서 두 번째로 퇴직금을 받은 사람이라고 하였습니다. 그 후 퇴사한 지 1년 정도 지나는 동안에 회사를 두 군데 정도 더 옮겼는데, 월급을 제대로 주지 않아 이직했습니다. 직원들을 제대로 대우해 주는 봉제공장이 없었습니다.

◎ 그밖에 하는 일과 관련해서 더 하고 싶은 이야기가 있다면 무엇입니까?

→ 제가 1989년에 봉재를 시작했는데, 26년이 지난 지금도 그때의 환경 조건과 별로 다를 게 없습니다. 가끔 4대 보험에 가입해 주는 회사도 있지만 정말 드뭅니다. 퇴직금이 있어도 제대로 정산해 주는 곳은 손에 꼽을 정도입니다. 회사 생활을 하면서 겪었던 이런 부당한 일들은 비단 저의 일만은 아닐 것입니다. 많은 노동자들이 회사로부터 부당한 대우를 받고 있지만, 시간이 부족하고 절차가 복잡하다는 이유로 마땅히 받아야 할 권리를 포기하는 경우가 많습니다. 하지만 힘들고 어렵더라도 자신의 권리를 찾으려는 노력이 있어야만 노동자가 존중받는 사회가 오지 않을까 생각해 봅니다.

의견 개진

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 1

-근로계약과 노·사의 권리·의무-

문무기 교수(노동사목위원회 전문위원)

1. 근로계약의 개념

: 근로자와 사용자 사이에 근로와 임금의 제공이라는 채권·채무의 성립을 주된 목적으로 하는 유상·쌍무계약(대가적 교환관계)이자 계속적·전속적 채권계약(근기법 제2조)

cf) 근로계약관계: 근로계약을 통해 형성된 근로자와 사용자 사이의 법률관계로서 신분적·조직적 성격을 지님(종속노동관계).

2. 근로계약의 효과

1) 근로계약에 따른 주(主)된 권리·의무

: 근로계약의 본래 목적에 따른 기본적인 권리·의무

(1) 근로자의 의무

: 사용자의 지휘·명령에 따른 근로제공의무(성실노동의무, 직무전념의무)

(2) 사용자의 의무

: 근로제공에 대한 대가·보상으로서의 임금 지급의무, 부당한 해고의 금지(= 고용보장)

(사용자의 귀책사유에 의한 노무급부 불능 시 임금공제 불가: 휴업수당[근기법 제46조])

<검토> 휴업수당(근기법 제46조) ⇒ “부당해고 구제”시 “중간수입 공제”와 연계

: 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우 사용자가 근로자에게 일상적인 임금에 갈음한 금품(평균임금의 70% 내지 통상임금)을 지급함으로써 근로자의 생활 안정에 기여토록 함

cf) 1989 개정 근기법 제46조 vs. 민법 제538조 제1항(채권자 귀책사유로 인한 이행불능)

평균임금 60% ⇒ 70% but 통상임금 대체

<검토> 퇴직금 중간정산의 사유제한 신설(2012. 7. 17. 퇴직급여법 시행령 개정)

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입
- ② 무주택자의 근로자가 주거목적으로 전세금 또는 보증금을 부담(당해 사업장 1회로 한정)
- ③ 본인, 배우자 또는 부양가족이 질병·부상으로 6개월 이상 요양
- ④ 최근 5년 이내 파산선고를 받거나 개인회생절차 개시 결정
- ⑤ 임금피크제를 실시로 임금이 줄어드는 경우
- ⑥ 태풍, 홍수 등 천재지변으로 고용부 장관이 정한 사유와 요건에 해당되는 경우

<검토> 근기법 제23조(해고 등의 제한) 제1항의 의의

: “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌(부당해고 등)을 하지 못한다.”

⇒ 해고의 “실체적 정당성”과 “절차적 정당성” 존재 요구(≡ 예외로서의 해고 허용 사유)

당연히 인정되어야 하는 절차상의 신의칙(≡ 절차적 정의의 요청)

⇒ 실질적 법치주의 실현(≡ 실체적 진실의 담보수단)

2) 근로계약에 따른 종(從)된(≡ 부수적) 권리·의무

: 근로계약의 이행과정상 요구되는 신의칙상 성실·배려의무

(1) 근로자의 의무

: 근로계약상 성실의무(영업비밀유지의무, 경(경)업피지의무, 사고방지 및 응급대처의무)

(2) 사용자의 의무

: 인적·계속적 근로관계상 안전·배려의무(균등대우의무, 안전·보건배려의무, 인격배려의무, 도난·훼손방지의무)

<검토> 균등대우(차별금지)의무 규정 성문법

- ① 헌법 제11조: 법 앞의 평등, 성별, 종교 또는 사회적 신분 등
- ② 근로기준법 제6조: 성별, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 근로조건상 차별
- ③ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제7조 내지 11조: 근로조건, 모집·채용
- ④ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4 내지 제4조의9: 上同

- ⑤ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제10조: 장애인 차별관련 일반 법규범
- ⑥ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제22조: 차별처우 금지
- ⑦ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 내지 제15조의2: 최근 제도 강화
- ⑧ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조 내지 제21조의2: 上同

의견 개진

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 2

박영기 노무사(노동사목위원회 전문위원)

1. 직장에서 인격존중, 감정노동 문제

1) 대표적 사례

- 2013년 대기업 임원의 항공기 승무원 폭행 사건(일명 컵라면 사건)
- 아파트 주민에 의한 인격 모독을 받은 경비원의 자살 사건
- 대한항공 조현아 부사장에 의한 사무장 및 승무원 폭행 및 회항 사건
- 주차요원(아르바이트생) 무릎 꿇린 “백화점 모녀 사건”
- 전화상담원에 대한 폭언, 성희롱의 증가

2) 감정노동이란?

- 자기감정을 숨기고 억누른 채 소속된 조직의 입장에 따라 말투나 표정을 연기하는 일이 수반되는 노동을 감정노동이라 할 수 있음.
- 개인의 업무를 수행할 때 자신의 감정을 사회적 규범에 적합하게 조절하는 것
- 대인간 상호작용 과정에서 조직으로부터 요구되는 적절한 감정들을 표현하는 데 요구되는 노력, 계획 및 통제

3) 감정노동의 결과

- 감정노동은 제조업보다 서비스업에서 근무하는 노동자에게 주로 나타나는 현상으로 알려짐. 조직으로부터 주어진 감정상태를 유지하도록 요구받는 서비스업 근로자들은 대부분 자신의 진짜 감정을 숨긴 채 표면연기를 하게 됨.
- 이러한 현상이 계속되면 직무만족도가 매우 낮아지며, 스트레스와 소진, 우울 등의 증상을 겪게 되고 결국 생산성에도 부정적 영향을 줌.

4) 감정노동의 업무재해성 인정 사례

OOO(34세) 씨는 가전회사(서울 강동구 소재) 서비스센터 관리직으로 승진해 고객만족팀장을 맡음. 쏟아지는 고객들 불만과 욕설을 접하다보니 가슴이 답답하고 숨을 제대로 쉬지 못하는 증세에 시달림. 업무 도중 쓰러져 공황장애 판단을 받아 직무상 스트레스를 받았다는 점이 인정돼 산업재해 요양 판정.

5) 감정노동 직무스트레스 관리 방안

- 종업원지원프로그램(EAP) : 노동자가 개인적인 문제를 해결하고 업무를 정상적으로 수행할 수 있도록 회사가 지원하는 전문 상담과 교육지원 서비스
- 직무재설계 : 직무스트레스를 줄이기 위해 직무보호성, 역할 갈등, 역할 과다 등의 직무갈등요인을 해소하는 노력 필요.
- 건강관리 프로그램 : 서구 회사의 건강관리에 대한 관심(미국 매년 건강관리비용 15%씩 상승: 금연, 체중조절, 스트레스 관리, 건강 피트니스, 영양교육, 고혈압관리, 폭력예방, 작업팀 문제에 대한 개입 등)

6) 감정노동 문제 개선을 위한 신앙인의 자세

- 역지사지(易地思之)의 자세 : 신자이면서 동시에 고객이자 소비자이고, 감정 노동자이며, 사용자 입장을 갖고 있음.
- 성서의 황금율 : “그러므로 남이 너희에게 해 주기를 바라는 그대로 너희도 남에게 해 주어라. 이것이 율법과 예언서의 정신이다.”(마태 7,12)
- 감정노동에서 황금율 : “존중받고 싶은 만큼 남을 먼저 존중하는 것” 오늘날 신자로서 노동자로서, 고객 소비자로서, 사용자로서 요청되는 감정노동의 자세임.

2. 직장 내 내부고발의 어려움과 문제

1) 대표적 사례

- ‘내부 고발자’라는 말이 유행어처럼 등장한 건 1990년 이문옥의 양심선언이 계기. 이문옥 당시 감사원 감사관은 재벌의 로비로 감사원 감사가 중단되었다는 사실을 폭로. 재벌 기업의 부동산 보유 비율이 은행감독원의 발표(1.2%)보다 훨씬 높은 43.3%에 이른 것으로 추정된다는 내용. 결국 그는 ‘공무상 비밀 누설 혐의’로 구속됐지만, 이후 그를 옹호하는 여론과 시민 단체의 요구로 한 달 보름 만에 풀려남.
- 윤석양 이병의 보안사 불법사찰 폭로사건(1990년 10월), 군 내부의 부재자투표 비리를 폭로한 이지문 중위 사건(1992년)
- 2000년대가 되면서 사회의 다양한 분야로 내부 고발의 범위가 확대. 주한민군의 포름알데히드 무단방류, 인천공항 부실시공, 사학재단이나 민간기업 내부의 비리 등이 모두 ‘내부 고발’을 통해서 밝혀졌다. 2003년에는 대한적십자사 직원들이 적십자사의 혈액 관리가 엉망이라는 사실을 언론에 폭로했고, 이에 따라 보건복지부 산하에 혈액관리 전담부서가 신설 등 안전한 혈액 관리를 위한 혁신이 이뤄짐. 또, 공지영 작가의 『도가니』의 배경이 됐던 광주인화학교의 성폭행 사건도 교사 전용섭 씨의 신고에 의해 세상에 알려진 대표적인 내부 고발 사건임.
- 드라마 <미생>에서는 요르단 사업과 관련해 박 과장(김희원)의 비리를 밝혀낸 공으로 오 과장(이성민)이 차장으로 승진했지만, 영업 3팀은 회사 내에서 내부 고발의 불편한 시선을 받는 장면들이 그려지고 결국 오 과장은 회사를 그만두게 되고, 장그래는 재계약이 안돼 해고되는 내용. 우리 사회 내부고발의 현실적 어려움을 보여줌. 예) 군대 소원수리 등

2) 내부고발이란?

일정한 조직에 소속된 노동자 또는 소속원이 특정한 위법·비리 행위를 인지하고, 그러한 위법 행위가 공익에 반해 발생시킬 수 있는 위해를 방지하기 위해 해당 위법 사실을 조직 내 상급자 내지 외부 공공 기관 등에 알리는 행위를 의미.

3) 노동자의 내부고발에 대한 법원의 판결

회사 기밀이나 영업상 비밀을 누설하는 것은 근로계약상 부수적 의무에 위반하는 것으로 징계 사유는 될 수 있으나, 내부고발의 경위와 목적, 공표 방법 등을 두루 살펴볼 필요가 있고, 그 내용이 진실한 것이거나 상당한 근거가 있는 경우 해고 등 중징계 대상이 되지 않는다는 견해 있음.

대법원은“내부 고발이 정당한 징계의 원인이 되는지 여부는 구체적으로 공표된 내용과 그 진위, 그 행위에 이르게 된 경위와 목적, 공표 방법 등에 비추어 판단해야 한다(대법원 1999.9.3 선고, 97누2528, 2535판결)고 보고 있고, “뚜렷한 자료도 없이 사용자를 수사 기관에 고소·고발하거나, 공개석상에서 진실과 다른 내용이나 과장된 내용을 가지고 회사를 비방하는 행위(대법원 1995.3.3 선고, 94누11767 판결), 그러한 내용이 담긴 진정서 등을 타 기관에 제출한 행위(대법원 1992.6.26 선고, 91다42982 판결; 대법원 1996.3.12 선고, 95다5 1 4 0 3판결)”는 정당한 징계 사유가 된다고 봤음.

다만, “고소·고발하거나 언론에 제보한 내용이 진실한 것이거나 상당한 근거가 있는 경우에는 이를 징계 사유에 해당한다고 보더라도 이를 이유로 근로자를 징계 해고까지 하는 것은 재량권을 일탈한 것(대법원 1995.3.3 선고, 94누1 1 7 6 7판결)”으로 봐 부당하다고 본 사례 있음.

요컨대 내부 고발이 징계 사유가 되지 않기 위해서는 그 내용이 진실한 것이거나 상당한 근거가 있어야 하고, 반드시 그렇지 않더라도 내부 고발자를 보호할 필요가 있을 때에는 징계 양정에서 사용자의 징계 재량권을 일정 부분 제한한다고 볼 수 있음.

4) 내부고발 문제 개선을 위한 신앙인의 자세

- 내부고발자 중 많은 사람이 천주교 신자의 가능성 그 이유는?

(사례) 대표적으로 대한항공 땅콩회항사건 박창진 사무장, 국정원 대선개입사건 권은희 수사과장 등을 살펴볼 수 있으며, 내부고발과 관련하여 복음적 기준에서는 “‘예’ 할 것은 ‘예’ 하고, ‘아니오’ 할 것은 ‘아니오’ 하는” 것으로 “아니오”라고 해야 할 때 침묵하는 것은 복음의 가르침이 아니라는 신앙적 실천의 결과로 볼 수 있음.

- 내부고발(Whistleblower)이라는 용어는 세속 사회의 용어로, 보다 교회적인 표현인 ‘양심선언(Declaration of conscience)’이라는 용어가 바람직한 표현임.

의견 개선

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 3

-내부고발(양심선언)은 윤리적 의무인가?-

김동배 교수(노동사목위원회 전문위원)

1. 스포츠 경기에서 반칙을 하는 경우 휘슬을 부는 것에서 유래된 용어이지만, 스포츠 경기와 차이는 3가지 종류의 책임 간의 충돌

- 1) 기업에 대한 (충성) 책임의 위반
- 2) (기업의 잠재적 피해자인) 제3자에 대한 책임
- 3) 선언(고발)자 자신과 가족에 대한 책임

2. 양심선언(내부고발)이 윤리적으로 허용되는 세 가지 조건(Richard DeGeorge)

- 1) 심각한 손실의 실제적인 위험 존재: 양심선언(내부고발)이 기업과 다른 지기 직원들에게 손실을 끼칠 수 있기 때문에 양심선언(내부고발)으로 예방하고자 하는 손실이 이러한 손실보다 더 클 것
- 2) 양심선언(내부고발)자는 먼저 기업 내부 채널을 통한 손실 예방책을 우선적으로 추구해야 함: 양심선언(내부고발) 행위 자체가 초래할 수 있는 손실을 피하면서 예방하고자 하는 손실도 방지할 수 있는 가장 효과적인 방법
- 3) 가능하다면 양심선언(내부고발)자는 손실 예방을 위한 모든 내부적 절차를 다 활용해야 함: 양심선언(내부고발)자는 기업 내부에서 할 수 있는 최선의 노력을 경주해야 함

3. 내부고발이 윤리적 의무가 되는 추가적인 두 가지 조건(Richard DeGeorge)

- 1) 기업이 손실을 야기할 것이라는 확실한 증거를 갖고 있을 것: 확실한 증거가 없을 경우 양심선언(내부고발)을 해야 하는 의무는 없음
- 2) 양심선언(내부고발)이 손실을 예방할 것이라는 확실한 믿음이 있을 경우: 만일 확신이 없다면 위험을 감수해야 하는 윤리적 의무는 없음

* 자료: Joseph R. DesJardins(2011), An Introduction to Business Ethics, McGraw Hill, 170-171.

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 4

박용승 교수(노동사목위원회 전문위원)

“인간은 바로 자유롭고 창의적이며 참여적이고 연대적인 노동을 통해 삶의 품위를 드러내고 드높일 수 있습니다.”(프란치스코 교황, 복음의 기쁨, 192항)

노동을 통해 인간은 단순한 생존을 위한 최소한의 임금을 받는 것을 초월해 하느님을 닮은 온전한 모습으로 성장할 수 있어야 한다. 우리의 노동이 스스로 온전한 인간 존재로서 의미를 찾게 해 주고 하느님의 아름다운 창조사업에 동참할 수 있다는 느낌을 가져다 줄 때 우리의 삶은 진정한 행복에 닿을 것이다.

그러나 때로는 우리의 노동 현실이 우리가 신앙인으로서 믿고 있는 인간의 존엄성과 공동선이라는 기본적인 윤리 원칙과는 괴리가 있음을 종종 발견한다. 회사의 부도덕한 행동과 정의롭지 못한 처우에 대해 나는 어떻게 대처해야 하는가? 저임금과 위해를 가하는 작업 환경 등 회사의 부당한 근로 조건에 대해 나는 어떻게 항변해야 하는가? 회사에서 때때로 당하는 인격적으로 부당한 일들을 나는 어떻게 받아들여야 하는가? 회사의 가치는 과연 나의 가치와 부합하는가? 과연 직장 생활을 통해 변하지 않는 영원한 가치를 추구하며 신앙인으로서 보람과 기쁨을 함께 할 수는 정녕 없는가?

이러한 질문들은 직업의 종류에 상관없이 흔히 우리 주변에서 목격할 수 있고, 또한 우리 자신의 문제가 되기도 한다. 하지만 중요한 점은 이러한 노동의 현실이 우리 각자의 인생 여정에서 분열된 삶의 고통을 안겨 주기도 하지만, 우리 스스로 “그리스도인으로서 노동 안에서 그리스도 십자가의 작은 부분”(노동하는 인간, 27항)을 발견해 나가며 노동안의 영성을 통해 더욱 온전한 존재로 성장하는 계기가 되기도 한다.

이러한 ‘일과 신앙’의 괴리를 극복하기 위해, 교황 프란치스코 성하께서는 “창의적이며 참여적이고 연대적인 노동을 통해 (인간 존재로서) 삶과 품위를 드러내고 드높일 수 있음”(복음의 기쁨, 192항)을 말씀해 주신다.

창의성이란 인간이 신의 영역에 가장 맞닿아 있는 경지이며, 바로 하느님의 창조 사업에 동참할 수 있음을 의미한다. 현대 기업 경영에서 종업원과 조직의 창의성은 무엇보다도 절실하게 요구되는 덕목이다. 창의적인 작업 조직과 이를 통해 세상에 빛을 발하는 창의적인 제품과 서비스야말로 글로벌 무한 경쟁의 시대를 살고 있는 오늘날의 기업 조직에게 가장 중요한 전략적인 자산이 아닐 수 없다.

그렇다면 창의적인 노동은 과연 어디서 나오는 것인가? 많은 기업 경영 이론가와 기업인들이 고민하는 문제이지만 궁극적인 답은 바로 교회의 가르침에 있다. 노동 안에 영성을 가지고 기도하고 일하며, 또한 일이 곧 기도가 되는 깨어 있는 직장 생활을 통해서만

가능한 것이 바로 창의성인 것이다. 단적으로 말해 영성적으로 깨어 있지 못하다면 결코 창의적일 수 없다.

이러한 의미에서 기업의 가치가 선하고 인간 공동체의 공동선을 지향하고 있다면, 신앙인으로서 나의 가치와 부합하는 것이고 이는 우리 시대 노동자로서 더할 수 없는 큰 축복이다. 마치 부부 사이에 궁합이 맞는 것과 마찬가지로 일 것이다. 그리고 이러한 가치의 정합성을 이루는 기업과 직원의 궁합은 창의적인 노동과 조직으로 이어질 것이므로 기업으로서도 큰 자산이 될 것이다.

그리고 교황 프란치스코 성하께서 ‘품위 있는 삶’을 위해 ‘참여적이고 연대적인 노동’을 말씀하신 것도 의미가 깊다. 현실 가운데 적지 않은 기업이 각종 차별, 부당 거래, 자연환경 훼손 등 공동선의 가치를 저해하는 모습을 보이고 있고, 이 경우 신앙인으로서 우리가 겪는 ‘일과 신앙의 괴리’를 극복해 나가는 중요한 방법으로 주체적인 각성과 함께하는 참여와 연대를 강조하신 것이다.

교회의 사회교리는 전통적으로 노동조합의 중요성을 일깨워 왔다. 이는 산업 사회를 통해 새로이 등장한 고용 관계를 둘러싼 노동과 자본의 관계 안에서 노동자들의 권리와 관련된 모든 분야에서 그들의 실존적인 권익이 필요함을 제기한 것이다. 또한 가톨릭의 사회적 가르침은 올바른 조건과 정당한 한도 안에서는 파업과 같은 고용주에 대한 최종적인 대항 수단 또한 합법적인 것으로도 강조하고 있다.

특히 글로벌화와 경제의 금융화가 가속화되고 있는 오늘날 기업 환경의 변화와 문화적 상대주의와 개인주의의 가치가 지배하고 있는 사회 문화 환경 안에서 인간의 존엄성과 공동선을 지향하고, “인간이 모든 경제 사회 생활의 주체이며 중심이고 목적”(사목헌장 63항)임을 일깨우며, 품위 있는 노동을 담보하기 위한 연대적 노동은 더욱 절실하다.

그러나 교회의 가르침은 또한 노동조합이 비록 노동자의 권익 보호라는 필요 때문에 결속되었다 하더라도, 노동의 본원적인 속성은 사람들을 결합시키는 데 있으므로 노동조합의 궁극적 지향성은 사회 질서와 결속을 통한 공동체의 건설에 있다는 점을 아울러 강조하고 있다. 즉 노동조합은 ‘투쟁’ 자체를 목적으로 해서는 안 되고 사회 정의의 선을 궁극적으로 지향해야 한다는 것이다. 따라서 노동조합은 “그 고유한 역할, 곧 사회 전체의 공동선이라는 틀 안에서 노동자들의 정당한 권리를 보장해야 하는 역할”(노동하는 인간, 20항)을 늘 견지할 수 있어야 할 것이다.

교황 베네딕토 16세 성하께서는 특히 변화하는 현대 경제 사회에서 책임 있는 노동조합 운동의 필요성에 대해 강조하셨다. “사회적 경제적 변화가 동시에 이루어져 노동조합은 노동자의 이익을 대변하는 임무를 수행하는 데 더욱 큰 어려움을 겪고 있습니다. 이는 부분적으로 정부가 경제적 효용을 이유로 노동조합의 자유나 협상 능력을 제한하기 때문입니다. 이에 따라 전통적인 연대망으로 극복해야 할 장애가 더욱 늘어나고 있습니다. 그러므로 ‘새로운 사태’를 시작으로 교회의 사회교리가 거듭 촉구해 온, 노동자의 권리를 수호할 수 있는 노동조합을 장려하라는 요구는 오늘날 과거 그 어느 때보다 존중되어야 합니다. 이는 절실히 요구되고 있는 지역적 국제적 차원의 새로운 협력에 대한 즉각적이고도 장기적인 대응입니다.”(진리 안의 사랑, 25항)

책임 있는 노동조합을 통해 근로자 스스로 노동(일)을 통해 인간 존재로서 온전한 성장을 도모할 수 있음은, 창의적인 노동과 조직으로 이어지므로 회사에게도 도움이 된다는

점은 매우 중요하다. 이를 위해 책임 있는 기업운영과 책임 있는 노동조합 운동을 이끌기 위한 깨어있는 리더십이 기업 리더와 노동조합 리더 모두에게 요구된다. 노사의 책임 있고 창조적인 미래지향적 노사 관계 패러다임인 노사 관계의 사회적 책임은 이제 근로자, 회사, 그리고 우리 사회 모두를 위해 절실히 필요한 것이다.

의견 개진

‘신앙과 일의 괴리’에 대한 전문위원의 의견 5

김어상 교수(노동사목위원회 전문위원)

1. 사람이란 무엇인가?

1) 올바른 가르침:

사람은 가정에서 국가에 이르기까지 모든 인간 사회의 원인이며, 운영 주체이며, 그러한 사회의 최종 목적이다. 그러므로 민주주의를 “of the people”, “by the people”, “for the people”로 요약할 때 그 내용은 연대성, 보조성, 공동선에 다름이 아니다(G.S. 참조).

2) 그릇된 가르침:

집단, 이념, 이윤 등을 위한 도구에 불과할 뿐이라는 주장은 잘못이다.

2. 목적과 수단에 대한 이해

1) 올바른 가르침:

목적과 수단은 다 같이 정당해야 한다.

2) 그릇된 가르침:

목적은 수단을 정당화한다. 따라서 목적을 달성하기 위해서는 거짓말, 폭력, 이기심 등도 수단이 될 수 있다고 주장한다.

3. 삶에서 올바른 가르침을 실천 할 수 있는 요령

1) “꾸준히”

2) “조금씩”

3) “더불어”

사목자 종합

“신앙과 일의 괴리”에 대한 사목자의 종합

장경민 신부(노동사목위원회 위원장)

1. 들어가는 글: 노동의 목적¹⁾

인간은 노동을 통해서 자연과 재화를 자기 필요에 따라 이용하며 그것을 변화/발전시킬 뿐만 아니라, 노동의 과정에서 자기완성을 이루며 스스로 더욱 인간답게 된다.

자연과 세상은 인간의 수고로운 노동을 통해 ‘가치’를 얻게 되며, 자연과 세상 속에 감추어져 있는 자원들 역시도 오직 노동을 통해서만 인간의 공동선을 위해 사용될 수 있다.

2. 일과 신앙의 괴리

1) 오순 데레사

- 일터의 주된 문제: 인간관계의 갈등 - 사장 부인의 고압적이고 공격적인 언행, 임금체불
- 대처했던 모습: 비인격적 대우에 의사 표명, 임금체불에 대한 기다림과 이직
- 본인이 생각하는 신앙의 괴리: 힘들어도 참아야만 했다는 것
- 생각해 볼 내용: ‘착한 신자 콤플렉스’ / 의로운 분노

(1) ‘착한 신자 콤플렉스’²⁾

천주교 신자들이 자신도 모르게 쉽게 빠지는 콤플렉스가 바로 ‘착한 신자 콤플렉스’이다. 타인과 마찰 빚는 것을 늘 조심하고, 행여나 다른 사람 심경에 거슬리는 말이나 행동을 했을 때는 심한 자책감에 빠져서 괴로워한다. 자신의 주장은 크게 내세우지 않는 것을 미덕으로 생각하고, 외적으로는 늘 조용하며 온화한 평정심을 잃지 않는 것이 곧 거룩한 신앙인의 모습이라고 생각한다. 이러한 ‘착한 신자 콤플렉스’는 일정부분 가톨릭교회가 말하는 ‘은유함’과 닮아 있지만, 문제는 이렇게 외적인 모습에 치중하는 동안 마음속엔 다른 사람에 대한 미움과 단죄 등 불편한 것들이 늘 자리 잡고 있다는 점이다. 그리고 더 큰 문제는 타인의 눈치를 보느라 불의에 침묵하고 지나치는 일이 자주 발생한다는 점이다.

그러나 예수님께서 더러운 영은 꾸짖어 내쫓으시고, 권력을 휘두르는 기득권자들에게는 질타를 가하셨듯이, 진정 착한 마음으로 예수님을 따르는 신앙인이라면 불의 앞에서 마찰

1) 요한 바오로 2세, 회칙 <노동하는 인간>(Laborem Exercens), 1981, 9항.12항 참조.

2) 한만삼 신부, “착한 교회 콤플렉스 증후군”, 빛두레, 2015년 3월 1일 참조.

을 두려워할 것이 아니라, 그것을 직면하며 정의로 바로잡으려는 노력을 기울여야만 한다.

(2) 의로운 분노

사람이 쉽게 느끼는 감정 중 하나인 ‘분노’가 교회에서 가르치는 ‘칠죄종’에 포함되어 있기 때문에 신앙인들은 일반적으로 ‘분노’ 하는 것 자체를 죄악시 한다. 그러나 영성심리학자들에 따르면 ‘분노’는 사람이 자신의 자존감을 지키기 위해 발생하는 자연적 감정인 ‘미움’의 부산물로서, 나에게 상처 주는 사람에 대해 미운 마음이 들고 분노심이 드는 데까지는 정상적인 감정 흐름이라고 한다. 그러나 문제는 내 안에 분노심이 차올랐다고 그것을 아무 때나, 아무 곳에서나 표출하다가 자칫 다른 사람들에게 해악을 끼치는 구체적인 잘못이 될 수 있기 때문에 교회는 분노를 절제하도록 가르치는 것뿐이다.³⁾

특히 그리스도인들에게 ‘분노’는 예수님의 ‘의로운 분노’를 묵상케 하는 중요한 개념이기도 하다. 성전을 타락시키는 환전상들의 탁자와 비둘기 장수들의 의자를 둘러앉으시는⁴⁾ 예수님을 보고 교회는 전통적으로 “의로운 분노”라고 표현해 왔다. 의도적이고 지속적으로 부당한 일을 저지르는 사람들의 잘못을 지적하고 바로잡기 위해 보여주신 예수님의 정의로운 분노를 우리 신앙인들도 필요한 때에 할 수 있어야 하고 또 해야만 한다.

‘갑과 을’이라는 관계성이 하나의 답론이 되어버린 현대에는 다른 사람들(특히 아랫사람들)을 함부로 대하며 상처 주는 것에 아무런 죄책감도 느끼지 못하는 사람들이 많다. 더욱이 지위고하 차이가 크고 확실하게 나뉘질수록 비인격적 대우의 정도가 더 심해진다. 이런 사람들이 행하는 불의한 언행에 대해 신앙인이라는 이유로 인내하며 침묵으로 일관하는 것은 오히려 그 사람들의 정신적 병리와 구조적 불의를 더욱 키워주는 행동이 될 수도 있다. 아무리 신앙인이라도 이런 사람들에게는 감정표현이나 의사표명 하는 것을 두려워하지 말아야 하며, 필요에 따라서는 정의로운 분노를 발휘할 줄도 알아야 한다.

2) 흥은주 안젤라

- 일터의 주된 문제: 불의의 문제 - 불법적 방법을 통한 사업 확장
- 대처했던 모습: 불의를 보며 힘들었지만 어쩔 수 없이 침묵하며 지켜봄, 퇴사
- 본인이 생각하는 신앙의 괴리: 불의 앞에 무력한 자신에 대한 죄책감
- 생각해 볼 내용: 용기, 양심선언 / 신앙의 가치로 세속적 가치를 극복

(1) 용기, 양심선언

그리스도인으로서의 신념은 자신이 깨달은 하느님의 정의와 선을 계속 옹호하는 것이다. 이것이 신앙인의 용기이다.⁵⁾ 또한 신앙인들에게는 인권과 공동선을 해치는 사람들을 비판할 의무가 있다. 가톨릭교회는 심지어 국가권력이 잘못됐을 때에도 비판하고 바로잡

3) 홍성남 신부, “아, 어찌나”, 평화신문, 2013년 7월 7일 참조.

4) 마태 21,12-16.

5) 오스트리아 주교회의, 『YOUCAT』, 가톨릭출판사, 2012년, 251쪽 참조.

이라고 가르치고 있으므로⁶⁾, 이 논리와 가르침을 더 작은 조직인 일터에도 충분히 적용시킬 수 있어야 한다.

또한 책임자의 명령이 도덕이나 기본 인권, 복음의 가르침 등에 어긋날 때, 신앙인들은 양심적으로 그 명령에 따르지 않을 의무가 있다. “사람에게 복종하는 것보다 오히려 하나님께 복종해야 하지 않겠습니까?”(사도 5,29)⁷⁾

잘못된 것을 보았을 때 그것을 비판할 줄 아는 구성원들이 있어야 사회가 건강해진다고 한다. 직장이라는 조직사회에서도 자신을 위해서나 구성원들을 위해서나 잘못된 것에 대해서는 언급을 하고 바로잡아 건강한 조직이 되도록 하는 것이 마땅하다. 그러나 조직이 크고 구성원이 많을수록 그 안에 잘못된 것을 바로잡는 일은 혼자 힘으로 역부족일 때가 많다. 그러므로 올바른 의식을 지닌 동료들과 문제 사안에 대한 공감대 및 연대의식을 형성하며 지속적으로 논의를 하여 올바른 해결 방향을 함께 찾아나가는 것이 바람직하다.

죄는 개인적 행위이지만, 다른 사람이 죄를 지을 때 나도 그 죄에 동참했거나, 또는 그의 죄에 대해 알면서도 제때에 경고해주지 않아 악을 피하게 하는 일을 게을리 했다면, 나 자신도 그가 지은 죄에 책임이 있다고 할 수 있다.⁸⁾

(2) 신앙의 가치로 세속적 가치를 극복

자신이 다니는 직장에서 부당한 일이 벌어지고 있을 때, 그것을 밝히고 바로잡느냐, 아니면 직장을 그만두느냐 하는 고민에 빠질 수 있다. 잘못을 밝히고 바로잡는 것이 마땅한 신앙인의 자세이기 때문에 위 (1)과 같은 노력을 하게 되지만, 만약 그러한 노력을 실행하기가 도저히 곤란하다면 가장 마지막으로 선택할 수 있는 방법은 불의가 벌어지고 있는 그곳을 피해 떠나는 것이다.

그러나 이 마지막 단계에서 신앙인들은 딜레마에 빠지기도 한다. 새 직장을 구하기가 상당히 어려운 요즘 같은 시대에는 다니던 직장을 그만 둔다는 것이 현실적으로 매우 어려운 결정이기 때문이다. 하지만 신앙인이 신앙을 선택해 살아간다는 의미는, 세상의 논리인 경제가치나 효용성(내게 얼마나 실익이 되느냐?)을 삶의 기준으로 삼는 것이 아니라, 하나님의 논리인 사랑과 정의(세상과 하나님나라에 이익이 되느냐?)를 가치 기준으로 삼겠다는 결심이므로, 신앙인들은 필요한 순간에 용기 있는 선택을 해야만 한다. 불의한 일을 회피할 수 있었음에도 이후의 어떤 이익을 기대해서 피하지 않았다면 자신에게도 불의에 대한 책임이 일정부분 돌아간다고 볼 수 있기 때문이다.

사회는 결코 개인보다 더 중요할 수 없다고 교회는 가르친다. 어떤 경우에도 인간은 사회적 목표를 이루기 위한 수단이 될 수 없다는 것이다. 하나님 앞에서는 무엇보다도 인격체로서의 각 개인이 먼저 의미가 있는 것이며, 공동체는 그 다음 자리를 차지한다.⁹⁾ 그러므로 여러 노력을 기울였음에도 그 공동체, 불의한 직장을 변화시킬 수 없었다면, 최후의 방법은 그곳을 떠나는 것이다. 그러나 떠나간 이후 바깥 다른 곳에서도 그 불의를 정의롭

6) 한국천주교중앙협의회, 『가톨릭교회교리서』, 2008년, 2238항, ‘국민의 의무’: 시민들의 성실한 협력에는 인격의 존엄성과 공동체의 선익에 해로운 것으로 여겨지는 것을 올바르게 질책할 권리와 때로는 의무까지도 내포되어 있다.

7) 같은 책, 2242항 참조.

8) 『YOUCAT』, 259쪽 참조.

9) 같은 책, 261쪽.

게 바꾸기 위해 지속적인 관심과 노력을 기울이는 것이 바람직하다.

3) 이수경 올리아나

- 일터의 주된 문제: 부업 - 열악한 작업환경의 문제
 봉재회사 - 지속적인 연장근무와 노동력착취
- 대처했던 모습: 부업 - 대처 없음, 우울증
 봉재회사 - 연대행동, 퇴사
- 본인이 생각하는 신앙의 괴리: 인내, 권리 포기
- 생각해 볼 내용: 자기 관리 / 부당한 사업주에 대한 단체행동

(1) 자기관리

사람을 죄짓게 만드는 모든 여건도 인간의 고귀한 품위를 손상시키는 것이지만, 건강을 해치는 상황에 머무르거나 그러한 환경을 방치하는 것도 ‘인간존엄성’을 존중하라는 교회의 가르침에 위배되는 것이다.

생명과 신체의 건강은 하느님께서 맡겨 주신 값진 재산이다. 우리는 타인의 필요와 공동선을 참작하면서 이 재산을 분별 있게 돌보아야 한다. 건강을 잘 돌보려면 성장하고 성숙할 수 있게 해 주는 생활 여건들, 곧 의식주, 보건, 기초 교육, 직업, 사회 복지 등이 적절히 갖추어지도록 사회가 최선을 다해 도아야 한다.¹⁰⁾

(2) 부당한 사업주에 대한 단체행동

타인의 재물을 부당하게 빼앗거나 차지하는 모든 행동은 일곱째 계명인 “도둑질 하지 말라”는 계명에 어긋나는 행위이다. 이를테면, 빌려 온 재물이나 습득물을 일부러 간직하고 있거나, 장사할 때의 속임수, 부당한 품삯을 지불하는 행위, 타인의 무지나 필요를 틈타서 물건 값을 올리는 행위 등이다. 아울러 다음과 같은 행위들도 도덕적으로 부당하다. 이익을 취할 목적으로 타인에게 피해를 입히는 일, 물가를 인위적으로 변동시키려고 하는 투기, 법에 따라 결정해야 할 사람들의 판단을 빗나가게 하는 매수, 기업의 공유 재산을 가로채서 사적으로 유용하는 것, 일을 제대로 하지 않는 것, 탈세, 수표와 계산서의 위조 등이다. 사업주는 노동자와의 약속을 지켜야 하며, 도덕적으로 정당하게 맺은 계약은 엄격히 이행하여야 한다.¹¹⁾

그러나 일반적으로 사업주들은 비용절감과 이윤극대화를 위해 힘없는 노동자들을 계속 착취하려는 경향을 보인다. 이 때문에 노동과 자본의 관계는 흔히 적대적 특징을 보이며, 이는 사회적 경제적 상황의 변화에 따라 끊임없이 새로운 형태를 띤다. 이러한 대립은 새롭고 더욱 불안한 측면을 보이며 노동자들을 무절제한 생산성 추구에 착취당할 위협으로 내몬다.

노동자들이 처하는 이러한 위협 때문에 교회의 사회교리는 노동자들의 단결권과 노동

10) 「가톨릭교회교리서」, 2288항 참조.

11) 같은 책, 2409-2410항 참조.

조합의 필요성을 역설한다. 노동조합은 특정 직종에 있는 노동자들의 권리를 증진하고, 사회 정의를 위한 투쟁을 촉진한다. 이 투쟁은 자본가들 전체에게 대항하는 투쟁이라기보다는 정의로운 선과 노동자의 권리 회복을 위한 정당한 노력으로 인식되어야 한다. 때문에 노동조합은 무엇보다도 노동자들의 공동선에 미치는 영향으로 평가되어야 한다. 이렇게 노동자들의 약한 힘이 단결로 뭉쳐져 큰 힘이 되었을 때, 비로소 부당한 착취를 하려는 사업주들에게 대등한 목소리로 자신들의 권리를 주장할 수 있게 된다.¹²⁾

3. 나가는 길

1) 일터에서도 신앙을 지켜야 할 필요성

2000년대 초반, 한 언론사에서 종교를 갖고 있는 사람들의 심리적 안정 정도를 조사했는데, 천주교 신자들이 가장 심리적 안정도가 높은 것으로 조사됐다. 당시 언론사는 표면적인 결과로만 조사를 마쳤지만, 그 결과에 대한 천주교 자체 분석으로는 고해성사를 통한 내면의 정화가 신자들의 마음을 안정시키는데 가장 큰 기여를 했을 것이라는 평가가 있었다.

이와 더불어 인간적인 힘으로 극복하기가 어려운 여러 문제에 봉착하였을 때도, 신앙인들은 하느님께 드리는 기도의 힘에 기대며 위로와 치유를 얻고, 더 나아가 해결의 실마리들을 찾기도 한다. 신앙생활을 하며 우울증을 극복하는 사람들을 볼 때, 심리학적으로도 신앙이 주는 긍정적 효과는 매우 크다고 말할 수 있겠다.

2) 일터의 문제 → 사람들과 많은 대화를 나눔 → 문제를 알리고 의견들을 들음 → 복음적 변화를 위해 노력을 해 나감

신앙인들은 인간풍습을 죄악으로 몰아가는 세상의 제도들과 조건들을 힘을 합쳐 바로 잡아, 그 모든 것이 정의의 규범에 부합하게 해야 하고, 또한 세상의 제도들이 덕을 실천하도록 도와주어야 한다. 이렇게 함으로써 인간 활동과 문화에 도덕가치가 스며들게 할 수 있다.¹³⁾ 이를 위해, 잘못된 것들을 복음적으로 변화시켜 나가려는 자신의 의지와 사명에 신앙인은 언제나 깨어있어야 하며, 그 목적을 위해 선의를 지닌 이들과 동료 신앙인들에게 도움을 청하며 함께 식별함으로써 변화를 위한 노력의 과정을 천천히 밟아 나가는 것이 좋다.

가톨릭교회 안에서 오랜 역사를 갖고 있는 가톨릭노동청년회와 가톨릭노동장년회가 바로 이와 같은 방법론을 쓰며, 일터의 변화와 복음화에 기여하려 노력을 기울이는 가장 대표적인 평신도 단체라 할 수 있다. 이들 단체는 정기적인 팀모임을 통해 자신들의 일터와 동료들에 대한 이야기를 나누고, 복음적인 변화를 위해 함께 지혜를 나누는 노력을 기울

12) 주교회의 정의평화위원회, 「사랑의 문명을 향하여」, 한국천주교중앙협의회, 2007, 78쪽 참조.

13) 「가톨릭교회교리서」, 909항 참조.

인다. ‘관찰/판단/실천’의 방법론을 통해 일과 신앙을 조화시키며 자신이 속한 일터를 복음화 하는 이 단체의 모습을 노동에 하는 모든 신앙인들이 표양으로 삼는 것이 바람직하다 하겠다.

3) 진인사대천명(盡人事待天命):

환경 변화(복음화)를 위한 구체적 노력과 기도 → 하느님의 은총

앞서 언급한 것처럼 일터를 복음적으로 변화시켜야 하는 것은 모든 신앙인들의 사명이라고 할 수 있다. 이 복음적 변화는 우선적으로 공동선을 추구하는데, 공동선은 모든 이들과 관련된 일이기 때문에 가정과 이웃, 직장과 같은 자신의 주변 환경에서 우리 신앙인들이 책임을 맡고 힘껏 노력함으로써 실현될 수 있다.¹⁴⁾

그런데 만일 신앙인임에도 불구하고 이와 같은 사명과 정체성을 일터에서 실천하지 않는다면, 그 사람은 부작위의 죄를 짓고 있는 것이라 볼 수도 있다. 복음적 삶의 첫째 조건은 자신이 믿고 고백한 신앙을 실천하는 언행의 일치이기 때문이다.

신앙인들은 사회 구성원이 되어 자기에게 딸린 권리와 의무(일)를 열심히 수행해야 하는 것처럼, 교회와 결합되어 자기 본분이 된 권리와 의무(신앙) 또한 열심히 실천해야 한다(일과 신앙의 의무). 신앙인은 특별히 이 두 가지를 서로 조화롭게 결합시키도록 노력해야 하며, 늘 그리스도인의 양심을 따라 생활해야 한다는 것을 명심해야 한다. 현세의 어떠한 일이나 인간 행위도 하느님의 지배를 벗어날 수는 없기 때문이다.¹⁵⁾

“‘임시’ 그리스도인은 없습니다. 어떤 기회만, 어떤 자리에서만, 어떤 선택의 경우에만 그리스도인이 되는 수는 없습니다. 그런 식으로는 그리스도인이 될 수 없습니다. 언제나 어느 순간에도 그리스도인이어야 합니다.”(교황 프란치스코, 2013년 5월 15일 일반 allocution)

14) 『YOUCAT』, 264쪽 참조.

15) 「가톨릭교회교리서」, 912항.

부록

판례 모음

-근로계약과 노·사의 권리·의무-

문무기 교수(노동사목위원회 전문위원)

1. 근로계약의 개념

: 근로자와 사용자 사이에 근로와 임금의 제공이라는 채권·채무의 성립을 주된 목적으로 하는 유상·쌍무계약(대가적 교환관계)이자 계속적·전속적 채권계약(근기법 제2조)

cf) 근로계약관계: 근로계약을 통해 형성된 근로자와 사용자 사이의 법률관계로서 신분적·조직적 성격을 지님(종속노동관계).

2. 근로계약의 효과

(1) 근로계약에 따른 주(主)된 권리·의무

: 근로계약의 본래 목적에 따른 기본적인 권리·의무

가. 근로자의 의무

: 사용자의 지휘·명령에 따른 근로제공의무(성실노동의무, 직무전념의무)

<참조판례> 대법원 1997. 4. 11. 선고, 96다47449 판결((주)태광유통사건)

“근로자가 회사의 창고장으로서 선량한 관리자의 주의의무를 해태하여 회사 소유의 물품이 멸실됨으로써 회사에게 손해가 발생하였다면 그 책임의 범위는 마땅히 근로자의 직무범위 내에서 그 귀책사유로 인하여 발생한 손해의 범위 내로 한정되어야 할 것이므로, 근로자의 직무 해태로 인하여 손해가 발생하였는지 여부와 그 범위를 판단함에 있어서는, 근로자가 창고장의 직무를 인수할 당시의 실제 재고량에 그 후 새로이 입고된 총물량을 합한 다음 거기에서 직무 수행기간 중의 총출고량을 공제한 나머지 수량과 후임자에게 인계할 당시의 실제 재고량과의 차이를 근로자의 책임하에 작성된 장부상의 기재내용과 함께 따져 보아야 하고, 이와 달리 경리직원이 작성한 판매일보상의 판매량을 공제한 수량을 기준으로 삼게 되면 출고된 후 근로자가 지휘·감독할 수 없는 판매사원들의 잘못으로 멸실된 물품이나 경리직원들의 잘못으로 판매일보에 누락된 물품 등과 같이 창고장의 직무와 무관한 범위에까지 근로자에게 손해배상책임을 묻는 결과가 되어 부당하다.”

<참조판례> 대법원 제2부 1995. 5. 26. 선고, 94다46596 판결(한진중공업사건)

“취업규칙 등의 징계해고 사유에 해당하는 경우 이에 따라 이루어진 해고처분은 당연히 정

당한 것이 아니라 징계해고가 사회통념상 고용계약을 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 경우에 해당하여야 정당성이 있다.”

<참조판례> 대법원 1994. 12. 13. 선고, 93누23275 판결(서울도시개발공사사건)

“사용자가 근로자에 대하여 징계권을 행사할 수 있는 것은 사업활동을 원활하게 수행하는데 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위한 데에 그 근거가 있으므로, 근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다. <중략> 근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다고 볼 여지가 없지 아니하다 하더라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설, 개량, 공급 및 관리 등을 통하여 시민의 주거생활의 안정과 복지향상에 이바지함을 목적으로 지방공기업법 제49조에 의하여 특별시가 전액 출자하여 설립한 도시개발공사의 설립목적, 그 업무의 종류와 태양, 부동산보상 관련업무를 담당하는 근로자의 업무내용 등의 여러 사정을 종합적으로 고려하면, 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이므로, 이는 그 공사의 인사규정 소정의 “공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때”에 해당한다.”

<참조판례> 대법원 2012. 1. 27. 선고, 2010다100919 판결(국민건강보험공단사건)

“사내 전자게시판에 게시된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자의 정당한 활동범위에 속한다. <중략> 이 사건 게시글에는 소외인의 개인적인 명예를 훼손시킬 수 있는 표현들이 있으나 전체적인 글의 취지는 피고의 이사장에게 전보인사의 원칙인 1년 근무 규정을 지켜 자의적 인사의 폐해를 방지해 달라고 건의하는 것으로 위 게시글을 게시한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로 볼 수 있고, 문서의 내용도 전체적으로 보아 진실한 것으로 보인다. 그렇다면 위 게시글에 기재되어 있는 문언에 의하여 소외인의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고 또 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 위 글의 게시행위는 근로자의 정당한 활동범위에 속하여 징계사유에 해당하지 않는다고 보아야 할 것이다.”

<검토> 위약금·손해배상액 예정의 금지(근기법 제20조)

<참조판례> 대법원 2008. 10. 23. 선고, 2006다37274 판결(○○(주)사건)

“근로자가 일정 기간 동안 근무하기로 하면서 이를 위반할 경우 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 약정하는 경우, 그 약정의 취지가 약정한 근무기간 이전에 퇴직하면 그로 인하여 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 바로 소정 금액을 사용자에게 지급

하기로 하는 것이라면 이는 명백히 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전문 개정되기 전의 것) 제27조에 반하는 것이어서 효력을 인정할 수 없다. 또, 그 약정이 미리 정한 근무기간 이전에 퇴직하였다는 이유로 마땅히 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하기로 하는 취지일 때에도, 결과적으로 위 조항의 입법 목적에 반하는 것이어서 역시 그 효력을 인정할 수 없다. 다만, 그 약정이 사용자가 근로자의 교육훈련 또는 연수를 위한 비용을 우선 지출하고 근로자는 실제 지출된 비용의 전부 또는 일부를 상환하는 의무를 부담하기로 하되 장차 일정기간 동안 근무하는 경우에는 그 상환의무를 면제해 주기로 하는 취지인 경우에는, 그러한 약정의 필요성이 인정된다. 이때 주로 사용자의 업무상 필요와 이익을 위하여 원래 사용자가 부담하여야 할 성질의 비용을 지출한 것에 불과한 정도가 아니라 근로자의 자발적 희망과 이익까지 고려하여 근로자가 전적으로 또는 공동으로 부담하여야 할 비용을 사용자가 대신 지출한 것으로 평가되며, 약정 근무기간 및 상환해야 할 비용이 합리적이고 타당한 범위 내에서 정해져 있는 등 위와 같은 약정으로 인하여 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 부당하게 강제하는 것으로 평가되지 않는다면, 그러한 약정까지 구 근로기준법 제27조에 반하는 것은 아니다."

나. 사용자의 의무

- : 근로제공에 대한 대가보상으로서의 임금지급의무, 부당한 해고의 금지(= 고용보장)
- (사용자의 귀책사유에 의한 노무급부 불능 시 임금공제 불가: 휴업수당[근기법 제46조])

<검토> 휴업수당(근기법 제46조) ⇒ “부당해고 구제”시 “중간수입 공제”와 연계

- : 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우 사용자가 근로자에게 일상적인 임금에 갈음한 금품(평균임금의 70% 내지 통상임금)을 지급함으로써 근로자의 생활안정에 기여토록 함
- cf) 1989 개정 근기법 제46조 vs. 민법 제538조 제1항(채권자 귀책사유로 인한 이행불능)
- 평균임금 60% ⇒ 70% but 통상임금 대체

<검토> 비정규직 등의 포괄임금약정(퇴직금 분할약정)과 퇴직금 지급의 효과

<참조판례> 대법원 1998. 3. 24. 선고, 96다24699 판결(삼원정공(주)사건)

“구 근로기준법 제28조 제1항은 사용자에게 대하여 퇴직하는 근로자에게 반드시 퇴직금을 지급할 수 있는 제도를 마련할 것을 규정하고 있고, 퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금 지급의무는 발생할 여지가 없는 것이므로, 매일 지급되는 일당임금 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금원을 지급하였다고 하여도 그것은 근로기준법이 정하는 퇴직금 지급으로서의 효력은 없다고 할 것이다.”

⇒ 일용근로자에 지급한 일당임금으로 간주, 별도로 퇴직시 법정퇴직금 지급의무 인정

<참조판례> 대법원 전원합의체 2010. 5. 20. 선고, 2007다90760 판결(알티이솔루션(주)사건)

“사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(퇴직금 분할 약정)하였다면, 그 약정은 (구)근로기준법 제34조 제3항 전문 소정의 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 같은 법 제34조에 위배되어 무효이고, 그 결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하

였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다. 그런데 근로관계의 계속 중에 퇴직금 분할 약정에 의하여 월급이나 일당과는 별도로 실질적으로 퇴직금을 미리 지급하기로 한 경우 이는 어디까지나 위 약정이 유효함을 전제로 한 것인 바, 그것이 위와 같은 이유로 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다면, 사용자는 본래 퇴직금 명목에 해당하는 금원을 지급할 의무가 있었던 것이 아니므로, 위 약정에 의하여 이미 지급한 퇴직금 명목의 금원은 같은 법 제18조 소정의 ‘**근로의 대가로 지급하는 임금**’에 해당한다고 할 수 없다. 이처럼 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 실질적으로 지급하였음에도 불구하고 정작 퇴직금 지급으로서의 효력이 인정되지 아니할 뿐만 아니라 같은 법 제18조 소정의 임금 지급으로서의 효력도 인정되지 않는다면, 사용자는 법률상 원인 없이 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급함으로써 위 금원 상당의 손해를 입은 반면 근로자는 같은 금액 상당의 이익을 얻은 셈이 되므로, 근로자는 수령한 퇴직금 명목의 금원을 **부당이득으로 사용자에게 반환하여야** 한다고 보는 것이 공평의 견지에서 합당하다.”

⇒ 법정퇴직금제도 우회의 탈법적 의도를 결과적으로 용인하는 모순 발생!!

<참조판례> 대법원 2012. 10. 11. 선고, 2010다95147 판결((주)장터가족사건)

“다만 퇴직금 제도를 강행법규로 규정한 입법 취지를 감안할 때 위와 같은 법리는 사용자와 근로자 사이에 실질적인 퇴직금 분할 약정이 존재함을 전제로 하여 비로소 적용할 것이어서, 사용자와 근로자가 체결한 당해 약정이 그 실질은 임금을 정한 것에 불과함에도 불구하고 **사용자가 퇴직금의 지급을 면탈하기 위하여 퇴직금 분할 약정의 형식만을 취한 것인 경우에는 위와 같은 법리를 적용할 수 없다.** 즉 사용자와 근로자 사이에 월급이나 일당 등에 퇴직금을 포함시키고 퇴직 시 별도의 퇴직금을 지급하지 않는다는 취지의 합의가 존재할 뿐만 아니라, 임금과 구별되는 퇴직금 명목 금원의 액수가 특정되고, 위 퇴직금 명목 금원을 제외한 임금의 액수 등을 고려할 때 퇴직금 분할 약정을 포함하는 근로계약의 내용이 종전의 근로계약이나 근로기준법 등에 비추어 근로자에게 불이익하지 아니하여야 하는 등, 사용자와 근로자가 임금과 구별하여 추가로 퇴직금 명목으로 일정한 금원을 실질적으로 지급할 것을 약정한 경우에 한하여 위와 같은 법리가 적용된다 할 것이다(대법원 2010. 5. 27. 선고 2008다9150 판결 참조).”

≍ 대법원 2012. 12. 13. 선고, 2012다77006 판결(변호사퇴직금사건)

<검토> 퇴직금 중간정산의 사유제한 신설(2012. 7. 17. 퇴직급여법 시행령 개정)

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입
- ② 무주택자의 근로자가 주거목적으로 전세금 또는 보증금을 부담(당해 사업장 1회로 한정)
- ③ 본인, 배우자 또는 부양가족이 질병·부상으로 6개월 이상 요양
- ④ 최근 5년 이내 파산선고를 받거나 개인회생절차 개시 결정
- ⑤ 임금피크제를 실시로 임금이 줄어드는 경우
- ⑥ 태풍, 홍수 등 천재지변으로 고용부 장관이 정한 사유와 요건에 해당되는 경우

<검토> 통상임금 소급지급 요구와 신의칙(신의성실의 원칙)

<참조판례> 제1판결: 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 /

제2판결: 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결(갑을오토텍사건)

“어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닌바, 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당하나(제1판결), 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 ‘소정근로’에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 재직 중이라는 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여한 것으로 보아야 하므로, 통상임금에 해당하지 아니한다(제1, 2판결). <중략> 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효이다. 다만, ‘정기상여금’에 있어서, 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하여 이를 통상임금 산정에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액 및 다른 근로조건을 정한 경우에, ① 기업의 한정된 수익 범위 내에서 세부항목별이 아닌 총액을 기준으로 임금 등을 정하는 것이 일반적이므로, 노사는 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 알았다면 다른 조건을 변경하여 합의된 종전 총액과 차이가 없도록 조정하였을 것이고, ② 정기상여금이 통상임금 산정에서 제외된 부분만을 무효로 주장하며 근로자가 추가임금을 청구할 수 있다면, 노사합의에 따른 임금은 모두 지급받으면서, 그 합의된 조건이 무효라며 기업의 한정된 수익을 넘는 추가임금을 지급받게 되는 결과가 되므로, 근로자의 추가임금 청구로 인해 예상 외의 과도한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것은, 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는바, 이러한 경우에 한해서는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없다(제1판결). <중략> 제1판결 사건의 원심은 신의칙 위반 여부에 대한 심리가 미진하여 파기환송한다. 제2판결 사건의 원심은 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 것으로 볼 여지가 있는 각종 금품의 통상임금 해당 여부에 대한 심리가 미진하다는 등의 이유로 파기환송한다.”

<검토> 근로법 제23조(해고 등의 제한) 제1항의 의의

: “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌(부당해고 등)을 하지 못한다.”

⇒ 해고의 “실체적 정당성”과 “절차적 정당성” 존재 요구(≡ 예외로서의 해고 허용 사유)
당연히 인정되어야 하는 절차상의 신의칙(≡ 절차적 정의의 요청)
⇒ 실질적 법치주의 실현(≡ 실체적 진실의 담보수단)

(2) 근로계약에 따른 종(從)된(≡ 부수적) 권리·의무

: 근로계약의 이행과정상 요구되는 신의칙상 성실·배려의무

가. 근로자의 의무

: 근로계약상 성실의무(영업비밀유지의무, 경(敬)업피지의무, 사고방지 및 응급대처의무)

<검토> 경업금지약정의 효력(부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조)

<참조판례> 대법원 2010. 3. 11. 선고, 2009다82244 판결(벨금속공업사건)

“사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 같은 약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 보아야 하며, 이와 같은 경업금지약정의 유효성에 관한 판단은 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려하여야 하고, 여기에서 말하는 ‘보호할 가치 있는 사용자의 이익’이라 함은 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조 제2호에 정한 ‘영업비밀’뿐만 아니라 그 정도에 이르지 아니하였더라도 당해 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객관계나 영업상의 신용의 유지도 이에 해당한다. <중략> 근로자가 회사를 퇴사한 후 그와 경쟁관계에 있는 중개무역회사를 설립·운영하자 회사 측이 경업금지약정 위반을 이유로 하여 근로자를 상대로 손해배상을 청구하였다면, 근로자가 고용기간 중에 습득한 기술상 또는 경영상의 정보 등을 사용하여 영업을 하였다고 하더라도 그 정보는 이미 동종업계 전반에 어느 정도 알려져 있었던 것으로, 설령 일부 구체적인 내용이 알려지지 않은 정보가 있었다고 하더라도 이를 입수하는데 그다지 많은 비용과 노력을 요하지는 않았던 것으로 보이고, 회사가 다른 업체의 진입을 막고 거래를 독점할 권리가 있었던 것은 아니며 그러한 거래처와의 신뢰관계는 무역 업무를 수행하는 과정에서 자연스럽게 습득되는 측면이 강하므로 경업금지약정에 의해 보호할 가치가 있는 이익에 해당한다고 보기 어렵거나 그 보호가치가 상대적으로 적은 경우에 해당한다고 할 것이고, 경업금지약정이 근로자의 이러한 영업행위까지 금지하는 것으로 해석된다면 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에 해당되어 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 할 것이므로, 경업금지약정이 유효함을 전제로 하는 손해배상청구는 이유 없다.”

나. 사용자의 의무

: 인적·계속적 근로관계상 안전·배려의무(균등대우의무, 안전·보건배려의무, 인격배려의무, 도난·훼손방지의무)

<검토> “동일가치노동 동일임금”의 판단기준

<참조판례> 대법원 2003. 3. 14. 선고, 2002도3883 판결((주)한길사건)

“구 남녀고용평등법 제6조의2 제1항은 '사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.'고 규정하고 있는바, 여기에서 '동일가치의 노동'이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일가치의 노동인지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력(노력), 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, '기술, 노력, 책

임 및 작업조건'은 당해 직무가 요구하는 내용에 관한 것으로서, '기술'은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을, '노력'은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를, '책임'은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를, '작업조건'은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 말한다. <중략> 공정 구분과 남녀직원 배치에 관한 원심의 사실인정을 수긍한다고 하더라도, 공소의 회사의 신규채용 일용직 근로자의 경우, (1) 남녀 모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 그 '작업조건'이 본질적으로 다르다고 할 수는 없고, (2) 이들은 모두 일용직 근로자로서 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어려우며, (3) 일반적으로 앞서 본 '기술'과 '노력'의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는다.”

<검토> 업무상 재해와 인과관계 판단기준

<참조판례> 대법원 2004. 9. 3. 선고, 2003두12912 판결(코리아화인사건)

“산업재해보상보험법 제4조 제1호 소정의 업무상 재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 사망의 원인이 된 질병 사이에 인과관계가 있어야 하지만, 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당 인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 하며, 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초 질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행 속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증이 있는 경우에 포함되는 것이며, 업무와 사망과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.”

<검토> 근로자에 대한 인격적 배려의무

<참조판례> 서울지법 2002. 10. 26. 선고, 2000가합57462 판결((주)롯데호텔사건)

“사용자로서는 피용자들이 직장 내 근무시간은 물론 사용자의 지배·관리권이 미치는 야유회 등에서 부당한 성적 차별이나 희롱 등의 분위기로 인한 성적 굴욕감이나 혐오감으로 정서적인 격적으로 고통을 당하여 인격적 존엄이 훼손당하는 일이 없도록 직장 내 분위기를 항상 점검하고 관리자들로 하여금 주의하도록 교양할 의무가 있다. <중략> 회사에 갈음하여 현실적으로 직원들을 관리, 감독하며 피용자의 인격을 존중·보호하며 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호·부조할 의무를 다하여야 할 지위에 있는 이사 등이나 독립된 부서의 책임자가, 사업주의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 공개적인 회식자

리나 야유회 등에서 스스로 성적 언동을 하였거나, 회식을 주도하는 근로자들의 공개적·집단적 언동으로 그 회식의 내용, 분위기가 일상생활에서 용인되는 범주를 넘어서 다른 근로자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 정도에 이르렀음을 알면서도 이를 방지하였거나 미리 예방하지 못하였다면, 피고로서는 고용계약상의 보호의무를 다하지 못한 데 대하여 책임을 면할 수 없다.”

<참조판례> 대법원 2007. 6. 14. 선고, 2005두6461 판결(국가인권위원회사건)

“성희롱의 전제요건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 할 것이고, 위 법 규정상의 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 지속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립될 수는 없다고 할 것이다. <중략> 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다.”

<검토> 근로자에 대한 취로청구권(就勞請求權: 근로관계상 인격권) 인정 여부

⇒ 부당해고와 위자료(정신적 손해에 대한 금전배상) 청구 인정여부

<참조판례> 대법원 제1부 1993. 10. 12. 선고, 92다43586 판결(덕신정공사건)

“일반적으로 사용자가 근로자를 징계해고한 것이 정당하지 못하여 무효로 판단되는 경우 그 해고가 무효로 되었다는 사유만에 의하여 곧바로 그 해고가 불법행위를 구성하게 된다고 할 수 없음은 당연하다고 하겠으나, 사용자가 근로자를 징계해고함에 있어 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도하에 고의로 어떤 명목상의 해고사유를 만들거나, 해고사유가 해고사유로 삼을 수 없는 것임이 객관적으로 명백하고 조금만 주의를 기울이면 쉽게 알아볼 수 있음에도 징계해고로 나아간 경우 등 징계권이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에는, 그 해고가 (구)근로기준법 제27조 제1항의 정당성을 갖지 못해 효력이 부정될 뿐만 아니라 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가한 것이 되어 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성할 수 있다.”

<참조판례> 대법원 1996. 4. 23. 선고, 95다6823 판결(삼익악기사건)

“사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와의 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로제공을 통하여 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시킬 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담한다. 따라서 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다.”