



파리바게뜨 여성노동인권 개선 방안 모색을 위한 토론회

일시 2022.07.12(화) 10:00

장소 국회의원회관 제2세미나실

주최 강은미 국회의원 / 강민정 국회의원 / 한국여성단체연합 / 한국여성노동자회 / 한국여성민우회 / 한국여성학회 / 파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동

주관 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증위원회

취지

- 2017년 불법파견과 전산조작에 의한 임금꺾기(체불) 문제로 심각한 사회문제를 야기시켰던 SPC 파리바게뜨. 2018년 1월 사회적 합의로 문제가 일단락되나 싶었으나 파리바게뜨의 합의 불이행, 노동기본권 및 휴식권 침해, 노조탄압 등으로 노사갈등이 재현되고 있습니다. 파리바게뜨는 2018년 사회적합의 이후 4년 동안 합의사항 이행은 미뤄둔 채 노조 파괴에만 힘을 써온 셈입니다.
- 파리바게뜨 노동자들은 여전히 점심시간도 제대로 보장받지 못하고, 연차와 보건(생리)휴가도 마음대로 사용하지 못하고, 제대로 된 모성보호 조치도 받지 못하고 있습니다. 여성노동자가 80%를 차지하는 파리바게뜨에서의 여성노동인권 문제는, 여성 직장인 연간 유산율의 2배가 넘는 등 이미 4년 전 실태조사에서도 그 심각성이 밝혀진 바 있습니다.
- 파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증위원회는 학계, 법조계, 노동인권 분야 전문가들로 구성해 '여성 노동인권과 건강권' 문제까지 검증하기로 했습니다. 토론회는 파리바게뜨 여성노동인권과 건강권 실태를 분석하고, 개선 방안을 모색하고자 합니다.

발제

- 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증 결과와 향후 계획 (이행검증위원장 조돈문)
- 파리바게뜨 여성노동자 모성보호 성희롱 실태와 개선 방안 (민변 문은영, 동덕여대 권혜원, 인제대 박은정)
- 파리바게뜨 노동자 안전보건 실태와 개선 방안 (일과건강 한인임)

토론

- 여성노동자 관점에서 본 파리바게뜨의 여성노동인권 (한국여성민우회 최진혜)
- 젠더 관점에서 본 파리바게뜨의 모성보호 (한국여성정책연구원 구미영)
- 안전보건 관점에서 본 파리바게뜨 노동조건 (노동건강연대 김유정)
- 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증과 노동인권 보장 (서울노동권익센터 이남신)



파리바게뜨 여성노동인권

개선 방안 모색을 위한 토론회

일 시 | 2022년 7월 12일 화요일 오전 10시

장 소 | 국회의원회관 제2세미나실

주 최 | 강은미 국회의원, 강민정 국회의원, 한국여성단체연합,
한국여성노동자회, 한국여성민우회, 한국여성학회,
파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동

주 관 | 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증위원회

토론회 순서

- 10:00 ~ 10:05 | **안내** | 문종찬 한국비정규노동센터 소장
- 10:05 ~ 10:20 | **인사말** |
- | **좌장** | 조돈문 파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증위원회 위원장
- 10:20 ~ 10:40 | **발제 1** | 조돈문 파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증위원회 위원장
- 10:40 ~ 11:00 | **발제 2** | 문은영 민변, 권혜원 동덕여대, 박은정 인제대
- 11:00 ~ 11:20 | **발제 3** | 한인임 일과건강
- 11:20 ~ 11:30 | **토론 1** | 최진협 한국여성민우회
- 11:30 ~ 11:40 | **토론 2** | 구미영 한국여성정책연구원
- 11:40 ~ 11:50 | **토론 3** | 김유정 노동건강연대
- 11:50 ~ 12:00 | **토론 4** | 이남신 서울노동권익센터

자료집 순서

인 사 말

인사말 | 강은미 국회의원(정의당), 강민정 국회의원(더불어민주당),
양이현경(한국여성단체연합), 배진경(한국여성노동자회), 한국여성민우회,
김현미(한국여성학회), 권영국(파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동) i

발 제

발제 1 | 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증 결과와 향후 계획 1
조돈문 파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증위원회 위원장

발제 2 | 파리바게뜨 노동자 모성보호·성희롱/성폭력 실태와 개선 방안 17
문은영, 권혜원, 박은정 외 파리바게뜨 사회적 합의 이행검증단 여성인권건강분과

발제 3 | 파리바게뜨 노동자 안전보건 실태와 개선 방안 37
한인임 파리바게뜨 사회적 합의 이행검증단 여성인권건강분과, 일과건강 사무처장

토 론

토론 1 | 여성 노동자 관점에서 본 파리바게뜨의 여성 노동인권 61
최진협 한국여성민우회

토론 2 | [발제 2]에 대한 토론문 69
구미영 한국여성정책연구원

토론 3 | 안전보건 관점에서 본 파리바게뜨 노동조건 77
김유정 노동건강연대

토론 4 | 파리바게뜨 사회적 합의 의미와 노동인권 보장 과제 83
이남신 서울노동권익센터

[인사말]



강은미 국회의원 (정의당)

「파리바게뜨 여성노동인권 개선 방안 모색을 위한」 토론회에 함께 해 주신 여러분 진심으로 감사드립니다. 정의당 국회의원 강은미입니다.

2017년 파리바게뜨에서 발생했던 불법파견 문제는 사회적으로 많은 이슈를 불러왔고, 고용노동부의 불법파견 판정 이후 2018년 1월 11일 사회적 합의를 통해 노동조합이 자회사 방식을 수용하고 최저 수준의 임금을 맞추는 것에 합의하면서 일단락되었습니다. 당시 정의당도 이 사회적 합의의 일주체였습니다.

사회적 합의 4년이 지났지만, 회사는 셀프로 합의 이행을 발표했을뿐 당사자인 노동자도, 정당도, 시민사회단체들도 이 사회적 합의의 이행에 동의하고 있지 못하고 있습니다.

수차례 합의 이행을 검증하자는 요구에 회사는 속 시원한 입장을 내놓고 있지 않습니다.

지난 3월에 임종린 지회장이 53일간 목숨을 건 단식을 하며 사태해결을 촉구했음에도 해결의 기미가 없자, 7월4일 다시 5명의 노동자가 다시 단식에 돌입한 상황입니다.

오늘 토론회에는 ‘사회적합의 이행 검증위원회 여성인권건강분과’에서 파리바게뜨 노동자들의 보건휴가 사용 실태, 모성보호 실태, 성희롱·성폭력 실태 등에 대해 설문조사를 바탕으로 문제 점을 살펴보는 자리를 마련했습니다.

설문조사결과와 근로기준법에서 정한 법정휴가인 보건휴가 사용실태를 보면 2018년에 비해 2022년 오히려 사용률이 줄어든 것으로 나타났습니다. 이는 단체협약으로 월 7일까지는 주휴일과 휴무일을 먼저 소진하도록 되어 있어 휴가사용의 제한되었기 때문입니다.

단체협약이 강제규정인 근로기준법으로 보장된 여성노동자의 권리를 침해하는 것은 위법이라 시정이 필요합니다.

임신 중 노동자의 야간노동, 휴일노동, 시간외 노동 등도 법 위반 사례가 나타나고 있어, 근로기준법상 보장된 모성보호를 위한 임신부 보호조치 위반에 대해 철저한 감독이 필요해 보였습니다.

SPC에 묻습니다.

“점심시간 1시간 보장, 아프면 쉴 수 있게, 가족들의 장례식을 지킬 수 있게, 임신한 노동자에게 필요한 쉼과 휴가를, 다치면 산재처리를 받도록, 연차휴가·보건휴가를 쓸 수 있게 해달라” 이 요구가 과연 무리한 요구입니까?

전국 3,500여개의 매장을 가지고, 여성노동자 비율이 80%가 넘는 파리바게뜨의 반노동, 반인권 행태를 강력히 비판합니다.

개선을 위해 국회와 시민사회단체, 파리바게뜨 빵을 먹는 시민들과 함께 모든 방면에서 저와 정의당이 노력할 것입니다.

감사합니다.

[인사말]



강민정 국회의원 (더불어민주당)

안녕하십니까?

더불어민주당 국회의원 강민정입니다.

먼저, 오늘도 모든 노동자들의 인간적으로 노동할 권리를 위해 투쟁하고 계신 모든 활동가들께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 파riba게뜨 여성 노동자들의 열악한 노동환경을 공개하고 개선방안을 마련하기 위한 “파riba게뜨 여성 노동 인권 개선방안 모색을 위한 국회 토론회”의 개최를 진심으로 축하드립니다.

지난 2018년 파riba게뜨를 운영하는 SPC는 노조, 정당, 시민단체와 사회적 합의를 체결했습니다. 그런데 SPC는 노동자 그리고 사회와 한 약속 대부분을 지키지 않았습니다. 오히려 노동자들의 식사할 권리, 아플 때 쉴 권리들을 보장하지 않았습니다. 특히 파riba게뜨 노동자들 중 80%를 차지하는 여성 노동자의 노동 인권 문제는 더 심각했습니다. 연차와 보편 휴가도 마음대로 사용하지 못하는 것은 기본, 점심시간도 제대로 보장받지 못했습니다.

그뿐만 아니라, 근로기준법 법상 모성보호 규정은 강제규정인데도 파riba게뜨의 낮은 모성보호 수준으로 인해 파riba게뜨 여성 노동자의 유산율 58.3%, 평균 여성 노동자 유산율 23%보다 두 배 이상 높습니다. 파riba게뜨 여성 노동자의 모성권과 건강권을 시급히 보호 할 수 있는 조치가 취해져야 하며, 근로기준법에서 정하고 있는 임신노동자 보호 의무를 숙지하고 제대로 운영할 수 있도록 고용노동부는 근로감독을 시행하여 근로기준법의 모성보호 규정 위반사항에 대한 점검이 필요합니다.

그동안 고강도·저임금 노동에 시달렸을 노동자들 그리고 노동권 보장을 외치며 힘겹게 투쟁했을 파리바게뜨 여성 노동자들을 생각하니 마음이 아픕니다. 늦게나마 국회에서 이들을 위한 토론회가 열린 것은 불행 중 다행이라고 생각합니다. 사회 곳곳에서 파리바게뜨 불매운동 등 다양한 방법으로 연대하는 것처럼 저도 국회 내에서 가능한 모든 방법으로 노동자들과 연대하겠습니다.

다시 한번 노동자들과 연대할 수 있는 토론회의 개최를 축하드립니다. 노동이 존중받는 세상을 위해 앞으로도 함께하겠습니다.

2022년 7월 12일

국회의원 강민정

파리바게뜨 여성노동자의 노동권, 건강권 확보를 위해

2018년 화섬식품노조와 SPC파리크라상 자회사로의 직고용 및 3년 이내 본사정규직과 동일임금 적용, 부당노동행위 근절 및 불법행위 가담자에 대한 처벌 등의 내용으로 사회적 합의를 했습니다. 그러나 사회적 합의는 제대로 지켜지지 않고 있지만, 회사는 합의사항이 어떻게 이행됐는지 합의 주체도 모르게 일방적으로 셀프 이행을 했다고 선언해 버렸습니다. 책임자 처벌도 제대로 되지 않았습니다. 부당노동행위로 기소까지 됐던 관리자는 처벌되지 않았고, 불법파견 업체를 운영했던 사람들이 자회사 임원으로 남아있습니다. 또한 금품까지 살포하며 노조탈퇴 종용했다는 중간 관리자의 증언도 나왔습니다. 특히 임금문제, 밥을 먹을 시간, 쉴 수 있는 휴가, 자유롭게 노조활동을 할 수 있는 권리에 대해 여전히 지켜지지 않고 있습니다.

파리바게뜨 제빵노동자들은 대부분 여성노동자들입니다. 이에 파리바게뜨 사회적합의 이행검증위원회 제4분과는 설문조사와 심층면접 등 결과를 토대로 파리바게뜨 여성노동인권과 건강권 실태 분석하였습니다. 보건휴가는 2022년 현재 지난 2018년 비교해서 오히려 사용률이 줄어든 것으로 나타났으며, 회사는 여전히 근로기준법에 명시되어 있는 모성보호에 대해 제대로 숙지하지 못하고 있고 그 책임을 다하지 않은 것으로 나타났습니다. 또한 성희롱·성폭력 예방 및 해결을 위한 정책과 제도가 회사 차원에서 제대로 운영되지 못하고 있는 실정입니다. 장시간 노동시간, 근무 중 휴게시간, 열악한 노동환경은 여전히 심각합니다.

이번 토론회를 통해 파리바게뜨 여성노동자의 노동권, 건강권의 문제를 드러내고 그 해법을 모색할 수 있기를 바랍니다. 집단 단식을 하고 있는 파리바게뜨 노동자 5명의 건강과 안전을 기원하며, 이 자리를 준비해주시고 함께 주신 모든 분들께 감사드립니다.

파리바게뜨 제빵노동자, 젠더 관점으로 바라보고 해법 찾아야

파리바게뜨 제빵노동자는 약 80%가 여성입니다. 자본은 여성이 집중된 일자리를 만들고 저임금과 불안정 고용으로 운영합니다. 파리바게뜨 역시 마찬가지입니다. 여성이 하니까 쉬운 일, 낮은 임금을 주어도, 비정규직이어도 괜찮다는 프레임을 만들고 이를 고착화시켜왔습니다. 그런 상황에 덧붙여 노동환경마저도 몹시 심각한 문제를 안고 있습니다. 지난 사회적 합의 과정에서도 이 문제는 여러 차례 불거졌습니다. 모성권과 건강권이 위협받는 노동환경에서 여성노동자들은 건강하게 일할 권리, 안전하게 일할 권리, 모성권을 빼앗긴 채 일해 왔습니다. 사회적 합의 안에 이 문제의 해결에 대한 약속과 명시가 빠진 것은 매우 안타까운 일입니다. 하지만 2018년 진행된 실태조사 결과를 통해 문제의 심각함이 구체적으로 드러났습니다. 아파도 일했다는 경험이 80.7%에 이르고 있습니다. 노동자들의 유산율은 50%에 달해 여성노동자의 연간 유산율 23%의 두배에 달했습니다.

최근 구성된 사회적합의 이행 검증위원회는 제4분과를 ‘여성 노동인권과 건강권’ 문제를 다루어 관련 활동을 진행해왔습니다. 오늘 토론회는 검증위원회 제4분과 활동 결과를 토대로 파리바게뜨 여성노동인권과 건강권 실태를 알려내고 개선 방안을 모색하려는 취지로 개최하게 되었습니다. 파리바게뜨 제빵 노동자가 겪는 현실은 다양한 문제가 중첩되어 있지만 근본적으로 여성에 대한 차별의 문제로 접근하고 젠더 관점으로 해석해야 합니다. 파리바게뜨 제빵노동자의 현실은 노동조합에 대한 회사의 탄압과 노동착취로 주로 문제제기되고 있습니다. 하지만 기저에 깔린 것은 성차별에 따른 각종 제도 적용의 미비, 노동의 경시가 자리잡고 있습니다. 다각도의 문제 해결 노력이 필요한 때입니다. 지난 사회적 합의 과정에서는 이 문제가 부각되지 못 했지만 오늘 토론회를 통해 문제의 심각성에 공감하고 다양한 대안을 만들어 나갈 수 있기를 바랍니다. 오늘 이 자리를 위해 수고해 주신 모든 분들께 감사드립니다.

SPC기업은 파리바게트뿐만 아니라 베스킨라빈스, 던킨, 파리크라상 등 우리 일상에서 너무나 자주 접하는 베이커리 업계 1위의 기업입니다. 빵으로 시작했던 아침식사에도, 생일을 축하하는 자리에도, 더운 날에 골라먹었던 아이스크림에도, 이야기를 나누던 커피한잔에도 수많은 SPC기업이 있습니다. 그리고 우리는 이제 그 일상에서 마주했던 빵과 케이크가 불법파견형태로 차별을 받으며, 노동자들이 점심도 제대로 먹지 못하고, 휴일조차 제대로 갖지 못한 채, 아파도 빵을 만들어야 했던 반인권적인 노동환경에서 만들어졌다는 사실을 알고 더 이상 SPC기업에서 만든 빵을 먹지 않습니다.

파리바게트 제빵노동자들에 대한 불법파견은 고용노동부가 불법파견사실을 확인한 5년전 당시 노동인권 사각지대에 있던 프랜차이즈 제과업계의 비정규직 문제를 그대로 드러낸 사건입니다. 당시 노동부의 불법파견인정에 따라 수백억의 과태료를 내야하는 상황에서, SPC는 사회적 합의로 이를 탕감받았으나 현재까지 사회적합의는 커녕 오히려 이에 대한 문제제기를 하는 노동조합의 파괴를 조직적으로 자행하였습니다. 전국화섬식품노조파리바게뜨지회 지회장의 목숨을 건 53일간의 단식이 있었지만 여전히 SPC의 해결노력은 보이지 않습니다.

파리바게뜨 제빵기사의 70%이상이 여성노동자이지만 임신출산에 대한 권리는 제대로 보장되지 않았고, 진급은 성차별적이었습니다. SPC의 성별임금격차는 44.3%로, 성별임금격차가 OECD국 중 부동의 1위인 한국에서의 평균적인 성별임금격차 수치마저도 한참 윗도는 수준입니다. 성별임금격차의 수치가 시사하는 것은 SPC가 여성노동자에 대한 차별이 얼마나 구조적으로 누적되어 왔는지 보여주는 것이기도 합니다. 또한 평균근속기간도 여성은 4년 2개월로 남성의 절반에 불과합니다. 이는 여성노동자들이 장기적으로 노동하기 어려운 조건들이 노동환경을 구성하고 있다는 사실을 보여줍니다. 임신노동자에게 장시간노동을 하게 하고, 때로 할당량을 그대로 유지하면서 업무시간을 줄여 더욱 강도 높은 노동을 하게 하여 유산의 가능성을 높여놓고, 유산 시 회사가 책임지지 않는다는 각서를 요구하는 반인권적인 인사정책이 여성노동자들의 노동단절을 야기하고 있는 것입니다.

파리바게뜨의 사회적 합의는 불법파견에 대한 사용자 책임을 확인하고 본사와 자회사간의 차별을 시정하여 노동자들의 기본적인 노동권을 보장하기 위한 것입니다. 노동을 비용절감의 차원에서 접근하는 반인권적인 자본주의가 확장되어 끊임없이 기본적인 노동권을 보장받지 못하는 상태로 내몰리고 있는 우리 사회에서 그 사회적 합의와 이행은 무엇보다 절실하고 반드시 필요한 일입니다.

성차별적인 '남성생계부양자' 이데올로기로 인해 여성노동자들은 노동시장안에서의 채용, 승진, 임금, 고용형태, 해고 등 전 영역에 걸쳐 차별을 받고 있습니다. 그래서 여성의 경제활동인구는 남성에 비해 적은 수치임에도 불구하고 5인미만의 소규모 영세 사업장과 저임금·불안정한 노동조건을 가진 비정규직의 비율은 여성이 더 많습니다. 저임금일수록, 비정규직일수록, 소규모 사업장일수록 여성노동자를 고용하여 최저선의 법적 노동권마저 지키지 않는 기업들의 행태가 국가와 사회의 외면속에 끊임없이 이어지고 있습니다. 파리바게뜨가 여성노동자에 대한 기본권의 침해와 차별로 이익을 이어가고 있는 것과 다르지 않습니다.

사회적 합의를 이행하지 않고 노동자의 기본권을 침해하며, 헌법이 정한 노동3권을 훼손하는 기업은 더 이상 이 사회에서 용인되지 않는다는 사실을 SPC는 직시하여, 파리바게뜨노동자와 노동조합에 대한 사회적 합의 이행을 조속히 실행하여야 할 것입니다.

한국여성민우회는 사회정의를 향한 민주노총 화섬식품노동조합 파리바게뜨지회 노동자들의 투쟁에 뜨거운 연대의 마음과 응원을 보냅니다.

우리는 곧, 반드시 파리바게뜨 노동자들이 인권적인 노동환경에서 만든 빵을 먹게 될 것입니다.

2018년 8월 화장실 갈 시간도 없이 빵을 만들어야 했던 파리바게뜨 제빵 기사들의 가혹한 노동조건이 세상에 알려진 지 4년이 지났다. 그동안 노사를 넘어선 사회적 합의가 이루어졌고 노동조건 개선이 약속되었지만 최근 우리는 다시 노조위원장의 목숨을 건 단식을 지켜보아야 했다.

미국과 유럽 대도시 한복판에 당당히 자리 잡은 '파리바게뜨' 간판은 서구 시장까지 진출한 한국산 브랜드를 잠시나마 자랑스러워했던 국민들에게 오히려 부끄러움과 사회적 책임감을 안겨주고 있다. 오늘 우리가 달고 맛있게 먹는 이 빵이 누군가의 눈물과 질병과 저임금을 대가로 만들어진 것이라면 우리는 행복하게 그 빵을 삼킬 수 있을까?

파리바게뜨 제빵 기사의 80%는 여성이다. 달콤하고 향긋한 빵을 만들기 위해 새벽에 나와 빵을 만들고 휴일도 제대로 쉬지 못하는 여성노동자들의 노동권 침해 상황은 더 이상 두고 볼 수만은 없는 지경에 이르렀다. 파리바게뜨 제빵 기사의 참혹한 노동조건은 여성노동자의 인권 침해이자 모성권의 박탈이며 성차별적 노동현장의 전형이라는 사실을 경고하지 않을 수 없다. 오늘 발표될 실태조사 결과가 우리 사회에서 깊은 관심과 토론의 시간을 열어 가기를 기대하며, 특히 정부 당국과 SPC 경영진들의 반성과 책임 있는 자세를 촉구한다.

2022년 7월 12일

한국여성학회장 김현미

[인사말]

권영국 파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동

지난 3월 28일 임종린 화섬식품노조 파리바게뜨 지회장이 SPC파리바게뜨의 사회적 합의 준수와 부당노동행위 중단을 요구하며 단식에 돌입했습니다. 임종린 지회장의 단식이 50일 이상 길어지는 상황을 그냥 두고 볼 수 없었던 노동시민사회단체는, 지난 5월 18일 SPC파리바게뜨 사태 해결을 위한 <“파리바게뜨 노동자 힘내라” 공동행동>을 결성했습니다. 그리고 공동행동 주요 사업의 하나로 2018. 1. 11. SPC파리바게뜨의 불법파견에 대한 해결책으로 제시된 사회적 합의 이행 여부를 검증하기로 했습니다.

2017년 9월 노동부 감독 결과 SPC파리크라상이 5,378명에 대한 제빵사와 카페기사 5,397명을 불법파견으로 사용하고 있음이 확인되었고, 그 불법파견에 대한 해결책으로 2018. 1. 11. SPC파리크라상은 자회사를 설립해 불법파견 노동자들을 자회사로 고용하는 대신 화섬식품노조 파리바게뜨지회(민주노총 소속) 노동자들에게 자행한 부당노동행위를 시정하고 파리크라상(본사) 직원들과의 차별이 없도록 3년 내 동일한 임금 적용과 동일한 복리후생을 즉시 적용하기로 하는 사회적 합의를 체결하였습니다.

그런데 SPC는 3년이 지나도록 자회사 노동자들에 대한 파리크라상(본사) 직원들과의 동일한 처우는 고사하고 사회적 합의 이행을 요구하는 화섬식품노조 파리바게뜨지회를 와해시키기 위한 노조탈퇴 공작을 전사적으로 진행해온 사실이 확인되었습니다.

공동행동은 사회적 합의 이행에 대한 검증의 전문성과 객관성을 담보하기 위해 법조계와 학계를 중심으로 정소연, 범유경(이상 민주사회를위한변호사모임), 김성호, 조영훈(이상 노동인권실현을위한노무사모임), 조돈문(학술단체협의회), 신희주(민주평등사회를위한전국교수연구자협의회), 정흥준, 박용철, 강도연, 권혜원, 윤자영(이상 한국산업노동학회), 신경아, 이승협, 김종진(이상 비판사회학회), 남우근(한국비정규노동센터), 한인임(일과건강) 등 16명으로 사회적 합의 이행 검증위원회를 구성하였습니다.

검증위원회는 파리바게뜨 사회적 합의 이행 여부 검증과 파리바게뜨 노동자 노동인권 및 건강권 보호 여부에 대해 발표하기로 하고 부당노동행위 및 노사관계에 대해서는 지난 6월 16일, 급여 및 복리후생 동일 수준 적용 여부에 대해서는 6월 30일 검증결과를 발표하였습니다.

1, 2차 검증 결과, 사회적 합의 12개 항목 중 온전히 이행된 것은 2개에 불과하고, 일부 이행된 사항 또한 4개에 그쳤고, 사회적 합의의 핵심 내용이었던 부당노동행위 시정, 동일 수준의 임금 및 복리후생 적용, 자회사와의 근로계약서 체결, 처우개선을 위한 노사 간담회 및 협의체 운영, 노사의 사회적 책임 수행, 원만한 합의 이행을 위한 지원 등 6개 항목은 이행되지 않았음이 확인되었습니다.

더불어, 검증위원회는 SPC파리바게뜨 노동자들이 건강하고 안전하게 일할 권리와 모성권의 보호를 받지 못하고 장시간 노동에 혹사당하고 있다는 문제의식에서 노동권과 건강권 실태를 조사하였습니다. 검증위원회는 파리바게뜨 노동자들을 대상으로 설문 조사와 심층면접 조사를 시행하였습니다. 그 결과 근로기준법과 산업안전보건법 위반 문제가 여전히 심각하며 2022년 현재 여성 노동자들의 노동권과 모성권이 2018년보다 전반적으로 악화되었다는 사실을 확인할 수 있었습니다.

파리바게뜨의 여성 노동인권과 건강권 관련 실태조사 결과의 일부를 소개하면 다음과 같습니다.

- ▲ 주당 평균 노동시간은 49.4시간으로 장시간 노동 구조에 전혀 변화가 없었으며, 연차와 휴일을 포함해 월 평균 쉬는 날은 6.8일로 나타나 2018년 7월 기준보다 오히려 후퇴하였습니다.
- ▲ 응답자의 3/4가 제대로 휴게시간을 사용하고 있지 못한 것으로 드러나 파리바게뜨 노동자의 휴게권과 휴식권이 심각하게 침해받고 있다는 사실이 확인되었습니다.
- ▲ 산업재해의 경우에도 사고와 부인병을 제외한 모든 영역에서 2018년보다 악화된 결과가 나타났으며, 우리나라 여성노동자 평균을 훨씬 상회하는 업무상 질병과 사고 경험의 고통을 겪고 있는 것으로 조사되었습니다.
- ▲ 임신부가 야간근로, 휴일근로, 시간외 근로를 한 사실이 확인되었으며 태아검진 및 임신부 단축근로 보장도 제대로 이루어지지 않고 있다는 점도 발견되었습니다. 이는 근로기준법 강행규정에도 불구하고 SPC파리바게뜨의 여성노동인권과 모성권 보호와 관련한 법 위반 수준이 심각하다는 것을 보여주고 있습니다.

그리하여 오늘 국회에서 파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동, 여성단체, 강은미 정의당 의원, 강민정 더불어민주당 의원 공동주최로 파리바게뜨 여성 노동인권과 건강권 관련 실태조사 결과를 발표하고 개선방안을 모색하기 위한 토론회를 개최하게 되었습니다.

그동안 사회적 합의 이행 검증위원회를 구성하여 객관적인 검증에 심혈을 기울여주신 학자 및 법률가 여러분께 진심으로 감사를 드립니다. 또한 오늘 토론회 공동주최로 나서주신 여성단체와 두 강의원님께 감사를 드립니다.

공동행동은 검증위원회의 검증 결과를 바탕으로, 파리바게뜨 불법파견에 대한 면책 사유였던 사회적 합의를 이행하지 않은 SPC에 대해 어떻게 정치적, 법적, 행정적 책임을 물을 것인지 검토를 진행할 예정입니다.

첫째, 고용노동부가 SPC의 사회적 합의를 조건으로 불법파견에 대한 법적 조치를 유예해주었으나, 검증 결과 SPC의 사회적 합의 불이행이 밝혀졌습니다. 그렇다면 고용노동부가 SPC를 어떻게 감독하고 조치할 것인지 질문할 것입니다.

둘째, 사회적 합의 당시 합의의 한 주체로 참여했던 민주당 을지로위원회와 정의당 비상구에게 SPC의 사회적 합의 불이행에 대해 어떻게 정치적 책임을 물을 것인지 검토를 요청할 예정입니다.

셋째, 공동행동은 법률대응팀을 구성해 SPC의 사회적 합의 불이행에 대한 법적 책임을 물을 수 있는지, 있다면 어떤 방식이 가능한지 여부에 대해 검토할 계획입니다.

지난 7월 4일 파리바게뜨지회 간부 5명이 재차 무기한 집단 단식에 돌입했습니다. SPC가 자신의 사회적 합의에도 불구하고 파리바게뜨 노동자들 대한 부당노동행위와 차별적 처우를 시정하지 않고, 여성노동인권과 건강권을 심각하게 침해하고 있기 때문입니다. SPC그룹을 상대로 자기희생적인 싸움을 전개하고 있는 파리바게뜨 노동자들을 응원만 하고 있을 수는 없습니다. 노동시민사회가 적극 나서야 할 차례입니다.

토론회에 참석해주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

[발 제]

파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증 결과 및
향후 활동 계획

조돈문 파리바게뜨 사회적합의 이행검증위원회 위원장

파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증 결과 및 향후 활동 계획

“조돈문 파리바게뜨 사회적합의 이행검증위원회 위원장”¹⁾

1. 사회적합의 이행 검증위원회 활동

5년 전 프랜차이즈 파리바게뜨에서 발생했던 불법파견 사태는 2018년 1월 11일 소위 사회적 합의로 일단락된 바 있음. 당시 사회적 합의는 노사 당사자 외에 가맹점주협의회를 비롯해 정당(더불어민주당, 정의당)과 시민사회단체까지 함께 참석하여 합의서에 서명까지 했던 매우 중요한 사건이었음.

이러한 합의 구조가 이루어진 배경은, 불법파견 인력 운영으로 인해 수많은 청년 여성 노동자가 임금 깎기와 노동인권 침해 등을 겪고 있다는 사실이 세상에 알려지면서 사회적 여론이 형성되었기 때문이라 할 수 있음.

- 이렇듯 중요한 사회적 의미를 지닌 합의가 4년이 지난 지금까지도 그 이행 여부를 둘러싼 논란이 증폭되고 있어 시민사회단체도 깊은 안타까움을 느껴왔음.
- 이에 학계, 법조계, 노동인권과 건강권 단체 등 전문가 20여 명의 자발적 참여로 지난 5.25. ‘사회적합의 이행 검증위원회’(이하 검증위원회)를 구성하고, 합의 이행 여부를 객관적으로 검증하기 위한 활동에 나섰음.

‘사회적합의 이행 검증위원회’(이하 검증위원회)는 2018년 1월 11일 체결된 사회적 합의서를 세 부분으로 나누어 검증 작업을 수행했음: 제1분과(부당노동행위, 소송 등 법률분쟁 부분), 제2분과(동일임금, 체불임금 부분), 제3분과(지배구조, 노사관계 부분).

검증위원회는 지난 6월 3일 파리크라상과 피비파트너즈 등에 공문을 발송하여 사회적합의 이

1) 본 발제문은 사회적합의 이행검증위원회 분과별 결과보고서를 발췌·요약하여 정리한 것임.

행 검증을 위해 필요한 자료를 요청했으나 현재까지 요청 자료를 받지 못했음. 검증위원회 요청 자료는 파리크라상의 호봉 테이블, 연봉제 관리 규정, 취업규칙과 급여 규정, 급여체계 및 임금 협약서 등 사회적 합의서 임금 관련 항목들의 검증을 위해 필요한 자료였음.

2. 사회적 합의 이행 검증 결과

사회적 합의서는 전체 11항으로 구성되어 있으나, 제4항이 이질적이면서도 중요한 두 가지 세부 항목으로 나뉘어 있다는 점에서 실질적으로 12항목의 합의서라 할 수 있음.

- 검증위원회는 6월 16일 1차 발표에서 10개 항목에 대한 검증 결과를 발표했고, 6월 30일 2차 발표에서 임금 관련 2개 항목(제4항. 나와 제7항)의 검증 결과를 발표함으로써 전체 12개 항목의 검증 결과 발표를 완료하게 되었음.

사회적 합의서 12개 항목의 이행 여부 평가 결과:

- ① 사회적 합의서의 전체 12개 항목들 가운데 이행 완료 항목은 제1항과 제9항으로 두 개에 불과했음.
- ② 사회적 합의서의 전체 12개 항목들 가운데 일부 이행된 항목은 제2항, 제6항, 제7항, 제10항으로 네 개에 그쳤음.
- ③ 사회적 합의서의 전체 12개 항목들 가운데 불이행 항목은 제3항, 제4항. 가, 제4항. 나, 제5항, 제8항, 제11항으로 검증 대상 12개 항목의 절반인 6개 항목에 달함.

〈표 1〉 사회적 합의 전체 12항목 이행 검증 결과표(2022.07.12. 현재)

(○: 이행, △: 부분 이행, X: 불이행)

합의 내용	이행 여부	검증분과
1. (주)해피파트너즈의 주주 구성은 (주)파리크라상이 51% 이상의 지분을 가지며 협력업체는 주주로 참여하지 아니한다.	○	3분과
2. (주)해피파트너즈의 대표이사, 등기이사를 변경하고, 상기 1의 지분율에 의하여 증자한다. 가. 대표이사는 (주)파리크라상 임원 가운데 선임한다. 나. 협력업체 대표이사는 등기이사로 선임하지 아니한다.	△	3분과
3. 근로계약서는 다음과 같이 진행한다. 가. 미체결한 직원은 신규계약서로 체결한다. (12월 급여 인상 소급 적용) 나. 기 체결한 직원은 상호 변경 후 신규계약서로 변경한다. 다. 노사 간 합의 완료 시까지 근로자들의 의사에 반하는 추가 근로계약 활동은 잠정 중단한다.	X	3분과

합의 내용	이행 여부	검증분과
4. 처우개선 및 근로환경 개선을 위한 노사간담회 및 협의체를 운영한다. 가. 한국노총 중부지역공공산업노동조합, 민주노총 전국화학섬유식품산업노동조합, 파리바게뜨 가맹점주협의회, (주)파리크라상으로 구성한다.	x	3분과
나. 급여는 법이 정하는 요건에 따라 3년 내 (주)파리크라상 동일수준, 복리후생은 즉시 동일수준으로 적용한다.	x	2분과
5. 협력업체의 부당노동행위를 시정하고 불법파견과 관련한 오해와 사회적 논란에 대해 유감을 표명한다.	x	1분과
6. (주)파리크라상에 대한 근로자지위 확인 소송은 모두 즉시 취하하고, 소송 비용은 (주)파리크라상이 부담한다.	△	1분과
7. 2017년 9월 21일 노동부가 발표한 체불임금은 조속히 해결하도록 노력한다.	△	2분과
8. 한국노총 중부지역공공산업노동조합, 민주노총 전국화학섬유식품산업노동조합, 파리바게뜨 가맹점주협의회, (주)파리크라상은 (주)해피파트너스가 사회적 책임을 다할 수 있도록 공동 대응한다.	x	3분과
9. 한국노총 중부지역공공산업노동조합, 민주노총 전국화학섬유식품산업노동조합, (주)파리크라상은 상기 사항의 이행을 위해 시간이 필요하므로 고용노동부에 행정적, 사법적 조치의 유예를 신청하기로 한다.	○	1분과
10. 노사가 참여하는 '상생화합의 장'을 마련한다.	△	3분과
11. 본 합의에 참여한 관계 당사자들은 본 합의의 원만한 이행을 지원하고 추가적인 요구 등으로 본 합의의 이행에 지장을 주어서는 아니 된다.	x	3분과

3. 사회적 합의 불이행 판정 6개 항목 (2022.7.12 현재)

1) 사회적 합의 4항 나, “3년 내 동일임금 적용”: 불이행

“4. 나. 급여는 법이 정하는 요건에 따라 3년 내 (주)파리크라상 동일수준, 복리후생은 즉시 동일수준으로 적용한다.”

□ 동일임금 적용 문제는 사회적 합의 중에서도 실질적인 핵심 사항에 해당한다고 할 수 있음.

- 사회적 합의는 당시 파리바게뜨의 불법파견과 연장근로 전산 조작에 대한 사과를 전제로 노조의 양보가 있었기에 가능했던 점이기 때문임. 즉, 당시 노조가 ‘직접 고용 대신 자회사 고용’을 수용하고, ‘임금 등 처우에 대한 즉각적 차별 해소를 3년간 유예’했던 점이 양보의 핵심이었기 때문임.

□ “3년 내 동일한 급여 보장 및 동등한 복리후생 즉시 적용” 불이행

차별 처우 금지는 입증의 책임이 노동자에게 부과되지만, 동등 처우의 경우 입증의 책임은 사

용자에게 부과됨. SPC는 ㈜파리크라상과 PB파트너즈의 동일 직무 동일임금을 입증하지 못했음. 그뿐만 아니라 ㈜파리크라상과 PB파트너즈의 임금체계는 서로 다르고, 기본급과 각종 수당 항목의 지급기준도 상이하여 급여 수준이 동일하다고 판단할 수 없음.

- PB파트너즈 노동자들에게 동일한 급여를 지급하기 위해서는 궁극적으로 ㈜파리크라상과 PB파트너즈의 임금체계를 통일하고, 그에 따라 임금구성 항목과 지급기준 등을 동일하게 적용해야 가능할 것으로 판단됨.
- ㈜파리크라상과 PB파트너즈는 서로 다른 임금체계를 적용하고 있는 가운데, 임금구성 항목도 불일치하여 ㈜파리크라상과 PB파트너즈는 서로 기본급이 다른 것은 물론이고, 각종 수당 항목과 지급기준, 상여금 등의 산출범위가 다를 수 있음.
- 예컨대, 근속 수당은 지급기준이 서로 다른데다 PB파트너즈는 25만 원 상한이 있어 근속연수가 높아질수록 지급금액에 차이가 있으며, 가족수당은 공통되게 지급되긴 하지만, PB파트너즈에서는 상여금과 통상임금의 산정기준에서 제외되어 있어 이 역시 문제가 있음. 이 외에 직위 관련 수당과 직무수당 역시 양사의 지급항목과 지급기준이 다른데다가 PB파트너즈는 상여금 산정범위에 포함되지 않는 상황으로 문제가 있음을 확인할 수 있음.
- ㈜파리크라상과 PB파트너즈 사이의 임금체계와 임금구성 항목의 차이로 인해 통상임금이나 평균임금 및 퇴직금 등 임금수준의 차이가 발생하게 되는 것임. 따라서 3년 내 동일한 급여 수준을 보장한다는 사회적 합의 사항(4.나.)은 전혀 지켜지지 않은 것이 명백하다고 할 것임.

아울러, 즉시 적용한다고 약속한 복리후생조차도 제대로 이행하지 않았음을 확인할 수 있는데, 이는 ㈜파리크라상이 사회적 합의 당시 순수한 의도를 갖고 임했는지를 의심할 수밖에 없는 것으로 판단됨.

〈표 2〉 ㈜파리크라상·PB파트너즈 임금구성 항목 및 지급기준 비교

구분	㈜파리크라상	PB파트너즈	비고	
기본급	별도 기본급 기준(비공개)	기본급+생산 장려 수당 포함	상호 차이 발생	
제수당	근속 수당	3~5년 근속: 1~3만 원 6~9년 근속: 15,000원 10년 이상 근속: 2만 원 (상한 25만 원)	상호 차이 발생	
	가족수당	배우자: 2만 원, 자녀당 1만 원	좌동	동일
	생산 장려 수당	없음	제빵: 352,000~432,000원 카페: 296,000~336,000원 (6개 직위별로 지급)	상호 차이 발생 (PB파트너즈 기본급 보전 목적으로 예상됨)

구분		(주)파리크라상	PB파트너즈	비고
제수당	직무(관련) 수당	11개 주요 직무별 2~5만 원	지원 기사/조장: 10만 원 QC·B(F)MC: 25만 원	상호 차이 발생
	직위 수당	라인장: 5만 원	4개 직위별로 2.5~10만 원	상호 차이 발생
	명절 수당	명절 근무자: 별도 금액	명절 만근자: 10만 원	상호 차이 발생
상여금		별도 기본급 기준 200% (노사가 정한 월 급여 항목 기준)	기본급+근속 수당 기준 (생산 장려 수당 미포함)	상호 차이 발생 (일관된 기준 無)

※ 자료: (주)파리크라상·PB파트너즈 단체협약서(2021). 정리.

〈표 3〉 (주)파리크라상·PB파트너즈 임금구성 항목별 상여금 및 통상임금 포함 여부

구분	상여금 포함 여부		통상임금 포함 여부		비고	
	PC	PB파'	PC	PB파'		
기본급	○	○	○	○		
제수당	근속 수당	○	○	○		
	가족수당	○	×	○	×	PB파' 상여금/통상임금 미포함
	생산 장려 수당	無	×	無	○	(기본급 보전 목적 추정)
	직무(관련) 수당	○	×	○	○	직무수당 종류 상이 PB파' 상여금 산정 미포함
	직위 수당	○	×	○	○	PB파' 상여금 산정 미포함
명절 수당	×	×	×	×		
상여금	-	-	×	×		

※ 자료: (주)파리크라상·PB파트너즈 단체협약서(2021). 정리.

□ 사회적 합의에 대한 기만적이고 불성실한 태도: 불법파견 처벌 필요성

(주)파리크라상은 사회적 합의에 기만적이고 불성실한 의도가 있었음을 합리적으로 의심하게 됨. 또 이행에 대한 근거자료를 완전히 공개하지 않는 것 자체가 합의를 이행하지 않고 있다는 의심을 강화시키고 있음.

2018년 사회적 합의는 불법파견에 대한 처벌과 직접 고용에 대한 부담을 면하게 해주는 피해자의 선처이자 조건부 합의였음. 따라서 사회적 합의가 온전하게 이행되지 않을 경우 처벌과 직접 고용 의무 책임은 되살아나는 것임

2) 사회적 합의 제5항, “부당노동행위 시정”: 불이행.

회사가 피비노조 팸플릿 제공, 화섬노조 탈퇴 유도, 승진 차별 등의 부당노동행위를 한 사실이 중앙노동위원회를 통해 확인되었으므로 본 사회적 합의 조항 미이행이 명백함. 더욱이 사회적 합의 제5항은 소속 노동조합에 따라 특정 노동조합 소속이라는 이유로 근로자의 조합활동이 위축되지 않도록 할 회사의 의무, 중간 관리자인 BMC들을 관리·감독, 교육하여 노동조합 활동 방해로 인한 갈등 및 부당노동행위에 관한 분쟁이 반복되지 않도록 할 회사의 책임을 약속한 조항으로 볼 수 있음에도, 사회적 합의 이후 회사의 중간 관리자인 BMC를 통한 노동조합 활동 방해가 문제된 사례가 다수 존재하고 갈등이 계속된 사실이 확인되므로, 합의서 제5항은 이행되지 않았다고 판단됨.

사회적 합의 이행 검증 과정에서 다양한 부당노동행위 사례들을 확인할 수 있었는데, 2021년 3월 한 달 동안 다수의 부당노동행위 사례들이 발생했다는 사실만 봐도 부당노동행위가 일상다반사로 자행되고 있음을 확인할 수 있음.

2021. 3. 19. 전무와 계장(제조장)이 매장을 방문해 화섬노조 조합원에게 화섬노조의 일인 시위에 대해 “브랜드가치를 깎아 먹는 일을 하는 건 회사에 좋은 일이 아니다”, “왜 저런 식으로 유지 않게 대응하냐?”, “이태원에 있는 패션파이브는 외국인들도 많이 다니는데 브랜드 가치를 자꾸 깎아 먹는다”, “회사가 망하는 데 큰일이 있어서 망하는 게 아니고 이런 조그마한 일이 모여서 그럴 수 있다” 등의 발언을 함.

- 이후 회사는 임원의 매장 방문 사실을 인정하고, “직원이 심적 부담과 불편함을 느꼈다면 이에 대한 깊은 유감”이라는 공문을 발송하여 부당노동행위 사실을 인정한 바 있음.

2021. 3. 30. 피비파트너즈 제조장이 신규 입사자들에게 교대노조의 팸플릿을 제공한 행위가 부당노동행위로 인정됨.

- 중앙노동위원회도 회사 신규 입사자가 화섬노조 조합원과 나누는 카카오톡 메시지의 내용(“파바 입사할 때 파바노조(피비노조) 가입 안 하면 입사 안 된다고 해서 가입했는데, 탈퇴하고 여기(화섬노조) 가입할 수 있나요?, 여기 노동조합(피비노조) 가입 안 하면 입사 안 되니까 링크랑 팸플릿을 주시면서 계약서 쓰기 전에 노조(피비노조) 가입시켰다”), 대화의 시기와 내용 등을 볼 때, 이 사건 사용자가 신규 입사자들을 대상으로 피비노조에 가입을 유도하고 있음을 충분히 추정할 수 있다고 판단함.
- 위 사건은 2022. 1. 28. 고용노동부 성남고용노동지청이 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호 위반으로 수원지방검찰청성남지청에 기소 의견 송치함.

2021.3. 회사 중간관리직(BMC)이 제빵기사에게 “피비노조에 들어오지 않아도 좋으니 화섬노조를 탈퇴하라”라고 화섬노조 탈퇴를 종용하였고, BMC는 이러한 종용이 본부장의 지시에 따른 것이라고 말했다는 진술이 확인됨.

- BMC가 중간 관리자에 불과하고 사용자가 아니라 할지라도, 본부장의 지시로 인해 BMC가 노동조합 탈퇴를 종용했다면 이는 사용자의 교사를 받아서 노동조합에 지배개입한 행위에 해당한다고 볼 수 있고, 설령 BMC의 주장대로 그러한 교사가 없이 탈퇴를 종용했다고 하더라도, 사용자로서는 노조 활동을 위축당하지 않도록 해야 할 의무가 있음.

3) 지배구조, 노사관계 관련 4개 항목 불이행

□ 사회적 합의 제4항. 가, “노사간담회 및 협의체 운영”: 불이행.

사회적 합의 4자 주체(파리크라상, 가맹점주협회, 양대노총 노동조합) 협의체 운영은 없었고 (실체적 정당성 부재), 노사 간 간담회 관련 회사는 화섬노조 파리바게뜨지회가 거부했다고 하지만, 화섬노조 파리바게뜨지회에 공식(공문)으로 제안된 바 없음(절차적 정당성 부재). 따라서 4항(처우개선 및 근무환경 개선을 위한 노사간담회 및 협의체를 운영한다) 이행으로 판단할 사유나 내용이 확인되지 못함.

- <사회적 합의 4자 주체>가 참여한 ‘협의체’ 미구성(실체적 사실). 합의 이후 회사 공문에서도 “피비파트너즈 통해 합의에 따른 이행사항 공유하고, 원활한 협의를 위해 간담회를 개최하는 등 지속적으로 ‘노사 간담회 및 협의체’를 운영을 위해 노력하였으나, 양 노동조합 사정으로 인하여 운영되지 못한 바 있습니다.”라는 사실에서 직접 확인(공문 2020-30). 한편 2021년 ‘상생협의회’ 개최(2개 노조, 가맹점주협회회장, 공문 피비 21-230호) 속에서 후속 조치 여지가 보이나, 노조와 사전 논의 조율 없이 참석 대상조차 불균형적으로 구성(안)되었음.
- 합의 주체 참여 양측 노사간담회 미구성 및 미개최(실체적 사실 및 절차적 사실). 합의 이후 회사는 공식 노사간담회 구성-방식-논의 사항 등 합의 주체인 지회와 진행된 바 없음. 회의 안건(근무환경 개선사항, 노동조합 고충 사항 수렴)도 애초 합의 사항이 상정안으로 제시되지 않았음. 합의 사항 4에서 간담회 및 협의체 운영의 목적은 (1) 처우개선과 (2) 근무환경 개선이 목적이었음. 그러나 사회적 합의 이후 합의 주체가 참여하여 논의된 실질적인 처우개선과 근무환경 안건이 실질적으로 다루어진 적 없음. 회사의 주장은 법률(단체협약)과 정책 환경 변화(최저임금 인상, 근기법 개정 52시간 상한제)에 의한 어쩔 수 없이 추진해야 할 사항임.

□ 사회적 합의 제3항, “모든 직원 근로계약서 작성”: 불이행.

화섬노조 증언에 따르면 해피파트너즈와 근로계약을 체결했던 제빵기사 중에는 여전히 피비파트너즈와 신규 근로계약을 체결하지 못한 제빵기사들이 있다고 하며, 이러한 사실에 대해서는 (주)파리크라상도 인정하고 있다고 함. 해피파트너즈와 근로계약을 체결했던 제빵기사들을 포함한 모든 제빵기사들이 피비파트너즈와 신규 근로계약서를 체결했다는 사실이 확인되지 않고, 노사 간 합의가 완료되기 전에 합의 당사자인 화섬노조 노동자들의 의사에 반하는 추가 근로계약 활동이 이뤄졌던 정황이 확인되므로 합의서 3항은 이행되었다고 보기 어렵다고 판단됨.

□ 사회적 합의 제8항, “사회적 책임”: 불이행.

제8항(사회적 책임 공동 대응)의 이행 판단할 사유나 내용이 확인되지 못함. 특히 노사 상생화 합의 장 개최는 2018년 합의 사항 미이행(처우개선 및 근로환경 개선 논의 등)과 노조 탈퇴 문제 및 조합원의 차별적 인사배치 등과 같은 부당노동행위가 진행되는 상황에서 ‘사회적 책임’을 다하는 공동의 노력은 부재했음.

□ 사회적 합의 제11항, “합의 원만한 이행 지원”: 불이행.

사회적 합의는 양대노총이 함께 하였으나, 사회적 합의 이행 과정에서 5차례 진행했던 실무교섭 이외에 2022년 6월 현재까지 민주노총 화섬노조는 배제되었으며, 2021년 비전 선포식 당시에도 회사는 합의 주체였던 화섬식품노조에게는 연락을 하지 않았음. 그러므로 회사는 실질적으로 제11항의 내용은 이행하지 않았다고 볼 수 있음.

4. 사회적 합의 이행 검증 결과 평가 및 향후 활동 계획

1) 사회적 합의서 불이행 판정: SPC 그룹의 이행 완료 “셀프 선언식” 사기극 응징 필요성

□ 사회적 합의서의 전체 12개 항목 가운데 그 절반에 해당하는 6개 항목을 불이행했음.

- 6개 불이행 항목들은 동일임금 적용, 부당노동행위 시정, 근로계약서 체결, 처우개선을 위한 노사간담회 및 협의체 운영, 노사의 사회적 책임 수행, 원만한 합의 이행을 위한 지원 등 사회적 합의의 핵심적 부분들에 해당됨.
- 2018년 1월 11일의 사회적 합의는 파리바게뜨 노동자들에 대한 고용노동부의 불법파견 판정 이후 직접 고용 전환 의무를 이행해야 할 시점에 노동조합이 직접 고용을 양보하고 자회사 방식을 수용하면서 체결되었음. 이처럼 파리바게뜨 사회적 합의는 파리크라상에게 불법파견 노동자의 직접 고용 대신 최저 수준의 사용자 책임을 부과한 것에 불과함에도, 파리크라상은 사회적 합의의 핵심 항목들을 불이행했음.

□ SPC 그룹은 2021년 4월 1일 소위 “셀프 선언식”을 개최하여 사회적 합의 이행을 완수했다고 선언했음.

- SPC 그룹은 “피비파트너즈, 비전 선포식 개최: 사회적 합의 완수하고 새롭게 도약”이라는 제목의 보도자료를 통해 2021년 4월 1일 “파리바게뜨 제빵기사들을 직접 고용해 설립한 자회사인 ‘피비파트너즈’가 출범 3년째를 맞아 ‘사회적 합의’ 이행 완료와 새로운 비전을 알리는 선포식을 가졌다”라고 밝혔음.

〈SPC 사회적 합의 이행 선포식〉	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 일시 장소 : 2021.04.01. (장소 : SPC 미래창조원) ○ 핵심 참석 : 5인(황재복 대표이사, 전진욱 피비노조위원장, 이종희 파리바게뜨 가맹점주협의회회장, 문현군 한국노총 부위원장, 안진걸 민생경제연구소장) ○ 비전 선포 - 포스크 피비파트너즈 : 합의 이행 선언 당일 3개(▲품질 경쟁력 우수 확보 ▲안전한 일터와 최적의 근무환경 조성 ▲모두가 함께하는 소통의 기업 문화 조성 등) 비전 선포 	

※ 자료: 이행검증위원회(2022.6.16).

□ SPC 그룹은 사회적 합의 이행 “셀프 선언식”이 사기극이었다는 주장을 간접적으로 인정하고 있음.

며칠 뒤 한겨레 신문(2021.4.4)은 《민주노총 제빵기사들 “SPC, 사회적 합의 이행 완료? ‘셀프 선언’일 뿐》이라는 제목의 기사에서 사회적 합의 이행 완료 주장을 반박하는 화학섬유식품산업 노조 파리바게뜨 지회장의 발언을 소개했다.

- “에스피씨는 2018년 1월 사회적 합의 때 ‘부당노동행위자 징계’와 ‘노사간담회 및 협의체 운영’ 등을 약속했지만 회사는 부당노동행위로 검찰이 기소한 관리자를 오히려 진급시켰고, 노사간담회 및 협의체는 전혀 진행된 바 없었다”
- “본질은 본사직과 자회사 소속 제빵기사들의 임금을 맞추기로 한 사회적 합의를 회사가 지키지 않았다는 점” “하지만 에스피씨는 본사직의 임금 자체를 공개하지 않고 있다”

한겨레 신문의 2021.4.4 기사는 “〈한겨레〉는 파리바게뜨지회의 주장과 관련한 에스피씨의 답변을 여러 차례 요청했지만, 회사 측은 답변을 거부했다”로 끝나고 있음.

- 이러한 SPC 그룹의 태도는 동 이행검증위원회가 동일임금 조항 등 사회적 합의서 항목들의 이행 여부를 검증하기 위한 자료 요청에 불응한 것도 2021.4.1 사회적 합의 이행 완수 선언식이 사기극이었음을 재확인해 주는 행위임.

2) 파리바게뜨의 끊임 없는 불법행위에 대한 법적 대응 필요성

파리바게뜨 노동자들이 2017년 12월부터 시작하여 현재까지 검찰, 경찰, 고용노동부, 노동위원회 등에 접수한 사측의 노동관계법 위반 행위들이 15건에 달함(〈표 4〉 참조).

- 부당노동행위 등 노동조합법 위반 행위가 11건이고, 근로기준법 위반 행위가 5건으로 나타났다.

〈표 4〉 피비파트너스 노동관계법 위반 행위 접수 내역

	접수일 (제기일)	신청인 (피신청인)	주무관청	주요 내용	비고(진행 경과 등)
1	2017. 12.21.	화섬식품노조 (함00 외 4명)	대구지방검 찰청 서부지청	부당노동행위	2018.10.29. 약식명령(구약식) - 함00(협력업체 도원 대표) - 최00(협력업체 도원 BMC)
2	2019. 02.27.	화섬식품노조 (피비파트너스/교 섭 대표노조)	경기지방노 동위원회	공정대표 의무	2019.04.25. 일부 인정 - 타임오프 차별 인정 / 경기2019공정6)
3	2021. 01.20.	화섬식품노조 (피비파트너스)	성남고용노 동지청	근로기준법 위반(임금체불/연 장근로 제한)	진행 중 - 2022.01.26. 병합 2건 중 '연장근로 한 도 위반 건' 기소 의견 검찰 송치
4	2021. 05.13.	화섬식품노조 (피비파트너스)	성남고용노 동지청	부당노동행위 (승진 차별, 노조 탈퇴 강요 등)	진행 중 - 2022.01.26. 사업부장 6명과 제조장 3명 기소 의견으로 검찰 송치 - 7.1일 고소 건과 병합. 현재 검찰 지휘로 입수수색 보강수사 진행 중
5	2021. 05.	파리바게뜨지회 (피비파트너스)	성남고용노 동지청	취업규칙 미게시(인사 규정)	종결 - 고소 접수 후 인사 규정 게시하여 종결함)
6	2021. 05.25.	화섬식품노조 (피비파트너스등)	경기지방노 동위원회	부당노동행위 (노조 탈퇴 강요 등)	진행 중 (행정법원 계류) - 2021.07.23. 노조 탈퇴 강요 부노 인정 (경기2021공정17/부노55) - 2021.11.16. 중노위, 초심 유지 (중앙 2021공정38*부노199,200)
7	2021. 06.01.	파리바게뜨지회 (피비파트너스)	충북지방고 용노동청 경기지청	직장 내 괴롭힘	종결 - 회사 전무(정홍)가 조합원 매장에 기습 방 문하여 노조와 지회장을 비방한 사건인데, 혐의 없음으로 종결함

	접수일 (제기일)	신청인 (피신청인)	주무관청	주요 내용	비고(진행 경과 등)
8	2021. 06.15.	파리바게뜨지회 (피비파트너즈)	고용노동부 관악지청/ 대전지청	휴가비 미지급 건	종결 - 2018년도 휴가비 미지급함. 규정 미비로 지급하는 게 맞으나 3년 시효가 지나 종결 처리함
9	2021. 06.16.	화섬식품노조/최 유경 (피비파트너즈)	경기지방노 동위원회	부당징계 / 부당노동행위 (라디오 출연 발언에 대한 부당징계 건)	진행 중 (행정법원 계류) - 2021.08.12.지노위, 부해 인정/부노 기각 (경기2021부해1292/부노71) - 2021.11.26. 중노위, 초심 유지 (중앙 2021부해1283/부노127)
10	2021. 07.01.	화섬식품노조 (피비파트너즈)	성남고용노 동지청	부당노동행위 (노조 탈퇴 강요, 금품 살포와 노조파괴 등)	진행 중 (5.13. 고소 건과 병합 진행) - 2022.04.01. 검찰 보강수사 지휘로 압수 수색 실시 - 2022.05.18. 성남고용노동지청, 보강수사 기한 연장(~07. 29.까지) 통보
11	2021. 07.01.	화섬식품노조 (피비파트너즈)	성남중원경 찰서	업무방해, 업무상 배임 등(금품 살포, 노조 탈퇴 등)	진행 중 - 2021.09. 경기남부경찰청으로 이첩하여 수사 진행 중
12	2021. 08.03.	화섬식품노조 (피비파트너즈)	경기지방노 동위원회	부당노동행위(승진 차별 불이익)	진행 중 (회사가 행정법원 제기할 듯) - 2022.01.24. 지노위, 승진 차별 부노 인정 (경기2021부노02) - 2022.05.02. 중노위, 초심 유지 (중앙 2022부노41)
13	2021. 10.13.	파리바게뜨지회 (000 BMC)	성남중원경 찰서	사문서위조	2022.05.20. 약식명령(구약식) 처분받음. - 000 BMC가 지회 조합원 개인정보를 도용하여 탈퇴서 위조한 사건
14	2022. 04.25.	파리바게뜨지회 (피비파트너즈)	인천 북부노동청	부당노동행위	조사 중 - 지회 간부 근무 지역을 이상하게 조정. 같은 지역 한국노총 간부가 지회 조합원에게 전화하여, 회사에서 올해 내에 민주노총 외해시키기 위해 일부러 지역을 이상하게 조정했다고 발언한 사건
15	2022. 05.30.	파리바게뜨지회 (피비파트너즈)	인천 북부노동청	직장 내 괴롭힘	종결 - BMC가 지회 조합원에게 전화하여 지회장을 비방하며 폭언함. 고용노동부에서 피해 사실이 없다며 사건 종결함

근로기준법 위반 행위는 연장근로 제한, 휴가비 미지급, 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등이었는데, 이 가운데 연장근로 제한과 휴가비 미지급 건은 다음과 같이 정리될 수 있음.

유00 노동자는 2021.11.28일 정상 근무 후 퇴근했는데, 자신의 근무시간이 30분 단축되어

있는 것으로 다음날 점포 제조시스템에서 확인했음. 유00 노동자는 “근무시간이 30분 단축되었는 걸 알고 바로 담당 김00 BMC에게 전화를 걸어서 저의 동의 없이 근태 수정 여부를 물어보니, 52시간이 넘어서 본인이 수정하였다고 하였고, 제가 근무하는 점포에 찾아가 현금 1만 원을 주겠다고 하였습니다. 김00 BMC가 제가 52시간이 넘어서(주 근무시간) 회사 연락이 와서 자가 편법인 줄 알지만 단축하였다고 하였습니다”라고 진술했음.

- 이는 피비파트너즈가 연장근로 한도 규정을 위반했으며, 이를 은폐하기 위해 노동자의 동의 없이 근태 시간을 수정하였으며, 피비파트너즈 측이 연장근로 제한 규정을 위반하고 있음을 인지하고 있었음을 확인해 줌.
- 고용노동부 중부지방고용노동청 성남지청은 2022년 1월 28일 위 고발 사건을 근로기준법 제53조 제1항(연장근로의 제한) 위반으로 판정하고 피의자 피비파트너즈의 귀책 사유가 인정된다고 판단하여 피해근로자 유00 건을 기소 의견으로 수원지방검찰청 성남지청으로 송치했음.

피비파트너즈는 복리후생 규정 제5조 2항에 정기휴가비는 지급일 현재 재직 중인 임직원에게 매해 7월에 지급하며 지급일을 기준으로 근속을 산정하도록 되어 있음. 2018년 정기휴가비는 7월 10일에 지급되었는데, 근속 기간을 산정함에 있어 지급일인 7월 10일이 아니라 7월 1일 기준으로 설정하여, 입사일이 7월 1-10일인 노동자들은 근속 산정에 불이익을 받게 되어 정기휴가비 지급에서 불이익을 받게 되었음.

- 파리바게뜨지회의 진정에 대해 서울지방고용노동청 서울 관악지청장은 “2018년 정기휴가비의 근속연수는 지급일 기준으로 산정하여야 할 것이라고 해석하였습니다. 이에 따라 정기휴가비 지급일인 2018.7.10 기준 조합원인 오00의 근속연수는 5년 이상에 해당된다고 판단됨을 알려드립니다”라며 피비파트너즈 측이 관련 규정을 위반했다고 판정한 바 있음.

위에 예시한 연장근로 제한 규정과 휴가비 지급 규정을 위반했음을 해당 지역 고용노동청이 인정해줬음.

사회적 합의서에 명시된 합의 항목들 외에도 여성 노동인권 관련 근로기준법과 산업안전보건법 등 노동관계법 위반 문제가 여전히 심각하며, 2022년 현재 여성 노동자들의 노동권과 모성권이 2018년보다 전반적으로 악화되었음.

- 주당 평균 노동시간은 49.4시간으로 장시간 노동 구조에 전혀 변화가 없었으며, 연차와 휴일을 포함해 월평균 쉬는 날은 6.8일로 나타나 2018년 7월 기준보다 오히려 후퇴하였음.
- 응답자의 3/4이 제대로 휴게시간을 사용하고 있지 못한 것으로 드러나 파리바게뜨 노동자의 휴게권과 휴식권이 심각하게 침해받고 있다는 사실이 확인되었음.

- 산업재해의 경우에도 사고와 부인병을 제외한 모든 영역에서 2018년보다 악화된 결과가 나타났으며, 우리나라 여성 노동자 평균을 훨씬 상회하는 업무상 질병과 사고 경험률이 발생한 것으로 조사되었음.
- 임신부가 야간근로, 휴일근로, 시간 외 근로를 한 사실이 확인되었으며 태아 검진 및 임신부 단축 근로 보장도 제대로 이루어지지 않고 있다는 점도 발견되었음. 이는 근로기준법의 강행규정임에도 불구하고 지켜지지 않고 있어서 모성권 보호와 관련된 법 위반 수준이 심각하다는 것을 보여주고 있음.

3) 향후 활동 계획

파리바게뜨 측의 근로기준법, 노동조합법, 산업안전보건법 등 노동관계법의 위반 행위들이 명백한 사항들에 대해서는 법적 대응이 필요함.

- 사회적 합의서 12개 항목 가운데 절반을 불이행했고, 사회적 합의 불이행 항목들 가운데 부당노동행위 관련 부분은 노동조합법 위반 행위가 명백하고 실제 노동부, 노동위원회, 검찰, 경찰 등도 위법행위로 판정한 부분들도 많음.
- 파리바게뜨 여성 노동자들의 노동조건과 모성보호 실태를 보면 근로기준법과 산업안전법에 대한 심각한 위반 행위들도 확인되고 있음.

파리바게뜨 측의 노동조합법, 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법 위반 행위들과 관련하여 책임자들에 대한 응분의 처벌 조치는 물론 피해자 구제 조치가 필요함.

- 본 이행 검증위원회는 공동행동 측에 법률대응팀을 조속히 구성하여 대응 활동을 수행할 것을 요청함.

파리바게뜨 측은 사회적 합의서의 전체 12개 항목들 가운데 그 절반에 달하는 6개 항목을 불이행했는데, 여기에는 동일임금 적용, 부당노동행위 시정, 노사협의기구 운영 등 사회적 합의서의 핵심 항목들이 모두 포함되어 있음.

- 이렇게 사회적 합의서의 핵심 항목들을 포함한 전체 합의 항목들의 절반을 불이행했음에도, 파리바게뜨 측은 사회적 합의 이행 완료했다는 “셀프 선언식” 사기극을 벌였음.
- 파리바게뜨의 사회적 합의 불이행과 “셀프 선언식” 기만행위에 대해서는 사회적 응징이 뒤따라야 할 것임.

파리바게뜨 측이 사회적 합의 불이행과 불법행위들에 대한 진정성 있는 사과, 사회적 합의 조항들의 즉각적 이행, 불법행위에 대한 피해자 구제, 불법행위 관련 책임자들의 징계, 재발 방지책

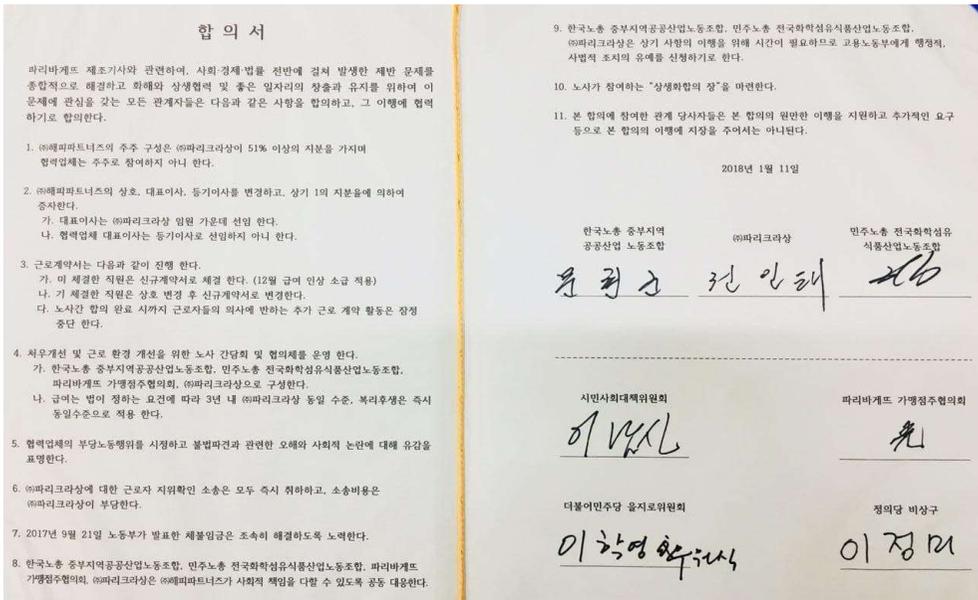
수립 등 납득할만한 전향적 조치들이 수반되지 않는다면, 이행검증위원회는 파리바게뜨 측의 위법행위와 기만행위들을 응징하는 활동을 추진할 계획임.

- 본 이행검증위원회에 검증위원을 추천하고 파리바게뜨 노동자들의 노동기본권, 특히 여성 노동자들의 노동인권과 모성보호를 위해 연대하는 전국 교수 연구자 단체들과 학생 단체들과 함께 9월 초 대학의 개강 시점부터 사회적 합의 이행 검증 결과를 대대적으로 홍보하고 캠퍼스 양심들이 본격적인 불매운동에 나서줄 것을 호소하고 적극적으로 추진할 것임.

※ 첨부 :

1. 파리바게뜨 사회적 합의서 (2018.1.11)
2. 이행검증위원회 구성 및 역할 (2022.6.30.)

[첨부 자료 #1] 사회적 합의서 (2018.1.11)



[첨부 자료 #2] 이행검증위원회 구성 및 역할 (2022.7.12)

분과	담당 영역	검증위원
총괄	총괄	조돈문(위원장)
제1분과	부당노동행위/ 법적 다툼 등	정소연(간사), 범유경, 조영훈
제2분과	동일임금/ 동등 처우/ 체불임금 지급 등	정흥준(간사), 강도연, 김성호, 박용철, 이승협
제3분과	노사관계/ 지배구조/ 자회사 및 간접고용 문제 등	남우근(간사), 김종진, 이슬아

[발 제]

**파리바게뜨 노동자 모성보호 · 성희롱/성폭력
실태와 개선 방안**

문은영, 권혜원, 박은정 외 파리바게뜨 사회적합의 이행검증위원회 여성인권건강분과

발제 2

파리바게뜨 노동자 모성보호 · 성희롱/성폭력 실태와 개선 방안

“문은영 · 권혜원 · 박은정 외 파리바게뜨 사회적합의 이행검증단 여성인권건강분과”

1. 보건휴가(생리휴가) 사용 실태와 개선 방안

설문조사 결과 여전히 절반에 가까운 노동자들이 보건휴가 사용 여부에 대해 ‘아니오’라고 응답하고 있어서 파리바게뜨 노동자들이 보건휴가를 제대로 사용하지 못하고 있다는 사실이 드러났다. 2018년과 비교해서도 오히려 보건휴가 사용률이 줄어든 것으로 나타났으며, 인터뷰 조사에서도 다수의 여성 노동자들이 보건휴가 사용을 못 하고 있다는 사실이 확인되었다. 실태조사 결과는 파리바게뜨 여성 노동자들이 법정 휴가로서 보건휴가를 제대로 보장받지 못하고 있는 현실을 드러내고 있다.

〈표 1〉 보건휴가 사용 실태의 변화

(단위: 명, %)

보건휴가 사용	2018년		2022년	
	응답	비중	응답	비중
예	267	68.6	132	50.6
아니오	122	31.4	129	49.4
총계	389	100	261	100

보건휴가는 근로기준법 제73조에서 정하고 있는 법정 휴가이다.²⁾ 근로기준법은 여성 근로자가 청구하면 월 1회의 보건휴가를 주도록 사용자의 의무를 부과하고 있다. 2003년 개정 전에는 유급휴가였으나 현행법은 근로자가 청구하면 월 1회 휴가 부여의 의무는 있으나 유급 의무는 없다.

2) 서울고법 2007. 5. 4. 선고 2006나60054 판결

파리바게뜨 노동자와 사용자 간에 체결한 2021년 단체협약에서 보건의휴가 사용을 원칙으로 하되 보건의휴가를 사용하지 못할 경우 통상임금으로 지급하기로 하여 유급휴가로 보장하고 있다.³⁾

그런데 이번 파리바게뜨 노동자들을 상대로 한 설문조사에서 261명의 응답자 중 49.4%(129명)의 노동자들이 보건의휴가를 사용한다고 응답하고 있어서 68.6%가 보건의휴가를 사용한다는 2018년보다 사용률이 크게 낮아졌다.

보건의휴가를 사용하지 못하는 주된 사유는 아직도 충분히 보장받지 못하고 있는 월 휴무일 수(단체협약에 의해 월 최대 7회 휴무 보장) 때문인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 보건의휴가 미사용 사유

(단위: 명, %)

	응답	비중
필요하지 않아서	14	10.4
대체 근무자가 없어서	18	13.3
휴무 개수 제한(단체협약) 때문에	101	74.8
기타	2	1.5
총계	135	100.0

면접조사 참여자들도 휴무일 수 제한 때문에 보건의휴가를 사용할 수 없는 고충을 토로하였다.

〈보건의휴가 관련 면접조사 내용〉

- 단축매장에 근무 중이라서 휴무가 6번밖에 안 나오고 보건의휴가는 아예 쓸 수 없음.
- 실질적으로 휴무를 6번밖에 안 주니까 연차도 못 쓰고 보건의휴가를 아예 쓸 수 없음.
- 매달 신청은 하는데 자꾸 사람이 없다, 휴무를 줄 수 없다 하니까 마음대로 사용은 못하고, 진짜 아예 못 쓰는 상황임.

휴무일 수 제한 때문에 보건의휴가를 사용할 수 없는 상황은 2021년 11월 근로자 최유경에 대한 피비파트너즈 부당정직 및 부당노동행위 재심 판정서에도 언급되어 있다. 판정서에 따르면, ‘2021년 3월 여성 보건의휴가 신청이 반려당한 사례가 있는데, 이는 2021년 3월 개정된 단체협약에 의해 “휴무일 7일을 원칙으로 하면서 제1일은 주휴일, 제2일은 휴무일로 간주하고 제8일 이후부터 조합원이 신청한 바에 따른다”라고 정한 단체협약의 문제에서 비롯된 것이다. 단체협약 개정 전에는 보건의휴가를 근로자가 지정하는 날에 사용할 수 있었으나, 개정된 단체협약으로 인해

3) 2021년 단체협약 제34조(보건의휴가) 보건의휴가는 일체 사용함을 원칙으로 한다. 다만, 보건의휴가를 사용하지 못하면 통상임금으로 지급한다.

7회까지는 주휴일 또는 휴무일로 하고, 월 8회부터 보건휴가로 등록할 수 있도록 휴가 사용제도가 변경된 것이다. 이로 인해 휴무 7일 등록 전에는 보건휴가를 신청해도 반려되는 사례가 빈번하게 발생하게 된 것이다.

이는 회사에서 제공한 2021년 1~6월 보건휴가 사용 현황에서도 나타난다(표 3). 단체협약이 개정되기 전인 1월과 2월까지만 해도 보건휴가 사용률이 각각 70%와 68%였던 것이(이는 2018년 실태조사 결과와도 일치하는 수치이다) 3월 이후 급격히 사용률이 하락하기 시작하여 3월에 37%, 4월에 35%, 5월에 35%, 6월에 34%로 나타났기 때문이다. 결과적으로 보건휴가 사용률이 절반 가까이 줄어든 것은 단체협약에서 휴무일을 최대 7일로 정한 것이 가장 결정적 요인이었으며, 이로 인해 결과적으로 여성 노동자들의 보건휴가에 대한 권리가 크게 훼손되었다.

〈표 3〉 2021년 1~6월 보건휴가 사용 현황

(단위: 명, %)

	여성 근로자 수	보건휴가 사용자 수	사용률
1월	3,845	2,675	70%
2월	3,835	2,608	68%
3월	3,821	1,403	37%
4월	3,812	1,346	35%
5월	3,811	1,347	35%
6월	3,831	1,246	33%

그러나 단체협약으로 월 7일까지는 주휴일과 휴무일을 먼저 소진하도록 되어 있다고 하더라도 단체협약이 강행규정인 근로기준법을 위반할 수는 없다. 보건휴가는 ‘남성과 다른 생리적 특성을 가진 여성 근로자의 건강뿐만 아니라 모성보호 취지에서 근로기준법에서 특별히 둔 보호 규정이므로 생리휴가는 철저히 보장되어야⁴⁾ 하나 파리바게뜨 노동 현장에서 보건휴가는 제한된 월 휴무일 수로 인하여 법정 휴가로서 제대로 보장받지 못하고 있다. 회사는 월 7일 휴무일을 먼저 소진하지 않으면 보건휴가 사용을 허가하지 않는 것이 근로기준법에서 보장된 노동자의 권리를 부정하는 위법행위임을 깨닫고 보건휴가를 철저히 보장해야 한다.

4) 서울고법 2007. 5. 4. 선고 2006나60054 판결

2. 모성보호 관련 실태와 개선 방안

1) 근로기준법 모성보호 규정 관련 실태

근로기준법에서는 모성보호 규정으로 임신부의 야간근로와 휴일근로 제한(제70조)⁵⁾, 산후 1년 이내 여성의 시간외근로 제한(제71조)⁶⁾, 임신부 출산휴가 및 단축근로 등에 관한 규정(제74조)⁷⁾, 태아 정기건강진단 시간 보장(제74조의2)⁸⁾을 두고 있다. 근로기준법상 모성보호 규정은

5) 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

- ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지
1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

6) **근로기준법 제71조(시간외근로)** 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

7) 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등

강행규정으로 사용자는 이를 준수해야 한다.

파리바게뜨 사업장 여성 노동자에게 ①태아 검진, ②임산부의 야간근로 경험 유무, ③임산부의 휴일근로 경험 유무, ④임신 중 시간 외 근로 경험 유무 등에 대하여 설문 조사한 결과 다음과 같은 응답이 나왔다.

먼저, 임신 중 태아 검진을 자유롭게 받을 수 있다고 생각하는지에 대하여 응답자의 22.5%(53명)가 검진을 받을 수 있다고 생각한다는 의견을 밝혔고, 77.5%(183명)는 태아 검진을 자유롭게 받기는 어렵다고 보고 있어 여전히 개선이 필요한 상황이다.

또한 전체 응답자 51명 중에서 1명이 야간근무를 한 적이 있다고 응답하였고, 휴일근로의 경우 46명의 응답자 중 8명(17.4%)이 휴일근로를 했다고 응답한 것으로 확인되었다. 설문조사 결과처럼 실제 임산부가 야간근로, 휴일근로를 한 사실이 확인되고, 회사가 해당 노동자의 임신 사실을 알고 있었음에도 노동자의 동의와 고용노동부 장관의 인가 없이 야간근로, 휴일근로를 하도록 하였다면, 이는 근로기준법 위반사항이라 할 수 있다. 근로기준법에 의하면, 임산부의 야간근로와 휴일근로임산부에게 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지)와 휴일근로를 금지하는 것이 원칙이며, 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하거나 산후 1년이 지나지 않은 여성의 동의가 있고 '고용노동부의 인가'를 받은 경우에만 예외적으로 야간근로, 휴일근로를 할 수 있다. 이를 위반한 자의 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하 벌금의 형사처벌 규정이 있다(근로기준법 제110조).

시간 외 근로의 경우에도 임신 중 8시간 이상 근무로 인하여 시간외근로를 하였다고 답변한 사람이 응답자 45명 중 26.7%(12명)이었다. 근로기준법에서는 임신 중인 여성 근로자에게는 시간외근로를 하게 할 수 없고(근로기준법 제74조 제5항), 산후 1년 이내 근로자의 경우도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 근로를 시키지 못하며(근로기준법 제71조) 각각의 경우 모두 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(근로기준법 제110조 제1호). 임신 중 시간외근로를 금지하고 있고 이에 대한 형사처벌 규정을 두고 있는 만큼, 회사가 임신 사실을 알고 있었음에도 소정근로시간을 초과하여 시간외근로를 시킨 사실이 있다면 이는 위법한 행위에 해당한다.

대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

8) 근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

〈표 4〉 모성보호 실태

(단위: 명, %)

모성보호내용		2022년		2018년	
		예	아니오	예	아니오
귀하는 본인과 직장 내에서 여성 기사들이 임신 후 1주 1회(출산 임박)~4주 1회(임신 28주까지) 자유롭게 태아 검진을 받을 수 있다고 보시나요?	응답	53	183	12	106
	비중	22.5	77.5	10.2	89.8
파리바게뜨에서 근무하면서 임신했던 경험이 있는 분만 응답하세요. 임신 중 또는 산후 1년이 지나지 않은 시기 오후 10시부터 오전 6시까지의 (심야) 시간대에 근무했던 경험이 있습니까?	응답	1	50	3	83
	비중	2.0	98.0	3.5	96.5
파리바게뜨에서 근무하면서 임신했던 경험이 있는 분만 응답하세요. 임신 중 '휴일'(회사와 협약한 월 6일의 휴일)에 근무했던 경험이 있습니까?	응답	8	38	8	62
	비중	17.4	82.6	11.4	88.6
파리바게뜨에서 근무하면서 임신했던 경험이 있는 분만 응답하세요. 임신 중 '시간 외 근무(식사 시간을 제외한 하루 8시간 이상의 근무)'를 한 적이 있습니까?	응답	12	33	13	54
	비중	26.7	73.3	19.4	80.6
파리바게뜨에서 근무하면서 유산(자연유산) 또는 사산의 경험이 있었던 분만 응답하세요. 유산·사산 휴가를 쓴 적이 있습니까?	응답	8	26	3	50
	비중	23.5	76.5	5.7	94.3

설문조사 이외에도 노동조합 공문과 면접조사를 통해서도 사업장에서 모성보호가 제대로 이루어지지 못하는 문제가 확인되었다.

〈노동조합 공문〉

- 2021년 9월 7일 서울 서부사업부 임신노동자 문제 해결 및 재발 방지대책 마련 요구 건: 2021년 8월 임신노동자가 BMC에게 임신 사실을 알리고 8시간 단축근무를 위해 점포이동을 요청했지만 이동할 가맹점의 점주가 임신노동자 배치를 꺼려한다며 반려.
- 2020년 7월 6일 서울 남부사업부 임신노동자 모성보호 건: 서울 남부사업부 BMC가 모성보호와 태아 검진에 대해 제대로 된 안내를 하지 못하여 임신노동자가 피해를 보게 되어 항의하는 과정에서 언쟁이 발생하자 BMC가 적절한 모성보호 조치를 취하도록 교육하는 대신 항의하는 임신노동자의 태도를 문제 삼음.
- 2020년 6월 29일 광주 전라사업부 가맹점주 괴롭힘 건: 1년간 가맹점주의 상습적 갑질, 정신적 괴롭힘, 부당한 업무 지시, 폭언 등을 겪다가 임신노동자가 유산을 겪고 퇴사.

〈면접조사 내용〉

- 지금 단체협약에 따르면 태아 검진을 받으면 2시간에 대한 통상임금을 받을 수 있는 상태인데 기사님이 이 부분을 계속 BMC한테 물어봤는데 BMC가 제대로 안내를 못 해서 진단서를 떼게 됨. 기사님 입장에서 2만 원을 내고 진단서를 떼고 태아 검진 유급 신청을 했는데 통상임금이 낮으니까 오히려 받은 돈이 2만 원이 안 됨. BMC가 안내를 못 해서 손해를 보게 된 상황이 발생.
- 임신 사실을 알렸는데 BMC가 임신 계획이 없다고 하더니 갑자기 임신했다고 얘기하면 어떻게 하냐고 당황스럽다고 질책하듯이 말함. 임신부 6시간 단축근무를 쓰겠다고 했더니 우리 지역에는 아무도 안 쓰다면서 휴직을 종용. 일하면서 힘들어서 아기가 잘못되어도 본인 책임을 아니라며 계속 휴직을 종용함. 당시 메인 기사였는데 지원 근무를 해 본 적도 없는데 갑자기 왕복 1시간이 넘는 거리의 매장 세 곳의 지원 기사를 하라고 연락이옴. 노조에 물어본 후 그렇게 할 수 없다고 공식적으로 항의했더니 화를 냄. 전화 끊고 나서 이후 다른 매장으로 배치되고 지금은 다 보장받고 다니고 있기는 한데 그사이에 겪은 일은 휴직을 강요하는 분위기였음.
- 임신부분들이 많이 얘기하는 게 점주들이 불편해하고 부담스러워한다면서 원래 매장에서 근무하는 대신 1시간 단축근무를 하라고 하고, 그러면 똑같은 물량을 시간만 1시간 단축해서 무리하게 일을 할 수밖에 없는 상황임. 점심시간도 포기하면서 무리하게 일을 하게 됨.
- 임신부 6시간 단축근무에 대해 안내해주지 않기 때문에 노조에 물어보거나 하지 않으면 전혀 알지 못하는 상황임. 임신부면 지금 하는 업무보다 조금 더 쉬운 업무를 배치를 해야 되는 게 맞는데 전혀 보호를 안 해주고, 근무시간 단축 6시간 안내도 전혀 안 해주고 있음.

사용자는 근로기준법 74조의 '임신한 여성 근로자가 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해야 한다'라는 조항과 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하여 1일 6시간 근로를 신청하면 사용자는 임금의 유지한 상태에서 단축근무를 허용해야 한다'라는 조항을 준수해야 할 의무가 있다. 만약 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 근로기준법 시행령 제43조의2에서는 단축근무를 시작하기로 예정한 날의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서 포함)에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하면 사용자는 해당 임신근로자에게 단축근무를 허용해야 한다.

노동조합 공문과 실태조사 결과, 파리바게뜨 일부 사업부에서 태아 검진, 모성보호에 대한 제대로 된 안내를 받지 못하여 피해가 발생하여 노동조합이 대응한 사례가 확인되었다. 또한 태아 검진 시간과 관련하여 실제 소요되는 병원 이동시간, 검진 시간이 포함되어야 하고, 모자보건법 시행규칙 별표 1에 따라 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주~36주까지는 2주마다 1회, 임신 37주 이후는 1주마다 1회 보장되어야 한다. 그런데 단체협약에서는 "해당 조합원의 2시간분에 해당하는 통상임금을 지급"하도록 하고 있는바 이는 법정 기준을 하회하는 것으로서, 실제 2시간 이상 검진 시간이 필요한 경우에는 단체협약과는 관계없이 실제 검진에 필요한 시간이 유급으로 보장되어야 한다. 그런데, 면접조사에 의하면, 실제 검진 시간을 보장하는 게 아니라 2시간분의 통상임금만 지급되고 있어서 휴무일에만 검진을 받을 수 있고, 대체인력이 부족하여 사용하

기 힘든 경우도 있다. 임신부 근로시간 단축 의무와 관련하여서도 단축근무를 보장하는 대신 휴직을 종용하거나 장거리 매장에 배치하겠다는 압력 등을 부당하게 행사함으로써 임신부에게 스트레스를 주거나, 임신부가 견딜 수 없는 노동강도를 유지함으로써 모성보호가 제대로 이루어지지 않은 사례들도 확인되었다.

회사는 근로기준법에서 정하고 있는 임신노동자 보호 의무를 숙지하고 제대로 운영할 필요가 있다. 이를 위해 회사는 근로기준법에서 보장하는 태아 검진 시간을 노동자들이 언제든지 자유롭게 신청하고 사용할 수 있도록 보장함과 동시에 실제 검진에 필요한 시간이 유급으로 보장될 수 있도록 해야 하고, 가맹점주 교육을 통해 임신노동자 보호와 관련된 사용사업주 의무를 알려야 한다. 또한 임신부 근로시간 단축 요구를 거절하거나 임신부에게 휴직을 종용하는 등의 행위의 위법성을 깨닫고 6시간 단축근무를 보장할 수 있도록 한다. 이를 위해 FMC, BMC들에게 임신부의 권리를 보장하고 적절한 모성보호 조치를 취해야 할 사업주의 의무에 대해 교육하여 이들이 가맹점주들에게도 사용사업주의 모성보호 의무를 철저히 이행할 수 있도록 안내하고 관리할 수 있도록 해야 한다.

2) 유산율

〈표 5〉 1년 유산율

(단위: 명, %)

		2022년		2018년	
		예	아니오	예	아니오
2021년 임신한 적이 있습니까?	응답	12	110	12	117
	비중	33.3	66.7	9.3	90.7
2021년 임신한 적이 있는 분만 응답하세요. 유산(자연유산의 경우만)한 적이 있습니까?	응답	5	120	7	122
	비중	4.0	96.0	5.4	94.6
1년 유산율		41.7%		58.3%	

파리바게뜨의 낮은 모성보호 수준으로 인해 파리바게뜨 여성 노동자의 유산율은 여전히 평균 여성 노동자 유산율보다 높다. 2018년 파리바게뜨 임신노동자의 1년 유산율은 58.3%로 여성 직장인 유산율(23%)의 두 배 이상이었으며, 2022년에는 그 수치가 41.7%로 약간 개선되었으나 여전히 높은 수준이다. 여성 노동자의 모성권과 건강권을 시급히 보호할 수 있는 조치가 취해져야 하며, 이를 위해 근로감독을 시행하여 근로기준법의 모성보호 규정 위반사항에 대한 점검이 필요하다.

3. 성희롱 성폭력 실태

설문조사 결과 파리바게뜨 조사참여자의 5.1%가 한 달에 1회 이하 성희롱 피해를 겪었다고 답하였으며, 2명의 응답자는 1주 한 번 이상 성희롱 경험이 있다고 답하였다. 가해자의 경우 가맹점주인 경우가 55.6%(22명)로 매우 높았다. 가맹점주에 의한 성희롱은 2018년에 비해서도 개선되지 않고 있음이 확인되고 있다(2018년의 경우 23명의 응답자가 가맹점주로부터 성희롱 피해를 당했다고 답하였다).

〈표 6〉 성희롱 실태(2022)

(단위: 명, %)

		빈도			주요 가해자		
		1주 1번 이상	월 1회 이하	없음	BMC, FMC	가맹점주	고객
성희롱 성추행 경험	응답	3	15	277	7	20	9
	비중	1.0	5.1	93.9	19.4	55.6	25.0

〈표 7〉 성희롱 실태(2018)

(단위: 명, %)

		BMC, FMC로부터		가맹점주로부터		고객으로부터	
		있음	없음	있음	없음	있음	없음
성희롱 성추행 경험	응답	5	534	23	512	8	529
	비중	0.9	99.1	4.3	95.7	1.5	98.5

설문조사 이외에도 노동조합 공문과 면접조사를 통해서도 회사 차원에서 성희롱 성폭력 예방 및 재발 방지 정책과 제도가 운영되지 못하고 있어서 성희롱 성폭력 예방 수준이 매우 낮고 성희롱 발생 시 적절한 피해자 보조 조치와 공정한 진상조사도 이루어지지 않고 있다는 점을 확인할 수 있었다.

〈노동조합 공문〉

- 2021년 12월 20일 서울 북부사업부 성희롱, 직장 내 괴롭힘 조사 및 징계 요구 건: 서울 북부사업부 BA가 BM에게 수차례 사적 만남을 강요하고 휴무 날에 매장에 찾아옴. 가해자는 피해자가 신고하여 민주노총이 개입하게 된 것에 대해 억울하다고 하며 허위사실을 유포. 피해자가 제조장과 면담한 결과, 제조장은 가해자의 행위를 과도한 친절이라고 고 표현하며 사적인 영역이라 개입하기 힘들고 이미 현장에 난 소문은 어쩔 수 없다고 하고 피해자에게 타지역으로 이동할 것을 권유. 노동조합은 이 사건을 직장 내 괴롭힘과 2차 가해가 모두 일어

난 심각한 사건으로 보고 허위사실 유포와 2차 가해에 대한 철저한 진상조사를 실시하여 가해자를 징계할 것을 요구. 성희롱 사건을 접수받은 서울 북부사업부의 부적절한 대응과 2차 가해에 대해서도 철저히 조사하고 징계할 것을 요구

〈면접조사 내용〉

- 외모 비하 발언을 하여 모욕감을 느끼게 함: 일하는 매장 근처에 ○○매장이 생겼는데 점주가 그 매장 앞에 가서 춤을 추면 네가 똥똥하니까 그 매장에서 음료를 사 먹으면 똥똥해진다는 인상을 줘서 그 가게에 가지 않을 거라고 함. 상처를 받아서 관리자한테 이야기했는데 장난이니까 참으라고 함
- 남자 기사가 수위가 굉장히 높은 성희롱 발언을 많이 하고 점점 정도가 심해져서 관리자에게 문제제기를 했는데 아무런 징계가 없었음
- 남성 지원 기사가 아르바이트생을 대상으로 터치하고, 굳이 귓속말을 하는 등 원치 않는 신체적 접촉을 함. 휴게시설, 탈의 시설이 제대로 갖추어지지 않아서 환복할 때 조심스러운데, '옷을 다 벗고 갈아입느냐, 실루엣이 보인다'라는 등의 성희롱 발언을 함. 이와 관련하여 점주와 BMC에게 모두 문제제기 했는데 어떠한 조치도 취해지지 않음
- 수위 높은 성희롱 발언 때문에 문제제기를 한 당사자를 불러가지고 당시 발언 내용을 다시 말하고 적어보라고 하고, 가해자가 발언 내용을 부인하니까 흐지부지됨. 피해 당사자에게 오히려 인터넷에 퍼뜨리지 않겠다는 서약을 하게 함.
- 회사의 조사과정 자체가 문제인 것이 남자 두 명이 피해자를 불러서 피해 내용을 쓰라고 하고 그것을 다시 읽는 바람에 피해자가 너무 수치스러웠다고 함. 증거나 녹취가 있냐고 물어보고 증거가 없으면 징계 못 한다고 하면서 내용을 퍼뜨리지 않겠다는 서약을 피해자에게 받았다고 함. 그 이후 가해자가 여자가 잘못했다는 식의 소문을 냄.
- 아르바이트생에게 신체적 접촉을 하고 언어적 성희롱을 한 기사에 대해 점주가 교체 요청을 했는데, 그래서 그 매장에서 나가서 지원 조장으로 진급을 함. 가해자가 아무런 징계도 받지 않고 버젓이 진급하는 상황임.
- 여성 기사한테 계속 찾아오고 연락하고 집에다 데려다주겠다고 하면서 점포 앞으로 찾아와서 내 차 타고 가지고 하고, 놀이터 앞에서 만나서 고민 상담해 주겠다고 하면서 자주 사적 만남을 강요. 수시로 사적으로 전화를 하면서 '내가 결혼해서 애도 있는데 내가 너한테 무슨 짓을 하겠냐?'라고 함. 의지와 상관없이 원하지 않는 만남을 강요. 이에 대해 점주까지 나서서 남자들은 여자랑 뇌 구조가 달라서 남자들이 하는 말을 이해를 해줘야 된다고 2차 가해를 하게 돼서 기사님이 점포이동과 남자 기사에 대한 분리 조치를 요구하고 문제제기를 했는데, 회사 노사협력팀에서 조사해서 직장 내 괴롭힘이 아니라고 결론을 냄.
- 노사협력팀에서 조사할 때 전문적이지도 않고 법을 잘 모르기도 하고, 성희롱 문제를 다룰 수 있는 감수성도 없음.

직장 내 성희롱 문제를 규율하는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」(2017년 11월 28일 개정)에 의하면 사업주는 직장 내 성희롱 발생 시 지체없이 조사하여야 하며, 이 경우 피해 근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 해야 한다. 사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 해야 하며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 남녀고용평등법에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 해서는 안 되며, 이를 위반하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형에 처해지게 된다. 또한, 남녀고용평등법에 따라

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

그런데 파리바게뜨에서는 법에서 규정한 사용자 의무를 이행하기 위한 직장 내 성희롱 예방 및 구제 절차가 마련되지 않고 있어서 사실관계 조사, 사실 확인 및 조치 등이 신속하고 공정하게 이루어지지 않고 있으며, 피해자 보호와 2차 피해 방지, 가해자 교육과 징계 등의 재발 방지 대책이 미흡하여 여성 노동자들을 성희롱 성폭력과 2차 피해 위험에 무방비로 노출시키고 있다. 파리바게뜨는 법률의 강행규정 내용을 인지하고 관리자, 상급자, 동료 근로자뿐만 아니라 가맹점주와 고객의 성희롱 성폭력으로부터 파리바게뜨 여성 노동자들을 보호할 수 있도록 성희롱 예방 및 피해자 구제 정책과 제도를 마련해야 하며, 성희롱 발생 시 신속하고도 공정한 진상조사를 실시하여 가해자에 대한 적절한 징계 조치가 취해질 수 있도록 해야 한다.

〈표 8〉 남녀고용평등법 직장 내 성희롱 관련 주요 내용

내용	벌칙
직장 내 성희롱 예방 교육 매년 실시(제13조 제1항)	과태료 500만 원
성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어두어 근로자에게 널리 알려야 함(제 13조 제4항)	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 조사를 해야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함(제 14조 2항)	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조 제4항)	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 함. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해자 근로자의 의견을 들어야 함(제14조 제5항)	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 신고 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우 내용 구체화: 1. 파면 등 신분 상실 조치, 2. 징계 등 부당 인사조치, 3. 직무미부여 등 본인 의사에 반하는 조치, 4. 성과평가 등 차별이나 임금 등 차별지급, 5. 교육훈련 제한, 6. 집단 따돌림 등 행위, 7. 그 밖의 처우(제 14조 제6항)	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설 금지(제 14조 제7항)	과태료 500만 원
고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 함(제 14조의 2 제1항)	과태료 300만 원

노동조합 공문과 면접조사 내용을 보면, 진상조사 절차가 체계화되어 있지 못하고, 조사자가 성인지 감수성을 갖추지 못하여 조사과정에서 피해자가 불쾌감 및 모욕감을 느끼는 경우가 발생하였다. 또한 성희롱 가해자에 대한 징계 등의 필요한 조치가 취해지거나 그 조치를 하기 전 피해근로자의 의견을 들어야 한다는 징계 조치 의무도 지켜지지 않고 있고, 피해자 2차 가해 방지를 위한 대책도 마련, 실행되지 않고 있어서 전반적으로 성희롱 구제 정책과 절차가 매우 부실한 수준이다. 향후 파리바게뜨는 남녀평등법 준수를 위해 체계적이고도 공정한 성희롱 성폭력 예방 및 구제 절차를 확립해야 한다. 이를 위해 고용노동부의 직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼과 여성가족부의 직장 내 성희롱 성폭력 사건 처리 매뉴얼을 기준으로 삼아 성인지 감수성에 기반하여 공정하고도 객관적인 사실관계 조사, 피해자 구제와 가해자 징계 절차가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

〈참고: 여성가족부와 고용노동부 매뉴얼〉

“조사위원회를 구성하여 내부의 고충 상담원과 외부전문가가 공동으로 조사를 수행하거나, 조사를 외부전문가에게 의뢰하여 조사의 전문성과 피해자, 행위자에 대한 적절한 조언이 이루어질 수 있도록 진행하는 것도 바람직하다.”

(여가부 매뉴얼 2018)

“조사받는 사람의 심리적 안정감을 고려할 때 조사는 직원과 외부전문가 2인이 진행하는 방식으로 하고, 조사의 전문성은 외부전문가가 담당하고 내부 직원은 당사자 및 관계자들이 편안하게 조사받을 수 있도록 지원하는 역할을 하는 것이 바람직하다.”

(여가부 매뉴얼 2018)

“직장 내 성희롱 사건의 조사, 심의, 조치, 의결, 처분의 모든 과정에서 공정성이 담보되어야 하며, 이를 위해 담당자와 심의 의결 참여자는 성인지 감수성과 전문성을 갖추어야 한다.”

(고용노동부 매뉴얼 2019)

“성희롱 문제를 조사 심의하기 위해 성희롱 심의위원회를 두고, 위원회 구성은 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 사업장 사정에 맞게 구성한다. 예컨대 인사 담당 인원, 노동조합 대표자 또는 대리인, 직장 내 성희롱 고충 담당자, 외부전문가 등으로 구성할 수 있다. 이 중 하나의 성별이 60%를 초과하지 않도록 구성하는 것이 바람직하다.”

(고용노동부 매뉴얼 2019)

“보통 조사는 감사실 등에서 하고 위원회는 심의만 하는 경우가 많으나 직장 내 성희롱에 대한 비전문가의 조사과정에서의 피해자에 대한 2차 가해가 빈번하기 때문에 위원회가 조사 단계부터 담당함으로써 공정성과 전문성을 담보해야 한다.”

(고용노동부 매뉴얼 2019)

4. 결론: 파리바게뜨 여성 노동자의 모성권 보호와 작업장 성희롱 성폭력 근절을 위해

1) 여성 노동자의 모성권 보호와 임신부 건강과 안전을 위해

실태조사를 통해 파리바게뜨에서 근로기준법에서 정하고 있는 근로자의 모성보호에 관한 규정이 준수되지 않고 있다는 점이 확인되었다. 특히 다음과 같은 문제점들은 법 위반 소지가 있는 것이므로 시급히 개선 방안이 마련되어야 한다.

첫째, 설문조사에서 임신부가 야간근로와 휴일근로를 한 사실이 확인된바, 회사가 해당 노동자의 임신 사실을 알고 있었음에도 불구하고 노동자의 동의와 고용노동부 장관의 인가 없이 야간근로, 휴일근로를 하도록 하였다면 이는 명백한 근로기준법 위반이다.

둘째, 시간 외 근로의 경우에도 임신 중 8시간 이상 근로를 하였다고 답한 응답 비율이 26.7%나 되었다. 근로기준법에서는 임신 중 시간외근로를 금지하고 있고 위반 시 형사처벌 규정을 두고 있는 만큼 회사가 임신 사실을 알고 있었음에도 소정근로시간을 초과하여 시간 외 근로를 시킨 사실이 있다면 이는 위법이다. 이에 대해서는 근로감독을 실시하여 법 위반이 있었는지 철저히 점검해야 한다.

셋째, 단체협약에서 휴무일을 최대 7일로 정한 것으로 인해 파리바게뜨 여성 노동자들이 보건 휴가를 제대로 사용할 수 없다는 사실을 확인하였다. 단체협약이 강행규정인 근로기준법을 위반할 수는 없으므로 법이 명시하고 있는 모성보호 규정을 지키기 위해 생리휴가를 철저히 보장하는 것이 필요하다.

넷째, 근로기준법상의 태아 검진 시간 보장 및 임신기간 근로시간 단축에 근거한 임신노동자의 모성권 보호도 제대로 이루어지지 않고 있다. 면접조사 결과, 실제 검진 시간을 보장하는 것이 아니라 단체협약에 의한 2시간분의 통상임금만 지급되고 있어서 휴무일에만 검진을 받거나 제대로 검진을 못 받는 경우가 발생하고 있다. 임신부 근로시간 단축과 쉬운 업무로의 전환과 관련하여서도 임신부의 근로시간 단축 요구를 거절하거나 휴직을 종용하는 사례가 확인되었다. 또한 쉬운 업무로의 전환을 보장하는 대신 장거리 매장으로 배치하겠다고 했다가 정정하거나 일일 업무량을 그대로 둔 채 노동시간만 단축함으로써 오히려 노동강도가 강화된 사례들도 있다.

파리바게뜨 여성 노동자의 건강과 안전을 보장하고, 모성권을 보호하기 위해서는 다음과 같은 개선 방안이 시급히 마련되어야 한다.

1. 모성보호와 관련된 근로기준법 규정은 강행규정이기에 파리바게뜨 전 사업장에서 철저히 준수될 수 있도록 해야 하는데 설문조사 결과 위법행위가 이루어졌을 가능성이 다수 확인되었다. 이와 같은 낮은 모성권 보호 수준으로 인해 파리바게뜨 여성 노동자들의 1년 유산율은 41.7%로서 여성 직장인 평균 23%보다 월등히 높았다. 그러므로 여성 노동자들의 모성권을 보호하고 임신노동자들의 건강과 안전을 지키기 위한 조치가 시급히 마련되어야 하며, 이를 위해 근로감독을 시행하여 근로기준법의 모성보호 규정 위반 실태에 대한 철저한 점검이 필요하다.
2. 파리바게뜨는 근로기준법에서 정한 모성보호 의무를 소홀히 하는 것이 여성 노동자의 건강과 안전을 위협할 수 있다는 점을 인식하고 모성보호 의무를 철저히 이행하기 위한 제도와 정책을 철저히 마련하여 시행해야 한다. 이를 위해 모성권 보호 의무와 관련된 내용을 가맹점주와 관리자에게 교육하여 의무 조항들이 현장에서 준수될 수 있도록 하고 근로자에게는 모성보호와 관련된 권리를 안내하도록 해야 한다. 또한 자체적으로 모성보호 관련 근로기준법 위반 사례를 조사하고 시정계획을 마련하여 이행해야 한다.
3. 파리바게뜨는 노동자들의 임신 출산 자율권을 보장하고 법으로 보장된 모성보호 권리를 자유롭게 누릴 수 있도록 적극적 조치를 취해야 한다. 이를 위해 보건의휴가와 태아 검진 시간 보장과 관련된 법정 기준을 하회하는 단체협약의 문제점을 개선하고 법 준수 이상의 모성권 보호 노력을 기울여야 한다.

2) 무관용 원칙에 입각한 성희롱 성폭력 근절을 위해

설문조사 결과 관리자, 가맹점주, 고객에 의해 성희롱을 당한 경험이 있다고 응답한 비율이 11.5%나 되었으며 면접조사를 통해 성희롱 성폭력 예방 수준이 낮고 성희롱 구제 절차도 제대로 확립되어 있지 않아 개선이 시급하다는 사실을 확인하였다. 파리바게뜨는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에서 정하고 있는 직장 내 성희롱 관련 의무를 철저히 준수하기 위해 노력해야 하며 성희롱 성폭력 무관용 원칙을 확립하여 성희롱 성폭력을 예방 및 근절하기 위한 정책과 실천을 펼쳐야 한다. 이를 위해 다음과 같은 개선 방안을 시급히 마련하여 실행할 것을 촉구한다.

1. 직장 내 성희롱 예방 매뉴얼을 만들어 BMC, FMC 가맹점주에게 배포하고 교육한다. 매뉴얼은 성희롱의 개념과 판단 기준, 사용자업주를 포함한 사업주의 직장 내 성희롱 금지 의무, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 법적 조치 의무 등을 정확하고 상세하게 적시한다.

2. 고용노동부 매뉴얼에 준거하여 직장 내 성희롱 고충 접수 및 상담창구는 직장 내 성희롱 고충 상담원뿐만 아니라 온라인 신고센터, 이메일, 핫라인, 익명게시판, 외부 전문기관 위탁 등 다양한 방법을 사용하도록 한다. 본사 직원들뿐만 아니라 파리바게뜨 제빵기사들과 카페 기사들을 포함한 여성 노동자들이 쉽게 접근하여 자유롭게 신고할 수 있는 제도를 만들어야 한다.
3. 조사의 전문성, 공정성은 성인지 감수성을 기반으로 확보될 수 있는 것이므로 이를 실현할 수 있는 조사체계가 마련되어야 한다. 여성가족부와 고용노동부 지침과 매뉴얼에서는 성희롱 고충 심의위원회 또는 조사위원회를 구성하여 성희롱 사건을 구성할 것을 권고하며, 조사의 전문성을 고려하여 조사 단계에서부터 외부전문가의 참여나 자문을 받을 것을 권고한다. 그러므로 파리바게뜨에서도 성희롱 발생 시 외부전문가를 포함한 진상조사위원회를 구성하여 공정한 조사가 이루어지도록 해야 한다.
4. 조사 대상자에게 사건에 대해 비밀 유지를 약정하는 서약서를 받아서 피해자의 2차 피해를 방지하는 필수 조치가 이루어져야 한다. 사건을 은폐하거나 피해자에게 불이익 조치가 해당하는 2차 피해가 발생한 경우 관련자도 행위자에 준하여 징계함으로써 피해자를 2차 피해로부터 철저히 보호하는 체계를 마련한다.
5. 성희롱 성폭력 행위자 처벌 강화: 사건 발생 인지 즉시 행위자를 직무로부터 배제하는 등 적절한 조치가 취해져야 하고 중대한 성범죄 가해자에 대해서는 징계 절차에 따라 징계 조치가 이루어지도록 해야 한다. 이와 더불어 사후 재발 방지대책 및 예방 교육을 강화하고, 사내 성희롱 정책에 대한 개선안을 마련해야 한다.

ESG 경영이 중시되고 있는 오늘날 기업은 환경과 지배구조 부문에서 사회적 책임을 다해야 할 뿐만 아니라 S와 관련하여 노동자의 노동권과 건강권을 보호하여야 하며, 성차별을 해소하고 성평등을 증진하기 위한 노력을 기울여야 한다. 2009년 ILO에서는 존엄한 일자리 핵심으로서의 성평등(Gender Equality at the Heart of Decent Work) 결의문을 채택하여 성별 격차를 해소하고 성평등을 촉진하는 것이 존엄한 일자리를 확립하는 데 있어서 필수적이라는 것을 분명히 하였다. 파리바게뜨는 이와 같은 국제규범에 준하여 법 준수 의무를 넘어서서 전 사업장에서 존엄하고 평등한 일자리를 창출하고 유지하기 위해 노력해야 할 책임이 있다. 최근에는 세계경제포럼이나 세계 거래소 등에서도 비재무 정보 공시 의무를 강조하고 있고, S 지표와 관련하여서는 성별 다양성과 임금 평등뿐 아니라 모성보호와 관련된 노력, 성희롱과 성차별 발생 시 신속하고 효과적으로 사건을 다루어야 할 책임 등에 대해 공시할 권을 권유하고 있다. 성희롱 금지 및 차별과 관련된 리스크 관리가 중요하다고 보고 관련 정책의 준수 여부나 지침 유무에 대해 공시하도록 한 것이다. 이와 같은 ESG 경영의 시대에 파리바게뜨도 전체 공급사슬에 걸쳐 글로벌 규범과 기준에 부합하는 책임과 실천을 보임으로써 여성 노동자의 건강과 안전을 보호하는 데 최선을 다해야 할 것이다.

[발 제]

파리바게뜨 노동자 안전보건 실태와 개선 방안

한인임 파리바게뜨 사회적합의 이행검증위원회 여성인권건강분과, 일과건강 사무처장

파리바게뜨 노동자 안전보건 실태와 개선 방안

“파리바게뜨 사회적합의 이행검증단 여성인권건강분과 한인임(일과건강 사무처장)”

1. 조사의 배경

파리바게뜨지회의 지회장이 목숨을 건 53일간의 단식을 끝냈지만, 노조를 탄압하고 2018년 이루었던 사회적 합의도 지키지 않은 국내 굴지의 대기업인 파리바게뜨(SPC 그룹)는 아무런 행보를 보이지 않고 있다. 본 조사는 사회적 합의에는 없었지만, 당연히 기업이 지켜야 하는 현행 법이 무시되는 2018년의 상황이 현재에 어떻게 변했는지를 확인할 목적으로 진행되었다. 근로기준법, 산업안전보건법 등은 노동자의 안전과 생명을 다루는 가장 기본적인 법률이다. 2018년 조사에서 안전보건 관련 사항은 거의 지켜지고 있는 것이 없었고 매우 불안정한 상태로 일하고 있는 것으로 나타났다. 4년이 경과한 현 시점에서는 당연히 나아져야 하고 법을 지키고 있어야 한다. 그러나 조사결과는 참혹했다. 해방시기부터 국민의 사랑으로 성장한 삼립의 현주소가 노동자의 생명권을 담보로 잡고 있는 현실은 부끄러운 일이다.

2. 조사 결과

1) 조사 개요

2022년 6월 10일~14일간에 걸친 온라인 설문조사를 통해 총 297명의 응답자가 유입되었다. 이 중 여성이 80%, 남성이 20% 응답하였고 연령은 21세부터 52세까지 분포하였으며 연령평균은 33.5세였다. 파리바게뜨에서 일한 경력은 평균 6.9년으로 나타났으며 제빵업무 총 경력 평균은 8.3년으로 나타나 파리바게뜨에서의 경력이 주요 경력인 것으로 보인다. 미혼이거나 비혼 상

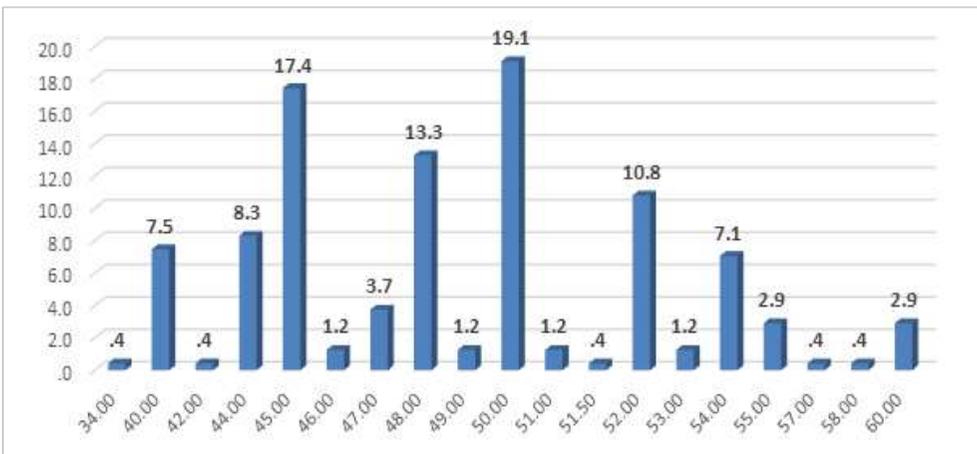
태인 응답자가 70%인 것으로 나타나며 30%는 혼인상태이다. 하루 생산량이 400개 미만인 응답자가 40%, 400~600개 미만인 응답자가 46%, 600~800개 미만인 응답자가 10%로 나타났다. 제빵기사가 84%였고 카페 기사가 16%로 나타난다. 메인 기사 76%, 지원 기사는 24%였다. 민주 노총 조합원이 61%, 그렇지 않은 경우가 39%였다. 인터뷰는 작업장에서 일하는 총 명의 기사를 대상으로 진행되었다.

2) 노동시간 및 휴게의 변화

(1) 노동시간의 변화

노동자들의 주당 평균 노동시간(점심시간을 제대로 못 쉬다면 그 시간까지 합쳐서)은 48.4시간으로 나타났다. 응답자의 3%는 주당 60시간을 일하고 있었다. 과로사가 생길 가능성이 매우 높은 집단이다. 15%는 법정 노동시간 상한인 52시간을 초과해서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 현행법 위반이다.9) 주당 40시간을 초과해서 일하는 노동자 집단은 92%인 것으로 나타났다. 전반적으로 과로하고 있는 집단이라 볼 수 있다.

[그림 1] 주당 평균 노동시간 분포(단위 : %)



9) <근로기준법> 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산 기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

특히 52시간을 초과해서 노동하는 집단은 ‘과로사’의 가능성을 배제하기 힘들다. 과로사는 업무로 인해 뇌·심혈관계질환 또는 정신질환을 겪거나 사망하게 되는 것이다(일본의 ‘과로사방지법’에서의 정의). 우리나라 뇌·심혈관계질환 산업재해 인정기준에서는 질병 발생 전 3개월간 주당 60시간 이상 일을 했다면 무조건 산재가 된다. 60시간이 안 되었지만, 발병 전 1주일 평균 52시간 이상 일을 했고 아래의 업무부담 가중요인 중 어느 한 가지를 경험했다면 산업재해로 인정된다. 설사 발병 전 1주 평균 52시간이 안 되게 일을 했더라도 아래의 업무부담 가중요인 중 두 가지 이상에 해당된다면 산업재해로 승인된다. 파리바게뜨 노동자들의 경우 새벽에 출근해야 하는 경우도 있고 뜨거운 오븐 옆에서 종일 밀가루나 설탕 등의 중량물을 취급해야 하는 요인 등을 고려하면 업무부담 가중요인 여러 가지에 해당한다고 볼 수 있다.

〈표 1〉 업무부담 가중요인

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 근무일정 예측이 어려운 업무 ② 교대제 업무 ③ 휴일이 부족한 업무 ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무 ⑤ 육체적 강도가 높은 업무 ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무 ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무 |
|---|

※ 출처: 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항, 고용노동부 고시 제2020 - 155호

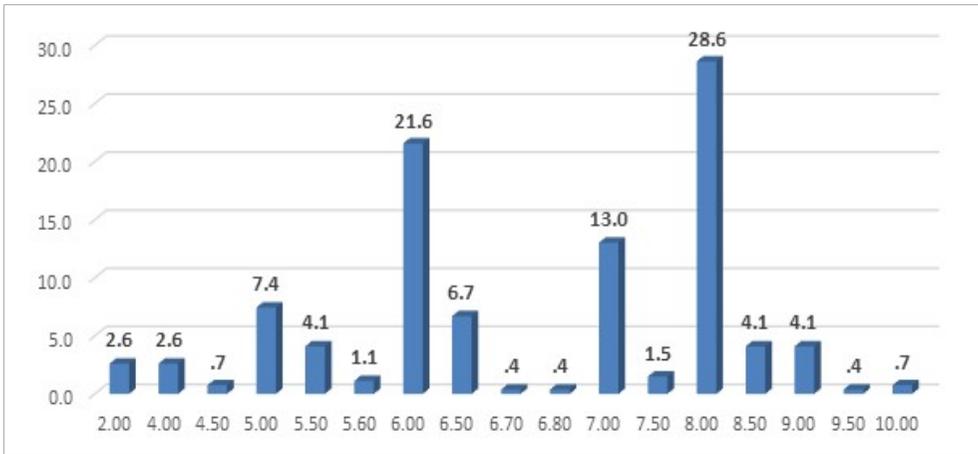
특히 2018년 상황과 비교해보면 2018년 7월의 경우 주당 평균 노동시간이 49.4시간으로 나타났다. 주당 평균 노동시간이 단지 1시간 줄어든 것으로 나타나 지난 4년간 장시간 노동 구조에 전혀 변화가 없었다고 얘기할 수밖에 없다.

“되게 바빴었는데 연장비를 안 주고 휴게 시간 없이 일을 하시는데 이것도 되게 목인하더라고요. 제조장이랑 bmc도 와서 얘기를 해도 그냥 해결되는 것도 없고. 아직까지 그 매장은 그래요. 연장 수당 못 받고 밥도 10분 20분 먹고 그냥 일한다고 들었어요. 또 그 점주님이 밤에도 카톡해가지고 ‘햄 오늘 사용량이 몇 장인데 몇 장이 부족하다 내일 와서 그걸 소명하시오.’ 햄이랑 치즈 이런 것도 그랬고 오이 피클도 수량 세 알려져서 이게 몇 개니까 이렇게 기사님한테 얘기했다고 하더라고요. 퇴근 후에도 못 쉬는 거죠.”

(2) 휴일의 변화

연차와 휴일(회사와 협약된)을 포함해 월평균 쉬는 날을 확인한 결과 평균 6.8일이 나타났다. 주당 40시간을 초과해 거의 모두 일하고 있기 때문에 휴일이 적을 수밖에 없을 것으로 추정되었다. 주당 40시간을 일하면 월평균 휴일 수는 8.5일가량으로 나타나야 한다. 약 20%는 6일도 못 쉬는 것으로 나타나 피로의 누적 우려된다. 노동자 집단의 평균연령이 아직 낮아 이렇듯 무리한 작업을 감내하고 있는 것으로 보이지만 이 상황이면 근속이 증가할수록 쓰러지는 노동자가 많아질 것은 불을 보듯 뻔한 일이다.

[그림 2] 월 휴일 분포(단위 : %)



파리바게뜨 경영진의 주장으로는 평균 7.9일을 휴일로 사용한다고 한다. 그러나 이는 산업재해나 병가 등이 포함된 통계이며 매장을 리뉴얼 하는 동안 발생하는 무급휴무까지를 포함하고 있는 값으로 온전히 예측 가능한 휴일의 개념과는 거리가 있다.

이러한 휴일 수는 2018년 7월 기준보다 오히려 후퇴한 값이다. 당시 결과에서는 7.2일이었다.

(3) 근무 중 휴식

현행법에 따르면 노동자들에게 업무 4시간마다 30분의 무급 휴게시간을 부여해야 하기 때문에 통상 점심시간 1시간을 무급 휴게시간으로 부여하고 있다. 따라서 이 시간은 법정 휴게시간으로 노동자 마음대로 사용할 수 있다. 그러나 응답자의 3/4은 제대로 휴게시간을 사용하고 있지 못한 것으로 나타난다.

〈표 2〉 점심시간 사용 실태

(단위: 명, %)

	응답	비중
매우 그렇다	75	25.9
약간 그렇다	108	37.2
별로 그렇지 않다	70	24.1
전혀 그렇지 않다	37	12.8
총계	290	100.0

“매장에서 쉬면 이제 사장님이 상주에 계시면 저희는 휴게시간인데도 필요한 거 자꾸 시키고 이러니까 자꾸 눈치 보여서 매장에서 쉬는 것도 어려워요. 항상 카페를 갈 수도 없고 밥집에서 한 시간을 쉴 수도 없죠. 공원에 가서 앉아 있기도 하는데 만약 비가 오거나 눈이 오거나 덥거나 추우면 그것도 힘들죠. 결국 매장인데 매장에 있으면 일 해야 해요. 에그타르트 더 구워줘 뭐 해줘 뭐 해줘 하는 거죠.”

근무 중 법정 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 이유는 점심 식사 자체를 안 하거나 못 하는 이유와도 맞물려 있는 것으로 나타난다. 응답자의 1/4은 아예 식사를 하지 않는다고 답했다. 그 이유는 마땅한 짬이 나지 않거나 제대로 된 식사를 할 수 없어서일 것이다. 7%의 응답자 또한 자신이 만든 빵으로 식사를 대체하고 있는 것으로 나타난다. 나머지 70%는 그나마 제대로 식사를 챙기는 것으로 확인된다. 그러나 도시락을 싸서 출근하는 직장인은 별로 없는 점을 고려할 때, 도시락을 출근할 때 싸는 것도 귀찮은 일이라는 점을 고려할 때 업무시간을 아끼기 위한 수단일 가능성도 높다.

〈표 3〉 점심 식사 방식

(단위: 명, %)

	응답	비중
먹지 않는다	67	23.3
만든 빵 중 남거나 상품이 안 되는 것을 먹는다	19	6.6
싸 온 도시락을 먹는다	83	28.8
주변 식당에서 사 먹는다(또는 배달)	119	41.3
총계	288	100.0

점심시간에 식사를 하고 휴게를 하려면 휴게공간이 필요한 것은 당연하다. 그러나 40%의 노동자들은 탈의실과 휴게공간 모두가 제공되지 않는다. 이런 상황이라면 싸 간 도시락을 제대로 먹을 수도 없고 아니면 비좁은 탈의실에서 먹어야 하는 것이다. 이도 저도 아니라면 굶는 방법밖에 없다.

〈표 4〉 휴게공간 및 탈의 공간 제공 여부

(단위: 명, %)

	2022년		2018년	
	응답	비중	응답	비중
휴게공간과 탈의실이 같다	74	25.2	103	19.3
휴게공간은 없고 탈의실만 있다	108	36.7	182	34.1
휴게공간과 탈의공간이 따로 있다	0	0.0	21	3.9
휴게공간과 탈의실 둘 다 없다	112	38.1	228	42.7
합계	294	100.0	534	100.0

"휴게시설은 진짜 거의 없는 것 같아요. 지금 탈의실도 없어서 진짜 재료 있는 데서 블라인드 내리고 옷 갈아입거든요. 앉을 의자 하나 정도... 의자 있어도 의자가 거의 부서지기 직전에 의자에서... 제대로 앉지도 잘 못해요. 이런 것도 없는 데는 화장실 가서 갈아입고. 저도 전에 매장에서 냉장고 문 열고서 옷을 갈아입었거든요. 알바들도 와서 무조건 문 열고 거기서 옷 갈아입고"

(4) 필수여유

계속 근로시간 4시간이라 할지라도 이 4시간 중 노동자들에게는 필수여유 등이 제공되어야 한다. ILO(국제노동기구) 여유율에는 화장실 가거나 물 먹는 시간(생리여유와 기본 피로여유 9~11%), 변동 피로여유(자세나 중량물 등으로 매우 큼), 지연시간 등이 포함된다(〈표 6〉).¹⁰⁾ 그런데 노동자들은 화장실을 자유롭게 가지 못하는 집단이 20%를 넘고 있는 것으로 나타난다.

〈표 5〉 화장실 이용 실태

(단위: 명, %)

	응답	비중
자유롭게 간다	223	78.2
화장실이 없어 먼 곳으로 가거나 못 간다	17	6.0
더러워서 먼 곳으로 가거나 못 간다	16	5.6
남녀공용이라 불안해서 먼 곳으로 가거나 못 간다	12	4.2
아예 못 간다	17	6.0
총계	285	100.0

10)

* 출처 : 김상호(2010), '작업시스템 설계 및 분석'

〈표 6〉 ILO 기준 변동 피로 여유율의 구성

(단위: %)

자세	남	여	중량물(kg) 들기, 당기기, 밀기	남	여
서 있는 자세	2	4	2.5	0	1
부자연한 자세	2	5	5.0	1	2
불편한 자세(구부러)	4	7	7.5	2	3
상당히 불편(누워서, 뺏어서)	9	11	10.0	3	4
조명	남	여	12.5	4	6
정상보다 약간 어두움	0	0	15.0	6	9
어두움	2	2	17.5	8	12
상당히 어두움	5	5	20.0	10	15
공기조건	남	여	22.5	12	18
통풍이 잘 되고 신선한 공기	0	0	25.0	14	-
통풍이 나쁘지만 유해가스 없음	5	5	30.0	19	-
노주위 작업	5~15	5~15	40.0	33	-
눈의 긴장	남	여	50.0	58	-
어느 정도 정밀	0	0	정신적 긴장도	남	여
정밀(마이크로미터)	2	2	어느 정도 복잡	1	1
상당히 정밀	5	5	복잡 또는 오랫동안 지켜봐야 됨	4	4
청각긴장도	남	여	상당히 복잡	8	8
연속적	0	0	정신적 단조감	남	여
간혹 시끄러움	2	2	작다	0	0
간혹 매우 시끄러움	5	5	보통	1	1
간혹 매우 고음	5	5	크다	4	4
			신체적 단조감	남	여
			다소 싫증	0	0
			싫증	2	2
			매우 지겨움	5	5

그뿐만 아니라 근무 중 짬짬이 물을 마시거나 앉아서 한숨 돌리거나, 화장실을 갈 여유가 있어야 한다. 물을 마시거나 한숨 돌리거나 하는 기본적인 여유도 가지지 못한 채 일하고 있는 것으로 나타난다. 부족하다는 집단이 거의 90%에 육박한다.

〈표 7〉 필수여유시간 사용 실태

(단위: 명, %)

	응답	비중
매우 충분하다	35	12.1
약간 충분하다	83	28.6
약간 부족하다	115	39.7
매우 부족하다	57	19.7
총계	290	100.0

파리바게뜨의 경우 생리여유, 기본 피로여유에 변동 피로 여유율을 고려하면 최소 30% 이상의 여유율이 제공되어야 한다. 30%만 적용하더라도 1시간(60분) 일하는 중 18분은 물 한 잔 마시고 화장실 한 번 가고 하늘 한 번 쳐다보고 구워지는 빵을 쳐다보며 대기하는 시간으로 활용되어야 하는 것이다. 그러나 현장에 이 여유란 존재하지 않는다.

3) 안전보건 실태 및 변화

(1) 물리적 업무환경의 변화

2018년 조사에서 조명, 소음, 고열 등 다음에서 지적하고 있는 작업환경이 매우 문제가 많은 것으로 나타났다. 이는 산업안전보건법 제38조, 제39조를 위반하고 있는 것으로 파악된다. 영역 별 10%~45%까지는 업무환경이 심각한 것으로 확인되었다. 이에 대한 사업주의 조치가 있어야 하며 이를 어길 경우 5년 이하의 징역이나 5천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다.

산업안전보건법 제38조(안전조치)

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 "안전조치"라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산업안전보건법 제39조(보건조치)

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.
1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세 입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
 2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산업안전보건법 제114조(물질안전보건자료의 게시 및 교육)

- ① 물질안전보건자료대상물질을 취급하려는 사업주는 제110조제1항 또는 제3항에 따라 작성하였거나 제111조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 제공받은 물질안전보건자료를 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 물질안전보건자료대상물질을 취급하는 작업장 내에 이를 취급하는 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

〈표 8〉 고용노동부령(산업안전보건기준에 관한 규칙) 중 파리바게뜨 노동자 관련 주요 조치

- 제4조의2(분진의 흘날림 방지) 사업주는 분진이 심하게 흘날리는 작업장에 대하여 물을 뿌리는 등 분진이 흘날리는 것을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- 제8조(조도) 사업주는 근로자가 상시 작업하는 장소의 작업면 조도(照度)를 다음 각 호의 기준에 맞도록 하여야 한다.
1. 초정밀작업: 750럭스(lux) 이상
 2. 정밀작업: 300럭스 이상
 3. 보통작업: 150럭스 이상
 4. 그 밖의 작업: 75럭스 이상
- 제72조(후드) 사업주는 인체에 해로운 분진, 흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자), 미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울), 증기 또는 가스 상태의 물질(이하 “분진등”이라 한다)을 배출하기 위하여 설치하는 국소배기장치의 후드가 다음 각 호의 기준에 맞도록 하여야 한다.
- 제512조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “소음작업”이란 1일 8시간 작업을 기준으로 85데시벨 이상의 소음이 발생하는 작업을 말한다.
- 제516조(청력보호구의 지급 등) 사업주는 근로자가 소음작업, 강렬한 소음작업 또는 충격소음작업에 종사하는 경우에 근로자에게 청력보호구를 지급하고 착용하도록 하여야 한다.
- 제558조(정의)
1. “고열”이란 열에 의하여 근로자에게 열경련·열탈진 또는 열사병 등의 건강장해를 유발할 수 있는 더운 온도를 말한다.
 3. “다습”이란 습기로 인하여 근로자에게 피부질환 등의 건강장해를 유발할 수 있는 습한 상태를 말한다.

〈표 9〉 작업장 환경 문제

(단위: 명, %, 점)

		심각	보통이다	심각하지 않다	평균
1) 부적절한 조명(일하기에 어두움)	응답	30	130	137	3.5
	비중	10.1	43.8	46.1	
2) 소음(시끄러움)	응답	59	125	113	3.3
	비중	19.9	42.1	38.0	
3) 고열(온도가 높음)	응답	134	112	51	2.6
	비중	45.1	37.7	17.2	
4) 다습(습기가 많음)	응답	73	145	79	3
	비중	24.5	48.8	26.6	
5) 음식 냄새 및 증기(환기가 제대로 안 됨)	응답	86	133	78	2.9
	비중	28.9	44.8	26.2	
6) 분진(밀가루 등 재료에서 발생하는)	응답	68	135	94	3.1
	비중	22.9	45.5	31.6	
7) 위험한 기계, 기구(튀김냄비, 야채절단기 등의 조작에 의한 손상)	응답	83	151	63	2.9
	비중	28	50.8	21.3	
8) 사용하는 세척제 등이 피부에 닿거나 호흡기에 노출될 우려	응답	119	117	61	2.7
	비중	40.0	39.4	20.5	

※ 주: 평균은 '매우 심각하다' 1점~'전혀 심각하지 않다' 5점을 부여한 5점척도 질문으로 중간점은 3점이다. 3점보다 적을수록 문제가 심각하다고 해석할 수 있다.

문제는 이러한 작업환경이 2018년 대비 2022년 별 차이가 없다는 것이다. 일부 영역(고온, 다습, 환기)영역은 다소 개선되었으나 '조명, 소음, 분진, 세척제' 영역은 거의 그대로이고 '기계·기구 위험' 영역은 오히려 더 나빠진 것으로 나타난다.

〈표 10〉 작업장 환경 문제 변화

(단위: 점)

	2022년 평균	2018년 평균
1) 부적절한 조명(일하기에 어두움)	3.5	3.5
2) 소음(시끄러움)	3.3	3.2
3) 고열(온도가 높음)	2.6	2.1
4) 다습(습기가 많음)	3.0	2.7

	2022년 평균	2018년 평균
5) 음식 냄새 및 증기(환기가 제대로 안 됨)	2.9	2.6
6) 분진(밀가루 등 재료에서 발생하는)	3.1	3.0
7) 위험한 기계, 기구(튀김냄비, 아채절단기 등)의 조작에 의한 손상	2.9	3.1
8) 사용하는 세척제 등이 피부에 닿거나 호흡기에 노출될 우려	2.7	2.8

※ 주: 평균은 '매우 심각하다' 1점~'전혀 심각하지 않다' 5점을 부여한 5점척도 질문으로 중간점은 3점이다. 3점보다 적을수록 문제가 심각하다고 해석할 수 있다.

(2) 업무 중 괴롭힘 경험 변화

현행 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘 금지를 규정하고 있고 산업안전보건법에서는 감정노동자 보호조치 규제가 존재하고 있다. 그러나 노동자들은 고객이나 가맹점주 또는 회사로부터 괴롭힘을 받거나 감정노동에 노출되고 있는 것으로 나타난다. 특히 폭언, 폭행, 성희롱과 같은 사항은 고객보다 가맹점주로부터 이루어지는 비율이 더 높은 것으로 나타나 심각한 직장 내 괴롭힘 상황에 있는 것으로 드러난다. 이는 최근 6개월의 상황을 묻은 질문이었으나 노동자들의 응답은 보다 장기간에 걸친 괴롭힘에 대한 응답을 하고 있는 것으로 드러난다. 또는 부정적 경험을 기준으로 응답을 하고 있는 경향도 있는 것으로 해석된다. 이유는 경험에 응답한 응답자 수와 가해자에 응답한 응답자 수가 다르기 때문이다. 그러나 이를 통해 경향성을 알 수는 있다.

특히 높은 경험률을 보이고 있는 영역은 '9) 휴무일에 문자나 전화 등으로 쉴 수 없게 함'으로 50%가 경험을 했고 1/4은 매주 겪는 반복성을 보여주고 있다. 물론 가해자는 회사이다. 점주의 경우도 적지 않은 비중을 차지하고 있다. 그다음으로 경험률이 높은 영역은 '6) 승진 등에서 차별', '7) 빨리하라는 닥달', '5) 정당한 휴가나 휴계를 방해하거나 억압', '4) 계약 또는 업무에 없는 무언가를 요구'로 나타나며 가해자는 점주 또는 회사이다. 이러한 결과는 패리바게뜨 노동자가 처한 '3중고'를 보여주고 있다. 회사와 가맹점주, 그리고 고객으로부터 너무나 다양한 괴롭힘을 겪고 있는 것이다. 법이 있지만 지켜지지 않고 있다는 사실을 확인시켜준다.

〈표 11〉 다양한 주체로부터의 괴롭힘 실태

(단위: 명, %)

		빈도			주요 가해자		
		1주에 1번 이상	월 1회 이하	없음	BMC, FMC	가맹 점주	고객
1) 폭언(인격무시, 욕설)	응답	13	40	241	20	43	36
	비중	4.4	13.6	82.0	20.2	43.4	36.4
2) 폭행(신체 위협 등)	응답	1	4	289	4	12	10
	비중	.3	1.4	98.3	15.4	46.2	38.5
3) 계약 또는 업무에 없는 무언가를 요구	응답	43	44	208	23	68	6
	비중	14.6	14.9	70.5	23.7	70.1	6.2
4) 정당한 휴가나 휴계를 방해하거나 억압	응답	32	57	206	50	41	6
	비중	10.8	19.3	69.8	51.5	42.3	6.2
5) 승진 등에서 차별	응답	38	61	193	82	4	1
	비중	13.0	20.9	66.1	94.3	4.6	1.1
6) 빨리하라는 뒤달	응답	43	51	199	17	74	9
	비중	14.7	17.4	67.9	17.0	74.0	9.0
7) 무리한 요구(퇴근 즈음에 업무지시 등)	응답	37	51	206	27	79	3
	비중	12.6	17.3	70.1	24.8	72.5	2.8
8) 휴무일에 문자나 전화 등으로 쉴 수 없게 함	응답	68	78	148	75	43	3
	비중	23.1	26.5	50.3	62.0	35.5	2.5

2018년 조사와 비교해보면 폭언 가해자가 2018년에는 고객이 많았으나 2022년에는 가맹점주 비율이 높아진 것을 볼 수 있다. 괴롭힘 경험률도 2018년에 비해 2022년 부문별로 더 많이 나타나고 있는 것을 볼 수 있다.

〈표 12〉 작업장에서 발생하는 폭력 현황(2018년)

(단위: 명, %)

		BMC, FMC로부터		가맹점주로부터		고객으로부터	
		있음	없음	있음	없음	있음	없음
1) 폭언(언어적)	응답	30	507	83	451	94	443
	비중	5.6	94.4	15.5	84.5	17.5	82.5
2) 폭행(신체적)	응답	1	536	4	533	0	536
	비중	0.2	99.8	0.7	99.3	0	100.0

		BMC, FMC로부터		가맹점주로부터		고객으로부터	
		있음	없음	있음	없음	있음	없음
3) 괴롭힘	응답	34	503	68	466	28	508
	비중	6.3	93.7	12.7	87.3	5.2	94.8

노동자들은 괴롭힘을 당하면 누군가로부터 보호를 받아야 한다. 고객으로부터라면 회사가 보호해 줘야 하고 내부자로부터라도 역시 회사가 보호해야 한다. 고용구조의 특이성으로 기사들은 파견의 형태를 취하고 있다. 물론 파견노동자는 아니다. 따라서 안전보건과 관련해서는 사용사업주가 책임을 져야 하는 것이 아니라 고용기업이 책임을 져야 한다. 그런데 사용사업주가 고용사업주보다 더 많이 괴롭힌다면 고용기업이 사용사업주에게 뭔가를 해야 한다. 회사는 가맹점주에게 노동자 보호를 위한 매뉴얼을 배포하고 제대로 노동자 보호를 하지 않을 경우 계약 위반 등의 조치를 취해야 하는 것이다. 그러나 회사 자체도 노동자를 괴롭히고 있는 상황에서 문제를 풀어갈 의지가 있을지 반문할 수밖에 없다.

“저희 도급비 받아가잖아요. 회사에서 사장님들한테. 근데 그런 걸 세세한 어떻게 빠져나가는지에 대해서 좀 알려 주어야 해요. 사장님이 저 쓰면서 500만 원, 600만 원 내는데 제가 그렇게 월급 받는 줄 알고 계세요. 제가 어떤 말까지 들었냐면 퇴근하려고 하는데 사장님은 매장도 보셨으면 좋겠고 알바도 관리했으면 좋겠고 이러죠. 저 도 퇴근해야 돼서 못한다고 하면 ‘네가 얼마짜리인 줄 알아?’ 이런 소리까지 하셨거든요. 제가 제가 얼마짜리인데요. 그랬더니 도급비를 말씀하시더라고요. 회사에서 잘 이렇게 말을 해줬으면 좋겠어요.”

“돈 나오는 계약을 만들어 달라는 주문이 들어왔어요. 근데 만 원짜리를 신권으로 해서 몇 장을 해달라 했는데 저 보고 신권 바꿔 오라는 거예요. 그래서 가 봤는데 없어요. 그래서 사장님이 은행 거래를 더 많이 하시니까 사장님 주거래 은행 가서 바꿔다 달라 했더니 저희 엄마가 집에서 쉬고 계신데 엄마 집에 계시지 않냐 엄마한테 저 쪽 근처에 농협 가서 한번 알아봐 달라 해라 이렇게 하시는 거예요. 저는 속으로 내가 니 밑에서 일하지 우리 엄마가 니 밑에서 일하는 거 아닌데 그랬죠. 이런 얘기 다 bmc한테 얘기를 했는데도 어떤 조치도 없었어요.”

“저는 제가 카페 기사니까 고객 응대할 일이 많으니까 시비가 많이 붙잖아요. 그럼 막 진짜 막 육두문자를 하기도 하고 엄청 막 화를 낸단 말이에요. 근데 이제 다 저희가 무조건 참고 그냥 넘어가야 하는 일이 많아서... 이런 고객응대매뉴얼 교육이 있는지 아예 몰랐어요. 그냥 다 네가 무조건 참아라 고객한테 왜 화를 내냐, 뭐가 그게 이득이 된다고 그냥 참아라 그냥 육두문 들어도 참고 화를 내도 저희는 그냥 무조건 참아야 되는 거예요. 그게 막 불합리한 일이라도 참고 넘어가라 그러더라고요. 그러니까 고객들한테 그런 걸 당했을 때 그다음에는 항상 참아라라고 하는 가맹점주의 대응이 있었다는 거죠.”

결국 노동자들은 노동자들 대다수는 ‘참았던’ 것으로 나타난다. 회사나 점주가 도움을 주는 것이 현행법에서도 의무로 되어 있고 가장 많은 응답이 나와야 하는 영역이었지만 결국 가장 낮은 응답을 보였다.

〈표 13〉 괴롭힘 경험 시 조치

(단위: 명, %)

	응답	비중
참았다	112	65.9
가해자에게 문제제기 했다	23	13.5
노동조합에 도움을 요청했다	23	13.5
회사나 점주에게 도움을 요청했다	12	7.1
총계	170	100.0

(3) 산업재해 발생 현황 및 변화

업무 중 사고 또는 업무와 관련된 질병으로 병원(한의원 포함) 및 약국에서 4일 이상 치료받은 경우 이는 산재보상 신청 대상이 된다. 파리바게뜨 노동자들은 2.2%~50%가 질병을 달고 산다고 얘기할 수 있다. 근골질환은 가장 흔한 질환이었고 다음으로 사고(테이거나 베이거나 등) 또한 일상적으로 발생하는 것으로 나타난다. 호흡기질환과 피부질환도 20% 수준에서 경험하고 있는 것으로 나타난다. 밀가루 등의 분진작업과 물을 계속 써야 하거나 세척제를 써야 하는 상황이 반복 되기 때문이다.

특히 ‘사고’와 ‘부인병’ 경험률은 2018년에 비해 줄어든 효과를 나타내지만, 나머지 영역에서는 오히려 악화된 결과를 보여주고 있다. 2017년 근로환경조사 결과와 비교해 볼 때 업무상 질병과 사고 경험률에 있어 비교할 수 있는 수준 이상을 나타내고 있다.

〈표 14〉 산업재해 발생 실태와 변화(1년 경험률)

(단위: 명, %)

		파리바게뜨		노동자평균
		2022년		2018년
		예	아니오	예
1) 사고(넘어짐, 부딪힘, 칼로베임, 화상 등)	응답	80	174	221
	비중	31.5	68.5	40.7
2) 근골격계질환(허리·어깨 등 관절 부위 통증, 하지정맥류)	응답	138	140	220
	비중	49.6	50.4	40.5
3) 피부질환	응답	49	195	90
	비중	20.1	79.9	16.6

		파리바게뜨			노동자평균
		2022년		2018년	2017년
		예	아니오	예	예
4) 부인병(생리불순, 난임, 유산 등)	응답	26	212	63	-
	비중	10.9	89.1	11.6	
5) 안과질환	응답	35	202	58	-
	비중	14.8	85.2	10.7	
6) 호흡기질환(비염, 천식 등)	응답	51	195	102	-
	비중	20.7	79.3	18.8	
7) 우울증	응답	21	211	-	2.7%
	비중	9.1	90.9	-	
8) 뇌졸중 또는 협심증과 같은 뇌·심혈관 계질환	응답	5	225	-	-
	비중	2.2	97.8	-	

※ 주: 노동자 평균은 고용노동부가 3년마다 실시하는 '근로환경조사'의 여성노동자 결과임.

그러나 이토록 많이 다치고 병들고 있어도 치료비 부담은 오롯이 노동자 본인이 하고 있는 것으로 나타났다. '치료가 필요한 적 없었다'라는 응답을 제외하고 분석하면 거의 85%가 본인 부담으로 치료하고 있는 것으로 나타난다.

〈표 15〉 업무상 재해 치료 시 비용부담 방식

(단위: 명, %)

	응답	비중
치료가 필요한 적 없었다	56	21.2
본인부담	176	66.7
산재처리	27	10.2
회사 또는 점주가 부담	5	1.9
총계	264	100.0

(4) 근골격계질환 관리 및 노출 실태

앞서 나타났듯이 근골격계질환은 파리바게뜨 노동자뿐만 아니라 우리나라 노동자들이 가장 흔하게 겪는 질병이다. 그러나 이 질환을 제대로 관리하지 않으면 노동력 손상을 겪게 되고 결국 퇴직으로 이어질 수밖에 없기 때문에 현행법에서는 3년마다 증상, 위험성 등을 조사해 질환자를

치료하게 하고 업무환경을 개선하도록 규정하고 있다. 또한 노동자들에게 교육을 통해 문제를 알려야 한다. 이를 제대로 수행하지 않았을 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처해 질 수 있다. 그러나 노동자들은 결과를 알지 못했다. 20% 수준에서만 알고 있을 뿐이었다.

〈표 16〉 근골격계부담작업 조사에 관한 결과 확인 수준

(단위: 명, %)

	응답	비중
예	53	18.3
아니오	237	81.7
총계	290	100.0

그뿐만 아니라 다음과 같은 작업은 근골격계 부담작업이므로 조사해서 있다면 개선을 하도록 규정하고 있다. 그러나 제시된 부담작업 전 영역에 있어 개선은커녕 더 악화된 것으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 있어서는 안 될 작업들이 버젓이 적게는 25%에서 많게는 90%에서 경험하고 있는 것으로 나타난다. 노동자 반이 근골격계질환을 겪고 있는 이유는 바로 여기에 있는 것이다.

산업안전보건기준에관한규칙 제657조(유해요인 조사)

- ① 사업주는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.
- ② 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에 제1항에도 불구하고 지체 없이 유해요인 조사를 하여야 한다. 다만, 제1호의 경우는 근골격계부담작업이 아닌 작업에서 발생한 경우를 포함한다
- ③ 사업주는 유해요인 조사에 근로자 대표 또는 해당 작업 근로자를 참여시켜야 한다.

제659조(작업환경 개선) 사업주는 유해요인 조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우에 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

제660조(통지 및 사후조치)

- ① 근로자는 근골격계부담작업으로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다.
- ② 사업주는 근골격계부담작업으로 인하여 제1항에 따른 징후가 나타난 근로자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 제659조에 따른 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제661조(유해성 등의 주지)

- ① 사업주는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 다음 각 호의 사항을 근로자에게 알려야 한다.
 - 1. 근골격계부담작업의 유해요인
 - 2. 근골격계질환의 징후와 증상
 - 3. 근골격계질환 발생 시의 대처요령
 - 4. 올바른 작업자세와 작업도구, 작업시설의 올바른 사용방법
 - 5. 그 밖에 근골격계질환 예방에 필요한 사항
- ② 사업주는 제657조제1항과 제2항에 따른 유해요인 조사 및 그 결과, 제658조에 따른 조사방법 등을 해당 근로자에게 알려야 한다.

③ 사업주는 근로자대표의 요구가 있으면 설명회를 개최하여유해요인 조사 결과를 해당 근로자와 같은 방법으로 작업하는 근로자에게 알려야 한다.

〈표 17〉 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시(고용노동부고시 제2020-12호)

제3조(근골격계부담작업) 법 제39조제1항제5호 및 안전보건규칙 제656조제1호에 따른 근골격계부담작업이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다.

1. 하루에 4시간 이상 집중적으로 자료입력 등을 위해 키보드 또는 마우스를 조작하는 작업
2. 하루에 총 2시간 이상 목, 어깨, 팔꿈치, 손목 또는 손을 사용하여 같은 동작을 반복하는 작업
3. 하루에 총 2시간 이상 머리 위에 손이 있거나, 팔꿈치가 어깨위에 있거나, 팔꿈치를 몸통으로부터 들거나, 팔꿈치를 몸통뒤쪽에 위치하도록 하는 상태에서 이루어지는 작업
4. 지지되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 트는 상태에서 이루어지는 작업
5. 하루에 총 2시간 이상 쪼그리고 앉거나 무릎을 굽힌 자세에서 이루어지는 작업
6. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 1kg 이상의 물건을 한손의 손가락으로 집어 옮기거나, 2kg 이상에 상응하는 힘을 가하여 한손의 손가락으로 물건을 쥐는 작업
7. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 4.5kg 이상의 물건을 한 손으로 들거나 동일한 힘으로 쥐는 작업
8. 하루에 10회 이상 25kg 이상의 물체를 드는 작업
9. 하루에 25회 이상 10kg 이상의 물체를 무릎 아래에서 들거나, 어깨 위에서 들거나, 팔을 뻗은 상태에서 드는 작업
10. 하루에 총 2시간 이상, 분당 2회 이상 4.5kg 이상의 물체를 드는 작업
11. 하루에 총 2시간 이상 시간당 10회 이상 손 또는 무릎을 사용하여 반복적으로 충격을 가하는 작업

〈표 18〉 근골격계부담작업 수행 실태

(단위: 명, %)

		2022년		2018년
		있다	없다	있다
1) 하루에 총 2시간 이상 목, 어깨, 팔꿈치, 손목 또는 손을 사용하여 같은 동작을 반복하는 작업	응답	268	23	483
	비중	92.1	7.9	90.1
2) 지지되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 비트는 상태에서 이루어지는 작업	응답	185	98	340
	비중	65.4	34.6	63.4
3) 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 1kg 이상의 물건을 한손의 손가락으로 집어 옮기거나, 2kg이상에 상응하는 힘을 가하여 한손의 손가락으로 물건을 쥐는 작업	응답	134	152	219
	비중	46.9	53.1	40.9
4) 하루에 25회 이상 10kg 이상의 물체를 무릎 아래에서 들거나, 어깨 위에서 들거나, 팔을 뻗은 상태에서 드는 작업	응답	74	208	138
	비중	26.2	73.8	25.9
5) 하루에 총 2 시간 이상 시간당 10회 이상 손 또는 무릎을 사용하여 반복적으로 충격을 가하는 작업	응답	178	105	283
	비중	62.9	37.1	52.9

(5) 노동강도의 변화

노동조합이 만들어지고 사회적 합의가 이루어지는 등 파리바게뜨 사업장에서는 2017년부터 큰 변화가 있어 왔다. 그러나 노동강도는 더 강화됐다. 이는 퇴행이라고 볼 수 있다. 노동인권을 개선하기 위해 노동조합이 만들어졌고 사회적 합의가 이루어졌다면 더 나은 환경이 만들어져야 하지만 노동자들은 노동시간, 업무량, 업무속도, 중량물 취급이 더 증가했다고 응답했고 반면 휴일수는 감소했다고 응답했다. 특히 코로나19를 거치면서 각종 이벤트를 통해 물량 내보내기 행사를 진행했던 터라 노동자들의 고충은 더욱 컸을 것으로 보인다. 파리바게뜨에 긍정적 변화가 하루라도 빨리 올 필요가 있다.

〈표 19〉 노동강도의 변화

(단위: 명, %, 점)

		매우 증가	약간 증가	변화 없음	약간 감소	매우 감소	평균
노동시간	응답	57	93	121	11	0	2.3
	비중	20.2	33.0	42.9	3.9	.0	
휴무일수	응답	9	19	128	81	44	3.5
	비중	3.2	6.8	45.6	28.8	15.7	
업무량	응답	63	108	92	19	0	2.2
	비중	22.3	38.3	32.6	6.7	.0	
업무속도	응답	35	89	132	18	2	2.5
	비중	12.7	32.2	47.8	6.5	.7	
중량물 취급	응답	30	72	162	12	0	2.6
	비중	10.9	26.1	58.7	4.3	.0	

※ 평균은 '매우 증가'1점~'매우 감소'5점을 부여한 값의 평균으로 중간값은 3점(변화 없음)이다. 평균값이 3점보다 작아질수록 크게 증가한 것으로 해석할 수 있다.

3. 파리바게뜨 노동자의 안전보건 향상을 위하여

1) 근로기준법 및 산업안전보건법 위반 실태와 변화

조사된 내용으로 추정하건대 파리바게뜨는 현행법을 여러 가지 위반했을 것으로 보인다. 우선 근로기준법상 노동시간 상한을 넘기고 있는 것으로 나타난다. 15% 수준이지만 이는 <근로기준법> 제53조(연장 근로의 제한)를 위반한 것이다. 벌칙은 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이다. 또한 응답자의 3/4은 법정 휴게시간을 제대로 사용하고 있지 못한 것으로 나타난다. 이 또한 <근로기준법> 제54조(휴게)를 위반한 것이며 이 또한 벌칙은 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이다.

40%의 노동자들은 탈의실과 휴게공간 모두가 제공되지 않는다. 이는 <산업안전보건법> 제128조의2(휴게시설의 설치) 위반이다. 조명, 소음, 고열 등 다음에서 지적하고 있는 작업환경이 매우 문제가 많은 것으로 나타났다. 이는 산업안전보건법 제38조, 제39조를 위반하고 있는 것으로 파악된다. 영역별 10%~45%까지는 업무환경이 심각한 것으로 확인되었다. 이에 대한 사업주의 조치가 있어야 하며 이를 어길 경우 5년 이하의 징역이나 5천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다.

또한 <근로기준법>에서 직장 내 괴롭힘 금지를 명문화하고 있고 회사에서는 신고가 들어오면 조사하고 피해자를 보호하라고 명시하고 있지만 이런 시스템이 제대로 작동하고 있지 않은 것으로 나타난다. 이런 시스템이 작동하지 않을 경우 최대 3년 이하의 징역이나 3천만 원 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

<산업안전보건법>에서는 고객의 폭력으로부터 노동자를 보호하지 않을 경우 과태료 등을 부과할 수 있고 최대 1년 이하의 징역이나 1천만 원 이하의 벌금을 부과할 수 있다. 특히 매년 50% 수준에서 산업재해가 발생하고 있는데 이 중 3일 이상의 휴업 치료가 필요한 경우는 모두 고용노동부에 보고해야 한다. 만약 제대로 보고하지 않았다면 산재 은폐가 되어 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다. 근골격계질환 관리를 위한 조사 역시 제대로 안 되는 것으로 나타나는데 이를 위반할 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다.

이렇듯 많은 법 위반 가능성이 보이고 있는 반면 이조차 지난 4년 사이 더 후퇴한 모습도 나타난다. 2018년 상황과 비교해보면 2018년 7월의 경우 주당 평균 노동시간이 49.4시간으로 나타났다. 2022년에는 주당 평균 노동시간이 단지 1시간 줄어든 것으로 나타나 지난 4년간 장시간 노동 구조에 전혀 변화가 없었다고 얘기할 수밖에 없다. 2022년의 실제 쉰 휴일 수는 평균 6.8

일로 나타난다. 이러한 휴일 수는 2018년 7월 기준보다 오히려 후퇴한 값이다. 당시 결과에서는 7.2일이었다.

작업환경이 2018년 대비 2022년 별 차이가 없다는 것이다. 일부 영역(고온, 다습, 환기)영역은 다소 개선되었으나 '조명, 소음, 분진, 세척제' 영역은 거의 그대로이고 '기계-기구 위험' 영역은 오히려 더 나빠진 것으로 나타난다. 직장 내 괴롭힘과 감정노동 관련해서 2018년 조사와 비교해보면 폭언 가해자가 2018년에는 고객이 많았으나 2022년에는 가맹점주 비율이 높아진 것을 볼 수 있다. 괴롭힘 경험률도 2018년에 비해 2022년 부문별로 더 많이 나타난다. 후퇴한 것이다.

2) 산업안전보건법, 근로기준법의 사업주 의무 이행 필요

따라서 현행 근로기준법과 산업안전보건법에서 규정하고 있는 의무조항이 잘 지켜지고 있지 않은 점에 대한 대대적인 개선이 필요하다.

(1) 작업장 환경 개선

작업장 소음, 환기, 고열, 세척제 등의 위험으로부터 보호받아야 한다. 주기적으로 작업환경측정을 수행하고 세척제에 대한 정보를 제공하거나 무해한 세척제를 보급하는 등의 노력이 필요하다.

(2) 근골격계질환 관리

빵을 만드는 작업은 고도의 반복성과 근육의 힘을 필요로 한다. 하루 2시간 이상 지속 노출될 경우 근골격계질환을 피해 가기 어렵다. 따라서 빵의 생산을 주로 인력에 의존하기보다는 설비에 의존하는 노력이 필요하다. 또한 중량물 관리도 매우 중요하다. 따라서 반복성을 줄이기 위해서는 자동 채썰기, 자동 반죽기 등을 사용하고 중량물 관리를 위해서는 '들기' 작업을 최소화하기 위한 자동투입기(호이스트) 등의 보급이 이루어져야 한다.

(3) 관리자, 점주, 고객으로부터의 괴롭힘 관리

- ▶ 사업주 등 최고 경영자가 정책 선언문, 윤리강령 등을 통해 직장 내 괴롭힘을 근절하겠다는 의지를 보여야 하며 고객으로부터 감정노동자를 보호해야 할 의무를 점주들과의 매장 계약 시 계약사항에 담아야 한다.

▶ 위험요인 점검

- 실태조사, 조직문화, 상호 소통 시스템, 점주/기사/파트타임아르바이트생들 간 작업 지시 체계의 명확성, 권한과 책임의 적절성 등을 종합적으로 점검해야 한다.
- 노조, 노사협의회, 산업안전보건위원회 등의 기구를 통해 예방조치 협의에 당사자들이 적극적으로 참여할 수 있는 통로 마련. 특히, 본사에서 매장의 상황을 바로 파악될 수 있는 구조가 마련되어야 한다.

▶ 점주들과 피고용자들에 대한 직장 내 괴롭힘 및 감정노동 예방 교육을 의무화해야 한다.

- 계약에 없는 업무 요구 등 무리한 업무지시 등이 없도록, 이러한 지시가 있을 때 거부할 수 있도록 점주와 노동자 모두에게 교육한다.
- 고객과의 문제 상황 발생 시, 대처 방법 등을 포함하는 고객 응대 업무 매뉴얼을 마련하여 매장에 의무적으로 배포한다.
- 예방 교육을 각각 연 1회 이상 주기적으로 실시해야 한다.
- 교육은 점주들과 기사/아르바이트생 등을 분리하여 실시할 필요가 있다.

▶ 대응, 예방조직 운영

- 현재 매장에서 이루어지는 직장 내 괴롭힘이나 감정노동 피해 사례들은 FMC나 BMC 등 중간 관리자를 통해 접수되고 있는 상황이다. 그러나 이들은 직장 내 괴롭힘 예방/발생 시 처리 등을 담당할 수 있는 단위로 기능하고 있지 못하다. 따라서 본사에 관련 조직을 별도로 두어 장기적이고 지속해서 예방·대응할 수 있도록 전문성을 확보해야 한다.

▶ 각 점포에 괴롭힘의 내용과 괴롭힘 금지법, 감정노동자 보호에 대한 고지와 홍보

- 예방 교육, 자료 배포, 포스터, 급여 명세서에 문구 삽입 등의 방법을 통해 홍보하고 고지한다.
- 집중적으로 예방 기간 혹은 캠페인 기간 등을 정해 이슈화할 필요가 있다.

▶ 직장 내 괴롭힘이 발생하거나 감정노동자가 폭력에 노출될 경우 해결 절차를 마련한다.

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리 절차와 2차 피해 예방을 위한 사건 처리 원칙들을 취업규칙에 규정한다.
- 감정노동자 피해 발생 시 법적 고발 등의 조치를 회사 수준에서 진행한다.

(4) 노동시간 및 휴게시간 관리

법정 최대 허가 노동시간을 넘는 일부 노동자들의 노동시간 관리가 필요하다. 특히 보상받지 못하면서도 수행해야 하는 초과근무에 대한 확실한 파악이 이루어져야 한다. 이를 통해 법정 최대 노동시간을 넘지 않도록 해야 한다.

점심시간 또한 원활히 사용할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서 휴게공간을 제공하는 것은 기본이 되어야 한다.

휴일 보장이 필요하다. 현행법에서는 최소 주 1회 이상의 휴무일이 존재해야 하고 연차가 존재해야 하며 보건의휴가도 존재해야 한다. 또한 법정 공휴일도 쉬어야 한다. 아직 규제는 없지만, 병가도 존재해야 한다. 리모델링과 같은 상황 때문에 일을 못 하는 날도 필연적으로 발생한다. 또한 단협 상의 경조사 휴가도 챙겨야 한다. 그러나 한 달 7일로 제한하고 있는 단체협약으로 인해 휴일이 보장되고 있지 않은 점은 개선되어야 한다.

3) 휴식권 보장을 막는 단체협약 문제 해결

단체협약 제29조 제1항은 회사가 조합원에게 “월 7일 이상 휴무일을 보장”하고, “1주 평균 2일의 휴무일이 확보될 수 있도록 인력 충원 및 지역 편차 해소, 조합원의 휴무일을 우선순위로 하는 등 최대한 노력을 기울인다”라고 규정하고 있다. 그러나 상식적으로 1일 8시간, 1주 40시간을 규정하고 있는 단체협약의 근로시간에 관한 규정을 고려한다면 조합원의 휴무일은 월 최소 8일 이상이 되어야 하고, 여기에 제31조가 규정하고 있는 주휴일과 약정휴일 및 공휴일, 제34조가 규정하고 있는 보건의휴가 등을 고려하면 월 최소 8일 이상이 될 것임은 당연하다. 그런데 단체협약에서 “월 7일 이상 휴무일을 보장”한다는 것은 단체협약에도 불구하고 근로자들의 휴무일이 7일 이상이 될 수 없는 상황이 일반적일 수 있음을 간접적으로 보여주는 것이라고 볼 수 있다.

또한 단체협약 제29조 제2항은 “조합원이 특정주에 수 개의 휴일 등과 휴가를 신청하는 경우, 월간 7일의 범위 내에서 특정주의 제1일은 주휴일, 제2일은 휴무일(토요일)로 간주하고, 제8일 이후부터 조합원이 신청한 바에 따른다”라고 규정하고 있다. 이 조항은 근로자들이 휴무일을 신청하는 경우 사실상 1주 2일까지가 최대치일 수 있음을 보여주는 한편, 근로자들의 연차유급휴가 등을 원하는 방식으로 원하는 날짜에 연속적으로 사용할 수 없음을 보여주는 것이기도 하다.

노동조합이 체결한 단체협약상 근로자들의 휴무일 신청과 사용에 관한 내용이 이러하다는 것은 결국 실제로는 근로자들의 휴무일 신청과 사용이 여기에 미치지 못하다는 것을 드러내는 것이기도 하다. 실태조사에서도 월평균 휴무일은 평균 6.8일에 불과했다. 일상적인 초과 노동과 휴일

노동에 처해 있음을 알 수 있는데, 현행 단체협약은 조합원들의 과로를 시정하고 개선하는 효과를 거두는 역할을 할 것으로 기대하기는 어렵고, 오히려 현재 상황을 고착화시킬 우려가 크다.

조합원들이 법정 휴일과 연차유급휴가 등을 통한 최소한의 휴식권을 보장받을 수 있기 위해서는 조합원들을 대체할 수 있는 대체인력 충원이 필수적인데, 단체협약에서는 그 대체인력 수와 충원 방법을 구체적으로 정하기보다는 회사로 하여금 “최대한 노력을 기울인다”라는 정도로만 요구하고 있어서 위와 같은 우려는 더욱 커진다. 조합원들의 충분한 휴식권 보장을 위한 단체협약 개정이 반드시 필요하다.

끝.

[토 론]



토론문



최진협 한국여성민우회

토론문

최진협(한국여성민우회)

1. 휴가사용을 제한하는 단체협약 조항은 휴가제도에 대한 몰이해이자 반인권적 조항

‘휴무일 7일을 원칙으로 하면서 제1일은 주휴일, 제2일은 휴무일로 간주하고 제8일 이후부터 조합원이 신청한 바에 따른다’는 단체협약조항으로 인해, 연차를 요청하면 7회 휴무 이상이라는 내용에 해당되지 않아 사용이 불가능하다는 실태가 확인됨. 연차휴가는 ‘사업운영에 막대한 지장이 있는 경우’를 제외하고 노동자가 청구한 시기에 휴가가 발생되어야 함을 명시하고 있음에도 불구하고 파리바게뜨 노동자들은 연차사용이 자유롭지 못한 상태임.

가장 기본이 되는 연차휴가조차 제한되고 있는 사실은 그 외의 휴가 역시 매우 사용되기 어려운 상황으로 이어짐. 특히 필요시 사용되어야 하는 생리휴가, 태아검진휴가, 유사산휴가, 업무상 사고와 질병에 따른 휴가, 돌봄휴가 등은 법과 제도에 명시되어있는 최소한의 권리임에도 불구하고 이같은 위법적인 단협조항으로 제한되는 상황임. 사유발생시 사용해야하는 휴가제도에 대한 몰이해이자 개인의 삶을 온전히 기업의 기준에만 맞추는 매우 반인권적인 접근임. 또한 임신한 노동자에게 무급휴직을 종용하는 등 여성노동자에 대한 여러 형태의 불이익이 확인되고 있어 산전후휴가, 배우자출산휴가, 직장내 성희롱/괴롭힘으로 인한 피해노동자에 대한 유급휴가 등 역시 매우 사용이 어려울 것으로 추정되어 휴가의 사용제한이 성차별로 이어지고 있음. 이에 휴가사용 제한으로 인해 여성노동자의 지속노동이 침해되지는 않는지 살펴볼 필요가 있음.

또한 노동자들은 가맹점포에 흩어져 있어 필요시 휴가를 사용하기 위해서는 원활한 대체인력이 보장되어야함. 원활한 대체인력수급이 이루어지지 않아 ‘대체인력이 갈때까지 기다리라’는 관

리자 지시에 결국 유산한 사례, 상을 당해도 대체인력이 없어 갈수가 없었던 사례 등은 SPC내부에 구조적으로 휴가사용을 위한 대체인력보완이 무엇보다 시급하다는 점을 시사함.

이에 휴가사용을 제한하는 단체협약조항은 연차휴가에 대한 노동자의 시기지정권을 원천적으로 제한하고, 사유가 발생한 경우 사용해야할 휴가제도를 사용할수 없도록 하는 범위반으로 무효여야 할 것임. 적어도 법이 정한 최소한의 휴가제도가 보장되어야한다는 이 당연한 사실을 베이커리 1위기업에 강조해야한다는 사실이 안타까움.

2. 여성노동자의 지속근로를 보장하기 위한 필수조건 : 모성보호

우리나라 여성의 고용율은 임신출산돌봄의 시기가 집중되는 30대에 급락하는 M자곡선을 띠. 30대에 여성들이 대거 노동시장에서 이탈되는 것임. 이는 남성의 고용율이 30대에 최고점에 달하는 것과 극명하게 대비되는 것이며, OECD국가의 여성고용율 곡선과도 매우 상이한 결과로 임신출산돌봄에 대한 사회적 책임이 분담 되지 않고 여성개인의 몫으로 이어지고 있는 성차별적인 한국사회의 핵심적인 모습임.

파리바게뜨 여성노동자의 실태를 살펴보면 모성보호조치가 필요한 여성노동자에 대한 SPC기업의 기피가 곳곳에 확인됨(ex 임신시 무급휴가 종용 등). 또한 SPC는 임신 시 제공해야할 기본적인 휴가(태아검진휴가 등)를 사용하기 어렵게 하고, 임신한 경우 제한되어야 할 야간/휴일/초과 노동을 요구하는 등 임신한 여성노동자가 파리바게뜨에서 노동을 지속하기 어려운 환경을 끊임없이 강화하고 있음.

파리바게뜨 제방기사의 70%이상이 여성노동자인 상황에서 여성노동자들이 선택할수 있는 것은 임신하지 않거나, 일을 그만두거나 두가지 뿐임. 임신여성노동자에 대한 SPC의 정책은 그간 임신출산돌봄에 대한 사회적 분담과 책임을 제도화한 사회적 노력에 역행하는 위법적 행위임.

3. 보편적인 표준노동시간의 준수와 안전한 작업환경 마련

파리바게뜨 노동자들은 주당 40시간을 초과해서 일하는 경우가 92%에 이르고 52시간을 초과하여 노동하는 경우도 15%에 이를만큼 장시간노동이 당연하게 자리잡고 있음. 이는 범위반일뿐만 아니라 장시간노동으로 인해 노동자의 건강을 위협하고, 개인의 삶의 질을 악화시키는 것임. 더욱이 임신중 또는 산후1년 이내에 야간근로를 한 사례, 임신중 휴일근무한 경험이 17%, 8시간 이상근무한 경우는 26%에 이르고 있어 장시간 노동을 당연시하는 기업문화가 고스란히 임신노

동자에게까지 이어지고 있음.

여성의 근로환경과 자연유산의 연관성을 분석한 자료에 따르면 「주당 50시간 미만 근로 여성과 비교해 61~70시간 근로한 여성은 자연유산 위험이 56%, 70시간 초과 시 66%로 위험도 증가」한다고 밝히며, 「서비스직, 생산직, 7시간이상 서서 근무」하는 경우 유산위험이 증가함을 확인함¹¹⁾.

또한 소음, 고열, 다습, 냄새 및 증기, 부적절한 조명, 분진, 위험한 기계 등 노동자의 건강을 위협하는 작업환경이 문제되고 있음. 이러한 환경이 임신한 여성노동자에게 미치는 영향은 더욱 치대함. 이에 작업환경 개선에 대한 개입이 시급함.

종합적으로 건강을 위협하는 작업환경, 장시간노동과 휴일휴게사용의 어려움, 식사조차 걸러야 하는 환경속에서 파리바게뜨 임신 노동자의 1년유산율이 여성직장유산율의 두배가 되는 것은 파리바게뜨 노동조건과 환경에 명백한 원인이 있을 것임.

그러나 중요한 것은 여성·임신노동자에 대한 휴가제도/장시간노동/작업환경만 해결하는 방식으로 접근하는 경우, 이는 여성노동자에 대한 기피요인으로 작동되어 비임신노동자 선호 및 채용, 남성중심의 고용을 이어가는 관행으로 이어질 수 있음. 이에 모든 노동자가 노동과 생활이 병행가능한 보편적인 표준노동시간 준수와 안전한 작업환경마련으로 이어져야 함.

4. 직장내 성희롱, 직장내 괴롭힘 문제는 조직적인 문제

직장내 성희롱/괴롭힘은 안전한 노동환경을 훼손하는 차별과 불이익으로 피해노동자의 노동권을 침해하는 행위임. 직장내 성희롱과 괴롭힘은 권력의 문제로 피해노동자의 취약한 위치를 보여주는 것이기도 함.

직장내 성희롱과 괴롭힘은 각각의 사건이 되기도 하지만, 직장내 성희롱의 경우 거부 의사를 밝혔을 때 보복의 일환으로 괴롭힘이 이어지는 경우들이 상당하여 복합적으로 판단할 필요가 있음.

파리바게뜨 노동자에 대한 직장내 성희롱 가해자는 가맹점주가 55%, 고객이 25%, 고용사업주인 BMC/FMC가 19%에 해당함. 전반적으로 직장내 성희롱으로 문제제기 하자 오히려 피해자에게 내용을 퍼트리지 않겠다는 서약을 받는 등 직장내 성희롱해결주체로서 책임을 회피하는 수준으로, 파리바게뜨 노동자들은 조직내에서 직장내 성희롱/괴롭힘 문제가 제대로 해결될 것이라 기대하지 못함.

11) “근무시간 길수록 자연유산 위험 높다” 2019.12.13 KBS뉴스

직장내 괴롭힘은 다양한 형태로 확인되었으며 가맹점주는 폭언, 폭행, 무리한 요구, 다투는 등의 형태를 띠었고, 고용사업주인 BMC/FMC는 정당한 휴가/휴게방해, 승진차별, 휴무일에 연락 등의 형태로, 고객은 폭언과 폭행을 자행하는 경우가 많음.

직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 예방을 위해서는 직장내 성희롱/괴롭힘 사건이 발생하는 경우 피해자관점에서 사건을 해결하는 것을 조직내 구성원에게 '보여주는 것'임. 직장내 성희롱/괴롭힘근절에 대한 회사의 강력한 의지를 '제대로 된 사건해결'로 보여주어야 함. 단 한번의 '제대로 된 사건해결'은 조직내 구성원에게 회사의 문제해결의지를 강도높게 각인시키는 것이며, 잠재적 가해자들에게 경종이 되어 외부자에 의한 몇 번의 교육보다 훨씬 더 예방에 효과적임. 해결의 책임은 본사와 고용사업주에게 있음이 명백함.

특히 가맹점주에 의한 직장내 성희롱과 직장내 괴롭힘이 가장 높은 사실에 주목하여, 가맹점주에 대한 본사의 징계와 제재는 보다 구체적인 가이드라인을 통해 구조화되어야함. 더욱이 가맹점주에 의한 성희롱과 괴롭힘이 발생할 경우 피해자의 보호조치는 가맹점주와의 분리조치가 가능한 형태로 더욱 적극적으로 시행되어야함. 또한 고객에 의한 성희롱과 괴롭힘도 많았던 바, 고객의 부당한 행위에 대한 대처요령가이드를 제작배포하고 사업장내에서 정기적인 안내를 통해 주의를 환기시킬 필요가 있음. 또한 고객에 의한 성희롱/괴롭힘이 발생한 경우 피해노동자의 휴식을 보장하고, 회사내 대응구조를 만들어 피해노동자의 안전한 노동환경을 만드는데 노력해야함.

5. 이 모든 것을 위해 노동조합은 필수조건

SPC차원의 구조적 개선노력이 절실하나 사회적합의조차 이행하고 있지 않는 점으로 미루어 SPC의 자발성에 전혀 기대할 수 없는 상황임. 이에 노동자 스스로 노동현실을 드러내고, 이의 개선을 촉구하는 것이 불가피함. 그러나 파리바게뜨 노동자들에게 자행되고 있는 일련의 노동권침해와 반인권적인 노동환경은 개인의 노력과 구제로 실현할 수 없는 성질의 것임. 이에 헌법이 정한 집단적 목소리와 결의를 바탕으로 파리바게뜨 사업장에서의 노동권확보를 위한 노동조합의 역할은 무엇보다 필요한 일임.

특히 파리바게뜨 노동자들은 사업장별로 파편화되고, 고용사업주와 가맹점주에 의한 이중의 부담과 침해를 경험하고 있고, 특히 임신출산돌봄과 고용사업주/가맹점주/고객에 의한 성희롱/괴롭힘을 개인의 책임으로 몰아가고있는 상황에서 파리바게뜨 노동자들에게 노동조합은 자신들의 경험하고 있는 부당함을 호소하고 해결하기 위한 최소한의 기구임.

사회적 약자일수록 집단의 힘을 빌어 그 목소리를 사회적으로 공론화하고, 차별받지 않고 인

권이 보호될수 있도록 하는 것이 우리사회의 정의임. 이에 SPC가 노동조합을 탄압하는 것은 부당노동행위임과 동시에 기업이 노동자를 고용하는 경우 마땅히 책임져야 할 법적 책임을 회피할 목적을 갖는 위법적 행위임.

빠리바게뜨 노동자들이 '점심시간 1시간은 당연히 밥을 먹고, 쉬수 있는' 곳에서, 임신한 경우 필요한 기본권이 보장되어 더 이상 유산하지 않고, 법이 정한 최소한의 휴가를 사용하면서, 차별 받지 않고 공정하게 진급할수 있는 노동환경은, 노동자의 권익을 위해 노동자의 노동조건과 환경에 부당함은 없는지 꼼꼼히 살피는 노동자에 의한 민주적인 노동조합을 통해서만이 관철될수 있음.

이에 노동조합의 조합원들에게 승진상 불이익을 주고, 탈퇴를 종용했던 부당노동행위 책임을 엄중히 물어야 함. 또한 소수노조의 교섭권을 박탈하는 교섭창구 단일화의 문제를 해결하고, 교섭의 책임주체가 원청이 되어 그 책임을 다할 수 있도록 해야 함.

[토 론]

[파리바게뜨 노동자 모성보호 · 성희롱/성폭력
실태와 개선 방안]에 대한 토론문

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

[파리바게뜨 노동자 모성보호 · 성희롱/성폭력 실태와 개선 방안]에 대한 토론문

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)¹²⁾

파리바게뜨¹³⁾는 많은 시민들에게 친숙한 브랜드로 어느 지역이나 매장이 있는 ‘국민 제과기업’이라 할만한 곳이면서 한 편으로는 약 3000명 이상의 여성을 고용하는 여성고용 기업이기도 하다. 300인 이상의 대기업에 고용된 여성의 비율이 매우 낮은 한국 노동시장의 현실을 고려하면 여성을 다수 고용하는, 규모 있는 사업장이라는 점에서 더욱 사회적 기대가 높다. 과거 한국에서 여성을 다수 고용하는 사업장들은 ‘여성 노동력을 매우 값싸게 활용’하는 것에만 관심을 두는 경향을 보이곤 했었으나, 여성노동자와 함께 성장하는 기업, 여성이 차별받지 않고 공정한 대우를 받을 수 있는 기업에 대한 사회적 요구가 높아지면서 구시대적인 여성인력 활용 방식을 바꾸라는 압력을 받고 있다. 한국의 대표 제과기업인 파리바게뜨가 여성 소비자 뿐만 아니라 여성 노동자와 함께 성장하는 기업이 되기를 바라는 마음이 토론자만의 바람이 아닐 것이라 생각하면서 몇 가지 의견을 제시하고자 한다.

1. 생리휴가, 노동자의 휴식권과 건강권은 거스를 수 없는 시대적 과제

아시아나가 인력 부족을 이유로 생리휴가를 미부여한 것에 대한 근로기준법 위반 사건에서 법 위반의 유죄임이 대법원에서 2021년 확정된 사례에서 알 수 있듯이 생리휴가는 근로기준법에 의해 보장받는 법정 권리이다. 「근로기준법」이 생리휴가를 규정한 이유는 여성의 생리를 원인으로 발생하는 정신적·육체적 이상 상태를 완화하기 위하여 휴식을 부여하는 것이고, 생리가 원인인 된 이상 반드시 휴가가 ‘생리 기간’에 구속되어야 하는 것은 아니다. 월경 전후에도 ‘일상생활을

12) 이 토론문은 토론자 개인의 의견으로 소속기관과 무관함을 밝힙니다.

13) 피비파트너즈와 모회사인 파리크라상을 합하여 이 토론문에서는 파리바게뜨로 통칭하겠습니다.

방해할 정도'의 통증이 발생할 수 있기 때문이다(김근주, 2021). 따라서 발제문에서 지적하듯이 월 7회의 휴무 사용 소진을 조건으로 하여 생리휴가 사용 신청을 반려한 것이 사실이라면, 이는 근로기준법 위반이 될 수 있다.

일년 365일 운영해야 하는 매장의 특성 상 휴무일과 무관하게 생리휴가를 보장함으로써 인력 운용 상 어려움을 초래할 수 있다는 회사측의 고민도 충분히 이해할 수 있으나, 근로기준법이 생리휴가를 법정휴가로 규정한 취지에 반하는 방식으로 운영할 경우의 법적 리스크도 동일한 비중으로 유념해야 할 것이다. 또한 휴무일 소진 이전에 생리휴가 등을 사용하면 회사의 인건비 부담이 커진다는 사정 또한 근로기준법 위반 책임을 면할 사유가 되기 어렵다.

유급 생리휴가를 여성만 사용할 수 있기 때문에 남성 제빵기사와의 형평성도 우려될 수 있을 것이다. 그러나 이는 남녀 모두 아프거나 컨디션이 나쁠 경우 자유롭게 쉴 수 있는 유급 휴가제도를 추가적으로 도입하여 개선, 보완해야 할 문제이지, 법정 생리휴가의 사용을 제한하는 방식으로 대응해야 할 문제가 아니다. 유급 생리휴가 사용 관련하여 입법취지(여성근로자의 건강권 보장)를 살리면서도 보다 건설적으로 직원 전체의 휴식할 권리를 보장하는 방향으로 노사 간 대화 교섭을 통해 접근하는 것이 바람직한 방향일 것이다.

또한 휴무일 7일 단체협약 조항을 잘못 해석할 경우 연차휴가 사용 관련해서도 비슷한 문제가 발생할 수 있는데, 동일한 이유로 법률에 반하지 않는 방식으로 해석, 운용해야 할 것이다.

2. 높은 유산율과 태아검진시간, 영아기근로시간단축 제도 활용의 문제

2018년에 비해 2022년 전체 여성노동자의 유산율 대비 파리바게뜨 여성노동자의 유산율이 낮아진 것은 의미있는 변화이나, 여전히 전체 평균에 비해 높다는 것은 심각한 문제로 파리바게뜨가 총력을 기울여 원인을 진단하고 개선 방안을 모색해야 할 긴급한 사안이다. 회사 입장에서는 높은 유산율이 사실인지, 높은 유산율에 근무환경의 영향이 있는지 검증되지 않았고 부당한 비판이라 생각할 수 있다. 그럼에도 임신, 출산이 여성노동자의 건강, 모부성보호 그리고 한국 사회의 지속가능성과 관련하여 갖는 중요성을 고려한다면 소극적인 태도보다는 보다 적극적인 태도로 나서는 것이 파리바게뜨의 위상에 걸맞는 모습이다. 노사 공동으로 객관적인 조사를 할 수 있는 조사팀을 꾸려 원인을 진단하고 개선 방안을 모색할 필요가 있다. 또한 피비파트너즈가 산업안전보건법에 따른 위험성 평가를 실시하면서 임신한 노동자 관련한 위험성을 어떻게 평가하였고 그 결과는 무엇인지 등을 노사가 함께 공유하는 것도 유의미할 것이다.

생리휴가, 연차휴가 사용 갈등과 마찬가지로 태아검진시간, 영아기근로시간단축(생후1년 미만 영아 양육을 위한) 관련한 갈등이 이번 조사 결과 확인된다. 실태조사 문항에는 포함되지 않았으

나 면접조사 결과에 보면 임신기근로시간단축 사용 관련하여 어려움을 겪은 사례들이 보인다. 회사측에서는 부족한 인력을 어떻게 운용할 것인가의 어려움을 주장하는 것으로 보인다. 그런데 여성 제빵기사를 3000명 이상 고용하는 기업에서 법률로 보장되는 권리를 사용할 수 있는 것을 전제로 한 인력 채용 및 배치 시스템을 마련하고 있는지 성찰하는 관점에서 문제에 접근해야 할 것이다. 노조 설립 이전보다 월 평균 휴무일 사용이 활성화되었다는 사실에 만족할 것이 아니라 여성노동자의 권리를 보다 적극적으로 보장하기 위해 노력하는 기업문화와 방침으로 변할 때 소비자들에게 더욱 신뢰받는 기업이 될 것이다. 파리바게뜨 제빵기사 중 임신, 육아 관련 휴가, 휴직, 시간단축에 대한 수요를 예측하고 이를 바탕으로 하여 정규직 및 비정규직을 적절히 혼합하여 인력을 채용하는 것이 진정한 여성고용 기업이 취해야 할 모습이다. 피비파트너즈 이전에는 불법파견인 용역업체에 모든 인사노무관리를 일임하였기에 이런 고민을 할 필요가 없었겠으나, 파리바게뜨의 자회사이자 대규모로 여성을 고용하는 사업장에서는 필수적으로 갖춰야 할 경영방침이자 전략이기 때문이다.

3. 직장 내 성희롱 문제 관련

제빵기사의 작업환경은 사용자측과 동료 직원 외에도 매장 점주, 고객 등이 관련되어 있다는 점에서 다른 업종의 사업장과 다른 특수한 조건이다. 회사 입장에서는 소속 직원이 아닌 점주에 의한 성희롱에 대해서 강경하게 나서거나 예방지침 교육 안내를 실시하기 어려운 부분이 있을 것으로 이해한다. 그럼에도 직장 내 성희롱은 노동자의 인격과 안전을 침해하고 결과적으로는 일할 권리를 위협하는 행위라는 점에서 현재보다 더 구체적이고 체계적인, 강력한 방침이 도입, 시행될 필요가 있다. 점주 및 고객을 일터에서 상시적으로 접하는 특성을 반영한 대응체계인지, 매장 점주에 대한 교육, 홍보, 사건 발생 시의 대응 조치 등이 적절한지 점검할 필요가 있다. 또한 성희롱 사건 관련한 적절한 대응방식에 대해 신고를 접한 관리자가 충분히 훈련되었는지 점검이 필요하다. 선행 연구나 실태조사 결과에 따르면 성희롱 신고나 고충을 접한 중간관리자가 어떤 태도를 보이는지에 따라 사건 해결 가능성이나 재발방지, 피해자의 구제정도가 큰 영향을 받는다고 한다. 그런데 중간관리자에게 성희롱 예방 및 대응, 2차 가해 관련한 효과적인 교육 훈련이 제공되지 않고 경영진의 명확한 방침이 제시되지 않는다면, 각 관리자의 개인적인 역량과 책임의 문제로 전가될 위험이 있다. 명확한 방침과 교육훈련을 통해 중간관리자가 자신의 역할을 인식하고 실천할 수 있도록 하여야 한다.

면접조사 결과를 보면서 아르바이트생(노조로 조직되지 못한)의 성희롱 피해 관련한 여성노동자들의 문제제기 사례를 보면서 법률의 한계를 보완하는 노동조합의 역할을 다시금 확인할 수 있

었다. 성희롱 관련한 노조의 문제제기는 더 큰 피해와 갈등을 예방하는 역할을 한다는 점을 공유하면서 노사가 함께 성희롱예방지침 및 예방교육, 구제절차 등을 검토하여 보완하는 것이 모범적인 여성고용 기업으로서의 모습이다. <끝>

[토 론]

안전보건 관점에서 본 파리바게뜨 노동조건

김유정 노동건강연대 활동가

안전보건 관점에서 본 파리바게뜨 노동조건

김유정(노동건강연대 활동가)

● 들어가며

파리바게뜨 가맹점의 제빵기사와 카페 기사의 불법파견이 드러나고 사회적 합의가 논의된 지 벌써 5년이 지났다. 하지만 변한 것은 없다. 민주노총 전국화학섬유식품산업노조 파리바게뜨 지회(이하 '파리바게뜨 노조')의 임종린 지회장이 단식을 그친지 두 달이 되었고 무려 53일의 단식을 했지만, 앞으로 다섯 명의 노동자가 동일한 요구를 내세우며 다시 단식에 돌입한다. 일하는 노동자는 기계가 아니다. 언제까지 이 당연한 명제를 말해야 하는지 모르겠지만, 멈추지 않고 말하는 것이 우리의 일일 것이다.

이하에서는 2022년 6월 10일~14일 진행된 온라인 설문조사를 토대로 파리바게뜨 노동자들의 과로와 함께 휴게시간과 휴게시설 등 노동환경 문제점을 '여성 노동자'라는 특성에 비추어 살펴보고, 고용불안, 직장 내 괴롭힘 나아가 노동조합 탄압이 노동자들의 정신건강에 어떤 영향을 미치는지에 대해 검토한다.

● 파리바게뜨 노동자의 노동환경과 건강권

산업재해의 종류는 사고와 질병으로 나뉘어지고, 특히 질병 가운데 뇌 심혈관 질병은 과로와 연관이 깊다. 근로복지공단은 과로사 발생 이전 1주일 동안 60시간 이상 노동을 하였다면 무조건 과로사를 인정하고, 52시간 이상 60시간 미만의 경우 '업무부담 가중요인' 중 하나를 경험했다면 산업재해를 인정한다. 물론 파리바게뜨 노동자의 경우 '업무부담 가중요인' 가운데 휴일이 부족한 업무 혹은 유해한 작업환경, 육체적 강도가 높은 업무에 해당할 수 있다. 파리바게뜨 노

동자들의 15%는 52시간을 초과해서 근무를 하고 있다고 답했고, 주당 40시간을 초과해서 일하는 노동자가 무려 92%나 되는 현실이다. 즉 파리바게뜨 노동자들은 과로가 일상이고 과로사로 이어질 위험이 매우 크다는 점을 확인할 수 있다.

파리바게뜨 노동자들의 노동환경을 살펴보면, 노동자의 90.7%가 주당 40시간 근무한 노동자의 월평균 휴일 수인 8.5일에 못 미치는 휴일을 보내고 있다. 휴게시간과 휴게공간을 보면 더욱 처참하다.

근로기준법 제54조에 따라 노동시간이 4시간인 경우 30분, 8시간 이상인 경우 1시간의 휴게시간이 보장되어야 한다. 여기에서 말하는 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다(대법원 2018.6.28. 선고 2013다28926 판결). 하지만 휴게시간(점심시간)을 제대로 사용하지 못하고 있다고 응답한 비율이 전체의 4분의 3을 차지하고 있고, 심지어 점심 식사도 아예 먹지 않는다는 응답자가 전체의 4분의 1을 차지하고 있었다. 휴게공간의 경우 휴게공간과 탈의실이 같다는 응답자가 전체의 4분의 1을 차지하고, 휴게공간과 탈의실 모두 없다는 응답이 38%로 나타났다. 2021년 사업장에 휴게실 설치 의무화를 담은 산업안전보건법 개정안이 통과되고, 바로 다음 달 시행을 앞두고 있지만 어찌 노동자들의 현실과는 동떨어져 있어 보인다. 이 법에 따르면 휴게공간과 탈의실이 모두 없다고 응답한 38%의 사업장은 휴게공간을 마련하여야 하고, 노동부의 <사업장 휴게시설 설치·운영 가이드>에 따라 위치, 규모, 환경 등의 조건을 준수하여 설치하여야 한다. 한편으로는 파리바게뜨 노동자들의 사업장을 개별적으로 보아 적용유예가 될 우려도 있지만, 최소한의 법적 기준을 정해놓은 것이 근로기준법, 산업안전보건법이라고 본다면 하루빨리 적용이 이루어지는 것은 당연할 것이다.

또한 휴게시간과 맞물려 화장실 이용 실태 역시 문제가 된다. 설문조사에 따르면 응답자의 20%가 화장실을 제대로 이용하지 못하고 있다고 답하고 있다. 대다수 응답자가 ‘여성’이라는 점을 감안하여 본다면, 여성 노동자가 이용할 수 있는 화장실이 없거나 너무 멀어 제때 이용하지 못할 경우, 비노·생식기계 질환이 발생하기 쉽다. 화장실은 노동환경의 일부임에도 사소한 개인적인 문제로 취급되어 여성 노동자가 수분, 음식물 섭취를 스스로 제한하기도 하는데, 이는 불안감이나 자존감 저하 등 심리적인 문제로까지 이어질 수 있다.

한편 파리바게뜨 노동자들의 작업환경과 관련하여 조명, 소음, 고열 등 다양한 문제점이 지적되고 있는데 이는 산업안전보건법 제38조, 제39조에 따라 사업주가 산업재해 예방을 위해 ‘필요한 조치’를 취해야 한다. 즉 노동자에게 안전 보호구가 제대로 지급되어야 하고, 적절한 휴식이 취해질 수 있도록 조치를 취해야 한다는 것이다. 이는 산업안전보건법 제167조의 벌칙 규정으로 ‘필요한 조치를 취하지 않아 노동자가 사망한 경우 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금을

처하도록 규정하고 있을 정도로 매우 중요하고 필수적인 사용자의 의무에 해당한다.

안전 보호구와 관련하여서는 파리바게뜨 노동자의 대다수가 ‘여성’임을 감안하여 지급이 이루어져야 한다. 대표적으로 분진 가루에 대한 조치로서 마스크를 지급하는 경우라면 일반적인 호흡기 보호장비가 아닌 ‘여성’에게 맞는 보호구 지급이 이루어져야 한다는 것이다. 대다수 보호장비들은 ‘표준 미국 남성’을 기준으로 만들어지고 있기 때문에 이를 일방적으로 전체 노동자에게 지급한다면 아무리 착용을 하고 작업을 하더라도 그 효과를 기대하기는 어려울 것이다. 작업대의 경우도 마찬가지이다. 제빵기사들이 작업을 하는 작업대는 남성 위주로 제작이 되어 있어 여성 제빵기사들에게는 높이에 따른 근골격계질환이 더 발생할 수밖에 없다. 그렇기 때문에 ‘필요한 조치’는 ‘여성 노동자’의 특성에 적합한 조치가 이루어져야 한다.

● 파리바게뜨 노동자들의 정신건강

한편 파리바게뜨 노동자들은 2017년 첫 불법파견 문제를 제기한 이후부터 지금까지 고용불안을 겪고 있다. 그 사이에 파리바게뜨 노조 조합원을 대상으로 직장 내 괴롭힘이나 노조 탄압이 지속되고 있는 현실이다.

휴무일에도 문자나 전화로 업무지시를 하거나 작업장에서 신체적 언어적인 폭력이 이루어지고 있다. 특히 가맹점주로부터 이루어지는 괴롭힘이 설문조사 응답자 가운데 12.7%가 있다고 답했고, 괴롭힘에 대해서 어떤 조치를 취했느냐는 항목에는 ‘참았다’라고 답한 응답자가 65.9%의 비율로 나타났다. 파리바게뜨 노동자의 산업재해 발생 실태 가운데에는 사고나 근골격계질환, 피부질환에 못지않게 우울증의 비율이 9.1%의 비율을 차지하고 있다. 대개 자신이 우울증을 겪고 있는지 인지하기 어렵다는 점을 감안한다면 실제 우울증을 겪고 있는 노동자의 비율은 더 있을 것으로도 추측할 수 있다. 지극히 상식적이지만, 실제로 ‘비정규직의 경우 고용불안정이 있다고 인지하는 경우 전반적 건강 상태가 안 좋을 가능성이 더 높고, 질병이 있을 확률이 크다’, ‘직장에서 차별 및 괴롭힘을 당한 경험이 있는 경우 전반적 건강 상태가 좋지 않다고 생각할 가능성이 높고, 우울증이 있을 가능성이 높으며, 질병이 있을 가능성이 높다’라는 연구 결과도 있다.¹⁴⁾

또한 현재 SPC가 자행하고 있는 노-노 갈등유발로 인해 차별과 괴롭힘이 이어지는 점은 물리적 위험과 근골격계 위험에 노출될 위험성을 높이며, 과거 유성기업의 사례에서처럼 조합원들로 하여금 정신질환을 유발시킬 위험이 크다. 유성기업 사례와 비교해보자면, 파리바게뜨 노조 임종린 지회장을 시작으로 5명의 조합원이 추가로 단식에 들어가는 상황, 사회적 합의 이후 사측은

14) 2017.11.30., 안전보건공단 산업안전보건연구원, ‘고용의 안정과 산업안전보건에 관한 심층연구’

파리바게뜨 노조에 속한 제빵 노동자들에게 승진 차별을 가하는 등 노조 파괴 공작을 벌였고, 교섭 요구에도 응하지 않는 차별적인 처우로 인한 울분, 좌절감, 사측의 감시와 통제, 어용노조와의 갈등 등 업무상 스트레스 요인으로 인정할 수 있다. 즉, 노사 대립이라는 업무상 스트레스가 질병의 주된 발생 원인과 겹쳐 유발된 만큼 업무와 질병 사이에 상당한 인과관계가 존재한다고 볼 수 있다는 것이다.

● 나가며

지금까지 살펴본 것과 같이 파리바게뜨 노동자들의 투쟁은 단순히 사회적 합의의 이행으로 끝나는 것이 아니다. 이미 상당한 건강권의 침해를 받았고, 앞으로 어떤 질병이 나타날지 알 수 없다. 그렇기 때문에 SPC는 하루빨리 현실을 파악하고 기본적인 노동조건을 준수하되, 파리바게뜨 노동자들의 정신건강을 저해할 노노갈등 유발, 노동조합 탄압 등의 만행을 멈춰야 한다. 이미 파리바게뜨 노동자들의 건강권은 심각한 침해를 받고 있기 때문이다.

[토 론]

파리바게뜨 사회적 합의 의미와 노동인권 보장 과제

이남신 서울노동권익센터

파리바게뜨 사회적 합의 의미와 노동인권 보장 과제

이남신(서울노동권익센터 소장)

□ SPC 그룹의 파리바게뜨 사회적 합의 불이행에 대한 소견

2017년 고용노동부의 불법파견 판정 및 직접 고용 시정지시 후 화섬식품노조 파리바게뜨지회 결성을 분기점으로 제빵업계를 비롯한 프랜차이즈 업체에 만연한 불법파견 문제가 커다란 사회적 쟁점으로 부각되면서, 59개 시민사회단체들이 모여 출범(2017. 11. 6)한 ‘파리바게뜨 불법파견 문제 해결과 청년 노동자 노동권 보장을 위한 시민사회 대책위원회(이하 시민대책위)’는 파리바게뜨 불법파견 문제가 해결될 수 있도록 힘써 사회적 합의에 이르름.

유례없는 노사민정 7자 사회적 합의로 민간부문 비정규직 정규직화의 시금석이 될 것이라고 기대한 파리바게뜨 합의 내용이 사측의 약속 위반과 셀프 완료 평가로 지금까지 난항을 겪고 있고, 제빵/카페 기사가 자주적으로 만든 민주노조가 부당노동행위로 힘겹게 고투하는 상황을 보면서 무거운 책임감과 함께 화섬식품노조 파리바게뜨지회와 ‘파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동’이 공조해 반드시 합의 이행이 사회적으로 검증되고 시정될 수 있도록 해야 한다는 다짐을 하게 됨.

1. 파리바게뜨 사례의 사회적 의미

1) 민간부문 비정규직 정규직화 시금석

문재인 정부 들어 최초 불법파견 판정 사업장 사례 : 간만에 제 본분 되찾은 고용노동부 제빵업계 압도적 1위 시장점유율 브랜드인 파리바게뜨의 시장 내 지위로 인해 업계 전체에 미친 파장이 컸음

2017년 진행된 SK브로드밴드 자회사 방식 정규직화와 함께 업종별 특성에 맞추는 민간부
문 비정규직 정규직화 경로와 모델 제시

공공부문의 비정규직 정규직화 흐름이 민간부문으로 연동돼 확산되는 교두보

2) 간접고용 불법파견 문제점 사회 쟁점화

민간부문 슈퍼 갑인 대기업 자본에 의한 간접고용 비정규직 남용 실태 폭로

상시지속 업무는 의사 결정권 지닌 실질 사용자가 직접 고용해야 된다는 원칙 확인 : 이익이
있는 곳에 책임이 있다 / 진짜 사장이 책임져라.

- 불법파견/위장도급 형태의 불법 일자리 근절해야 한다는 사회적 여론 확산
- 불법파견 협력업체 배제하고 본사가 책임지는 방식의 정규직화 강제

3) 제빵업계 비정규직 정규직화 대안 마련

대기업 자본의 불법파견 불인정 입장 고수와 최종심인 대법원판결 무시로 인해 피해 당사자인
비정규 노동자들이 고초를 겪었던 현대자동차 사내하청 불법파견 사례를 반면교사 삼아 현실적
제약이 많은 조건에서 실질적인 문제 해결에 주력

본사 직접 고용이 최선이겠지만 본사와 가맹점주가 복수사용주로 역할하는 현실을 고려한 합
리적인 정규직화 대안 도출 위해 노력 : 정규직 노조 반대도 변수

사태가 장기화됐을 경우 제빵기사와 카페 기사들이 피해를 감내하는 상황이 초래될 수도 있었
지만 양대노총 노조의 공조와 파리바게뜨 본사의 전향적인 입장 변화, 그리고 시민대책위원회의
적극적인 중재 노력이 맞물려 본사가 책임지는 자회사 전환 방안이라는 차선책으로 귀결

한계는 있지만, 민간부문 정규직화 개선 모델 만든 의미 있는 사례

4) 청년 노동자 권익 신장 디딤돌

파리바게뜨 불법파견 사례는 노동인권 사각지대에 방치돼있던 제빵업계 청년 노동자들을 호명
한 역사적인 사건

전국 매장에 흩어져 있어 단결이 어려운 조건에서도 노조로 결속해 다양한 방식의 소통 수단
을 통해 요구를 모으고 쟁취한 청년 노동자들의 역할이 핵심

특히 대다수 제빵기사가 여성들이란 점에서 비정규 문제와 여성 문제, 청년 문제가 중첩된 사안이 파리바게뜨 불법파견 사례임

제빵업계 청년 노동자/여성 노동자 노동권 보장의 필요성과 중요성을 환기시킨 사회적 계기 마련

5) 을들의 연대 진전

제빵기사&카페 기사와 가맹점주는 파리바게뜨 본사와 입장이 대립될 수밖에 없는 약자들로서 문제 해결을 위해선 상호연대가 최선

을들의 연대는 강조돼왔지만, 실현이 쉽지 않았는데 가맹점주협의회가 노사합의서에 함께 서명한 파리바게뜨 사례 통해 실현 가능성 확인

저임금 노동자와 영세자영업자가 맞서기도 하는 최저임금 사안에서도 확인되고 있듯이 사회적 약자인 이해당사자 간 의견조율과 협의를 바탕으로 한 연대와 공조가 중요

파리바게뜨 사례에서는 상대적으로 잘 조직된 가맹점주협의회가 대표성을 가지고 역할하면서 출구를 찾을 수 있었음

6) 사회적 합의 도출

노사 당사자와 함께 시민대책위와 더불어민주당 을지로위원회, 정의당, 가맹점주협의회가 노사합의 서명에 함께해 합의 사항 이행 담보하는 사회적 여건 조성

특히 시민대책위와 정당이 다양한 이해당사자 간(노사/노노/노가) 의견 충돌과 갈등을 최소화하고 조율하는 채널로 의미 있는 역할 수행

2. 사회적 합의 이행 책임

파리바게뜨 사회적 합의의 요체는 불법파견을 시정하는 차선책으로 자회사 전환을 수용한 당사자 노조의 핵심 요구인 차별 해소와 노조 활동 보장(부당노동행위 시정)을 전제로 민간부문 좋은 일자리 대안과 합리적인 노사관계 정립 모델을 만들자는 것이었음.

파리바게뜨지회가 놓인 노조 활동에 불리한 객관적 조건 속에서 노사관계 관련 의사 결정 권한을 가진 원청사용주인 SPC 그룹 허영인 회장을 비롯한 경영진이 사회적 합의의 취지와 의미를

이해하고 어떻게 실행할 것인가가 합의 이행 여부를 판가름하는 중요한 변수였음.

이행검증위원회가 세세하게 분석한 결과처럼 합의 이행을 위반한 서명 주체는 사측인 SPC 그룹이 분명한 만큼 이제라도 현장에서 불이익을 감내해온 파리바게뜨 노동자들이 더 이상 장기 투쟁하지 않도록 SPC 그룹이 책임지고 노사대화와 교섭을 통해 사회적 합의를 이행하고 노조의 자주적인 활동을 보장해야 마땅함.

SPC 그룹은 시민들의 자발적인 불매운동이 확산되고 있는 상황에서 호미로 막을 일을 가래로 막는 어리석음을 더 이상 범하지 말고 노사교섭을 통해 합의 재이행에 나서야 함.

3. 당면 노동인권 보장 과제

양성 불평등이 극심한 한국에서 젠더 관점의 여성 노동인권 신장이 진전되어야 함.

현장 노동자 대표조직이 얼마나 건강하게 결성되고 안착되는지가 관건

민간부문은 단위 사업장 수준 정규직화 및 노조 결성이 대단히 힘겨운 조건이므로 사회 전반의 노동 존중 인식과 감수성 제고하는 법제도 개선 중요

□ 1 - 여성 노동자 휴식권과 건강권 보장

□ 2 - 처우개선

- 임금과 복지 등 제반 노동조건을 본사 기준으로 상향해야 함.
- 사회적 합의의 핵심 사항이기도 하므로 정당한 노동의 대가를 받을 수 있도록 해야 함.

□ 3 - 불법 고용구조 근절

- 본사가 책임지는 자회사 모델 마련
- 부당노동행위 책임자 처벌

□ 4 - 청년 노동자 노동권 및 권익 신장

- 자주적인 노조 활동 보장 조건 마련
- 전국에 산개한 매장 제빵/카페 기사들의 노조 가입과 민주적인 현장 활동, 대등한 노사교섭 구조가 마련될 수 있도록 중장기적 전망 아래 시행해가야 함.
- 현장 제빵기사&카페 기사 권익 신장이 가장 중요하므로 당사자 문제가 스스로의 단결력과 조직력으로 개선돼나갈 수 있도록 해야 함
- 자주적인 민주노조가 현장 대변자로 자리잡을 수 있도록 해야 함

□ 5 - 소수노조에 대한 독자적인 교섭권 보장

- 복수노조 창구 단일화 독소조항을 사측이 악용하면서 문제 해결이 더 어렵게 됨.
- 사측은 파riba게뜨사회에 대한 교섭권 보장하고 교섭구조와 의제 관련해서 노조들간 공식 협상과 절차를 통해 조율하면 됨.

□ 6 - 을들의 연대와 공조 구조화

- 노조와 가맹점주 협의 간 정례회의 및 상시적 소통 채널 마련
- 이견 조정과 공동 요구 마련
- 노사합의 이행 관련해서도 중요한 변수

□ 7 - 법제도 개선

- 불평등 양극화 고착화 가속화돼온 한국 사회 노동시장 구조 근본 개편 절실
- 개별 사업장 차원의 개선사례는 지속 불가능

① 직접 고용 원칙 확립

- 상시적 업무의 직접 고용 정규직 채용 및 비정규직 사용 사유 제한 입법
- 간접고용 비정규직은 비정규직 고용유형들 가운데 가장 먼저 폐지되어야 할 비정규직 고용 형태
- 간접고용은 사용주의 법적 책임을 회피하기 위한 방편으로 악용되어 왔을 뿐 아니라, 비정규직 노동자의 기본권인 노동3권이 제약당하고 비정규직 노동자가 법제도 보호로부터 배제되는 등 심각한 피해가 솔하게 지적돼왔으므로, 이제는 더 이상 임시방편이나 대증요법이 아닌 근본적인 처방이 절실

② 원청사업주 사용자성 인정

- 사용사업주가 용역업체 노동자의 고용 안정성과 임금 등 근로조건의 결정에 실질적인 권한을 행사하고 있음에도 불구하고 근로기준법이나 노동조합법상의 사용자로서의 책임 회피
- 사용자 개념을 “노동자의 고용안정 및 임금 등 노동조건에 실질적 영향력을 행사하는 사용자 혹은 사용자들”로 확대하여 근로기준법(제2조의 2)과 노조법(제2조의 2)에 명문화 필요
- 사용사업주는 간접고용 노동자의 사용사업주로서 노조 결성 및 가입을 이유로 한 해고 혹은 계약 해지 등의 불이익 금지 등 업체 내에서의 노동3권도 적극적으로 보장 필요

③ 고용 의제로 입법 개정

- 무분별한 간접고용 근절 위해 파견 기간 초과 및 불법파견 시 고용 의무를 고용 의제로 개정

④ 상인3권 보장

- 자영업자는 자기 노동으로 생계를 꾸려나가는 준노동자 : 영세자영업자는 자기 노동 착취 수준
- 노조 할 권리를 보장하는 노동3권과 함께 장사할 권리를 보장하는 상인3권이 보장될 때, 이들의 연대가 실현 가능하고 진전될 수 있음
- 장사할 권리가 사회권으로 인정돼야 저임금 노동자와 중소상인이 이들의 연대 통해 공생의 길을 찾을 수 있음

□ 드리고 싶은 제언

현재 현장 상황이 사측의 압도적 우위 역관계 속에 민주노조가 탄압받고 있는 형국이므로 ‘파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동’이 향후 제빵업계 청년 노동자들의 권익이 신장되고 건강하고 합리적인 노사관계가 파리바게뜨를 비롯한 제빵업계 전반에 정착될 수 있도록 이번 투쟁을 계기로 사회적 합의 재이행을 실현하면서 지속적으로 역할을 해나가야 함.

파리바게뜨 여성노동인권 개선 방안 모색을 위한 토론회

주최 강은미 국회의원, 강민정 국회의원, 한국여성단체연합, 한국여성노동자회,
한국여성민우회, 한국여성학회, 파리바게뜨 노동자 힘내라 공동행동

주관 파리바게뜨 사회적합의 이행 검증위원회