

단체협약상 유급병가제도 현황*

이 정 희**

I. 머리말

정부가 신종 코로나바이러스 감염증(이하 코로나19) 대응을 위한 개인방역 제1수칙으로 제시한 것은 “아프면 3~4일 집에 머물기”다. 누구나 아플 때 집에 머물며 쉬기를 바라겠지만 아파도 쉬 수 없는 사람들이 많다. 2020년 상반기 콜센터와 물류센터에서 코로나19 확진 환자가 집단적으로 발생했을 때 우리는 이러한 정부의 방역수칙이 제도적 뒷받침 없이 노동현장에서 준수되기 어렵다는 것을 여실히 확인할 수 있었다. 아파서 쉬 경우 해당 일수만큼의 임금을 누가 보전해 주는 것도 아니고 계약해지와 같은 불이익 발생 우려를 누가 해소해 주는 것도 아니기 때문이다. 자신이 근무하는 물류센터에서 확진자가 계속 발생하고 있는데도 회사가 출근 가능자를 찾는 문자까지 보내는 상황인데¹⁾ 누가 감히 쉬겠다는 생각을 할 수 있을까? 회사에 출근 하더라도 “사람과 사람 사이, 두 팔 간격 건강 거리두기”라는 개인방역 제2수칙도 지켜지지 않는 노동조건이란 걸 알면서 일하러 나갈 수밖에 없는 노동자들이 적지 않다. 이런 상황에서 개인에게 방역수칙 준수만을 요구할 수는 없다. 해당 수칙을 지키면서 일할 수 있도록 제도적 여건을 마련하는 것이 급선무일 것이다.

이 글은 “아프면 쉬 권리”의 제도화를 위해 단체협약상 관련 조항을 검토하고, 정책 시사점을 찾는 것을 목적으로 한다. 기업 단위에서 노사가 체결한 단체협약에 업무 외의 질병 또는 부상으로 요양이 필요한 경우, 전염병으로 인해 해당 노동자의 출근이 다른 노동자에게 영향을 미칠 우려가 있는 경우에 연간 60일가량의 유급병가를 사용할 수 있다는 조항이 명시되어 있는 사례가 적지 않다. 단체협약 분석 작업은 이 같은 유급병가제도의 설계와 운영에 관한 현황을

* 이 글은 현재 진행 중인 2020년 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구] 사업내 과제인 『병가제도의 현황과 정책적 개선방안』 중 제3장의 원고를 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

1) 연합뉴스(2020. 5. 27), “확진자 나오는데 문자로 “출근 가능한 분”… 쿠팡 대응 논란”.

확인할 수 있다는 점에서 의미가 있다.

하지만 현재 한국에서 단체협약을 적용받는 노동자들이 소수에 불과하다는 점에서 이를 일반화하여 논할 수 없다는 한계도 있다. 단체협약 체결의 한 주체가 노동조합인데, 한국 노동조합 조직률은 2018년 기준 11.8%(고용노동부, 2019)로 낮고, 상대적으로 임금 수준과 고용안정성이 높은 노동자들일수록 노조에 가입한 비율이 높기 때문에 노조 조직률에서는 물론, 단체협약 적용 여부에서 격차가 존재한다. 조직형태로 볼 때 기업 단위가 아닌 산업·업종별 또는 지역별로 조직된 초기업노조에 가입한 조합원 수가 전체의 57.9%로 절반을 넘지만(고용노동부, 2019) 여전히 단체협약은 주로 기업 단위에서 체결되고, 해당 기업의 '조합원 또는 근로자'에게만 효력이 있기 때문에 확장성도 거의 없다.

그럼에도 단체협약을 살펴보는 것은 두 가지 이유에서다. 첫째, 이미 단체협약 조항으로 유급병가의 사유 및 절차, 병가기간, 병가 중 임금 수준, 병가기간의 정상근무 인정 여부, 연차휴가와 관계 등이 명시되어 있어 “아프면 쉴 권리”의 제도화 과정에서 관련된 구체적인 내용을 참고할 수 있을 것이기 때문이다. 둘째, “아프면 쉴 권리”는 일하는 사람 누구나 누릴 수 있는 기본권이 되어야 한다는 점에서 1차적으로 입법적 방법이 강구되어야 하겠지만 산업·업종 수준의 단체협약을 통한 제도의 추가 적용 가능성도 살펴볼 필요가 있기 때문이다.

이를 위해 보건의료노조가 구축한 단체협약 데이터베이스(DB)에 등록된 기업 단위 단체협약과 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오(www.alio.com)에 공시된 공기업·준정부기관·기타 공공기관의 단체협약을 분석하였다. 용어는 ‘유급병가(paid sick leave)제도’로 통일하고자 한다. 아프면 쉴 권리를 ‘유급병가’ 외에도 ‘질병휴가’, ‘상병유급결근’, ‘인병휴가’ 등으로 명시한 경우도 있는데 제도 도입 취지와 운영 내용이 유사하기 때문이다.

글의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 기업의 병가제도 개요를 정리하고, 제Ⅲ장에서는 단체협약상의 병가제도 명시 여부, 병가 사유와 사용 절차, 유·무급 여부 및 병가 기간, 병가 중 임금 수준, 병가와 연차휴가와 관계 등을 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 연구 결과를 요약하고 “아프면 쉴 권리”의 제도화 방안을 입법과 산업·업종별 단체협약 마련 차원에서 모색한다.

Ⅱ. 기업 단위 병가제도 개괄

단체협약 조항 분석에 앞서 기업 단위 병가제도를 개괄적으로 살펴보겠다. 기업이 병가제도를 도입한 경우, 근거 규정은 단체협약과 취업규칙, 근로계약서 등에 마련해 두고 있다.

1. 기존 연구에서 확인된 병가제도

김수진 외(2018)는 전국 493개 민간기업의 취업규칙 자료를 분석하여 병가제도 도입과 유·무급 여부를 분석하였다(표 1 참조). 이 연구에 따르면, 제조업 및 건설업과 서비스업에서 병가제도를 취업규칙에 명시한 경우는 각각 47.9%, 63.0%였다. 업종별·규모별 도입 비율을 보면, 제조업 및 건설업에서는 300인 이상 기업이 34.8%였고, 100~299인과 10~99인 기업은 각각 52.2%, 49.6%로 조사되었다. 서비스업에서는 10~99인 기업(65.8%)과 300인 이상 기업(62.2%)이 60%대를 기록하였지만, 100~299인 기업은 51.0%였다.

제도의 유·무급 여부를 나눠 살펴보면, '유급' 제도로 설계한 곳은 제조업 및 건설업과 서비스업에서 각각 3.0%, 9.6%였다. 업종별·규모별로 나눠 살펴보면, 제조업 및 건설업의 경우, 100~299인 기업이 13.0%이었고, 300인 이상 기업이 4.3%, 10~99인 기업이 0.8%였다. 서비스업은 300인 이상 기업이 22.2%로 가장 높았고, 다음으로 100~299인 기업이 7.8%, 10~99인 기업이 7.5% 순이었다.

김영옥 외(2016)²⁾는 5인 이상 사업체 표본 1,000곳을 대상으로 한 설문조사를 통해 병가제도 도입 여부를 살펴보았다(표 2 참조). 이 연구에 따르면, 병가제도가 있는 곳은 조사대상 사업체의 70.4%였고, 이 가운데 유급인 경우가 70.3%였다. 전체 조사대상 사업체 중 49.5%가 유급병가제도로 운영하고 있었다. 김수진 외(2018)의 결과와 비교할 때 병가제도 도입 비율이 높고, 특히 유급병가제도 도입 비율이 높다. 이는 조사대상과 조사방식의 차이 때문에 발생한 것으로 추정된다. 김수진 외(2018)는 민간기업의 취업규칙을 직접 확보하여 분석한 것인 반면, 김영옥

〈표 1〉 업종별·규모별 업무 외 상병 관련 휴가제도 현황

	전체(N)	병가(%)	유급병가(%)
제조업 및 건설업	169	47.9	3.0
10~99인	123	49.6	0.8
100~299인	23	52.2	13.0
300인 이상	23	34.8	4.3
서비스업	324	63.0	9.6
10~99인	228	65.8	7.5
100~299인	51	51.0	7.8
300인 이상	45	62.2	22.2

자료 : 김수진 외(2018: 201).

2) 이 연구는 고용노동부가 매년 실시하는 일·가정 양립 실태조사 일환으로 수행된 것인데, 2016년 조사에서 포함된 병가제도에 대한 설문 문항이 이후 조사에서는 포함되지 않아 최신 데이터를 확보하기는 어려웠다.

〈표 2〉 병가제도 활용 실태

		전체(N)	병가(%)	유급병가(%)	최대 사용가능 기간 (개월)
전 체		1,000	70.4	49.5	2.7
업종	광공업	213	65.3	35.7	2.5
	건설업	166	66.9	49.4	2.3
	도소매 및 음식숙박업	202	68.8	49.5	2.3
	전기/운수/통신/금융	182	82.4	68.7	3.1
	사업/개인/공공서비스 등	237	69.6	47.3	2.8
규모	5~9인	276	62.0	50.0	2.0
	10~29인	284	63.4	44.7	2.1
	30~99인	212	71.2	45.3	2.6
	100~299인	128	84.4	53.9	3.6
	300인 이상	100	94.0	65.0	3.5

자료 : 김영옥 외(2016: 112) 재구성.

외(2016)는 각 사업체의 인사담당자가 설문에 응답하는 방식으로 조사한 것이어서 병가제도가 있다고 응답하였더라도 해당 제도의 근거 문서는 취업규칙만이 아니라 단체협약, 지침, 복무규정 등으로 다양할 수 있기 때문이다.

김영옥 외(2016)에 따르면, 병가제도 도입 비율은 전기·운수·통신·금융업에서 82.4%로 높았고, 다른 업종들에서도 60%대를 기록하였다. 사업체 규모별로는 규모가 클수록 제도 도입 비율이 높았다. 300인 이상 사업체는 94.0%인 반면, 5~9인 사업체는 62.0%였다.

제도를 '유급'으로 운영하고 있는 곳은 전체적으로 49.5%인 것으로 조사된 가운데, 업종별로는 전기·운수·통신·금융업에서 68.7%로 높았고, 도소매 및 음식숙박업(49.5%), 건설업(49.4%), 사업·개인·공공서비스업(47.3%)도 절반 수준을 기록하였다. 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체가 65.0%로 가장 높았고, 100~299인 사업체 53.9%, 5~9인 사업체 50.0%, 30~99인 사업체 45.3% 등의 순이었다. 병가제도의 최대 사용가능기간은 평균 2.7개월로 조사되었다. 업종별로는 전기·운수·통신·금융업이 3.1개월로 가장 길었다. 사업체 규모별로는 300인 이상이 3.5일, 10~299인이 3.6일인 반면, 10~299인이 2.1일, 5~9인이 2.0일로 규모가 클수록 기간도 긴 것으로 조사되었다.

2. 단체협약상 병가제도

이 연구에서 단체협약을 분석한 결과, 병가제도를 명시한 비율은 취업규칙 분석 결과나 인사

담당자 설문조사 결과보다 더 높은 것으로 조사되었다. 보건의료노조 단체협약 데이터베이스(DB)에 기업 단위 지부가 등록한 단체협약은 126개³⁾인데, 이 가운데 병가 규정을 두고 있는 단체협약은 116곳으로 분석대상의 92.1%를 차지하였다. 기관 경영정보 공개시스템 알리오⁴⁾에 단체협약 항목을 공시한 기관 265곳 가운데 단체협약에 병가 관련 조항을 두고 있는 기관은 202곳으로 76.2%를 차지하였다.⁵⁾ 특히 단체협약상 병가는 대부분 '유급휴가'의 한 종류로 명시되어 있기 때문에 유급병가제도 도입 비율은 앞서 소개한 2개의 연구 결과와 견줄 때 압도적으로 높다. 이는 노동조합 효과(union effect)에서 기인한 결과인 동시에 이 연구의 분석대상이 된 단체협약이 체결된 기업이 공공기관 또는 주로 공공부문 사업장이라는 점에서 비롯된 것으로 추정된다. 이들 기업은 상대적으로 임금 수준과 고용안정성이 높고, 노조 조직률도 높다⁶⁾는 특징을 갖고 있다. 이와 함께 '공공기관의 혁신에 관한 지침'에 따라 공공기관의 휴가제도가 '국가공무원 복무규정'에 준하여 운영된다는 점도 단체협약상의 유급병가제도 도입 비율을 높인 이유로 꼽을 수 있다. 국가공무원 복무규정에는 (업무 외) 질병·부상으로 직무 수행이 어렵거나 감염병 감염으로 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 연 60일 범위에서 행정기관의 장이 병가를 승인할 수 있다고 명시하고 있다.

공공기관의 혁신에 관한 지침(제정 2018. 3. 8, 일부 개정 2019. 1. 30)

제42조(휴가·휴직제도) ① 공공기관은 「근로기준법」과 「국가공무원 복무규정」에 준하여 휴가제도를 운영하고, 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 병가: 「국가공무원 복무규정」 제18조의 규정에 따라 연 60일(업무상 질병·부상의 경우 연 180일) 한도 내에서 운영한다.

국가공무원 복무규정(대통령령 제30256호, 2019.12.24.)

제18조(병가) ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. (중략)

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

3) 하나의 기업 단위 지부가 2개 이상의 연도별 단체협약 자료를 업로드한 경우, 최신 단체협약을 분석대상에 포함하였다.
 4) 알리오(www.alio.com)에 2020년 8월 기준으로 공시된 공기업·준정부기관·기타 공공기관(이하 '기관')은 363개(부설기관 23개 포함)를 살펴본 결과, 단체협약 항목을 공시한 기관은 265곳(73%)이었다. 단체협약 체결일은 공시되었으나 단체협약이 업로드되어 있지 않은 기관(한국공예디자인문화진흥원)은 단체협약을 공시하지 않은 것으로 취급하였다.
 5) 단체협약이 공시되어 있지 않은 98개 기관 중 19개 기관은 노사협의회 회의록을 공시해두었으나 병가에 관한 규정은 찾을 수 없었다.
 6) 알리오 기준 공공기관의 노조 조직률은 2018년 말 기준 68.4%이었다(고용노동부, 2019).

III. 단체협약상 병가제도 조항 분석

앞서 살펴본 2개의 연구 결과에서 기업 단위 병가제도 도입 및 유·무급 여부와 최대 사용자 능일수를 확인할 수 있었다. 하지만 이들 연구에서는 병가의 요건, 절차, 기간, 처우, 근속, 임금 등 병가와 관련된 세부적인 사항을 확인하기 어려웠다. 이 장에서는 단체협약의 세부 조항을 분석하면서 관련 내용을 구체적으로 살펴보려고 한다.

1. 병가제도 명시 여부

단체협약에서 병가제도를 명시한 경우, 병가는 휴가의 종류에 관한 조항에서 법정휴가, 청원휴가, 공가, 보상휴가, 특별휴가, 경조휴가, 포상휴가, 출산전후휴가 등 모성보호휴가, 재해구호휴가) 등과 함께 포함되어 있었다. 대부분의 단체협약에서는 병가가 포함된 휴가의 종류를 나열하는 조항에서 “사용자는 다음 각 호의 유급휴가를 준다”라고 ‘유급’임을 명시하고 있었다.

KHMU-1⁸⁾ 제52조(휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음과 같이 유급휴가를 준다.

1. 법정휴가
2. 청원휴가
3. 공가
4. 병가

ALIO-1 제87조(유급휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 부여하며 (후략)

1. 법정휴가
2. 특별휴가
3. 병가
4. 공가
5. 산전산후/유산휴가
6. 재해구호휴가

유급휴가의 종류에 ‘병가’를 규정한 단체협약에서는 병가 관련 사항을 구체적으로 명시한 별도의 조항을 두고 있었다. 병가 요건, 기간, 진단서 제출 기준, 급여지급 요건 등 병가 관련 내용

7) 재해구호휴가는 코로나19와 같은 전염병, 산불과 지진과 같은 자연재해 등 대규모 재난으로 피해를 입은 경우에 부여하는 휴가를 말한다. 국가공무원 복무규정 제20조(특별휴가)에서는 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 공무원과 재해지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원에 대해 5일 이내의 재해구호휴가를 부여할 수 있도록 정하고 있는데, 일부 공공기관에서는 이 규정에 준하는 단체협약 조항을 두고 있었다. 정부는 코로나19 같은 감염병 확산 또는 대규모 재난 발생 시 공직사회의 유연한 대응을 이유로 복무규정상의 휴가 기간을 최장 10일로 확대할 방침이다. 이러한 내용을 담은 개정안이 2020년 6월 25일 입법예고되었다(인사혁신처 공고 제 2020-328호).

8) 기업별 단체협약을 그대로 소개하는 경우, 해당 기관의 이름은 자료의 출처(KHMU(보건의료노조 DB), ALIO(알리오))를 먼저 표기하고 번호를 매기는 방식으로 표기하였다. 인용하는 단체협약 조항에 해당 기관 실명이 포함된 경우 ‘○○기관’으로 바꿔 표기하였다.

을 한눈에 확인할 수 있도록 하였다.

2. 병가 사유와 사용 절차

병가의 사유로는 업무 이외의 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없거나 출근이 불가능한 경우, 요양을 하는 경우 또는 요양을 받고자 하는 경우, 병가를 신청하는 경우 등을 명시하고 있었다. 또한 전염병 감염 관련 조항을 포함한 단체협약도 확인된다. 전염병의 감염으로 인하여 전염의 우려가 있는 경우, 당사자의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우에 병가를 부여할 수 있도록 하였다.

KHMU-2 제64조(휴가)

① ○○기관은 조합원에게 다음과 같이 휴가를 실시한다.

2. 병가. 조합원이 업무 이외의 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우에는 (후략)

ALIO-2 제78조(휴가의 종류)

조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 연 누계 60일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다.

2. 전염병으로 인하여 그 조합원의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

KHMU-3 제75조(병가)

2. 개인적 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 할 수 없는 경우 및 전염병의 감염으로 인하여 전염의 우려가 있는 자를 본원의 의사의 진단에 의거 병가를 준다.

직접적인 병가 규정은 아니지만 전염병과 관련하여 교통 통제 등이 발생했을 경우 유급휴가를 부여하는 조항을 담은 경우도 있었다.

KHMU-4 제76조(기타 유급휴가)

○○기관은 다음 각 호에 해당하는 조합원에게 유급휴일 또는 유급휴가를 준다.

3. 전염병 기타 사건으로 교통 차단 시, 천재지변으로 불가항력의 사태 발생 시는 그 사유가 면할 때까지.

병가를 사용하기 위한 절차로는 진단서, 의사소견서 또는 진료확인서 제출을 명시하고 있다. 병가일수에 관계없이 진단서 제출을 명시하는 곳도 있고, 병가일수가 일정 일수 이상(3일, 5일, 7일 등)인 경우에 한해 진단서 제출을 명시하는 곳도 있다.

KHMU-5 제47조(병가)

① (...) 병가는 진단서를 첨부하여야 하며 기간은 진단서상의 일자를 기준으로 한다.

KHMU-6 제64조(연차유급휴가 및 연차수당)

2. 병가자는 진단서를 첨부한다. (단, 연간 3일 이내의 병가는 진단서 첨부를 생략할 수 있다)

ALIO-3 제83조(유급휴가의 종류)

① 사용자는 (...) 병가를 허가할 수 있다. (중략) 병가일수가 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

기업이 병원인 경우, 해당 병원 의사의 진단을 절차 요건으로 두고 있기도 하였다.

KHMU-7 제42조(병가)

③ 진단서는 (...) 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고는 본원 및 상급종합병원에서 발급하는 것을 원칙으로 하고 해당 부서장의 확인을 거친 후 인정한다.

KHMU-8 제20조(병가)

⑤ 다음과 같은 경우에 타 병원 진단서를 인정한다.

가. 수술을 받는 경우, 나. 전문요양기관(3차 병원)에서 발급한 진단서 (후략)

3. 병가기간 및 유·무급 여부

유급병가는 대부분 연 60일 범위에서 활용할 수 있도록 명시하였다. 그 기간이 최대 4주로 짧거나, 6개월로 긴 경우도 있다. 6개월까지를 기본으로 하되, 본인이 원하고 의사의 진단이 있는 경우 6개월에 한하여 연장할 수 있도록 정한 곳도 있다.

KHMU-8 제97조(병가)

조합원이 질병, 부상으로 요양을 받고자 할 때에는 60일까지 병가를 주어야 하며 동기간에 대해서는 유급으로 처리한다.

KHMU-10 제55조(병가)

① 업무외 부상 또는 질병에 대하여 3일 이상 4주 이하로 요양을 하는 경우 의사 진단에 의하여 유급으로 병가를 허가할 수 있다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 만일 본인이 원하고 의사의 진단이 있는 경우 6개월에 한하여 연장할 수 있다.

근속년수에 따라 유급병가 기간을 달리 정한 곳도 확인된다.

ALIO-4. 제60조(경조휴가 및 특별유급휴가)

3. 질병휴가: 연간누계 60일 이내의 질병휴가를 부여하되 휴가일수 산정은 연차휴가 계산 기간에 따른다.

KHMU-11 제48조(상병유급결근)

① 00기관은 근로자가 근속 3년 이하인 경우 30일, 3년 초과 5년 미만까지는 60일, 5년 이상은 90일 미만 기간의 질병, 기타 사고에 의하여 치료를 요할 시(단, 의사진단서 첨부)에는 상병유급결근으로 인정하여 통상임금을 지급한다.

단체협약상 병가제도는 대부분 '유급'으로 명시되어 있는데, 병가 기간이 일정 기간을 초과할 경우 무급으로 전환하는 곳도 있었다. 6개월까지 허용하되 2개월(60일)을 초과하는 기간의 임금을 무급처리하는 등의 방안이다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 (...) 2개월 이상 6개월까지는 무급으로 한다.

4. 병가 중 임금 수준

병가 중 임금은 통상임금 100% 또는 평균임금의 100%를 지급하는 곳으로부터 통상임금의 70%와 같이 별도의 기준금액을 정한 곳, 일정기간을 초과하는 병가에 대해서는 통상임금에서 일정비율을 감한 곳, 특정 수당을 제외하고 지급하는 곳 등으로 다양하였다.

ALIO-5 제68조(질병휴가)

① 조합원이 (...) 질병휴가를 신청하면 60일 범위 내에서 이를 인정하고, 이 기간 동안은 통상임금 전액을 지급한다.

KHMU-12 제89조(병가)

④ 동 기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.

ALIO-6 제52조(병가)

조합원이 업무 외 질병(불임 및 난임 포함), 부상으로 연차휴가를 다 사용하고도 부족할 때는 60일까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 통상임금의 70%를 지급한다.

KHMU-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 6일까지는 연월차유급휴가를 사용하며, 7일 이상 2주 이내인 경우 통상임금의 100%, 15일 이상 2개월까지는 통상임금의 75%를 지급하고, (후략)

KHMU-1 제56조 (병가)

③ 병가기간은 정상 근무한 것으로 인정하며 의료원은 기준금액과 하계휴가비와 명절귀향여비와 기본수당을 지급하고, 그 외 수당은 관례에 따라 계속 지급한다.

※ '기준금액'은 기본급과 직위수당, 병원수당, 위험수당, 조정수당, 급량비, 교통비, 특별부서수당, 직책수당, 직무수당, 자기개발비로 정한다.

KHMU-13 제79조(병가)

③ 병가 기간 중의 임금은 시간외수당, 휴일근무수당, 야간근무수당을 제외하고 지급한다.

5. 병가 기간 근무 인정 등 불이익 처우 금지

유급병가제도를 명시한 단체협약에서는 대개 병가 기간을 정상근무로 인정한다는 조항을 포함하고 있었다. 병가 기간에 대해 불이익이 없도록 근속경력 퇴직금 기준일수에 산입한다는 조항과 병가로 인한 비근무를 이유로 상여금이나 정근수당, 차기년도 휴가일수 등에서 불이익 처분을 금지하는 조항도 있다.

KHMU-1 제56조 (병가)

③ 병가 기간은 정상 근무한 것으로 인정하며 (후략)

KHMU-3 제75조 (병가)

4. 병가 기간은 근속 기간에 포함한다.

KHMU-11 제48조(상병유급결근)

① (...) 상병유급결근으로 인정하여 통상임금을 지급한다. (단, 30일 미만의 상병유급결근은 상여금 지급에 지장을 받지 아니한다.)

KHMU-11 제54조(결근자의 대우)

00기관은 다음 사항의 경우는 근로기준법에 따라 적용하되 상여금 및 정근수당에 불이익을 주지 않는다. 1. 병가 2. 예기치 못한 사고로 인한 결근 시 사전 통보나 사후 보고한 경우

KHMU-5 제47조(병가)

② 연 2개월 이내의 병가 기간은 근무한 것으로 인정하여 휴가상의 불이익이 없도록 한다.

병가를 포함한 유급휴가를 명시한 조항에서 정당한 휴가 사용을 이유로 불이익처우를 하지 않는다는 사용자 의무를 명시한 단체협약도 있었다.

ALIO-7 제70조(유급휴가의 종류)

○○기관은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 주며, 정당한 휴가 사용을 이유로 불이익 처우

를 하지 않는다. 1. 연차휴가 2. 공가 3. 병가 4. 청원휴가 5. 출산전후휴가

6. 병가와 연차휴가와의 관계

병가 사유가 발생한 경우, 활용 가능한 연차휴가일수와 관계없이 병가를 활용할 수 있도록 보장하는 조항도 있었다. 일부 단협에서는 일정 일수만큼은 연차유급휴가를 우선해서 사용하도록 명시하는 조항을 두고 있었다.

KHMu-6 제64조(연차유급휴가 및 연차수당)

8. 병가로 인한 휴가일수는 연차휴가일수에 영향을 받지 아니한다. 다만, 진단서 또는 진료확인서를 첨부한 경우에 한한다.

KHMu-3 제75조(병가)

3. 병가로 인한 경우 6일까지는 연월차유급휴가를 사용하며 (후략)

ALIO-8. 제43조(병가)

① (...) 유급병가를 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각 조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 연차휴가일수에서 빼는 병가는 병가일수에 산입하지 아니한다.

IV. 맺음말

이 글에서는 “아프면 쉴 권리”가 일하는 사람 누구나 누릴 수 있는 보편적 권리로 기능하게 하기 위한 제도화가 필요하다고 보고, 단체협약상 관련 조항을 분석하면서 정책 시사점을 찾고자 하였다. 아래에서는 연구 결과를 요약하고, 정책 방안을 입법과 산업·업종별 단체협약 마련 차원에서 모색하고자 한다.

1. 연구 결과 요약

첫째, 보건의료노조 단체협약 데이터베이스에 등록된 단체협약 126개 가운데 92.1%인 116개에, 기관 경영정보 공개시스템 알리오에 단체협약 항목을 공시한 기관 265곳 가운데 76.2%인 202곳에 병가 규정이 마련되어 있었다. 병가 관련 내용은 별도의 조항으로 병가를 특화하여 병가의 요건과 절차, 기간, 임금 등에 관한 사항을 누구나 한눈에 알 수 있도록 하였다.

둘째, 병가 사유로는 “업무 이외의 질병 또는 부상으로 인하여” 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 출근이 불가능한 경우, 요양을 하는 경우 등으로 명시되어 있었다. 병가 사유로 전염병 감염으로 인하여 해당 노동자의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우를 포함한 곳도 있었다. 직접적인 병가 조항은 아니지만 전염병 등으로 교통이 차단된 경우 유급 휴가를 부여하는 조항도 확인된다. 병가 사용 절차로 진단서 등의 제출을 명시하고 있는데, 병가일수에 관계 없이 제출을 명시한 곳도 있고, 병가일수가 일정 일수 이상인 경우에만 제출하도록 한 경우도 있었다.

셋째, 단체협약에 병가조항을 두고 있는 경우 대부분 유급휴가제도로 활용하고 있었다. 다만 병가가 일정 기간을 초과하는 경우 유급에서 무급으로 전환하는 사례도 확인된다. 병가 기간은 연 60일 범위라고 명시한 곳이 대다수였고, 그 기간이 최대 4주로 짧거나 6개월(최장 1년)로 긴 경우도 있었다.

넷째, 병가 중 급여는 통상임금 또는 평균임금의 100%를 지급하도록 명시한 경우가 다수 확인된다. 시간외수당과 야간근무수당 등 일부 수당을 제외한 경우도 있었다. 병가 기간을 정상근무로 인정하고 상여금이나 정근수당, 차기년도 휴가일수 등에 불이익을 주지 않는다고 명시하고 있었다.

다섯째, 병가 사유가 발생한 경우, 활용 가능한 연차휴가일수와 관계없이 병가를 활용할 수 있도록 하는 곳도 있지만 일정 일수만큼은 연차휴가를 우선 사용하도록 명시한 곳도 있다.

2. 보편적 권리로서 유급병가

이처럼 단체협약으로 이미 확보된 유급병가제도를 누구에게나 적용되는 ‘보편적’ 권리로 보장하기 위한 방안을 서둘러 마련할 필요가 있다. 질병 또는 부상으로 일을 하기 어렵다는 것은 그 기간 동안의 임금(소득) 상실과 함께 의료비 지출 등의 추가적인 부담을 의미하는데, 이러한 위험이 저임금, 불안정 노동자들에게 더 크게 나타나고, 이들 계층일수록 기존 단체협약의 적용을 받을 가능성도 적기 때문이다. 이를 위한 방안은 다음과 같다.

첫째, 입법을 통한 제도의 보편 적용이다.⁹⁾ 현재 국회에는 관련 내용을 담은 근로기준법, 고용보험법 일부 개정법률안이 다수 제출되어 있다. 이와 관련하여 강조하고 싶은 것은 이미 국가공무원 복무규정에 연 60일 범위의 유급병가제도가 마련되어 있고, 복무규정의 직접 대상인 공무원은 물론 공공기관 노동자들에게도 적용된다는 점이다. “아프다”는 것은 인간(human being)이라면 누구나 경험할 수 있는 고통이기 때문에 “아프면 쉴 권리” 역시 공무원과 공공부

9) 관련 내용은 본 호의 특집 「병가제도 도입의 정책적 검토사항」 참고.

문 노동자들에게만 별도로 주어지는 권리일 필요는 없을 것이다. 특히 코로나19와 같은 위험이 사회·경제적으로 불평등하게 영향을 미치고 약자에게 더욱 치명적이라는 사실을 상기하면 해당 규정상 내용의 보편 적용의 필요성은 더욱 높다고 하겠다.

둘째, 유급병가제도의 입법화와 함께 검토할 수 있는 것은 단체협약의 확장을 통한 보편 적용이다. 기업별 노사관계가 일반적인 한국의 상황에서 기업별로 체결된 단체협약은 해당 기업 내의 조합원 또는 근로자에게만 적용되기 때문에 유급병가제도를 담은 단체협약도 노동조합으로 조직되지 않은 대다수 노동자들에게는 ‘그림의 떡’일 수밖에 없다. 산업·업종별 단체교섭을 통한 해당 산업·업종 내 통일적인 노동조건에 대한 규범을 마련하고, 조합원 여부를 떠나 모든 노동자들에게 적용될 수 있도록 하는 방안을 서둘러 강구할 필요가 있다. OECD(2017)가 중앙 집중적이거나 조율된 단체교섭 체계의 중요성을 언급한 이유도 그러한 단체교섭이 “노동시장이 ‘다수의 이익’을 위해 기능할 수 있도록” 하기 때문이다. 집중화되고 조율된 단체교섭은 소득 불평등을 완화하고 저임금층의 임금 수준을 높이는 데 기여할 뿐 아니라 병가제도와 같은 노동 조건 격차를 줄이는 데에도 기여할 것으로 기대된다. **KLI**

[참고문헌]

- 고용노동부(2019), 『2018년 전국 노동조합 조직현황』.
- 김수진·김기태·정연·박금령·오수진·김수정(2018), 『질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제』, 한국보건사회연구원.
- 김영옥·이승현·이선행(2016), 『일·가정 양립 실태조사(2016년)』, 고용노동부 연구용역보고서.
- OECD(2017), *OECD Employment Outlook 2017*, Paris: OECD Publishing.