

4. 1. 신세계이마트의 판매도급사원 10,789명의 정규직 채용이 갖는 문제점과 고용노동부의 근로감독 여부에 대한 공개질의

지난 2. 28. 고용노동부는 1. 17.부터 2. 28.까지 진행된 신세계이마트에 대한 특별근로감독 결과 및 향후 계획을 발표하였다. 고용노동부는 이마트에서 각종 노동관계법위반 사항이 적발되었으며, 파견법 위반 여부와 관련하여서도 판매도급분야에서 불법파견이 적발되었고(근로감독 실시 23개 지점에서 1,978명 적발), 원하청업체에게 법에 따라 불법파견 대상근로자에 대한 직접고용을 지시하고, 직접고용 지시 거부시 과태료 197억8천만원(1,978명×1천만원)을 부과하겠다는 입장을 밝혔다.

이에 대해 신세계 이마트는 전국 147개 매장에서 상품 진열을 전담해왔던 하도급 인력 10,789명을 4. 1.자로 직접 고용형태로 정규직으로 전환할 것이며, 이들 인력이 직접고용으로 정규직화되면 정년이 보장됨은 물론 기존에 받지 못했던 상여금과 성과급 등도 정규직과 똑같은 대우를 받게 되면서 연봉수준이 30% 이상 높아질 것으로 예상된다는 설명을 하고 있다.

현재까지 알려진 바에 따르면, 신세계이마트는 10,789명의 판매도급사원들에 대해 일괄하여 기존인력업체로부터의 사직서를 받고 자사 앞으로의 입사지원서를 받는 형태로 [전문직Ⅱ] 직군으로 직접 채용 절차를 밟아 4. 1.자로 입사조치하고, 이와 함께 위장된 개인사업자로 보이는 가전, 패션 등 분야의 판매전문사원(S/E) 및 판매보조사원 2,900여명에 대해서도 본인의 희망에 따라 [전문직Ⅱ] 직군으로 오는 5.1.자로 입사조치할 예정이라는 것이다.

신세계이마트는 10,789명의 판매도급사원이 정규직으로 채용되면, 급여에서 30%이상의 인상효과가 발생하고, 복리후생 등까지를 포함하면 700억원 가량의 추가비용이 발생할 것이며, 어떠한 경우에 전체 총액은 물론 월급여 통상임금 등 항목별 처우하락 및 근로조건의 저하는 없을 것임을 공언하고 있는 것으로 확인된다.

그런데 우리는 신세계이마트가 진행하고 있는 비직영사원들에 대한 정규직 채용과 관련하여 심각한 의문점을 가지지 않을 수 없다.

첫째, 정규직 채용 대상인 판매도급사원과 판매전문사원 등 누구도 자신이 정규직으로 채용될 경우 적용받을 근로조건에 대해서 신세계이마트로부터 정확하게 고지 받은바 없다는 제보가 잇따르고 있다. 자신이 체결할 근로계약서 또한 보지 못했다는 것이다. 근로기준법 제17에 따르면 근로계약을 체결할 때에는 임금, 근로시간, 휴일, 연차휴가, 취업장소와 종사할 업무 등에 대해 근로자에게 명시하고, 임금, 근로시간, 휴일, 연차휴가사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처하게 된다(법 114조 1호). 위 제보가 사실이라면, 신세계이마트는 판매도급사원들에 대한 정규직 채용 절차를 진행하는 과정에서 근로조건 명시 의무를 명백히 위반한 것이다. 판매도급사원

및 판매전문사원 등에 대한 정규직 채용이 회사의 일방적이고 강압적인 분위기 속에서 이루어지고 있음을 짐작케 하는 대목이다.

둘째, 신세계이마트의 판매도급사원에 대한 정규직 채용 발표는 이마트의 자발적인 경영계획에 따른 것이 아니라 고용노동부의 특별근로감독에 의한 불법파견의 적발과 그 시정지시에 따른 것이다. 파견법 제6조의2 제3항에 따르면, 불법파견으로 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에는 “1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것, 2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 될 것”이라고 규정하고 있다.

그런데 회사는 판매도급사원 등이 수행하던 업무에 관계없이 일괄하여 [전문직Ⅱ]로 편제하고, [전문직Ⅱ]와 동일한 처우기준을 적용할 계획으로 공언하고 있다. 그런데 신세계이마트의 정규직 채용 계획은 다음과 같은 범위반의 소지를 안고 있다.

- ① [전문직Ⅱ] 직군은 2007년 4,000여명의 비직영 계산원(캐셔)들을 신세계이마트 소속으로 전환하면서 새로이 만들어낸 직군으로, 기존의 정규직 직원 중 가장 낮은 수준의 [전문직Ⅰ]과 비교할 때도, 임금수준이 64% 수준에 불과하고, 승진이나 승급 등이 전혀 예정되어 있지 않다는 점에서 (물가인상에 따른 일방적인 약간의 임금인상을 제외하면) 근로조건이 고정되어 버리는 무기계약직 직군으로 이미 그 자체로 비합리적인 차별이다. 신세계이마트는 평생을 일해도 승진이나 승급이 허용되지 아니하며 근로조건이 고정되어 버리는 [전문직Ⅱ]에 대한 차별적 요소를 어떻게 개선할 것인지 밝혀야 한다.
- ② 판매도급사원이 수행하던 업무는 전문직Ⅰ 과도 상당부분 혼재근무가 이루어지고 있었던 점을 고려할 때, 4. 1.자로 정규직으로 채용되는 사원들을 일괄하여 [전문직Ⅱ] 직군으로 편제하여 처우하겠다는 것은 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자와 동일하게 처우하도록 한 파견법 규정에 위반되는 것이다.
- ③ 설령 유사한 업무를 수행하던 근로자가 없는 경우에도 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 되도록 정하고 있다. 그런데 판매도급사원으로 근무할 당시 종전 고용업체로부터 근속연수에 따른 호봉승급 등의 적용을 받는 경우가 존재하였으나, [전문직Ⅱ] 직군으로 편제되면 호봉승급제도 자체가 사라지게 되어(2012. 12.말 호봉 기준으로 조정급으로 고정시켜 지급한다고 함-이 또한 호봉승급에서 불이익한 처우임) 근로조건 불이익변경이 발생하며, 이는 기존 근로조건 저하를 금지한 파견법 규정에 위배되는 것이다. 판매전문사원의 경우에도 기본급여 이외에 판매량에 따른 인센티브제도가 존재하는데, 이를 임금체계에 반영하지 아니한다면 기존 근로조건 저하를 금지한 파견법 규정에 위배되는 것이다.
- ④ 제보에 따르면, 회사가 연장근로 등 초과근로시간을 제한하여 임금수준이 오히려 저하될 것이라는 우려가 상당수를 차지하고 있다. 근로시간의 감축을 통한 임금수준의 하락은

근로조건의 개선이 아니다. 이 또한 기존 근로조건의 저하를 금지한 파견법의 취지에 반하는 것이다. 회사는 전체 총액은 물론 항목별 채우하락이 없을 것이라고 공언하고 있으나, 내부적으로는 이미 초과근로시간의 감축을 통한 인건비 제한을 시도할 것이라고 보고 있다. 그렇다면 신세계이마트는 정규직 채용 이후 근로시간의 운영형태와 임금보전과의 관계를 분명하게 밝혀야 한다.

- ⑤ 현재 신세계이마트의 정규직 채용은 불법파견을 시정하는 것이므로, 종전 근속연수를 반영하여 근로조건이 보장되어야 한다. 따라서 근무기간이 1년 미만의 경우에도 근속연수는 법적으로 신세계이마트에 모두 승계되는 것임에도, 종전 근무기간 1년 미만과 기존인력업체로부터의 형식적인 퇴사를 이유로 근무기간을 승계하지 아니하고 연차휴가 및 퇴직금 등의 법적 의무를 소멸시킨다면 이는 근로기준법을 정면으로 위반하는 것이다.
- ⑥ 신세계이마트의 정규직 채용은 불법파견의 시정이므로, 수습기간을 두어 불이익을 주는 것은 파견법에 위반되는 것이다. 따라서 신규채용을 이유로 수습기간을 두어 3개월 후 고용여부를 결정하겠다는거나 수습기간 급여를 삭감하여 지급하는 것은 파견법 위반이다. 이번 정규직 채용 대상자에게 3개월의 수습기간을 두고 85%를 지급하겠다는 것인지 여부를 밝혀야 한다.
- ⑦ 제보에 따르면, 카트 알바생들에 대해서도 최초에는 정규직 채용에 포함시킨다고 하였으나 다시 다른 인력회사로 도급을 맡긴다는 얘기가 흘러나오고 있다. 이는 무슨 얘기인가? 카트 알바생들에 대해 다시 도급으로 환원하려는 이유가 무엇인지 밝혀야 한다. 카트 이동 업무가 도급인가?
- ⑧ 신세계이마트는 판매전문사원의 경우 자신의 선택에 따라 협력사(대형가전의 경우 삼성전자 내지 엘지전자 등)로 소속을 전환한다고 하고 있고 있는바, 협력사로의 전환이 협력사의 정규직 채용을 의미하는 것인가? 아니면 협력사의 비정규직채용을 의미하는 것인가? 그들의 근로조건은 어떻게 변경되는지 구체적으로 밝혀야 한다.

셋째, 신세계이마트가 정규직 채용 대상자로 밝힌 10,789명의 판매도급사원 중에서 정규직 지원을 포기하고 퇴사 및 퇴사하기로 한 근로자가 약 1,500여명(대상자의 14%)에 이르는 것으로 알려지고 있다. 신세계이마트가 설명하고 있는바와 같이 비정규직이었던 판매도급사원이 정규직으로 채용되고 기존에 비해 30% 이상의 임금인상이 발생한다면 어떻게 해서 이처럼 상당한 수의 퇴직자가 발생한다는 것인지 도무지 이해하기 어렵다. 퇴사자가 발생하는 이유가 무엇인지 밝혀야 한다.

넷째, 앞서 언급한바와 같이 신세계이마트는 판매도급사원을 정규직으로 채용하면 700억 원의 추가비용이 소요될 것이라며, 마치 엄청난 비용증가를 감수하며 정규직으로 채용하는 것처럼 설명하고 있다. 이러한 설명은 눈가리고 아웅하는 식이 아니냐는 의문이 있다. 왜냐하면 인천국제공항, 서울시 등에서의 비정규직 전환 사례에서 이미 인력파견업체들에게 지급했던 수수료를 감안할 때 정규직 전환 후 오히려 전체 노무비용이 감소하거나 거의 비

숫하다는 사실이 입증된바 있기 때문이다. 그렇다면, 신세계이마트는 그동안 판매도급사원 등의 형태로 불법파견으로 인력을 사용하면서 인력업체에 지급한 수수료 내역을 밝혀야 한다. 근로자에게 지급한 급여와 인력업체에 지급한 수수료를 합한 전체 노무비용과 정규직 채용시 소요되는 인건비 비용을 비교하여야 추가비용이 실제로 발생하는지를 알 수 있기 때문이다. 그동안 인력업체에 지급했던 수수료는 근로자들에게 지급하여야 할 인건비로서 근로기준법 제9조에서 금지한 중간착취를 허용한 결과이므로 마땅히 정규직 채용되는 근로자들의 인건비 몫으로 환원되어야 한다.

다섯째, 앞서 언급한바와 같이 고용노동부는 신세계이마트의 불법파견을 적발하였고 그에 따른 시정지시를 내리겠다고 발표한바 있다. 그렇다면 신세계이마트가 불법파견을 제대로 시정하였는지, 신세계이마트의 시정계획과 그 조치사항이 파견법과 근로기준법에 위반되는 것은 없는지 여부에 대해 관리감독을 하여야 한다. 그런데 고용노동부가 특별근로감독 결과 발표 이후 신세계이마트의 불법파견 시정계획과 그 조치사항에 대해 사후 점검을 하고 있는지 전혀 알려진 바가 없다. 정규직 채용 대상자에게 유사업무 근로자와 동등한 처우를 하는지, 기존의 근로조건의 저하가 없는지 여부에 대한 감독사항이 전혀 알려져 있지 않다. 고용노동부는 자신이 설정한 1개월의 시정기간이 경과한 지금 신세계이마트의 불법파견 시정내역에 대해 국민들에게 공개하여야 한다.

우리의 요구

1. 신세계이마트는 판매도급사원과 판매전문사원에 대한 정규직 채용 내역과 적용되는 근로조건 내역을 즉각 공개하라.
2. 신세계이마트는 기존 인력업체에게 지급하던 수수료를 포함한 노무비와 정규직 채용으로 증가하는 인건비 내역을 공개하라.
3. 신세계이마트는 현재까지 이마트노동조합과 노조활동을 보장하는 기본합의서 체결을 거부함으로써 노동3권을 부정하고 있다. 신세계이마트의 근로조건 개선에 대한 진의를 믿을 수 있는지 의문이다.
4. 고용노동부는 신세계이마트의 불법파견에 대한 감독 내용과 불법파견 시정여부에 대한 결과를 국민들 앞에 공개하라.

2013. 4. 1.

반윤리/인권침해/노조탄압 선도기업 이마트 정상화를 위한 공동대책위원회