

기 · 획 · 진 · 단

심판대에 오른 행원·여행원 분리직제

국민은행 임금청구소송 계기로 본 동일노동·동일임금

은행에서 만원권 20장을 10만원권 2장으로 바꾸는 업무를 부탁해보자. 고객을 맞은 여행원은 익숙하게 훈련된 친절 한 웃음을 시작으로 그 업무를 시작한다. 컴퓨터 키보드를 두드리고 전표를 써서 뒤로 넘긴다.

여행원의 뒷줄에는 비교적 한가해 보이는 대리급의 남자 직원이 앉아 있다. 남자직원은 여행원에게서 넘겨진 전표에 도장을 찍고 옆 책상의 남자 직원에게로 가 수표 2장을 가져와 내준다. 앞줄의 여행원에게서 전표가 넘어오는 과정에서 확인이 되어 있는 탓인지 별로 세심히 확인하는 기미는 보이지 않는다. 그리고는 다시 한가해진다.

남자직원에게서 수표를 건네 받은 여행원은 기다리고 있던 고객의 이름을 부르고 수표를 내준다. 한가지 업무를 마친 여행원은 줄을 서서 기다리고 있는 고객들의 입·출금 업무를 처리하기 위해 잠시도 한눈 팔 새가 없이 바쁘게 눈과 손을 움직여 낸다.

보기에 안쓰러울만치 바쁜 여직원과 뒷줄의 한가한 남자직원의 불균형한 듯이 대비되는 모습은 어느 은행에서나 흔히 관찰되는 모습들이다.

온라인 창구의 여행원들은 근무시간에 화장실 갈 시간이

나지 않아 “아침에 국을 안 먹고 출근한다”는 말이 있을 만큼 업무량이 많다고 호소한다. 그러나 이들은 ‘여행원’이라는 직급에 묶여 기본급, 직책수당, 금융수당, 연월차수당, 상여금, 체력단련비, 포상금 등에 있어서 남자 은행원에 비해 심한 차별을 겪고 있는 ‘한 맺힌 사람들’이다.

이번에 같은 학력, 같은 경력을 가지고 동일한 업무를 담당 한 남자 은행원과 3년 동안의 임금차액인 9백9십2만원에 대한 청구소송을 낸 이선자 씨의 경우는 여행원이 받는 처지를 잘 드러내준 사건이다.

74년 여상을 졸업한 후 계속 국민은행에 근무해 온 이선자 씨가 여행원의 차별 대우를 법적인 소송으로 연결시키기 까지는 꼬박 17년의 시간이 걸렸다.

“처음에는 여자니까 여행원이라고 그러나 보다 하고 생각 했을 뿐이에요. 시간이 지나면서 여행원은 남자 행원과 차별 적으로 대우받는 직급임을 알게 됐어요.”

똑같이 고등학교를 졸업했다 라도 남자는 ‘행원’으로 여자는 ‘여행원’의 직급으로 시작돼 근무연한이 길어질수록 임금, 승진, 배치에서 커다란 차이가 나게 돼 있는 기존 은행의 분리 직제의 정체를 파악하게 됐을

때 이선자 씨는 분노를 느꼈다고 말한다.

“주는대로 자가월급만 받다가 어느날 월급 명세서를 비교 해 보니 큰 차이가 났어요. 15년째 되던 해, 내가 40만 2천원을 받는데 7년된 남자행원이 40만 3천원을 받는다는 사실을 알고 울분이 치밀어 올랐어요.”

여행원이 15년을 근속하게 되면 행원으로 전직되는 특별전 직제도에 따라 이선자 씨는 90년 2월 1일자로 행원이 되었다. 그러나 여행원 5급 23호봉 받던 이선자 씨는 행원이 되면 서 행원 5급 17호봉으로 하향조정 된다. 급여 액수로 보아 가장 근사치에 해당하는호봉을 적용시키기 위한 배려이다. 즉 여행원 5급 23호봉보다 한단계 높은 급여등급이 행원 5급 17호봉인 것.

이번 소송에서 청구한 9백여 만원의 임금은 이선자 씨가 행원으로 특별전직되기 전 3 년간 행원임금과의 차액분에 해당되는 액수. 임금소송 소멸 기간이 3년으로 규정되어 있어서 3년간의 차액만 청구했을 뿐이지 이 씨의 근무연속 15 년 전부를 계산하면 눈계산으로도 그 다섯배에 해당하는 4천5 백만원의 차액이 계산되어야 한다는 결론이다.

여행원의 차별대우는 물론 여기서 그치지 않는다. 기혼직 원에게 2천만원의 주택자금을 무이자로 대부해주는 임차제도 에서 여직원이 제외(90년 7월 까지)되어 왔거나, 70점이상을 합격선으로 하는 책임자 자격고 시에서 장기근속자에게 10점에서 20점까지의 가산점을 주도록 되어 있는 가산점제도에서

여행원이 제외되는 등, 여행원 에 대한 차별대우는 광범위하고 정교하게 제도화되어 있다.

이번 이선자 씨의 임금청구 소송은 여행원 차별 대우의 제도적 장치인 분리 직급제에 대한 공격으로 남녀고용평등법 제정 이후 부각되어 온 ‘동일노동 동일임금’을 쟁점으로 하고 있다.

남녀고용평등법 제6조 2항은 기술, 노력, 책임, 작업조건을 기준으로 동일한 노동에 대해서는 동일한 임금을 주어야 한다고 규정하고 있으며 제23조에서는 이 조항의 위반자에게 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

남녀고용평등법 제정 이후에

채용공고상의 차별 규정 등과 같은 ‘눈에 보이는 차별’이 사라 지고 면접, 배치, 업무 등과 같이 ‘보이지 않는 차별 관행’ 이 문제로 제기되는 추세인데 반해서 은행의 분리직제는 성차별을 제도화하고 있는 부분으로 이미 그 존재 근거를 의심받고 있는 실정이다.

이번 이선자 씨의 소송은 다시 한번 분리직제에 여론의 관심을 불러일으키는 계기가 되고 있다. 승소할 경우 은행뿐 아니라 모든 사업체에서의 성차 별 분리직제 폐지에 결정적인 자료의 판례로 남게 될 이번 사건의 판건은 여행원들의 업무 가 남자행원들의 업무와 ‘동일한’ 가치를 가지는가를 입증하 는 데 있다.

홍성우 변호사와 함께 이 소송을 맡은 박주현 변호사 “이 소송은 반드시 이긴다.” 자신감을 보이고 있다.

행원과 여행원은 모두 학 추천과 서류심사를 거쳐 채용 고 고졸자이며, 업무에 있어 행원과 여행원을 구분하는 업무 부담 규정이 전혀 없고 관행 여행원이 온라인 등의 업무 담당하고 있을 뿐이라는 것 다.

남녀고용평등법이 동일임금 가치판단의 근거로 들고 는 기술, 노력, 책임, 작업 조건에 있어서도 (표 참조) 현재 차별 임금을 정당화할 만한 차이는 전혀 없다는 주장 다.

인터뷰 · 임금소송 청구자 이선자 씨

“여성 노조원과의 약속이었습니다”

노조 정상화 여직원 모임이 기반

우리나라 은행사상 최초의 차별임금 청구 소송을 낸 이선자 씨는 “이번 소송이 여성노조원들과의 약속이었다”고 밝힌다.

이선자 씨는 89년 하반기, 위원장 1명과 부위원장 3명을 뽑는 직선제에서 여행원들의 전폭적인 지지를 받고 당선된 여성 부위원장이자. 이때 이 씨가 내세운 공약이 차별임금 철폐였고 이번 소송은 그 공약을 지키는 첫발걸음이 된 셈이다.

그동안 여성노조원들은 1 억에 달하는 조합비를 내면서도 자신들의 요구를 제대로 반영하지 않는 노동조합의 남성중심적 운영에 불만을 갖고 있었다. 여성간부일지라도 일단 노조 간부가 되고 나면 남성중심적 조직에 동화돼 여행원들의 요구를 대변하지 못하는 모습을 오랫동안 보아 와야 했다.

이러한 불만이 이번 소송으로 연결될 수 있었던 것은 여행원들이 함께 모여 조직을 만들고 처우개선을 위한 토론을 계속해 온 작업이 있었기 때문이다.

이선자 씨가 중심이 되어 남녀고용평등법에 대해 토론해 보자는 홍보물을 돌리자 80여 명이 여행원들이 자발적으로 참여한 것이 시작이 된 셈. 이들은 <여직원 노조정상화 추진위원회> (여정회)를 결성 하고 오후 7시부터 10시까지 운영되는 사무실을 내기도 했다.

“여직원들이 조직의 실체를 갖고 수시로 모여 활발인 활동을 벌이자 직선제 노조 위원장 출마자들이 ‘함께 뛰자’는 제의를 해 왔어요. 4명의 위원장 후보 중 여성문제를 잘 이해하



는 후보를 우리가 선택했어요”

조직적인 구심점이 생기자 여행원들은 노조의 반수를 차지 하는 결정적인 압력세력으로 부상한 것이다.

이번 국민은행 노조집행부는 여행원들의 선택에 의해 만들어 졌기에 여행원 차별 철폐에 적극적이어야 할 당위적 의무를 갖고 있다.

여성노조간부들의 ‘변신’을 보아온 여행원들은 이선자 씨에게도 “남자들과 같이 동화되면 다시 끌어내겠다”고 일침을 놓았다고 한다.

“임차금 제도, 6일간의 유산 휴가 등은 협상을 통해 해결했지만 임금문제는 대화로 해결되지 않아요. 이제는 ‘코끼리 비스켓’식의 시혜차원이 아니라 당당히 풀어나가는 자세가 필요 해요. 이번 소송은 남녀고용 평등법을 만든 정부에 문제해결 을 맡긴 거예요”

“여성문제에 관한 한 판례로 남겨야 한다”고 강조하는 이선자 씨는 여직원의 문제가 해결 되기 위해선 똬치는 게 중요하

다는 것을 <여정회> 활동을 통해 새삼 확인하게 되었다.

“그 전에 임투를 할 때였어요. 여자들이 티셔츠를 일제히 입고 임투에 앞장섰는데 성과는 남성에게만 2만원의 직책수당이 돌아가는 것으로 끝났어요. 그때 깨달았지요. 싸움에서는 여자를 앞세우고 과실은 남자들이 먹는 구조라는 거예요. 여자를 바라보는 시각은 노동조합 남자들도 경영주와 똑같아요. 여자는 생각없이 사는 사람쯤으로 여기지요. 민주노조가 되기 위해서 이런 편견부터 고쳐져야 해요”

89년 남녀고용평등법이 만들어진 지가 기쁜 마음에서 케이크를 사들고(여성민우회)를 찾아가 고맙다는 인사를 하기도 하고 ‘남녀평등리본’을 부착하는 운동 벌이기도 했던 이선자 씨도 이번 소송이 노조의 ‘들러리’에 불과했던 여직원들이 제자리를 찾고 경영주와 노동조합 남성들이 여성에 대한 편견을 고쳐 가는 계기가 되기를 바라고 있다.

〈표1〉 관행상 업무분담

	행 원	여 행 원
관행상	출납·관리·감정·신용조사·어음교환·서무·접외	온라인업무(전체 여행원 중 60%) 예금 상담 및 신규해지 업무 별관업무·환업무
업무분담	당좌·카드·가계종합예금·자점강사·대부·국고·시공과금 계산은 공통 업무.	

〈표2〉 남녀고용평등법 상의 동일노동 검토

	행 원	여 행 원
기 술	별도의 자격증이나 학위 등을 요구하는 업무가 없으므로 기본적으로 차이가 없다. • 감정업무·신용조사업무는 관련정보를 체계하게 하기 위해 담당자에게 2개월정도 교육을 시킨다. • 출납업무는 현금운반 등에 근력이 필요. • 접외업무는 대외적 교섭능력이 필요.	• 온라인업무는 컴퓨터 조작기능을 익혀야 하고 신속한 처리를 위한 숙련이 필요.
노 력	• 자점강사 업무나 계산업무는 전산화 이후 업무량이 현저히 감소돼 한직이라 불리울 정도. • 타 업무도 별다른 차이 없음.	• 온라인업무가 정신적 긴장, 정신적 노력면에서 압도적 우세. • 1980년 전후에 전산화되면서 접수·기계조작·결재의 일부, 출납이 온라인업무에 통합돼 업무량이 급증하고 업무성격이 복잡해짐. • 은행고객의 70~80%가 온라인 고객이며 국민은행은 정책금융기관이고 서민상대 소매구좌은행으로 온라인업무량이 특히 많음. • 현금을 직접 취급하고 업무량이 많아 정신적 긴장이 계속되는 가운데 서비스기관의 최일선으로 친절함 등의 섬의적 노력이 필요함.
위험부담	• 온라인업무는 임금 2백만원, 출금 1백만원이 담당여행원 전 결사항.	
	• 당좌업무, 가계종합업무 중 현금취급자는 임금 2백만원, 출금 3십만원이 전결사항. • 전결사항 내의 모든 책임은 담당자가 짐.	
	• 별관업무중 정액수표의 발행 및 지급업무 일부가 온라인업무 담당자에게 위임돼 있어 사고시 책임을 지게 됨. • 전산화 이전에는 결재권한이 대리 등 책임자급에 있어 사고시 책임자와 담당자가 반반씩 부담했으나 현재는 담당자(특히 온라인업무 담당 여행원)가 결재권한내 사고의 100% 책임부담. • 온라인업무에 업무량 과부하로 금전사고가 속출돼 사고금액을 은행에서 대출받아 월급으로 상환하는 실정.	