

[기자회견문]

시급제라서 주휴일은 사용자 맘, 유급휴일은 노동부 맘!  
활동지원사 노동권 차별 조장하는 노동부 규탄한다!

전국활동지원사노동조합은 법이 보장한 유급휴일은 행정해석으로 무력화시키고, 주휴일을 매주 바꿔가며 노동자 임금을 가로챈 사업주에게는 면죄부를 준 노동부를 규탄하기 위해 노동청을 찾았다.

장애인이 휴일과 야간에 활동지원서비스를 이용하면 바우처는 평일 낮 시간 대비 150%가 차감된다. 이렇게 하는 이유는 노동자에게 평일 대비 150% 이상의 임금을 지급하라는 뜻이다. 그동안 활동지원사는 관공서공휴일과 대체휴일, 노동절, 야간 그리고 일요일에 근무를 하면 당연히 평일 임금의 1.5배를 수령했다. 그런데 최근 일요일에 근무해도 평일과 같은 임금만 지급하는 활동지원기관이 발견되고 있다.

활동지원사 B는 사용자가 자신의 동의없이 주휴일을 임의로 변경하여 일요일 가산수당을 지급하지 않자 노동청에 임금체불 진정을 해서 이를 인정받았다. 노동자 동의 없는 근로계약 변경이 불법임을 확인한 것이다. 노동자 동의에 의한 것도 문제가 있다. 근로계약을 변경하면서 앞으로는 일요일 가산수당이 지급되지 않는다는 설명을 들었다는 지원사가 없다.

한편, 근로감독관은 체불임금을 정산하면서 사용자가 기 지급한 관공서공휴일 수당을 과지급이라고 판단했다. 시급제 노동자는 관공서공휴일에 근무하지 않으면 유급휴일로 인정할 수 없다는 것이 감독관의 주장이었다. 월급제 노동자는 관공서공휴일에 근무하지 않고 유급휴일을 보장받지만, 시급제 노동자는 근무를 해야 유급휴일을 인정받는다면 이는 명백한 차별이다. 게다가 노동자에게 준 것도 빼앗아

사용자에게 돌려주는 노동부는 대체 누구의 정부인가?

2021년 우리노조가 관공서공휴일 유급휴일수당을 지급하지 않는 기관을 감독해달라고 노동부에 요구하자, 노동부는 ‘소정근로일을 특정하지 못하는 것이 문제’라고 답했다. 근로기준법 제17조는 근로계약서에 소정근로시간을 명시하도록 규정하고 있다. 그러나 대부분의 활동지원사 근로계약서에는 소정근로시간이 명시되어 있지 않고, 이용자와 협의에 따라 정한다고 기재되어 있다. 장애인과 협의해도 사용자 마음에 들지 않으면 반려되기도 한다.

소정근로일을 특정하지 못하는 것은 누구의 책임인가? 바우처를 매개로 서비스를 시장에 맡긴 복지부, 사용자의 위법에 관대한 노동부, 정부 탓만 하는 민간위탁기관 모두가 공범이다.

일요일 가산수당 미지급에 대해서 모르쇠로 일관하고 있는 정부는 예산책정 근거에 따라 노동자의 것은 노동자에게 돌아가도록 감독하는 것이 당연한 일이다.

대체휴일의 증가로 관공서공휴일과 유급휴일은 매년 확대되고 있다. 2026년부터는 공무원도 노동절이 휴일로 적용된다. 노동자 권리 확대는 거스를 수 없는 시대적 흐름이다.

- 노동부는 시급제 노동자에 대한 차별조장 당장 중단하라.
- 노동부는 활동지원사의 소정근로시간 확정하고, 주휴일 임의변경하는 사업장 특별 감독하라.
- 일요일에 노동하는 활동지원사에게 가산수당 지급하라.

2026년 4월 28일

전국활동지원사노동조합