

[▶ 지난 호 이란 · 중동 뉴스레터 보기](#)

■ Legal Column ■

이란의 노동법 II

지평 이란 · 중동팀

1. 근로조건 및 임금

가. 교대근로

아침, 오후 또는 야간에 근무가 교대되는 방식으로 일정한 주기로 순환하는 근로를 교대근로라고 합니다(노동법 제55조). 교대근로의 경우에는 1일 8시간, 주당 44시간의 근로시간 제한을 받는 것은 아니지만, 이 경우에도 여전히 연속 4주간 총 근로시간이 176시간을 초과해서는 안됩니다(노동법 제57조).

교대근로를 수행하는 근로자는 아침·오후에 교대하는 경우 10%, 아침·오후·야간에 교대하는 경우 15%, 아침·야간 또는 오후·야간에 교대하는 경우 22.5%의 교대수당을 추가로 지급받게 됩니다(노동법 제56조). 교대근로에 관한 이러한 규제는 대한민국 근로기준법상에는 없는 규제이므로, 특히 제조업에 진출하고자 하는 기업은 예상 인건비 산정 시 유의할 필요가 있습니다.

나. 주휴일

금요일은 주휴일로서 유급휴일입니다(노동법 제62조). 수도, 전기, 교통 등 공공서비스 관련 직무인 경우 또는 근로자와 사용자가 합의할 경우 금요일이 아닌 다른 날을 주휴일로 정할 수 있으며, 이

경우에도 반드시 1주일에 1일은 주휴일로 지정되어야 합니다. 주휴일에 근로를 제공한 근로자에 대해서는 40%의 수당을 지급해야 합니다(노동법 제62조 Note 1).

다. 휴가

근로자의 연간 유급휴가는 1개월(주휴일인 금요일 4회 포함)입니다. 공휴일은 휴가기간에 산입하지 않으며, 근로기간이 1년 미만일 경우 실제 근무기간에 비례하여 휴가기간을 산정해야 합니다(노동법 제64조). 고되고 유해한 근로를 수행하는 근로자는 연간 5주의 유급휴가를 사용할 수 있는데, 이 휴가는 가능한 범위 내에서 각 6개월 동안 2회에 나누어 사용해야 합니다(노동법 제65조).

휴가를 사용하는 시기는 근로자와 사용자가 합의하여 정합니다. 근로자와 사용자 간에 휴가사용 시기에 관한 합의가 이루어지지 않는 경우 지방 노동사회복지사무소에서 최종 결정할 수 있습니다. 연속라인에서 일하는 근로자 및 일정 수 이상의 근로자가 출근해야 하는 업무에 종사하는 근로자와 관련해서는, 사용자가 매 분기별로 그 다음 분기의 휴가사용 계획을 작성해야 하며 이를 이슬람노동 위원회나 길드, 근로자 대표자에게 통지하여 확인을 받아야 합니다(노동법 제69조).

무급휴가의 경우 그 사용 절차, 휴가기간, 휴가 후 근로 복귀 조건 등에 대해 근로자(또는 근로자 대표)와 사용자가 서면합의로 정해야 합니다(노동법 제72조). 별도 합의가 없는 경우에도 모든 근로자는 메카로의 성지순례를 위하여 평생의 근로기간 중 1회 1개월의 무급휴가를 보장받습니다(노동법 제67조).

라. 여성근로자에 대한 대우

여성근로자는 90일의 출산휴가를 사용할 수 있으며, 쌍둥이인 경우 14일을 추가로 사용할 수 있습니다. 출산휴가 종료 후 여성근로자는 종전의 직무로 복귀하게 되며, 사회보장기구(SSO)의 확인을

조건으로 해당 휴가기간은 근로기간에 산입됩니다. 출산휴가 중의 임금은 사회보장법에 따라 지급됩니다(노동법 제76조).

여성근로자를 고용한 사업장은 수유 중인 여성에게 자녀가 2세가 될 때까지 매 3시간마다 30분의 수유시간을 부여해야 합니다. 이러한 수유시간은 근로시간의 일부로 간주됩니다. 또한, 사용자는 소속 근로자가 양육하는 아동의 수에 비례하여 보육시설(보육원, 유치원)을 설치할 의무를 부담합니다. 보육시설 설치에 관한 구체적인 시행규정은 국가복지처가 제정하여 조합노동사회복지부장관의 승인을 얻도록 되어 있습니다(노동법 제78조).

한편, 사회보장기구(SSO) 소속 의사가 임신한 근로자에게 특정 업무가 위험하거나 힘들다고 판단하여 사용자에게 통지한 경우, 해당 근로자에 대하여 급여 차감 없이 임신 종료 시까지 안전하고 용이한 근무를 하도록 조치하여야 합니다(노동법 제77조).

마. 미성년자의 근로

사용자는 만 15세 미만의 미성년자를 고용할 수 없습니다(노동법 제79조). 만 15세부터 만18세까지의 미성년자를 고용하기 위해서 사용자는 고용하려는 미성년자에게 사회보장기구(SSO)가 시행하는 신체검사를 받도록 하여야 하며(노동법 제80조), 이 신체검사는 매년 1회 이상 시행되어야 하고 사용자가 해당 검사기록을 보관해야 합니다(노동법 제81조).

미성년자의 일일 근로시간은 일반 성인 근로자보다 30분 적어야 합니다(노동법 제82조). 미성년자는 초과근무나 교대근무를 할 수 없고, 고되고 유해한 근로나 허용된 최고 중량을 초과하는 물건 등을 운반하는 일에 투입할 수 없습니다(노동법 제83조).

2. 노동조합

가. 이란 노동법상 인정되는 노동조합의 종류

이란 노동법은 (i) Islamic Labour Councils, (ii) guild society, (iii) worker's representative라는 3가지 노동자 단체 또는 조직만을 인정하고 있습니다(노동법 제131조 Note 4). 언급한 단체 또는 조직 외에 근로자가 사적 합의에 의하여 노동조합을 조직하는 것은 금지됩니다.

현재 이란에는 여러 개의 사적 노동자 조직이 있지만, 이들은 노동법상의 노동조합으로서의 지위를 인정받지 못하고 있으며, 이에 대한 이란 정부의 탄압도 상당한 것으로 알려져 있습니다. 정부는 노동법상 허용된 3개의 노동조합에 대해서도 대표자 선정, 내부규정 제정 및 변경 등에 대해 광범위한 통제권을 행사하고 있습니다.

나. 단체협약

이란 노동법은 적법한 노동조합과 사용자 간의 단체협약에 대해 규정하고 있는데, 단체협약의 목적은 근로자의 직무상 문제 해결 또는 근로조건이나 복지 향상을 내용으로 하여야 합니다(노동법 제139조).

단체협약을 하고자 하는 노동조합과 사용자는 우선 조합노동사회복지부장관에게 중재인(노동 문제에 대해 전문성을 가진 독립적인 개인)의 선정을 요청할 수 있습니다. 이러한 중재인은 단체협약 체결 과정에서 양 당사자를 조력하게 됩니다(노동법 제139조 Note 2).

단체협약이 체결되면 3부의 서면을 작성하여 각 당사자(노동조합 및 사용자)가 서명한 후, 이 중 2부는 각 당사자가 보유하고 1부는 3일 이내에 조합노동사회복지부장관에게 제출합니다. 조합노동사회복지부장관은 제출된 단체협약을 조사하고 확인하는 절차를 거치게 됩니다(노동법 제140조 Note).

체결된 단체협약은 사용자 회사의 경영권이 변동되어도 새로운 사용자에게 그대로 승계되어 효력을 유지합니다. 단체협약은 개별 근로계약이 단체협약보다 근로자에게 유리한 내용을 포함한 것이 아닌 이상 개별 근로계약보다 우선하여 효력을 가지게 됩니다(노동법 제146조). 다만, 노동조합에 대해서 이란 정부의 개입이나 통제가 상당한 점 및 단체협약 체결 과정에서 정부가 상당한 영향력을 행사하는 점 등을 고려하면, 적어도 이란인이 소유·경영하는 회사 및 이란인 노동자 단체 사이에서는 단체협약의 실효성이 높지 않다고 할 수 있습니다.

다. 파업

이란 노동법은 노동조합이 파업을 할 수 있는지에 대해 아무런 규정을 두고 있지 않습니다. 오히려 Islamic Labour Council의 설립에 관한 법률 제13조는 ‘근로자의 집단행동이 조업 중단에 이르러서는 아니 된다’고 규정하고 있는데, 이는 파업은 법률상 허용될 수 없다는 취지로 해석되기도 합니다. 이란 노동 관련 실무상으로도 파업이 정당한 것으로 인정된 사례는 거의 없는 것으로 알려져 있습니다.

〈끝〉

위 칼럼에 대한 문의 또는 이란·중동팀 사건문의는 아래 담당 변호사에게 해주시기 바랍니다.

[담당 변호사]

이란 사무소	배지영 변호사 · 이란 사무소장 Tel. 98-21-2290-3439 Email. jybae@jipyong.com	
본사 이란 · 중동팀	류혜정 변호사 Tel. 02-6200-1722 Email. hjryu@jipyong.com	이훈 외국변호사 Tel. 02-6200-1851 Email. hlee@jipyong.com