

2023년 개정판

조합원을 위한

인사노무관리 상담사례집



조합원을 위한

인사노무관리 상담사례집

2023년 개정판

조합원을 위한

인사노무관리 상담사례집

발행일 2017년 12월 28일 초판 발행
2019년 3월 20일 증보 2판 발행
2020년 4월 30일 증보 3판 발행
2021년 5월 21일 증보 4판 발행
2022년 5월 27일 증보 5판 발행
2023년 9월 11일 증보 6판 전자발행

발행 전기공사공제조합 · 공공노무법인

공공노무법인 주 소 서울 서초구 동작대로 74, 남양빌딩 2층

홈페이지 www.00nomu.com

전 화 02-3471-5200

이 메 일 00nomu@daum.net

<비매품>

CONTENTS

제1장 채용 및 근로계약

1. 채용시 유의사항
2. 일용직 근로자의 근로계약서 작성방법
3. 근로계약기간 만료 후 계속 근무한 경우
4. 사업소득자를 근로자로 전환할 때 유의사항
5. 2년 초과 건설공사의 경우 무기계약직 전환 예외 가능 여부
6. 현장실습생의 근로계약서 작성
7. 외국인 근로자의 고용 절차
8. 정년(60세)을 넘은 고령자 채용

제2장 취업규칙 작성

9. 취업규칙 제정의 필요성
10. 취업규칙 제정 시 기재 사항 및 신고 방법
11. 취업규칙 개정 시 효력요건
12. 취업규칙 분리 제정

제3장 임금

13. 직원의 급여결정 시 유의사항
 14. 다음 주 근무가 예정되어 있지 않은 근로자의 주휴수당
 15. 압류 조치된 근로자의 임금 지급 방법
 16. 임금명세서 작성 방법
 17. 휴게시간 조정을 통한 연장근로 제한 대응
 18. 휴일근로와 휴무일근로의 차이점
 19. 최근 3개월간 의도적으로 높인 평균임금 인정 여부
 20. 주 52시간제 적용 대응 방안
 21. 근로시간에서 대기시간 공제 가능 여부
-

22. 해외 파견근로자와 신용불량자의 급여 지급 방법
23. 통상임금 산정 방법
24. 도급금액이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되는지 여부
25. 임금과 실비변상적 금품의 구분
26. 예비군 훈련기간의 임금 지급 여부 및 일당에 대한 세무 처리
27. 병가 시 임금 지급 여부
28. 소정근로시간이 8시간보다 많거나 적은 경우 주휴수당
29. 과지급 된 임금에 대한 상계 가능 여부
30. 근로자의 야간근로수당 지급
31. 당직근로와 시간외근로의 구분
32. 최저임금 책정 시 유의사항
33. 포괄산정임금제도
34. 사실상 도산인 경우의 체당금 제도
35. 임금체불
36. 임금체불 사건이 노동부에서 검찰로 송치된 경우
37. 현장실습생의 임금
38. 외국인 근로자 최저임금 적용 여부(불법체류)
39. 근로기준법상 사용자의 의무
40. 수습기간중 최저임금 90% 지급 가능 여부

제4장 퇴직금 제도

41. 4인 이하 사업장의 퇴직금 지급
42. 퇴직금 지급요건 및 퇴직금 포기 각서의 효력
43. 퇴직금 계산 방법
44. 특별한 경우의 퇴직금 산정 방법
45. 휴직기간의 퇴직금 산정 방법
46. 산재 요양 기간의 퇴직금 산정
47. 세후 금액으로 근로계약 시 퇴직금 산정 및 환급금 처리 방법
48. 퇴직금 중간정산의 효력

49. 퇴직금 분할약정의 유효성 및 분할 지급된 퇴직금의 반환
50. 퇴사 후 퇴직금을 지급 받은 근로자가 재입사한 경우의 퇴직금
51. 산학협력을 체결한 현장실습생에 대한 퇴직금 지급 여부
52. 일용근로자의 퇴직금 지급 여부 및 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정
53. 퇴직금과 퇴직공제부금의 상호관계
54. 사업소득세 처리한 근로자의 퇴직금 지급 여부
55. 임금인상 합의 후 퇴사한 근로자의 평균임금 산정 방법
56. 일용근로자가 정식 직원으로 전환된 경우 퇴직금 지급
57. 근로관계에 공백이 있는 경우 계속근로 인정 여부
58. 퇴직연금제도 유형 및 적합한 유형 선택
59. 퇴직연금 의무가입 여부
60. 퇴직연금의 압류금지채권 해당여부
61. 연봉의 1/13을 적립 후 퇴사 시점 지급 가능 여부

제5장 휴가·휴일

62. 휴가·휴일·휴직의 공통점과 차이점
63. 공휴일 유급화 민간기업 적용에 따른 대응 방안
64. 연차유급휴가 산정을 위한 출근율 계산 방법
65. 약정 휴직 등 소정근로일수에서 제외하여 연차일수를 산정하는 방법
66. 신입직원의 연차유급휴가일수 산정
67. 일용직 휴일·휴가 부여 방법
68. 연차휴가 부여 시 토요일 및 일요일 포함 여부
69. 해외파견자의 휴가 미사용에 대한 급여 지급 여부
70. 연차유급휴가 사용촉진 및 대체 제도
71. 사용자의 연차유급휴가 시기변경권
72. 자발적인 동호회 참여에 따른 대체휴일 부여 의무
73. 용역업체 근로자의 연차휴가 사용
74. 선거일과 휴일수당
75. 배우자의 출산휴가 부여 방법

76. 건설 일용근로자의 근로자의 날 보장 여부

제6장 인사이동(전출·전직 등)

77. 전출·전직의 정당성

78. 전보·전직 조치의 정당성

제7장 징계

79. 근무태도 불량 시 급여 삭감 가능 여부

80. 감봉액 및 감봉 기간의 제한

81. 근로자 귀책사유에 따른 손해배상 청구

82. 상시근로자 수 산정

제8장 해고 등 근로관계 종료

83. 사직서 수령의 필요성

84. 근무태만 및 업무명령 위반에 따른 해고

85. 권고사직 시 퇴직수당 지급 여부

86. 권고사직과 실업급여 및 사직서 거부 의사표시의 효력

87. 업무량 감소에 따른 해고의 정당성 여부

88. 경영상 이유에 의한 해고요건(정리해고)

89. 허위보고와 무단이탈에 따른 해고

90. 정신질환이 있는 근로자의 통상해고

91. 해고의 절차적 요건만을 갖춘 경우 정당성이 인정되는지 여부

92. 개인적 질병으로 장기간 치료를 요하는 경우 근로관계종료 가능 여부

93. 문제 현장소장에 대한 근로관계 종료

94. 수습기간 중인 근로자와의 근로계약 종료

95. 기간제 근로자의 근로관계 종료와 갱신기대권

96. 4인 이하 사업장의 근로자 해고

97. 근로조건의 차이에 따른 근로자의 사직서 제출

- 98. 복직 명령 불이행 시 대처방안
- 99. 자진 퇴사한 근로자의 해고예고수당 지급 인정 여부
- 100. 근로자 귀책사유로 해고하는 경우 해고예고수당의 지급 및 퇴직금 포함 여부
- 101. 무단결근 해고 시 해고예고수당 지급 여부

제9장 4대보험

- 102. 4대보험 이중가입 가능 여부
- 103. 휴직근로자 4대보험 처리
- 104. 일용직 근로자의 4대보험 취득·상실
- 105. 1개월 미만 일용근로자의 4대보험 의무가입 대상 여부
- 106. 건설업 해외 파견근로자에 대한 4대보험 관리
- 107. 도급·위탁 계약을 체결한 경우 4대보험 가입대상 여부
- 108. 4대보험 미신고 시 불이익
- 109. 건설사업장의 고용·산재 보험 관련 신고
- 110. 건설업 하청업체의 고용·산재보험 가입
- 111. 사업개시신고 전 산재사고 발생 시 산재보험 적용 여부
- 112. 국민연금·건강보험의 사후정산
- 113. 고용·산재 보수총액 신고시 유의사항
- 114. 보수총액 신고시 공제 가능한 비과세 항목
- 115. 보수총액에 포함되는 외주비
- 116. 확정정산 조사대상 통지서와 대응방법
- 117. 중소기업 사업주 산재보험 임의가입 가능 여부
- 118. 건강보험 지도 점검 시 유의사항

제10장 산재사고 산재보험

- 119. 업무상 재해의 일반적 요건
- 120. 실무상 산재처리
- 121. 공상처리의 문제 유무

- 122. 산재발생 시 회사의 별도 비용 지급 의무 발생 여부
- 123. 산재처리 시 산재보험료 인상 기준
- 124. 산재 근로자 요양기간 중 4대 보험료 납부
- 125. 건설도급업의 산재책임 주체
- 126. 산재신고 지연 시 제재
- 127. 불법체류자의 산재처리
- 128. 산업재해 보상보험의 보상 범위
- 129. 산재보상과 권리보호
- 130. 산재처리 후 근로자의 민사상 손해 배상금 청구
- 131. 즉구경기 중 발생한 부상의 업무상재해 해당여부
- 132. 출퇴근 중 사고의 산재인정 확대
- 133. 위험성평가 받았을 때 사업주의 혜택
- 134. 중대재해 보고서 작성 시 유의사항
- 135. 산업재해조사표 작성 시 유의사항

제11장 근재보험

- 136. 근재보험 및 근재보험 의무가입 여부
- 137. 산재 사망사고 발생 시 민·형사 책임
- 138. 근재보험 가입 보험회사의 자료 제출 요구에 대한 대처

제12장 하도급, 파견 문제

- 139. 하수급자 소속 근로자에 대한 임금지급 연대책임
- 140. 시공참여자 소속 근로자에 대한 원청의 임금직불 가능 여부
- 141. 시공참여자의 근로자성 주장의 대응 방안
- 142. 하도급사의 임금체불 책임
- 143. 파견근로자의 상여금 지급 주체

제13장 집단적 노사관계

- 144. 사업장 내 유인물 배포의 정당성
-

- 145. 경영권에 대한 단체교섭요구 수용 여부
- 146. 교섭요구노동조합 확정공고 이후 절차
- 147. 쟁의행위 시 임금지급
- 148. 태업 시 임금삭감 가능 여부
- 149. 취업규칙의 단체협약 위배 시 효력 및 노조원과 비노조원의 차별
- 150. 실효된 단체협약의 효력
- 151. 단체협약안에 대한 날인강요 가능 여부
- 152. 위법한 조합활동에 대한 대응 방안
- 153. 쟁의행위가 제한되는 필수유지업무
- 154. 운영비원조의 부당노동행위

제14장 법정의무교육

- 155. 전기공사 사업장에서 실시해야 할 산업안전 보건교육

제15장 장애인고용부담금

- 156. 장애인고용부담금 산정방법

제16장 사업장의 자문·컨설팅

- 157. 노무관리시스템 전반에 대한 컨설팅
- 158. 근로감독 대비 노무컨설팅 및 법률자문

제17장 직장 내 괴롭힘

- 159. 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리방안

부록

- I. 2023년 달라지는 노동 관련 법·제도
- II. 2023년 고용 관련 정부지원사업

- Ⅲ. 2023 두루누리 사회보험 지원금
 - Ⅳ. 사업장 법정 의무교육
 - Ⅴ. 상시근로자 수에 따른 노동관계법규 적용범위
 - Ⅵ. 산업안전보건 관리체계 구축
 - Ⅶ. 고용노동부 사업장 지도점검 사항
 - Ⅷ. 노동관계법 위반 시 벌칙규정
 - Ⅸ. 유용한 웹사이트 안내
-

제1장

채용 및 근로계약

1. 채용시 유의사항
2. 일용직 근로자의 근로계약서 작성방법
3. 근로계약기간 만료후 계속 근무한 경우
4. 사업소득자를 근로자로 전환할 때 유의사항
5. 2년 초과 건설공사의 경우 무기계약직 전환 예외 가능 여부
6. 현장실습생의 근로계약서 작성
7. 외국인 근로자의 고용절차
8. 정년(60세)을 넘은 고령자 채용

1. 채용시 유의사항



현재 상시근로자가 30명인 사업장입니다. 2019년 7월부터 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 시행중인데 채용시 꼭 지켜야 할 유의사항은?



「채용절차 공정화에 관한 법률」(이하 '채용절차법'이라고 한다)은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용됩니다. 주요내용으로 채용강요 등의 금지, 채용광고의 내용 등 변경금지, 불필요한 개인정보 요구 등의 금지 등이 있습니다.

먼저 '채용강요 등의 금지'란 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 행위 즉 부당한 청탁, 압력, 강요 및 채용과 관련하여 금전, 향응, 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위가 금지됩니다. 이를 위반한 경우 3천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

구인자는 정당한 사유없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 안됩니다. 예를 들어 구인광고에서 '과장'직급을 채용할 것임을 밝혔으나 채용과정에서 '주임'의 직급을 제시하여 채용한다든가 광고에는 기본급이 있었으나 면접과정에서 기본급은 전혀없고 100% 성과급이라고 일방적으로 통보하는 등 근로조건을 불리하게 변경한 것은 채용절차법 제4조(거짓 채용광고 등의 금지)에 해당합니다.

또한 구인자는 구직자에 대하여 그 직무를 수행하는데 필요하지 않은 구직자의 신체사항, 출신지역, 혼인여부, 재산에 관한 정보를 요구할 수 없습니다. 이를 위반한 구인자에 대하여는 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

2. 일용직 근로자의 근로계약서 작성방법



일용직 근로자의 경우에는 예외 없이 매일 근로계약서를 작성해야만 하나요?



근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다.(「근로기준법」 제2조 제1항 제4호)

사용자는 근로계약을 체결할 때 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 등 근로조건을 명시한 서면을 근로자에게 교부하여야 합니다.(「근로기준법」 제17조)

근로조건을 명시한 서면(통상적으로 근로계약서)을 근로자에게 교부하지 않은 경우 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.(「근로기준법」 제114조)

따라서 일용근로자의 경우 원칙적으로는 1일마다 근로계약서를 작성해야 합니다. 그러나 일정기간 근로를 제공하게 되는 일용직 근로자의 경우에는 기간의 정함이 있는 근로계약서를 작성해야 합니다.

참고로 실질적으로 일정기간 사용하는 일당직 근로자의 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받기 때문에 제17조에 규정된 근로조건(근로계약기간, 근로시간·휴게, 임금구성항목·계산방법·지불방법, 휴일·휴가, 취업의 장소 및 종사업무, 근로일 및 근로일별 근로시간)을 명시한 서면을 교부하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있습니다.(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조)

3. 근로계약기간 만료 후 계속 근무한 경우?



근로계약이 만료된 후 별도의 근로계약 체결 없이 근로자가 계속 근무한 경우 근로계약이 갱신되는 건가요?



실무상 근로계약기간이 만료되었음에도 근로자는 계속적으로 동일한 근로를 제공하고 회사와 근로자 간 새로운 근로계약을 체결하지 않아 공백이 생기는 경우가 빈번히 발생합니다.

회사와 근로자 간 새로운 근로계약을 체결하는 경우 이에 따라 근로조건 등을 적용하면 되지만 문제는 별도의 근로계약서를 작성하지 않고 공백기간을 그냥 두면 문제가 발생합니다.

민법 제662조에 의하면 근로계약기간이 만료된 후 근로자가 계속하여 동일한 근무를 하는 경우 회사가 상당한 기간 내에 이의를 제기하지 아니한 때에는 기존 근로계약과 동일한 근로조건으로 근로계약이 다시 체결된 것으로 봅니다.

예를 들어 당초의 고용계약기간이 1년이었는데 별도의 계약이나 이의를 제기함이 없이 근무를 계속하였다면 동일한 조건으로 1년 더 연장되었다고 보아야 합니다.

하지만 계약 만료 후 “상당한 기간”과 관련하여 근로계약기간을 경과하여 근무하였으나 그 기간이 14일 정도에 불과한 경우 묵시적 갱신을 인정하지 않았던 중앙노동위원회 결정[중노위2011 부해275]과 12일이 경과한 경우에는 근로계약을 묵시적으로 갱신한 것이라고 인정하기에는 부족하므로 근로계약의 종료일로 소급하여 근로계약을 해지하였더라도 위법하다고 볼 수 없다는 서울행정법원 판례[서울행법2006 구합3377]를 비취 봤을 때 근로계약종료일 이후 1~2일

더 근무했다는 사정만으로 무조건 근로계약이 동일한 조건으로 갱신된다고 속단할 수는 없습니다.

하지만 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있어 이에 대한 각별한 주의가 필요합니다.

따라서 이러한 분쟁의 여지를 만들지 않기 위해서는 회사와 근로자는 근로기간 만료일이 도래하기 전에 계속 고용 여부에 대해서 미리 협의 및 결정하는 것이 필요합니다.

민법 제662조(묵시의 갱신)

- ① 고용기간이 만료한 후 노무자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간내에 이의를 하지 아니한 때에는 전고용과 동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다.(이하 생략)

4. 사업소득자를 근로자로 전환할 때 유의사항



사업소득자를 근로자로 전환하여 근로계약을 체결하고자 합니다. 이 경우 계약직으로 전환함에 있어서 사업장의 부담을 최소화하는 방안이 무엇일까요?



기존 사업소득자에 대해 근로계약을 작성하게 되면, 「근로기준법」이 전면 적용되고 퇴직금과 연차휴가 수당 등을 부담해야 합니다. 또한 근로계약기간 중에는 정당한 이유 없이는 해고를 하지 못하는 등의 제약이 있습니다.

근로계약서 작성 시 기본급 베이스를 최저임금에 맞추고, 취업규칙과 근로계약서에 유급휴일을 근로자의 날과 주휴일로 한정하면 사업장의 부담을 최소화 할 수 있습니다.

법정휴일은 ‘주휴일’과 ‘근로자의 날’을 말하는데 법정휴일은 관련법에 의해 유급으로 해야 하지만 국·공휴일은 사업장의 취업규칙 또는 근로계약서에 의해서 유급휴일로 할지 무급휴일이나 근로일로 할지 여부를 정할 수 있습니다.

국·공휴일을 무급휴일이나 근로일로 하는 경우 시간외 근로가 많이 발생하는 사업장에서는 근로자 대표와의 서면합의를 통해 일정범위의 국·공휴일을 연차휴가로 대체 사용케 하는 방법을 적용할 수 있을 것입니다.

다만, 2018. 3. 20. 「근로기준법」이 개정되어 2023년 현재 상시근로자 수 5인 이상인 경우에는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 공휴일은 유급으로 보장하여야 합니다.

5. 2년 초과 건설공사의 경우 무기계약직 전환 예외 가능여부



건설공사 사업장입니다. 2년 이상 기간의 시공계획을 앞두고 있습니다. 근로자와 근로계약을 체결함에 있어서 고용 기간이 2년을 지나게 되면 무기계약근로자로 전환된다고 하는데 공사기간이 2년이 넘는 경우에도 여기에 해당하나요?



그렇지 않습니다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 의해 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있습니다. 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 됩니다.

다만, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다. 건설사업장의 ‘공사의 완성’도 이에 해당될 수 있어서, 공사 준공 시 까지 2년 이상 근로자를 고용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않습니다.

따라서 현장근로자의 근로계약기간을 공사기간 만료시점으로 명시하는 근로계약서를 작성할 경우 공사기간 만료 후 해당 근로자와의 근로계약 관계는 자동적으로 소멸하게 됩니다.

6. 현장실습생의 근로계약서 작성



대학과 산학협력계약을 체결하고 졸업반 학생을 훈련생으로 사용하고자 합니다. 또한 훈련생들을 현장 라인에 투입하여 근로를 하면서 일을 경험하게 하려합니다. 훈련생을 사용할 경우 근로계약서를 작성해야 하나요? 어떤 점을 유의해야 하나요?



현장실습생의 신분이 '실습생'인지 '근로자'인지 여부에 따라 근로계약을 작성해야 하는지가 결정됩니다.

현장실습제도는 학교와 기업(실습기관)간의 협약을 통해 현장실습을 학점으로 인정해 주는 제도를 말합니다. 일반적으로 특성화고나 대학(전문대학) 재학생들이 졸업을 앞두고 협약기업에서 현장실습을 받게 됩니다. 인력난이 심한 중소기업에서는 채용을 염두에 두면서 유능한 인재를 사전에 확보할 수 있으며, 일반 근로자에 비해 상대적으로 적은 인건비로 활용이 가능하다는 장점이 있습니다.

현장실습생을 현장실습의 목적에 부합하게 사용하고 있는 경우에는 근로자가 아니며 실습생의 신분을 가집니다. 이 경우에는 급여지급을 별도로 할 필요가 없으며, 학교와 기업 간에 협의된 소정의 실습지원비(숙식비, 교통비, 실습수행비, 교육장려금 등)만 지급하면 됩니다. 또한 현장실습생은 근로자가 아니므로 4대보험 가입의무는 없지만 산재보험은 적용됩니다. 물론, 근로자가 아니므로 별도의 근로계약서 작성 의무도 없습니다.

그런데 현장실습생이 명칭과는 상관없이 실질적인 근로자의 신분인지 여부는 구체적인 근로실태를 살펴보아야 합니다. 비록 산학협약서에 근로자성을 배제하고 있더라도 실제로는 생산라인에 투입되어 일반근로자와 동일하게 근로를 제공하면 근로자신분으로 보아야 합니다. 이 경우에는 「근로기준법」, 「최저임금

법」 등 노동관계법이 적용됩니다. 따라서 산학협약의 내용과 별개로 근로계약서를 작성해야 합니다.

그러나 실무상으로 현장실습생의 근로가 순수한 실습인지 「근로기준법」 상의 근로제공인지가 불분명한 경우가 대부분입니다. 기업의 부담을 최소화하기 위해서는 가급적 현장실습생의 요건에 맞게 운영하는 것이 좋습니다. 비록 생산라인에 투입되어 일반근로자와 동일하게 근로를 제공하더라도, 현장실습프로그램을 체계적이고 구체적으로 작성하여 프로그램의 일환으로 생산라인에 투입된 상황이라면 현장실습으로 보아야 할 것입니다.

7. 외국인근로자의 고용절차



건설 현장에서 외국인 근로자를 고용하고자 할 때 어떠한 절차를 거쳐야 하나요?



건설업 단순노무업무에 종사할 수 있는 외국인 근로자의 체류자격은 대표적으로 E-9비자와 H-2비자가 있습니다.

E-9의 경우 일반 외국인 근로자가 받는 체류자격이며, H-2의 경우 외국국적동포들에게 부여하는 체류자격입니다.

이 때 외국국적동포란, 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자(대한민국 정부 수립 전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 직계비속으로서 외국국적을 취득한 자 중 대통령령으로 정하는 자를 말합니다.

외국인근로자는 「출입국관리법」이 정한 체류자격에 따라 일반고용허가제와 특례고용허가제(방문취업제)로 채용절차가 분류되며, 각각의 채용절차는 아래와 같습니다.

① 일반고용허가제(E-9) : 일반 외국인근로자

- E-9비자(비전문취업)를 가지고 있는 일반 외국인 근로자를 채용하기 위해서는 ① 내국인 구인 신청 ② 고용허가 신청 ③ 고용허가서 발급 ④ 근로계약서 체결 ⑤ 사증발급인정서 신청 ⑥ 외국인 취업교육 실시의 절차를 거쳐야 합니다.
- 일반고용허가를 받은 외국인근로자는 사업장변경이 제한되나, 해당 근로자를 채용한 사용자는 근로개시 신고를 별도로 할 필요가 없습니다.

② 특례고용허가제(H-2) : 외국국적동포

- H-2비자(방문취업)를 가지고 있는 외국국적동포 근로자를 채용하고자 하는 사업주는 일반고용허가제가 아닌, 특례고용허가를 받아야 합니다.
- 특례고용허가 절차는 ① 내국인구인노력 ② 특례고용가능확인서 신청 및 발급 ③ 근로계약체결 ④ 근로개시신고 순으로 진행되며, 이는 사업주 또는 재직직원이 직접 산업인력공단에 방문해서 특례고용허가를 신청해야 합니다.
- 특히 H-2비자를 가진 외국국적동포가 건설업에 종사하기 위해서는 산업인력공단에서 실시하는 교육을 이수하고, 건설업 취업 인정증을 취득하여야 합니다.
- 특례고용허가를 받은 외국국적동포는 사업장변경의 제한이 없으나, 이를 고용한 사용자는 근로개시 신고의무가 발생합니다.(위반 시 과태료 100만원)

8. 정년(60세)을 넘은 고령자 채용



회사 취업규칙에서 정해진 정년의 나이가 만 60세인데 만 63세 이상의 분도 채용에는 문제가 없을까요?



고용이 가능하다면 나이가 있으신 관계로 우선은 계약직으로 채용을 하려고 합니다. 2년 이상 고용시 정규직으로 전환을 해야하는데 회사에 정한 정년 이상의 나이이다 보니 아무래도 부담되는 부분이 있습니다. 혹시 원만하게 고용 관계를 지속할 수 있는 방법이 있을까요?



취업규칙에 정년을 60세로 하고 있음에도 불구하고 많은 기업에서는 취업규칙에 정년이 넘은 자를 채용할 수 있다는 규정을 명시하여 “축탁직(계약직)”으로 재고용하고 있습니다.

취업규칙에 정년을 경과한 자라 하더라도 ‘계약직’ 근로자로 사용할 수 있다는 규정을 신설하여 고용할 수 있을 것입니다.

많은 기업에서 정년을 경과한 자를 ‘계약직’으로 고용하는 이유는 고령자(만 55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있기 때문입니다.(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제4호)

따라서 만 55세 이상의 고령자를 “기간제근로자”로 채용하여 2년 이상 고용하여 근로계약을 갱신하더라도 정규직으로 전환되지 않습니다.

사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴

가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리하여 낮출 수도 있습니다.(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조 제2항)

참고로 만 60세 이상 고령자를 고용할 경우 고용보험에서는 ‘고령자 고용지원금’을 지원합니다. 지원수준은 신청 분기별의 월평균 고령자 수가 신청 직전분기 이전 3년간 월평균보다 증가한 경우 증가 1인당 30만원씩 최대 2년간(최대 240만원) 지원합니다.

제2장

취업규칙 작성

- 9. 취업규칙 제정의 필요성
- 10. 취업규칙 제정 시 기재사항 및 신고방법
- 11. 취업규칙 개정 시 효력요건
- 12. 취업규칙 분리 제정

9. 취업규칙 제정의 필요성



사업장에는 취업규칙이 없습니다. 근로자와의 근로조건은 근로계약서 내용으로 충분히 정할 수 있는데, 이와 별도로 취업규칙을 작성할 필요가 있나요?



취업규칙이란 사용자가 사업장에서 근로자에게 공통적으로 적용될 근로조건 등을 규정한 것을 말합니다. 취업규칙은 내용에 따라 인사규정, 보수규정, 징계규정 등으로 세부적으로 나누어 규정하거나 정규직, 일용직 등 직종의 따라 복수로 제정하는 경우도 있으나 일반적으로 중·소기업에서는 하나의 사업장에 하나의 취업규칙이 제정됩니다.

직원이 소수인 사업장의 경우에는 직원과 사용자가 개별적으로 근로조건을 정하는 것은 어렵지 않으나 사업이 확장되어 직원이 수십 명에 달하게 되면 일일이 근로조건을 정하고 이를 관리한다는 것은 매우 번거롭게 됩니다.

따라서 모든 직원들에게 획일적·통일적으로 적용되는 근로조건 및 복무사항을 취업규칙이란 형태로 정할 필요가 있으며 「근로기준법」에서는 10인 이상 사업장의 사업주는 취업규칙을 작성하여 소속 근로자의 의견을 듣고 관할 고용노동청에 신고하도록 하고 있습니다.(위반 시 500만원 이하 과태료)

취업규칙에는 업무시작과 종료시각, 휴게시간, 휴일 및 휴가, 임금의 결정·계산·지급방법, 가족수당의 계산·지급방법, 퇴직금, 산전후휴가 등 일정한 내용을 반드시 기재하도록 의무화 하고 있습니다.(「근로기준법」 제93조)

취업규칙은 「근로기준법」기준에 위반되지 않게 작성하되 사업장의 특수성을 최대한 반영하여 인사노무관리의 효율성을 제고하고 노동분쟁발생을 사전에 예방하는 기능을 하도록 신중하게 작성되어야 할 것입니다. 또한 근로계약서나 급여규정, 인사규정, 징계규정 등 사업장 내 다른 제 규정들과 상호 충돌하지 않게 체계적으로 작성되어야 합니다.

10. 취업규칙 제정 시 기재사항 및 신고방법



회사에서 취업규칙을 제정하려고 합니다. 취업규칙을 작성하는 경우 반드시 기재해야 할 사항이 있나요? 그리고 취업규칙 신고 방법이나 절차는 어떻게 되나요?



「근로기준법」에서는 취업규칙에 반드시 기재해야 할 사항을 열거하고 있습니다.(「근로기준법」 제93조) 취업규칙에는 출근 및 퇴근시간, 휴게시간, 휴일, 휴가, 임금, 징계, 산재 등 회사생활 중 문제가 될 수 있는 모든 근로조건을 망라하여 기재해야 합니다. 대부분의 취업규칙은 20페이지 내외로 작성됩니다.

취업규칙은 신고서류를 구비하여 관할 고용노동(지)청 민원실에 직접 접수하거나 우편 접수를 하면 됩니다. 신고방식에는 취업규칙을 최초 작성하여 신고하는 신설신고와 기존 취업규칙을 변경하여 신고하는 변경신고 2가지가 있습니다.

신고서류에는 ① 취업규칙 원본(변경 신고하는 경우에는 변경 전과 변경후의 내용을 비교한 서류), ② 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 서류, ③ 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 서류(근로자에게 불리하게 변경하는 경우에만 첨부)가 있습니다. 신고서에 누락된 서류가 있으면 접수 고용노동(지)청 담당 근로감독관으로부터 보정요청을 받게 되고, 그렇지 않으면 10일 이후에 신고필증을 교부받게 됩니다.

다만 취업규칙은 사업장에서 실제로 근로조건을 규율해 왔다면 고용노동(지)청 신고여부와 관계없이 효력이 있다는 것이 고용노동부의 입장입니다.

11. 취업규칙 개정 시 효력요건



사업장 내의 질서유지를 위해 취업규칙을 개정하려고 합니다. 취업규칙 개정 시에 사측과 노측합의로 개정해야 하나요? 그리고 취업규칙을 개정하여 직원 중 과반수이상의 서명을 받았다면, 고용노동부 신고를 통한 확인절차가 없어도 효력이 있나요?



취업규칙의 개정에는 노측과의 합의가 필요한지 여부는 취업규칙 개정 내용이 근로자에게 유리한지 불리한지 여부에 따라 달라집니다.

사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다.(「근로기준법」 제94조)

취업규칙의 작성·변경 시 근로자의 의견청취 없이 사용자가 일방적으로 작성·변경한 경우 효력이 있는지 여부에 관하여 의견청취의무를 규정한 법 조항은 단속규정에 불과하므로 이를 위반하더라도 취업규칙은 유효한 것으로 보고 있습니다. 다만 취업규칙 내용을 근로자에게 불리하게 변경할 경우 사업장 근로자의 과반수의 동의가 있어야 합니다. 그러나 이 경우도 취업규칙 전체가 무효가 되는 것은 아니며 불리하게 변경된 부분만 전체근로자에게 효력이 없게 되어 변경전의 취업규칙내용이 적용됩니다.

취업규칙 개정의 효력요건은 고용노동(지)청 신고와 관계없이 근로자 과반수 이상의 동의를 받게 되면 취업규칙에 정한 시행 일자에 그 효력이 발생합니다. 고용노동(지)청 신고는 단지 절차적인 요건으로 신고를 하지 않을 경우 100만 원 이하의 과태료 처분이 내려지지만, 고용노동부 근로감독 시 적발되면 일정한 기간을 주고 시정조치토록 하는 것이 통례입니다.

12. 취업규칙 분리 제정



단체협약을 적용받는 근로자와 그렇지 않은 근로자가 함께 있을 경우에 취업규칙을 분리해서 제정해야 하나요?



취업규칙은 사업장에 있는 모든 근로자에게 통일적·확일적으로 근로조건을 규율하기 위하여 사용자가 작성하는 규정을 말합니다. 회사 내 다수의 개별적 근로관계를 처리함에 있어서 그 편의를 위해 임금과 같은 근로계약의 내용이 되는 사항과 복무규정 등을 정해 놓은 것을 말하는데, 사업장 내의 근로자들에게 적용될 규칙을 정형적으로 규정한 것이라면 인사규정 또는 복무규정 등 그 명칭에 관계없이 취업규칙으로서의 효력을 가집니다.

따라서 취업규칙은 회사(사용자)가 제정하는 것으로 노동조합과 체결한 단체협약에 의해서 그에 따른 취업규칙을 별도로 만들어야 하는 것은 아닙니다. 다만, 사업장의 근로자가 사원과 노무원 등으로 이원화 되어 있는 등 직종 간 근로조건 현격한 차이가 있다면 별도로 작성하는 것도 무방합니다.

제3장

임금

13. 직원의 급여결정 시 유의사항
14. 다음주 근무가 예정되어 있지 않은 근로자의 주휴수당
15. 압류 조치된 근로자의 임금 지급 방법
16. 임금명세서 작성방법
17. 휴게시간 조정을 통한 연장근로 제한 대응
18. 휴일근로와 휴무일근로의 차이점
19. 최근 3개월간 의도적으로 높은 평균임금 인정 여부
20. 주 52시간제 적용 대응방안
21. 근로시간에서 대기시간 공제 가능 여부
22. 해외파견 근로자와 신용불량자의 급여지급 방법
23. 통상임금 산정방법
24. 도급금액이 퇴직금산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되는지 여부
25. 임금과 실비변상적 금품의 구분
26. 예비군 훈련기간의 임금지급 여부 및 일당에 대한 세무처리
27. 병가 시 임금지급 여부
28. 소정근로시간이 8시간보다 많거나 적은 경우 주휴수당
29. 과지급된 임금에 대한 상계 가능 여부
30. 근로자의 야간근로 수당 지급
31. 당직근로와 시간외근로의 구분
32. 최저임금 책정시 유의사항
33. 포괄산정임금제도
34. 사실상 도산인 경우의 체당금제도
35. 임금체불
36. 임금체불 사건이 노동부에서 검찰로 송치된 경우
37. 현장실습생의 임금
38. 외국인근로자 최저임금 적용여부(불법체류)
39. 근로기준법상 사용자의 의무
40. 수습기간중 최저임금 90% 지급 가능 여부

13. 직원의 급여결정 시 유의사항



2024년 또 다시 최저임금이 올랐다고 들었습니다. 신규채용한 직원이나 기존 근무하고 있는 직원의 급여(연봉, 월급, 일당 등)를 결정할 때 노동법상 유의할 점은 어떠한 것이 있을까요?



급여는 근로자에게는 생활의 기반이 되는 가장 중요한 근로조건인 동시에 회사로서는 생산성과 관련되는 비용의 성격을 갖습니다.

급여 책정 시 노동법상 첫 번째 유의할 사항은 최저임금 위반여부입니다. 지급하는 임금총액은 최저임금을 넘어서지만 임금 항목을 구분하다 보니 최저임금에 위반되는 경우입니다.

2023년에는 최저임금이 시급 9,620원, 월 2,010,580원(9,620원 × 209시간)으로 이 금액 이상 지급하면 최저임금 위반이 아닙니다. 하지만 여기에 상여금(20만원)과 식대(20만원)을 구분하여 총 2,010,580원을 지급하면 최저임금 위반이 됩니다.

그 이유는 상여금 20만원에서 최저임금(2,010,580원)의 5%에 해당하는 100,529원을 공제한 99,471원을 최저임금에 산입해야 하고, 식대는 20만원에서 최저임금(2,010,580원)의 1% 해당하는 20,106원을 공제한 179,894원을 산입해야 합니다. 즉 상여금과 식대는 액면 그대로 최저임금에 포함시키는 것이 아니라 일정부분 공제하고 남은 금액만 최저임금에 산입해서 위반 여부를 따지게 됩니다.

결론적으로 다음의 표와 같이 상여금과 식대를 구분하여 지급하려면 2,010,580원이 아니라 2,131,215원 이상을 지급해야 최저임금 위반이 아니게 됩니다.

(단위 : 원)

구분	A사례	B사례		C사례	
		실지금액	인정액	실지금액	인정액
기본급	2,010,580	1,610,580	1,610,580	1,731,215	1,731,215
정기상여금	없음	200,000	99,471	200,000	99,471
복리후생비	없음	200,000	179,894	200,000	179,894
계	2,010,580	2,010,580	1,889,945	2,131,215	2,010,580
위반여부	위반아님	위반		위반아님	

하지만 2024년부터는 이러한 공제 비율이 모두 없어지고 실지금액이 최저임금에 모두 반영됩니다. 정기상여금과 복리후생비를 구분하여 지급하여도 공제금액 없이 액면 그대로 반영되므로 2,060,740원 이상 지급하면 최저임금법 위반이 아닙니다. 단 최저임금에 시간외 수당, 연차수당 등을 포함하여 계산하는 것은 아니오니 주의하셔야 합니다.

두 번째로 유의할 사항은 임금항목을 임의로 구분하여 고정적으로 지급하는 경우입니다. 예컨대, 총임금이 230만원인데 기본급(180만원), 식대(20만원), 연장수당(20만원), 휴일수당(10만원)등으로 임의로 구분해 놓았는데 실제 연장근로 및 휴일근로에 대한 수당계산결과가 급여명세서상의 금액과 다른 경우 수당미지급 문제가 발생합니다.

세 번째로 유의할 사항은 포괄산정임금과 관련된 부분입니다. 포괄산정임금제는 1년 동안의 예상되는 시간외근로시간 및 그에 대한 수당을 포괄적으로 미리 정해놓고 수당의 1/12을 매월 구분하여 고정적으로 지급하는 제도입니다. 그런데, 포괄 산정한 시간외근로수당계산이 부정확하거나, 포괄 산정한 시간외근로시간을 초과하여 근무했을 경우 추가적인 수당지급문제가 발생합니다.

네 번째로 유의할 사항은 상여금과 성과급 지급 문제입니다. 상여금과 성과급을 사업주가 은혜적·호의적으로 지급하면 평균임금에는 포함되지 않으나, 취업규칙에서 일정 기준을 정하고 정기적·계속적으로 지급한다면 평균임금에 포함됨

니다. 따라서 상여금·성과급이 평균임금에 포함되는 경우 퇴직금 지급시에도 상여금·성과급이 포함되어 사업주의 부담이 발생할 수 있습니다.

위와 같이 임금총액에 있어서는 문제가 없으나 임금의 구성항목이나 산정방법이 「근로기준법」의 기준에 미달하여 최저임금 위반, 연장근로 등 법정 수당미지급, 퇴직급여 과소지급 등의 경영상 리스크를 예방하기 위해서는 전문가의 도움을 받아서 사업장의 근무실태를 반영한 급여설계를 정확히 하는 것이 필요할 것입니다.

14. 다음주 근무가 예정되어있지 않은 근로자의 주휴수당



한 주를 개근하고 그 다음주에 바로 퇴직한 근로자의 임금을 정산할 때 그 주에 대한 주휴수당을 지급해야 하나요?



사용자는 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 합니다.(「근로기준법」 제55조 제1항 및 「근로기준법 시행령」 제30조 제1항)

종전의 행정해석에 따르면, 1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여(예: 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당이 발생하는 것으로 보았습니다.(근로기준정책과 -6551, 2015.12.7. 등)

다만, 고용노동부는 2021. 8. 4. 종전의 해석을 변경하여 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어있지 않더라도 주휴수당이 발생된다고 입장을 변경하였습니다.(임금근로시간과-1736, 2021. 8. 4.)

이는 근로기준법 상 “사용자가 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장” 하도록 하고(제55조①), 동법 시행령에서는 “1주 동안의 소정근로일을 개근한 자”에게 주도록 규정(제30조①)하고 있으므로, 법령상 그 다음주까지 근로관계가 유지되어야 한다는 내용은 없으며, “1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장”한다는 규정은 최소한 1주 동안의 근로관계 존속을 전제로 한다고 봄이 타당하기 때문입니다.

따라서 한 주를 개근하고 그 다음주에 바로 퇴직한 근로자의 임금을 정산할 때 그 주에 대한 주휴수당을 지급해야 합니다.

※ (예) 근로자의 소정근로일이 월~금까지이며, 개근했고 주휴일은 일요일인 경우

- 월요일 ~ 금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직) → 주휴수당 미발생
- 월요일 ~ 일요일까지 근로관계 유지(그 다음 월요일에 퇴직) → 주휴수당 발생
- 월요일 ~ 그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그 다음 화요일에 퇴직) → 주휴수당 발생

15. 압류 조치된 근로자의 임금 지급 방법



회사 소속 근로자의 월급과 상여금에 대해 금융기관에서 압류조치가 들어왔습니다. 이때, 근로자에게 월급을 어떻게 지급해야 할까요?



근로자의 급여·연금·봉급·상여금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 「민사집행법」에 근거하여 압류하지 못합니다.(「민사집행법」 제246조 제1항 제4호 본문).

이 경우 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 월 185만원에 미치지 못하는 경우에는 185만원을 압류금지 금액으로 하며 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 월 300만원을 초과하는 경우에는 [월 300만원 + (월 급여채권액의 1/2-월 300만원)× 1/2]을 압류금지 금액으로 합니다.

급여채권	압류금지금액
월 185만원 이하	압류할 수 없음
월 185만원 초과 월 370만원	월 185만원 이하
월 370만원 초과 월 600만원	월 급여채권액×1/2
월 600만원 초과	월 300만원+[(월 급여채권액×1/2) -월 300만원]×1/2]

또한 연말 성과상여금도 임금성이 있으면 「세법」 및 「민사집행법령」 상 월 급여와 마찬가지로 압류 한도산정금액에 포함됩니다. (「민사집행법령」 제246조)

직원이 회사로부터 여러 종류의 급여를 받는 경우에는 이를 합산한 금액을 급여채권으로 합니다. (「민사집행법 시행령」 제5조)

결국 해당 근로자의 급여 중 압류 금지되는 금액만을 근로자에게 지급해야 할 것입니다.

참고로, 대법원은 “「민사집행법」이 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액을 압류하지 못하도록 규정하고 있으나, 「근로자퇴직급여보장법」상 양도 금지 규정이 이에 우선한다. 따라서, 퇴직급여법상 퇴직연금채권은 전액을 압류금지채권으로 보아야한다.”고 판시함으로써 퇴직연금은 퇴직금과는 달리 급여압류 대상 채권에서 전액이 제외된다고 보아야 할 것입니다.

16. 임금명세서 작성방법



임금명세서를 작성해서 교부해야 한다는 이야기를 들었는데, 임금명세서를 어떻게 작성해야 하나요?



사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 합니다. (「근로기준법」 제48조 제2항)

사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 합니다.(「근로기준법 시행령」 제27조의2)

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

< 고용노동부 임금명세서 작성례 >

임금명세서				
지급일 : 2023-1-25				
성명	홍길동	사번	073542	
부서	개발지원팀	직급	팀장	
세부 내역				
지급①		공제②		
임금 항목	지급 금액(원)	공제 항목	공제 금액(원)	
매월 지급	기본급	3,200,000	소득세	115,530
	연장근로수당	396,984	국민연금	173,824
	야간근로수당	16,541	고용보험	34,764
	휴일근로수당	99,246	건강보험	136,935
	가족수당	150,000	장기요양보험	17,942
	식대	100,000	노동조합비	15,000
격월 또는 부정기지 급				
지급액 계	3,962,771	공제액 계	493,995	
		실수령액(원)	3,468,776	
계산 방법③				
구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)		
연장근로수당	연장근로시간 수④(16시간)×16,541원×1.5	396,984		
야간근로수당	야간근로시간 수⑤(2시간)×16,541원×0.5	16,541		
휴일근로수당	휴일근로시간 수⑥(4시간)×16,541원×1.5	99,246		
가족수당	100,000원×1명(배우자)+50,000원×1명(자녀1명)	150,000		

* 가족수당은 취업규칙 등에 지급요건이 규정되어 있는 경우 계산방법을 기재하지 않더라도 무방(기재사항이 모두 포함되어 있다면 사업장에서 자율적으로 임금명세서 서식을 만들어서 사용 가능)

17. 휴게시간 조정을 통한 연장근로 제한 대응



회사의 업무 특성상 실제로 쉬는 시간이 많아 휴게시간을 대폭 늘릴 수 있습니다. 그렇다면 휴게시간을 대폭 늘려서 임금총액도 줄이고 연장근로 제한도 피할 수 있을까요?



휴게제도는 근로자가 계속해서 근로함에 따라 쌓이는 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력을 재생산하고자 하는 취지에서 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 부여하도록 하고 있습니다.

「근로기준법」은 휴게시간의 하한만을 정하고 있으므로 취업규칙 등에서 휴게시간을 법정기준 이상으로 길게 부여하더라도 위법은 아닙니다. 그렇다고 지나치게 길게 하는 것은 문제가 될 수 있으며, 사회통념상 그 필요성과 객관적인 타당성이 있어야 한다는 것이 고용노동부 행정해석의 입장입니다.

업무특성상 시업부터 종업까지의 시간이 15시간 이상 되는 경우도 있는데, 이 경우 2시간의 휴게시간을 부여하더라도 실 근로시간이 13시간이 되어, 연장근로를 주 12시간으로 제한하고 있는 법 기준에 맞출 수 없는 경우가 있습니다. 13시간 중 실제로 근로를 제공하는 시간이 9시간 밖에 안 될 경우 4시간 분의 추가임금부담이 발생하여 사업주의 부담이 가중될 수 있습니다.

이 경우는 실 근로시간만을 근로시간으로 정할 필요가 있습니다. 취업규칙이나 단체협약에 명확한 근거규정을 두고 근로계약서 내용에도 명시하면 됩니다. 주의할 점은 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하여야 하며, 사용자의 지휘·감독아래 있는 대기시간 등은 휴게시간으로 볼 수 없습니다.(「근로기준법」 제50조제3항) 휴게시간은 반드시 근무시간 도중에 주어져야 하며, 한 번에 부여할 수도 있고 분할하여 부여할 수도 있습니다.

다만, 임금총액을 줄이거나 연장근로제한을 회피하기 위한 목적으로만 활용하는 것은 문제가 될 수 있으나, 사회통념상 합리성이 있다면 탄력적으로 적절하게

활용하는 것은 사업장의 운영에도 많은 도움이 될 수 있습니다.

참고로, 대법원은 근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니고 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다고 판시하고 있습니다.

18. 휴일근로와 휴무일근로의 차이점



휴일의 근로제공과 휴무일의 근로제공에 대한 수당지급기준은 어떻게 다른가요?



「근로기준법」 등은 휴일에 대해 그 개념을 정의하지 않은 상태에서 많은 조항에서 휴일이라는 용어를 사용하고 있습니다.

이러한 입법적 미비로 인하여 실제 노동현장에서 휴일과 휴무일에 대한 해석에 관하여 이견이 존재합니다.

일반적으로 ‘휴일’은 근로의무가 없는 날로서 소정근로일에서 제외되는 날을 말합니다. 휴일에는 사용자에게 법적으로 부여의무가 강제되는 법정휴일(주휴일, 근로자의 날 등)과 그렇지 않은 약정휴일(회사창립기념일 등)이 있습니다.

‘휴무일’은 교대제 근로에 있어서 비번일과 같이 소정근로일에 포함되지 않아 근로의무가 없는 날을 의미합니다. 또한 월요일부터 금요일을 소정근로일로 하고 일요일이 주휴일인 사업장에서는 토요일이 휴무일이 되는 것이 일반적입니다.

8시간 이내의 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50을, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 휴일근로와 동시에 연장근로에 해당하여 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급하여야 합니다.(「근로기준법」 제56조 제2항)

19. 최근 3개월간 의도적으로 높은 평균임금 인정 여부



퇴직 전 고의로 연장근로 등 과다하게 하여 평균임금을 높인 경우 이를 인정해 줘야 하나요?



근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 그 평균임금을 산정하는 것이 부적당 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 퇴직금을 산정해야 합니다.(대법원 2007다72519, 2009.10.15.)

평균임금을 높이기 위해 퇴직 전 과다한 연장근로 또는 택시업체 등 성과급제를 시행하고 있는 사업장에서는 보통 때보다 월등히 많은 성과를 올린 경우 그러한 행위로 현저하게 많이 지급된 임금항목에 대하여는 그러한 의도적인 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 평균임금을 산정해야 합니다.

20. 주 52시간제 적용 대응방안



2020년 1월 1일부터 주52시간제 적용을 받게 되는 사업장입니다. 그런데 일시적으로 일이 많을 경우에는 주52시간제를 준수하기가 어렵고, 연장·휴일·야간근로수당에 대한 비용부담도 가중될 것인데 이에 대한 사업장의 합리적인 대응방안이 있을까요?



상시근로자 수에 따라 적용 시기는 다르지만 2020년 1월 1일부터 국공휴일이 법정 유급휴일(상시근로자 300인 이상 사업장)이 되고 주52시간제 적용사업장이 확대(상시근로자 50인 이상 사업장 적용) 적용 됩니다.
※ 현재 상시 5인 이상 사업장의 경우라도 국공휴일의 법정유급휴일화(2022. 1. 1.) 및 주52시간제(2021. 7. 1.) 전면 적용됩니다.

그리고 이미 입사 1년이 안된 근로자의 월 만근 시 1일 씩 부여하는 연차휴가는 입사 1년 시점에서 발생하는 연차휴가 15일에서 공제하는 종전의 제도가 폐지되었고 2020년 3월 31일부터 1년 미만 근로자에게도 연차유급휴가의 사용촉진이 가능하도록 변경되어 사업장의 연간 실제 근무 가능시간 수가 상당부분 축소되었습니다.

이에 따라 사업장에서는 고유의 여건과 특성을 감안하여 근로시간을 합리적으로 관리하여 사업운영의 차질을 방지하고 과도한 시간외 근로수당을 피할 수 있는 방안의 적극적인 검토가 필요하게 되었습니다.

이러한 방안으로 시간외근로에 대한 보상휴가제(시간외 근로수당 대신 이에 상응하는 휴가를 부여하는 방안), 휴일 대체제도(사전 합의에 따라 휴일근로에 대해 수당대신 다른 날에 휴일을 부여하는 방안), 연차휴가 대체 및 촉진 제도를 활용할 수 있을 것입니다. 또한 아래와 같은 유연근무제의 활용도 검토할 수 있을 것입니다.

<유연근무제의 분류 및 주요 유형>

분류	주요 유형
① 근로시간의 유연화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「근로기준법」의 유형: 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제 ▶ 「근로기준법」이 정하는 유형 이외의 유형: 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등
② 근로장소의 다양화	▶ 재택근무제와 원격근무제 등
③ 근무량 조정	▶ 직무공유제와 시간제근로 등
④ 근무연속성 유연화	▶ 장기휴가, 안식년제도, 가족의료휴가, 보상휴가제 등

21. 근로시간에서 대기시간 공제 가능 여부

저희 회사는 출근하여 퇴근할 때까지 근무시간 중 대기시간이 많은데, 이 시간을 실제 근로시간에서 공제하여 휴게시간으로 간주하고 급여를 산정해도 문제가 발생하지 않을까요?



휴게시간은 근로자가 계속해서 근로함에 따라 쌓이는 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력을 재생산하고자 하는 취지에서 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 부여하도록 하고 있습니다.

「근로기준법」은 휴게시간의 하한만을 정하고 있으므로 취업규칙 등에서 휴게시간을 법정기준 이상으로 길게 부여하더라도 위법은 아닙니다. 그렇다고 지나치게 길게 하는 것은 문제가 될 수 있으며, 사회통념상 그 필요성과 객관적인 타당성이 있어야 한다는 것이 고용노동부 행정해석의 입장입니다.

업무특성상 취업시각과 종업시각의 간격이 15시간 이상 되는 경우도 있는데, 이 경우 2시간의 휴게시간을 부여하더라도 실 근로시간이 13시간이 되어, 연장근로를 주 12시간으로 제한하고 있는 법 기준에 맞출 수 없는 경우가 있습니다. 13시간 중 실제로 근로를 제공하는 시간이 9시간 밖에 안 될 경우 4시간 분의 추가임금부담이 발생하여 사업장의 정상적인 운영이 어려워 질수도 있습니다.

이 경우는 실 근로시간만을 근로시간으로 정할 필요가 있습니다. 취업규칙이나 단체협약에 명확한 근거규정을 두고 근로계약서 내용에도 명시하면 됩니다. 주의할 점은 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하여야 하며, 사용자의 지휘·감독아래 있는 대기시간이나 휴식시간은 휴게시간으로 볼 수 없습니다. 휴게시간은 반드시 근무시간 도중에 주어야 하며, 한 번에 부여할 수도 있고 분할하여 부여할 수도 있습니다.

다만, 임금총액을 줄이거나 연장근로제한을 회피하기 위한 목적으로만 활용하는

것은 문제가 될 수 있으나, 사회통념상 합리성이 있다면 탄력적으로 적절하게 활용하는 것은 사업장의 운영에도 많은 도움이 될 수 있을 것입니다.

참고로, 대법원은 “근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.”고 판시하고 있습니다.

22. 해외파견 근로자와 신용불량자의 급여지급 방법



해외파견 근로자가 본인 과실로 국외추방을 당해서 한국에 귀국해야 하는 상황이 발생했습니다. 항공료 및 추방결정 후 귀국해서 정상 근무 시까지 급여지급을 어떻게 해야 하나요? 또한 직원이 신용불량자가 되었을 경우 해당 직원의 급여지급은 어떻게 해야 하나요?



근로자가 본인 과실로 추방당함으로써 본사에 손해를 끼친 경우는 징계사유에 해당됩니다. 따라서 내부규정에 의해 징계 처리를 할 수 있습니다. 그리고 해당시기 동안의 임금 지급과 관련해서는 무노동 무임금원칙에 따라 추방 후 귀국하여 정상 근무 시까지는 급여를 지급할 필요가 없습니다. 추방당함으로써 본국에 귀국하기 위한 항공료는 근로자에게 부담시켜도 문제가 되지 않을 것입니다.

근로자가 제3자에게 임금수령을 위임 또는 대리하게 하는 법률행위는 무효이므로 근로자의 친권자, 후견인 또는 임의대리인에게 임금을 지급하거나 노동조합에게 임금을 지급하는 것은 모두 임금직접불의 원칙에 위배됩니다. 다만 근로자의 희망에 의해 지정된 은행에 본인명의로 개설된 임금계좌에 임금을 입금하는 것은 무방하고, 근로자에게 불가피한 사정이 있어 배우자가 인감을 가지고 임금을 수령하는 경우와 같이 사자(使者, 심부름꾼)에게 임금을 지급하는 것은 임금직접불의 원칙에 위배되지 않습니다.

23. 통상임금 산정 방법



상용근로자에게 매월 식대(20만원) 및 교통비(20만원)를 일률적으로 지급하면서 통상임금에서 제외하고 임금을 지급하고 있는데, 문제가 없는 건가요?



통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로시간 또는 총 근로시간에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급금액 또는 도급금액을 말합니다.(「근로기준법시행령」 제6조 제1항)

통상임금은 시간외근로, 야간수당 등 각종 수당 산정의 기준이 되는 임금이므로, 통상임금에 산입되는 임금의 범위에 따라 근로자가 실제 받는 임금 수준이 달라집니다.

대법원은 어떠한 임금이 통상임금에 해당하는지 여부에 대하여, 아래와 같은 4가지의 요건을 모두 갖출 경우에만 통상임금에 해당하는 임금으로 보고 있습니다. (전합 2012다89399)

① 소정근로의 대가성

- 소정근로의 대가성은 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말합니다.
- 근속기간에 연동하는 임금은 소정근로의 대가성이 인정되나, 시간외근로수당, 휴일근로수당 등 추가 근로의 대가로 지급되는 임금은 인정되지 않습니다.

② 정기성

- 정기성이란, 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것을 말합니다.
- 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금은 정기성이 인정되나, 일회성으로 지급되는 경영성과금은 정기성이 인정되지 않습니다.

③ 일률성

- 일률성은 모든 근로자에게 지급되는 것 뿐 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함되며, 이 때 일정한 조건은 고정적이며 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이라야 합니다.
- 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 추가로 지급하는 경우 기본금액은 일률성이 인정됩니다.
- 그러나 실제 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 인정되지 않습니다.

④ 고정성

- 고정성을 갖춘 임금이란, 명칭을 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다하더라도 그 하루의 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 받게 되는 최소한의 임금을 말합니다.
- 특수한 기술을 가진 근로자에게 지급하는 임금은 고정성이 인정되나, 특정시점에 재직 중일 것을 조건으로 하는 복리후생비는 고정성이 인정되지 않습니다.

이러한 기준에 따라 판단하였을 때 매월 모든 근로자에게 지급되는 식대와 교통비는 위 4가지 요건을 충족하므로 통상임금에 해당됩니다.

〈참고〉 「근로기준법」상 임금계산방법

1. 통상임금 산정을 위한 기준시간 계산방법

시간급통상임금(월급제) : 월 임금액 / 1월 통상임금 산정기준시간 수(209시간)
※ 1월의 통상임금 산정 기준시간(209시간) 산출 방법
[(40시간+8시간)×365/7/12 = 208.56(약209h)]

2. 유급휴일근로 시 지급되는 임금계산

유급휴일수당 100% + 휴일근로임금 100% + 휴일근로가산수당 50% ⇒ 250%지급
※ 휴일근로가산수당 50%는 근무일이 근로자의 날 또는 기업의 유급휴일인 경우 지 하며, 유급휴일수당은 8시간 분, 휴일근로임금 및 가산수당은 실 근로시간에 대해 지급

3. 연장근로 시 지급되는 임금계산

일 8시간 또는 주 40시간을 초과 근로하는 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급

4. 야간근로 시 지급되는 임금계산

오후 10:00부터 오전 06:00까지 근로하는 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급

5. 휴일·연장·야간근로가 중복되는 경우

- 각각 가산하여 지급함.
유급휴일수당(100%) + 휴일근로임금(100%) + 휴일근로가산수당(50%) + 8시간을 초과하는 경우 연장근로 가산수당(50%) + 야간근로를 한 경우 야간근로수당(50%)을 합산지급
사례) 휴일에 09:00~23:00까지 13시간 근로한 경우(휴계시간 1시간)
⇒ 유급휴일수당(8h) + 휴일근로에 대한 임금(13h) + 휴일근로가산수당(13h의 50%(6.5h)) + 연장근로가산수당(5h의 50%(2.5h)) + 야간근로수당(1h의 50% (0.5h)) = 총 30.5시간 분의 임금

24. 도급금액이 퇴직금산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되는지 여부



시공참여자체도가 없어진 후 오야지에게 기존에 지급하던 도급금액 중 오야지가 직접 고용한 근로자의 임금 및 오야지의 임금을 제외한 금액을 별도로 오야지에게 지급하고 있습니다. 1년 이상 근무한 오야지가 퇴직금 지급을 요구하면서, 도급금액(임금을 초과하여 지급한 금액)도 임금이므로 퇴직금산정에 반영할 것을 요구하고 있는데 이러한 주장이 정당한가요?



우선 오야지가 근로자인지 여부에 따라 오야지에게 지급하는 금원의 성격이 정해집니다. 즉, 오야지가 사장(도급사업주)으로서의 성격이 강하다면 회사는 오야지에게 임금을 지급할 의무가 없게 됩니다. 그러나 오야지가 근로자로 인정된다면 임금 및 퇴직금 지급을 지급해야 합니다.

그리고 오야지가 근로자라 하더라도 임금을 초과하여 지급한 도급금액의 성격이 무엇인지에 따라 퇴직금산정에 반영할지 여부가 결정됩니다. 도급금액이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 근로자에 대한 근로의 대상으로 지급되는 임금의 성질을 가지는 것으로서 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함될 수 있습니다.(대법 2000두9717)

그러나 오야지(팀)의 성과에 따라 변동적으로 지급되는 경영성과급의 성격이 강하다면 퇴직금 산정 시 평균임금에 포함시키지 않아도 될 것입니다.

|| 관련 판례 ||

상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나 그 지급사유의 발생이 불확정하고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.

회사가 근로자들에게 지급한 '성과급'이 경영실적이나 무쟁의 달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 볼 수 있을 뿐, 근로의 대상으로서의 임금이라 할 수 없으므로, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않는다.(대법 2005다54029)

25. 임금과 실비변상적 금품의 구분



해외공사를 위해 파견된 직원에 대해 급여 외에 현지수당과 주택수당을 별도로 지급하고 있는데, 이를 모두 합하면 국내급여의 2배에 이르게 되고 해외근무를 그만두면서 퇴직할 경우 퇴직금 부담이 너무 크게 됩니다. 이 경우 현지수당과 주택수당이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되는지요?



어떤 금품이 임금에 해당하는지 여부는 실질적으로 그 임금이 근로의 대가로 지급되는지에 따라 결정됩니다.

출장비, 교통비, 숙박비 등 업무수행에 소용되는 실제비용을 보상하는 성격을 가진 것으로 근로의 대가로 지급된 것이 아니므로 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되지 않습니다.

만약 사례의 현지수당과 주택수당이 해외파견근무 기간 동안 추가로 소요되는 비용을 보전하기 위하여 지급되는 실비변상적인 금품이라면, 근로의 대가가 아닌 해외근무라는 특수한 근무조건에 따라 임시로 지급된 금품에 해당되어 퇴직금 산정을 위한 평균임금에서 제외하여야 합니다. (고용노동부 1994. 07. 01. 임금 68207-389 등 참조)

따라서 사례의 현지수당과 주택수당이 실비변상적 금품이라면 해외 파견직원들에게 지급하는 수당 명목을 현지수당, 주택수당으로 하기보다, 해외주재수당으로 하여 차후 미지급 임금 등의 법적 문제 발생을 예방하는 것이 바람직 할 것입니다.

26. 예비군 훈련기간의 임금지급 여부 및 일당에 대한 세무처리



일용직근로자가 사전에 보고도 없이 예비군훈련을 갔다 와서 임금을 달라고 요청하여 이를 거부하자 고용노동부에 진정을 넣었습니다. 이후 근로감독관이 전화를 해, 「예비군법」(제10조)에서 ‘예비군 훈련 시에도 임금을 지급해야한다’는 규정이 있다고 하면서 임금을 지급해야 한다고 합니다. 이 경우 어떻게 해야 하나요? 그리고 일용직 근로자를 사용하는 경우가 많은데 일용직 근로자를 고용하여 사용할 경우 일당에 대한 세무처리는 어떻게 설정해야 하나요?



「근로기준법」에 의해 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못합니다. 다만, 그 권리 행사나 공의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있습니다.(제10조)

그리고 「예비군법」에는 다른 사람을 사용하는 자는 그가 고용한 사람이 예비군대원으로 동원되거나 훈련을 받을 때에는 그 기간을 휴무로 처리하거나 그 동원이나 훈련을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다(제10조)고 규정하고 있습니다. 따라서 「예비군법」에 의해 근로자가 예비군훈련에 참가하는 경우도 “공의 직무”에 포함되며 예비군 훈련기간 동안에는 통상임금을 지급해야 하는 것이 원칙입니다.

그러나 일용직근로자가 사전에 회사에 보고도 없이 예비군훈련을 간 것은 무단결근으로 처리해야 하며, 따라서 무단결근한 기간은 무노동 무임금의 원칙에 의해서 임금은 지급할 필요가 없습니다.

일용근로자의 경우 일 10만원까지 비과세됩니다. 이때의 일용근로자는 「세법」에 따라 3개월 이상 계속 고용되어 있지 않은 자를 의미합니다. 한편, 일당이 10만원을 넘더라도 소액부징수제도에 따라 일당 13만 7천원까지는 세금이 부과되지 않습니다. 소액부징수제도란 1,000원 미만의 소액세금을 징수하지 않는 제

도를 뜻하는데, 13만 7천원까지는 소득세가 999원 이하이기 때문에 세금이 징수되지 않는 것입니다.

다만, 1일 단위로 일당이 지급되는 것이 아니라 며칠 또는 몇 주의 일당을 합산하여 지급하는 경우에는 소액부징수제도가 적용되지 않습니다. 1,000원 이상의 소득세가 발생하기 때문입니다.

27. 병가 시 임금지급 여부



직원 한명이 병가를 내고 쉬고 있는데, 병가기간의 제한은 없나요? 병가 기간 동안 임금을 지급해야 하나요?



병가에 대해서는 근로관계법에서 정한 바가 없으므로 회사의 취업규칙에 정한 바에 따라 지급할 수 있습니다.

일반적으로 중소기업의 경우 병가는 무급으로 하고 그 기간도 1개월을 한도로 인정하고 1개월이 넘을 경우 휴직으로 전환시키는 경우가 많습니다.

병가기간은 계속근로기간에 포함되지만, 상병휴직이나 개인적 사유로 인한 휴직은 계속근로기간에서 제외할 수 있습니다.

28. 소정근로시간이 8시간보다 많거나 적은 경우 주휴수당



건설일용직의 소정근로시간이 8시간보다 많거나 적은 경우 몇 시간 분의 주휴수당을 지급해야 하나요?



주휴일에 관한 규정은 소정근로시간이 1주 15시간 이상으로 다음 주의 근로가 예정되어 있는 경우에 발생하며, 상시 근로자 수 5인 미만 사업장에 적용됩니다.

소정근로시간이 8시간을 초과하는 경우 주휴수당은 법정근로시간 즉 1일 8시간 만큼의 임금을 주어야 하며 반대로 법정근로시간보다 소정근로시간이 적은 경우에는 통상근로자의 소정근로시간수에 비례하여 지급해야 합니다.

예를 들어 1일 건설일용직 소정근로시간이 4시간씩 주5일 근무한 경우

$$20\text{시간}(4\text{시간}\times 5\text{일})/40\text{시간}(8\text{시간}\times 5\text{일}) \times 8\text{시간} = 4\text{시간}$$

주휴수당은 8시간분이 아니라 4시간 분을 지급합니다.

29. 과지급 된 임금에 대한 상계 가능 여부



직원의 행정적인 착오로 자격수당이 잘못 지급된 경우 적절한 환수방법이 무엇 인가요? 그리고 어느 일용직 근로자에게 가불을 하여주었는데 이를 갚지 않고 퇴사했습니다. 이를 고용노동(지)청 등을 통해 해결할 수 있나요?



「근로기준법」에서는 임금의 전액지불의 원칙을 규정하여 근로자의 임금 에서 일부를 공제하고 지급하는 것은 허용하지 않습니다.

이러한 임금 전액지불의 원칙의 예외로서 조정적 상계(계산착오 등으로 초과 지급된 임금 등을 상계)는 가능합니다. 이 경우 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 상계해야 합니다.

따라서 자격증이 없음에도 불구하고 유자격자로 오인하여 지급된 것이 명백하다면 단순한 행정상의 착오를 이유로 향후 지급될 임금에서 공제하고 지급하는 것이 가능합니다. 다만, 지금까지 상당금액이 누적되어 일시에 공제하는 것이 근로자에게 부담된다면 본인에게 잘못 지급된 사정을 설명하여 납득시킨 후 일정 기간에 나누어 공제하는 것이 바람직할 것입니다.

고용노동(지)청은 근로자가 임금체불 등의 사건이 발생 했을 때 근로자의 권리를 구제해 주는 기관으로 사용자의 근로자에 대한 채권을 받아주는 역할을 하지 않습니다. 근로자에게 가불해준 금액은 지급할 임금이나 퇴직금에서 공제할 수 있으나 근로자에게 지급할 금품이 없는 경우 사용자는 민사소송을 통해 환수 조치를 취해야 합니다.

|| 관련 판례 ||

일반적으로 임금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 임금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이나, 계산의 착오 등으로 임금이 초과 지급되었을 때 그 행사의 시기가 초과 지급된 시기와 임금지정, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접되어 있고 금액과 방법이 미리 예고되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우나, 근로자가 퇴직한 후에 그 재직 중 지급되지 아니한 임금이나 퇴직금을 청구하는 경우에는 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 상계하는 것은 무방하다. 따라서 근로자가 일정 기간 동안의 미지급 법정수당을 청구하는 경우에 사용자가 같은 기간 동안 법정수당의 초과 지급 부분이 있음을 이유로 상계나 그 충당을 주장하는 것도 허용된다.(대법 94다26721)

30. 근로자의 야간근로 수당 지급



장기근속한 직원이 퇴직 후 야간근로수당을 청구했습니다. 그러나 회사에서는 그동안 이런 경우가 없었기 때문에 자료를 보관해 두고 있지 않았습니다. 근로자가 야간근로를 한 기록이 없는 경우 어떻게 지급해야 하나요?



야간근로수당 등 임금채권의 소멸시효는 지급청구를 할 수 있는 시점으로부터 소급해서 3년간이므로 체불이 인정된다 하더라도 3년 치 수당만을 지급하면 됩니다. 야간 수당은 오후 10시부터 익일 오전 6시까지의 시간대에 근무할 경우 지급하는 수당이며, 통상시급의 50%를 할증하여 지급합니다.

시간외 근로(연장·야간근로 등)를 하려면 사용자와 근로자가 합의를 해야 합니다. 그리고 ‘임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류’는 「근로기준법」 및 「근로기준법시행령」에 의해 3년간 보존해야 하는데, 야간근로 합의와 관련된 서류도 이에 포함됩니다. 이를 위반 할 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과 됩니다.

이와는 별개로 시간외 근로에 관하여 사용자와 근로자 사이에 합의가 있어 시간외 근로를 한 경우에는 사용자는 근로자가 실제 근로한 시간에 상응하는 시간외 근로수당을 근로자에게 지급해야 합니다.

그러나 시간외 근로에 대하여 사용자와 근로자 사이에 합의한 사실이 없는 경우 시간외 근로한 사실이 없었다고 보는 것이 타당합니다. 그럼에도 불구하고 근로자가 야간 근로를 했다고 주장한다면 야간 근로가 있었다는 입증책임은 근로자에게 있다고 할 수 있어 객관적인 입증자료를 근로자가 제출해야 합니다.

장기 근속한 근로자의 연장근로 사실이 인정된다고 하면 야간 근로수당을 지급해야 하므로 구두로 잘 협의하여 해결하는 방법이 최선책입니다. 그런데 근로자

가 입증자료 없이 터무니없는 금액을 요구하거나 할 경우에는 고용노동부 정식 조사를 통해 사건을 해결하는 방법도 생각해야 할 것입니다.

31. 당직근로와 시간외근로의 구분



직원이 휴일에 당직을 서면서 평일근무와 동일한 업무를 수행하고 있습니다. 이러한 경우 소정 당직 수당만 지급해도 되는지, 휴일근무수당을 지급해야 하는지요?



휴일근로에 대하여 휴일근로수당을 지급해야하는지, 당직수당을 지급해야하는지 여부는 휴일근무의 성격에 따라 달라집니다.

일반적으로 당직근무(숙·일직)라 함은 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태발생 등에 대비하여 시설 내에서 대기하고 있는 것으로서 그 자체의 노동의 강도가 낮고 감시·단속적 노동인 경우를 말합니다.

당직업무는 관행적으로 정상적인 업무로 취급되지 아니하여 별도의 근로계약을 필요로 하지 아니하며 원래의 계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것입니다. 따라서 정상근무에 준하는 임금을 지급할 필요가 없으며, 또한 야간·연장·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것도 아닙니다.

다만 당직업무가 감시·단속적인 업무가 아니고 본래의 업무가 연장된 것이거나, 업무의 내용과 질이 통상의 근로와 마찬가지로 평가되는 경우에는 야간·연장·휴일근로수당 등을 지급하여야 합니다. (대법 2002다16958 판결 등).

따라서 해당업무가 평일업무에 비하여 업무강도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당한다면 당직근무 수당만 지급하면 되나, 사례와 같이 평일 근무와 동일한 업무라면 휴일근무수당을 지급하여야 합니다.

32. 최저임금 책정 시 주의사항



일용직 근로자를 상시 사용하는 사업장입니다. 일용직근로계약서상 기본급과 주휴수당 연장근로수당 등을 구분하지 않고 아래와 같이 일당을 산정하여 근로계약서를 작성하려고 하는데 노동법적으로 문제 될 사항이 있나요?

구분	합계	기본임금	주휴수당	토요할증	연장수당	연차수당
포괄산정임금비율	100%	51%	10.20%	17.70%	18.70%	2.4%
포괄산정임금	160,000원	81,600원	16,320 원	28,320원	29,920원	3,840원



위와 같이 실제 근로시간을 따지지 않고 기본임금에 제수당을 포함하거나 일정액을 제수당으로 정하여 매월 지급하는 방식의 임금제도를 포괄임금제라고 하는데 비율에 따라 임금을 임의적으로 구분해 놓는 경우에는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등의 기준에 반할 위험이 있으므로 위와 같은 법 위반인지 여부를 판단해 보아야 합니다.

① 기본임금을 시급으로 계산하여 최저임금액이 미달하지는 않는지 따져봐야 합니다. 위의 경우에는 8시간 근로라고 가정했을 때, 81,600원을 8시간으로 나누면 시급 10,186원이므로 2023년 최저임금액 9,620원을 상회하므로 문제 될 것이 없습니다.

② 주휴수당의 경우에는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다. 따라서 기본임금의 1/5(1주 5일 근무하는 경우)에 해당하는 금액을 상회하는지 점검해 보아야 합니다. 기본임금의 1/5은 16,320원 이므로 문제될 사항이 없어 보입니다.

③ 연장수당과 연차수당은 해당 근로자가 실제 근무한 시간과 비교하여 이보다 불리하지 않는다면 위와 같이 급여액을 산정하는 것도 가능할 것입니다.

연차수당의 경우 연차수당이 「근로기준법」에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연차수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아닙니다. 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것은 아니고(대법 96다24699), 포괄임금제에 연차수당이 포함되어 있더라도 근로자는 연차휴가권을 행사할 수 있습니다.

정부는 근로시간의 산정이 가능한 사무직 등에서 포괄임금제가 남용되는 것을 억제하기 위해 포괄임금제 적용을 제한하는 지침(가이드라인)을 준비 중에 있습니다. 이 지침에서는 연차수당의 경우 ‘휴가사용권의 사전적 박탈’에 해당한다는 이유로 포괄임금에 포함되지 못하도록 할 것으로 보입니다.

33. 포괄산정임금제도



월급여액을 산정함에 있어서 계산의 편의를 위해 각종 제 수당을 모두 포함하여 월급여액을 산정하여 지급하는 방법으로 근로계약을 작성하려고 합니다. 이때 주의할 점이 무엇인가요?



포괄산정임금제이란 관례와 행정해석을 통해 성립된 제도로서 기본임금을 정하지 아니한 채 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 내용의 임금지급계약을 말합니다.

사용자는 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 실제로 근무한 연장·휴일·야간 근로 등에 대한 임금 또는 가산수당을 합산하여 매 지급일에 합산한 금액을 지급해야 하는 것이 원칙이지만, 근로형태·업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금에 연장근로수당 등 제 수당을 포함하여 지급하는 내용의 근로계약을 체결할 수 있습니다.

다만, 월 급여에 고정연장 근로수당 등을 포함하여 임금체계를 설계할 경우에는 근로계약서에 정확하게 초과근로시간과 수당을 명확하게 표시하여야 합니다. 또한 매일 매일의 실제 연장근로시간이 미리 정한 연장근로시간과 일치하여야 하는 것은 아니나 포괄임금상의 연장근로수당이 실제 근로한 연장근로시간에 기초한 법정수당에 미치지 못할 경우에는 차액을 지급해야 합니다.

참고로 정부는 포괄임금제에 관하여 가이드라인을 제시할 것을 발표 하였습니다. 향후 포괄임금제에 관해 많은 규제가 있을 것으로 보입니다. 그렇게 되면 근로자와 포괄임금제를 약정하더라도 포괄임금제 계약 효력을 부인하는 등 근로자에게 유리한 방향으로 해석해 줄 가능성이 높습니다.

또한 이 지침에서는 ① 노동시간을 근로자 재량으로 결정하고 성과급 형태로 임금을 받는 등 근무가 도급적 성격이 강한 경우와 ② 사업장 밖에서 일하면서, 상황에 따라 일 하는 시간이 결정되는 경우 등에 한하여 포괄임금제가 허용된다고 구체적으로 규정하고 있습니다. 지침은 이런 경우에는 「근로기준법」 ‘간주근로시간 제도’나 ‘재량근로시간 제도’를 활용하도록 규정하고 있습니다.

34. 사실상 도산인 경우의 체당금제도



사업장이 매출부진 등 경영난으로 인하여 도산하게 될 상황입니다. 근로자들의 임금도 지급하지 못할 상황인데 국가에서 대신 임금을 지급하는 제도가 있나요? 그리고 사업장이 사실상 폐업하여 사업주가 근로자에게 지급하지 못한 임금이 있는 경우 근로자들에 대한 미지급급여는 어떻게 처리되나요?



임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 국가가 사업주를 대신해서 3년분의 퇴직금과 3개월분의 임금을 지급해주는 제도가 있습니다. 이를 체당금(替當金)제도라고 합니다. 대신 국가는 근로자에게 지급한 급여의 범위에서 근로자의 임금청구권을 대위하여 사업주에게 구상권을 행사하여 회수합니다.

체당금지급 절차는 크게 3단계로 분류될 수 있습니다. 1단계는 진정절차로서 임금이 얼마만큼 체불되었는지를 확인하고 확정짓는 단계입니다. 2단계는 도산 등 사실인정 절차로서 체당금을 지급받기 위해서는 회사가 임금 등을 지급할 수 없는 상황이라는 것을 입증을 해야 하는데, 도산 등 사실인정 신청을 해서 약 30가지의 서류들을 제출하고 고용노동(지)청의 조사 및 사실상 도산 승인 과정을 거치는 단계입니다. 3단계는 지급청구절차로서 지급청구 승인이 완료되면 여러 가지 구비 서류를 고용노동(지)청에 제출하고 지급 청구하는 단계입니다.

도산의 인정을 받으려면 사업주와 근로자는 아래와 같은 요건을 갖추어야 합니다.

|| 체당금 지급 요건 ||

사업주	산재보험 적용대상이 되어 6개월 이상 사업을 하였을 것
근로자	파산 선고나 사실상 도산 인정 신청일 기준 1년 전부터 3년 이내에 퇴직하였을 것

따라서 사업장이 사실상 폐업하여 위와 같은 요건에 의해 도산사실이 인정되면 해당 근로자에게 체당금이 지급됩니다. 체당금 지급액은 최종 3월분의 임금·휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금 중 미지급 금액으로서 다음과 같이 연령에 따라 체당금의 상한액이 설정됩니다.(「임금채권보장법」 제7조 제1항 제1호 내지 제3호)

(단위 : 만원)

연령 체당금	퇴직 당시 연령				
	30세 미만	30세 이상~ 40세 미만	40세 이상~ 50세 미만	50세 이상~ 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직금	220	310	350	330	230
휴업수당	154	217	245	231	161

35. 임금체불



임금 미지급으로 고소를 당해 검찰에 송치되었는데 향후 처리절차, 벌금액수, 체당금 제도 등에 대해 궁금합니다. 임금, 퇴직금 체불근로자가 더 있는데 향후 어떻게 하면 좋을까요?



임금체불은 취업규칙에서 정한 소정의 임금지급일에 임금을 지급하지 않거나, 퇴직일로부터 14일을 경과하여 퇴직금을 지급하지 않는 것 등이 해당됩니다. 또한 주휴수당, 연차수당, 시간외수당, 휴일수당, 성과급 등을 지급하지 않는 경우나 최저임금에 미달하게 지급하는 것도 이에 해당합니다.

고용노동부 조사를 통하여 임금체불 사실이 확인되면 3천만 원 이하의 벌금형이나 3년 이하의 징역형에 처하도록 되어있습니다. 그러나 실무에서는 대부분 벌금형에 처해지는 실정이고 징역형을 받는 경우는 드물다고 보시면 됩니다. 형사처벌 수위에 대해서는 상습적이지 않고 처음인 경우에 체불임금액 기준 10-15%내외의 벌금형이 부과됩니다.

검찰에서는 체불금액 확인, 미지급사유, 향후 청산계획, 과거 체불사례 등을 종합 확인하여 벌금액수를 결정하므로 일부라도 변제가능하면 변제하는 것이 좋습니다. 또한 향후 청산계획 등이 구체적이고 실현가능성이 있으면 청산시간을 주거나 벌금이 최소화 될 수 있습니다.

체당금에는 일반체당금(임금채권보장법 개정에 따라 2021. 10. 14. 명칭변경 이하 '도산대지급금')과 소액체당금(이하 '간이대지급금')이 있습니다. 도산대지급금은 해당 기업의 도산을 전제로 하고 있으며, 체불근로자 1인당 최대 2,100만원까지 지급됩니다. 반면 간이대지급금은 기업도산 여부에 상관없이 체불금품에 대한 고용노동부의 확인("체불임금 등 사업주 확인서")과 법원의 확정판결

등 집행권원만 있으면 1인당 최대 1,000만원까지 지급됩니다.

※ 「임금채권보장법」 개정으로 10월 14일부터 재직자 대지급금 제도가 신설되고 대지급금 지급 절차가 간소화됨에 따라, 시행령에 대지급금 지급 대상 근로자 기준을 마련하였습니다. 또한 용어변경, 부정수급 제재 강화(신고포상금 지급수준 및 상한액을 현재보다 2배 높임) 등의 그 외 법 개정 내용에 따라 시행령이 정비되었습니다.

■ 간이대지급금(소액채당금) 지원대상

구분		퇴직자	재직자 (최저임금의 110% 미만인 경우)
근로자 요건	확정판결 등에 따른 대지급금	퇴직일의 다음날부터 2년 이내 소송 등을 제기한 퇴직 근로자	마지막 체불 발생일의 다음날부터 2년 이내 소송 등을 제기한 재직 근로자
	체불확인서에 따른 대지급금	퇴직일의 다음날부터 1년 이내 진정 등 제기한 퇴직 근로자	마지막 체불 발생일의 다음날부터 1년 이내 진정 등을 제기한 재직 근로자
사업주요건		산업재해보상보험법 적용대상 사업으로 해당 근로자 퇴직일 기준으로 6개월 이상 사업 가동	산업재해보상보호법 적용대상 사업으로 해당 근로자의 소송 등 또는 진정 등을 제기한 날을 기준으로 마지막 체불 발생일 기준으로 6개월 이상 사업 가동

만약 회사가 경영이 악화되어 도산할 상황에 처한 경우에는 도산사실을 인정받아 도산대지급금을 통해 미지급 임금이 근로자에게 지급될 수 있도록 해야 하며, 도산에 이르지 않고 자금사정이 안 좋은 경우라면 간이대지급금을 이용하여

근로자에게 임금이 지급될 수 있도록 해야 할 것입니다.

실무적으로는 자금사정 등으로 체불액을 근로자 동의를 구해 지급기일을 연장할 수 있을 것입니다. 이때 근로자들의 체당금 수령을 사업주가 적극 도와주고 사업주의 처벌을 원하지 않는다는 근로자들의 협조를 받아내는 방법도 생각할 수 있습니다.

36 임금체불 사건이 노동부에서 검찰로 송치된 경우



임금체불로 조사받고 있는 사건이 노동부에서 해결이 되지 않아 검찰로 넘어갈 가능성이 있습니다. 이 때 검찰로 사건이 넘어간 이후 절차는 어떻게 되나요?



노동사건이 검찰로 넘어갈 경우 담당검사는 해당 사건을 다시 조사해서 법 위반사실이 있다고 판단될 경우 법원에 기소를 하게 됩니다.

노동사건의 경우 대부분 약식기소가 되어 벌금형으로 처벌받는 경우가 대부분입니다.

벌금형은 보통 미지급임금의 10-15%이내로 부과되며, 해당 근로자는 별도로 민사소송을 통해 미지급임금을 지급받을 수 있습니다. 따라서, 만약 법원에서 벌금형 처벌이 내려지면 그대로 수용하기 보다는 정식재판을 청구해서 다투는 것이 유리합니다.

형사법원의 결정이 민사상 손해배상에도 영향을 미치므로 벌금형에 대해 정식재판을 청구해서 적극적으로 대응할 필요성이 있습니다.

37 현장실습생의 임금



고등학생을 현장실습생으로 사용하면서 정상적인 급여가 아닌 몇 십만 원씩 매월 지급하고 있는데, 법적으로 문제될 사항은 없는지요? 참고로 현장에서 다른 근로자와 동일하게 근무하는 형태입니다.



현장실습제도는 습득한 지식을 전공 관련 실습기관에서 직접 경험함으로써 졸업 후 취업 등 사회에 진출할 때 필요한 능력과 적응력을 재학 중에 미리 준비할 수 있도록 하는 제도입니다.

현장실습제도의 목적은 근로가 아닌 교육이 되어야 함에 따라 정부는 2017년 「직업계고 현장실습 개선방안」을 발표하고 기존 근로중심의 현장실습에서 학습중심의 현장실습으로 변경하였습니다.

|| 학습중심 현장실습 주요내용 ||

구분	학습중심 현장실습
교육과정연계	실무과목과 연계한 OJT(학습중심)
현장실습 운영기간	최대 3개월(수업일수의 1/3 범위 이내)까지 가능
운영 형태	취업 준비과정으로 운영
현장실습 계약	현장실습표준협약서
수당 등	기업(또는 학교)에서 현장실습지원비 지급
신분	학생
관련 법령	「직업교육훈련촉진법」

현장실습생을 채용하기 위해서는 우선 현장실습산업체의 장과 현장실습을 받을 직업교육훈련생이 사전에 현장실습계약을 체결하여야 합니다.

사전에 현장실습계약을 체결하지 않고 교육이 아닌 근로를 목적으로 현장실습생을 다른 근로자와 동일하게 근무하게 하였다면, 현장실습생이 아닌 근로자로 인정되어 「근로기준법」의 임금, 근로시간 등의 규정이 적용됩니다.

만약 현장실습생으로 인정되는 경우에는 급여지급을 별도로 할 필요가 없으며, 학교와 기업 간에 협의된 소정의 실습지원비(숙식비, 교통비, 실습수행비, 교육장려금 등)만 지급하면 됩니다.

38 외국인근로자 최저임금 적용여부(불법체류)



외국인 근로자에게도 국내근로자와 동일하게 최저임금을 지급하여야 하나요?



외국인 근로자도 국내근로자와 동일하게 자유권적 기본권의 성격을 가지고 있는 근로에 대한 권리를 가집니다. (2004헌마670)

또한 「최저임금법」의 적용대상은 근로자이며 「근로기준법」에서는 국적에 따른 차별을 금지하고 있으므로, 외국인근로자라고 하더라도 최저임금을 주어야 합니다. (「근로기준법」 제6조)

실령 외국인 근로자가 불법체류 중이어서 취업자격이 없다고 하더라도 사실상 근로를 제공하였다면 노동법상의 제반 권리를 얻게 됩니다.

따라서 불법체류중인 외국인 근로자에 대해서도 국내근로자와 마찬가지로 최저임금을 지급하여야 합니다. (대법 94누12067)

참고로 실제 근로를 제공하였다면, 외국인근로자라 하더라도 산재보험을 포함한 모든 근로자의 권리가 국내 근로자와 동일하게 적용됩니다.

39 근로기준법상 사용자의 의무



회사의 직원채용권한은 본사에 있고 지사장에게는 없으며 지사장은 이미 퇴사한 상태입니다. 지사장이 임의로 직원을 채용했는데 임금체불로 진정이 들어 온 경우 본사가 해당 근로자에 대한 사용자책임을 지고 미지급임금을 지급할 의무가 있나요?



해당 근로자는 직원채용권한이 누구에게 있는지 알지 못합니다. 따라서 지사장에게 고용되었다면 당연히 회사에 채용된 것이라고 생각할 것이며, 법적으로 그렇게 해석될 여지가 큼니다.

「근로기준법」상 ‘사용자’라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말합니다. 여기서 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자’라 함은 근로자의 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건에 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말합니다.

따라서 지사장은 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자’라고 볼 수 있어 사용자에 해당합니다.

「근로기준법」상 사용자에 해당한다면 「근로기준법」의 준수 의무를 지므로 임금지급 의무, 금품 청산 의무, 균등한 처우의 의무, 휴업수당 지급 의무, 휴일 제공 의무 등의 의무를 부담합니다.

지사장은 사용자로서의 지위가 있으므로 본사의 허락 없이 직원을 채용하고 계약서까지 작성했다고 하면 근로관계형성이 되었다고 볼 수 있습니다. 따라서 해당 근로자에 대한 미지급 임금을 본사에서 지급할 의무가 있습니다.

40. 수습기간 중 최저임금 90% 지급 가능 여부



수습기간 중에 임금 감액이 가능한가요? 가능하다면 어떤 요건을 갖추어야 하나요?



우선 수습기간에 대하여 근로계약서 또는 취업규칙에 명시를 해야 합니다. 기간은 3개월까지이며 1년 이상 근로계약이 체결된 근로자이어야 합니다. 이는 단기간 수습직원 채용을 반복하여 감액하는 사례를 막기 위해 2021년 개정을 통해 근로계약 기간이 1년 이상인 경우에만 감액할 수 있도록 하였습니다.

상기 요건을 갖추면 수습 중인 근로자에 대하여 3개월간 최저임금의 90%를 지급하여도 최저임금 위반이 아닙니다.

다만 직종별로 1년 이상 계약을 하여도 최저임금 100%를 지급하는 해야 하는 직종이 있습니다. 택배원, 청소, 경비원, 음식배달원과 단순노무직은 최저임금 감액에서 제외되므로 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

[한국표준직업분류표 상 단순노무직 사례]

- 삽, 곡괭이 등을 이용하여 땅을 파거나 메운다.
- 자갈, 모래, 시멘트 등 자재를 퍼 담아 옮기고 고르게 퍼거나 혼합한다.
- 기계, 장비 등을 조립 설치할 수 있도록 잡아주고 연장과 부품을 올려준다.
- 공사에 장애가 되는 수목 바위 흙더미 등을 제거하여 옮긴다.
- 공사장비와 공사자재를 차에 싣거나 내리고 지정한 장소에 적재한다.
- 공사장 주변을 청소한다.
- 숙련된 근로자들을 보조한다.

제4장

퇴직금 제도

41. 4인 이하 사업장의 퇴직금 지급
42. 퇴직금 지급요건 및 퇴직금 포기 각서의 효력
43. 퇴직금계산 방법
44. 특별한 경우의 퇴직금 산정방법
45. 휴직기간의 퇴직금 산정방법
46. 산재 요양 기간의 퇴직금 산정
47. 세후금액으로 근로계약 시 퇴직금 산정 및 환급금 처리방법
48. 퇴직금 중간정산의 효력
49. 퇴직금 분할약정의 유효성 및 분할 지급된 퇴직금의 반환
50. 퇴사 후 퇴직금을 지급 받은 근로자가 재입사한 경우의 퇴직금
51. 산학협력을 체결한 현장실습생에 대한 퇴직금 지급 여부
52. 일용근로자의 퇴직금 지급 여부 및 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정
53. 퇴직금과 퇴직공제부금의 상호관계
54. 사업소득세 처리한 근로자의 퇴직금 지급 여부
55. 임금인상 합의 후 퇴사한 근로자의 평균임금 산정방법
56. 일용근로자가 정식 직원으로 전환된 경우 퇴직금 지급
57. 근로관계에 공백이 있는 경우 계속근로 인정여부
58. 퇴직연금제도 유형 및 적합한 유형 선택
59. 퇴직연금 의무가입 여부
60. 퇴직연금의 압류금지채권 해당여부
61. 연봉의 1/13을 적립 후 퇴사시점 지급가능 여부

41. 4인 이하 사업장의 퇴직금 지급



2011년도부터 사업을 시작해서 현재는 직원이 4인입니다. 직원이 5인이 안 되어도 퇴직금을 지급해야 하나요? 그리고 앞으로 입사할 근로자에 대해서 일당에 퇴직금을 추가해서 지급하거나 퇴직금을 기본급으로 지급한다는 내용을 근로계약서에 명시하면 효력이 있나요?



퇴직금은 모든 사업장에서 의무적으로 지급해야 합니다. 즉, 2010.12.1부터 상시 근로자 수가 5인 미만인 사업장인 경우에도 예외 없이 퇴직금을 지급하여야 합니다.

다만, 5인 미만 사업장에서 2010.12.1부터 2012.12.31까지의 기간은 지급해야 할 퇴직금의 50%만 지급해도 무방합니다.

2010년 12월 이전	5인 미만 사업장 지급 의무 없음
2010년 12월 1일 ~ 2012년 12월 31일	5인 미만 사업장 50% 지급 의무
2013년 1월 1일 이후	5인 미만 사업장 100% 지급

일당에 퇴직금을 포함하여 지급하는 것은 퇴직금 지급의 효력이 없습니다. 또한 기본급에 퇴직금이 포함되어 있다고 당사자가 합의한다 하여 효력이 있는 것은 아닙니다. 법정퇴직금이란 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액으로 이를 최저 금액 한도로 퇴직한 근로자에게 지급해야 하고 이에 미달할 경우 차액을 지급하여야 합니다.

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(퇴직금 분할 약정)하였다면, 그 약정은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조 전문 소정의 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전

에 포기하는 것으로서 강행법규인 같은 법 시행령 제3조에 위배되어 무효이고, 그 결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없습니다.(대법 2007다 90760)

따라서 퇴직금을 추가적으로 다시 지급해야 하는 불이익을 당할 수 있습니다.

42. 퇴직금 지급요건 및 퇴직금 포기 각서의 효력



중소규모의 사업장입니다. 퇴직금을 지급하려면 회사의 목돈이 나가야 하는 상황이라 부담이 되고 있는데, 퇴직금을 지급하지 않아도 되는 조건이 있나요? 있다면 그 조건은 무엇인가요? 그리고 현장소장이 소속 근로자에게 퇴직금을 지급받지 않는다는 각서를 받았고 퇴직금을 본인이 책임지겠다는 약속을 한 것으로 확인 됩니다. 이 경우 각서가 법적인 효력이 있어서 퇴직금을 지급하지 않아도 되나요?



퇴직금 지급요건에는 3가지가 있습니다. 사용자는 다음 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에 한하여 퇴직금을 지급하게 됩니다.

첫째, 1년 이상 계속 근로한 자에게 퇴직금을 지급해야 합니다.

둘째, 퇴직금은 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 이상인 직원에 대하여는 지급해야 합니다. 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 경우는 초단시간 근로자에 해당하고, 이러한 경우는 법률상 지급 의무가 면제됩니다.

셋째, 「근로기준법」 상 근로자에 해당하는 경우에는 퇴직금을 지급해야 합니다. 예컨대 프리랜서와 같이 위탁용역계약서를 체결하고 업무를 수행하는 자는 근로자가 아니기 때문에 퇴직금 지급대상이 아닙니다.

사용자(사업주)는 ‘계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액(퇴직금)’을 퇴직하는 근로자에게 지급해야 합니다. 따라서 사업주가 근로자에게 퇴직금을 지급받지 않는다는 각서를 받더라도 퇴직금은 지급해야 합니다. 왜냐하면 「근로자퇴직급여 보장법」은 강행규정이기 때문에 이와 같은 각서는 무효이기 때문입니다.

따라서 해당 현장소장이 소속 근로자에게 퇴직금을 지급받지 않는다는 각서를 받았다고 하더라도 그 퇴직금 포기각서의 효력은 없습니다. 그러므로 퇴직한 해

당 근로자에게 퇴직금을 지급해야 하는데, 현장소장은 사업주가 아니므로 여전히 퇴직금 지급주체는 사업주(회사)가 될 수밖에 없습니다.

43. 퇴직금계산 방법



사업장에서 8년(2009년~2017년) 정도 근무한 근로자가 퇴직을 하게 되었습니다. 퇴직금을 계산해서 줘야 하는데 퇴직금계산은 어떻게 하나요? (기본급 260만원, 직책수당 20만원, 상여금 연1,200만원, 미사용 연차 10일)



퇴직금은 근로자가 퇴직할 경우 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액을 지급해야 합니다. 따라서 퇴직금을 계산하기 위해서는 우선 ‘근속일수’와 ‘평균임금’을 산정해야 합니다. 퇴직금은 다음 표와 같이 계산할 수 있습니다.

1] 근속일수 산정

산정사유 발생일	2017.7.1.	입사일자	2009.7.1.
근 무 기 간	2009.7.1. ~ 2017.6.30. (2,922)일간		

2] 평균임금 산정

산 정 내 역					
임금 계산 기간	2017.4.1.부터 2017.4.30.까지	2017.5.1.부터 2017.5.31.까지	2017.6.1.부터 2017.6.30.까지	합계	
총 일 수	30	31	30	91일	
임금 내역	기 본 급	2,600,000	2,600,000	2,600,000	7,800,000원
	수당(직책)	200,000	200,000	200,000	600,000원
	연차휴가 미사용수당	1,100,000 × 3/12			275,000원
	상여금	10,400,000 × 3/12			2,600,000원
	합 계 액	11,275,000원			
평 균 임 금	11,275,000원 ÷ 91일			123,900원	

3] 퇴직금 산정

퇴직금 산정내역	123,900원 × 30 × {2,922/365}	29,756,000원
퇴 직 금	29,756,000원	

44. 특별한 경우의 퇴직금 산정방법



근로자가 퇴사 전 2개월 동안 무단결근이 많아 급여가 평상시보다 150만 원 정도가 낮아진 경우에도 최종 3개월을 기준으로 평균임금을 산정해야 하는지요?



퇴직금은 평균임금을 기준으로 하는데, 이 때 평균임금이란 평균임금 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다. (「근로자퇴직보장법」 제8조) 다만 예외적으로 법령에서 퇴직금 산정기간에서 제외되는 기간에 해당하는 경우 그 기간을 제외하고 평균임금을 산정할 수 있습니다.

|| 평균임금의 계산에서 제외되는 기간(「근로기준법시행령」제2조 제1항) ||

- ① 수습 사용 중인 기간(수습 시작한 날부터 3개월 이내의 기간)
- ② 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
- ③ 출산전후휴가 기간 및 유산·사산 휴가기간
- ④ 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
- ⑤ 육아휴직 기간
- ⑥ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
- ⑦ 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간 * 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 포함
- ⑧ 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

무단결근의 경우 평균임금의 계산에서 제외되는 기간에 해당하지 않으므로, 무단결근으로 인하여 임금이 낮아졌다고 해서 그 기간을 제외하지 않습니다. 따라서 무단결근으로 낮아진 월 급여를 기준으로 평균임금을 산정하여 퇴직금을 지급하여도 무방합니다.

다만 무단결근으로 인하여 낮아진 금액을 기준으로 산정한 평균임금이 통상임금보다 낮아졌다면 통상임금을 지급하여야 합니다.(「근로기준법」 제2조 제2항)

45. 휴직기간의 퇴직금 산정방법



근로자가 개인적인 질병을 이유로 휴직을 3개월 사용한 적이 있는데, 며칠 전 퇴사를 했습니다. 해당 근로자의 퇴직금을 산정할 때, 개인적인 질병으로 휴직한 기간도 포함시켜야 하나요?



「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

여기서, ‘계속근로기간’이란 근로자가 계속하여 근로를 제공한 기간으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 것으로 사용자와의 사용종속 관계가 유지되고 있는 한 그 기간은 퇴직금을 산정하기 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

따라서 근로자가 계속 그 직을 보유하여 근로관계를 유지하고 있는 한 개인질병 또는 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간은 퇴직금산정을 위한 계속근로연수에 포함하여야 할 것입니다.(고용노동부 1987. 5. 4. 근기 01254-7175 참조)

그러나 근로자의 개인사정이나 귀책사유로 인한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 한 경우에는 퇴직금산정을 위한 계속근로연수에 포함시키지 않을 수 있을 것 입니다.[노동부 예규 제585호(개정 2009. 5. 20.) 참조]

46. 산재 요양 기간의 퇴직금 산정



산재 요양 기간을 퇴직금 산정 시 계속근로기간으로 포함해야 하나요?



산재요양기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되므로 산재 요양이 종료되는 시점까지 근로기간으로 인정하여 퇴직금을 산정할 때 계속근로기간으로 포함하여 정산하여 지급해야 합니다.

산재요양기간 중 근로기간이 먼저 종료된다면 근로기간을 기준으로 퇴직금이 산정됩니다. 다만 기간제 근로자일 경우 갱신 또는 재계약 기대권이 인정되는 경우 분쟁의 소지가 발생할 수 있으니 회사 측에서는 재계약 거부에 대한 의사 표시를 분명히 할 필요가 있습니다.

47. 세후금액으로 근로계약 시 퇴직금 산정 및 환급금 처리방법



세후금액을 기준으로 근로자와 근로계약을 체결하고 해당 근로자가 퇴직하는 경우, 퇴직금 산정 기준금액이 세후금액인지 세전금액인지요? 또한 연말정산 환급금이 나왔을 때 이를 근로자에게 지급해야 하는지요?



세후금액으로 근로계약을 한다는 것은 4대보험, 근로소득세 등 근로자 부담 분을 사용자가 대신 부담하고, 근로자가 받게 될 실 수령액을 기준으로 임금액을 약정하는 형태의 계약을 의미합니다.

그러나 근로계약을 세후금액 기준으로 체결한다고 하더라도 퇴직금산정을 위한 평균임금을 계산하는 경우에는 세전금액을 기준으로 퇴직금을 산정해야 합니다. (서울북부지법 2014가단116285)

연말정산 환급금을 근로자에게 지급해야 하는지와 관련하여, 명백히 세후 계약을 체결한 경우에는 환급금은 사업주의 회계처리상의 문제이므로 근로자에게 지급할 의무가 없습니다. (고용노동부 2015. 04. 06. 근로기준정책과-1340 참조)

48. 퇴직금 중간정산의 효력



상시 일용근로자를 30인 이상 사용하고 있는 사업장입니다. 일용근로자는 생계가 어려운 경우가 대부분이며 이 때문에 일용근로자가 급전이 필요하다고 하여 퇴직금 중간정산을 요구하고 있습니다. 통장에 명확히 기재하여 지급하면 문제가 안 되나요?



원칙적으로 일용근로자의 경우에는 퇴직금 지급대상에 해당되지 않습니다. 그러나 일용근로자라 하더라도 한 사업장에서 1년 이상 계속 근로한다면 기간제근로자로 보아 1주 평균 15시간 이상 근로하면 퇴직금 지급대상에 해당됩니다.

정부는 퇴직금의 노후소득보장 기능을 강화하기 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」을 개정하여 원칙적으로 퇴직금 중간정산을 금지하고 일부 사유에 해당되는 경우에 한해 지급할 수 있도록 하였습니다.(2012.7.26.시행)

퇴직금 중간정산 사유로 인정되는 경우는 다음과 같습니다. 따라서 중간정산 사유에 해당하지 않는에도 퇴직금 중간정산을 하는 경우 무효입니다.

|| 「근로자 퇴직급여 보장법 시행령」 제3조 퇴직금의 중간정산 사유 ||

- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)
- 본인, 배우자, 본인과 배우자의 부양가족의 질병이나 부상으로 6개월 이상 요양을 필요로 하여 이에 대한 요양비용을 근로자가 부담하는 경우
- 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
- 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우
- 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- 그밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

49. 퇴직금 분할약정의 유효성 및 분할 지급된 퇴직금의 반환



직원들의 월급에 퇴직금을 분할하여 지급하고 있는데, 이러한 방식이 유효한지요? 만일 유효하지 않다면 이미 지급한 퇴직금을 다시 돌려달라고 할 수 있나요?



퇴직금은 후불적 임금이기 때문에 근로계약이 존속하는 동안에는 사용자는 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무가 없으므로, 퇴직금 분할약정은 원칙적으로 효력이 없습니다.

다만 퇴직금 분할약정이 임금을 정한 것이 아니라 실제 퇴직금을 분할하여 지급한 경우 퇴직금 분할약정에 따라 분할 지급된 퇴직금은 사용자가 법률상 원인 없이 근로자에게 지급한 것으로 부당이득이라고 볼 수 있습니다. (전합 2007다 90760)

분할 지급된 퇴직금이 부당이득으로 인정되는 경우에는 근로자는 지급된 퇴직금을 반환하여야 하며, 사용자는 분할 지급된 퇴직금을 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권과 해당하는 금액을 2분의 1까지 상계할 수 있습니다.

50. 퇴사 후 퇴직금을 지급 받은 근로자가 재입사한 경우의 퇴직금



근로자가 퇴사를 하고 다른 사업장으로 간다고 해서 퇴직금까지 정산해서 지급했습니다. 그러나 같은 회사 다른 현장에서 근무하는 것을 확인하고 퇴직금을 다시 돌려줄 것을 요청했지만 이미 퇴직금의 대부분을 써버린 상황이라 회사에서 어떻게 대응하는 것이 법적으로 문제가 안 되나요?



근로자가 퇴사하여 근로자에게 사직서를 받고 4대보험 상실신고를 하였다면 근로관계의 종료로 인정되어 재입사 시점부터 퇴직금을 다시 산정하면 됩니다.

예컨대 동일한 기업 내에서 근로자가 스스로의 필요나 판단에 따라 자유로운 의사에 기하여 사용자에게 사직서 등을 제출하고 이에 따라 당해 기업으로부터 소정 퇴직금을 정산하여 지급받은 경우에는 사직서 등의 제출이 사용자의 일방적인 경영방침에 따라 어쩔 수 없이 이루어지거나 단지 형식적으로 이루어진 것으로 볼 수 없어 이로써 당해 기업과 근로자와의 근로관계는 일단 유효하게 단절됩니다.

이 경우 근로자가 당해 기업에 종전의 근무경력을 인정받고 곧바로 재입사하여 계속 근무하다가 퇴직하였다고 하더라도 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로 연수를 산정함에 있어서는 재입사한 때로부터 기산해야 합니다.

만약 사직의 효력이 인정되지 않아 근로자의 근로가 계속근로로 인정된다면 전체 기간에 대한 퇴직금을 지급해야 하는데, 퇴직금 중간정산사유가 아닌데도 불구하고 퇴직금을 지급한 것으로 퇴직금 지급효과가 없게 됩니다.

따라서 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 실질적으로 지급하였음에도 불구하고 정작 퇴직금 지급으로서의 효력이 인정되지 아니할 뿐만 아니라 「근로

기준법」 소정의 임금 지급으로서의 효력도 인정되지 않아, 사용자는 법률상 원 인 없이 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급함으로써 위 금원 상당의 손해를 입은 반면 근로자는 같은 금액 상당의 이익을 얻은 셈이 되므로, 근로자는 수령 한 퇴직금 명목의 금원을 부당이득으로 사용자에게 반환해야 합니다.(대법 2007다90760)

따라서 사직이 무효라면 전체 근로기간에 대해 퇴직금을 주어야 하나, 위 사안 에서는 해당 근로자가 퇴사를 한 경우이므로 재입사한 시점을 기준으로 새로 산 정하여 퇴직금을 지급하면 될 것입니다.

51. 산학협력을 체결한 현장실습생에 대한 퇴직금 지급 여부



산학협력을 체결하여 고등학생을 현장실습생으로 사용하고 있는데, 1년을 채우고 퇴사를 하면서 퇴직금지급을 요청했습니다. 산학협력을 통한 현장실습생에게도 퇴직금을 지급해야 하나요?



퇴직금은 1년 이상 계속 근로한 근로자에게 지급하는 것이므로 현장실습생에게 퇴직금을 지급해야 하는지 여부는 현장실습생이 근로자로 볼 것인지와 직결되는 문제입니다.

현장실습이란 「직업교육훈련촉진법」에 따라 “특성화고·마이스터고 학생들이 전문적인 종사자로 근무하기 이전에 기업현장에 투입되어 해당분야의 전문 업무 수행역량을 기르는 교육훈련 과정”을 말합니다. 고용노동부는 이러한 현장실습은 아래의 4가지 요건을 갖추도록 하고 있습니다.

- ① 현장실습과정에서 이루어지는 일(근로)은 전적으로 교육목표달성을 위한 것으로 한정되어야지 부족한 노동력을 채우기 위한 대체근로로 활용되어서는 안 된다.
- ② 전체 실습시간의 10%이상이 별도의 교육시간으로 확보되는 것이 바람직하다.
- ③ 현장실습생은 1주일에 최대 40시간만 실습에 참여해야한다.
- ④ 현장실습생이 현장에 배치된 이후에는 전담지도자가 교육훈련을 담당하도록 배치해야한다.

또한 현장실습을 운영하기 위해서는 기업 - 실습생 - 학교장의 3자가 현장실습협약서를 체결하여야 하는데, 이 협약서에는 반드시 담당업무, 실습시간, 실습수당과 지급날짜, 휴게·휴일·휴가, 일할 장소 등이 명시되어야 합니다. 고용노동부는 기업, 실습생, 학교장 등의 편의를 위하여 고시(제2012-98호)로 ‘현장실습표준협약서’를 보급하고 있습니다.

위와 같은 요건을 갖춘 현장실습생의 실습기간은 학습과정의 일부로 보아야 하므로 임금을 목적으로 사용종속관계에서 근로를 제공하는 근로자가 아니라고 볼 수 있을 것입니다. 따라서 현장실습생에게는 퇴직금을 지급할 의무가 없습니다.

그런데, 수업의 일환이 아니라 일반근로자와 동일하거나 유사한 업무를 수행하면서 임금을 목적으로 근로를 제공한 경우에는 현장실습생 신분임에도 불구하고 일반적인 근로자로서 보아야 할 것입니다. 따라서 이 경우에는 일반 근로자와 동일하게 1년 이상 근로를 제공했다면 해당 근로자에게 퇴직금을 지급해야 합니다.

앞으로 현장실습근로자를 계속 활용할 계획이면 현장실습제도의 취지에 맞도록 내부규정이나 계약서 등을 정비하고, 학습프로그램도 설계를 해야 할 것입니다.

52. 일용근로자의 퇴직금 지급 여부 및 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정



일용근로자를 2년 가까이 사용하였고 퇴직금 지급을 요구하는데 일용직도 퇴직금을 주어야 하나요? 일용직 근로자가 마지막 2개월 동안 연장근로를 많이 하여 월급여가 평소보다 더 지급되어 평균임금이 비정상적으로 높게 될 경우 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산은 어떻게 하나요?



퇴직금이란 퇴직한 근로자의 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금을 말합니다. 따라서 퇴직금 산정에 있어서 계속근로기간과 평균임금 계산이 중요합니다.

순수한 의미의 일용근로자는 일일 사용하여 그 대가를 지불하고 사용종료관계가 당일로 종료되는 경우로서 사용종속관계가 당일로 종료되어 퇴직금 지급 문제가 발생하지 않는 것이 정상입니다.

그러나 통상적으로 일급 형태의 임금을 결정하고 상당기간 지속적으로 사용하여 주15시간 이상 근로하였을 경우에는 1년 이상 근무에 대해서는 퇴직금 지급의 무가 발생되므로 2년 가까이 근로의 중단이 없이 계속 사용한다면 퇴직금이 발생합니다.

일용근로자의 퇴직금지급 여부는 지속적인 고용이 이루어졌는지 실질적인 근로제공 상태를 살펴보아야 합니다. 최초 근무일부터 최종 근무일을 기준으로 주 15시간 이상 근무한 주가 52주(1년) 이상이면 퇴직금을 지급하도록 하고 있습니다.

고용노동부는 “근속연수라 함은 재직기간을 의미하는 것이므로 비록 일용직 근로자라 할지라도 고용관계가 중단 없이 유지되었다면 방학기간 중 자유업 종사여부에 불구하고 근속연수가 1년을 경과한 조리사 보조원은 퇴직금 지급대상이 된다.”는 입장을 취하고 있습니다. (임금 32240-426, 1992.5.28.)

평균임금은 퇴직 직전 3개월을 기준으로 산정하기 때문에 평균임금이 통상의 경우보다 현저히 높게 될 경우에는 그 특수한 사유 발생 이전 3개월로 계산하는 것이 바람직합니다.

|| 대법원 평균임금 산정방법 판례 ||

「근로기준법」 및 「근로기준법 시행령」 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하였다 라도, 근로자의 퇴직에 즈음한 일정 기간 특수하고 우연한 사정으로 인하여 임금액의 변동이 있었고 그 때문에 이와 같이 산정된 평균임금이 근로자의 전체 근로기간, 임금액이 변동된 일정 기간의 장단, 임금액 변동의 정도 등을 비롯한 제반 사정을 종합적으로 평가해 볼 때 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많이 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면, 이를 기초로 퇴직금을 산출하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 「근로기준법」의 정신에 비추어 허용될 수 없는 것이므로, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 그 평균임금을 따로 산정하여야 한다.(대법 2014다87496)

53. 퇴직금과 퇴직공제부금의 상호관계



일용근로자 퇴직공제부금을 납부하고 있는데, 퇴직금은 어떻게 지급해야 하나요?
납부한 공제부금을 퇴직금에서 상계처리하고 지급하는 것이 맞나요?



퇴직금은 근로자가 1년 이상 계속해서 근로를 제공해야만 지급의무가 있습니다. 퇴직금과 별개로 건설일용근로자퇴직공제부금을 통해 퇴직금형태의 기금을 적립하고 일용근로자가 '건설업에서 퇴직할 때' 받는 퇴직공제부금 제도가 있습니다.

퇴직공제부금이란 일용건설근로자가 건설업에서 퇴직할 때 받을 수 있는 돈으로서 퇴직공제 가입 공장현장에서 근로한 일수에 맞게 적립된 공제부금에 이자를 더하여 지급하는 금액을 말합니다. 단, 퇴직공제 적립일수 252일 이상인 근로자가 청구하는 경우에만 지급됩니다. 국가 또는 지자체가 발주하는 공사로 공사예정금액이 3억 원 이상, 공동주택공사로 200호 이상, 민간 공사로 공사예정금액이 100억 원 이상인 경우에 퇴직공제 당연가입대상 공사에 해당 합니다.

다만, 하수급인 사업주의 경우 아래의 인정승인을 갖추어 공제회의 승인을 받은 경우 공제회의 승인일 이후부터 퇴직공제를 별도로 가입하여 이행할 수 있습니다.

|| 하수급인 사업주 인정승인 요건 ||

- 하수급인이 건설업자, 전기공사업자, 정보통신공사업자, 문화재수리업자 중 하나에 해당하는 경우
- 부가가치세를 포함한 하도급공사의 계약금액이 10억 원 이상
- 원·하수급인간 공제부금의 납부에 관한 사항이 하도급계약서에 명시된 경우
- 하도급금액 산출명세서에 퇴직공제 가입소요비용이 명시된 경우

참고로 법정퇴직금에서 공제부금을 상계할 수 있는 규정이 삭제되어 공제부금을 납부하였다 하더라도 근로자가 퇴직금 지급대상이 되면 퇴직금을 별도로 지급하여야 합니다.

퇴직공제금은 발주처에서 공사금액에 포함하여 부담(의무가입공사)하게 되므로 사업주가 이중으로 지급 하는 것이 아니며, 근로자가 퇴직금을 받게 된다 하더라도 ① 건설업에서 퇴직하거나 ② 사망 ③ 60세에 도달하는 등의 지급요건이 충족될 경우 퇴직공제부금이 지급됩니다.

54. 사업소득세 처리한 근로자의 퇴직금 지급 여부



개인사업체 운영 시부터 법인으로 전환 시까지 근무한 직원이 퇴직하였는데 퇴직금 지급을 요구하고 있습니다. 본인이 원해서 4대보험도 안 들었고 사업소득세 처리하였는데 퇴직금을 주어야 하나요?



위 사안은 두 가지의 쟁점이 있습니다. 하나는 퇴직한 직원의 근로자성 인정 여부이며, 다른 하나는 법인으로 전환한 것이 퇴직금의 기초가 되는 계속근로연수를 단절시키는 것인지 여부입니다. 해당 직원이 근로자이며 계속근로가 인정된다면 퇴직금을 지급해야 할 것입니다.

첫째, 해당 직원이 근로자에 해당하는지는 당사자 사이의 계약의 형식이 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다. 대법원은 4대보험을 가입했는지, 근로소득세를 원천징수했는지 여부는 근로자성을 판단함에 있어 중요한 요소로 생각하지 않습니다.

둘째, 개인사업주에서 법인으로 전환하면서 실질적인 사업주가 동일하다면 계속근로로 인정됩니다. 따라서 해당 직원을 개인사업체에서 사용하여 법인에서 최종 퇴직하였더라도 전체기간에 대한 퇴직금이 발생하는 것으로 보아야 합니다.

참고로 근로자 본인이 원하여 4대보험에 가입하지 않았다 하더라도 추후 근로자인 것이 밝혀지면 사업주는 4대보험 원천징수 신고의무가 있어 사업주가 책임을 지도록 관련 법률이 규정하고 있어 이 부분을 인지하고 적법하게 대처하는 것이 바람직합니다.

또한 근로자의 최초 근로시기가 2013년 이후라면 상시근로자 1인 이상인 사업

장은 퇴직금 100%적용 시점에 해당됩니다.

55. 임금인상 합의 후 퇴사한 근로자의 평균임금 산정방법



일용직 근로자가 3개월을 근무하고 1개월을 쉬 뒤 다시 복귀하여 1년 이상 근무하고 있는 상황인데, 퇴직금 산정을 어떻게 해야 하나요? (근로계약서상 근로개시일은 기재가 되어 있지만 종료일은 없고, 3개월 근무하고 회사에 안 나오는 기간 동안은 4대보험 상실신고를 한 상태입니다.) 그리고 임금인상 합의이후, 급여에 불만을 품고 퇴사하는 직원이 있는데, 퇴직금산정을 인상후의 급여로 해야 하나요?



해당 일용직 근로자가 1개월을 쉬면서 사용자의 동의를 받아 휴직처리 등을 한 경우라면 쉬 1개월의 기간도 계속근로기간에 포함되므로 휴직기간과 이전 3개월 근무 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수에 모두 포함시켜야 합니다.

그렇지 않고 해당 일용직 근로자가 쉬면서 사용자에게 사직서를 제출하여 근로관계 종료는 정상적으로 이루어 졌다면, 3개월 후 1개월 쉬다가 다시 회사에 들어온 때부터 기산하여 1년 이상 근무한 기간 동안의 퇴직금만을 지급하면 될 것입니다.

참고로 근로계약서상 개시일만 기재되고 종료일은 기재하지 않은 경우에는 ‘기간의 정함이 없는 계약’으로 해석될 가능성이 높습니다. 또한 3개월 근무 후 특별한 조치 없이 바로 4대보험 종결시킨 것은 해고로 해석될 가능성도 있습니다.

앞으로 이러한 문제를 사전에 예방하기 위해서는 근로자가 며칠간 계속해서 나오지 않을 경우 무단결근임을 통보하고 근무를 계속할 의사가 없다면 해당 근로자로부터 사직서를 반드시 받아두는 것이 좋습니다.

퇴직금은 퇴직 이전 3개월 동안에 해당 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정한 평균임금을 기준으로 계산하기 때문에 퇴직 전 3

개월 기간 내에 임금인상 적용시기가 포함되어 있다면 해당 기간만을 인상된 임금을 기초로 평균임금을 산정하여 퇴직금을 산정해야 할 것입니다.

예컨대 해당 근로자의 퇴직 1개월 전에 임금 합의가 이루어진 것이라면 직전 1개월의 인상된 임금과 2개월분의 인상 전 임금을 기초로 평균임금을 산정해야 할 것입니다.

그렇지 않고 임금인상 적용시기가 근로자의 퇴직 전 3개월 기간 안에 포함되어 있지 않다면 인상되기 전의 임금을 적용하여 퇴직금을 산정해야 합니다.

56. 일용근로자가 정식 직원으로 전환된 경우 퇴직금 지급



일용직 근로자가 9개월 동안 근무한 뒤 정직원으로 전환하여 5개월 근무한 뒤 회사를 나오지 않다가 퇴직금을 지급하라고 고용노동부에 진정을 했는데, 이 경우도 퇴직금을 지급하는 것이 맞나요?



일용직근로자도 매달 계속해서 1년 이상 사용할 경우 퇴직금이 발생하게 됩니다. 일용직으로 9개월, 정직원으로 5개월 근무했다면 총 14개월의 근무기간으로 인정이 되며, 이 기간 동안의 퇴직금을 지급하는 것이 맞습니다.

이와 관련하여 임시고용원으로 채용되어 근무하다가 중간에 정규사원으로 채용되어 공백 기간 없이 계속 근무한 경우처럼 근속기간 중에 근로 제공형태(직종 또는 직류)의 변경이 있는 경우에도 임시고용원으로서의 근무기간과 정규사원으로서의 근무기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수로 보아야 한다는 것이 대법원의 입장입니다.(대법 93다26168)

다만 해당 근로자는 무단결근을 하였으므로 징계해고 등의 조치를 취할 수 있으나, 퇴직금은 사직한 경우뿐만 아니라 징계해고 등 근로관계 종료 사유와 관계 없이 해당 근로자가 1년 이상 근무한 경우라면 지급해야 합니다.

57. 근로관계에 공백이 있는 경우 계속근로 인정여부



중국동포근로자가 퇴직금미지급을 이유로 노동청에 진정을 했습니다. 해당 근로자는 2015년 4월에 입사하여 비자 문제로 중국으로 여러 번 출국하고 1달가량 체류하다 다시 입국하여 근무를 반복해 왔습니다. 이런 경우에도 근무의 연속으로 보아 총 기간에 대한 퇴직금을 지급하는 것이 맞나요?



중국동포근로자가 중국으로 출국할 당시 사용자의 승인을 받아 휴직처리 등을 하였다면 해당 기간을 계속 근로한 것으로 볼 수 있습니다. 따라서 이 경우에는 퇴직금을 지급해야 합니다.

퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수란 근로계약 체결 시부터 종료 시까지의 근로계약 존속기간을 의미하고, 그 기간 중 근로형태가 변경되거나(예컨대 계약직에서 정규직으로의 전환), 휴직 또는 결근기간이 있더라도 근로계약이 계속된 경우에는 전체 기간이 계속근로로 인정됩니다.

예를 들면 다음과 같은 기간도 계속 근로기간에 포함됩니다.

- 사업장 휴업기간, 개인적 질병으로 인한 휴직기간, 면허정지로 인한 정직처분기간 등
- 노동조합 전임자로 근무한 기간
- 범죄행위 등 형사사건으로 구금된 기간 (해고 조치가 없는 경우)
- 직업훈련기간, 수습기간, 연수기간, 징의행위기간, 부당해고기간, 결근기간, 본연의 직무와 연관된 해외 유학기간
- 특례규정을 두어 근로관계가 단절된 종전기간을 계속근로기간에 산입하는 경우 그 기간
- 임시, 촉탁, 잡급직, 일용직 등 비정규직으로 근무하다가 사임 등 근로관계 단절을 위한 조치를 한 후 공백 기간 없이 정규사원으로 근무를 한 경우

그러나 중국으로 출국할 당시 사직서를 받았다면 근로관계가 종료된 것이므로 근무의 연속으로 보지 않습니다.

향후 이런 문제를 예방하기 위해 근로의 공백이 약 1달 간 지속될 경우는 사직

서를 수령하고 4대보험 상실신고를 하여 근로관계 종료 사실을 명확하게 할 필요가 있습니다.

58. 퇴직연금제도 유형 및 적합한 유형 선택



퇴직연금제도가 사업장에 유용하다고 들었습니다. 퇴직연금제도에는 어떠한 유형이 있으며, 저희 회사에게 보다 적합한 퇴직연금제도는 어떤 것이 있을까요?



퇴직연금제도는 사용자가 근로자의 재직기간 중에 퇴직금 지급 재원을 금융기관에 적립한 뒤 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도로서 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)이 있습니다.

확정급여형(DB) 퇴직연금제도는 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도로 사용자가 매년 부담금을 금융회사에 적립하여 책임지고 운용하며 운용결과와 관계없이 근로자는 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 수령하게 됩니다.

확정기여형(DC) 퇴직연금제도는 사용자가 납입할 부담금이 사전에 확정된 퇴직연금제도로 사용자가 근로자 개별 계좌에 부담금을 정기적으로 납입하면 근로자가 직접 적립금을 운용하며 사용자가 납입한 부담금과 운용손익을 최종 급여로 지급받습니다.

확정급여형은 납입금액의 변동위험을 감당할 수 있는 대기업에 적합하고 임금인상률이 높은 근로자에게 유리한 반면, 확정기여형은 경영이 불안하고 이직이 빈번한 중소기업에 적합하고 운용 수익률이 임금인상률보다 높을 때 근로자에게 유리합니다.

또한, 확정기여형의 경우는 매년 연간 급여총액을 기준으로 30일분의 법정 퇴직금 상당액을 퇴직연금사업자(은행, 보험회사 등 금융기관)에게 납입하면 사용자의 퇴직금 지급의무가 이행되어 일종의 매년도 퇴직금 중간정산의 효과가 발생하는 데 반하여 확정급여형의 경우에는 해당 근로자의 퇴직 시 평균임금을 기준으로 법정퇴직금을 산정하여 정산해 주어야하는 절차가 남게 됩니다.

참고로, 퇴직연금제도 도입·운영이 어려운 30인 이하 중소기업·영세사업장의 경우 근로복지공단에서 확정기여형 퇴직연금의 직접 가입을 받고 있습니다.

59. 퇴직연금 의무가입 여부



현재 사업장에 퇴직금제도가 있습니다. 퇴직연금을 가입한 사업장이 많이 있던데 의무적으로 퇴직연금을 들어야 하나요?



「근로자퇴직급여보장법」 상 퇴직연금제도에는 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 개인형퇴직연금제도 3가지가 있으며, 사업주가 사업장에 도입할 수 있는 연금제도에는 확정급여형퇴직연금제도와 확정기여형퇴직연금제도가 있습니다.

퇴직연금이란 매월 또는 매년 일정액의 퇴직적립금을 외부의 금융기관에 위탁하고 관리·운용하도록 하여 퇴직 시 연금으로 받는 제도를 말합니다. 기업이 도산 하더라도 근로자의 퇴직급여가 보장될 수 있도록 2005년 12월 「근로자퇴직급여보장법」의 시행과 함께 퇴직연금제도가 마련되었습니다.

2012.7.26 이후에 새로 설립된 사업장의 경우에만 퇴직연금 가입이 의무화 되어있지만, 이전 설립된 사업장은 퇴직연금제도 가입이 임의적입니다. 각 회사는 노사 합의에 따라 확정급여형퇴직연금(DB)과 확정기여형퇴직연금(DC) 중 택일하거나 혼합하여 가입할 수 있습니다.

확정급여형(DB)은 근로자가 받을 연금액이 사전에 확정되며 적립금의 일부는 사외에, 일부는 사내에 적립되어 운용됩니다.

확정기여형(DC)은 근로자가 받을 퇴직급여가 근로자 개인별 계좌에 사용자가 적립한 적립금을 근로자가 직접 운용하게 되므로 운용수익에 따라 연금급여액이 달라질 수 있습니다.

확정기여형(DC)은 사용자부담금이 사전에 확정되어 있기 때문에 사용자로서는 사업 운용의 예측가능성을 확보할 수 있는 장점이 있습니다.

|| 퇴직금과 퇴직연금의 비교 ||

구분	퇴직금	확정급여형(DB)	확정기여형(DC)
적립방법 및 수급권 보장	사내적립, 불안정	부분 사외적립 (80% 이상) 부분 보장	전액 사외적립 (연간 임금총액의 1/12), 완전보장
급여형태	일시금	일시금 또는 연금	
적립금 운용주체	-	사용자	근로자
급여수준	연간 30일분의 평균임금X근속연수		운용결과에 따라 변동
적합기업	도산위험이 낮고 임금상승률이 높은 사업장	임금상승률이 높은 사업장, 관리능력이 있는 기업	연봉제, 체불위험이 있는 기업

60. 퇴직연금의 압류금지채권 해당여부



근로자에게 근로를 제공하지 않은 월(月)에 대한 임금을 가불해주었습니다. 그런데 이를 변제하지 않고 퇴직하는 경우 퇴직연금을 압류 할 수 있는지요?



「민사집행법」 제246조에서는 퇴직연금의 2분의 1까지 압류가 가능하다고 규정하고 있습니다.

그러나 「근로자퇴직급여보장법」에서는 퇴직연금에 대한 양도금지를 규정하고 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 이를 압류하더라도 현금화가 되지 않아 피압류 적격이 없기 때문에 퇴직연금에 대한 압류는 허용되지 않습니다.

결국 「민사집행법」 제246조는 「근로자퇴직급여보장법」상 양도금지 규정과의 사이에서 일반법과 특별법의 관계에 있으므로, 퇴직연금채권은 전액에 관하여 압류가 금지된다고 보아야 합니다. (대법 2013다71180)

참고로 「민사집행법」 제246조에 따라 퇴직연금이 아닌 퇴직금의 경우에는 2분의 1을 초과하지 않는 부분까지는 압류가 가능합니다.

61. 연봉의 1/13을 적립 후 퇴사시점 지급가능 여부



연봉의 1/13을 사내적립한 후 퇴직금 지급 시점에 근속연수에 따라 늘어난 퇴직금 차액을 보전해주어야 하나요?



사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.(「근로자퇴직급여보장법」 제4조 제1항)

「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여제도에는 ① 퇴직금제도, ② 확정급여형퇴직연금제도(Defined Benefit, DB형), ③ 확정기여형퇴직금연금제도(Defined Contribution, DC형)가 있습니다. (「근로자퇴직급여보장법」 제2조 제6호)

퇴직금은 퇴직시점으로부터 3개월 평균임금으로 산정을 하기 때문에, 연봉이 오르거나 근속연수가 길어짐에 따라 그 금액이 증가합니다.

일반적으로 근속연수가 길어질수록 임금수준이 높아지기 때문에 매년 임금을 기준으로 퇴직금을 사내적립하였다가 적립한 금액을 퇴직 시에 그대로 퇴직금으로 지급하였다 하더라도 퇴직시점 직전 3개월 평균임금으로 산정한 퇴직금에 미달하여 추가적으로 지급해야 할 차액이 발생하게 됩니다.

참고로 퇴직급여제도 중 확정기여형(Defined contribution, DC형)을 선택할 경우에는 매년 사용자의 사외 기관 적립으로 퇴직금 지급의무를 다 한 것이 되므로 퇴직시점에 별도의 정산을 할 필요가 없는 효과를 기대할 수 있을 것입니다.

제5장

휴가 · 휴일

62. 휴가 · 휴일 · 휴직의 공통점과 차이점
63. 공휴일 유급화 민간기업 적용에 따른 대응방안
64. 연차유급휴가 산정을 위한 출근율 계산방법
65. 약정 휴직 등 소정근로일수에서 제외하여 연차일수를 산정하는 방법
66. 신입직원의 연차유급휴가일수 산정
67. 일용직 휴일 · 휴가 부여 방법
68. 연차휴가 부여 시 토요일 및 일요일 포함 여부
69. 해외파견자의 휴가미사용에 대한 급여지급 여부
70. 연차유급휴가 사용촉진 및 대체 제도
71. 사용자의 연차유급휴가 시기변경권
72. 자발적인 동호회 참여에 따른 대체휴일 부여의무
73. 용역업체 근로자의 연차휴가 사용
74. 선거일과 휴일수당
75. 배우자의 출산휴가 부여 방법
76. 건설 일용근로자의 근로자의 날 보장 여부

62. 휴가·휴일·휴직의 공통점과 차이점



휴가·휴일·휴직의 공통점과 차이점은 무엇입니까?



휴일, 휴가, 휴직 모두 근로자가 근로를 제공하지 않는다는 점에서는 공통점이 있습니다.

하지만, 휴일은 근로자가 근로계약에 따른 근로제공의무를 부담하지 않는 날을 말하는 것으로, 오늘날 「근로기준법」 상의 휴일제도는 연속된 근로에서의 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위하여 마련된 것입니다.

나아가 ‘유급휴일’이란 위 휴일제도의 취지를 살려 근로자가 이를 충분히 활용할 수 있도록 해 주기 위하여 임금의 지급이 보장되어 있는 휴일, 즉 휴식을 취하더라도 통상적인 근로를 한 것처럼 임금이 지급되는 날을 말합니다.

휴가는 기본적으로 고용관계를 유지하면서 비교적 장시간에 걸쳐 근로자에게 근로의무를 면제함으로써 장기간의 근로로부터 근로자의 건강을 보호 회복함과 동시에 근로자가 시민으로서 생활하기에 필요한 여가를 확보하기 위한 제도입니다.

휴직은 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 곤란하거나 적당하지 아니한 사유가 발생할 대에 근로계약관계를 유지하면서 일정한 기간 동안 근로제공을 면제 또는 금지시키는 사용자의 인사처분을 말합니다.

휴가가 근로자에게 근로의욕을 고취시키기 위한 포상적인 성격이 있는 반면, 휴직은 예외적인 경우를 제외하고는 일정한 사유에 대해 근로자에 대한 징계의 일

종으로 활용되기도 합니다.

근로자가 개인질병으로 3개월간 쉴 것을 요청한 경우, 무급휴직으로 근로의무를 금지시킨다면 회사의 경제적 부담을 완화할 수 있을 것으로 보입니다.

63. 공휴일 유급화 민간기업 적용에 따른 대응방안



저희 사업장은 근로자수가 10명 정도로 소규모 사업장입니다. 저희 사업장에서 휴일은 어떻게 정해야 할까요? 또한 정한 휴일은 모두 근로자에게 유급으로 부여해야 할까요?



휴일이란 근로자가 근로계약에 따른 근로제공의무를 부담하지 않는 날을 말하는 것으로 법정휴일과 약정휴일로 나누어 볼 수 있습니다.

법정휴일은 법에서 정한 휴일로 주휴일과 근로자의 날이 두 가지가 있으며 반드시 유급으로 부여해야 합니다. 공휴일은 「관공서 공휴일에 관한규정」에 규정된 날로 관공서가 쉬는 날을 의미하며 2019년도까지는 근로기준법상의 휴일이 아니므로, 기업은 취업규칙 등에서 공휴일을 휴일로 정해야만 비로소 휴일이 됩니다.

그런데 2020년 1월 1일부터는 상시근로자 수를 기준으로 공휴일도 법정 유급휴일이 됩니다. (2020. 1. 1.부터 300인 이상 사업장, 2021. 1. 1.부터 30인 이상 사업장, 2022. 1. 1.부터 5인 이상 사업장으로 순차적으로 확대 적용됨)

따라서, 2019년도까지는 회사의 사정에 따라 공휴일 전체를 휴일로 정하는 경우도 있고, 일부만 휴일로 정하는 경우가 있습니다. 또한 인력난이 심한 중소기업의 경우 공휴일에도 근무를 하거나 공휴일을 연차휴가로 대체하는 경우를 종종 발견할 수 있었습니다.

한편, 약정휴일은 회사의 창립기념일 등 회사가 취업규칙 등에서 임의적으로 정해놓은 휴일이며 이러한 약정휴일을 유급으로 정할지 무급으로 정할지는 회사의 재량사항입니다.

2020년 1월 1일 부터 근로자수에 따라 순차적으로 공휴일이 법정유급휴일화 되므로 연간 가용 근로시간이 단축되고 휴일근로수당 등 인건비가 증가하기 때문에 이에 대비한 사업장의 휴일, 휴가 관리 및 유연근무제 도입 등 가용 근로시간의 효율적인 사용방안의 사전 검토가 더욱 필요하게 되었습니다.

64. 연차유급휴가 산정을 위한 출근율 계산방법



연차휴가일수 산정을 위한 출근율을 계산하는 방법을 알고 싶습니다.



연차휴가는 1년간의 소정근로일의 출근성적을 기준으로 휴가 일수를 산정하기 때문에 ‘소정근로일’과 ‘출근일’ 산정을 하는 것이 중요합니다.

이때, 연차휴가일수 산정을 위한 출근율 계산방법은 아래와 같습니다.

$$\text{출근율} = \frac{\text{출근일} = \text{소정근로일} - \text{결근일}}{\text{소정근로일} = 365\text{일} - (\text{법령, 취업규칙 등에 의해 근로의무가 없는 날})}$$

연간 소정근로일이란, 연간 주휴일, 근로자의 날, 약정휴일(귀회 취업규칙 등에서 정한)등 근로의무가 없는 일수를 365일에서 제외한 일수를 말하며, 출근일이란 소정근로일에서 결근일을 제외한 일수를 말합니다.

출근율 산정과 관련하여 출근 간주 기간, 결근처리 무방한 기간, 소정근로일에서 제외하는 기간은 아래와 같습니다.

구분	휴업 기간
출근 간주	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업 • 임신 중인 여성의 출산휴가 • 예비군 훈련기간 • 민방위훈련 또는 동원기간 • 공민권행사를 위한 휴무일 • 연차휴가·생리휴가 • 육아휴직 기간 (2018. 5. 29.)
결근처리 무방	<ul style="list-style-type: none"> • 개인질병 및 부상으로 휴직 • 불법적인 쟁의행위기간
소정근로일에서 제외	<ul style="list-style-type: none"> • 적법한 쟁의행위기간 • 사용자 귀책으로 휴업 • 주휴일·근로자의 날·취업규칙의 약정휴일 • 직장폐쇄기간 • 해외연수기간 • 부당해고기간

다만 연차유급휴가의 요건이 충족되고 소정근로일수에서 제외되는 기간이 있는 경우, 연차유급휴가 산정방법은 아래와 같습니다.

$$\frac{\text{연간 소정근로일수} - \text{소정근로일수에서 제외되는 시간}}{\text{연간 소정근로일수}} \times \text{연차휴가일수}$$

65. 약정 휴직 등 소정근로일수에서 제외, 연차일수 산정방법



약정 휴직을 한 경우 기존에는 결근 처리하여 연차일수를 산정하였는데, 최근 행정해석이 개정되었다고 알고 있습니다. 직원이 약정휴직을 사용했을 때에는 연차일수를 어떻게 산정해야 하나요?



근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락 하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무 외 부상·질병휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않는 결근과는 그 성격이 다르다 할 것입니다.

개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 질병 휴직 기간은 연차유급휴가 산정 시 결근으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리·의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외합니다.

‘연간 소정근로일수’에서 ‘휴직기간 등’의 기간을 제외한 나머지 일수(‘실질 소정근로일수’)를 기준으로 근로자의 출근율을 산정하고,

그 출근율이 연간 소정근로일수에 대하여 80% 미만인 경우에는 본래 정상적인 근로관계에서 산출되었을 연차휴가일수(15일)에 대하여 ‘실질 소정근로일수’를 ‘연간 소정근로일수’로 나눈 비율을 곱하여 산출한다.

다만, 그 출근율이 80% 이상인 경우까지 비례하여 적용하지 않습니다.

|| 임금근로시간과-1736, 2021.8.4. ||

【질 의】

- 연차유급휴가 부여 시 휴직 및 휴가 기간 등에 대한 출근율 산정방법

【회 시】

- 근로기준법 제60조의 연차유급휴가 부여 관련, 같은 조 제6항과 같이 업무상 부상 및 질병, 육아휴직기간 1년 등 법령에 해당 기간 동안 출근한 것으로 본다는 근거가 있거나 또는 공민권 행사 등 그 성질상 출근한 것으로 간주할 수 있는 경우에는 그 기간 동안 또는 해당일의 소정근로일수(분모)와 출근일수(분자)에 각각 포함하여 출근율을 산정하여야 할 것입니다.
- 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락 하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무의 부상·질병휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않는 결근과는 그 성격이 다르다 할 것입니다.
 - 대법원도 개인적 사정에 의한 휴직기간이나 쟁의행위기간은 근로자의 주된 권리의무가 정지된 것으로 보아 그 기간 도중에 있는 유급휴일에 대한 임금청구권을 불인정하고 있으므로,(대법원 2009.12.24. 선고 2007다73277 등)
 - 개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 질병 휴직 기간은 연차유급휴가 산정 시 결근으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리·의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당합니다.(임금근로시간과-1736, 2021.8.4. 해석 변경)
 - 즉, '연간 소정근로일수'에서 '휴직기간 등'의 기간을 제외한 나머지 일수('실질 소정근로일수')를 기준으로 근로자의 출근율을 산정하되,
 - 그 출근율이 연간 소정근로일수에 대하여 80% 미만인 경우에는 본래 평상적인 근로관계에서 산출되었을 연차휴가일수(15일)에 대하여 '실질 소정근로일수'를 '연간 소정근로일수'로 나눈 비율을 곱하여 산출하고, 그 출근율이 80% 이상인 경우까지 비례하여 적용하는 것이 아닙니다.(대법원 2019.2.14. 선고 2015다66052)

66. 신입직원의 연차유급휴가일수 산정



신입사원이 입사 후 1년간 80%이상을 출근한 경우 연차휴가가 최대 26일이 발생한다는데 이것이 가능한 일인가요?



2017.11.28. 이전 「근로기준법」 제60조 제3항에서는 ‘사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 월 1일의 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 월 1일씩 발생하는 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.’고 하였으나, 이 조항이 삭제되었습니다.

따라서 구법에서는 입사 후 1년간 근무 시(80% 이상 출근을 전제) 15일의 연차휴가가 발생하고 입사 후 1년 중에 휴가를 사용한 날이 5일이라면 10(=15일-5일)일의 휴가를 2년차에 사용할 수 있었습니다.

그러나 개정법에서는 제60조 제3항이 삭제되어 입사 후 1년 미만동안 월 1일(총 11일) 발생하는 휴가의 사용여부와 관계없이 1년이 되면(80% 이상 출근 전제) 15일의 휴가가 모두 발생합니다.

<구법과 개정법의 비교>

구법(2017. 11. 28. 이전)	개정법(2017. 11. 28. 이후)
입사 후 최초 1년간의 연차휴가는 월 단위 연차휴가를 포함하여 15일을 부여하였음	입사 후 1년이 경과한 근로자에게 월 단위 연차휴가가 발생하고 근속연수 1년 경과 시 15일의 연차휴가가 별도로 발생함

따라서 입사 후 1년 동안 80% 이상의 출근율을 충족한 근로자의 경우 연차유급 휴가 15일이 발생하는 동시에 입사 후 1년 미만 기간 동안 발생하는 월 단위 연차 휴가가 최대 11일까지 발생하여 총 26일의 연차유급휴가가 발생할 수 있습니다.

또한 고용노동부는 2021. 10. 14. 대법원 판결의 취지를 근거로 근로기준법 제60 조제1항에 따른 “1년간 80%이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차휴가”에 관한 행정해석을 변경하여(21. 12. 16. 시행), 앞으로는 1년간 근로관계를 존속하고, 80% 이상 출근해도, 그 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차가 발생하고, 퇴직에 따른 연차 미사용 수당도 청구할 수 있는 것으로 해석을 변경하였습니다.

따라서 1년 1일을 근로하고 퇴직한 근로자의 연차휴가일수는 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있으므로 ① 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 연차 최대 11일(제60조제2항)과 함께, ② 1년간 80% 이상 출근율 요건을 충족함에 따라 주어지는 15일의 연차(제60조제1항)도 확정적으로 발생하므로 최대 26일이 됩니다.

67. 일용직 휴일·휴가 부여 방법



사업장에 취업규칙이 전혀 준비되어 있지 않는데, 이럴 경우 일용직에게도 주휴일에 급여를 지급해야 하나요? 그리고 일용직이 개인적인 상을 당한 경우 등에 상근직에 부여하고 있는 것과 동일하게 유급으로 휴가를 부여해야 하나요?



휴일에는 법정휴일과 약정휴일이 있습니다. 주휴일은 법정휴일에 해당하며, 회사 내부 규정에 의해 근로자가 상을 당한 경우 유급으로 부여하는 휴가는 약정휴일에 해당합니다.

법정휴일인 주휴일에 급여지급 여부와 관련해서, 일용근로자는 1일 단위로 근로관계가 끝나는 자 이므로 유급 주휴일을 부여하지 않아도 된다고 생각하는 사업주가 있습니다. 그러나 실제로는 급여만 일당 형식으로 책정되고 짧게는 1개월에서 길게는 1년 이상 출퇴근을 반복하는 경우가 많아 일용근로자라 하더라도, 일정한 기간 동안 사용이 예정되어 있다면 유급 주휴일과 법정 휴가가 부여되어야 합니다.

고용노동부 역시 “일용근로자라 함은 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝나면 사용종속관계도 종료되어 계속근로기간이 단절되는 것이나, 일용근로자라 하더라도 같은 형태로 계속 반복하여 사용하였을 때에는 통상 근로자와 같이 휴일 및 휴가가 발생된다(근로개선정책과 1870, 2012.3.20.)”고 하여 이를 분명히 하고 있습니다.

따라서 주휴일 뿐만 아니라 근로자의 날의 유급휴일은 일용직에게도 적용되며, 예비군훈련 등으로 일을 못하게 되는 날도 「예비군법」, 「근로기준법」에 따라 유급으로 처리해야 합니다.

약정휴일인 직원의 경조사로 인한 휴가 부여와 관련해서, 사용자의 법정 의무는

없고 취업규칙에 따라야 할 것입니다.

다만 취업규칙이 없더라도 상근직 근로자에게 약정 유급 휴가를 부여한다고 해서 근무의 형태가 다른 일용직의 경우에도 일률적으로 동일하게 약정휴가를 부여할 필요는 없으며, 일용직의 취업규칙을 별도로 규정하여 휴가 기준을 상이하 게 정할 수 있습니다. 예컨대 약정휴일의 경우 일용직에게는 무급휴가를 부여하는 등으로 상근직 근로자와의 합리적인 차이를 두어 취업규칙을 제정할 수 있을 것입니다.

참고로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 사용자는 일용근로자를 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 상근직 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 안 됩니다.

68. 연차휴가 부여 시 토요일 및 일요일 포함 여부



연차휴가를 부여할 경우 중간에 토요일과 일요일이 끼어 있는 경우가 있는데 이를 포함해서 부여해야 하나요?



주휴일을 중간에 끼고 연차휴가를 신청한 경우, 그 휴일을 뺀 기간이 휴가기간이 됩니다.

행정해석도 연·월차휴가의 경우 연·월차휴가를 사용하고자 하는 자가 공휴일, 주휴일을 중간에 끼고 전 후일에 휴가원을 제출하였을 때, 중간에 낀 공휴일 및 주휴일을 제외한 전 후일만을 휴가로 취급합니다.(근기1455-8076, 1970. 8. 26.)

다만, 주휴일이 아닌 무급휴일을 중간에 끼고 연차휴가를 신청한 경우에는 그 휴일을 휴가기간에 포함하여 휴가일수를 산정해도 무방합니다. 행정해석에서도 유급휴가 기간 중의 주휴일 또는 공휴일을 휴가일수에 포함할 것인가는 그 휴일이 유급휴일인 경우에는 휴가일수에서 제외하고 무급휴일인 경우에는 포함하여 휴가일수를 계산하는 것이 타당한 것으로 보고 있습니다.(근기01254-3483, 1988. 3. 8.)

69. 해외파견자의 휴가미사용에 대한 급여지급 여부



해외에 파견나간 직원이 휴가사용을 안한 부분에 대한 급여지급을 요구하는데 지급해야 하나요?



사안의 경우와 같은 문제점이 발생하는 것을 막기 위해서는 무엇보다 해외 사업장에 대한 근태관리가 지속적으로 이루어 져야 할 것입니다. 파견나간 직원이 사용하지 않은 휴가의 종류가 무엇인지에 따라 급여지급 여부가 결정 됩니다. 휴가에는 법정휴가와 약정휴가가 있습니다.

① 법정휴가란 법률에 규정되어 있는 휴가를 말하는데, 이에는 월차휴가, 연차휴가, 생리휴가, 산전후휴가(출산휴가), 육아휴직 등이 있습니다.

월차휴가, 연차휴가, 산전후휴가(60일간은 유급 단, 국가가 지급하는 통상임금액 한도에서는 지급의무를 면합니다.)에 대해서는 사용자는 유급 휴가를 부여해야 합니다. 따라서 사용자는 해당 근로자가 위에서 말한 법정유급휴가를 사용하지 않았음이 명백하게 입증된다면 이를 지급하여야 할 의무가 있습니다.

② 약정휴가란 법률에 규정되어 있지 않지만 사용자가 근로자의 복지후생을 위하여 노사관행, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 정하여 시행하고 있는 휴가를 말합니다. 약정휴가에는 여름휴가, 결혼휴가, 명절휴가, 사망휴가(부모상 등), 기타 여러 가지 경조휴가가 있습니다. 약정 휴가에 대해서는 근로자와 사용자 사이의 합의에 의해 정해지는 것이기 때문에 근로자가 약정휴가를 사용하지 않았다고 해서 사용자가 사용하지 못한 휴가에 상응하는 급여를 지급할 의무는 없다고 할 것입니다.

다만, 해당 근로자가 휴가를 사용했는지 여부에 대해서는 이를 주장하는 자가 입증해야 할 것입니다. 휴가 사용을 안 한 부분에 대한 명백한 입증이 없다면

급여지급 의무가 원천적으로 발생하지 않습니다.

70. 연차유급휴가 사용촉진 및 대체 제도



연차유급휴가를 제때 가지 않고 수당으로 받는 근로자가 많아 부담이 되는데 이를 해결할 방법이 없나요?



근로자의 연차휴가권은 「근로기준법」 상 성립요건을 충족하면 당연히 발생하는 권리로서 근로자가 시기를 지정하여 청구하면 사용자는 정당한 이유가 없는 한 승인하여야 합니다.

다만 근로자들이 연차유급휴가를 제때 가지 않아 경제적으로 부담이 되는 경우, 사용자는 연차유급휴가 사용촉진 또는 대체제도를 활용할 수 있습니다.

1 연차유급휴가 사용촉진제도

사용자가 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없습니다. (「근로기준법」 제61조)

|| 연차유급휴가 사용촉진 요건 ||

▲ 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자의 유급휴가

- ① 시기지정 촉구
 - 1년의 휴가사용 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자 별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
- ② 휴가사용 촉구
 - 위의 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 1

년의 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

▲ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가

① 시기지정 촉구

- 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구할 것

② 휴가사용 촉구

- 위의 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 1년의 기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 위 ①의 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보할 것.

2 연차유급휴가 대체제도

사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 연차유급 휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다는 연차유급휴가 대체제도를 활용할 수 있습니다. (「근로기준법」 제62조)

참고로 여름휴가일이나 국경일을 「취업규칙」 또는 근로계약서에 약정휴일로 명시하지 않은 경우, 여름휴가일과 국경일도 연차유급휴가로 대체할 수 있습니다.

다만, 2018. 3. 20. 「근로기준법」이 개정되어 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 공휴일은 유급으로 보장하므로 연차유급휴가로 대체할 수 없습니다.

71. 사용자의 연차유급휴가 시기변경권



어느 주에는 업무가 많아 근로자가 연차유급휴가를 신청하더라도 줄 수 없는 경우가 있는데 이러한 경우 연차를 다른 날로 변경할 수 있는지요?



업무가 많아 근로자가 신청한 날에 연차유급휴가를 줄 수 없는 경우에는 사용자는 시기변경권을 활용하여 근로자가 연차유급휴가를 신청한 날이 아닌 다른 날에 휴가를 가도록 할 수 있습니다.

사용자가 시기변경권을 사용하기 위해서는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있다고 인정되어야 합니다. (「근로기준법」 제 60조 제5항 단서)

이때 사업운영에 막대한 지장이 있는지 여부는 기업의 규모, 업무의 성질, 작업의 바쁜 정도, 대행자의 배치난이도, 같은 시기에 휴가 청구자의 수 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다. (고용노동부 1990. 3. 8. 근기 01254-3454)

72. 자발적인 동호회 참여에 따른 대체휴일 부여의무



근로자가 자발적으로 동호회 행사에 참여하는 경우 대체휴일 부여의무가 있나요?



원칙적으로 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해 지급해야 합니다.(「근로기준법」 제56조) 다만, ① 단체협약 등에 규정이 있고, ② 사전에 근로자에게 교체할 휴일을 특정해 고지할 경우에는 적법한 휴일대체가 되어 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되며, 사용자는 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않습니다.

대법원은 단체협약 등 휴일대체에 대한 근거규정이 있다면, 휴일대체 시 근로자의 동의를 요하지 않으며, 규정이 없을 때 근로자의 동의를 얻어 휴일대체가 가능하다는 입장입니다. 한편, 대체휴일 사전고지에 대해 행정해석은 적어도 24시간 이전 해당 근로자에게 통보해야 한다는 입장입니다.

동호회에 자발적으로 참여하는 경우 휴일대체 의무는 없습니다. 참고로 사고가 날 경우 산재처리문제가 대두될 수 있으나 회사의 공식적인 참여지시가 없는 자발적인 참여라면 산재로 인정될 수는 없을 것입니다.

73. 용역업체 근로자의 연차휴가 사용



경비실 근무자들이 나이가 많아 용역업체에 교체를 요청했습니다. 그러나 근무자들이 남은 연차를 다 사용하고 나가겠다고 주장하고 있는 상황입니다. 이때 연차 사용 부분에 대해 급여를 공제하고 지급해도 되나요?



정년이 도래한 경우가 아니라면, 나이가 많다는 이유로 용역업체에 경비원의 교체를 요구할 수는 없습니다. 사업주는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 모집·채용, 임금·복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등에 있어서 차별을 하여서는 안되는데(「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제4조의 4), 나이가 많다는 이유로 교체를 요구하는 것은 나이를 이유로 배치·전보에 있어서 차별하는 것으로 볼 수 있을 것입니다.

또한 연차휴가는 「근로기준법」에서 보장하고 있는 제도로써 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 사용자는 근로자가 휴가를 청구한 시기에 15일간의 휴가를 주어야 하는데, 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수는 있습니다. 따라서 경비원이 연차휴가를 사용하겠다고 하면, 사업운영에 막대한 지장이 없는 한 휴가를 주어야 할 것입니다.

그리고 연차휴가는 유급으로 정해져 있기 때문에 연차휴가 사용으로 인해 근무를 안 한 휴가기간이 있더라도 그 기간 동안의 임금을 공제할 수는 없으며, 만일 급여에서 공제를 한다면 임금 미지급으로 근로자들은 임금체불을 주장할 수 있을 것입니다.

근로자가 이미 발생한 연차휴가를 전부 사용하지 못하고 퇴직한 경우에는 미사용일수에 대하여 「취업규칙」이나 그밖에 정하는 바에 의하여 평균임금 또는 통상임금을 연차휴가 미사용 수당으로 지급하여야 할 것입니다.

74. 선거일과 휴일수당



5인 이상 사업장입니다. 지방선거일에 근무하면 휴일수당을 줘야 하나요?



근로기준법 제55조(휴일) 제2항에서는 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다고 하고 있습니다. 적용 시기는 사업장의 규모마다 차이가 있는데 2022년 1월 1일부터는 상시 근로자 수 5인 이상이면 모두 적용됩니다.

여기서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’이란 ‘관공서 공휴일에 관한 규정을 의미합니다. 동규정 제2조 제10의2에서는 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일을 공휴일로 지정하고 있습니다. 따라서 이 날 근로자가 근무를 하였다면 휴일수당을 포함하여 지급해야 합니다.

다만 일일 단위로 근로계약이 체결되는 순수 일용근로자의 경우 원칙적으로 휴일수당은 주지 않아도 됩니다. 하지만 “근로계약을 반복 갱신하여 휴일을 전후해 계속 근로한 것으로 인정될 수 있는 경우라면 그 기간 내 포함된 휴일에 대해서는 유급휴일을 부여해야 할 것”이라고 하였습니다.(대법원 2007다73277, 2009.12.24.)

75. 배우자의 출산휴가 부여 방법



「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 배우자의 출산휴가를 유급으로 10일 주도록 되어 있는데, 업무상 10일을 연속으로 부여하기에 어려움이 있습니다. 근로자가 3일 동안만 자리를 비우더라도 업무 진행 속도가 현저히 낮아집니다. 이 때문에 출산휴가를 연속이 아닌 분할로 부여하려고 하는데 법적으로 문제가 될까요?



2019. 8. 27. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서 배우자의 출산휴가는 연속이 아닌 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.(제18조의2 제4항)

이때 분할 사용일수는 제한이 없으며, 분할 사용 시 두 번째 사용기간은 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 시작해야 합니다.

다만 단체협약이나 취업규칙에 1회를 초과하여 분할 사용이 가능하도록 규정하고 있거나, 사업주의 동의를 있다면 1회를 초과하여 분할 사용하는 것도 가능합니다. 따라서 해당 근로자에게 되도록 업무상황에 맞게 1회를 초과하여 분할 사용하도록 권장하는 것이 좋겠습니다.

76. 건설 일용근로자의 근로자의 날 보장 여부



일용직근로자에게도 근로자의 날에 휴일수당을 주어야 하는 건가요?



「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서는 5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다고 규정하고 있습니다.

근로자의 날은 정상적인 근로관계를 전제로 근로계약 기간 내에 있어야 유급휴일로 부여할 의무가 발생합니다. 일일단위로 근로계약이 체결되는 순수한 일용근로자의 경우 일일 단위로 근로관계가 종료되기 때문에 원칙적으로 유급휴일 부여 문제가 발생하지 않는다 할 것입니다.

그러나 건설현장에서는 일용근로자를 일정기간 사용하면서 임금만 일당으로 지급하는 경우가 일반적입니다. 일용직 근로자를 이와 같이 일정기간 사용하는 경우 실질적으로 계약직 근로자로서 근로자의 날을 전후해 계속 근로한 것으로 인정되는 경우라면 그 기간 내 포함된 근로자의 날에 대해서는 유급휴일을 부여해야 할 것입니다.(근기 68207-2505, 2001.8.6. 참조)

제6장

인사이동(전출 · 전직 등)

77. 전출 · 전직의 정당성

78. 전보 · 전직 조치의 정당성

77. 진출·전직의 정당성



직원을 채용했는데 일시적인 업무량 감소로 다른 회사로 파견을 보내고자 합니다. 해당 근로자를 회사의 지시로 파견 보내는 것이 가능한가요?



법률적 의미의 근로자의 파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말합니다.(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호)

그러나 위 사안에서의 ‘파견’은 그룹사 내의 다른 회사로 전직이나 진출을 의미하는 것으로 보입니다. 「민법」 제657조에 의해서 사용자는 노무자의 동의 없이 그 권리를 제삼자에게 양도하거나 제삼자로 하여금 자기에 갈음하여 노무를 제공하게 하지 못합니다. 따라서 근로자의 동의하에 전직이나 진출이 가능합니다.

참고로 인사이동의 종류는 다음 표와 같습니다.

내부적 인사이동	전보, 전직 : 근무 장소는 유지하되 담당 업무 변경
	전근 : 근무 장소 변경
외부적 인사이동	전출 : 소속 회사에 적은 유지한 채 타 사업장에 종사
	전직 : 적을 옮겨 새로운 타 사업장과 근로관계 형성

78. 전보·전직 조치의 정당성



취업규칙 등 회사 규정상 전보(전직)에 대한 명시적인 규정이 없는 경우 전보 조치의 가능여부와 정당성 구비조건이 무엇인가요?



취업규칙 등에 명시적인 근거가 없더라도 근로자에 대한 전직이나 전보처분은 원칙적으로 사용자(인사권자)의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 인정해야 합니다.

따라서 회사의 전보조치가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 행사되는 경우나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없습니다.

다만, 정당한 인사권 범위 내에 속하는지는 업무상 필요성, 의견수렴 등 최소한의 절차, 전보·전직에 따른 해당근로자의 불이익 발생과 형평성 등(아래 표 참조)을 고려해야 정당성을 인정받을 것입니다.

|| 내부적 인사이동의 정당성 판단 기준 4가지 ||

실체적 정당성	업무상 필요성	회사가 근로자에게 그와 같은 인사처분을 할 수 밖에 없는 업무상 필요성이 있는가?
	생활상 불이익	그와 같은 인사처분으로 인하여 근로자가 입게 되는 생활상 불이익이 있는가?
	비교형량	회사의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교할 때 어느 것이 더 큰가?
절차적 정당성	협의절차	회사가 인사처분을 하는 과정에서 근로자와 면담 등 의견 수렴 절차를 거쳤는가?

제7장

징계

- 79. 근무태도 불량 시 급여삭감 가능여부
- 80. 감봉 액 및 감봉 기간의 제한
- 81. 근로자 귀책사유에 따른 손해배상 청구
- 82. 상시근로자 수 산정

79. 근무태도 불량 시 급여삭감 가능여부



현장 공무과장으로 근무하다가 1개월 전에 퇴사한 직원의 급여정산 과정에서 근무태도가 불량한 것이 발견되었습니다. 이에 따라 실제 근무한 시간에 대해서만 임금을 정산해서 지급해도 되나요?



일반적으로는 근로자의 근무태도가 불량한 경우 취업규칙 등 내부규정 상에 근무태도에 대한 제재가 명시되어 있다면 그에 따릅니다. 그러나 「취업규칙」 등 명시규정에 따르더라도 제재를 가할 경우 제재에 대한 ‘정당한 이유’가 반드시 있어야 할 것입니다. 왜냐하면 「근로기준법」 제23조 제1항에 의해 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하기 때문입니다.

해당 근로자가 결근·지각·조퇴 등 근무하지 않은 기간이 있다면 무노동 무임금 원칙에 의해 그 시간에 비례하여 임금에서 공제하는 것은 가능합니다.

다만, 근무시간 중 불성실 근무한 부분에 대해서 임금을 자의적으로 삭감하는 것은 안 되며, 징계(감봉)로 다스려야 할 것입니다.

예컨대 지각이나 조퇴 몇 번을 합산하여 1일 결근으로 처리하거나 연차휴가 사용으로 갈음하는 등의 사용자의 자의적인 행위는 「근로기준법」 위반입니다. 지각이나 조퇴가 소정근로일의 근로시간 전부를 근로한 것은 아니지만, 해당 근로자가 소정근로일에는 출근해 근로를 제공한 것으로 볼 수 있기 때문입니다.

그러나 조퇴나 지각 등으로 1일 소정근로시간의 일부를 근무하지 못한 경우 취업규칙 등에서 특별히 정함이 없다면 해당시간에 상당하는 임금을 급여에서 공제해도 무방합니다.

80. 감봉 액 및 감봉 기간의 제한



전기공사 중 직원한명이 민원을 발생시켜 한전으로부터 시공정지 5일의 불이익을 당하여 해당직원을 감봉조치 하고자 하는데, 감봉 액 및 기간에 제한이 있나요?



「근로기준법」 상 감봉 액에 대한 기준은 있으나 그 기간에 대한 제한은 없습니다. 감봉기간은 일반적으로 3개월에서 6개월 기간으로 정하는 경우가 보통입니다.

「근로기준법」에는 근로를 제공한 근로자의 임금 보호를 위해 아래와 같이 감급 한도액을 규정하고 있습니다.

|| 감급 한도액 ||

1회의 금액	평균임금 1일분의 2분의 1까지 가능
총 액	1임금 지급기에 지급되는 임금의 10분의 1까지 가능

그러나, 근로자 귀책사유 때문에 정직 또는 직위해제 등 징계를 받음으로써 출근하지 못하여 기본급과 상여금을 지급받지 못했다면, 이는 징계의 결과로 근로를 제공하지 못한데 따른 것이므로 「근로기준법」 상 감급제제 규정에 위반되는 것은 아닙니다.

81. 근로자 귀책사유에 따른 손해배상 청구



「근로기준법」에 따르면 근로자에게 손해배상을 예정하는 근로계약을 체결할 수 없다고 하는데, 근로자의 귀책사유로 인해 발생한 회사의 손해에 대해 손해배상을 청구할 수 없는 것인가요?



「근로기준법」 제20조에 의하면 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다.

이 법의 취지는 근로자의 잘못으로 실제 발생된 손해액과 관계없이 미리 위약금이나 배상액을 정하여 배상하게 하거나 사용자가 일방적으로 근로자의 임금이나 퇴직금에서 상계하는 것을 금지하여 근로자의 퇴직의 자유가 부당하게 제약 받는 것을 방지하기 위함입니다.

따라서 미리 손해배상액을 정해 놓는 것이 아니라 ‘근로자의 불법행위로 실제 손해가 발생했을 때 회사가 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있다’는 것을 취업규칙이나 단체협약에 정하는 것은 근로기준법에서 금지하는 행위에 해당하지 않습니다.(근기 01254-1160, 1993.6.4.)

또한 근로자의 불법행위로 회사가 손해를 입은 경우 민법에 의한 손해배상청구는 얼마든지 가능합니다.(근기 01254-7071, 1987.5.1.)

그러나 근로기준법에서는 임금 전액 지급 원칙을 규정하고 있으므로 손해배상액과 상계를 하는 것은 원칙적으로 금지되고 근로자의 명시적인 동의가 있어야 예외적으로 상계가 가능합니다. 따라서 근로자의 임금과 손해배상액을 상계하기 위해서는 구체적인 상계금액과 상계방법을 명시한 동의서 또는 합의서를 근로자에게 받아야 합니다.

참고로 임금전액지급원칙 위반의 문제를 피하기 위해서는 일단 회사는 급여 전액을 지급하고 근로자가 일부를 손해배상금액으로 상환하는 방식으로 이루어지는 것이 좋을 것입니다.

82. 상시근로자 수 산정



사업장에서 5명의 근로자를 사용한 일수는 10일, 4명의 근로자를 사용한 일수는 14일입니다. 이 경우 상시근로자수는 어떻게 산정 하나요? 그리고 사업장 상시근로자(5인 이상 또는 미만) 산정 시 사장님이 포함되는지와 일용근로자가 포함되나요?



「근로기준법」은 사업장의 상시 사용하는 근로자 수가 5인 이상인지 여부에 따라 적용범위가 상이합니다.

상시근로자 산정방법은 산정사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 ‘법 적용여부를 판단해야하는 사유) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간) 동안 사용한 근로자의 연인원’을 ‘같은 기간 중의 가동일수’로 나누어 산정합니다.(「근로기준법 시행령」 제7조의2)

단, 해당사업장의 근로자수를 산정한 결과 5인 미만이어서 법 적용대상 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자수를 파악했을 때 5인 이상인 일수가 1/2이상인 경우에는 법 적용대상 사업장으로 봅니다.

위 사업장의 경우 상시근로자수는 4.416명 $\{(5명 \times 10일 + 4명 \times 14일) / 24일\}$ 입니다. 따라서 5인 이상인 일수가 총 일수의 1/2 (12일) 미만이므로 위 사업장은 4인 이하 사업장에 해당한다고 볼 수 있습니다.

연인원에는 파견근로자를 제외한 통상 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 동거하는 친족인 근로자 등이 모두 포함됩니다. 따라서 일용근로자는 포함되거나 사용자의 지위에 있는 사장님은 포함되지 않습니다.(「근로기준법 시행령」 제7조의2 제4항 제2호)

제8장

해고 등 근로관계 종료

83. 사직서 수령의 필요성
84. 근무태만 및 업무명령 위반에 따른 해고
85. 권고사직 시 퇴직수당 지급 여부
86. 권고사직과 실업급여 및 사직서 거부 의사표시의 효력
87. 업무량 감소에 따른 해고의 정당성 여부
88. 경영상 이유에 의한 해고요건(정리해고)
89. 허위보고와 무단이탈에 따른 해고
90. 정신질환이 있는 근로자의 통상해고
91. 해고의 절차적 요건만을 갖춘 경우 정당성이 인정되는지 여부
92. 개인적 질병으로 장기간 치료를 요하는 경우 근로관계종료 가능 여부
93. 문제 현장소장에 대한 근로관계 종료
94. 수습기간 중인 근로자와의 근로계약 종료
95. 기간제 근로자의 근로관계 종료와 갱신기대권
96. 4인 이하 사업장의 근로자 해고
97. 근로조건의 차이에 따른 근로자의 사직서 제출
98. 복직명령불이행시 대처방안
99. 자진 퇴사한 근로자의 해고예고수당 지급 인정 여부
100. 근로자 귀책사유로 해고하는 경우 해고예고수당의 지급 및 퇴직금 포함 여부
101. 무단결근 해고 시 해고예고수당 지급 여부

83. 사직서 수령의 필요성



근로자가 사직할 경우 반드시 사직서를 받아야 하나요?



근로자가 사직하는 경우라도 실질이 해고에 해당한다면 부당해고의 문제가 발생하므로 사직서를 받아두어야 합니다.

근로계약기간 중 근로자의 사직 의사표시에 의해 근로관계가 종료되는 경우라면 일반적으로 사직서를 제출하는 형식을 취하지만, 구두의사표시도 가능합니다. 회사입장에서는 근로자가 강요에 의한 해고(부당해고)를 당했다고 주장하는 것에 대비하기 위해 자의에 의해서 퇴직한다는 사직이유를 구체적으로 명시한 사직서를 반드시 받아 두어야 합니다.

근로자가 사직하는 경우에는 두 가지 유형으로 나누어 생각해 볼 수 있습니다. 하나는 근로자의 자발적인 의사에 의한 근로관계의 종료인 사직이고, 다른 하나는 근로자 사직 청약에 대하여 사용자의 승낙하여 근로관계를 종료하는 합의퇴직입니다.

참고로 근로관계 종료의 유형은 다음 표와 같습니다.

|| 근로관계 종료의 유형 ||

유형		내용
사직		근로자의 일방의 의사표시로 근로계약을 종료
합의퇴직		△ 당사자 일방의 청약에 대하여 상대방이 승낙하여 근로관계 종료 △ 권고사직과 의원면직 두 가지 형태가 있음 ① 권고사직 : 사용자가 퇴직 권유 → 근로자의 사직서 제출 ② 의원면직 : 자의에 따른 사직서 제출 → 사용자의 수리
해고	통상해고	근로자 개인의 정신적·육체적 기타의 사유로 인해 근로계약 등에 규정된 근로제공의무를 충분히 이해할 수 없을 경우 이를 이유로 한 해고
	사용자측 사유	사용자가 사업을 폐지할 경우 행해지는 해고
	경영상해고	긴박한 경영상의 이유로 인한 해고
징계해고		근로자의 고의·과실로 근로계약상의 의무 위반 등 근로자의 귀책사유에 따른 해고
자동소멸사유		계약기간만료, 정년도달, 근로자 사망

84. 근무태만 및 업무명령 위반에 따른 해고



근로자가 근무태만 태도를 지속하거나 정당한 업무지시에 불복하여 일처리에 차질이 빚고 있습니다. 해당 근로자에게 근무태만 또는 업무명령 위반으로 징계해고가 가능한가요?



근로자의 징계해고가 정당하려면 ① 해고 사유의 정당성 ② 해고 절차의 정당성 ③ 해고 양정의 정당성 요건을 모두 갖춰야 합니다.

근무태만이나 업무상 지휘·명령 위반은 징계사유가 될 수 있습니다. 이는 회사에서 정하는 인사권의 영역으로 취업규칙에 견책, 감봉, 정직부터 해고까지 가능하도록 규정하는 것이 보통입니다.

근무태만은 해고사유가 되기에는 부족합니다. 근로자의 취업규칙 위반의 반복이나 중대성 등을 종합적으로 판단하여 징계수위를 정하게 되는데, 근무태만은 이유로 곧바로 해고조치 하는 것은 해고의 정당성이 부정될 가능성이 큽니다. 따라서 해당 직원을 해고하기 위해서는 근무태만 시 마다 징계조치(견책부터 정직까지)를 하고 그래도 시정이 안 될 경우 마지막 수단으로 징계해고 조치를 해야 정당한 해고가 될 수 있습니다.

업무상 지휘·명령 위반 행위는 근무태만에 비해 중한 징계로 다스릴 수 있으며 경우에 따라서는 해고조치도 가능할 것으로 보입니다. 다만, 해고를 하는 경우에도 위와 같은 해고의 정당성 요건을 모두 갖추어야 사후에 법적인 문제 발생이 없을 것입니다.

참고로, 해당 직원에게 권고사직 형태로 사직서를 받는 것이 법적 분쟁을 방지하는 방안이 될 수 있습니다.

85. 권고사직 시 퇴직수당 지급 여부



회사(상시근로자수 5인 이상 사업장)를 영업양도하고 새로운 사업을 하고자 하는데 영업 양수회사로 고용승계를 원치 않는 근로자를 권고 사직시키는데 해고예고수당으로 한 달 분의 수당을 지급해야 하나요?



권고사직의 경우는 해고가 아니므로 해고예고수당이 필요가 없을 것입니다.

회사가 영업양도를 통해 새로운 사업을 하고자 하는 과정에서 근로자가 고용승계를 거부한다면 해당 근로자를 해고할 수밖에 없을 것입니다. 그러나 이러한 해고는 경영상이유에 의한 해고(정리해고)에 해당하여 「근로기준법」에 따른 해고 요건을 모두 갖추어야 합니다. 따라서 해당 근로자를 해고함에 있어서 부당해고의 법적문제가 제기될 수 있습니다.

대법원도 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없다는 입장입니다.(대법 93다33173) 따라서 영업양도에 따른 경영상이유로 해고하는 경우에는 「근로기준법」 제24조 소정의 경영상 이유에 의한 해고 4가지 요건을 갖추어야 합니다. (48문 참고)

영업양도를 하는 과정에서 고용승계를 원치 않는 근로자를 권고사직 하는 경우는 권고사직의 이유가 사용자에게 있으므로 근로자의 잔여근로기간 등을 감안한 적절한 보상을 제시하여 일정한 위로금을 주고 권고사직을 하는 것이 현실적인 대안이 될 수 있습니다.

86. 권고사직과 실업급여 및 사직서 거부 의사표시의 효력



경영악화로 인해 해고를 피하기 위한 노력으로 근로자대표를 근로자서면동의로 선출하여 회의 진행하였고 희망퇴직 희망인원을 조사하여 이를 수리하고 실업급여 수급가능 하도록 처리하였습니다. 그리고 비용절감을 위해 직급별 차등적으로 급여를 3개월 동안(7월~9월) 유보하고 3개월 후 경영상태가 좋아지면 유보금을 지급하기로 하였습니다. 이후 희망퇴직을 원치 않았던 직원이 사직의사를 밝히면서 실업급여 수급가능 하도록 처리해달라고 하여 원칙상 희망퇴직명단에 없었기 때문에 처리 불가하다고 통보하였습니다. 하지만 수긍하지 않고 1. 급여 10% 급여 유보시 생계유지가 불가. 2. 업무외 사적인 심부름(손세차, 사적운전)으로 인한 스트레스의 이유로 사직한다고 하며 계속 실업급여처리를 요구합니다. 하지만 사적인 심부름 중 손세차는 회사명의차(사장님운전)이며, 사적 운전은 사장님 업무(거래처미팅)와 관련하여 업무시간에(오후5시경) 퇴근하면서 사장님 픽업하고 바로 퇴근하였던 경우입니다. 이 직원은 부당행위로 인해 사직의사를 밝히니 실업급여처리를 해달라는 것 같은데 처리의무가 있나요?



회사가 해당 근로자에게 원래 업무(근로계약상 담당업무)가 아닌 다른 일(손세차, 사적운전)을 시킨 것은 부당한 측면이 있습니다만, 원래 본인이 담당했던 업무의 연장선이라면 부당하다고 판단되지는 않을 것입니다.

한편 본인이 먼저 사직의사를 밝힌 이상 권고사직에 해당하지 않고 “자발적 사직”에 해당할 것으로 판단됩니다. 따라서 반드시 근로자 말대로 실업급여처리를 해주어야 할 의무는 없으며, 이직사유는 반드시 사실그대로 신고하여야하고 실업급여수급 대상이 아님에도 불구하고 실업급여를 받게 해준다면 이는 “실업급여 부정수급”에 해당합니다.

실업급여 부정수급 대상자는 지급받은 구직급여액 전부를 반환하고 사업주와 공모한 경우 300%까지 추가 징수 될 수 있습니다. 한편 사업주와 공모하여 부정행위로 급여를 받은 경우에는 사업주와 수급자 각각 벌칙에 처할 수 있습니다.



회사가 위 직원의 사직을 수리하지 않을 경우 거부의 의사표시방법이 있나요?



회사가 위 직원의 사직을 수리하지 않는 이유가 무엇인지는 모르겠으나, 기간의 약정이 없는 고용의 해지통고는 당사자는 언제든지 계약해지 통고를 할 수 있으며, 그 효력은 1월이 경과하면 생깁니다.(민법 제660조)

만일 해당 근로자가 담당하는 업무가 중대하거나 계약을 앞두고 있는 상황이어서 손해가 발생할 상황이라면 손해배상이 가능하겠습니만 그러한 상황이 아니면 위의 민법 조문에 따라 사직서수리를 최대 1개월 이후까지 지체할 수 없습니다.(거부의 의사표시는 1개월 까지 할 수 있습니다.)

참고로 근로기준법에서도 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다고 규정하고 있습니다.(근로기준법 제7조)



퇴직자가 많아서 경영에 어려움이 있을 경우 신규채용가능한가요?



근로기준법상 “경영상 이유에 의한 해고(정리해고)”를 한 경우에는 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우, 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용해야 합니다.(근로기준법 제25조)

다만 현재 회사는 정리해고를 한 것이 아니라 “희망퇴직제도”를 활용하여 권고사직 한 것으로 보입니다. 따라서 위의 우선재고용 규정은 적용되지 않으며, 퇴직자가 많아서 경영에 어려움이 있을 경우라면 신규채용도 가능할 것으로 판단됩니다.



경영악화로 인한 해고를 피하기 위해 희망퇴직자를 모집하여 실업급여처리를 해 줄 경우 회사가 받는 불이익은 무엇인가요?



희망퇴직자에 대해서는 이직사유 신청을 하여야하고, 상실사유 분류 중 “경영상 필요 및 회사불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사(해고·권고사직·명예퇴직 포함)” 23번 코드로 신고하셔야 합니다.

해당 코드를 근거로 근로자들이 실업급여를 신청하게 됩니다.

87. 업무량 감소에 따른 해고의 정당성 여부



상시근로자수가 10인 이상인 사업장입니다. 일용직 근로자를 1년 정도 사용하고 있는데 별도의 계약서를 작성하지는 않은 상황입니다. 회사가 일이 줄어들어 해당 근로자에게 그만 출근할 것을 구두로 통지했는데, 이러한 조치가 부당해고에 해당 하나요?



일용직근로계약서도 작성하지 않은 상태에서 1년 가까이 계속근로를 시켰으므로, 무기계약직 근로계약으로 볼 여지가 있습니다. 따라서 회사를 그만 나오라고 이야기 한 것은 해고통고로 볼 수 있고, 일이 줄어들어 해당 근로자를 해고한 것은 정리해고로 볼 수 있습니다. 정리해고가 정당하려면 다음과 같은 4가지 요건을 모두 갖추어야 합니다.

|| 경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 정당성 요건 ||

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.
- ② 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다.
- ③ 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.
- ④ 사용자는 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

해당 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 경우 회사가 위와 같은 정리해고 요건을 모두 갖추지 않고 해당 근로자를 해고했다면 부당해고로 판결될 가능성이 큼니다.

부당해고로 노동위원회에서 다투는 것을 피하기 위해서는 근로자와의 면담을 통해 회사사정을 충분히 이야기 하여 사직서를 받는 것이 가장 좋은 방법이라고

할 수 있습니다. 이 방법으로도 해결되지 않을 경우, 사직서를 받는 과정에서 근로자의 생계유지와 보호를 위해 1개월 치의 위로금을 제공하고 사직서를 받는 방법도 있겠습니다.

88. 경영상 이유에 의한 해고요건(정리해고)



매년 한전배전단가공사를 수주 받아 사업을 해왔는데, 금년에는 수주를 받지 못하여 경영상 어려움이 많습니다. 혹시 이러한 경우에 근로자를 해고할 수 있을까요?



경영상 이유에 의한 해고란 기업합리화 계획에 따라 근로자의 인원수를 줄이거나 인원구성을 바꾸기 위하여 행하는 해고로서, 일반적으로 정리해고라고 불립니다.

경영상 이유에 의한 해고는 통상해고, 징계해고와 달리 근로자에게 직접적인 귀책사유가 없음에도 사용자측의 경영사정으로 행하여진다는 특성이 있으므로, 일정한 요건을 갖춘 경우에만 허용하고 있습니다.

경영상 이유에 의한 해고의 성립요건으로는 ① 긴박한 경영상의 필요가 있을 것 ② 해고회피노력을 다할 것 ③ 해고대상자 선정기준이 합리적이고 공정할 것 ④ 해고회피방법 및 해고의 기준에 대하여 근로자대표와의 성실한 협의를 할 것 등이 있습니다. (「근로기준법」 제24조)

특히 긴박한 경영상의 필요에 관해서는 과거에는 기업이 도산할 정도를 의미하는 것으로 보아왔으나, 최근에는 산업의 구조적 변화 등 객관적으로 보아 인원 삭감이 합리성이 있다고 인정되면 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 하여 그 범위가 확대되고 있는 추세에 있습니다.

사례와 같이 한전배전단가 공사 수주를 받지 못하게 되는 경우 회사의 수익이 없음에도 막대한 인건비 지출로 인하여 경영상 어려움을 겪게 되므로, 회사가 정리해고를 하지 않으면 안 될 긴박한 경영상의 필요성이 인정될 수 있습니다.

따라서 긴박한 경영상의 필요성이 인정되는 경우에는 신규채용금지, 일시휴직 등 해고회피방법과 근무성적, 입사시기 등 합리적이고 공정한 해고의 기준에 대하여 근로자 대표와 성실한 협의를 거쳐 정리해고를 할 수 있습니다.

89. 허위보고와 무단이탈에 따른 해고



감리업무진행을 위해 직원을 제주도에 파견시켰는데, 일한 것처럼 허위보고를 하고 한 달간 놀았던 것이 확인되어 해당직원을 해고할 계획인데 그 타당성 여부와 일어난 기간 동안의 급여 지급은 어떻게 해야 하나요?



징계해고가 정당하려면 정당한 해고 사유가 존재하고, 징계절차 및 양정이 적정해야 합니다.(아래 표 참조)

위 사안에서 ‘허위보고에 한 달간 무단이탈’은 징계해고의 사유로 인정되며, 해고와 같은 중한 징계로 다스리기에 충분합니다.

다만 징계해고 절차의 적정성이 문제가 될 수 있습니다. 징계해고는 「근로기준법」 뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙에서 정한 정당한 절차를 통해서 해야 하는데, 취업규칙이나 단체협약의 해고 절차가 정해져 있다면 그에 따라야 합니다. 예컨대 인사위원회를 소집하여 소명할 기회를 주고 징계결과를 문서로 통보를 해야 합니다.

|| 「근로기준법」상 징계해고관련 정당성 판단 기준 ||

해고 사유	사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.
해고 절차	사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 한다. 취업규칙상 절차 규정이 있으면 그에 따른다.
해고 양정	징계해고를 함에 있어서 정당한 이유란 사회통념상 고용관계를 지속할 수 없을 정도로 해당 근로자에게 책임 있는 사유가 발생한 경우를 말한다.

한편, 무단결근에 대한 임금지급에 대해서는 급여규정에 삭감 규정이 있으면 그에 따라야 합니다. 삭감 규정이 없고 근로하지 않은 기간이 명백히 입증된다면

징계로 다스려 감봉, 정직 등의 조치를 취하여 그에 상응하는 임금을 지급할 수 있을 것입니다.

90. 정신질환이 있는 근로자의 통상해고



병가 후 근무 관련하여 문의 드리기에 한 가지 문의사항이 있습니다. 입사전 우울증 약을 복용하고 있다고 합니다. 직원의 업무가 유지보수 등을 포함하여 차량 이동 등 안전과 관련이 많은 업무를 하는데 면접 등 입사시 건강상의 이상 여부 대한 이야기는 없었습니다. 혹 이러한 사실에 대한 고지 의무가 직원에게 있는지요?

저희 직원이 최근 업무시 집중력이 흐트러지고 잦은 기억력 감퇴현상을 보여 얘기하던 중 우울증 복용하고 있다는 사실을 전해 들었다고 합니다. 병가는 신청해 둔 상태이며 60일간 병가 후 복귀 여부에 대한 문의를 드리고자 합니다.

우선 직원의 업무가 앞서 말씀드린 것처럼 유지보수 업무이다 보니 차량으로 이동하는 경우가 잦고, 유지보수 업무 자체가 안전에 신중을 기해야 하는 작업인데 복용에 따른 여러 현상들이 작업시 안전에 저해가 된다고 판단이 들어 병가 후 복귀를 원할 시 회사에서는 별도의 규정이 없을 경우 업무를 계속 수행하게 해야 하는지요? 유지보수 작업을 위해 채용한 직원이다 보니 직무변경 또한 어려운 상황입니다.



정신질환 등 질병이 있는 근로자에 대하여 근로금지·제한하는 규정을 산업안전보건법에 명시하고 있습니다. 사업주는 산업안전보건법 제138조 제1항에 따라 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 아래 어느 하나의 질병에 걸린 사람에게 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 합니다.

1. 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우는 제외한다.
2. 조현병, 마비성 치매에 걸린 사람
3. 심장·신장·폐 등의 질환이 있는 사람으로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 사람

4. 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 질병으로서 고용노동부장관이 정하는 질병에 걸린 사람

그런데, 이는 근로자를 보호대상으로 하여 사업주가 업무와 관련하여 근로자의 건강을 보호하고 관리토록 하기 위한 법이므로 동 규정이 채용과정에서 입사 지원자의 채용여부를 결정하는 기준으로 적용되지 않으며, 고용노동부도 이와 동일한 유권해석을 하고 있습니다. 따라서 정신질환 등을 가진 자라 하더라도 취업이 제한되는 것은 아니며, 근로자에게 본인의 건강상태를 고지해야 할 의무도 없습니다.

다만, 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한해 통상해고의 정당성이 인정됩니다. 따라서 복귀를 원할 시 해당 근로자에게 근로를 계속할 수 있다는 의사소견서를 받아 오라는 등의 요구를 할 수 있습니다.

그러나 근로를 계속할 수 있다는 의사소견이 있다면 원직에 복직 시켜 업무를 계속 수행케 해야합니다. 다만, 사업주는 해당 근로자에게 사직을 “권유”해볼 수는 있고, 근로자가 권유를 받아들인다면 “사직서”를 받아 퇴사처리 할 수 있을 것입니다.(권고사직은 해고가 아니므로 어떠한 절차 없이 근로자에게 사직서를 받으시면 근로계약 종료는 성립됩니다.)

|| 통상해고 관련 대법원 참고 판례 ||

대법원은 근로자가 취업규칙에서 정한 신체 장애로 인해 직무를 감당할 수 없을 때에 해당한다고 보아 퇴직처분을 함에 있어서 그 정당성은 종업원이 신체 장애를 입게 된 경위 및 그 사고가 사용자의 귀책사유 또는 업무상 부상으로 인한 것인지의 여부, 종업원의 치료기간 및 치료 종결 후 노동능력 상실의 정도, 종업원이 사고를 당할 당시 담당하고 있던 업무의 성격과 내용, 종업원이 그 잔존노동능력으로 감당할 수 있는 업무의 존부 및 그 내용, 사용자로서도 신체 장애를 입은 종업원의 순조로운 직장 복귀를 위해 담당 업

무를 조정하는 등의 배려를 했는지 여부, 사용자의 배려에 의해 새로운 업무를 담당하게 된 종업원의 적응노력 등 제반 사정을 종합적으로 고려해 합리적으로 판단해야 할 것이라고 판시하였습니다.(대법원 1992. 11. 13. 선고 92누6082 판결, 1993. 7. 13. 선고 93다3721 판결, 1995. 7. 14. 선고 95다1767 판결, 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결, 1997. 8. 26. 선고 96누14593 판결 등 참조).

91. 해고의 절차적 요건만을 갖춘 경우 정당성이 인정되는지 여부



해고예고수당을 지급했다면 해고의 절차적 요건이 충족되어 법적으로 부당해고 문제가 발생하지 않는지요?



사용자의 일방적 의사표시로 이루어지는 해고에 대하여 「근로기준법」 제23조에서는 정당한 이유 없이는 근로자를 해고를 할 수 없도록 하고 있습니다.

따라서 근로자를 해고하는 경우 우선 해고의 합당한 사유가 있어야 하며, 합당한 사유가 없는 해고인 경우에는 절차적 요건을 갖추었다더라도 부당해고가 됩니다.

해고의 실체적 요건을 먼저 갖추었는지를 먼저 따져봐야 하므로 만약 사례의 해고예고수당 지급이 실체적 요건 없이 지급된 경우라면 해고예고수당의 지급만으로 부당해고가 정당해질 수는 없을 것입니다.

해고의 절차적 요건으로는 해고예고수당과 해고의 서면통지가 있으며, 특히 해고를 서면으로 통지하는 경우 근로자에게 구체적인 해고사유 및 해고시기를 통보하여야 합니다.

또한 근로자를 징계해고를 하는 경우에는 취업규칙 등에서 별도의 징계해고 절차규정이 있는지 확인한 후, 규정된 절차가 있다면 해당절차를 준수하여야 정당성이 인정됩니다.

92. 개인적 질병으로 장기간 치료를 요하는 경우 근로관계종료 가능여부



직원이 개인적인 질병으로 2개월 째 일을 못하고 치료를 받고 있는 상황이라 해고를 하고자 하는데 가능한가요?



개인적 질병으로 인한 근로관계 종료는 통상해고(장해해고)에 속합니다.

통상해고란, 정신적·육체적 기타 업무적격성을 현저히 결하는 사정이 발생하여, 근로자가 정상적 업무수행이 불가능하게 된 경우에 행해지는 해고를 말합니다.

따라서 개인적 질병으로 인하여 실제 근로자가 정상적 업무수행이 불가능한지 여부에 따라 통상해고가 가능한지가 결정됩니다.

만일 「취업규칙」이나 근로계약 상에 개인적 질병과 관련한 휴가규정이 없고 그로 인하여 근로자가 정상적 업무수행이 불가능하게 되었다면, 원칙적으로 사용자는 해고예고 및 해고사유의 서면통지 등의 절차적 요건을 갖추어 근로관계를 종료할 수 있습니다.

다만 개인적인 질병을 이유로 근로자를 해고하는 것은 법적분쟁의 소지가 있으므로, 해당 직원에게 충분히 사정을 설명하고 사직서를 받는 것이 법적분쟁을 예방하는 방법일 것입니다.

93. 문제현장소장에 대한 근로관계종료



원청으로부터 도급받은 공사현장에 현장소장을 채용하여 배치하였는데 원청에서 능력부족을 지적하고 있고 회사가 판단하기로도 현장대리인의 자격이 부족해 그만두게 하고 싶은데 방안이 있을까요? 또한 현장 일부에서는 구리선을 팔아서 직원들끼리 나누어 가지는 등 불법적인 행위가 자행되고 있는데, (증거를 잡기가 어려워 징계나 형사고발도 어려운 상황) 그 중에 가장 문제되는 한명을 정리하고자 하는 데 좋은 방안이 없나요?



채용한 직원이 업무능력 부족을 이유로 바로 해고조치를 한다면, 이는 부당해고에 해당하여 법적인 문제가 발생할 소지가 있습니다. 저성과자 해고제도가 있기는 합니다만, 이를 적용하려면 저성과자 해고를 할 수 있는 근거규정과 공정하고 합리적인 평가제도가 취업규칙에 마련되어 있어야 합니다.

이러한 근무평가제도에 따라 근로자들에 대한 근무성적평가를 해야 하고, 평가 결과가 좋지 않은 경우에는 다른 보직으로 전환하거나 개선기회를 주는 등의 절차를 거쳐서 저성과자에 대하여 해고를 할 수 있으므로 저성과자 해고를 위해서는 상당한 준비기간이 필요합니다. 따라서 법적 문제없이 해결할 수 있는 가장 좋은 방법은 현장소장에게 회사와 업무 적성이 잘 맞지 않는다는 점을 우회적으로 설득하여 사직을 권고하고, 사직서를 받아서 근로관계를 종료하는 것입니다. 다만 이 방법은 현장소장이 사직서 제출을 거부하는 경우에는 실행하기 어려운 문제가 있습니다.

따라서 사람을 잘 못 채용한 경우를 대비하여 시용제도를 운영할 필요가 있습니다. 시용제도는 사용자가 본채용을 하기 전에 종업원으로서의 적격성을 판단하기 위하여 일정기간을 정해서 시험적으로 사용하는 제도를 말합니다.

시용제도를 도입하면 일정기간동안 근로자를 시험적으로 사용하면서 근무태도, 직무수행능력, 조직적응도 등을 관찰하여 적격성 여부를 판단하여 부적격하다고 판단되면 본채용하지 않을 수도 있습니다. 다만, 시용제도는 근로자를 불안정한 지위에 놓이게 하는 것이므로 “근로계약서에 명시”하거나 “취업규칙에 규정”한 경우에만 인정되고 있다는 점을 유의하셔야 합니다.

한편, 현장 일부직원들이 구리선을 팔아서 직원들끼리 나누어 가지는 등 불법적인 행위가 자행되고 있다면, 이는 명백히 절도죄나 업무상 횡령죄에 해당하는 범죄행위이므로 징계해고가 가능합니다만, 징계해고하기 위해서는 반드시 증거를 확보해야 할 것입니다. 또한 현장소장에게 재고관리책임을 부여하고 재고가 부족한 경우에는 현장소장에게 관리책임을 지게 하는 방안도 모색해 볼 수 있을 것입니다.

94. 수습기간 중인 근로자와의 근로계약종료



3개월의 수습기간을 두고 직원을 채용하여 22일 만에 해고를 하였는데, 법적으로 문제될 것은 없을까요?



수습기간은 본채용을 하면서 근로자의 직업능력의 습득 및 배양을 목적으로 하고 있다는 점에서, 일정기간을 두고 근로자의 직업적성과 업무능력 등을 판단한 후 최종적으로 본채용 여부를 결정하는 시용제도와는 구분됩니다.

그러므로 수습기간 중이라고 하더라도 본채용이 되어 정상적인 근로제공이 이루어지고 있으므로 일반 근로자와 동일하게 보아야 합니다.

따라서 일반 근로자와 같이 해고의 실제적·절차적 요건을 갖춘다면 수습중인 근로자와의 근로계약을 종료할 수 있습니다.

또한 수습기간 중에는 적성평가의 기준을 보다 엄격히 하여 해고 및 채용여부에 관한 재량권을 갖는 것은 사회통념상 합리성을 심히 일탈하지 않는 한 허용되며, 해고의 기준을 정규근로자에 비해 보다 엄격히 정하더라도 사회통념상 합리성이 있다면 인정될 수 있습니다. (고용노동부 1990. 11. 12. 근기 01254-15636)

참고로 수습과 시용의 차이는 아래와 같습니다.

구분	수습	시용
의의	본채용 후에 실무에 필요한 기술과 지식을 가르침	본채용 전에 일정기간 근로자의 적격성을 시험함
대상	해당실무 무 경력자	유 경력자도 필요
적용요건	근로계약에 명시 불요(수습시간동안 임금수준이 다른 경우에 명시 필요)	취업규칙에 필수적 사항으로 규정하거나 근로계약에 명시 필요
기간의 단축	가능	원칙적으로 불가능
기간 중 본채용 거절	불가	불가(해고절차 가능)

기간만료 후 본채용 거절	불가	가능(사회적 상당성 필요)
기간만료 효과	정식사원 발령	정식사원 또는 계약해지

따라서 3개월 미만의 시용근로자의 경우 “합리적인 이유”가 있는 경우 본채용 거부, 즉 해고가 가능합니다. 이때 근로기준법 제27조의 서면통지 절차를 거쳐야 하나, 근로기준법 제26조의 해고예고(30일 이전 통보, 그렇지 않은 경우 30일분의 통상임금 지급)의 절차는 거칠 필요가 없습니다. 다만, 3개월 이상이라면 근로기준법 26조의 해고예고(30일 이전 통보, 그렇지 않은 경우 30일분의 통상임금 지급)를 준수해야하므로 유의해야 합니다.

예를 들어, 근로자와 시용기간(2022. 1. 1. - 2022. 3. 31.)을 두고 근로계약을 체결한 경우 그 기간은 3개월 “미만”에 해당되지 않으므로 본 채용 거부 시 근로기준법 제26조의 해고예고규정이 적용됩니다.

95. 기간제 근로자의 근로관계 종료와 갱신기대권



1년 계약직 근로자의 계약기간이 만료되어 근로관계를 종료시키고자 하자, 이를 두고 근로자가 부당해고라고 주장하는데 맞는지요?



기간제 근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며(「기간제법」 제2조 제1호), 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있습니다.

따라서 기간제 근로계약서 작성 시 근로계약기간을 1년이라고 명시하였다면, 원칙적으로 해당 계약을 체결한 근로자와의 근로관계는 계약기간의 만료로 종료되며 이를 부당해고라고 볼 수는 없을 것입니다.

다만 기간제 근로자에게 갱신기대권이 인정되는 경우에는 기간만료로 인한 근로계약 종료라고 할지라도 부당해고로 볼 수 있습니다.

갱신기대권이 있는지 여부는 ① 근로계약서 상 근로계약 갱신에 관한 규정 유무 ② 계약기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사 ③ 회사의 관행 등을 고려하여 판단하여야 합니다.

따라서 근로계약기간이 만료되었고 근로자에게 갱신기대권이 인정되지 않는 경우에는 사용자는 정당하게 근로관계를 종료할 수 있습니다.

96. 4인 이하 사업장의 근로자 해고



운영하는 사업장 중에서 상시근로자 3명인 사업장이 있습니다. 사업장에 일이 전혀 없어 현장직 근로자 2명을 정리하기로 근로자와 합의가 됐습니다. 그러나 노동조합측의 지시로 2명의 근로자가 사업장에 계속 출근을 하겠다고 하는데, 근로관계를 종료시킬 수 있는 방법이 없나요?



「근로기준법」에는 근로자의 해고에 대해서 규제(제23조 제1항, 제24조, 제26조, 제27조 아래 표 참조)를 하고 있습니다. 그러나 이러한 해고 규제 조항들은 모든 사업장에 적용되는 것이 아니라 원칙적으로 5인 이상 사업장에만 적용됩니다. 4인 이하 사업장은 예외적으로 일부 규정만을 적용할 뿐입니다. 따라서 위 사업장은 근로자 4인 이하 사업장이기 때문에 「근로기준법」의 해고 규제 조항이 일부 적용되지 않으므로 해당 현장직 근로자의 통상해고가 가능합니다. 그러나 4인 이하 사업장에도 ‘해고예고 규정(제26조)’은 적용되므로 해고를 위해서는 1개월 전에 해고통보는 해야 합니다. 만약 1개월 전에 해고 통보를 하지 않으면 1개월 치의 통상임금을 지급해야 합니다. 설령 해고예고 통보 기간(30일) 이후에 해당 현장직 근로자가 출근을 하더라도 사용자는 정당한 해고를 한 것이기 때문에 임금지급 의무가 없습니다.

|| 4인 이하 사업장의 해고규정 적용여부 ||

구분	내 용
“해고 등의 제한” 적용 제외 - 제23조 제1항 적용제외	정당한 이유가 없어도 근로자들을 해고하거나 징계할 수 있다.
“정리해고 제한” 적용 제외 - 제24조 적용제외	정리해고를 위해 갖추어야 하는 4가지 요건(긴박한 경영상의 필요성, 해고를 회피하기 위한 노력, 정리해고 대상자 선정을 합리성과 공정성, 근로자 대표와의 성실한 협의)과 관계없이 정리해고를 할 수 있다.
“해고의 예고”가 적용 - 제26조 적용	사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
“해고 사유 등의 서면 통지 의무” 적용 제외 - 제27조 적용제외	해고 시에 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지를 하지 않아도 무방하다.

97. 근로조건에 따른 근로자의 사직서 제출



직원이 입사 시 근로조건과 현재조건에 대해 이의를 제기하며 사직서를 제출했는데 이에 대한 회사 대처방안이 있을까요?



해당 직원이 주장하는 근로조건에 차이가 실제로 있는지 여부를 먼저 살펴보아야 할 것입니다. 입사 시 근로조건과 현재조건 사이에 차이가 없음에도 불구하고 근로자가 사직서를 제출할 경우 사용자는 근로자가 일방적으로 사직함에 따라 손해가 발생했다면 발생한 손해를 해당 근로자에게 청구할 수 있을 것입니다.

그러나 실제로 근로계약서상의 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자가 불합리한 근로조건에도 불구하고 생계를 위해 근로계약을 체결하여 근로자가 원하지 않는 근로를 강제당하는 폐단을 방지하기 위해 근로자가 사직서를 제출하여 즉시 근로계약을 해지 할 수 있도록 「근로기준법」에서 정하고 있습니다.

따라서 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해지 할 수 있습니다.(「근로기준법」 제19조 제1항) 또한 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해지 되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀항 여비를 지급해야 합니다.(동조 제2항)

다만, 이 경우 해당 근로자가 사직서를 제출한 것이므로 부당해고 문제는 발생하지 않을 것입니다.

98. 복직명령불이행시 대처방안



구두해고 후 이를 철회하고 복직지시를 한 경우 해당근로자가 계속 결근하며 해고의 부당성을 주장하고 있습니다. 이러한 근로자의 주장에 대한 대처방안이 무엇인가요?



2007년 「근로기준법」 제27조를 개정하여 “① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.” “② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다”고 규정하여 해고사유 등의 서면통지를 해고의 효력 요건으로 하는 제도를 도입하였습니다.

이에 따라 사업주가 해고사유와 시기를 서면으로 통지하지 않고, 구두로 해고를 하였다면, 해고사유가 아무리 정당하다고 하다고 하더라도 서면통지 규정 위반으로 부당해고라고 볼 수 있습니다.

이 경우에는 해당 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 구제를 받고자 할 것인데, 노동위원회가 부당해고라고 인정하면 “사용자는 근로자를 원직에 복직시키고, 근로자에게 해고가 없었더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.”는 판정을 하게 되고, 이를 이행하지 않으면 노동위원회는 최고 2천만 원까지 이행강제금을 부과할 수 있습니다.

따라서 사용자가 부당 해고한 것이 명확하다면, 사용자는 가급적 조속히 해고를 철회하고 복직명령을 내리는 것이 바람직합니다. 복직명령을 내리게 되면 근로자는 더 이상 부당해고를 다룰 실익이 없게 되고, 부당해고 구제신청을 하더라도 노동위원회는 각하 결정을 하게 됩니다.

이 경우에 근로자는 구두해고 이후 복직하게 될 때까지 사이의 임금을 지급을 요구할 수 있는데, 이에 대해서 사용자는 거절할 수 있습니다.

99. 자진 퇴사한 근로자의 해고예고수당 지급 인정 여부



3개월 전에 자진 퇴사한 직원이 해고예고수당을 달라고 요구하는데 지급하는 것이 맞나요? 지급해야 한다면 해고예고수당을 어떻게 산정해서 지급해야 하나요?



해고란 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로관계를 종료하는 것으로, 근로자가 실제로 자진퇴사를 한 것인지 먼저 판단해 보아야 합니다. 근로자가 자발적으로 그만둔 상태라면 회사에서 해당 근로자를 해고한 것이 아니기 때문에 해고예고수당을 지급할 의무는 없습니다.

참고로 해고예고를 하지 아니하여도 되는 경우는 ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우 ② 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 ③ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우입니다.

그렇지 않고, 예컨대 사용자가 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다고 할 것입니다. (대법 2000다51919, 51926)

해고에 해당한다면 해고예고 수당은 지급해야하고, 해고예고수당의 소멸시효는 3년 이므로 3개월 전에 퇴사한 자에 대해서도 해고예고수당은 당연히 지급해야 할 것입니다.

해고예고수당은 1개월 치 통상임금으로 지급하면 됩니다. 일용근로자의 시간급

임금을 일급의 통상임금으로 산정할 경우에는 1일의 소정근로시간수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다.(「근로기준법 시행령」 제6조) 한편, 1일의 소정근로시간이 연장 또는 야간근로를 예정하고 있어 근로계약상 연장 또는 야간근로에 대한 가산임금을 포함한 금액을 1일의 임금으로 하고 있는 경우에는 일급 통상임금을 포괄역산방식에 의해 산출할 수 있습니다.

100. 근로자 귀책사유로 해고하는 경우 해고예고수당의 지급 및 퇴직금 포함여부



근로자의 귀책사유로 해고를 하는 경우에도 해고예고수당을 지급해야 하는지요?
또한 해고예고수당도 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함하여야 하는지요?



사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하여야 합니다.

근로자의 귀책사유로 해고를 한 경우라도 원칙적으로 해고예고수당을 지급을 하여야 하며, 특히 해고예고기간 중에 근로자의 결근을 이유로 즉시 해고한 경우라 할지라도 통상임금의 30일분 이상을 지급해야 합니다.

그러나 ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우 ② 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 ③ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 즉시해고가 가능하며 해고예고수당을 지급하지 않아도 됩니다.

|| 고용노동부령으로 정한 해고예고의 예외가 되는 근로자 귀책사유 ||

- 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
- 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- 허위 사실을 날조하여 유폐하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장

기유용, 횡령 또는 배임한 경우

- 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
- 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
- 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
- 그밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

한편 해고예고수당은 생활보장적 성격을 가진 특수한 법정수당이고 근로제공에 대한 대가로 주어지는 임금이 아니므로, 퇴직금 산정 시 산입되는 평균임금에는 포함되지 않습니다.

101. 무단결근 해고 시 해고예고수당 지급여부



무단결근해서 해고한 경우에도 해고예고수당을 지급해야 하나요? 그리고 해고예고수당을 지급하지 않아도 되는 경우는 언제인가요?



직원의 잘못으로 징계해고를 하더라도 원칙적으로 해고예고를 해야 하며, 예외적으로 해고예고를 하지 않고 즉시 해고 가능한 경우가 있습니다.

「근로기준법」 제26조에 따르면 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다.

다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 ‘해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유’로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그렇지 않습니다.

그러므로 이러한 예외적인 경우에는 해고예고를 할 필요가 없으며 해고예고수당을 지급하지 않아도 무방합니다.

실무적으로 직원과 근로관계를 종료할 때 법적 분쟁이 대두되는 것을 예방하기 위해서는 사직서를 받아 두는 것이 바람직합니다.

|| 해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유 ||

- 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져

은 경우

- 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
- 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
- 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
- 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
- 그밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

제9장

4대보험

- 102. 4대보험 이중가입 가능여부
- 103. 휴직근로자 4대보험 처리
- 104. 일용직근로자의 4대보험 취득 · 상실
- 105. 1개월 미만 일용근로자의 4대보험 의무가입 대상 여부
- 106. 건설업 해외파견근로자에 대한 4대보험 관리
- 107. 도급 · 위탁 계약을 체결한 경우 4대보험 가입대상 여부
- 108. 4대보험 미신고 시 불이익
- 109. 건설사업장의 고용 · 산재 보험 관련 신고
- 110. 건설업 하청업체의 고용 · 산재보험 가입
- 111. 사업개시신고 전 산재사고 발생 시 산재보험 적용여부
- 112. 국민연금 · 건강보험의 사후정산
- 113. 고용 · 산재 보수총액 신고시 유의사항
- 114. 보수총액 신고 시 공제 가능한 비과세 항목
- 115. 보수총액에 포함되는 외주비
- 116. 확정정산 조사대상 통지서와 대응방법
- 117. 중소기업 사업주 산재보험 임의가입 가능여부
- 118. 건강보험 지도 점검 시 유의사항

102. 4대보험 이중가입 가능여부



다른 직장에 적을 두고 일정 급여를 받으며 4대보험에 가입한 직원을 채용했는데, 이러한 직원이 4대보험에 이중으로 가입해도 되는지요? 만약 근로자가 이중으로 가입한다면 불이익은 없는지요?



근로자가 동시에 두 개 이상의 직장에 적을 두고 임금을 수령하는 것도 허용되며, 4대보험 역시 고용보험을 제외하고는 이중 가입이 가능합니다.

근로자가 동시에 두 개 이상의 직장에 적을 둔 경우에도 고용보험을 제외하고는 두 회사 모두에서 4대보험을 의무적으로 신고하는 것이 원칙입니다.

다만 다른 보험과는 달리 고용보험의 경우에는 이중가입이 제한됩니다.

따라서 고용보험의 경우, 근로자가 적을 둔 복수의 사업장 중에서 임금이 가장 많은 사업장, 임금이 동일할 경우 월 소정근로시간이 많은 사업장, 임금과 소정 근로시간이 동일할 경우 근로자가 선택한 사업장 순으로 1개의 사업장에 대해서만 피보험 자격을 취득할 수 있습니다.

국민연금 및 건강보험의 경우 의무적으로 이중가입을 해야 하며, 국민연금 및 건강보험료는 각각의 직장에서 지급받는 금액을 기준으로 부과됩니다.

국민연금에 이중 가입한 경우에도 국민연금을 납입한 만큼 혜택을 보기 때문에, 근로자에게 발생하는 불이익은 결과적으로 없다고 볼 수 있습니다.

다만 건강보험에 이중으로 가입하는 경우 임금을 이중으로 받기 때문에, 각각의 임금에 대한 건강보험료가 더 부담한다는 불이익이 발생합니다.

산재보험의 경우에도 이중으로 취업한 근로자에 대해 이중가입을 해야 하나, 이

경우 산재보험료는 모두 사업주의 부담이므로 근로자에게 발생하는 불이익은 없습니다.

103. 휴직근로자 4대보험 처리



근로자가 개인적인 질병으로 장기간 휴직을 한다고 하여 이를 승인하였습니다. 휴직기간은 무급으로 처리하였는데, 4대보험은 어떻게 처리해야 할까요?



휴직은 근로기간의 단절을 의미하는 것이 아닙니다. 따라서 휴직기간도 여전히 회사의 근로자로서의 지위는 유지한다고 볼 수 있습니다. 급여가 지급되지 않는 휴직기간에 4대보험 처리는 아래와 같이 처리하면 됩니다.

고용보험과 산재보험은 근로복지공단에 휴직신고서를 제출해야 합니다. 휴직기간 동안에는 급여가 지급되지 않기 때문에 고용보험료와 산재보험료를 부담하지 않습니다. 휴직 기간 동안 보험료를 면제받을 수 있습니다. 복직 후에도 면제분에 대한 납입 의무가 없습니다.

건강보험의 경우 휴직기간에도 건강보험료가 부과되지만 휴직기간에 한하여 납부 유예를 신청할 수 있습니다. 다만, 납부가 유예된 보험료는 복직 시 휴직기간 동안의 건강보험료를 산정하여 일시납 혹은 분납의 방식으로 납부하면 됩니다. (산업재해나 질병 휴직은 보험료의 50%, 육아휴직은 60% 감면)

국민연금의 경우, 휴직 기간 동안 납입을 중단하여도 상관없고, 복직 후 미납분에 대해서도 반드시 납입해야 할 의무가 없습니다. 따라서 휴직기간 동안 국민연금 납입을 원치 않는 경우라면 반드시 “납부예외신청”을 해야 합니다.

104. 일용직근로자의 4대보험 취득·상실



건설현장에서 많은 일용근로자를 고용하여 사용하고 있습니다. 건설 현장의 일용직 근로자도 4대보험을 가입해야 하나요?



건설업에서 일용직근로자의 가입 대상은 다음 표와 같습니다.

|| 건설업 본사·현장 일용근로자 적용비교 ||

보험요율	본사 일용근로자 적용	현장 일용근로자 적용
고용보험	현장에서 1일을 근무하더라도 의무가입 <예외> • 월60시간 미만 단시간 근로자 • 외국인 (예외규정 있음) • 만65세 이후 입사자는 실업급여 부분만 제외	
산재보험	적용 제외자 없음	
건강보험	• 월60시간 이상 근로한 자 • 1개월 이상 근로한 자	• 건설 현장 성립 신고 시 : 해당 현장에서 한 달에 20일 이상 근무한 자 • 건설 현장 성립 미 신고 시 : 본사 일용근로자 기준 적용
연금보험	• 월60시간 이상 근로한 자 • 1개월간 근로일수가 8일 이상 근로자 • 만18세 이상자, 만60세 미만자	

또한 건설 현장 일용근로자의 4대보험 취득 및 상실신고 방식은 고용·산재보험과 건강보험·국민연금이 서로 다릅니다.

① 고용·산재보험은 회사가 소속 일용 근로자의 근무일수, 임금 등이 적힌 “일용근로내용확인신고서”를 근로개시 다음 달 15일까지 근로복지공단에 제출하여 일용근로자의 보험 취득 및 상실 신고를 대신합니다.

② 건강보험·국민연금에 사업장 현장적용 신고를 한 사후정산 대상 사업장에서 월 20일 이상 해당 현장에 일용 근로자로 근무한 경우 국민연금과 건강보험에 취득대상이 됩니다. 건설 현장 일용근로자의 자격 상실일은 최종 근로일의 다음 날 또는 월 20일 미만 근로하게 된 달의 1일로 합니다.

그러나 건강·연금공단에 현장적용 신고를 하지 않았을 경우에는 본사의 일용근로자와 동일한 기준이 적용 됩니다.

105. 1개월 미만 일용근로자의 4대보험 의무가입 대상여부



1개월 미만 고용한 일용근로자도 4대보험에 가입해야 하나요?



산재보험의 경우 모든 근로자에게 적용되는 것이 원칙이므로 1개월 미만 고용한 근로자도 산재보험에 가입해야 합니다.

고용보험의 경우 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)의 경우 보험 적용제외 대상 단시간근로자이며, 적용제외 사업장에 종사하는 근로자이거나 만 65세 이후에 고용된 자의 경우에는 적용제외입니다.

다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 일용근로자(1개월 미만 고용되는 자)는 고용보험 적용대상이므로 1개월 미만 고용한 일용 근로자라도 1개월간 소정근로시간이 60시간 이상이거나 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이라면 고용보험에 가입해야합니다.

건강보험과 국민연금보험은 ① 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자, ② 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자의 경우 보험 적용제외 대상입니다.

따라서 1개월 미만 고용한 일용근로자의 경우 소정근로시간에 상관없이 건강보험과 국민연금보험에 가입하지 않아도 됩니다.

106. 건설업 해외파견근로자에 대한 4대보험 관리



해외로 파견한 건설업 파견근로자의 4대보험은 어떻게 관리해야 하나요?



먼저 건설업 해외파견근로자의 4대보험 적용여부를 판단하기 위해서는 파견된 근로자가 독립채산제로 운영되는 해외법인에 직접 채용되어 근로하게 되는지 여부를 먼저 판단해야 합니다.

만약 근로자가 독립적으로 운영되는 해외법인에 직접 채용되어 근로를 제공하는 경우에는 국내의 4대보험 자격을 상실하게 됩니다.

그러나 국내법인의 근로자지위를 유지하면서 해외로 파견되는 경우에는 4대보험 자격이 유지되며, 이러한 경우 4대보험 자격관리는 아래와 같습니다.

① 건강보험 자격관리

- 1개월 이상 해외에 파견되는 근로자의 경우, 해외 파견기간동안 국내 의료혜택을 받지 못하기 때문에 보험급여 정지사유에 해당됩니다.
- 이러한 경우 국내에 부양가족이 있으면 보험료 50% 경감, 부양가족이 없는 경우에는 100%를 면제 받을 수 있습니다.
- 보험료를 경감 또는 면제 받기 위해서는 사유발생일로부터 14일 이내에 직장가입자 변동신고서에 여권 사본 등을 첨부하여 국민건강보험공단에 제출하여야 합니다.
- 경감 또는 면제 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달부터 그 사유가 해소된 날이 속하는 달까지 경감 또는 면제된 보험료를 적용받게 됩니다.

② 국민연금 자격관리

- 해외파견자라 할지라도 국내의 국민연금의 적용대상이 되는 것이 원칙입니다.
- 다만 국내의 국민연금과 파견된 국가의 국민연금을 이중으로 적용받는 것을 방지하기 위하여, 우리나라와 사회보장협정을 체결한 상대국에 파견된 근로자인 경우에는

국민연금보험료의 납부를 면제하는 제도를 마련하고 있습니다.

- 따라서 사회보장협정체결국가에 파견된 근로자는 국민연금관리공단으로부터 국민연금 가입증명서를 발급받아 사회보장협정체결국에 제출하면 보험의 이증가입을 피할 수 있습니다.

③ 고용보험 자격관리

- 국내법인의 근로자지위를 유지하면서 해외로 파견된 근로자의 경우 국내회사 소속 근로자라는 사실에는 변함이 없으므로 고용보험 가입은 유지해야 합니다.

④ 산재보험 자격관리

- 산재보험은 국내 영역 안의 사업에 적용하므로 해외 파견근로자는 보험적용에서 제외되는 것이 원칙이나, 사업주가 근로복지공단에 사전 신청을 해서 승인을 받으면 국내 사업으로 간주되어 산재보험이 적용됩니다.
- 또한 사업주가 파견근로자가 출국하기 전 근로자 명단, 소재지, 파견기간 등을 기재한 해외파견자 산재보험가입신청서를 작성하여 근로복지공단에 제출하는 경우, 근로복지공단에 접수한 다음날부터 산재보험을 적용받을 수 있습니다.
- 산재보험의 경우 산업별로 보험요율이 다르지만, 해외 파견근로자의 경우 종사하는 산업과 관계없이 1,000분의 15로 요율이 동일합니다.
- 참고로 단순 해외출장의 경우에는 별도의 절차 없이 국내근로자와 동일하게 산재보험이 적용됩니다.

107. 도급·위탁 계약을 체결한 경우 4대보험 가입대상 여부



도급·위탁 계약서를 작성하고 프리랜서와 계약하는 경우 4대보험에 가입하지 않아도 되는지요?



프리랜서란 일반적으로 일시적인 기간에 대해서 노동서비스를 공급하는 자영업자로서 숙련된 전문직으로 정의되므로, 도급·위탁 계약서를 작성하고 프리랜서와 계약하는 경우 원칙적으로 근로자가 아니므로 4대보험에 가입할 의무는 없습니다.

그러나 근로관계는 계약형태 등 형식적 측면만으로 규율할 수 없고, 노사 당사자 사이의 실질적 관계를 중심으로 판단되어야 합니다.

따라서 형식적으로 프리랜서 근로계약을 체결하였다 하더라도 당사자 간 실질적인 관계를 판단하였을 때, 「근로기준법」 상 근로자로 인정된다면 4대보험에 의무적으로 가입해야 합니다.

이때 근로자의 근로자성 판단에 가장 핵심이 되는 것이 사용자와 근로자 간의 종속적인 관계가 존재하는지 여부입니다.

사용자와 근로자 간 종속적인 관계가 있는지 판단하기 위해서는 ① 업무수행 간에 사용자의 상당한 지휘·감독 여부 ② 취업규칙 등의 복무규정 적용여부 ③ 근무 장소와 근무시간에 근로자가 구속받는지 여부 ④ 보수가 근로자체의 대상적 성격인지 여부 등을 종합적으로 살펴봐야 합니다.

만일 사례의 프리랜서에 대한 보수가 가변적이고 사용자와의 종속성인 관계가 인정되지 않는다면, 「근로기준법」 상 근로자가 아니므로 원칙적으로 4대보험에 가입할 의무는 발생하지 않습니다.

108. 4대보험 미신고 시 불이익



하도급 공사를 받아 그 공사에 일용직 근로자를 투입하고 사용하였는데, 그 일용직 근로자를 「세법」상으로만 신고하고 「근로기준법」상 근로자로 고용·산재보험에 가입하지 않았습니다. 이 경우 별도의 패널티가 있나요?



고용·산재보험의 경우 원청이 하수급사 근로자의 보험에 대한 사업주 책임을 부담하는 것이 원칙이고 하수급자는 원청의 신청으로 근로복지공단의 하수급인 사업주 인정을 받은 경우에만 소속 근로자에 대한 사업주로서 보험가입을 해줘야 할 의무가 있습니다. 따라서 도급계약서를 확인해서 하수급인 사업주로서 승인을 받았다면 고용·산재 가입신고를 해야 합니다.

참고로 국민·건강보험의 경우 일용근로자 고용 사업주가 사업장 현장적용신고를 하고 월 20일 근로여부에 따라 소속근로자의 가입 및 상실신고를 하여야 합니다. 만일, 보험가입에 대해 사업주 책임이 있는 회사가 일용직 근로자의 사대보험 신고의무를 이행하지 않았을 경우에는 다음 표와 같이 과태료가 부과되며 지도점검 및 확정정산 대상이 됩니다.

① 4대보험 미신고 시 아래 표와 같이 과태료가 부과됩니다. ② 고용·산재보험 확정정산 대상사업장으로 선정되면 건설업은 고용·산재보험료를 1년에 한 번 납부하기 때문에 확정정산 실시 후 적게는 수백만 원에서 많게는 수억 원까지도 추징되는 경우가 발생합니다. ③ 건강보험 지도점검 대상자로 선정되면 「국민건강보험법」 제91조 제1항에 의해 3년 전 자료부터 소급하여 지도점검을 실시하여 추징보험료를 부과합니다.

|| 4대보험 미가입 시 과태료 ||

고용보험 미가입	300만원 이하의 과태료 부과
산재보험 미가입	300만원 이하의 과태료 부과
건강보험 미가입	500만원 이하의 과태료 부과
국민연금 미가입	50만원 이하의 과태료 부과

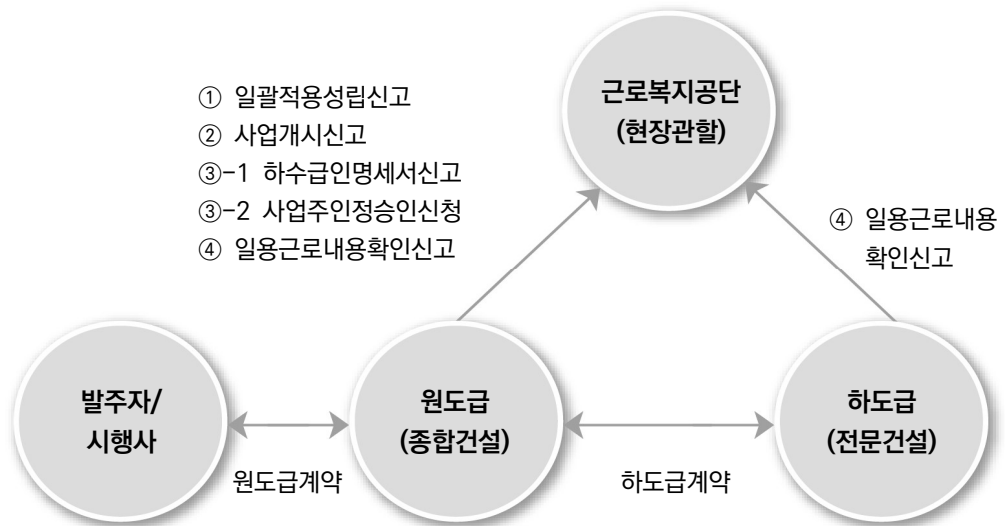
109. 건설사업장의 고용·산재 보험 관련 신고



건설사업장에서 일용근로자를 사용하고 있습니다. 처음 발주처로부터 공사를 도급 받으면 고용·산재보험 관련 하여 어떠한 신고해야 하나요?



건설사업장에서 해야 할 신고는 다음과 같습니다.



① 고용·산재보험 일괄적용성립신고란 보험관계를 일괄적으로 적용함으로써 업무의 편의를 도모하고자 최초 원도급공사 개시일로부터 14일 이내에 본사관할 근로복지공단에 하는 신고입니다. 일괄적용성립신고는 각각의 공사 현장별로 매번 성립, 변경, 소멸신고 및 보험료 납부/정산을 하는 것이 번거롭기 때문에 모든 현장을 마치 하나의 사업인 것으로 간주합니다.

② 고용·산재보험 일괄적용사업의 사업개시신고란 일괄적용성립신고를 한 회사

에서 현장 관련 내용을 공사 개시일로부터 14일 이내에 현장 관할 근로복지공단에 하는 신고입니다. 사업개시신고 이후 고용·산재보험 가입증명원, 완납증명원이 발급이 가능하게 됩니다.

③-1 하수급인 명세서 신고란 하도급사의 소속 일용근로자 근로내용확인신고를 위한 현장관리번호를 부여받을 수 있도록 원도급사에서 하도급공사내용을 공사계약 체결일로부터 14일 이내에 현장 관할 근로복지공단에 하는 신고입니다. 공사가 아직 종료되지 않았다면 조금 늦게 신고하더라도 무방하며 지연신고로 인한 과태료는 발생하지 않습니다.

③-2 사업주 인정 승인신청이란 건설공사가 여러 차례의 도급에 의해 이루어지는 경우 원칙적으로 보험가입자가 되는 원수급인이 하수급인과 합의하여 하수급인이 보험가입자가 되도록 근로복지공단에 하는 신청입니다.

④ 일용직근로자 근로내용확인신고는 이직이 잦은 일용직근로자들의 입·퇴사신고를 근로내역신고로 갈음하는 신고입니다. 재하도급 등 현장관리번호를 부여받지 못하는 사업자 소속 일용직에 대해서는 그 직상수급업체에서 근로내역신고를 대신 해주어야 합니다.

110. 건설업 하청업체의 고용·산재보험 가입



대기업체로부터 50억 공사를 발주 받았는데, 이를 하도급 줄 경우 고용·산재보험을 하청업체에서 가입할 수 있는 절차가 어떻게 되는지요?



건설공사를 하청을 주는 경우에도 하청업체의 근로자의 고용·산재보험은 원칙적으로 원청업체가 부담해야 합니다.

다만 하청업체가 관할 근로복지공단으로부터 “하수급인 사업주인정”을 승인받는 경우에는 고용·산재보험료를 하청업체에서 납부할 수 있습니다.

하수급인 사업주인정 승인을 받기 위해서는 ① 수차의 도급사업이 건설업일 것 ② 하수급인이 건설업 등록업자일 것 ③ 원수급인과 하수급인간 보험료 납부의 인수에 관한 서면계약이 체결 될 것 등의 요건을 갖추어야 합니다.

또한 하청업체를 하수급인 사업주로 승인받기 위해서는 원수급인(신청권자)이 하도급공사 착공일로부터 30일 이내에 해당 건설현장을 관할하는 근로복지공단에 신청해야 합니다.

111. 사업개시신고 전 산재사고 발생 시 산재보험 적용여부



건설현장 산재 일괄적용성립신고를 했는데, 개별현장에서 사업개시신고 전에 산재사고가 발생한 경우 산재보험적용을 받을 수 있나요?



건설현장에서 고용·산재보험 일괄적용성립신고를 하였다면 일괄 관리 번호만 생성됐을 뿐 아직 현장과 관련된 내용은 접수가 되지 않았기 때문에 공사명, 공사기간, 공사금액 등의 개별공사 내용을 현장 관할 근로복지공단에 신고하는 사업개시신고를 해야 합니다.

건설사업, 전기공사업의 사업주는 산재보험의 당연 가입자가 되므로 공사 현장 산재사고 발생 시 사업장의 산재보험 성립신고여부와 관계없이 산재보험이 적용됩니다.

다만, 일괄적용성립 미신고 상태에서 건설현장에 산재사고가 발생하여 추후 신고·처리하는 경우 「고용·산재보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 의해 사업주에게 300만원 이하의 과태료가 부과될 뿐만 아니라 근로복지공단은 다음과 같은 보험급여액을 사업주에게 징수하게 됩니다.(동법 제26조, 동법 시행령 제34조)

- ① 보험관계 성립신고를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해의 경우 징수할 금액은 가입신고를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해에 대하여 지급 결정한 보험급여 금액의 100분의 50에 해당하는 금액(단, 요양개시일부터 1년이 되는 날이 속하는 달의 말일까지 기간 중에 보험급여청구사유 발생한 것으로 한정됨)
- ② 사업주가 산재보험료의 납부를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해의 경우 징수할 금액은 재해가 발생한 날부터 보험료를 낸 날의 전날까지의 기간 중에 급여청구사유가 발생한 보험급여 금액의 100분의 10에 해당하는 금액

그러나 산재보험 일괄적용 성립신고를 이미 마친 이후 개별 현장별 사업개시 신

고 전에 발생한 산재는 추후 개별 신고하더라도 산재보험 미가입 사업장에는 해당되지 않습니다.

112. 국민연금 · 건강보험의 사후정산



현장 일용근로자의 사회보험(국민연금 · 건강보험) 사후정산을 받고 싶은데, 사후정산을 받을 수 있는 일용근로자의 적용 기준은 무엇인가요?



사후정산(건강보험)제도는 건설일용근로자의 건강보험 직장(사업장) 가입의 어려움을 감안하여 일용직근로자의 보험가입을 촉진하고자 발주처가 보험료 중 사업주 부담분의 일부를 지원해 주고 공사 준공 시 최종 정산하는 것으로 건설현장에서 일용근로자가 월 8일 이상 근로할 경우 가입자가 되도록 하고 있습니다.

건설공사를 시공하는 수급업체는 건강보험료 확보를 위해 ‘도급금액 산출내역서’에 보험별로 실제 노무비수준의 적정한 보험료를 계상하여 사후정산토록 하는 약정을 맺어야 하며, 발주처나 원도급사에게 기성청구시 전월의 보험료 납부영수증(보험료납입증명서)을 첨부하여 보험료를 지급받을 수 있습니다.

|| 사후정산 적용기준 ||

사업장 적용	공사계약기간이 1개월 이상이고 사후정산 가능한 공사일 경우 공사계약일 이후 직장가입자 요건에 해당하는 근로자(월 8일 이상 일용직)가 없더라도 공단에 사업장 적용 신고를 해야 하며, 공사 기간 종료 이후에는 적용 신고 할 수 없음
근로자 적용	건설현장으로 적용된 사업장의 일용직 근로자가 월 8일 이상 근로하는 경우 익월 5일까지 신고해야함

※ 사후정산 건설현장이 아니거나 건설현장으로 미 신고한 사업장의 일용근로자는 본사 소속 일용직 근로자로 가입자 취득/상실 등을 신고해야 함

참고로, 사업장 현장적용신고는 건설현장 소재지 관할 공단 지사에 해당공사 준

공 전까지 ①사업장(기관)적용신고서 ②보험료 일괄 경정고지 신청서 ③공사계
약서(보험료 사후정산 내용이 들어간 내역서 포함여부 필수적으로 확인)를 제
출하면 됩니다.(방문, 우편 FAX 가능)

113. 고용산재 보수 총액 신고시 유의사항



해마다 연초에 근로복지공단에서 고용·산재보험료에 관한 보수총액신고를 하라고 안내문이 오는데 그 구체적인 방법은 어떻게 되나요?



부과고지 사업장의 경우 보수총액신고서를 작성하여 매년 3월 15일까지 고용산재토탈서비스를 이용하여 신고를 해야 합니다. 미신고시에는 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

반면 건설업과 별목업의 경우 매년 3월31일까지 전년도 보수총액 신고를 하여 전년도분에 대한 고용보험료와 산재보험료를 적정하게 납부했는지 정산을 하여 적게 납부하였다면 더 내야 하고, 더 많이 납부한 사실이 있다면 환급을 받아야 합니다.

자진신고 사업장인 건설업체는 본사와 공사현장에 타당하게 분배하여 신고해야 하고, 원칙적으로 공사현장의 인건비는 원가명세서상 직접노무비, 잡급, 노임, 외주비 등을 기준으로 하여 신고합니다. 다만 재료비, 용역비, 지급수수료, 경산연구개발비, 복리후생비, 장비사용료 등 곳곳에 감춰져 있는 보수가 있는지를 근로복지공단에서 발췌하여 추가 징수하려고 한다는 점을 유의해야 합니다.

구분	산재보험	고용보험
본사	사무(내근)직원 보수	사무(내근)직원 보수 + 본사 소속 현장근무직원 보수
현장	본사 소속 현장근무직원 보수 + 현장일용직 보수 + 외주공사비×30%	현장일용직 보수 + 외주공사비 × 30%

※ 건설일괄 신고대상 공사 ; 자가공사, 원도급 공사, 하도급공사중 하수급인 승인 받은 공사

또한 하수급인 사업주 인정 승인을 내려준 부분이 포함되어 있는지, 외주비에 생산제품의 설치에 대한 특례규정에 해당되는 재료비 부분이 포함되어 있는지 여부 등도 검토하여 과다 납부로 인한 손실이 없도록 해야 할 것입니다.

한편 개산보험료 보수 추정액이 확정보험료 보수총액의 70%~130%의 범위내에 있을 경우에는 추정보수액이 아닌 전년도 확정보수총액과 동일하게 산정 기재합니다.

114. 보수총액 신고 시 공제 가능한 비과세 항목



보수총액 신고 시 공제 가능한 비과세 항목 중 자녀보육비 항목이 있는데 그 기준은 무엇인가요?



4대보험은 비과세 항목을 공제하고 보수총액을 산정하여 부과됩니다. 급여에서 비과세 항목을 설정하는 것은 근로자들의 사기 진작에 도움을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 특히 사업장의 경우 세금 및 4대보험료 절감 효과가 크게 나타날 수 있습니다. 자녀보육비는 6세 이하의 자녀 보육을 지원하는 항목이며 부부 각각 적용받습니다. 참고로 비과세 항목은 다음 표와 같이 여러 가지가 있습니다.

식대·식사대	근로자에게 사내급식 등 식사를 제공하는 경우 해당 음식물은 비과세, 음식물을 제공받지 않는 근로자는 월 20만원까지 비과세 (식대지급 근거 규정 마련 필요)
자가운전보조금	직원들 개인 소유의 차량을 업무용으로 사용하는데 필요한 비용을 보조하기 위해 사업체의 규칙 등에 따라 지급된 20만원 이내의 금액 비과세 직원의 출퇴근 편의를 위하여 지급하는 교통보조금은 자기차량운전 보조금에 해당하지 않음
생산직 근로자의 연장·야간·휴일 근로 수당	직전 과세기간 기준 월정액 급여가 210만원 이하, 직전년도 총 급여가 3,000만원 이하인 생산직 근로자(일용직 포함)에게 지급되는 연간 240만원(월20만원) 이하의 연장·야간·휴일근로 수당은 비과세
보육수당	6세 이하의 자녀를 두고 있는 직원이라면 월 10만원 이내의 보육수당 비과세(보육수당에 관한 규정 마련 필요) 맞벌이 부부가 월 10만원씩을 수령하는 경우 각각 비과세(단, 6세 이하 자녀가 2명이라 해서 월 20만원이 비과세 되는 것은 아님)
학자금	직원(임원포함)의 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 의한 학교(외국에 있는 이와 유사한 교육기관 포함)와 「근로자직업훈련촉진법」에 의한 직업능력 개발훈련시설에서 받는 교육을 위해 지급받는 입학금·수업료·수강료 기타 공납금

115. 보수총액에 포함되는 외주비



보수총액의 산정시 설치나 해체업무를 외주업체가 진행한 경우 외주비에 포함을 시켜야 하나요?



구체적으로 업무형태에 따라 그 판단이 달라질 수 있으므로 일률적으로 단정 지을 수는 없지만, 근로복지공단의 기본적인 시각은 건설도급으로 보아 외주비에 포함시켜야 한다는 것입니다.

회사가 자진신고 한 내역과 근로복지공단 확정정산 조사를 실시하여 검토한 내역과 비교시 보수총액의 범위에서 차이가 나는 대표적인 부분은 설치나 해체업무 등을 진행한 외주업체에 지급한 금액입니다. 공단은 이러한 금액을 하도급 비용으로 보고 회사가 누락하였다고 판단하여 이를 산입합니다.

건설현장의 준공청소비, 건설폐기물 수집처리비 등 지급수수료계정이나 재료비계정의 비용이 주로 문제가 되는 대표적인 항목들입니다.

지급수수료 계정중에서도 인건비성 항목으로 볼 수 있는 경우에는 건설일괄 보수총액에 산입해야 합니다. 직업소개서에 지급된 현장인력의 비용이나 준공청소비, 폐기물처리비용 등은 그 구체적인 내용에 따라 보수로 발체될 수 있습니다. 또한 재료비나 용역비계정에서 설치비의 경우도 인건비성 항목이나 공사성 항목으로 보아 보수총액 산입대상이 됩니다.

근로복지공단에서 사업장이 신고한 확정보험료의 적정성을 주기적으로 검토할 때 통상 해당업체의 재무제표를 기준으로 하고 있어 회사도 재무제표를 기준으로 보험료를 신고하는 것이 바람직하나 보험료 산정대상 금액을 면밀히 검토하여 보험료가 최소화 될 수 있도록 하는 업무는 매우 중요하고 노무 및 회계분야

의 전문성이 필요한 까다로운 실무분야입니다.

특히, 건설사업의 경우 확정보험료 산정 기초가 되는 보수총액을 잘못 산정하여 신고하는 경우 공단으로부터 과거 3년분 확정보험료에 대한 조사(확정정산) 대상사업장으로 선정되어 보험료 추가징수 및 가산금, 연체금 등이 발생할 수 있으므로 주의를 요합니다.

116. 확정정산 조사대상 통지서와 대응방법



근로복지공단으로부터 처음으로 확정정산조사대상 통지서를 받았습니다. 그 선정기준과 대응방법은?



근로복지공단에서는 사업장에서 자진신고 한 확정보험료에 대해 매년 2회, 상반기와 하반기에 걸쳐 확정정산 조사를 실시하고 있습니다. 상반기는 전년도 사업개시 공사금액 및 하수급인 인정승인을 받은 공사금액에 대한 추정 보수총액과 신고된 보수총액을 비교하여 차액이 큰 사업장 순으로 선정합니다. 하반기는 신고된 보수총액과 국세청 보고결산 자료상의 보수총액 및 건설협회 기성실적액을 비교하여 차액이 큰 사업장 순으로 선정합니다.

종합적으로 확정정산 대상 사업장이 되는 사유는

- ① 국세청 보수총액과 신고 보수총액이 불일치하거나
- ② 사업개시신고 공사금액을 기준으로 한 추정보수총액과 확정보험료 신고 보수총액이 불일치 할 때
- ③ 개별 요율 적용기준 공사금액으로 추정한 보수총액과 확정 신고한 보수총액이 불일치하는 경우
- ④ 최근 3년 동안 조사대상 사업장에 선정되지 아니한 사업장 등을 들 수 있습니다

확정정산 사업장의 대상으로 선정되면 재무제표확인원, 계정별 원장, 현장별 원가명세서, 건설공사 기성실적신고 자료, 보수총액에서 공제되는 보수의 근거자료 등 각종 자료들을 제출해야 합니다.

징수대상이 되어 추가징수액이 신고액 대비 10% 이상 또는 2천만원 이상인 경우에는 과거 3년치에 대해서까지 확정정산 조사의 범위가 확대됩니다. 게다가 추가징수액이 확정되면 징수액에 대한 가산금(10%)와 연체금(최대9%)등 추가적인 부담이

발생할 수 있어 사업에 막대한 손실을 초래할 수 있습니다.

[제출서류 및 체크 포인트]

확인사항	체크포인트
보험료 신고서 및 해당연도 사업개시 사업장현황	신고내역 및 하수급인승인내역 확인
건설공사 기성실적신고자료	원도급 비율 확인
공사계약서	원하도급의 판단의 적정성 여부
재무제표확인원	계정의 내용 및 금액확인서(손익계산서, 원가명세서 등)
각 계정별 원장	외주비에 해당하는 항목 발취(원재료, 외주가공비, 지급수수료 등)
보수총액에서 공제되는 보수의 근거자료 등	만65세 이상 근로자, 외국인 근로자, 실비변상 확인 등
근로소득원천징수부	비과세 및 적용제외 대상자 급여 공제
사업소득 처리내역	사업소득의 고용산재보수 해당여부
해외공사 관련 자료	해외공사의 경우 별도의 산재보험으로 처리

117. 중소기업 사업주 산재보험 임의가입 가능여부



중소기업의 사업주는 사실상 근로자처럼 일을 하면서도 보호를 받지 못하는데, 산재보험에 가입할 수 있는 방법이 없나요?



산재보험의 당연가입사업자 즉, 의무가입자는 아니지만 본인의 의사에 의해 가입을 할 수 있는데 이를 임의가입 사업자라고 합니다. 임의가입 사업자의 경우에도 보험가입자는 당연가입 사업자와 동일하며, 근로복지공단의 승인을 얻으면 보험가입자가 될 수 있습니다.

중소기업의 사업주는 임의가입 대상자입니다. 먼저 중소기업 사업주의 범위에 는 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함)가 해당됩니다.

50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주 등은 공단의 승인을 얻어 자기 또는 유족이 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입할 수 있습니다. 산재보험은 근로자의 업무상 재해에 따른 사업자의 손해배상 책임을 전제로 하는 것인데 중소기업의 사업주 즉, 사장님이 업무상 재해를 입었다는 것은 손해배상책임의 주체인 본인이 입은 재해이기 때문에 근로자의 산재와는 몇 가지 차이점이 있을 수 있습니다. 따라서 중·소기업 사업주의 업무상 재해를 인정하고 있는 범위를 「산업재해보상보험법 시행령」 제123조에서 규정하고 있습니다.

중소기업 사업주가 산재보험 임의가입을 하면 근로자와 동일하게 산재보험이 적용되며 2018년 1월 1일부터는 출퇴근 중의 사고에 대한 적용범위가 확대됨에 따라 중소기업 사업주의 출퇴근중 사고에 대하여도 산재보상이 가능합니다.

118. 건강보험 지도 점검 시 유의사항



2015년부터 현재까지 재하도급으로 공사 중인 현장에 현장적용신고나 일용근로자에 대해 국민연금·건강보험 가입신고를 하지 못한 상황에서 건강보험 지도 점검이 나왔습니다. 지도 점검 결과 건설로 인정 되지 않고 본사로 되어, 보험료가 소급 정산된다고 합니다. 감면 받을 방법이 있을까요? 앞으로 건강·연금보험 신고 방법은 어떻게 해야 할까요?



고용기간이 1개월 이상인 모든 사업의 일용근로자는 「국민건강보험법」, 「국민연금법」에 따라 건강보험과 국민연금 가입대상에 해당됩니다.

다만, 건설현장의 경우 적용상의 특례가 있습니다. 건설현장은 건설업 본사와 구분하여 별도의 사업장으로 분리 적용되는데 이 적용을 받기 위해서는 건설현장별로 ‘건설현장 사업장 적용신고’를 반드시 해야 합니다.

건설 현장 사업장에서 명시된 근로계약서가 없는 일용근로자가 현장에서 1개월 간 8일 미만 근로 시 가입대상에서 제외됩니다.

건설 현장 사업장 적용신고는 ① 공사계약기간이 1개월 이상이고, ② 공사계약서에 사후정산 내용이 포함되어 있고, 도급(하도급)산출내역서에 건강보험료, 연금보험료 반영이 되어 있으며, ③ 공사가 진행 중인 현장은 공사계약일 이후 해당 근로자(8일 이상 일용직)가 없어도 우선적용 신고를 해야 하며, 공사기간 종료 이후에는 적용신고를 할 수 없습니다.

사업장 현장적용신고는 건설현장 소재지 관할 건강보험·국민연금공단 지사에 건설공사 준공 전까지 계약서, 사업장적용신고서, 보험료 일괄 경정고지 신청서를 제출하면 됩니다.(방문, 우편, FAX 가능)

참고로 건설현장 사업장 적용신고 시 도급(하도급) 계약조건으로 보험료(건강·연금 보험) 사후정산 내용이 포함되어 있거나 산출내역서에 보험료(건강·연금 보험) 항목이 반드시 명기(직접노무비에 상응하는 보험료)되어 있어야 합니다.

공단은 당해 현장 준공 전까지 사업장 적용신고를 하도록 하고 있으나, 가급적 공사착공과 함께 신고해야 합니다. 건설현장 사업장 적용신고를 하지 않은 경우에는 건설현장 기준이 아닌 본사 기준으로 정산됩니다.

현장적용신고가 안 되어 있고 건강보험·국민연금 가입신고를 하지 않은 상태에서 건강보험 지도점검이 나온 경우라면 감면 받기는 현실적으로 매우 어렵습니다. 앞으로는 건설현장 사업장 적용신고를 해서 본사기준이 아닌 건설 현장 일용근로자로 적용을 받는 것이 바람직합니다.

제10장

산재사고 산재보험

119. 업무상재해의 일반적 요건
120. 실무상 산재처리
121. 공상처리의 문제 유무
122. 산재발생 시 회사의 별도비용 지급의무 발생여부
123. 산재처리 시 산재보험료 인상 기준
124. 산재 근로사 요양기간 중 4대 보험료 납부
125. 건설도급업의 산재책임 주체
126. 산재신고 지연 시 제재
127. 불법체류자의 산재처리
128. 산업재해 보상보험의 보상 범위
129. 산재보상과 권리보호
130. 산재처리 후 근로자의 민사상 손해 배상금 청구
131. 즉구경기 중 발생한 부상의 업무상재해 해당여부
132. 출퇴근 중 사고의 산재인정 확대
133. 위험성 평가를 받았을 때 사업주의 혜택
134. 중대재해 보고서 작성 시 유의사항
135. 산업재해조사표 작성 시 유의사항

119. 업무상 재해의 일반적 요건



업무상재해가 인정되기 위해서 인정되어야 하는 업무수행성과 업무기인성이 무엇인가요?



업무상재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장애 또는 사망을 말합니다.(「산업재해보상보험법」제5조 제1호) 이와 같은 업무상 재해가 인정되기 위해서는 ‘업무와 재해 사이에 상당인과관계’가 있어야 합니다.(「산업재해보상보험법」제37조 제1항 단서)

따라서「산업재해보상보험법」상 업무상 재해에 해당하려면 ①업무수행성과 ②업무기인성, 2가지 요건을 충족하여야 합니다.

업무수행성에서의 업무라 함은 근로계약에 따른 업무뿐 아니라 부속업무, 교육, 대기, 행사, 출장, 거래처접대 등 업무와 직·간접적으로 관련이 있는 주변업무도 포함합니다.

업무기인성이라 함은 위와 같은 업무와 재해 간의 상당인과관계가 있어야 함을 의미합니다.

따라서 업무와 재해 간 상당인과관계가 입증되면 직업병이나 과로사가 사업장 밖이나 업무시간 외에 발생하였다는 사실에 구애받지 않고 「산업재해보상보험법」상 업무상재해로 인정받을 수 있습니다.

참고로「산업재해보상보험법」은 무과실책임원칙을 채택하여 업무상재해에 관하여 근로자가 사용자의 과실을 입증할 필요가 없으며, 또한「산업재해보상보험법」에 의한 급여지급책임에는 과실상계이론이 적용되지 않아 근로자의 과실 유무가 보험급여액수에 영향을 미치지 않습니다.(대법원 2010.8.19. 선고 2010두5141 판결)

120. 실무상 산재처리



다른 회사 상용직으로 근무하다 퇴사는 했지만, 아직 4대보험 상실처리가 안된 상태에서 현 회사에 일용직으로 근무하다 사고를 당한 경우 산재처리 방법은 어떻게 되나요?



산재처리는 사고 당시 고용되어 일하던 사업장을 기준으로 해야 하며, 4대 보험이 아직 전 회사에 유지되고 있다고 해서 전 회사의 산재로 처리할 수는 없습니다.



직원 한명이 어깨부상으로 수술까지 한 상태인데 본인은 산재처리 안해도 된다고 하여 회사는 별도 조치 취하지 않았는데 문제가 있나요?



산업안전보건법상 산재 발생의 경우 1개월 내에 산업재해조사표를 작성하여 노동부에 제출하도록 되어 있고 이를 하지 않을 경우 과태료처분을 받게 됩니다.

해당 직원의 경우 지금은 산재신청을 하지 않아도 된다고 이야기 하고 있지만, 상태가 더 악화되거나 향후 재발할 경우 그 때 가서 산재신청을 할 수 있으므로 회사는 여전히 법 위반에 대한 부담에서 벗어 날 수 없습니다. 따라서 해당 직원이 산재신청을 하는 지 여부와 상관없이 고용노동청에 산업재해조사표는 작성하여 제출하는 것이 타당합니다.



근로자가 손을 다친 후 뒤늦게 회사에 보고를 했는데, 목격자가 없어 실제 현장에서 다친 건지 불분명한 상황임에도 산재로 신고를 해야 하나요?



산재 신청할지 여부는 회사가 결정하는 것이 아니라 근로자가 결정하는 것이며, 산재가 신청 된 이후 회사 측에 사실관계 조회를 할 경우 회사의 입장을 표명하면 되는 것입니다.

해당 사건의 경우 부상이 가볍고 목격자도 없지만 산재로 신청할 경우 승인될 가능성도 있으므로 산재로 처리하기 보다는 해당 직원과 합의하여 염증치료기간 동안 치료비 및 급여를 지급하는 방향으로 처리하는 것이 적절할 것입니다.

121. 공장처리의 문제 유무



공사현장에서 크고 작은 산재가 많이 발생해서 산재보험료가 오를 것으로 생각됩니다. 이 때문에 산재신청을 하지 않고 공장처리 합의를 하려고 하는데 산재신청을 하지 않고 산재근로자와 공상으로 합의처리하면 별다른 문제가 없는지요?



공장처리는 사업주가 소속된 근로자가 업무상 재해를 입은 경우 「산업재보상보험법」 상 각종 보상(요양비, 휴업급여, 장해급여 등)을 대신 지급하고 「산업재보상보험법」을 적용받지 않는 것을 말합니다.

이러한 공장처리는 「산업재보상보험법」 상의 재해보상이 이루어지지 않는 3일 이하의 업무상 재해에 대해서만 법적으로 허용될 뿐 4일 이상 치료받아야 하는 업무상 재해에는 허용되지 않는 제도이지만, 산업현장에서 그동안 관행적으로 공장처리제도가 이루어져 왔습니다.

그런데 정부는 공장처리 관행을 근절하기 위한 방안의 일환으로 2017년 10월 19일부터 시행되는 개정 「산업안전보건법」에서는 산재은폐행위에 대해 형사 처벌하고, 사업주의 산재보고의무를 강화하고 있습니다.

개정 「산업안전보건법」에서는 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 사업주 등이 산업재해 발생 사실을 은폐하거나, 이를 교사(教唆) 또는 공모(共謀)한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하는 규정을 신설하였습니다.

또한 사업주는 재해발생원인 등을 기록·보존하고 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하도록 하고 있는데, 이러한 보고를 하지 않는 경우에는 종전 1천만 원 이

하인 과태료를 1천5백만 원 이하의 과태료로 상향조정하는 내용으로 개정하였습니다.

특히 ① 1명 이상의 사망자가 발생한 재해, ② 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해, ③ 부상자 또는 직업성질환자가 동시에 10명 이상 발생한 재해 등 중대재해가 발생한 경우에는 그 사실을 지체 없이 보고하여야 하고, 이를 보고하지 않은 경우에는 3천만 원까지 과태료를 부과하도록 하였습니다.

따라서 향후에 산재가 발생한 경우에는 공상으로 처리하지 말고 산재신청을 하여 처리하여야 할 것입니다.

122. 산재발생 시 회사의 별도비용 지급의무 발생여부



산재근로자가 자신의 의료비 본인부담금과 휴업급여 차액분(30%)을 회사에 청구하고 있는데, 이 경우 회사가 지급해야 할 의무가 있는 것인지요?



업무상 재해로 인하여 치료를 요하는 근로자는 산재보험을 통하여 병원치료비 중 본인부담금을 제외한 치료비와 평균임금의 70%를 휴업급여로 지급받습니다.

이때 병원비 중 건강보험공단에서 지급하지 않는 비급여부분과 평균임금의 차액분을 회사에서 반드시 지급해야 할 의무는 없습니다.

다만, 근로복지공단이 지급한 산재보상급여를 초과해서 발생한 손해부분은 근로자의 재해발생에 대하여 회사의 고의·과실이 인정되는 경우에 근로자가 회사를 상대로 손해배상을 청구할 수 있습니다.

참고로 산업재해보상과 「민법」상 손해배상은 다음 표와 같이 비교해 볼 수 있습니다.

|| 산업재해보상과「민법」상 손해배상의 비교 ||

구분	산업재해보상	「민법」상 손해배상
성립요건	업무상재해, 사용자의 고의·과실 불문	사용자의 고의·과실 요함
보상범위	손해액의 법정화, 정률, 정액보상제	실손해액 전체보상, 적극적 손해, 소극적 손해, 위자료
구제절차	신속한 행정구제 산재보험법상 심사, 재심사 절차	민사소송절차 절차복잡, 시간·비용 소요
보상방식	사회보험방식에 의한 간접보상	사용자 직접보상

123. 산재처리 시 산재보험료 인상 기준



직원이 공사 중 사고로 병원에 입원해 있습니다. 10일 정도 병원에 입원해야 할 상황인데, 현재 병원비 600만원이 나온 상태입니다. 산재처리를 하는 것이 좋을 까요? 산재처리를 하면 회사 산재보험료가 얼마나 올라가나요?



2017년 10월 개정 「산업안전보건법」이 시행되어 산재은폐행위에 대하여 형사처벌제도가 도입되었고, 또한 재해 발생 사실을 보고하지 않으면 부과되는 과태료 금액이 상향 조정되었습니다. 따라서 공상으로 합의처리하지 말고 산재신청을 하여 해결해야 할 것입니다.

한편 산재보험제도에서 사업장이 부담하는 보험요율은 사업의 종류별로 구분하여 매년 12월말에 고용노동부장관이 고시하는 보험요율입니다. 2023년도 건설업의 업종별 보험요율은 3.764%입니다.

그런데 개별실적요율제도는 매년 6월 30일 현재 보험관계가 성립한 후 3년이 지난 사업으로서 그해 6월 30일 이전 3년 동안의 산재보험료에 대한 산재보험급여 금액의 비율에 따라 업종별 산재보험요율의 50%의 범위에서 사업규모를 고려하여 조정·부과하는 보험요율을 말합니다.

이처럼 개별실적요율은 과거 3년간 해당기업이 지급받은 보험급여총액과 3년간 납부한 보험료총액으로 정하므로 해당 기업이 산재보험급여를 많이 받게 되면 개별실적요율이 증가하게 될 가능성이 있습니다. 개별실적요율을 계산하기 위해서는 3년간 지급받은 산재보험급여와 납부한 산재보험료를 정확하게 알아야 산정할 수 있으므로 10일 정도의 입원과 병원비 600만원이 나왔다는 사실만 가지고는 보험료가 어느 정도 상승할 것인지를 산정할 수 없습니다.

그런데 종전에는 사업장 규모에 관계없이 모든 개별실적요율 적용사업장에 일

률적으로 $\pm 50\%$ 의 할인율 및 할증률을 적용하였으나, 현재는 ① 건설업 중 일괄 적용을 받는 사업으로서 해당 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사금액이 60억원 이상인 사업 또는 ② 건설업 및 벌목업을 제외한 사업으로서 상시근로자수가 30명 이상인 사업이 매년 6월 30일 산재보험의 보험관계가 성립한 후 3년이 지난 경우 이전 3년 동안의 산재보험급여 금액의 비율이 100분의 85를 넘거나 100분의 75이하에 해당하면 사업 규모를 고려하여 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제18조 제1항 및 제5항에 따라 아래와 같이 산재보험료율의 인상 및 인하 비율을 정하고 있습니다.

산재보험료율의 인상 및 인하 비율(제18조제1항 관련)

산재보험료에 대한 산재보험급여 금액의 백분율(보험수지율)	산재보험료율의 인상 및 인하 비율
5%까지의 것	20.0%를 인하한다
5%를 넘어 10%까지의 것	18.4%를 인하한다
10%를 넘어 20%까지의 것	16.1%를 인하한다
20%를 넘어 30%까지의 것	13.8%를 인하한다
30%를 넘어 40%까지의 것	11.5%를 인하한다
40%를 넘어 50%까지의 것	9.2%를 인하한다
50%를 넘어 60%까지의 것	6.9%를 인하한다
60%를 넘어 70%까지의 것	4.6%를 인하한다
70%를 넘어 75%까지의 것	2.3%를 인하한다
75%를 넘어 85%까지의 것	0
85%를 넘어 90%까지의 것	2.3%를 인상한다
90%를 넘어 100%까지의 것	4.6%를 인상한다
100%를 넘어 110%까지의 것	6.9%를 인상한다
110%를 넘어 120%까지의 것	9.2%를 인상한다
120%를 넘어 130%까지의 것	11.5%를 인상한다
130%를 넘어 140%까지의 것	13.8%를 인상한다
140%를 넘어 150%까지의 것	16.1%를 인상한다
150%를 넘어 160%까지의 것	18.4%를 인상한다
160%를 넘는 것	20.0%를 인상한다

업무상 사고로 사망한 사람 수 등을 고려한 개별실적요율의 적용 기준

1. 법 제15조제2항에 따른 개별실적요율 적용 사업 중 제18조제3항 각 호에 해당하는 사업으로서 기준보험연도 6월 30일 이전 3년 동안에 업무상 사고로 사망한 사람(해당 사업에서 직접 고용한 근로자, 수급인·관계수급인의 근로자 및 파견근로자가 해당 사업에서 업무수행 중 사고로 사망한 경우를 모두 포함한다. 이하 제2호에서 같다)의 수가 3명 이상인 사업인 경우의 개별실적요율은 별표 1에 따른 산재보험료율의 인하율을 사망한 사람의 수에 따라 다음 각 목의 비율만큼 줄여 산정한 요율로 한다.

가. 사망자가 3명인 경우: 40퍼센트

나. 사망자가 4명인 경우: 60퍼센트

다. 사망자가 5명인 경우: 80퍼센트

라. 사망자가 6명 이상인 경우: 100퍼센트

2. 제1호에도 불구하고 법 제15조제2항에 따른 개별실적요율 적용 사업 중 제18조제3항 각 호에 해당하는 사업이 기준보험연도 6월 30일 이전 3년 동안에 업무상 사고로 사망한 사람의 수가 3명 이상인 사업에 해당하고, 해당 사업장이 「산업안전보건법」 제57조제1항 또는 제3항을 위반한 사유로 같은 법 시행령 제10조제1항제4호 또는 제5호에 따른 공표 대상 사업장에 해당하는 경우의 개별실적요율은 별표 1에 따른 산재보험료율의 인하율을 사망한 사람의 수에 따라 다음 각 목의 비율만큼 줄여 산정한 요율로 한다.

가. 사망자가 3명인 경우: 50퍼센트

나. 사망자가 4명인 경우: 70퍼센트

다. 사망자가 5명인 경우: 90퍼센트

라. 사망자가 6명 이상인 경우: 100퍼센트

124. 산재 근로자 요양기간 중 4대 보험료 납부



산재 시 4대보험 납부가 되는 걸로 알고 있는데, 교통사고 처리로도 질병으로 납부예외가 가능한가요?



고용보험료 : 회사로부터 임금을 받지 않는다면 근로자 부담은 없습니다. 고용보험은 출산휴가와 육아휴직기간 중 회사가 노동자에게 임금을 지급하는 유급기간에만 노동자가 보험료를 부담하게 됩니다. 무급휴직기간이라면 근로자의 부담은 없습니다.

국민연금 : 납부 예외 가능

국민연금료는 별도의 신고가 없다면 휴직기간이라도 국민연금 근로자 부담분을 납부하여야 합니다. 하지만, 국민연금 납부예외신청을 하면 국민연금료를 납부하지 않을 수 있으며, 복직후 추가 보험료의 부담은 없습니다. 납부예외승인을 받기 위해서는 납부예외신청서와 휴직원 등의 서류를 접수해야 합니다.

건강보험료 : 납부 유예 가능하지만 복직시 유예된 보험료 납부해야 합니다. 건강보험은 다른 보험과 달리 휴직 기간이 재직기간이므로 유급 여부와 관계없이 무조건 납부를 해야 합니다.

다만, 필요한 경우, 소득이 없는 달에는 건강보험료유예신청을 하여 소득이 있는 달에 납부하는 방식으로 할 수도 있는데, 이는 납부예외가 아니라 납부유예 제도이기 때문에 휴직 후 복직하여 급여를 받게 되면, 유예되었던 건강보험료를 한꺼번에 납부해야 합니다. 즉, 건강보험은 휴직기간동안에 납부하지는 않지만 이후 복직시 그 기간 동안의 보험료를 한꺼번에 납부합니다. 그러니 휴직기간에 임금을 받지 않아도 결과적으로 보험료 부담하게 됩니다. 어찌 보면 부당한 것 같지만 휴직기간이라도 건강보험 혜택을 받기 때문에 당연히 납부해야 합니다.

125. 건설도급업의 산재책임 주체



오야지에게 건설도급을 주었는데 오야지 소속 일용근로자에게 산재사고가 발생하였고, 미가입 재해로 처리가 되어 사업주가 보험금의 50%를 공단으로부터 징수를 당하게 된 상황입니다. 이 경우 원청에서 50% 전액을 부담하는 것이 맞나요?



건설도급의 경우 원칙적으로 원청에게 산재보험 사업주 책임이 있습니다.

다만, 원청이 하도급공사의 착공일로부터 30일 내에 근로복지공단에 ‘하수급인 사업주 인정 승인 신청’을 하여 승인을 받는 경우에는 하청에서 산재 책임을 지게 됩니다.

승인 신청을 하기 위해서는 ① 하도급업체가 건설업 등록업자일 것, ② 하도급업체와 보험료납부의 인수에 관한 서면계약을 체결할 것, ③ 하도급공사 착공 후 15일부터 신청 전까지 산재사고가 발생하지 않았을 것, ④ 하도급 공사 착공일로부터 30일이 지나지 않았을 것 등 4가지 요건을 충족해야 합니다.

하수급인이 사업주 승인을 받게 되면 하도급 공사임에도 불구하고 승인 받은 부분에 한하여 원도급 공사인 것과 같은 효과가 발생합니다. 예를 들어 고용보험 부분 승인을 받은 경우 고용보험료 납부의무가 발생하며, 산재보험 부분 승인을 받을 경우 산재 보험료 납부의무 및 산재사고 발생 시 처리할 책임을 지게 됩니다.

하도급업체가 건설업 등록업자가 아닌 오야지에 불과하면 이러한 하수급주 승인 자체를 받을 수 없으므로 원청이 산재보험을 처리해 주어야 할 책임이 있습니다.

다만, 건설업의 경우 원청이 처음 원도급공사를 수주하게 되면 이후 모든 원도

급공사 현장을 마치 하나의 사업인 것처럼 간주해 산재보험 일괄적용성립신고를 공사개시 14일 이내에 본서관할 근로복지공단에 하여야 하므로 설사 해당현장에 대한 착공 후 개별 사업개시신고가 되어 있지 않은 상태라 하여도 미가입 재해로 인한 보험급여 50% 징수조치를 받지는 않을 것입니다.

126. 산재신고 지연 시 제재



산재신고를 늦게 하면 근로복지공단으로부터 어떠한 패널티를 받게 되나요?
그리고 6개월 전에 업무상 재해를 당했는데 지금 산재처리가 가능한가요?



산업재해 발생 시 산재보험급여의 신청은 산업재해를 입은 근로자 본인이 치료병원 담당 의사의 소견서를 첨부하여 근로복지공단에 신청하는 것이 원칙이며 산재보험급여의 소멸시효는 3년입니다. 그런데 산재보험 최초 요양급여신청 시 사업장확인을 받도록 되어 있으며 사업주도 가급적 사업장에서 업무상 재해를 입은 소속 근로자의 산재신청에 협조하여야 할 것입니다.

한편, 재해 근로자의 산재보험급여 신청과는 별개로 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 「산업안전보건법」에 따라 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자문서에 의한 제출을 포함한다)하여야 합니다.

건설현장의 하도급사는 소속근로자의 산재처리 시 P.Q. 재해율 반영제도에 따른 원청의 피해를 우려하여 산업재해 발생사실을 고용노동부에 보고하지 않고 재해근로자와 공상합의로 종결 하는 경우가 있으나 이는 자칫하면 산재은폐죄로 처벌을 받게 될 위험성이 있음을 유의하여야 할 것입니다.

특히, 최근 「산업안전보건법」은 산재발생 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 사업자는 1,500만원(중대재해는 3,000만원)이하의 벌금에 처하도록 하고 산업재해 발생 사실을 은폐한 자 또는 그 발생 사실을 은폐하도록 교사(敎唆)하거나 공모(共謀)한 자에게 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에

처하도록 벌칙을 강화하고 있습니다.(위반 행위자 외 법인에게도 벌금형을 부과하는 양벌주의 적용)

127. 불법체류자의 산재처리



현 사업장에서 일용직 근로자 중에 3년 이상 고용한 불법체류자가 존재합니다. 이러한 불법체류 외국인이 일을 하다가 검지를 다쳐 일부를 절단해야 하는 상황에 있습니다. 병원 치료비만 1,000만원이 넘게 나왔습니다. 불법체류 외국인도 산재처리를 할 수 있나요?



불법체류 외국인 근로자라도 산재보험급여 신청 자체에는 문제가 없으나 산재 처리과정에서 불법체류, 불법고용사실이 밝혀지면 사업주에게 불이익이 발생하게 됩니다.

최근 건설현장별로 외국인 불법 체류 및 사업주 불법고용에 관한 단속이 강화되고 있으며 적발될 경우, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 3년간의 외국인 고용의 제한을 받을 수 있으며, 「출입국관리법」에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

외국인이 건설현장에 취업 가능한 비자는 E-9(순수외국인 비전문취업비자), H-2(동포 방문취업비자)이며 체류기간은 3년이 원칙이나, 연장시 4년 10개월까지 고용이 가능하지만 외국인 근로자를 고용하기 전 사업주는 반드시 고용노동부의 고용허가(E-9)나 특례고용가능확인(H-2)을 받아야 합니다.

그 외 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민)비자소지자는 특별한 제약 없이 국내 건설현장에 취업이 허용 됩니다.

F-4(재외동포비자)는 기능사 이상의 건설관련 자격증(철근, 비계, 방수 등)보유자의 경우, “기능공”으로 취업이 가능하나 현장의 단순노무 분야는 원칙적으로 취업이 불가능합니다.

128. 산업재해 보상보험의 보상 범위



사업장의 근로자가 사고로 인해 4개월 정도 병원치료를 받았습니다.
이 경우 산업재해 보상보험으로 보상 받을 수 있는 범위는 어디까지 인가요?



산재승인을 받게 될 경우 4개월 동안 들어간 병원비 일체(다만, 보험이 안 되는 시술이나 투약은 본인부담)와 4개월 동안의 평균임금의 70%입니다. 다만, 일용직일 경우 일당의 73%를 평균임금으로 하여 70%가 1일의 휴업급여입니다.

|| 산업재해보험 급여 지급 사유 및 지급액 ||

구분	지급사유	지급액
요양급여	근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 근로자에게 지급(단, 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 지급제외)	현물급여 원칙 ① 진찰 및 검사 ② 약제 또는 진료재료와 의지 등 ③ 처치, 수술, 그 밖의 치료 ④ 재활치료 ⑤ 입원 ⑥ 간호 및 간병 ⑦ 이송 ⑧ 그밖에 고용노동부령으로 정하는 사항(예외적으로 요양비 지급 가능)
휴업급여	업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대해 지급(단, 취업하지 못한 기간이 3일 이내면 제외)	1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액
장해급여	근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 지급	장해보상연금 또는 장해보상일시금 중 수급권자의 선택에 따라 지급(단, 장해등급 1~3등급은 연금으로만 지급, 외국에서 거주한 자는 일시금으로만 지급)
간병급여	요양급여를 받은 자 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급(단, 재요양기간 중에는 지급 제외)	수시 간병급여는 상시 간병급여의 3분의 2에 해당하는 금액을 지급

129. 산재보상과 권리보호



근로계약기간 중 업무상재해를 당하여 산재요양급여를 지급받고 있다가 근로계약기간이 만료되면 산재보험 혜택도 소멸하나요?



「근로기준법」제86조에 따르면 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못합니다.

또한 「산업재해보상보험법」에 의하면 근로자의 보험급여를 받을 권리는 퇴직하여도 소멸되지 아니하고 보험급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없습니다. (「산업재해보상보험법」제88조 제1항 및 제2항)

여기서 퇴직은 사직, 해고, 정년도래, 근로계약기간만료 등 근로관계가 소멸되는 경우 모두를 포함합니다.

따라서 근로자가 업무상재해를 입고 근로계약기간이 만료되어 자동퇴직한다고 하더라도 지급받고 있던 보험급여혜택을 계속 받을 수 있습니다.

130. 산재처리 후 근로자의 민사상 손해 배상금 청구



3일 일하다 사고를 당한 일용직 근로자를 산재 처리하게 되었습니다. 근로복지공단에서 임금지급관련 자료를 보내달라고 요청 하는데 사고 당일도 임금 지급일에 포함해야 하나요? 그리고 일용근로자가 산재처리를 끝내고 민사손해 배상금을 청구해 온 경우 어떻게 해야 할까요?



사고당일도 근무일로 보기 때문에 사고당일에도 임금을 지급해야 할 의무가 있고, 사고당일까지 임금 지급한 내역을 근로복지공단에 보내줘야 합니다.

근로자가 산재보상을 받을 경우 산재보상의 한도 안에서 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제됩니다. 그러나 「산업재해보상보험법」 상 보험급여는 재해를 당한 근로자의 연령이나 과실율과 무관하게 정액으로 보험급여를 정하고 있으므로 산재보상을 받은 경우라도 해당 금액이 민사상 손해액에 미치지 못하면 근로자는 회사를 상대로 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.

손해배상 금액은 크게 적극적 손해(향후 치료비 등), 소극적 손해(일실수입 : 사고로 인해 잃게 되는 소득), 위자료를 합한 금액이 됩니다.

참고로 산업재해보상과 「민법」 상 손해배상은 다음 표와 같이 비교해 볼 수 있습니다.

구분	산업재해보상	「민법」 상 손해배상
성립요건	업무상재해, 사용자의 고의·과실 불문	사용자의 고의·과실 요함
보상범위	손해액의 법정화, 정률, 정액보상제	실손해액 전체보상, 적극적 손해, 소극적 손해, 위자료
구제절차	신속한 행정구제 산재보험법상 심사, 재심사 절차	민사소송절차 절차복잡, 시간·비용 소요
보상방식	사회보험방식에 의한 간접보상	사용자 직접보상

구체적인 액수는 근로자의 연령, 급여수준, 장해정도, 과실률에 따라 변동이 크

므로 일단 근로자와 최소한도의 위로금을 지급하는 수준에서 협의 해보고 협의가 이루어지지 않으면 구체적인 손해배상 산출내역을 검토하여 소송여부 등의 방향을 정하는 것이 합리적일 것입니다.

131. 족구경기 중 발생한 부상의 업무상재해 해당여부



외부창고에서 근로자 6명이 근무를 하는데, 점심시간이 끝나고 족구를 하다 공이 컨테이너 위로 올라가는 바람에 근로자 1명이 사다리를 타고 컨테이너에 올라가 공을 내리고 뛰어 내려오다 발목골절상을 입었습니다. 이 경우에도 산재에 해당하나요? 산재처리가 가능한 행사 중의 사고인정 기준이 무엇인가요?



업무상재해란 근로자와 사업주 사이의 근로계약에 터 잡아 사업주의 지배·관리 하에서 당해 근로업무의 수행 또는 그에 수반되는 통상적인 활동을 하는 과정에서 이러한 업무에 기인하여 발생한 재해를 말합니다.(대법 2005두12572) 업무상 재해의 요건인 업무수행성은 반드시 근로자가 현실적으로 업무수행에 종사하는 동안만 인정할 수 있는 것이 아니라 업무수행에 수반되는 활동과정에서 일어난 재해도 업무수행성이 인정됩니다.(대법 94누 7935) 운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 아래 표 어느 하나에 해당하는 경우에 근로자가 그 행사에 참가하여 발생한 사고는 업무상 사고로 봅니다.

|| 「산업재해보상보험법 시행령」 제30조 행사 중의 사고 인정 기준 ||

- 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우
- 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우
- 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우
- 그 밖에 위의 경우에 준하는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우

점심시간(12시-13시)을 넘어서 족구를 한 것은 근무시간을 이탈한 자의적인 행위이므로 비록 사업장 내에서 사고가 났다하더라도 산재로 승인될 가능성이 낮아 보입니다.

132. 출퇴근 중 사고의 산재인정 확대



사업장의 직원 한명이 출근 중에 교통사고를 당했습니다. 출근 중 재해와 관련하여 산재로 인정될까요? 출퇴근 중 재해에 관하여 법 개정이 있다고 하는데 그 내용이 무엇인가요?



지금까지 출퇴근 중 교통사고 등 근로자의 출퇴근 도중에 발생한 재해는 「산업재해보상보험법」 규정에 따라 회사 통근차량 이용 등 ‘사업주 지배관리가 인정되는 경우에만 제한적으로 인정되었습니다.

그런데 헌법재판소가 ‘통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 근로자에 대한 불합리한 차별’을 이유로 관련규정에 대해 헌법불합치 결정을 내렸으며 2018년 1월 1일부터 출퇴근 중 산재를 인정을 확대하는 입법이 국회에서 통과되어 ‘출퇴근 수단에 관계없이 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중의 사고’ 까지 보상범위가 확대되었습니다.

따라서 앞으로 근로자는 이동수단에 관계없이 출퇴근 시 사고에 대하여 광범위하게 산업재해로 인정받을 수 있을 것으로 예상되며 사업주 입장에서는 직원의 출퇴근 운영방식으로 통근차량을 제공할 것인지 직원별로 각자 출퇴근하게 할 것인지를 재해발생가능성 측면에서 검토하는 등 근로자들의 출퇴근과 관련한 사전 관리 및 주의가 필요할 것입니다.

또한, 출퇴근 중 자동차교통사고가 발생하는 경우 개정된 「산업재해보상보험법」 규정에 따라 재해근로자는 중복되는 자동차보험이나 산재보험 중 어느 순서로 보상금을 청구할 것인지를 선택할 수 있으며 건설현장에 근재보험까지 가입되어 있는 경우 사업주는 이들 가입 보험간의 상호관계를 고려하여 근로자에 대한 민사상의 손해배상책임 문제를 일괄적으로 원만하게 해결해야 하므로 증가가 예상되는 산업재해처리에 있어 향후 보다 종합적이고 전문적인 처리방식이 필요할 것입니다.

133. 위험성 평가 받았을 때 사업주의 혜택



건설업에서 위험성 평가를 실시했을 때 어떤 혜택이 주어지나요?



산업안전보건법에 따라 사업주는 유해 위험요인을 파악하여 대책을 세우는 등의 위험성평가를 실시하여야 할 의무를 가지고 있으며 위험성 평가를 실시할 경우 산재보험료 인하, 감독 면제 등의 혜택이 주어집니다.

먼저 위험성 평가란 사업장내 유해 위험 요인을 찾아내어 위험성의 크기를 결정하고 그 결과에 따라 제거 및 감소대책을 수립·실행하는 것을 말합니다.

위험성평가 인정절차는 위험성 평가를 실시하고 인정신청서를 제출한 사업장에 대해 인정절차에 따라 근로복지공단 심사원이 객관적으로 심사하여 인정서를 발급하는 것을 의미합니다.

공단에서 위험성평가 인정서를 받을 시 혜택은 산재보험료 20% 인하, 인정유효기간(3년) 동안 정부의 안전 보건감독 유예, 정부포상 또는 표창 우선 추천, 클린보조금 일천만원 추가 지원 등이 있습니다.

위험성 평가 인정 신청 대상 사업장은 상시 근로자 수 100명 미만 사업장 또는 건설공사 총공사 금액 120억원 미만 사업장입니다.

* 안전보건공단 위험성평가 지원시스템

<http://kras.kosha.or.kr>

134. 중대재해 보고서 작성 시 유의사항



고용노동부로부터 연락이 왔는데, 중대재해보고서를 제출해야 한다고 합니다. 중대재해 보고서 작성 시 유의사항은 어떤 것이 있나요?



중대재해란 화학공장의 폭발, 건설공사에서의 추락, 붕괴사고 등과 같이 근로자를 사망에 이르게 하거나 일시에 다수의 사상자를 유발하는 재해를 말합니다. 즉 재해정도가 심한 것으로서 ① 사망자가 1인 이상 발생한 재해 ② 3월 이상의 요양을 필요로 하는 부상자가 동시에 2인 이상 발생한 재해 ③ 부상자 또는 질병자가 동시에 10인 이상 발생한 재해를 말합니다. 사업주는 “중대재해”가 발생한 사실을 알게 된 경우 지체 없이 다음 사항을 관할 지방 고용노동(지)청에 전화·팩스, 또는 그밖에 적절한 방법으로 보고하여야 합니다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸된 때부터 지체 없이 보고하면 됩니다.

1. 발생 개요 및 피해 상황
2. 조치 및 전망
3. 그 밖의 중요한 사항

중대재해보고서를 작성하는 요령은 가급적 있는 사실 그대로 작성하되 1. 사업장개요 2. 재해자인적사항 3. 재해발생내용 및 조치현황 4. 재해발생개요(육하원칙) 5. 사고 후 조치사항 6. 기타 중요한 사항(사업장 산재보험 성립번호, 경찰 조사관계, 사망사인 등) 순서로 내용을 작성하면 될 것입니다.

특히 사망사고가 발생한 경우에는 사망의 원인이 된 직접적인 행위(예컨대, 보호장갑을 착용하지 않고 전선을 만진 것으로 확인된다는 사실)를 육하원칙에 따라 보다 구체적이고 확정적으로 작성해야 하며 의사의 사망진단서나 사체검안서가 첨부되어야 할 것입니다.

참고로 중대재해보고를 지체한 경우 회사는 3,000만 원 이하의 과태료에 처해질 수 있습니다.

135. 산업재해조사표 작성 시 유의사항



고용노동부에서 산업재해조사표 미제출로 과태료고지서가 발부되었고, 산업재해조사표를 작성하라고 하는데, 어떻게 작성하는 것이 좋은가요?



산업재해조사표란 각 산업 현장에서 산업 재해의 내용을 조사하기 위해 작성하는 표 형식의 문서를 말합니다. 사업장에서 사망자가 발생하거나 3일 이상 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 「산업안전보건법」 제10조 제2항에 따라 사업주는 1개월 이내에 ‘산업재해조사표’를 작성하여 관할 고용노동(지)청에 제출해야 합니다.(「산업안전보건법 시행규칙」 제4조) 산업재해를 보고하지 않거나 거짓으로 보고한 경우 최대 3천만 원의 과태료가 부과됩니다.(「산업안전보건법」 제72조 제3항) 산업재해조사표에는 사업장명과 소재지, 업종 등을 비롯하여 산업재해의 발생 일시와 재해발생지역(부서)을 빠짐없이 기재해야 합니다. 또 인적 피해 및 물적 피해에 관한 세부 내용과 ‘재해발생개요 및 원인’을 구체적으로 기재하도록 해야 합니다.

재해발생 개요는 재해원인의 상세한 분석이 가능하도록 발생일시(년, 월, 일, 요일, 시, 분), 발생장소(공정 포함), 재해관련 작업유형(누가 어떤 기계·설비를 다루면서 무슨 작업을 하고 있었는지), 재해발생 당시 상황(재해발생 당시 기계·설비·구조물이나 작업환경 등의 불안정한 상태와 재해자나 동료 근로자가 어떠한 불안정한 행동을 했는지)을 상세히 적어야 합니다.

재해발생 원인은 재해가 발생한 사업장에서 재해발생 원인을 인적요인(무의식 행동, 착오, 피로, 연령, 커뮤니케이션 등), 설비적 요소(기계·설비의 설계상 결함, 방호장치의 불량, 작업표준화의 부족, 점검·정비의 부족 등), 작업·환경적 요인(작업정보의 부적절, 작업자세·동작의 결함, 작업방법의 부적절, 작업환경 조건의 불량 등), 관리적 요인(관리조직의 결함, 규정·매뉴얼의 불비·불철저, 안전

교육의 부족, 지도감독의 부족 등)을 적어야 합니다.

제11장

근재보험

- 136. 근재보험 및 근재보험 의무가입 여부
- 137. 산재 사망사고 발생 시 민·형사 책임
- 138. 근재보험 가입 보험회사의 자료 제출 요구에 대한 대처

136. 근재보험 및 근재보험 의무가입 여부



산재보험이 발생할 경우 산재보험에서 지급이 안 되는 초과 부분까지 보상을 받을 수 있는 근재보험이 있다고 들었는데, 근재보험이 무엇이며 무조건 가입해야 하나요?



근재보험이란 일정한 사업장에 고용된 근로자가 업무수행 중 재해를 입을 경우에 「산업재해보상법」 상의 보상액을 초과하는 사용자의 민사상 손해배상 책임을 부담해주는 보험입니다.

사업주가 근재보험을 반드시 가입할 의무는 없으나 공사현장과 같이 위험작업 사업장에서 안전사고 등 산업재해발생의 위험이 높은 경우에 원청회사가 근재보험을 자체적으로 가입하거나 통상 하청회사로 하여금 근재보험에 가입할 것을 요구합니다.

근재보상은 산재보상과 이중보상은 안되므로 산재보상을 초과 하거나 산재보상 미보상 부분(위자료 등)에 대해 지급되는 것이며 민사손해배상의 성격상 산재보험과는 다음과 같이 차이가 있습니다.

|| 산재보험과 근재보험의 비교 ||

구분	산재보험	근재보험
가입처	근로복지공단	보험회사
근거법	「산재보상보험법」	「보험업법」/「상법」
업무수행성	요구	요구
강제성	의무적 가입	임의적 가입
사업주 책임	무과실 책임	과실 책임
과실상계	불허용	허용

구분	산재보험	근재보험
보상내용	사업주의 과실 여부와 무관 하에 발생한 업무상 재해에 대하여 보상	사업주의 과실로 발생한 재해에 대하여 산재보험을 초과하는 범위에 대한 「민법」상 보상
보상방식	정률보상방식	손해배상금은 피해자가 얻을 수 있었던 개개의 소득에서 사고발생에 따른 노동력 상실이나 사망으로 인하여 수입의 전부 또는 일부상실로 인한 손해를 말하는 재산적 손해와 위법한 행위로 인하여 느끼는 정신적 고통을 금전으로 환산한 정신적 손해로 분류하여 보상

137. 산재 사망사고 발생 시 민·형사 책임



산재 사망사고 발생 시, 근재보상 이외에 별도로 민·형사 책임을 면할 수 있나요?



산재보상과 민·형사 책임은 별개입니다.

민사책임이란 「민법」 상 채무불이행 또는 불법행위로 인한 손해배상 책임을 말합니다. 산업재해 발생 시 사업주의 민사책임은 산업재해 보험급여 및 근재보상을 넘어선 부분에 대해서 책임이 있습니다. 따라서 산업재해 발생에 대한 사업주의 과실이 적을 경우 추가 민사배상액은 없거나 거의 미미한 수준이 될 것입니다.

형사책임이란 「형법」 상의 책임을 말하는데 범죄행위를 범한 경우에 저야하는 책임이며 행위자에게 형벌이 과해집니다.

「산업안전보건법」의 안전·보건조치를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처합니다. 또한 「산업안전보건법」은 사업주에 대하여 산업재해 발생 방지의무를 지우고 있습니다. 산업재해의 발생유무를 불문하고 법상 형사처벌 규정을 위반한 경우에 위반행위자(예를 들면 실제 행위 한 직원)와 사업주에게 각각 형사책임을 지우고 있습니다.

다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위해서 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 않은 경우 사업주는 처벌하지 않습니다.(「산업안전보건법」 제71조)

그밖에 「형법」 제268조에 따라 업무상과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사

상에 이르게 한 자는 5년 이하의 금고 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

138. 근재보험 가입 보험회사의 자료 제출 요구에 대한 대처



근로자가 업무 중 재해로 인해 산재승인을 받았고, 산재근로자가 손해배상을 청구하여 근재보험을 가입한 보험회사에서 사업주에게 안전교육실시와 보호 장구 지급에 관한 확인 자료를 제출해줄 것을 요청해 왔는데 어떻게 해야 할까요? (채용 시 안전교육은 별도로 하지 않았으나, 간단하게 작업장, 도구사용법, 업무 등에 대한 교육을 하고 보호 장구도 비치하였습니다.)



사업장에서 근로자 채용시에는 8시간이상 도구사용법, 업무 등에 관한 안전교육은 실시해야 합니다. 사업장 근로자에게 안전 보호 장구를 지급하였음에도 이에 대한 근로자의 수령사실을 서면으로 사전에 확인 받지 못했다면 추후에라도 서류를 보완하여 제출하는 것이 좋을 것입니다.

근재보험은 민사손해배상성격의 보험이므로 발생재해에 대한 사용자 과실비율을 합당하게 인정받기 위해서는 사업주가 근로자에게 취한 안전조치사항에 대해 충분한 자료를 확보·보완하여 근재보험회사에 제출할 필요성이 있습니다.

또한 사업주가 근로자에 대해 안전교육실시와 안전 보호 장구 지급의무를 위반하는 경우에는 「산업안전보건법」 위반으로 과태료도 부과될 수 있기 때문에 산재예방은 물론 산재 발생 시 사업주의 민·형사 등 제반 법적 리스크를 줄이기 위해 산업 안전 분야에 대한 관심과 철저한 관리가 이루어져야 할 것입니다.

제12장

하도급, 파견 문제

- 139. 하수급자 소속 근로자에 대한 임금지급 연대책임
- 140. 시공참여자 소속 근로자에 대한 원청의 임금직불 가능여부
- 141. 시공참여자의 근로자성 주장에 대한 대응방안
- 142. 하도급사의 임금체불 책임
- 143. 파견근로자의 상여금 지급 주체

139. 하수급자 소속 근로자에 대한 임금지급 연대책임



도급사업을 하는 사업장입니다. 도급사업의 경우 도급인에게 임금 지급의 책임이 있나요?



「근로기준법」에서는 ‘도급사업에 대한 임금지급’과 ‘건설업에서의 임금지급 연대책임’에 관하여 규정하고 있습니다. 도급사업에 대한 임금지급에 관하여 원수급인과 하수급인은 원칙적으로 별개이므로 원수급인이 하수급인의 근로자에게 임금을 지급해야 할 책임은 없습니다.

그러나 현실적으로는 하수급인은 영세한 경우가 많고, 직상수급인에게 의존하거나 종속되어 있는 경우가 많아 「근로기준법」은 예외적인 규정을 두고 있습니다. 다음과 같은 직상수급인의 사유로 하수급인이 임금을 지급하지 못했다면 직상수급인은 하수급인과 임금 지급에 대한 연대 책임을 지게 됩니다.

- 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
- 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
- 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

140. 시공참여자 소속 근로자에 대한 원청의 임금지불 가능여부



현장소장과 도급형태의 계약을 체결하고자 하는데, 소장을 믿지 못해 소속 근로자들의 임금을 원청에서 직접 지급하는 방식으로 하고자 하는데 법적으로 문제가 있나요? 그리고 시공참여자 제도가 전기공사에도 불법인가요?



시공참여자(현장소장) 제도는 2008.1.1.부로 폐지되어 「건설법」상 건설업자가 아닌 시공참여자에게 도급을 주는 것은 불법하도급에 해당되어 관할청으로부터 처벌을 받을 수 있습니다. 물론 전기공사업체도 관련 면허가 있으면 「건설법」상 건설업자에 해당됩니다.

「근기법」 제44조의2에서는 ‘건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 원청이 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임이 있다’고 하고 있어 건설업자가 아닌 시공참여자와 도급계약을 체결하는 것은 연대책임의 위험이 있습니다.

만일 시공참여자를 믿지 못해 소속 근로자들의 임금을 원청이 직접 지급하는 방식으로 한다면 임금지급에 대한 책임 부담에서는 벗어날 수 있지만 산업안전 및 기타 모든 사용자 책임이 원청에게 전가될 가능성도 있습니다.

이와는 별개로 원청이 하수급인 근로자에게 직접 임금을 지급해야 하는 경우를 「근기법」 제44조의3 에서 규정하고 있는데 다음과 같은 경우가 그에 해당합니다.

- 직상수급인과 하수급인 사이에 합의가 있는 경우
- 확정된 지급명령, 임금채권증명 집행증서, 확정된 이행권고결정 등 집행권원이 있는 경우
- 하수급인이 임금채무에 대해 직상수급인에게 알려주고, 하수급인이 파산 등의 사유로 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 직상수급인이 인정하는 경우

141. 시공참여자의 근로자성 주장에 대한 대응방안



공사의 일부를 전기공사업 면허가 없는 하도급사업자(오야지 사장 등)에게 하도급을 주고 하도급자 소속 근로자의 노임이 포함된 하도급 대금에 대하여 세금계산서를 발행하여 지급하였습니다. 그런데 하도급사업주가 근로자임을 주장하면서 퇴직금 지급을 요구하는 경우 회사는 어떻게 대처해야 할까요?



공사의 일부를 직영하지 않고 무자격자인 사업자에게 하도급 준 경우 불법하도급의 문제가 발생하는 이외에도 하도급사업자가 공사 진행에 차질(공사지연, 손실 발생 등)이 있는 경우 본인의 근로자성을 주장하며 소속 근로자에 대한 임금, 퇴직금 등 제반 사용자 책임을 회사에 전가하거나 심지어 본인의 임금이나 퇴직금을 요구하는 진정을 노동청에 제기하는 경우가 발생할 수 있을 것입니다.

이 경우 건설현장에서 공사의 일부분을 하도급 받은 업자로서 하도급 공사를 진행하기 위하여 하도급사업자가 직접 근로자를 채용하고 임금 등 근로조건을 결정하였다면 원칙적으로 「근로기준법」상 근로자로 보기 어렵다고 할 것입니다. 다만, 하도급사업자가 다른 근로자와 함께 회사와 직접 근로계약을 체결하고 직접적인 지휘·감독을 받으면서 근로를 제공하고 임금을 지급 받은 경우라면 「근로기준법」상 근로자로 인정될 수 있을 것입니다.

참고로, 대법원은 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는,

- ① 업무 내용을 사용자가 정하고 「취업규칙」 또는 「복무(인사)규정」 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지,
- ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지,

- ③ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지,
- ④ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지,
- ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지,
- ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항,
- ⑦ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 「사회보장 제도에 관한 법령」에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하고 있습니다.

142. 하도급사의 임금체불 책임



원도급사로부터 전기공사를 하도급 받아 일부공사를 전기공사무면허 사업자에게 외주를 주었는데, 전기공사무면허 사업자가 고용한 일용근로자에게 임금체불을 하여 관할 고용노동청 근로감독관이 회사에 임금체불 이유에 대한 소명을 요구하고 있는 상황입니다. 하도급업체가 임금체불의 책임을 져야 하나요?



건설업에 있어서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」에 따른 도급이 이루어진 경우에 건설업자가 아닌 하수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 「근로기준법」에 따라 그 직상 수급인은 무면허 공사 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임을 집니다.

한편 모든 도급 사업의 경우에는 「근로기준법 시행령」 제24조(수급인의 귀책사유)에 따라 아래 표의 어느 하나에 해당하는 경우에 한해서 직상수급인은 하수급인과 연대책임을 지게 됩니다.

- 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
- 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
- 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

따라서 하도급업체가 임금지급 체불에 대한 책임을 면하려면, 원도급업체로부터 받은 공사대금을 하도급계약 내용에 따라 차질 없이 무면허 하도급사업주에게 지급했다는 객관적인 자료를 제시하여 담당 감독관에게 회사의 귀책사유가 없음을 적극적으로 소명하여야 할 것입니다.

한편 무면허 불법하도급자에게 하도급공사를 주는 경우에는 「전기공사업법」 하

도급 금지 규정에 따라 차별조항(법제14조 제2항 및 제42조 제4호 규정)이 있음을 주의하여야 할 것입니다.

143. 파견근로자의 상여금 지급 주체



사업장에서 파견근로자를 사용하고 있습니다. 상여금을 지급하는 경우 파견회사를 통해 지급해야 하나요?



근로자 파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 사용사업주와 체결한 근로자파견계약에 따라 사용사업주에게 근로자를 파견하여 근로를 제공하는 것입니다.

따라서 파견근로자는 소속이 파견업체이므로 임금이나 상여금 등 기본적인 근로조건 결정은 파견업체의 권한이고, 사용사업자는 업무상 지휘 감독 등 업무와 관련된 지시를 할 권한만 있습니다.

상여금을 사용사업주가 파견근로자에게 직접지급하면 불법파견문제가 발생될 수 있으므로, 상여금은 파견업체에 보내주고 파견업체에서 해당 파견 근로자에게 지급해야 합니다. 해당 상여금 금액이 정확하게 파견근로자에게 전달되었는지 여부는 파견계약당사자로서 사용사업자가 파견사업자에게 확인을 요구할 수 있습니다.

참고로 「근로자파견등에 관한 법률」에서는 파견사업주(파견업체)와 사용사업주가 수행해야 할 책임을 다음 표와 같이 명확하게 구분하여 규정하고 있습니다.

|| 파견근로자에 대한 사용자책임의 구분 ||

파견사업주 책임	사용사업주 책임
<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약 및 해고 • 퇴직급여제도 및 임금 • 연장·야간 및 휴일근로수당 • 연차유급휴가 • 재해보상 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 • 연장근로의 제한 • 휴게, 휴일 • 유급휴가의 대체 • 산업안전(대부분)

제13장

집단적 노사관계

- 144. 사업장 내 유인물 배포의 정당성
- 145. 경영권에 대한 단체교섭요구 수용여부
- 146. 교섭요구노동조합 확정공고 이후 절차
- 147. 쟁의행위 시 임금지급
- 148. 태업 시 임금삭감 가능여부
- 149. 취업규칙의 단체협약 위배 시 효력 및 노조원과 비노조원의 차별
- 150. 실효된 단체협약의 효력
- 151. 단체협약안에 대한 날인강요 가능여부
- 152. 위법한 조합활동에 대한 대응 방안
- 153. 쟁의행위가 제한되는 필수유지업무
- 154. 운영비원조의 부당노동행위

144. 사업장 내 유인물 배포의 정당성



노동조합의 간부가 아닌 일반 조합원이 사업장에서 사업주를 비판하는 유인물을 허가 없이 부착하는 것이 가능한가요?



사업장에서 유인물을 부착하는 것은 노동조합의 조합활동으로 볼 수 있습니다. 다만 조합활동이라고 하더라도 ① 주체 ② 목적 ③ 수단이 정당하여야 합니다. (대법 93도613)

주체의 정당성과 관련하여 노동조합의 일반 조합원이 자발적으로 조합활동을 하였더라도, 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있으면 정당성이 인정됩니다.

조합활동의 목적의 정당성은 근로조건 유지 개선과 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 합니다.

또한 사례와 같이 조합활동의 수단으로 유인물을 부착하는 경우, 사업장에 대한 사업주의 시설관리권에 대한 침해 문제가 발생합니다.

만약 취업규칙에 유인물 부착에 관한 허가제가 있는 경우에는 유인물 부착허가를 받아 사업장에 부착하여야 하며, 허가를 받지 않는 경우에는 원칙적으로 사업주의 시설관리권을 침해한 것이 됩니다.

참고로 유인물의 내용이 허위사실 등으로 사업주의 명예를 훼손하는 경우 명예훼손죄가 성립될 수도 있습니다.

145. 경영권에 대한 단체교섭요구 수용여부



회사가 어려워 정리해고를 실시하고자 합니다. 그런데 이를 두고 노동조합이 반대하면서 단체교섭을 요구하고 있는데 이러한 경우 단체교섭을 해야 하나요?



「헌법」과 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 「노조법」이라 함)이 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 볼 때, 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우 또는 단체적 노사관계 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상에 해당됩니다.

그러나 정리해고를 시행하는 것은 사용자의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로 사용자의 경영권에 해당합니다.

따라서 사용자의 경영권에 해당하는 정리해고가 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으므로, 이 경우 사용자는 단체교섭요구를 수용하지 않아도 됩니다.

다만 사용자의 경영권에 속하는 사항일지라도 노사가 임의로 단체교섭을 진행하여 합의한 경우에는 효력이 발생합니다.

또한 표면적으로는 단체교섭요구의 목적이 정리해고 반대라고 할지라도, 실질적인 목적이 정리해고에 수반되는 근로자의 근로조건에 관한 것이라면 사용자는 단체교섭요구를 수용해야 합니다.

146. 교섭요구노동조합 확정공고 이후 절차



교섭요구노동조합 확정공고 이후 절차는 어떻게 되나요?



교섭요구노동조합 확정공고문을 5일 동안 게시하면 이후 14일간은 교섭요구노동조합간의 교섭대표노조를 결정하기 위한 자율교섭기간입니다.

이후 이 기간이 끝난 때로부터 5일 내에 과반수 노조가 그 사실을 회사에 통지해 오면 그 통지일로 부터 5일 동안 과반수노조 공고를 해야 합니다.

만약, 2개 이상의 노조가 서로 과반수노조라고 통지해 오면 모두 공고를 해야 하는지 아니면 사업주의 판단에 따라 이중 하나를 과반수노조로 공고를 해야 하는 지에 대해서는 법에서 규정된 바가 없지만,

과반수노조에 대한 이의신청제도가 있는 것을 감안할 때, 서로 과반수노조라고 주장하는 노조 중 어느 한 노조를 선택하여 과반수노조로 공고할 수 있습니다.

147. 쟁의행위 시 임금지급



사업장에는 △△노동조합이 있습니다. △△노동조합의 노조원들이 파업, 태업, 준법투쟁을 하는 경우에 급여삭감이 가능한가요?



「노조법」 제44조 제1항에는 “사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.”고 명시하고 있습니다. 파업, 태업, 준법투쟁 등도 쟁의행위의 하나인 만큼 「노조법」에 따라 무노동 무임금 원칙이 적용됩니다.

그런데 근로를 전부제공하지 않는 파업의 경우에는 파업기간 중에는 임금을 전부 지급하지 않아도 되지만, 근로를 불완전하게 제공하는 태업이나 준법투쟁의 경우에는 근로제공이 일부만 정지되는 것이므로 태업이나 준법투쟁에 참가한 시간만큼 삭감한 임금을 지급하면 될 것입니다.

또한 회사는 파업기간에 포함된 유급휴일에 대한 임금을 지급할 필요가 없으며 태업이나 준법투쟁의 경우에도 태업이나 준법투쟁 시간에 상응해서 유급휴일 임금을 삭감할 수 있습니다.

그리고 「노조법」 제44조제2항에는 “노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.”고 규정하고 있습니다. 무노동 무임금이 적용됨에 따라 사용자는 쟁의에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에게 임금을 지급할 수 없으며, 노동조합도 이를 요구하거나 쟁의행위를 할 수 없도록 하였습니다.

148. 태업 시 임금삭감 가능여부



매일 출근하여 업무를 하긴 하지만, 태업을 하는 경우에도 임금을 삭감할 수 있나요?



사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 무노동·무임금 원칙이 적용되어 그 기간 중에 임금지급의무가 없습니다.(「노조법」 제44조 제1항)

그러나 태업은 근로의 제공이 전혀 이루어지지 않는 다른 파업과는 달리 불완전 하더라도 근로가 제공되고 있으므로, 전면삭감이 아닌 불완전제공 비율에 따라 임금을 삭감하여야 할 것입니다.

하지만 대부분의 경우, 태업으로 인한 불완전제공의 비율을 확정하기가 쉽지 않으므로, 각 근로자별로 측정된 태업시간 전부를 비율적으로 계산하여 임금에서 공제할 수 있습니다. (대법 2011다39946)

또한 태업에 참여한 근로자의 주휴수당에 대해서도 무노동 무임금의 원칙이 적용되어, 태업기간(비율)에 상응하는 부분에 해당하는 주휴수당에 대해서는 요구할 수 없습니다.

149. 취업규칙의 단체협약 위배 시 효력 및 근로자와 비노조원의 차별



취업규칙 등 내부규정이 단체협약에 위배되는 경우 사실상 효력이 없는 건가요?
또한 노동조합 조합원인 외선직업 직원들과 비노조원인 내선직업 직원들의 차별
관련하여 적당한 해결책이 있을까요?



근로자의 근로조건은 근로계약, 취업규칙, 단체협약, 법령 등으로 정해
지는데, 이 중 근로자에게 가장 유리한 것이 적용됩니다. 따라서 취업규
칙 등 내부규정의 내용이 단체협약의 내용과 다를 경우 근로자에게 유
리한 것이 적용됩니다.

그런데 단체협약이 취업규칙보다 더 불리하더라도 단체협약이 먼저 적용되는
예외적인 경우가 있습니다.

예컨대 취업규칙과 단체협약이 동일한 조건을 정하고 있는 상태에서 노사 합의로
단체협약을 개정한다면 그 합의 취지는 취업규칙의 조건을 배제하고 ‘개정된’
단체협약의 조건을 적용하도록 합의하였다면 그 효력을 그대로 인정해야 할 것
입니다.

조합원과 비조합원에 대한 차별 문제와 관련해서는 노동조합의 조합원이 직원의
과반수인 경우에는 단체협약이 비조합원에게도 당연 적용됩니다. 따라서 이
경우 모든 종업원에게 단체협약이 적용되기 때문에 차별문제는 일어나지 않습
니다.

그러나 노동조합의 조합원이 직원의 과반수가 되지 않는 경우에는 단체협약이
조합원에게만 적용되어 비조합원과의 차별문제가 발생할 수 있습니다. 이 경우
에는 비조합원에게 적용되는 취업규칙을 개정하여 조합원과의 차별이 발생하지
않도록 하는 것이 바람직합니다.

150. 실효된 단체협약의 효력



새로운 단체협약이 체결되지 않은 상태에서 이전 단체협약의 기간이 만료되었는데, 이러한 경우에 이전 단체협약을 지켜야 하나요?



일반적인 단체협약 규정에는 자동갱신 및 자동연장 조항이 있습니다.

따라서 단체협약의 유효기간이 만료되었더라도 단체협약의 유효기간 연장 및 갱신과 관련하여 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따라야 합니다. (「노조법」 제32조 제3항 단서)

만약 자동갱신 및 연장약정이 없다하더라도 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지는 계속 효력을 갖습니다.(「노조법」 제32조 제3항 본문)

그러므로 종전의 단체협약의 기간이 만료되었다고 하더라도 우선 자동갱신·연장약정이 있는지, 그러한 약정이 없다면 효력만료일로부터 3월의 기간이 도래하였는지를 살펴보아야 합니다.

또한 자동갱신 및 연장조항이 없고 3월의 기간마저 도래하여 단체협약이 실효되었다고 하더라도, 종전의 단체협약 상의 규범적인 부분은 이미 개별 근로관계의 내용에 화체(化體)되어 남아 있어 여전히 존속됩니다. (대법 2008다70336)

그러나 노조전임자에 관한 사항 등 단체협약의 채무적인 부분은 단체협약의 실효와 함께 그 효력이 종료됩니다.

|| 단체협약 상 규범적 부분과 채무적 부분 ||

	규범적 부분	채무적 부분
개념	근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준	협약당사자의 권리·의무
예시	임금, 퇴직금, 근로시간, 그 밖에 개별적인 근로조건	노조전임자의 전임규정

151. 단체협약안에 대한 날인강요 가능여부



사업장에 ○○노동조합 하나가 있습니다. ○○노동조합에서 단체협약안을 가지고 와서 도장을 찍으라고 강요하고 있는 상황입니다. 회사는 이에 응해야 하나요?



「노조법」 제30조 제1항에서는 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결해야 하며 그 권한을 남용하여서는 안 된다.”는 성실교섭의무를 규정하고 있습니다.

성실교섭의무라 함은 단체교섭에 있어서 가능한 합의에 도달하고자 하는 단체교섭태도로서 성의를 가지고 단체교섭에 임해야 하며, 권리를 남용하지 않을 의무를 말하는데, 이러한 의무는 사용자뿐만 아니라 노동조합도 부담하고 있습니다.

사용자 또는 노동조합은 상대방의 주장을 잘 들을 뿐만 아니라 상대방의 요구나 주장에 대하여 성실한 회답이나 반론을 하고, 또한 주장의 논거를 제시하거나 필요한 자료를 제출하여 설득을 해야 할 의무가 있습니다.

따라서 노동조합이 단체협약안을 만들어서 일방적으로 사용자에게 체결을 강요하는 것은 법적으로 정당하지 않습니다. 단체협약을 체결하기 위해서는 「노조법」에 따른 절차에 따라 노조에서 단체교섭을 요구하고 사용자와 노동조합 간에 성실한 교섭과정을 거쳐서 단체협약을 체결하게 되므로 노동조합 측의 무조건적인 단체협약 체결강요는 거절해도 무방할 것입니다.

152. 위법한 조합활동에 대한 대응 방안



노동조합의 위원장 및 노조원들의 부당한 노동조합 활동(무단이탈, 업무방해 등)으로 손해가 발생 하였을 경우 대처할 수 있는 방안이 무엇이 있을까요?



「헌법」 제33조의 노동3권 보장에 의하여 정당한 쟁의행위는 민사상 면책됩니다. 그러나 불법쟁의행위의 경우에는 회사가 노동조합이나 노동쟁의 주동자를 상대로 손해배상을 청구할 수 있을 것입니다. 손해배상채권을 확보하기 위하여 필요한 경우에는 조합원의 임금에 대하여 가압류를 신청할 수도 있을 것입니다.

쟁의행위라 함은 동맹파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상한 운영을 저해하는 것을 말하는데, 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위해서는 아래와 같은 조건을 모두 구비해야 합니다.

- ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 함
- ② 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 함
- ③ 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 함
- ④ 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 함

또한 「헌법」 상의 노동3권 보장에 따라 그 법적 효과로서 근로자의 정당한 쟁의행위에 대하여는 형사상책임도 면제됩니다.

그러나 반대로 정당하지 않은 쟁의행위를 한 경우에 회사는 노동조합원의 행위

태양에 따라 업무방해죄, 재물손괴죄 등의 형사책임을 저야 할 경우가 있습니다.

153. 쟁의행위가 제한되는 필수유지업무



전기철도건설분야가 필수유지업무에 해당하여 쟁의행위가 제한되는 사업에 해당하나요?



「노조법」제42조의2 제1항에서 필수유지업무는 「노조법」제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중에서 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무를 말한다고 규정하고 있으며, 필수공익사업별 구체적인 필수유지업무는 같은 법 시행령 제22조의2 [별표1]에서 규정하고 있습니다.

귀 질의인 전기철도건설분야의 필수유지업무 해당여부는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 판단은 어렵습니다.

참고로 우리법인 대전지사에서 ‘배전사업’의 필수유지업무 해당여부를 질의하여 고용노동부로부터 받은 회신 내용은 다음과 같습니다.

「전기사업법」제2조에서 ‘배전사업’이란 발전소로부터 송전된 전기를 전기사용자에게 배전하는데 필요한 전기설비를 설치·운용하는 것을 주된 목적으로 하는 사업으로 규정하고 있는 점을 고려할 때 배전사업은 「노조법」제71조 제2항에서 규정하고 있는 전기사업에 해당하여 필수공익사업으로 볼 수 있으며,

「노조법 시행령」제22조의2 [별표1]에서 전기사업의 필수유지업무 중에서 배전 부분의 필수유지업무를 ‘지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무는 제외)’, ‘배전설비의 긴급복구 업무’로 규정하고 있으므로

귀 질의상 한국전력공사 배전공사 협력회사의 지역 전기공급 및 배전설비의 긴급

복구 등 관련 업무에는 필수유지업무에 해당하는 업무가 상당 부분 포함되어 있다고 판단되므로 「노조법 시행령」[별표1]에서 정하고 있는 필수유지업무 범위 내에서 노사간 필수유지업무협정으로 필수유지업무의 구체적 대상직무 범위, 유지·운영수준, 필요인원 등을 정하여야 할 것입니다.

아울러 필수유지업무협정 체결 의무는 필수공익사업의 필수유지업무를 수행하는 노사 당사자에게 있으므로 필수공익사업의 일부 필수유지업무를 외주 받아 수행하는 노사 당사자는 협정을 체결해야 하고, 필수유지업무협정이 체결되지 아니한 때에는 노사 당사자 일방 또는 쌍방이 노동위원회에 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정을 신청할 수 있습니다.(노사관계법제과-274, 2020. 2. 5.)

154. 운영비원조의 부당노동행위



노조간부에 대한 차량 및 유류비 지원이 개정된 「노조법」제81조 제1항 4호의 부당노동행위에 해당하지 않나요?



노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로서 대내적 ‘민주성’과 함께 대외적 ‘자주성’이 핵심가치이므로 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 것은 부당노동행위에 해당합니다.(「노조법」제81조 제1항 제4호)

다만, 「노조법」제81조 제1항 제4호 단서(2020.6.9. 개정)에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금, 노동조합사무소 제공과 이에 준하여 노동조합의 자주성 침해 위험이 없는 운영비 원조행위 등은 부당노동행위의 예외로 규정하고 있습니다.

아울러, 「노조법」제81조 제2항에서 운영비 원조가 노동조합의 자주성 침해 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 횡수와 기간, 금액과 원조방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등을 고려하여 판단하도록 규정하고 있습니다.

노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로 대외적 자주성을 갖추어야 하는바, 노동조합의 운영에 필요한 경비는 노동조합 스스로 부담하는 것이 원칙이므로 노동조합 활동을 위한 차량의 구입 및 운행에 필요한 비용은 노동조합이 스스로 부담하는 것이 바람직하다 할 것입니다.

한편, 단체교섭 등의 과정에서 임의적 교섭사항인 차량 제공 등의 운영비 원조를 노동조합에서 요구하고 사용자가 이에 대한 수용여부를 판단할 때에는, 사용자는 노동조합의 운영비 원조 요구가 「노조법」제81조 제1항 제4호 단서에서 적

시된 부당노동행위의 예외에 해당하는지 여부를 고려하여야 할 것입니다.

아울러, 사용자가 노동조합의 요구를 수용하여 차량을 제공했을 경우에 이러한 행위가 부당노동행위의 예외에 해당하는지 여부는 실제 사건의 조사과정에서 개별·구체적으로 판단될 것인바, ▲ 노동조합의 차량지원 요구가 노사관계에 미치는 영향, ▲ 차량 지원의 수혜 대상(전체 또는 불특정 조합원인지, 특정 조합원인지), ▲ 노동조합 활동을 위한 차량지원의 필요성, ▲ 차량지원에 소요된 경비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, ▲ 지원된 차량의 관리·운영 방법과 그간의 노사 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것입니다.(고용노동부 행정해석, 노사관계법제과-1931. 2020.7.17.)

참고로 2020.6.9.부터 시행되는 개정「노조법」 제81조 제1항 4호는 아래와 같습니다.

〈「노조법」신·구조문대비표〉

구법	개정
<p>제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>1.~3. (생략)</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며,</p>	<p>제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>1.~3. (현행과 같음)</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하</p>

<p>또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p> <p>5. (생략) 〈신 설〉</p>	<p>며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.</p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 운영비 원조의 목적과 경위 2. 원조된 운영비 횡수와 기간 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등
---	---

제14장

법정의무교육

155. 전기공사사업장에서 실시해야할 산업안전 보건교육

155. 전기공사 사업장에서 실시해야 할 산업안전 보건교육



전기공사 사업장에서 실시해야 할 산업안전 보건교육은 어떠한 내용이 있나요?
그리고 누가 실시해야 하나요?



「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사는 「산업안전보건법」 상 “건설공사”에 해당됨으로 전기공사 시행사는 「산업안전보건법」 및 「산업안전보건법 시행규칙」이 정하는 건설공사 사업주가 실시해야 하는 근로자 안전보건교육과 안전보건관리 책임자 등에 대하여 다음과 같은 직무교육을 실시하여야 합니다.

구 분	교육대상	교육시간	비 고
직무교육	안전보건관리 책임자	신규 6시간 이상 보수 6시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신규교육 : 선임된 후 3개월 (의사인 보건관리자는 1년) 이내 이수 ■ 보수교육 : 신규교육 이수 후 2년이 되는 날을 기준으로 전·후 3개월 사이에 이수
	안전(보건) 관리자	신규 34시간 이상 보수 24시간 이상	
정기교육	관리감독자	연간 16시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 관리감독자 : 관리감독자의 역할과 임무에 관한 사항 등 교육 ■ 근로자 : 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 등 교육
	근로자	매분기 6시간 이상	
채용 시 교육	일용근로자 외	8시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「산업안전보건법」 및 일반 관리에 관한 사항 ■ 작업 개시 전 점검에 관한 사항 등에 관한 교육
	일용근로자	1시간 이상	

작업내용 변경교육	일용근로자 외	2시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기계·기구의 유해·위험과 재해예방대책에 관한 사항 ■ 작업 개시 전 점검에 관한 사항 등에 관한 교육
	일용근로자	1시간 이상	
특별 안전·보건 교육	일용근로자 외	16시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공통교육(「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항) ■ 개별내용(유해·위험 38개 직업별 개별교육) 등에 관한 교육
	타워크레인 신호작업 일용근로자	8시간 이상	
	일용근로자	2시간 이상	
건설업 기초 안전·보건 교육	일용근로자	4시간 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「산업안전보건법」 주요 내용 및 안전의식 재고에 관한 사항 ■ 작업별 위험요인과 안전작업 방법 및 건강관리에 관한 교육

사업주는 근로자에 대한 교육을 자체적으로 실시하거나 고용노동부에 등록된 안전보건교육기관에 위탁하여 실시할 수 있으나 안전보건관리 책임자 등에 대해서는 안전보건교육기관에서 직무와 관련한 안전보건교육을 이수하도록 하여야 합니다.

위와 같은 교육을 사업주가 미실시하는 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

참고로, 건설업의 경우 공사금액이 20억 원 이상인 경우에 안전보건관리책임자를 두어야 하며 공사금액 120억 이상인 경우 안전관리자 및 보건관리자를 1명 이상 선임하여야 합니다.

제15장

장애인고용부담금

156. 장애인고용부담금 산정방법

156. 장애인고용부담금 산정방법



장애인고용공단에서 회사로 장애인고용부담금 추징 공문이 왔는데 장애인고용 부담금은 어떻게 산정되며 회사는 공단이 요구하는 추징 처분에 대한 의견서를 어떻게 작성해서 제출해야 하나요?



장애인고용부담금이란 장애인을 고용하여야 할 의무가 있는 사업주(월 평균 상시근로자 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주)가 의무고용률(3.1%)에 못 미치는 장애인을 고용하는 경우 부과되는 것입니다.(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조 및 제33조, 같은 법 시행령 제25조)

사업주는 다음 연도 1월 31일까지 고용노동부장관에게 부담금 산출에 필요한 사항을 자진 신고하고 장애인고용부담금을 납부해야 하는데 미신고시 200만원 이하의 과태료가 있습니다.(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제86조 제3항)

2023년 부담금액 산출 방법은 다음 표와 같습니다.

- 장애인 고용부담금
 - 월별 의무고용률에 미달하는 인원에 대해 해당 부담기초액을 부과
- 장애인 고용부담금 산정기준
 - 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용률에 따른 부담기초액
 - 부담금 납부총액 = 매월 부담금의 연간 합계액
- 2023년 부담기초액
 - 부담기초액 : 1,207,000원
 - 장애인 고용의무인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율이 3/4이상인 경우에 적용한다.
- 장애인 고용률에 따라 가산한 부담기초액

장애인 고용의무인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			장애인을 한명도 고용하지 않은 경우
1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	
1,279,420원	1,448,400원	1,698,800원	2,010,580원

- 부담기초액 적용기간 : 2023. 1. 1. ~ 2023. 12. 31.

통상, 장애인고용공단은 고용부담금 추징처분에 대한 사업주의 의견서를 받아 보고 납부액과 납부기한을 확정하게 되므로 회사는 전문적인 검토를 통해 객관적인 근거자료를 가지고 적극적으로 공단에 소명을 하거나 이의제기를 해야 할 것입니다.

제16장

사업장의 자문 · 컨설팅

157. 노무관리시스템 전반에 대한 컨설팅

158. 근로감독 대비 노무컨설팅 및 법률자문

157. 노무관리시스템 전반에 대한 컨설팅



당사는 상시근로자 15명 내외인 사업장으로 지금까지 근로계약서도 작성하지 않고 사업을 운영해 왔는데, 최근 직원 한명을 해고하는 과정에서 진정이 제기되어 고용노동청의 조사를 받게 되었습니다. 이에 당사의 노무관리시스템 전반에 대해 컨설팅을 받고자 하는데 도움을 받을 수 있는지요?



노동분쟁으로 노동청 신고사건이 접수되면 기본적으로 근로계약서, 급여대장, 취업규칙을 반드시 요구합니다. 이들 세 가지 자료는 노무관리 의 기본적인 자료로서 노동사건의 위법여부를 판단하는데 중요한 판단 자료이기 때문입니다. 그런데 문제는 이들 자료의 전부 또는 일부가 없거나, 「근로기준법」 기준과 다르게 작성되어 있거나, 이들 자료들 간에 일관성이 없이 상호간에 불일치가 발생할 경우 회사에 매우 불리하게 작용됩니다.

위와 같은 경우에는 「근로기준법」 위반으로 형사처벌(벌금형)을 받을 수 있고, 해당 사건의 처리와 관련해서도 근로자에게 유리한 쪽으로 진행됩니다. 예컨대, 사실상 급여지급을 다 했음에도 불구하고 임금채불로 처벌을 받게 되는 억울한 상황이 발생하게 되는 것입니다. 따라서 이러한 법적 위험성과 경제적 손실을 예방하기 위해서는 전문가의 도움을 받아서 법에 위반되지 않으면서도 회사에 가장 도움이 되는 방향으로 노무관리시스템을 구축할 필요성이 있습니다.

위 사건과 관련하여 우선 노동청에 연락하여 출석요청연기를 해 두시기 바랍니다. 해당 사건을 조금이라도 유리하게 대응하기 위해서 필요한 자료들을 준비할 시간이 필요하기 때문입니다.

대표자의 출장 등 부득이한 사유를 들어서 출석연기신청을 하면 특별한 경우를 제외하고는 받아 줍니다. 다음으로 노무사가 귀 사를 방문하여 사건의 경위와 문제점을 분석하고 취업규칙, 급여시스템 등을 단시간 안에 설계를 해 드릴 것

입니다.

다만, 진정한 근로자의 근로계약서는 미 작성한 것이 이미 드러났기 때문에 진정한 근로자를 제외한 전 근로자들의 근로계약서도 같이 작성을 할 것입니다.

물론, 사전에 노무관리시스템이 없던 상황에서 사후에 급히 작업한 관계로 인해 다소 부자연스러운 부분이 있을 수밖에 없지만, 그렇다고 그것이 법적으로 문제 되지는 않습니다. 해당 사건처리와 관련하여 회사에 조금이라도 도움이 되는 근거자료가 있느냐 없느냐가 더 중요하기 때문입니다.

참고로, 지금까지는 노무관리에 아무런 문제가 없었기 때문에 앞으로도 문제가 없을 것이라고 생각한다면 매우 위험합니다. 정부의 노동정책은 더욱 강화되고 있고 근로자들의 권리주장이 갈수록 커지는 상황에서 법적 위험성을 제거하고 안정적인 노무관리를 위해서는 노무관리시스템의 구축은 필수입니다.

158. 근로감독 대비 노무컨설팅 및 법률자문



사무실 직원이 30여명이 되고 일용직까지 합하면 월 평균 50명 이상이 되는 사업장입니다. 최근에 노동청에서 당사를 근로감독 대상사업장으로 지정이 되어 근로감독을 나오겠다고 통보가 왔는데 당사는 취업규칙이 있기는 하나 신고를 한 적이 없으며 노사협의회 설치도 되어 있지 않은 상황입니다. 이번 근로감독에 대비하려면 어떻게 해야 하나요? 아울러 상시적인 법률자문의 필요성이 있을까요?



상시근로자가 30명 이상 되는 사업장은 노무사의 도움을 받아서 노무관리시스템을 구축하고 관리를 받는 것이 일반적입니다. 매월 지불하는 소정의 노무자문료를 부담으로 생각할 수 있지만 장래에 발생할 법적 위험과 경제적 손실을 예방하고 제거함으로써 얻게 되는 이익은 그보다 훨씬 큽니다.

고용노동부에 진정이 접수되어 사건을 진행할 경우에는 해당 사건과 관련된 자료만 요청하지만 고용노동청에서 근로감독이 나올 경우 모든 자료를 다 조사합니다. 세무조사가 나올 경우 회사의 모든 세무관련 자료를 샅샅이 뒤지는 것과 같은 맥락입니다.

노무사를 통한 노무관리를 받지 않은 사업장의 경우 일반적으로 자료가 있다고 하더라도 매우 허술한 것이 보통입니다. 근로감독에 대비하여 급하게 작업을 한다고 하더라도 최소 2주 정도의 시간이 필요합니다. 따라서 일단 시간을 벌어야 할 필요성이 있으므로 담당 근로감독관에게 연락을 하여 2주 정도 연기신청을 하시기 바랍니다. 특별한 사유를 제외하고는 연기신청을 받아주는 경우가 일반적입니다.

컨설팅은 우선 기존 자료들의 적법성 검토를 하게 됩니다. 그 자료가 잘못되어 있을 경우 전면 개정을 하게 됩니다. 다음으로 법에서는 요구하고 있지만 갖추어 놓지 않은 자료들을 작성합니다. 이 작업을 위해서는 회사의 상세현황이나

관행 그리고 대표이사의 요구사항과 직원들의 불만사항 등을 사전 분석하게 됩니다.

최종적으로 작성된 자료들 간의 불일치되는 부분은 없는지, 불합리한 부분이 없는지 검토를 하게 됩니다. 이러한 과정을 거쳐 컨설팅을 완료하게 됩니다. 그리고 근로감독이 나올 경우에는 담당노무사가 사업장 지원을 나가는 경우도 많습니다.

노무자문은 사업장의 인사노무관리와 관련한 제반 사항에 대해 유선이나 메일을 통해 자문하고, 필요할 경우 사업장에 방문을 통해 자문하기도 합니다.

제17장

직장 내 괴롭힘

159. 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리방안

159. 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리방안



회사 내부에서 직원이 상사에게 직장 내 괴롭힘을 당했다는 얘기를 하는데, 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 회사는 어떠한 절차로 대응해야 하나요?



1. 사건 접수

법에 따라 누구든지 사건 발생 사실을 신고할 수 있습니다. 신고자의 신분 등 비밀은 철저히 보장되며, 불이익이 없음을 공지하여 신고자의 우려를 해소할 필요가 있습니다.

신고가 없더라도 예방·대응 업무 담당조직(담당자)이 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 될 경우 사건 접수 가능합니다. 따라서 신고는 다양한 창구를 통해 자유롭게 할 수 있도록 보장되어야 합니다.

2. 상담

상담단계에서는 우선 피해자의 피해 상황 등을 파악, 사건 처리방향을 결정해야 합니다. 피해자에게 사건 처리절차의 전 과정이 비밀 유지됨을 알리고 신고자에게도 비밀유지 의무가 있음을 고지합니다. 상담이 진행되는 장소도 비밀이 보장되는 공간으로 마련하는 것이 바람직합니다.

상담 순서는 신고자에 따라 달라집니다.(피해자가 직접 신고 → 즉시 상담 / 목격자 등 제3자가 신고 → 신고자 상담 후 피해자 상담)

<상담 시 유의사항>

가장 중요한 것은 피해자의 이야기를 경청하는 것입니다. 상담자는 사건조사 담당이 아니므로 피해자 진술이 맥락이 맞지 않거나 육하원칙에 따르지 않아도 피해자 입장에서 진술하도록 배려합니다. 피해자의 고통, 부정적인 감정에 대해 충분한 시간을 들여 경청하되, 피해자의 감정에 너무 깊이 동화되지 않도록 주의함

니다.

피해 정도는 충분히 시간을 들여 파악하고, 피해가 심각하여 심리상담, 의료지원, 법적지원 등을 고려하거나, 행위자를 조치할 때 피해자의 피해 정도가 중요한 참고자료가 될 수 있습니다.

사건 해결을 위한 법제도, 사내 제도·절차 정보를 제공하여 피해자에게 문제 해결 방식에 대해 다양한 선택지를 제공, 만족할 방법을 택하게 합니다.
피해자 요청사항을 정확히 파악, 그에 맞는 절차로 진행하여 상담 종결합니다.

3. 약식조사

피해자가 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하면 약식조사로 피해사실을 확인합니다. 약식조사는 별도의 조사자가 하는 것이 바람직하나 상담자가 직접 할 수도 있습니다.

약식조사는 행위자·피해자 간 합의를 위한 것이므로 행위자에 대한 조사는 사안을 고려하여 결정합니다. 피해자와 피해자가 추천한 참고인 등 관련자만 조사하여 최대한 빨리 완료합니다. 조사자는 보고서를 작성하여 사업주에게 보고합니다.

<약식조사 보고서에 기술되어야 할 내용>

1. 피해자와 행위자와의 관계 (우위성 판단 요소)
2. 사건 경우 (피해자 또는 피해자가 추천한 참고인 진술내용을 토대로 작성)문제 된 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지의 여부를 입증할 직접증거 또는 정황증거
3. 피해자의 피해 정도
4. 피해자의 요청 사항
5. 정식조사
 - 1) 조사방향·범위·대상 : 피해자의 요청으로 진행되는 만큼 신속하게 결정하여 조사 착수합니다.
 - 2) 조사기간, 조사자, 조사위원회 구성 : 취업규칙으로 규범화하여 사전에 주지되어 있어야 합니다. 조사위원회를 통해 조사하는 경우 : 위원장은 지체 없

이 조사위원회를 구성하여 사건을 처리합니다.

- 3) 조사자의 중립성과 전문역량 확보 : 당사자와 직원들 사이에 조사과정 및 처리가 공정하고 전문적으로, 신속하게 진행된다는 신뢰감을 형성합니다.
- 4) 사건조사와 처리 : 인사·법무·감사팀 등에서 수행하나, 조사자 단독으로 해결하기 힘들 경우 위원회나 외부전문가를 통해 처리합니다.(사안에 따라 노조 대표, 노사협의회 위원 참여 가능)
- 5) 비밀 유지 : 조사자(위원)는 비밀유지 서약서를 작성하고, 조사 내용에 대해 비밀 유지합니다.(피조사자도 서약서를 작성, 조사 시작 전 조사자(위원)가 비밀유지에 대해 충분히 설명)
- 6) 피해자 조치 : 피해자의 요청사항을 확인하여 조사기간 동안 근무장소를 변경하거나 휴가를 부여합니다.(단, 피해자의 의사에 반하는 조치는 하지 않음)

<정식조사 시 진행되는 대면조사>

조사의 공정성 등을 위해 조사자(위원)는 가능한 2명 이상이 참여하며, 조사는 피해자 → 참고인 → 행위자 순으로 진행합니다. 부득이한 경우 서면조사 등으로 진행할 수도 있으나 당사자는 대면조사를 원칙으로 합니다.

관련자 조사는 직장 내 괴롭힘 판단기준을 고려하여 진행하고, 사건의 경위 / 피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 관계 / 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부 / 행위로 인한 피해자의 피해 정도 / 조사과정에서의 피해자 요청사항 / 괴롭힘 인정 후 행위자 조치에 관한 피해자 의견 / 직접증거 및 정황증거 (목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등) 검증합니다.

5. 사실 확인 및 조치

사실 확인 및 조치와 관련해서는 세 가지 경우로 나누어 볼 수 있습니다.

1) 피해자가 행위자와의 분리만을 요청하는 경우

상담자는 괴롭힘 행위로 판단되면 사업주에게 보고 후 피해자 요청사항을 수용하게 합니다.

이 경우 피해자에 대한 괴롭힘 행위는 중단될 수 있으나, 행위자가 다른 직

원에게 괴롭힘 행위를 할 수 있으므로, 행위자를 일정기간 관찰 또는 주의 촉구 등 실시해야 합니다.

2) 피해자가 당사자 간 합의를 원하는 경우

약식조사 후 괴롭힘 행위가 확인되면 상담자는 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달해야 합니다.

※ 요구안의 예 : 사과, 재발방지 약속, 행위자의 자원요청에 따른 배치전환, 행위자 교육 등

행위자가 요구안을 받아들이면 요구안 이행 후 사건 종결합니다. 행위자가 다른 직원에게 괴롭힘 행위를 하지 않도록 필요 시 회사 차원에서 상담·코칭·교육 등을 받도록 결정합니다. 행위자의 요구안 거부로 합의가 결렬될 경우 피해자를 다시 상담한 후 정식조사 의사 등을 확인하여 절차를 진행해야 합니다.

3) 정식조사를 한 경우

괴롭힘 사실 확인 시 사용자는 근로기준법 제76조의3제4항 및 제5항에 따라 행위자와 피해자에 대해 조치하고, 정식조사 결과를 토대로 괴롭힘 행위의 인정 여부, 피해자 보호 조치, 행위자 징계, 재발방지에 대한 권고사항 등을 결정합니다.

괴롭힘이 인정된 경우 취업규칙에 근거하여 엄격하게 징계 등의 조치를 하고, 필요시 행위자의 근무장소 변경 등 피해자 보호 조치도 병행합니다.

다른 노동자에게 괴롭힘 행위를 하지 않도록 징계 조치와 함께 상담, 코칭, 교육 등의 재발방지 조치를 받도록 결정할 수 있습니다. 피해자의 요청에 따라 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등을 조치하고, 그 결과를 양 당사자에게 서면으로 통보합니다.

6. 모니터링

사건 종결 후 일정기간 동안 행위자의 괴롭힘 재발·보복 등의 발생 여부를 주의 깊게 지켜보고 피해자를 지원합니다.

사건 종결 후 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위 상황과 회사의 조치를 교육하는 등 경각심을 높여 유사 사안을 방지합니다.

부록

- I. 2023년 달라지는 노동 관련 법·제도
- II. 2023년 고용관련 정부지원사업
- III. 2023 두루누리 사회보험 지원금
- IV. 사업장 법정의무교육
- V. 상시근로자 수에 따른 노동관계 법규 적용범위
- VI. 산업안전보건 관리체계 구축
- VII. 고용노동부 사업장 지도점검 사항
- VIII. 노동관계법 위반 시 벌칙규정
- IX. 유용한 웹사이트 안내

I. 2023년 달라지는 노동 관련 법·제도

① 휴게시설 설치 의무화

2023년 8월 18일부터 20인 이상 50인 미만 사업자도 휴게시설 설치 의무를 준수하지 않을 경우 과태료가 부과됩니다.

- 휴게시설 미설치(1,500만원 이하 과태료)
- 휴게시설 설치 기준 위반(1,000만원 이하 과태료)

② 노무제공자(특수형태 근로종사자) 산재보험 관계 적용

배달대행 등 일부 플랫폼 종사자는 산재보험 적용이 어려웠으나 2023년 7월 1일부터 아래와 같이 적용요건이 변경됩니다.

변경 전	변경 후
주로 하나의 사업장에서 일할 것 + 전속성 요건	노무 종사자 (특수형태 근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자)

따라서 플랫폼 종사자를 포함한 모든 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용범위가 확대되었습니다.

산재보험료는 개별보수액[(사업소득-비과세소득) - 경비] × 산재보험료율로 산정하나 소득확인이 어려워 월보수액을 산정할 수 없는 건설기계조종사, 건설현장화물차주, 골프장캐디의 경우 고용노동부 장관이 정하는 금액으로 산정합니다.

- 건설기계조종사, 건설현장화물차주 월 보수액 2,479,444원
- 골프장 캐디 월 보수액 2,669,994원

행정부담 완화를 위해 특수형태 근로종사자에 대한 기존 입·이직 신고 제도는

폐지되고 부상·질병 등에 적용한 적용제외신청제도는 휴업신고 제도로 대체되었습니다. 하지만 건설기계조종사, 건설현장화물차주, 골프장캐디('23.12.31)에 한하여 입·이직 신고 및 휴업신고는 그대로 유지됩니다.

③ 건설업 안전관리자 선임 공사 규모 확대

2023년 7월 1일부터는 공사금액 50억원 이상인 건설현장의 경우 건설업 안전관리자를 반드시 선임해야 합니다. 50억원 ~ 120억원 미만 건설현장은 안전관리자 겸직이 가능하며, 120억원 이상 건설현장은 전담으로 선임해야 합니다.

④ 노사협의회 근로자 대표 선출 방법 개정

근로자를 대표하는 인원 선출에 대해 종전에는 선거인 수에 대한 정족수가 없어 극소수 인원이 선거에 참여하여 선출하는 사례가 있었으나 2022년 12월 11일부터는 반드시 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명으로 선출해야 됩니다.

변경 전	변경 후
근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되(중략)	근로자를 대표하는 위원은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명으로 선출한다.

⑤ 외국인 고용허가제 허용업종 및 고용보험 의무사업장 확대

출입국관리법에 따른 체류자격 비자가 비전문취업(E-9)이거나 방문취업(H-2)인 외국인 근로자는 국내에서 취업하려면 해당 사업장이 외국인근로자법에 따른 고용허가를 받아야 합니다. 고용허가제는 비전문취업(E-9)에 대한 일반고용허가제, 방문취업(H-2)에 대한 특례고용허가제로 구분되는데 2023년 1월 1일부터 허용업종이 확대되고 고용보험 의무사업장도 확대되었습니다.

구 분	변경 전	변경 후
방문취업(H-2) 비자 허용업종 확대	허용업종을 포지티브 방식 제조업 건설업 등 34개 지정	네거티브 방식 정보 서비스업 등 22개업종 외 모두 허용
E-9, H-2 외국인 고용보험 의무 확대	10인 이상 사업장에 대해 적용(단 실업급여 임의가입)	10인 미만 사업장까지 확대(단 실업급여 임의가입)

II. 2023년 고용관련 정부지원사업(기업혜택)

1. 고용창출장려금

가. 일자리 함께하기

● 개요

- 실근로시간 단축, 교대근로 개편 등 “일자리 함께하기”제도를 새로 도입하거나 확대하고 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 지원하는 장려금

● 지원대상/조건

- 모든 사업주(우선지원대상기업, 대규모 기업)
- 아래 일자리 함께하기 제도(교대제 도입확대, 근로시간 단축제)중 하나를 새로 도입하거나 확대 시행하여 종전보다 월평균 근로자 수가 증가하여야 함.

● 지원 수준

- 증가 근로자 수 1명당 월 40만원 ~ 월 80만원 지원, 최대 2년간 지원
- 일자리 함께하기 제도를 도입한 사업장으로 임금 감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우, 1인당 월 10만원 ~ 월 40만원(계약직 제외, 최대 10명까지 지원)

나. 신중년 적합직무

● 개요

- 만 50세 이상이 실업자를 ‘신중년 적합직무¹⁾’에 채용한 사업주에게 인건비

1) 고용보험 홈페이지 참조(www.ei.go.kr)

를 지원하여 신중년의 고용창출을 촉진하는 장려금

● 지원대상 / 요건

- 우선지원대상기업 및 중견기업
- 근로자 채용 전에 참여신청서를 관할 고용센터에 제출하여 사업승인 후 채용
- 근로조건(최저임금액 이상의 임금 지급, 1개월 소정근로시간 60시간 이상, 4대보험 가입, 정규직 채용 등)

● 지원 수준(사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원)

구 분	회차별 지원액(3개월 단위)	연간총액
우선지원 대상기업	240만원	960만원
중견기업	120만원	480만원

● 지원한도

- 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수의 30%(단 피험자 수가 10명 이하인 경우 3명까지 지원)
- 고용한 날이 속하는 다음 달부터 1년간 매 3개월 단위로 지급

다. 고용촉진 장려금

● 개요

- 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 사람을 고용하는 사업주에게 장려금을 지급하여 취업취약계층의 고용을 촉진하기 위한 장려금

● 지원대상

- 모든 사업주

● 지원요건

- 고용노동부가 실시하는 ‘취업지원프로그램’ 이수자 또는 중증 장애인, 여성 실업자 등 취업지원프로그램 이수면제자

● 지원수준

구 분	회차별 지원액(6개월 단위)	연간총액
우선지원 대상기업	360만원	720만원
중견기업	180만원	360만원

※ 사업주가 지급한 임금의 80%한도로 지원하며, 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수의 30%까지 지원

※ 우선지원 대상기업

산업분류(한국표준산업분류에 따름)	상시근로자 수
제조업	500명 이하
광업, 건설업, 운수업, 정보통신업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지업	300명 이하
도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업	200명 이하
그 밖의 업종	100명 이하

2. 고용안정장려금

가. 워라밸 일자리 장려금

● 개요

- 전일제 근로자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정 근로시간을 단축할 수 있도록 지원

● 지원대상

- 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주

● 지원요건

- 근로시간 단축 개시일 이전 주 소정근로시간이 35시간을 초과하는 6개월 이상 고용한 근로자의 주 소정근로시간을 15시간~30시간으로 단축
- 근로자가 가족돌봄·은퇴준비·본인간병·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용
- 최소 1개월 이상 근로시간 단축 및 초과근무 제한(월 10시간)
- 지문인식, 전자카드 등 전자 기계적 방식으로 출퇴근 관리(누락일이 3일초과 시 부지급)
- 소정근로시간 단축한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내 신청
- 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30%를 한도로 하고 30명을 초과할 수 없음

● 지원수준

지 원 유 형	1개월 지급액
간접노무비	30만원
임금감소액 보전금 ²⁾	20만원

2) 사업주가 지급한 근로자의 임금감소액 보전금이 월 20만원 이상인 경우

나. 정규직 전환

● 개요

- 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환한 사업주에게 임금 증가 보전금, 간접 노무비 등을 지원

● 지원대상

- 우선지원대상기업, 중견기업

● 지원요건

- 6개월 이상 고용되고, 계속 근로한 총기간이 2년 이내인 기간제·파견·사내하도급 근로자 또는 6개월 이상 주로 해당 사업(장)에서 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용유지
- 고용보험에 가입되어 있고 정규직 전환 이후 임금이 최저임금액 이상
- 비정규직 근로자를 정규직으로 전환·직접 고용한 날이 속하는 다음달부터 12개월 이내 신청

● 지원수준

구 분	지원금액	비 고
임금증가액 20만원 이상	월50만원	임금증가액 보전금 20만원 + 간접노무비 30만원
임금증가액 20만원 미만	월30만원	간접노무비 30만원

● 지급기간 및 주기

- 전환한 날이 속하는 다음 달부터 1년의 범위내에서 3개월 단위 지급

다. 일가정 양립 환경개선

1) 유연근무제 간접노무비 지원

● 지원대상

- 소속 근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용을 허용한 우선지원대상 기업, 중견기업 사업주

[유연근무제 유형]

선택근무	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도 ※ 해당 월의 '소정근로시간 2시간 이상 단축일'이 4일 이상이거나 '소정근로시간 30분 이상 단축일'이 8일 이상이어야 함.
재택근무	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

● 지원대상

- 사업계획서 제출 및 고용센터 심사 승인
- 주당 소정근로시간 35시간~40시간
- 근로계약서 작성(모든 유형), 선택근무제는 취업규칙 등에 제도 마련 및 근로자 대표와 서면합의
- 전자·기계적 방식으로 지원대상 근로자의 출퇴근시간 관리 및 근태관리 기준 준수

● 지원수준

- 근로자의 월 단위 유연근무 활용 횟수에 따라 1년간 최대 360만원 지원

2) 일·생활 균형 인프라 지원

● 지원대상

- 재택·원격근무 활용 또는 근무혁신 이행에 필요한 인프라를 구축하는 우선지원대상기업·중견기업 사업주

● 지원요건

- 사업계획서 제출 및 고용센터의 심사·승인
- 참여신청일 이후 설치·취득하는 프로그램, 시설, 장비지원
- 지원대상 시설의 사용의무기간 준수(3년)

● 지원수준

- 사업주의 투자금액 대비 지원금 비율 한도내에서 최대 2천만원까지 지원

라. 출산 육아기 장려금

● 지원대상

- 우선지원대상기업 사업주로서 아래 표에 해당하는 사업주

육아휴직 지원금	육아휴직을 30일 이상 부여한 사업주
육아기 근로시간 단축 지원금	육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 사업주
대체인력 지원금	근로자의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간단축 기간중 중 대체인력을 고용한 사업주 ※ 육아휴직자에 대한 대체인력 지원금은 '22.1.1.부터 폐지

● 지원수준

- 육아휴직 지원금, 육아기 근로시간 단축 지원금 : 해당근로자 1인당 월30 ~ 40만원 지원(육아휴직 특례적용시 최초 3개월은 최대 월 200만원)
- 대체인력지원금 : 대체인력 1인당 인수인계기간(최대 2개월)은 월120만원, 이후 채용기간은 월 80만원 지원

3. 고용유지 지원금

가. 휴업수당 지원금(휴직 포함)

● 개요

- 기업 전체가 휴업하는 경우 뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총근로시간이 20/100을 초과하여 근로시간을 단축하는 경우

● 지원대상

- 생산량 감소·재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 사전에 계획서를 고용센터에 제출한 후 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편) 휴직과 같은 고용유지조치를 실시하고 그 기간동안 근로자에게 임금 또는 수당 등을 지급하고, 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월까지 당해 사업장 소속 근로자를 이직시키지 않은 사업주

● 지원요건

- 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 역(歷) 월에 의한 1개월의 단위기간 동안 당해 사업장의 총근로시간이 기준기간의 총근로시간 보다 20/100이상을 초과하여 근로시간을 단축하는 조치를 행하고, 당해 고용유지조치기간에 대해 휴업수당을 지급

● 지원수준

- 사업주가 휴업기간에 대하여 근로자에 지급한 휴업수당의 2/3(대규모 기업 1/2)를 지원(1일한도 6.6만원)
- 휴업·휴직의 고용유지조치일수를 합하여 당해 보험연도의 기간(1년)중에 180일 한도로 지원

나. 무급휴업·휴직 지원금

● 개요

- 사업주가 고용유지조치 수단으로 무급의 휴업 또는 휴직을 실시하는 경우 무급휴업·휴직기간 중 고용유지지원금을 지원

● 지원대상

- 심사위원회의 심사를 거쳐 무급휴업·휴직의 필요성, 근로자의 복귀가능성, 직업능력 향상 계획 등을 심사하여 지원대상을 결정하여 지원

● 지원요건

- 무급 등 고용유지조치 계획서 제출(사업주)
 - 노사합의 내용, 대상자 선정기준, 근로자 직업능력 개발·향상 프로그램, 업무복귀 계획 등
 - 고용유지조치 30일전 까지 관한 지방관서 제출
- 사업계획서 접수(청·지청)
- 사실관계 조사보고서 작성(청·지청)
- 계획서 및 조사보고서 송부(심사위원회)
- 심사위원회 개최(심사위원회)
- 심의결과 통보(청·지청)
- 무급 등 고용유지조치계획 승인 또는 불승인 통보(사업주)

● 지원수준

- 심사위원회가 근로자 평균임금 50%(1일 6.6만원) 범위내에서 지원금 결정(최대 180일 한도 지원)
- 사업주가 근로자 직업능력·향상프로그램을 실시하는 경우 근로자 1인당 매월 10만원 지원(사업주 지원금)

4. 장년고용안정 지원금

가. 고령자 계속 고용장려금

● 개요

- 중소·중견기업의 근로자가 정년(만 60세) 이후에도 주된 일자리에 계속 일할 수 있도록 제도를 도입한 기업에 지원

● 지원대상

- 우선지원대상기업 및 중견기업

● 지원요건

- (기업요건) 아래와같은 계속 고용제도를 도입한 기업

① 현행 정년을 연장(정년연장)

② 현행 정년을 폐지(정년폐지)

③ 현행 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 재고용(재고용)

- (근로자 요건) 계속고용제도의 시행일 이후 5년간 종전의 정년에 도달한 근로자

● 지원수준

- 정년 이후 계속 고용된 근로자 1인당 30만원(분기 90만원)씩 최대 2년간 지원

● 지원한도

- 해당분기 매월 말 피보험자 수 평균의 30%

● 구비서류

- 계속 고용된 근로자의 근로계약서 사본, 월별 임금대장 및 임금지급 증빙서류

- 관련 제도 도입을 증빙할 수 있는 서류(취업규칙, 단체협약 운영규정 등)

나. 고령자 고용지원금

● 개요

- 통상적이 조건에서 취업이 곤란한 고령자(만60세 이상)에 대하여 은퇴희망 연령까지 고용한 사업주에 대하여 지원

● 지원대상

- 우선지원대상기업 및 중견기업

● 지원요건

- 고용보험성립일로부터 최초로 지원금을 신청한 분기의 직전 분기까지 사업 적용기간이 1년 이상일 것
- 고용기간이 1년 초과하고 매월 말 현재 만 60세 이상인 근로자(지원금 신청 분기 중 고용한 근로자는 근로계약기간이 1년 초과하는 근로자)

● 지원수준 및 기간

- 분기별 고령자 수 증가 1인당 30만원씩 최대 2년간 지원(인당 최대 240만원)

III. 2023 두루누리 사회보험 지원금

두루누리 사회보험료 지원사업이란 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 근로자의 사회보험료(고용보험·국민연금)의 일부를 국가에서 지원함으로써 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고, 사회보험 사각지대를 해소하기 위한 사업입니다.

대상은 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균 보수가 260만원 미만인 신규가입 근로자와 그 사업주입니다.

- 신규가입자 : 지원신청일 직전 6개월간 고용보험과 국민연금 자격취득 이력이 없는 근로자 (다만, 지원신청일이 속한 달로부터 직전 3개월 이내에 지원신청 사업장에 피보험자격취득 신고를 한 경우에는 해당 피보험자격을 취득 이력에서 제외)

● 적용 대상

구분	요건
사업장 기준	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 <ol style="list-style-type: none"> 1) 본사 : 가입대상 근로자 수가 10명 미만일 것 고용보험 당연적용대상 근로자와 임의가입 근로자 모두 포함 일용직은 월 사용된 연인원을 22.3으로 나누어 산정 2) 건설 현장 : 총 공사금액이 10억원 미만일 것 • 국민연금 <ul style="list-style-type: none"> - 본사·건설현장이 10명 미만일 경우 : 본사·현장 모두 지원 - 본사 10명 미만·건설현장이 10명 이상일 경우 : 본사만 지원 - 본사 10명 이상·건설현장이 10명 미만일 경우 : 본사·현장 모두 미지원
근로자 기준	<ul style="list-style-type: none"> • 월 평균 보수가 260만원 미만일 것

● 사업장 근로자 수 판단기준

구분	요 건	
신청일이 속한 연도 이전에 설립된 사업장	전년도 월평균 가입자 수가 10명 미만인 경우	신청월 말일 기준 가입자 수가 10명 미만인 사업장
	전년도 월평균 가입자 수가 10명 이상인 경우	신청월 직전 3개월간 연속 10명 미만이고 신청월 말일 기준 10명 미만인 사업장
신청일이 속한 연도에 설립된 사업장	신청일이 속한 달의 직전 3개월 동안 가입자 수가 연속 10명 미만이고 신청월 말일 기준 가입자 수가 10명 미만인 사업장	

● 지원 금액

근로자 월평균 보수	지원 수준
260만원 미만 근로자	사업주 및 근로자 고용·국민연금보험료 최대 80% 까지 지원

● 지원 방법

당월 보험료 납기 내 완납시 다음달 보험료에서 지원금을 차감한 금액을 고지

● 지원 예시

예) 기준소득월액이 200만원이고 지원률이 80%인 근로자인 경우

<국민연금>
 사용자부담금(90,000원) × 80% = 72,000원(사용자 지원금)
 근로자부담금(90,000원) × 80% = 72,000원(근로자 지원금)

<고용보험>
 사용자부담금(23,000원) × 80% = 18,400원(사용자 지원금)
 근로자부담금(18,000원) × 80% = 14,400원(근로자 지원금)

IV. 사업장 법정 의무교육

1 성희롱 예방교육

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 사업주 자신을 포함한 모든 근로자에 대하여 연 1회, 최소 1시간 이상의 성희롱예방교육을 실시하여야 하며, 미실시 시에는 최대 500만원의 과태료가 부과 됩니다. (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 제1항)

2 개인정보보호교육

개인정보보호교육에 대하여 「개인정보보호법」 제28조 제2항에서는 개인정보의 적정한 취급을 보장하기 위하여 개인정보취급자에게 정기적으로 필요한 교육을 실시하여야 한다고 명시하고 있습니다. 다만 횟수에 대하여는 규정 한 것이 없고 1~2회 교육을 실시하기를 권고하고 있습니다.

3 산업안전보건교육

사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 하는데 이를 산업안전보건교육이라고 합니다. (「산업안전보건법」 제31조 제1항) 따라서 5인 이상 사업장은 근로자를 대상으로 매분기 3~6시간 이상 교육을 실시해야 하며 위반 시 최대 500만원의 과태료가 부과됩니다.(정기교육의 경우)

4 장애인 인식개선교육

장애인인식개선교육은 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 하기 위한 교육으로서, 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 연 1회 이상 최소 1시

간 이상 실시하여야 합니다. (위반 시 최대 300만원의 과태료 부과)

5 퇴직연금 가입자 교육

퇴직연금 가입자 교육은 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 「대통령령」으로 정하는 사항에 관한 교육을 하는 것을 말하며, 교육 시 실시에는 최대 1,000만원의 과태료가 부과됩니다.(「근로자퇴직급여보장법」 제32조 제2항)

V. 상시근로자 수에 따른 노동관계법규 적용범위

● 전사업장에 적용되는 노동법

적용법규	내 용
「고용보험법」	1998.10.1.부터 전사업장(5인 미만 농·임·어업 및 수렵업, 기사서비스업, 2천만원 미만 공사 적용 제외)
「산업재해보상 보험법」	2000.1.1.부터 전사업장(고용보험법 적용제외 사업, 공무원연금법·선원법 등에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업 적용제외)
「국민연금법」	사업장가입자 대상은 18세 이상 60세 미만인 근로자와 사용자(퇴직연금 등 수급권자, 국민기초생활보장법에 따른 수급자 제외)
「국민건강보험법」	사업장가입자 대상은 모든 사업장의 근로자 및 사용자, 공무원 및 교직원(1월 미만의 일용근로자, 현역병 등은 적용제외)
「산업안전보건법」	일부업종과 5인 미만 사업장은 일부조항만 적용
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	동거하는 친족만으로 이루어지는 사업, 가사사용인 적용제외, 상시 5인 미만 사업은 일부조항(임금, 임금외의 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고) 적용
「최저임금법」	동거하는 친족만은 사용하는 사업, 가사사용인, 선원법의 선원 및 선박소유자 적용제외
「임금채권보장법」	2000.7.1.부터 전사업장(국, 지방자치단체가 직접 수행하는 사업은 적용제외)
「사내근로복지 기금법」	기금설치를 희망하는 사업장의 경우에만 적용

● 일정규모이상 사업장에 적용되는 노동법

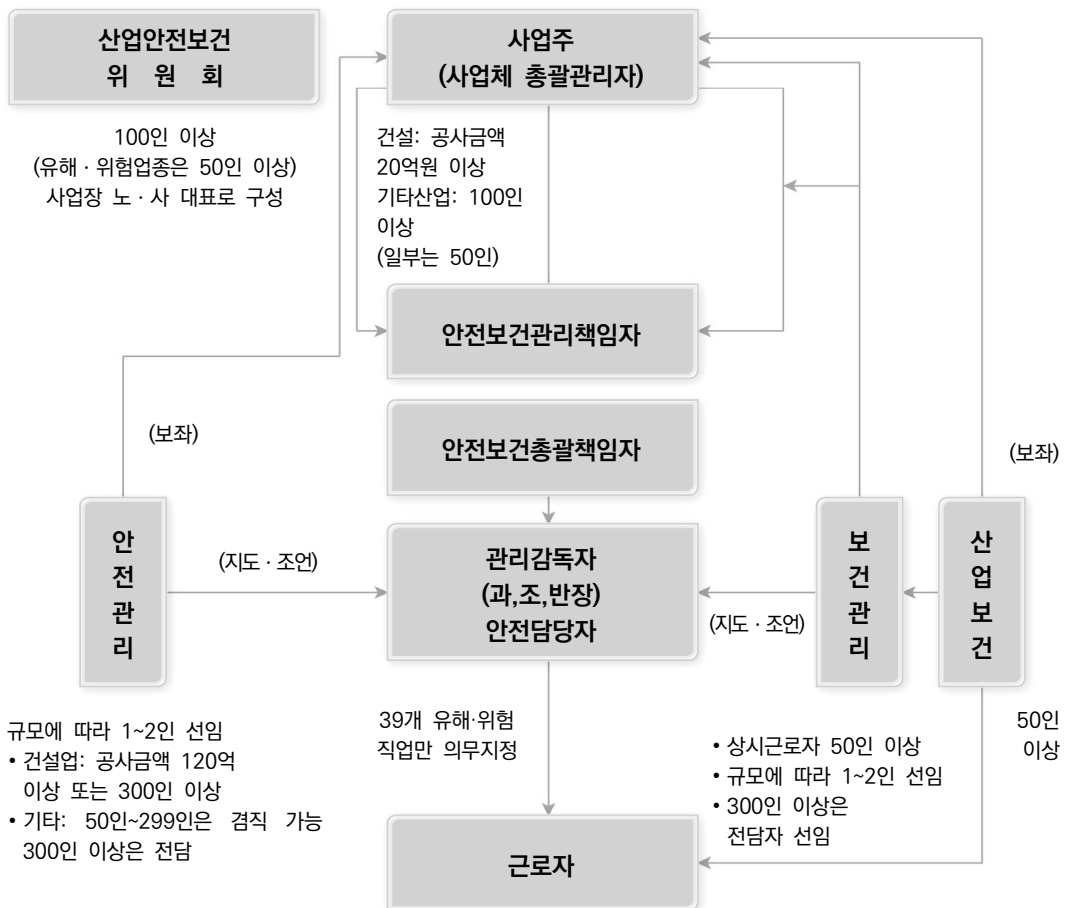
상시근로자수	적용법규	내 용
5인 이상	「산업안전보건법」	안전보건교육 의무
	「기간제 및 단시간 근로자 보호들에 관한 법률」	동거의 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인 적용 제외, 상시 4인 이하 사업은 일부조항(기간제근로자의 사용, 단시간근로자의 초과근로 제한, 차별적처우의 금지, 시정신청, 불리한 처우의 금지 등) 적용제외
30인 이상	「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」	노사협의회 설치, 고충처리위원의 배치
50인 이상	「산업안전보건법」	안전관리자 선임, 보건관리자 선임(단, 의사가 아닌 보건관리자를 두는 사업장에는 산업보건의 별도선임)안전보건 총괄책임자 선임(도급 및 수급 회사 근로자 포함한 상시 50인 이상인 제1차급속 산업, 선박 및 보트건조업, 토사석 광업)
	「장애인고용촉진 및 증진에 관한 법률」	사업주의 의무고용률 : 상시근로자의 2%
100인 이상	「산업안전보건법」	안전보건관리규정 작성, 안전보건관리책임자
	「장애인고용촉진 및 작업재활법」	의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주 : 매년 노동부장관에게 장애인고용부담금 납부 (50인 이상 100인 미만 제외)
300인 미만	「산업안전보건법」	안전관리자, 보건관리자의 업무를 안전 및 보건관리대행기관에 위탁할 수 있는 사업의 범위
300인 이상	「산업안전보건법」	전담안전관리자, 전담보건관리자 선임의무 사업의 범위
	「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한법」	기준고용률 이상의 고령자 고용노력의무 (제조업 : 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 : 6%, 기타산업 : 3%)매년고령자 고용현황을 노동부 장관에게 제출
500인 이상	「영유아보육법」	직장보육시설 설치의무 사업의 범위 : 상시 여성 근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상 고용하고 있는 사업장

VI. 산업안전보건 관리체계 구축

1 산업안전보건 관리체계 의의

산업안전보건 관리체계란, 「산업안전보건법」 등에 규정되어 있는 구체적인 기준을 준수하는 것은 물론, 사업장에 잠재하는 유해위험요인을 일상의 안전보건활동 중에서 노사가 협력하여 파악하고 이것을 제거하는 적절한 안전보건대책을 실시하는 것을 의미합니다.

|| 그림 4-1 || 산업안전 보건관리시스템체계도



2 산업안전보건 관리체계 구축방안

산업안전보건 관리체계를 구축하기 위해서는 ①안전보건관리책임자 및 안전보건관리자 선임 ② 안전보건관리감독자 지정 ③ 산업안전보건위원회 설치 ④ 안전보건관리규정 제정 ⑤ 위험성 평가 ⑥ 산업안전보건교육 ⑦ 건강검진 실시 ⑧ 산업재해 발생 시 기록 및 보고 등을 하여야 합니다.

1 안전보건관리책임자 및 안전보건관리자 선임

안전보건관리책임자는 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람이어야 하며, 그 업무는 아래와 같습니다.

- ① 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
- ② 제20조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- ③ 제31조에 따른 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항
- ④ 제42조에 따른 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- ⑤ 제43조에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- ⑥ 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
- ⑦ 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- ⑧ 안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인에 관한 사항
- ⑨ 그 밖에 근로자의 유해·위험 예방조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ⑩ 관리책임자는 제15조에 따른 안전관리자와 제16조에 따른 보건관리자를 지휘·감독

사업주가 「산업안전보건법」으로 규제하고 있는 규칙들에 대하여 전문성이 부족하므로, 전문성이 있는 인력을 고용하여 「산업안전보건법」을 준수하도록 하기 위해 「산업안전보건법 시행령」 제12조의 안전관리자 또는 보건관리자를 선임하여야 합니다.

안전 또는 보건관리자가 되기 위해서는 자격증이 필요하며, 자격증을 가진 자를 채용하기 어려운 경우 고용노동부 지정을 받은 안전보건전문기관에 아래의 업무를 위탁 수행하게 할 수 있습니다.

|| 안전보건관리책임자 업무 ||

- ① 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
- ② 제20조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- ③ 제31조에 따른 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항
- ④ 제42조에 따른 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- ⑤ 제43조에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- ⑥ 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
- ⑦ 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- ⑧ 안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인에 관한 사항
- ⑨ 그 밖에 근로자의 유해·위험 예방조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ⑩ 관리책임자는 제15조에 따른 안전관리자와 제16조에 따른 보건관리자를 지휘·감독

② 안전보건관리감독자 지정

사업장 내 부서단위에서의 산재예방활동을 촉진시키기 위해 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 관리감독자로 지정하여 직무와 관련된 안전·보건상의 업무를 수행하도록 하여야 합니다.

특히, 위험방지가 필요한 작업에 있어서는 그 작업을 수행하는 소속 근로자에 대한 특별교육 등을 추가로 수행하도록 규정하고 있습니다.

③ 산업안전보건위원회 설치

산업안전보건위원회란, 사업장에서 근로자의 위험 또는 건강장해를 위해 노사가 산업안전보건에 관한 중요한 사항에 대하여 노사가 함께 심의, 의결하기 위한 기구입니다.

위원회는 근로자, 사용자 동수로 구성하여야 하며 일반적으로 근로자위원 10인 이내, 사용자위원 10인 이내로 구성하나, 사업장규모에 따라서 근로자·사용자위원 구성인원의 차이가 있고 위원회 구성은 사용자위원 최소 3인 이상 근로자위원 최소 3인 이상으로 구성되어야 합니다.

위원회는 산업재해예방계획의 수립, 안전보건관리규정의 작성, 근로자의 안전·보

건 교육, 작업환경 측정, 근로자의 건강진단, 산업재해통계기록 유지관리 등의 업무를 수행합니다.

④ 안전보건관리규정 제정

안전보건관리규정은 산업재해 예방을 위한 관리책임제제의 명확화 및 산업재해 예방기준의 확립, 자율적 활동의 추진에 의하여 근로자의 안전과 건강을 확보하는 것을 목적으로 하고 있습니다.

「근로기준법」 제 93조에서는 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자로 하여금 ‘안전과 보건에 관한 사항’을 반드시 포함하여 취업규칙을 작성·제출하도록 하고 있으므로, 어떠한 형태로든 취업규칙에 안전보건관리규정을 포함하여야 합니다.

아래 「산업안전보건법」에 규정된 안전보건관리규정의 내용은 기본적인 틀만 제시한 것으로서 각 기업의 특성에 적합한 내용을 작성하여야 하고, 시행규칙에 제시된 사항 외의 사항을 추가하거나 당해 사업장에 관련되지 않은 사항은 제외 가능합니다.

- | |
|--|
| ① 총칙 ② 안전·보건 관리조직과 그 직무 ③ 안전·보건교육 ④ 작업장 안전관리
⑤ 작업장 보건관리 ⑥ 사고 조사 및 대책 수립 ⑦ 위험성평가에 관한 사항 ⑧ 보칙 |
|--|

⑤ 위험성 평가

위험성 평가란, 사업장의 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정·결정하고 감소 대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정입니다.

(최악의 사고 시나리오)사업장에서 발생할 수 있는 최악의 사고 시나리오를 작성하고, 시나리오의 사고발생 영향요인에 대한 fool proof, fail safe적 안전대책이 수립·관리되어야 합니다.

(임의의 사고 시나리오)관리감독자로 하여금 각 공정별 잠재된 유해위험요인을

찾아내어 사고 발생 가능성과 피해크기를 예측하고 위험을 허용 가능한 수준 이내로 관리하여야 합니다.

⑥ 산업안전보건교육

「산업안전보건법」 제31조 및 제31조의2에서는 근로자의 지식·경험의 부족에 근거한 재해를 방지하기 위하여 근로자를 대상으로 사업주가 ① 정기교육 ② 채용 시의 교육 ③ 작업내용 변경시의 교육 ④ 일정한 유해·위험업무 종사 시 특별교육을 의무적으로 하도록 하고 있습니다.

사업주는 「산업안전보건법시행규칙」 아래의 규정 교육시간만큼 정기적으로 근로자에 대해 산업안전보건교육을 실시하여야 합니다.

|| 교육과정별 교육시간 ||

교육과정	교육대상	교육시간	
가. 정기교육	사무직 종사 근로자	매분기 3시간 이상	
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람	연간 16시간 이상	
나. 채용 시의 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상	
다. 작업내용 변경 시의 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	2시간 이상	

⑦ 건강검진 실시

근로자에 대한 건강진단 종류로는 건강진단의 실시시기 및 대상을 기준으로 ① 일반건강진단 ② 특수건강진단 ③ 배치 전 건강진단 ④ 수시건강진단 ⑤임시건강진단 등 5가지가 있습니다.

특히 일반 건강진단의 경우 1년에 1회 이상 주기적으로 실시하여야 하나, 사업

주가 다른 법령의 규정에 따라 일반 건강진단에 준하는 건강진단을 실시한 경우에도 일반 건강진단을 실시한 것으로 봅니다.

사업주는 근로자대표의 요구가 있을 때는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 하며, 건강진단 결과를 근로자의 건강보호·유지 외의 목적으로 사용하여서는 아니 됩니다.

사업주는 건강진단에 관한 서류를 3년간 보존하여야 합니다.

⑧ 산업재해 발생 시 기록 및 보고

사업주는 산업재해가 발생한 때에는 사업장의 개요 및 근로자의 인적사항, 재해 발생의 일시 및 장소, 재해 발생의 원인 및 과정, 재해 재발 방지 계획을 기록하여야 하며 이를 3년간 보존하여야 합니다.

특히 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 고용노동령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록 보존하여야 하고, 사망자 발생 또는 3일이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 근로자가 발생하는 경우 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 합니다.

VII. 고용노동부 사업장 지도점검 사항

● 근로계약서의 작성 및 교부

근로계약서는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법, 근로시간 및 휴게시간(근로일 마다 다른 경우 각각 기재), 유급주휴일, 연차유급휴가, 근로계약기간, 근무지 및 직무, 퇴직금에 관한 사항이 명확히 기재되어야 합니다.

특히 기간제 및 단시간(일용직 포함)근로자의 경우 근로계약서 미 작성 또는 필수 기재사항 누락이 있을 경우 즉시 과태료 처분을 받게 되니 반드시 위 내용들을 확인하여 구체적인 근로계약서를 작성해 두어야 합니다.

더불어, 포괄임금제 형태로 근로계약을 체결하였을 경우에는 월 급여에 포함된 임금 구성항목 및 그 계산방법 등이 명시적으로 구분되어 있어야 하며, 막연하게 “월 급여에는 제 수당이 포함되어 있는 것으로 합니다.”라고만 기재하였을 경우에는 반드시 각 제 수당에 대해 명시적으로 그 금액과 계산 근거를 보완해 두어야 할 것입니다.

거의 대부분 소규모 사업장의 경우 근로계약서가 아예 없거나 고용노동부에서 배포한 표준 근로계약서를 사용하고 있는 것이 현실입니다. 그러나 표준근로계약서는 「근로기준법」에 근거한 근로자의 입장만을 고려한 계약서이므로 각 사업장에 맞게 수정하여 사용하는 것이 좋습니다.

● 임금대장 및 근로자명부

「근로기준법」에서는 매월 임금대장에 성명, 주민번호, 고용연월일, 종사업무, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항, 근로일수, 근로시간 수, 연장·야간·휴일근로를 행한 경우 그 시간 수, 기본급·수당 그 밖의 임금의 내역 별 금액, 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액을 명시하도록 규정하고 있습니다.

하지만, 실무적으로 모든 항목을 매월 임금대장에 기입하여 보존하는 것은 다소 무리가 있으며 대부분의 급여 프로그램도 위의 항목들이 모두 출력되도록 설계되지 않았으므로, 일반적으로 임금대장과 함께 근로자명부 및 근태기록부를 함께 보존합니다.

성명, 성별, 생년월일, 주소, 이력, 직무, 고용일 및 기간을 정한 경우에는 그 기간과 갱신일 등, 퇴직일 및 퇴직사유 등을 기재하게끔 되어 있습니다. 이는 근로자 개인별로 1장(소위 인사기록카드)씩 관리해도 되고 전체 근로자를 표기하여도 됩니다.

매월 급여대장을 작성한 후 그 대장에 있는 인원들에 대한 근로자명부(전체명부)를 함께 출력해서 보관하면 관리가 효율적입니다.

● 최저임금 위반여부

임금대장에서 각종 제 수당이 누락되었거나 덜 지급되었다면 지급이 최저임금에도 못 미치는 경우가 생깁니다.

「소득세법」의 시각에서의 임금은 세금을 부과하는 과세항목과 세금을 부과하지 않는 비과세항목만을 적법하게 구분하면 되지만, 노동법적 시각에서는 같은 임금을 지급하더라도 이에 대한 지급근거, 계산방법 등을 반드시 적법하게 구비해 놓아야 합니다.

「최저임금 시행규칙」 제2조 제1항에 의한 최저임금에 산입하는 임금의 범위는 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정의 근로(도급제의 경우 총 근로를 말함)에 대하여 매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당을 말하며, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금(정근수당, 근속수당, 상여금, 체력단련비 등), 소정의 근로시간 또는 소정의 근로 일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금(연차수당, 연장야간휴일 근로수당, 일숙직수당 등), 그밖에 최저

임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금(가족수당, 자녀 학비보조수당 등)은 최저임금에 산입하지 않습니다.

● 실제 근로시간과 휴게시간

근로시간이 4시간인 경우에 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다.(「근로기준법」 제54조)

근로감독관이 근로자들과 직접 면담 및 계약서와 동일여부를 확인 할 수 있습니다.

● 근로자의 날 근로여부(근로하였을 경우 휴일근로수당 추가 지급여부 확인)

근로자의 날은 법정유급휴일로서 이날 근로를 하게 되면 기본임금 외에 휴일근로가산임금(1.5배)을 지급하여야 합니다.

● 연차유급휴가 및 미사용 연차유급휴가에 대한 수당을 지급하였는지

1개월 만근 시 1개의 연차를 주게 되어 있고, 이를 사용하지 않고 퇴직 시에는 연차수당을 지급하여야 합니다.

● 퇴직금 지급여부 및 그 지급액이 법정 지급액보다 저액인지 여부

전 사업장에서 1년 이상 근속하고 퇴직하는 직원에게 법정퇴직금을 지급해야 합니다. 따라서 지급된 퇴직금이 법정퇴직금 액수보다 저액일 경우 그 차액을 지급하여야 합니다.

● 4대보험 가입 여부

일반근로자 뿐만 아니라 일용직 및 단시간 근로자도 월 60시간 이상 근무를 할 경우 가입을 하여야 합니다. 특히 요즘 문제가 되고 있는 것은 일용직을 사용하고 있는 사업장에서 지난 3년간의 건강보험 누락자들을 모두 조사 소급하여 3년 치 건강보험료를 사업주에게 추징하고 있습니다.

● 취업규칙의 게시·비치·근로자 주지 여부

10인 이상의 사업장에서는 취업규칙을 작성, 지방노동관서에 신고하여야 합니다. 취업규칙은 그 명칭의 구분 없이 회사에서 직원을 관리하는 것에 대한 내부 규정으로 보면 되는데, 이는 인사관리 측면에서만 보더라도 근로계약에서 다룰 수 없는 직원관리에 관한 회사의 규범을 전체적으로 규정해 놓은 것으로 근로계약 내용을 확대한 내부업무처리 규정으로 볼 수 있습니다.

● 일용직 근로자에 대한 주휴수당, 휴일근로수당 지급 여부

일주일에 15시간 이상 근무한 모든 근로자에게는 주휴수당을 지급하여야 합니다.

● 직장 내 성희롱예방교육을 실시하였는지 여부

● 최저임금 게시의무, 모성보호(산전 후 휴가 및 육아휴직, 출산휴가 등), 미성년자, 파견 근로자 관련사항 점검

VIII. 노동관계법 위반 시 벌칙규정

항목	상시근로자수		관계법조항	처벌조항
	5인 이하	10인 이하		
근로자명부작성	○	○	「근로기준법」 제41조	500만원 이하 과태료
근로계약서 작성 (근로조건외 명시)	○	○	「근로기준법」 제17조	500만원 이하 벌금
임금대장작성	○	○	「근로기준법」 제48조	500만원 이하 과태료
성희롱예방교육	○	○	「남녀고용평등법」 제13조	300만원 이하 과태료
해고예고수당지급	○	○	「근로기준법」 제26조	2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
재해보상의무	○	○	「근로기준법」 제78,79,80,82,83조	2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
금품청산	○	○	「근로기준법」 제36조	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (반의사불벌죄)
최저임금	○	○	「최저임금법」 제6조	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
안전보건교육		○	「산업안전보건법」 제3 1조, 제175조제6항	500만원 이하 과태료
연차휴가		○	「근로기준법」 제60조	2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
연장·야간 및 휴일근로 수당		○	「근로기준법」 제56조	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (반의사불벌죄)
휴업수당		○	「근로기준법」 제82조	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (반의사불벌죄)

IX. 유용한 웹사이트 안내

① 중대재해처벌법 바로알기

[중대재해처벌법 바로알기 \(koshasafety.co.kr\)](http://koshasafety.co.kr)

중대재해처벌법 소개부터 대응방안까지 한눈에 보기 쉽게 정리되어 있음

② 위험성평가 지원시스템

[위험성평가 지원시스템 \(kosha.or.kr\)](http://kosha.or.kr)

사업장의 위험 요소를 파악하고 개선하는 위험성평가를 스스로 실시할 수 있도록 다양한 위험성평가 방법을 소개하며, 상담 및 교육을 제공하고 있음

③ 경영책임자와 관리자가 알아야 할 '중대재해처벌법 따라하기' 안내서

[경영책임자와 관리자가 알아야 할 '중대재해처벌법 따라하기' 안내서 | 고용노동부> 정책자료> 정책자료실 \(moel.go.kr\)](http://moel.go.kr)

중대재해처벌법과 관련하여 사업주와 작업 관리자가 활용하면 좋을 각종 위험성평가표 및 안전보건 계획서 등을 제공하고 있음.

조합원을 위한

인사노무관리 상담사례집

