

채용에서 퇴직까지

인사노무관리실무

1

HANALAW CONSULTING
대표 공인노무사 양재모



목차

2

제1강

- 채용관리 실무

제2강

- 근로시간 관리 실무

제3강

- 휴식관리 및 모성보호법 관리 실무

제4강

- 임금 및 최저임금 관리 실무

목차

3

제5강

- 임금채권 및 청산의무 실무

제6강

- 퇴직연금/임금피크제/성과연봉제 설계 실무

제7강

- 근로계약 및 취업규칙 작성 실무

제8강

- 비정규직 및 외국인 근로자 관리 실무

목차

4

제9강

- 산업안전 및 산재고용보험 실무

제10강

- 퇴직 및 해고관리 실무

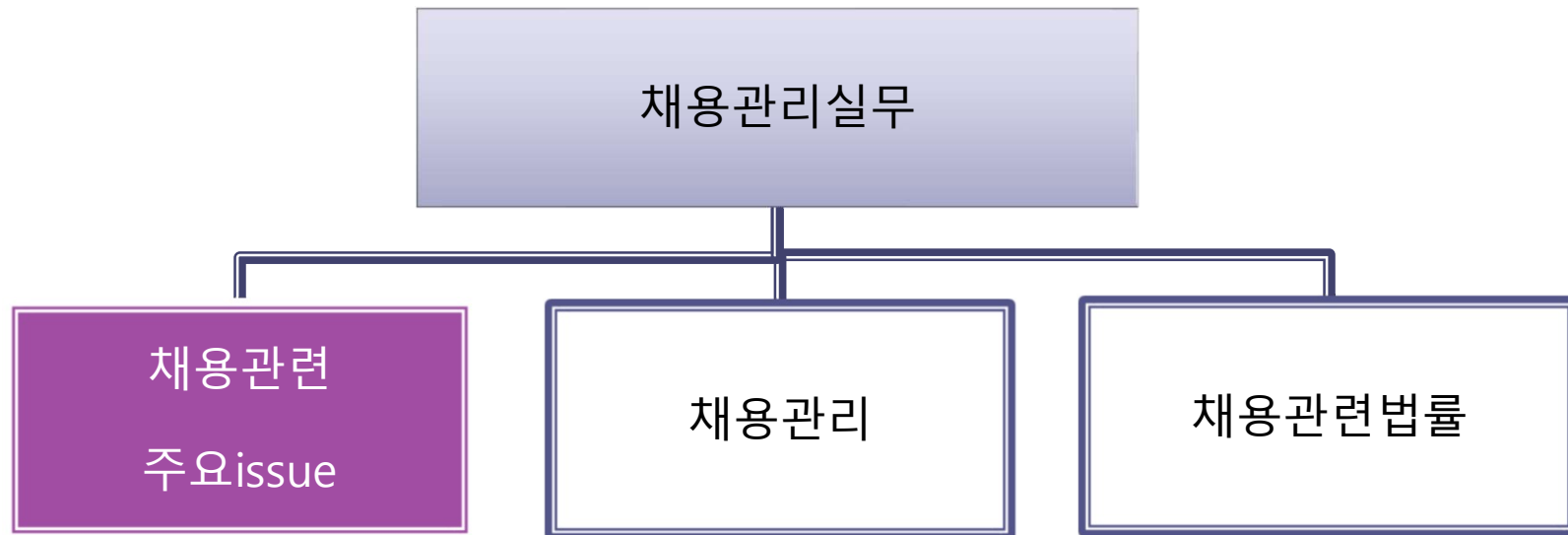
제11강

- 노사협의회 관리 실무

- Q&A

목차

5



신인사제도

6



삼성전자 인사제도 개편안

- 5년마다 직무전환 기회 주는 FA 제도 도입
- 국내·해외 우수인력 교환근무제 실시
- 표준체류연한 폐지, 성과 전문성 기반 발탁 확대
- 상위 10% 제외한 90% 절대평가
- 역량평가 폐지, 역량진단 및 수시 피드백 진행
- 동료평가(피어리뷰) 도입
- 성과 인상률은 9개 모델 범위형으로 변경
- 호봉에 따른 자동인상(페이존) 폐지

공채제도 폐지

7

국내 주요 그룹 채용 방식 자료: 각 사	
 삼성	계열사별 상·하반기 1회 채용 서류전형 → 필기전형(GSAT) → 면접순 ※2017년 그룹 공채 폐지하고 계열사별 공채
 현대차	계열사별 부문별 상시 채용 서류전형 → 필기전형(HMAT) → 면접순 ※2019년 신입 정기 공채 폐지
 SK	정기 공채에서 수시 채용으로 전환 서류전형 → 필기전형(SKCT) → 면접순 ※2022년부터 100% 수시 채용. 그룹 차원 필기전형이 계열사별로 변경
 LG	계열사별 채용 서류전형 → 필기전형(LG WAY Fit Test+적성검사) → 면접순 ※신입사원의 70%가량을 채용연계형 인턴으로 선발
 롯데	그룹 공채 유지 서류전형 → 필기전형(L-TAB) → 면접순 ※그룹 차원의 필기전형 진행



수시채용제도

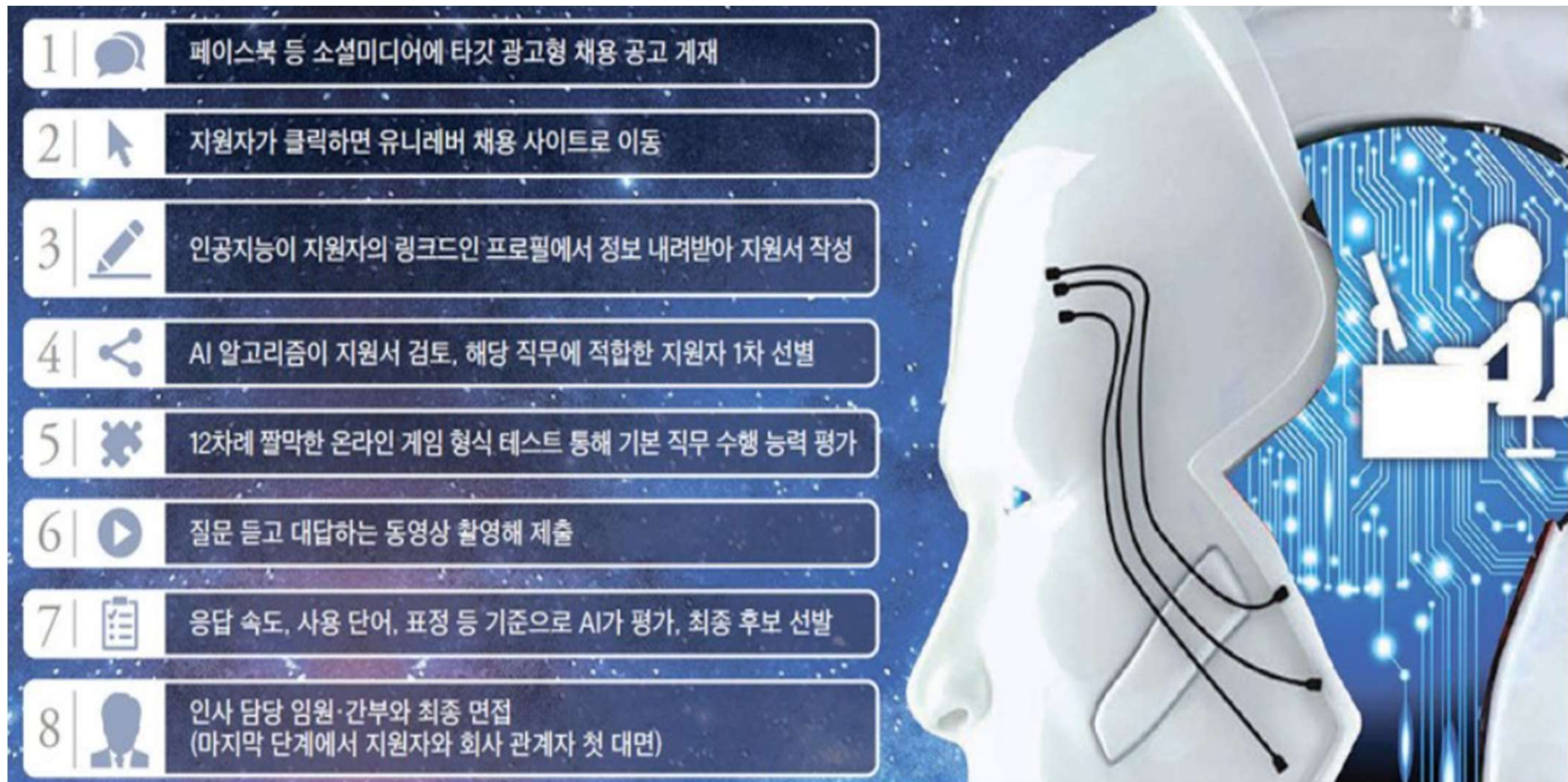
8

신입공채 폐지 현대자동차, 2019 첫 신입 수시채용 중!

구분	모집부문	마감일	지원처
R&D	상용 Prototype Car 전장 개발/검증	~2/17(일)	현대자동차 채용 홈페이지
	연료전지시스템 기술경영		
	연료전지시스템 설계		
	연료전지시스템 제어		
	연료전지시스템 평가		
IT	차량 IT 보안		
재경	경영분석	~2/26(화)	
	외화자금 조달 및 운용		
	원가기획		
	재경기획		
	해외법인관리		

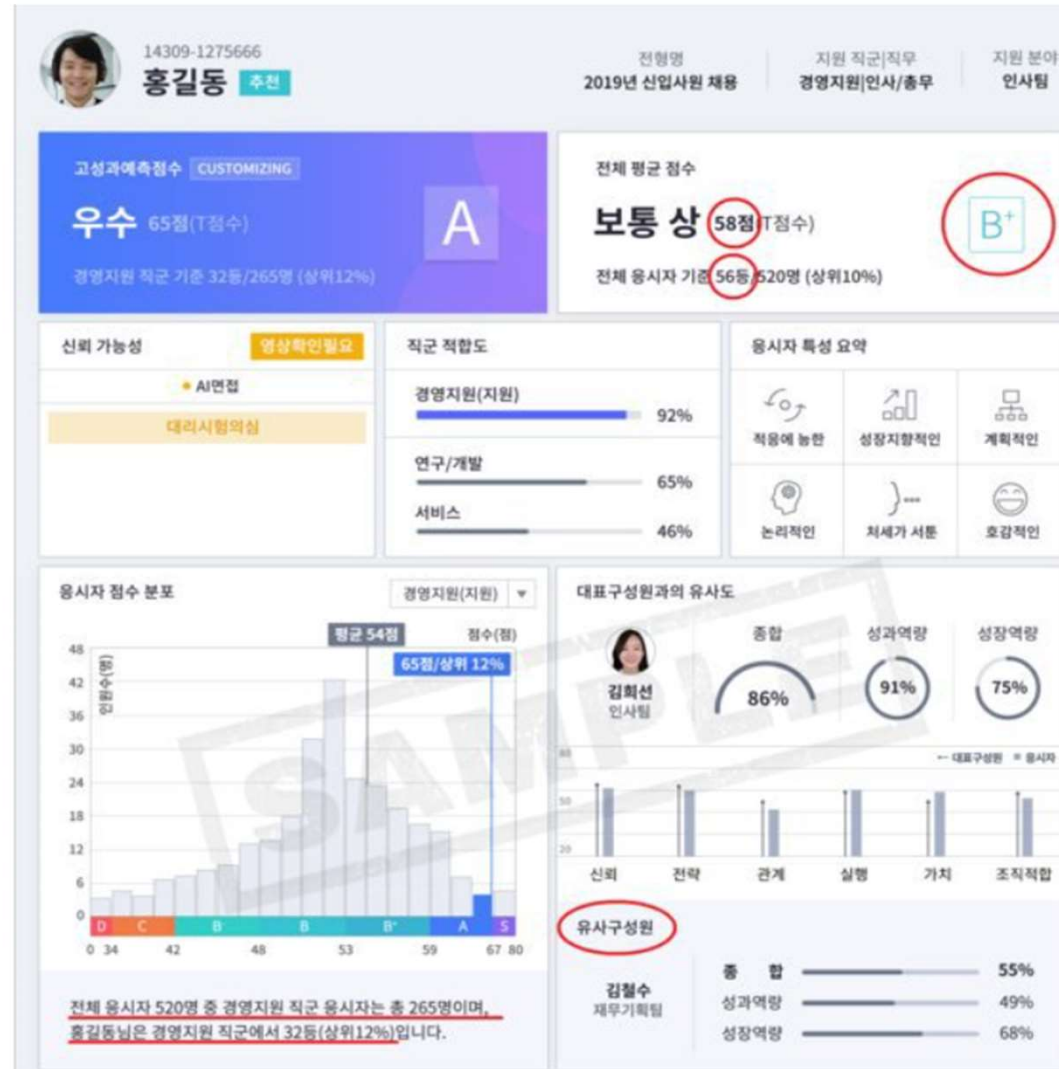
AI면접 확대

9



AI 면접 확산

10



채용 불합격 통지율(50%)

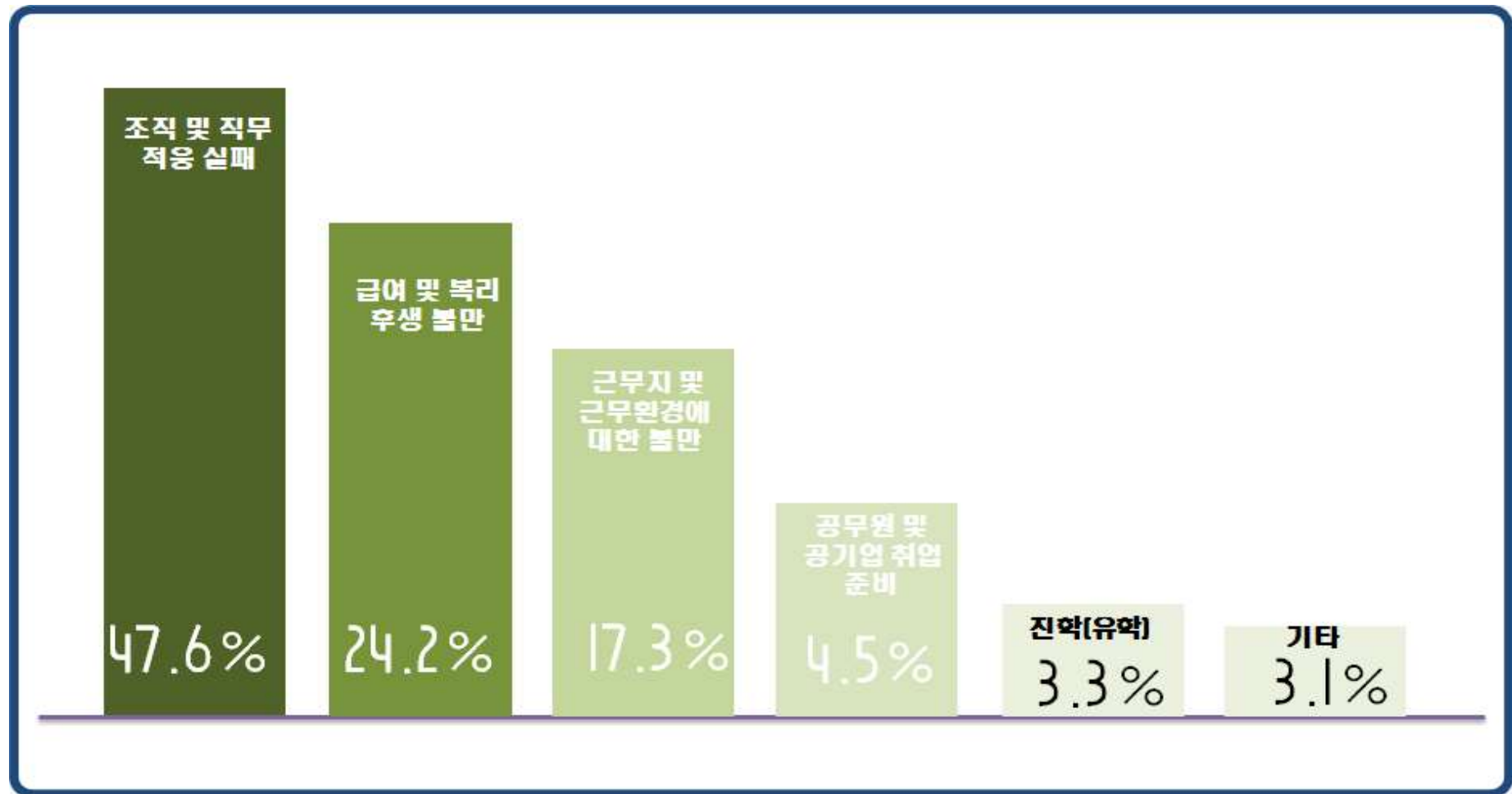
11



불합격 통보를 하지 않는다(41.8%)'고 답한 인사담당자 48.7%는 불합격 통보를 하지 않는 이유를 '필요성을 느끼지 못해서'라고 답했다. 이어 '불합격자 모두에게 통보하기가 어려워서(31.6%)', '시간 및 비용 문제 때문에(17.1%)', '불합격 사실을 받아들이지 못하거나 불합격한 이유를 따져 물을 것 같아서(2.6%)' 순이었다.

조기 퇴사 사유

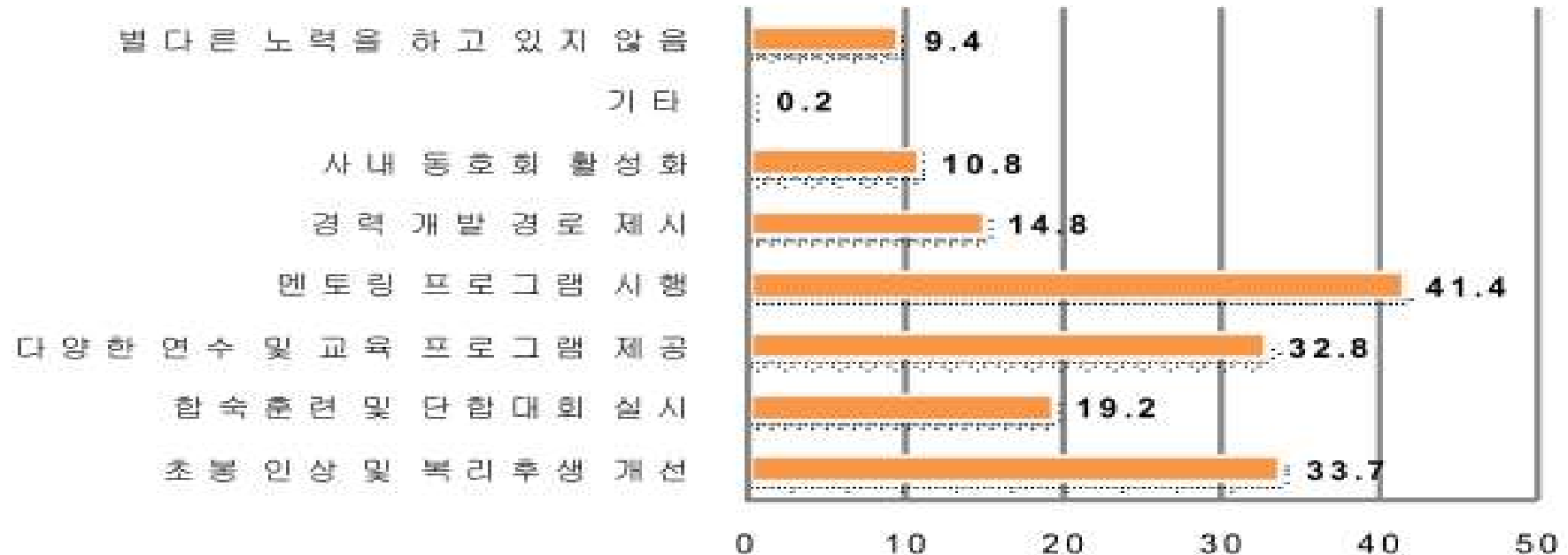
12



조기 퇴사 방지책

13

활용 중인 조기 퇴사 방지책



온보딩(Onboarding) 신규 직원이 조직에 빨리 적응해 정착할 수 있도록 조직 문화를 알려주고 업무에 필요한 정보와 기술 등을 교육하는 과정을 뜻한다.

목차

14



채용관리의 의의

15



★ 즉시 활용 가능한 핵심인력을 최단기에 공급하는 채용 process 구축

직무중심의 채용방식(NCS)으로 변화

16

채용단계	기존 채용	직무능력 중심의 채용
채용공고	● 관리직00명 기술직00명 ● 단순정보 제공	● 채용분야별 필요한 직무능력 사전 공개 (모집 직무별 직무설명 자료)
서류전형	● 직무와 무관한 항목(가족사항, 학력, 본적, 취미, 특기등) ● 직무와 무관한 스펙(해외봉사, 토익 등)	● 직무와 무관한 자전적인 기재사항은 최소화 ● 직무관련 항목 요구 (직무관련 교육,자격,경험 및 경력 등) ● 직무관련 경험, 경력 기술서 자기소개서
필기시험	● 인성, 적성 평가 ● 지식 중심 전공 필기시험	● 직무능력 측정 중심의 필기 평가
면접시험	● 비구조화 면접(취미,성장배경 등 직무와 무관한 일상적 질문)	● 직무능력 평가중심의 구조화된 면접

모집 선발 과정

17

구분	Issue	Action
인력계획수립	내부인적자원분석	승진, 직무 변동자 등 우선 반영
	추가인력소요분석	신규인력, 퇴직자, 휴직자
	외부채용규모 산정	부서별 규모 산정 종합
채용계획 수립	채용대상 구분	시기별, 직책별, 직급별 세분화
	채용방법 결정	공채/수시, 경력/신입

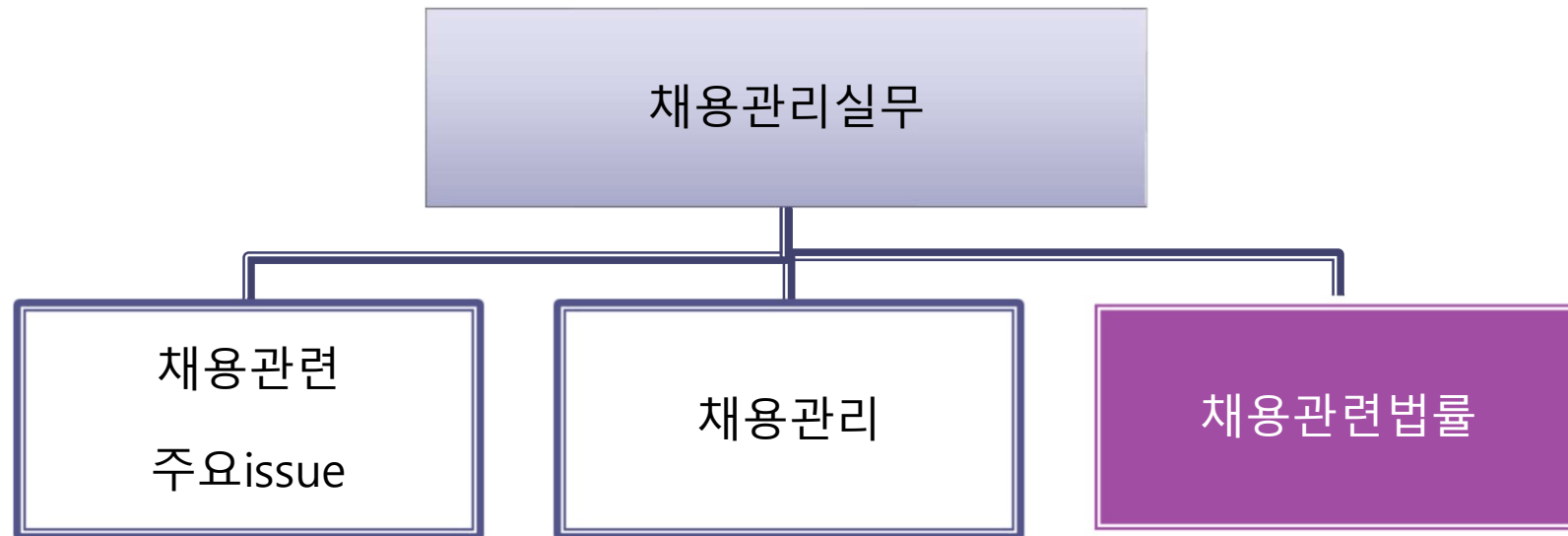
모집 선발 과정

18

구분	Issue	Action
모집	채용공고	신문, 방송, 잡지, 온라인, 헤드헌터
	지원자 접수	우편, 방문, 온라인
선발	서류전형	사전에 규정한 최소한의 자격 요건(학력, 학점, 토익, 나이, 자격 등)
	적성검사 (필기시험)	SSAT(SamSung Aptitude Test) : 300문항/3시30분 RPST(Right People Selection Test) : 8항목/60분
	인성 면접	임원급 多:1 또는 多:多 방식
	전문 면접	현업부서장 직군별 직무 면접

목차

19



채용 공정화법 개정

20

채용절차법 개정 주요 내용

7월17일부터 시행



위반

과태료 부과

구인자가 구직자에게 직무 수행과 관련 없는
용모·키·체중, 출신 지역, 혼인 여부, 재산,
직계 존비속과 형제자매의 **학력·직업·재산**에
관한 개인 정보 요구

1회

300만원

2회

400만원

3회 이상

500만원

채용 관한 부당한 **청탁, 압력, 강요** 등을 하거나
금전, 물품, 향응, 재산상 이익 수수·제공

1회

1,500만원

2회 이상

3,000만원

미혼여부(여성→근로자)

21

변경 전	변경 후
제7조【모집과 채용】② 사업주는 여성 근로자 를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. (2010.6.4 개정)	② 사업주는 근로자 를 모집·채용할 때 그 <u>직무의 수행에 필요하지 아니한</u> 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 , 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. (2021.5.18 개정 : 2021 8.19 시행)

입사지원서에 키와 몸무게 등 신체사이즈 체크 시 법 위반 (여성고용정책과- 1201, 회시일자 : 2015-04-30)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조에 의하면 사업주는 여성 근로자를 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다. - 따라서, 사업주가 여성 근로자를 채용 이전인 입사 지원서류에 지원자의 키 및 신체 사이즈를 체크하도록 한다면, 같은 법 제37조 제4항을 위반한 혐의로 **500만원 이하의 벌금에 처해질 수도 있음을 알려드립니다.**

채용 시 차별 금지(2021.10월)

22

고용노동부는 전국 47개 지방관서와 민간단체 및 고용평등상담실과 합동으로 실시한 「성차별적 모집·채용 광고 모니터링」 결과를 발표하였다. 지난 6월21일(월)부터 한 달간 **일간지와 생활 정보지, 인터넷 직업정보제공업체(526개)를 대상으로 실시한 모니터링에 따르면, 위 기간 중 '모집·채용' 광고를 낸 업체는 11,953개소로, 이 중 성차별적인 모집·채용 광고를 낸 위반 업체는 402개소(3.4%)로 나타났다.**

업체 규모별로는 50인 미만 소규모 사업장이 88.8%, 업종별로는 제조업이 46.8%, 도·소매업이 18.4%를 차지하였으며 직종별로는 생산직(36.8%), 서비스 및 판매직(21.4%), 사무직(20.9%) 순이었다. 광고 내용 중 가장 많은 위반 사례는 '직종별로 남녀를 분리하여 모집'하는 경우였고 여성에게 '미혼 조건'을 제시하는 업체도 있었다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따르면 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별해서는 아니 되며, **여성**근로자를 모집·채용함에 있어서 직무 수행에 필요로 하지 않는 용모·키·체중 등의 **신체적 조건과 미혼 등의 조건을** 제시하거나 요구하여서도 아니 되며 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금이 부과된다

손해배상청구권

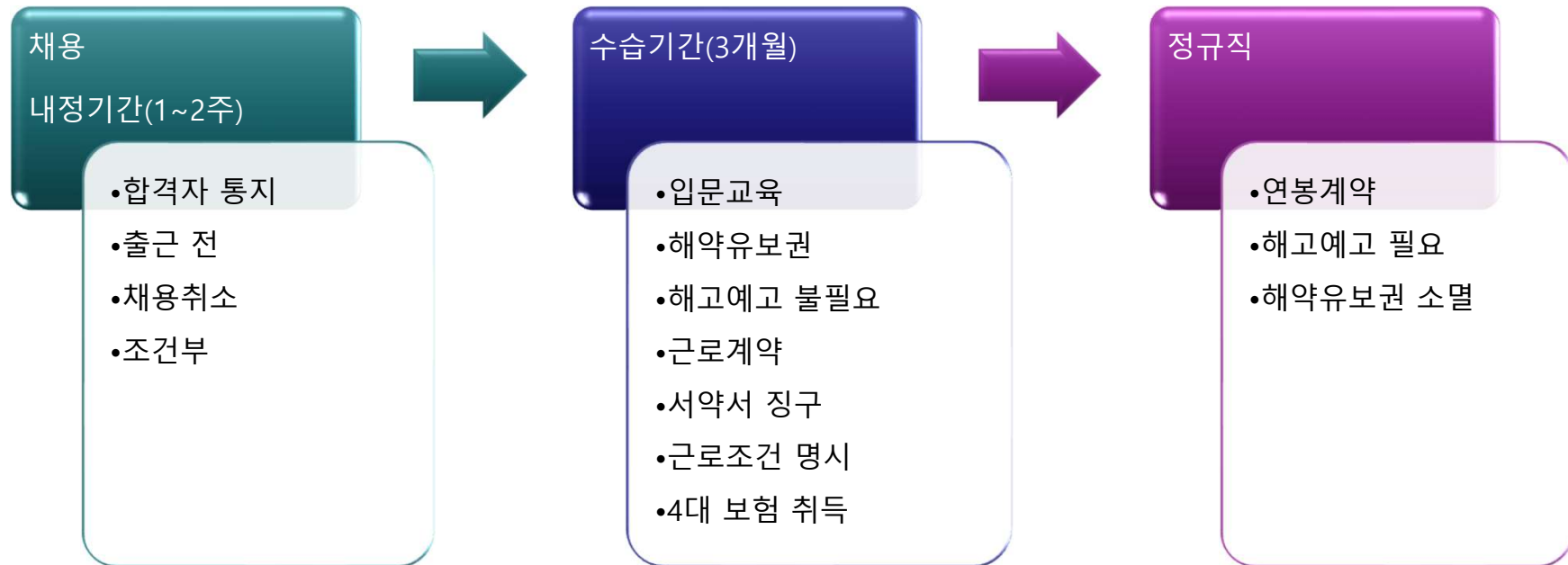
23

근로기준법 제17조, 제19조 규정에 의한 손해배상청구신청은 사용자가 근로계약 체결시 근로자에 대하여 명시한 근로조건이 취업 후 사실과 달라 근로자에게 손해를 입힌 경우에 한하여 인정되는 것이다(서울행법 2008구합45955.2009-05-01)

근로기준법 제17조, 제19조에 의하면, 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 하고, 이에 의하여 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에는 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 청구할 수 있으며, **위 손해배상청구를 노동위원회에 신청할 수 있도록 규정하고 있는바**, 이는 근로계약상의 채무불이행으로 인한 손해배상청구권을 확인하는 의미를 가지는 것으로서, 근로계약체결시에 사용자가 명시한 근로조건이 근로계약 체결 후에 사실과 다른 것을 알게 되었음에도 근로계약관계의 구속에서 벗어나기 어려운 근로자의 입장을 고려하여 **취업 초기에 근로자가 원하지 않는 근로를 강제당하는 폐단을 방지하고 근로자를 신속히 구제하려는 데에 그 취지가 있는 것이다**. 따라서, 위 규정에 의한 손해배상청구신청은 근로기준법상의 모든 근로조건 위반의 경우에 인정되는 것은 아니고, 사용자가 근로계약 체결시 근로자에 대하여 명시한 근로조건(임금, 근로시간 기타의 근로조건)이 취업 후 사실과 달라 근로자에게 손해를 입힌 경우에 한하여 인정되는 것이다.

고용의 단계별 법적 성질

24



수습/시용 구분

25

구 분	수습(修習)	시용(試用)
개 념	정식채용 후에 근로자의 직업능력의 양성, 교육 및 직무오리엔테이션을 목적으로 하는 것	정식채용을 전제로 하여 직업능력과 업무 적응성을 판단하는 기간
기간의 법적 성질	정식채용이 이루어진 상태임	정식채용이 이루어지지 않은 상태임
기간 설정	법률에 정해진바 없으나 3개월 이내로 정함	좌동
기간 연장	근로자의 동의	좌동
본채용 거부	근기법 23조 정당한 사유가 필요	채용 유보된 해약권 행사 근기법 23조 정당한 이유보다 넓음
최저임금 감액	3개월 최저임금 90% (1년 미만 계약자 제외)	명칭이 시용이나 수습의 성격이라면 적용 가능

사용자 채용권의 제한(制限)

26

근로기준법

- 나이(18세 미만 친권자 동의)
- 정리해고 기간 중 채용 제한

장애인고용촉진법

- 50인 이상 3.1% 장애인 채용
- 100 이상 미 고용시 분담금

국가유공자자녀 지원법

- 20인 이상 사업장
- 국가유공자 자녀 3-8% 채용(과태료 5백)

노동조합법

- 쟁의행위 기간 중 채용 제한(부노)

산업안전보건법

- 근로로 인한 질병 악화 방지 의사의 진단에 따라 취업 제한

2022 장애인 고용 분담금

27

[장애인 고용 의무고용률]

기준(적용)연도		2021년	2022년
신고연도		2022년	2023년
사업주 유형별 의무고용률	민간사업주(월 평균 상시근로자 100명 이상)	3.1%	3.1%
	국가 및 지자체의 장, 교육감(공무원)	3.4%	3.6%
	국가 및 지자체의 장, 교육감 (공무원이 아닌 근로자)		
	공공기관의 장		
	지방자치단체의 지방공사, 지방공단, 출자·출연법인의 장		

[고용 수준별 부담기초액 및 가산율]

고용 의무 이행 수준	부담기초액 (2021년 적용·2022년 신고)	가산율
의무고용인원의 3/4 이상 고용한 경우	1,094,000원	-
의무고용인원의 1/2~3/4에 미달하는 경우	1,159,640원	6% 가산
의무고용인원의 1/4~1/2에 미달하는 경우	1,312,800원	20% 가산
의무고용인원의 1/4에 미달하는 경우	1,531,600원	40% 가산
장애인을 한 명도 고용하지 않는 경우	1,822,480원	해당연도 최저임금

장애인 인식개선교육(22.1.21)

28

As Is

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

장애인 인식개선 교육자료 보관의무 부재

장애인 인식개선 교육 실시 결과에 대하여
점검규정만 존재하였음

To Be

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

장애인 인식개선 교육 3년간 보관의무 신설

**장애인 인식개선 교육 실시 결과에 대하여 보다
실효적인 점검을 위하여 50인 이상 사업장
대상으로 고용노동부 장관이
결과자료 제출을 명하는 근거 신설**

채용 건강검진 폐지

국가인권위원회(위원장 안경환)는 신입행원 채용 시 B형 간염 바이러스 보유자를 불합격 처리한 것은 평등권침해의 차별행위라고 판단하고, A은행 대표이사에게 △진정인이 입은 정신적 피해에 대하여 손해배상금 500만 원을 지급하고 △동일 또는 유사한 차별행위가 재발되지 않도록 채용시 면접 및 신체검사 절차를 개선할 것을 권고했다. 국가인권위원회 조사 결과, △신입사원 채용 시 태도점수가 신체검사 이후에 부여된 점수라는 점 △신체검사 불참자 발생으로 추가로 신체검사 대상자가 된 응시자에게 진정인보다 2배 높은 점수를 부여한 점 △진정인에 대한 신체검사 결과 종합 소견에는 "B형 간염 바이러스 건강보유자(B형간염바이러스 보유자로서 간염환자 단계로 가지 않은 상태로 별도의 치료를 요하지 않는 단순 바이러스 보유자)로 직장이나 일상생활에는 지장이 없을 것으로 사료됨"이라고 기재되어 있는 점 등이 확인되었다. 이미 2000. 10. 5. 보건복지부에서는 'B형간염'은 수직(모자)감염, 오염된 혈액에 의한 감염, 성 접촉 등을 통하여 전파가 가능하며, 일상적인 공동생활을 통해서는 감염되지 않으므로 동 질환의 관리방법을 격리 등 의 조치에서 제외하기로 하고 '전염병예방법시행규칙' 제17조(업무종사의 일시적 제한대상)를 개정한 바 있으며, 대한간학회에서 2002년도에 발표한 간질환 관련 업무상 질병인정기준'에 의하면 '사회생활을 하는 동안 발생하는 과로나 스트레스 자체가 기존의 바이러스성 간질환을 악화시킨다는 이론적 근거는 제시되지 않고 있음'이라고 밝힌 바 있다.

전직금지 약정 유효성

30

전직금지약정의 유효성에 관한 판단

1. 보호할 가치 있는 사용자의 이익
2. 근로자의 퇴직 전 지위
3. 경업 제한의 기간 · 지역 및 대상 직종
4. 근로자에 대한 대가의 제공 유무
5. 근로자의 퇴직 경위
6. 공공의 이익 및 기타 사정

채용절차의 공정화에 관한 법률

31

추진배경

사용자의 거짓 채용, 구인공고를 금지하고 구인자가 구직자에게 채용심사비용을 부담시키는 것을 원칙으로 금지하며, 채용서류를 반환하도록 하며, 전자접수를 장려, 채용일정, 지원접수 등 채용절차공정화 등 구직자 권익보호

주요내용

- 거짓채용 광고 금지
- 전자우편 등을 통한 채용서류의 접수
- 채용일정 및 채용과정의 고지
- 채용심사비용의 부담금지
- 채용여부의 고지
- 채용서류의 반환 등 17개 조항 신설

시행일

- 상시 300명 이상 사업장, 공공기관, 지방공단, 국가 및 지방자치단체 : **2015년 1월 1일**
- 상시 100명 이상 300명 미만 사업장 : **2016년 1월 1일**
- 상시 30명 이상 100명 미만 사업장 : **2017년 1월 1일**

22년 개정법률

32

관련법률	주요내용	시행시기
중대재해처벌법(제정)	중대재해 발생시 책임자 등 처벌	1.27
산업안전보건법(개정)	사업장내 휴게시설 설치의무화	8.18
가사근로자고용개선법(제정)	가사근로자의 기본적 근로조건 보호	6.16
장애인고용촉진법	장애인의무고용율 상향	1.1
남녀고용평등법	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 30인 미만 사업장 확대 적용	1.1
	고용상 성차별, 직장내 성희롱 피해자 노동위원회 구제절차 도입	5.19
근로기준법 공휴일에 관한 법률	공휴일 법정유급휴일 및 대체공휴일제 30인 미만 사업장 확대 적용	1.1
고용보험법	육아휴직급여 인상	1.1
최저임금법	최저임금 시간당 9,160원	1.1

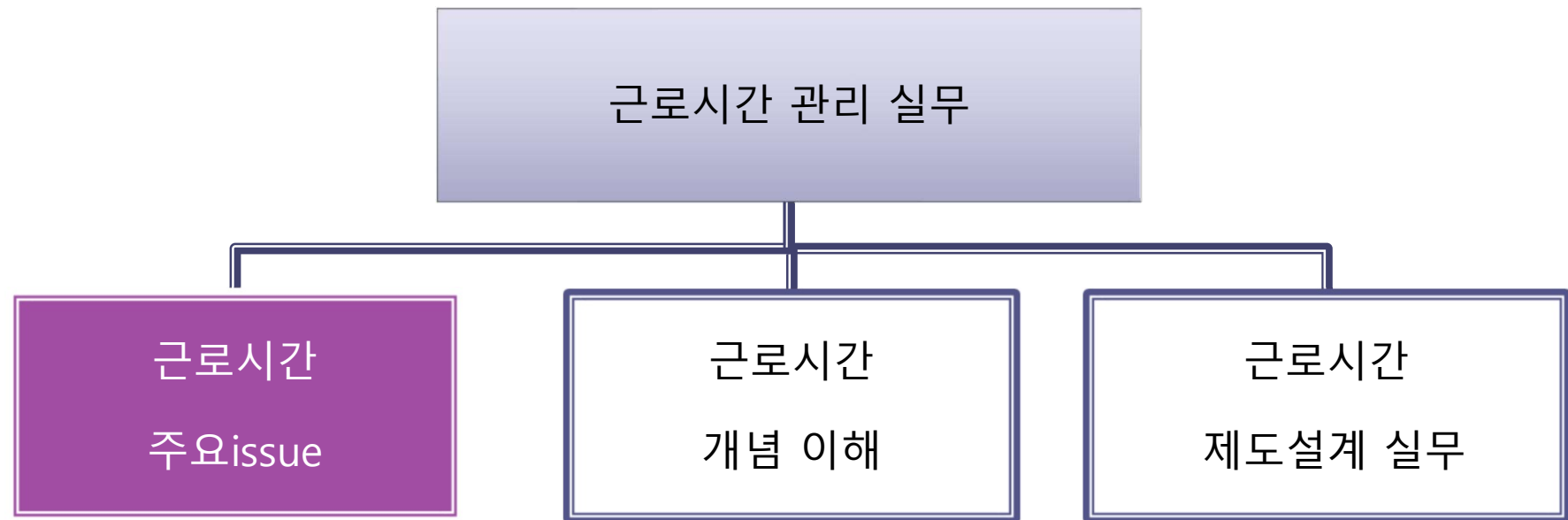
21년 주요판례 및 행정해석

33

1. 1년 근무 후 근로관계 종료시 연차휴가 산정방법/대법 2021다227100, 2021.10.14
2. 휴직(병가, 약정육아)시 연차휴가 산정방법/임금근로시간과-1736, 2021.8.4
3. 근로관계종료시 주휴수당/임금근로시간과-1736, 2021.8.4
4. 임금인상소급분 통상임금 여부/대법 2017다56226, 2021.8.19
5. 고정 시간외수당의 통상임금 여부/대법 2020다224739, 2021.11.11
6. 기간제근로자 근로계약 종료시 해고서면통지 여부/대법 2021두45114, 2021.10.28
7. 동종경쟁업종 취업과 명예퇴직금 반납 여부/대법 2021다234924, 2021.9.9
8. 해고통지서 기재방법 및 교부방식/대법 2017다226605, 2021.2.25; 대법 2021두36103, 2021.7.29
9. 저성과자 해고/대법 2018다253680, 2021.2.25
10. 시용근로자의 업무상 재해 요양기간 중 해고제한 여부/대법 2018두43958, 2021.4.29

목차

34



주4일 근무제(대선공약)

35

주 4일 근무제?

기존의 주5일 근무에서 벗어나
월요일에서 목요일까지,

혹은 평일 중 하루를 선택해서
주 4일간만 근무하는 형태.

SUN MON TUE WED THU FRI SAT

52H/1주 (5인 이상 사업장 적용)

36

**2021년 7월 1일부터
50인미만 사업장에도
주52시간제가
확대적용 됩니다.**
(5인미만 사업장은 적용예외)

근기법 5인 이하 사업장 확대 추진

37

“5인 미만 사업장 근로기준법 적용 확대해야”

이재혁 기자 ✉ / 기사승인 : 2021-10-07 16:07:28



[메디컬투데이=이재혁 기자] 국회 환경노동위원회 더불어민주당 윤준병 의원이 6일 진행된 고용노동부 국정감사에서 근로기준법의 사각지대에 놓인 5인 미만 사업장을 비롯해 모든 노동자들이 법의 적용을 받을 수 있도록 적용범위를 '원칙적 적용·예외적 특례'기준으로 개선해야 한다는 질의에 “5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대에 공감한다”는 안경덕 고용노동부 장관의 답변을 이끌어냈다.

주52h제도 정착

38

장시간 근로 개선

“노동시간 단축은 우리의 삶을 삶답게 만들기 위해 더 이상 미룰 수 없는 과제”

- 대통령 신년사('18.1.10)

근로기준법 개정 최우선 추진

- 1주 68시간 → 52시간
- 연장근로한도 미적용
특례업종 축소
(26개 → 10개 우선 추진)

컨설팅 지원

- * 장시간근로 원인 파악 및
개선방안 제시
(노사발전재단 컨설팅)

지도·감독 강화

- * 주요 장시간 노동 업종,
노동시간특례업종 등
집중 근로감독(600개소)

노동시간
단축

양질의
일자리 창출
여력 확충

노동시간 단축으로
청년 일자리 확대

노동시간 단축
+ 노동자 신규채용 기업
인건비 지원 ('18년 213억)



·1

근로감독 조직신설

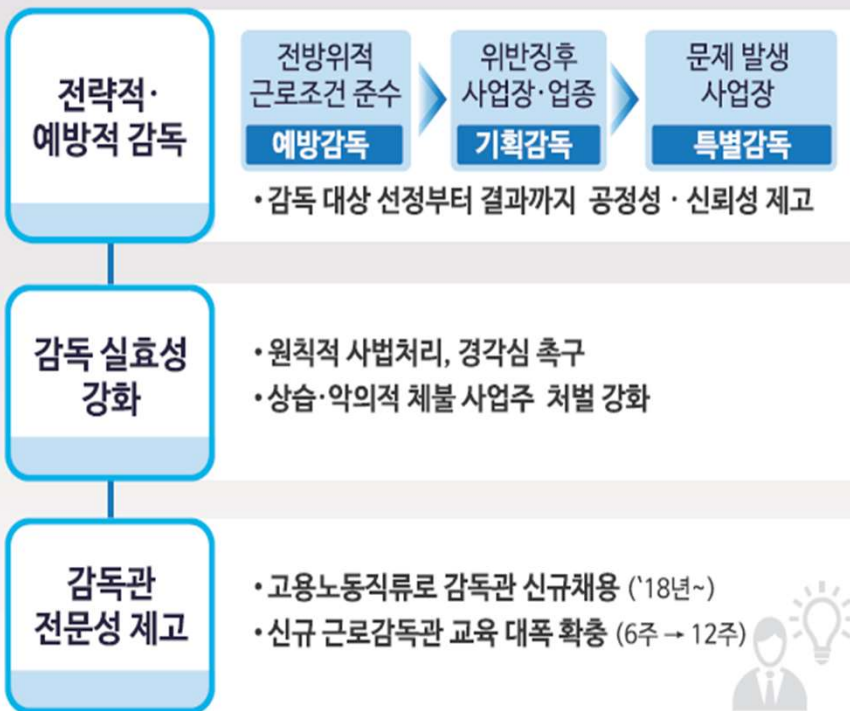
39



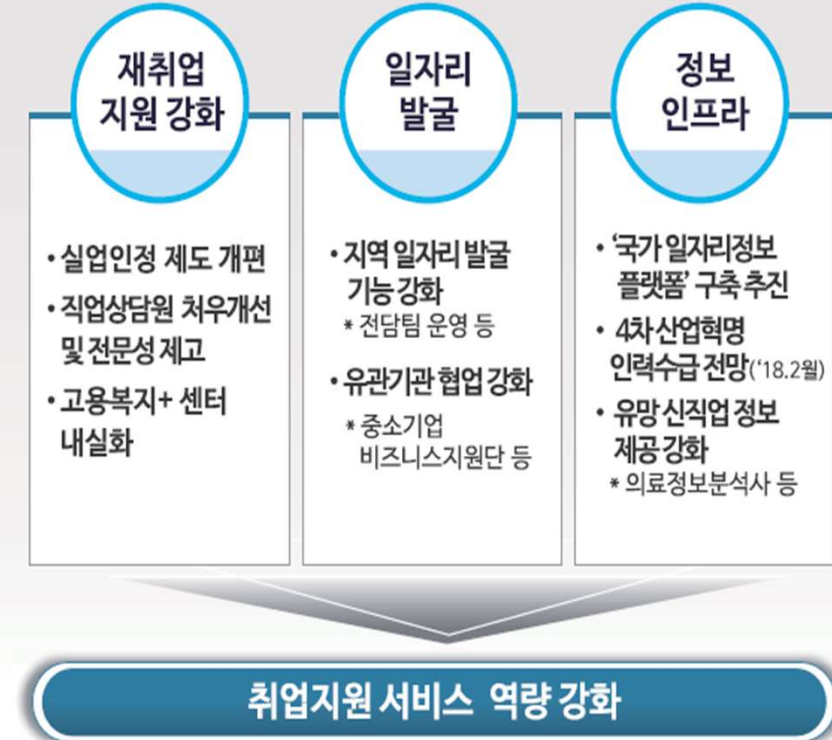
근로감독 방법

40

근로감독행정 혁신



고용센터 혁신



22년 근로감독 계획

41



직장 내 괴롭힘 관련 사용자 의무 규정

- ▲취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 규정할 것
- ▲직장 내 괴롭힘을 하지 말 것
- ▲직장 내 괴롭힘 발생 시 적절히 조치할 것



예상되는 점검 사항

- ① 사건 발생 여부를 포함한 '직장 내 괴롭힘 실태조사'
- ② 직장 내 괴롭힘 예방 및 고충처리시스템 등 담당창구의 작동 여부
- ③ 사건이 발생한 경우 법적 조치 여부
- ④ 직장 내 괴롭힘이 발생하기 쉬운 조직 문화인지를 확인(조직문화 진단)

지난 10월 6일 환경노동위원회의 고용노동부 국정감사에서 안경덕 고용노동부 장관은 300인 이상 ICT 기업 중 204개 사업장에 대해 근로감독을 하겠다고 밝혔습니다.

해당 국정감사에서 '최근 IT업종에서 실적 압박 및 불합리한 성과평가를 이용한 괴롭힘 사례가 보고되고 있고, 직장 내 괴롭힘과 조직문화의 비합리성에 중점을 둔 특별 근로감독과 실태조사가 필요하다'는 발언에 대한 고용노동부의 답변으로 이뤄진 것입니다.

근로감독 준비서류

42

점검 시 준비자료

1. 사업자등록증, 법인등기부 등본, 위임전권규정
2. 기구표(조직도), 인원현황(부서·직급·직종별 등) 명부
3. 근로자 명부(정규직, 비정규직 등 전체 근로자) → 부서별·직종별 구분
4. 근로계약서, 원봉계약서 등(정규직, 비정규직 등 전체 근로자)
5. 취업규칙, 인사규정, 보수규정 등(하위 규정 포함)
6. 임금협약서 및 단체협약서(노조가 있을 경우에만 해당)
7. 임금대장(2018. 1월 ~ 현재)
8. 원별 연장(초과)·야간·휴일근무수당 지급 내역(2018. 1월 ~ 현재)

성명	부서/담당자(직위)	연도	월별	일시	종류(정규/비정규)	지급일자	연장(초과)·야간·휴일	지급액
----	------------	----	----	----	------------	------	--------------	-----

※ 등상임금(사급) 산정 기준 명시

9. 출퇴근기록부(근태자료, 전산 출력본(새콤 등 입·출입 기록 일제))

10. 출퇴근기록부 정리 내역(2018. 1월 ~ 현재)

성명	부서/담당자(직위)	연도	월별	일시	근로일/휴일/야간/휴일	일 근로시간	출근시간	퇴근시간	비고
----	------------	----	----	----	--------------	--------	------	------	----

10. 소속 근로자별·월별 출결내역(2018. 1월 ~ 현재)

성명	부서/담당자(직위)	연도	도입	출결내역																							
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
				출근	결근	출결	인출	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. 2018. 5. 1. 근무자 명단

10. 퇴직근로자 명단, 퇴직금 지급내역서(산정서) : 2018. 1월 ~ 현재

11. 산전후휴가, 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호 관련

→ 대상자 명단 및 사용기간을 확인할 수 있는 서류, 직장내성희롱예방교육 자료 (2017. - 2018.)

12. 2017. 2018. 연차유급휴가 사용내역

→ 개인별 발생일수 및 사용일수, 미사용 일수, 연차수당 지급 자료 등 일제

13. 교대제 사업장의 경우 교대제 운영 현황(면동 내역 포함)

14. 유연근로시간제(탄력적·선택적·계량근로시간제, 보상휴가제 등) 활용 현황

→ 도입 사업장일 경우에만 해당

15. 노사협의회 운영 관련 : 노사협의회 규정, 정기회·임시회 회의록, 고충 처리위원 명단, 고충처리대장 등(상시 근로자 30명 이상 사업장일 경우)

16. 기타 지도·점검 시 근로감독관이 감독 현장에서 요구하는 서류 일제

<자료 제출 요구 법적 근거>

근로기준법 제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법 시행에 관하여 "중대" 근로감독관의 요구가 있을 때 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

근로기준법 제102조(근로감독관의 권한) 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속건물에 점검하고, 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며, 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.

근로기준법 제116조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 원장조서나 검진을 기결, 방해 또는 기피하고 그 실행에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하여 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

근로감독 청원 급증

43

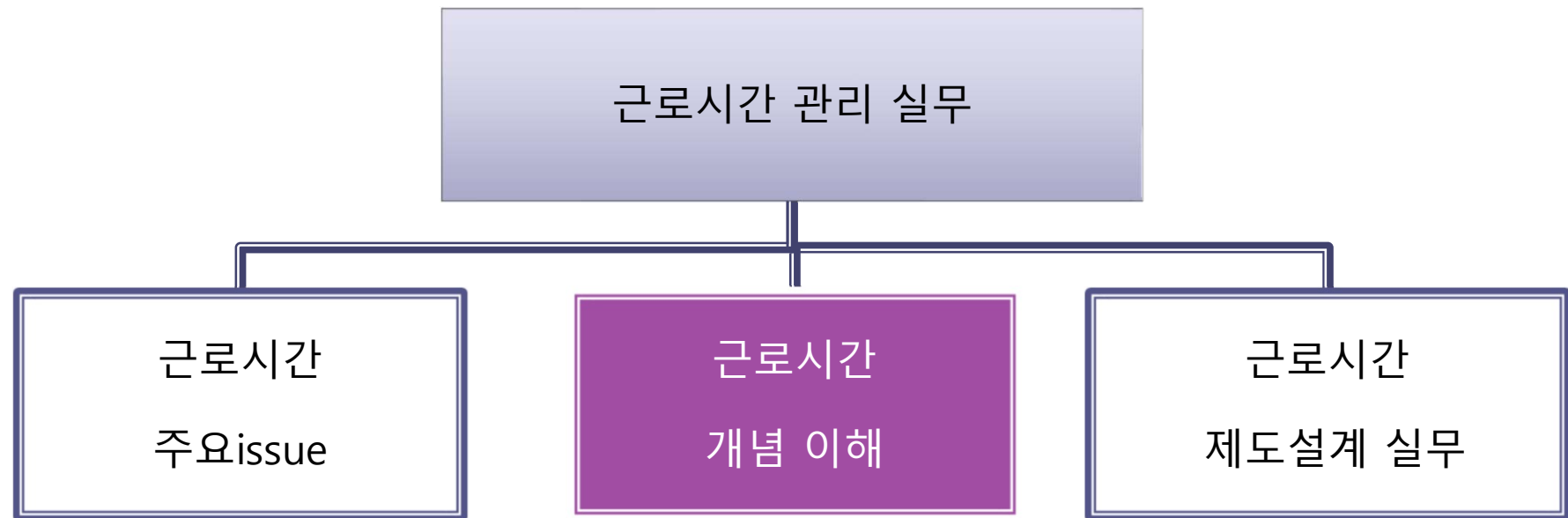


◇현 정부 출범 뒤 14배로 늘어

6일 국회 환경노동위원회 간사인 국민의힘 임이자 의원실이 고용노동부에서 제출받은 자료에 따르면 2015년 61건, 2016년 143건이던 근로감독 청원 접수 건수는 문재인 정부가 출범한 2017년 904건으로 급증했다. 이후 2018년엔 124

목차

44



우리나라 근로시간법

45

1953년

- 1일8시간/1주48시간/1주12시간 초과 금지

1989년

- 1주44시간 /1일8시간/1주12시간 초과 금지

1997년

- 유연근로시간제(탄력/선택/인정근로시간) 도입

2003년

- 1주40시간/1일8시간/1주12시간 초과 금지

2010년

- 노사정위원회 근로시간 연1,800시간으로 단축 합의

2012년

- 근로자가 사용자의 지휘 감독하에 있는 대기시간 근로시간

2017년

- 휴일근로 연장근로 포함($40+12=52$ 시간/1주)

근로시간의 정의

46

법정
근로시간

1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간으로 한다. 1일 근무시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

소정
근로시간

근기법 제2조 7항
법정근로시간의 범위 내에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 말한다.

휴게
시간

근기법 54조
사용자는 근로자에게 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

대기
근로시간

근기법50조 (근로시간)
③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. (2012.2.1 신설)

근로시간 법 개정

47

개정 전

- 근기법 50조(근로시간)① 1주 간의 근로시간은 휴게 시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- 근기법 53조(연장근로 제한)① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

개정 후

- 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 한다.
- 300인 이상 사업장과 공공기관은 2018.7.1부터 50~299인 이상 사업장은 2020.1.1부터 5~49인 이상 사업장은 2021.7.1부터 시행한다.
- 특별연장근로($52+\alpha$)를 허용하되, 남용방지를 위하여 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대표 서면합의), 상한(1주 8시간)을 설정한다. 30인미만 사업장은 2022.12.31이후부터 적용한다
- 8시간 연장근로 *1.5 8시간을 초과 *2

근기법 제 2 조

48

□ 1주일의 범위 명확화

- 기존 1주일과 관련한 행정해석 및 오해를 방지하기 위해 1주일의 범위를 확정함

근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ~ 6. 현행과 같음

7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다. (신설)

▶ 폐기되는 고용노동부 행정해석

"1주일에 12시간을 한도도 제49조(현재 제50조)의 근로시간을 연장할 수 있다"는 규정에서의 연장 근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함. (근기 68207-2855, 2000, 9. 19)

▶ (정규 40시간 근로 + 연장근로 12시간 + 휴일근로 16시간)을 합쳐
주당 최대 68시간 근로할 수 있다는 근거가 완전히 사라짐

근기법 제 56조

49

□ 휴일근로 가산수당 지급 방법

- 연장근로 및 휴일근로 가산수당 중복 지급과 관련된 논란을 법으로 확정함
- 공포 후 즉시 시행

근로기준법 제56조(연장·야간·휴일근로) ① 사용자는 연장근로(법제53조,제59조,제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

월 소정근로시간

50

시행령 제6조【통상임금】

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
 5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총근로 시간 수로 나눈 금액
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다

소정근로시간 계산

51

243시간

- $[(48\text{시간} + 8\text{시간}) \div (7\text{일})] \times (365\text{일} \div 12\text{월}) = 243.3\text{시간}$

226시간

- $[(44\text{시간} + 8\text{시간}) \div (7\text{일})] \times (365\text{일} \div 12\text{월}) = 225.9\text{시간}$

209시간

- $[(40\text{시간} + 8\text{시간}) \div (7\text{일})] \times (365\text{일} \div 12\text{월}) = 208.5\text{시간}$

주40시간제 토요일 기준

52

토요일 처리 유형		주당 유급 처리 시간	소정근로시간
토요일 무급형	무급 휴무형	40시간 + 8시간(일요일 유급) = 48시간	209시간
	무급 휴일형		
토요일 유급형	4시간 유급	40시간 + 4 + 8시간(일요일 유급) = 52시간	226시간
	8시간 유급	40시간 + 8 + 8시간(일요일 유급) = 56시간	243시간

주40시간제 토요일 기준

53

토요일 처리 유형		기본급	연장근로수당	휴일근로수당	시간당 통상시급 인상률
토요일 무급형	무급 휴무형	X	O	X	월통상임금/209시간
	무급 휴일형	X	X	O	
토요일 유급형	4시간 유급	O	X	O	월통상임금/226시간
	8시간 유급	O	X	O	월통상임금/243시간

- 토요일에 근무할 경우 토요일을 무급형 혹은 유급형으로 정하느냐 따라 월 소정근로시간이 달라지므로 실제 임금부담 효과는 다르게 나타날 수 있음.

근로시간 특례(예외)

54

근로시간
계산의 특례

사업장 밖 근로로 인하여 근로시간 산정이 어려운 경우에는 소정근로시간이나 업무 통상 필요한 노사간 합의한 근로시간을 근로한 것으로 본다.(간주근로시간제)

업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.(재량근로시간제)

근로/휴게
시간의 특례

육상(노선버스제외)/수상/항공/운송서비스/병원 종사자는 노사합의로 연장근로/휴게 시간법 제외하다.(단, 연속근로에 대하여 11시간의 휴식이 보장되어야 한다)

근로시간
적용 제외

1. 업종(농림, 수산, 양잠, 사육)
2. 감시/단속적 근로자(노동부 승인)
3. 관리감독자/기밀업무 취급자

근로제공
면제시간

1. 선거권 기타 공민권행사(대통령선거, 국회의원, 지방의회)
2. 공의 직무(예비군 훈련, 민방위 훈련)

근로시간 계산의 특례

55

제58조【근로시간 계산의 특례】

① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

(간주근로시간제도)

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

(재량근로시간제)

1. 대상 업무

2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

간주근로시간제도

56



사업장 밖 근로시간제 도입요건

1. 사업장 밖의 근로일 것

2. 근로시간 산정이 어려울 것

3. 근로한 것으로 인정하는 시간 규정
(취업규칙/노사 서면합의)

① 소정근로시간

② 통상 필요한 시간

③ 노사가 서면합의한 시간

재량근로시간제도

57

제58조【근로시간 계산의 특례】

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.(재량근로시간제도)

1. 대상 업무
 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

재량근무업종

58

시행령 제31조【재량근로의 대상업무】

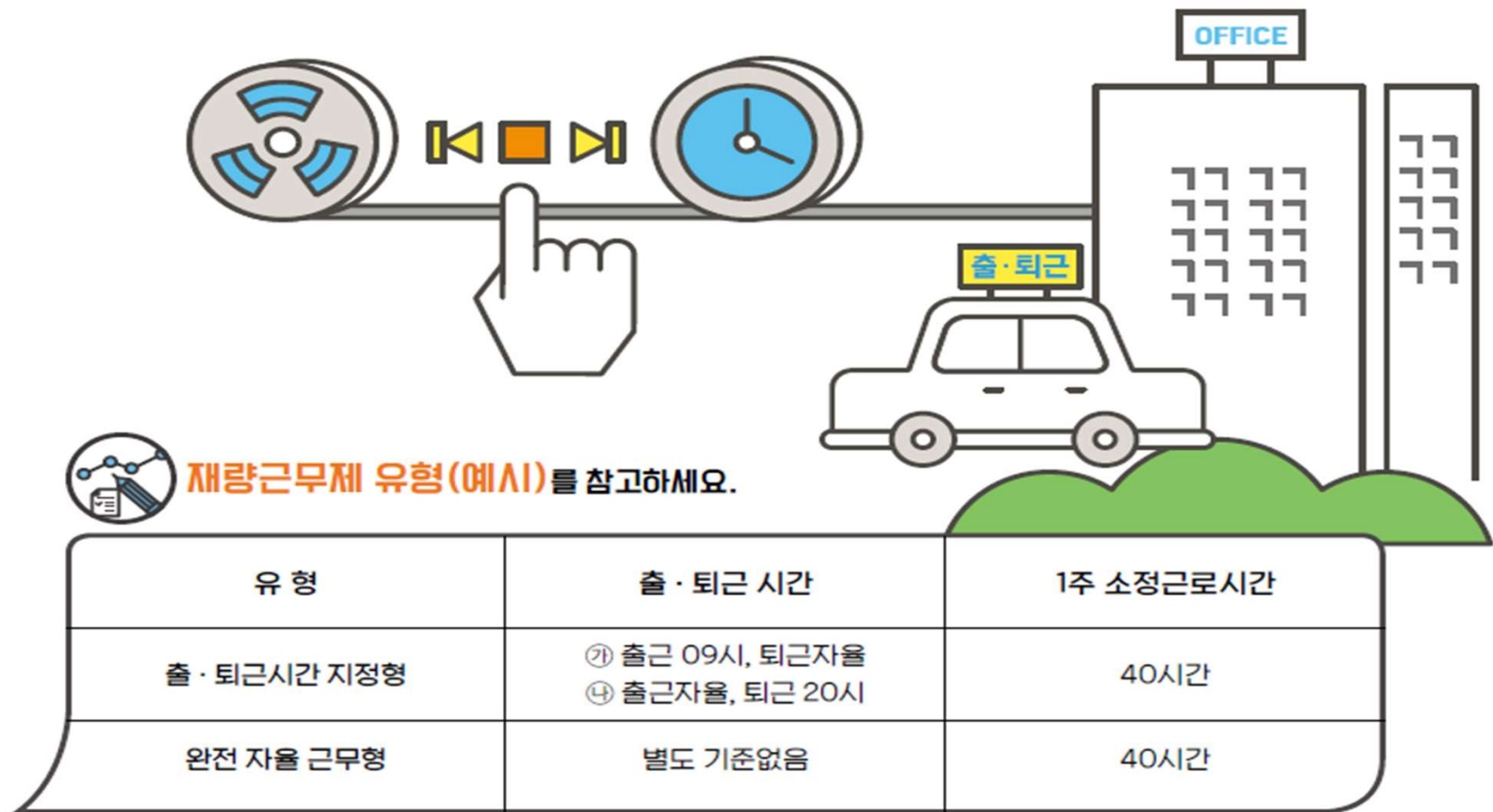
법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 (2010.7.12 개정)

제6호에서 ‘그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’란 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다.

재량근무제도

59



재량근로 지침

60

재량근로시간제 사례별 업무지시 가능 여부

업무보고	복무관리
업무의 목표·내용·기한 등 기본적인 내용에 대한 지시	소정근로일 출근 의무를 부여하고 이를 확인
업무의 성질에 비춰 '보고 주기'가 지나치게 짧고, 보고 불이행시 징계 등 불이익	출퇴근 기록을 토대로 임금산정, 평가 반영 등 불이익 조치
회의참석, 출장	업무부여 주기
업무진행 상황 확인, 정보공유 등을 위한 회의참석 지시	통상 1주 단위 이상으로 업무를 부여 하거나, 일(日) 단위 업무를 부여 하더라도 업무의 성질 등에 비춰 합리적 사유가 있는 경우
중대한 결함 발생 등 긴급업무 발생 시 회의참석·출장 등 지시	통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 완료기한을 정하는 등 과도한 업무 부여
근로자의 시간 배분을 사실상 제한할 정도의 빈번한 회의참석 지시	

자료: 고용노동부

재량근로합의(행정해석)

61

서면합의 했음에도 사용자가 업무 수행 방법에 대해 구체적인 지시를 하고 출·퇴근 시간을 통제한다면 이는 재량근로로 볼 수 없다

회시번호 : 근로개선정책과-6390, 회시일자 : 2012-11-28

질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도이며, 서면합의에는 대상 업무 및 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관해 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 명시되어야 합니다. 귀 질의내용만으로 정확한 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자 개인의 재량으로 선택한 업무 수행 수단 및 시간 배분 방법으로 인해 서면합의로 정한 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 청구할 수 없을 것입니다. 다만 서면합의 했음에도 사용자가 업무 수행 방법에 대해 구체적인 지시를 하고 출·퇴근 시간을 통제한다면, 이는 재량근로로 볼 수 없으므로 실근로시간에 따라 근로시간을 산정해야 하고 법정 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 지급해야 할 것입니다

근로 / 휴게시간 특례법 개정

62

개정 전

제59조【근로시간 및 휴게시간의 특례】 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

개정 후

제59조【근로시간 및 휴게시간의 특례】 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송(노선버스제외 2018.7.1)
2. 수상 운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

특례조항이 유지되는 5개 업종은 올해 9월부터 노동자에게 연속 휴식시간을 최소 11시간 줘야 한다.

시행일 : 300인 이상 2019.7.1

50~300미만 2020.1.1

5~50인미만 2021.7.1

근로/휴게 특례 업종

63

〈표〉 근로시간 · 휴게시간 특례 유지 및 제외 업종 비교

비고	26개 특례업종 종사 노동자	453만여명
환노위 통과안 (5개 특례 유지 업종)	운송업 (육상 · 해상 · 항공 · 기타 운송관련 서비스)	56만290명
	보건업	55만5천890명
	소계	약 112만명
지난해 여야 잠정합의에서 추가 제외된 5개 업종	영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업	7만3천692명
	방송업	3만9천378명
	전기통신업	4만3천502명
	하수 · 폐수 및 분뇨처리업	1만1천855명
	사회복지서비스업	54만8천640명
	소계	약 72만명

자료 : 국회 · 민주노총

특례업종 시행시기

64

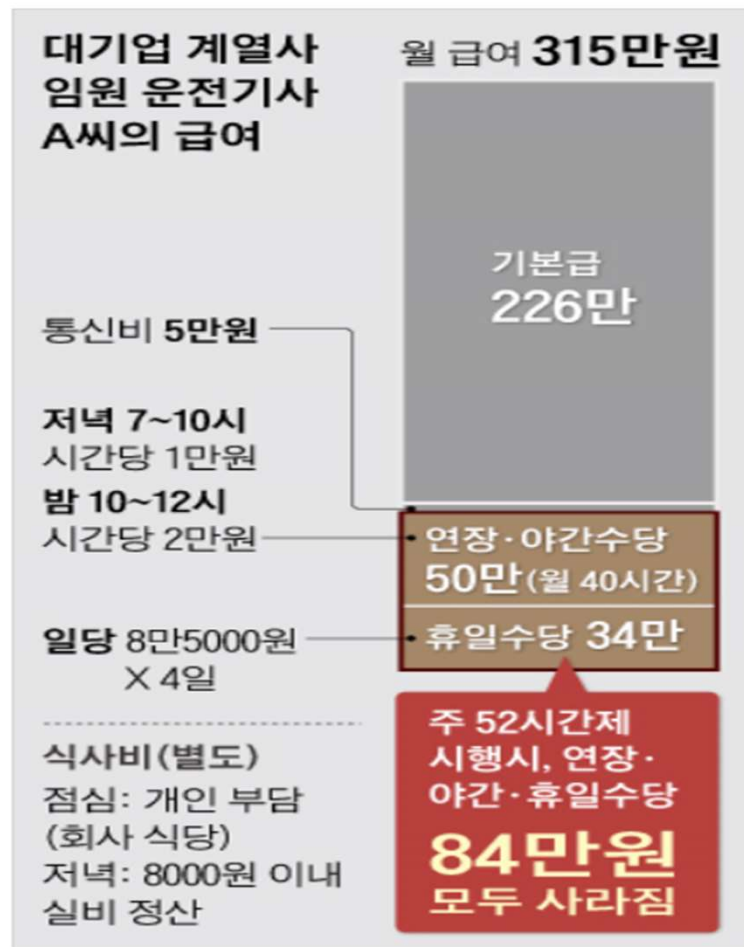
- 따라서, 21개 업종 중 300인 이상 사업장은 '18.7.1부터 '19.6.30까지 1주 최대 68시간(또는 60시간)까지 근로는 가능하고, '19.7.1부터 1주 52시간이 적용
- 즉, '19.6.30까지 근로시간이 무제한 허용되는 근로시간 특례가 유지된다는 의미는 아님

<주 최대 근로시간>

시기 업종 및 규모		~18.6.30	'18.7.1~ '19.6.30.	'19.7.1~ '19.12.31.	'20.1.1~ '21.6.30.	'21.7.1~
특례제외 21개	300인 이상	제한없음	68시간 (60시간)	52시간	52시간	52시간
	50~299인	제한없음	68시간 (60시간)	68시간 (60시간)	52시간	52시간
	5~49인	제한없음	68시간 (60시간)	68시간 (60시간)	68시간 (60시간)	52시간
특례유지 5개		제한없음	제한없음	제한없음	제한없음	제한없음

근로시간제외

65



주 52시간제가 시행되면 운전기사들은 월급봉투가 얇아질 수밖에 없다. "월급이 최대 절반까지 줄어들 수 있다"는 목소리도 나온다. 업계에 따르면 기사들의 연봉(세전 기준)은 3400만~4000만원 선이다.

기업 규모에 따라 사정이 다르지만 월 209시간 근무로 산정한 기본급에 평일·휴일 시간 외 수당은 별도로 지급하는 경우가 많다. 국내 대기업 임원 운전기사는 "한 달에 보통 평일 40시간, 주말에 4일 정도 추가로 일하고 수십만원의 수당을 더 받는다"면서 "많이 받는 사람은 100만원도 넘는다"고 말했다.

하지만 52시간 근무가 시행되면 이런 시간 외 수당은 고스란히 날아갈 공산이 크다. 임원 운전기사라고 밝힌 한 남성은 청와대 국민청원 게시판에 "주 52시간제가 시행되면 수입이 최대 반 이상 줄어 가정생활이 크게 타격받을 것"이라고 호소했다. 다른 대기업 운전기사는 "나는 기본급이 적기 때문에 야근·휴일 근무를 하더라도 수당을 많이 받는 게 좋은데 왜 나라에서 무조건 저녁 있는 삶을 강요하는지 모르겠다"고 말했다.

정부 의도와 달리 장기적으로 운전기사 일자리가 줄어들 것이라는 전망도 나온다. 한 중견기업 임원 기사는 "주 52시간제 시행 때문에 7월부터 계약 해지를 통보받았다"면서 "임원 수행 기사는 고용 해지로 피해를 보는

감/단 승인될 경우(3년 단위 재신청)

66

< 감시·단속적 근로자 적용제외 승인 효과 >

구 분	승인 전	승인 후
근로시간	• 소정근로 1주 40시간 • 연장근로 12시간 한도	• 근로시간 규정 적용 예외
주 휴 일	• 유급주휴일 적용	• 주휴일 미적용
법정수당	• 연장근로수당 지급 • 휴일근로수당 지급 • 야간근로수당 지급	• 야간근로수당만 지급
휴게 및 휴가	• 연차유급휴가 적용 • 4시간에 30분, 8시간에 1시간의 휴게 적용	• 연차유급휴가만 적용

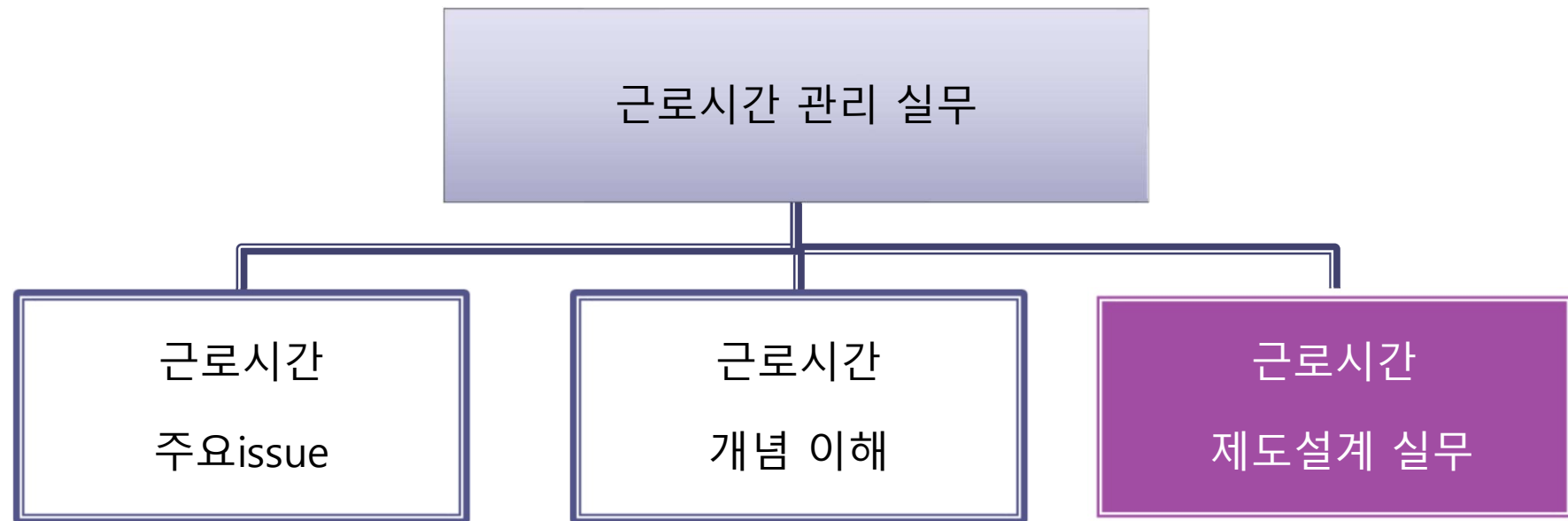
감/단 승인제외 사유(21.10.25)

67

- 특히, 아파트 경비원이 감시 외 분리수거 등 다른 업무를 수행하는 경우에는 법령상 경비원에게 허용되는 업무만이 아니라 실제 수행하고 있는 업무 전체를 기준으로 승인 여부를 판단하며,
 - 다음과 같은 경우에는 심신의 피로도가 낮다고 보기 어렵기 때문에 승인에서 제외될 수 있다.
 - ① 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행함으로써 그 시간이 전체 업무 중 상당한 비중을 차지하여 전체 업무 강도가 낮다고 보기 어려운 경우
 - ② 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행하지는 않으나, 상당한 시간을 수행하며, 전체적인 심신의 피로도가 높다고 인정되는 경우
 - ③ 다른 업무의 수행 시간이 길지는 않으나, 심신의 긴장도가 매우 높고 부상 위험이 있는 등 심신의 부담이 큰 업무를 수행하는 경우

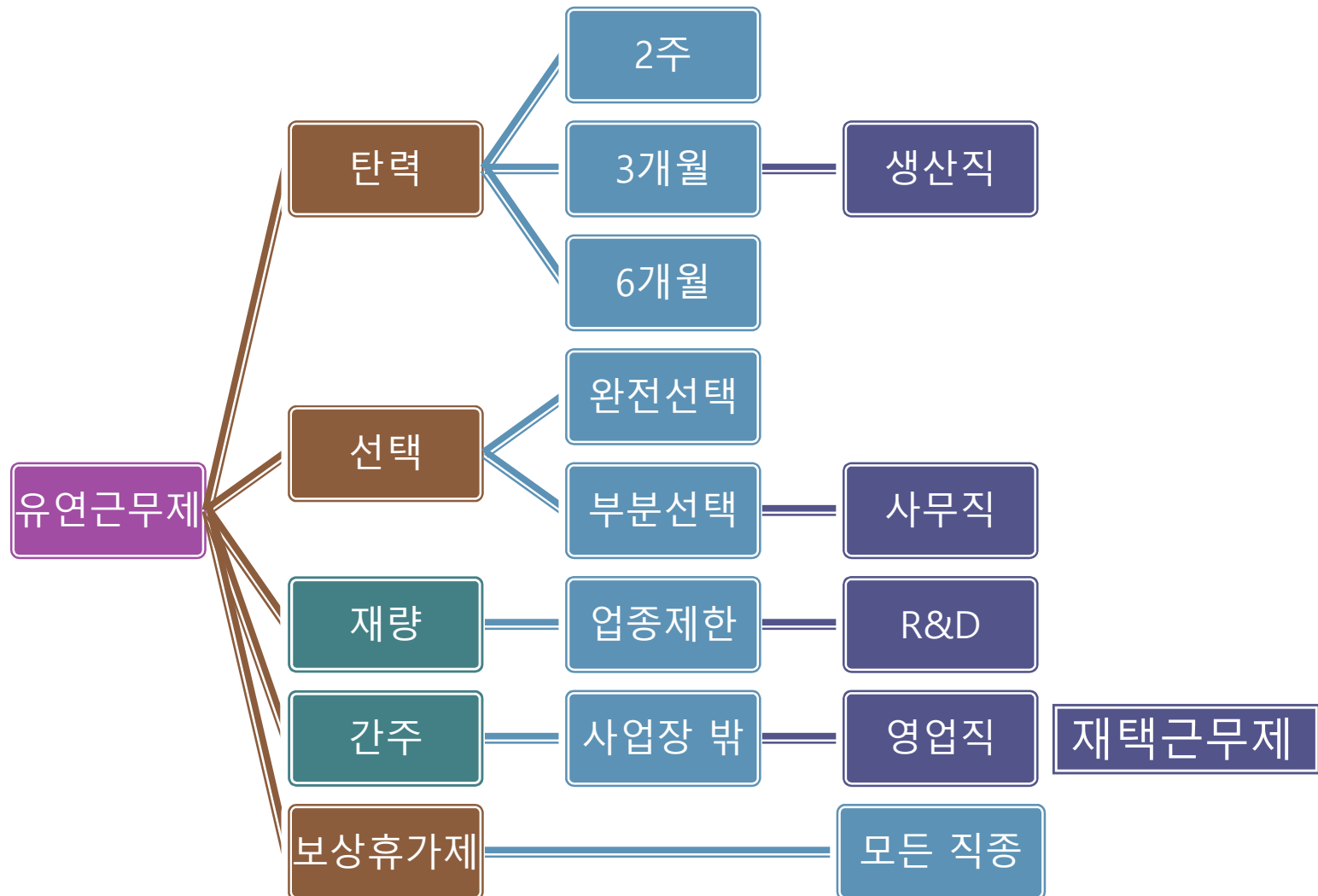
목차

68



유연근로시간제도

69



유연근무제도?

70

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
 - 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있으며
 - 근로시간의 산정이 어려운 경우에 있어서도 별도로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정 가능

구 분	주요 유형
근로기준법상 유연근로시간제	- 탄력적 근로시간제(제51조) - 선택적 근로시간제(제52조) - 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1·2항) - 재량근로시간제(제58조제3항) ※ 보상휴가제(제57조)

유연근무제 도입 시 유의사항

71

1. 기본 방향

- 유연근로시간제의 성공적인 도입 및 운영을 위해서는 근로자와의 공감대 형성 (제도에 따라 근로자대표와의 서면합의 필요)이 필수적인 요소인 만큼 회사의 일방적인 운영보다는 직원들의 다양한 의견을 수렴하고,
 - 기업 내부적으로 보완해야 할 제도(단체협약·취업규칙·근로계약서)에 대한 사전 검토 필요

2. 도입 요건

- 유연근로시간제 도입 시 각 제도별로 취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등 요건을 확인하여 적절한 절차에 따른 제도 도입 필요
 - 또한, 제도의 원활한 운영을 위해 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직

유연근무제 도입 시 유의사항

72

4. 근로자대표와의 서면합의 시 유의사항

○ 근로자대표와의 서면합의가 필요한 유연근로시간제도

- ▶ 3개월 단위 탄력적 근로시간제
- ▶ 선택적 근로시간제
- ▶ 재량근로시간제
- ▶ 보상휴가제
- ▶ 사업장 밖 간주근로시간제(서면합의로 업무수행 시간을 정할 경우)

○ 서면합의 당사자

- (사용자) 서면합의의 당사자가 되는 사용자는 원칙적으로 사업주이나, 법인인 경우에는 사업경영담당자가 실질적인 합의 주체
- (근로자대표) 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자

- ▶ '근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부' 또는 '근로자 과반수를 대표하는 자의 여부'는 유연근로시간제도 도입 당시 근로자수를 기준
- ▶ 단, 근로기준법상 '사용자'의 범위에 포함되는 자는 근로자대표가 되거나 선출할 수 있는 근로자의 범위에서 제외

탄력적근무시간제도

73

제51조【탄력적 근로시간제】

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 **2주 이내의** 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 **주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.**

② **사용자는 근로자대표와의 서면 합의에** 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 **3개월 이내의 단위기간을** 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 **근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.** 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 **임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.**

4주 단위 탄력적 근로시간제 (예)

74

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
2주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
3주	12	8	10	10	6	6	주휴	52
4주	8	12	10	10	12	휴무	주휴	52

- 1·2주는 일이 많지 않아서 주당 28시간으로 정했고, 3·4주는 일이 많아서 주당 52시간으로 정했음(특정일의 근로시간은 12시간, 특정주의 근로시간은 52시간을 초과하지 않도록 설계)

근로자합의 연장근로(예)

75

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

- 특정일·특정주의 근로시간을 정했다고 하더라도 당사자간 합의에 의해 1주 12시간 한도에서 연장근로가 가능(1일의 제한은 없으므로 12시간을 하루에 연장하는 것도 허용)

※ 괄호 속에 있는 시간은 실제로 근무한 시간을 표시한 것이며, 연장근로에 대한 가산수당 계산을 보여주기 위한 예시라서 의도적으로 장시간근로로 하였지만 사업장에서는 가능한 한 신체적 정신적 건강을 해치지 않을 정도의 균형적인 설계가 필요함

(회사) 생산물량이 집중되는 기간에 주52시간을 초과하여 탄력적 대응 가능
 (근로자) $28+28+52+52=160$ 시간 $32+40+58+64=194$ 시간 **34시간 차이에 대한 연장근로수당을 지급받을 수 있음**

식품제조업

76

① 탄력적 근로시간제 실시에 따른 매월별 근무시간표(1조 근무표)

〈2008년 08월〉

요일	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일								
일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
근무시간	10	10		9	9	9	9	8	8		9	10	9	10	8	6		9	10	10	9	9	5		10	10	10	8	8	6		
주 정산계	20		52					52					52					52					228									

〈2008년 09월〉

요일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화		
일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
근무시간	9	9	9	9	10	6		10	10	8	10	10	4		8	8	8	8	8			7	7	6	6	5			5	5		
주 정산계	52						52						40						31												185	

〈2008년 10월〉

요일	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금								
일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
근무시간	5	5	5			6	6	6	6				6	6	6	6				5	5	5	5				5	5	5	5		
주 정산계	25				24				24				20				20				103											

탄력근로제도 비교

77

단위기간	2주 이내	3개월 이내	3개월 초과~6개월 이내
도입요건	취업규칙 등에 규정	근로자대표와의 서면합의	근로자대표와의 서면합의
효과	2주 이내, 3개월 이내 또는 3개월 초과~6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 1주 40시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 특정 주에 1주 40시간을, 특정일에 1일 8시간의 근로시간을 초과하여 근로 가능		
제한	-특정 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음 -15세 이상 18세 미만인 자와 임신 중인 여성에게는 적용 불가	-특정 주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음 -15세 이상 18세 미만인 자와 임신 중인 여성에게는 적용 불가	-특정 주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음 -15세 이상 18세 미만인 자와 임신 중인 여성에게는 적용 불가
기타	-	-	-근로일 간 11시간 연속 휴식 -2주 전 근로일별 근로시간 통보 -임금보전 방안 수립

선택근로시간제도

78

제52조【선택적 근로시간제】

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 **업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로** 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 **1개월 이내의** 정산기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

연구개발업무 단위기간(1개월 → 3개월 이내 확대)

선택적 근로시간제 도입(예)

79

[선택적 근로시간제의 예시]



(2) '완전선택적 근로시간제'와 '부분선택적 근로시간제' 비교

- '완전선택적 근로시간제'는 정산시간중 업무의 시작시각과 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가

선택적근로(예)

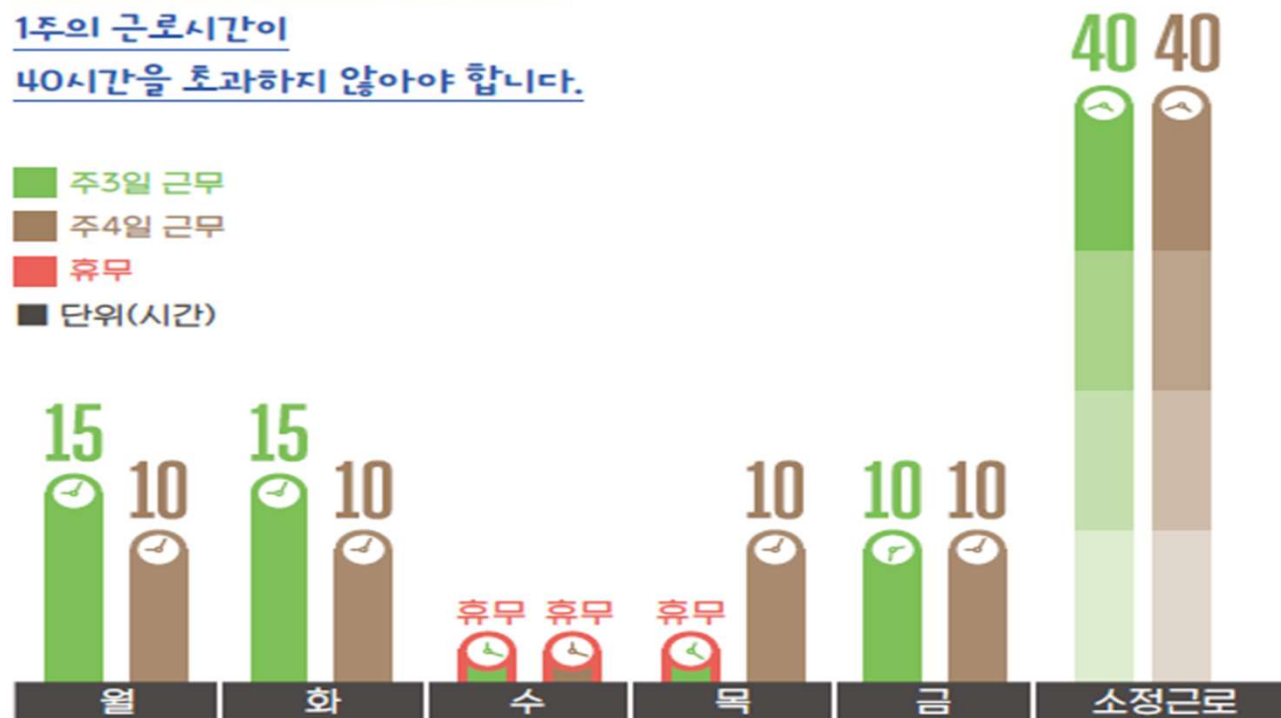
80



선택근무제 운영(예시)는 아래 그래프를 참고하세요.

정산기간(1개월 이내)을 평균하여
1주의 근로시간이
40시간을 초과하지 않아야 합니다.

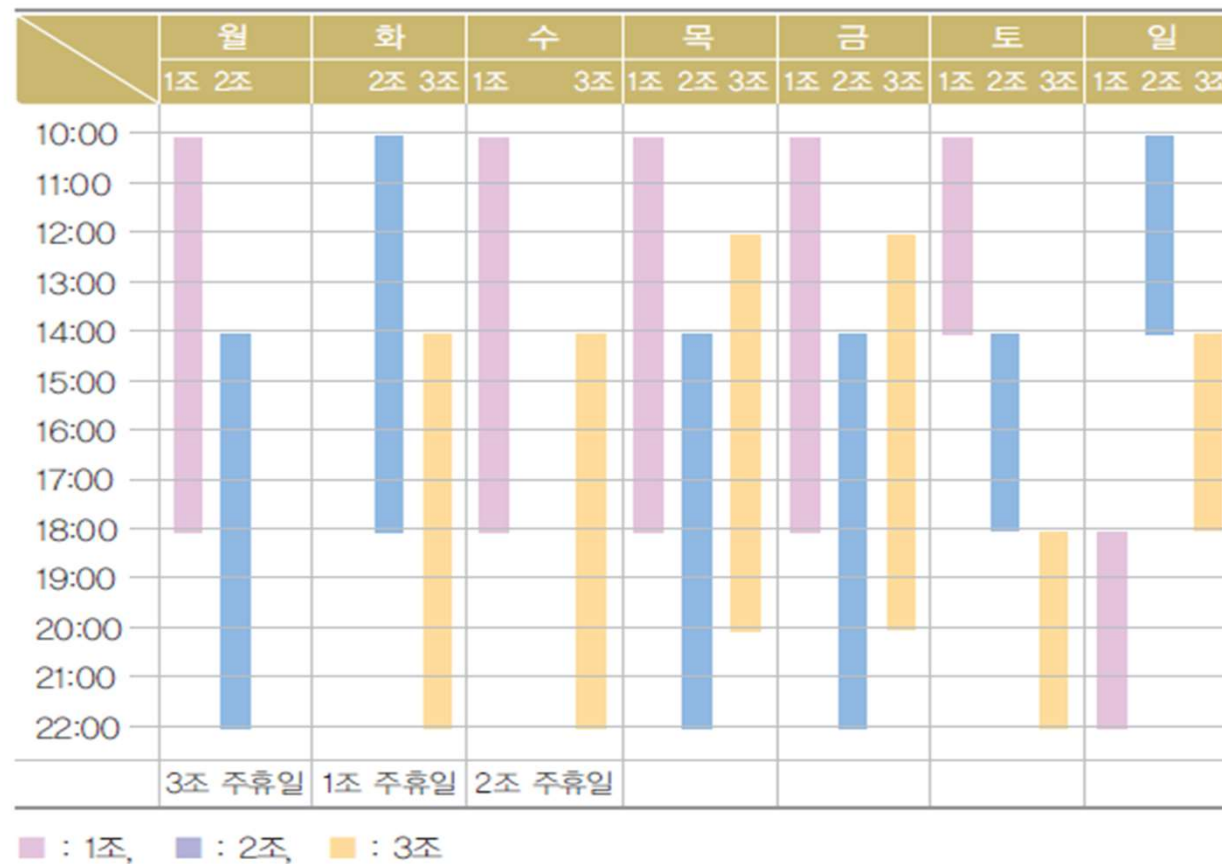
■ 주3일 근무
■ 주4일 근무
■ 휴무
■ 단위(시간)



선택적근로(예)

81

① 선택적 근로시간제 실시에 따른 각조별 근무시간표



선택적근로시간제

82

노사합의 총 근로시간	실근로시간	법정 근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간 × 근로일수 22일)	160시간	176시간	노·사 합의한 총 근로시간(154시간)을 초과한 근로시간(6시간)은 법정근로시간(176시간) 내 근로에 해당하여 가산수당이 발생하지 않음 ※ 160시간×통상임금
176시간 (1일 8시간 × 근로일수 22일)	180시간		법정근로시간(176시간)을 초과한 180시간을 근로하여 가산수당이 발생함 ※ [176시간+(4시간×1.5)]×통상임금

보상휴가제

83

주 52시간 근무제_보상휴가제 블로그

보상 휴가제

연장근로



야간근로



휴일 근로



연장·야간·휴일근로 시 **가산 임금 대신 휴가 지급**

계영티에아이에

노사협정근로시간제

84

구분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량근로시간제
적용대상	대상근로자의 범위 (임부·연소자 제외)	대상근로자의 범위 (연소자 제외)	대상업무 (시행령 제31조)
운영	단위기간(3월 이내)	정산기간(1월 이내)	업무수행수단, 시간배분에 구체적 지시를 하지 않음
근로시간 제한산정	근로일과 근로일별 근로시간	총근로시간	서면합의에서 정한 근로시간
서면합의 주요내용	대상근로자 범위 단위기간(3월 이내) 근로일·근로일별 근로시간 서면합의 유효기간	대상근로자 범위 정산기간, 총근로시간 의무근로시간대 선택근로시간대 표준근로시간	업무수행방법은 근로자 재량에 맡김 근로시간 산정은 정한바에 따름

유연근무제도

85

제도	내용	적합 업종 업무
탄력적 근로시간제	일이 많은 주(또는 日)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(또는 日)의 근로시간을 줄여 평균 근로시간이 법정근로시간 이내에 해당할 경우 특정한 주에 법정 근로시간을 초과하더라도 근로시간 위반이 아님은 물론 그 초과한 시간에 대해서도 가산임금을 지급하지 않아도 되는 제도	성수기와 비 성수기 간 업무량 차이가 큰 업무에 적합
선택적 근로시간제	노사합의로 1개월 이내에 총 근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도	전문직, 연구직 등 근무시간의 규제보다는 업무가 근로자의 자율에 의하여 더 능률적인 직종에 적합
사업장 밖 간주근로시간제	근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 소정근로시간을 근로한 것으로 간주하는 제도	영업사원, 재택근무자와 같이 근로의 상당부분이 사업장 밖에서 이뤄져 근로시간 관리가 어려운 경우에 적합
재량 근로시간제	업무 성격상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	연구개발업무, 디자인 업무, 컴퓨터 시스템 설계 업무 등 고도의 지적작업으로 업무수행수단, 시간배분 결정을 근로자 재량에 맡길 필요가 있는 경우 적합

근로자대표(행정해석)

86

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하여 선출된 근로자 위원이 근로기준법 제 50조 제2항의 근로자대표권을 행사할 수 있다.
(근기 68207-92 : 2001-01-09)

귀 병원의 질의는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하여 선출된 근로자 위원이 근로기준법 제50조 제2항의 근로자대표권을 행사할 수 있는지 여부에 관한 사항으로서 다음과 같이 회신함. 근로기준법 제50조 제2항의 규정에 의한 사용자와 서면합의 할 수 있는 근로자대표는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함. 만약, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 당해 사업 또는 사업장에 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회가 설치되어 있으면 그 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있음. 노사협의회 근로자위원이 대표권을 행사하는 방법(서면합의 방법)은 노사협의회회의 근로자위원들이 정한 대표권 행사 방법(예 : 1인의 근로자위원에 대표권을 위임하여 서면 합의하는 방안, 근로자위원 전원이 서면 합의하는 방안 등)에 따르면 됨. 다만, 사용자가 일방적으로 일부 근로자위원과만 서면 합의하는 경우에는 법적 효력이 발생하지 않음.

근로자대표(판결)

87

4급 이상 직원을 감원하기로 했음에도 5급 이하 직원들로 구성된 노동조합을 상대로 협의하였다면 성실한 협의를 했다고 보기 어렵다
(대법 2005두4403, 선고일자 : 2005-09-29)

근로자 중 주로 4급 이상의 직원을 감원하기로 하는 경우 4급 이상 직원들의 이해관계를 대변할 수 있는 근로자대표와의 협의도 필요하다고 해야 할 것인데, 정리해고와 관련하여 협의하였다고 하는 근로자대표는 한 명을 제외하고는 모두 5급 이하의 직원, 고용원, 기능직 직원들로 구성되어 있고, 근로자의 과반수를 넘지 않고 주로 5급 이하의 근로자로 구성된 노동조합 조합원은 대부분 정리 해고대상자가 아니어서 이 사건 정리해고와 거의 이해관계를 갖고 있지 아니하고, 근로자대표의 선출도 공정하게 이루어졌다고 보기 어려우며, 책임보직을 받지 못하게 될 직원을 선별하기 위한 직제개편에 따른 직원임용기준안에 관하여 협의한 바로 다음날 비보직자 45명을 선정하여 정리해고대상자 선정에 관하여 근로자대표와 성실한 협의를 다하였다고 보기 어려우므로, 이 사건 해고는 정리해고로서의 요건을 갖추지 못하여 위법하다.

근로자대표성 소송

88

마트산업노조 "이마트, 대표성 없는 근로자대표 합의 핑계로 휴일근로수당 안줘"

"3년간 최소 600억 체불" 주장

이상우 기자 | 승인 2020.06.16 17:03

댓글 0

트위터

페이스북

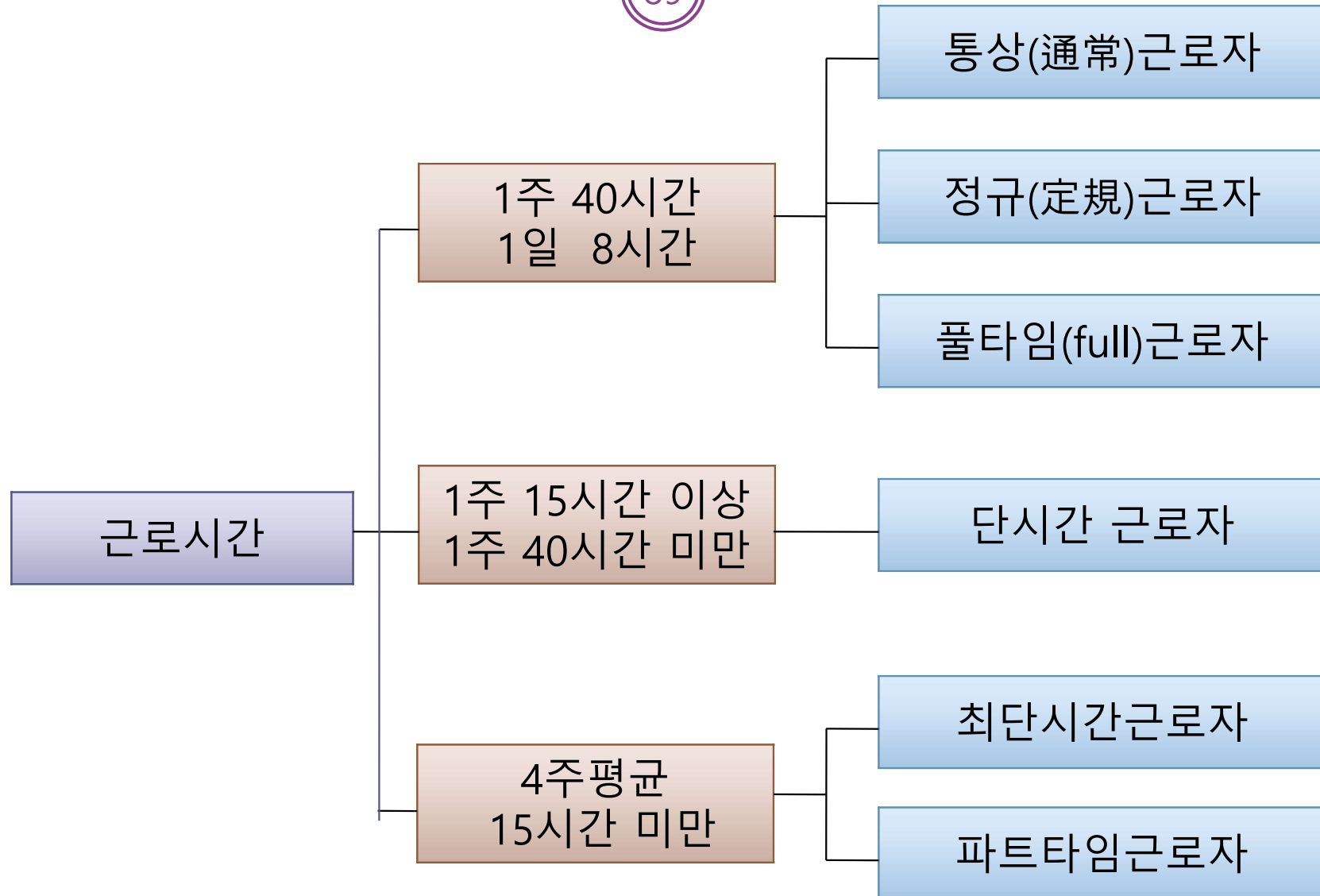
카카오톡



마트산업노조 등이 16일 이마트의 임금 체불을 주장하며 퍼포먼스를 진행하고 있다.©논객닷컴

단시간 근로조건

89



단시간 근로조건

90

제2조【정의】

8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

제18조【단시간근로자의 근로조건】

① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 **통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.**

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. (2008.3.21 개정)

제9조【단시간근로자의 근로조건 기준 등】① 법 제18조제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.

② 법 제18조제3항에서 "1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자로서 대통령령으로 정하는 자"란 4주 동안(4주 미만으로 근로한 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.

주휴수당 행정해석 변경

91

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침(임금근로시간과-1736)

- (변경전) 1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여 (예 : 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생 (근로기준정책과-6551, 2015.12.7. 등)
- (변경후) 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 **1주를 초과한 날 (8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도** 주휴수당 발생

근로기준법에서 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장"하도록 하고(제55조①)

시행령에서는 "1주 동안의 소정근로일을 개근한 자"에게 주도록 규정(제30조①)하고 있으므로,

법령상 그 다음 주까지 근로관계가 유지되어야 한다는 내용은 없으며

"1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장"한다는 규정은 최소한 1주 동안의 근로관계 존속을 전제로 한다고 보아야함

다만, 일할계산 방식을 운영하는 월급제의 경우까지 주휴수당 발생여부를 고려할 필요는 없음

청년UNION 노조

92



remember 0416



YOUTH COMMUNITY UNION
청년유니온

청년유니온은 청년들이 겪고 있는 노동·일자리 문제를
청년 당사자들이 직접 해결해 나가는 것을 목적으로 하는 **청년세대 노동조합**입니다.

가입수 **1**

청년유니온이란

청년유니온 공지

노동상담게시판

청년유니온 정책방

사무실 : 02) 735-0261 / 노동상담 : 02)735-0262
이메일 : yunion1030@naver.com



동물 (공개)

카페지기 **청년유니온**

회원수 **7,123**

방문수 **53**

카페업수 **7**

[프로필](#)

▼ 내 정보

[카페 가입하기](#)

청유인이려면!

☞ 후원계좌 국민은행 청년유니온 794001-04-113589

☞ 조합원&후원회원 신청

☞ 등업&인사

☞ **노동상담 받으세요**

☞ 노동상식 게시판

☞ 청년노동 백인백색

노동상담 받으세요 | 익명게시판, 법률상담, 실업급여상담 등 전문 자문위원들께서 답변 해 드립니다.

 **조형모세포**

 글쓰기 새글 **1** / 841

☐ 공지감추기 | 목록 20개 ▼

말머리 ▼	제목	작성일	조회	추천
공지	[칼대기] 청년유니온 노동상담 안내	14.03.25	187	0
공지	[칼대기] 청년유니온 전화 노동상담 - 02, 735, 0262	12.01.25	759	0
공지	주휴수당 게시판과 노동상담 게시판을 하나로 합쳤어요~	12.01.25	289	0
1242	 주휴수당과 퇴직금문의드립니다.	14:05	0	0
1240	주휴수당, 퇴직금 상담 부탁드립니다.	14.10.22	15	0
1239	상담부탁드려요ㅠㅠ [3]	14.10.13	30	0
1236	상담 요청합니다 [2]	14.10.01	29	0
1235	계약직 노동상담 부탁드립니다. [2]	14.10.01	24	0

단시간 근로자 체불 진정

93



커피빈, 카페베네, 엔제리너스 등 7개 주요 커피전문점 브랜드의 전국 매장(251개)을 대상으로 조사한 결과 82.1%의 매장에서 아르바이트생에게 지급해야 할 주휴수당(주당 15시간 이상 일할 경우 지급해야 하는 임금)을 **최소 200억원 이상 체불하고** 있다고 주장했다.

알바 오적(五賊)

94



알바연대는 지난달 28일 GS25, 파리바게트, 롯데리아, 카베페네와 고용노동부가 높은 매출을 기록하면서도 최저임금법 등을 지키지 않거나 이를 방조하고 있다며 '알바5적'에 선정된 바 있다.

알바 임금 체불

95

노동이슈
비정규노동

[꿈수 씨 알바 임금 갈취한 업계 1위 이랜드파크] 노동부 근로감독 결과 4만4천명에게 임금 84억원 체불

이정미 의원 “체불임금으로 이익 냈나”

김봉석 | seok@labortoday.co.kr



승인 2016.12.20



매슐리와 자연별곡 같은 유명 외식 프랜차이즈를 운영하는 이랜드파크가 신종 열정페이로 아르바이트 노동자들의 임금을 갈취한 사실이 고용노동부 근로감독 결과 드러났다. 15분 단위 쪼개기 계약을 맺거나 10분 일찍 출근하기 같은 꿈수가 동원됐다. 노동자 4만4천여명이 받지 못한 임금이 84억원이나 됐다. 이랜드가 아르바이트 노동자들의 임금을 떼어 업계 1위에 올라선 것 아니냐는 비판이 쏟아졌다.

15분 단위 쪼개기 근로, 신종 열정페이 확인

19일 노동부와 국회 환경노동위원회 이정미 정의당 의원에게 따르면 이랜드파크는 자사 외식사업업체에서 일하는 노동자 4만4천360명에게 83억7천200만원의 임금을 지급하지 않았다. 노동부는 올해 10월 두 차례에 걸쳐 이랜드파크가 운영하는 전국 21개 브랜드 직영점 360개 매장을 모두 감독해 위법 사실을 적발했다. 노동부는 전국 40개 지방관서에서 근로감독관 700여명을 이번 근로감독에 투입했다.

단시간vs단기간 4대 보험

96



구분	월 60시간 미만	월 60시간 미만, 3개월 이상	1개월 미만
국민연금	X	가입 희망 적용	X
건강보험	X	X	X
고용보험	X	O	O
산재보험	O	O	O

일용직 4대 보험

97



구분	내용
국민연금	원칙: 제외
건강보험	예외: 월 8일 이상 적용 (국민연금법 시행령 18.7 건강보험 이사장 지침 20.1시행)
고용보험	원칙: 실제 3.6%
산재보험	실무 TIP 공사금액 30% 중 3.6%
국세청: 지급명세서 제출 (매월 제출, 21.7월 시행) 근로복지공단: 근로내용확인신고서 제출 (다음달 15일, 과태료 1인당 5만원) * 금액이 동일해야 함 *	

비정규직 4대 보험

98

구분	고용보험		산재보험	국민연금		건강보험	
1개월 미만 고용 된 일용근로자	○		○	X		X	
1개월 이상 고용 된 근로자	○		○	월 8일 이상 근로	○	월 8일 이상 근로	○
				월 60시간 이상 근로	○	비상근 근로자	X
				월 8일 미만 월 60시간 이상 근로	○	월 소정근로시간 60시간 미만	X
				월 8일 이상 월 60시간 미만 근로	○		
				월 8일 미만 월 60시간 미만 근로	X		
1개월 소정근로 시간이 60시간 미만인 단시간근 로자	월 소정근로시간 60시간 미 만, 3개월 미만 계속근로	X	○	원칙) 월 소정근로시간이 60 시간 미만	X	월 소정근로시간 60시간 미만 근로자, 시간제공무원, 교직원	X
	월 소정근로시간 60시간 미 만, 3개월 이상 계속근로	○		예외) 생업 목적으로 3개월 이 상 계속근로 하는 자	○		

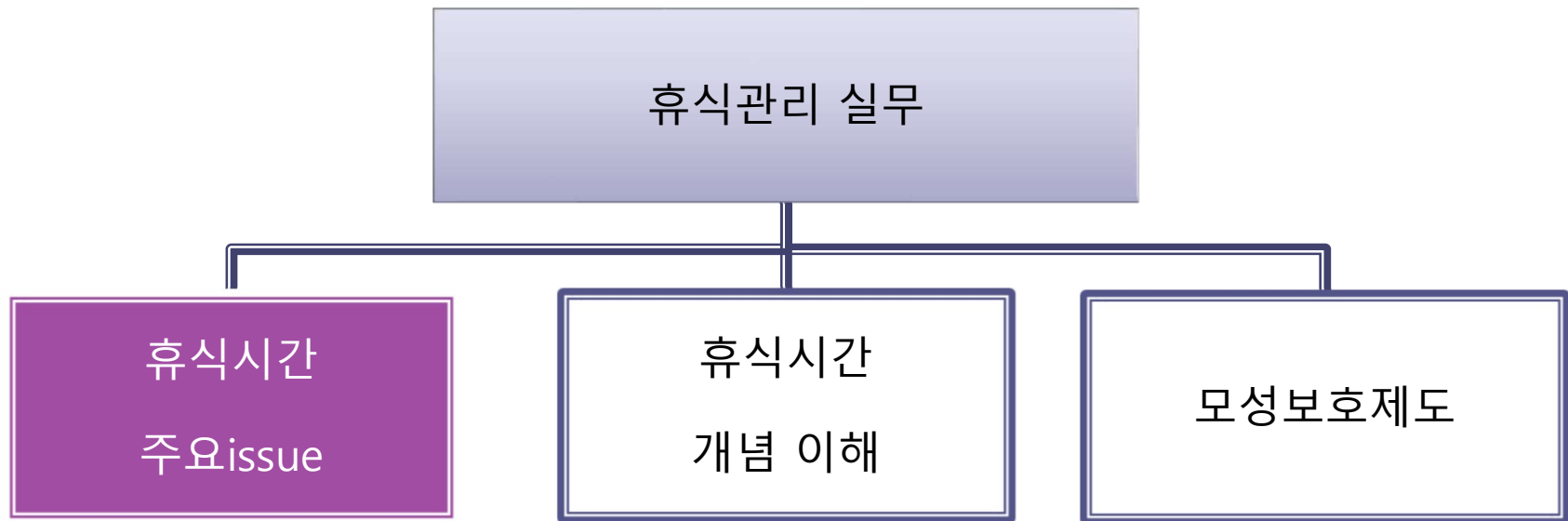
건설근로자 퇴직 공제회

99

유형	구분	범위
공공공사	국가 또는 지자체가 발주하는 공사	공사예정금액 1억원 이상
	국가 또는 지자체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사	
	국가 또는 지자체가 출자 또는 출연한 법인이 납입자본금의 5할 이상을 출자한 법인(※정부재출자기관)이 발주하는 공사	
민자유치	「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사	
공동주택	공동주택의 건설공사	200호(실) 이상
주상복합	200호 이상의 공동주택과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물 (※주상복합건물)의 건설공사	
오피스텔	오피스텔의 건설공사	
민간공사	민간공사	공사예정금액 50억원 이상

목차

100



1년 계약직 연차(26일→11일)

101

1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 보아야 한다(사건번호 : 대법 2021다227100, 선고일자 : 2021-10-14)

근로기준법에 따르면, 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차휴가를 주어야 하고(제60조제1항), 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게도 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다(제60조제2항). 연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다. 근로기준법 제60조제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다. 다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.

행정해석 변경(1년 계약직 : 26일→11일)

102

고용부의 해석변경은 지난 '21.10.14. 대법원 판결에 따른 것이다. 당시 대법원은 "1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차가 부여된다."고 했고, 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차는 그 1년의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 발생하므로 "1년 계약직"에게는 주어지지 않는다는 취지로 판단했다. 이 판결에 따르면, 365일 근로 후 퇴직할 경우 최대 11일분의 연차 미사용 수당만 청구가 가능하며(연차를 전혀 사용하지 않은 경우), 366일 근로하고 퇴직하는 경우에는 추가 15일분까지 최대 26일분에 대한 미사용 수당 청구가 가능하다.

공휴일법 개정

103

□ 관공서의 공휴일의 유급휴일로 의무화

- 공휴일은 원래 공무원에게만 지정되는 휴일
- 민간사업장은 의무사항 아님
- 민간사업장은 그동안 1) 약정휴일로 지정하여 쉬거나 2) 연차휴가 사용으로 대체하거나 3) 쉬지 않고 일하거나 4) 쉬되 임금을 지급하지 않거나 하는 방법으로 공휴일 운영
- 민간노동자도 공평하게 쉴 수 있도록 유급공휴일로 적용하는 조항 신설
- 기업 규모별 단계적 적용(300인 이상 2020년, 30인~300인 미만 2021년, 5~30인 미만 2022년)

근로기준법 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 **대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장**하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

대체공휴일에 관한 법률(21.7.7)

104

구분	기존	변경
근거	근기법55조2항 시행령30조2항 관공서 공휴일에 관한 규정	공휴일에 관한 법률
적용대상 공휴일	설 추석(일요일 겹칠 경우) 어린이날(토/일 겹칠 경우) 월요일 대체공휴일 인정)	공휴일 전부 토/일요일 겹칠 경우 월요일 대체공휴일 인정 (단, 석가/성탄일 제외)
적용사업장	30인 이상	특례조항에 따라 대체공휴일 8.15일부터 적용
적용확대	2022. 1월부터 5인 이상 사업장 적용	

22년 공휴일

105

유급 휴일	일정	내용	근무시간	근무여부
신정	2022년 1월 1일 토요일	명절(토)		휴무
설날	1월31일~2월2일	명절(월~수)		휴무
삼일절	2022년 3월 1일 화요일	법정공휴일(국경일)		근무자 휴일근무수당
대통령선거일	2022년 3월 9일 수요일	임시공휴일		근무자 휴일근무수당
근로자의날	2022년 5월 1일 일요일	대체공휴일 없음		휴무
어린이날	2022년 5월 5일 목요일	법정공휴일(국경일)		근무자 휴일근무수당
석탄일	2022년 5월 8일 일요일	대체공휴일 없음		휴무
지방선거일	2022년 6월 1일 수요일	임시공휴일		근무자 휴일근무수당
현충일	2022년 6월 6일 월요일	법정공휴일(국경일)		근무자 휴일근무수당
광복절	2022년 8월 15일 월요일	법정공휴일(국경일)		근무자 휴일근무수당
추석	9월9일~12일	명절(금,토,월)		휴무
개천절	2022년 10월 3일 월요일	법정공휴일(국경일)		근무자 휴일근무수당
한글날	2022년 10월 9일 일요일	10(월)대체휴일확정		근무자 휴일근무수당
성탄절	2022년 12월 25일 일요일	대체공휴일 없음		휴무

토/일 공휴일 모두 합치면 118일 휴일 => 365-118일 = 247일 (1년 소정근로시간)

근로시간단축제도

106

• 남녀고용평등법 제22조의3(가족돌봄등을 위한 근로시간 단축 : 30인 이상 사업장 2021.1.1부터)

- 근로자가 아래 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우에 허용하여야 함

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 근로자의 학업을 위한 경우

- ①6개월 미만의 근로자가 신청한 경우, ②사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하여 14일 이상 대체인력 채용을 위한 노력을 하였으나 대체인력 채용이 불가능한 경우, ③신청한 근로자의 업무가 근로시간 단축시 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하며 사업주가 이를 증명한 경우, ④가족돌봄근로시간 단축을 신청한 근로자가 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우 거절할 수 있음
- 단축된 시간은 15시간 이상 ~ 30시간 이하
- 근로시간 단축기간은 1년이며, 2년의 범위내(학업을 위한 경우는 제외)에서 단축기간을 연장할 수 있음

무급휴직 개별동의 유무

107

근로기준정책과-3283, 2018.5.18

사용자가 노동조합과 무급휴직 실시를 합의했다고 하더라도 개별 근로자의 동의 없이 휴직을 할 경우는 사실상 '휴업'에 해당하므로 근로기준법 제46조 제1항에 따른 휴업수당을 지급해야 한다

대법원 2009.9.10.선고 2007두10440

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 휴직을 하지 못한다고 규정하고 있는데, 회사가 경영상의 필요를 이유로 무급휴직의 인사명령을 한 경우 이것이 정당한 이유가 있는 때에 해당하는지 여부는 그 휴직명령의 등의 경영상 필요성과 그로 인해 근로자가 받게 될 신분상-경제상의 불이익을 비교-교량하고, 휴직명령 대상자 선정의 기준이 합리적이어야 하며, 근로자가 속하는 노동조합과의 협의 등 그 휴직을 명하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지를 종합적으로 고려해 결정한다

주요국의 연차휴가 사용실태

108

주요국의 연차휴가 사용 및 미사용 실태 (2016년)



주: 글로벌 여행정보회사 Expedia의 Vacation Deprivation Survey는 2005년 이래 매년 조사대상 국가를 추가해가며 시행되고 있는데, 2016년에는 세계 28개국이 6,424명이 서베이결과를 대상으로 조사함

기업들의 휴가제도

109

기업들의 장기 휴가 제도	
기업	내용
신한은행	연중 2주 의무 휴가제
에쓰오일	연중 2주 의무 휴가제
GS건설	7~8월 2주 휴가제
현대중공업	집중 휴가제(7월 마지막 주, 8월 첫 주)
대우조선해양	집중 휴가제(8월 첫 주, 둘째 주)
두산인프라코어	집중 휴가제(7월 마지막 주+8월 첫 주 또는 8월 첫 주+8월 둘째 주)
제일기획	아이디어 휴가제(15일 이상 연차 붙여서 사용)
넥슨	리프레시 휴가(3년, 6년, 9년 근속 시 각각 10일, 15일, 20일 특별 휴가)
옥션	리프레시 휴가(입사 후 5년 근속마다 1개월 특별 휴가)
SK텔레콤	10년, 15년, 20년 근속 시 각각 45일, 10일, 45일 특별 휴가
KT	10년, 20년 근속 시 최장 6개월~1년 특별 휴가

조직문화개선

110



구분	신설 제도	주요 내용
글로벌 역량 강화	· Global Vayage · Global Knock	· 매년 신입 과장 승진자 전원 해외 연수 실시 · 최대 6개월 글로벌 연수 위한 무급 휴직
일과 가정 양립 지원	· 자녀 입학 돌봄 휴가 · 긴급 자녀 돌봄 · 배우자 출산휴가 확대 · 임신중 근로시간 단축 확대	· 자녀 초등 입학 전후 유급 2주+무급 2주 휴가 · 하루 2시간씩 최대 1개월간 근로시간 단축 가능 · 출산 후 한달 이내 2주 유급 휴가 실시 · 12~36주 사이 8주 추가해 2시간 단축 근로
유연한 근무환경	· 창의 휴가제 · 유연 근무제 · 업무 몰입 문화 캠페인 · 휴(休) 클리닉 확대	· 기본 부여 2주+개인 휴가 2주 총 한달 가능 · 하루 8시간 근무기준 개인별 출퇴근 시간 조정 · 정시 퇴근 독려 및 퇴근후, 주말 문자 카톡 금지 · 사내 부속 병원, 심리 상담사, 안마사 등 임직원 대상 건강서비스 확대

조직문화개선

111

SK와 LG그룹 조직문화 개선 주요 내용

자료: 각 업체

SK그룹



- 수평적 조직문화 확산 위해 전무, 상무 등 임원 직급 폐지
- 전체 임직원 근무 시간 중 10%를 교육 및 연구에 투자하는 등 대대적인 인사제도 개편 추진
- SK빌딩 리모델링 통해 '공유형 오피스'로 변신

LG그룹



- LG화학 조직문화 개선 위해 최고인사책임자(CHO) 산하 조직 신설
- 마이크로소프트 싱가포르 인사책임자 권혜진 조직장 영입
- LG전자 최고기술책임자(CTO) 산하 '아이디어 발전소' 프로그램 운영
- LG그룹 본사 및 서초 연구개발(R&D) 캠퍼스에 임직원 소통 공간 '다락' 마련

회의,보고,지시,업무집중,리더변화

112

1등 KT人의 회의문화 '집·중·해' joood



1. **집**중해서, 딱 필요한 시간만

- 목적과 역할은 하루 전 공지
- 회의 자료 준비 최소화
- 회의는 한 시간 이내



2. **중**요한 건 당신의 목소리

- 답.정.너 강요 말고 계급장 내려놓기
- 침묵은 금물, 상호토론은 권리가 아닌 의무
- 단청말고 끝까지 경청하기



3. **해**피한 결론있는 회의

- 한 개라도 명확한 결론 도출
- 결과는 간단히 기록하여 하루내 공유
- 회의 후에는 각자 할 일을 명확히 숙지

Work diet

"112회식"문화

113

오산시시설관리공단, "112 추진" 회식문화 다변화 시도

2018. 4. 16. 11:19

URL 복사 ⋮



오산시시설관리공단(이사장 조용호)은 지난 13일 건전한 직장 내 조직문화를 만들기 위해 자체 사례공모 등 직원 회식문화를 바꾸는 윤리혁신안을 도입 시행한다고 밝혔다.

직장인 선호 “여가문화”

114



(출처:워 크넷, 2013)

코로나19 정부지원제도

115

사유		휴업수당 (평균임금 70%)	정부지원금		비고
			소관	(지원금액, 대상)	
사유	사업주 자체판단으로 휴업하 는 경우	휴업수당 (평균임금 70%)	고용노 동부	없음	정부의 격리조치 등 불가항력 적으로 휴업시 휴업수당 미발생
근거	근로기준법 제46조				
사유	보건당국에 의해 <u>입원·격리</u> 되 는 경우	없음	보건 복지부	유급휴가비 (1일 13만원 상한)	유급휴가비와 생활지원비는 중복 지급되지 않음 유급휴가비 신청처: 국민연금 공단 지사 생활지원비 신청처: 주민등록 지 관할 시군구
근거	감염병예방법 제41조의2			대상: 유급휴가 제공 사업주 에게 지원	
사유	보건당국에 의해 <u>입원·격리</u> 되 는 경우	없음	보건 복지부	생활지원비 (4인 가구 123만원)	
근거	감염병예방법 제41조의2			대상: 격리 통지서를 받고 격리된 자에게 지원	

코로나19 정부지원제도

116

사유		휴업수당 (평균임금70%)	정부지원금		비고	
			소관	(지원금액, 대상)		
사유	고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용유지조치(휴업·휴직) 실시하는 경우	없음	고용노동부	고용유지지원금 (1일 6.6만원, 연간 최대 180일)	계획신고	1개월 단위로 고용유지조치 실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출
	(특별 지원) 매출액 15% 감소 등의 요건을 충족하지 않더라도 '고용조정이 불가피한 사업주'로 인정하여 지원하도록 요건 완화			대상: 코로나19로 인해 조업(부분)중단이 된 사업장	지원수준	사업주가 휴업, 휴직 기간에 대하여 근로자에게 지급한 수당의 3/4(그 외 기업 2/3) 지원
근거	고보법시행령 제19조 고보법시행규칙 제24조, 25조				지원요건	(휴업) 전체 피보험자의 총근로시간이 기준기간의 월 평균근로시간에 비해 20% 이상 단축해야 가능 (휴직) 최대 1개월 이상 휴직 실시
사유	시차출퇴근, 재택·원격근무제 등 근로자의 필요에 따라 유연근무제를 활용하는 경우	없음	고용노동부	유연근무제 간접노동비 지원 (주1,2회 활용 근로자 1인당 연간 총 260만원, 주3회 이상 활용 근로자 1인당 연간 520만원)	출퇴근 시간 대중교통 이용이 집중되거나 특정 시간대에 점심 또는 휴게시간을 일률적으로 부여함에 따른 감염 확산을 방지하기 위해 가능한 범위에서 시차출퇴근제, 원격·재택근무 등을 활용하고, 점심·휴게시간 등은 시차를 두고 부여	
근거	고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제5조제2항			대상: 시차출퇴근, 재택·원격근무제 등 근로자의 필요에 따라 유연근무제를 활용하게 하는 우선지원 대상 기업, 중견기업 사업주		

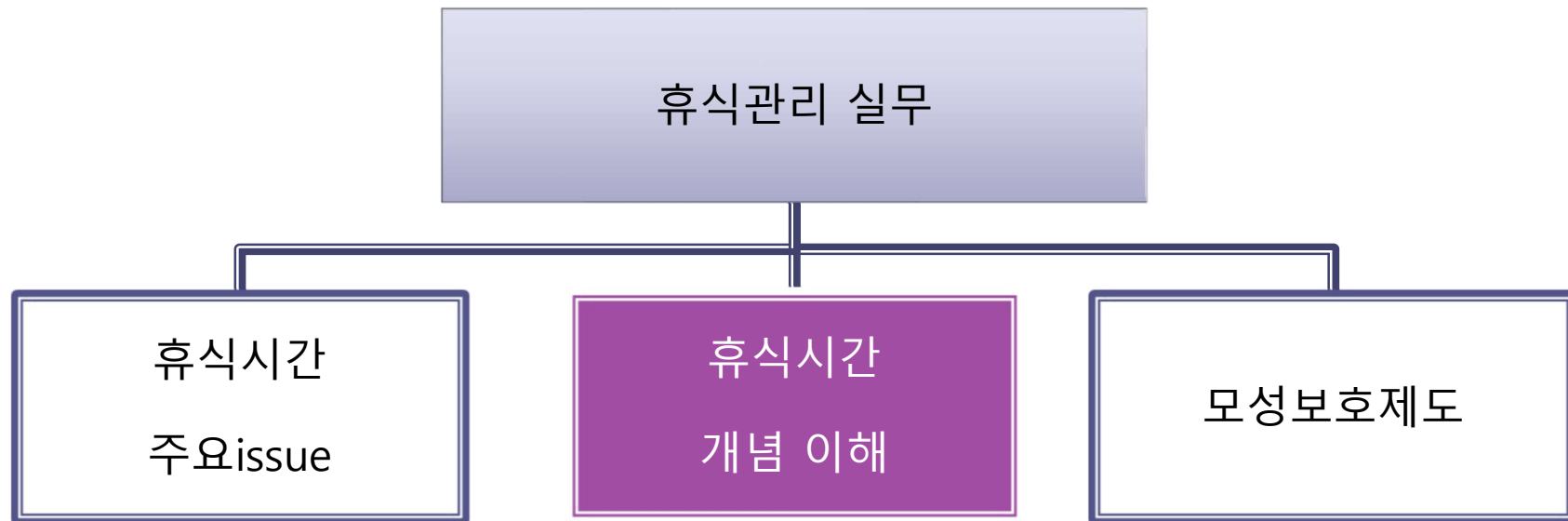
코로나19 정부지원제도

117

사유		휴업수당 (평균임금 70%)	정부지원금		비고
			소관	(지원금액, 대상)	
사유	코로나19로 인한 확진자 및 의사환자 돌봄, 자녀의 긴급한 가정돌봄이 필요하여 가족돌봄휴가를 사용한 경우	없음	고용노동부	가족돌봄휴가 지원금 (예정) (1인당 일 5만원(부부합산 최대 750만원)의 지원금을 한시적으로 지급)	① 만8세 이하 또는 초등2학년 이하 아동을 양육하는 근로자를 대상으로, ② 1일 5만원(부부합산 최대 50만원)을 ③ 최대 5일간(한부모 근로자 최대 10일), ④ 코로나 상황 종료시까지 지원 고용노동부 홈페이지를 통해 온라인으로 신청할 수 있도록 전산시스템 등을 준비하고 있음(완료 예정 시점: ~3월 2주)
근거	코로나19 파급영향 최소화과 조기극복을 위한 민생·경제종합대책(2020-02-28)			대상: 가족돌봄휴가를 사용한 근로자	

목차

118



휴식시간 정리

119



휴일 구분

120

구분	법정(法定)	약정(約定)
의의	법에 근거하여 의무적으로 부여	① 부여여부, 부여조건 등이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등을 통해 결정 ② 임금지급여부도 결정하는 바에 따름
휴일 (休日)	① 주휴일 (1주 만근하면 1일 이상의 유급주휴) ② 근로자의 날(5.1일)	① 공휴일(2020.1부터 법정휴일) ② 회사 창립기념일 ③ 노조 창립일 ④ 기타 회사가 정한 날

대휴 제도

121

구분	관련법 조항	판례 및 행정해석
대휴 (代休)	제55조【휴일】사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.	휴일대체근무제'를 실시해 휴일에 근무하는 대신 평일에 쉴 수 있도록 했다면 근로자에게 별도의 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않는다(대법2007다590, 2008.11.13) 단체협약 등에서 특정된 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 수 있도록 하는 규정을 두거나 그렇지 않더라도 근로자의 동의를 얻은 경우, 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지하면, 다른 특별한 사정이 없는 한 이는 적법한 휴일대체가 되어, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되므로 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않는다고 할 것이다.
대체 공휴일제도	「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 설·추석 연휴 및 어린이날이 다른 공휴일(어린이날의 경우 토요일 포함) 겹칠 경우 중첩되는 공휴일 다음 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 운영하는 것을 말합니다.	고용노동부에 따르면 "취업규칙이나 단체협약에 사업장의 유급휴일을 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른다고 정하지 않고 , 단순히 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일을 유급휴일로 정한 경우에는 대체공휴일에 관한 규정이 당연히 적용된다고 볼 수는 없으므로 별도의 협의가 있어야 한다"고 하고 있습니다.

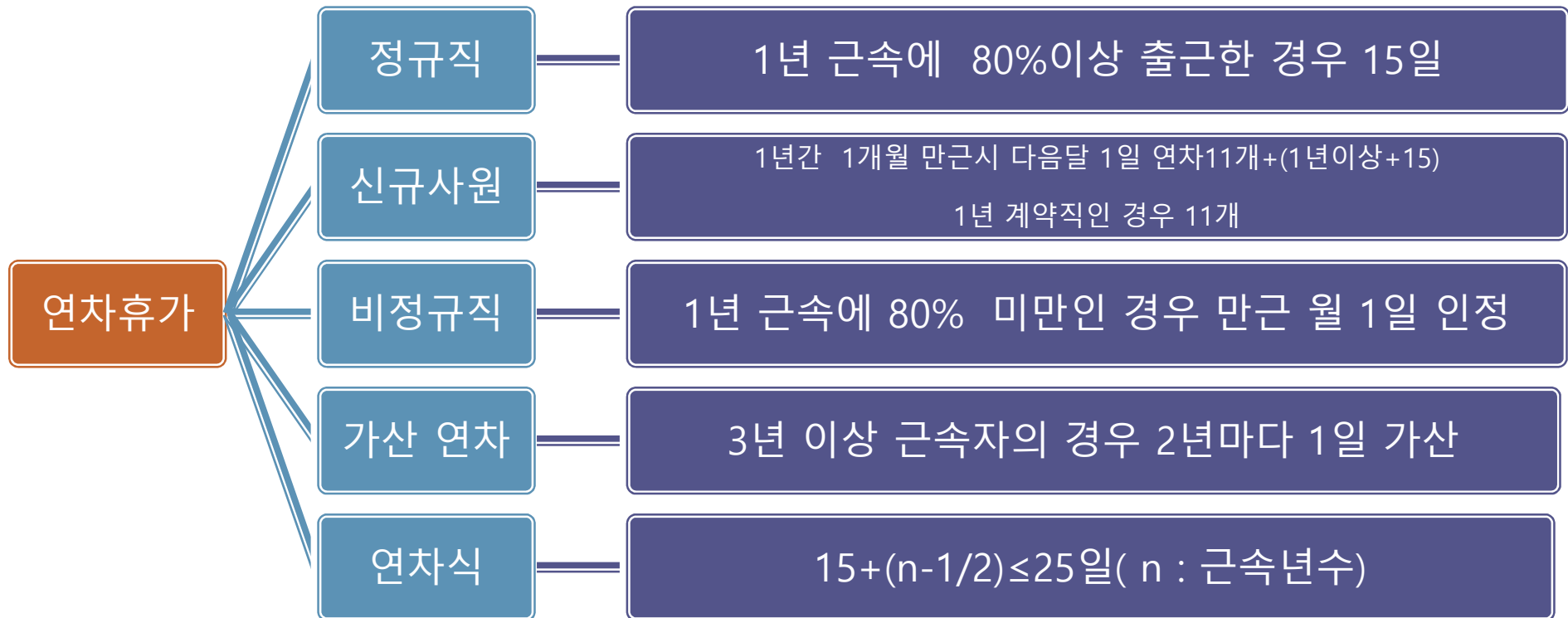
휴가 구분

122

구분	법정(法定)	약정(約定)
휴가 (休暇)	① 연차유급휴가 ② 생리휴가 ③ 산전·후(유산,사산) 유급휴가 ④ 배우자 출산 휴가	① 경조휴가 ② 포상휴가 ③ 여름휴가 ④ 안식휴가 등
휴직 (休職)	① 육아휴직 ② 가족 돌봄 휴직(90일/무급)	근로자의 귀책사유로 근로를 제공할 수 없는 경우(원칙적으로 임금지급의무 없음)
휴업 (休業)	사용자의 귀책사유로 근로수령을 할 수 없는 경우(평균임금의 70% 임금지급)	-

연차휴가 유형

123



연차휴가개정법

124

구분		기존 근로기준법	개정 근로기준법
근로기 준법	제1항	사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.	사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
	제2항	사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.	사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
	제3항	사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.	삭제 2018.5.29

입사일 기준

125

또한 3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 다음 표와 같이 25일의 범위에서 가산휴가를 부여해야 합니다.

일자	2017.7.1.	2018.7.1.	2019.7.1.	2020.7.1.	2021.7.1.	...	2038.7.1.
개수	<u>5개</u>	<u>6개+15개</u>	15개	16개	16개	...	25
비고	* 1년 미만 근속자의 <u>월만근연차</u> <u>11일</u> 추가 발생 2017.8.1., 9.1 ~ 2018.6.1.까지 총 11일 발생 (2017년 5일 발생, 2018년 6일 발생) * 발생한 <u>월만근연차</u> 는 발생한 날로부터 1년간 사용가능						

입사일자 기준으로 연차휴가를 부여하는 사업장의 경우 상기 연차는 개인별 입사일에 발생하게 됩니다. 예를 들어 2016년 8월 3일 입사자는 2017년 8월 3일에 15일의 연차휴가가 발생합니다.

회계연도 기준

126

매년 1월 1일 회계연도가 시작되는 회사에서 회계연도를 기준으로 연차휴가를 부여할 때는 다음 표와 같이 연차휴가일수를 산정하게 됩니다.

일자	2017.7.1.	2018.1.1.	2019.1.1.	2020.1.1.	2021.1.1	...	2039.1.1.
개수	<u>5개</u>	<u>6개+7.5개</u>	15개	15개	16개	...	25개

* **2017년 연차휴가일수 산출방법** : 매월 만근시 2017.8.1., 9.1, 10.1, 11.1, 12.1일에
각 1일, 총 5일 발생

* **2018년 1월 1일 13.5개의 연차휴가일수 산출방법**

-2017년 근속기간에 비례하여 발생하는 연차 (7.5일)

$15\text{일} * 6\text{개월}(2017\text{년 } 7\text{월 } 1\text{일} \sim 12\text{월 } 31\text{일까지의 근무월수}) / 12\text{개월} = 7.5\text{일}$

-1년 미만 근속자의 월만근시 월만근연차 추가 발생 (6일)

매월 발생한 연차수당

127

② 입사 1년차에 부여 받은 유급휴가 사용기간 및 미사용수당 지급 시기

- 1년 차 때 매월 1일씩 발생한 유급휴가는 각 발생월로부터 1년간 사용 가능

* 「근로기준법」 제60조제7항에 따라 연차유급휴가는 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우를 제외하고 1년간 행사하지 아니하면 소멸

- 발생월로부터 1년이 지나 유급휴가를 사용할 수 있는 기간이 종료되었다면 사용자는 사용기간이 종료된 다음날에(임금지급일) 미사용수당을 지급하면 됨

(예시) '18.4.1.에 1일 휴가 발생 → '19.3.31.까지 사용가능
→ 미사용 시 '19.4.1.(4월 급여)에 수당 지급

* 당사자 간 개별 합의로 지급일을 유예(민법상 변제기 유예의 합의)하지 않는 한 지급일을 넘겨 지급하는 경우 임금채불에 해당

- 아직 사용기간이 남은 유급휴가에 대해 당해 회계연도 말일 등 특정 시점에 미사용수당으로 정산하는 것은 제60조제7항의 취지에 맞지 않으므로 허용되지 않음

법정휴가 일수 계산

128

노·사 합의로 일괄적으로 연차유급휴가를 사용하기로 한 기간 중에 약정휴일이 포함되어 있다면 약정휴일은 제외하고 연차사용일수를 산정하는 것이 타당하다.
(2008.12.17, 근로조건지도과-2127)

근로기준법 제60조에 규정한 연차 유급 휴가는 원칙적으로 근로자가 청구한 시기에 사용할 수 있도록 하여야 하나 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 한하여 사용자가 그 시기를 변경할 수 있습니다. 그러나 귀 질의와 같이 회사 사정상 노·사가 합의하여 12.2부터 12.26까지 일괄적으로 연차 유급 휴가를 사용하여 쉬기로 하였고, 그 기간 중에 사업장의 약정 휴일이 포함되어 있다면 약정 휴일은 제외하고 연차 사용 일수를 산정하는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.

연차사용촉진

129

적법한 연차휴가 사용촉진조치에도 불구하고 연차휴가를 사용하지 않는 경우 수당 청구권도 소멸함.

① 휴가사용기간 만료 **6개월 전**을 기준으로 **10일 이내에** 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구

② 사용자의 시기지정 요구에 대해 **10일 이내에** 근로자가 사용시기를 지정하지 않아, 사용자가 휴가 사용기간 만료 **2월 전**까지 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보

③ 휴가사용지정일에 근로자가 출근하였을 경우 사용자가 명시적인 근로수령 거부 의사 표시할 것

사용자
금전보상
의무 면제

휴가사용지정일에 출근하는 경우 회사는 명시적으로 근로수령을 거부하고 확인서 등을 받아두지 않으면 휴가사용시기를 변경한 것으로 인정되어 수당지급 의무 발생

연차사용촉진절차

130



1년 미만 근속자

131

< 개정법에 따른 연차사용촉진 절차(회계연도 기준) >

		<1차 사용촉진> (사용자→ 근로자) 미사용연차일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구	(근로자→ 사용자) 사용시기 지정·통보	<2차 사용촉진> (사용자→ 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
1년 이상 근무자 * 법개정에 따라 80% 미만 출근자도 포함		7.1-7.10 (6개월 전, 10일간)	촉구받은 날로부터 10일 이내	10.31까지 (2개월 전)
1년 미만 근무자	연차휴가 9일	10.1-10.10 (3개월 전, 10일간)	10일 이내	11.31까지 (1개월 전)
	연차휴가 2일	12.1-12.5 (1개월 전, 5일간)	10일 이내	12.21까지 (10일 전)

연차 미사용 수당

132

사용자의 적극적인 권고 여부와 관계없이 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 연차휴가근로수당을 지급하여야 한다 (2004.02.19, 근로기준과-883)

근로기준법 제57조 및 동법 제59조에 의하여 사용자는 소정의 요건을 갖춘 근로자에 대하여 연차유급휴가(1년간 개근 또는 9할 이상 출근한 경우) 또는 월차유급휴가(1월간 개근한 경우)를 주어야 하는 것임. 이와 관련하여 판례의 견해는 일반적으로 근로자가 휴가를 사용하지 않았다면 휴가청구권이 소멸된 이후에도 휴가 미사용일수에 대한 휴가근로수당 청구권은 남는다는 입장이며, 또한 그간의 우리 부 행정해석도 사용자의 적극적인 권고 여부와 관계없이 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 휴가기간 동안 근로한 대가(연차휴가근로수당)를 지급하여야 한다는 것임(근기 68207-1182, 1997.9.4 참조). 따라서 연·월차유급휴가의 일부를 의무적으로 사용키로 노사협의회에서 합의하거나 부서별로 휴가사용을 독려하는 등 적극적으로 권장하였음에도 불구하고 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 그 대가(연차휴가근로수당)를 지급하여야 할 것임.

개별계약으로 연차대체 불가

133

연차휴가 휴가대체를 개별 근로계약으로 체결할 수 없다(근로기준정책과-2694. 2015-06-23)

근로기준법」 제60조제5항에 따라 연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하며, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있다. 다만, 소위 징검다리 휴일 등 특정일에 개별 근로자의 의사와 관계없이 집단적인 휴가 사용을 통해 휴무하고자 할 때에는 같은 법 제62조에 따라 사용자는 근로자대표와의 서면 합의를 통한 연차휴가 대체제도를 통해 실시할 수 있음. 연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하나, 개별 근로자의 의사와 관계없이 근로자집단에 대하여 근로일 중 특정일에 연차휴가를 사용하는 것으로 보기 위해서는 근로계약서에 그에 관하여 규정하여 실시할 것이 아니라 「근로기준법」 제62조에 따라 연차휴가 대체제도를 활용하여야 하며, 이를 위해서는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 할 것임.

연차휴가 계산

134

$$\text{출근율(\%)} = \frac{\text{출근일수(2)}}{\text{소정근로일수(1)}}$$

(1) 소정근로일수=[365-(주휴, 5.1, 약정휴일, 휴업기간, 쟁의행위기간, **육아 휴직(2018.5.29 폐지)**, 강제휴직, 부당해고 기간]

(2)출근일수=[실출근일자+(재해기간+산전휴가+예비군훈련+공민권행사+연월차휴가+생리휴가)]

(3)소정근로일수에는 포함되나, 결근으로 처리하는 기간(출근일수 제외)
= 업무외 사유에 의한 병가, 구속수감 기간, 정직 직위해제 기간

[연차수당 지급기준]

= [15+(근속가산연차)]*출근일수/연간총 소정근로일수

연차휴가 계산(예)

135

(1) 연간 총 소정근로일수 :

$$365 - [(주휴:104일) + (여름휴가:5일) + (공휴일12일)] = 244일$$

(2) 특별한 사유로 근로제공 의무가 정지된 날 : 100일

- 병가 : 10일, - 육아휴직 : 90일(2018.5.29일 폐지)

(3) 출근율 : 출근일수($244 - 100 = 144$ 일) / 소정근로일수($244 - 90 = 154$ 일) = 93%

(4) 10년 근속사원의 주40시간제하에서 연차일수 : 15일 $+(n-1/2) \leq 25$

n = 근속연수 9 년차

(5) 연차수당 지급 요건 = $[15일 + 4일] \times [(144일 / 244일 = 59\%) \div 11일]$

출근율 산정 기준

136

구 분	소정근로일수 포함 여부	출근일 포함 여부
주휴일	X	X
근로자의 날	X	X
취업규칙, 단체협약등에 의한 약정 휴일	X	X
정직 기간	O	X
부당 정직 기간	X	X
사용자 귀책사유로 인한 휴업기간	X	X
적법한 쟁의행위 기간	X	X
불법 파업 기간	O	X
육아휴직기간	X (O, 2018.5.29부터)	X (O, 2018.5.29부터)
업무상 재해로 인한 휴업 기간	O	O
산전후 휴가	O	O
예비군 훈련기간	O	O
민방위 또는 동원기간	O	O
공민권 행사를 위한 휴무일	O	O
연월차 유급휴가, 생리휴가	O	O

가족돌봄휴직(2020.1.1시행)

137

(가족돌봄휴가 신설) 근로자가 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구할 수 있는 연 최대 10일의 휴가 신설(2020.1 시행)

※ 단, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있도록 규정

현행	개정안
가족돌봄휴직제도	가족돌봄휴가 추가 신설
가족의 질병·사고·노령 사유만 인정	현행 휴직사유+ <u>자녀 양육 사유</u> 추가
<u>연간 90일</u> : 사용기간 단위 <u>최소 30일</u>	<u>연간 휴직기간 90일 중 10일은 1일 단위로 사용</u>

보상휴가제

138

구분	관련법 조항	판례 및 행정해석
보상 휴가제	제57조【보상 휴가제】사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다	선택적 보상휴가제가 휴일대체를 포괄할 수 있으므로 휴일대체를 인정할 필요가 없다는 주장은 수용하기 어렵다 (2004.10.11, 근로기준법-5424) 개정 근로기준법(법률 제6974호) 제55조의2의 규정에 의한 선택적 보상휴가제는 사용자가 근로자대표와의 서면합의에 따라 동법 제55조의 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 다른 소정근로일에 휴가를 부여할 수 있도록 한 규정이고, 한편, 휴일대체는 단체협약이나 취업규칙 등의 규정에 의거 특정한 휴일을 다른 날로 대체하는 것으로서 선택적 보상휴가제와는 그 내용과 목적이 전혀 다름에도 “선택적 보상휴가제가 휴일대체를 포괄할 수 있으므로 휴일대체를 인정할 필요가 없다”는 주장은 수용하기 어렵다.
연차휴가대체	제62조【유급휴가의 대체】사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다	근로자대표와의 서면합의가 없거나 근로일이 아닌 날에 휴무하게 하는 경우에는 연·월차유급휴가를 대체 사용한 것으로 볼 수 없다 (2003.12.23, 근기 68207-1642)

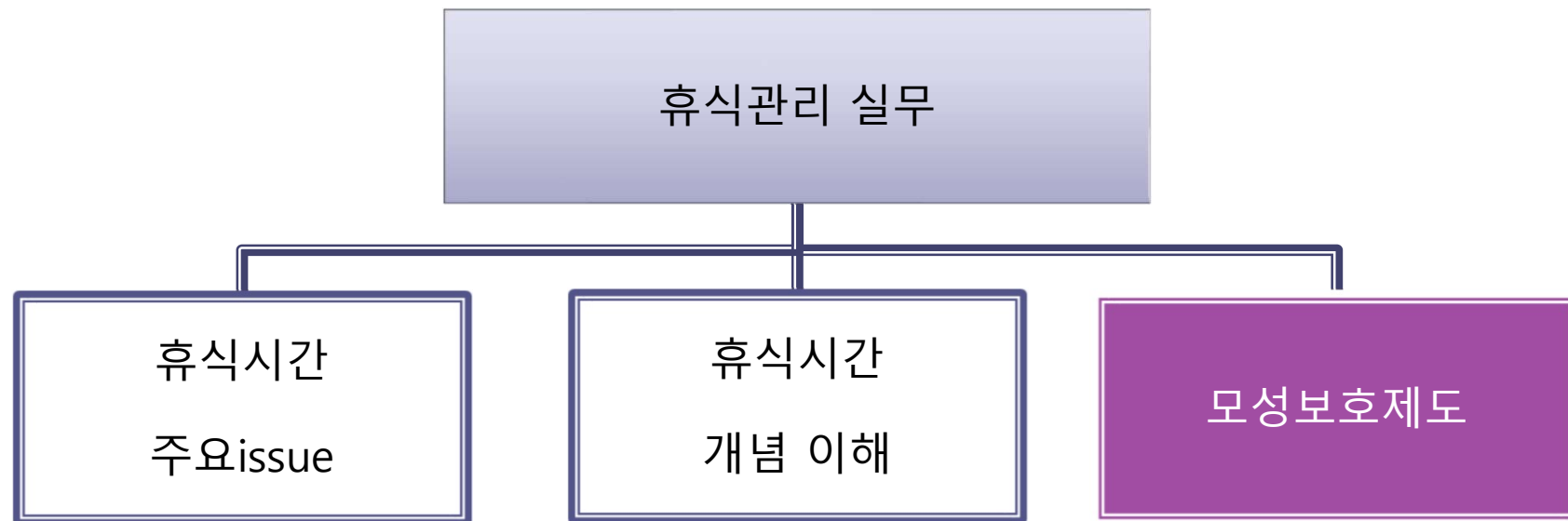
휴가제 비교

139

구 분	보상휴가	대휴제도	대체공휴일
근거	근로기준법 제57조	법적 근거는 없으나 판례를 통해 인정	대체공휴일에관한법률
내용	연장,야간, 휴일근로를 한 경우 임금을 지급하는 것에 갈음하고 휴가를 부여하는 제도	통상의 근로일과 휴일을 맞바꾸어 통상의 근로일은 휴일이 되고, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되는 제도	설 또는 추석연휴가 다른 공휴일과 겹치는 경우나 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우 연휴 다음 평일을 공휴일로 지정하는 제도
요건	근로자대표와 서면합의가 필요함. 개별 근로자와 동의(X)	단체협약, 취업규칙에 명시하거나 개별 근로자의 동의가 필요, 휴일대체시 적어도 24시간 전에 근로자에게 통지하여야 함	대체휴일은 공무원 등에 적용됨이 원칙이나, 일반 회사의 경우 취업규칙 등에서 공휴일을 약정휴일로 정하고 있다면 대체휴일도 휴일로 인정됨.
효과	휴일에 8시간 근로를 한 경우 휴일근로수당 12시간분에 갈음하는 휴가를 부여함. 임금지급에 갈음하여 휴가를 부여하는 제도이므로 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에는 그에 대한 임금을 지급하여야 하며, 보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유없이 근로자가 미사용한 경우에도 마찬가지로 임금이 지급되어야 함.	원래 휴일이었던 날에 근로를 하더라도 휴일근로수당은 발생하지 않고 평상시 근로가 됨. 다만 대체된 휴일에 근로를 한다면 휴일근로수당이 발생됨. 다만, 법정휴일인 근로자의 날은 법으로 특정한 날이므로 다른날로 대체할 수 없고, 노사 당사자간 합의로 휴일을 대체하였다고 하더라도 휴일근로수당을 지급하여야 함.	

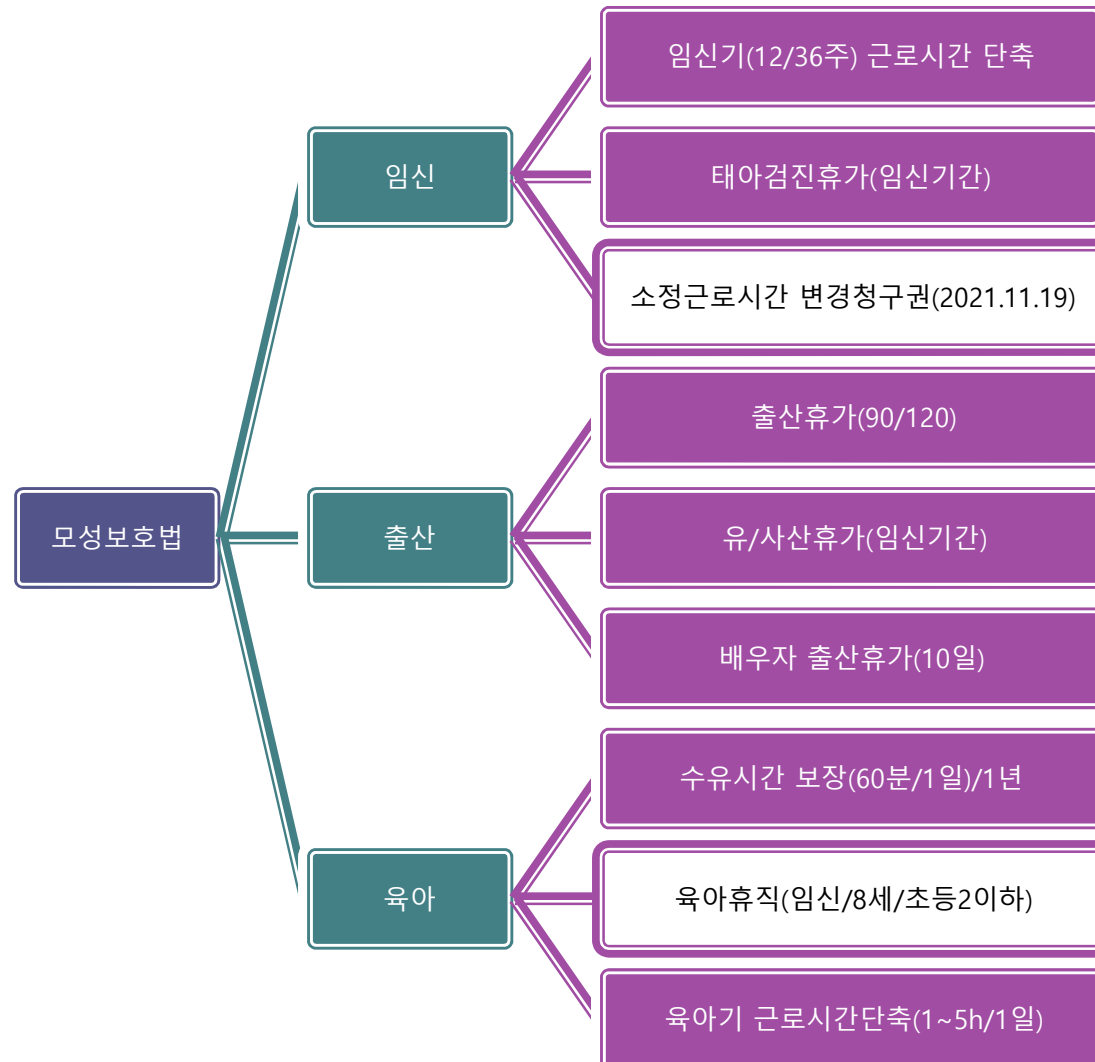
목차

140



모성보호(보장휴가)제도

141



생리휴가

난임휴가

임신 여성근로자 보호법

142

주요 내용

- ✓ 사용자는 임신 중인 여성근로자가 **1일 소정근로시간을 유지**하면서 **업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용**해야 함. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함.
- ✓ 이와 유사한 제도로 임신한 여성근로자가 사용할 수 있는 제도로 '근로시간 단축제도'가 있는데, 이번에 이와는 별도로 출퇴근 시간 변경을 신청할 수 있게 하였음

구분	임신기 근로시간 단축	임신기 출퇴근 시각 변경
대상 근로자	임신 12주 이내, 36주 이후	임신기간 중
실시 방법	1일 2시간 이내에서 단축 근무	1일 소정근로시간은 그대로 하고, 출퇴근 시간을 변경

9시 출근, 6시 퇴근하는 직원이 10시 출근 7시 퇴근을 신청할 수 있다는 의미임

임신근로자 시/종업 변경권

143

변경 전	변경 후
없음	제74조【임산부의 보호】 ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 <u>1일 소정근로 시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.</u> 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. (2021.5.18 신설 : 2021.11.19 시행) ⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. (2021.5.18 개정 : 2021.11.19 시행)

근로시간제한

144

구 분	법정 근로시간	연장근로	야간근로 (22:00~06:00)	휴일근로	업종 제한
여 성	〃	〃	본인동의	본인동의	유해 /위험
임신중 여성	〃	금 지	명시적청구 장관 인가	명시적청구 장관 인가	
12주 이내 36주 이후	2시간 단축 (1일6시간)				
산후 1년 이하인자	1일60분 수유시간 보장	1주 6, 1일2시간 1년 150시간 당사자 합의	본인동의 장관인가	본인동의 장관인가	
18세미만 연소자	1주35, 1일7시간 (2018.7.1부터)	1주 5 시간 당사자 합의	본인동의 장관인가 (0:00~06:00 심야근로 금지)	본인동의 장관인가	

육아휴직(8세 이하→임신중)

145

변경 전	변경 후
제19조【육아휴직】① 사업주는 근로자가 <u>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년</u> 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. (2019.8.27 개정)	① 사업주는 <u>임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나</u> 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. (2021.5.18 개정 : <u>2021.11.19 시행</u>)

해고예고 통보 후 육아휴직 신청 시 육아휴직 허용(여성고용정책과-4112, 회시일자 : 2020-10-27)

남녀고용평등법 제19조제3항은 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없도록 하여 근로자가 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 자녀의 양육에 전념할 수 있도록 하고 육아휴직의 활용을 촉진하기 위함임. 따라서, 육아휴직 신청 전 예정된 해고일이 육아휴직 기간 중 도래하였다고 하더라도 육아휴직 중인 근로자는 해고할 수 없음.

육아수당지급기준 변경(2022년)

146

2022년

부모(엄마 + 아빠) 육아휴직 보너스제

02

~3개월			4개월 ~ 12개월
첫째달	둘째달	셋째달	
통상임금 100%			통상임금 80%
각각 200만원 한도 (400)	각각 250만원 한도 (500)	각각 300만원 한도 (600)	각각 150만원 한도 (각 1,350만원)
1,500만원			2,700만원
4,200만원(2,100만원 x 2명)			

자녀가 12개월 미만인 경우에만 적용

배우자출산 휴가(2019.10.1시행)

147

(배우자 출산휴가 확대) 현행 3~5일(최초 3일 유급)을 유급 10일*로 확대, 우선지원 대상기업 근로자 5일분 배우자 출산휴가급여 지원

○ 청구시기를 출산한 날로부터 30일→90일 이내로 확대

* 같은 날 통과한 「고용보험법」 개정안과 연계 법안

↳ (주요내용) 우선지원대상기업 근로자 5일 분 배우자 출산휴가급여 지원

구 분	현 행	개 선 안
사용기간	3~5일(유급 3일+무급 2일)	유급 10일
정부지원	없음	우선지원대상기업 근로자, 5일분, 통상임금 100% 지원
청구시기	출산한 날부터 30일 이내	출산한 날부터 90일 이내
분할사용	원칙적 불가(노사합의 시 가능)	1회 분할사용 허용

육아기 근로시간 단축개정(2019.10.1시행)

148

구분	현 행	개 선 안
단축시간	일 2~5시간(주 10~25시간)	일 1~5시간(주 5~25시간)
정부지원	통상임금의 80%(월 상한 150만원) x 근로시간 단축비율	· (일 1시간 단축분) 통상임금의 100%(월 상한 200만원) x 근로시간 단축비율 · (나머지 단축분) 현행수준 유지
사용기간	육아휴직 + 근로시간 단축 = 최대 1년	육아휴직 최대 1년 + 근로시간 단축 = 2년 * 근로시간 단축은 1년 이상 가능
분할사용	육아휴직과 근로시간 단축을 합하여 1회 허용	· (육아휴직) 1회 분할사용 허용 · (근로시간 단축) 최소 3개월 단위로 자유롭게 가능(분할사용 횟수제한 없음)

모성보호법(보장휴가)

149

생리휴가

- 생리가 있는 여성근로자 월 1회 청구(무급)

난임 휴가제도

- 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기위한 3일휴가(1일 유급)

산전후휴가

- 임신여성근로자에게 90일 휴가(다자녀 임신:120일)
- 출산장려금 지급(우선지원대상기업 3개월/월200만원)

유사산 휴가

- 임신기간에 따라 5~90일

태아검진휴가

- 임신여성근로자 정기검진 시간 보장
- 임신7개월 : 4주 1회, 8~9개월 : 2주 1회 10개월 : 매주 1회

배우자출산휴가

- 배우자가 출산일로부터 90일 이내 청구 : 10일(유급 : 2분할사용)

육아휴직

- 8세 이하/초등학교2학년 이하 자녀 또는 임신중에 있는 근로자 남녀 각각1년(한자녀에 동시휴가 가능)
- 육아수당 지급(3개월 80% 150/70만원 통상임금 40% 상한1백만원/하한5십만원)

수유시간보장

- 1년 미만의 영아가 있는 경우
- 1일 60분(오전 30/오후30분) 모유수유 시간 보장

모성보호제도

150



일가양득캠페인

일가정양립정책

시간선택제일자리

알림마당

참여마당

일가양득

시간선택제 일자리

일도 가정도 행복하게!

일가양득

일가양득을 위한 핵심 5분야

- 생산성과 업무 효율성 제고
- 유연근무 활용도 높이기
- 불필요한 회식, 야근 줄이기
- 육아부담 나누기
- 알찬휴가와 자기계발 지원

일과삶의 균형이란?

일과 삶의 균형으로
일도 생활도 즐겁게!



일가양득 지원제도(근로자)



실천사례

기업의 일가양득 실천이야기
우수사례를 확인해 보세요.

참여기업

일가양득 캠페인에 참여하는
기업을 소개 합니다.



일가양득 지원제도(기업)



전국 고용센터정보

전국 고용센터의 위치와 홈페이지 정보를 제공합니다.



직장내 괴롭힘 방지법(2019.7.16시행)

151

근로기준법

- 직장 내 괴롭힘을 정의하고 사업주에게 신고할 수 있도록 규정
- 사업주는 조사를 통해 가해자에 대한 적절한 조치를 취해야 함
- 피해자에게 불리한 처우를 내리면 사장 처벌

산업재해보상보험법

- 직장 내 괴롭힘으로 발생한 정신질환을 업무상 재해로 인정

산업안전보건법

- 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 정부의 책무 명시

괴롭힘 유형

152

유형	구체적 예시
개인에 대한 공격	• 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다 • 나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(예: 물건 던지기, 주먹질) • 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다 • 나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다 • 나를 의심하거나 누명을 씌웠다 • 누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다 • 나를 직원 간의 온라인 채팅에서 제외하거나 모욕감을 주었다
업무와 관련된 괴롭힘	• 나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않았다 • 나에게 다른 동료보다 힘들고 부당한 업무를 주었다 • 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다 • 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다 • 나에게 업무 관련 중요 정보를 알려 주지 않거나, 나를 의사결정에서 제외했다 • 나의 업무능력이나 성과와 관련해 조롱했다 • 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다 • 나에게 휴가나 병가를 쓰지 못하도록 압력을 주었다 • 내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해했다
배척 및 고립	• 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다 • 내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다 • 나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다 • 사고위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않았다

직장내 괴롭힘 유무

153

사례별 직장 내 괴롭힘 해당 여부

근로계약이나 취업규칙 등에 정해진 업무가 아닌 일을 떠맡을 경우

A씨 회사 선배들로부터 부탁을 받고 업무시간에 영어를 가르침 > ○ 직장 내 괴롭힘에 해당

B씨 본인 업무가 아니지만 담당자가 연차휴가 중인 탓에 생소한 일을 떠맡음 > ✕ 해당하지 않음

노동부 설명

A 씨의 경우 업무상 관련성을 인정하기 어렵지만

B 씨는 정황으로 미뤄 '업무상 적정 범위' 안에 있음

업무상 적정 범위를 넘어 사적인 지시를 하거나 사생활에 관해 묻는 경우

C씨 회사 선배로부터 술자리를 만들라는 반복적인 요구에 시달림 > ○ 해당

D씨 직장 동료에게 "남자친구가 생겼다" 말할. 이후 이를 전해 들은 상사가 "애인 생겼냐" "뭐하는 사람이나" 등 연애에 관해 물음 > ✕ 해당하지 않음

C 씨의 경우 업무상 적정 범위를 넘은 사적 용무 지시로 볼 수 있으나

D 씨의 경우 직장 생활 중 발생하는 통상적인 행위

근무시간 외에 회사 밖에서 일어났을 경우

E씨 상사가 일과가 끝난 밤중에 팀원들이 쓰는 모바일 메신저에 개인적인 하소연 글을 올리고 답장을 강요 > ○ 해당

F씨 고등학교 동창회에서 우연히 회사 동료를 만나 이야기를 하던 중 말다툼 > ✕ 해당하지 않음

E 씨의 경우 퇴근 이후 온라인에서 일어난 일이지만 직장 내 괴롭힘에 해당

F 씨의 사례는 순전히 개인적인 갈등



괴롭힘 조사의무

154

변경 전	변경 후
제76조의 3【직장 내 괴롭힘 발생 시 조치】② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. (2019.1.15 신설)	제76조3 ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 <u>당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.</u> <u>(2021.4.13 개정 : 2021.10.14 시행)</u> ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 <u>피해 근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</u> 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. (2021.4.13 신설 : 2021.10.14 시행)

괴롭힘 조사 절차

155



사용자 및 친족이 직장내 괴롭힘 행위를 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과할수 있으며, 사용
자가 행위자 조사, 피해자보호, 가해자 징계를 하지 않은 경우 5백만원의 과태료를 부과한
다.(2021.10.14 시행)

직장인 의무교육

156

공통 법정 의무교육 과정



직장 내 성희롱 예방

·대상자: 전 직원
·교육시간: 연 1회(60분)
·과태료: 최대 5백만원



개인정보보호

·대상자: 개인정보처리자
·교육시간: 연 1회(60분)
·과태료: 최대 5억원



직장 내 장애인 인식개선

·대상자: 전 직원
·교육시간: 연 1회(60분)
·과태료: 최대 3백만원



산업안전보건

·대상자: 전 직원
*5인 이상 기업
·교육시간: 매분기(3~6시간)
·과태료: 최대 5백만원



퇴직연금

·대상자: 전 직원
*개인형 퇴직연금제도를 제정한
퇴직연금제도를 설정한 기업
·교육시간: 연 1회(60분)
·과태료: 최대 1천만원

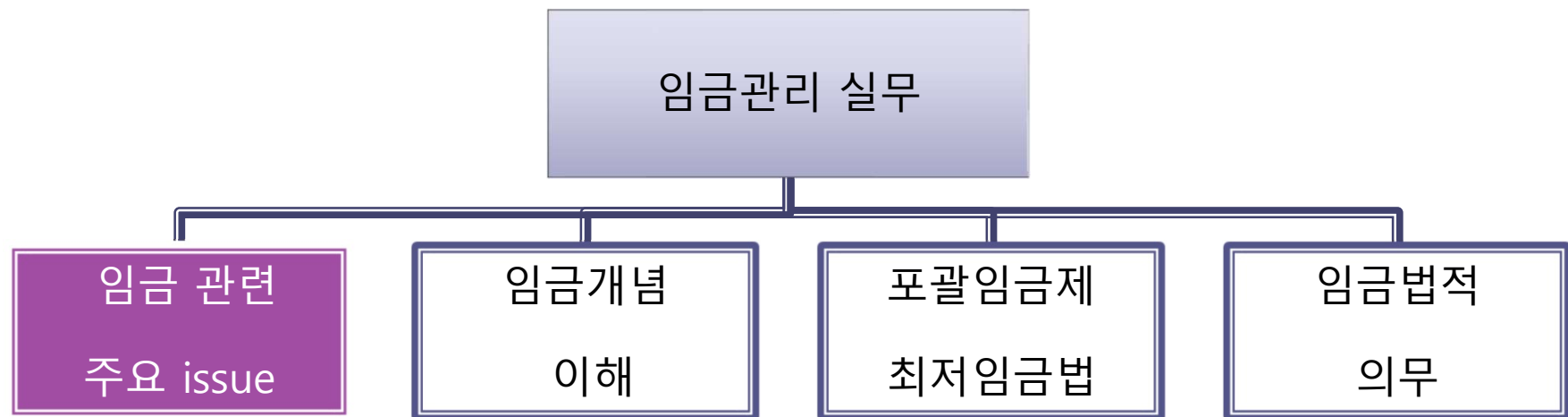


직장 내 괴롭힘 예방

·대상자: 전 직원
*10인 이상 기업
·교육시간: 연 1회(60분)
·과태료: 권고

목차

157



최저임금인상

158

2022년도 최저임금 9,160원

시간당 최저임금 추이



최저임금법 개정(5/28)

159

[정기상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율]

☞ 정기상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 아래 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

□ 또한, 사용자가 개정법에 따라 산입되는 임금을 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우에는,

2022년 최저임금 기준				
시급	일급(8H)	월급(209H)	상여금	복지수당
9,160	73,280	1,914,440	10%	2%
			191,444	38,289
기본급	상여	복지수당	계	
1,800,000	300,000	100,000	2,200,000	
1,800,000	108,556	61,711	1,970,267	최저임금

PS 임금성 소송

160

'성과급의 평균임금 산입 여부' 판결 내용

	일자	법원	판결
SK하이닉스	1.21	1심 수원지법	평균임금 x
	12.10 예정	2심 수원지법	?
삼성전자	11.26	1심 수원지법	평균임금 x
LG디스플레이	12.8	1심 서울남부지법	평균임금 x
삼성디스플레이	내년 1월말 예정	1심 서울중앙지법	?

<단독> 법원, '삼성전자 인센티브(PI·PS), 임금 맞다...퇴직금에 포함해야" 파장

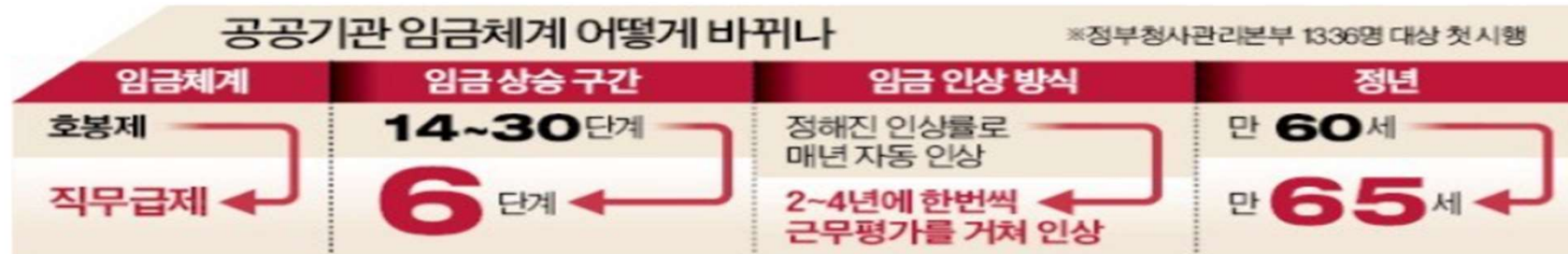
-같은 삼성전자 사건서 결론 엇갈려 눈길

-같은 삼성전자 사건인데 오전에 선고된 1차소송 2심은 회사 승, 오후 선고된 2차소송 1심은 근로자 승

-“인센티브는 평균임금, 근로의 대가성 충분히 인정”

공공기관 임금체계 개편(안)

161



출처 : <http://news.hankyung.com/article/2017121079801>



공공기관 직무급(안)

162



호봉제에서 직무급제로 바뀔 경우 청소근로자 임금체계 변화 예시

현행 호봉제 적용시

경기도 A시 청소근로자 A씨
(현재 기간제 근로자)

총 30호봉 중 21호봉

월급 320만원(내년 기본급 인상 3.5%)

명절휴가비 100%

중식비 16만원

복지포인트

서울시 B사 청소근로자 B씨
(현재 용역직)

월급 180만원(내년 인상분 0%)

명절휴가비 50만원(용역회사 지급)

중식비 없음

복지포인트 없음

A씨, B씨 동일 임금체계 적용

직무급제 적용시

월급: 미결정(200만~300만원 사이로 추정)

복지포인트, 중식비 있음

상여금 등은 기관별 실적에 따라 결정

임금인상구간은 숙련도에 따라 5~6구간(미확정)

임금명세서 지급의무

163

변경 전	변경 후
제33조【임금대장】① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다. ② 없음	② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 <u>임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다. (2021.5.18 신설 : 2021.11.19 시행)</u>

임금대장을 전자문서로 보존하고 필요시 언제든지 출력하여 사용이 가능하다면 근로기준법 위반으로 보기는 어렵다
(근기 68207-2666, 회시일자 : 2002-08-08)

임금명세서 기재사항

164

근로기준법시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항)

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보(30일 미만 일용근로자는 제외 가능)
3. 임금지급일
4. 근로일수
5. 총 근로시간수
6. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
(상시 4명 이하, 근기법 제63조 해당 근로자는 적용 제외 가능)
7. 임금 총액
8. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액(통화이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
9. 제8호에 따른 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금총액을 계산하는데 필요한 사항
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제항목별 금액과 총액

임금명세서 서식

165

[작성례]			
임금명세서			
지급일 : 0000-00-00			
성명		생년월일(사번)	
부서		직급	
세부 내역			
지 급		공 제	
임금 항목		공제 항목	
매월 지급	기본급		소득세
	연장근로수당		주민세
	가족수당		국민연금
	정근수당		고용보험
	식대		건강보험
격월 또는 부정기 지급	상여금		장기요양보험
	명절상여금		노동조합비
	근속수당		환급/기타공제
	성과급		...
지급액 계		공제액 계	
		실수령액	

임금명세서 서식

166

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수
21	238	25	5	4
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법		지급액	
연장근로수당	25시간×통상시급×1.5			
야간근로수당	5시간×통상시급×0.5			
휴일근로수당	4시간×통상시급×1.5			
가족수당	급여규정에 따른 부양가족 1인당 50,000원			
근로소득세	간이세액표 적용			
국민연금	취득신고 월보수×4.5%			
고용보험	과세대상임금×0.8%			
건강보험	과세대상임금×3.43%			
장기요양보험	건강보험료×11.52%			

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.

임금인상 소급 시 인상분 통상임금 반영

167

임금인상 소급분이 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금
이므로 통상임금에 해당한다(사건번호 : 대법 2021다219260, 선고일자 : 2021-09-09)

피고는 당해 연도 임금협약이 늦게 체결됨에 따라 추후 소급하여 인상된 임금을 지급한 부분은 통상임금으로 볼 수 없다고 주장하나, 임금인상 소급분이 당초 인상 전 기본급, 조정수당, 대우수당 등과 그 성격을 달리한다고 보기 어려운 점, 피고 소속 근로자들이 소정근로를 제공한 날에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도 이후 노사합의에 따라 임금이 인상될 경우 소급 적용되는 임금을 받게 되리라는 것을 노사 양측이 예정하고 있다고 할 수 있는 점, 임금 인상에 관한 노동조합과 피고 사이의 합의는 기본급 등의 구체적인 액수를 정하는 시점만을 근로의 제공 이후로 미루어 체결된 것이라고 봄이 타당한 점, 인상된 임금 중 소급하여 적용되는 부분만을 따로 떼어 '특정 시점에 재직 중일 것'을 지급요건으로 한 별개의 임금으로 볼 수 없는 점 등으로 볼 때, 임금인상 소급분은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금이므로 통상임금에 해당한다.

상여금 통상임금인정 3년치 수당지급(신의칙 부정)

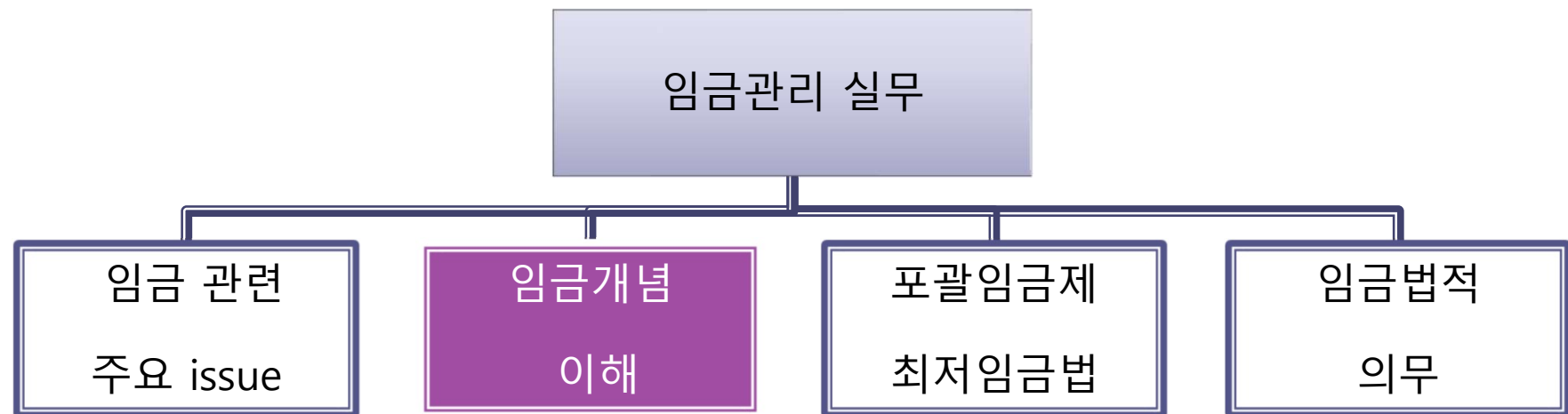
168

명절상여는 통상임금에 해당하고, 통상임금 재산정에 따른 추가 법정수당 청구는 신의칙에 위배되지 않는다(사건번호 : 대법 2016다7975, 선고일자 : 2021-12-16)

통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성·수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다. 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다.

목차

169



임금의 정의

170

보수의
개념

- 민법 680조 위임계약에 따른 대가(보수)로 임원은 상법388조에 의거 정관 또는 주주총회를 통해 보수를 정한다

임금의
정의

- “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다(1953년)

평균임금

- 이를 산정할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다(1953년)

통상임금

- 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다.(1982년)

임원의 급여는 보수

171

이사 등 임원에게 보수와 퇴직금을 지급하는 경우 근로기준법 소정의 임금과 퇴직금이 아니라 재직중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수의 일종이다.
(2001.02.23, 대법 2000다 61312)

주식회사의 업무집행권을 가진 이사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로(상법 제382조 제2항 참조) 사용자의 지휘 감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 지급받는 고용관계에 있는 것이 아니며, 따라서 일정한 보수를 받는 경우에도 이를 근로기준법 소정의 임금이라 할 수 없고, 회사의 규정에 의하여 이사 등 임원에게 퇴직금을 지급하는 경우에도 그 퇴직금은 근로기준법 소정의 퇴직금이 아니라 재직중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수의 일종이며, 한편 새마을금고법 제24조는 주식회사와 이사의 관계에 대하여 위임에 관한 규정을 준용하도록 한 위 상법 제382조 제2항의 규정을 새마을금고의 임원에 다시 준용하도록 규정하고 있으므로 새마을금고의 이사장의 퇴직금 역시 근로기준법상의 임금에 해당하지 않는다. 주식회사의 임원의 퇴직금이 근로기준법상의 임금인지의 여부에 관하여 대법원판결이 취하고 있는 견해는 새마을금고의 이사장의 퇴직금에 관하여도 선례로서 구속력을 가진다고 할 것이므로, 새마을금고의 이사장의 퇴직급여가 근로기준법상의 임금임을 전제로 한 원심의 판단은 소액사건심판법 제3조 제2호 소정의 '대법원의 판례와 상반되는 판단을 한 때'에 해당한다.

집단 성과급(PS) 임금성 부정

172

성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나 성과급은 그 지급사유의 발생이 불확정하고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.(대법 2005다54029)

피고회사의 성과급은 근로의 대가가 아닌 경영성과의 분배목적으로 처음 도입되었고, 현재까지 성과급 지급률의 상한은 경영성과에 따라 정해지고 있는 점, 성과급 지급률은 회사의 매출신장률, 공수능력향상률, 안전활동, 제안활동을 통한 생산성 향상률에 따라 원칙적으로 정해지며, 무쟁의도 지급 여부 및 지급률 하한선의 조건이 되는데, 이들 요소들은 구체적인 근로제공과는 직접적인 관련성이 없는 점, 피고회사에서는 근로의 대가에 해당하는 기본급과 여러 수당들을 꾸준히 인상하여 지급해온 점, 1996년 이전에는 실제 경영실적이나 파업 여부에 따라 성과급 지급률이 변동되거나 차등 지급되었고, 1997년 이후에는 200%의 성과급이 일정하게 지급되었으나, 이는 위 기간 동안 무분규 조건이 달성됨에 따라 피고회사가 최저지급률 보장약속을 지켰기 때문일 뿐, 불황이나 분규발생 등으로 인한 경영실적 악화시에도 피고회사가 일정률의 성과급을 계속 지급할 의사가 있다거나 그와 같은 관행이 성립되었다고 보기는 어려운 점, 피고회사 노동조합도 성과급이 임시적인 것임을 인정하고 고정급으로 지급해 줄 것을 피고회사에 계속 요구하여 왔으나 합의에 이르지 못한 점 등에 비추어 보면, 피고회사가 원고들에게 지급한 성과급은 경영실적이나 무쟁의 달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급 금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 볼 수 있을 뿐, 근로의 대상으로서의 임금이라 할 수 없으므로, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않는다고 판단하였다.

집단 성과급(PI/PS) 임금성

173

수원고등법원 (삼성전자퇴직자) 임금 X

PI, PS가 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당한다고 보기 어렵다
(사건번호 : 수원지법 2020나 55510, 선고일자 : 2021-02-04)

서울지방법원(21-6-17) (프린트사업부 퇴직자) 임금 O

"근로자 노력에도 경영목표상 결과 나오지 않아 인센티브가 지급되지 않을 수 있지만, 그런 사정만으로 실제로 지급된 인센티브가 근로의 대가가 아니라고 볼 수는 없다"고 반박했다. 또 "퇴직 직전 어느 사업부 소속이었는지에 따라 금액이 달라지는 게 부당하다"는 회사의 주장에 대해서도 "인센티브 액수에 다소 변동이 있다고 평균임금 산정에서 제외하는 게 오히려 제도의 근본 취지를 몰각하는 것"이라고 꼬집었다.

개인 인센티브 임금성 인정

174

인센티브(성과급)를 지급규정에 따라 정기적으로 받아왔다면 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당한다.(대법2011다23149, 2011.07.14.)

피고 회사가 인센티브(성과급) 지급규정이나 영업 프로모션 등으로 정한 지급기준과 지급시기에 따라 인센티브(성과급)를 지급하여 왔고, 차량판매는 피고 회사의 주업으로서 영업사원들이 차량 판매를 위하여 하는 영업활동은 피고 회사에 대하여 제공하는 근로의 일부라 볼 수 있어 인센티브(성과급)는 근로의 대가로 지급되는 것이라고 보아야 하며, 매월 정기적, 계속적으로 이루어지는 인센티브의 지급이 개인근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 우발적, 일시적 급여라고 할 수 없고, 지급기준 등의 요건에 맞는 실적을 달성하였다면 피고 회사로서는 그 실적에 따른 인센티브의 지급을 거절할 수 없을 것이므로 이를 은혜적인 급부라고 할 수도 없으며, 인센티브(성과급)를 일률적으로 임금으로 보지 않을 경우 인센티브(성과급)만으로 급여를 지급받기로 한 근로자는 근로를 제공하되 근로의 대상으로서의 임금은 없는 것이 되고 퇴직금도 전혀 받을 수 없게 되는 불합리한 결과가 초래될 것인 점 등에 비추어 보면, 이 사건 인센티브(성과급)는 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당한다

정부 경영성과급 임금

175

경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다
(대법 2015두36157 선고일자 : 2018-10-12)

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다. 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 보아야 한다. 경영실적 평가결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다. 업무상 재해로 사망한 근로자의 유족이 산업재해보상보험법상 급여의 기준이 되는 평균임금에 경영평가성과급이 포함되어야 한다고 주장하면서 평균임금의 정정을 구하는 사안에서, 공공기관의 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다.

PS 경영성과급 임금

176

노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 경영성과급은 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다. (사건번호 : 서울중앙지법 2019가합538253, 선고일자 : 2021-04-15)

① 이 사건 경영성과급은 2007년도부터 12년 이상 매년 계속적으로 경영성과급이 지급되어 왔다. 이처럼 이 사건 경영성과급은 매년 한 차례씩 지급되는 것이 관례화되어 있다 할 것이므로, 이를 우발적·일시적 급여라고 할 수 없다. ② 피고가 해마다 노사합의나 내부결재 등을 통하여 미리 경영성과급 지급기준을 정하고, 해당 사업 연도의 결산이 끝나고 당기순이익 이 확정되면 그 지급기준에 따라 산정된 경영성과급을 지급하였던 것인 이상, 미리 정하여진 지급기준에 맞는 경영실적을 달성하였다면 피고로서도 그 실적에 따른 경영성과급의 지급을 거절할 수 없을 것으로 보이고, 실제로도 피고는 매년 당기순이익 이 미리 정하여진 지급기준에 해당하면 그에 따른 경영성과급을 예외 없이 지급하여 왔으므로, 이를 은혜적인 급여라고 보기 어렵다. ③ 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하는 것으로서 통상임금과는 구별되고, 이러한 평균임금을 그 산정의 기초로 하는 퇴직금 제도는 직급, 호봉 등에 따른 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장하려는 데 그 취지가 있다.

무노동 무임금 원칙

177

현행법상 임금을 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 2분할 아무런 법적 근거도 없다.
(대법원 전원합의 94다26721, 1995.12.21)

근로기준법 제17조, 제18조, 민법 제656조 제2항, 의료보험법 제3조 등 현행 실정법 하에서는, 모든 임금은 근로의 대가로서 '근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수'를 의미하므로 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없고, 또한 우리 현행법상 임금을 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 2분할 아무런 법적 근거도 없다. 뿐만 아니라 임금의 지급 실태를 보더라도 임금은 기본적으로 근로자가 생활하는 데 필요한 생계비와 기업의 지불능력과 상관계에 따라 형성되는데 임금을 지불항목이나 성질에 따라 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 현실의 근로 제공과는 무관하게 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 나누고(이른바 임금2분설) 이에 따라 법적 취급을 달리하는 것이 반드시 타당하다고 할 수도 없고, 실제로 현실의 임금 항목 모두를 교환적 부분과 생활보장적 부분으로 준별(峻別)하는 것은 경우에 따라 불가능할 수 있으며, 임금2분설에서 전형적으로 생활보장적 임금이라고 설명하는 가족수당, 주택수당 등도 그 지급 내용을 보면 그것이 근로시간에 직접 또는 비례적으로 대응하지 않는다는 의미에서 근로 제공과의 밀접도(密接度)가 약하기는 하지만 실질적으로는 근로자가 사용자가 의도하는 근로를 제공한 것에 대하여 그 대가로서 지급되는 것이지 단순히 근로자로서의 지위를 보유하고 있다는 점에 근거하여 지급한다고 할 수 없으며, 이러한 수당 등을 지급하게 된 것이 현실의 근로 제공과는 무관하게 단순히 근로자의 생활이나 지위를 보장하기 위한 것이라고 할 수도 없으므로, 이러한 수당 등을 현실적인 근로 제공의 대가가 아닌 것으로 보는 것은 임금의 지급 현실을 외면한 단순한 의제(擬制)에 불과하다

복리후생비 임금성 판결

178

개인연금보조금, 가족수당, 하계휴가비, 설·추석귀향비 및 선물비, 후생용품비가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다
(2006.05.26. 대법 2003다54322, 54339)

매년 임금협약에 의하여 지급되어 온 경영성과금, 생산장려금 명목의 금원과 중식대가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 아니한다. 가족수당은 회사에게 그 지급의무가 있는 것이고 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급되어 왔다면, 이는 임의적·은혜적인 급여가 아니라 근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로서 임금에 해당한다. 개인연금보조금, 가족수당, 하계휴가비, 설·추석귀향비 및 선물비, 후생용품비가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다. 단체협약 등 퇴직금에 관한 규정이 개인연금보조비, 설·추석귀향비 및 선물비, 후생용품비 등을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면 퇴직일 이전 6개월 중 근로자 본인이 희망하는 연속 3개월간 지급된 임금총액을 기초로 평균임금을 산정하도록 함으로써 근로자에게 유리한 면이 있는 경우, 위와 같은 규정에 의하여 계산된 금액이 근로기준법의 규정에 의하여 계산된 금액에 미달될 때 그 미달금액 범위 내에서만 근로기준법에 위반되어 무효라고 할 것이지 근로자에게 불리한 규정만을 따로 떼어 내서 그 규정을 무효라고 할 것은 아니다.

해외지역수당 임금

179

해외지역수당은 임금으로서 통상임금 및 평균임금에 해당하고, 해외지역수당을 통상임금에 포함시키지 않기로 한 합의는 무효이다(사건번호 : 대법 2013다59333, 선고일자 : 2014-10-27)

해외지역수당은 기본연봉에 포함된 임금의 구성항목 중 일부로서 피고 회사에게 지급할 의무가 부과된 점, 이 사건 해외수당은 원고 등뿐만 아니라 필리핀 B 조선소에서 근무하는 피고 회사의 근로자들에게 월 1회 급여 지급일에 정기적·일률적으로 지급되어 온 점, 이 사건 각 해외지역수당은 원고 등의 근무성적과 관계없이 처음 근로계약체결 시 책정된 일정금액이 고정적으로 지급되어 온 점, 이 사건 각 해외지역수당이 기본급의 66%의 비율로 그 액수가 상당한데, 이 사건 각 근로계약서에 의하면, 피고 회사가 근로자의 출·입국관련 비용(항공료 등)을 부담하고, 식사, 숙소, 비품, 근무복 등을 제공하기로 되어 있어 원고 등이 이 사건 해외근무를 함에 따라 추가적인 실비가 발생할 여지가 크지 않은 점, 피고 회사는 원고 등에게 지급된 이 사건 각 해외지역수당은 해외근무라는 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행함으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 실비변상적인 금원이라고 주장하나, 위 해외지역수당이 필리핀 현지에서 원고 등에게 현지화폐로 지급된 것이 아니라 국내의 급여계좌에 송금되었고, 다만 급여 중 일정액이 원고 등에게 현지화폐로 지급된 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 각 해외지역수당은 임금으로서 통상임금 및 평균임금에 해당한다.

복지포인트 임금 아니다.

180

대법원은 복지포인트가 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않는다고 판단했다.
(2019.8.22 대법원 전원합의 파기 환송)

법원은 "선택적 복지제도는 근로복지기본법에서 정한 제도"라며 "근로복지기본법 제3조 1항은 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있다"고 설명했다. 또 "선택적 복지제도 연혁과 도입 경위에 비춰보면 이 제도는 임금 상승이나 보전을 위해 시작된 것이 아니라 복리후생제도로 근로자 욕구를 반영한 복지체계"라며 "종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 것"이라고 덧붙였다.

이런 점과 더불어 복지포인트의 실질적인 성격도 임금으로 보기 어렵다고 판단했다. **법원은 "복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활 등으로 사용 용도가 특정돼 있고, 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하며 양도가능성이 없다는 점을 볼 때, 임금이라고 보기 적절하지 않은 특성"**이라며 "또 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄 배정되는 것을 봐도, 우리 노사 현실에서 이런 임금은 찾아보기 어렵다"고 지적했다. 이어 "개별 사업장에서 단협이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 임금으로 명시하지 않는 경우가 대부분임을 볼 때, 복지포인트가 임금이 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있는 것"이라고 판단했다

평균임금 지급 수당

181

구분	지급기준
퇴직금	계속근로 년수 1년에 대하여 평균임금 30일분 이상
산재 보상금	평균일당 * 보상일(예, 장해1급 : 1,474일-상한금액 적용)
휴업수당	평균임금 70% 이상, 통상임금이 초과하는 경우 통상임금으로 지급
감액	1회의 감액이 평균일당의 1/2, 월 평균급여 1/10일 초과하지 못함

평균임금 보장

182

평균임금 대기발령기간이 퇴직금산정기간에 포함된다.따라서 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우 통상임금을 평균임금으로 퇴직금을 계산한다(대법 2001다12669, 2003-07-25)

구 근로기준법 제19조 제1항 본문에 따른 평균임금 산정의 예외를 규정한 구 근로기준법시행령 제2조 제1항은 제한적인 열거규정으로 볼 것인데, 근로자가 정년으로 퇴직하기 전에 대기발령을 받았다가 퇴직한 경우의 '대기발령 기간'은 위 구 근로기준법시행령 제2조 제1항 소정의 어느 기간에도 해당하지 않으므로, 위 규정을 적용하여 그 기간의 일수와 그 기간 중에 지급받은 임금액을 평균임금 산정의 기초에서 제외할 수 없고('구속기소 중의 직위해제기간'에 관한 대법원 1994.4.12 선고, 92다20309 판결 참조), 다만, 그 대기발령 기간과 그 기간 중의 임금을 포함시킴으로써 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 특수하고 우연한 사정에 의하여 통상의 방법으로 평균임금을 산정할 수 없는 경우로 보아 구 근로기준법시행령 제5조를 적용하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 평균임금을 산정하여야 할 것인데, 아직까지 그 기준이나 방법 등을 정한 바가 없으므로, 평균임금의 기본원리와 퇴직금 제도의 취지에 비추어 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 반영하는 방법으로 그 평균임금을 산정하여야 할 것이나, 그 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많다고 볼 수 없는 경우에는 원칙에 따라 대기발령 기간을 포함한 퇴직 전 3개월간 지급된 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 할 것이다

평균임금 조정

183

근로자에게 지급된 임금이 여러 항목으로 구성되어 있고 그 중 일부 항목의 퇴직 전 3개월간 임금이 특별한 사유로 인해 통상의 경우보다 현저하게 많은 경우, 평균임금에서 제외한다. (대법 2009.10.15, 선고 2007다72519 판결)

근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 근로기준법에 의하여 그 평균임금을 산정하는 것이 부적당한 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 하고, 이러한 경우 평균임금은 특별한 사정이 없는 한 근로자가 의도적으로 평균임금을 높이기 위한 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 하여 근로기준법 등이 정하는 방식에 따라 산정한 금액 상당이 된다

노동부 임금판단 지침(1988년)

184

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
1.소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 지급하기로 정하여진 기본급 임금	○	○	
2.일. 주. 월 기타 1임금산정기간내의 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 일급. 주급. 월급 등의 형태로 정기적. 일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급임금			
①담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급조건에 의해 지급하는 수당 : 직무수당(금융수당, 출납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등	○	○	
②물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 : 물가수당, 조정수당 등	○	○	
③기술이나 자격. 면허증소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당 : 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험수당 등	○	○	
④특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적. 일률적으로 지급하는 수당 : 벽지수당, 한냉지 근무수당 등	○	○	
⑤버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행. 조종. 항해. 항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당 등	○	○	
⑥생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수당 등	○	○	
⑦그 밖에 제①부터 제⑥까지에 준하는 임금 또는 수당	○	○	

노동부 임금판단 기준

185

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품			
①「근로기준법」과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정하여진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등		○	
②근무일에 따라 일정금액을 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당, 입궐수당 등		○	
③생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적 등에 따라 정기적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수당 등		○	
④장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 수당 : 개근수당, 근속수당, 정근수당 등		○	
⑤취업규칙 등에 미리 지급금액을 정하여 지급하는 일. 숙직수당		○	
⑥상여금			
가.취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급 받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비 등		○	
나.관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적. 불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우 : 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등			○
⑦봉사료(팁)로서 사용자가 일괄관리 배분하는 경우		○	

상여금 통상임금(대법원2부)

186

6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해 놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 상여금은 통상임금에 해당한다.(대법2010다91046, 2012.03.29)

통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말하므로, 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 항목의 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니하나, 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함될 수 있다. 이 사건 상여금은 피고가 6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 나아가 이 사건 단체협약 제27조에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직한 자로 하고'라고 규정하면서도 곧이어 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.

통상임금 소송 급증

187

전국 100인 이상 사업장 9천580곳 중 **135곳(1.41%)에서 통상임금을 둘러싼 소송이 진행 중인 것으로 파악됐다. 고용노동부가 17일 지방노동관서를 통해 통상임금 소송 현황을 취합해 국회 환경노동위원회에 보고한 결과다.**

노동부에 따르면 지난달 말 기준으로 소송이 진행 중인 100인 이상 사업장 135곳 중 한국노총 소속은 58곳, 민주노총 소속은 51곳, 기타는 26곳으로 집계됐다. 기업 규모별로는 한국지엠이나 현대자동차 같은 대규모 사업장의 비중이 컸다. 업종별로는 운수업(92곳·68.1%)과 제조업(34곳·25.2%)의 비중이 93.3%에 달했다.

운수업종의 경우 대부분 소송이 버스업종에 몰려 있다. 한국노총 자동차노련에 따르면 서울지역의 경우 ♀여객 등 11개 버스업체가 통상임금 소송을 벌이고 있다. 부산·대구·대전·경기·인천·경북·경남·강원·전북·울산 지역의 버스노동자들이 지역노조를 통한 집단소송이나 사업장별 소송에 나선 상태다. 소송건수 기준으로 30여건에 달한다.

정기성(2013/12/13)

188

구분	노동부	법원
지급 기준	근로기준법 제43조 제2항은 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하도록 규정	노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급 되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서의 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다
판단	정기불원칙=통상임금 정기성	<u>통상임금 정의의 정기성과 근로법 43조의 정기성은 다르다.</u>

일률성

189

구분	노동부	법원
지급 기준	모든 근로자	‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 <u>‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’</u> 에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결, 대법원 2012. 7. 26. 선고 2011다6106 판결 등 참조)
판단	일률성=모든 근로자	<u>일률성= 일정한 조건 또는 기준에 달하는 근로자</u>

고정성

190

구분	노동부	법원
지급 기준	정해진 임금	① 출근일수에 따른 일할 계산 : 고정성 있음 ② 일정근무일수를 충족해야만 지급 (예 : 해당 월에 20일 이상 승무한 자에게만 지급) : 고정성 없음. ③ 혼합형(15일 이상은 전액지급, 15일 미만은 일할계산) : 일할계산 부분은 고정성 인정 ④ 일정 근속이상 이상 재직자에게만 지급 또는 재직기간에 따라 차등지급 (6개월 미만자 미지급) : 고정성 있음.
판단	확정된 임금	고정성= 근무시간에 따른 비례성

재직자 조건 정기상여 통상임금

191

정기상여금에 부가된 재직자조건은 무효이고, 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 되어 통상임금에 해당한다(서울고법 2017나2025282, 선고2018-12-18)

고정적 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기상여금은 임금, 즉 근로의 대가에 해당하고, 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하다. 그러므로 정기상여금의 지급일 이전에 퇴직하는 근로자도 퇴직 전에 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기상여금에 대하여는 근로의 대가로서 당연히 그 지급을 청구할 수 있어야 한다. 사용자가 정기상여금에 일방적으로 재직자조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 기발생 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언하는 것으로서 그 유효성을 인정할 수 없다. 나아가 유효한 취업규칙이나 개별적 근로계약 등에 재직자조건이 규정된 경우에도 이미 제공한 근로에 상응하는 부분을 지급하지 아니하는 범위에서는 근로제공의 대가로 지급받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것으로서 무효이다. 따라서 고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직자조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당하다.

업적연봉 통상임금

192

전년도의 근무성적에 따라 결정되어 매월 분할 지급되는 업적연봉은 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다
(대법 2013다69705, 2015-11-26)

기본급과 마찬가지로 해당 연도의 근무성적과 관계없이 전년도의 근무성적에 따라 결정되고 그처럼 해당 연도 초에 정해진 업적연봉이 변동되지 않은 채 고정되어 그 해 12개월로 나눈 금액이 매월 지급되는 업적연봉은 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다. 일정한 직급의 근로자 전원에게 매월 정기적·일률적으로 지급하여 온 조사연구수당 및 조직관리수당, 가족수당 중 본인분은 통상임금에 해당한다. 지급일 그 밖의 특정 시점에 재직 중인 사람에게만 지급하고 기왕에 근로를 제공하였더라도 위 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 않기로 하는 노사합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립된 것으로 볼 여지가 있는 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료는 통상임금에 해당하지 않는다

고정O/T 통상임금(X)

193

고정시간외수당(고정OT)은 소정근로에 대한 대가로 지급된 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다(사건번호 : 대법 2020다224739, 선고일자 : 2021-11-11)

자기개발비를 ① 피고는 1994.3.경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보인다. 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없다. ② 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 '시간외수당'의 명칭이 '자기개발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어렵다. ③ 조기출퇴근제 폐지 이후에는 '기본급 20% 상당액의 수당'이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없다.

④ 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수도 없다.

통상임금 개정 방향

194

개정 전

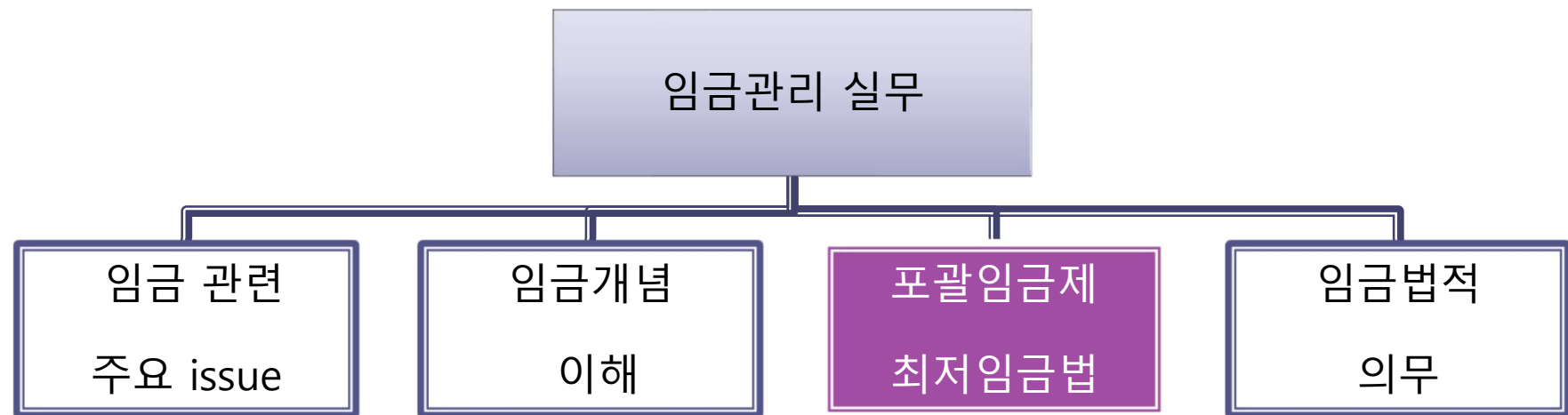
- 시행령 제6조 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품이다.(1982년)
- 4항. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
- 통상임금 지침(1988년)

개정 후

- 근로기준법2조 7항 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품이다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적 성과 그 밖의 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다
- 시행령(제외금품) ① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료 ② 근로자 업적, 성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부·지급액이 미리 확정 되지 아니한 임금 ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

목차

195



포괄임금제 유효

196

근로계약 체결 시 법정 제수당을 합산한 포괄임금제의 계약도 정당하다
(대법91다37256, 1992.07.14)

계약을 체결할 때에 기본임금을 미리 산정하지 않은 채 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하는 이른바 포괄임금제의 임금체계에 의한 임금의 지급이 근로자에게 불이익이 없고 정당하다고 인정될 수 있는 것은 근무형태의 특성 그 자체 때문만은 아니고, 포괄임금제의 임금체계에 의하여 임금이 지급되었다고 하더라도 그 지급된 임금에는 법정의 제수당이 미리 포함되어 있다는 사실에 기인하는 것이다. 운수회사와 노동조합과의 사이에 체결한 임금협정이나 단체협약에, 운전자, 안내원 등의 일당 중에 기본급 및 연장근로수당과 월 25일 이내에 해당하는 주휴수당이 포함되어 있고, 근로시간은 1일 8시간으로 하되 노사간 합의에 따라 1일 2시간 이내에서 연장근로를 할 수도 있으며, 근로일수는 월 25일로 한다고 규정되어 있다면 위 회사가 위 임금협정이나 단체협약에 근거하여 근로자들에게 지급한 일당에는 근로기준법상 기준근로시간인 1일 8시간과 2시간의 연장근로를 합한 10시간씩 월 25일 근로하는 것을 만근으로 삼아 그 한도 내에서의 연장근로수당과 주휴근로수당만이 포함되어 있다고 보는 것이 타당하고, 거기에 제한 없는 연장근로수당 일체가 포함되어 있다고 보기는 어렵다

법정수당 미달 부분 무효

197

근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 때에 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분의 무효이다.(선고 2008다 6052 판결)

근로기준법이 정하는 원칙적인 임금지급방법은 근로시간수의 산정을 전제로 한 것인데, 예외적으로 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다. 그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다. 따라서 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.

포괄임금제 무효

198

근로시간을 산정하는 것이 가능하다면 포괄임금제 계약을 했더라도 최저 임금에 미달하는 부분은 무효이다(대법 2014도8873, 2016-09-08)

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 이러한 경우에 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결한 때에는 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는지를 따져, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다

포괄임금제 요건 강화

199

구분	정산불가능형	정산가능형
유형	근로형태의 특수성이나 업무성질상 근로시간의 산정이 어려운 경우 제수당을 미리 산정하여 포괄임금으로 지급(예. 경비원, 전기기사)	근로시간의 측정이 가능함에도 계산 편의 등의 이유로 포괄임금계약에 의해 수당을 지급하는 경우
적법성 판단	근기법에 의한 임금산정의 예외로 인정, 포괄임금에 포함된 정액수당을 법정수당과 비교하여 차액 청구하는 것은 불가능	근기법에 의한 임금지급의 원칙이 적용되므로, 포괄임금에 포함된 정액수당이 법정수당에 미달되는 경우 차액을 지급해야 함

- **현황:** 100인 이상 사업장 206개 중 포괄임금제 시행 **41.3%**, 실제 초과근로수당이 고정연장근로수당 보다 많은 경우 **차액정산 불가능 90.6%** (한국노동연구원 '사무직근로시간실태와포괄임금제개선방안보고서')
- ✓ 감시·단속적 근로 등과 같이 **근로시간 산정이 어려운 경우에 한해 원칙 적용**
- ✓ 근로시간산정이 가능한 경우 실제 시간외근로에 대한 **법정수당액과 월급여에 포함된 고정수당액 비교한 차액지급 여부 집중적으로 감독**

포괄임금제 지침

200

② 근로시간 산정이 어려운 사유 인정 + 명시적 합의

- ❑ 근로계약서에 포괄임금제를 적용한다는 내용이 명시적으로 기재되어야 함
- ❑ 단체협약에 포괄임금제 조항이 있더라도 개별 노동자의 명시적 동의 필요
- ❑ 근로계약서에 임금 산정식만 제시하는 것은 불충분
- ❑ 포괄임금제라는 문구가 명시되거나
- ❑ 법정수당이 실제 근무와 무관하게 기본급여나 정액수당에 포함되어 지급된다는 내용 기재 필요
- ❑ 노동자가 이의 없이 급여를 수령한 것만으로 합의가 있었다고 인정하기 어려움
- ❑ 노사가 일정시간 연장근로시간으로 간주하기로 하는 합의가 있더라도, 이를 포괄임금제에 대한
합의로 볼 수 없음

포괄임금제 지침

201

근로시간 산정이 어렵고, 포괄임금제 대한 명시적 합의가 있는 경우

- ① 포괄임금제가 유효한 경우 연장·야간·휴일근로수당, 주휴수당은 포괄임금에 포함된 것으로 간주
· 다만, 1일 단위 근로계약을 하는 일용노동자의 일당에는 주휴수당 포함 금지
- ② 연차유급휴가 미사용수당은 포괄임금에 포함 금지
· 사용자는 포괄임금제라는 이유로 연차휴가 사용을 제한할 수 없음
- ③ 퇴직금은 포괄임금에 포함될 수 없음
· 포괄임금에 포함되었다는 이유로 연차휴가미사용수당 및 퇴직금을 별도 지급하지 않으면 법 위반
- ④ 포괄임금제가 유효해도 연장근로시간이 1주 12시간을 초과하면 법 위반
· 약정 연장근로를 12시간 이하로 변경
· 실제 근로시간에 따라 법 위반 여부 판단

연도별 최저임금

202

구분/년	2018	2019	2020	2021	2022
시 간 급	7,530	8,350	8,590	8,720	9,160
일 급 (8시간기준)	60,240	66,800	68,720	69,760	73,280
월급(226)	1,701,780	1,887,100	-	-	-
월급(209)	1,573,770	1,745,150	1,795,310	1,822,480	1,914,440
인 상 율	16.4%	10.8%	2.87%	1.5%	5.1%
수습근로자(3개월) 90%	6,777	7,515	7,731	7,848	8,244
실업급여 최저 80%	6,024	6,680	6,872	6,979	7,328

최저임금법개정(2018.6.12)

203

최저임금법 제6조4항

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018.6.12.>

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25초과하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7초과하는 부분

최저임금법개정

204

<최저임금법 취업규칙 변경 특례>

제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례)

사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 **근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.**

제28조(벌칙) ③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

- 최저임금법 특례 조항에 따라 연, 반기, 분기, 격월로 지급되던 상여금의 지급 규정을 월 단위 지급으로 의견 청취 후 자유롭게 변경 가능해짐
- 의견청취 과정에서 노동자나 노동조합의 반대 의견이 있어도 무관함

최저임금 산정시간 비교

205

구분	대법원	고용노동부
개요	소정근로시간이란 근로기준법 제 50조, 제69조 또는 산업안전보건법 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미 최저임금 산정기준 시간 수는 통상임금 산정기준 시간 수와는 구별되므로 소정근로시간 이외에 유급으로 처리되는 시간(주휴시간 등)은 고려할 필요가 없다	1주 소정근로시간이 40시간이고 주휴일(주로 일요일)과 휴무일(주로 토요일) 모두 각 8시간을 유급 처리하는 경우, 최저임금 산정기준 시간 수는 "매우 유급처리 되는 시간을 모두 합하여" 월 243시간 $[40시간+8시간(토요일유급처리분)+8시간(유급 주휴) \times 365 \div 7 \div 12 \approx 243시간]$ 을 적용하는 것이 타당 통상임금 산정기준 시간 수 산정 방식과 동일
주40시간 소정근로, 1일 주휴일 부여시	$[40시간 \times 365 \div 7 \div 12 \approx 174시간]$ * 유급으로 처리되는 시간 포함하지 않음	$[40시간+8시간(주휴) \times 365 \div 7 \div 12 \approx 209시간]$
주40시간 소정근로, 주휴일 외 휴무일 4시간 유급 처리시	$[40시간 \times 365 \div 7 \div 12 \approx 174시간]$ * 유급으로 처리되는 시간 포함하지 않음	$[40시간+8시간(주휴)+4시간(유급휴일) \times 365 \div 7 \div 12 \approx 226시간]$
주40시간 소정근로, 주휴일 외 휴무일 8시간 유급 처리시	$[40시간 \times 365 \div 7 \div 12 \approx 174시간]$ * 유급으로 처리되는 시간 포함하지 않음	$[40시간+8시간(주휴)+8시간(유급휴일) \times 365 \div 7 \div 12 \approx 243시간]$
주요 판결 / 행정해석	대법원 2007.1.11. 선고 2006다64246 판결 대법원 2017.11.9. 선고 2015다7879 판결 대법원 2017.12.28. 선고 2016도8729 판결	고용노동부 2009.12.28. 근로기준과-5970 고용노동부 발간 '최저임금제도 업무처리지침(고용노동부 2007.11.26. 임금근로시간정책팀-3468, 2014.12.개정)

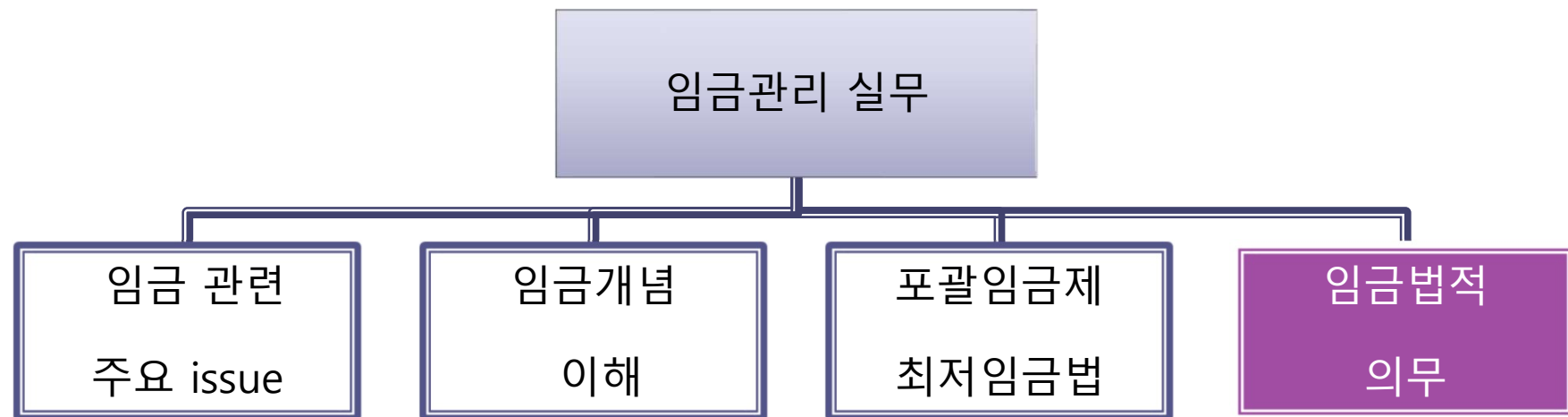
최저임금법개정(2019.1.1)

206

구분			산입여부
매월 지급	소정근로외 임금	① 연장 휴일근로에 대한 임금 및 연장 야간 휴일 가산수당	미 산입
		② 연차 유급휴가 미사용수당	
		③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 기타 ①②③에 준하는 임금 * 월차 미사용 수당 등	
	상여금, 그밖에 이에 준하는 임금	① 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 능률수당, 근속수당	월 환산금액의 15%초과분 산입
		② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수 당	
	생활보조 복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입
		통화로 지급	월 환산액의 3% 초과분 산입
상기 임금을 제외한 나머지 임금		산입	
1개월을 초과하여 지급하는 임금			미 산입

목차

207



임금지급 4대 원칙

208

직접불 원칙

- 임금은 반드시 근로자 본인에게 지급되어야 하며 친권자, 대리인, 노동조합 등에게 지급하지 못한다. 신용불량자 신분에 있는 근로자라고 하더라도 급여 통장으로 지급할 수 없다면 현금으로 직접 지급하는 것이 바람직하다

전액불 원칙

- 임금은 근로자에게 전액 지급되어야 하며 임금의 일부공제는 법령, 단체협약에 특별한 규정인 있는 경우만 가능하다. 급여에서 사우회비, 동호회비 등을 공제할 경우 근로자의 동의가 필요하며 법원의 지급명령 또는 가압류 신청에 대해서는 민사집행법상 공제금 범위(국민기초생활보장법 1,850천원) 내에서 지급해야 한다.

통화불 원칙

- 법령, 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 임금은 통화로 지급해야하며, 현물급여로 지급하거나 다른 나라 화폐로 지급하는 것은 통화불 지급원칙에 위반될 수 있다

정기불 원칙

- 임금은 매월 일정한 기일에 지급되어야 한다. 임시로 지급되는 임금, 수당 기타 이에 준하는 것과 대통령령으로 정하는 임금은 이 원칙의 적용을 받지 아니한다

임금인상율 노사간 차이

209

구 분	노 동 계	경 영 계
임금인상 기준	생계비 임금론 중심	생산성 임금론 중심
임금인상 공식	표준 생계비	예상경제성장률 + GDP 디플레이터상승률 - 예상취업자 증가율
2018년 임금인상지침	한국노총 : 정규직 7.9% 민주노총 : 정규직 7.4%	<u>2~3%</u>

2021년 한국노총 임금인상요구(안)

210

<2021년 한국노총 임금인상요구율 및 산출 근거>

2021년 한국노총 임금인상요구율 6.8%

● 산출근거

노동자 임금인상분 (4.2%)

['21년 경제성장률 전망치(3.2%) + '21년 소비자물가상승률 전망치(1.0%)]

+

연대임금조성분 (2.6%)

[전체 임금인상요구율의 1/3수준]

2021년 한국노총 임금인상 요구율		내 용(원)
(1) 노동자 가구원 수 3.14명 생계비 ¹⁾		5,049,905
(2) 노동소득이 충족해야 할 생계비(86%) ²⁾		4,342,919
(3) 2021년 물가상승률(1.0%)을 반영한 생계비 ³⁾		4,386,348
(4) 2020년 월평균임금 (2020년 1월 ~ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	3,748,537
	정액임금	3,243,346
(5) 생계비와 실질임금과의 차액 (17.0% 부족)	생계비-월 고정임금	637,811
	생계비-월 정액임금	551,853
(6) 2021년 한국노총 임금인상요구율(%)		6.8%
(7) 월임금 획득 목표 (6.8%)	월 고정임금 기준	4,004,736
	월 정액임금 기준	3,480,197
(8) 임금요구 금액 (6.8%)	월 고정임금 기준	256,199
	월 정액임금 기준	221,671

임금인상 소급 시 인상분 통상임금 반영

211

임금인상 소급분이 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금
이므로 통상임금에 해당한다(사건번호 : 대법 2021다219260, 선고일자 : 2021-09-09)

피고는 당해 연도 임금협약이 늦게 체결됨에 따라 추후 소급하여 인상된 임금을 지급한 부분은 통상임금으로 볼 수 없다고 주장하나, 임금인상 소급분이 당초 인상 전 기본급, 조정수당, 대우수당 등과 그 성격을 달리한다고 보기 어려운 점, 피고 소속 근로자들이 소정근로를 제공한 날에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도 이후 노사합의에 따라 임금이 인상될 경우 소급 적용되는 임금을 받게 되리라는 것을 노사 양측이 예정하고 있다고 할 수 있는 점, 임금 인상에 관한 노동조합과 피고 사이의 합의는 기본급 등의 구체적인 액수를 정하는 시점만을 근로의 제공 이후로 미루어 체결된 것이라고 봄이 타당한 점, 인상된 임금 중 소급하여 적용되는 부분만을 따로 떼어 '특정 시점에 재직 중일 것'을 지급요건으로 한 별개의 임금으로 볼 수 없는 점 등으로 볼 때, 임금인상 소급분은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금이므로 통상임금에 해당한다.

임금감액

212

구 분	반납	삭감
법률행위	개별	집단
절차	반납 동의서	근로조건 변경(불이익 변경)
기타	반납 동의서 미 제출자 임금감액 불가	<u>근로자과반수 이상 노동조합과의 합의 또는 근로자 과반수 동의</u>

임금채권 최우선변제

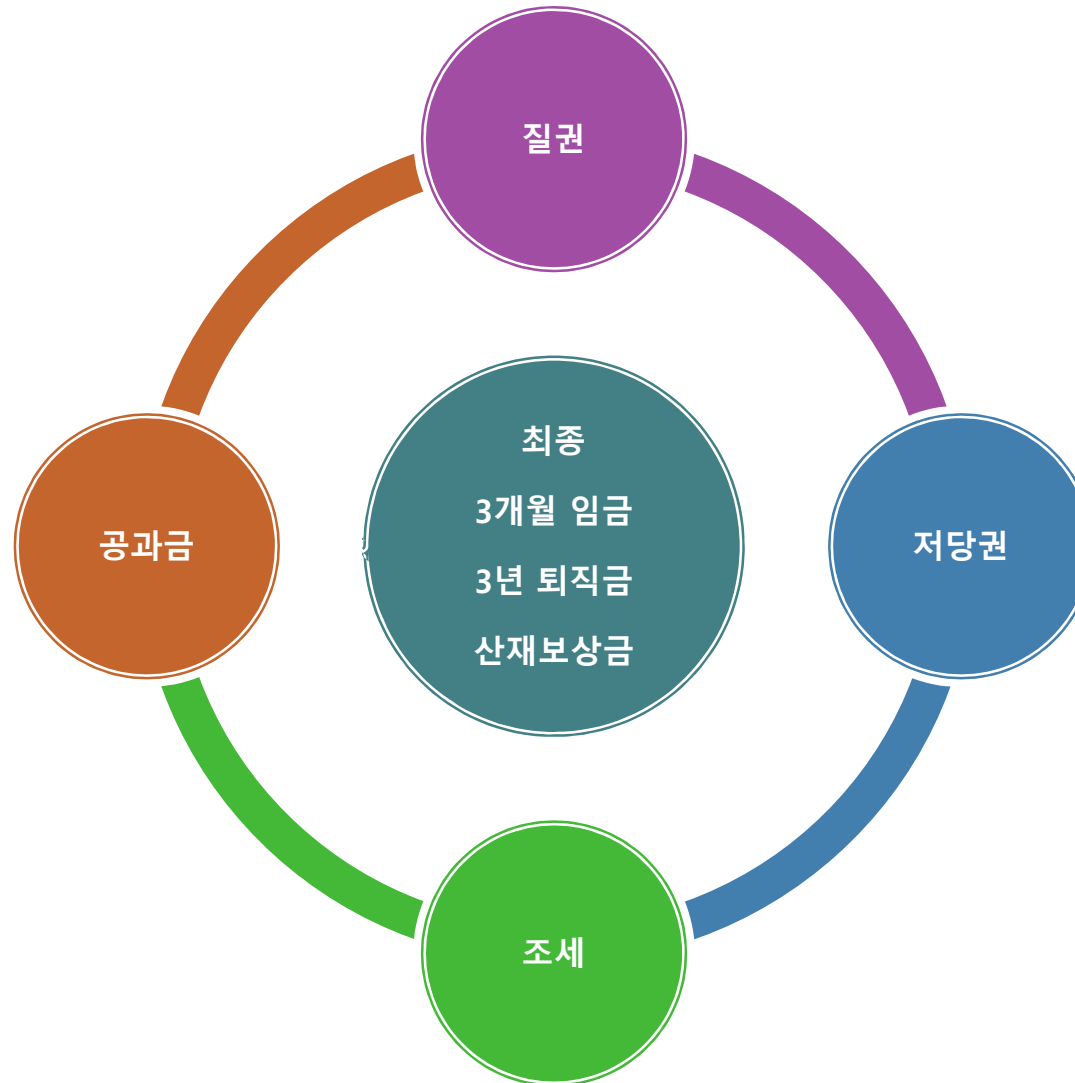
213

임금채권 최우선변제조항의 헌법불합치 결정 (헌재 1997.8.21, 94헌바 19, 95헌바 34, 97헌가 11)

근로자에게 그 퇴직금 전액에 대하여 질권자나 저당권자에 우선하는 변제수령권을 인정함으로써 결과적으로 질권자나 저당권자가 그 권리를 목적물로부터 거의 또는 전혀 변제를 받지 못하게 되는 경우에는, 그 질권이나 저당권의 본질적 내용을 이루는 우선변제수령권이 형해화하게 되므로 이 사건법률조항 중 퇴직금 부분은 질권이나 저당권의 본질적 내용을 침해할 소지가 생기게 되는 것이다. 담보물권제도의 근간을 흔들고 기업금융의 질을 폐쇄하면서까지 퇴직금이 우선변제를 확보하자는 것으로서 부당하다고 아니할 수 없다. 그렇다면 이 사건 법률조항은 근로자의 생활보장 내지 복지증진이라는 공공복리를 위하여 담보권자의 담보권을 제한함에 있어서 그 방법의 정당성을 그르친 것이며 침해의 최소성 및 법익의 균형성 요청에도 저촉되는 것이므로 과잉금지의 원칙에도 위배된다고 할 것이다.

임금채권 최우선 변제 범위 축소

214



체당금 지급 기준

215



300인 미만

- 노동부 도산 등 사실 인정
- 퇴직일 1년 이내 청구

300인 이상

- 채무자회생 및 파산에관한법률에 따라 판산 선고, 회상절차
- 근로복지공단에 청구

지급액

- 최종 3개월 임금/ 3년 퇴직
- 연령에 따라 최대 1,800만원

체당금 지급 금액(2020.1)

216

퇴직시 연령 체당금 종류	30세 미만	30~40세 미만	40~50세 미만	50~60세 미만	60세 이상
임 금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
퇴직금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업수당	154원	217만원	245만원	231만원	161만원

※ 체당금 지급 금액의 한도는 최대2,100만원임(2020.1부터)

임금채권부담금 경감신청

217

○ 임금채권부담금경감 신청(10703) + 마이메뉴 추가 키보드 사용자는 해당기능을 선택 ☐ 실행

작성방법

화면인쇄

[별지 제7호 서식] 임시저장 내역 조회 (*는 필수입력 항목입니다.)



사업장관리번호			
사업장명		대표자 성명	
대표자 주민번호	-	전화번호	- -
소재지			

부담금 경감년도	2015	퇴직금 지급대상 전체 근로자수	명
----------	------	------------------	------------------------

구분	보장비율	해당근로자수	최종지급보장비율(%)
계			0.00
중간정산	0.00	명	0.00
퇴직연금(확정기여)	0.00	명	0.00
퇴직보험, 출국만기보험 등	0.00	명	0.00

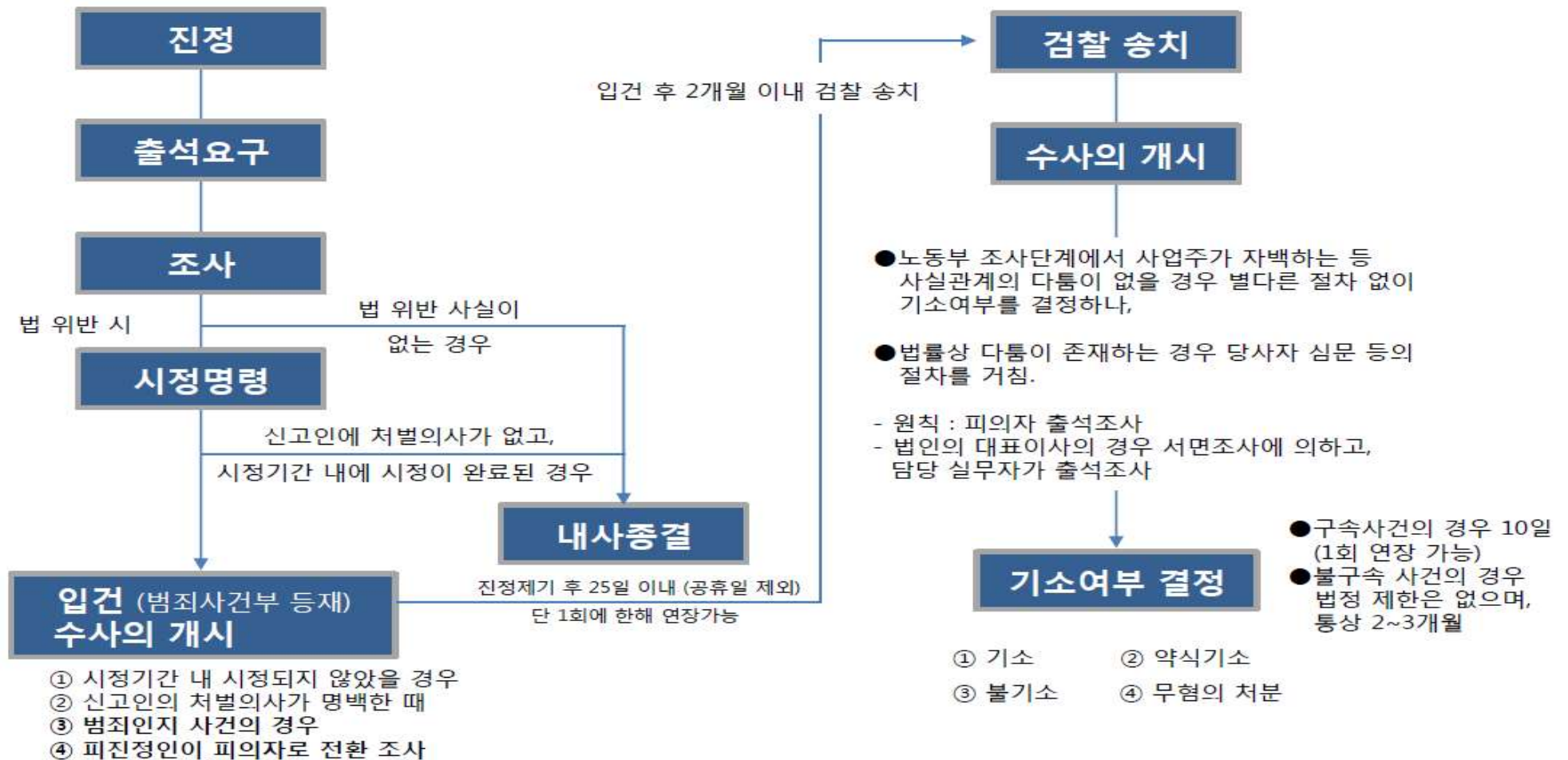
구분	안분보장비율합계	해당근로자수	최종지급보장비율(%)
퇴직연금(확정급여)	0.0000	명	0.00

○ 퇴직보험 등 가입 현황 * 여러 금융기관에 퇴직연금을 가입하였을 경우 각각 입력하여야 합니다.

퇴직금 중간정산	전년도말 기준으로 최종 3년간의 퇴직금에 대하여 전년도 중 중간정산으로 지급된 금액		원
	전년도 중 중간정산 실시전 기준 전년말 해당 근로자의 최종 3년간 퇴직금 추계액		원
	해당근로자수		명

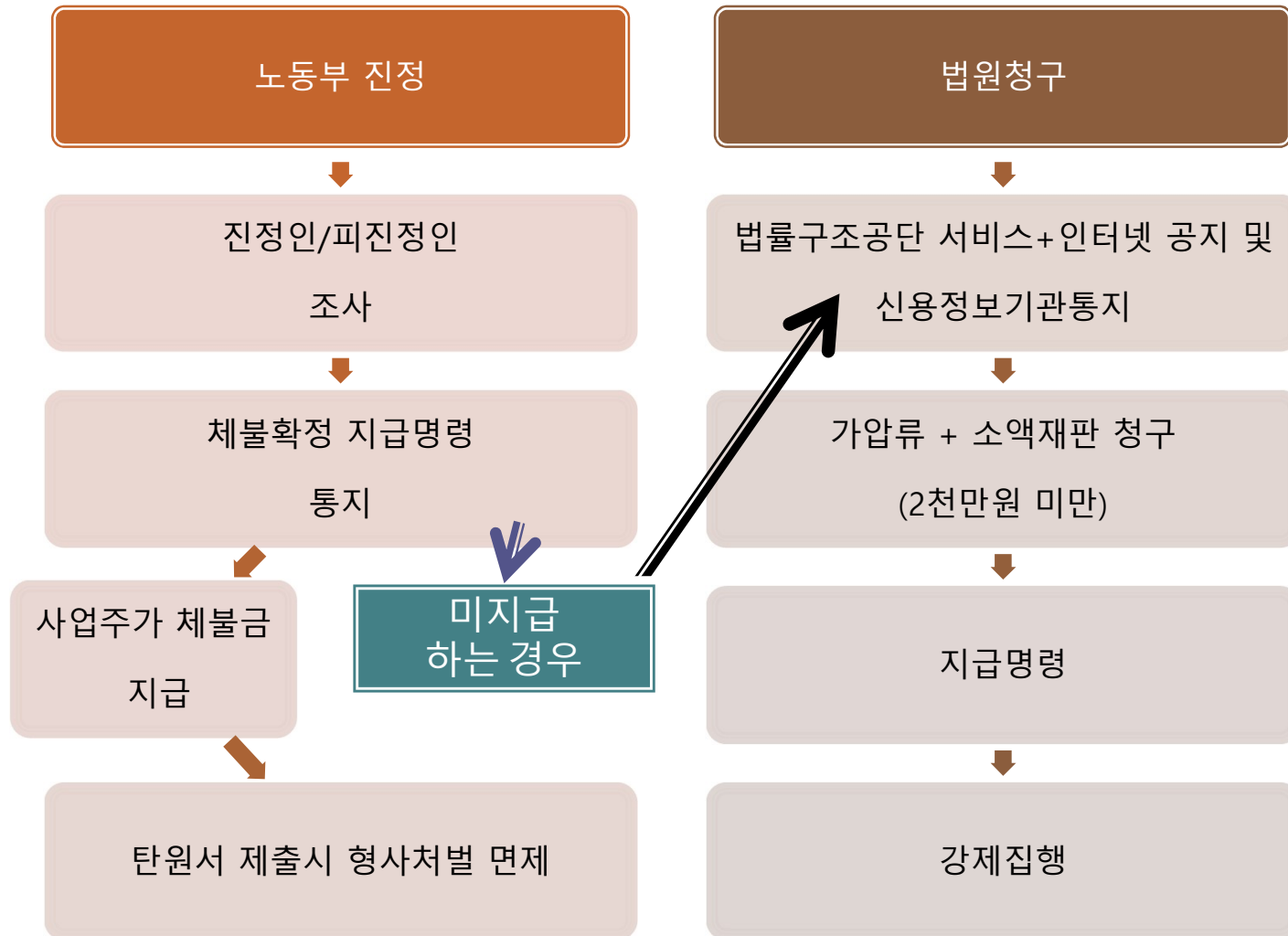
체불 진정사건 처리과정

218



금품청산 절차

219

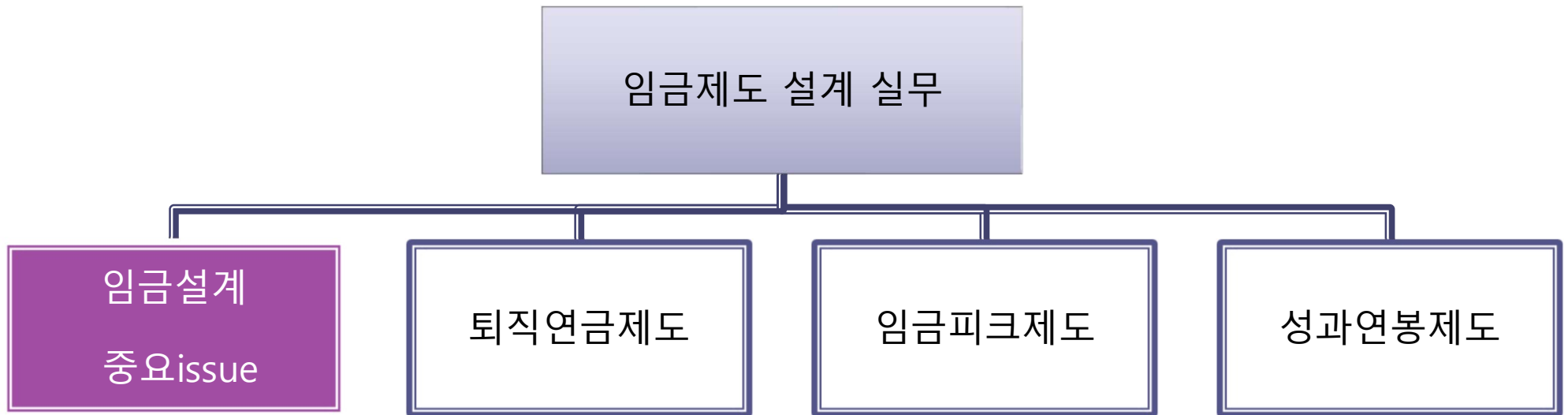


(220)

[1](#)
[2](#)
[3](#)
[4](#)
[5](#)
[6](#)
[7](#)
[8](#)
[9](#)
[10](#)

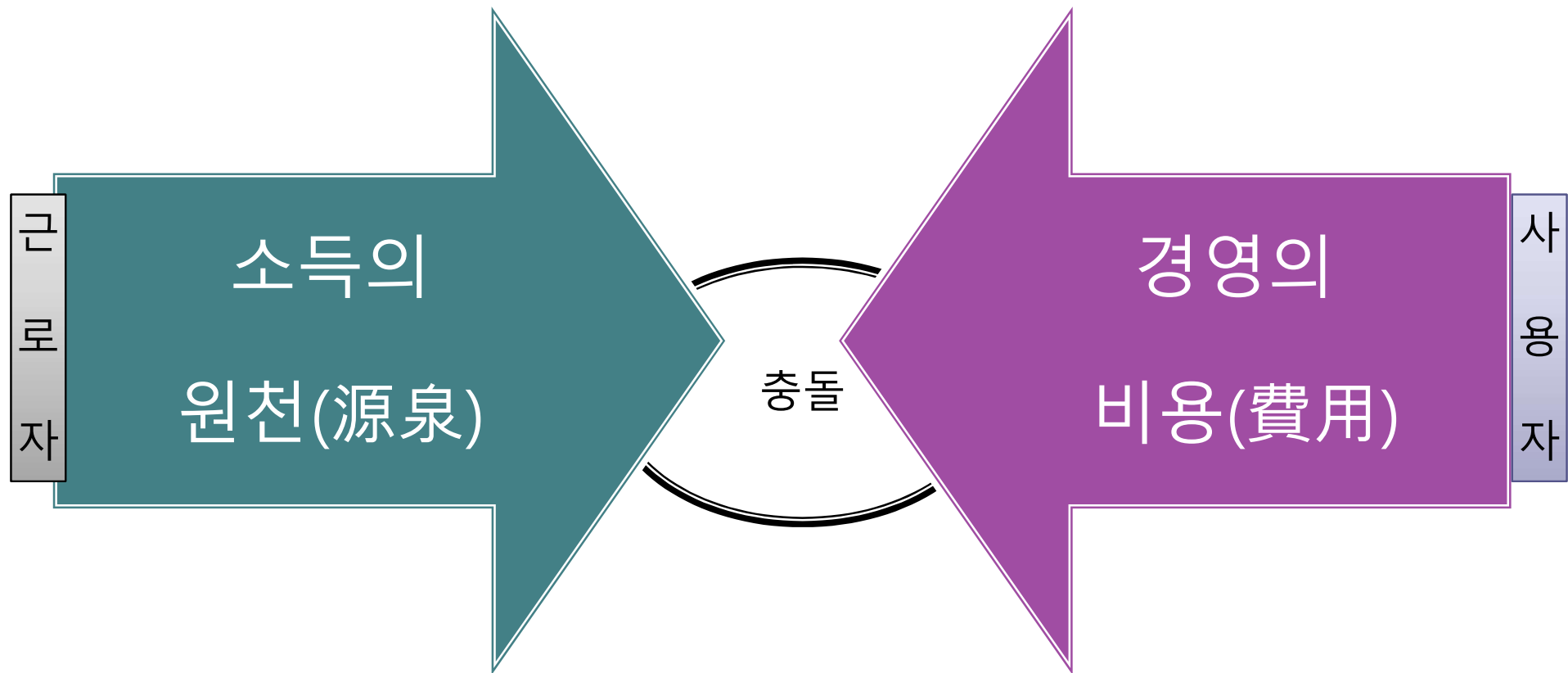
목차

221



보상의 욕구 충돌

222



➡ 근로자와 사용자의 상충된 욕구 조절을 위해 임금관리가 필요

임금구조 문제점

223

기본급 비중이 낮음

연공급 도입 비율이 높음
(100인 이상 70%)

임금구조

직무가치와 생산성 반영이
미흡

장시간 근로유도 및 동기부
여 부재

호봉급 68.3% / 제조업 초임 vs 30년 임금격차 3.13배/ 재교육 비용 6천만원/18개월

임금관리 목적

224

인재 확보

- 외부노동시장에서 우수인재확보를 위한 임금경쟁력 확보

인재 유지

- 내부인력의 고용유지를 위한 경제적/심리적 안정감 제공

임금관리 목적

동기 부여

- 구성원의 업무몰입을 유도하기 위한 기본수단

성과 창출

- 업무성과와 연계된 차별적 보상을 통해 성과 유도

PSM 임금관리

225

Perfect

- 신뢰성
- 체불방지
- 소송대상

Simple

- 최저임금
- 통상임금
- 계산용이

Motivation

- 동기부여
- 우수인재
- 생산증대

PS→OPI

226

삼성 주요 계열사 성과인센티브

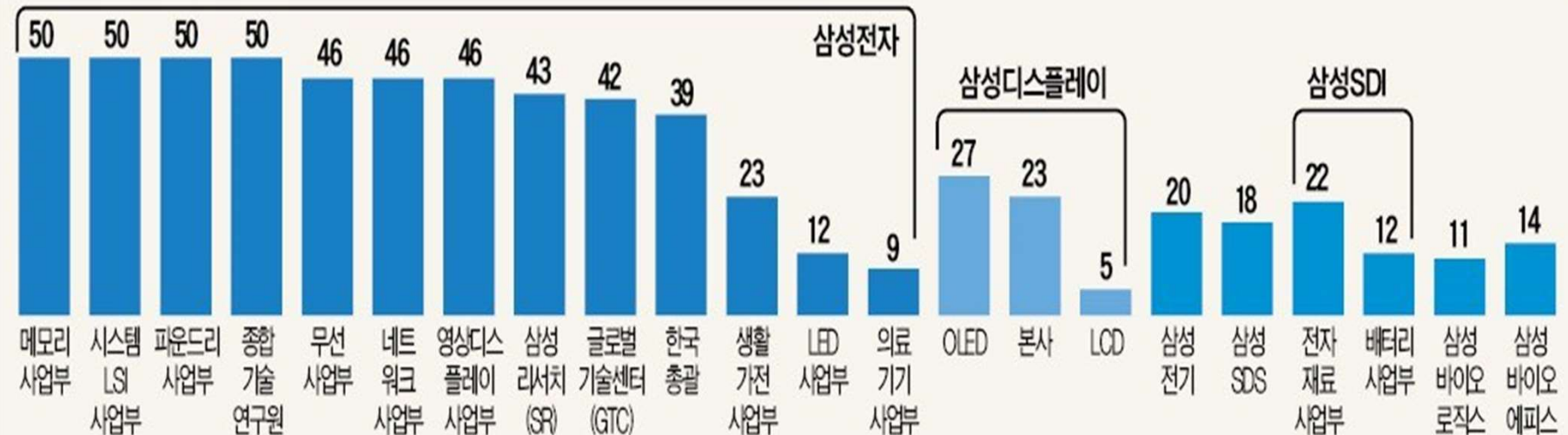
(단위:연봉대비 %)

※2018년 기준 자료:각계열사



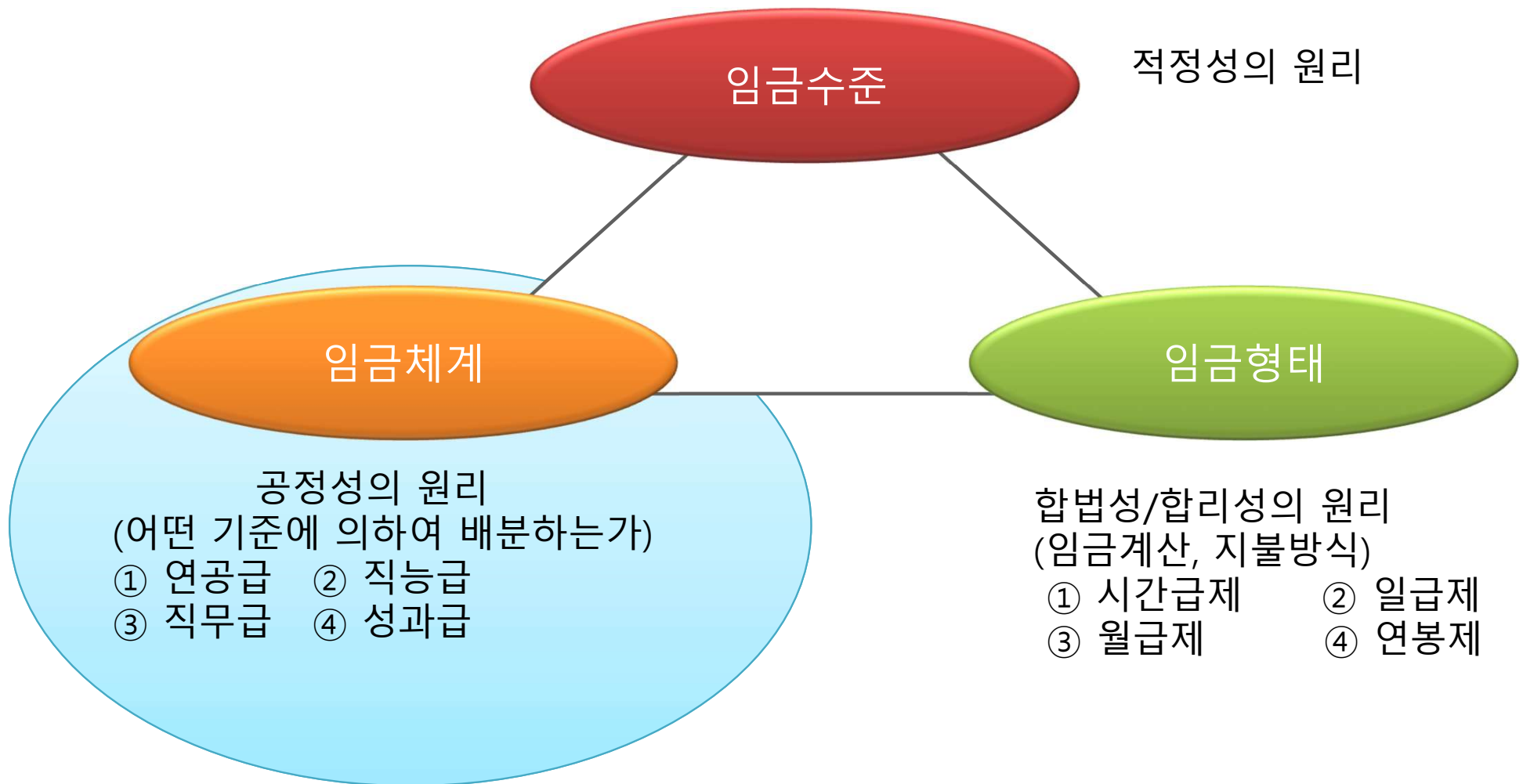
성과인센티브(OPI·overall performance incentive)

매년 기업이 벌어들인 영업이익에서 세금, 금융, 자본 비용 등을 제외한 경제적 부가가치(EVA)의 최대 20%를 임직원에게 나눠주는 삼성의 특별성과급이다. 과거 PS(초과이익분배금)라 불리던 명칭을 OPI로 바꿨다.



임금관리 기준

227

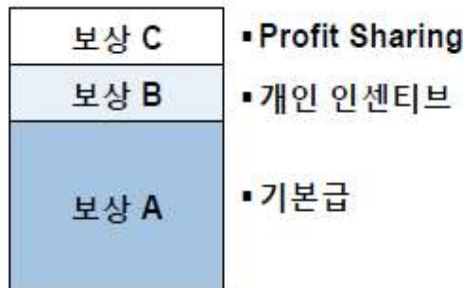


임금체계 분석

228

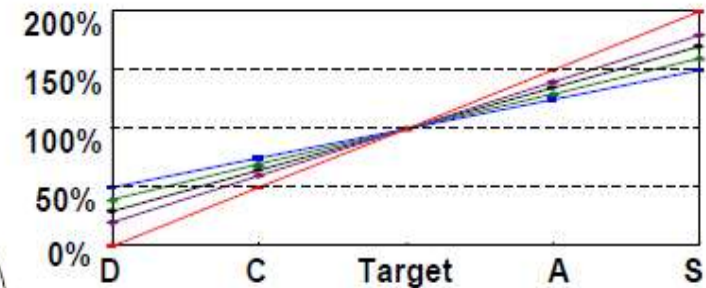
① 보상구조 (Pay Structure)

- 총보상의 구조 및 구성 항목



② 보상수준 (Pay Level)

- 총보상 및 보상항목 별 보상 수준
- 시장수준 대비 Top? Median?



4P

- 총보상 대비 변동급의 비중
- 회사 평균
- 직군/직급 별



- 보상항목 별 보상수준에 영향을 미치는 요인



③ 보상비중 (Pay Mix)

④ 보상결정요인 (Pay Contributor)

(229)

검색

게시판

정확한 임금·근로시간 정보는
좋은 일터로 가는 지름길입니다.



EQ



[FAQ](#)

고용에 따른 임금 형태

230

시급제

- 단기적 일시적 육체적 노동의 대가를 지급하기 위한 임금
- 월평균 60시간 이상 시급제인 경우 근로조건 비례원칙적용

일당제

- 노동시장의 수요공급에 의해 결정된 시장임금
- 월 단위로 합산 지급(일당*출역일)

월급제

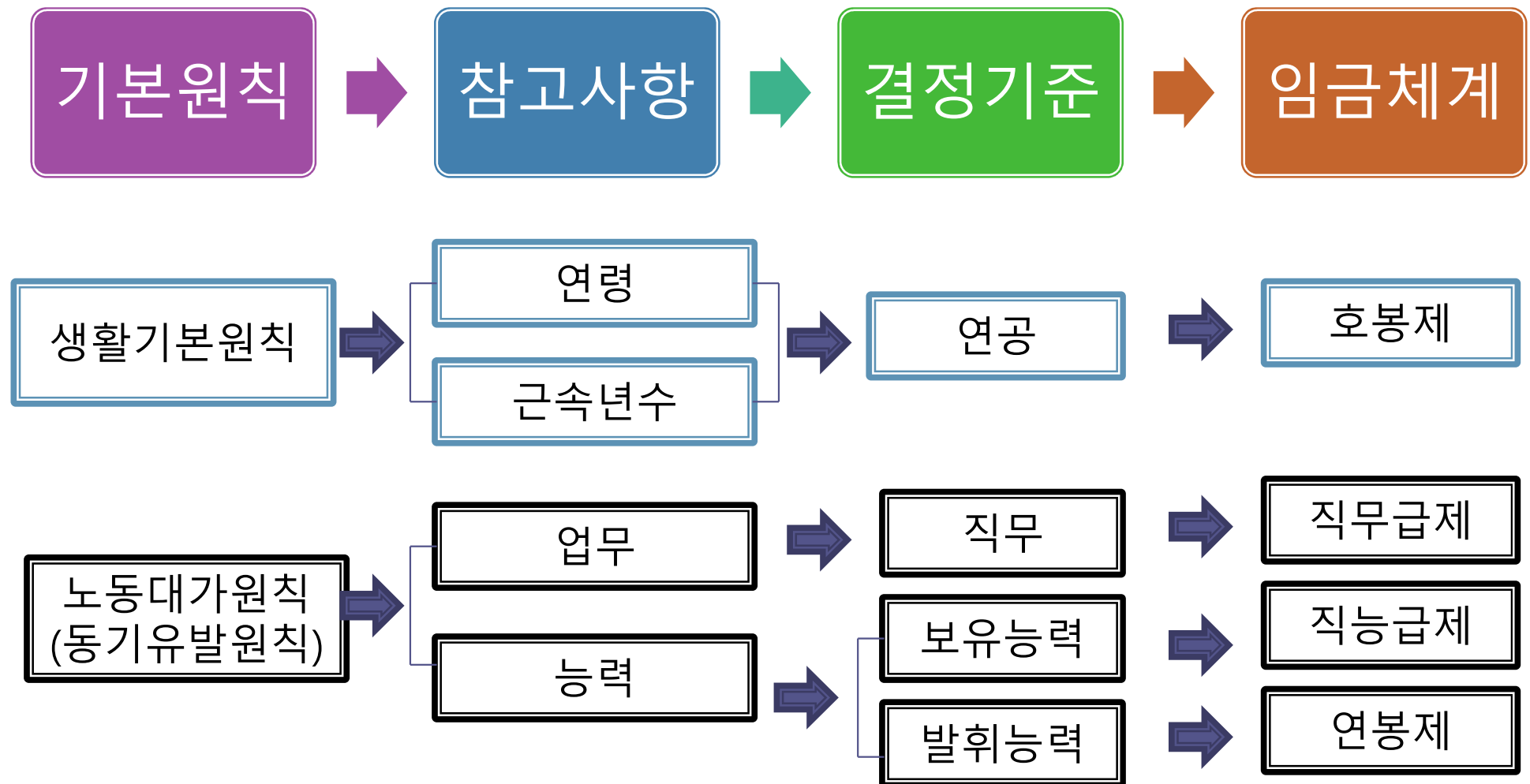
- 육체적 노동의 숙련도를 기반으로 기본급에 수당지급
- 시간외 근로수당이 임금에서 차지하는 비중이 높음

연봉제

- 1년 단위로 성과/결과/고과를 기준으로 임금을 결정
- 정신노동을 제공하는 화이트 칼라 직종에 적용

임금 체계 결정기준

231



임금제 비교

232

호봉제·성과연봉제·직무급제 비교

비고	임금차등 기준	동일노동 동일임금	장점	단점
호봉제	근속연수	○	안정성	성과와 보상의 불일치
성과연봉제	성과	×	성과와 보상 일치	객관적 성과 평가의 어려움
직무급제	업무 성격, 난이도 등	○	업무 난이도에 비례한 보상	직무별 임금 산정의 어려움

성과 능력 중심의 연봉제

233

□ 연봉인상 흐름도 (예시)



직무급 도입 절차

234

1 단계 직무분류 및 직무분석

- 직위별 과업내용을 조사·정리
- 직무 및 직무수행에 필요한 요소 등을 포함한 직무기술서 작성

2 단계 직무평가

- 직무의 상대적 가치를 평가하여 직무들의 가치에 대한 서열을 결정

3 단계 직무등급 결정

- 동일 또는 유사 직무들을 묶어 등급을 결정

4 단계 직무등급별 임금 책정

- 직무별 가치에 해당하는 임금을 결정
- 시장임금 적용, 기존 직급별 임금수준 적용도 가능

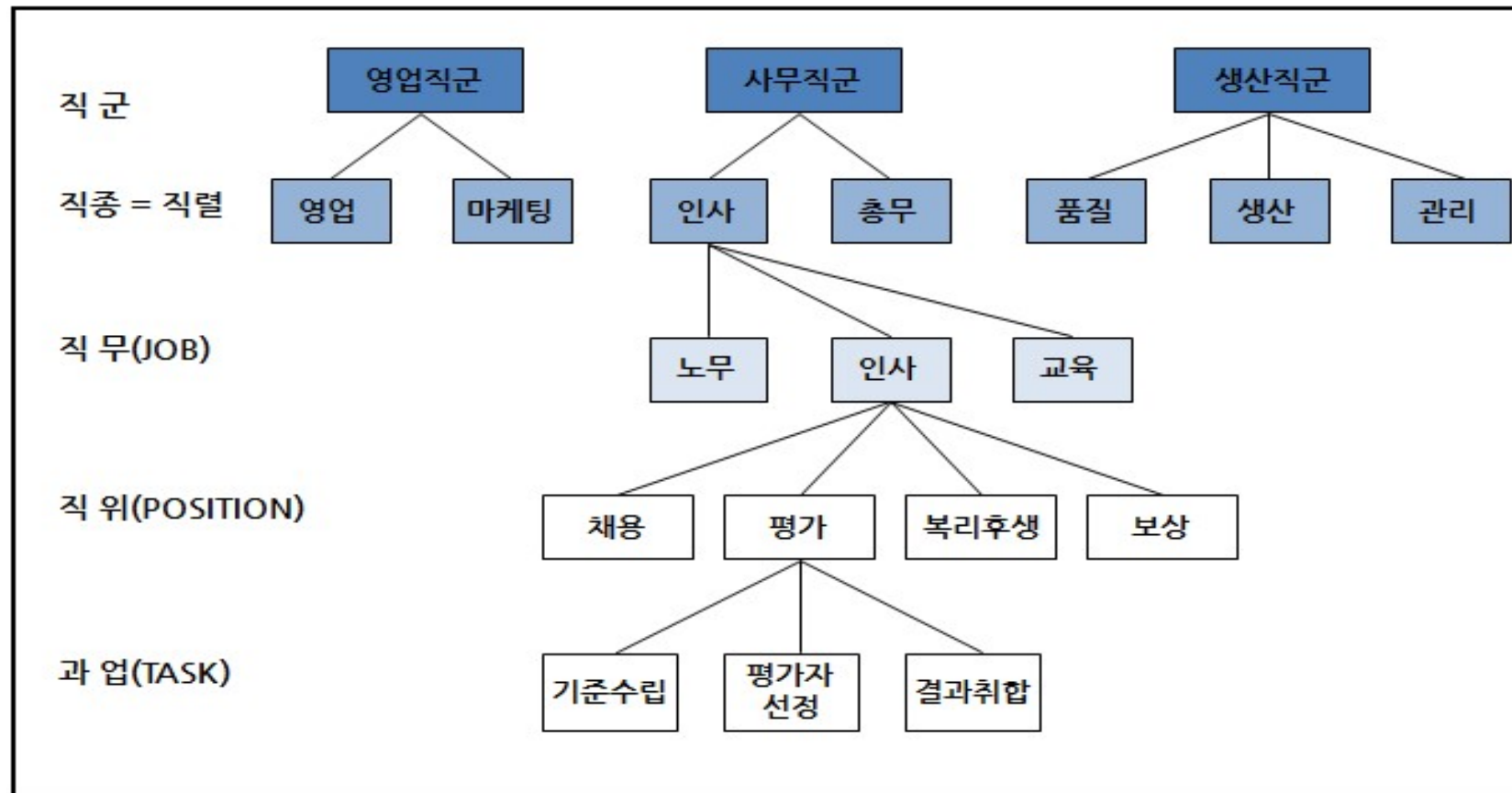
직무가치에 따른 직무급제

235

4. 직무급 설계방법

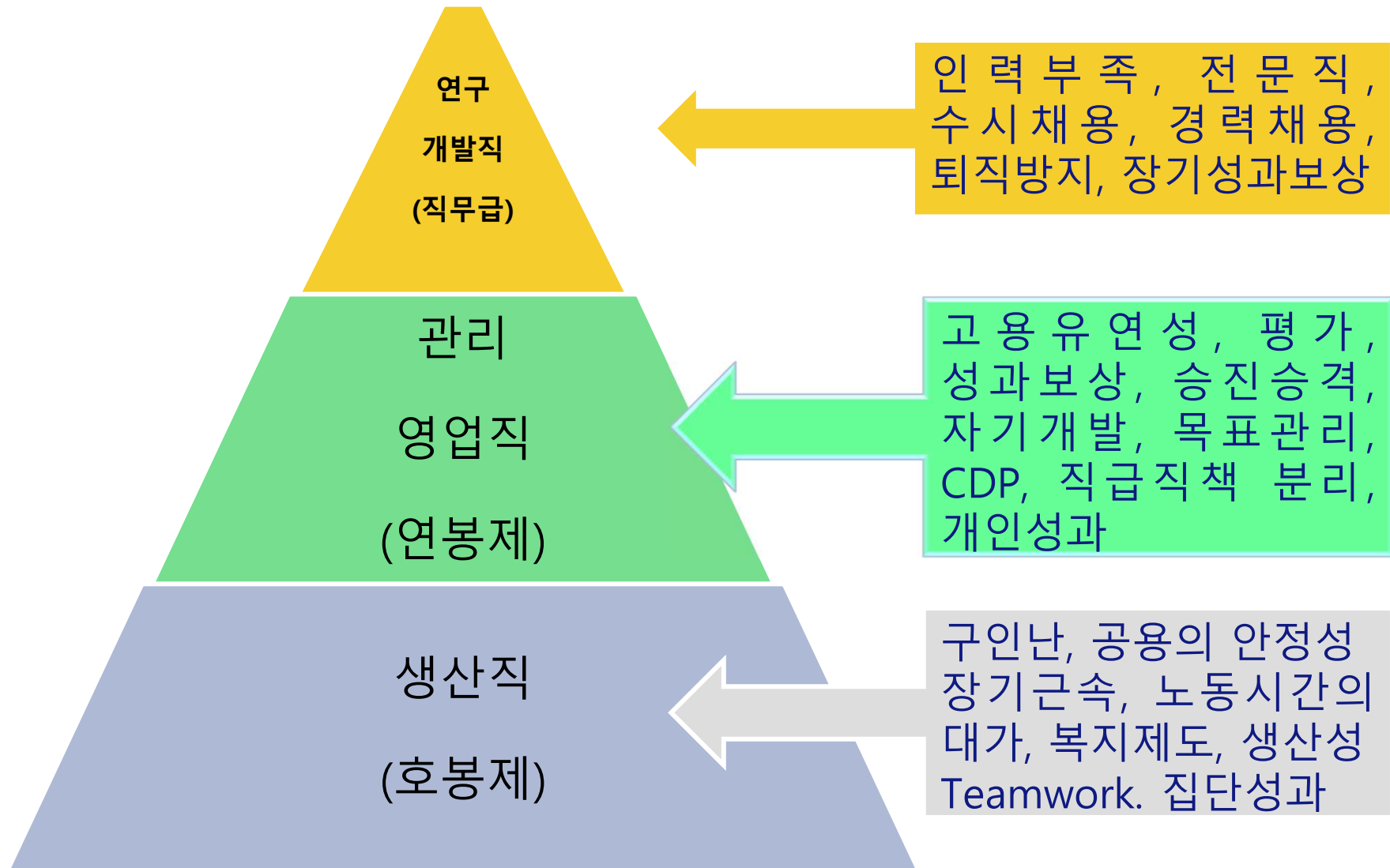
Ⅲ. 임금제도 설계

□ 직무관련 위계



조직에 따른 임금 체계

236



22년 4대 보험료율

237

건강보험료율	2021년	2022년	증감율(%)
보험료율	6.86%	6.99%	1.89

장기요양보험료율	2021년	2022년	증감율(%)
보험료율	11.52%	12.27%	6.51

고용보험료율 (실업급여)	2021년	2022년 (2022.7.1시행)	증감율(%)
보험료율	0.8	0.9%	12.5

국민연금 개정안

238

		현행유지방안	기초연금 강화방안	노후소득보장 강화방안 ①	노후소득보장 강화방안 ②
		소득대체율 40% 유지	소득대체율 40% + 기초연금 40만원	소득대체율 45%	소득대체율 50%
기본 모형 (소득대체율)		국민 40% + 기초 12% (52%)	국민 40% + 기초 15% ¹⁾ (55%)	국민 45% + 기초 12% (57%)	국민 50% + 기초 12% (62%)
국민 연금	소득 대체율	현행 유지 (‘28년까지 40%로 인하)	현행 유지 (‘28년까지 40%로 인하)	’21년 45%	’21년 50%
	보험료율	현행 유지 (보험료율 : 9%)	현행 유지 (보험료율 : 9%)	’31년 12% (’21년부터 5년마다 1%p씩 인상)	’36년 13% (’21년부터 5년마다 1%p씩 인상)
기초연금		’21년 30만원	’21년 30만원 ’22년 이후 40만원	’21년 30만원	’21년 30만원

건강보험료율 인상

239

건강보험료율 전망



자료/ 보건복지부, 건강보험공단

연합뉴스

이재윤 기자 / 20180904

트위터 @yonhap_graphics 페이스북 [tuney.kr/LeYN1](https://www.facebook.com/tuney.kr/LeYN1)

YONHAP NEWS

사내근로복지기금 제도 활용

240

생산적 근로자 복지 실현

근로자에 대한 혜택

- 임금소득이 외에 기업 이윤분배 참여기회 제공
- 재난구호금 지원, 생활안정자금 대부분을 통한 저소득 근로자 생활안정 지원
- 우리사주구입비 지원, 주택 구입, 임차자금 지원을 통한 근로자 재산형성 기여
- 기금에서 지급, 보조 받는 금품에 대해 **소득세, 증여세 면제 혜택**

기업에 대한 혜택

- 협력적 노사관계 조성, 근로자의 애사심 고취를 통한 기업의 생산성 제고
- **기금 출연액에 대해 손비로 인정하여 법인세 면제**
- 하방 경직성을 갖는 임금부담과 달리 경영여건에 따라 출연액 조정가능, 비용부담이 신축적
- 다양화, 고도화되어 가는 근로자 복지수요에 능동적 대처
- **4대 보험료 절세효과**

사내근로복지기금을 활용

복지기금 활용(사례)

241

구분	기금사업	목적사업(50%)+ ∞
재원	출연기금의 원금	출연기금의 목적사업 전환금 + 증식사업 수익금(이자수입)
운영중인 사업분야	.시중은행 정기예금 .생활안정자금 대부	. 학자금지원/ 근로자의날 기념품지급 . 의료비지원/ 생일선물 . 콘도운영/ 독감예방접종 . 휴양소 운영
항목	지급금액(단위:억)	비고(61억7천 만원)
학자금	44	고등학교,대학교 학자금
의료비	6	신청자에 한함
생일선물	2	전 종업원
근로자의날 기념품	5	전 종업원
독감예방접종비	0.2	신청자에 한함
임차휴양소 운영	0.5	2010년 하계 휴양소 운영

선택적 복지제도 활용

(242)

기존 복리후생제도



선택적복지제도

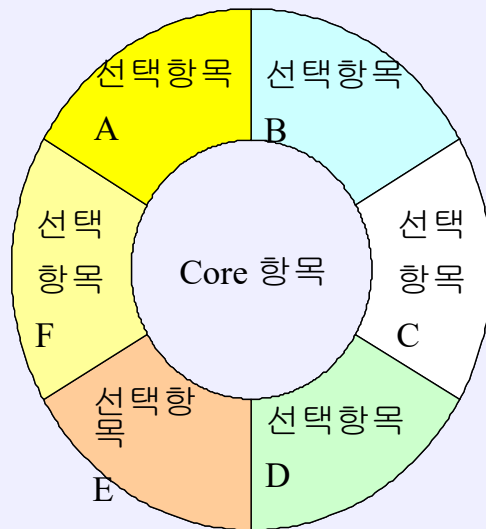


선택적 복지제도 유형

243

Type 1

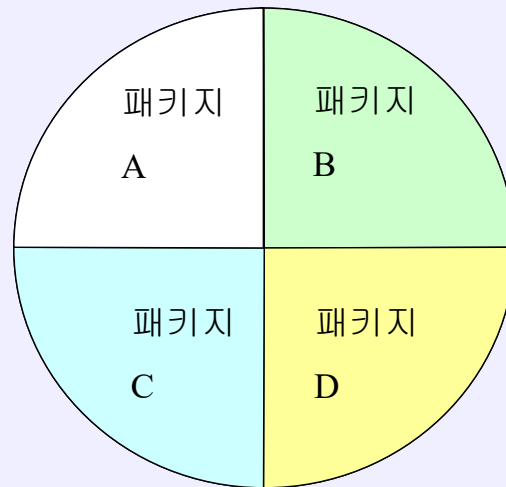
Core Benefit Plan



- Core 항목은 전 직원들에게 공통적으로 제공되며, 선택 항목은 직원들의 기호에 따라 다르게 선택할 수 있습니다.

Type 2

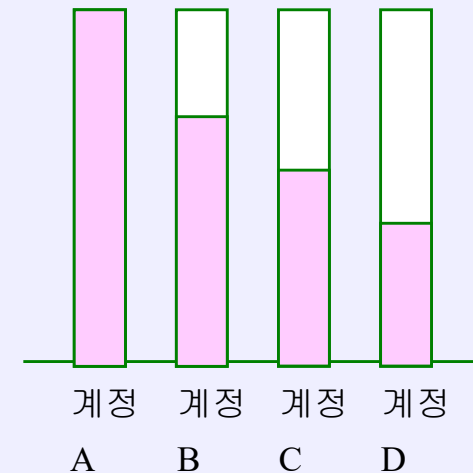
Package Plan



- 기업측에서 제공하는 다양한 복리항목을 Package화하여 그 중에서 직원들의 기호에 따라 선택할 수 있습니다.
- Package별 특성이 있지만 현금 가치는 동일합니다.

Type 3

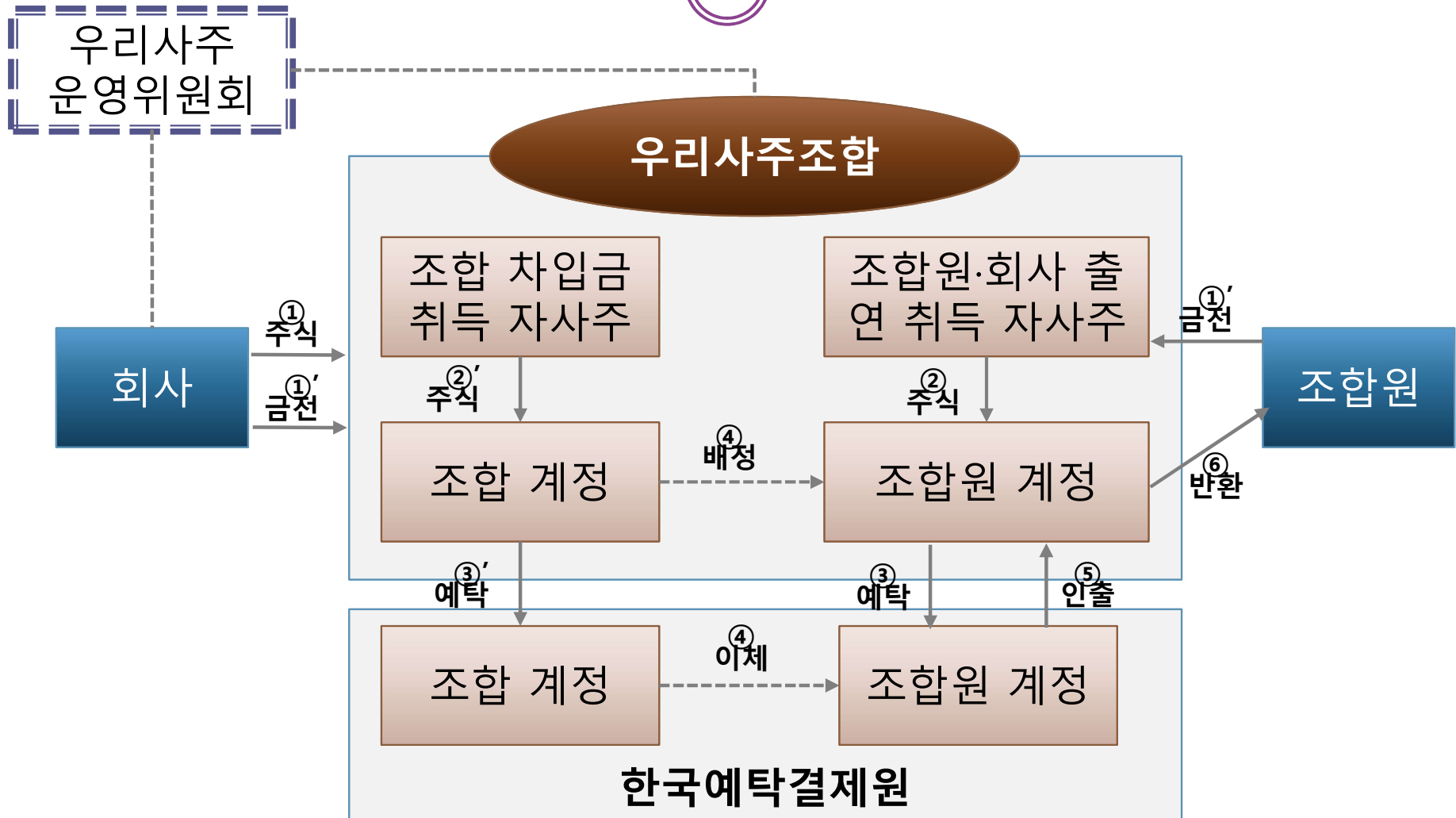
Flexible Spending Account



- 직원이 필요로 하는 복리 항목을 계정으로 설정하고 개인에게 부여된 점수 (Credit)를 각 계정별로 나누어 할당할 수 있게 됩니다. 직원들은 할당된 점수에 따라 복리항목을 구매 또는 이용하게 됩니다.

우리사주 조합 제도

244



퇴직연금제 수익률

245



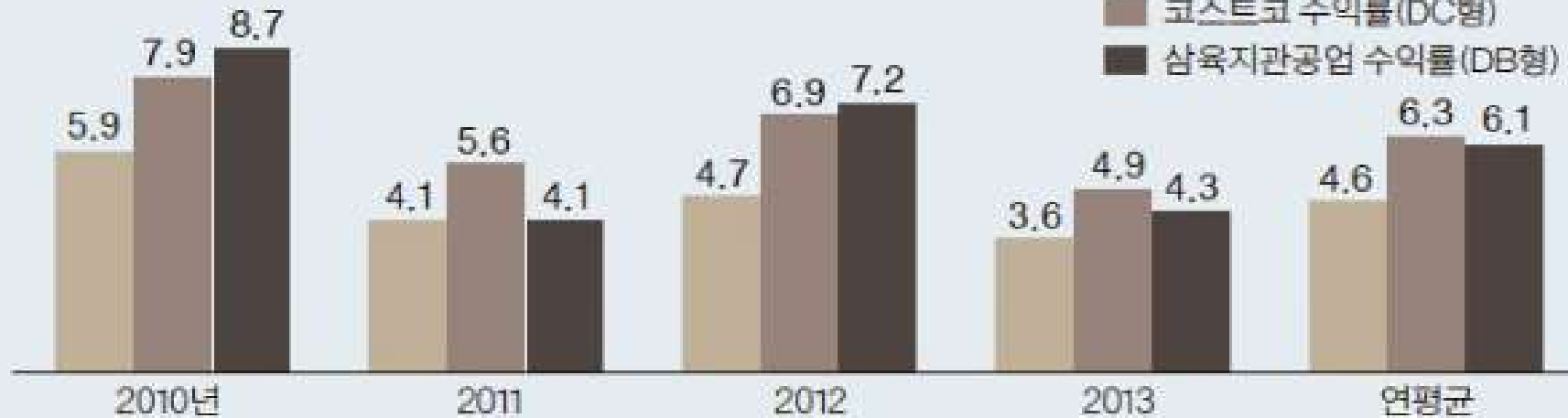
C사 퇴직연금 수익률

246

코스트코와 삼육지관공업 퇴직연금 수익률

단위: %

- 시장 평균 수익률
- 코스트코 수익률(DC형)
- 삼육지관공업 수익률(DB형)



자료: 금융감독원 공시종합·코스트코·삼육지관공업

2% 3% 4% 1% 2% 4% 3% 1%

목차

247

임금제도 설계 실무

임금설계
중요issue

퇴직연금제도

임금피크제도

성과연봉제도

법정 퇴직금제도 한계

248

구분	퇴직금
퇴직금 발생요건	1인 이상 사업장(2010.12월) 1년 이상 근속 - 근로자
퇴직금 산정 방식	최종 3개월 평균임금 × 근속년수
적립방식	- 퇴직충당금으로 적립 - 적립금 손비 한도 축소(2012년 20%, 매년5% 축소, 2016년 폐지)
수령 방법	- 퇴직 시 14일 이내 일시 지급 - 지연이자20%
중간정산 요건	- 무주택근로자 주택마련 (전세자금) 6개월 이상 요양비 청구(부양가족) 5년 이내 개인파산(회생절차) - 임금피크제/임금감액 - 근로시간단축/전세보증금

문제점

근로자의 퇴직금 수급 불안

⇒ 기업 도산 시 안전장치 없음.(퇴직금을 적립한다 하지만 대부분 장부에 기재 하기만 할 뿐, 실제로는 적립하지 않음.)

중간정산으로 노후자금 소진

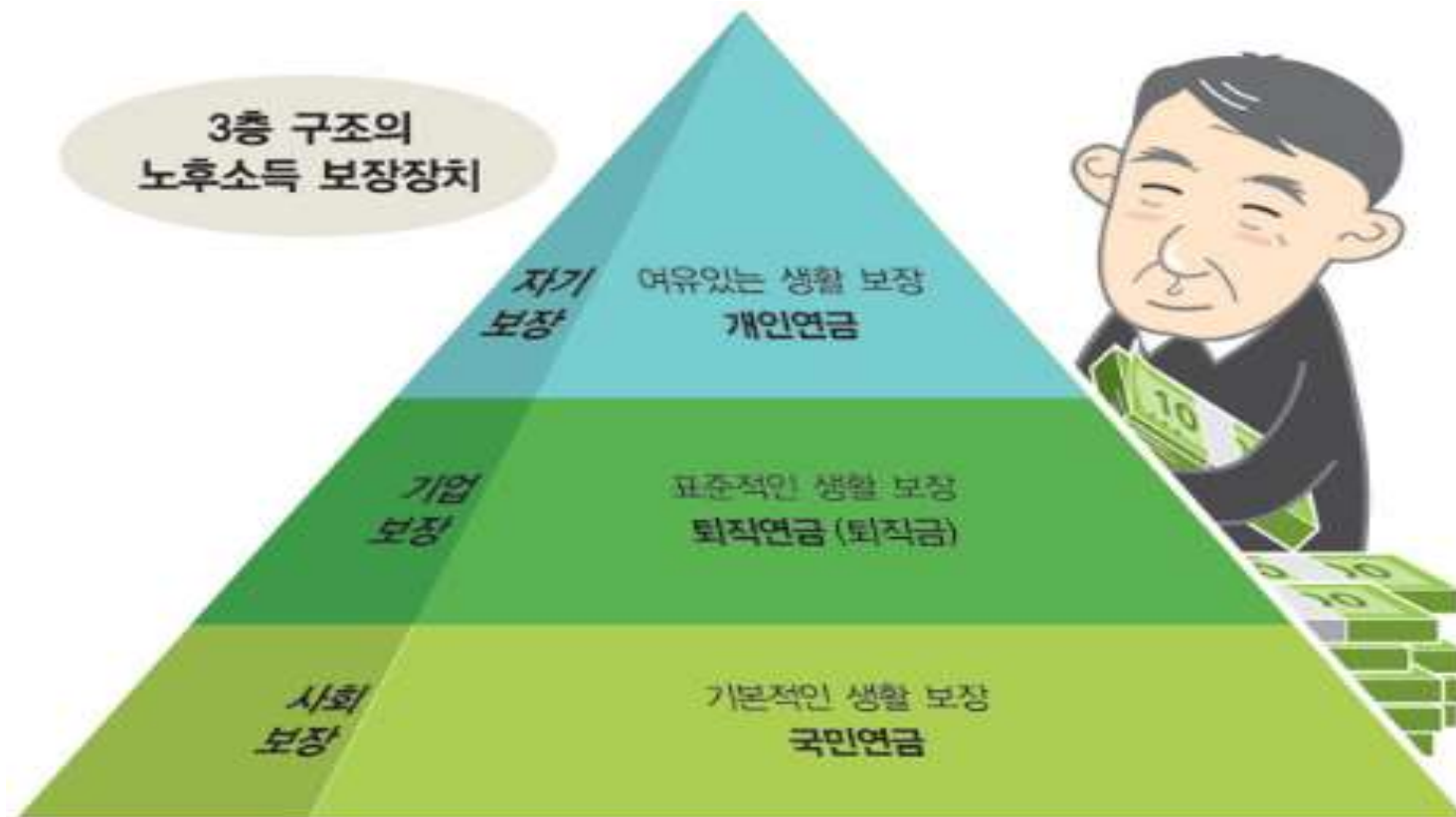
⇒ 전체 기업의 75% ('05/금감원)

노후보장 기능 미흡

⇒ 노후 자금을 쌓아둘 수 있는 통산제도가 없음.
⇒ 잦은 이직, 이른 퇴직으로 퇴직금의 조기소진 가능성 증가

연금제도(3층 구조)

249



퇴직연금제 개정(22.4.14 시행)

250

< 적립금운용위원회 구성원칙 등 >

- 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도를 운영하는 300인 이상 사업의 사용자는 적립금운용위원회 구성 및 적립금운용계획서 작성이 의무화됨에 따라,
 - * 적립금운용계획서(Investment Policy Statement): 자산운용체계, 목표수익률, 허용 위험한도, 자산배분, 성과평가 등 적립금 운용에 대한 정책을 수립한 계획서
 - 시행령에서는 법률에서 위임한 적립금운용위원회의 구성원칙 및 적립금운용계획서에 포함해야 할 내용을 규정했다.
- 적립금운용위원회는 퇴직연금 업무를 담당하는 임원을 위원장으로 하여 5명 이상 7명 이내로 구성하되,

퇴직연금제 개정(22.4.14 시행)

251

< 확정급여형(DB) 퇴직연금제도 적립금 부족 해소방안 >

□ 「근로자퇴직급여 보장법」 개정으로 사용자가 적립금 부족을 해소*하지 않으면 최대 1천만원**의 과태료가 부과될 수 있다.

* 재정검증 결과 최소적립금의 95%에 미달하는 사용자는 적립금 부족 해소 조치를 해야 함

** 1회 200만원, 2회 500만원, 3회 이상 1천만원

○ 이에 따라 최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의 1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소하도록 정했다.

퇴직연금제 개정(22.4.14 시행)

252

〈 퇴직금의 개인형퇴직연금제도계정 이전 예외 사유 〉

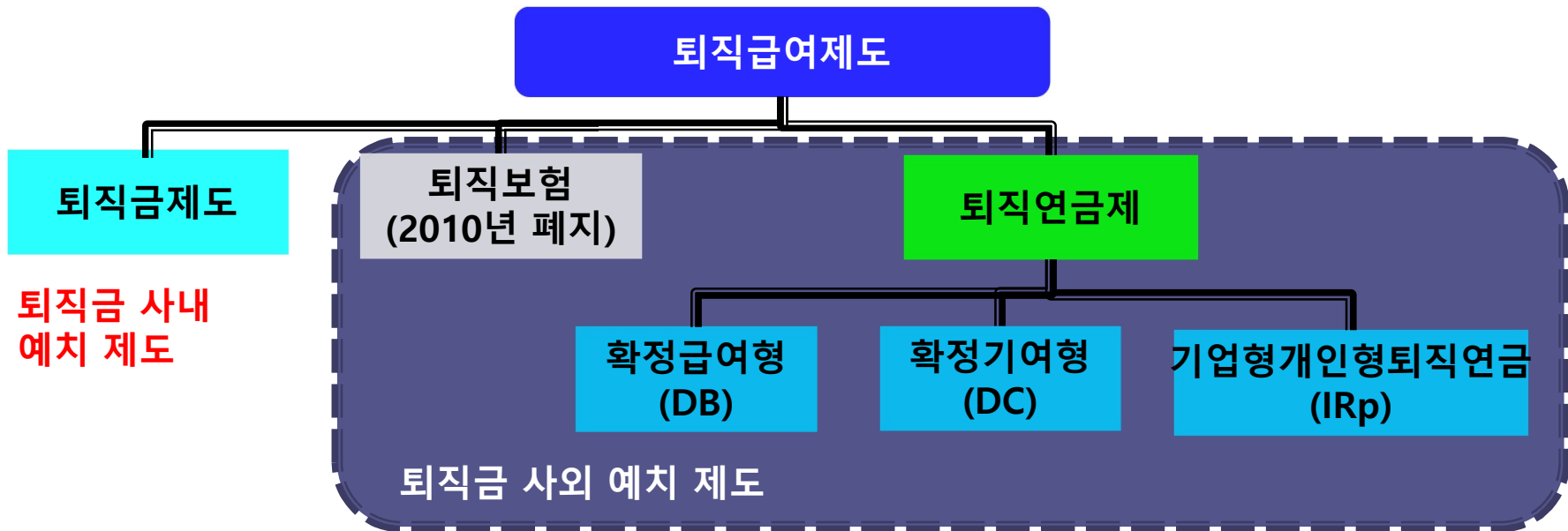
□ 법률개정으로 퇴직금도 퇴직연금과 마찬가지로 개인형퇴직연금제도
계정(IRP)으로 이전하는 것이 의무화됐다.

○ 이에 따라 시행령에서는 법률에서 위임한 개인형퇴직연금제도계정
(IRP)으로의 이전 예외 사유*를 규정했다.

* ① 55세 이후에 퇴직한 경우, ② 퇴직급여액이 300만원 이하인 경우, ③ 근로자가
사망한 경우, ④ 외국인 근로자가 퇴직 후 출국한 경우, ⑤ 타 법령에서 퇴직
소득을 공제하도록 한 경우

퇴직연금제

253



- 퇴직연금제는 퇴직금 중 근로자 대표의 동의를 얻어 선택할 수 있음.
- 확정 급여형(definite benefit : DB형) : 퇴직시점 평균임금으로 연금을 수령한다.
- 확정 기여형(definite contribution:DC형) : 사용자의 부담금(임금 총액의 $1/12=8.3\%$) 근로자계좌에 적립한다.
- 개인퇴직계좌(individual retirement persion:IRp형) : 10인 미만 사업장(확정 기여형)

퇴직연금제 유형

254

구분	확정급여형 (Defined Benefit)	확정기여형 (Defined Contribution)
개념	- 노사가 사전에 급여의 수준·내용을 약정 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 약정에 따른 급여를 지급 (연금 55세 이상)	- 노사가 사전에 부담할 기여금을 확정 - 적립금을 근로자가 자기책임으로 운용 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 그운용 결과에 기초하여 급여를 지급(연금 55세 이상)
기여금	산출기초율(운용 수익률, 승급률 등) 변경시 변동	확정 (근로자 연간 임금총액의 12분의1이상)
급부	확정(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)	운영실적에 따름
위험부담	물가, 이자율변동 등 회사 부담	물가, 이자율변동 근로자 부담
지급보장	-의무적립금제도(의무적립비율 현재60%, 2014년70%, 2016년 80%이상 2019년 90%이상) -최소적립금 미달 통지 의무(사업주/근로자 대표) 및 최소적립비율 미달시 1천만원미만의 과태료부과)	운용방법에 원리금보장상품 포함 등 안정적 운영지도 -퇴직후 14일 경과한날 다음날부터 납입일까지 연20%의 지연이자부과하되, 퇴직급여 지급의무 발생 이전인 납입예정일부터 퇴직후 14일 까지는 연 10%의 지연이자 부과
기업부담	축소 가능(수익률이 높을 경우)	축소 불가
통산제도	어려움(개인퇴직계좌를 통한 통산가능)	용이
연금수리	필요(최소 적립금 미달 통지)	불필요
선호계층	장기근속자	단기근속자 및 젊은 층
주요대상	대기업, 기존 사외적립기업	연봉제, 중소기업, 자영업자

IRP제도

255

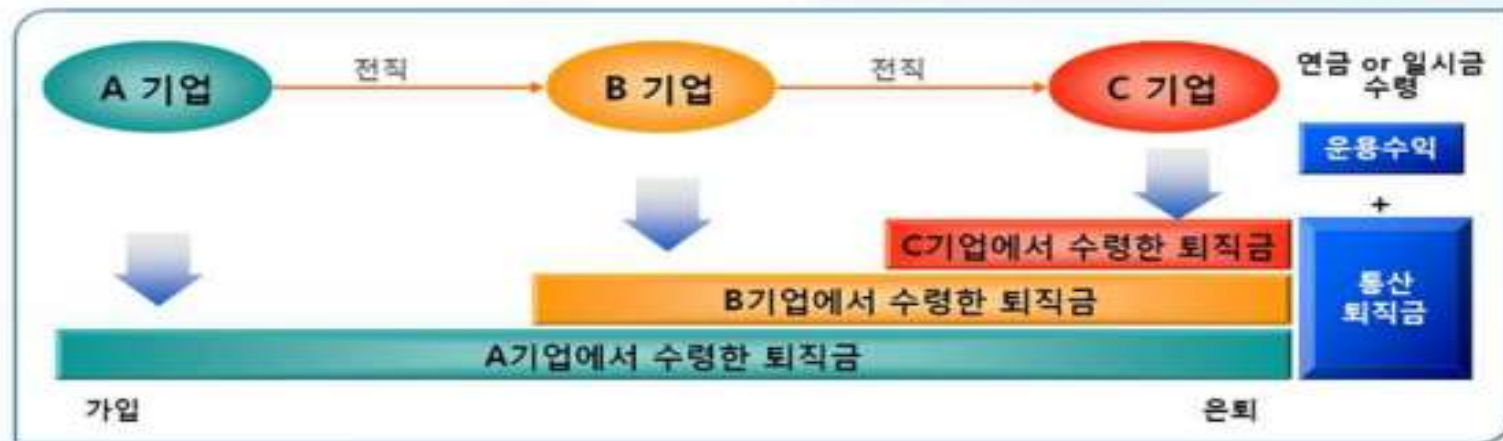
구분		기업형 IRP	개인형 IRP
특징		-개인 근로자의 동의 또는 요구로 해당 근로자에 대해 개인형 퇴직연금제도를 설정한 경우 -퇴직연금제도를 설정한 것으로 봄 -연금규약작성 및 노동부신고 절차 생략(10인 미만 사업장)	-이직 등으로 지급받은 퇴직금 및 추가불입한 금액을 노후자금으로 적립 운영 가능 -근로자 필요에 따라 언제든지 해지 가능
세제혜택	회사	회사부담금 전액 손비 인정	-
	근로자	연금저축과 합산하여 연700만원한도 세액공제	-연금저축과 합산하여 연700만원한도 세액공제 - 세액 이연 및 이자 배당수익 비과세

개인형 IRP제도

256

2 퇴직연금제도의 기초 : IRP제도

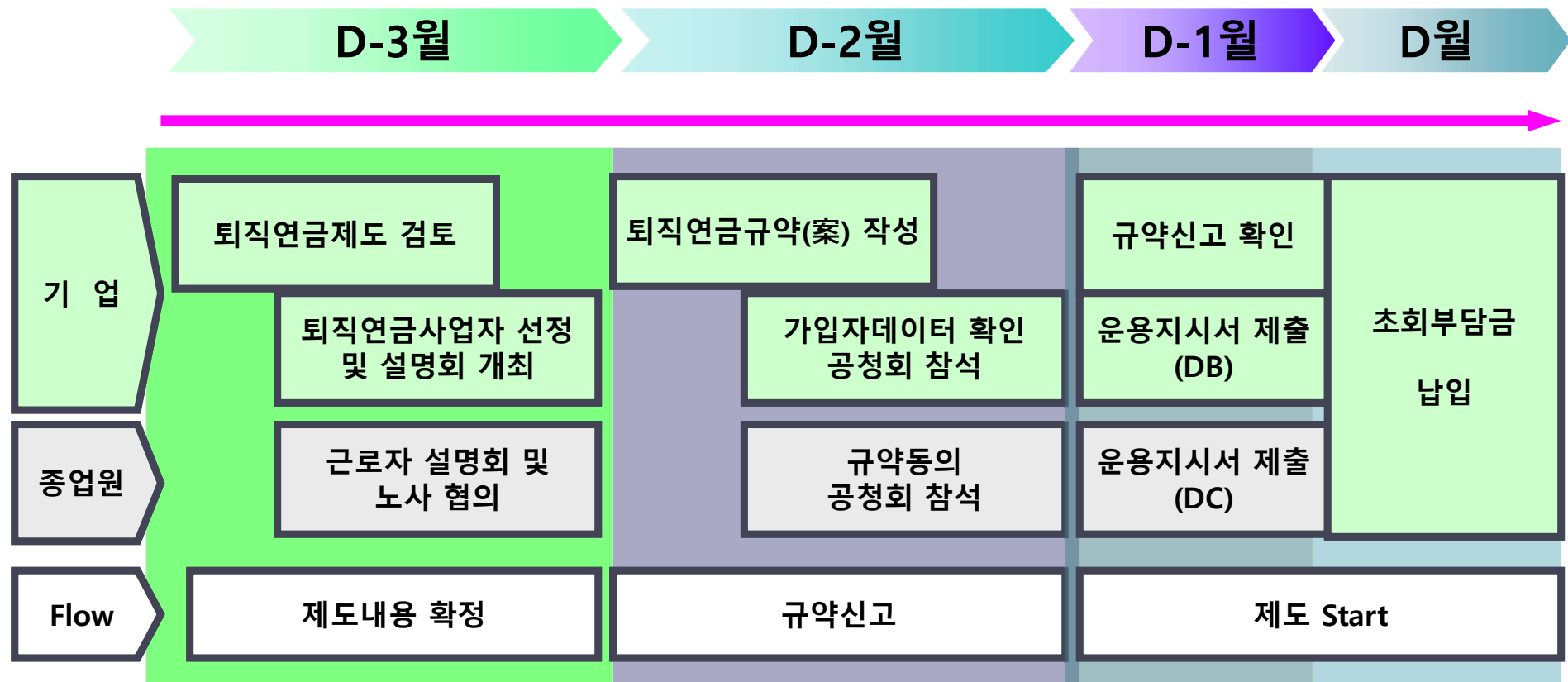
1. 개인형 퇴직연금(IRP) 의의 및 혜택



- 근로자가 퇴직(또는 중간정산) 시 퇴직급여를 적립하여 운용할 수 있는 개인용 퇴직급여통산계좌로, 퇴직급여 발생시 강제로 IRP계좌로 이전됨
- 계좌에 적립된 퇴직급여는 과세이연을 받으면서 가입자가 원하는 상품으로 운용하다가 계좌 해지 시 일시금 또는 연금으로 선택하여 수령 가능
- 은퇴시점까지 마치 한 회사를 다녔던 것처럼 퇴직급여를 모을 수 있으며 추가 불입도 가능

퇴직연금제 도입 FLOW

257



퇴직연금 수익률 비교

258

고용노동부 퇴직연금

퇴직연금 소식

소개

도입·운영하기

운영하기

자료실

금융사·상품정보

+ 전체메뉴

퇴직연금으로
노년의 여유를 준비하세요

자세히보기 >



시뮬레이션 센터



규약샘플 다운로드



지방노동관서 찾기



금융회사별 수익률



자주하는 질문



퇴직연금 SNS

2015년 12월 31일 기준 **305,665** 개의 사업장, **5,904,000** 명 근로자가 퇴직연금과 함께합니다.

www.moel.go.kr/pension

퇴직연금 규약 기재사항

259

확정급여형 (DB)	확정기여형(DC)
·퇴직연금사업자(금융기관)선정에 관한 사항 ·가입자에 관한 사항 ·가입기간에 관한 사항 ·급여의 종류 및 수급자격 등에 관한 사항 ·운용관리업무 및 자산관리업무 계약의 체결 및 해지, 그 해지에 따른 계약이전에 관한 사항 ·근로자도 DB형과 DC형을 설정비율에 따라 동시가입 가능 ·운용현황(금액, 수익률) 통지에 관한 사항 ·수급권의 확인과 지급절차에 관한 사항 ·제도의 폐지·중단에 관한 사항	
·급여수준에 관한 사항 ·재정건전성 확보에 관한 사항 (외부적립 최소 60% 이상) ·최소 적립금 60% 미만 납입한 경우 근로자대표에게 통보	·부담금(임금총액 1/12) 및 납부방법 ·적립금 운용권한 및 방법, 정보 제공 등 ·중도인출에 관한 사항 ·사용자가 정한 기일까지 부담금을 미납한 경우 지연이자에 관한 사항 ·그 밖에 확정기여형의 운영을 위하여 대통령령이 정하는 사항(수수료 부담, 가입자교육 등)

퇴직금 중간정산 사유(12/8일)

260

개정안	퇴직금 <중간정산>	퇴직연금 (DC·IRP) <중도인출>	퇴직연금 (DB·DC·IRP) <담보대출>
	무주택자 본인명의 주택구입	좌동	좌동
	무주택자 주거목적 전세금 및 임차보증금(하나의 사업(장) 근로하는 동안 1회로 한정)	좌동	좌동
	본인, 배우자, 부양가족 6개월 이상 요양(연소득 25% 초과)	좌동	좌동
	파산선고 및 개인회생절차 개시 결정	좌동	좌동
	임금피크제 실시	×	×
	소정근로시간을 일정범위 이상 변경하는경우	×	×
	×	×	대학등록금
	×	×	혼례비 및 장례비
	천재지변	좌동	좌동

직원과 임원의 구분

261

이사에 대한 퇴직금 산정에 있어서, 이사로 취임하기 전에 직원으로 근무한 기간까지 포함하여 근속연수를 계산하여 퇴직금을 산정한 것은 타당하다(2006.05.25, 대법 2003다16092, 2003다16108)

회사의 직원으로 근무하면서 맺은 근로관계는 이사로 취임함으로써 종료되고 이후로는 회사와 새로이 위임관계를 맺었다고 할 것이지만, 이사로 취임할 때 회사가 직원으로 근무한 데에 대한 퇴직금을 지급하지 아니하였고 퇴직한 다른 이사에 대해 퇴직금을 지급하면서 직원으로 근무한 기간까지 정관에 정하여진 근속연수에 계산하여 퇴직금을 산정하여 지급한 사례 등을 고려하여, 퇴직한 이사에 대하여 직원으로 근무한 기간과 이사로 근무한 기간을 합쳐서 퇴직금을 산정한 것은 타당하다. 이사의 퇴직금은 상법 제388조에 규정된 보수에 포함되어 정관으로 정하거나 주주총회의 결의에 의하여 정할 수 있고 이러한 퇴직금 청구권은 이사가 퇴직할 때 유효하게 적용되는 정관의 퇴직금 규정에 의하거나 주주총회의 퇴직금 지급결의가 있을 때 비로소 발생하는 것 인바, 회사가 정관으로 퇴직하는 이사에 대한 퇴직금의 구체적 액수를 일정 범위의 퇴직 당시 급여액과 지급률, 근속연수를 기초로 산정하도록 정하였다가 그 정관을 변경하여 지급률을 감축한 경우라도, 퇴직하는 이사에 대한 퇴직금을 산출할 때에는 전체 근속 기간에 대하여 퇴직 당시 적법하게 변경된 정관의 퇴직금 규정에 따른 지급률을 적용하여야 하지 퇴직금에 관한 정관 규정 변경 전후의 기간을 나누어서 변경 전 근속 기간에 대하여 변경 전의 정관 규정에 따른 지급률을 적용할 것은 아니다..

계속근로년수 판단기준

262

동절기에 근로관계가 단절되는 경우 계속근로 일수에서 제외한 나머지 근무일에 대해서 퇴직금을 지급해야 한다. (2005.12.07, 퇴직급여보장팀-975)

건설 일용근로자가 2004.3.18.부터 2005.9.12.까지 근로를 하였으나, 동절기인 2005.1월초부터 2월말까지 2개월간 근무를 하지 않았고, 이 기간에 대하여 노사 당사자가 특별히 정한 바가 없다면 동절기 2개월까지 포함하여 계속근로로 보기 곤란 하다고 사료됩니다. 위와 같은 사례가 수년간 반복되어 동절기가 종료되면 재계약을 계속 체결하는 것이 관행화되었으며, 노사당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 동절기가 끝나면 재계약을 체결한 후 일용 인부로서의 동일한 근로를 제공하고 사용자는 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 반복적으로 근로계약을 체결한 전 기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정할 수가 있을 것이나, 이 경우에도 근로계약을 체결하지 아니하여 실제로 근로를 제공하지 아니한 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 산정 시 이를 제외하여야 할 것입니다. 근로를 제공하지 아니한 기간은 동일 사무에 계속근로를 위한 대기상태로서 근로 관계가 단절된 것이 아니라 일시적으로 중지된 것으로 볼 수 있어 반복적으로 근로계약을 체결한 전기간을 계속근로로 인정할 수가 있을 것이나, 근로계약이 체결 되지 않고 실제 근로하지 않아 임금이 발생하지 않는 기간은 퇴직금제의 성격에 비추어 보아 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 산정 시 제외하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

연봉 퇴직금 포함 무효

263

월급이나 일당 속에 퇴직금 명목으로 일정 금액을 포함시켜 지급받기로 근로자와 사용자간 맺은 약정은 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 근로기준법 제34조에 위반되어 무효이다 (2007-8-23 선고 2007도4171 판결)

퇴직금지급청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금지급의무는 발생할 여지가 없으므로 매월 지급받은 월급이나 매일 지급받는 일당 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금원을 지급하였다고 하여도 그것은 근로기준법 제34조에서 정하는 퇴직금의 지급으로서의 효력은 없을 뿐만 아니라, 그와 같이 매월의 월급이나 매일의 일당 속에 퇴직금을 포함시켜 지급받기로 하는 약정은 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 근로기준법 제34조에 위반되어 무효이다. 사용자가 사법상의 효력이 없는 '매월의 월급이나 매일의 일당 속에 퇴직금을 포함시켜 지급한다'는 내용의 약정을 내세워 퇴직한 근로자에 대한 퇴직금의 지급을 거절하는 경우, 이를 퇴직금지급의무의 존부에 관하여 다룰 만한 근거가 있어 사용자가 퇴직금을 지급하지 아니한 데에 상당한 이유가 있는 경우라고 볼 수 없고, 이러한 사용자에게 근로기준법 제112조, 제36조 소정의 임금 등의 기일 내 지급의무 위반죄에 관한 고의가 없다고 할 수는 없다.

부당이득금 판결

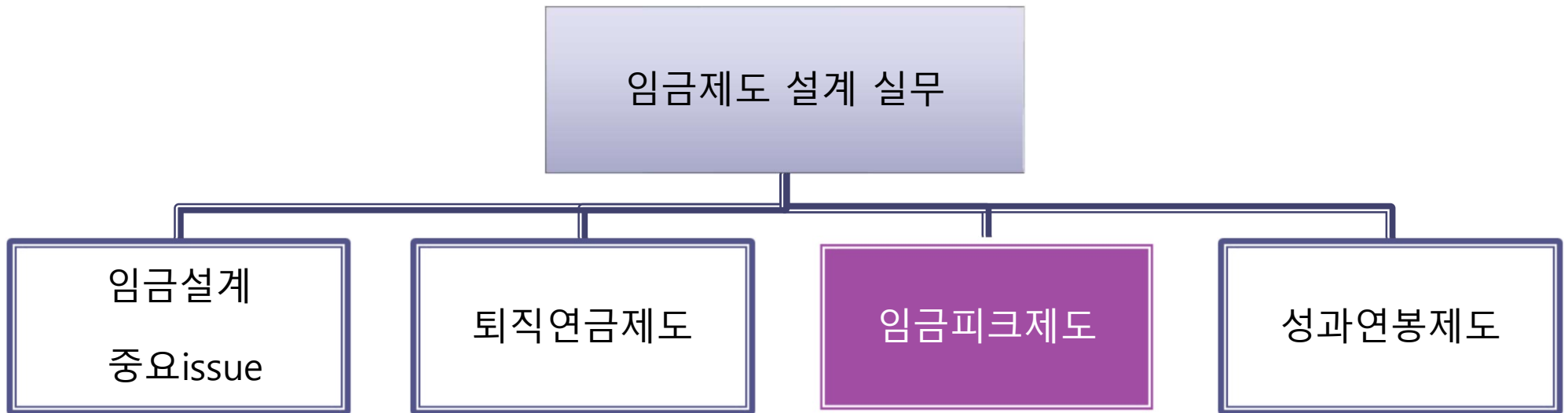
264

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정한 경우, 그 '퇴직금 분할 약정'은 무효이다. 사용자가 근로자에게 이미 퇴직금 명목의 금원을 지급하였으나 그것이 퇴직금 지급으로서의 효력이 없어 사용자가 같은 금원 상당의 부당이득반환채권을 갖게 된 경우, 이를 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권과 상계할 수 있다.(대법원 전원합의 2007다90760.2010-05-20)

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(이하 '퇴직금 분할 약정'이라 한다)하였다면, 그 약정은 구 근로기준법 제34조제3항 전문 소정의 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 같은 법 제34조에 위배되어 무효이고, 그 결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다. 그런데 근로관계의 계속 중에 퇴직금 분할 약정에 의하여 월급이나 일당과는 별도로 실질적으로 퇴직금을 미리 지급하기로 한 경우 이는 어디까지나 위 약정이 유효함을 전제로 한 것인바, 그것이 위와 같은 이유로 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다면, 사용자는 본래 퇴직금 명목에 해당하는 금원을 지급할 의무가 있었던 것이 아니므로, 위 약정에 의하여 이미 지급한 퇴직금 명목의 금원은 같은 법 제18조 소정의 '근로의 대가로 지급하는 임금'에 해당한다고 할 수 없다. 이처럼 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 실질적으로 지급하였음에도 불구하고 정작 퇴직금 지급으로서의 효력이 인정되지 아니할 뿐만 아니라 같은 법 제18조 소정의 임금 지급으로서의 효력도 인정되지 않는다면, 사용자는 법률상 원인 없이 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급함으로써 위 금원 상당의 손해를 입은 반면 근로자는 같은 금액 상당의 이익을 얻은 셈이 되므로, 근로자는 수령한 퇴직금 명목의 금원을 부당이득으로 사용자에게 반환하여야 한다고 보는 것이 공평의 견지에서 합당하다.

목차

265



임금피크제 무효

266

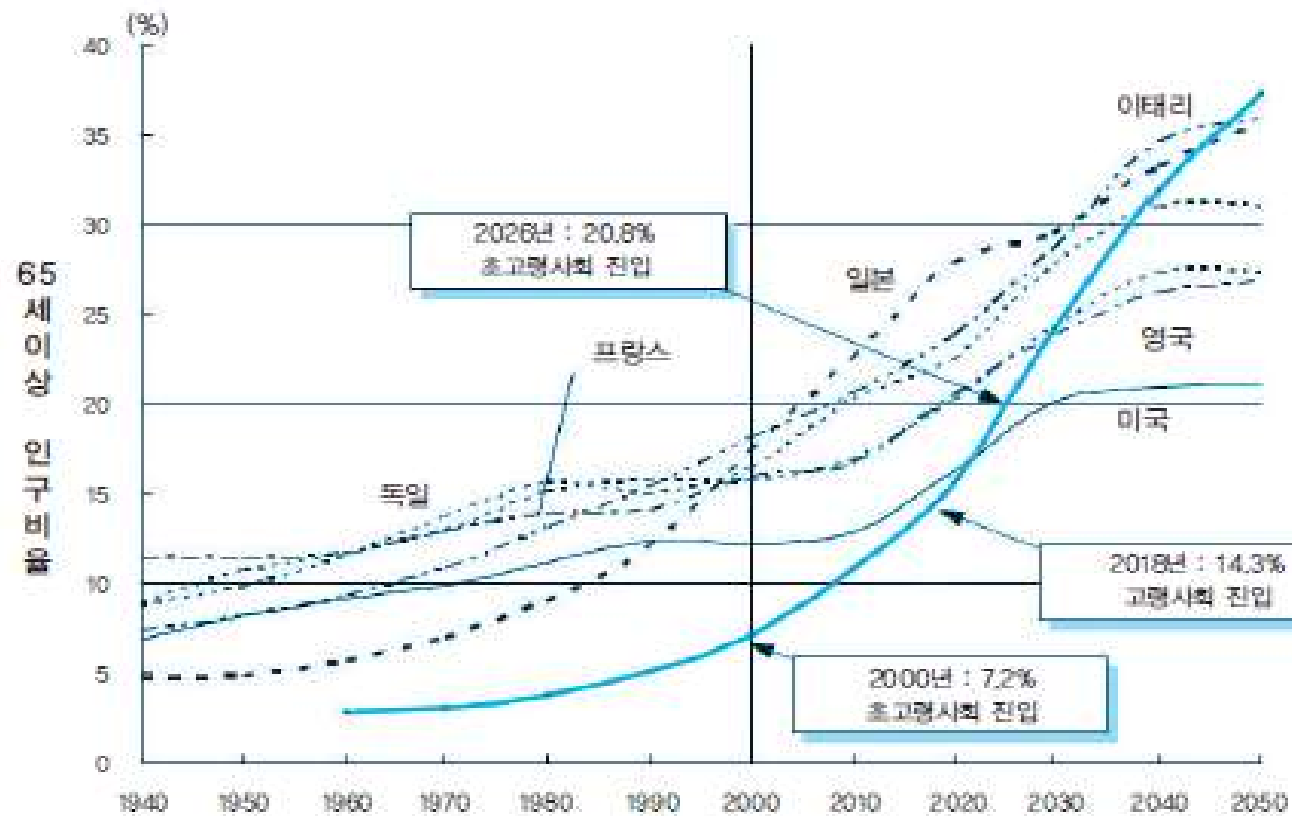
근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙(임금피크제 관련)은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다(사건번호 : 대법 2018다200709, 선고일자 : 2019-11-14)

근로기준법 제97조는 “취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.”라고 정하고 있다. 위 규정은, 근로계약에서 정한 근로조건이 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 경우 취업규칙에 최저기준으로서의 강행적·보충적 효력을 부여하여 근로계약 중 취업규칙에 미달하는 부분을 무효로 하고, 이 부분을 취업규칙에서 정한 기준에 따르게 함으로써, 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 취업규칙이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 막아 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정이다. 이러한 규정 내용과 입법 취지를 고려하여 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용된다.

정년연장 도입 배경

267

우리나라의 고령화 추이



임금피크제 도입의 법적 근거

268

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

제19조【정년】

- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다. (2013.5.22 개정 : 시행일 부칙 참조)
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.
(2013.5.22 개정 : 시행일 부칙 참조)

부칙(2013.5.22 법률 제11791호)

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조, 제19조의2제1항 및 제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

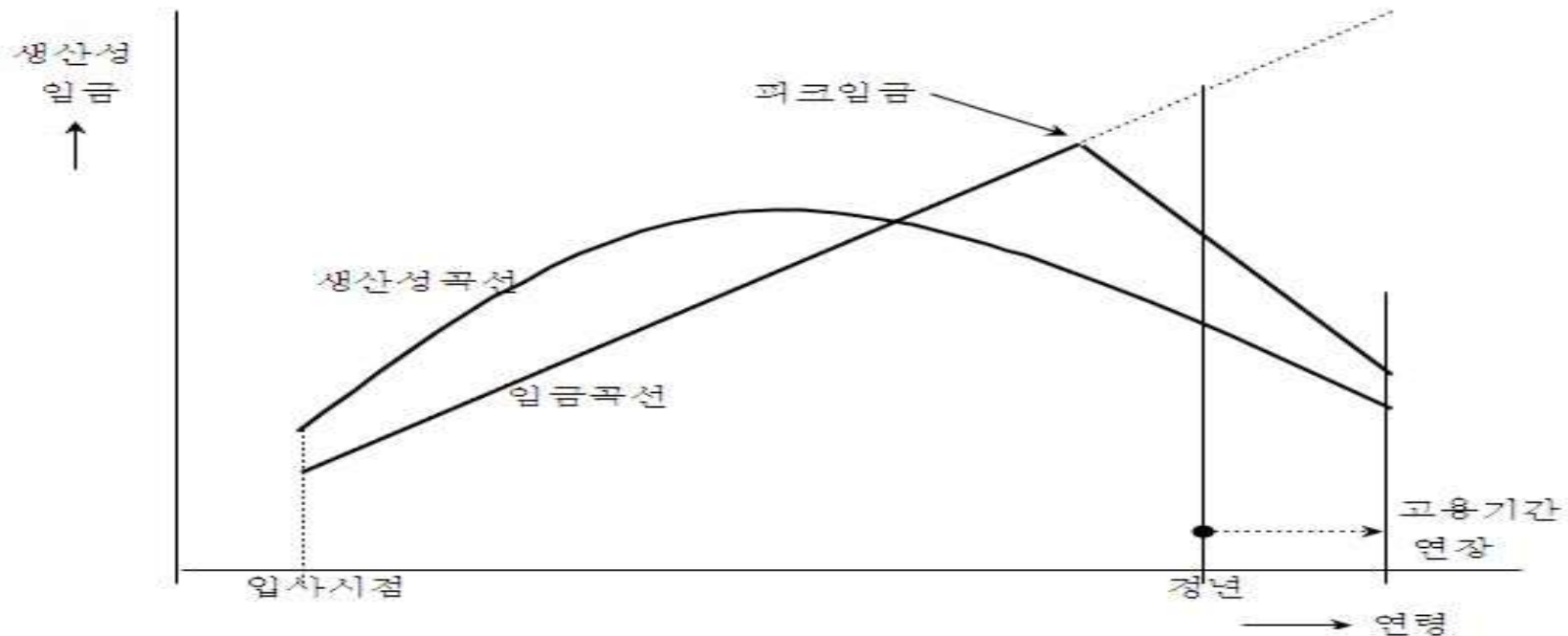
- 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단 : 2016년 1월 1일
- 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체 : 2017년 1월 1일

제19조의2【정년연장에 따른 임금체계 개편 등】

- ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. (2013.5.22 신설 : 시행일 부칙 참조)

임금피크제 (PEAK) 의 원리

269



- 경직된 연공급 하에서 근로자가 고령화되면 기업이 부담하는 노동비용(임금)이 기업에 대한 기여도(생산성)을 상회하여 고용유지의 부정적 영향(정리해고)을 미쳐 사규상 평균정년은 56.7세이나 정리해고 명예퇴직 연령은 49세로 나타남
- 평균수명은 길어지고 자녀부양의무 기간은 늘어나는데 고용불안에 직면하여 이를 해결하기 위해서는 중령자 고용보장(60세)과 청년일자 창출을 위해서 임금 피크제가 필수

임금피크제 (PEAK) 도입 필요성

270



임금피크제 유형

271

정년연장형

- 기존의 정년을 연장하면서 임금을 줄이는 방식

재고용형

- 정년퇴직 후 재고용하면서 임금을 줄이는 방식

근로시간단축형

- 기존의 정년을 연장하거나 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 재고용하면서 임금을 줄이고 근로시간을 단축하는 방식

임금피크제 지원 요건(2015/12/4일 시행)

272

- ☑ 근로자의 정년을 60세 이상으로 정한 기업이 55세 이후부터 임금을 감액하는 경우 줄어든 임금의 일부를 정부가 직접 근로자에게 지원
- ☑ 60세 정년제 시행에 따라 임금피크제 도입을 확대하기 위해 지원금 제도 개편 · 시행
 - 지원기간을 한시적으로 연장(18.12.31까지)하고, 지원요건을 완화(기준감액률 10~20% → 10%)

구분	기존	현행
지원요건	▪ 피크시점 대비 1년차 10%, 2년차 15%, 3년차 20% 이상 감액된 금액 지원	▪ 피크시점 대비 연차 구분없이 10% 이상 감액된 금액 지원
	▪ (정년연장형) 정년을 56세 이상으로 연장, 55세 이후부터 임금 감액 ▪ (재고용형) 정년 55세 이상 사업장에서 정년퇴직 후 재고용, 재고용시 임금 감액	▪ 정년 60세 이상, 55세 이후부터 임금 감액
소득제한	▪ 임금감액 이후 연간 소득 6,870만원 미만 근로자 지원	▪ 임금감액 이후 연간소득 7,250만원 미만 근로자 지원
지원한도	▪ 1인당 연간 1,080만원 한도	

지원금 사례

(273)

활용예시1

사업장

임금피크제 도입, 정년 60세, 55세에 임금 30% 감액

근로자

올해 54세, 연간 근로소득 7,000만원

⇒ 기준감액을 10% 이상 낮아진 금액(연 1,400만원) 중
1,080만원(연간 지원 한도) 지원

	도입 후	도입 후	
임금	7,000만원	4,900만원	30% 감액
순임금 (세금 공제후)	5,827만원	4,234만원	
정부지원금	-	1,080만원	
연소득	5,827만원	5,314만원	8.8% 감액

※ 위 예시는 근로자 기본공제, 배우자 공제 및 근로소득 공제만을 가정한 것임

근로시간단축지원제도

274

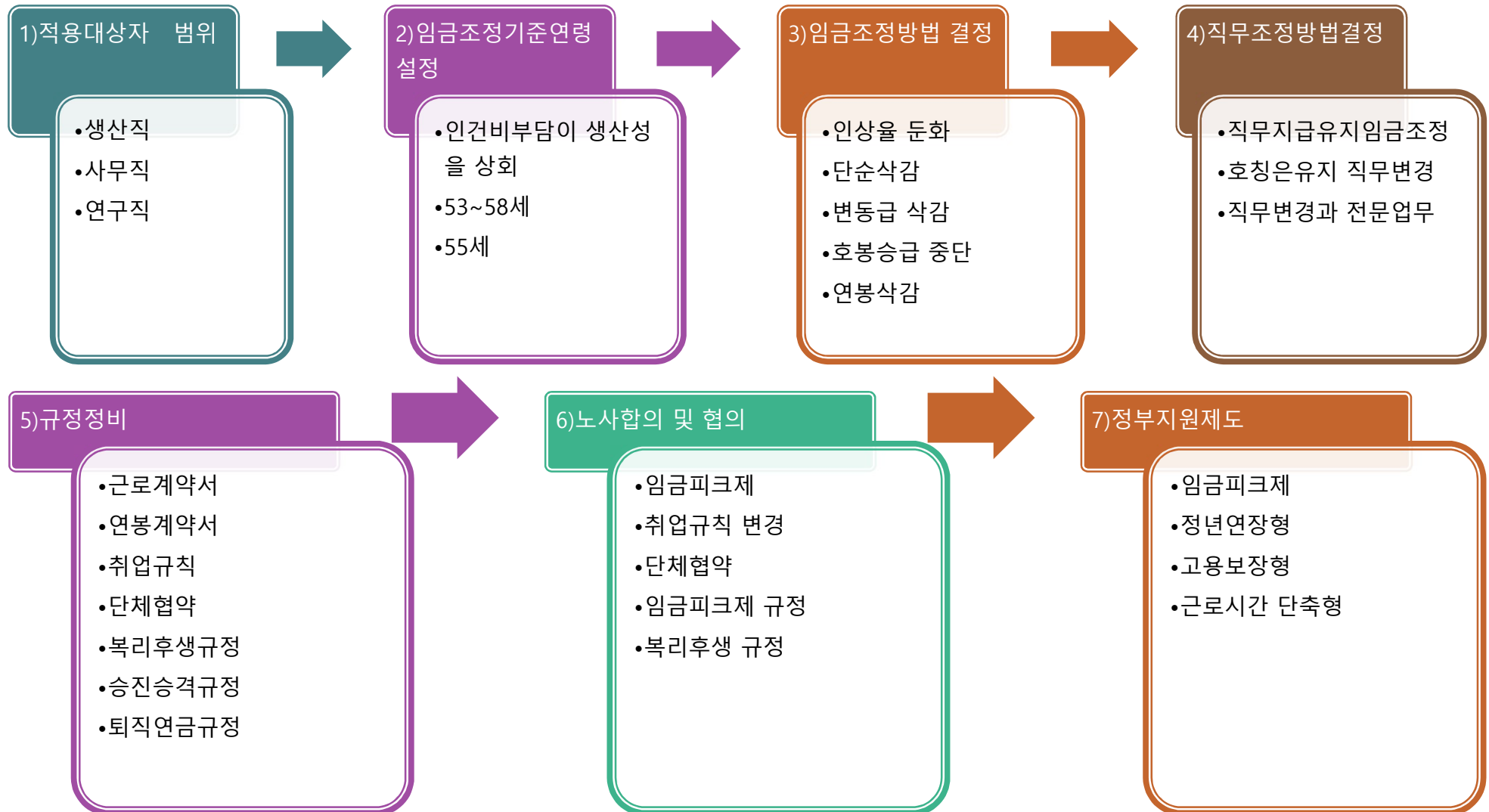
근로시간 단축 지원제도는?

- ☑ 장년 근로시간 단축이 활성화될 수 있도록 지원대상 및 수준을 대폭 확대하여 개편
 - 지원대상을 확대(55세 → 50세)하고, 지원금액을 인상(1인당 500만원 → 1,080만원)

구분	기존	현행
지원대상	▪ 정년연장 · 재고용형 임금피크제와 연계하여 근로시간이 단축된 55세 이상 근로자	▪ 정년연장 · 재고용형 임금피크제와 연계없이 근로시간을 단축한 50세 이상 근로자
지급수준	▪ (근로자) 피크임금보다 30% 이상 감소한 금액 ▪ (사업주) 1인당 월 30만원	▪ (근로자) 근로시간 단축 전 임금보다 줄어든 임금의 50% ▪ (사업주) 1인당 월 30만원
지원한도	▪ 1인당 연간 500만원 한도	▪ 1인당 연간 1,080만원 한도
지급기한	▪ (근로자) 고용연장 기간 ▪ (사업주) 최대 1년	▪ (근로자) 최대 2년 ▪ (사업주) 최대 1년
지원요건	▪ 근로시간을 15~30시간으로 단축	▪ 근로시간을 32시간 이하로 단축

임금피크제 제도 설계

275



은행권 임금피크제 사례

276

은행별 임금피크제 적용 직원 (단위:명)



자료: 각 은행

은행별 임금피크제 운영 방식 (단위:%)

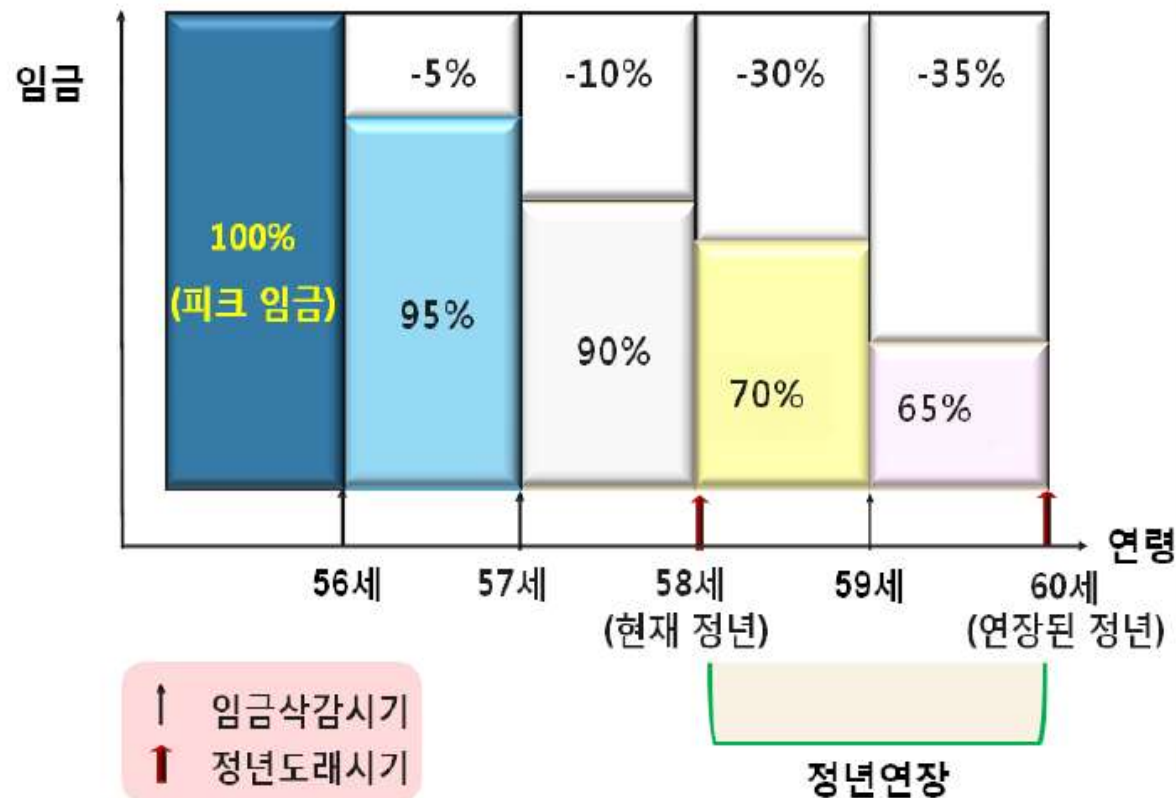
은행	개시연령	적용기간	임금 지급률(%)
외환	만 56세	4년	50 → 50 → 40 → 30
기업	만 55세	5년	90 → 60 → 40 → 40 → 30
하나	만 55세	5년	70 → 60 → 40 → 40 → 40
우리	만 55세	5년	70 → 60 → 40 → 40 → 30
국민	만 55세	5년	50 → 50 → 50 → 50 → 50

* 임금 지급률의 기준은 임금피크 적용 직전 1년간 급여 성과급 제외

자료: 각 은행

한전 도입 사례

277



한국전력 임금피크제 내용

적용대상 전 직원

적용시기 만56세부터

적용방식 만56세부터 임금 깎는 대신 정년은 만58세에서 만60세로 연장

임금수준 만56세 임금의 95%, 57세 90%, 58세 70%, 59세 65%

POSCO 도입 사례

278



POSCO 임금피크제 도입사례

실시 시기	2011년 1월	
기존정년	만56세 분기 말	
연장 정년	만58세 분기 말	
적용방식	만52세~56세	임금동결
	만56세~57세	10% 삭감
	만57세~58세	20% 삭감
	만58세 분기 말 이후 60세	재고용 시 40% 삭감
비고	2010. 10. 28~29일 전사원 투표 결과 71.5% 찬성	

일반기업 도입 사례

279

■ 정년연장 임금피크제 임금감액률 및 퇴직금 정산

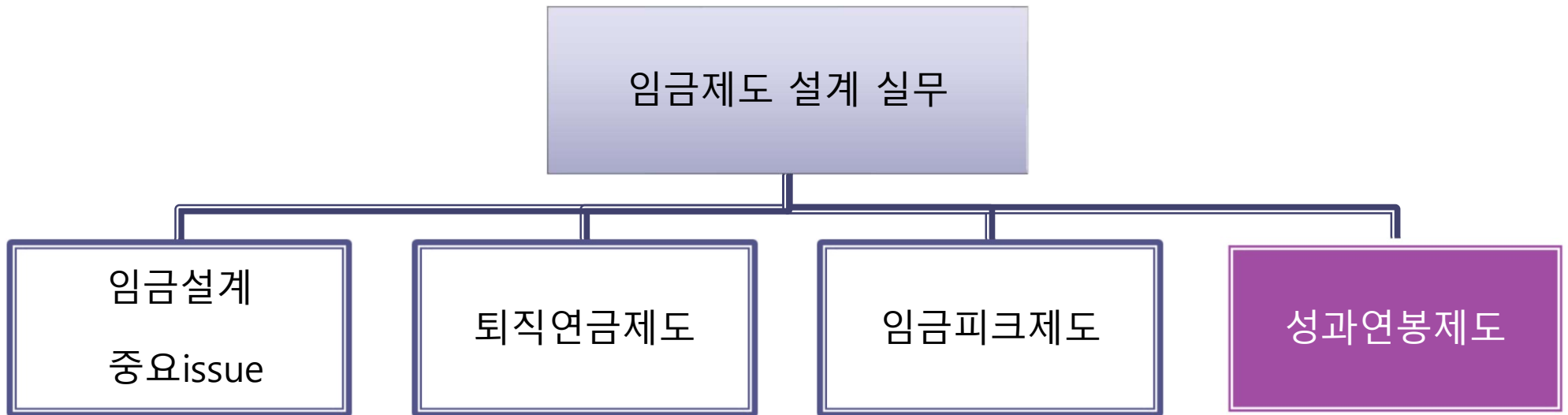


■ 정년연장에 따른 임금지급 수준

연령	만 55~56세	만 56~57세	만 57~58세	만 58~59세	만 59~60세
임금수준 (피크 임금 기준, %)	65	60	55	50	45

목차

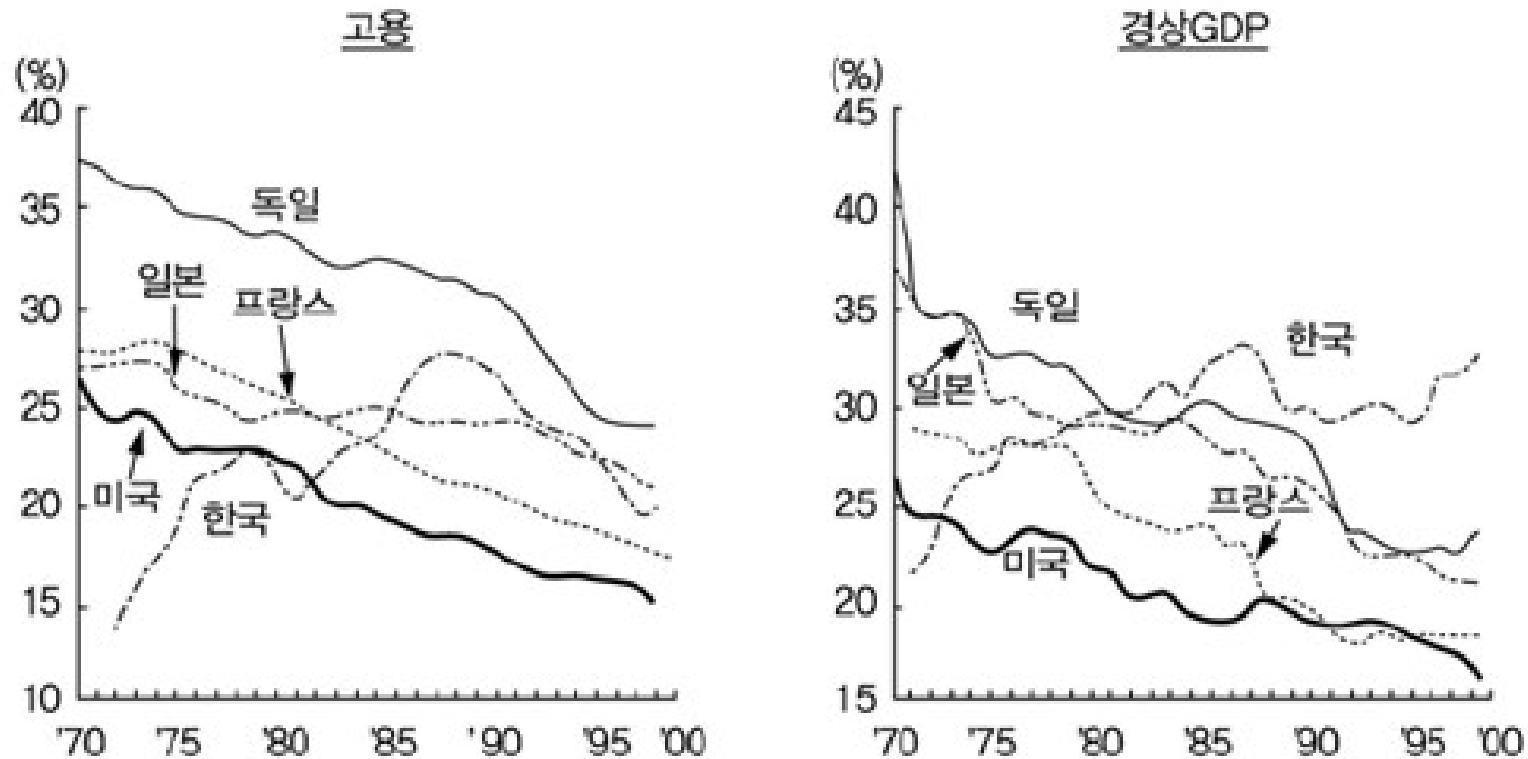
280



탈 제조업 산업구조의 변화

281

<그림> 주요국의 고용 및 경상GDP 중 제조업비중 추이



자료: OECD Historical Statistics 1970~2000, OECD(2001)

출처 및 인용: 한국은행(2002)

기업환경의 변화

282

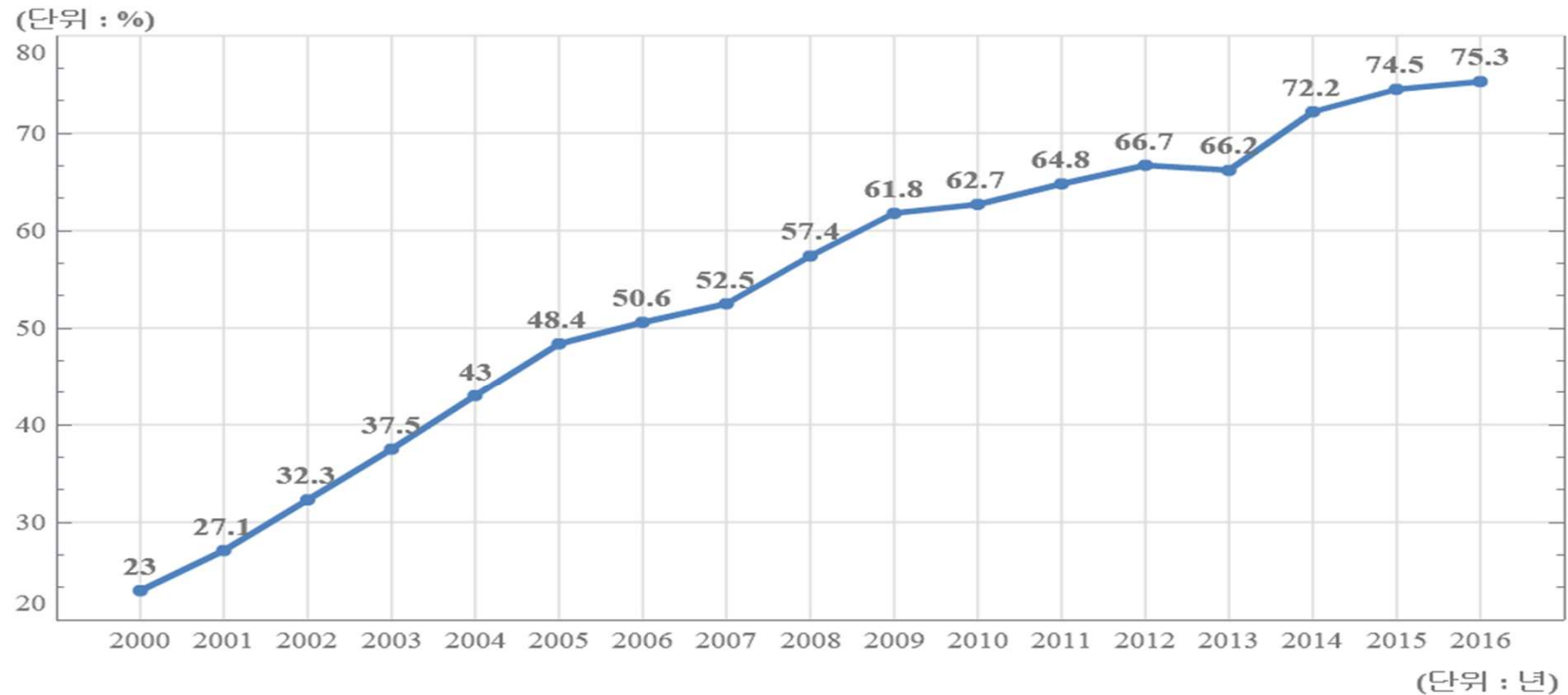
시장구조의 변화		국제분업질서 재편	
. 글로벌화 . 규제완화 . 고용 없는 성장 . FTA(유럽/미국) 자유무역 . 양극화 심화		. 가격경쟁 심화 . 넛 크래커(nut-cracker) . 개도국의 급격한 산업화 . 중국의 급속한 신장(중국쇼크)	
노동시장 조건의 변화	기술혁신의 고도화	구조조정 상시화	
. 고학력. 고령화 . 여성인력 비중 증가 . 서비스업 증가 . 제조업 인력감소 . 일과 가정의 양립이 중요	. 기술패러다임의 변화 (TGIF시대) . 퓨전(융합) 기술 . 새로운 숙련. 노하우. 지식 . 생산시스템 효율화 . 창의적 지식근로자 육성 . 특허전쟁(기술장벽)	. 탈 산업화 . 생산시설의 해외 이전 . 하도급, 아웃소싱 증가 . 비정규직 고용증가 . 정리해고, 명예퇴직 . 고용안정이 핵심과제	

연봉제 도입현황

283

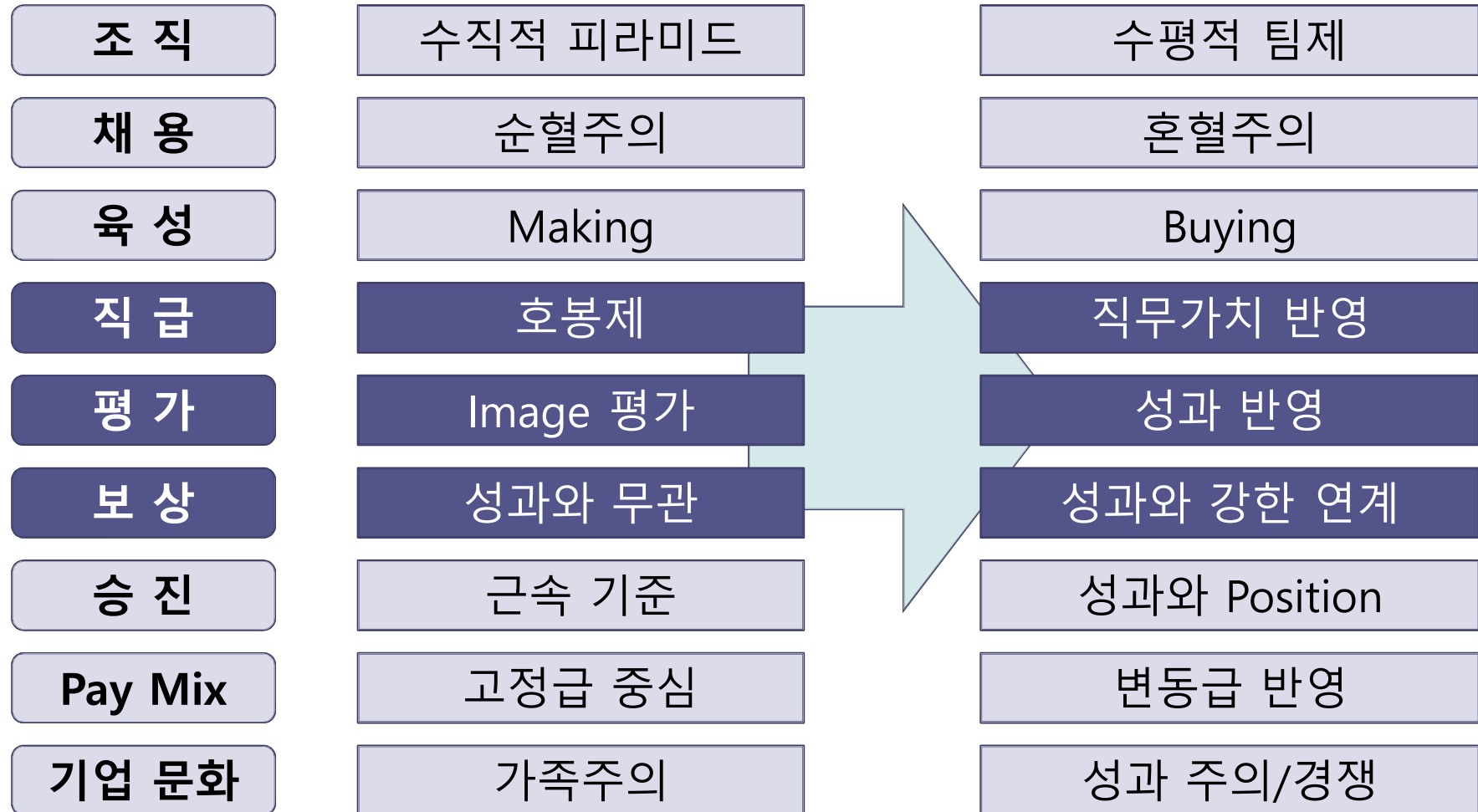
연봉제 도입현황 (상시근로자수 100인 이상 대상 사업장)

연봉제는 근로자 '개인' 의 능력, 성과 등을 평가하여 그 개인의 임금 전부 또는 일부분(기본급, 상여금, 성과급 등)을 연 단위로 결정하는 임금체계입니다.



인적자원관리 변화

284



연봉제 장단점

285

장 점

동기유발 및 업무목표 달성
우수한 인재 확보 가능
책임경영 및 경영감각 배양
임금관리 용이
공정한 평가 가능
업적에 상응한 개별관리
노사 일체감 형성

단 점

평가의 신뢰성 부족
팀워크의 분산과 과다한 경쟁심
단기실적에 치중
연봉 감액 시 사기저하
연봉 비밀보장의 한계
통상임금 상승
직원간 업무 협조성 저하
부하육성의 경시

연봉제 유형

286

순수 연봉제

- 매년 협상에 의해서 연봉결정
- 일반기업의 경우 예외적인 몇몇 사원 적용
- 프로스포츠선수 적용

미국형 연봉제

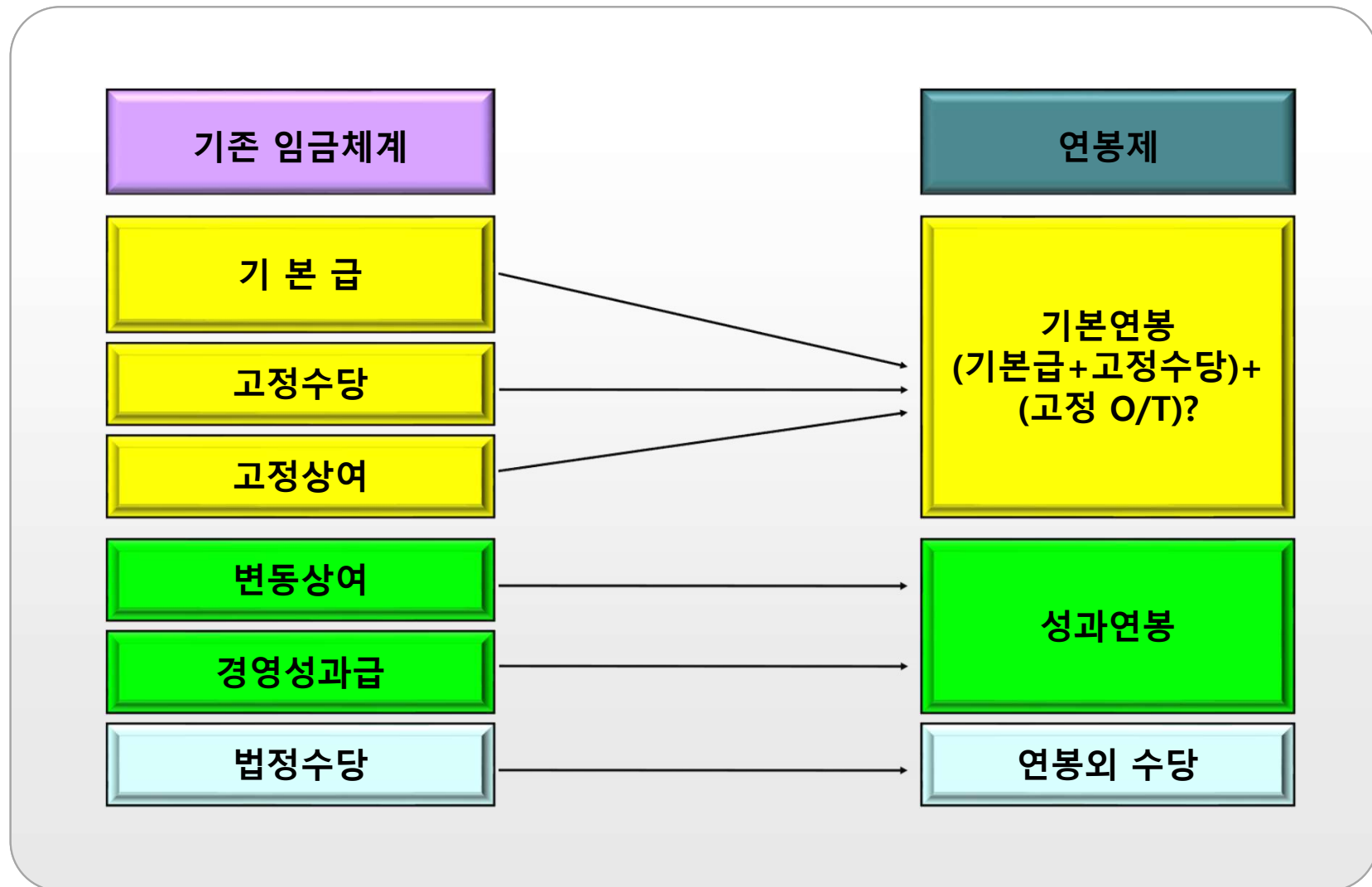
- 직무급 + 성과급 = 직무성과급
- 개별성과급제도
- 화이트 칼라중심 임금제

한국형 연봉제

- 기본연봉(기본급+직책수당+고정O/T) + 개인성과연봉(상여금) + 집단성과급(PI,PS)
- 기본연봉 base up,
- 개인성과연봉 고과 차등
- 집단INCENTIVE(목표 달성시만 지급)

한국형 연봉제 모델

287



S전자 성과연봉

288

삼성전자 사업부별 성과급

*TAI 2020년 12월 지급 / OPI 2021년 1월 지급 예정

SAMSUNG

구분		TAI(월 기본급 대비 %)	OPI(연봉 대비 %)
반도체 부문(메모리·파운드리·시스템LSI)		100	43~46
IM 부문	무선사업부(모바일)	75	41~47
	네트워크사업부(통신장비)	75	24
CE 부문	영상디스플레이사업부	100	37~43
	생활가전사업부	100	28~34
디스플레이 부문		100	8~12

그래픽: 이승현 디자인기자

MR 마나루데이

미국 공정 근기법

289

구 분	Exempt Employee	Non-Exempt Employee
O/T 수당	O/T수당 미적용	O/T 수당 적용
임금체계	직무급	직무급
임금지급형태	연봉제/12=월급제	시간급제/주급제
임금지급대상	Supervisor 일부 Manager 일부 전문직 일부 경영간부 전원	생산직 시급직 임시직
삭감	평가에 의한 삭감 발생	복리후생 축소
임금결정권자	담당본부장	노조합의
인사평가	질적 평가[정성 (定性)적 평가]	양적 평가 [정량(定量)적 평가]

연봉제 대상

290

구분	적합한 경우	부적합한 경우
적용 조건	- 자신의 의사•판단에 따라 업무를 수행하는 근로자 - 시간관리의 대상에서 제외되는 근로자 - 업무상 역할/책임이 분명하고, 실적파악이 가능한 근로자 - 능력활용 단계에 있는 근로자 - 성과측정이 가능한 계층	- 업무의 지시•명령을 받아 업무를 수행하는 근로자 - 시간관리의 대상에서 제외되지 않는 근로자 - 업무상 역할/책임이 불분명하고, 실적파악이 곤란한 근로자 - 능력개발 단계에 있는 근로자 - 성과측정이 불명확한 계층
적용 대상	관리직, 전문•기술직, 영업직	교대 근무직, 생산기능직

연봉계약=임금계약

291

연봉계약의 만료가 근로관계 종료를 의미하는 것은 아니다.(2000. 8. 3, 근기 68207-2328)

기존에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 2급 이상 간부사원에 대하여 퇴직금 중간정산을 실시하고, 연봉제 계약을 체결한 것으로 추정됨. 귀사가 퇴직금 중간정산을 실시하였다면 근로기준법 제34조 제3항에 해당하는 것으로서 이 경우 근로자의 퇴직을 전제로 한 것이 아닌 것으로 사료됨. 귀사의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약 하에서 2급 이상 간부사원에 대해 월급제에서 연봉제로 급여지급형태를 변경한 것으로 볼 수 있음. 따라서 귀사의 경우 연봉계약기간의 만료가 근로관계 종료를 의미하는 것으로 볼 수 없음. 아울러 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 근로기준법 제30조에 규정한 해고제한규정이 적용됨

근로계약과 연봉계약 구분

292

근로계약이 1년간 연봉을 정하기 위하여 체결된 것으로 보일 뿐 근로존속기간을 정한 것이라고 볼 수 없다 (2010.10.12, 서울고법 2010누5464)

해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 원고 협회 사무국 규정에 의하면 참가인은 사무직 일반직원으로서 그 정년을 60세로 정하되 연봉책정을 위하여 직급과 업무능력에 따라 매년 1년 단위로 연봉계약을 하도록 되어 있는 점, 참가인은 원고 협회의 사무집행을 위한 사무국 직원으로서 그 업무가 지속적이고 사무국 직원들 중 기간이 만료되었다는 이유로 퇴사한 직원은 없는 점, 원고가 계약직 직원을 채용하면서 낸 공고에는 채용기간을 명시하였으나 참가인 등 사무국 직원을 채용하면서 낸 공고에는 급여를 연봉제로 한다는 내용은 있지만 근무기간에 관한 명시적 내용은 없었던 점, 원고는 참가인이 기간제 근로자라고 주장을 하고 있고, 2007년도에는 참가인의 연봉을 2006년도와 같은 금액으로 동결하면서 근로계약서를 따로 작성하지도 않았던 점 등에 비추어 보면, 원고와 참가인 사이의 위 각 근로계약은 참가인의 1년간 연봉을 정하기 위하여 체결된 것으로 보일 뿐 참가인의 근로존속기간을 정한 것이라고 볼 수 없다.

연봉계약 거부

293

연봉제 실시에 관하여 근로자가 동의하지 않는다고 징계 또는 해고를 할 수는 없다
(1998. 6, 근기 68207-000)

연봉제 실시에 관하여 노동조합과 합의가 이루어졌다면 노동조합원에 대해서는 그 합의된 내용대로 시행하면 될 것이며, 노동조합및노동관계조정법 제35조의 규정에 의하여 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 동종의 근로자에 대해서도 당해 단체협약이 적용됨. 비 조합원의 경우 위의 요건에 해당되지 아니하여 단체협약이 적용되지 아니할 경우에는 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법 등 임금에 관하여 취업규칙에 정하여 졌다면 취업규칙이 정한대로, 혹은 임금에 관하여 근로계약이 정하여졌다면 근로계약이 정한대로 시행하면 될 것임. 근로조건과 관련하여 유효하게 변경된 근로조건의 시행은 원칙적으로 개별근로자의 동의를 요하는 것은 아님. 다만, 연봉제의 내용이 개별 근로자이 동의를 요하는 것이라면 개별 근로자의 동의를 받아 시행해야 하고, 근로자가 동의하지 않는다고 징계 또는 해고를 할 수는 없다고 보며, 근로자가 동의하지 아니할 경우에 대비한 별도의 조치를 마련해야 할 것임

취업규칙 불이익 변경을 통한 연봉제 도입

294

연봉제 도입을 위한 취업규칙 변경시 불이익한 변경으로 보아야 한다(2000.03.31, 근로 68207-988).

취업규칙의 변경이 근로자에게 유·불리한 것인지에 대한 판단은 취업규칙 변경의 취지와 경위, 해당사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등 제반사정을 종합하여 사회통념상 합리성이 있느냐의 여부를 판단하여야 함. 연봉제 도입과 관련한 취업규칙 변경이 유·불리한 지 여부의 판단방법 및 불이익한 경우의 취업규칙 변경방법은 다음과 같은 기준에 의하여야 한다고 사료됨. 연봉제 대상 근로자집단에게 지급될 총 임금재원은 연봉제 도입 이전과 동일하게 유지하지만 그 재원중 일부는 인사고과에 따른 변동급여로 정하여 지급하는 방식의 연봉제(이하 “제로섬방식 연봉제”라 함)를 도입하는 경우, 연봉제 대상 근로자집단 전체로 볼 때는 동일한 임금수준일 수 있으나 개별근로자의 입장에서는 기존보다 더 많은 임금을 받게 되는 근로자와 기존보다 더 적은 임금을 받게 되는 근로자가 병존하게 됨. 따라서 제로섬방식 연봉제 도입을 규정한 취업규칙의 불이익변경 여부는 근로자들에게 유·불리의 충돌이 존재하는 것으로 보아 일반적으로 불이익변경에 해당하는 것으로 사료됨.

단체교섭을 통한 연봉제 도입

295

노조의 교섭 없이 연봉제로의 임금체계 변경 등 급여규정을 개정한 행위는 부당노동 행위에 해당한다(2005-4-29 2004누8462 부당노동행위구제재심판정취소)

취업규칙은 사용자가 일방적으로 정할 수 있는 것이기는 하지만, 이 사건에 있어서는 참가인 회사의 단체협약 제8조에서 참가인 회사가 원고 조합원의 근로조건과 관계 있는 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 때에는 노동조합과 사전협의를 하여야 한다고 규정되어 있음은 앞에서 인정한 바와 같으므로 취업규칙의 개정이 단체교섭의 대상이 아니라는 참가인 회사의 주장은 이유 없고, 참가인 회사와 원고 조합(종전)의 위원장이던 장○○ 사이에서 앞에서 인정한 바와 같은 정도의 연봉제 도입에 관한 논의가 있었던 것만으로는 참가인 회사와 원고 조합(종전) 사이에서 연봉제를 도입하는 내용의 위 취업규칙의 개정에 관하여 사전협의를 있었다고 할 수 없고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

연봉 속 고정O/T(판결)

296

고정시간외수당(고정OT)은 소정근로에 대한 대가로 지급된 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다(사건번호 : 대법 2020다224739, 선고일자 : 2021-11-11)

① 피고는 1994.3.경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간 근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보인다. 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없다. ② 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 '시간외수당'의 명칭이 '자기계발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어렵다. ③ 조기출퇴근제 폐지 이후에는 '기본급 20% 상당액의 수당'이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없다. ④ 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수도 없다.

연봉 속 고정O/T(행정해석)

297

연봉제 적용대상 근로자의 연장근로수당 및 연차유급휴가 미사용 수당을 산출하기 위한 통상임금의 범위(노사협력팀-6359, 2006.11.07)

‘통상임금’이라 함은 사용자가 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대해 지급하기로 정해진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함(근로기준법 시행령 제6조).어떤 금품이 통상임금에 포함되는지에 대하여는 그 명칭만으로 판단해서는 안되며, 통상임금의 의의, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려해 판단해야 할 것임.귀 질의내용을 살펴보면 임금체계를 연봉제로 변경하면서 현 직급 및 호봉에 해당하는 기본급, 상여금, 가계지원비, 효도휴가비, 장기근속수당, 시간외근로수당 등 연간 산정된 총액의 합으로 되어있으며 매월 급여지급일에 위 기본연봉급의 1/12을 지급하는 것으로 보이며, 연봉제로 임금체계를 변경해 기본급에 각종수당을 포함하여 기본 연봉으로 통합하고 기본연봉의 1/12을 매월 분할해 지급할 경우에는 매월 지급되는 기본연봉을 통상임금으로 보아야 할 것임. 다만, 기본연봉안에 연장근로시간에 대한 임금까지 포함되어 있는 경우에는 이를 통상임금의 범주에서 제외해야 할 것임

단일 연봉제 통상임금

298

효도제레비, 연말특별소통장려금, 출퇴근보조여비는 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로서 퇴직금 산정의 기준이 되는 통상임금에 해당한다 (2007.06.28, 대법 2006다11388)

근로기준법상 '임금'이라 함은 '사용자가 근로의 대상(對償)으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품'을 말한다(근로기준법 제18조). 그리고 소정 근로 또는 총 근로의 대상(對償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다. 따라서 이 사건 효도제레비, 연말특별소통장려금 및 출퇴근보조여비는 모두 근로자들에 대하여 근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금이라고 할 것이어서 통상임금에 해당한다.

통상임금 범위 정한 단체협약 무효

299

근속가산금, 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당, 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 통상임금에 해당한다.(대법 2011다22061, 2011.09.08)

소정 근로 또는 총 근로의 대상(對償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 것이면 통상임금에 속하지만, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니하는바, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이란 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 그리고 여기서 말하는 '일정한 조건'은 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 것'이어야 한다. 1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비(2006년 지급분), 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

업적연봉 통상임금 판단

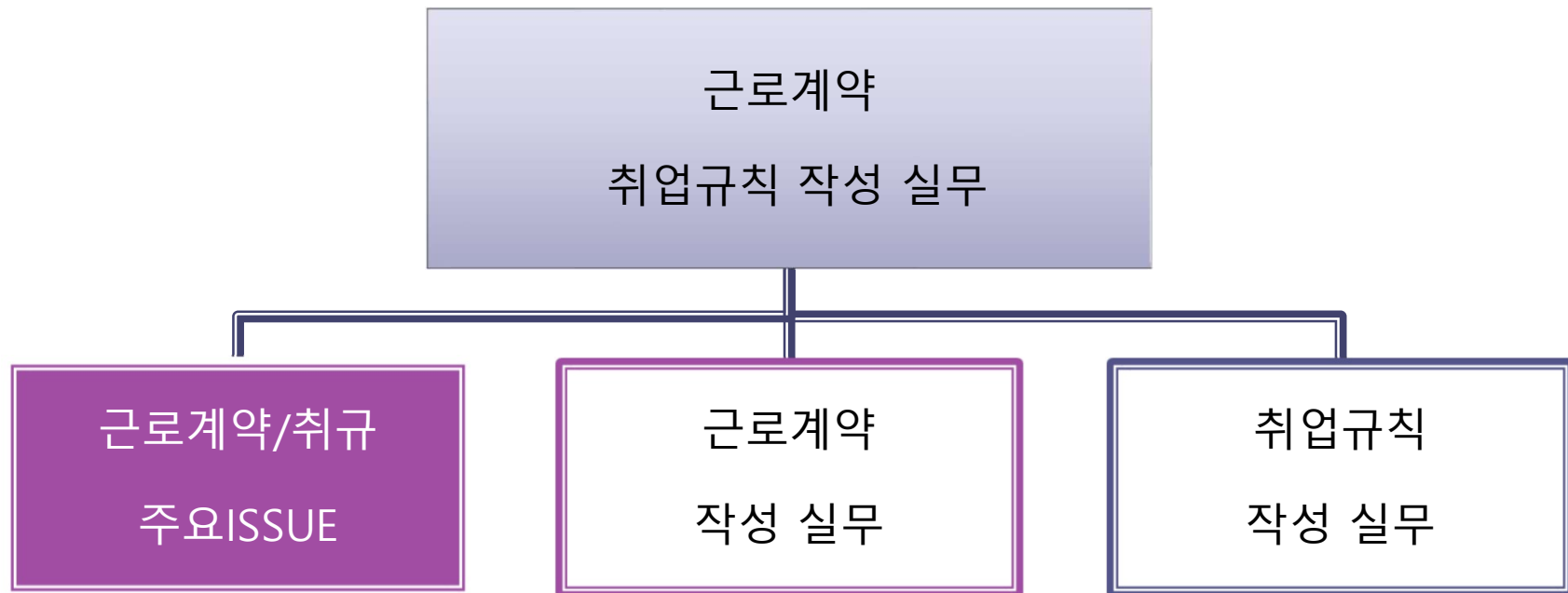
300

전년도의 근무성적에 따라 결정되어 매월 분할 지급되는 업적연봉은 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다(대법 2013다69705. 2015-11-26)

기본급과 마찬가지로 해당 연도의 근무성적과 관계없이 전년도의 근무성적에 따라 결정되고 그처럼 해당 연도 초에 정해진 업적연봉이 변동되지 않은 채 고정되어 그 해 12개월로 나눈 금액이 매월 지급되는 업적연봉은 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다. 일정한 직급의 근로자 전원에게 매월 정기적·일률적으로 지급하여 온 조사연구수당 및 조직관리수당, 가족수당 중 본인분은 통상임금에 해당한다. 지급일 그 밖의 특정 시점에 재직 중인 사람에게만 지급하고 기왕에 근로를 제공하였더라도 위 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 않기로 하는 노사합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립된 것으로 볼 여지가 있는 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료는 통상임금에 해당하지 않는다

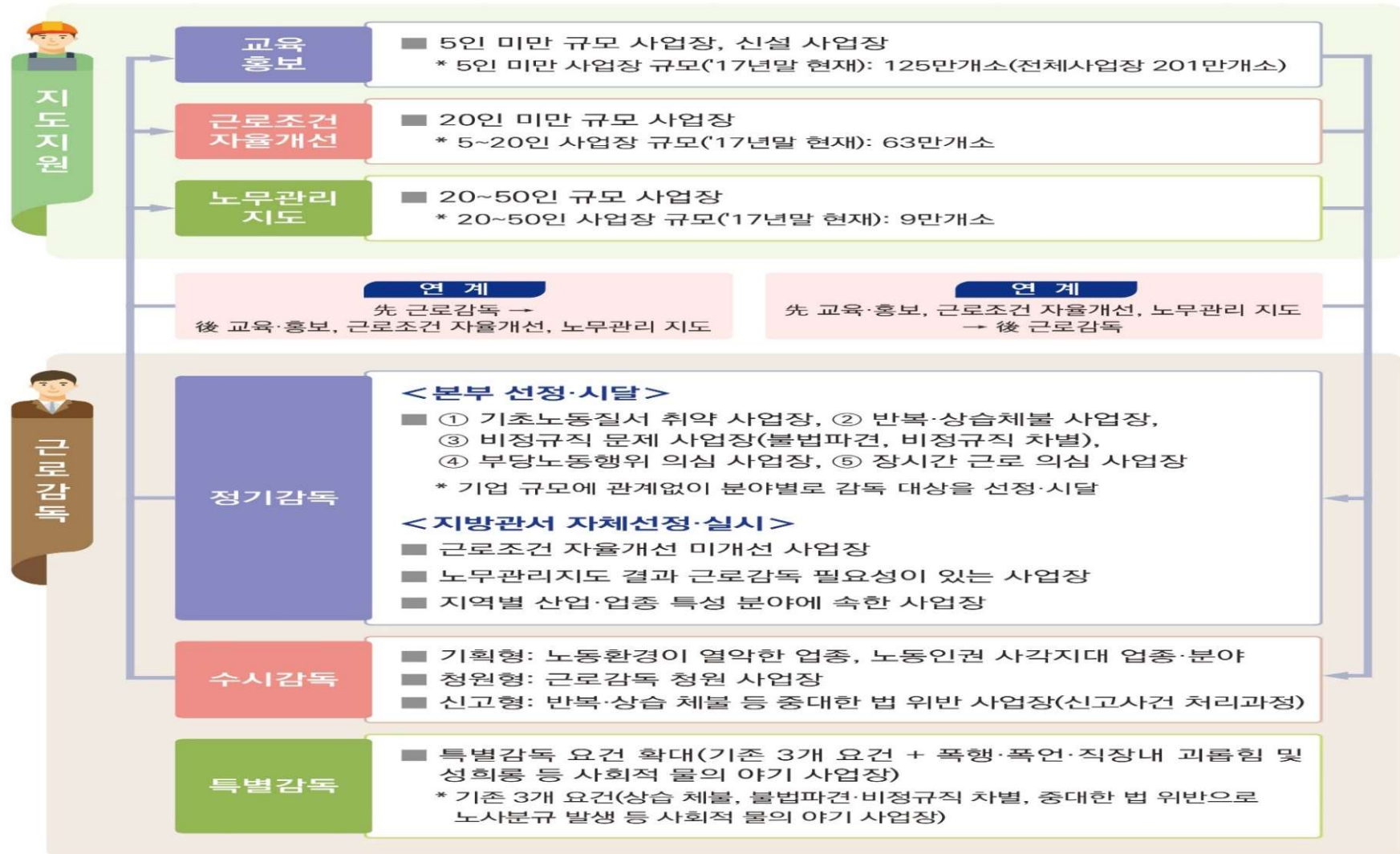
목차

301



근로감독 행정체계 개선

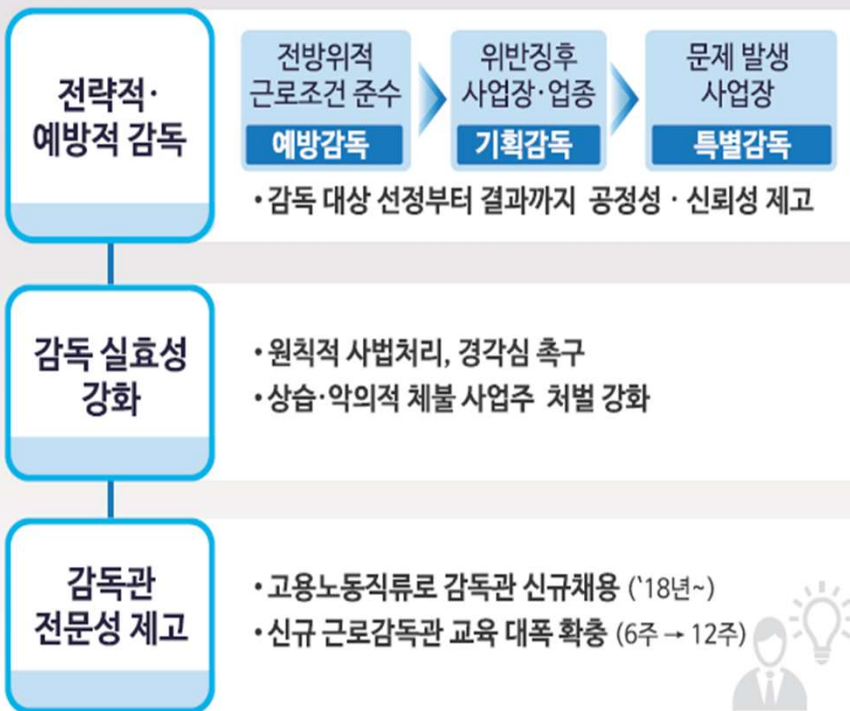
302



근로감독 강화

303

근로감독행정 혁신

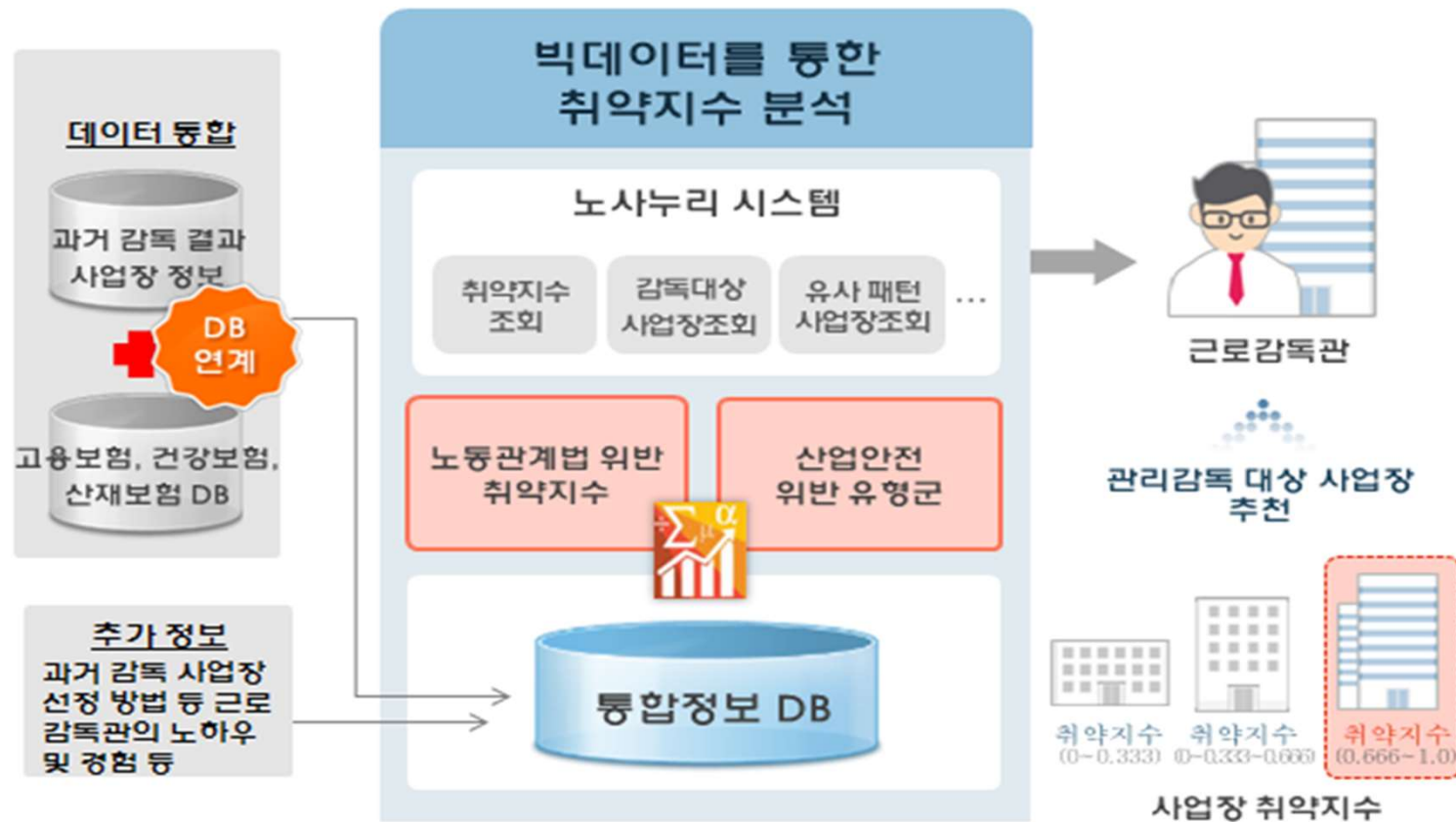


고용센터 혁신



근로감독 방법

304



최근 근로감독 현황

305

최근 3년간 사업장 감독 실시현황

연월	관서	감독 구분	실시 업체수	위반		시정완료		미시정						시정중	
				업체수	건수	업체수	건수	사법처리		과태료		행정처분		업체 수	건수
								업체수	건수	업체수	건수	업체수	건수		
17년	총계	계	22,574	19,102	58,692	13,515	49,770	2,332	3,554	3,110	3,365	56	79	427	1,923
		정기	5,869	4,918	17,835	3,821	16,047	174	270	833	923	49	72	100	523
		특별	101	100	315	0	5	100	243	20	48	0	0	0	19
		수시	16,604	14,084	40,542	9,694	33,718	2,058	3,041	2,257	2,394	7	7	327	1,381
18. 8월	총계	계	15,062	12,149	30,868	9,380	24,585	269	366	1,515	1,672	71	103	961	4,140
		정기	11,461	8,893	21,267	7,448	17,653	169	227	705	742	58	87	550	2,558
		특별	4	4	16	0	1	3	10	2	2	0	0	1	3
		수시	1,803	1,652	7,317	1,126	5,652	96	128	201	218	13	16	224	1,301
		기타	1,794	1,600	2,268	806	1,279	1	1	607	710	0	0	186	278

근로감독 점검 사항

306

구분	점 검 내 용	점 검 결 과
근 로 자 의 준 법	1 (서면근로계약)근로계약 체결 시 임금의 구성항목·계산방법·지급방법·소정근로시간·휴일 및 연차유급휴가는 서면으로 명시한다. <법 제17조> ※ 500만원 이하 벌금	※ 모든 근로자에 대해 아래 항목을 서면으로 명시한 경우 체크 표시 ① 임금의 구성항목 ② 임금계산 방법 ③ 임금지급 방법 ④ 소정근로시간 ⑤ 휴일에 관한 사항 ⑥ 연차유급휴가 ⑦ 취업의 장소와 업무에 관한 사항
	2 (서면근로계약)사용자는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. <법 제17조> ※ 500만원 이하 벌금	※ 2012.1.1.이후 채용된 모든 근로자에게 근로계약서를 교부했는지 체크한다. ① 교부 ② 미교부 ③ 근로자의 요구에 따른 교부 * 단체협약 취업규칙 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인해 변경되는 경우
	3 (근로시간)근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. (연소근로자는 1일 7시간, 1주 40시간) <법 제50조, 제69조> ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (18.5.29일부터 시행)	① 소정근로시간이 1주 40 시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. ② 소정근로시간이 1주 40 시간, 1일 8시간을 초과한다.

근로감독 점검 사항

307

구분	점 검 내 용	점 검 결 과
근 로 기 준 법	31 취업규칙을 작성하여 관할 지방고용노동 관서에 신고하였다. <법 제93조> ※ 500만원 이하 과태료	① 취업규칙을 작성하여 관할 고용노동관서에 신고하였다.
		② 취업규칙을 신고하지 않았다.
		③ 취업규칙 작성대상 사업장이 아니다.
	32 취업규칙을 변경하여 관할 지방고용노 동관서에 신고 하였다.<제93조> ※ 500만원 이하 과태료	① 변경된 취업규칙을 관할 고용노동관서에 신고 하였다. ② 변경된 취업규칙을 신고하지 않았다. ③ 취업규칙 작성대상 사업장이 아니다.

정기감독 점검사항

308

(2) 현장 예방 점검의 날 - 『4대 기초노동질서』 준수 확산 추진

영세사업장 대상으로 「현장 예방점검의 날」을 운영, 지방노동관서별로 매 분기 취약업종을 선정하여 4대 기초노동질서를 집중적으로 점검

① 서면근로계약 체결

② 임금명세서 교부

③ 최저임금 준수

④ 임금체불 예방

수시감독 점검사항

309

지역별·업종별 특성을 반영한 기획감독 강화

- 1 노동현장 주요이슈에 대한 적극적인 대응을 위해 노동환경이 취약한 업종·분야를 대상으로 기획형 감독 강화
- 2 예를 들어, 청년들이 다수 고용되어 있음에도 법 위반 우려 목소리가 높은 대형 프랜차이즈 등 지방노동청별로 특화된 기획감독을 확대하여 실시

예시

- ①서울청(온라인 강의·쇼핑업체) ②중부청(의약품 제조업체) ③부산청(컴퓨터 프로그래밍업체)
④대구청(소프트웨어 개발업체) ⑤광주청(지자체 산하 공공기관) ⑥대전청(중대형 유통업체)

이전에는 최근 1년 이내 3회 이상 체불신고가 있는 사업장이 대상이었으나, 올해부터는 체불신고가 1회라도 사유가 고의적이거나 피해 노동자가 많은 경우는 감독대상에 포함

06:35 L

특별감독 점검사항

310

재발방지 및 근본적 문제 해소, 감독결과 확산에 주력

- 1 폭행, 직장내 괴롭힘, 성희롱 등으로 사회적 물의를 일으킨 법위반 사업장에 대해 특별감독을 실시한다는 원칙 견지
- 2 특별감독시에는 노동법 전반에 대한 심층점검을 통해 위법사안에 대해 엄중조치
- 3 특히 직장내 괴롭힘 등 필요한 경우 조직문화 진단을 적극 병행하여 재발방지와 근본적 문제해소에 주력
- 4 특별감독 이후에는 그 결과와 메시지가 동종·유사 업종은 물론 전국에 확산.노동현장의 잘못된 관행과 문화를 변화시키는 전환점이 되도록 노력

전자근로계약서(2021.4.6부터)

311



취업규칙 신고

312

[직장내 괴롭힘 방지법]

관
사
들

■ 직장내 괴롭힘 방지법 관련 처벌

10인 이상 사업장 사용자는
직장내 괴롭힘 예방조치와 발생시 조치사항을 정해
취업규칙에 반드시 기재하고,
관할 지방고용노동관서에 변경한 취업규칙을 신고해야 합니다.

금지하는 직장 내 괴롭힘 행위, 예방 교육, 사건처리 절차,
피해자 보호조치, 행위자 제재, 재발 방지 조치 등을 규정

6개월 안에 취업규칙을 바꾸지 않으면
 500만원 이하 과태료가 부과

괴롭힘 규정 취업규칙 반영

313

참고2 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안

1. 기존 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응규정을 추가하는 경우

제○장 직장 내 괴롭힘의 예방

제○조 (직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 직장 내 괴롭힘이란 임·직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 직원은 다른 직원 뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

<참고> 직장 내 괴롭힘 금지 주체는 이 취업규칙의 적용을 받는 직원이지만, 그 대상은 협력사 직원으로 통칭되는 파견근로자 또는 하청근로자도 포함시키는 것으로 규정하여 직장 내 괴롭힘 금지규정이 사내 전반에 적용될 수 있도록 할 필요

제○장 표창 및 징계

제○조 (징계) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여 인사위원회를 거쳐 징계할 수 있다.

1. ~9. (생략)
10. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자
11. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자

<참고> 기존에 있는 징계사유에 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우를 추가하여 사내에서 직장 내 괴롭힘을 한 직원에 대한 징계 근거를 마련

무기계약직 취업규칙 적용

314

<분석> 대법원, "정규직에 적용되는 취업규칙, 무기계약직에도 적용해라"

계약직에서 무기계약직 근로자에게도 기존 정규직 근로자에게 적용되는 취업규칙을 적용해 호봉이나 수당을 동일하게 인정해 줘야 한다는 대법원 판례가 나왔다. 대법원 제3부(재판장 김재형)는 지난 12월 24일, 근로자 A씨 등 7명이 대전문화방송을 상대로 제기한 임금 청구 소송에서 원심을 파기하고 근로자 측 손을 들어줬다(2015다254873).

그간 무기계약직은 기간제 근로자가 아니라 기간제법상 차별처우 금지 규정이 적용되지 않아 '종규직(근로조건은 계약직인데 신분은 보장됐다는 의미)'으로 불리며 근로조건 사각지대에 있다는 문제의식이 계속 있었다. 이번 대법원이 무기계약직 근로자들에게도 근로조건 면에서 동일한 대우를 해줘야 한다는 취지의 해석을 내놔 그 파급효가 주목된다.

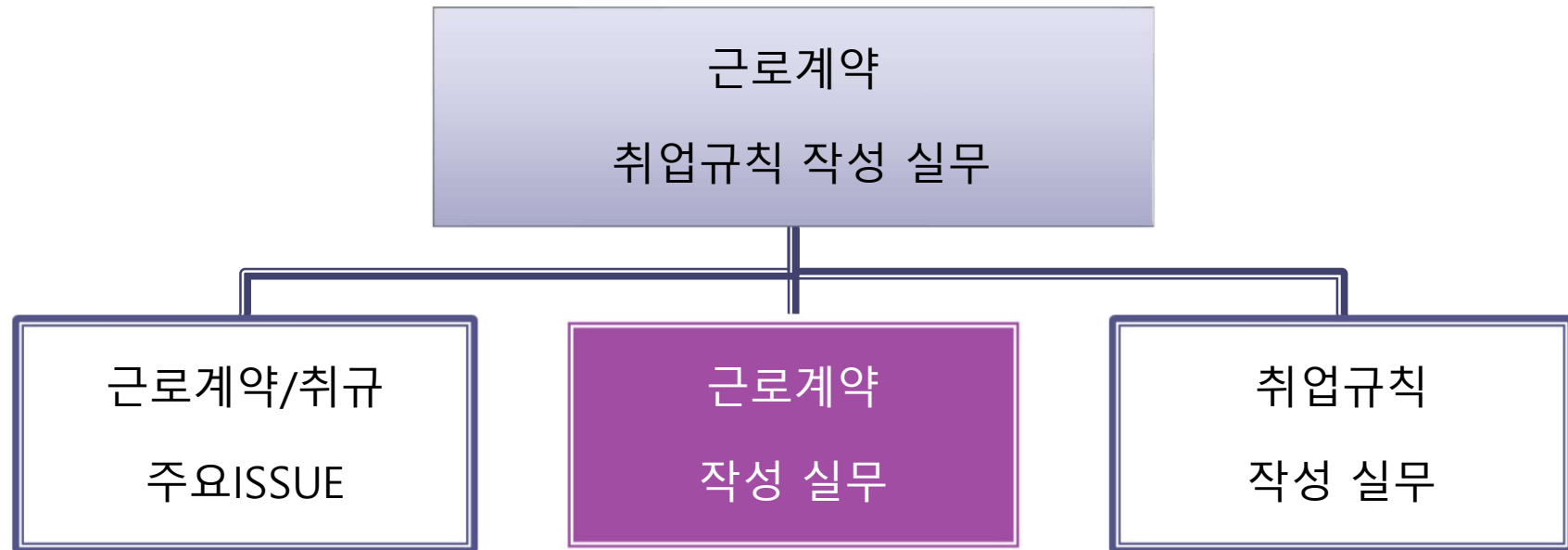
단체협약과 취업규칙 관계

315

대상자 \ 변경시점		단협보다 불리하게 취업규칙이 변경된 경우	취업규칙보다 불리하게 단협이 변경된 경우	단협보다 유리하게 취업규칙이 변경된 경우
과반수 노조	전체근로자	취업규칙 적용	단체협약 적용 (대법 2002.12.27, 200두9063)	취업규칙 적용 (대법 2014.12.24, 2012다 107334)
과반 미만 노조	조합원	단체협약 적용	단체협약 적용 (대법 2006.4.27, 2004다4683)	취업규칙 적용
	비조합원	취업규칙 적용	취업규칙 적용	취업규칙 적용

목차

316



근로계약 서면 작성 및 교부 의무

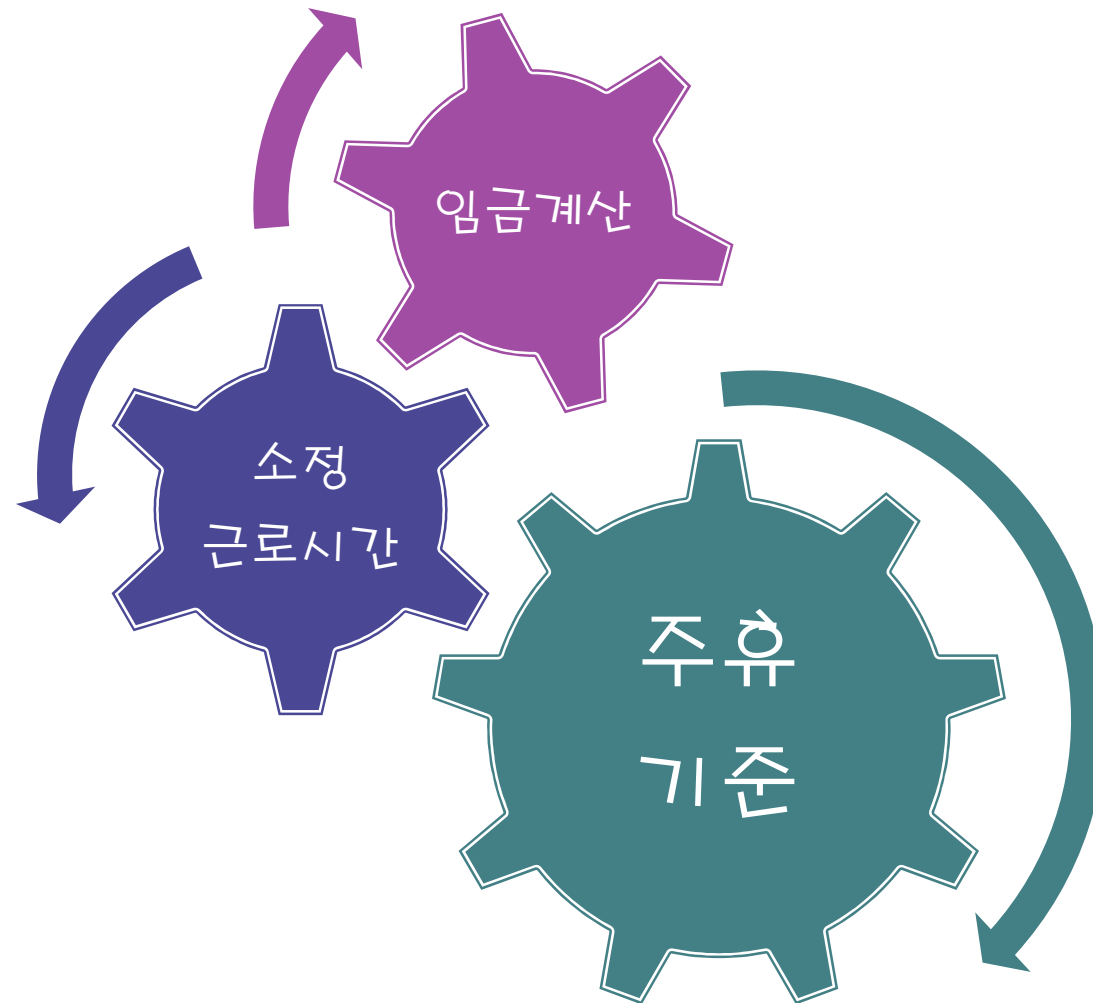
317

구 분	서면명시 대상	적용대상	벌 칙
일반 근로자	① 임금 구성항목, 계산방법, 지급방법 ② 소정근로시간 ③ 주휴일 ④ 연차유급휴가	1명 이상 모든 사업장 (②, ④는 5인 이상 사업장만 적용)	500만원 이하 벌금 (근기법 제17조1항 명시 의무 및 제17조2항 교부 의무 위반)
기간제 근로자	① 근로계약기간 ② 근로시간, 휴게 ③ 임금 구성항목, 계산방법, 지급방법 ④ 휴일, 휴가 ⑤ 취업장소와 종사업무	5명 이상 사업장 (계약기간, 휴게, 임금, 휴일, 취업 장소와 종사업무에 관한 사항은 4명 이하 사업장에도 적용)	500만원 이하 과태료 (기간제법 제17조 명시 의무 위반), 500만원 이하 벌금 (근기법 제17조2항 교부 의무 위반)
단시간 근로자	① 근로계약기간 ② 근로시간, 휴게 ③ 임금 구성항목, 계산방법, 지급방법 ④ 휴일, 휴가 ⑤ 근로일 및 근로일별 근로시간		

근로기준법 제17조에서의 휴일, 휴가는 주휴일과 연차유급휴가를 의미하지만, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법) 제17조에서의 휴일 휴가는 주휴일, 연차유급휴가에 한정하는 것이 아니므로 다른 휴일(근로자의 날, 공휴일 등), 휴가(생리휴가, 약정휴가) 등도 포함된다.

근로관계의 상호 연계성

318



근로계약서 미작성 과태료

319

근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 경감처분은 감독관 직무규정에 의거 14일내 시정지시 이행시만 50% 감경 할 수 있다(고용차별개선과-59 회시일 : 2015-01-08)

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제17조에서는 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 주요 근로조건을 서면으로 명시하도록 규정하고, 같은 법 제24조제2항제2호에 따라 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있습니다. 한편, 「근로감독관 직무규정」(고용노동부 훈령 제127호, '14.8.1. 개정)에서는 「기간제법」 제17조 위반의 경우 즉시 과태료를 부과토록 하면서, 14일 이내 시정 시 50%를 감경할 수 있도록 하고 있습니다. 법률에 따른 과태료 처분의 대상임에도 불구하고, “즉시 과태료” 부과 처분을 하는 경우 시정에 소홀할 수 있어 감경 기준을 마련한 것으로, 이는 “기간제근로자 보호”라는 측면에서 실질적인 개선에 그 목적이 있다 하겠습니다. 따라서, 퇴직으로 인하여 실질적인 시정이 곤란한 경우라면, 법률에 따라 과태료 처분하여야 할 것으로 사료되며, 의견진술기간 중 시정조치에 따른 50% 감경 기준의 적용에는 해당 없다고 판단됩니다.(귀 청 “갑설”과 같음)

단시간 근로기간 2년 제한 제외

320

단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 근로관계가 종료된 이후에 새로이 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 기간제법 제4조제2항의 '2년'에 포함되지 않는다.(대법 2013다2672 선고일자 : 2014-11-27)

기간제법 제4조는 제1항에서 "사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다"고 규정하면서 그 단서에서 제1호 내지 제6호로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 정하고 있고, 제2항에서는 "사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"고 규정하고 있다. 기간제법 제4조제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조제3항제6호에서 정한 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 제4조제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 위 제4조제2항의 '2년'에 포함되지 않는다고 할 것이다.

기간제 2년 사용 기대권

321

근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정됨에도 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 할 상황에 직면하게 되자 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당해고에 해당한다.(대법 2011두17745, 2014-02-27)

기간제법의 시행으로 사용자가 2년의 기간 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고 기간제 근로자의 총 사용기간이 2년을 초과할 경우 그 기간제 근로자가 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되더라도, 그 입법취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있는 점 등에 비추어 보면, 특별한 사정이 없는 한 기간제법의 시행만으로 그 시행 전에 이미 형성된 기간제 근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권이 배제 또는 제한된다고 볼 수는 없다. 2. 채용계약서에는 계약 만료시에 최종 평가를 실시한다고 정하였고, 실제로 근무실적을 평가하여 재계약 가능 점수를 얻자 계약을 갱신하였던 점, '전문직 직원 운영세칙'에 근무실적평정 결과 최종평점이 75점 이상일 경우 계약이 연장되도록 정하였고, 전문직 직원의 총 사용기간의 제한을 폐지하는 한편, 1년 단위로 계약을 체결하되 1년 이상 사용하여야 할 경우 재계약시 계약서에 특별한 사유가 없는 한 계약기간이 1년 단위로 계속 연장된 것으로 간주함을 명시하도록 정하였던 점 등을 볼 때 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다. 따라서 기간제법 제4조제2항에 따라 2년을 초과하여 원고(기간제 근로자)를 사용할 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 할 상황에 직면하게 되자 이를 회피할 목적으로 근로계약 갱신을 거절한 것은 합리적인 이유가 없어 부당해고에 해당한다.

수습기간 미 명시 해고

322

근로계약에서 사용기간(수습기간)이 적용된다고 명시하지 않는 이상 정식으로 채용된 것으로 보아 사용계약의 해지가 아닌 해고이다(대법 99다30473, 1999.11.12)

피고가 원고와의 근로계약에서 사용기간을 적용할 것인가 여부를 명시하지 아니한 이상 원고는 시용근로자가 아닌 정식 사원으로 채용된 근로자라고 인정된다고 할 것이므로 원고에 대한 해고가 정식근로자에 대한 해고로서 정당한 사유가 있는지 여부를 판단하였어야 할 것이다. 그럼에도 원심이 종전의 취업규칙이 변경되지 아니하고 그대로 원고와의 근로계약체결에도 적용됨을 전제로 하여 원고에 대한 해고가 시용근로자에 대한 해제권의 행사로서 유효하다고 판단한 제1심 판결을 유지한 조치에는 채증법칙을 위배하였거나 취업규칙의 변경에 관한 법리를 오해한 나머지 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 할 것이다.

수습기간 명시는 채용의 유보권

323

아파트 주민의 미화원 교체 민원에 관해 함께 근무한 사람들의 평가를 듣고 수습기간 중에 있는 미화원을 '근무 부적격'으로 해고한 것은 위법하다고 볼 수 없다(서울고법 2013누53341.2014-06-25)

시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료 시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나참가인 회사로서는 이 사건 아파트와의 계약관계를 원만히 유지하기 위해 아파트 주민의 민원을 최대한 반영할 필요가 있었던 점, 위 민원의 내용에 관해 원고와 함께 근무한 사람들의 평가를 듣는 것 외에 원고의 직업수행능력을 파악할 다른 적절한 수단이 있었다고 보기 어려운 점, 아파트 주민이 무단히 원고에 대해 민원을 제기할 이유가 없고 원고의 직업수행능력의 평가를 의뢰받은 사람들이 아무 근거도 없이 원고의 능력을 폄하할 이유가 없었던 점, 참가인 회사는 그 근로자들과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 있으므로 근로자의 업무 적격성을 판단하기 위해 시용기간을 둘 필요성이 긍정되는 점, 이 사건 계약에서 3개월간의 시용부 수습기간을 정한 취지 역시 그 기간 동안 원고의 업무적격성을 관찰·판단해서 계속 고용여부를 정할 목적이었던 점 등에 비추어 볼 때, 참가인 회사가 수습기간 중에 있는 원고를 '근무 부적격'으로 해고한 데에는 사회통념상 수긍할 수 있는 정당한 사유가 있다고 인정된다. 결국 이 사건 해고가 위법하다고 볼 수 없다.

퇴직절차 명시

324

‘퇴직 절차’에 관하여는 근로기준법에서 특별히 정한 바가 없으므로 근로계약서, 취업규칙, 민법 제660조 등에 따라야 할 것이다 (2007.08.01, 근로기준팀-5728)

근로 계약은 근로자와 사용자가 대등한 입장에서 자율적으로 체결하는 것이므로 원칙적으로는 그 내용도 자율적으로 결정할 수 있으며, 체결된 근로 계약은 당사자가 성실하게 이행하여야 할 것입니다. 다만 근로기준법에서 정한 기준보다 근로자에게 불리한 근로 계약은 노사 당사자가 합의하더라도 그 부분은 무효가 되고 무효가 되는 부분에 대해서는 근로기준법에서 정한 기준에 따라야 할 것입니다. 한편 사직이란 근로자의 일방적인 의사 표시로 근로 계약을 종료시키는 것을 말하며, 민법 제660조에 의거 계약 기간을 병하지 않은 근로자는 언제든지 사직을 통고할 수 있으며, 그 법적 효과는 통고일로부터 1월의 기간이 경과하면 해지의 효력이 발생합니다. 그러나 사용자는 근로기준법 제23조 제1항에 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하며, 만약 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 같은 법 제26조에 의거 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하며, 30일 전에 예고를 하지 아니 하였을 때에는 30일분 이상의 통상 임금을 지급하여야 할 것입니다.귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실 관계를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, ‘퇴직 절차’에 관하여는 근로기준법에서 특별히 정한 바가 없으므로 근로계약서, 취업규칙, 민법 제660조 등에 따라야 할 것으로 사료되나, 해고 및 해고 예고에 대하여는 근로기준법 제23조 및 26조의 규정에 의하여 처리하여야 할 것입니다. 한편 근로자가 근로 계약의 내용을 무시하고 갑작스러운 퇴직 등으로 회사에 손해를 입힌 경우에는 민사법 등 다른 법률에 의하여 처리하여야 할 것으로 사료됩니다

권리남용 무효

325

지각이나 조퇴를 수회했다 해도 결근으로 처리하여 연. 월차휴가에 영향을 줄 수 없다.
(근기 01254-156, 1988.01.07.)

결근이라 함은 출근하지 않은 상태를 말하므로 지각이나 조퇴를 수시간 또는 수회하였다 하더라도 결근으로 처리할 수는 없는 것임. 그러므로 단체협약이나 취업규칙 등에 월 3회 이상 지각, 조퇴를 할 경우 1일 결근으로 규정하여 인사고과에 달리 반영하는 것은 무방하나, 연. 월차휴가의 소정근로일수를 개근하지 아니한 것으로 취급하여 법률상 제한할 수는 없다.

권리남용 무효

326

사용자의 적극적인 권고 여부와 관계없이 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 연차휴가근로수당을 지급하여야 한다(2004.02.19, 근로기준과-883)

근로기준법 제57조 및 동법 제59조에 의하여 사용자는 소정의 요건을 갖춘 근로자에 대하여 연차 유급휴가(1년간 개근 또는 9할 이상 출근한 경우) 또는 월차유급휴가(1월간 개근한 경우)를 주어야 하는 것임. 이와 관련하여 판례의 견해는 일반적으로 근로자가 휴가를 사용하지 않았다면 휴가 청구권이 소멸된 이후에도 휴가 미사용일수에 대한 휴가근로수당 청구권은 남는다는 입장이며, 또한 그간의 우리 부 행정해석도 사용자의 적극적인 권고 여부와 관계없이 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 휴가기간 동안 근로한 대가(연차휴가근로수당)를 지급하여야 한다는 것임(근기 68207-1182, 1997.9.4 참조). 따라서 연·월차유급휴가의 일부를 의무적으로 사용키로 노사협의회에서 합의하거나 부서별로 휴가사용을 독려하는 등 적극적으로 권장하였음에도 불구하고 근로자가 실제 휴가를 사용하지 않고 근로하였다면 그 대가(연차휴가근로수당)를 지급하여야 할 것임.

연봉 퇴직금 포함 무효

327

월급이나 일당 속에 퇴직금 명목으로 일정 금액을 포함시켜 지급받기로 근로자와 사용자간 맺은 약정은 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 근로기준법 제34조에 위반되어 무효이다 (2007-8-23 선고 2007도4171 판결)

퇴직금지급청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금지급의무는 발생할 여지가 없으므로 매월 지급받은 월급이나 매일 지급받는 일당 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금원을 지급하였다고 하여도 그것은 근로기준법 제34조에서 정하는 퇴직금의 지급으로서의 효력은 없을 뿐만 아니라, 그와 같이 매월의 월급이나 매일의 일당 속에 퇴직금을 포함시켜 지급받기로 하는 약정은 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 근로기준법 제34조에 위반되어 무효이다. 사용자가 사법상의 효력이 없는 '매월의 월급이나 매일의 일당 속에 퇴직금을 포함시켜 지급한다'는 내용의 약정을 내세워 퇴직한 근로자에 대한 퇴직금의 지급을 거절하는 경우, 이를 퇴직금지급의무의 존부에 관하여 다룰 만한 근거가 있어 사용자가 퇴직금을 지급하지 아니한 데에 상당한 이유가 있는 경우라고 볼 수 없고, 이러한 사용자에게 근로기준법 제112조, 제36조 소정의 임금 등의 기일 내 지급의무 위반죄에 관한 고의가 없다고 할 수는 없다.

위약금 예정 계약 금지

328

학원 강사가 수강생이 일정 수에 미달한 채로 퇴사하게 되면 원장에게 위약금을 지급한다는 근로계약은 무효(대구지법 2014-6-13. 선고 2013나17030 판결 약정금)

학원 원장인 '갑'과 학원 강사인 '을' 사이에 급여를 매월 50만원 인상하는 내용의 근로계약을 체결하면서 '학원수강생 인원이 50명 미만일 때 을이 퇴사하게 되면 을이 인상된 급여의 50%(매월 25만원)에 해당하는 금액을 갑에게 반환'하기로 약정한 경우, 위 약정은 을이 중등부 인원 50명 미만의 경우 퇴사시 갑의 손해에 대한 입증 없이도 그 손해배상금을 매월 25만원으로 미리 정해 둔 것으로서, 이는 을이 이 사건 재계약 이후 근로를 계속 제공함에 따라 그 대가로 받은 셈이 되는 급여 부분도 반환하게 하는 것이고, 중등부 인원 50명이라는 조건은 을의 노력만으로 성취할 수 있는 조건이라고 보기 어려워 사실상 중등부 인원이 50명이 되지 않는 한 을은 퇴직할 수 없는 결과가 되어 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 부당하게 강제하는 것이므로, 이 사건 약정은 근로기준법 제20조의 입법목적에 반하는 약정이라 할 것이므로 그 효력을 인정할 수 없다.

손해배상 예정 계약 금지

329

근로자가 일정 기간 동안 근무하기로 하되 이를 위반할 경우 일정 금원을 사용자에게 지급하기로 한 약정은 효력을 인정할 수 없다 (2008.10.23, 대법 2006다37274)

회사에 입사해 사측과 영업비밀 보호계약을 체결하면서 10년간 일하고 그 이전에 퇴사하면 10억원을 배상하기로 하는 약정을 한 경우 이는 피고가 약정근무기간 이전에 퇴직하는 등 위 약속을 위반하기만 하면 그로 인하여 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 바로 미리 정한 10억원을 사용자에게 손해배상액으로 지급하기로 하는 것으로, 구 근로기준법 제27조가 금지하는 전형적인 위약금 또는 손해배상액의 예정에 해당하여 그 효력을 인정할 수 없다.

Signing bonus 연봉계약

330

회사가 근로자에게 별도의 상여금을 지급하면서 일정기간 이내에 퇴직하는 경우 이를 반환하기로 하는 약정은 근로기준법 제20조에 위반되어 무효라고 보기 어렵다
(서울중앙지법 2013카합231, 2013.04.29)

신청인 회사는 전직금지약정을 체결하면서 별도의 상여금(Signing Bonus) 50,000,000원을 지급하였으므로(2년 이내에 퇴사할 경우 경쟁업체로의 전직 여부에 관계없이 반환하기로 약정), 전직금지약정에 대한 대가를 지급한 것으로 보아야 한다. 근로자가 일정기간 동안 근무하기로 하면서 이를 위반할 경우 소정 금원을 사용자에게 지급하기로 하거나 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하기로 하는 약정은 근로기준법 제20조에 반하는 것이어서 무효라고 볼 것이나, 이 사건과 같이 신청인 회사가 피신청인에 대하여 별도의 상여금을 지급하면서 일정기간 이내에 퇴직하는 경우 이를 반환하기로 하는 약정은 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 부당하게 강제하는 것이라고 보기 어려우므로, 근로기준법 제20조에 위반되어 무효라고 보기 어렵다.

근로계약과 연봉계약 구분

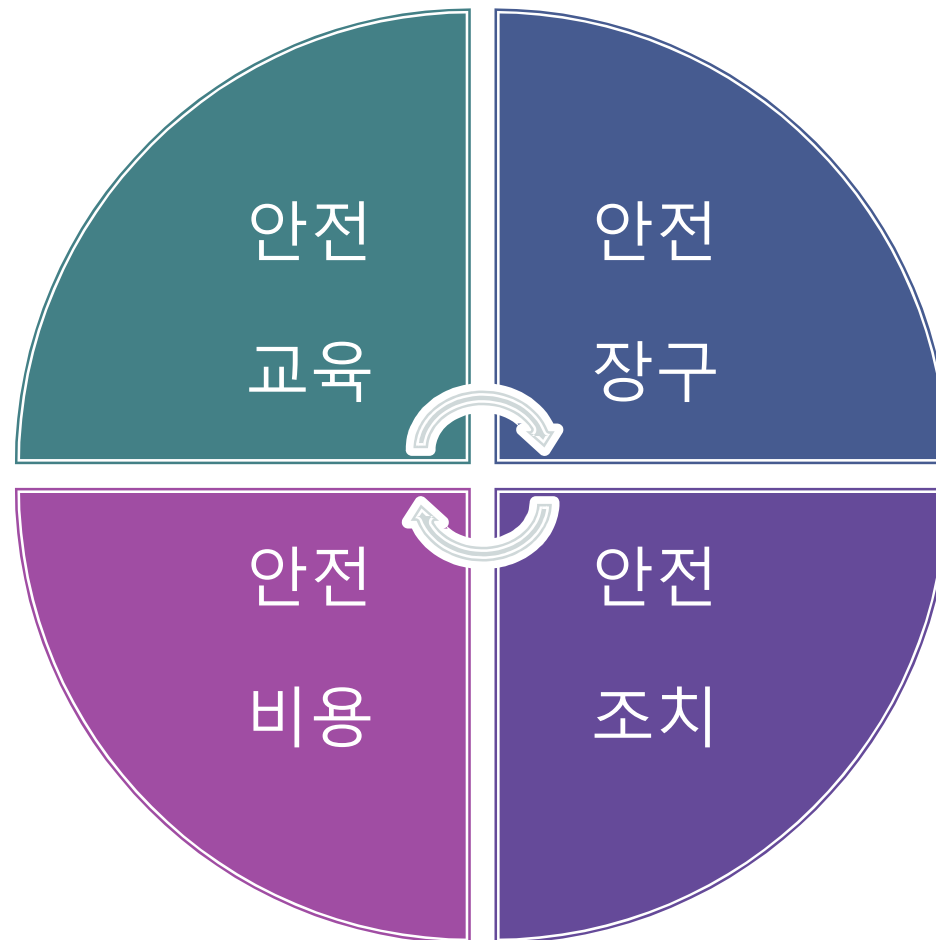
331

근로계약이 1년간 연봉을 정하기 위하여 체결된 것으로 보일 뿐 근로존속기간을 정한 것이라고 볼 수 없다 (2010.10.12, 서울고법 2010누5464)

해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 원고 협회 사무국 규정에 의하면 참가인은 사무직 일반직원으로서 그 정년을 60세로 정하되 연봉책정을 위하여 직급과 업무능력에 따라 매년 1년 단위로 연봉계약을 하도록 되어 있는 점, 참가인은 원고 협회의 사무집행을 위한 사무국 직원으로서 그 업무가 지속적이고 사무국 직원들 중 기간이 만료되었다는 이유로 퇴사한 직원은 없는 점, 원고가 계약직 직원을 채용하면서 낸 공고에는 채용기간을 명시하였으나 참가인 등 사무국 직원을 채용하면서 낸 공고에는 급여를 연봉제로 한다는 내용은 있지만 근무기간에 관한 명시적 내용은 없었던 점, 원고는 참가인이 기간제 근로자라고 주장을 하고 있고, 2007년도에는 참가인의 연봉을 2006년도와 같은 금액으로 동결하면서 근로계약서를 따로 작성하지도 않았던 점 등에 비추어 보면, 원고와 참가인 사이의 위 각 근로계약은 참가인의 1년간 연봉을 정하기 위하여 체결된 것으로 보일 뿐 참가인의 근로존속기간을 정한 것이라고 볼 수 없다.

사업주의 안전배려 의무

332



안전교육 시간

333

교육과정	교육대상		교육시간
정기교육	사무직 종사 근로자		매분기 3시간 이상
	사무직종사 근로자와의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람		연간 16시간 이상
채용시 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용 근로자를 제외한 근로자		8시간 이상
작업내용 변경시 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		2시간 이상
특별교육	별표 8의2 제1호 라목 각호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용		2시간 이상
	위 일용근로자 제외한 근로자		연간 16시간 이상
건설기초안전보건교육	건설 일용근로자		4시간

과태료 규정

334

위 반 행 위	근거 법조문	세 부 내 용	과태료 금액(만원)		
			1차	2차	3차 이상
1. 법 제10조제2항을 위반하여 산업재해를 보고하지 않거나 거짓으로 보고한 경우	법 제72조 제3항 제1호	가. 산업재해를 보고하지 않은 경우(사업장의 교통사고 등 사업주의 직접적인 법 위반에 기인하지 않는 것이 명백한 경우는 제외한다)	300	600	1,000
		나. 거짓으로 보고한 경우	1,000	1,000	1,000
2. 법 제11조제1항을 위반하여 이 법과 이 법에 따른 명령의 요지를 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우	법 제72조 제4항 제1호	가. 전부 게시하지 않거나 갖추어 두지 않은 경우	50	250	500
		나. 일부(그 사업장의 업종, 규모 등을 고려하여 관련 없는 부분은 제외한다) 게시하지 않거나 갖추어 두지 않은 경우	30	150	300

근로자의 부수(附隨)적 의무

335



겸업금지 위반

336

업무 수행 중 취득한 지식과 정보를 활용하여 겸직금지의무에 위반한 개인 사업을 추진하고, 회사 비밀을 누설하기까지 하여 징계해고한 것은 정당하다(서울고법2012누35346, 2013.06.28)

원고가 이사로 재직하면서 회사로부터 그에 상응하는 대우와 보수를 받고 있으면서도, 처를 내세워 개인기업을 설립하여 회사의 사업목적 중 하나인 신재생에너지사업과 중복되는 사업을 추진한 것은 근로자로서 근로계약상의 기본적인 의무를 저버린 것으로서 그 비위의 도가 무겁다고 할 것인 점, 논문을 발표하여 회사의 비밀을 누설한 것은 그 저의가 개인기업을 홍보하여 자신의 개인적인 이익을 챙기기 위한 것으로 보이는바, 이 역시 사용자인 참가인 회사에 대한 신의를 저버린 것으로서 비난 가능성이 큰 점, 정부 및 민간투자 시설물 설계-감리 용역을 맡아 수행하여야 하는 참가인 회사의 업무 특성을 고려할 때, 회사로서는 원고와 같이 업무 수행 중 취득한 지식과 정보를 활용하여 겸직금지의무에 위반한 개인 사업을 추진하는가 하면, 회사 비밀을 누설하기까지 하는 사람을 직원으로 계속 고용하기는 어려워 보이는 점 등에 더하여, 참가인 회사의 규모와 사업내용, 원고의 지위와 종전 담당 직무내용, 원고가 저지른 비위행위의 성질과 정상을 종합하면, 원고가 재능 있는 항공우주공학 박사로서 참가인 회사의 특허권 취득 등에 공로가 있는 점 등 원고가 내세우는 사정들을 감안하더라도, 원고와 참가인 회사 사이의 신뢰관계는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 파탄되었고 그 책임은 원고에게 있다고 보아야 할 것이다.

진실고지 위반

337

경력직원으로 채용되면서 과거의 근무경력을 과대하게 허위 기재한 이력서의 제출로 직권면직 처분을 받았다면 정당한 해고이다(대법2000두6626, 2001.12.27)

참가인 법인이 경력직원을 채용함에 있어서 경력의 기재와 제출을 요구하고 채용되고자 하는 자도 이에 부응하여 정확한 경력을 기재하여 제출하는 것은 신규채용시의 경력환산과 호봉산정에 있어서 중요한 요소가 되는 점을 종합하여 보면, 경력직으로 채용된 자가 신규 임용시 허위의 이력서를 제출하는 행위는 사립학교법 제58조 제1항 제5호 소정의 면직사유로서 이는 병원 직원인사규정 제15조 제10호 소정의 임용결격사유인 '기타 제 규정에 저촉되어 부적당하다고 인정되는 자'에 해당한다고 봄이 상당하고, 또한, 원고가 경력직원으로 채용됨에 있어 사회통념상 허용되는 범위를 현저히 초과하여 과거의 근무경력을 과대하게 허위 기재한 이력서를 제출하였고, 그에 따라 채용시 경력연수와 호봉이 책정된 이 사건에 있어서, 위와 같은 경력 허위 기재가 경미한 사항에 불과하다고 볼 수는 없으므로, 참가인 법인이 이를 이유로 이 사건 직권면직을 한 것은 참가인 법인의 취업규칙 및 병원 직원인사규정의 규정에 따른 것으로서 정당한 해고라고 보아야 한다.

보안서약서 효력

338

영업비밀보호계약은 부정경쟁방지법의 입법취지로 보아 근로기준법에 위반된다고 해석하기 어렵다(1992.10.17, 근기 01254-1732)

"퇴직후 3년 이내에는 동 기밀을 사용하거나 사용하려고 하는 동종의 조직에서 근무할 수 없다"고 한 내용에 대해서는 근로기준법상 강제근로의 개연성이 있다고 보여지나 근로기준법에 당연히 위반되는 계약으로 보기는 어려우며, 다만 업무의 성질 및 계약 대상 근로자의 범위, 기업소유 기밀의 보호 이익의 가치성, 대상 조치의 마련(예컨대 사용자로부터 습득한 영업비밀이나 신기술이 근로자 자신이 개인적인 노력에 의하여 개선된 경우), 근로관계의 종료가 누구의 귀책사유에 의한 것인지 등을 종합적으로 고려하여 범위반 여부를 판단하여야 할 것이며, "동 계약을 위반하는 경우 3천만원의 손해배상을 하여야 한다"는 내용에 대해서는 동 손해배상의 예정이 근로자의 이직을 방지하여 근로관계를 강제하는 효과가 있기 때문에 근로기준법 제24조와 관련하여 그 효력이 문제가 될 소지도 있기는 하나 손해배상을 예상한 주된 목적이 근로관계를 강제하자는 데 있는 것이 아니라 영업비밀을 보호하고자 함에 있는 것이라고 보아야 할 것이며 근로기준법 제24조는 근로관계가 유지되고 있는 중에 근로계약을 불이행할 경우 손해배상액을 예정하는 계약인 바, 근로자가 퇴직한 후에는 사용종속관계가 단절되고 이로 인해 근로계약은 효력이 없어지므로 근로기준법 제24조에 저촉된다고 볼 수 없다.

근로관계 외 법률 내용

339

구분	내용	비고
부정경쟁방지및영업비밀보호 에관한법률(2007.12.21)	영업비밀 보유자는 영업비밀 침해행위를 하거나 하려는 자에 대해 그 행위에 의해 영업상의 이익이 침해되거나 침해될 우려가 있는 경우 법원에 그 행위의 금지 또는 예방을 청구할 수 있으며(제10조), 고의 또는 과실에 의한 영업비밀 침해행위로 영업비밀 보유자의 영업상 이익을 침해하여 손해를 입힌 자는 그 손해를 배상할 책임을 진다(제11조).	보안서약서
개인정보보호법 (2011.9.30)	개인정보 처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 해야 하고, 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집해야 하며, 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리해야 하고 그 목적 외의 용도로 활용해서는 안 된다(제3조)	개인정보처리동의서
채용절차의 공정화에 관한 법률 (2014.1.21)	이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다.	지원서류 폐기
부정청탁및금품수수의금지에 관한법률 (2016.11.30)	이 법은 공직자 등에 대한 부정청탁 및 공직자 등의 금품 등의 수수(收受)를 금지함으로써 공직자 등의 공정한 직무수행을 보장하고 공공기관에 대한 국민의 신뢰를 확보하는 것을 목적으로 한다.	준법서약서

근로계약서 (예: 정규직)

340

사용자(이하 “갑”이라 한다)와 근로자(이하 “을”이라 한다)는 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정 한다.

제1조【임금】

- ① 월 급여는 ()원으로 하고, 당월 1일부터 말일까지 계산된 임금을 익월 10일 통장으로 지급한다.
- ② 월 급여는 포괄임금으로 정하되[기본급, 직무수당, 시간외수당(월평균 시간), 식대]등으로 구분하여 지급한다.
- ③ 상여금은 매년 평가에 따라 기본급*()% 매월 지급하되 15일 이상 만근자에게만 지급한다.

제2조【근로시간】

- ① 근무시간 : 09:00 ~ 18:00
- ② 월 소장근로시간 : 209시간
- ③ 근로시간은 계절의 변화 또는 업무의 특성에 따라 변경할 수 있다.

제3조【휴게시간 및 주휴일】

- ① 휴게시간은 점심시간(12:00-13:00) 1시간으로 하고, 근로시간에 산입하지 아니한다.
- ② 주휴일은 1주간 소정근로 일을 개근하면 1일을 부여하고, 주휴일은 ()요일로 한다.
- ③ 토요일은 (무급휴무일) 정한다.

제4조【연차 휴가】

- ① 연차휴가는 1년 근속에 80% 이상 출근할 경우 15일의 연차휴가를 부여하고 .(단, 80% 미만 출근자도 월단위 만근자에게 1일의 연차휴가를 부여한다.)
- ② 신입의 경우 1년에 한하여 1개월 개근시 다음달 1일의 연차휴가를 부여한다
- ③ 가산연차는 3년 이상 근속자에게 2년 근속에 1일 추가 부여되며, 총 연차휴가는 25일을 초과할 수 없다.
- ④ 근로자대표와 합의하여 연차휴가를 특정일에 집단적으로 사용할 수 있다.

근로계약서 (예: 정규직)

341

제5조【수습기간】

- ① 수습기간은 3개월로 하고, “을”과의 합의에 의해 그 기간을 연장할 수 있다.
- ② 수습기간은 수습평가를 위한 기간으로 **평가에 미달할 경우 “갑”은 본채용을 거부 할수 있다.**
- ③ 수습기간의 임금은 월 급여의 ()%을 지급한다.

제6조【퇴직금】

- ① 퇴직금은 1년 이상 근속한 자에 한하여 지급하되 “을”이 원할 경우 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있다. **(단, 무주택근로자, 6개월 이상의 요양비 청구자, 판산선고자, 임금피크제 신청자만 중간정산을 청구 할수 있다)**
- ② 퇴직금 중간정산을 받은 경우 퇴직금 기산일은 퇴직정산 이후부터 시작한다.

제7조【퇴직절차】

- ① “을”이 사직하고자 할 경우에는 사직일로부터 15일전에 사직의사를 표시하고 업무인수인계를 마친 후 퇴직서를 제출한다.
- ② “을”이 퇴직절차를 위반하여 “갑”에게 손해를 끼칠 경우 “갑”은 “을” 대상으로 손해를 청구할 수 있으며 퇴직절차를 이행하지 않을 경우 무단결근으로 해고 할 수 있다.

제8조【해고 사유】

- ① 월 3일 이상 무단결근하였을 때
- ② 수습평가에 미달한 경우
- ③ 정당한 업무명령을 위반하였을 때
- ④ 회사의 명예를 손상시켰거나, 고의 또는 과실로 회사에 손해를 입혔을 때
- ⑤ 기타 사회통념상 근로관계를 유지할 수 없다고 판단될 때

제9조【준용】 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 취업규칙 및 노동관계법의 관련조항을 준용하도록 한다.

위와 같이 근로계약을 체결하고, 본 계약을 증명하기 위해 계약서 2통을 작성, 서명 날인하고 각각 1통씩 보관한다.

근로관계 서류보존 의무(3년)

342

시행령 제22조【보존 대상 서류 등】

① 법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.

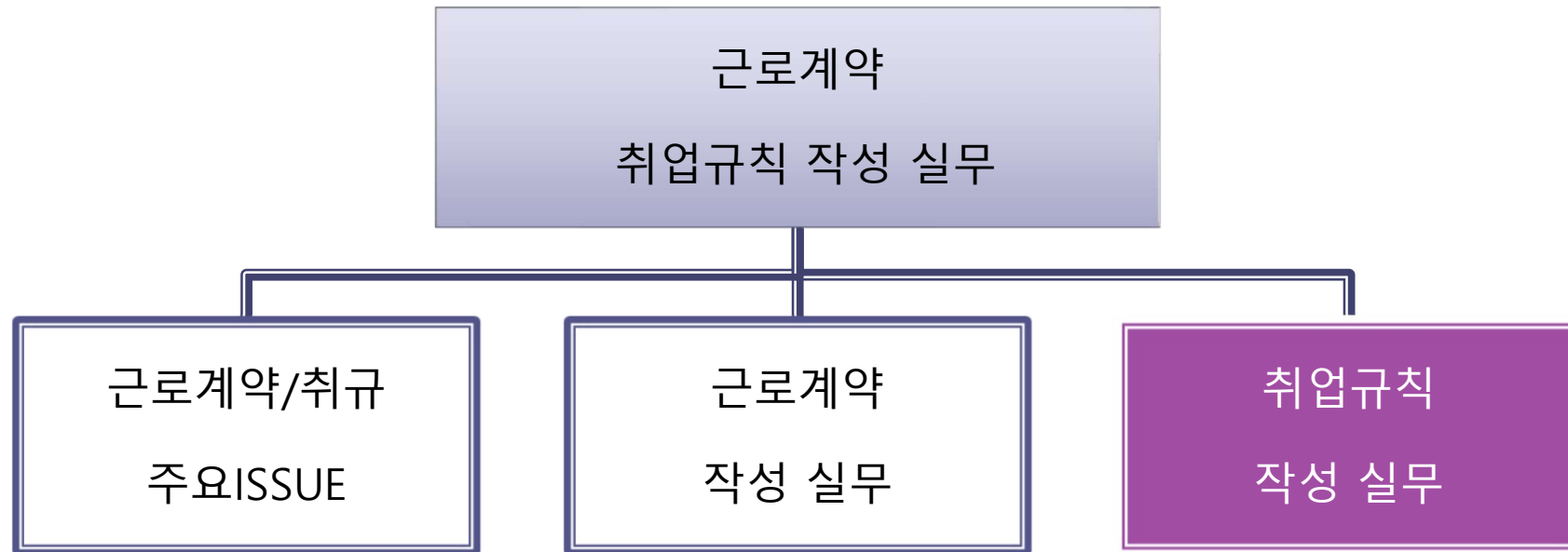
1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
5. 승급·감급에 관한 서류
6. 휴가에 관한 서류
7. 법 제53조제3항, 법 제63조제3호 및 법 제70조제2항 단서에 따른 승인·인가에 관한 서류
8. 법 제51조제2항, 법 제52조, 법 제58조제2항·제3항 및 법 제59조에 따른 서면 합의 서류
9. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

② 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간은 다음 각 호에 해당하는 날부터 기산한다.

1. 근로자 명부는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
2. 근로계약서는 근로관계가 끝난 날
3. 임금대장은 마지막으로 써 넣은 날
4. 고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류는 근로자가 해고되거나 퇴직한 날
5. 제1항제7호의 승인이나 인가에 관한 서류는 승인이나 인가를 받은 날
6. 제1항제8호의 서면 합의 서류는 서면 합의한 날
7. 연소자의 증명에 관한 서류는 18세가 되는 날(18세가 되기 전에 해고되거나 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날)
8. 그 밖의 서류는 완결한 날

목차

343



기업의 필수 규정 및 서식

344

사규(社規)

• 회사 조직 운영을 위한 규정을 명시한 문서로 회사운영, 조직기구, 직무 수행의 원칙, 각 지위의 책임과 직무권한의 수행 회사사규는 회사 운영을 위한 소프트웨어 프로그램에 해당하는 문서라 할 수 있다. 회사사규에는 업무분장규정, 복무규정, 인사규정, 급여규정 등의 일반적인 사규를 비롯해 영업, 설계, 구매, 생산/서비스, 품질 관리 등의 내용도 폭넓게 포함된다. 회사사규는 회사 내에서 의사결정 권한이 있는 임원진의 협의에 의해 구성분야 및 개별규정의 형식이 결정된다.

임원보수 규정

• 제1조【목적】이 규정은 (주)○○○○(이하“회사”라고 한다)의 이사 및 감사(이하 “임원”이라 한다)의 임금지급에 관한 사항을 정함에 그 목적을 둔다. 제2조【적용범위】이 규정은 이사대우 이상의 회사 임원에 대하여 적용한다. 제3조【지급대상】회사가 보수를 지급해야 하는 임원은 다음과 같다.1. 등기이사2. 비 등기이사3. 이사 대우4. 감사 및 고문 등제4조【대표이사】상법상 이사로 등기한 대표이사의 보수는 정관 또는 주주총회의 결의로 정한 보수를 지급한다.

취업규칙

• 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 소정의 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하도록 하고, 노동부장관은 법령이나 단체협약에 저촉되는 취업규칙에 대하여는 변경을 명할 수 있도록 하였으며, 취업규칙의 작성시에는 근로자들의 의견을 듣도록 하고, 특히 근로자에게 불이익하게 이를 변경하는 경우에는 근로자 과반수 이상의 동의를 얻도록 함으로써 내용상의 적정을 기하도록 하고 있다.

근로자수에 따른 사업주 의무 사항

345

4인 이하

- 4대 보험 가입의무(산재/고용/국민/건강) 및 보상
- 퇴직금 지급의무(2012년 7월부터 퇴직금 중간정산 제한)
- 근로계약서 작성 및 교부의무 / 휴게시간 / 주휴일 / 감'단 근로자
- 해고예고 / 체불진정 / 출산휴가 / 육아휴직 / 여성근로자 야간휴일근로 제한

5인 이상

- 주40시간제 적용
- 해고제한/ 정리해고 / 해고구제신청 / 시간외 가산임금
- 연차휴가 / 배우자 출산휴가 / 태아검진휴가 / 생리휴가

10인 이상

- 취업규칙 작성 및 신고(미 신고 과태료 500만원)

20인 이상

- 국가유공자 채용 의무(미 채용시 500만원 과태료)

30인 이상

- 노사협의회 설치 및 운영(미 설치 과태료 500만원)

5인 미만 사업장 미적용

346

근로기준법 조항	내 용
근로조건 위반(제19조2항)	• 사업주가 근로조건을 위반한 경우 법원이 아니라 노동위원회에 손해배상을 신청할 수 있는 권리
해고의 제한(제23조1항)	• 부당해고(정리해고 포함)를 당한 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있는 권리
정리해고(제24조)	• 해고의 사유와 시기를 서면으로 통보 받을 권리
해고서면 통보(제27조)	단, 5인 미만이라도 제26조 해고예고수당은 청구 가능
휴업수당(제46조)	• 회사의 사정으로 휴업할 경우 휴업수당(평균임금의 70%)을 청구할 권리
근로시간(제50조)	1일 8시간, 1주 40시간까지 일 할 권리 1주 12시간 이상 연장근로를 하지 않을 권리
탄력적근로시간제(제51조)	
선택적근로시간제(제52조)	
연장근로의 제한(제53조)	
연장,야간,휴일근로(제56조)	• 연장, 야간, 휴일근로에 대해 가산임금(50%)을 받을 권리
연차유급휴가(제60조)	• 1년에 15일의 연차유급휴가를 사용할 권리
여성의 야간,휴일근로 제한(제70조1항)	• 18세 이상의 여성에 대해 오후 10시부터 오전6시사이에 야간근로 및 휴일근로를 하는 경우 동의를 받아야 하는 권리
생리휴가(제73조)	• 월 1일의 생리휴가를 청구할 권리

근로자수에 따른 사업주 의무 사항

347

50인 이상

- 안전교육 의무
- 안전관리자 선임 의무

100인 이상

- 안전보건위원회 설치 의무
- 장애인 고용의무(2.5~3.5%)

150인 이상

- 우선지원대상 기업 제외

300인 이상

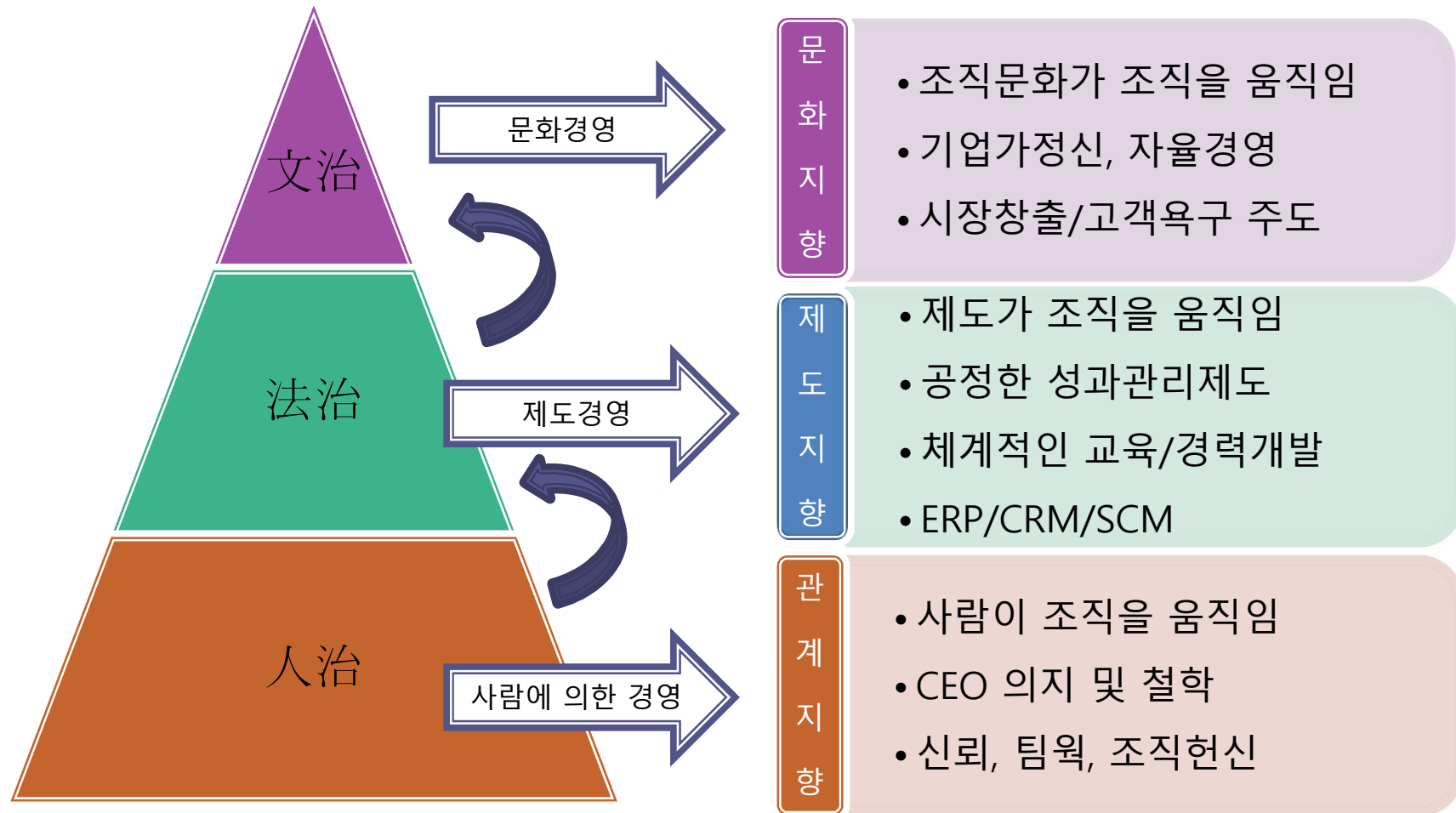
- 고용실태(worknet.go.kr) 보고 의무

1000인 이상

- 고용평등 실천 의무

기업의 성장 프레임

348



취업규칙 기재사항

349

의무기재사항

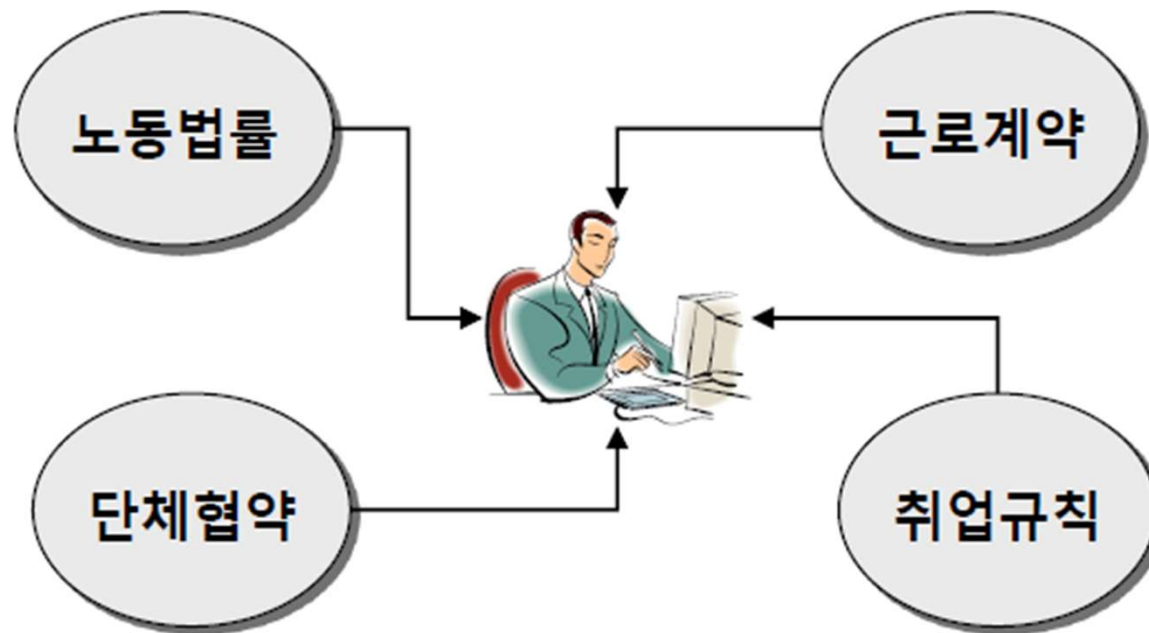
- 근로시간
- 임금
- 퇴직금
- 교육
- 모성보호
- 안전보건
- 산재보상
- 표창징계
- 전체 근로자 적용사항

임의기재사항

- 채용절차/수습평가
- 복무규율
- 작업지시권/인사명령권
- 인사위원회(징계위원회)
- 배치,전직 및 승진승격
- 퇴직절차(인수인계)
- 약정휴가(공휴일/경조/포상)
- 출장기준(국내/해외)
- 정년/촉탁

근로조건 규율 기준

350



근로조건의 위계(位階)

351

단체협약

(노조법33조)

취업규칙

(근기법 93조)

근로계약서

(근기법17조)

상위법우선의원칙

유리조건우선의원칙

취업규칙 신고의무 사업장

352

학교법인이 사립학교법 등을 적용 받고 있는 교직원 등을 포함하여 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 경우 취업규칙 신고를 해야 한다.(2007.07.27, 근로기준법-5649)

근로기준법 제93조에서 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성·신고토록 되어 있으며, 이때 상시 근로자 수의 산정 기준은 당해 사업(장)에 근무하는 모든 근로자 즉, 임시직·정규직·일용직·상용직·도급직 근로자 등을 총 망라한 근로자 수를 기준으로 산정하여야 할 것입니다. 한편 사립학교 교직원의 근무 관계는 “본질적으로 사법상의 고용 계약 관계라고 할 것이므로, 사립학교 사무직원의 보수·복무 등 근로 조건에 관한 사항 중 사립학교교원연금법에서 정하고 있는 퇴직시의 급여 등을 제외한 사항은 근로기준법의 적용을 받는다(대법 96다38995, 1997.7.22 참고)”고 할 것입니다.

학교법인이 사립학교법 및 사립학교교직원 연금법을 적용 받고 있는 교직원 등을 포함하여 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 경우에는 취업규칙 신고를 해야 하며, 또한 사립학교법 등 관련 법률에서 특별한 규정을 둔 경우에는 그에 따라야 할 것이나, 그 이외의 사항에 대하여는 근로기준법이 적용되어야 할 것으로 사료됩니다.

취업규칙 기재사항

353

전임교원업적평가규정'이 단순히 업적평가의 기준만을 제시할 뿐 근로조건에 관한 사항을 포함하고 있지 않다면 취업규칙으로 볼 수 없다(2010.08.18, 근로기준과-545)

근로기준법 제94조의 규정에 따라 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다. 이때 '취업규칙'은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로(대판 2005.5.12, 2003다52456, 대판 2004.2.12, 2001다63599 참조) 인사규정, 운영규정, 복무규정, 상여금규정 등 명칭에 관계없이 사업장의 전 근로자에게 적용되는 근로조건 등을 포함하고 있다면 취업규칙에 해당되며(근로기준법-4711, 2006.9.5.참조), 인사고과(근무평정)에 관한 사항은 원칙적으로 사용자의 고유권한에 속하는 사항으로서 특별한 사정이 없는 한 취업규칙으로 볼 수 없습니다(근기68207-352, 2003.3.26. 참조).

개정된 '전임교원업적평가규정'이 단순히 업적평가의 기준만을 제시할 뿐 근로조건에 관한 사항을 포함하고 있지 않다면 취업규칙으로 볼 수 없으나, 이와 달리 평가규정이 근로자에게 일정한 복무를 부과하고 있거나 근로자가 제공하는 근로의 양과 질을 평가하여 계약 갱신 및 승급 등의 판단 자료를 삼는데 필요한 일정한 기준을 정하고 있는 경우라면 취업규칙에 해당된다고 사료됩니다. 아울러, 취업규칙이 불이익변경에 해당되는지의 여부는 사회통념상 합리성이 있는지 여부, 취업규칙 변경의 취지와 경위, 해당 사업장의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등 제반 사정을 종합하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다(근로기준과-545, 2010.8.18).

다른 법령과의 관계

354

예산편성의 일반적인 기준일 뿐인 정부의 각종 지침 및 기준으로 인해 기존 단체협약 및 취업규칙이 변경되는 것이 아니다 (2012.01.11, 수원지법 2011나25197)

취업규칙은 사업장의 질서유지를 위한 복무규율과 통일적인 사건의 준칙을 정하는 것으로서, 그 명칭을 불문하는 것인바, 사용자에 의하여 유효하게 작성된 모든 취업규칙은 노사관계를 결정하는 객관적 법규범으로서 효력을 갖는다. 이 사건 수당지급요령은 근로기준법 제94조 소정의 취업규칙이라 할 것이고, 수당지급 요령에 따라 지급한 가족수당은 적법한 것으로 봄이 상당하다. 정부가 예산편성에 관한 일반적인 기준을 제시하는 것에 불과한 지침 및 기준만으로 이 사건 연구원과 근로자들 사이에 단체협약이 자동적으로 체결된다거나 기존에 유효하게 존재하던 취업규칙 또는 단체협약의 내용이 변경되는 것이 아님은 명백한바, 연구원이 정부출연연구기관이라 하더라도 근로기준법의 적용을 배제 할 아무런 근거가 없는 이상, 연구원이 근로기준법에서 정한 절차를 거쳐 위 지침 및 기준에 맞게 취업규칙을 변경하거나 근로자들과 단체협약을 체결하였다고 볼 만한 증거가 없는 이 사건의 경우, 취업규칙에 해당하는 이 사건 수당지급요령에도 불구하고 변경된 공무원수당규정을 준용하여 가족수당을 지급할 수는 없다.

취업규칙 변경 절차

355

근로자에게 불이익한 변경에 해당하는 개정된 취업규칙이 유효하기 위하여는 집단적 의사 결정방법에 의한 동의절차를 거칠 것이 요구된다(서울고법2009누29280, 2010.08.31)

취업규칙의 작성·변경의 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있으나, 사용자가 취업규칙의 변경에 의하여 기존의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하려면 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 효력이 없으며, 그 동의의 방법은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요하고, 회의방식에 의한 동의라 함은 사업 또는 한 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다. 이 사건 해고의 근거가 된 개정된 취업규칙 제24조 및 제72조를 개정 전 취업규칙 제24조 및 제61조와 비교하여 볼 때, 개정 전 취업규칙에서는 해고사유 및 징계사유로 각 8개씩을 규정하고 있었던 반면, 개정 후 취업규칙에서는 이를 13개 및 16개로 늘려 규정하고, '기타 사회통념상 근무를 계속할 수 없다고 인정되는 경우' 및 '기타 징계가 필요하다고 인정되는 자'와 같은 포괄적인 사유를 추가하고 있을 뿐 아니라, '회사의 허가 없이 다른 직업에 종사하는 경우'나 '회사의 허가 없이 사내에서 정치활동 또는 단체활동을 하거나 이와 관련하여 회사에 손해를 입힌 자' 등의 해고사유 또는 징계사유를 신설하였다. 따라서, 위와 같은 취업규칙의 변경은 근로자에게 불이익한 변경에 해당한다고 봄이 상당하므로, 개정된 취업규칙이 유효하기 위하여는 집단적 의사 결정방법에 의한 동의절차를 거칠 것이 요구된다.

과반수 미동의 경우

356

연봉제 도입과 관련된 취업규칙의 변경절차, 단체협약을 적용 받는 근로자에 대한 변경된 취업규칙의 효력 및 신규 입사자에 대한 단체협약·취업규칙의 적용관계(근기68207-4087, 2001.11.27)

주임급 근로자중 단체협약의 적용을 받는 조합원인 자가 변경된 취업규칙의 적용을 받게 됨에 따라 "기득이익이 침해되는 경우"에는 노동조합및노동관계조정법 제33조의 규정에 의거 변경된 취업규칙의 내용(연봉제)이 그 한도내에서 적용이 배제되고 기존의 단체협약에 따른 임금체계가 그대로 적용된다고 보아야 할 것임 . 주임급 근로자들이 노동조합및노동관계조정법 제35조의 규정에 의해 일반적 구속력이 인정되는 동종근로자의 범주에 포함되고, 일반적 구속력의 요건을 충족한 경우에는 비조합원인 주임급 근로자들도 기존의 단체협약에 따른 임금체계가 그대로 적용된다고 보아야 할 것임 또한, 변경된 취업규칙의 내용에 따라 연봉제 계약에 동의하고 입사한 신입사원이 입사후 노동조합에 가입하여 조합원자격을 취득하였다고 하여 당연히 입사시의 연봉제 계약의 효력이 상실된다고 할 경우 [신의칙의 원칙]과 [금반언의 원칙]에 위배된다 할 것이므로 신입사원은 기존 단체협약의 적용이 예상되는 근로자의 범주에 해당한다고 보기 어려울 것이며, 따라서 이후 신입사원의 임금체계에 대하여 단체협약을 적용하기로 노사간에 합의하는 등의 사정이 없는 한 연봉제 근로계약을 체결하고 입사한 신입사원은 노조가입에도 불구하고 연봉제 근로계약이 계속 적용된다고 보아야 할 것임

취업규칙 불이익 변경

357

연봉제 도입을 위한 취업규칙 변경시 불이익한 변경으로 보아야 한다(2000.03.31, 근기 68207-988).

취업규칙의 변경이 근로자에게 유·불리한 것인지에 대한 판단은 취업규칙 변경의 취지와 경위, 해당 사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등 제반사정을 종합하여 사회통념상 합리성이 있느냐의 여부를 판단하여야 함. 연봉제 도입과 관련한 취업규칙 변경이 유·불리한지 여부의 판단방법 및 불이익한 경우의 취업규칙 변경방법은 다음과 같은 기준에 의하여야 한다고 사료됨. 연봉제 대상 근로자집단에게 지급될 총 임금재원은 연봉제 도입 이전과 동일하게 유지하지만 그 재원중 일부는 인사고과에 따른 변동급여로 정하여 지급하는 방식의 연봉제(이하 “제로섬방식 연봉제”라 함)를 도입하는 경우, 연봉제 대상 근로자집단 전체로 볼 때는 동일한 임금수준일 수 있으나 개별근로자의 입장에서는 기존보다 더 많은 임금을 받게 되는 근로자와 기존보다 더 적은 임금을 받게 되는 근로자가 병존하게 됨. 따라서 제로섬방식 연봉제 도입을 규정한 취업규칙의 불이익변경 여부는 근로자들에게 유·불리의 충돌이 존재하는 것으로 보아 일반적으로 불이익변경에 해당하는 것으로 사료됨.

취업규칙 불이익 변경

358

노조의 교섭 없이 연봉제로의 임금체계 변경 등 급여규정을 개정한 행위는 부당노동행위에 해당한다(2005-4-29 2004누8462)

취업규칙은 사용자가 일방적으로 정할 수 있는 것이기는 하지만, 이 사건에 있어서는 참가인 회사의 단체협약 제8조에서 참가인 회사가 원고 조합원의 근로조건과 관계 있는 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 때에는 노동조합과 사전협의를 하여야 한다고 규정되어 있음은 앞에서 인정한 바와 같으므로 취업규칙의 개정이 단체교섭의 대상이 아니라는 참가인 회사의 주장은 이유 없고, 참가인 회사와 원고 조합(종전)의 위원장이던 장○○ 사이에서 앞에서 인정한 바와 같은 정도의 연봉제 도입에 관한 논의가 있었던 것만으로는 참가인 회사와 원고 조합(종전) 사이에서 연봉제를 도입하는 내용의 위 취업규칙의 개정에 관하여 사전협의를 있었다고 할 수 없고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

취업규칙 불이익 변경

359

기존 근로자에게 불리하게 개정된 퇴직금지급규정 및 연봉제운영규정에 관하여 노동조합이 직접 회사를 상대로 그 무효확인을 구할 이익이 없다.(2002.07.31, 부산고법 2002나762)

1. 퇴직금지급규정 및 연봉제운영규정은 사용자가 기업경영권에 기하여 근로조건을 통일적으로 정립하기 위하여 작성한 사업장 내부의 규칙으로서 취업규칙의 일부에 해당하며, 이러한 취업규칙은 근로기준법이 그 작성을 강제하고 이에 법규범성을 부여한 일반·추상적인 단체 내부규정으로서 그 작성·시행으로 당연히 효력이 발생하고, 다만 취업규칙상 종전 임금규정에 비하여 불이익하게 변경되었거나 근로기준법 제97조제1항 단서의 동의를 얻지 못하였을 때에는 개정 전 규정의 적용을 받던 종전 근로자에게만 그 효력이 없을 뿐이므로(따라서 개정 후에 회사와 새로이 근로계약을 체결한 근로자에게는 당연히 개정된 규정이 적용된다.) 개정 퇴직금지급규정 및 연봉제운영규정의 각 무효확인을 구하는 것은 구체적인 권리 또는 법률관계를 대상으로 하는 것이 아니므로 확인대상의 적격이 없다. 2. 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직된 단체 또는 그 연합단체로서, 노동조합및노동관계조정법 등이 정하는 일정한 권리의무의 주체가 되고, 노동조합원의 임금협상의 당사자가 되거나 취업규칙의 변경에 동의할 수 있는 지위에 있긴 하나 사용자에게 대하여 임금채권자의 지위에 있는 등 개정 퇴직금지급규정 및 연봉제운영규정이 직접 적용되는 지위에 있지 않으므로 노동조합은 이로 인하여 구체적 권리 또는 법률관계를 맺게 되는 것이 아니라 단순히 간접적·사실적 관계만을 맺게 되므로 개정 퇴직금지급규정 및 연봉제운영규정의 각 효력 여부가 노동조합의 법률적 지위에 현존하는 위험이나 불안을 야기한다고 보기 어려워 확인의 이익이 없다.

무기계약직 취업규칙 적용

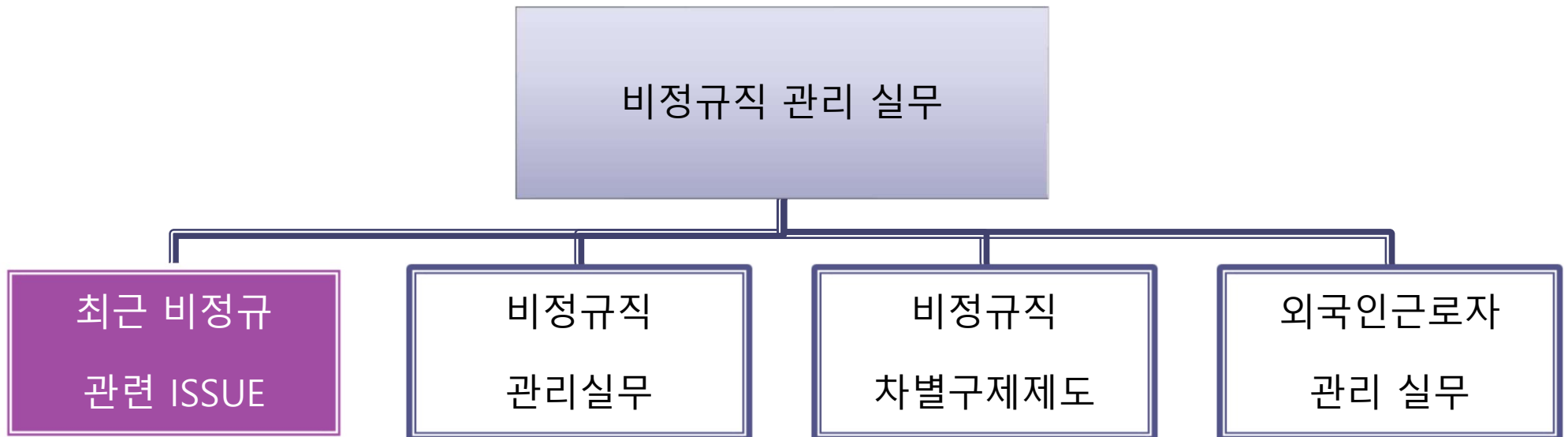
360

무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되던 사용자의 취업규칙이 적용된다(사건번호 : 대법 2015다254873, 선고일자 : 2019-12-24)

기간제법 제8조제1항은 "사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다."라고 정하고 있다. 위 규정이 문언상으로는 기간제근로자에 대한 차별적 처우만을 금지하고 있지만, 그 규정 취지와 공평의 관념 등을 함께 고려하면, 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자의 근로조건은 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건보다 불리하여서는 아니된다고 해석된다. 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하는 기간제법은 기간제근로자의 사용기한을 원칙적으로 2년으로 제한하고, 그 위반에 대해서는 벌칙 규정을 두는 대신에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 조항을 마련하였다(제1조, 제4조제1항, 제2항). 이러한 기간제법의 목적, 관련 규정 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사용자의 사업 또는 사업장 내에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있다면, 다른 특별한 사정이 없는 한 그 근로자에게 적용되는 근로조건이 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다.

목차

361



노동위원회구제제도

362

• 남녀고용평등법 노동위원회 구제절차 (제25조의 2 내지 제25조의 10) : 2021.11월

- 부당해고(근로기준법)/부당노동행위(노조법)/비정규직 차별적 처우(기간제법 및 파견법)외에 남녀고용평등법에 따른 ①사업주의 고용차별 및 ②직장내 성희롱 발생시 적절한 조치의무 위반 또는 불리한 처우(이하 "차별적 처우")에 대하여 노동위원회 구제절차를 신설함
- 차별적 처우가 아님에 대한 입증책임은 사업주에게 있으며, 시정명령은 구제신청을 제기한 근로자 뿐만 아니라 사업장내 차별을 받고 있는 모든 근로자에게 확대적용되므로, 법시행과 동시에 차별적 처우에 대한 근로감독이 강화될 것으로 예상됨

<차별적 처우 구제절차>



비정규직 정규직화

363



▲ 지난 12일 오전 문재인 대통령이 인천공항공사를 방문해 '찾아가는 대통령 1편, 공공부문 비정규직 제로 시대를 열겠습니다' 간담회를 열고 공항에서 근무하는 간접고용 노동자들의 이야기를 들었다.공공운수노조

후보	주요공약
문재인	- 근로감독관 실질 수사권 강화, - 고용노동부, 검찰, 공정거래위원회, 국세청참여 노동관계 협동수사 테스트포스 구성 - 1천200명인 근로감독관 2천명으로 증원 - 대통령 직속 일자리위원회 설치(노동회의소 설립 검토) - 공정인사 지침, 취업규칙 해석 및 운영지침, 성과연봉제 지침 폐기 - 휴일근로 연장근로 미포함 행정해석 폐기

공공기관 비정규 실태

364

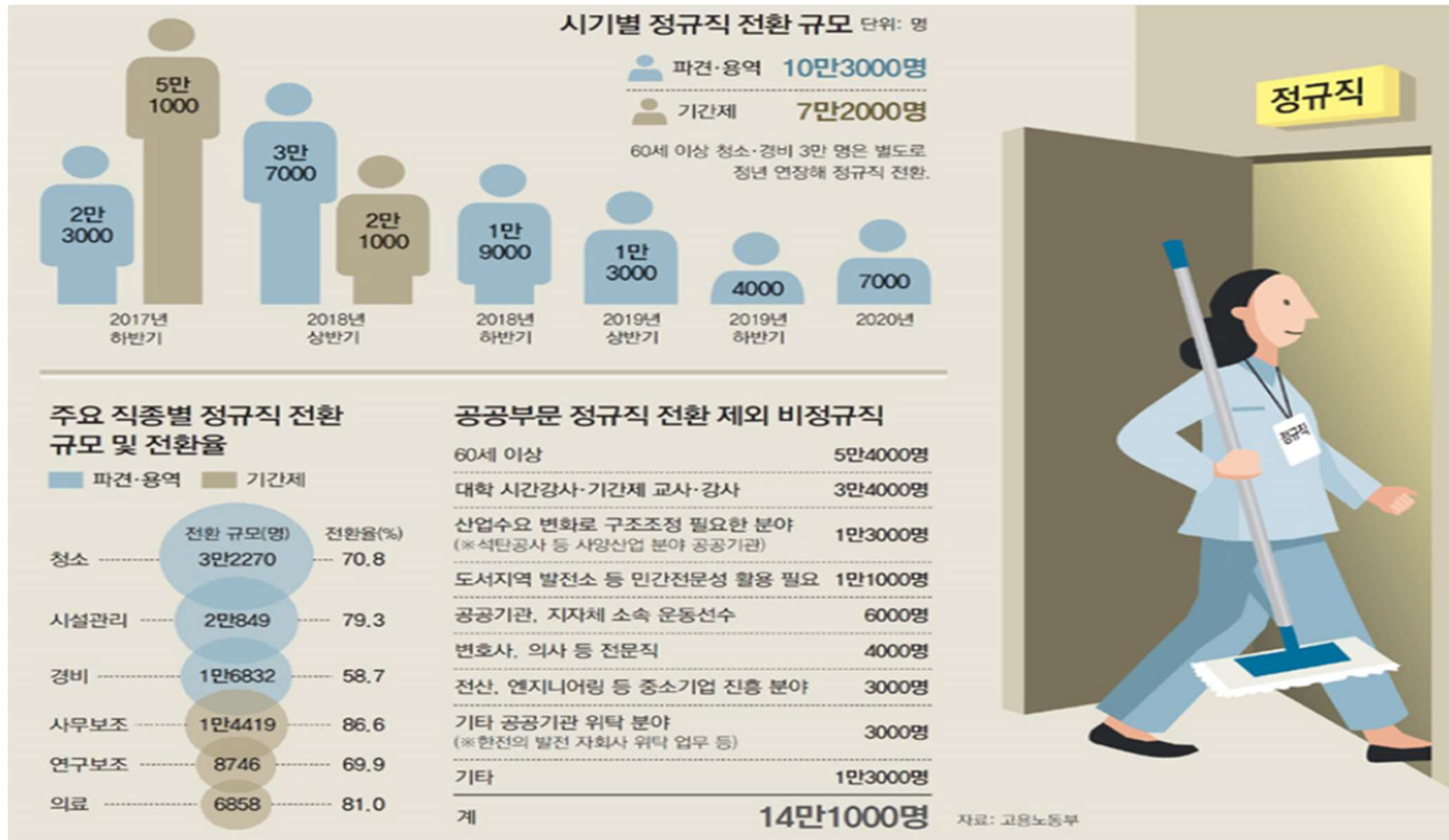
비정규직 고용 상위 10대 공공기관

순위	기관명	정규직수	비정규직수		
			합계	기간제	파견·용역
1	한국도로공사	4,418명	알리오 618명	194명	424명
			실고용 9,396명	194명	9,202명
2	한국전력공사	20,957명	8,396명	649명	7,747명
3	인천국제공항공사	1,231명	7,396명	31명	7,365명
4	한국수력원자력(주)	11,660명	7,156명	247명	6,909명
5	한국철도공사	26,273명	6,777명	88명	6,689명
6	한국공항공사	1,876명	4,189명	25명	4,164명
7	한국마사회	910명	3,811명	2,233명	1,578명
8	주택관리공단(주)	2,160명	2,406명	0명	2,406명
9	국민건강보험공단	13,636명	2,332명	190명	2,142명
10	중소기업은행	8,134명	2,183명	418명	1,765명

자료 : 최인호 의원(도로공사는 2017년 9월 기준, 나머지 기관은 6월 기준)

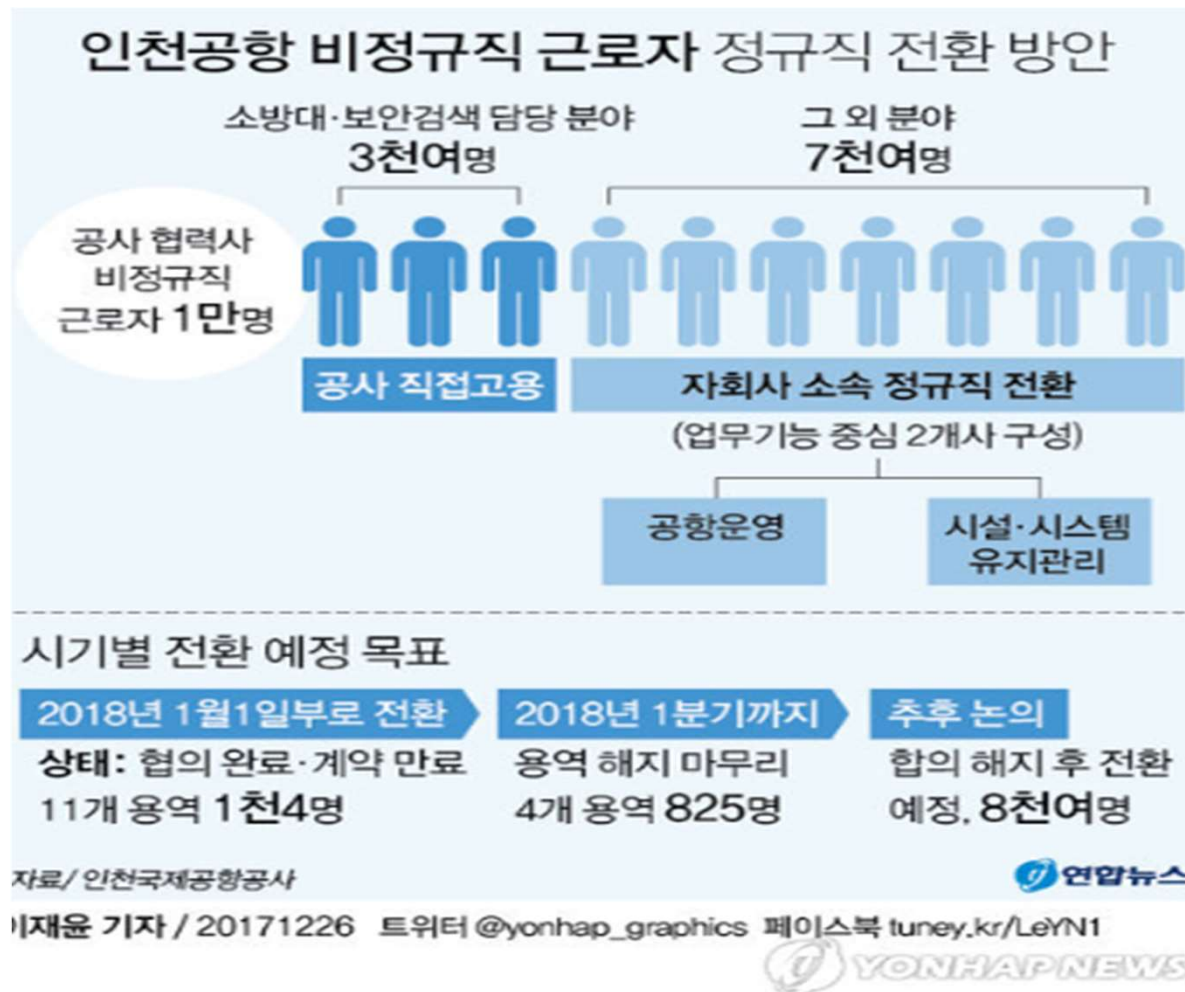
비정규직 정규직화

365



인천공항 정규직화 방안

366



정규직 전환 실적

367

정부청사관리본부 정규직 전환 주요 내용

전환대상	10개 정부청사, 시설관리·청소·특수경비 등 7개 분야 2435명
전환기준	연중 계속되는 업무(9개월 이상)로 향후 2년 이상 지속되는 업무
전환방식	청소·시설관리 분야－무기계약직, 특수경비－청원경찰
임금체계	2018년도 최저임금(월 157만원) 이상 직무급제(동일노동 동일임금) 직무(1~7급)·근속연수 따라 6단계로 구분

정부청사관리본부 비정규직 현황

(단위:명)



자료:행정안전부

부문별 공공부문 비정규직 현황

(단위:명)

	기간제	파견·용역	총계
중앙부처	2만1000	1만6000	3만7000
자치단체	7만1000	1만3000	8만4000
공공기관	4만7000	10만5000	15만2000
지방공기업	1만1000	7000	1만8000
교육기관	9만6000	2만9000	12만5000
합계	24만6000	17만	41만6000

자료:고용노동부

인국공 사태

368

인천국제공항공사 노조와 보안검색요원 노조가 지난 8월 21일과 9월 8일 각각 국민권익위에 고충민원을 접수한데 따른 후속조치로, 국민권익위는 민원내용인 노사·노노 갈등을 조정하는 한편 이번 ‘인국공 사태’와 관련해 취업준비생들이 제기한 불공정 이슈도 다루기로 했습니다.



인천공항 정규직 전환 갈등 확산(이미지 출처: 연합뉴스)

노노갈등

369



기사의 이해를 돕기 위한 자료 사진 / 뉴스시스

건보공단 관계자는 "아직 건보공단 차원에서 이들의 고용에 대한 입장을 확정한 것은 아니다"라며 "내일 민간위탁 사무논의 협의회에서 논의될 예정"이라고 밝혔다.

근로자 확인 소송 현황

370

구분	인원	소 제기일	경과	비고
현○차	1,572	2010.11	2014.9.18~19 판결 2015.2.26 판결	회사패소
기○차	520	2011.7	2014.9.25 판결	회사패소
한국○○	5	2013.6	2014.12.4 판결	회사패소
쌍○차	4	2011.4	2013.11.29 판결	회사패소
○○타이어	132	2011.6	2015.4.24 판결	회사패소
○○○○스코	108	2011.11	2016.2.18 판결	회사패소
○○전자서비스	1,004	2013.7	1심 진행	회사승소
한국○○공사	397(안전순찰) 534(톨게이트)	2013.2	2014.9.3 판결 2015.1.16 판결	회사패소
○○○여승무원	151	2008.11	2015.2.26 판결	근로자패소
○○로드	197	2015.3.23	1심 진행	

파리바게뜨 사건

371

파리바게뜨 가맹점 제빵기사 고용형태 현황 자료: 파리바게뜨·이정미 의원실



파리바게뜨 본사가 카카오톡으로 가맹점 제빵기사에게 한 업무 지시 내용 자료: 이정미 의원실

- 본사 생크림케이크 생산시간 단축 캠페인. 최근 회장님 순회점포 중 케이크 부족으로 본사에서 전국 점포 생크림케이크 생산시간 조기시행 지시가 있었습니다. 1시30분 전에 케이크 생산을 하지 않는 경우 아래와 같이 응대해주세요
- 본사 퇴근 전에 카네이션 꽃 진열·현수막 사진 좀 부탁드립니다
- 본사 (빵 이름 열거한 뒤) 퇴근 전까지 점포별 생산 수량 보고해주세요
- 본사 에어컨 청소가 미흡하니 이번주 일요일까지 청소하고 사진 보내주세요
- 본사 양파치즈브레드·갈릭치즈난·치즈볼 품질 지적이 경영총 순회 때 많이 나왔으니 관리 부탁드립니다
- 본사 점포에 부착된 빵 이름표와 가격 스티커 사진 찍어서 보고해주세요

자회사 설립

372

[현대ITC 출범] “무리한 자회사 강행, 사고 위험 커져”

자회사·사내하청 공정분리에 산재 가능성 ... “자회사로는 차별 해소 못해”

강예슬 기자 입력 2021.09.01 07:30

댓글 1



▲ 금속노조

자회사 파업

373



▲ 30일 오후 성남시 경부고속도로 서울톨게이트에서 민주일반연맹 민주연합노조·공공연대노조 등으로 구성된 '한국도로공사 정규직 전환 민주노총 투쟁본부' 노조원들이 한국도로공사 용역업체 소속 톨게이트 요금수납원 직접고용 등을 요구하며 구호를 외치고 있다. 성남=홍승남 기자 nam1432@kihoilbo.co.k

목차

374

비정규직 및 외국인 관리 실무

최근 비정규
관련 ISSUE

비정규직
관리실무

비정규직
차별구제제도

외국인근로자
관리 실무

비정규직법 개정 내용

375

[비정규직 사용 금지]

- 생명 안전 핵심업무 기간제/파견 사용 금지(선박,철도,항공, 자동차 여객운송 종사자/ 산업안전보건법 안전 보건 관리자)

[기간제 연장 사용]

- 35세 이상 기간제 근로자 (2년+2년=>정규직 전환/미전환시 이직수당 지급) 기간제 쪼개기 계약 제한(2년내 3회)

[인턴사용 제한]

- 인턴 가이드라인 시행(6개월 초과 금지/상시 근로자 10% 초과금지/교육일지 작성/교육 훈련 목적 중심)

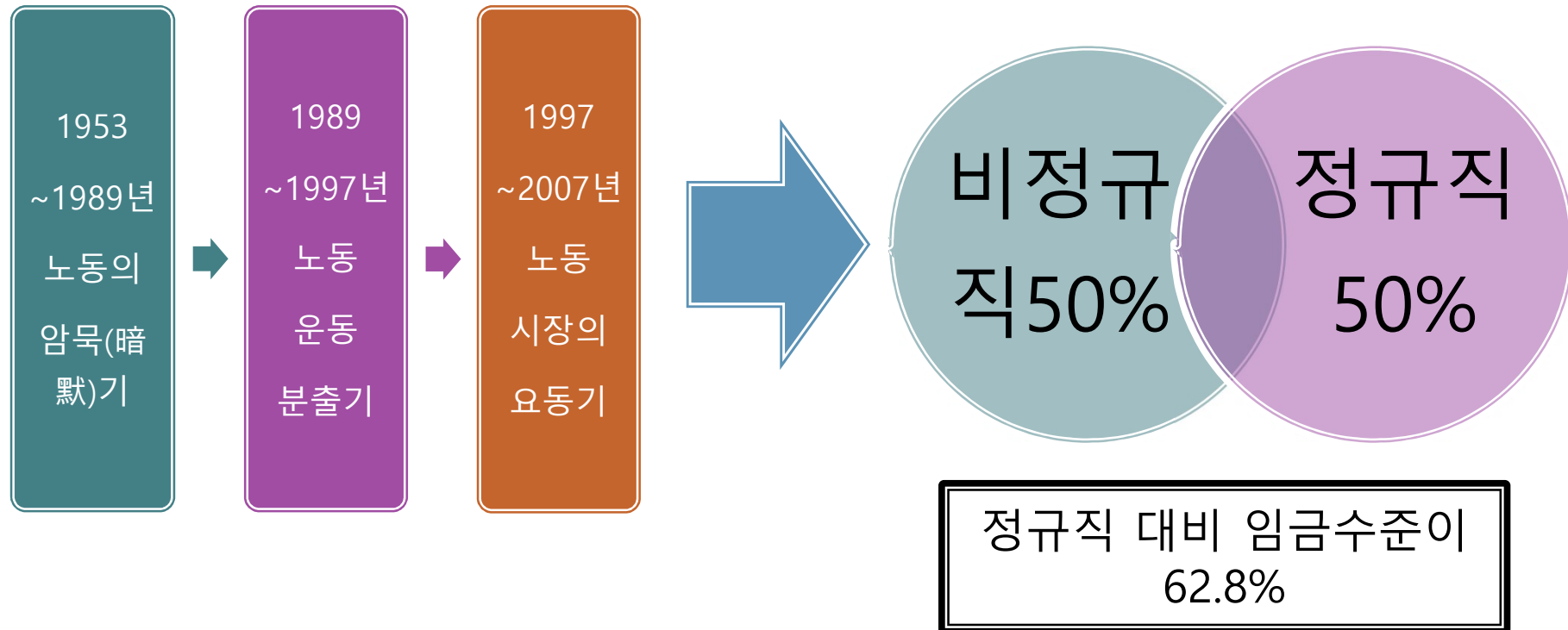
[파견/도급 명확화]

- 파견과 도급 기준 명확화(공동안전보건조치/직업훈련/고충처리지원) 파견업종 확대(55세 이상 고령자 업종제한 완화/고소득 전문직 파견확대/금형,주조,용접 뿌리산업 파견 허가)

비정규직법 제정 사유

376

우리나라 노동의 역사



비정규직법 제정(制定) 사유

377

종 전 규 정

고용형태를 이유로 한 차별금지
규정 없음

- 국적·성별·신앙 기타 사회적 신분을
이유로 한 차별 금지(근로기준법)
- 채용·모집, 임금·임금 외 금품, 승진,
정년·해고 등에 있어서 남 차별 금지
(남녀고용평등법)



제 정 내 용

* 차별적 처우 금지

- 기간제법 제8조 제1항 및 제2항
- 파견법 제21조 제1항

* 차별적 처우 시정 신청

차별적 처우가 있는 날부터 6개월내

차별적 처우란 ?

(비정규직임을 이유로 당해 사업(장)내 동종·유사 업무를 수행하는 근로자 [무기계약·통상
근로자, 사용사업주 사업내 근로자] 에 비하여) 임금, 상여금, 성과급, 복리후생, 기타 근로조건
등에 대하여 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것 (기간제법 제2조제3호, 파견법 제2조
제7호)

비정규직법 구조

378

구분	기간제및단시간근로자보호 등에 관한 법률	파견근로자보호등에 관한 법률	노동위원회법
제정목적	불리한 처우 금지 및 시정절차		
주요내용	① 기간2년 제한 (무기계약전환) ② 단시간 근로 초과근로 제한(12시간/1주)	① 파견허용업무 확대(32개) ② 파견 2년 후 직 접 고용의무 ③ 불법파견 즉시 고용(2012.7월)	① 차별시정담당 공익위원 위촉 ② 차별시정위원 회설치
적용범위	상시 5인 이상 사업(장) (4인 이하 일부 규정 적용)	모든 사업(장)	
시행시기	2007년 7월 1일 (다만, 차별시정제도는 단계적 적용)		

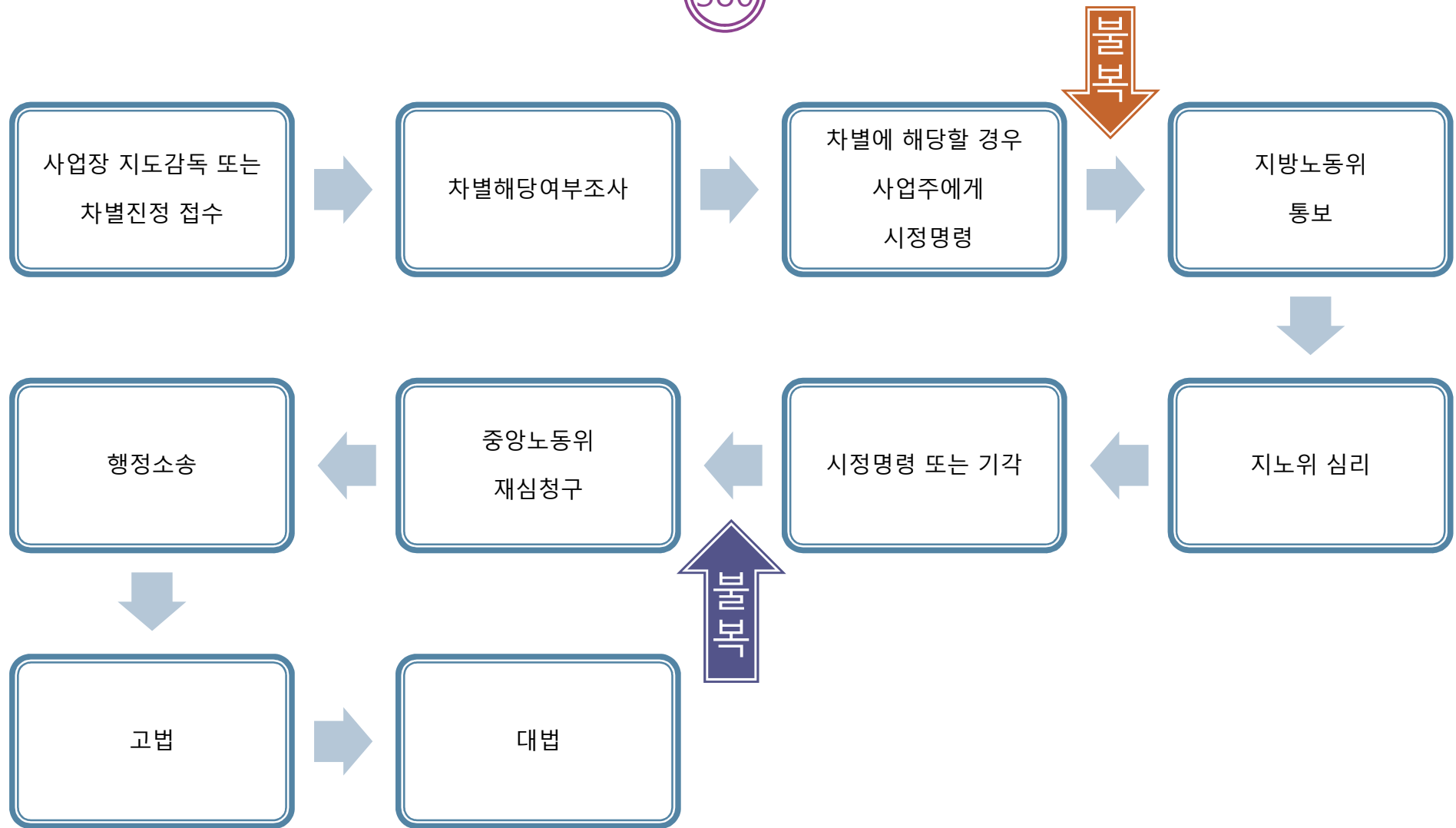
비정규직법 개정 내용

379

주요 내용	종 전	개정 내용	시행일
차별시정 신청기간	3개월 이내 신청	6개월로 연장	2012.8.2
기간제 및 파견근로자의 사용기간(2년)에 육아휴직기간 불산입	기간제 및 파견근로자의 사용기간 제한(2년)에 육아휴직기간 포함 산정	사용기간 2년 동안에 육아휴직 사용기간을 포함하지 않음	2012.8.2
불법파견 확인 시 사용사업주의 직접 고용 의무 즉시 발생	파견 절대금지 업무 위반 시 사용기간에 관계없이 직접고용의무 발생. 그 외 업무는 2년 초과시만 직접 고용의무 발생	모든 불법파견에 대해 확인되면 사용기간 관계없이 즉시 직접 고용 의무 부과	2012.8.2
고용노동부장관의 차별시정 요구권 신설 및 미이행시 노동위원회의 시정명령	신설	고용노동부장관은 사업주가 차별처우를 한 경우 시정 요구 가능. 사용자가 불응할 경우 노동위원회에 통보. 노동위원회가 차별처우 여부 심리하여 시정 명령. 시정명령을 위반한 경우 1억원 이하의 과태료 부과	2012.8.2
차별처우기준	임금 및 기타근로조건 등	임금, 상여금, 성과급, 복리후생 및 기타근로조건	2013.9.23

노동부 근로감독 시정 절차

380



노동부 근로감독 차별 시정 명령

381

사업체명	업종	고용형태	수행업무 비교		주요 차별적 처우 내용
			비정규직	정규직	
○○기전(주)	제조	기간제	사무업무(9명) 생산업무(2명)	사무업무 생산업무	101명의 성과보상금 20,047천원, 사내복지기금 대부분 신청자격미부여 <정규직에게는 지급하는 지속성장달성격려금을 동일업무를 하는 기간제 101명에게 미지급, 사내복지기금의 대부분신청 자격을 기간제에게는 미부여>
○○○모병원	병원	기간제	병원보조, 방사선사, 사무보조 등	병원보조, 방사선사, 사무보조 등	63명의 정근.근속수당 등 10,000천원, 휴양시설 이용 <정규직에게 지급하는 정근수당(년2회)과 근속수당(매월)을 기간제에게는 미지급, 휴양시설 이용대상에 기간제를 제외>
○○○(주) 인천지점	화물운수 등	기간제	공항 내 수화물 운반 등	공항 내 수화물 운반 등	정규직에게는 지급하는 결혼보조금.육아지원금(25명, 10,600천원)미지급 정규직에게 적용하는 학자금.개인연금.신협가입.국내항공권.생활안정대출제도를기간제에게는미적용

기간제 2년사용 제한 예외적용 대상

382

구분	대상 근로자
2년 이상의 사업의 완료	건설현장, 연구P/J, 임원기사, 비서, 용역, 위탁
용역업체 청소, 시설 관리	기간의 정함이 있는 업무, 위수탁 계약 관계
휴직 파견 공백기간	출산, 육아, 학업 기간이 2년을 초과한 경우
고령자	55세 이상 퇴직근로자의 반복 2년 이상 고용
전문지식, 기술	박사, 의사, 변호사, 노무사 등 전문직종
정부의 복지, 실업대책	자활사업, 공공근로사업, 일자리 창출, 제대군인
그 밖의 대통령	외국인 근로자, 대학조교, 고소득자,체육지도교사

갱신기대권(비정규직)

383

사내협력업체 정당한 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권이 인정되는 비정규직 근로자에게 합리적 이유 없이 근로계약 기간 종료 통보를 한 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다(대법 2014두45765. 2016-11-10)

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다.

기간제 전환기간

384

단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 근로관계가 종료된 이후에 새로이 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 기간제법 제4조제2항의 '2년'에 포함되지 않는다.(대법 2013다2672 선고일자 : 2014-11-27)

기간제법 제4조는 제1항에서 "사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다"고 규정하면서 그 단서에서 제1호 내지 제6호로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 정하고 있고, 제2항에서는 "사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"고 규정하고 있다.

기간제법 제4조제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조제3항제6호에서 정한 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 제4조제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 위 제4조제2항의 '2년'에 포함되지 않는다고 할 것이다.

합리적 이유 성립 요건

385

합리적 이유 없음

비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우가 되기 위해서는 '합리적 이유가 없는 불리한 처우'이어야 함

< 합리적 이유로 인정 가능한 경우 >

- ① 기간제근로자에 대해 취업기간에 따라 임금 그 밖의 근로조건을 비례적으로 적용하는 경우 (취업기간 비례 분할가능하고, 합리적인 경우)
- ② 단시간근로자에 대해 임금 및 분할 가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 경우 (단시간근로자 시간비례 보호원칙)
- ③ 채용 조건·기준(경력 및 자격증 등 요건)이 다르고, 이러한 사항이 임금결정요소인 경우
- ④ 임금 및 근로조건 결정요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 책임, 업적, 실적 등)의 차이에 따라 임금 및 근로조건에 차이를 두는 경우

파견근로자보호법

386

종 전 규 정

- * 파견대상업무 : 26개
 - 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무 (제조업 직접생산공정업무 제외)
 - 출산·질병·부상 등으로 인한 결원대체, 일시·간헐적 필요 시 가능
- * 파견기간(최대 2년) 제한, 초과사용 시 고용의제
 - 원칙적 1년, 1년 범위 내 1회 연장 가능
- * 기간초과 외 불법파견 시 고용의제(의무) 규정 없음

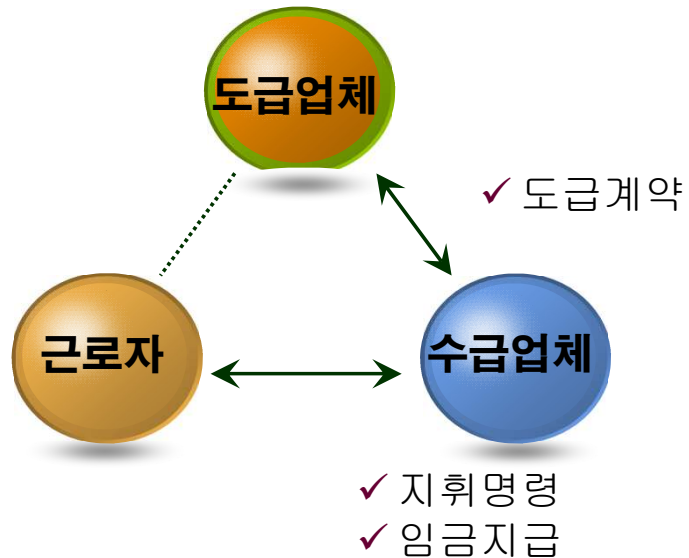
개 정 내 용

- * 파견대상업무 : 32개
 - 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질을 필요로 하는 업무(생산업무 제외)
 - 출산·질병·부상 등으로 인한 결원대체, 일시·간헐적 필요 시 가능
- * 파견기간(최대 2년) 제한, 초과사용 시 직접고용의무
 - 연장횟수 제한(1회) 삭제
 - 고령자 파견기간 제한 예외 규정 신설
- * 불법파견시 즉시고용의무
(6조의 2제 3항)

파견과 도급의 구분

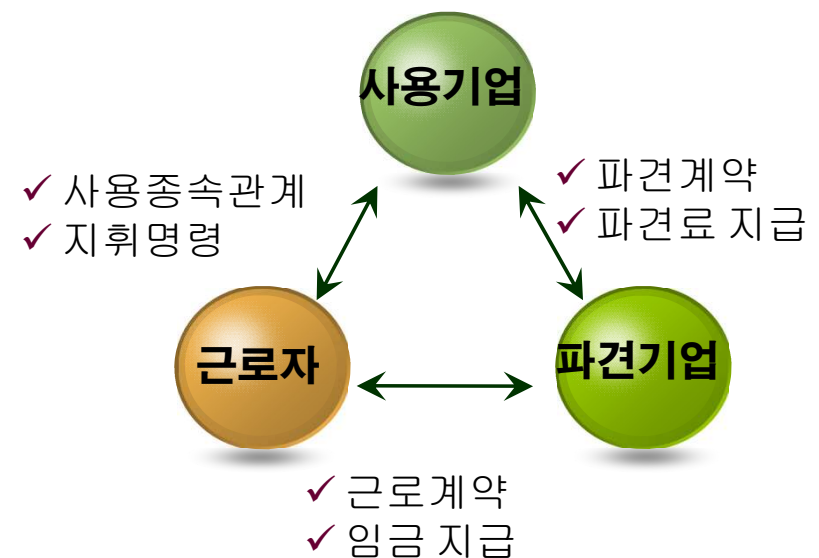
387

도급계약



도급계약이나 위임계약은 수급(위임)인이 직접 지휘명령을 행함.

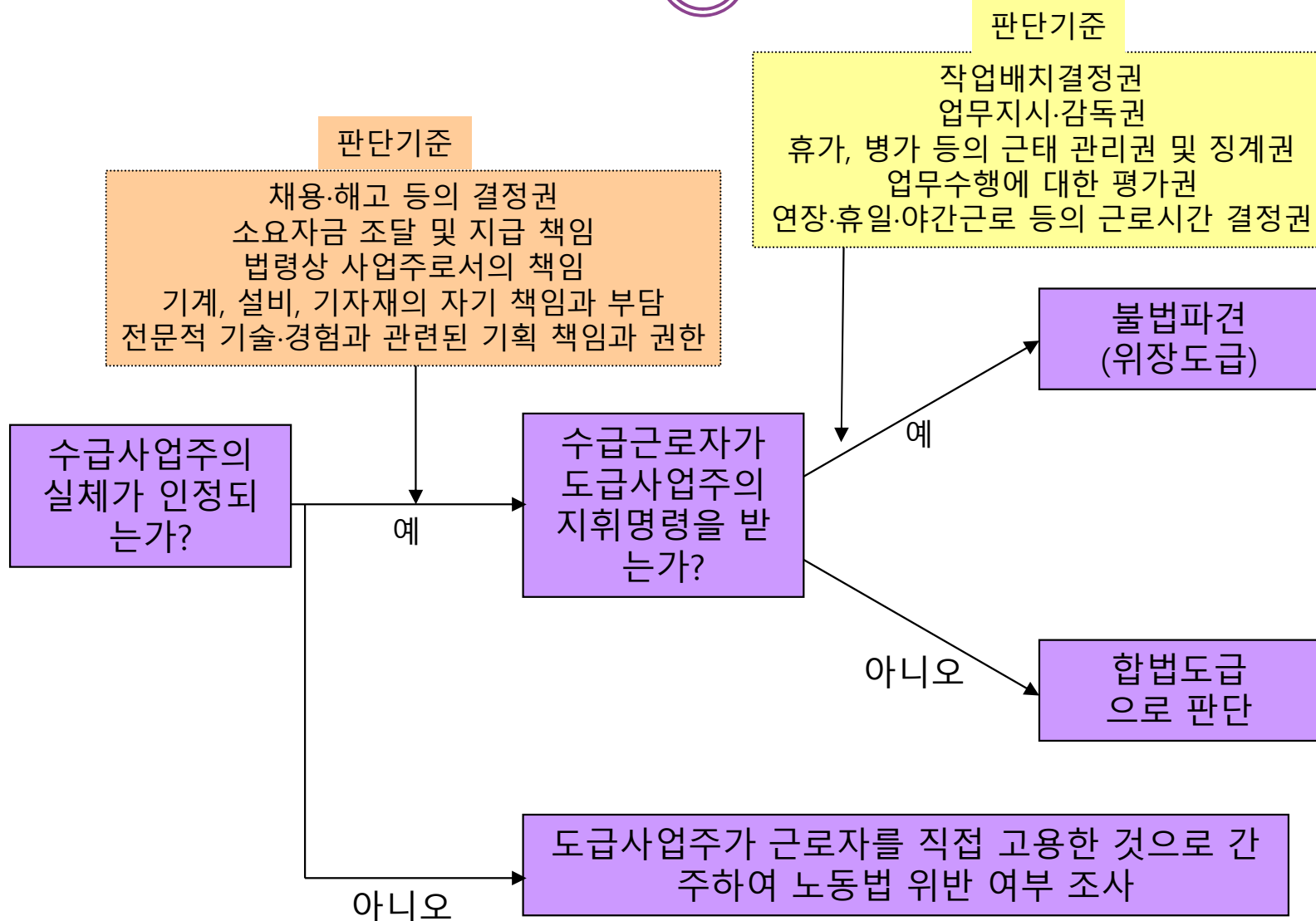
파견계약



근로자파견계약은 사용사업자가 직접 지휘명령을 행함.

위장도급 판단 기준

388



위장도급 판단 기준

389

점검기준	세부기준	점검사항	비고
인사 노무 관리의 독립성	채용, 해고, 징계 등 인사결정권	·원도급업체가 요구하는 인력을 하도급업체가 선발하는지 여부 ·하도급업체 자체적 채용과 인력배치계획에 따른 배치 ·현장대리인을 선임하고 원도급업체와 현장대리인이 협의하는지 ·원도급자의 채용거부권이나 퇴거요구권이 명시되어 있는지 ·신·구 하도급회사의 양도, 양수계약 불개입 여부 ·하도급업체별 자체적 징계 시행	·도급계약서 ·하청업체 입사관련서류 ·하청업체 취업규칙
	작업배치· 변경 결정권	·원도급 업체에서 요청하는 장소에 하도급업체가배치 ·배치된 인원을 원도급업체가 현장대리인을 통해서 시정 및 지도함	·하청업체 조직도
	업무지시· 감독권	·업무지시는 하청업체에서 직접하고 있는지 여부	·업무일지, 메일 건본
	업무수행방법결과평 가에 관한 사항	·하도급 직원의 평가를 원청에서 직접 실시하지는 않는지 ·별도의 패널티 규정이 있는지 여부	·패널티 규정 ·하청업체의 원청에 대한 작업완료 보고서
	원도급 근로자와 혼재작업 여부	·원청과 하청근로자의 혼재작업이 있는지 여부	· 작업장 점검 비정규직 면담
	휴가, 병가 등 근태 관리	·하도급업체별로 직원들의 휴가, 병가, 휴직 등의 기준을 각자 취업규칙에 규정 되어 있는지 여부	·하청업체 근태관리자료 ·하청근로자 근태가 도급 비에 반영되어서는 아니됨

위장도급 판단 기준

390

점검기준	세부기준	점검사항	비고
인사 노무 관리의 독립성	근로시간 결정권	·근로시간 결정권이 어디에 있는지	·연장근로 결정 과정을 살펴보고 판단함. 작업지시서 확인
	기타 근로기준 법, 노조법상의 사용자	·자체적 취업규칙 작성 및 근로기준법상 책임이 하도급사에 있음	·자체적 노사협의회 구성·운영 ·노사협의회운영규정 작성 및 노동부 신고해야 함
사업 경영 상의 독립성	소요자금 조달·지급 책임	·하도급사의 도급의 이행량에 따라 도급비의 청구 ·인건비기준의 도급비를 산출하고 추가비용 발생시 별도 청구 하는지 여부	·도급계약서 ·견적서 · 임대차 계약서 등
	법률상 사업주 로서의 책임	·도급단가 내역이 등급별 시급, 법정수당 상여금, 퇴직금, 법정비용, 복리후생비, 이윤 등이 포함되었는지 여부 ·이에 따라 하도급업체가 4대보험 가입, 본인 명의로 사업자등록, 세금납부하는지 여부 ·손해발생한 부분에 대하여 패널티 및 손해배상과 원상회복 의무부과하고 있는지 ·계약이행 담보를 위한 하도급자의 물적 담보나 이행보증보험 등 담보 제공 여부	·도급계약서 ·담보설정문서 ·도급비 청구내역서 ·손해배상 내지 패널티 규정 및 그 사례
	기계, 설비, 기자재의 자기책임과 부담	·하도급업체들은 도급작업에 필요한 자재 및 도구등을 자체 조달하는지 여부 ·시설, 설비, 기계, 기구 등의 임대 여부 및 그 형태	·설비, 기계 등 사용 계약서(유상이어야 함) ·하청업체의 비용 관련 서류
	기획 또는 전문 적 기술,경험	·하청업체가 독립적인 사업주로서의 경험 내지 전문성이 있는지 여부	·하청업체 연혁·면허관련 서류· 전문성을 입증할 설비,기술을 입증할 서류 등

위장도급 판례

391

하청회사에 입사한 지 2년이 경과한 이후에도 원청업체에 파견돼 사용됐으므로, 직접 고용간주 규정에 따라 원청업체에서 원고를 직접 고용한 것으로 간주돼 참가인과 원고 사이에 새로운 근로관계가 성립했다고 봄이 타당하다.(서울고법2010누23752, 2012.02.10)

사내하청 회사의 현장관리인 등이 그 근로자들에게 구체적인 지휘명령권을 행사했다고 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하다. 원고는 하청회사에 입사한 지 2년이 경과한 이후에도 현대차에 파견돼 사용됐으므로, 직접고용간주 규정에 따라 현대자동차는 파견근로자인 원고를 직접 고용한 것으로 간주돼 참가인과 원고 사이에 새로운 근로관계가 성립했다고 봄이 타당하다.

위장도급 부정 판례

392

한국타이어의 협력업체 직원들이 한국타이어로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 보기 어렵다(대법 2016다240406, 2018-12-13)

피고(한국타이어)는 타이어 반제품 등의 운반업무, 물류업무, 청소업무 등을 순차적으로 외주화 하였다. 피고는 대체로 공정별·업무별로 외주화 대상을 선정함으로써 피고와 사내협력업체 소속 근로자들이 담당하는 업무는 그 내용과 범위를 구분하는 것이 가능하였다. 그 결과 이들 근로자들이 특정 공정내에서 동일한 업무를 혼재하여 수행하는 경우는 확인되지 않으며, 한편으로 피고의 근로자들에 결원이 발생할 때 사내협력업체 근로자들이 대체 투입되어 해당 업무를 수행하는 경우 또한 찾아보기 어렵다. 특히 피고가 기간별 작업 총량을 할당하는 것을 넘어 세부적인 작업방식까지 관리·통제한 사실이 인정되지 않으며 근태관리 등 인사권을 행사하지도 않았다고 판단된다. 따라서, 피고의 외주화 방침에 따라 협력업체로 소속을 옮겨 대전공장에서 일해 온 근로자들은 피고로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 보기 어렵다.

도급업체 고용증거

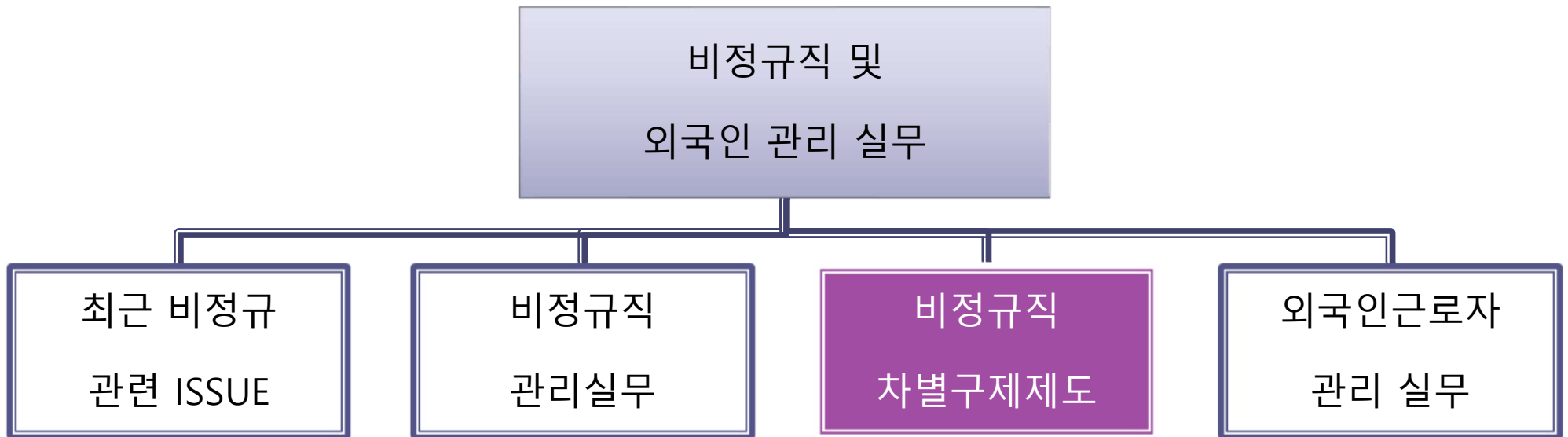
393

종전 용역업체 소속 근로자에게 새로운 용역업체로의 고용승계 기대권이 인정됨에도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거부하는 것은 부당해고와 마찬가지로 지이다(사건번호 : 대법 2016두57045, 선고일자 : 2021-04-29)

甲회사 산하 A원자력발전소의 청소업무를 담당하는 외주 용역업체였던 乙회사의 용역계약기간이 만료되고 원고가 새로이 甲회사와 같은 업무에 대한 용역계약을 체결하였는데, 乙회사 소속으로 그 용역계약기간 만료일까지 A원자력발전소에서 근무하였던 피고보조참가인들은 원고로부터 고용승계를 거부당하였다. 중앙노동위원회가 이에 대한 피고보조참가인들의 부당해고 구제신청을 인용하는 재심판정을 하자, 원고는 그 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였다. 원고가 甲회사와 체결한 용역계약의 내용과 용역계약의 대상이 된 청소업무의 특성, A원자력발전소 청소업무 용역업체 변경 시의 고용승계 관행 및 이에 관한 원고와 피고보조참가인들의 인식 등 제반 사정을 종합하여 볼 때, 피고보조참가인들에게 새로운 용역업체의 운영자로서 이 사건 용역계약을 체결한 원고로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다고 보는 것이 타당하고, 원고가 피고보조참가인들의 고용승계를 거부하는 사유로 든 사정은 인정할 증거가 없거나 합리적인 고용승계 거부 사유로 삼기 부족하다. 이 사건 고용승계 거부는 부당해고와 마찬가지로 피고보조참가인들에게 효력이 없다.

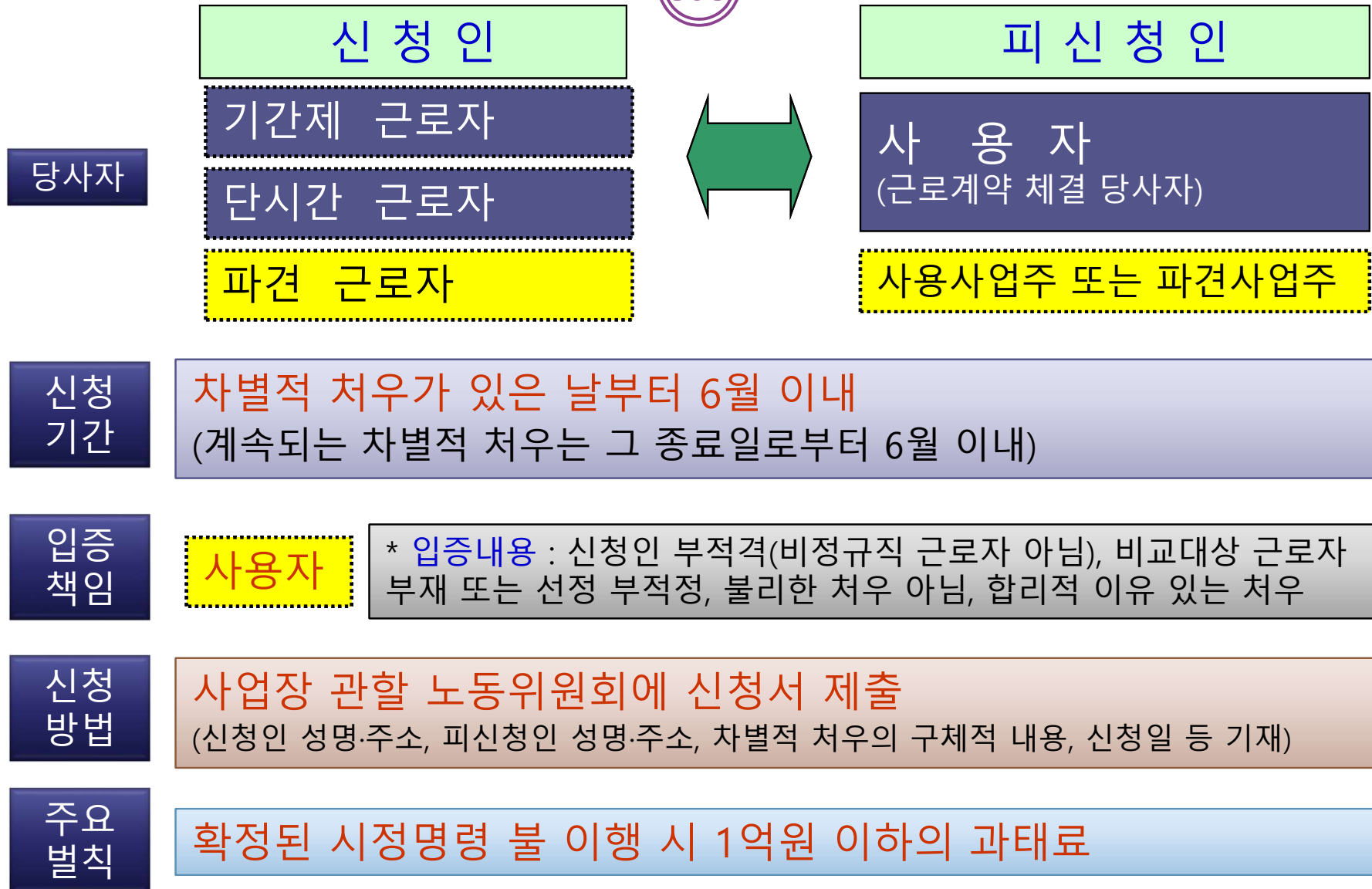
목차

394



차별시정 절차

395



개정 비정규직법

396

구 분	현 행	개 정 내 용	시행일
기간제 및 단시간 근로자 차별 배상관련	차별에 대한 조정, 중재 또는 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상이 포함됨	- 차별적 근로조건의 개선에는 취업규칙 및 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함함. - 또한 차별적 처우로 인하여 기간제 근로자 또는 단시간 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 배상액을 결정하되, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있음	2014. 9.1
기간제 및 단시간 근로자 차별에 대해 확정된 시정명령의 효력 확대	차별에 대하여 확정된 시정명령은 차별시정 신청을 한 근로자에게만 그 효력이 미침	차별시정을 신청한 근로자 본인 외에 같은 사업장에서 같은 일을 하는 기간제 및 단시간 근로자 모두에게 차별시정명령의 효력이 미침	
파견근로자 차별에 대해 확정된 시정명령의 효력 확대	차별에 대하여 확정된 시정명령은 차별시정 신청을 한 파견근로자에게만 그 효력이 미침	차별시정을 신청한 근로자 본인 외에 같은 사업장에서 같은 일을 하는 파견 근로자 모두에게 차별시정명령의 효력이 미침	

합리적이유가 없다고 본 사례

397

	정규직	정규직	불인정한 이유
K은행	중식대 有	중식대 無	• 실비변상 • 차원으로 지급
H 사령부	• 가족수당, • 정액급식비, • 교통보조비 有	해당사항 無	• 부양가족존재 • 실비변상차원
D엔지니어링	출장비 有	출장비 無	같은 업무 수행
C공사	• 부서별 • 성과상여금 有	• 부서별 • 성과상여금 無	• 부서별 • 실적으로 지급

성과급차별 시정명령

398

채용절차나 업무의 부수적 내용 등에 차이가 있더라도 기간제 근로자라는 이유만으로 정규직 근로자들과는 달리 성과상여금을 전혀 지급하지 아니하는 것에 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다 (2008.10.24, 서울행법 2008구합6622)

기간제법 제8조에 의하면 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되는바, 반드시 어떤 정규직 근로자와 기간제 근로자가 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지는 않더라도, 만약 그 핵심요소(주된 업무의 내용, 작업조건 등)에 있어서 양 근로자 사이에 본질적 차이가 없다면, 정규직 근로자는 해당 업무와 직접 관련된 자격을 소지하는 반면 비정규직 근로자는 그러한 자격을 소지하지 아니하는 경우와 같이 양 근로자 사이에 업무의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한, 설령 채용절차나 부수적 업무의 내용 등에 있어서 양 근로자 사이에 차이가 있다 하더라도 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 해석하여야 한다. 이 경우, 양근로자의 업무 사이에 존재하는 “현저하지 아니한 질적 차이”는 이들이 동종 또는 유사한 업무에 종사한다는 해석을 방해하는 사정이 아니라, 사용자가 이들을 각기 달리 처우하는 것에 기간제법 제2조 제3호에 따른 “합리적인 이유”가 있음을 뒷받침하는 사정이 될 수 있을 뿐이다.

위 법리에 비추어 이 사건에 관하여 보건대, 참가인들과 정규직 근로자들이 직제규정상 동일한 직명으로 근무하면서 어느 한 쪽이 교육·휴가 등으로 근무가 불가능할 경우에는 서로의 업무를 대신 수행한 점, 이들이 사업장에 따라서는 같은 작업조에 동등하게 소속되어 업무를 수행하기도 한 점 등에 비추어 보면, 이들의 업무 사이에는 그 핵심요소에 있어서 본질적 차이가 없는 것으로 보인다. 설령 원고의 주장처럼 채용절차나 업무의 부수적 내용 또는 구체적인 권한·책임 등에 있어서 이들 사이에 차이가 있다 하더라도, 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 하겠다.

복리후생비 차별 시정명령

399

중식대와 통근비를 비교 대상 근로자에 비해 적은 금액으로 책정하여 지급한 것은 불리한 처우에 해당한다(대법2011두11792, 2012.11.15)

기간제법 제2조제3호는 차별적 처우를 "임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것"으로 정의하고 있다. 여기서 불리한 처우라 함은 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고, 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법, 정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미한다고 할 것이다. 그리고 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한, 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 중식대와 통근비는 실비변상 내지 복리후생적인 목적에 따라 지급되는 것으로서 업무의 범위, 업무의 난이도, 업무량 등에 따라 차등하여 지급될 성질의 것이 아니고, 부수적으로 위 급부에 복리후생적인 목적이 있다고 하더라도 이를 장기근속의 유도와 직접 연관시키기는 어려우므로 중식대와 통근비를 비교 대상 근로자에 비해 적은 금액으로 책정하여 지급한 것은 불리한 처우에 해당하고, 중식대와 통근비를 차별하여 지급한 데에 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 없다.

정년 차별 시정명령

400

인권위, "특정 직종에 대한 정년 차등적용은 차별"(00공사에 관련규정 개정 권고)
국가인권위원회(위원장 헌병철)는 합리적 이유 없이 특정 직종의 정년을 차등하여 규정하는 것은 차별행위라고 판단하고, 00공사에 별정직 6직급의 정년을 차등 규정하고 있는 현행「별정직관리규정」을 개정할 것을 권고했다.

00공사 별정직 근로자인 진정인(남, 56세)은 "정년이 58세인 직원과 달리 별정직의 경우 56세에 도달하면 정년 퇴직해야 하는데, 수년 간 회사를 위해 일했는데도 단지 직종이 다르다는 이유로 정년을 다르게 정한 것은 차별"이라며, 00공사를 상대로 2010. 1. 국가인권위원회에 진정을 제기했다.

국가인권위원회 조사 결과 한국전력공사 근로자는 크게 17,800여 명의 '직원'과 2,200여 명의 '별정직' 등으로 나뉘는데, 00공사「취업규칙」에 따라 직원의 정년은 58세로, 별정직의 정년은 00공사「별정직관리규정」에서 56세로 정하여 운영하고 있었다. 이러한 차등 정년과 관련하여 00공사는 수행 직무의 성격과 내용이 다르기 때문에 회사의 인적자원을 보다 효율적으로 활용할 목적으로 별정직 6직급의 정년을 직원들보다 2년 이르게 설정했다고 주장했다

징벌적 배상 책임

401

파견근로자에 대한 고의적 또는 반복적 부당 차별이 이어졌다면 원청업체와 파견업체가 연대하여 징벌적 배상 책임을 져야 한다(서울행법 2015구합70416 : 2016-11-18)

파견근로자는 파견사업주와 사이에 임금 등의 근로조건을 정한 근로계약을 체결하고, 파견사업주로부터 근로계약에서 정한 임금을 지급받게 되므로, 파견근로자에게 임금을 지급할 책임은 1차적으로 근로계약 당사자인 파견사업주에게 있으나, 파견법은 파견근로자 차별시 시정신청, 고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구, 확정된 시정명령 등에 있어 파견사업주와 사용사업주가 특정 차별적 처우에 대해 동시에 책임을 부담하는 경우를 배제하지 않고 있는 점, 파견사업주 뿐 아니라 사용사업주에게도 임금 등의 영역에 대한 차별금지의무를 부과할 필요성이 있는 점, 사용사업주가 근로계약상의 당사자가 아니라는 사정만으로 근로계약상의 근로조건에 대한 시정명령, 배상명령 등을 명할 수 없다고 볼 수는 없는 점 등을 고려하면, 임금 등 파견사업주에게 1차적 책임이 인정되는 영역에 있어 사용사업주에게도 차별시정신청의 피신청인 자격이 인정된다 할 것이다.

목차

402

산업안전 및 산재고용보험법 실무

산업안전보상
주요ISSUE

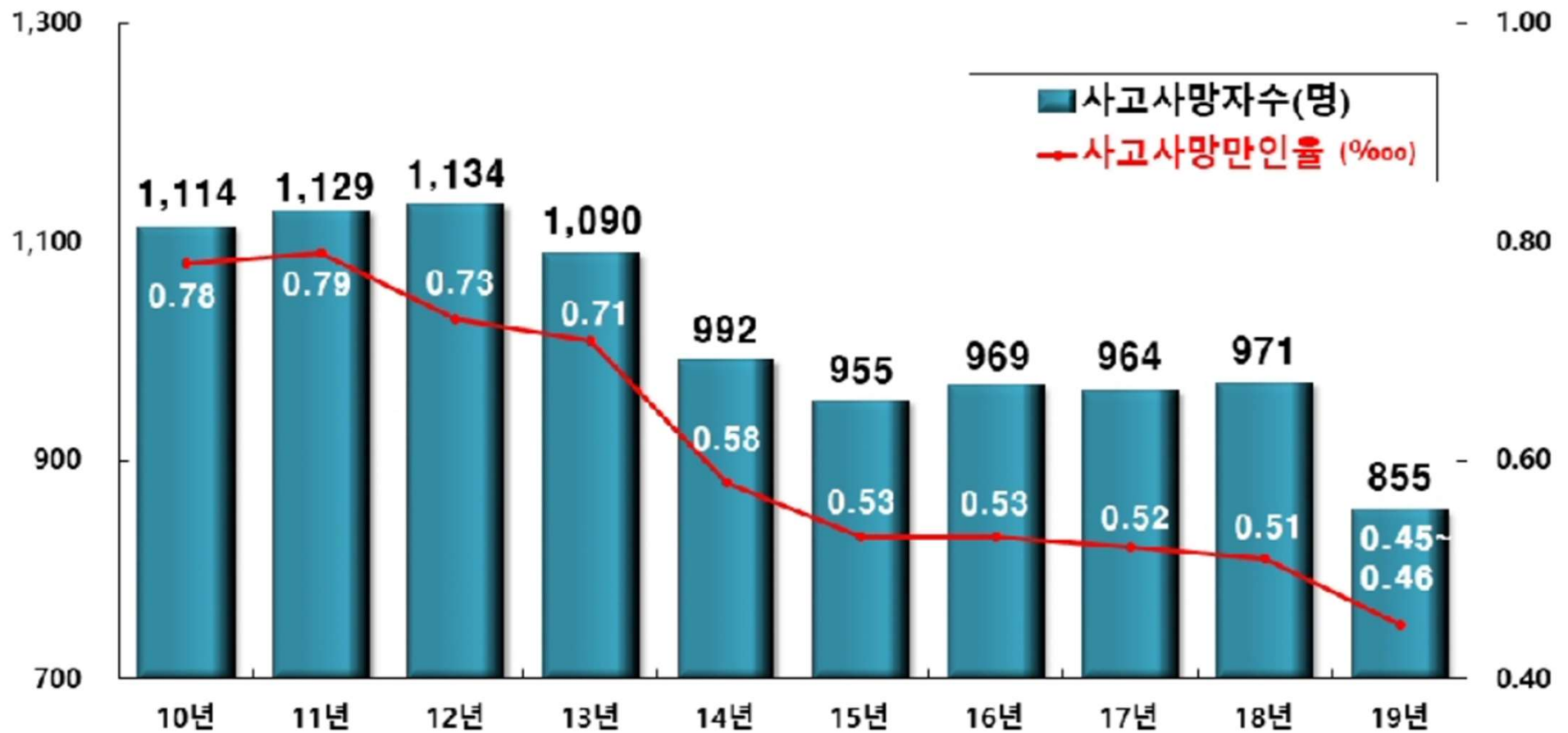
산업안전보건법

산재고용보험법

산재보상기준

2020년 재해 사망자

403



▲ 2010~2019년 산재 사고 사망자 통계

2021년 재해율 증가

404

음식배달 종사자 교통사고 발생 현황

6개 배달 플랫폼 업체에 등록된 기사 5626명 대상 조사



교통사고 경험

있다 47%

없다 53%

배달 재촉 경험

있다 86%

없다 14%

배달을 서두르는 이유

다음주문 수행 65%

배달 재촉 28%

기타 7%



산재 사망자 현황

405

[단위:명]

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 3월
계	90,129	90,656	89,848	102,305	109,242	25,784
사고재해	82,210	82,780	80,665	90,832	94,047	21,924
업무상질병	7,919	7,876	9,183	11,473	15,195	3,860

○ 연도별 산업재해 사망자수 현황

[단위:명]

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 3월
계	1,810	1,777	1,957	2,142	2,020	562
사고재해	955	969	964	971	855	253
업무상질병	855	808	993	1,171	1,165	309

재해 경제적 손실(20조)

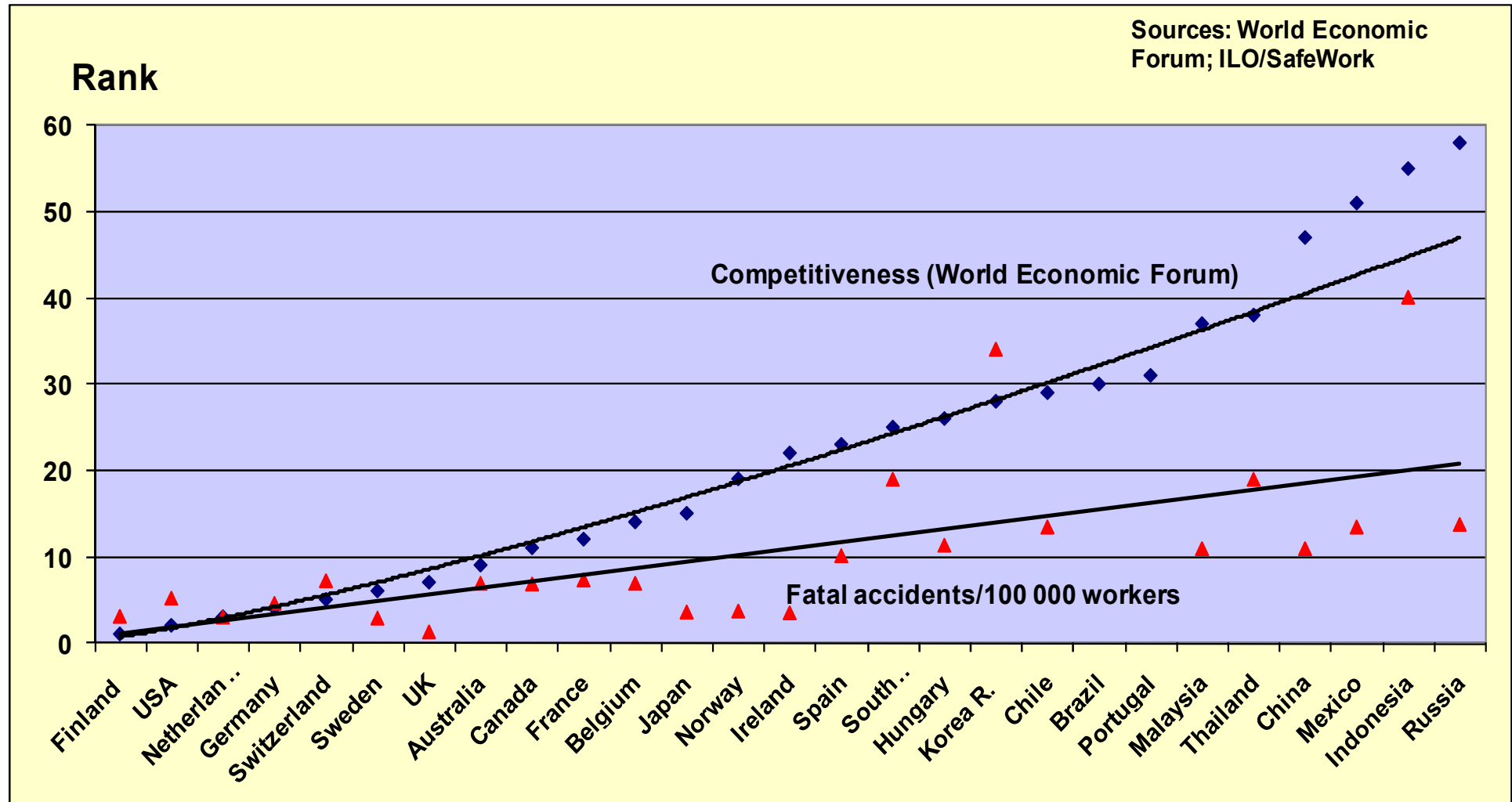
406



국가별 재해율

407

Sources: World Economic Forum; ILO/SaveWork



사망재해 발생시

408

산업안전보건법 위반		중대재해처벌법 위반	형법 위반
- 제38조(안전조치) - 제39조(보건조치) - 제63조(도급인 안전보건조치)		- 제4조(사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건확보 의무) - 제5조(도급, 용역, 위탁 등의 관계에서의 안전 및 보건확보 의무)	- 제268조(업무상 과실치사상)
구분	산업안전보건법	중대재해기업처벌법	형법
처벌 대상	- 안전보건관리책임자 (일정한 규모 이하는 대표이사)	사업주 또는 경영책임자 등	업무상과실로 사람을 사망에 이르게 한 자
처벌 수위	개인-7년 이하 징역 또는 1억이하 벌금	1년 이상의 징역 또는 10억 이하 벌금(병과 가능)	5년 이하의 금고 또는 2천만원 이하 벌금
	법인-10억 이하의 벌금	50억 이하의 벌금	
적용	(상상적 경합) 1개 행위가 수개의 죄에 해당하는 경우 가장 중한 죄에 정한 형으로 처벌		

개정 산업안전보건법 주요 내용

409

⚙️ 개정 사유(배경)

- ➔ 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않는 새로운 유형의 노무를 제공하는 자가 등장함에 따라 이들의 안전보건을 위한 보호강화와 함께
- ➔ 안전보건조치 의무 주체를 대표이사, 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부 까지 확대 할 필요

⚖️ 산업재해 예방 책임주체 확대(5조)

사업주 이외에도 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 이동통신단말 장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 비롯하여

» 대표이사, 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부 등에게도 산업재해 예방을 위한 의무를 부과

⚖️ 산업안전보건법의 보호대상 확대(5조)

산업안전보건법 상 보호대상을 「(종전)근로자→(개정)노무를 제공하는 자」로 확대하였고

» 특수형태근로종사자와 배달앱 등을 통한 배달종사자 등에 대한 안전보건조치 등 보호 규정 마련

개정 산업안전보건법 주요 내용

410

⚖ 대표이사(14조) <21.1.1. 시행>

기업의 **산재예방 강화**를 위해 회사의 대표이사에게 **안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인** 받도록 하였으며, 수립계획의 성실한 이행 의무를 부과함

- » **대상** ① **상시근로자 500명* 이상인 회사**
② **전년도 시공능력평가액(토목·건축공사업에 한함) 순위 상위 1,000위 이내의 건설회사**
- » **내용** ① 전년도 안전·보건활동 실적 ② 안전·보건경영방침 및 안전·보건활동 계획
③ 안전·보건관리 체계·인원 및 역할 ④ 안전 및 보건에 관한 시설 및 비용



개정 산업안전보건법 주요 내용

411

건설공사 발주자(67조)

총 공사금액 50억원 이상 **건설공사의 발주자에게** 공사 계획·설계·시공 등 전 과정에서 조치 의무를 부여

- » ① **계획단계** : 공사규모·예산·기간 등 사업 개요, 공사 시 유해·위험요인과 감소대책 수립 설계조건 등이 포함된 **기본안전보건대장** 작성
- » ② **설계단계** : 기본안전보건대장을 설계자에게 제공하고 설계자로 하여금 안전한 작업을 위한 적정 공사기간·금액 산출서 등이 포함된 **설계안전보건대장**을 작성하고 확인
- » ③ **시공단계** : 최초 건설공사 수급인에게 설계안전보건대장을 제공하고, 이를 반영하여 유해·위험방지계획서의 심사·확인결과 조치내용 등이 포함된 **공사안전보건대장**을 작성하게 하고 이행여부를 확인

개정 산업안전보건법 주요 내용

412

⚖ 프랜차이즈 가맹본부(79조)

가맹점 사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 중 어느 하나에 해당하는 업종으로서 가맹점의 수가 200개소 이상의 가맹본부에게 산업재해 예방 조치의무를 부과하였음

산재예방 조치의무 있는 가맹본부 업종

+ 가맹사업정보제공시스템의 정보공개서 상

- » 대분류가 “외식”인 업종
(중분류 : 한식, 중식, 일식, 분식, 치킨, 피자, 커피, 주점 등)
- » 대분류가 “도소매”이면서 중분류가 “편의점”인 업종
(예시 : CU, 이마트24, GS25 등)



개정 산업안전보건법 주요 내용

413

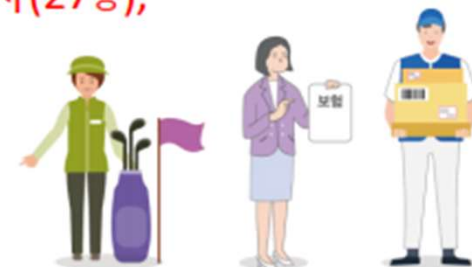
⚖️ 특수형태근로종사자 보호(77조)

산업안전보건법 상 보호되는 특수형태근로종사자 직종

- ① 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며,
 - ② 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니하는 요건을 충족하는 다음의 9개 직종
특수형태근로종사자가 보호범위에 포함됨
- » 현행 「산업재해보상보험법」상 직종(9개)과 동일함

산업안전보건법 적용대상 특수형태근로종사자

- ① 보험설계사·우체국보험 모집원, ② 건설기계 직접 운전자(27종),
- ③ 학습지교사, ④ 골프장 캐디, ⑤ 택배기사,
- ⑥ 퀵서비스기사, ⑦ 대출모집인, ⑧ 신용카드회원 모집인,
- ⑨ 대리운전기사



개정 산업안전보건법 주요 내용

414

특수형태근로자 안전보건교육(77조)



건설기계 운전자, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대리운전기사로부터 노무를 제공받는 자는 최초 노무제공 계약 시 교육 및 특별교육 실시

교육과정	교육시간
가. 최초 노무 제공 시 교육	2시간 이상(단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제)
나. 특별교육	16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능) 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상

교육내용(각 특수형태근로종사자의 직무에 적합한 내용 교육)

- 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
- 작업 개시 전 점검에 관한 사항
- 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
- 물질안전보건자료에 관한 사항
- 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
- 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항
- 정리정돈 및 청소에 관한 사항
- 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
- 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항

산업안전보건법 개정(2021.11.19 시행)

415

<1> 지방자치단체 산재예방활동 근거 마련

- 지자체에 관할지역의 산재 예방을 위한 대책의 수립·시행 책무를 부여하고, 지자체의 장의 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치의 근거를 마련하였다.

<2> 도급인의 혼재작업 확인·조정 의무 부여

- 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 도급인에게 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전·보건조치 등을 확인하도록 하고,
- 확인결과 관계수급인 등의 작업 혼재로 인하여 화재·폭발, 끼임 등 위험이 발생할 우려가 있는 경우 관계수급인 등의 작업시기·내용 등을 조정하도록 의무를 부과하였다.

산업안전보건법 개정(2021.11.19 시행)

416

<3> 건설공사 발주자의 산재예방 조치의무 강화

○ 건설공사발주자가 작성·관리하는 안전보건대장*의 품질확보를 위해 전문가에게 안전보건대장의 적정성을 확인받도록 하고,

* ①(계획)기본안전보건대장, ②(설계)설계안전보건대장, ③(시공)공사안전보건대장

- 안전한 공사를 위한 적정 공사비용과 기간을 산정하도록 하였다.

<4> 보조금·지원금 부정수급 관리강화 등 제재규정 정비

○ 산업재해 예방활동 보조·지원을 취소하는 경우 부과하는 제재부가금의 부과 사유에 목적 외 사용 등을 추가하고,

- 제재부가금의 상한을 지급받은 금액의 5배 이내로 상향(종전 1배)하며, 보조·지원제한 기간을 5년으로 상향(종전 3년)함으로써,

- 산업재해 예방 활동 관련 보조·지원금의 부정수급 관리를 강화하였다.

○ 「과태료 금액 지침」에 따라 유사 위반행위 간 과태료 금액의 과도한 편차를 막고 과태료의 실효성을 높이기 위하여,

- 신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고서를 제출하지 아니한 자 등에 대한 과태료 상한액을 300만원에서 500만원으로 상향하였다.

중대재해처벌법

417

중대재해란? [제2조(정의)]



“중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다.

“중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중

- ① 사망자가 1명 이상
- ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상
- ③ 동일한 유해요인으로 인한 직업성질병자*가 1년 이내 3명 이상

* 대통령령으로 정할 예정



중대재해처벌법

418

안전·보건 확보 의무 대상은? [제2조(정의)]



중대재해처벌법에서는 "사업주 및 경영책임자 등"에 안전 및 보건 확보의무를 부과한다.

▶ **사업주** : 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자



▶ **경영 책임자 등*** : 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전 보건에 관한 업무를 담당하는 사람



* 중앙행정기관, 지방자치단체, 지방공기업, 공공기관의 장도 해당

중대재해처벌법

419

어떤 안전 및 보건 의무사항이 있을까? [제4조(사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보의무)]



사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 조치를 하여야 한다.

- ① 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- ② 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- ③ 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- ④ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치



※ ①·④ 의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정할 예정

중대재해처벌법

420

도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무는?

[제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무)]



사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게
도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우



제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록
제4조의 조치를 해야 한다.

※ 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여
실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정.

중대재해처벌법

421

처벌내용은? [제6조(중대산업재해 사업주와 경영책임자 등의 처벌)]



사업주 또는 경영책임자 등

사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 산업재해로 인해 사망자가 1명 이상 발생한 경우

1년 이상의 징역 또는
10억원 이하의 벌금

동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나,
동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우

7년 이하의 징역 또는
1억원 이하의 벌금

사업주 및
경영책임자 등

- 사망자 발생한 경우 '1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금'
- 부상 또는 질병 발생한 경우 : '7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금'

중대재해처벌법

422

처벌내용은? [제7조(중대산업재해의 양벌규정)]



법인 또는 기관

안전 및 보건확보 의무를 위반하여 사망자가 1명 이상 발생한 경우 그 행위자를 벌하는 외에 벌금형 부과

50억원 이하의 벌금

동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나,
동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우

10억원 이하의 벌금

※ 다만, 법인 또는 기관이 안전 및 보건 의무 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

법인이나 기관

- 사망자 발생한 경우 : 50억원 이하의 벌금형
- 부상 또는 질병 발생한 경우 : 10억원 이하의 벌금형

중대재해처벌법

423

적용범위와 시행시기는? [제3조(적용범위), 부칙 제1조(시행일)]



- ▶ **5명 이상인 사업 또는 사업장**(건설업의 경우 공사금액 50억원 이상의 공사)
: 2022. 1. 27 시행
- ▶ **개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장**
(건설업의 경우 공사금액 50억원 미만의 공사)
: 2024. 1. 27 시행

※ 적용 제외 : 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정)
또는 경영책임자



목차

424

산업안전 및 산재고용보험법 실무

산업안전보상
주요ISSUE

산업안전보건법

산재고용보험법

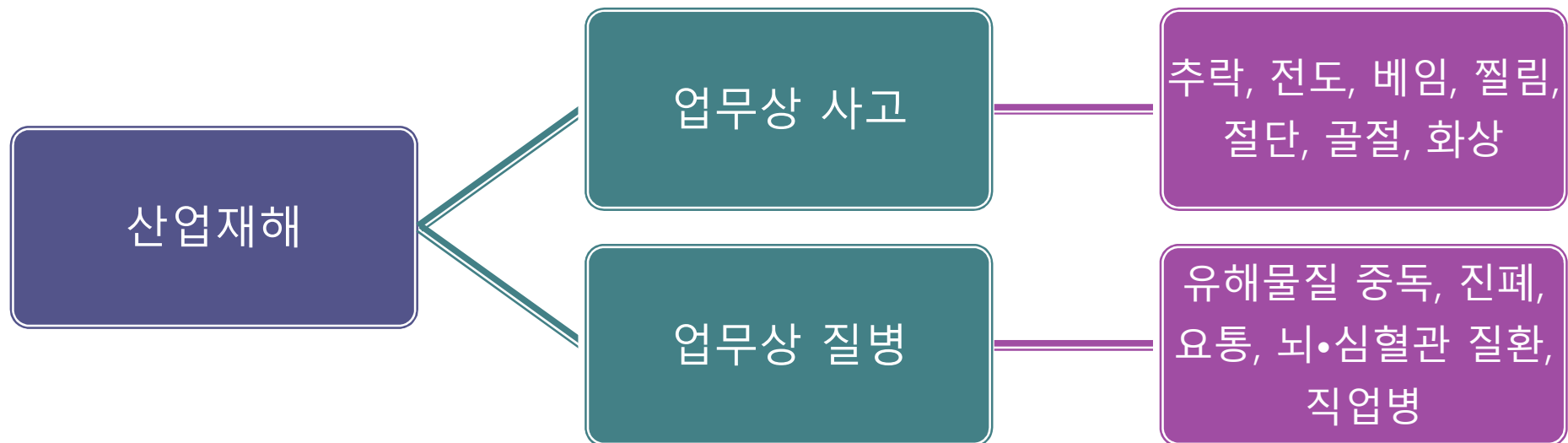
산재보상기준

산업재해기준

425

산업재해란?

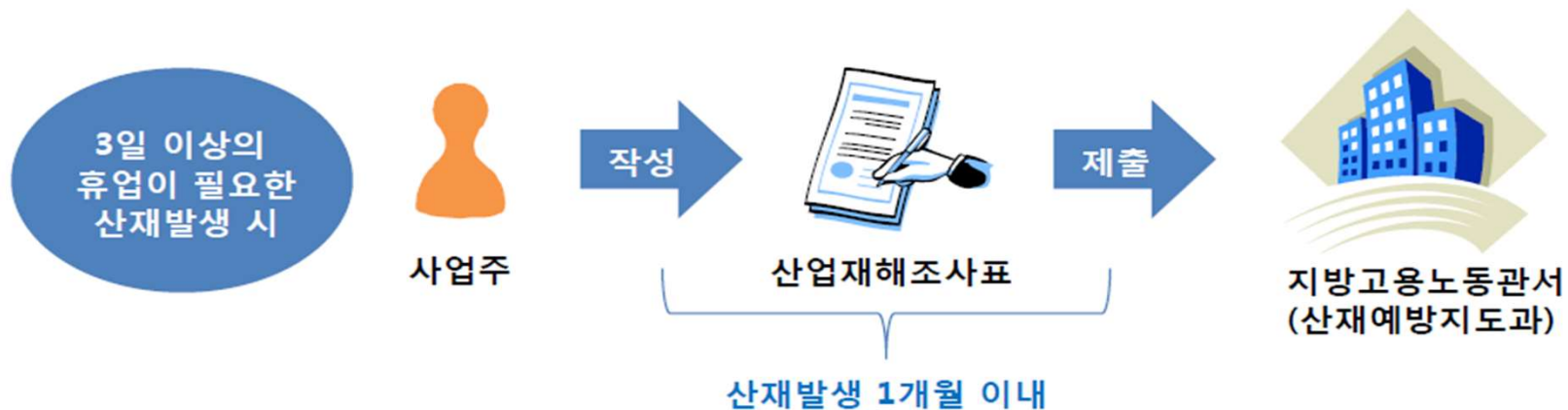
- 근로자가 업무에 기인하여 사망, 부상하거나 질병에 이환 되는 것
- 통계에 포함되는 산업재해 : **3일 이상의 휴업한 경우**(2014.7.1)



산업재해보고 의무

426

2014. 7. 1부터 근로복지공단에 제출하는 요양급여신청서나 유족급여신청서에 의한 산재발생보고 같은 제도가 폐지되어 사업주는 근로자가 요양급여를 신청하더라도 반드시 산업재해조사표를 제출해야 함.



다음에 해당하는 경우에는 지체 없이 관할 지방고용노동관서의 장에게 전화·팩스, 또는 그밖에 적절한 방법으로 보고해야 함

- ① 사망자가 1명 이상 발생한 재해
- ② 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
- ③ 부상자 또는 작업성질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

산업재해 은폐 처벌 강화

427

- 산업재해로 피해를 입은 노동자의 산재보상을 보장하기 위해 산업재해를 은폐한 사업주는 물론 교사-공모자에 대해서도 형사처벌하고, 산업재해 미보고에 대한 과태료 금액을 상향한다.
- 지금까지는 **3일 이상의 휴업이** 필요한 산업재해에 대해 사업주에게 보고의무를 부여하고 산업재해 은폐행위를 금지하는 규정은 없었으나, 2017.10.19.부터 산재 은폐행위를 금지하고 이를 위반하거나 은폐를 교사-공모한 자는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처하고, 산업재해 미보고에 대한 과태료도 1천만원에서 1,500만원 이하로, **중대재해는 3천만원 이하로 대폭 상향됐다.**

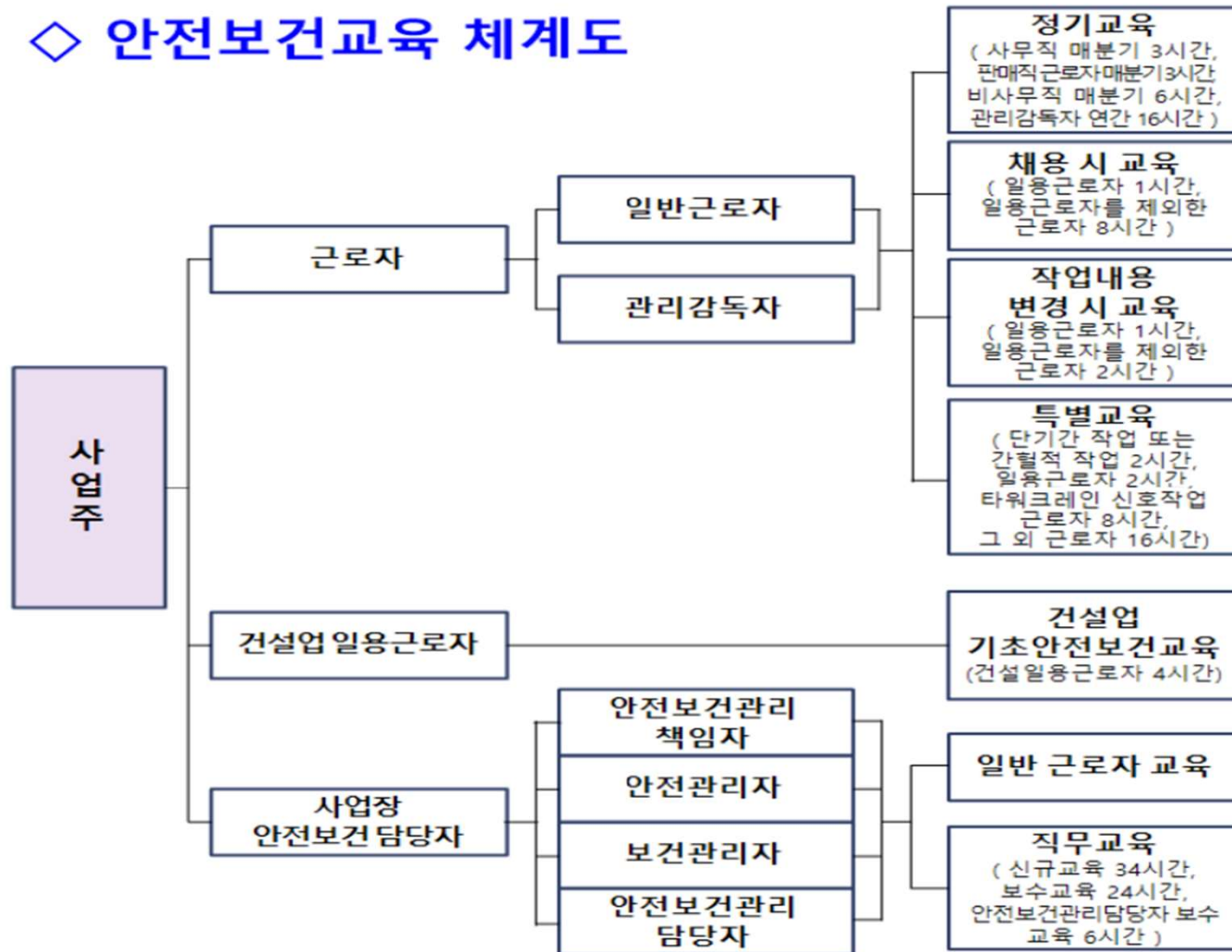
산업재해 발생 보고 제도 안내

- 산업재해 은폐 행위 금지(산업안전보건법 제10조제1항, '17.10.19. 시행)
- 산업재해 발생 보고(산업안전보건법 제10조제2항, 시행규칙 제4조, 별지 1호)
- 산업재해 발생 기록, 보존(산업안전보건법 제10조제1항, 시행규칙 제4조의2)

안전교육 체계

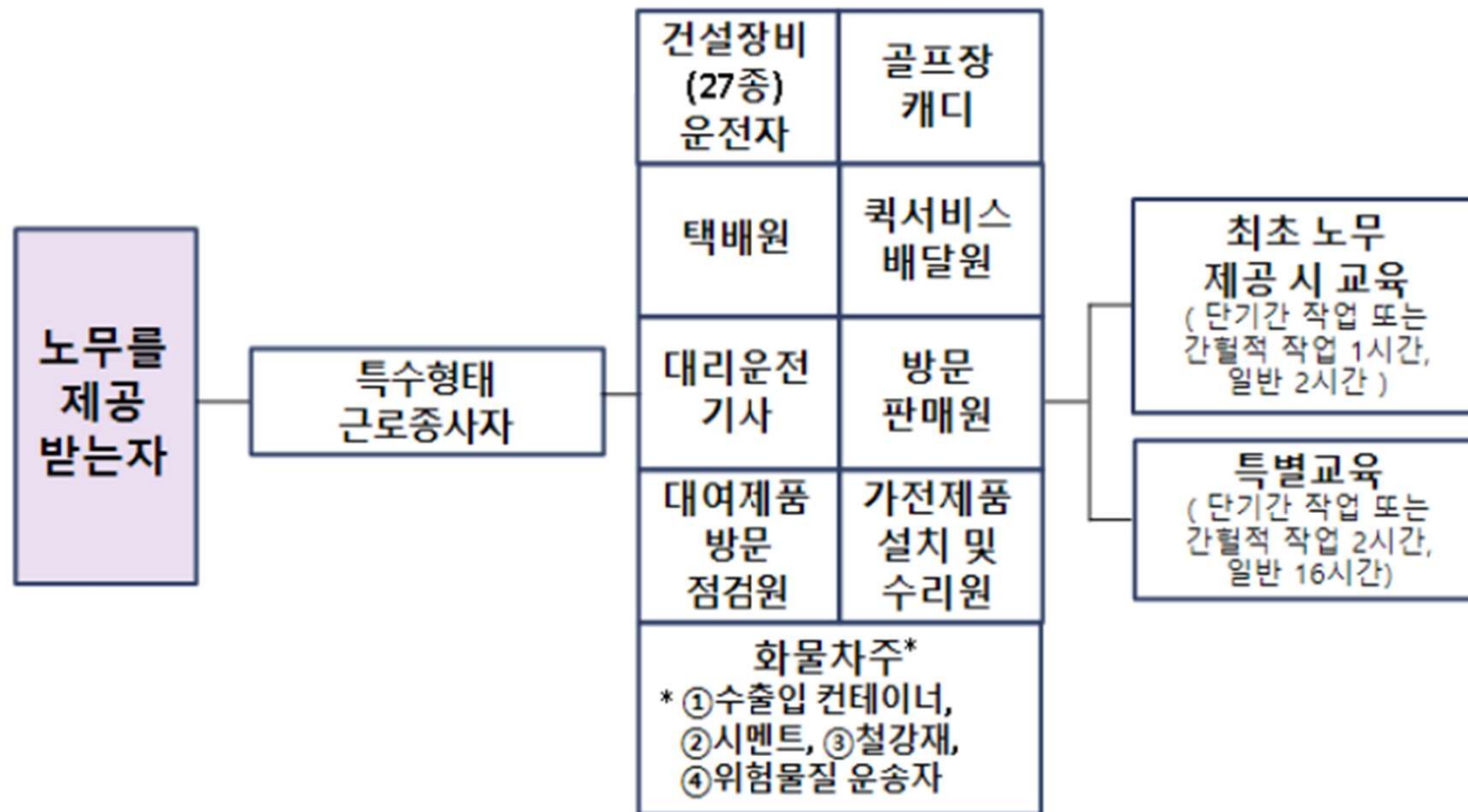
428

◇ 안전보건교육 체계도



안전교육 체계

429



안전보건 교육시간

430

교육과정	교육대상	교육시간
정기교육	①사무직 종사 근로자 ②판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
	그 외 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람	연간 16시간 이상
채용 시 교육	일용근로자	1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상
작업내용 변경 시 교육	일용근로자	1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자	2시간 이상
특별교육	일용근로자(타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자 제외)	2시간 이상
	타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자	8시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자	16시간 이상 (단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우 2시간)

위반행위(▼)/위반횟수(▶)	1차	2차	3차
근로자 정기교육 미 실시	10만원	20만원	50만원
관리감독자 정기교육 미 실시	50만원	250만원	500만원
채용 시 교육 미 실시	10만원	20만원	50만원
작업내용 변경 시 교육 미 실시			
특별교육 미 실시	50만원	100만원	150만원

안전보건 최저 교육시간

431

교육 과정	교육대상	최저 교육시간				
		교육 시기	일반사업장		50인 미만 도매, 음식, 숙박업	
			산업재해* 발생	무재해**	산업재해* 발생	무재해**
정기 교육	①사무직 종사 근로자	매분기*	3시간	1.5시간	1.5시간	0.75시간
	②판매업무에 직접 종사하는 근로자					
	③그 외 근로자	매분기*	6시간	3시간	3시간	1.5시간
	④관리감독자의 지위에 있는 사람	매년*	16시간	8시간	8시간	4시간

교육 과정	교육대상	최저 교육시간				
		교육 시기	일반사업장		50인 미만 도매, 음식, 숙박업	
			일반	6개월이상 경력자*	일반	6개월이상 경력자*
채용 시 교육	일용근로자 (건설업 제외)	채용 시	1시간	0.5시간	0.5시간	0.5시간
	일용근로자 외의 근로자	채용 시	8시간	4시간	4시간	2시간

안전교육대상 조회

432



안전보건 교육자료

433

* 안전보건공단 홈페이지(<http://www.kosha.or.kr>)_정보마당_안전보건자료실



[안전보건공단 홈페이지_정보마당]

[안전보건자료실]

목차

434

산업안전 및 산재고용보험법 실무

산업안전보상
주요ISSUE

산업안전보건법

산재고용보험법

산재보상기준

특고직 고용산재가입

435

구분	고용보험(2021.7.1시행)	산재보험(2008.7.1 시행)
공통	근로자 아닌자 만 적용	
명칭	노무제공자	특수형태근로 종사자
정의	1.근로자가 아니면서 2.자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위해 3.자신이 직접 노무를 제공하고 4.사업주로부터 일정한 대가를 지급받기로 한 계약을 체결한 사람 5.대통령령으로 정한 직종에 종사하는 사람	근로기준법이 적용되지 않지만 재해로부터 보호할 필요가 있는 자 1.주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하여 보수를 받아 생활하는 자 2.노무제공시 타인을 사용하지 않는 자 법령에 정한 직종(여러 건설현장에서 종사하는 건설기계 특고직은 전속성 인정)
건설업주로 적용직종	건설기계관리법 27종 건설기계조종사, 화물차주	
보험가입자	계약당사자(원청,하청 계약 당사자)	원수급인
신고관리번호	노무제공시 고용사업장 관리번호 별도 성립	원도급 개시번호
보험료부과방식	사업주가 매월 신고하는 노무제공자의 월보수액을 기준으로 매월보험료산정부과하나 건설기계, 화물차주는 고시금액으로 일자계산	노동부 고시된 월보수액에 해당하는 사업장의 해당사업장 산재보험요율 곱하여 산정
보험료납부	부과고지(매월10일)	자진신고(매월3월 확정정산)
노동부고시금액	건설기계조종사 2,479,444 화물차주 4,310,000	건설기계조종사 2,479,444 화물차주 4,310,000
보험료	특고와 사업주 각각50%(1.4%) 특고 0.7% 사업주 0.7%	특고와 사업주 각각50%(업종별상이) 건설기계특고 1,85%(100% 사업주 부담) 사업주 1,85%
건설기계신고방법 1개월이상	예술인/특고 고용산재보험 피보험자격취득(입직)신고서 예술인/특고 고용산재보험 피보험자격상실(이직)신고서	특고직 자진신고 사업장
건설기계신고방법 1개월미만	예술인/노무제공자/노무제공내용 및입이직신고	특고직 자진신고 사업장

특고직 산재보험의무가입(21.7.1)

436

📁 특고 산재보험 적용 확대 경과

- ('08.7월) 보험설계사, 골프장캐디, 학습지교사, 레미콘기사
- ('12.5월) 택배기사, 쿠팡서비스기사
- ('16.7월) 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사
- ('19.1월) 전체 건설기계조종사(레미콘기사 → 덤프트럭, 굴삭기, 지게차 등 27개)
- ('20.7월) 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문강사, 가전제품설치기사, 화물차주

특고직 산재보험적용 제외요건

437

7월부터

**산재보험 적용제외
신청이 제한됩니다!**



기존 적용제외자는 2021년 7월 1일에 적용으로 '자동 전환' 됩니다.

부상·질병, 임신·출산·육아, 사업주 귀책사유로 1개월 이상 휴업할 경우에만 적용제외 가능

특고직 고용보험가입(21.7.1)

438

- ('21.7 적용) 보험설계사, 신용카드·대출모집인, 학습지교사, 방문교사, 택배기사, 대여제품방문점검원, 가전제품배송기사, 방문판매원*, 화물차주**, 건설기계종사자, 방과후강사***

* 방문판매 등에 관한 법률 제2조2호의 일반 방문판매업으로 한정

** 수출입 컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질 운송으로 한정

*** 보호필요성, 관리가능성, 사회적 영향력 등 고려하여 산재보험 적용 직종은 아니지만 우선 적용대상으로 추가

- ('22.1 적용) 퀵서비스, 대리운전

※ 노동계에서 요청한 기타 직종들은 '21년 상반기 실태조사를 통해 '21년 하반기부터 '22년 적용방안 논의, '22년부터 적용 추진

↳ 가사종사자, 자동차 영업사원, 공공교육프로그램 강사, 병원 의료컨설턴트, 자동차 정비기사, 구급차·견인차 운전기사, 화물차주('21.7월 적용되는 4개를 제외한 노무제공자), 전세버스·셔틀버스 운전기사, 여타 플랫폼 기반 직종 등 포함

특고직 고용보험 적용제외

439

② 적용제외

- (연령제한) 65세 이후에 노무제공계약을 체결한 경우 등
- (소득제한) 대통령령으로 정한 소득기준을 충족하지 못한 경우
 - 노무제공계약에 따른 월 보수* 80만원을 적용제외 소득기준으로 설정
 - * 소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액
- 다만, 저소득 특고에 대한 실질적 보호범위를 확대할 수 있도록 당사자가 신청하는 경우 소득을 합산할 수 있도록 함("22.1*~")
 - * 예술인은 계약서상 소득금액이 명시되나 특고는 이를 사전에 확정하기 어려운 점, 소득파악 체계 구축을 통한 소득정보 활용가능성, 예술인에 비해 가입대상 규모가 훨씬 큰 점 등 고려

특고직 고용보험료 적용기준

440

- (보수) "소득세법상 사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액"으로 함
 - * 보수액 = 총수입금액(사업소득+기타소득) - 비과세소득 - 경비
- (경비율) 국세청의 기준경비율을 기준으로 하되, 실태조사 결과를 토대로 조정하여 고시
- (기준보수) 신규 입직자 등 소득확인 및 월평균 보수 산정이 어려운 경우와 신고 소득이 기준보수보다 적은 경우에는 기준 보수 기준으로 부과
- 기준 보수는 기여와 수혜의 형평성 등을 고려하여 133만원으로 설정 (고용부장관 고시)

특고직 실업급여 수급자격

441

① (기여요건) 기준기간 24개월 중 피보험단위기간 12개월 이상 충족

- 노무제공자로 **최소 종사기간**(이직 전 24개월 중 3개월) **설정**
- 다수 고용형태에 종사한 사람의 경우 각 **고용형태별 종사기간의 비율에** 따라 구직급여 수급에 필요한 기여요건 충족여부 확인

* (예시) 이직 전 24개월 동안 특고 9개월, 임금근로자 5개월(유급근로일 100일)로 종사한 경우
→ 특고로는 9개월만 피보험단위기간 충족하나, 충족하지 못한 피보험단위기간 3/12은
임금근로자의 피보험단위기간을 합산하여 판단

* 근로자 및 예술인도 노무제공자를 포함하여 고용형태별 피보험단위기간 합산

② (이직사유) 수급제한 사유*에 해당하지 않을 것

* (예시) 중대한 귀책사유에 의한 이직, 피보험자의 자발적 이직 등

- (소득감소로 인한 이직 사유 인정) 직전 3개월의 보수가 전년 동일기간보다 30%이상 감소한 경우 또는 이직한 날이 속하는 달의 직전 12개월 동안에 전년도 월평균보수보다 30%이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우 인정

↳ 특고 소득실태(계절적 요인, 수수료 구조 변화 등이 소득변동에 큰 영향), 노동연 실태조사 결과('19.3) 등을 감안하여 기존 제도개선 TF 논의를 조정

특고직 출산장려금 지급

442

① 수급요건

- ① 출산(유산·사산)일 전 **피보험단위기간이 3개월 이상일 것**
 - * 근로자의 경우와 동일하게 별도의 기준기간은 없음
- ② 출산(유산·사산)일 후 12개월 이내 신청할 것.
- ③ 출산(유산·사산)일 전후로 소정기간 **노무제공을 하지 않을 것**
 - 다만, 근로자와의 형평성 등을 고려하여 수급기간 중 **소득활동을 인정하되, 소득활동 허용 기준은 고용노동부 장관이 고시**

② 지급수준 및 지급기간

- (지급수준) 출산일 직전 1년간 월 평균 보수의 100%
 - (상한액) '21년 기준 월 200만원(근로자와 동일)
 - (하한액) 고용노동부장관이 고시(기준보수의 60% 이상)
- (지급기간) 출산전후를 통틀어 90일 중 **소득활동을 하지 않은 기간**

목차

443

산업안전 및 산재고용보험법 실무

산업안전보상
주요ISSUE

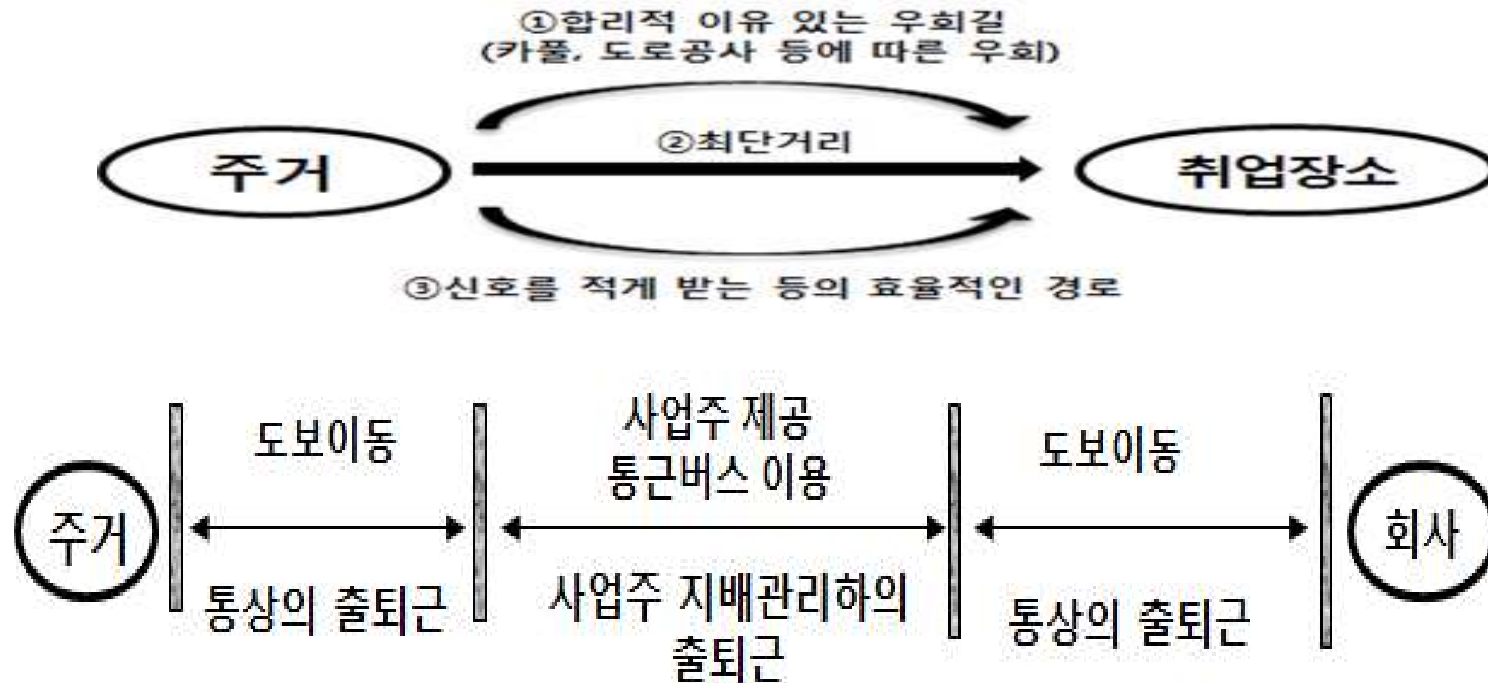
산업안전보건법

산재고용보험법

산재보상기준

출퇴근 산재(2018.1.1)

444



인정 사례

▸ 통상의 경로상에 식료품을 구입할 수 있는 슈퍼가 있으나 좀 더 저렴하게 구입하고자 퇴근길에 경로를 벗어나 대형마트에서 식료품을 구입하고 귀가 중 발생한 재해

불인정 사례

▸ 퇴근길에 백화점에 들러 명품가방을 구입하고 귀가 중 발생한 재해

출퇴근 산재 내용

445

항목	주요 내용
출퇴근 재해 산재보상 도입 및 인정기준	● 통상적 출퇴근 재해도 업무상 재해(일원화)로 인정 ● 출퇴근재해는 도보, 대중교통 (버스 및 지하철, 자차, 오토바이, 자전거, 전동휠, 인라인스케이트 등 포함)
통상적 출퇴근 재해 보험급여, 사용자 책임 제한	● 근로자의 중대과실이 있는 경우 일부 지급 제한
자동차 출퇴근 재해 시 자동차보험 우선 적용	● 자동차보험에 우선 청구 · 보상토록 함
보험료 징수 관련	● 기존의 업무상 재해를 위한 것과 통상적인 출퇴근 재해를 위한 것으로 이원화 ● 업종별 요율 산정 시 통상적 출퇴근 재해를 이유로 지급된 보험급여액은 산재보험급여총액에 포함시키지 않도록 함 ● 통상적 출퇴근 재해 보험료율(단일요율)은 재해율 및 필요한 재해보상 비용 등을 고려하여 고용노동부 장관이 고시(2018년 : 1.5%)

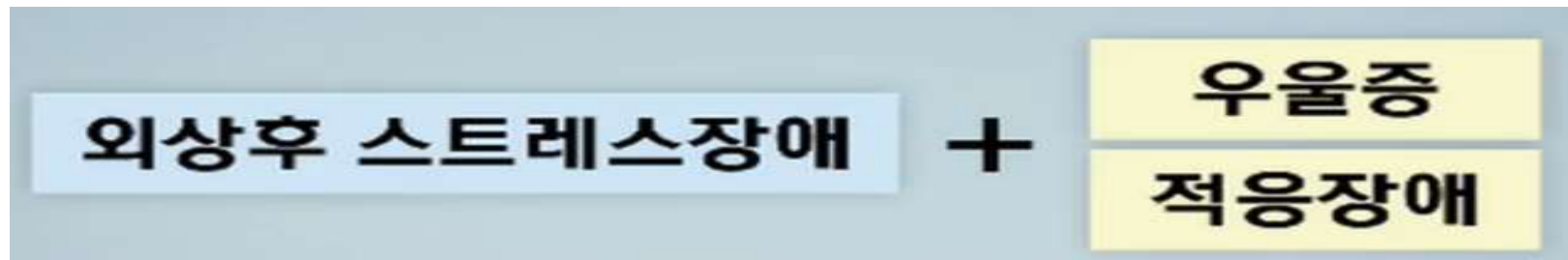
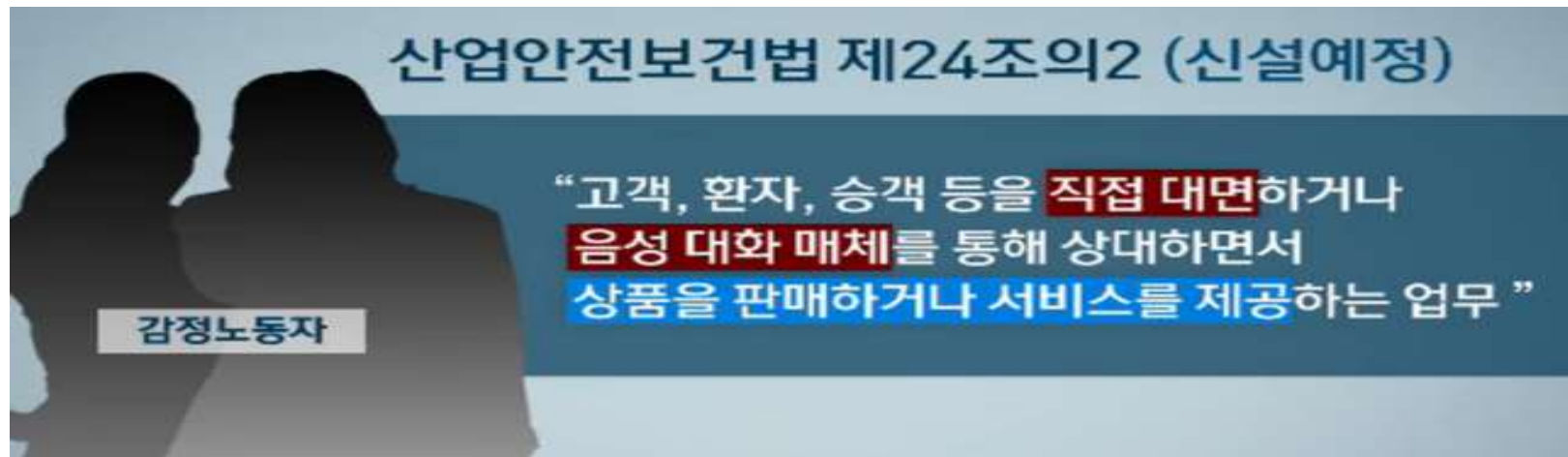
산재/자동차보험 비교

446

구분	산재보험	자동차보험
사망	유족급여	상실수익
	(일시금) 평균임금×1,300일 (연금) 평균임금×365×(52% ~ 67%)	(월평균현실소득액-생활비) × 취업가능월수의 라이프니츠계수
	일시금 상한액 267,391,800원 (최고보상 205,686원×1,300일)	
	장의비(평균임금 ×120일분)	장례비
	상한액 15,069,990원 하한액 10,763,580원	500만원
부상	요양급여 (실비)	치료관계비 (실비)
	휴업급여	상실수익
	평균임금×70%	수입감소액의 85% (과실정도에 따라 차이)
	재요양, 합병증 예방관리	없음
장해	장해급여	상실수익
	평균임금×장해일수(1 ~ 14급) (일시금) 55일 ~ 1,474일 (연금) 138일 ~ 329일/연	월평균소득액×노동능력상실률 ×취업가능월수의 라이프니츠계수
재활	심리상담, 재활스포츠, 직업훈련지원 등	없음

산재보험 개정 내용

447



산재보상제도

448

근로자가 업무상 재해를 입은 경우 근로복지공단에서 보험가입자인 사업주로부터 산재보험료를 징수하고, 대신하여 재해 직원이나 그 가족에게 **신속, 공정한 보상**을 해주는 보험제도



산재보상처리절차

449

재해 발생



응급처치



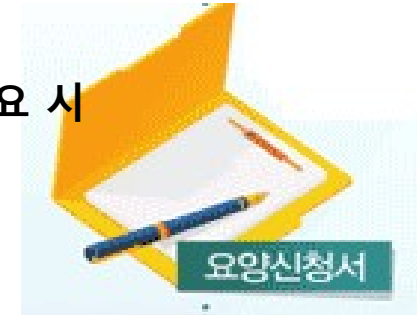
병원후송



4일 이상 치료 필요 시



요양신청서 작성



근로복지공단,
회사, 병원에 제출



업무상 재해 승인



요양 시작



보상급여 청구



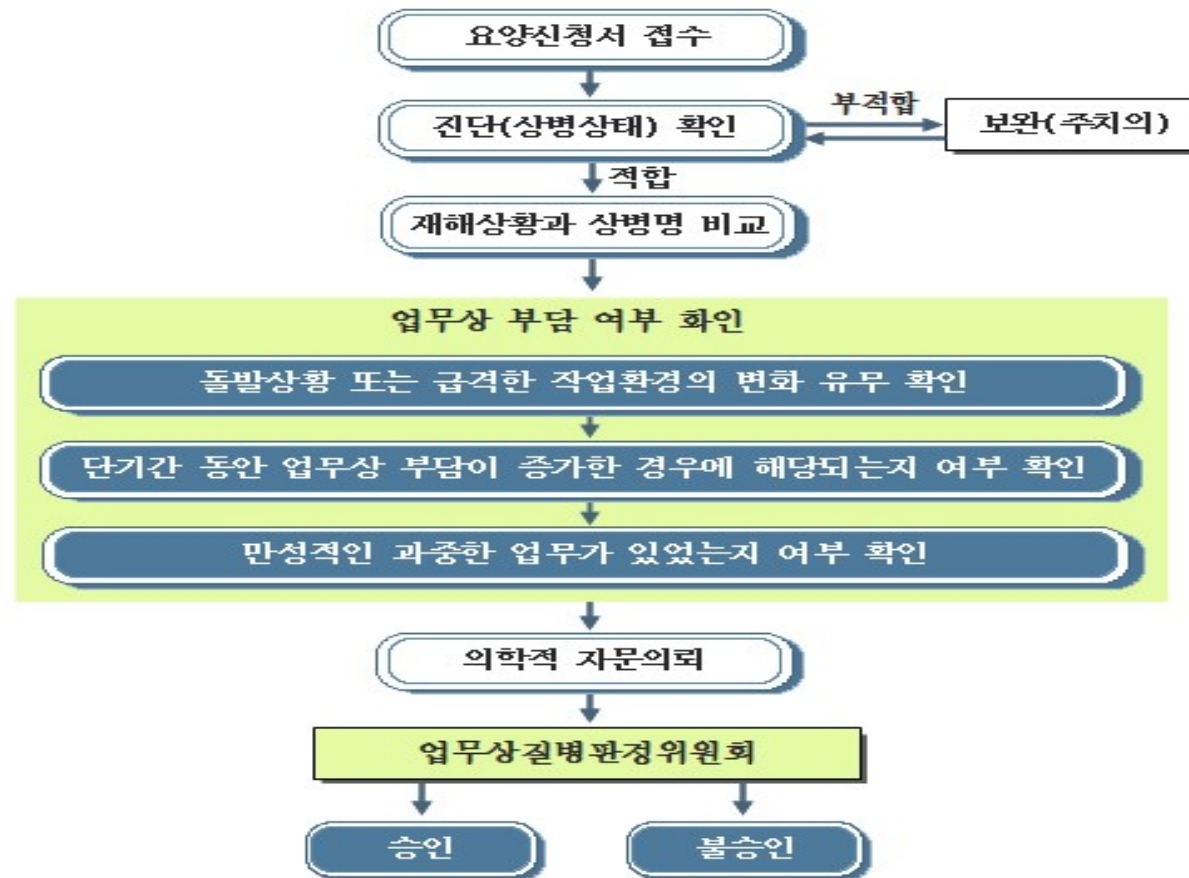
각종 보상급여 수급



질병성 산재 처리절차

450

— 【뇌혈관·심장질환 판정 절차】 —



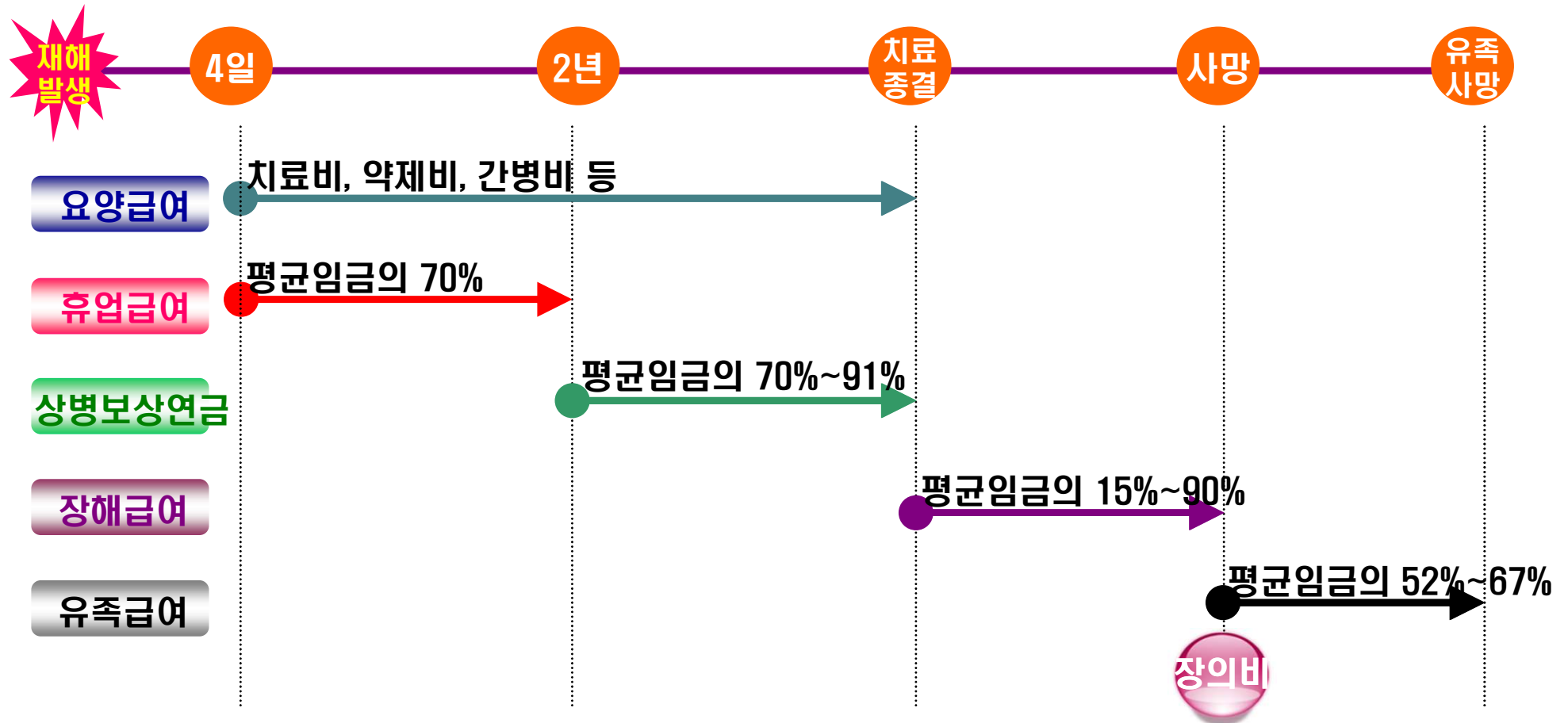
보험급여 종류

451

요양급여	업무상 재해로 요양기간이 4일 이상인 경우 국민건강보험 진료수가 범위내에서 요양비 전액
휴업급여	요양으로 취업하지 못한 기간 1일에 대하여 평균임금의 70%상당액
상병보상연금	당해 부상 또는 질병이 2년이 경과되어도 치유되지 않고 폐질등급 1~3급에 해당하는 장기환자에 대하여 휴업급여대신에 보다 높은 수준의 보험급여 지급
장해급여	업무상 재해의 치유 후 당해 재해와 상당인과 관계가 있는 장해가 남게 되는 경우 그 장해 정도에 따라 지급
간병급여	요양급여를 받은 자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급
유족급여	업무상 재해로 사망하거나 사망의 추정 시 그 유족의 생활보장을 위하여 지급
장 의 비	장제 실행에 소요된 비용지급
직업재활급여	산재근로자의 재취업 촉진을 위한 직업훈련수당 및 직장복귀 촉진을 위한 직장복귀 지원금, 직장 적응 훈련비, 재활 운동비 등 지급

보험급여 지급기준

452



※ **평균임금** = 산재발생일 이전 3개월 동안 재해직원이 받은 총 보수 ÷ (89일~92일)

※ **건설일용근로자 평균임금** = 일당의 73%(단, 근로관계가 3개월 이상 계속되는 경우 제외)

산재보험의 특징

453

1. 근로자의 업무상 재해에 대하여 사용자에게는 고의, 과실의 유무를 불문하는 **無過失 責任主義**이다.
1. 보험 사업에 소요되는 재원인 보험료는 원칙적으로 **사업주가 전액 부담한다**.
2. 산재보험급여는 재해발생에 따른 손해전체를 보상하는 것이 아니라 평균임금을 기초로 하는 **정률보상방식**으로 행한다.
3. 자진신고 및 자진납부를 원칙으로 하고 있다.
4. 재해보상과 관련되는 이의신청을 신속히 하기 위하여 심사 및 재심사청구제도를 운영한다.
5. 타 사회보험과는 달리 산재보험은 사업장 중심의 관리가 이루어진다.

무과실책임주의원칙

454

음주운전을 했다 해도 업무수행 행위가 부정되지 않으면 업무상 재해에 해당한다. (2001-7-27 판결 2000두5562 선고)

소외 회사의 농장에서 생산된 농산물을 차량으로 운반하는 행위는 망인의 본래 업무로서 비록 술이 깬 후 출발하라는 상사의 구두 지시에 위배하여 무단운행 했더라도 이를 가리켜 소외회사의 지배, 관리하의 업무수행을 벗어난 자의적, 사적인 행위에 해당한다고 보기 어렵다. 또 음주운전이라 하여 바로 업무수행 행위가 부정되는 것은 아닌데다가 교통사고는 망인의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 교통사고가 통상적인 운전 업무의 위험성과는 별개로 오로지 망인의 음주운전이 원인이 돼 발생한 것이라고 볼만한 뚜렷한 자료가 없는 이상 망인의 사망은 업무수행 중 그에 기인하여 발생한 것으로 보아야 한다.

사업주의무 가입원칙

455

다방업의 경우 1인 이상 사업장에 해당된다면 고용. 산재보험이 당연적용 되며 사업주가 동 보험에 미 가입 및 보험료를 납부하지 아니한 경우에도 근로자는 각종 급여의 수혜대상이다(2004.02.20, 산재보험과-711)

다방업의 경우 1인 이상 사업장에 해당된다면 고용. 산재보험이 당연적용 되며, 동 사업장에 근로하는 여성종업원의 경우 고용 및 산재보험법에 정하고 있는 기준과 여건에 해당될 경우 관련법에 따른 보장과 혜택을 받을 수 있음. 귀하께서는 동 업종의 사업주가 종사자들에게 보험가입기회를 주지 않고 있다는 점을 지적하고 계시나 동 보험은 사회보험으로서 당연 적용되기 때문에 사업주가 동 보험에 미 가입한 경우와 보험료를 납부하지 아니한 경우에도 근로자는 동법에서 정한 각종 급여의 수혜대상이다.

정률보상 원칙 제한

456

구분 \ 기간별	2018.1.1~ 12.31	2019.1.1~ 12.31	2020.1.1~ 12.31	2021.1.1~ 12.31	2022.1.1~ 12.31
최저(일급)	60,240	53,556	61,734	69,760	73,280
최고(일급)	205,686	214,402	222,244	226,760	232,664

구분	요양급여	휴업급여	상병보상 연금	장해급여	유족급여	장의비 간병급여
최저임금액	X	O	O	X	X	X
최저보상기준금액	X	X	X	O	O	X
최고보상기준금액	X	O	O	O	O	X

출퇴근 산재(○)

457

[판결요지] 근로자가 출근 중 발생한 교통사고에 대하여 업무상 재해에 해당한다.(2007-4-20 선고 2006누2252 판결)

① 소속 회사가 도심 외곽에 위치하여 원고의 최단 출근경로를 운행하는 대중교통수단이 없고, 버스 등을 이용하는 경우 3시간 이상이 소요되는 등으로 인해 비록 채용조건은 아니었다고 하더라도 원고와 같은 안전원의 경우 자가차량을 이용한 출.퇴근방법 외에는 사실상 다른 선택의 여지가 없었던 점 ② 이 사건 차량은 비록 원고의 소유이나 공무수행차량으로 등록하여 매월 차량연료비를 지급받고 고속도로 통행료를 면제받으며 긴급상황 발생시 공무를 위한 사용을 용인하였던 점, ③ 원고는 근무복 착용 등 제반 근무준비를 완료하여 최단 출근경로를 통해 출근하던 중 이 사건 사고를 야기하게 된 점, ④ 초번조 근무를 대근하고 다시 말번조 근무를 위해 밤늦게 출근하였던 관계로 피로가 누적되어 있었던 점, ⑤ 초번조 근무후 말번조 근무를 위해서는 약 7시간 가량 대기하여야 하는데 이 사건 사고일은 일요일이어서 구내식당도 운영하지 않아 부득이 주거지로 퇴근하였던 점 등을 종합하면, 실질적으로 원고가 다른 통근방법과 경로를 선택할 수 없거나 그 가능성이 희박하다고 밖에 볼 수 없으므로, 원고가 위 차량을 이용하여 위 최단경로에 따라 출근하는 것은 사업주의 지배.관리하에 있었다고 보아야 하고, 그와 같은 과정에서 발생한 이 사건 사고는 업무상 재해에 해당하므로, 원고의 둘째 주장은 이유 있음.

출장중 산재(○)

458

자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장의 근로자가 다른 사업장 견인차를 운행하여 고장 차량을 견인하러 가던 중 교통사고로 사망한 경우, 사업장에서의 업무 수행성이 인정된다.(1999.04.09, 대법 99두 189)

근로자가 어떠한 행위를 하다가 사망한 경우에 그 사망이 업무상 재해로 인정되기 위해서는, 그 행위가 당해 근로자의 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위 내지는 정리행위, 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적, 필요적 행위이거나, 사업주의 지시나 주최에 의하여 이루어지는 행사 또는 취업규칙, 단체협약 기타 관행에 의하여 개최되는 행사에 참가하는 행위라는 등 그 행위 과정이 사업주의 지배, 관리하에 있다고 볼 수 있는 경우이어야 한다. 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장의 근로자가 퇴근 후 위 사업장의 근무자로부터 연락을 받고 같은 장소에서 같은 사업주가 경영하는 특수화물자동차 운수업을 목적으로 하는 다른 사업장의 견인차를 운행하여 고장 차량을 견인하러 가던 중 교통사고로 사망한 경우, 위 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장에서의 업무 수행성을 인정한다.

휴게시간 중(X)

459

점심시간 중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원들끼리 친선 축구경기를 하다가 부상을 입은 경우는 업무상 재해에 해당되지 않는다. (1996.08.23, 대법 95누 14633)

원심판결 이유에 의하면 원심은, 소외 주식회사 ○○중공업(뒤에 △△중공업 주식회사로 상호 변경됨)의 차축조립부 기능직 근로자인 원고가 1993.10.28 점심시간(12:30~13:30)중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원들끼리 친선축구경기를 하던 중 날아오는 공을 잡으려고 뛰어 올랐다가 착지하는 과정에서 허리가 뒤로 젖혀지는 바람에 제4-5요추간 추간판탈출증의 상해를 입은 사실을 인정한 다음, 위 축구경기가 자유행동이 허용되는 휴게시간 중에 이루어진 것인데다가 노동조합 대의원들끼리의 친선경기 이어서 소외회사나 그 지원을 받고 있는 서클이 주최한 공식적인 행사가 아님은 물론 그 참가가 강제된 것도 아닌 점 및 그 축구장 시설에 어떤 하자가 있는 것도 아닌 점에 비추어 위 축구경기가 비록 소외회사가 관리하는 사업장내 축구장에서 이루어졌다고 하더라도 소외회사의 지배·관리하에 있다고 볼 수 없으므로 위 부상이 업무상 재해에 해당하지 않는다는 이유로 피고의 이 사건 요양불승인처분이 적법하다고 판단하였다.

회식중(△)

460

회식 중 과음으로 인하여 발생한 사고의 경우에도 업무상 재해에 해당한다.
(2006-9-5 2005구합41150)

1, 2차 회식에서 망인이 마신 음주의 양과 주취의 정도, 단란주점에서 추락한 장소까지의 거리, 추락한 장소의 위치, 2차 회식의 진행 정도, 망인이 보이지 아니한 시점, 망인의 직책, oo단란주점의 구조, 망인의 정상적인 귀갓길과 추락한 장소와의 방향관계 등 이 사건 변론과정에서 나타난 제반사정에 비추어 보면, 망인이 2차 회식장소인 단란주점에서 나와 추락사를 한 장소까지 가게 된 것은 룸과 홀에서 모두 노래를 부를 수 있도록 되어 있는 단란주점의 구조상 시끄러운 음악소리 때문에 원고로부터 걸려온 전화를 제대로 받지 못하여 술도 깨고 아울러 원고로부터 걸려온 전화 내용도 확인하기 위하여 밖으로 나와 천천히 걷다가 때마침 마려운 소변을 보기 위하여 추락한 지점까지 걸어간 후 소변을 보기 위해 자세를 취하다가 1, 2차 회식에서 혈중 알코올 농도 0.16%에 이를 정도로 과음을 하여 취한 탓으로 몸을 제대로 가누지 못하는 바람에 중심을 잃고 추락한 것으로 추단되고, 달리 망인이 회식 장소에서 완전히 이탈하여 귀가 중에 있었다고 인정할 만한 자료도 없으므로, 망인은 2차 회식에 참석하던 중 1, 2차 회식에서의 과음으로 인해 추락하여 사망하였다고 봄이 상당하다.

행사 중(△)

461

노무관리의 일환으로 실시한 야유회 중 발생한 재해는 업무상 재해이다 .
(2001.03.14, 서울행법 2000구34484)

비록 야유회가 회사가 아닌 사작팀의 금형직 주관하에 실시됐고 행사가 금요일 일과후부터 휴무 일인 토요일에 개최돼 근로시간으로 인정되지 않으나, 단협에 규정된 바에 따라 노사화합을 위해 개사 이래 매년 공식적으로 실시됐고, 근로자들 대부분이 참석했다. 또 회사가 그 비용에 상당하는 금액을 매년 지급하다가 일정기간 중지된 후 2000년도 야유회 경비명목의 돈을 소속인원을 기준으로 책정해 소속 근로자에게 지급함으로써 야유회 경비에 충당한 점 등이 인정된다. 따라서 이 사건 야유회 및 체육행사는 사작팀장 또는 금형직장이 회사의 위임을 받아 그 책임하에 노무관리의 필요에서 실시한 회사의 지배. 관리 범위 내의 행사로 이 행사 참여 중에 발생한 원고의 상해는 업무상 재해이다.

기타(동료간 폭행)

462

전 직장동료로부터 회사 내에서 피살된 것이 업무상 재해다
(2007-4-11 선고 2006구합4105 판결)

산업재해보상보험법상의 업무상 재해라 함은 업무수행중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말하는바, 근로자가 타인의 폭력으로 재해를 입은 경우, 그것이 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화한 것으로서 업무와 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정하되, 가해자와 피해자 사이의 사적인 관계에 기인한 경우 또는 피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다. 회사 동료인 甲과 乙 사이의 다툼이 사적인 감정에서 비롯되었지만 이어 회사내 시비로 확대되었고, 이를 해결하기 위해 회사가 관련자들로부터 경위서를 받는 등 조치를 취하였으나 결국 회사를 사직하게 된 甲이 불만을 품고 乙과 회사 간부들을 살해하겠다고 협박함에 따라 회사 차원에서 대책을 논의하고 대응책을 마련하던 중 甲이 회사에 침입하여 작업중이던 乙을 살해한 경우, 乙이 입은 재해는 직장 내의 인간관계에 내재하거나 수반하는 위험이 현실화된 것으로서 업무와 상당인과관계가 있는 업무상 재해에 해당한다.

기타(제3자가 살해)

463

간호사가 업무수행 중 제3자에 의하여 범죄피해를 당한 경우 업무상 재해로 본다
(2007-11-21 선고 2006구합1505 판결)

이 사건에서는, A가 입원하여 있을 당시 망인이 담당간호사로서 임무에 충실하게 환자를 수시로 대하면서 최선을 다하여 친절하게 간호업무를 수행하여 A가 망인에게 연정을 품게 되었고, 퇴원 후에 망인이 단호한 태도를 취하자 이 사건 범행을 저지르게 된 것이므로 결국 이 사건 재해는 망인의 업무에서 기인하였다고 보여지는 점, A는 퇴원 후 5일 만에 범행을 야기하였는데 입원이후 범행시까지 망인과 개인적인 만남 등을 하는 관계였다는 점에 관한 아무런 자료가 없고, 오히려 A가 일방적으로 망인을 연모하다가 망인이 자신의 마음을 받아주지 않자 격분하여 이 사건 재해에 나아간 것으로 판단될 뿐 망인이 A를 자극하거나 도발하였다고는 볼 수 없는 점, 이 사건 사업장에는 경비원이 상주하지 아니하고 특별한 경비시설이 설치되어 있지 아니하여 A와 같이 흥기를 소지하고 병원에 출입하는 외부인을 통제할 수단이 없고 특히 야간에는 주로 여성간호사만이 당직근무를 하는 관계로 외부인의 침입에 의한 사고의 위험에 노출되어 있는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 재해는 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화된 것으로 업무와 상당인과관계가 있다고 봄이 타당하고, 그것이 가해자인 A와 망인 사이의 단순한 사적인 관계에 기인하였다거나 망인이 직무의 한도를 넘어 A를 자극하거나 도발하였기 때문이라고 볼 수는 없다. 그러므로, 망인의 업무와 이 사건 재해 사이에 상당인과관계가 인정된다.

질병성 산재 기준

464

질병성 산재 기준 고시(2013.7월)

- **발병 전 24시간** 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우
- **발병 전 1주일** 이내의 업무의 양이나 시간이 일상 업무보다 **30퍼센트** 이상 증가 되거나 업무 강도, 책임 및 업무환경 등이 유사한 업무를 수행하는 동종의 근로 자라도 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며
- **발병 전 12주** 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64 시간)을 초과하는 경우에는 업무와 발병과의 관련성이 강함

질병성 산재(O)

465

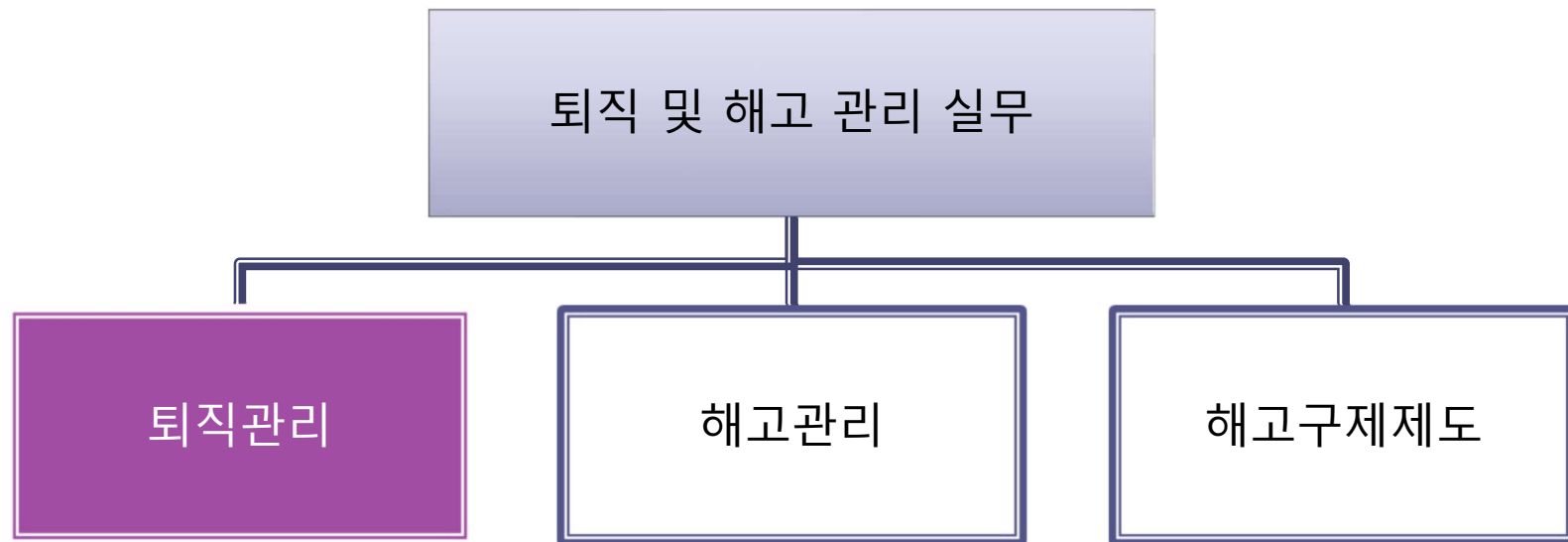
경비원이 24시간 격일제로 근무하고 발병 직전에 장시간 연속근무를 하여 급성 뇌경색을 입었다고 판단 산재인정한다.

(서울행법 2014-5-30. 선고 2012구단15473 판결) 요양불승인처분취소

평소에 정상적인 근무가 가능한 기초 질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행 속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 업무와 질병 사이에 상당인과관계의 증명이 된 경우에 포함되는 것이고, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다. 원고가 만 63세의 고령이기는 하나, 이를 제외하고는 급성뇌경색의 원인이 될 만한 뚜렷한 지병이나 업무 외적 원인을 찾을 수 없고, 노동강도 자체는 강하다고 볼 수 없으나 24시간 격일제 근무와 발병 직전에 있는 장시간의 연속근무가 신체에 큰 부담으로 작용하여 결국 급성뇌경색의 직접적인 원인이 되었거나, 적어도 원고의 기존 질병을 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화시켜 급성뇌경색을 발병시켰다고 봄이 상당하므로, 업무와 급성뇌경색 사이에는 상당인과관계가 인정된다.

목차

466



저성과자 해고 정당(2018다253680)

467

년도	비고
2012~2014	종합인사평가 및 성과평가 결과 실시
2015.02.25~12.31	최근 3개년 하위 2%의 직원대상(65명)으로 직무재배치 교육 실시
2016.01.18	원고1, 원고2 부서 재배치
2016. 상반기	상반기 성과평가결과 원고1,2 D등급 부여
2016. 08.27	원고 1 해고처분 해고사유 취업규칙 제16조의 1 제 6호("근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때")
2016. 09.01	원고 2 해고처분 해고사유 취업규칙 제16조의 1 제 6호("근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때")
2017.12	1심 원고 패
2018.07	2심 항소 기각
2021.02	3심 상고 기각 (판결 확정)

저성과자 해고의 정당성 판단

근로계약의 본질상 업무능력이 결여되거나, 근무성적이 부진한 경우 해고의 사유가 됨.

해고 사유

평가

해고 회피노력

해고

☒ 취업규칙, 단체협약 규정 등 고려

☒ 객관적이고 공정한 평가

(교육훈련, 배치전환 대상자 선정)

평가대상

· 근로자의 업무능력 또는 근무실적

평가기준의 적합성·객관성

· 평가항목의 세분화·구체화
· 근로자측 의견 반영

평가방법의 타당성

· 계량평가·절대평가 방식
· 복수의 평가자, 여러 평가단계
· 평가기준과 절차의 준수

평가결과 공개

· 결과에 대한 이의제기 절차 마련

☒ 교육훈련, 배치전환 등 개선 기회 부여

☒ 개선 여지가 없거나 업무에 상당한 지장 초래

자료/ 고용노동부

연합뉴스

계약만료 구제 신청가능(2021.11.19시행)

468

<1> 계약기간 만료 등 근로자에 대한 노동위원회 구제명령 근거 신설

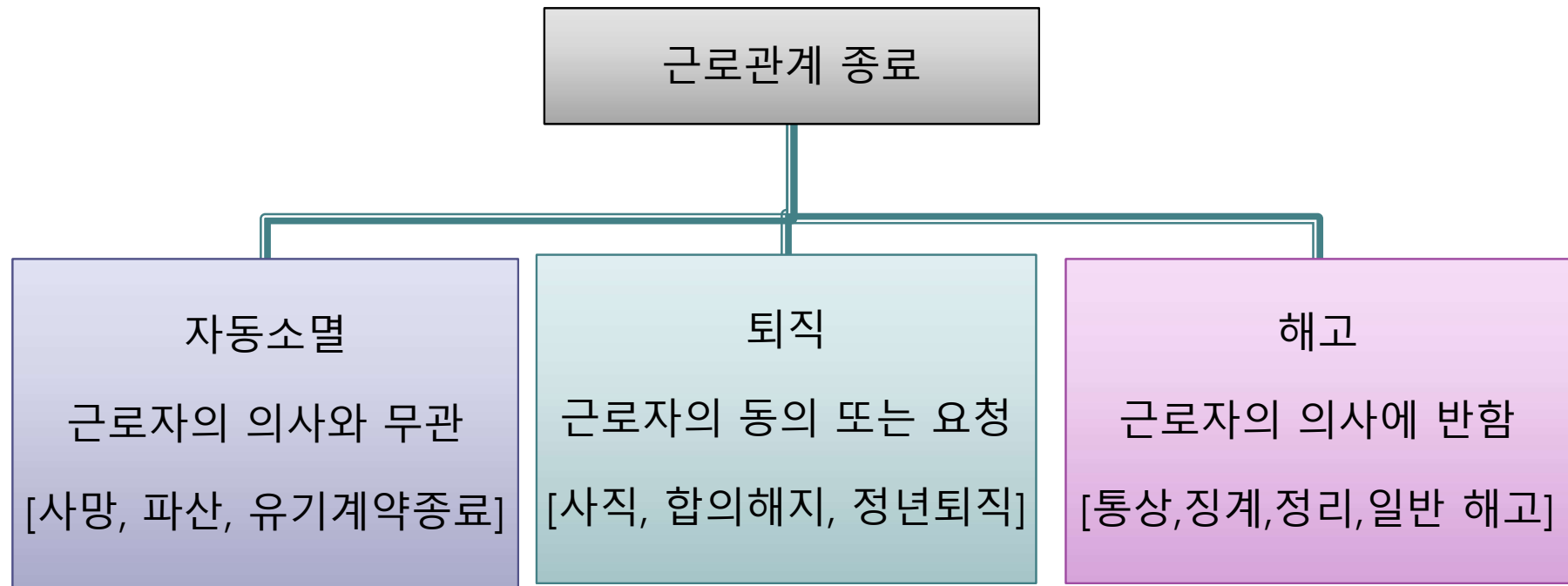
- 근로계약기간 만료, 정년 도래 등으로 근로자의 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고등*이 인정되면 노동위원회가 구제명령**을 할 수 있도록 하였다.

<2> 이행강제금 부과한도 상향

- 노동위원회 구제명령을 이행하지 아니할 경우, 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도를 2천만원에서 3천만원으로 상향하였다.

근로관계 종료

469



이직확인서 제출기준

470

01

실업급여 이직확인서 2020년 8월28일부터 개편

고용보험법 제42조제3항 및 제43조제4항에 근거

이직확인서 제출기한 변경

기존

사업주는 근로자가 이직한 경우 다음달 15일까지 해당 근로자의 피보험자격상실신고서와 이직확인서를 제출

변경

근로자가 사업주에게 이직확인서 발급 요청서를 제출하거나, 고용복지플러스센터에서 이직확인서 발급을 요청받은 때 요청받은 날로부터 10일 이내에 사업주가 이직확인서를 발급

다만, 근로자가 이직한 다음달의 15일까지 피보험자격 상실신고서 및 이직확인서 함께 제출하는 것도 가능



요청 시, 10일 이내 발급

02

실업급여 이직확인서 처리기관 변경

근로복지공단에서 고용복지플러스센터로 변경

기존 방법으로 4대보험 신고사이트에서 이직확인서를 제출하면 되며, 보험사무대행기관을 통해서도 제출 가능

Q 이직확인서만 온라인으로 제출하는 경우

A 고용보험 홈페이지(ei.go.kr)에 제출

Q 이직확인서와 피보험 자격을 동시에 온라인으로 제출하는 경우

A 고용산재보험 토탈 서비스(total.kkonwel.or.kr), 국민연금 EDI(edi.nps.or.kr), 건강보험 EDI(edi.nhis.or.kr) 중 한 곳을 선택하여 제출



근로복지공단 → 고용복지센터

03

실업급여 이직확인서 과태료 부과

고용보험법 제118조 제1항 제2호~제3호에 근거

- 1 기한 내에 이직확인서를 발급하거나 제출하지 않을 경우
10만원의 과태료가 부과
(2차 위반은 20만원, 3차 위반은 30만원의 과태료가 부과)
- 2 이직자가 실업급여 수급자격이 없거나 있는 것처럼 허위로 작성하여 제출하는 경우
100만원의 과태료 부과
(2차 위반은 200만원, 3차 위반은 300만원의 과태료가 부과)
- 3 이직확인서와 피보험자격 상실신고서에 함께 작성되는 이직일(상실일 전날), 이직사유(상실사유와 동일함)를 두 서류에 서로 다르게 작성하는 것은 허위 작성에 해당



과태료 부과 주의

실업급여 수급 자격

471

- 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건 보다 낮아지
게 된 경우
 - 임금체불이 있는 경우
 - 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
- 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
- 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우

실업급여 수급 자격(시행규칙 101조)

472

○ 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 **퇴직을 권고 받거나**, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 **퇴직 희망자의 모집**으로 이직하는 경우

- 사업의 양도 · 인수 · 합병
- 일부 사업의 폐지나 업종전환
- 직제개편에 따른 조직의 폐지 · 축소/신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
- **경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우**

○ 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 **통근이 곤란**(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 중 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로서의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우

- 사업장의 이전
- 지역을 달리하는 사업장으로서의 전근
- 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전- 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우

○ **부모나 동거 친족의 질병 · 부상 등으로 30일 이상 본인이 간호**해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직할 경우

실업급여 수급 자격(시행규칙101조)

473

- 「산업안전보건법」 제2조제7호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
- 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자에게 주어진 업무를 수행하게 하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 **객관적으로 인정**되는 경우
- 임신, 출산, 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀('08.1.1이후 출생한 자만 해당)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
- 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
- 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 **객관적으로 인정**되는 경우

실업급여 부정수급 현황

474

최근 3년간 재정지원일자리사업 부정수급 현황 (단위: 원)

*재정지원일자리사업:
실업급여, 취업성공패키지 등
고용부 소관 일자리사업

자료: 고용노동부



실업급여 부정수급 유형별 현황 1 건수 2 금액(원)

총계	취업·자영업 거짓신고	근로소득 거짓·미신고	취득상실 거짓신고	이직사유 거짓신고	기타
2017년 1 3만3595 2 317억3700만	2만7337 214억2900만	2147 10억2800만	1187 28억6600만	398 8억6400만	256 55억4900만
2018년 1 2만5592 2 196억4100만	2만3876 158억9600만	466 2억1800만	259 5억4000만	276 5억3200만	715 24억5500만
2019년 1 1만1865 6월 2 105억3600만	1만1186 89억5600만	215 1억2300만	131 3억1900만	163 4억7900만	170 6억3200만

비진의 의사표시

475

당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 희망퇴직에 의한 사직서를 작성, 제출하였다면 의원면직 처분을 해고라고 볼 수 없다. (2007-06-07 사건번호 2006구합 42266)

진의 아닌 의사표시에 있어서의 "진의"란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없고, 사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성 제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로계약 관계를 종료시키는 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약 관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다고 할 것이나, 그렇지 않은 경우에는 사용자가 사직서 제출에 따른 사직의 의사표시를 수락함으로써 사용자와 근로자의 근로계약 관계는 합의해지에 의하여 종료되는 것이므로 사용자의 의원면직처분을 해고라고 볼 수 없다.

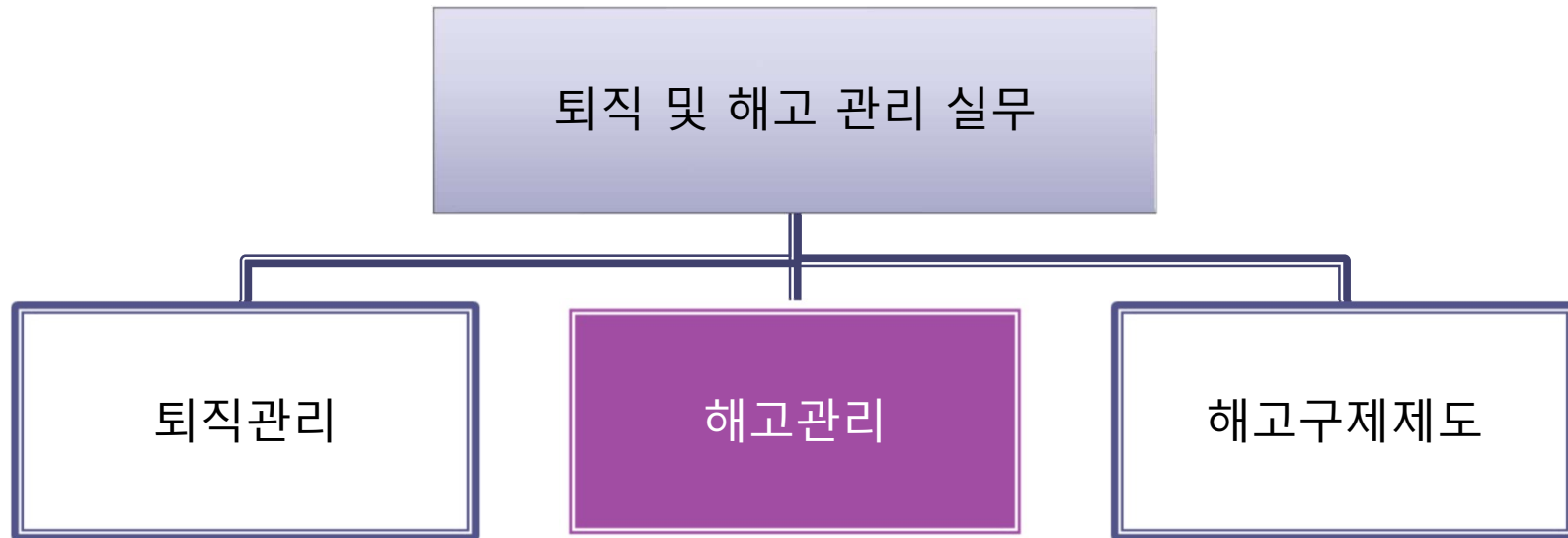
퇴직시기

476

퇴직 의사		발생 시기
근로자가 퇴직의 의사표시(사표제출)를 행하여 사용자가 이를 승낙(사표수리)한 경우		수리한 때
단체협약, 취업규칙 등에 특약이 있는 경우		특약의 시기
근로자의 사표를 사용자가 수리하 지 아니한 경우	임금을 월급제 등 기간급으로 정한 경우	사표를 제출한 당기(월급제인 경우 그 달)후의 1임금지급기(그 다음달) 가 경과하면 효력발생
	임금을 기간급으로 정하지 아 니한 경우	사용자가 근로자의 의사표시를 통 고 받은 날로부터 1월이 경과하면 효 력이 발생

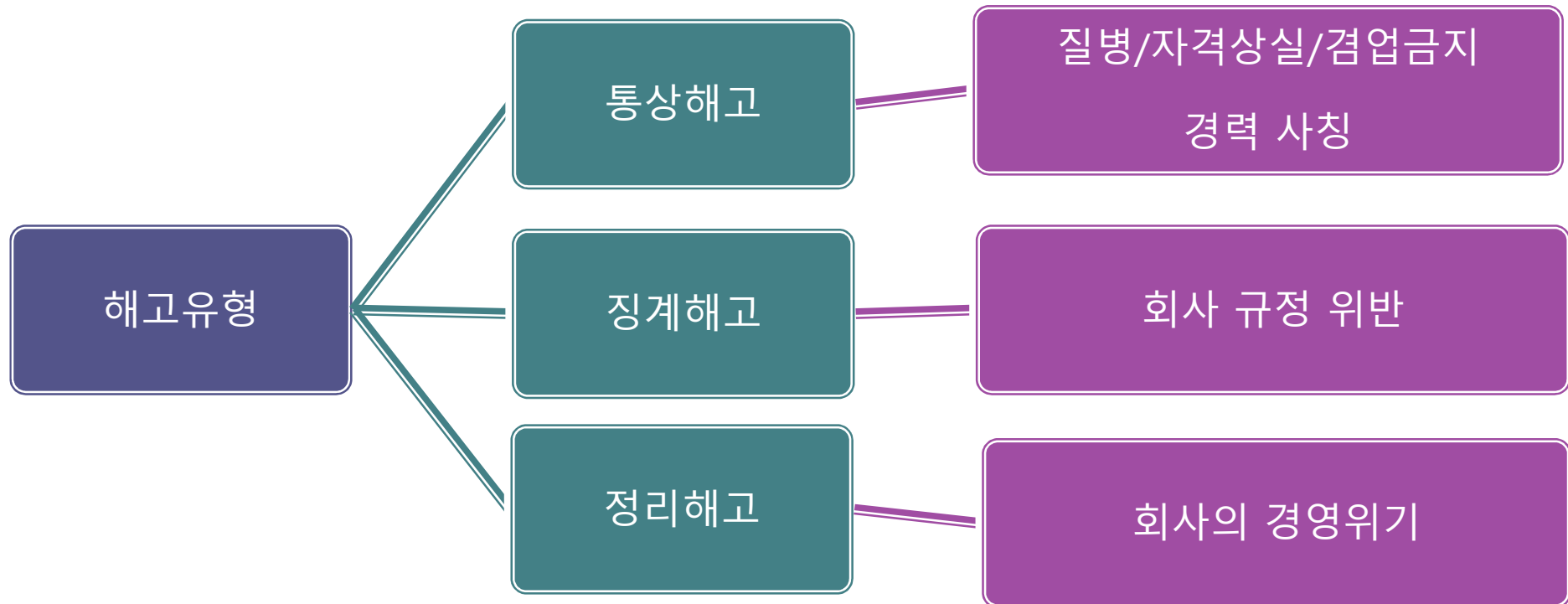
목차

477



해고유형

478



통상해고 정당성

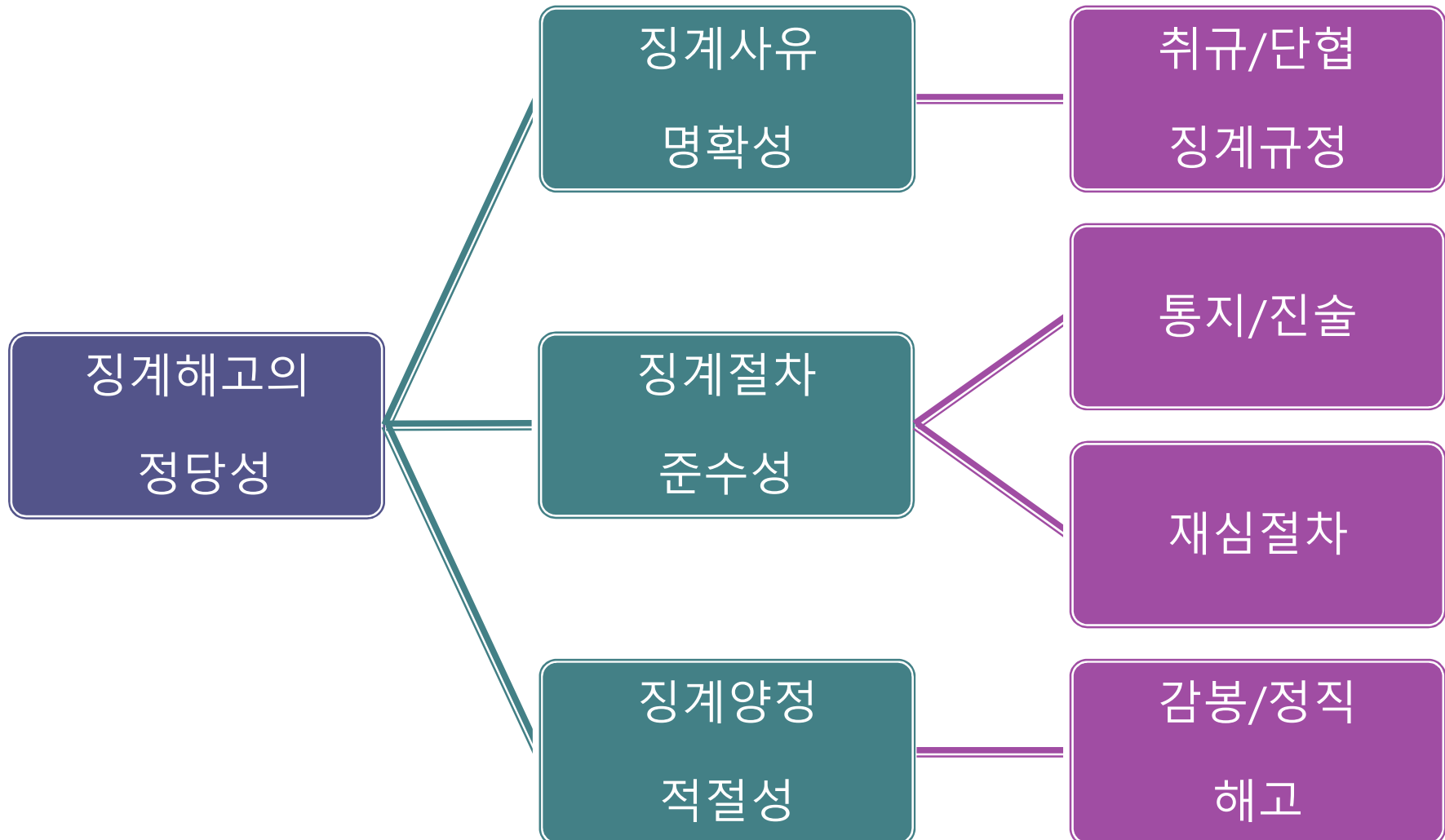
479

근로계약의 의사표시에 취소 사유(경력사칭)가 있다면 이를 이유로 한 취소가 허용되나, 취소의 효력은 장래를 향하여만 인정된다.(대법 2013다25194, : 2017-12-22)

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약으로서 기본적으로 그 법적 성질이 사법상 계약이므로 계약 체결에 관한 당사자들의 의사표시에 무효 또는 취소의 사유가 있으면 그 상대방은 이를 이유로 근로계약의 무효 또는 취소를 주장하여 그에 따른 법률효과의 발생을 부정하거나 소멸시킬 수 있다. 다만, 그와 같이 근로계약의 무효 또는 취소를 주장할 수 있다 하더라도 근로계약에 따라 그 동안 행하여진 근로자의 노무 제공의 효과를 소급하여 부정하는 것은 타당하지 않으므로 이미 제공된 근로자의 노무를 기초로 형성된 취소 이전의 법률관계까지 효력을 잃는다고 보아서는 아니 되고, 취소의 의사표시 이후 장래에 관하여만 근로계약의 효력이 소멸된다고 보아야 한다.

징계해고의 정당성

480



징계사유 정당성

481

노조 지부장이 배포한 유인물이나 언론사에 제보한 내용 중 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현이 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다 하더라도 근로조건의 유지·개선 및 경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로 그 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이를 이유로 한 해고는 부당하다.(2000-05-18 사건번호 2000부해93)

노조 지부장이 배포한 유인물이나 언론사에 제보한 내용 중 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현이 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다 하더라도 배포 목적이 사용자의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선 및 경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로 그 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 노동조합의 정당한 활동 범위에 속한다고 봄이 타당하며, 이를 이유로 징계해고한 것은 인사권을 남용한 부당한 징계처분이다. 신청인의 주장을 그대로 받아들인다고 하더라도 공문 접수사실을 보고하지 아니하여 위 사실을 은폐하고 무단으로 전결 권한을 행사함으로써 기업의 위계질서를 위반한 공판장에 대하여는 "경고" 처분을, 작업상 부주의를 한 피신청인에게는 "정직 2월"의 중징계를 한 것은 징계의 형평성을 현저하게 잃은 것으로서 징계권을 남용한 것으로 보아야 할 것이다.

징계양정의 정당성

482

산술적·형식적으로 무단 결근 일수만을 고려하여 해고에 처하는 것은 가혹하고, 나머지 징계 사유 및 추가적인 징계 양정 역시 고용관계를 단절한 만한 중대한 비위 행위에 해당한다고 볼 수 없으면 이 사건 해고는 부당하다.(2009-01-15 사건번호 2008두 16094)

종래의 관행에 따르다가 무단 결근에 이르게 된 경위, 무단 결근으로 인하여 원고 회사의 배차 업무 등에 별다른 피해를 주지 않은 점, 원고 회사가 노동조합의 활성화를 막기 위한 수단으로 결근을 불허가한 측면이 있는 점 등을 고려하면 산술적·형식적으로 무단 결근 일수만을 고려하여 해고에 처하는 것은 가혹하고, 나머지 징계 사유 및 추가적인 징계 양정 역시 고용 관계를 단절할 만한 중대한 비위 행위에 해당한다고 볼 수 없으며, 나아가 종전에 별다른 징계 처분을 받은 적이 없음에도 불구하고 원고 회사가 처음부터 징계 해고라는 가장 무거운 징계에 처한 사정 등을 종합하면 사회 통념상 이 사건 해고는 재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것이라 판단된다.

징계절차의 정당성

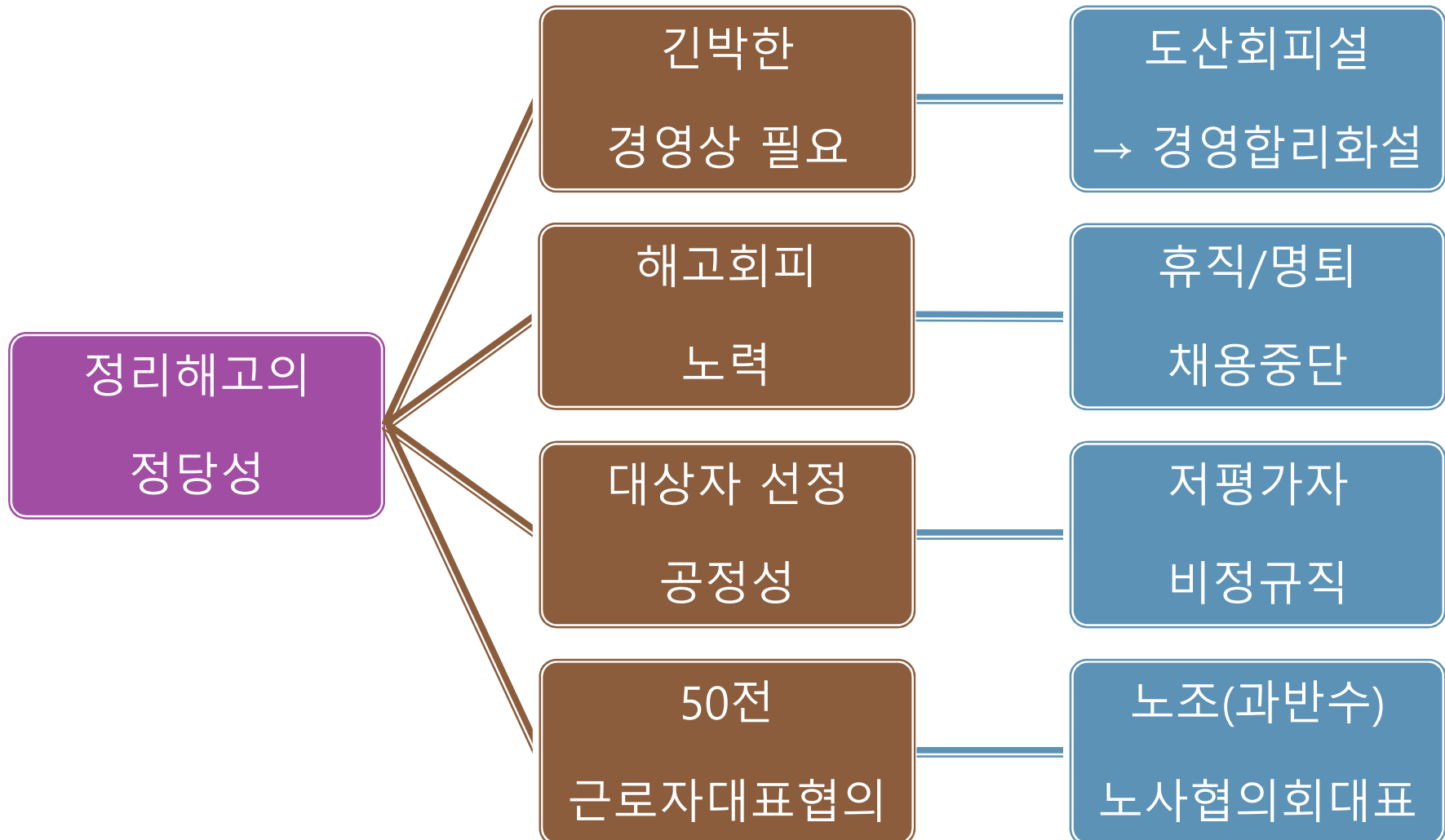
483

단체협약에 징계위원회의 구성에 근로자 측의 대표자를 참여시키도록 되어 있는 경우, 이러한 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 징계는 무효이다. (2009-03-12 사건번호 2008두2088)

단체협약에서 징계위원회의 구성에 근로자 측의 대표자를 참여시키도록 되어 있음에도 불구하고 이러한 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 그 징계권의 행사는, 근로자 측에 징계위원 선정권을 행사할 기회를 부여하였는데도 근로자 측이 스스로 징계위원 선정을 포기 또는 거부하였다는 등의 사정이 없는 한, 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 관한 정의에 반하는 처사로서 무효라고 보아야 할 것이다. 이러한 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 그 징계권의 행사는, 근로자 측에 징계위원 선정권을 행사할 기회를 부여하였는데도 근로자 측이 스스로 징계위원 선정을 포기 또는 거부하였다는 등의 사정이 없는 한, 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 관한 정의에 반하는 처사로서 무효라고 보아야 할 것이다.

정리해고의 정당성

484



정리해고 요건(긴박한 경영상의 필요)

485

정리해고의 요건이 되는 '긴박한 경영상의 필요'의 판단 기준(대법2001두10776,2001두10783, 2003.09.26)

정리해고의 요건이 되는 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 할 것이다. 정리해고 당시 회사의 자산이 부채를 초과하고 있고, 장부상 영업이익, 경상이익, 당기순이익을 내고 있었다고 하더라도, 사업부문의 변화로 인하여 고용을 계속 유지하는 경우 장래에 적자가 발생할 것으로 예상되는 때에는 정리해고의 요건이 충족된다

정리해고 요건(해고회피 노력)

486

1년 가까이 정리해고에 따른 인원감축에 관하여 협의하여 오면서 명예퇴직 실시, 순환휴직제, 상여금 삭감 등의 조치를 취하였으나 여의치 않자 부득이 정리해고를 단행한 것은 해고회피의 노력을 다한 것이다(대법2004두9616,2004두9623, 2004.11.12)

원고 회사는 보조참가인들이 구성원인 리무진노동조합과 1년 가까이 정리해고에 따른 인원감축에 관하여 협의하여 오면서 명예퇴직 실시, 순환휴직제, 상여금 삭감 등의 조치를 취하였으나 여의치 않자 부득이 정리해고를 단행하기로 합의하였던 점등으로 볼 때에 원고 회사는 해고회피의 노력을 다하였다고 할 것이며, 무엇이 합리적이고 공정한 해고의 기준인가는 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고의 기준에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 해고의 기준에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고의 기준이 합리적이고 공정한 기준인지의 판단에 참작되어야 하는바, 원고 회사가 보조참가인들을 정리해고하기 60일 전인 1999.1.14. 리무진노동조합에 승무원 중 잉여인력에 대하여 징계, 근태, 근속연수 등의 기준에 따라 정리해고 계획을 통보하고, 이어서 리무진노동조합과 3차례 노사협의를 거쳐 고용조정인원의 숫자와 그 선정기준에 대하여 합의에 이르게 된 점등 원고 회사의 구조조정대상자 선정기준은 합리적이고 공정하였다고 할 것이므로 원고 회사의 보조참가인들에 대한 정리해고는 정당하다.

정리해고 요건(대상자 선정의 공정성)

487

정리해고 대상자 선정기준이 근무성적, 업무능력, 근무태도 등을 종합적으로 고려하고 집안사정, 재산상태 등을 폭넓게 감안했다면 합리성과 공정성이 인정된다.
(대법2000두4910, 2002.07.26)

회사로서는 채산성 악화와 누적결손금의 증대로 인하여 회사조직 감축 등 구조조정의 필요성이 절실하였다고 할 것이어서 정리해고를 실시하여야 할 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 인정되고, 자연감소된 인원 중 법령상 필수 인원을 제외한 신규채용 중지, 일부 임직원들의 의원면직, 임금동결 등 해고에 앞서 해고회피를 위한 상당한 노력을 다한 것으로 인정되며, 노동조합과 합의에 의하여 정리해고 대상자 수와 선정기준을 결정하였고 그 대상자 선정기준이 근무성적, 업무능력, 근무태도 및 입사시기 등을 종합적으로 고려한 것일 뿐 아니라, 해고대상자들을 선정함에 있어서 대상자들의 집안사정, 재산상태 등을 폭넓게 조사하여 감안하였으므로 해고대상자 선정에 있어서도 합리성과 공정성이 있다고 인정되고, 노동조합과 사이에 정리해고의 규모 및 선정기준 등에 관하여 5차례에 걸쳐서 협의를 하여 전 사원이 참가인 회사의 경영악화를 인식하였던 사정에 비추어 보면 비록 회사가 근로자들과 개별적인 사전 협의를 거치지 않는 아니하였지만 근로자측과의 성실한 사전 협의를 거쳤다고 인정되므로 이 사건 정리해고는 정당성 요건을 모두 갖춘 것으로 객관적 합리성과 사회적 상당성이 있다고 인정된다

정리해고 요건(근로자대표와의 성신탁의)

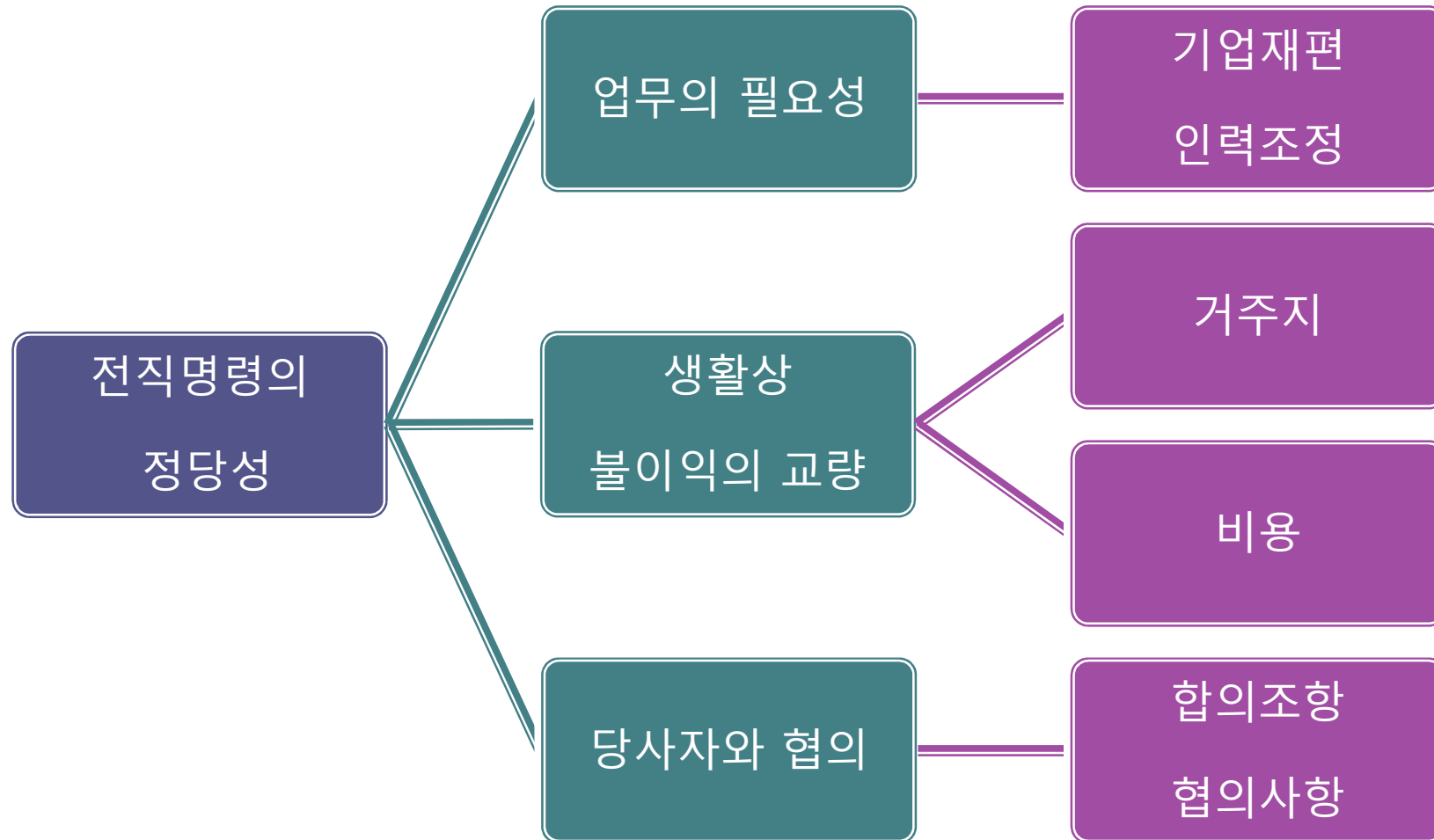
488

정리해고의 시행을 위하여 수회에 걸쳐 노사협의회를 개최하여 정리해고에 관한 협의 및 의견제시를 요청함으로써 근로자대표와의 성신탁의를 거치는 등 정리해고의 요건을 모두 갖추었다 (대법2008두13972, 2011.01.27)

참가인 회사는 2000년도부터 매년 20억 원 이상의 적자가 발생하여 2005년도까지 누적적자가 100억 원에 이르고 매출액도 지속적으로 감소하였으며 부채비율도 전체 숙박업 평균 부채비율을 크게 상회한 점, 참가인 회사의 인건비 비중이 증대하여 인건비 절감이 절실하였던 점 등에 비추어 이 사건 정리해고를 단행할 긴박한 경영상의 필요가 있었고, 위와 같은 경영위기에 직면한 상황에서 임원진 등의 임금 일부 반납, 비품 처분, 무급휴직 및 희망퇴직 실시, 부동산매각추진 등 비용절감을 위한 조치를 취한 점, 관계 계열사에 해고 대상 직원의 우선채용협조를 요청하는 한편 당초 해고 대상 예정인원을 36명으로 정하였다가 17명으로 감축한 점 등을 종합하여 보면, 참가인 회사는 이 사건 정리해고를 실시함에 있어서 해고회피노력을 다하였다고 볼 것이다. 또한, 참가인 회사가 정한 해고대상자선정 기준은 그 구성항목과 각 항목별 배점배정이 기업경영상 이해관계와 근로자들의 개인적 사정을 적절히 고려한 것으로 보이고 자의적·주관적 요소를 배제하는 등 전체적으로 합리적이고 공정한 기준이라고 할 것이고, 참가인 회사가 이 사건 정리해고의 시행을 위하여 원고와 수회에 걸쳐 노사협의회를 개최하여 정리해고에 관한 협의 및 의견제시를 요청함으로써 근로자대표와의 성신탁의를 거쳤으므로, 이 사건 정리해고는 그 요건을 모두 갖추었다.

전직의 정당성

489



- 전직(轉籍)은 고용된 기업과 근로관계를 종료하고 다른 기업과 근로관계를 형성하는것으로 근로자의 동의가 필요하다

전직의 정당성

490

제작국 소속 프로듀서를 해고하였다가 복직시키는 과정에서 이루어진 보도국으로의 전직처분은 권리남용에 해당하여 무효이다(서울고법 2015나26193, 선고일자 : 2016-05-18)

피고로부터 경영합리화 조치에 의한 인력 구조조정을 이유로 해고되었다가 해고가 무효임을 이유로 원고를 복직시키는 과정에서 이루어진, 해고 후 2년의 공백기를 거쳐 해고 전에 근무하던 제작국이 아닌 보도국으로의 이 사건 전직처분은 피고의 업무상의 필요에 따른 합리적인 인사였다고 인정하기에 부족하고, 생활상 불이익 여부를 경제적 측면에서만 평가할 것은 아니므로 이 사건 전직처분으로 말미암아 원고의 업무환경에 관한 생활상의 불이익이 없거나 가벼운 것이라고 단정할 수 없으며, 어떠한 보직에 가더라도 열심히 하라는 취지의 말만 하였을 뿐 어느 부서로 배정될 것인지에 관하여 어떠한 구체적인 협의도 하지 않았으므로 이 사건 전직처분과 관련하여 피고가 원고의 의사를 묻고 성실하게 협의하는 등의 절차를 거쳤다고 인정하기에 부족하다. 그러므로 이 사건 전직처분은 피고의 인사권에 기한 재량범위 내에서 정당하게 이루어진 것이 아니라 권리남용에 해당하는 것으로서 무효라고 봄이 타당하다.

해고구제절차

491

행정적 구제	노동위원회	부당해고 구제신청	중노위→행정소송(고등법원)	대법원 (상고)
사법적 구제	법원	해고무효확인 청구	고등법원(항소)	

해고일 로부터	3개월 이내	지방 노동위원회	10일 이내 (재심)	중앙 노동위원회	15일 이내 (행정소송)	고등 법원	대법원 (상고)
------------	-----------	-------------	-------------------	-------------	------------------	----------	-------------

이행명령 위반(2천만원->3천만원)

492

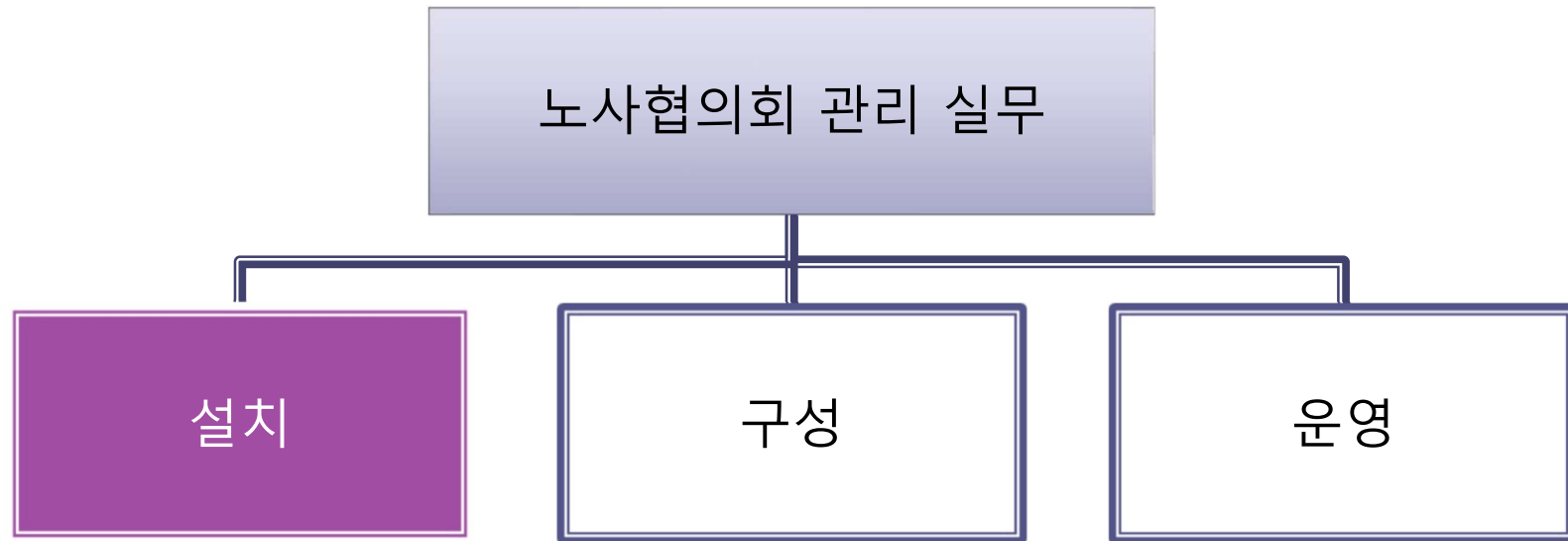
변경 전	변경 후
제33조【이행강제금】① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 <u>2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</u>	① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 <u>3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</u> (2021.5.18 개정 : 2021.11.19 시행)

화해가 성립하였더라도 이행기한까지 구제명령에 따른 이행을 하지 아니한 이상 이행강제금의 부과 요건은 성립한다(춘천지법 2014구합1183, 선고일자 : 2014-12-05)

구제명령에 불복하여 중앙노동위원회에 신청한 재심절차에서 원고와 해당 근로자 사이에 당초 피고가 명한 구제명령과는 다소 다른 내용의 화해가 이루어졌다고 하더라도 이를 근로기준법 시행령 제15조제1항에서 이행강제금의 징수를 금지하는 '노동위원회의 구제명령이 중앙노동위원회의 재심 판정이나 법원의 확정판결에 따라 취소된 경우'에 해당한다고 볼 수 없어 피고의 이행강제금 부과처분은 적법하다.

목차

493



근로자대표와의 합의(협의) 조항

494

관계 법 명칭	내용	근거조항
근로기준법	- 경영상 해고 시 사전협의의 주체 3개월 단위 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 서면합의의 주체, - 재량근로시간제 서면합의의 주체, 근로시간 및 휴게시간 특례제도 서면합의의 주체 - 공휴일 휴일대체 서면합의의 주체 - 보상휴가제, 연차유급휴가의 대체 서면합의의 주체 - 임산부 등 야간 휴일근로 인가신청 전 협의주체	제24조 제3항 제51조 제2항, 제52조, 제58조 제2,3항, 제59조 제55조 제2항 제62조 제70조 제3항
근로자퇴직급여보장법	- 퇴직급여제도의 종류 선택 또는 변경시 동의, 선택, - 변경된 퇴직급여 제도의 내용 변경시 의견 제출 주체 - 퇴직급여제도 설정시 의견청취 주체 - 확정급여형, 확정기여형 퇴직연금규약에 대한 동의 주체 - 임금감소에 따른 퇴직급여 감소 예방 협의의 주체	제4조 제3,4항 제5조 제19조 제1항 제32조 제4항
파견법	- 근로자파견사업의 조사, 연구 주체 - 파견근로자 사용에 대한 사전 협의주체 - 경영상 해고 후 사용제한기간 단축시 동의 주체	제4조 제1항 제5조 제4항 시행령 제4조
고용정책기본법	직업안정기관에 대한 지원요청 주체	제29조 제2항
고령자고용촉진에 관한 법률	- 임금피크제 실시 동의 주체 - 정년연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치 주체	제14조 제2항 제2호 제19조의2 제1호
고용보험법	- 공요유지조치계획 수립시 협의주체 - 휴업 등에 따른 피보험자 지원요건 등	시행령 제20조 제1항 제1호 시행령 제21조의3 제1항 제1호
산업안전보건법(일부)	- 산업안전보건위원회 미설치 사업장에서 안전보건관리규정 작성, 변경 동의 주체 - 산업안전보건위원회 의결사항, 안전보건진단 결과에 관한 사항, 안전보건개선계획의 수립, 시행에 관한 사항, 도급인의 산업재해 예방조치 이행 사항 등 통지 요청 주체 - 안전보건진단시 입회 요구 주체 - 산업안전보건위원회 미설치 사업장에서 안전보건개선계획 수립시 의견제출 주체 - 작업환경측정시 입회, 작업환경측정 결과 설명회 개최요구 주체 - 건강진단 입회, 건강진단 설명 요구 주체	제26조 제35조 제47조 제3항 제49조 제2항 제125조 제4,7항 제132조 제1,2항
산업안전보건기준에 관한 규칙	- 유해요인 조사 참여 주체 - 유해요인 조사 결과 설명회 개최 요구 주체	제657조 제3항 제661조 제3항

근로자대표제 입법 추진(경사노위)

495

I. 근로자대표의 선출

- 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자 대표의 지위를 가집니다.
- 과반수 노동조합이 없고 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 노사협의회가 있는 노사협의회의 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로자 대표의 지위를 가지며, 근로자위원 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 합니다.
- 과반수 노동조합과 노사협의회가 모두 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의하여 선출합니다.
- 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지합니다.

II. 근로자대표의 임기

- 근로자대표의 임기는 3년으로 하며, 노사간의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있습니다.

III. 근로자대표의 지위와 활동

- 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 합니다.
- 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 성실히 이에 따라야 합니다.
- 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 합니다.
- 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 봅니다.
- 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입 · 방해는 금지됩니다.
- 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하는 것이 금지됩니다.

노사협의회 설치

496

근참법 제4조 [노사협회의 설치]

- ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다. (2007.12.27 개정)
- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다. (2007.12.27 개정)

근참법 제26조 [고충처리위원]

모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다. (2007.12.27개정)

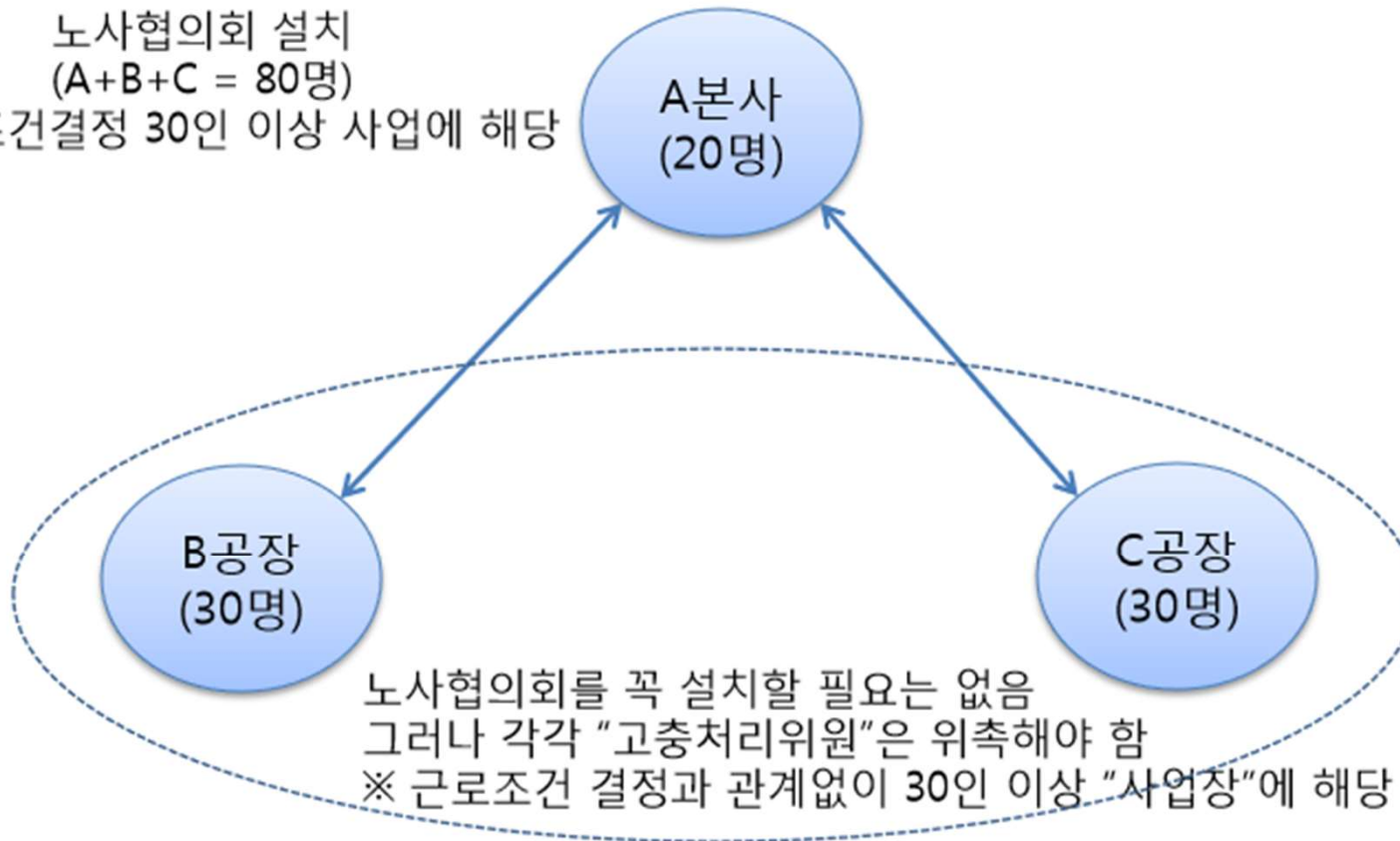
근참법 제32조 [벌칙]

사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 **200만원 이하의 벌금**에 처한다. (2007.12.27 개정)

노사협의회 설치

497

노사협의회 설치
(A+B+C = 80명)
※ 근로조건결정 30인 이상 사업에 해당



노사협의회 설치기준

498

각각 별개의 사업 또는 사업장이고, 근로조건에 대한 결정권이 있으면서 상시 30명 이상 근로자를 사용하고 있다면 각각 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것이다
(노사협력정책과-1467 : 2010-06-15)

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다)상 노사협의회는 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구”로 “근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업이나 사업장 단위로 설치”하도록 정하고 적시한 회사들이 각각 별개의 사업 또는 사업장이고, 근로조건에 대한 결정권이 있으면서 상시 30명 이상 근로자를 사용하고 있다면 각각 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것이지만 반드시 이를 통합하여 설치·운영해야 하는 것은 아니나, 회사들이 공동으로 노사협의회를 개최하는 것에 대하여는 해당 회사들의 공동 협의 필요성 등을 고려하여 노사 당사자들이 협의·결정할 수 있다.

협의회/노조 비교

499

구분	노사협의	노동조합
목적	노사 쌍방의 이해, 협조 노사공동의 이해 증진 산업평화 도모	근로조건 유지 개선 근로자 복지 증진 근로자의 경제적 · 사회적 지위 향상
노사관계	협력관계	대립관계
협의내용	노사공동의 이익사항 (생산성 향상 및 근로자 복지증진) (고충처리 및 교육훈련) (안전보건, 작업환경 개선)	노사 대립적 이해상황 (임금, 근로조건 유지개선) (근로자 복지증진) (근로자의 경제적 · 사회적 지위 향상에 관련된 사항)
구성원	종업원 대표와 사용자 (각 3~10인) → 위임금지	노동조합 대표와 사용자(인원제한 없음) → 위임가능
처리방법	최종 결정권은 사용자에게 있다. 쌍방이 동일한 목표 즉, 경영능률을 높이기 위한 논의의 장 임. 노사간 의견 일치 시 : 상호협의 시행 노사간 의견불일치 시 : 쟁의행위 불가능	쌍방에 상반된 의견을 타협 성립되지 않으면 쟁의발생 성립되면 단체협약 체결
합의사항 불이행시	벌금 1,000 만원 이하	벌금 1,000 만원 이하
설치에 대한 구속력	강제설치	자주적 설치

협의회/안전위원회 비교

500

구분	30~100명 사업장	100명 이상 사업장	비고
논의기구	노사협의회	산업안전보건위원회	-노사협의회와 별도로 설치 (산업안전보건법 제19조) -논의사항 산안법에 명시 (산업안전보건법 제19조 제2항, 제4항) 100명 이상 사업장은 협의사항이 중복되므로 사실상 산업안전보건 위원회에서 취급 -세부적인 노사협의회 안전보건 협의사항은 산업안전보건위원회 논의사항 참고 가능
설치.구성	설치의무 있음. 노사 대표를 포함하여 각각 3~10인 이 내 동수 구성	설치의무 있음 노사대표를 포함하여 각각 10인 이내 동 수구성	
논의 사항	안전 · 보건 작업환경 근로자 건강증진	산업재해예방계획 안전보건관리규정 안전 · 보건교육 작업환경의 개선 근로자 건강관리 산업재해 통계 중대재해 재발방지 위험설비 안전조치 기타 안전 · 보건사항	
논의수준	협의	협의 · 의결 · 결정	

협의회/노조 병존

501

단체협약에 규정된 사항과 노사협의회 의결사항은 그 주체와 방법·절차뿐 아니라 효력에 있어서도 서로 다른 사항으로 원칙적으로 병존 가능하다.(노사협력정책과-3965 : 2012-12-14)

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다)상 노사협의회는 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하는 협의기구로서 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 목적으로 조직하는 (연합)단체인 노동조합과는 그 제도적 취지를 달리 하는 것으로, 근참법 제5조에서 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는다고 규정하고 있음. 따라서, 단체협약에 규정된 사항과 노사협의회 의결사항은 그 주체와 방법·절차뿐 아니라 효력에 있어서도 서로 다른 사항으로 원칙적으로 병존 가능함.

노사협의회 구성

502



근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제6조(협의회의 구성) ①협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

②근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

③사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.

④근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

▶ 시행령 제3조(근로자위원의 선출)① 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

②근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 하며, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다.

연장근로수당지급

503

근로자위원이 소정근로시간을 초과한 시간에 노사협의회에 참석한 경우 연장근로수당을 지급해야 할 것이다(회시번호 : 노사협력정책과-1981, 회시일자 : 2013-05-28)

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제2항 및 제9조제3항에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 근로자위원의 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 같은 법 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다고 규정하고 있음. 따라서 노사협의회 근로자위원이 소정 근로시간을 초과한 시간에 협의회에 참석하는 경우에는 그에 따른 연장근로수당을 지급해야 할 것임.

대표이사 참석 유무

504

사업장의 대표자는 당연직 위원으로 부득이한 경우가 아니라면 노사협의회에 참석하여야 하나, 회의참석을 법적으로 강제하는 것은 아니다 (노사협력정책과-2817, 회시일자 : 2012-09-07)

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제3항에 따라 노사협의회 '사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자'로 하여 구성하여야 하므로 당해 사업 또는 사업장의 대표자는 노사협의회의 당연직 사용자위원임. 같은 법 제2조에서 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다는 신의성실의 의무를 규정하고 있는바, 사업장의 대표자는 당연직 위원으로 부득이한 경우가 아니라면 노사협의회에 참석하여야 하나, 회의참석을 법적으로 강제하는 것은 아님.

전자투표 가능

505

Q

노사협의회 근로자위원 선출시 전자투표가 가능한가?

A

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」시행령 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있으므로 전자투표를 통해 근로자위원을 선출하는 경우에도 직접·비밀·무기명투표의 원칙을 규정하고 있는 동 조항의 입법취지가 보장되어야 함
- 「직접」투표의 원칙은 대리인이 아닌 투표권자 본인이 직접 투표하여야 한다는 것이고, 「비밀」투표 원칙은 투표자의 투표내용이 개표 전까지는 어느 누구에게도 알려지지 말아야 한다는 것이며, 「무기명」이라 함은 누가 누구에게 투표하였는지 알 수 있게 하여서는 안 된다는 것
- 따라서 전자투표를 실시하고자 하는 경우에도 위 원칙이 모두 준수되어야 함은 물론, 노사가 사전에 투표방법 및 전자투표에 사용될 기술체계에 대해 동의한다면 전자투표에 의한 근로자위원 선출이 가능함
- 한편, '선거결과 확인 후 데이터 자동폐기'와 관련하여서는, 어느 일방의 재검표 요구에 대비해 노사간 협의로 일정기간 보관토록 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨 (노사협력정책과 - 1326, 2009.4.16)

근로자위원회 출마

506

근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자로서 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다 (회시번호 : 노사협력 정책과-3823, 회시일자 : 2012-12-07)

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 존재하지 않는 경우 노사협의회 근로자위원회는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되어야 하므로 근로자들에 의해 자주적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관하에 후보자등록 및 투표실시 등이 이루어져야 할 것이며, 근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자로서 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 하며, 이때 ‘근로자’는 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말함. 이와 관련하여 근참법 제10조제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안 된다”고 규정함으로써 근로자위원 선출결과 등에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있는 바, 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 등 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위까지도 금지된다 할 것으로 근참법 제11조는 이러한 행위에 대한 시정명령을 규정하고 있음.

근로자위원 임기

507

과반수로 구성된 노동조합이 노사협의회 근로자위원의 위촉권을 행사한 경우라면 동 노동조합이 최종적으로 위촉권을 행사하여 위원을 선임한 날부터 3년의 법정 임기가 보장되어야 한다.(노사협력정책과-2596 : 2012-08-16)

근로자 과반수로 구성된 노동조합이 노사협의회 근로자위원의 위촉권을 행사한 경우라면 동 노동조합이 최종적으로 위촉권을 행사하여 위원을 선임한 날부터 3년의 법정 임기가 보장되어야 할 것임. 다만, 근로자위원 중 일부의 결원이 발생하여 보궐위원을 선임한 경우에는 같은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 전임자의 잔여 임기동안 위원의 직무를 담당하는 것으로 보아야 할 것임. 또한, 현 근로자위원을 위촉한 노동조합이 조합원 감소로 과반수 노동조합의 지위를 상실하였다 하더라도 종전 근참법 제6조제2항에 따른 위촉권 행사에 따라 위촉된 근로자위원의 임기는 법상 규정된 임기(3년)가 보장된다.

근로자위원 과반노조 위촉권

508

노사협의회 근로자위원의 위촉권은 사업 또는 사업장내 근로자 과반수로 구성된 노동조합에만 제한적으로 인정된 권한으로 이에 미달하는 노동조합에 동 권한을 부여하는 것은 비록 노사합의를 거친 경우라 하더라도 효력을 인정받을 수 없다
(회시번호 : 노사협력정책과-2202, 회시일자 : 2012-07-05)

노사협의회 근로자위원의 위촉권은 사업 또는 사업장내 근로자 과반수로 구성된 노동조합에만 제한적으로 인정된 권한으로 이에 미달하는 노동조합에 동 권한을 부여하는 것은 비록 노사합의를 거친 경우라 하더라도 타 근로자의 근로자위원 선출권을 침해하는 것으로서 효력을 인정받을 수 없으며, 또한 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 교섭대표노동조합인 경우에도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 근로자위원 위촉권을 행사할 수는 없음.

노사협의회 운영

509

구분	보고사항	협의사항	의결사항
범주	경영정보(사측) 근로자의 요구사항(노측)	생산성 향상 근무·인사제도 고충처리 및 복지증진	교육훈련·능력개발 계획 복지시설·기금 노사공동기구
의의	노사신뢰의 기초	참여적 작업조직 고몰입 인사제도 구축	지식근로자 육성 노사파트너십 실행
이행의무	사용자의 보고의무 근로자위원 자료제출 요구권	신의성실의 원칙에 따른 협의의무 노사합의 또는 협의회 규정에 따라 의결 가능	협의회에서 의결할 의무
주요내용	경영계획 및 실적 생산계획 및 실적 인력계획 기업의 경제·재무상황 근로자의 요구사항(노측)	생산성향상·성과배분 채용·배치·교육훈련 고충처리·감시설비 안전보건·작업환경 인사·노무제도 근무제도·작업수칙 신기술·작업공정 개선 종업원지주제·직무발명 복지증진 모성보호·일/가정 양립 기타 노사협조 사항	교육훈련·능력개발 계획 복지시설 설치·관리 사내근로복지기금 설치 미해결 고충처리 노사공동위원회 설치
위반효과	근로자위원의 자료제출요구에 대해 미이행시 500만원 이하 벌금	노사가 의결한 경우 미이행시 1,000만원 이하 벌금	의결사항 미이행시 1,000만원 이하 벌금

협의사항

510

「협의」라 함은 노사가 의견을 교환하고 상대방의 입장을 이해·설득하는 과정을 의미하므로 의결사항과는 달리 반드시 의결해야 하는 것은 아니다.(노사협력정책과-3032 : 2008-11-27)

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제20조는 노사협의회의 협의사항을 규정하고 있으며, 이 때 ‘협의’라 함은 노사가 의견을 교환하고 상대방의 입장을 이해·설득하는 과정을 의미하므로 제21조의 규정에 의한 의결사항과는 달리 반드시 의결해야 하는 것은 아님. 따라서 노와 사가 ‘조직 변경’에 관한 사항을 노사협의회에서 성실히 협의하였다면, 비록 합의에 이르지 못했다고 하더라도 달리 볼 사정이 없는 한 이를 시행하는 것이 법에 위배 된다고 보기 어려우나, 근참법 제20조제2항은 노사가 원한다면 같은 조 제1항에 규정된 ‘협의사항’도 의결이 가능하다는 규정으로서, ‘특별 결의를 통해서 의사결정’을 하도록 규정하고 있는 것은 아님.

협의사항 시행

511

근로자의 채용·배치에 관한 사항을 노사협의회에서 성실히 협의하였다면, 노사협의회 의결 없이 사용자가 이를 시행할 수 있다(회시번호 : 협력 68120-232, 회시일자 : 2003-06-05)

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조 및 제20조는 노사협의회 의결사항을 규정하고 있는 바, 협의사항은 근로자와 사용자위원들이 성실히 협의하여야 할 사항들로 의결사항과는 달리 반드시 의결해야 하는 것은 아님. 따라서 동법 제19조에 의한 협의사항 중 '근로자의 채용·배치'에 관한 사항을 노사협의회에서 성실히 협의하였다면, 노사협의회 의결 없이 사용자가 이를 시행할 수 있다고 할 것임.

의결사항

512

구내식당 운영권의 외부업체로의 이전, 사택내 유치원 폐쇄에 관한 사항은 의결사항에 해당된다(회시번호 : 노사 68107-374, 회시일자 : 1998-12-09)

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 "법")상 노사협의회(이하 "협의회")는 "근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 위해 경영권의 배타성을 일부 수정하여 특정한 사안에 관하여는 노사가 협의회에서 협의 또는 의결하도록 하는 것"임. '복지시설의 설치와 관리'의 권리·의무는 사용자에게 있고 사용자는 이러한 권리·의무의 행사시 근로자 대표의 의견을 충분히 수렴토록 하는 것이 법 제20조의 취지라 할 것임. 구내식당 운영권의 외부업체로의 이전, 사택내 유치원 폐쇄에 관한 사항은 법 제20조의 '복지시설의 설치와 관리'에 해당된다고 볼 수 있음. 따라서 근로자 대표와의 충분한 의견수렴이 필요하다 할 것이므로 의결절차를 거쳐야 할 것으로 사료됨.

의결사항

513

근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 시 노사협의회의 의결을 거치도록 하는 것이지 교육이나 훈련을 실시할 때마다 의결을 거쳐야 하는 것은 아니다
(회시번호 : 노사 68010-222, 회시일자 : 2001-06-23)

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조 및 제20조는 노사협의회에의 협의사항 및 의결사항을 규정하고 있는 바, 의결사항이라 함은 사용자가 사전에 노사협의회에서 의논하여 결정해야 하는 사항으로서 반드시 의결을 필요로 하지 않는 협의사항과 구별됨. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조는 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획을 수립할 경우에 노사협의회의 의결을 거치도록 하는 것이지 교육이나 훈련을 실시하는 그때마다 의결을 거쳐야 하는 것은 아님. 협의회에서 의결된 사항은 성실히 이행되어야 하며 그렇지 아니한 경우에는 1,000만원 이하의 벌금이 부과될 수가 있으며, 의결사항에 대해 의결을 거치지 아니하는 것에 대한 제재규정은 마련되어 있지 않음.

고충처리

514

고충을 청취한 날로부터 10일 이내에, 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 처리결과 등을 해당 근로자에게 통보하고 이를 고충처리대장에 기록하여 1년간 보존하여야 한다(노사협력정책과-3328, 회시일자 : 2009-09-14)

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제28조제1항에 의거 “고충처리위원은 근로자로부터 고충을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다”고 규정되어 있음. 따라서, 귀 질의내용과 같이 고충처리위원이 근로자의 고충을 청취한 경우 당해연도 이내에 조치하도록 규정된 바는 없으나 고충을 청취한 날로부터 10일 이내에, 고충의 해소 여부와는 관계없이 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 처리결과 등을 해당 근로자에게 통보하고 이를 고충처리대장에 기록하여 1년간 보존하여야 할 것임. 근참법 제28조제1항에 의거 고충처리위원은 고충을 청취한 날로부터 10일 이내에 고충의 해소 여부와는 관계없이 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 처리결과 등을 해당 근로자에게 통보하여야 함.



Your smart partner
기업자문전문
하나로컨설팅 노무법인

 근로계약서 · 연봉계약서 작성	 임금체계 · 근로시간제도 컨설팅	 연차수당 · 퇴직금 계산
 취업규칙 · 규정정비 등 컨설팅	 4대보험 관리개선컨설팅	 직무분석 · 직무평가 컨설팅