





“우리나라 모든 중소기업이 성공하기를 기원합니다”

선진국하면 미국, 독일, 일본 등을 떠올립니다. 이들 나라를 선진국으로 꼽는 것은 커다란 국부, 높은 국민소득때문이기도 하지만 무엇보다 세계 시장을 지배하는 강한 중소기업을 많이 갖고 있기 때문일 것입니다. 따라서 우리나라가 선진국이 되기 위해서는 세계에서 알아주는 중소기업의 발굴·육성이 중요합니다.

이에 정부는 ‘국민행복, 희망의 새시대’란 국정비전과 ‘일자리 중심 창조경제’의 국정목표를 가지고 ‘중소기업의 성공 희망 사다리’를 놓는데 심혈을 기울이고 있습니다.

저희 중소기업청도 창업, 성장, 회수, 재도전에 이르는 원활한 생태계 조성으로 중소기업의 성공과 세계시장에서 통하는 히든 챔피언을 육성하고자 “벤처·창업 자금생태계 선순환 방안”, “중소기업 생산성 향상 대책”, “중소기업의 조달시장 건전화 방안”, “중소기업 재도전 대책” 등 다양한 정책을 추진해 오고 있습니다.

특히, 대기업에 비해 전문인력이 부족한 중소기업이 현장에서 부딪치는 재무, 회계, 마케팅, R&D 등 다양한 경영애로를 해소해 주고자 회계사, 세무사, 변리사, 노무사, 변호사 등의 전문가를 지방중소기업청에 배치하여 상담은 물론 기업현장에 직접 나가 애로를 해결해 주는 ‘비즈니스지원단’ 운영에 많은 노력을 기울이고 있습니다.

금번 「천번의 두드림, 기업성공 안내서」는 그동안 중소기업들이 비즈니스지원단에 상담 요청한 내용 가운데 높은 관심을 보였던 것들을 모아 창업, 금융, 기술, 판로 등 10개 분야별로 100개 내외의 문답으로 엮은 ‘현장의 생생한 이야기’로 기업경영에 많은 도움이 되리라 믿습니다.

모쪼록 중소기업인들께서 ‘천번의 두드림, 기업성공 안내서’를 늘 곁에 두고 활용하시어 모두 성공하시기를 소망합니다.

그동안 e-book이 발간되도록 많은 애정과 열정을 보내주신 비즈니스지원단 집필위원님을 비롯한 많은 관계자분들께 고마움을 표하며 모든 중소기업인들의 성공과 건승을 기원합니다.

2014년 1월

중소기업청장 한 정 화



중소기업 비즈니스지원단 소개

중소기업 비즈니스지원단이란 중소기업 경영 애로를 해결해주기 위해 각 지방 중소기업청에 설치된 변호사, 회계사, 관세사, 경영지도사, 노무사 등 각 분야의 전문가 그룹을 의미합니다.

➔ 종합상담이란?

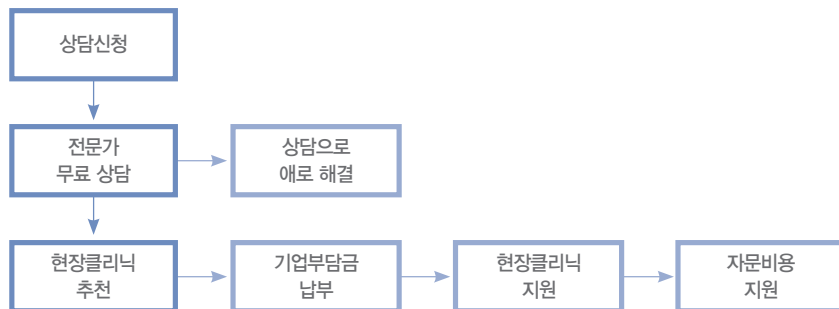
비즈니스지원단의 변호사, 변리사, 법무사, 회계사, 관세사, 세무사, 경영지도사, 노무사 등 각 분야의 전문가가 중소기업 경영 애로를 무료로 상시 상담해 드리는 것을 말합니다.

➔ 현장클리닉이란?

비즈니스지원단의 종합 상담만으로 해결이 어려운 과제를 해당분야 전문가가 중소기업 현장을 찾아가 단기간(3일 이내)에 애로를 해결해 드리는 제도입니다.

※ 현장클리닉 비용은 정부 70%지원, 기업 30% 부담

➔ 지원절차



④ 신청방법(연중 수시)

방 문 : 비즈니스지원단
(11개 지방청 전문가 대기)



인터넷 : 기업마당(www.bizinfo.go.kr)



전 화 :  1357 콜센터(☎1357) 또는 각 지역별 비즈니스지원단



기 관 명	상담 전화	주 소
서울지방중소기업청	02-2110-6351~4	경기도 과천시 관문로 47 정부과천청사 1동
부산·울산지방중소기업청	051-831-1357	부산광역시 강서구 녹산산단 335로 8
부산·울산지방중소기업청 울산사무소	052-283-0340	울산광역시 북구 산업로 915
대구·경북지방중소기업청	053-659-2270~3	대구광역시 달서구 성서4차 첨단로 122-11
광주·전남지방중소기업청	062-360-9137~9	광주광역시 서구 경열로 17번길 12
경기지방중소기업청	031-201-6805~8	경기도 수원시 영통구 반달로 87
경기지방중소기업청 경기북부사무소	031-820-9001	경기도 양주시 고읍남로 2
인천지방중소기업청	032-450-1148~50	인천광역시 남동구 은봉로 82
대전·충남지방중소기업청	042-865-6181~3	대전광역시 유성구 가정북로 104
대전·충남지방중소기업청 충남사무소	041-564-3862	충남 천안시 서북구 광장로 215
강원지방중소기업청	033-260-1625~6	강원 춘천시 안마산로 262
충북지방중소기업청	043-230-5306~8	충북 청원군 오창읍 중심상업2로 48
전북지방중소기업청	063-210-6436~9	전북 전주시 완산구 서원로 77
경남지방중소기업청	055-268-2546~8	경남 창원시 의창구 창이대로 532번길 50



C o n t e n t s

발간사

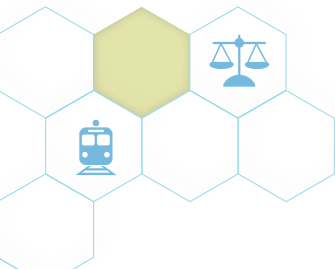
중소기업 비즈니스지원단 소개

I. 인사·노무 상담사례

1. 근로계약 및 취업규칙	16
2. 임금	28
3. 근로시간·휴게	51
4. 휴일·휴가·휴직 등	68
5. 징계 및 해고·퇴직·인사이동	90
6. 비정규직 인사관리	97
7. 외국인 직원 관리	111
8. 산재처리	119
9. 4대보험	127

II. 중소기업 현장클리닉 지원사례

1. 합의로 해결할 수 있는 인사노무	142
2. 조직정비를 통한 선진 인사노무관리 정착	144

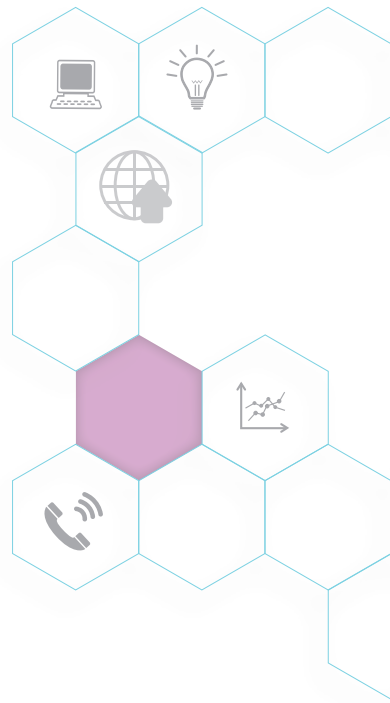




Ⅲ. 중소기업청 및 지원기관 연락처

1. 중소기업청	148
2. 중소기업청 중소기업 옴부즈만실	149
3. 지방중소기업청	149
4. 지방중소기업청 수출지원센터	152
5. 중소기업진흥공단	152
6. 중소기업중앙회	154
7. 지역신용보증재단	155
8. 중소기업 지원기관	156

Ⅳ. 집필진 소개 160



www.bizinfo.go.kr





인사·노무

1. 근로계약 및 취업규칙
2. 임금
3. 근로시간, 휴게
4. 휴일, 휴가, 휴직 등
5. 징계 및 해고, 퇴직, 인사이동
6. 비정규직 인사관리
7. 외국인 직원 관리
8. 산재처리
9. 4대보험

인사·노무분야 일러두기

(가이드북 읽는 법)

1

인사·노무분야 가이드북의 주요내용은 노동관계법령, 법원판례, 고용노동부 예규 및 행정해석 등에 근거하고 있습니다.

2

주요법령은 근로기준법, 근로자 퇴직급여보장법, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 최저임금법, 기간제 및 단시간 보호 등에 관한 법률, 파견 근로자보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험·산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률, 노동위원회법, 산업안전보건법, 중소기업기본법, 민법, 소득세법, 근로자직업능력개발법 등이며 내용은 법전이나 인터넷상(사이트명, www.law.go.kr)으로 볼 수 있습니다.

3

판례는 대법원, 행정법원 등의 판결 결과이며 「대법원 98누3725.99.3.25」라고 표시되며 인터넷으로 상세한 내용은 대법원 판례정보(<http://glaw.scourt.go.kr/jbsonw/jbson.do>)에서 보실 수 있습니다.

4

행정해석은 주로 노동부의 질의회신이나 관련공문으로 대부분의 내용은 노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)에서 보실 수 있습니다.

5

상세한 내용은 지면관계상 자료를 볼 수 있는 인터넷 주소 등만을 게재하였음을 양지하여 주시기 바라며 기업에 재직하는 종업원, 직원, 사원은 근로기준법상 ‘근로자’에 해당되나 기업상담 시 ‘직원’으로 통칭되므로 직원이라는 용어를 사용하였습니다.



전화상담 국번없이

1357

중소기업 성공 길잡이

기업마당



천번의 두드림, 기업 성공 안내서

비즈니스지원단 상담 사례집

1. 근로계약 및 취업규칙

Q1	구두상의 근로계약 및 근로조건 명시 의무	16
Q2	근로계약 체결 시에 손해배상액을 명시할 수 있는지 여부	17
Q3	근로계약 체결 시 경쟁업체 취업 및 창업 금지약정의 효력	18
Q4	아르바이트 근로계약서 작성 의무	20
Q5	취업규칙 작성 및 변경 절차	21
Q6	신고하지 않은 취업규칙의 효력	22
Q7	취업규칙 신고 기간	23
Q8	취업규칙 심사 및 심사 미 통과시 조치사항	24
Q9	한 사업장 내 2개의 취업규칙	25
Q10	취업규칙상 겸직금지 의무	26
Q11	취업규칙의 해고사유 이외의 사유로 해고 가능 여부	27

2. 임금

Q12	수습직원의 최저임금	28
Q13	최저임금에 포함되는 금품	29
Q14	통상임금에 포함되는 금품	30
Q15	통상임금과 최저임금의 구분	33
Q16	5인 미만 사업장 퇴직금 지급 의무	34
Q17	퇴직금 지급을 위한 평균임금	35
Q18	정직기간이 평균임금 산정기간에 포함되는지 여부	36
Q19	경영성과급과 평균임금	37
Q20	연차수당과 평균임금	38
Q21	매월 일정액의 법정수당을 지급하는 포괄 임금제의 유효성	39
Q22	고용보험을 가입하지 않은 직원의 3년분 고용보험료 일괄징수의 유효성	40
Q23	회사의 대출금·손해배상액을 퇴직금과 상계 또는 가압류 가능 여부	41
Q24	임금감봉	42
Q25	퇴직금 중간정산 및 퇴직금 중간정산 후 1년이 되지 않고 회사한 경우의 퇴직금	43
Q26	회사 시 퇴직금 지급의 연기 가능 여부	44
Q27	퇴직연금 의무가입 여부	45
Q28	확정기여형 퇴직연금을 도입한 사업장의 퇴직금 지급	46
Q29	무급휴직기간 중 퇴직연금분담금 납부 여부	47

Q30	임원도 퇴직금을 지급해야 하는지 여부	48
Q31	개인형퇴직연금제도 설정의무	49
Q32	1년 계약직 직원 퇴사 시 연차휴가 수당 지급 여부	50

3. 근로시간·휴게

Q33	법정근로시간과 연장근로	51
Q34	연소직원의 법정근로시간과 연장근로	52
Q35	통상임금을 산정하는 기준근로시간의 개념	53
Q36	선택적 근로시간제와 연장근로수당	54
Q37	1주 12시간 연장근로한도와 휴일근로	56
Q38	대기시간과 교육시간의 근로시간 여부	57
Q39	당직 및 일·숙직 근무의 근로시간 여부	58
Q40	여성직원의 연장·야간·휴일근로	59
Q41	공장장 등 관리직의 근로시간규정 제외	60
Q42	주휴일에 연장 및 야간근로가 중복되는 경우 수당지급기준	62
Q43	2주 단위의 탄력적 근로시간제도	63
Q44	사업장 밖 근로시간제	65
Q45	재량근로시간제 도입	66
Q46	휴게시간의 분할 부여	67

4. 휴일·휴가·휴직 등

Q47	선택적 보상휴가제	68
Q48	휴일근무 후 대체휴일부여	69
Q49	근로기준법상 법정휴일과 약정휴일의 구분	71
Q50	개정법에 따른 연차휴가 발생요건	72
Q51	1년 미만 재직자의 연차휴가	73
Q52	업무상 장애로 인한 요양기간과 연차휴가 산정	74
Q53	회계연도 기준에 따른 연차휴가 부여	75
Q54	정직기간과 연차휴가 산정	76
Q55	연차휴가사용촉진	78
Q56	휴가와 휴일이 중복된 경우 휴가일수	79
Q57	법정휴직과 약정휴직, 휴직기간 중 임금지급 여부	80

Q58	가족돌봄휴직	81
Q59	출산휴가의 분할 사용	82
Q60	생리휴가와 태아검진시간의 부여	83
Q61	유·사산휴가	84
Q62	출산 전후 휴가기간 중 급여	85
Q63	육아휴직과 육아기 근로시간단축	86
Q64	배우자출산휴가	88
Q65	육아휴직기간 중 급여	89

5. 징계 및 해고·퇴직·인사이동

Q66	징계절차와 징계의 정당성	90
Q67	해고사유 및 시기의 서면통보	91
Q68	취업규칙상 해고의 정당한 사유	92
Q69	부당해고구제신청과 이행강제금	93
Q70	사직서 수리거부 시 직원 퇴직처리방안	94
Q71	해고예고의 적용제외 및 즉시 해고의 사유	96

6. 비정규직 인사관리

Q72	수습(시용)기간 중 직원 해고	97
Q73	일용직의 주휴수당 포함계약	98
Q74	정년 후 재채용한 직원의 계속 고용의무	99
Q75	불법파견 시 직접 고용의무	100
Q76	군복무기간과 남녀차별	101
Q77	상여금 및 휴가비 등이 차별금지대상인지	102
Q78	단시간직원의 주휴수당 지급기준	106
Q79	초단시간직원의 주휴일 등	107
Q80	기간제직원의 계약해지 시 부당해고 여부	108
Q81	단시간직원의 연장근로	110



7. 외국인 직원 관리

Q82	외국인 직원 채용 방법	111
Q83	중국동포 직원 채용 방법	112
Q84	외국인 직원 사업장 변경	113
Q85	외국인 직원이기 때문에 가입해야 하는 사회보험	114
Q86	외국인 직원 계속 고용	116
Q87	외국인 직원 불법 고용	117
Q88	외국인 직원에게 적용되는 노동법	118

8. 산재처리

Q89	산재보상과 민사상 손해배상	119
Q90	해외 파견직원의 산재처리	120
Q91	수습기간 중 산재	121
Q92	계약직 직원의 계약기간만료와 요양기간	122
Q93	공상처리 후 산재보상 여부	123
Q94	산재로 휴직가능한 기간	124
Q95	산재처리와 보험료 인상	125
Q96	직장 내 성희롱예방교육방법	126

9. 4대보험

Q97	4대보험 가입 대상 직원	127
Q98	세금과 4대보험료를 납부하지 않아도 되는 소득의 범위	128
Q99	4대보험 미가입 시 불이익	130
100	고용보험법상 우선지원대상 기업	131
101	무급휴직 기간 중 4대보험 처리	132



1 근로계약 및 취업규칙



1 구두상의 근로계약 및 근로조건 명시 의무

근로계약서를 쓰지 않고 구두상으로 근로조건에 대해 계약했는데 직원이 주40시간제가 시행된다고 근로계약서 작성을 요구합니다. 계약서를 어떻게 작성해야 하는지 궁금합니다.

A 근로기준법 제17조에는 근로계약 체결 시 사용자는 직원에게 임금, 소정근로시간(법정근로시간 내에서 근로관계 당사자가 근무하기로 합의한 시간으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없음), 휴일, 연차유급휴가, 취업장소와 종사할 업무, 취업규칙의 필요적 기재사항, 기숙사규칙에 관한 사항을 명시하도록 하고 있고, 그 명시방법은 구두든 문서든 상관없으나 근로조건 중 중요한 사항이라 할 수 있는 임금의 구성항목, 계산방법, 지불방법 뿐만 아니라 근로시간·휴일·휴가 등 채용 시 기본적인 근로조건에 관한 사항에 대해서는 반드시 서면으로 명시해야 하고, 2012년 1월 1일부터는 직원의 요구와 관계없이 근로계약서를 교부하도록 규정하고 있습니다. 그러나 구두로 근로계약을 했다고 해서 그 근로계약 자체가 무효는 아닙니다.

다만, 근로계약서 서면명시 의무 및 서면교부 의무를 위반하게 되면 근로기준법 제114조의 500만 원 이하의 벌칙조항이 적용되므로 근로계약서는 서면으로 작성하여야 하고, 근로계약서상에 교부했음을 증빙할 수 있도록 근로계약서에 서명을 받든지 아니면 별도의 서면교부를 확인할 수 있는 확인서를 징구하는 것이 바람직합니다.

또한, 모든 근로조건을 근로계약서에 모두 기재할 수 없는 것이므로 개인적인 사항인 임금, 근로시간, 직책·직위, 취업장소, 종사하여야 할 업무 등 주요 사항에 대하여만 명기하고, 모든 직원에게 공통되는 사항은 취업규칙에 정하는 바에 따른다고 규정하시면 됩니다.

<관련법령>

근로기준법 제17조 【근로조건 명시 의무】



근로계약 체결 시에 손해배상액을 명시할 수 있는지 여부

2

우리 회사는 계약기간을 정하여 연봉계약을 하는데 연봉계약기간 내에 회사를 그만두면 1억 원을 배상한다는 근로계약이 가능한가요?

A
사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다.

다만, 직원이 근로 중에 채무불이행 또는 불법행위로 인하여 사용자에게 손해를 발생케 할 경우에 대비하여 사용자가 신원보증인과 신원보증계약을 체결하는 것이나 근로 중에 직원의 고의 또는 과실로 인해 현실적으로 발생한 손해에 대해서 직원은 고용계약의 내용에 따라 사용자에게 선풀한 관리자의 주의를 기울여 노무를 제공할 의무를 부담하고 있기 때문에 사용자가 그 배상액을 청구할 수는 있고, 이러한 경우는 위약예정금지에 반하지 않습니다. 다만, 이 경우 구체적인 손해배상액은 직원의 과실정도 즉 사고의 발생 경위 및 직원의 평소 업무 처리 형태 등의 사실관계에 따라 달라짐을 유념하시기 바랍니다.

판례는 “회사에 입사해 사측과 영업비밀 보호계약을 체결하면서 10년간 일하고 그 이전에 퇴사하면 10억 원을 배상하기로 하는 약정을 한 경우 이는 피고가 약정근무기간 이전에 퇴직하는 등 위 약속을 위반하지만 하면 그로 인하여 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 미리 정한 10억 원을 사용자에게 손해배상액으로 지급하기로 하는 것으로, 구 근로기준법 제27조가 금지하는 전형적인 위약금 또는 손해배상액의 예정에 해당하여 그 효력을 인정할 수 없다(대법원 2006다 37274, 2008.10.23.)”는 입장입니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제20조 【위약 예정의 금지】



1. 근로계약 및 취업규칙



3 근로계약 체결 시 경쟁업체 취업 및 창업 금지약정의 효력

저희 회사는 기술 연구소에서 기술 개발을 하고 있는데 기술 연구소 직원이 다른 경쟁사에 취업하지 않게 하고, 관련 업종에 창업하지 못하게 하려고 합니다. 취업금지약정의 효력이 궁금합니다.

A 근로계약 시 위와 같이 퇴직 후 몇 년간 직원이 동종업계의 취업하는 것을 제한하는 비밀유지와 전직금지에 대한 영업비밀보호계약을 하는 것에 대하여 판례는 “그 체결된 배경이나 그 내용 및 기간에 합리성이 인정되는 경우에는 헌법상 보장된 직업 선택의 자유를 침해하지 않는 것으로서 공서양속위반으로 볼 수 없습니다.”라는 입장입니다(서울고법 2011라1853, 2012.5.16).

그러나 직원에게는 헌법상 ‘직업선택의 자유’가 있으므로 헌법상의 기본권 또한 당연히 보장되어야 하기 때문에 입사 시 ‘일정기간 경쟁업체 이직 금지’의 서약서를 작성하였다고 하더라도 당연히 경쟁업체로의 이직이 금지되는 것은 아닙니다.

즉, 모든 경우에 동종업계 취업이 경업금지로 인정되는 것은 아니며 업무의 성질 및 계약 대상 직원의 범위, 기업소유기밀의 보호이익의 가치성 등 부정경쟁방지법 및 영업비밀 보호에 관한 법률에 나오는 전반적인 사항을 종합 검토하여 약정의 유효성을 판단하여야 하며, 이때 보호해야 할 ‘영업비밀’이라 함은 ‘일반적으로 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지며, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지, 관리된 생산방법, 판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보(대법원 2008도3435, 2008.7.10)’를 말합니다. 퇴직 후 경쟁업체 전직금지가 유효하기 위해서,

내용적으로는

- ① 제조나 영업 등 ‘비밀의 중추’에 종사하는 자로서
- ② 그 비밀이 보호할 가치가 있는 적법한 것이어야 하며
- ③ 이러한 사항에 대한 별도로 특약을 가지고 있어야 하며



- ④ 그 특약의 범위 내에서 유효할 수 있는데 손해는 추상적 손해가 아니라 구체적인 실손해에 한정하고,

절차적으로

- ⑤ 영업 비밀을 관련규정 및 관련절차에 따라 관리자를 지정하여 관리해야 하고,
- ⑥ 전 직원을 대상으로 영업비밀이 관리되고 있음을 고지하여야 하고,
- ⑦ 영업비밀 관리규정에 비밀유지의무를 명시하고 개별 직원에게 비밀유지 서약서를 징구해야 하고,
- ⑧ 재직자를 대상으로 영업비밀보호에 대한 교육을 정기적으로 실시해야 하고,
- ⑨ 퇴사자에게 비밀유지 의무를 주시시키고 관련 자료를 회수하고 반환하지 않은 자료가 있는지 확인받아야 합니다.

〈관련판례〉

경업금지약정은 직업선택의 자유와 근로자의 권리 등을 제한하는 의미가 있으므로, 근로자가 사용자와의 약정에 의하여 경업금지기간을 정한 경우에도, 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 퇴직, 경위, 근로자에 대한 대상(代償) 제공 여부 등 제반 사정을 고려하여 약정한 경업금지기간이 과도하게 장기라고 인정될 때에는 적당한 범위로 경업금지기간을 제한할 수 있다(대법원 2006다1303, 2007.3.29).



1. 근로계약 및 취업규칙



4 아르바이트 근로계약서 작성 의무

당사에는 정직원 1/2, 아르바이트 1/2이 있는데 아르바이트는 단시간 단시간 근무하고 있어 그때그때 근로계약서를 바로 쓰지 않고 있습니다. 아르바이트 직원이 근로계약서를 달라고 요청하는데 어떻게 써야하나요? 정규직과 같은 양식을 쓰면 되나요?

A 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제17조에서 단시간 직원인 아르바이트 직원과 근로계약을 체결할 때는

- ① 근로계약기간에 관한 사항
- ② 근로시간·휴게에 관한 사항
- ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- ④ 휴일·휴가에 관한 사항
- ⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간에 대해 서면으로 명시하라고 규정하면서 정규직에게는 임금, 근로시간, 휴일, 휴가에 대해서만 서면으로 명시할 것을 규정한 것보다 더 자세한 근로조건을 서면으로 명시할 것을 규정하고 있습니다.

그러므로 단시간 직원인 아르바이트의 근로계약서에는 정규직 근로계약서의 내용 외에 근로일 및 근로일별 근로시간에 반드시 명시되어야 하고, 서면 명시 의무를 위반하게 되면 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제24조에 의거 500만 원 이하의 과태료처분을 받게 됩니다.

〈관련법령〉

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제17조 【근로조건을 서면명시】



취업규칙 작성 및 변경 절차

5

취업규칙을 직원에게 불이익하게 변경하는 경우 개별 직원에게 회람하듯이 동의를 구하는 방법이 적법한가요?

A
사용자가 취업규칙의 변경에 의하여 기존의 근로조건을 직원에게 불리하게 변경하려면 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 직원의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 사회통념상 합리성이 있다고 인정될 만한 것이 아닌 한 효력이 없으며, 그 동의의 방법은 노동조합이 없는 경우에는 직원들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요하는 것인데,

이때 회의방식에 의한 동의라 함은 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 직원 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용됩니다(대법원 2007도1539, 2007.6.28).

또한, 취업규칙을 설명하거나 홍보하는 행위는 사용자 측의 개입이나 간섭은 아님(대법원 2001다 18322, 2003.11.14)을 주지하시기 바랍니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제94조 【규칙의 작성, 변경 절차】



1. 근로계약 및 취업규칙



6 신고하지 않은 취업규칙의 효력

취업규칙을 작성하여 직원에게 설명한 후 사용하고 있는데 고용노동부에 신고하지 않은 경우 효력이 있나요?

A 근로기준법 제93조의 취업규칙은 사용자가 직원의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 직원 전체에게 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것(대법원 2001다77970, 2002. 6. 28)은 아닙니다.

한편, 근로기준법 제93조는 취업규칙의 작성 및 변경에 관하여 행정관청에의 신고의무를, 같은 법 제94조 본문은 노동조합 또는 직원대표자의 의견 청취의무를, 같은 법 제14조 제1항은 취업규칙의 게시 또는 비치에 의한 주지의무를 정하고 있지만 이러한 규정들은 단속법규에 불과할 뿐 효력규정이라고는 볼 수 없으므로 사용자가 이러한 규정들을 준수하지 않았다고 하더라도 그로 인하여 바로 취업규칙의 작성 또는 변경이 무효로 되는 것은 아닙니다.

그러나 취업규칙은 사용자가 정하는 기업 내의 규범이기 때문에 사용자가 취업규칙을 신설 또는 변경하기 위한 조항을 정하였다고 하여도 그로 인하여 바로 효력이 생기는 것이라고는 할 수 없고 신설 또는 변경된 취업규칙의 효력이 생기기 위하여는 반드시 근로기준법 제13조 제1항에서 정한 방법에 의할 필요는 없지만, 적어도 법령의 공포에 준하는 절차로서 그것이 새로운 기업 내 규범인 것을 널리 종업원 일반으로 하여금 알게 하는 절차 즉, 어떠한 방법이든지 적당한 방법에 의한 주지가 필요하다 할 것(대법원 2001다63599, 2004.2.12)입니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제93조 【취업규칙의 작성·신고】



취업규칙 신고 기간

7

당사의 취업규칙은 직원의 동의절차를 거쳤는데 언제까지 취업규칙을 신고해야 하나요?

A
근로기준법 제93조 취업규칙의 작성, 신고를 보면 상시 10인 이상의 직원을 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다고 규정되어 있는데 언제까지 신고하여야 한다는 별도의 내용이 없습니다.

이에 근로감독관 직무지침 상 근로감독요령에 취업규칙이 신고되어 있지 않은 경우 25일의 시정기간을 부여하고 그래도 신고하지 않으면 과태료 처분을 한다고 규정하고 있습니다만, 판례에서는 사업장에서 상시직원수가 10인 이상 사업장이 된지 8개월 만에 그리고 기숙사를 설립한 이후 2개월 후에 취업규칙과 기숙사규칙을 신고한 사례에서 동 취업규칙 및 기숙사규칙을 신고하여야 할 최소한의 기간을 도과하였기 때문에 근로기준법 제93조 위반이라고 판시(전주지법 2005노105, 2005.6.14)한 바 있습니다.

즉, 취업규칙은 그 작성의무가 발생하는 상시직원수 10인 이상 사업장이 된 후 지체없이 신고하는 것이 원칙입니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)



1. 근로계약 및 취업규칙



8 취업규칙 심사 및 심사 미 통과시 조치사항

당사 나름의 취업규칙을 만들어서 노동부에 신고하려고 하는데 노동부에는 어떤 부분을 심사하고 심사 미달 시 조치는 무엇인지요?

A

고용노동부 예규 585호 취업규칙 심স্য령 중 요건심사 내용은

① 취업규칙의 신고 또는 변경신고가 「근로기준법시행규칙」 제15조에 따른 별지 제15호 서식에 따라 작성되어 있는지 여부 ② 법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항이 빠짐없이 기재되어 있는지 여부 ③ 직원의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 직원 과반수의 의견을 들었거나 동의(직원에게 불이익하게 변경되는 경우에 한함)를 받았음을 입증하는 자료가 첨부되어 있는지 여부 ④ 취업규칙에 인사·승급·급여·징계규정이나 호봉표 등을 별도로 정하도록 규정한 경우에는 그 규정 등이 첨부되어 있는지 여부를 심사하고, 별도로 정한 규정이 있음에도 불구하고 첨부되지 않은 경우에는 취업규칙 미신고에 준하여 처리(법 제93조, 제116조제1항제2호)에 대해 심사하고, 내용심사부분은

① 취업규칙의 내용이 관련법령에 저촉되는지 여부 ② 취업규칙의 내용이 해당 회사의 단체협약의 규정에 저촉되는지 여부 ③ 취업규칙의 내용이 행정지도 사항에 배치되거나 사회통념상 극히 부당하다고 판단되는지 여부 ④ 법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항의 내용 또는 기준이 불명확하여 노사 간 다툼의 소지가 있는지 여부 ⑤ 변경된 취업규칙이 전반적으로 직원에게 불리한지 여부에 대해 심사합니다.

동 심사를 통과하지 못하면 고용노동부 훈령 696호 근로감독관 직무지침에 의거 “25일 이내에 시정하도록 변경명령하고, 이에 따르지 않은 경우 14일 이내에 시정하도록 재변경 명령합니다. 재변경 명령에도 따르지 않은 경우 10일 이내에 보고하도록 촉구하고, 이에 응하지 않으면 수사에 착수한다”라고 규정되어 있습니다.

〈관련법령〉

고용노동부 예규 585호 취업규칙 심স্য령, 훈령 696호 근로감독관 직무지침.



한 사업장 내 2개의 취업규칙

9

1개의 취업규칙으로 모든 직원들의 근로조건의 규율이 어려운 경우 취업규칙을 각각 작성해도 되는지와 일부 직원에게 불이익한 변경 시 동의는 불이익 변경되는 직원들에게만 받으면 되는지 아니면 전체 직원인지요?

A 취업규칙이라 함은 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으면 그 명칭을 불문하는 것으로서, 사용자는 같은 사업장에 소속된 모든 직원에 대하여 일률적으로 적용되는 하나의 취업규칙만을 작성하여야 하는 것은 아니고 직원의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 직원 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있으며, 이 경우 여러 개의 취업규칙을 합한 것이 구 근로기준법 제94조 소정의 1개의 취업규칙이 됩니다(대법원 2006다83246, 2007.09.06). 그러므로 귀사의 경우 생산직과 사무직의 취업규칙을 구분하여 작성할 수 있습니다.

일반적으로 취업규칙의 일부를 이루는 규정의 변경이 일부의 직원에게는 유리하고 일부의 직원에게는 불리한 경우 취업규칙의 변경이 직원에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려우며, 같은 개정에 의하여 직원 상호 간의 이·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 직원에게 불이익한 것으로 취급하여 직원들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당합니다. 여러 직원 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 직원 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 직원 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 직원 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 직원 집단을 포함한 직원 집단이 동의주체가 됩니다. 다만, 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 직원 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 직원 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 직원 집단만이 동의주체가 된다 할 것입니다(대법원 2009두2238, 2009.5.28).



1. 근로계약 및 취업규칙



10 취업규칙상 겸직금지 의무

당사 재직 중인 직원이 투잡으로 본인의 식당을 운영하고 있는 것을 회사가 알게 되었습니다. 당사 취업규칙에는 직원의 겸직을 금지하고 있는데 어떻게 처리하는 것이 적절한지요?

A 근로계약은 직원이 근로시간 내에 근로를 제공하고 회사는 그 근로에 대한 대가를 지불하는 계약인데 직원이 근로시간의 전부 또는 일부를 회사 허락 없이 타 직장업무를 수행하면서 회사로부터 임금을 수령하는 행위는 근로 계약의 가장 중요부분 중에 하나를 불이행하는 것으로 해석될 수 있고, 취업규칙에 “회사의 허락없이 타업무나 타직장에 근무할 경우”를 해고사유로 규정하고 있는 회사가 적지 않으므로 일반적으로 근무시간 중 겸직금지 의무를 위반한 직원은 해고사유에 해당한다 할 것입니다.

반면, 사례와 같이 직원이 근무시간 외에 본인이 식당을 운영하는 것은 직원 개인능력에 따른 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다 할 것으로 직원이 사적으로 식당 영업을 행한 사실이 있다 하더라도 그로 인하여 원고회사의 기업질서나 노무제공에 지장이 초래하지 아니하는 한 취업규칙에 겸직금지가 해고 사유로 규정되어있더라도 이는 징계사유가 될 수 없는 것(서울행법 2001구 7465, 2001.07.24)이 판례의 입장입니다.

다만, 근무시간 외의 직원의 사적인 겸직이 회사와 경쟁관계에 있는 업무를 수행하는 등 영업비밀을 침해하거나 회사 명예를 실추시킬 직종에 종사하는 경우는 그것만으로도 징계의 대상이 될 수 있을 것이고, 그렇지 않아도 직원의 사적인 겸직으로 인하여 기업질서나 노무제공에 지장을 준 경우(찾은 지각, 조퇴, 근무태도 저하 및 업무지시 불이행 등)에는 징계가 가능하다고 할 것입니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제23조 【해고 등의 제한】



취업규칙의 해고사유 이외의 사유로 해고 가능여부

11

당사 취업규칙에는 해고사유가 제한적으로 열거되어 있는데 취업규칙에 열거되어 있지 않은 사유에 해당하는 행위를 직원이 한 경우, 그 사유로 해고할 수 있는지 궁금합니다.

A
근로기준법 제30조 제1항 소정의 ‘정당한 이유’란 징계해고의 경우에는 사회통념상 근로계약을 존속시킬 수 없을 정도로 직원에게 책임있는 사유가 있는 것을 말하는 것이지만, 단체협약이나 취업규칙에 직원에 대한 징계해고사유가 제한적으로 열거되어 있는 경우에는 그와 같이 열거되어 있는 사유 이외의 사유로는 징계해고할 수 없는 것(대법원 91다27518, 1992.5.12, 대법원 91다27556, 1992.9.8, 대법원 93다37915, 1993.11.9)이라는 것이 판례의 주된 입장이므로 회사에서는 회사 자체 현실에 맞는 해고사유를 취업규칙에 반영하여야 할 것입니다.

또한, 노동부 훈령 제585호 취업규칙 심사요령을 살펴보면 고용노동부는 취업규칙에 ① 해고 사유를 구체적으로 명시하였는지 여부 ② 해고 사유별 기준의 타당성 여부 ③ 해고의 방법 및 절차의 명확성 여부에 대해 심사하여 심사를 통과하지 못할 경우 변경 명령하게 되어 있으므로 징계관련 취업규칙 작성에 대해서는 전문가와 상의하는 것이 바람직하다 할 것입니다.

〈관련법령〉

노동부 훈령 제585호 취업규칙 해고 심사기준 지도 방향

① 해고사유를 구체적으로 명시(열거주의 원칙)하도록 하여 해고권의 남용방지와 근로자의 생활안정에 기여하도록 함. ② 해고는 근로자의 생계가 직접 관련되므로 근로자의 귀책사유가 정직, 감봉 등의 징계로는 적절치 아니할 정도로 과도하거나 긴박한 경영상의 이유가 있을 때에 한하여 정당한 해고사유로 인정하여야 함. ③ 근로자의 귀책사유로 인한 해고의 경우 징계절차를 두도록 지도하되, 징계절차를 두는 경우에는 반드시 징계절차를 거쳐서 행하도록 하고, 별도의 징계규정이 있는 경우에는 심사할 것.

12 수습직원의 최저임금

당사에 1년 계약직이면서 3개월 수습인 직원을 선발하였는데 수습 3개월 동안은 업무적응을 위한 교육 등이 행해지는데 최저임금 이상을 지급해야 하는지요?

A 최저임금법은 1인 이상 직원을 사용하는 '모든 사업 또는 사업장'에 적용되나 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 및 「선원법」에 의한 선원과 선박의 소유자에게는 적용이 제외됩니다.

최저임금을 지급받을 수 있는 직원이란? 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로 정직원은 물론 일용 직원, 파트타임 직원, 외국인 직원 등 고용형태나 국적·연령 등에 관계없이 적용되며 15세 미만인 자에게도 적용되며, 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생은 「출입국관리법」에 의한 연수생의 신분이나 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 경우에는 최저임금수준을 보장하도록 하고 있습니다.

최저임금법상 감액 대상자로는 경비, 주차관리원 등 감시 단속적 직원과 수습직원이 있는데 정직원인 수습직원은 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자에 한해서는 시간급 최저임금액의 10% 감액 적용할 수 있으나 귀사의 사례와 같이 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 직원은 2012년 7월 1일부터는 감액이 되지 않으므로 최저임금의 100% 이상을 지급하여야 합니다.

〈관련법령 또는 용어해설〉

최저임금법 제5조 【최저임금】



최저임금에 포함되는 금품

13

당사의 임금 구성항목은 기본급, 고정연장수당, 직책수당, 식대, 차량유지비, 육아수당, 상여금으로 구성되어 매월 동일한 금액이 직원들에게 지급됩니다. 이중 최저임금에 포함되는 금품은 무엇인지요?

A
최저임금법상 최저임금에 산입되는 임금은 ① 기본급, 직책수당 등 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당과 ② 자격수당, 승무수당, 생산장려수당 등 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이고, 최저임금에 산입하지 않는 임금은 ① 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당, 연단위로 기준으로 지급하는 근속수당, 1개월을 초과하는 기간마다 지급하는 상여금 등 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금과 ② 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가 근로수당, 야간근로수당, 일숙직수당 등 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금 ③ 가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등 직원의 생활을 보조하는 수당 또는 현물 등 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금 등입니다.

귀사의 경우 기본급과 직책수당, 매월 지급되는 상여금은 최저임금에 산입되며, 고정적으로 지급되지만 소정근로시간 외의 근무로 인한 고정연장수당, 직원의 생활 보조성격인 식대, 차량유지비, 육아수당은 최저임금 계산에서 제외되며, 귀사가 209시간인 주40시간제 사업자이라면 기본급+직책수당+상여금 / 209시간 한 값이 최저시급입니다.

〈관련법령〉

최저임금법 시행규칙 별표 1 최저임금에서 산입하지 아니하는 임금의 범위, 별표 2 최저임금에 산입하는 임금의 범위 별첨.



2. 임금



14 통상임금에 포함되는 금품

해고예고수당, 시간외수당 등의 산정 기준인 통상임금에 산입되는 임금의 범위를 알려주세요.

A 통상임금이란 직원에게 정기적·일률적·고정적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는데 이와 같은 통상임금은 해고예고수당, 시간외근로수당, 연차유급휴가수당 등을 산정하는 기초가 됩니다.

이러한 통상임금에 대해 2013년 12월 18일 통상임금관련 대법원 전원합의체 판결 이전에는 고용노동부 예규(예규 제47호 통상임금산정지침(2012.9.25))와 법원의 판례의 해석이 달리했었는데 아래의 통상임금 전원합의체 판례 이후에 고용노동부도 행정해석 통상임금지도치침(2014.1.23)을 변경한 바 있습니다.

2013년 12월 18일 통상임금 전원합의체 판결((제1판결 : 대법원 2013.12.18 선고 2012다89399 전원합의체 판결), (제2판결 : 대법원 2013.12.18 선고 2012다94643 전원합의체 판결)) 내용은 다음과 같습니다.

1. 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닌바, 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당하나(제1판결), 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 재직 중이라는 그 지



급조건의 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여한 것으로 보아야
하므로, 통상임금에 해당하지 아니함(제1, 2판결)

2. 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외
하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효임을 확인함. 다
만, '정기상여금'에 있어서, 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하
여 이를 통상임금 산정에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액
및 다른 근로조건을 정한 경우에, ① 기업의 한정된 수익 범위 내에서 세
부항목별이 아닌 총액을 기준으로 임금 등을 정하는 것이 일반적이므로,
노사는 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 알았다면 다른 조건을 변경하
여 합의된 종전 총액과 차이가 없도록 조정하였을 것이고, ② 정기상여금
이 통상임금 산정에서 제외된 부분만을 무효로 주장하며 근로자가 추가
임금을 청구할 수 있다면, 노사합의에 따른 임금은 모두 지급받으면서, 그
합의된 조건이 무효라며 기업의 한정된 수익을 넘는 추가임금을 지급받
게 되는 결과가 되므로, 근로자의 추가임금 청구로 인해 예상 외의 과도
한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것
은, 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는바, 이러한 경우에 한해서
는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없
음(제1판결)(대법원 공보시 2013년 12월 18일 보도자료 중)

상기 판례의 내용을 요약하면, 정기성, 일률성, 고정성이 인정되면 통상임금
으로 해석해야 하는데, 정기성이란 1개월을 초과하는 기간도 해당된다는 점,
일률성이란 전제 근로자가 아닌 일부근로자에게 지급되더라도 소정근로의
대가로 지급되는 부분이 해당한다는 점, 고정성이란 연장근로등을 제공하는
시점에 확정적으로 정해진 금품은 모두 해당된다는 점을 뜻합니다.

이렇듯 정기성, 일률성, 고정성이 인정된다면 근로기준법 제15조에 따라 당
사자간에 합의는 무효로 되고 무효로 된 부분은 근로기준법에 따라 계산되
다는 점을 분명히 한 판례입니다. 다만, 상기 판례의 특수한 경우 즉, 상기 원



2. 임금



칙에 따라 계산한 생산직근로자의 통상임금 추가분이 순이익의 99.8%에 해당한다는 점 등을 기업에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되는 사정이 있다면, 근로기준법의 강행성과 보충성에도 불구하고 당사자간의 합의인 신의칙 원칙에 따라 과거 소급이 되지 않을 수 있다는 내용입니다.

〈관련조항 또는 용어해설〉

근로기준법 제15조, 대법원 선고 2012다89399, 2012다94643 전원합의체 판결, 고용노동부 통상임금지도치침(2014.1.23)



통상임금과 최저임금의 구분

15

시간급 최저임금과 시간급 통상임금을 구하는 대상 및 방법이 동일한 것으로 보이는데 시급 통상임금과 시급 최저임금이 달라지는 경우가 있나요?

A
최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하는 임금과 통상임금은 그 취지와 개념이 상이합니다. 최저임금의 산입범위에 포함되는 임금은 근로기준법상의 임금에서 최저임금법으로 정한 최저임금에 산입하지 아니하는 임금을 제외한 임금을 의미하는 반면, 통상임금은 직원에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말합니다. 따라서 최저임금은 그 성격상 사전적으로 확정되지 않은 임금도 포함될 수 있음에 비해, 통상임금은 연장근로수당 등의 계산의 기초가 되므로 사전확정이 필요합니다.

그러나 이러한 차이에도 불구하고, 실질적으로는 그 범위가 유사하여 최저임금에 산입하는 임금의 범위를 판단함에 있어 통상임금의 개념을 참고할 수 있을 것입니다.

다만, 실적급은 최저임금법시행령 제5조 제2항에 의한 생산고에 따른 임금으로 사전적으로 확정되지 않은 임금이나 최저임금에는 산입범위에는 포함되는 반면 동 실적급은 근무실적에 따라 지급하기 때문에 통상임금에는 포함되지 않고, 식대와 차량유지비의 경우 복리후생적 금품으로 최저임금에 산입되지 아니한 반면 판례에 의할 경우 전 직원에게 근무성과 관계없이 일률적으로 지급한 경우 통상임금(대법원 95다2227, 1996.5.10)에 해당함을 유의하시기 바랍니다.

〈관련법령〉

제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】



2. 임금



16 5인 미만 사업장 퇴직금 지급의무

직원의 3명 중 아르바이트가 1명인데 퇴직금을 지급해야 하나요? 지급한다면 그 수준과 범위가 궁금합니다.

A 2010.12.01부터 퇴직금은 상시 직원 1인 이상 사업장에 적용되며, 근속기간이 1년 미만인 경우 퇴직금이 발생하지 않습니다. 퇴직금을 지급받을 수 있는 직원은 일용직, 계약직, 임시직 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업장에서 근무하는 모든 직원을 말하므로 일용직이라 하더라도 요건 해당 시 퇴직금이 발생합니다.

즉, 일용직원 퇴사시점을 기준으로 해당 직원이 1년 이상 근무한 후 퇴사하였다면 사용자는 퇴직금을 지급할 의무가 있습니다. 그리고 4인 이하 사업장에서는 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지는 5인 이상 사업장의 평균임금인 계속근속년수 1년당 30일분의 임금이 아닌 15일분 이상의 평균임금을 계속근속년수 1년에 대한 퇴직금으로 지급하면 되고 2013년 1월 1일부터는 계속근속년수 1년에 대한 퇴직금을 30일분 이상의 평균임금으로 지급하면 됩니다.

예로, 직원 3명 사업장에 2009년 1월 1일 입사한 직원이 2013년 3월 31일까지 근무한 경우에 퇴직금 정산제외기간은 2009년 1월 1일 ~ 2010년 11월 30일까지가 되고, 퇴직금 지급을 위한 대상기간은 2010년 12월 1일 ~ 2013년 3월 31일까지인데, 2010년 12월 1일 ~ 2012년 12월 31일까지는 계속근속년수 1년에 15일분 이상의 평균임금을, 그리고 2013년 1월 1일 ~ 2013년 3월 31일까지는 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하면 됩니다.

<관련법령>

근로자퇴직급여보장법 제3조 【적용범위】



17

퇴직금 지급을 위한 평균임금

저희 회사는 타사보다 임금을 고정적으로 높게 지급하는 대신 직원들과 합의하에 기본급을 기준으로 퇴직금을 지급해 왔는데 퇴사한 직원이 평균임금으로 계산해야 한다며 노동부에 진정을 하였습니다. 직원들과 합의했는데 기본급이 아닌 평균임금으로 산정하여 퇴직금을 지급해야 하는지와 평균임금이 무엇인지 궁금합니다.

A

퇴직금은 근로기준법 제2조 제1항 제6호의 평균임금으로 산정하여야 하며 근로기준법 제15조에 의거 “직원들과 합의했다 하더라도 법위반의 근로계약은 무효”이므로 퇴직금은 근로기준법상 평균임금으로 산정하여 지급하여야 합니다.

평균임금이란 이를 산정할 사유가 발생한 날(본 건의 경우 퇴직일) 이전 3개월간에 그 직원에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 상여금과 퇴직 전전년도 출근율에 따라 산정된 전년도 연차휴가를 사용하지 않아 퇴직년도에 발생한 연차휴가미사용수당의 3/12도 3개월간의 임금총액에 포함하여야 합니다.

이렇게 산출된 평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 연차유급휴가수당, 재해보상금, 감급 액, 고용보험법상 구직급여 기초일액 등을 산출하는 기초가 됩니다. 여기에서 3개월간의 임금총액이란 직원에게 근로의 대상으로서 지급된 모든 임금의 총액을 말하며 실제 지급된 임금뿐만 아니라 사유 발생 일에 이미 임금채권으로 확보된 임금도 이에 포함됩니다.

반면, 특별상여금 또는 팀성과급 등 개인의 근로제공과 직접적으로 관련 없이 임시로 지불된 임금·수당과 통화 이외의 것으로 지불된 금품은 평균임금에 산입하지 않습니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제15조 【이 법을 위반한 근로계약】
근로자퇴직급여보장법 제8조 【퇴직금제도의 설정】



2. 임금



18 정직기간이 평균임금 산정기간에 포함되는지 여부

회사 직원 중 정직 1월의 징계를 받은 후 퇴사한 직원이 있습니다. 정직 기간 중에는 임금이 지급되지 않아 최종 3월 중 정직을 포함하게 되면 평균임금이 줄어드는데 정직기간이 평균임금에 산입되는지 궁금합니다.

A 근로기준법 시행령 제2조에서는 특정기간이 포함될 경우 평균임금이 저하되는 것을 방지하기 위해 ① 수습사용 중의 기간 ② 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 ③ 산전 후 휴가 ④ 산업재해요양기간 ⑤ 육아휴직기간 ⑥ 쟁의행위기간 ⑦ 현역복무, 예비군동원 등으로 휴직하거나 근로하지 못하여 임금을 받지 못한 기간 ⑧ 업무 외의 부상, 질병으로 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간이 포함되어 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중의 임금을 평균임금 산정에서 제외한다고 규정하고 있습니다.

이와 같은 기간과 그 기간 중의 임금을 제외시키지 않으면 정상적인 근로의 제공을 전제로 하여 이에 대하여 지급된 실제 임금의 평균치를 산정하는 평균임금제도의 취지에 맞지 않고 평균임금이 저하될 수 있기 때문입니다.

그러나 정직은 징계의 종류 중 하나로 직원의 귀책사유에 의해 근로제공이 정지되고 임금이 지급되지 않는 기간이므로 정직이 정당하다면 정직기간과 그 기간 중에 지불된 임금을 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에 각각 포함하여 평균임금을 산정하며, 이때 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 보아야 합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제2조【정의】



경영성과급과 평균임금

19

저희 회사는 연봉제를 실시하고 있으며 정해진 연봉 외에 회사의 경영실적에 따라 명절이나 연말에 경영성과급을 지급하기도 하는데 경영성과급이 평균임금에 포함되는지 궁금합니다.

A 판례는 성과급이 '취업규칙, 단체협약 등에 지급조건, 지급금액, 지급시기가 정해져 있거나 관례적으로 지급해온 경우'에는 임금으로 보며, 직원 개인 혹은 집단의 업무실적에 따라서 차등 지급되는 금품(업적급 등)은 근로의 대상으로 임금에 포함되는 것으로 판단합니다.

그러나 성과급 중 경영성과에 따라 일시적으로 지급되는 상여금은 근로의 대상으로 볼 수 없어 임금이 아니라고 봅니다. 다만, 형식적으로는 기업이윤 등 경영성과에 따르기로 하였으나 실질적으로는 그와 무관하게 지급되고, 그것이 일정하게 반복되었다면 관례성이 인정되어 근로의 대가인 임금으로 판단하여야 한다(대법원 96누15084, 1997.5.28)고 보고 있습니다.

특히 개인성과급 및 인센티브의 경우 그 명칭에도 불구하고 직원들에게 제공한 근로의 대가로써 단체협약 및 취업규칙에 의거 회사에 그 지급의무가 있는 것이라면 근로기준법상의 임금인 평균임금에 포함(서울지법 2000가합 70373, 2000.12.28)된다 할 것입니다.

〈관련판결〉

대법원 2003다27429, 2005.03.11

특별상여금이나 후생적 복지비 또는 연월차휴가수당은 근로의 대가인 임금의 성질을 가지는 것으로 당해 사업장의 급여규정에서 특별히 제외하기로 한 바가 없는 이상, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 당연히 포함된다고 판단한 원심판결을 수긍한 사례



2. 임금



20 연차수당과 평균임금

연차휴가수당도 퇴직금 산정 시 평균임금에 산입된다고 하는데 정확한 산정방법이 궁금합니다.

A 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금은 근로기준법 제2조 6호 규정에 의거, 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 직원에 대하여 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. 퇴직금은 1년 이상 근무하다 퇴직하는 직원에게 지급하는 임금으로 1년간 8월 이상 개근한 직원이 연차휴가가 발생하였음에도 휴가를 사용하지 않아 미사용 연차휴가 수당이 발생한 경우 연차휴가수당은 그 지급기준이 '연간' 단위로 발생하는 것이므로 연차휴가수당을 평균임금에 산입하고자 할 때에는 평균임금 산정 사유발생일 이전 3개월간에 지급되었는지 여부와 관계없이 사유발생일 이전 12개월간 지급받은 전액을 12월로 나누어 3개월분을 산입합니다.

연차휴가수당의 퇴직금산정에 대해서는 아래 노동부 지침을 참조하시기 바랍니다.

〈관련지침〉

※ 연차유급휴가청구권·수당·미사용수당과 관련된 지침(임금근로시간정책팀-3295, 2007.11.05) ~생략~

Ⅳ. 연차유급휴가수당의 퇴직금 산정을 위한 평균임금 포함여부

1. 퇴직하기 전 이미 발생한 연차유급 휴가 미사용 수당

퇴직 전전년도 출근율에 의하여 퇴직 전년도에 발생한 연차유급휴가 중 미사용하고 근로한 일수에 대한 연차유급휴가미사용수당액의 3/12을 「퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금」에 포함.

2. 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급 미사용 수당 퇴직전년도 출근율에 의하여 퇴직년도에 발생한 연차유급휴가를 미사용하고 퇴직함으로써 비로소 지급사유가 발생한 연차유급 휴가 미사용 수당은 평균임금의 정의상 산정사유 발생일 이전에 그 근로자에 대하여 지급된 임금이 아니므로 「퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금」에 포함되지 아니함.



매월 일정액의 법정수당을 지급하는 포괄 임금제의 유효성

21

당사는 음식점업을 운영하는데 종업시간이 날마다 조금씩 달라지지만, 월급은 일정액의 기본급과 법정수당 등 일정한 금액을 직원에게 지급됩니다. 이러한 포괄임금제는 유효한가요?

A
근로기준법 제17조에는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법에 대해서는 서면으로 명시하라고 되어 있으나, 실무에서는 임금의 구성항목과 계산방법에 명확하지 아니한 포괄임금제가 많이 쓰이는 것으로 보여집니다. 포괄임금제에 관해서 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어 직원에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 제 수당을 가산하여 지급함이 원칙이라 할 것이나 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결할 수 있고, 이러한 경우 그것이 직원에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효라고 할 수 없는 것이다(대법원 2004다66995,67004, 2006.4.28).”라는 것이 기존 대법원 판례의 주류입니다. 하지만 이는 근로시간 산정이 어려운 경우에 한정해야 할 것으로 귀사업장이 근로시간 산정이 가능한 사업장이라면 포괄임금제는 무효라는 판례가 있으니 이를 참조해서 임금의 구성항목과 계산방법을 명시한 근로계약을 맺는 것이 바람직하다 할 것입니다.

〈관련법령 또는 용어해설〉

근로시간 수와 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 허용될 수 없다(대법원 2008다6052, 2010.05.13).

1. 감사·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 ~생략~ 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.



2. 임금



22

고용보험을 가입하지 않은 직원의 3년분 고용보험료 일괄 징수의 유효성

4대보험을 가입하지 않은 직원이 퇴직한 후 고용보험 실업급여를 받았다고 하는데 직원이 고용보험 실업급여를 타게 되면 회사에서 고용보험료를 납부해야 할 것 같습니다. 이 경우 직원이 부담했어야 하는 고용보험료 50% 3년분을 직원에게 징수할 수 있나요?

A

근로기준법 제 43조에 따라 직원에 대한 임금은 직원에게 전액 지급되어야 합니다. 다만 법률에 정함이 있는 4대보험료 및 소득세 등과 단체협약에서 조합비일괄공제협약 등을 체결한 경우는 제외되나, 세금 및 4대보험료를 소멸시효 3년만금 직원에게 일시에 징수하는 것은 근로기준법 제43조 임금 전액불 원칙에 위반이라는 것이 고용노동부의 해석입니다. 그 해석에 충실하면, 4대보험 과거 3년분의 직원부담분을 확보하기 위해서는 직원에 대해 민사소송이 진행되어야 합니다.

〈관련행정해석〉

사용자가 3년간의 고용보험료를 소급하여 일방적으로 일괄 공제하는 것은 허용되지 않는다(임금정책과-3847, 2004.10.07).

[회사] 근로기준법 제42조에 따른 임금 전액불 원칙의 예외로서 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부공제가 가능하므로 고용보험법 시행령 제70조의 규정에 하여 사용자가 피보험자인 근로자에게 정기적으로 임금을 지급할 때마다 그 근로자가 부담할 보험료에 상당하는 금액을 공제하는 것은 허용된다고 할 것임. 따라서 귀소 질의와 같이 사용자가 3년간 소급하여 보험료를 일방적으로 일괄 공제하는 것은 허용되지 않는다고 할 것임.



회사의 대출금·손해배상액을 퇴직금과 상계 또는 가압류 가능 여부

23

직원이 재직 시 전세자금을 대출했고 퇴직하면서 회사에 손해를 입힌 경우 마지막 달 임금과 손해배상액을 상계할 수 있나요? 상계가 되지 않는다면 가압류는 가능한가요?

임금은 직원의 생활보장을 위해 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 임금의 일부를 공제할 수 없고 전액을 직원에게 지급하여야 합니다.

A

따라서 재직 중 주택자금을 대출받았는데 변제하지 못하고 퇴직하게 된 경우나 회사에 손해를 끼친 경우라도 임금은 전액 직원에게 직접 지급되어야 하므로 임금이나 퇴직금에서 주택자금 또는 손해배상액을 상계 처리할 수는 없습니다(대법원 88다카26413, 1990.5.8).

다만, 직원이 사용자의 상계에 대하여 자유로운 의사에 따라 동의를 해준 경우에는 전액불의 원칙에 위배되지는 않을 것이나, 이때 사용자는 직원의 자유로운 의사를 인정할 만한 객관적 이유와 증거를 제시(대법원 2001다 25184, 2001.10.23)하여야만 적법합니다.

다만, 사용자가 대출금 및 손해배상액에 대해 직원의 퇴직금 및 급여에 가압류 및 채무명의를 통한 압류는 가능하나 민사집행법 제246에 의거 퇴직금은 1/2에 해당하는 금액을, 급여도 1/2에 해당하는 금액을 압류할 수는 있으나 2011년 7월 6일부터는 급여가 150만 미만인 경우는 압류를 할 수 없습니다.

〈관련법령〉

민사집행법 시행령 제3조【압류금지 최저금액】

민사집행법 제4조【압류금지 최고금액】



2. 임금



24 임금감봉

회사 징계규정에 감봉 1~6월까지 할 수 있도록 규정하고 있고 한도에 대해서는 별도의 규정이 없는데 감봉의 한도가 궁금합니다.

A 대부분의 회사 취업규칙의 징계종류로는 경고, 견책, 감급, 정직, 해고 등으로 규정하고 있는데 감급이란 직원에 임금의 일부를 징계로써 감액하는 것을 말합니다.

실무에서는 감봉이라는 표현도 많이 쓰는데 정확히 표현하면 감봉은 호봉제 회사에서 호봉을 낮추는 징계를 뜻합니다.

감급에 대해 근로기준법 제95조(제재규정의 제한)는 '취업규칙에서 직원에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못 한다'고 규정되어 있는데

귀사와 같이 월급이 1,500,000원이고, 1일 평균임금의 50,000원인 직원이 1회의 위반행위에 대하여 감봉 6개월의 제재를 받았을 경우 감급 1회의 액은 1일 평균임금 50,000원의 반액인 25,000원을 초과할 수 없으며, 6개월 간에 걸쳐 수회 감급할 수 있으나 그 감급 총액은 1임금지급기 임금총액의 10분의 1인 150,000원을 초과할 수 없습니다(근기 68207-3381).

〈관련법령〉

근로기준법 제95조 【제재규정의 제한】



퇴직금 중간정산 및 퇴직금 중간정산 후 1년이 되지 않고 퇴사한 경우의 퇴직금

25

직원들이 퇴직금 중간정산을 요청하면, 의무적으로 퇴직금 중간정산을 해주어야 하는지 궁금하고 중간정산 이후 1년이 경과하지 않은 상태에서 퇴직할 경우에 퇴직금을 지급해야 하는지 궁금합니다.

A 퇴직금 중간정산제도란 기본적으로 직원이 퇴직금 중간정산을 요청하고 회사가 이에 응할 수 있는 제도로 2012.7.26 이전에는 중간정산을 받을 수 있는 사유가 규정되어 있지 않았는데 개정 근로자퇴직급여보장법은 퇴직 급여 중간정산 사유를 제한하여 ① 무주택자인 직원이 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 ② 무주택자인 직원이 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(이 경우 직원이 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정합니다.) ③ 직원, 직원의 배우자 또는 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우 ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 직원이 파산선고나 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우 ⑤ 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우 ⑥ 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우에 한하여 중간정산을 인정하고 있습니다. 동법을 위반하여 정산한 중간정산퇴직금은 퇴직금으로 인정받지 못하여 사업주는 퇴직금을 2중으로 변제할 수 있습니다. 적법한 퇴직금 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수가 1년 미만인 경우에도 그 직원의 전체 근로연수는 1년 이상이므로 퇴직금을 지급받을 권리가 발생되어 있는 직원이므로 그 기간에 대해서는 1년간의 퇴직금에 비례하여 퇴직금을 지급하여야 합니다.

〈관련법령〉

매월 급여와 함께 지급된 퇴직금 및 운전보조금 명목의 금원은 실질적으로 근로자들의 근로제공의 대가로 정기적·계속적으로 지급하는 금원으로서 평균임금 또는 통상임금에 해당한다(서울행법 2009구합18622, 2009.11.06).



2. 임금



26 퇴사 시 퇴직금 지급의 연기 가능 여부

회사 사정이 어려워 퇴직자에 대해 퇴직금 및 임금지급을 미루려 하는데
언제까지 퇴직금 및 임금지급을 연기할 수 있나요?

A 근로기준법 제36조는 직원이 사망 또는 퇴직한 경우에 사용자는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하기로 규정함으로써 퇴직 직원 등의 생활안정을 도모하기 위하여 법률관계를 조기에 청산하도록 강제하는 한편 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있도록 하고 있는 바,

위 임금 등 체불로 인한 근로기준법 제109조 위반죄는 그 지급사유 발생일로부터 14일이 경과하는 때에 성립하므로, 사용자는 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 직원과 기일연장을 합의하여야 하고, 그 기간이 지나 근로기준법 위반죄가 성립한 후에는 비록 합의가 이루어졌다 하더라도 이는 정상참작 사유는 될지언정 범죄로 되지 아니한다고 할 수는 없다는 것이 대법원 판례(대법원 97도1091, 1997.8.29)의 입장입니다.

즉, 퇴직일로부터 14일 이내에 지급연장합의를 해야만 법률 위반 문제가 사라집니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제36조 【금품 청산】



퇴직연금 의무가입 여부

27

2012년 7월 26일 이후에는 퇴직연금이 의무가입이라고 하는데 가입하지 않는 경우 어떻게 되는지요?

2012.7.26 시행되는 개정 근로자퇴직급여보장법은 개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 직원대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하도록 의무를 부과하고 있습니다.

다만, 퇴직연금제도를 도입하지 않아도 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 직원에게 지급할 수 있는 법정퇴직금제도를 운영하면 법률위반 문제는 발생하지 않습니다.

<관련법령>

근로자퇴직급여보장법 제5조 【새로 성립된 사업의 퇴직급여제도】



2. 임금



28 확정기여형 퇴직연금을 도입한 사업장의 퇴직금 지급

당사는 2008년 1월 1일부로 확정기여형 퇴직연금을 가입(퇴직금 중간 정산은 실시하지 아니하였음)하였는데 퇴직연금을 모두 불입하지는 못한 상태에서 2005년 1월 1일 입사한 직원이 퇴직하는데 퇴직금 지급은 어떻게 해야 하나요?

A 사용자는 직원이 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그밖에 일체의 금품을 지급하여야 합니다. 귀사는 2008년 1월 1일부로 퇴직연금을 가입하면서 과거 퇴직금 제도에 관해 소급형으로 연금으로 전환(직원별로 과거 일정시점 또는 입사일까지)했을 수도 있고, 가입일 이후만 퇴직연금으로 전환했을 수도 있습니다.

귀사가 소급했는지 가입일 이후에 가입했는지는 귀사가 노동부에 신고한 퇴직연금규약 또는 퇴직연금규약 신고서에 표시되어 있습니다. 귀사가 가입일 이전의 퇴직금제도도 연금으로 전환한 사업장(직원별 입사일부터 전환)이라면 직원 퇴사일로부터 14일 이내에 퇴직연금사업자에게 미납한 퇴직연금 분담금을 납부하시면 퇴직연금사업자가 직원에게 퇴직연금을 지급할 것입니다.

만약, 귀사가 가입 이전 퇴직금에 대해 소급하지 않은 가입일로부터 퇴직연금에 가입된 경우라면, 퇴직연금 가입 전 시점까지는 과거 퇴직금제도에 의한 퇴직금을 직원에게 직접 지급하고, 퇴직연금 가입일 이후는 퇴직연금사업자에게 미납된 분담금을 납입하면 될 것입니다.

이 경우 주의해야 할 점은 과거 퇴직금제도에 의한 퇴직금 계산 시 평균임금은 퇴직연금 도입 시의 평균임금이 아닌 직원의 실제 퇴직일 전 90일분의 평균임금으로 계산하여야 한다는 점입니다.

<관련법령>

근로기준법 제2조(정의) 제6호 평균임금



무급휴직기간 중 퇴직연금분담금 납부여부

29

무급휴직기간 중에는 임금이 지급되지 않으므로 DC형의 경우 매월 퇴직연금분담금 또한 납부할 의무가 없다고 판단되는데 무급휴직기간 중 퇴직연금분담금 납부방법이 궁금합니다.

확정기여형 퇴직연금은 회사가 직원에게 지급할 퇴직금 전액을 퇴직연금 사업자에게 위탁하는 형식으로 예로 매월 퇴직연금을 납부한다면 매월 평균임금의 8.3%를 납부하는 퇴직연금입니다.

A

귀사의 사례와 같이 직원이 무급휴직을 하는 경우 매월 임금이 발생하지 않기 때문에 퇴직연금 불입을 중지하여도 된다고 생각될 수는 있으나 동 무급휴직기간과 임금은 회사의 승인이 전제되는 것으로 '업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간'에 해당하여 근로기준법 시행령 제2조 평균임금 계산에서 제외되는 기간과 임금에 해당될 것입니다.

즉, 동 무급휴직 기간과 임금은 평균임금 계산을 위한 기간과 임금에서 제외되지만 퇴직금 계산을 위한 계속근속년수에는 동 무급휴직 기간이 포함되기 때문에 퇴직금은 무급휴직 기간을 포함한 전체 기간에 대해 계산하여야 합니다.

그러므로 무급휴직 기간으로 임금이 지급되지 않아도 동 기간은 퇴직금 계산을 위한 계속근속년수에 포함되기 때문에 확정기여형 퇴직연금은 계속 불입되어야 합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제2조 【평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금】



2. 임금



30 임원도 퇴직금을 지급해야 하는지 여부

부장의 지위에 있던 직원이 인사담당 임원으로 승진하였는데 임원이 직원인지 궁금하고 퇴직금을 지급해야 하는지 궁금합니다.

A 퇴직금은 근로기준법상 근로자에게 지급되는데 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다. 근로기준법상 근로자여부를 판단하는 기준은 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 ② 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 ③ 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적·개별적인 지휘·감독을 받는지 여부 ④ 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부 ⑤ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도 등입니다.

동 기준에 따라 귀사의 임원을 판단하여 근로자에 해당하면 근로기준법상의 퇴직금을 지급하여야 할 것이나 그렇지 않다면 정관에서 정하거나 이사회에서 정한 임금 퇴직금 규정에 따라 퇴직금은 지급하여야 할 것입니다. 임원의 근로자성에 판단에 대해서 아래의 관련 사례들을 참조하시기 바랍니다.

〈관련사례〉

- 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 것 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 온 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다(서울행법2009구합23297, 2009.12.18).
- 업무집행권을 갖는 참가인의 회장 또는 상근부회장의 지휘·감독 아래 사무국의 업무를 총괄하는 상근임원인 상무는 근로기준법상의 근로자에 해당한다.(서울행법 2010구합47565, 2011.05.12)
- 회사의 공장장으로 근무하던 중 이사 대우로 승진하였는데 승진 후에도 매일 그 공장에 출근하면서 종전부터 해오던 일을 처리하면서 그 대가로 일정한 보수를 받은 경우 근로기준법상 근로자에 해당한다(대법원 2000다22591, 2000.9.8).



31



개인형퇴직연금제도 설정의무

퇴직연금제도 개정으로 퇴직연금지급 시 반드시 개인형퇴직연금제도 계정으로 지급해야 한다고 하는데요. 정년퇴직하는 근로자에게도 개인형 퇴직연금제도 계정으로 지급해야 하는지 궁금합니다.

A 퇴직 이후의 노후보장을 위해 개정된 근로자퇴직급여보장법 제17조 4항에서는 대통령령으로 정하는 사유를 제외하고는 DB형 및 DC형 퇴직연금제도에 따른 급여를 가입자가 지정한 개인형퇴직연금(이하 'IRP'라 함) 계정에 이전하는 방법으로 퇴직급여를 지급하도록 되어 있습니다. 그리고 가입자가 IRP계좌를 지정하지 아니하는 경우에는 해당 퇴직연금사업자가 운영하는 계정으로 이전하도록 개정하였습니다. 이 경우 가입자가 해당 퇴직연금사업자에게 개인형퇴직연금제도를 설정한 것으로 봅니다.

따라서 사용자가 IRP계좌로 이전한 경우 퇴직급여를 지급한 것으로 보며, IRP계정으로 이전된 후에는 가입자는 이를 자유로이 해지하여도 무방합니다. 다만, 귀사의 경우처럼 근로자가 55세를 정년으로 퇴직하는 경우에는 개인형퇴직연금제도로 이전하지 않아도 되는 예외사유에 해당되기 때문에 개인형퇴직연금제도를 설정할 의무가 없습니다.

※ 개인형퇴직연금제도로의 이전 예외사유(퇴직급여보장법 시행령 제10조)

1. 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우
2. 가입자가 법 제7조 2항에 따라 급여를 담보로 대출받은 금액을 상환하기 위한 경우. 다만, 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하지 아니하는 금액은 담보대출 채무상환금액을 초과할 수 없다.
3. 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우(2015년 7월 25일까지 150만 원 이하)

〈관련법령〉

제17조 【급여 종류 및 수급요건 등】



2. 임금



32 1년 계약직 직원 퇴사 시 연차휴가 수당 지급 여부

2012년 1월 1일 입사하여 2012년 12월 31일까지 계약직으로 근무하고 퇴직한 직원이 2012년도에 11개의 연차휴가를 사용하였는데 추가적인 연차휴가 미사용 수당 4일분을 요구합니다. 직원의 주장이 타당한 것인가요?

A 연차유급휴가청구권은 근로관계가 종료됨과 동시에 소멸되지만, 휴가청구권이 발생된 후 퇴직 시 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없어 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 퇴직한 경우 연차유급휴가근로수당 지급문제가 발생합니다. 판례에서는 “유급(연차휴가수당)으로 연차휴가를 사용할 권리는 직원이 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이므로, 직원이 일단 연차유급휴가권을 취득한 후에 연차유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료된 경우, 근로관계의 존속을 전제로 하는 연차휴가를 사용할 권리는 소멸한다 할지라도 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 잔존하는 것이어서, 직원은 근로관계 종료 시까지 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있다”고 판시한 바 있으며, 노동부 행정해석(근로기준법-527, 2011.01.31) 또한 “퇴직 시 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없었다 하더라도 유급으로 인정되는 연차휴가수당은 이와 상관없이 그대로 지급해야 한다.”고 보고 있습니다.

귀사 사례의 경우 2012년 1월 1일부터 2012년 12월 31일까지 모두 재직하였으므로 2013년 1월 1일에 15일(1년 미만 연차 11개 포함)의 연차휴가는 확정적으로 발생된 상태입니다. 직원이 재직 시 11개의 연차휴가를 모두 사용했다면 4개의 연차가 남은 상태에서 퇴직한 것으로 판례 및 행정해석에 의거 4개의 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 합니다.

<관련법령>

근로기준법 제60조 【연차유급휴가】

3 근로시간·휴게

법정근로시간과 연장근로

33

1일 근로시간이 8시간, 주5일제를 운영하는 사업장에서 주중에 1일 결근한 직원이 무급휴무일인 토요일에 4시간 근무하는 경우 연장근로에 해당되는지 궁금합니다.

근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없습니다(근기법 §50). 이를 법정근로시간이라고 하며 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하여 근로하는 것을 연장근로라고 합니다. 연장근로 시 사용자는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 합니다.

- ① 1일 8시간을 초과하는 경우 : 1주간(7일) 어느 특정 요일에 8시간 이상 근로한 경우로 총 근무시간이 40시간 미만이라 하더라도 1일 8시간을 초과한 시간은 연장근로에 해당됨. 휴일근로 시 8시간을 초과하는 부분은 휴일근로이면서 연장근로에도 해당됨.
- ② 주 40시간을 초과하는 경우 : 1주(7일)간 휴일을 제외하고 총 근로시간이 40시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당됨.

위의 경우처럼 주5일제 사업장에서 주중에 결근하고 무급휴무일인 토요일에 4시간을 근무하게 되면 1주 총 근로시간이 36시간으로 주40시간을 초과하지 않습니다. 따라서 토요일 4시간근무는 연장근로에 해당되지 않습니다. 만일 주중에 개근하고 무급휴무일인 토요일에 4시간을 근무하였다면 1주 44시간을 근무한 것이 되므로 토요일 4시간은 연장근로에 해당됩니다.

참고로 주40시간제는 주5일(8시간, 주5일), 주6일(6시간 40분, 주6일) 등의 형태로 운용할 수 있고 회사 규정에 따라 토요일은 근무일 또는 무급휴무일, 무급휴일, 유급휴일로 정할 수 있습니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제51조 【법정근로시간】



3. 근로시간·휴게



34 연소직원의 법정근로시간과 연장근로

당사는 8월부터 공고 3학년생을 고용하는데 시급은 4,580원으로 하고 1일 9시간씩 성인과 동일하게 월~금까지 매일 1시간씩 연장근로하고 자 하는데 연소근로자에게도 연장근로가산임금을 성인과 동일하게 지급하면 되는지 궁금합니다.

A 근로기준법상 연소근로자(15세 이상 18세 이하)의 근로시간은 1일 7시간, 1주일에 40시간을 초과할 수 없고 당사자 간 합의로 1일 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장근로 할 수 있습니다.

연소근로자에 해당되는지 여부는 해당 근로자의 생년월일을 기준으로 하며, 만18세 이하인 직원에 대해 1일 9시간을 근무시키는 것은 당사자 합의가 있다 하더라도 근로기준법 위반입니다.

따라서 근로계약체결 시 당사자 합의로 1일 1시간의 연장근로가 가능하므로 1일 9시간까지 근무할 수 있되, 성인근로자와 달리 1일 7시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당됩니다.

근로기준법 제69조를 위반하여 연장근로를 시킨 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

<관련법령>

근로기준법 제69조 【연소근로자의 근로시간】



통상임금을 산정하는 기준근로시간의 개념

35

상시 직원 20인 미만 사업장으로 2011. 7. 1부터 주5일제(40시간)를 운영하고 있습니다. 기존에는 통상임금을 산정할 때 월통상임금을 226시간으로 나누어 시급통상임금을 산정하였는데 주40시간제 하에서 월급제 근로자의 통상임금 산정을 위한 기준근로시간이 어떻게 변경되는지 궁금합니다.

통상임금은 시간외근로수당을 산정할 때 사용되는 임금으로 월급을 시급으로 산정할 경우에는 근로기준법 시행령 제6조 2항 4호에 따라 월급을 월의 통상임금 산정 기준시간수로 나누어 정하여야 합니다. 그런데 월급제 근로자의 경우 시간외근로수당 및 기타 통상임금에 포함되지 않는 수당을 제외한 월정액은 월 만근할 때를 기준으로 지급되는 임금으로 월 소정근로에 대한 임금과 주휴일에 근무를 하지 않더라도 유급으로 지급되는 임금(통상근로자의 경우 주휴일 8시간에 대한 임금 외에 토요일이 유급휴일이 경우 유급으로 인정되는 시간에 대한 임금)이 포함되어 있습니다. 따라서 월급제 근로자의 통상시간급을 산정하기 위해서는 월 통상임금을 월의 소정근로시간수에 유급으로 처리되는 시간을 합한 후 나누어 산정할 수 있습니다.

- i) 토요일이 유급휴일인 경우 $(8h \times 5\text{일} + 4h + 8h) / (52\text{주} / 12\text{월}) = 226$
 ii) 토요일이 무급휴무일·무급휴일인 경우 $(8h \times 5\text{일} + 8h) / (52\text{주} / 12\text{월}) = 209$

따라서 기업에서 토요일을 어떻게 규정하느냐에 따라 통상임금을 산정하는 기준근로시간은 변경될 수 있으며 토요일을 유급휴일로 정하지 않은 경우 무급휴무일로 인정되어 통상임금 산정을 위한 기준근로시간은 209시간이 됩니다.

〈용어풀이〉

소정근로시간 : 법정근로시간 내에서 당사자가 근로하기로 정한 시간을 말함. 통상 1일 8시간 주40시간이나 단시간근로자의 경우 1일 8시간보다 짧은 시간을 근무하기로 한 경우 통상근로자보다 짧은 시간이 소정근로시간이 됨.

〈관련법령〉

근로기준법 시행령 제6조 【통상임금】



선택적 근로시간제 하에서 직원의 선택으로 주중에 1일 8시간 이상을 근로하는 경우 연장근로수당이 발생하지 않는다고 알고 있습니다. 선택적 근로시간제도의 도입요건과 법률효과가 궁금합니다.

A 선택적 근로시간제란 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도를 말합니다. 따라서 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근무에 종사할 수 있습니다. 다만, 의무적으로 근로할 시간대(core time)나 선택적 시간대를 정한 경우에는 이에 따라야 합니다(근기법 §52).

[선택적 근로시간제의 예시]



도입요건은 ① 취업규칙에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용을 기재하고 ② 구체적인 시행방법에 대해 근로자대표(근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자)와 서면합의하여야 합니다.

서면합의 내용에 포함되어야 할 사항은

- ① 대상근로자의 범위 : 전 직원 또는 감독업무종사자, 연구직·전문직 등 부분적으로 도입할 수 있으나 연소근로자(15세 이상 18세 미만)에게는 적용할 수 없습니다.
- ② 정산기간, 총 근로시간 : 근로자가 스스로 선택하여 근로를 제공할 정산 기간을 1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있습니다.



※ 예 : 40시간 × 30일 ÷ 7일 = 171.4시간

- 총 근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총 근로시간 범위내에서 일, 주단위 법정근로시간을 초과하여 근무하더라도 연장근로에 해당되지 않습니다.

- ③ 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대 : 의무적 근로시간대(Core Time)는 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대이며, 선택적 근로시간대는 근로자가 스스로의 결정에 의하여 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대를 말합니다.

※ 의무적 근로시간대 : 10시~14시, 선택시간대 : 08시~20시

- ④ 표준근로시간 : 표준근로시간은 선택적 근로시간제 하에서 노사가 유급휴가 등의 계산기준으로 정한 1일의 근로시간을 말하며 유급휴가 사용 시 1일의 표준근로시간을 사용한 것으로 봅니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제52조 【선택적 근로시간제】



3. 근로시간·휴게



37 1주 12시간 연장근로한도와 휴일근로

당사자 합의로 1주 12시간까지 연장근로가 가능하다고 알고 있습니다. 그렇다면 주휴일 등 휴일근로는 연장근로한도에 포함되는지 궁금합니다.

A 연장근로의 한도는 18세 이상 남성근로자의 경우 1주 12시간까지 연장근로가 가능하며, 연소근로자는 1일 1시간, 1주 6시간을 한도로 연장이 가능합니다. 출산 후 1년이 지나지 않은 여성은 단체협약에 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못합니다(근기법 §71). 현행법상 ‘당사자 합의로 1주간에 12시간한도로 법정근로시간을 연장할 수 있다(근기법 §53①).’고 규정하고 있으나 1주간의 해석에 대해 휴일은 제외한다는 명시적인 규정이 없으므로 1주간은 7일로 해석될 여지가 없지 않으나 고용노동부는 연장근로 외에 휴일근로에 관한 법규정이 별도로 존재하므로 1주간에서 주휴일 등 휴일근로는 제외한다고 해석해왔습니다.

따라서 현행법률에 정한 1주간의 범위에는 휴일근로는 포함되지 않고 휴일을 제외하고 1주간에 12시간을 한도로 연장근로할 수 있습니다. 다만 휴일에 8시간을 초과하여 근로한 시간은 연장근로에 해당됩니다. 당사자 합의에 의한 연장근로의 범위에 휴일근로를 포함시켜 근로시간을 단축하고자 법개정 움직임이 있습니다만 통상적으로 법개정 전까지는 휴일근로는 1주 12시간 연장근로한도에 포함되지 않는다고 봅니다.

예) 주중에 10시간의 근로를 하고 주휴일(일)에 10시간 근무한 경우 8시간 초과한 2시간은 연장근로에 해당, 총 연장시간은 12시간.

〈관련법령〉

근로기준법 제53조 1항【연장근로의 제한】

〈관련행정해석〉

- 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다는 규정에서의 연장 근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다(2000.09.19, 근기 68207-2855).



대기시간과 교육시간의 근로시간 여부

38

근로시간 도중에 직원이 실근로를 하지 않고 대기하거나 교육을 받는 경우에도 근로시간으로 인정하여 임금을 지급해야 하는지 궁금합니다.

A
근로시간이란 휴게시간을 제외하고 근로자가 사용자의 지휘·명령하에서 그의 노동력을 사용자의 처분에 맡겨져 있는 시간을 말합니다. 따라서 대기시간 및 교육시간의 경우 그 시간이 근로시간인지 여부에 따라 임금지급여부가 결정됩니다. 일반적으로 교육시간이 사용자의 지시 명령에 의해 참여가 강제된다면 이는 근로시간으로 판단됩니다. 따라서 근로시간으로 판단되는 때에는 당연히 사용자가 임금을 지급할 의무가 발생합니다. 그러나 근로자가 교육참가에 대해 자유롭게 결정할 수 있으며 불참에 따른 불이익이 없다면 사용자의 지시·명령에 의한 지휘감독하에 있는 근로시간으로 분류되지 않아 임금지급의무가 없습니다. 근로시간 도중에 회사의 지시·명령으로 교육을 받는 경우에는 근로시간으로 보아야 하며, 근로시간 이후에 행해진다면 하더라도 회사의 지시명령에 의해 강제성이 있는 교육시간이라면 근로시간에 포함되므로 임금지급의무가 있습니다.

대기시간에 대해서는 법률에 별도 규정이 없었으므로 기존 판례나 행정해석은 근로자의 자유로운 이용이 보장되지 않고 사용자의 지휘감독하에서 근로 제공을 위해 대기하고 있다면 근로시간으로 인정해왔습니다. 그러나 2012. 2. 1 법개정으로 사용자의 지휘감독아래에 있는 대기시간은 법령에 따른 임금지급의무가 있는 근로시간으로 인정됩니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제50조 3항【근로시간】



3. 근로시간·휴게



39 당직 및 일·숙직 근무의 근로시간 여부

회사에서 직원들이 교대로 당직 및 일·숙직하며 경비 및 감시업무를 수행합니다. 주중 통상근로와 달리 긴급상황 발생 시 유연한 대처를 위해 당직 및 일·숙직 근무제를 운영하고 있는데 해당 시간이 연장·휴일·야간근로에 해당되는지 궁금합니다.

A 당직 및 일·숙직근로가 연장·휴일·야간근로로 보아 임금을 지급할 것인지 여부는 당직 및 일·숙직 시 행해지는 근로의 성격에 따라 달라집니다. 평소 수행하던 업무를 당직 및 일·숙직 시에도 동일하게 수행한다면 해당 시간을 근로시간으로 인정하여 임금을 지급할 의무가 있습니다. 그러나 통상적으로 당직 및 일·숙직 근무 중에는 본래 담당하고 있던 업무가 아닌 별개의 근로로 사업장 시설의 정기적 감시, 긴급문서 또는 전화의 수신, 기타 돌발 사태 발생을 대비한 준비 등 경미한 내용의 근로를 수행하는 경우가 많습니다.

따라서 당직 및 일·숙직 근로 중에 평소 하던 업무를 수행한다면 근로시간으로 보아 실근로에 대한 임금 및 수당이 발생하나, 평소 하던 업무가 아닌 경비 및 감시업무 등을 주로 수행하면서 휴식 및 대기시간이 많은 경우에는 당직, 일·숙직시간을 연장·야간·휴일근로로 판단하지는 않습니다. 다만, 해당 시간에 대해 취업규칙에 정해진 바에 따라 임금 또는 당직, 일·숙직수당을 지급할 의무는 있습니다.

〈관련판례〉

일반적인 일·숙직근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수신 등의 업무임에 비해, 대학 병원의 임상병리사, 방사선사, 약사 및 간호사 등이 당직근무 중에 수행하는 업무의 내용이 주로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 통상의 근로이므로 이들에 대한 당직근무에 대해서는 연장, 야간근로로 인정하여 가산임금을 지급하여야 한다(대법94다14742, 1996.06.28.).



여성직원의 연장·야간·휴일근로

40

부품제조업으로 연장근로가 상시적으로 발생하는 사업장입니다. 여직원이 대다수인데 여직원의 연장 및 야간, 휴일근로에 대한 법적 기준이 궁금합니다.

A 여성근로자의 연장, 야간, 휴일근로에 대한 법적 기준으로 정리하면 아래 표와 같습니다. 일반 여성근로자는 성인남성근로자와 동일하게 당사자 합의가 있으면 1주 12시간 이내 연장근로가 가능합니다. 그러나 모성보호를 위해 산후 1년이 경과되지 않은 여성근로자 및 임신 중인 여성근로자에 대해서는 표와 같이 일정 요건에 해당되는 경우에만 야간, 휴일근로가 가능하며 임신 중 여성근로자에 대해서는 연장근로는 불가합니다. 따라서 18세 이상의 여성을 본인 동의 없이 야간근로 시키거나, 임신 중인 근로자의 명시적 청구와 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의 및 18세 미만자의 동의와 노동부장관의 인가를 받지 않고 야간근로 시키는 경우, 산후 1년이 지나지 않은 여성을 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(근기법 §110 제1호).

또한, 사용자가 임신부와 18세 미만자를 야간근로 시키기 위하여 노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실히 협의하여야 하며 협의하지 않은 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처해지므로 이에 유의하여 여성근로자의 연장·야간·휴일근로를 시행하여야 합니다(근기법 §114 제1호).

구분	기준근로시간		연장근로	야간·휴일 근로	법조문
	1일	1주			
여성 근로 자	일반 근로자	8시간 40시간	당사자 간 합의 1주12시간 이내	본인 동의	근기법 제50조, 제70조
	산후 1년 경과되지 않은 여성 근로자	8시간 40시간	단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 초과불가	본인 동의 노동부장관 인가	근기법 제70조, 제71조
	임신 중인 여성 근로자	8시간 40시간	불가	본인 명시적 청구 노동부장관 인가	근기법 제71조



41 공장장 등 관리직의 근로시간규정 제외

우리 회사의 공장장이나 총괄관리이사는 출퇴근시간 등이 근로자에 비해 자유롭고 일반 근로자와 달리 고임금의 연봉계약을 체결하며 근로자들을 지휘감독하는 경영자의 위치에 있습니다. 관리감독적 지위에 있는 이들에게도 일반 직원과 동일하게 연장, 휴일근로를 인정해 주어야 하는지 궁금합니다.

A 관리·감독적 지위에 있는 자는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않습니다(근기법 §63-근로시간, 휴게, 휴일, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 연장근로, 연장근로 및 휴일근로에 대한 가산임금 등이 적용되지 않음). 따라서 관리감독적 지위에 있는 자의 연장·휴일근로 시 가산임금이 발생하지 않습니다. 다만, 야간근로에 대해서는 가산임금을 지급할 의무가 있고 연차휴가 및 기타 법정휴가 등은 부여할 의무가 있습니다.

공장장이나 총괄관리이사 등이 관리감독적 지위에 있는 자인가 여부는 각 사업장의 실태에 따라 구체적으로 판단하여야 하는데 ① 사업장 내의 형식적인 직책에 불구하고 출·퇴근 등에 대하여 엄격한 제한을 받고 있는지 ② 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘권한을 가지고 있는지 ③ 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다(근기 01254-5562, 1987.4.6.).

따라서 직위의 명칭여하를 불문하고 공장장 등이 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고, 근로시간에 대한 자유재량권을 가지고 있으며 출·퇴근의 구속됨 없이 인사노무관리상의 지휘권한을 가지고 있고, 그 역할 및 지위에 상응하는 임금을 받고 있다면 관리감독적 지위에 있는 자이므로 법률에 따라 연장 및 휴일근로수당이 발생하지 않습니다.



〈관련법령 및 행정해석〉

근로기준법 제63조【적용의 제외】, 영제34조【근로시간 등의 적용제외 근로자】

관리감독적 지위에 있는 자라 함은 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적인 지위에 있는 자를 말하는 것인 바, 사업장내 형식적인 직책에 불구하고 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받는지 여부, 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘권한을 가지고 있는지 여부 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토 판단하여야 할 것임(근기 01254-5592, 1987.4.6).

감독이나 관리의 지위에 있는 자는 시간외근무나 휴일근무에 대하여 가산수당을 지급 받을 수 없다(1989.02.28, 대법 88다카2974).

【요지】 회사의 감독이나 관리의 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있어서 근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니하는 자라면 시간외 근무나 휴일근무에 대하여 통상임금 상당의 근무수당을 지급받을 수 없다.



3. 근로시간·휴게



42 주휴일에 연장 및 야간근로가 중복되는 경우 수당지급기준

유리제품제조업으로 대기업 납품기일을 맞추기 위해서는 1월에 평균 1회 정도 주휴일 근무가 불가피합니다. 주휴일에 1일 8시간을 초과하여 연장근로를 하고 야간근로까지 하는 경우 가산수당 계산은 어떻게 해야 하는지 궁금합니다.

A 근로자의 신체·정신적 건강을 위해 연장, 휴일, 야간근로의 한도를 정하는 한편 시간외 근로 시 실 근로시간에 대한 임금 외에 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하도록 규정하고 있습니다(근기법 §56). 여기서 연장근로란 법정근로시간을 초과하여 근로하는 것을 말하며, 야간근로란 22시부터 06시 사이의 근로를 말하며, 휴일근로란 근로기준법 상 법정휴일인 주휴일 및 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날(5/1), 기타 취업규칙 및 단체협약에 의해 휴일로 지정한 날에 근로하는 것을 말합니다.

그런데 귀사처럼 주휴일에 연장근로를 하고 야간근로까지 하는 경우에는 휴일근로에 대한 가산수당과 별개로 연장 및 야간근로에 대한 가산수당을 각각 계산해서 근로자에게 지급하여야 합니다.

※ 휴게시간을 제외한 실근무시간 12시간

근무시간에 대한 임금	12시간*10,000	= 120,000원
유급휴일에 대한 휴일근무수당	12시간*50%*10,000원	= 60,000원
연장근무수당	4시간*50%*10,000원	= 20,000원
야간근무수당	2시간*50%*10,000원	= 10,000원
총합계		= 210,000원

예로 월급근로자가 주휴일에 10시~24시까지 근무한 경우 시급이 10,000원이라면(휴게시간은 2시간 부여) 근로자가 주휴일에 근무한 대가로 받게 되는 임금은 아래와 같습니다.

<관련법령>

근로기준법 제56조 【연장·야간 및 휴일 근로】



2주 단위의 탄력적 근로시간제도

43

상시 직원 20인 미만 사업장으로 주40시간제를 2010. 7. 1부터 도입하고 있으나 유통업체 특성상 토요일은 격주로 근무하고 있습니다. 평일 소정근로시간이 7시간 30분인 경우 토요일격주근무제를 탄력적 근로시간제로 운영할 수 있는지 궁금합니다.

현행법상 탄력적 근로시간제는 2주 단위 및 3개월 이내의 탄력적 근로시간제로 구분할 수 있습니다(근기법 §51).

A

	2주 단위 탄력적 근로시간제	3개월 이내의 탄력적 근로시간제
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도	3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도
실시 요건	① 취업규칙(10인 이상 사업) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업)에 규정해야 함 ② 특정주, 특정일을 명확히 지정 ③ 특정주의 근로시간이 48시간을 초과 못함	① 근로자대표와 서면합의(대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간) ② 3개월 이내 ③ 1주 52시간·1일 12시간을 초과 못함
유효 기간	유효기간 없음	유효기간 있음(노사 서면합의)
시행 효과	① 가산임금 적용 제외 : 특정주 또는 특정일에 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하여 근로하더라도 연장근로가 아니므로 가산임금을 지급할 의무가 없음 ② 임금보전방안 강구 : 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구해야 함	
연장 한도	60시간(48+{12시간})	64시간(52시간+{12시간})
제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만자) ② 임신 중인 여성근로자 적용 제외	

2주 단위의 탄력적 근로시간제는 토요 격주휴무제를 실시하는 사업장에 유용하게 도입할 수 있습니다. 평일 소정근로시간이 7시간 30분일 경우 2주단위의 탄력적 근로시간제를 도입하기 위해서는 2주 단위의 총근로시간이 80시간을 초과하지 않아야 합니다. 따라서 1주에 7시간 30분씩 5일을 근무하면 37시간 30분을 근무하게 되므로 다음 1주는 42시간 30분을 근무할 수 있습니다. 평일에 7시간 30분을 근무하는 사업장이려면 1주는 주5일 근무



3. 근로시간·휴게



를 하고, 1주는 토요일에 5시간을 근무하는 방법으로 2주 단위 탄력적 근로 시간제를 도입하시면 됩니다.

다만 기존에 토요일근무제를 운영하고 있던 회사에서 취업규칙에 새로이 탄력적 근로시간제를 도입하게 되면 기존에는 주40시간을 초과하는 토요일 근무에 대해 연장근로수당을 지급받게 되다가 탄력적 근로시간제의 도입으로 연장근로수당을 지급받지 못하게 되어 근로조건이 불이익하게 변경되는 결과가 발생합니다. 이 경우 탄력적 근로시간제의 도입은 취업규칙의 불이익변경에 해당하므로 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 탄력적 근로시간제의 도입이 적법합니다(근기법 §94 1항 단서조항).

〈관련법령〉

근로기준법 제51조 【탄력적 근로시간제】



사업장 밖 근로시간제

44

당사 영업직의 경우 외부 출장 및 외근이 잦아 근로시간을 관리하기가 힘이 듭니다. 출장지 및 영업담당지역에 따라 근로시간이 일정하지 않고 외부에서 근무하기 때문에 근로시간을 일일이 체크하기도 힘든 경우 활용할 수 있는 근로시간제도에는 어떤 것이 있는지 궁금합니다.

귀사의 경우처럼 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 제대로 관리하기 어려운 영업직, A/S업무, 출장업무의 경우 사업장 밖 근로시간제를 도입할 수 있습니다. 이 제도를 도입하게 되면 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 ① 소정근로시간 ② 업무수행에 통상적으로 필요한 시간 ③ 노사가 서면으로 합의한 시간 중 어느 하나를 근로시간으로 보며 인정근로제, 간주근로제로 불리기도 합니다.

A

- ① 소정근로시간으로 보는 경우: 사업장 밖에서 근무하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 소정근로시간을 근로한 것으로 봅니다. 소정근로시간이란 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)의 범위 내에서 노사 간에 근무하기로 정한 근로시간을 말합니다.
- ② 업무수행에 통상적으로 필요한 시간으로 보는 경우: 업무수행 시 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 봅니다. 통상 필요한 시간이란 해당 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간을 말합니다.
- ③ 노사가 서면합의한 시간으로 보는 경우: 사용자와 근로자대표가 서면합의한 경우 그 합의에서 정한 시간을 그 업무수행에 통상 필요한 시간으로 인정합니다.

기업에서 사업장 밖 근로시간제를 도입하고자 하는 경우 취업규칙에 규정하거나(소정근로시간으로 볼 경우) 근로자대표와의 서면합의로 도입할 수 있습니다(노사서면합의한 시간으로 볼 경우).

〈관련법령〉

근로기준법 제58조1,2항【근로시간 계산의 특례】



3. 근로시간·휴게



45 재량근로시간제 도입

제조인력과 달리 연구소인력에 대해서는 연구결과물에 중점을 두고 출퇴근관리 등을 별도로 하고 있지 않습니다. 연구소인력만을 대상으로 재량근로시간제를 도입할 수 있는지 궁금합니다.

A 연구개발 업무와 같은 전문적 업무의 경우 사용자가 일일이 업무수행에 대해 지시하는 것 보다는 근로자의 재량에 맡기는 것이 성과창출에도 용이합니다. 재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 법상 업무에 해당되면 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정하는 제도를 말합니다. 도입요건은,

① 법령에 정한 대상 업무여야 합니다(근기법 시행령 §31).

- 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 및 자연과학에 관한 연구 업무
- 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- 신문·방송 또는 출판사업에 있어서 기사의 취재·편성 또는 편집 업무
- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인·고안 업무
- 방송프로·영화 등의 제작사업에 있어서 프로듀서 또는 감독 업무
- 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무(현재 별도 정한 바 없음)

② 근로자대표와의 서면합의로 재량근로시간제의 구체적인 내용을 정해야 합니다(대상 업무, 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용).

③ 재량근로시간제를 도입하면 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로시간으로 인정하게 되므로 근로자 재량으로 연장근로를 하거나 야간이나 휴일에 근로한다 하더라도 연장·야간·휴일근로수당을 지급할 의무가 없습니다. 단, 재량근로시간제 도입 시 서면합의로 정한 시간이 법정시간을 초과하거나 야간, 휴일근로가 포함되어 있다면 수당을 지급할 의무가 있습니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제58조 3항【근로시간 계산의 특례】



46

휴게시간의 분할 부여

당사는 제조업종으로 오전, 오후에 각각 15분, 점심에 30분의 휴게시간을 부여하고 있습니다. 휴게시간은 근로시간 도중에 일시에 부여하는 것이 원칙이라고 알고 있으나 조립업무특성상 중간 휴식시간을 두는 것이 업무효율성이 높다고 보아 위와 같이 운영하고 있는데 적법한지 궁금합니다.

휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘감독으로부터 벗어나 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 말하며, 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다(근기법 §54).

휴게시간은 근로자의 충분한 휴식을 위해 근로시간 도중에 한꺼번에 부여하는 것이 원칙입니다. 그러나 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서 휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 주어도 적법하다고 봅니다(1992.06.25, 근기 01254-884).

휴게시간의 길이는 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상을, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 부여할 의무가 있으므로 4시간 이상 8시간 미만의 사업장에서도 30분을 부여하여도 적법하며 근로계약이나 취업규칙에 따라 근로시간의 장단을 기준으로 휴게시간을 30분 이상 부여하여도 적법합니다. 조립업무의 특성에 비추어 위와 같이 휴게시간을 중간 휴게시간을 부여하는 것이 타당한 경우에는 분할하여 부여하여도 무방하며 휴게시간을 분할하는 것과 반대로 장시간의 휴게시간을 두는 것이 적법하기 위해서는 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있어야 합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제54조 【휴게】

4

휴일·휴가·휴직 등

47 선택적 보상휴가제

당사는 직원 20여 명을 고용하고 있는 디자인업체로 휴일근로가 많아 선택적 보상휴가제를 도입하고자 합니다. 선택적 보상휴가제를 도입하는 방법이 궁금합니다.

A 선택적 보상휴가제는 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 것입니다. 이때 ‘유급’ 처리해야 할 부분은 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 통상임금의 50%에 해당되는 가산수당까지 포함한 부분입니다. 단, 선택적 보상휴가제를 실시하기 위해서는 근로자대표와 서면합의가 있어야 하며 이 요건을 갖추지 못하면 효력이 없습니다. 예를 들어 주휴일에 근로를 하고 익일에 대체휴무하는 경우 휴일근로수당이 발생하지 않기 위해서는 근로자대표와의 서면합의에 의한 선택적 보상휴가제를 도입하여야 합니다.

아울러 동 제도는 임금지급에 대신하여 휴가를 부여하는 제도이므로 근로자가 휴가를 미사용 시 그에 대한 임금은 지급되어야 하며 연차휴가와 달리 사용촉진제도를 실시할 수는 없습니다. 동 제도 도입 시 근로자대표와 서면 합의에 포함될 사항은 아래와 같습니다.

휴가 부여방식	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부 • 대상범위 : 전 근로자 대상 또는 희망하는 근로자
임금 청구권	<ul style="list-style-type: none"> • 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 • 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 • 휴가사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	<ul style="list-style-type: none"> • 시간단위로 휴가를 부여할지, 일(日)단위로 부여할지 여부 • 가산임금만 적용/ 모든 연장·야간·휴일근로분을 적용할지 여부

〈관련법령〉

근로기준법 제57조 【보상 휴가제】



휴일근무 후 대체휴일부여

48

저희 회사는 주휴일 등 휴일근로 시 다음 날인 월요일에 대체휴일을 부여합니다. 대체휴일을 부여한 경우에도 휴일근로수당이 발생하는지 궁금합니다.

A 휴일근로수당이 발생하는 휴일근로란 근로기준법상 휴일, 취업규칙 등 규정에 따른 약정휴일근로 모두에 해당됩니다. 따라서 주휴일에 근로하고 다음 날인 월요일에 대체휴일을 부여하였다 하더라도 휴일에 근로를 한 것이므로 휴일근로에 대한 임금과 휴일근로가산수당이 발생합니다. 다만, 사전에 주휴일 및 휴일로 약정한 날을 다른 근로일과 대체하여 휴일을 근무일로 변경하고 근무일을 휴일을 변경한 경우에는 기존 휴일은 더 이상 휴일에 해당되지 않으므로 기존 휴일날 근로했다고 하더라도 휴일근로수당은 발생하지 않습니다.

즉 휴일의 사전대체가 적법하게 이루어진 경우에 기존 휴일은 근로일이 되므로 휴일근로수당이 발생하지 않으나 휴일을 사전대체 하지 않고 휴일근로 후 다음 날 대체휴일을 부여한다 하더라도 휴일근로수당은 발생합니다. 휴일의 사전 대체가 적법하게 행해지기 위해서는 단체협약이나 취업규칙에 휴일대체가 가능하다는 규정이 있거나 당사자 개인의 동의가 있어야 합니다(근기 01254-9675, 1990.7.10.). 아울러 휴일을 사전에 대체하기 위해서는 적어도 24시간 이전에 해당 근로자에게 휴일대체를 알려주어야 합니다. 다만 주휴일은 1주(7일)일에 평균 1일 이상의 휴일이 부여되어야 하므로 주휴일을 사전대체하고자 하는 경우는 7일기간 중에 1일의 휴일이 부여될 수 있도록 해야 하며, 근로자의 날은 5.1로 특정되어 있으므로 사전대체가 불가능합니다.



4. 휴일·휴가·휴직 등



〈관련 판례 및 행정해석〉

단체협약 등에서 특정된 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 수 있도록 하는 규정을 두거나 근로자의 동의를 얻은 경우, 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지하면, 다른 특별한 사정이 없는 한 이는 적절한 휴일대체가 되어, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되므로 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않는다고 할 것이다 (대법2007다590, 2008.11.13).

휴일대체가 적법하게 이루어진 경우에는 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않으며 휴일대체를 하고자 하는 경우에는 적어도 24시간 이전에 해당 근로자에게 통보해 주어야 하며(법무 811-18759, 1978.4.8) 그러하지 아니한 경우에는 적법하게 휴일대체가 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 보임(임금근로시간정책 탐-1815, 2006.07.21.).



49



근로기준법상 법정휴일과 약정휴일의 구분

신설 법인으로 직원수 증가에 따라 10인 이상이 될 것 같아 취업규칙을 작성하고자 합니다. 국경일과 명절 등을 반드시 유급휴일로 정해야 하는 것인지, 유급휴일과 무급휴일의 차이점은 무엇인지 궁금합니다.

A 근로기준법상 유급휴일에는 주휴일이 있습니다. 다만 주유급휴일은 1주간 소정근로일수를 개근한 자에게 부여되므로, 1주간 소정근로일을 개근하지 않은 경우에는 무급휴일이 됩니다. 그밖에 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날이 유급휴일에 해당됩니다.

주휴일과 근로자의 날을 제외하고 국경일 또는 명절 및 어린이날, 석가탄신일, 성탄절 등 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일은 회사의 취업규칙 기타 규정에 의거 유급휴일로 정해져 있지 않다면 근로기준법상 사용자가 근로자에게 당연히 부여할 의무가 있는 유급휴일은 아닙니다. 따라서 국경일과 명절, 경조휴가 등은 근로기준법상 사용자가 부여할 의무가 있는 법정휴일 또는 휴가는 아니나 동종 업계 관행 및 회사의 근로형태 등을 참작하여 취업규칙 등에 휴일여부 및 유·무급여부를 정할 수 있습니다. 취업규칙이 없거나 휴일로 규정하지 않았다 하더라도 관행적으로 해당 일에 근무를 하지 않고 임금을 지급해왔다면 국경일, 명절 등은 유급휴일에 해당됨에 유의하시기 바랍니다.

유급휴일과 무급휴일의 차이점은 법정유급휴일이든 약정유급휴일이든 휴일은 근로할 의무가 없는 날이나 유급휴일의 경우 임금이 지급되며, 무급휴일은 임금지급의무가 없는 날을 말합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제55조 【휴일】

관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 【공휴일】



4. 휴일·휴가·휴직 등



50 개정법에 따른 연차휴가 발생요건

근로기준법 개정에 따라 연차휴가의 발생요건이 변경되었다는 얘기를 들었습니다. 구체적인 내용이 궁금하며 시행시기는 언제부터인지 자세한 설명 부탁드립니다.

A 2012. 2.1 근로기준법 개정에 따라 연차유급휴가발생요건이 추가되었습니다. 계속근로기간이 1년 이상인 근로자의 경우 1년간 소정근로일수의 80퍼센트 미만을 출근한 자의 경우 연차휴가가 발생하지 않다가 법개정으로 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 발생하는 것으로 근로자에게 유리하게 변경되었습니다.

따라서 개정법상 연차휴가의 발생요건은 ① 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 경우 매월 개근 시 1일의 연차휴가가 발생하거나 ② 계속근로시간이 1년 이상인 근로자로 연간 소정근로일수의 80퍼센트 미만 출근한 경우라도 월 개근한 경우 1일의 연차휴가가 발생하거나 ③ 계속근로기간이 1년 이상인 근로자의 경우 1년간 소정근로일수의 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일의 연차휴가가 발생합니다.

다만, 1년간 80퍼센트 이상 출근자의 경우 기본휴가 15일에 근속기간에 따른 가산휴가가 발생하나(근기법 §60 ④항), 80퍼센트 미만 출근자에 대해서는 매월 개근한 달에 따라 연차휴가가 발생하기는 하나 근속기간에 따른 가산휴가는 발생하지 않습니다. 개정법은 2012. 8. 2부터 시행되며 8. 2 이후 계속해서 근로한 기간이 1년 이상이 되는 근로자가 80퍼센트 미만 출근하게 되면 연차휴가가 발생함에 유의하여야 합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제60조 【연차 유급휴가】



1년 미만 재직자의 연차휴가

51

계약직으로 입사한지 1년 미만인 직원이 있습니다. 연차휴가의 발생요건 및 연차휴가를 사용하지 않고 퇴사할 경우 수당지급의무가 있는지 궁금합니다.

A
주40시간제 실시 이후 월차휴가가 폐지되는 대신 계속근로기간이 1년 미만인 근로자라 하더라도 1개월 개근 시 1일의 연차휴가를 부여할 의무가 있습니다. 다만 1년 미만 근속기간 중 발생하는 휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있으며 1년 이상 재직 후에는 15일의 휴가가 발생하므로 15일의 휴가에서 1년 미만 재직 시 사용한 휴가일수를 제한 다음 남은 휴가일수를 사용할 수 있게 됩니다.

또한, 1년 미만 근속기간 중 발생한 휴가를 사용하지 못하고 퇴사하는 경우에는 사용자는 미사용한 휴가에 대해 연차휴가근로수당을 지급해야 합니다.

연차휴가조항은 상시 근로자 5인 이상을 고용한 모든 사업장에 적용되므로 계약직, 임시직, 일용직, 파트타이머를 불문하고 근로계약기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 연차휴가가 발생합니다. 또한, 해당 근로자가 연차휴가를 사용하지 않고 퇴직하게 되는 경우 퇴직으로 인하여 발생한 연차휴가 미사용수당은 귀사의 취업규칙 등에 통상임금으로 지급한다고 정해져 있으면 통상임금으로, 평균임금으로 지급한다고 정해져 있으면 평균임금으로 수당을 산정하여 지급하면 됩니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제60조 【연차 유급휴가】



4. 휴일·휴가·휴직 등



52 업무상 재해로 인한 요양기간과 연차휴가 산정

1년 중 6개월 간 업무상 재해로 요양한 자의 연차휴가 산정을 어떻게 해야 하는지 궁금합니다.

A 연차유급휴가는 소정근로일의 출근율에 따라 휴가발생여부 및 휴가일수가 결정됩니다. 연차휴가일수의 기준이 되는 소정근로일이란 근로하기로 정한 날을 말하며 근로기준법에 의한 주휴일, 근로자의 날, 취업규칙 또는 단체 협약 등에 의한 약정휴일 등 근로자와 사용자가 법령상 사전에 근로하기로 정할 수 없거나 또는 약정에 의하여 사전에 근로하지 않기로 한 날은 소정 근로일수 계산에서 제외됩니다.

그러나 당초 근로하기로 정하였지만 특별한 사유로 근로제공의무가 정지된 날(① 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 ② 적법한 쟁의행위기간 ③ 육아 휴직기간 ④ 기타 이상의 기간에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간)은 소정근로일수에서 제외됩니다.

예) 6개월 간 육아휴직한 자의 연차휴가 산정방법

- 출근율 = 출근일 ÷ 육아휴직기간을 제외한 소정근로일 × 100(%)
- 연차휴가일수 = 15일 × 육아휴직기간을 제외한 소정근로일수 ÷ 연간 총소정근로일수

다만, 산전후휴가기간과 업무상 부상·질병으로 인한 요양기간은 출근한 것으로 보아 소정근로일수에 포함됩니다(근기법 §60 ⑥항). 따라서 1년 중 6개월 간 산재로 인해 요양한 근로자의 경우 해당 기간은 출근한 것으로 보므로 요양기간을 포함하여 소정근로일수의 80% 이상 출근하였다면 15일의 연차휴가가 발생합니다.

〈관련법령 및 행정해석〉

근로기준법 제60조 6항【연차 유급휴가】
연차 유급 휴가 등의 부여 시 소정 근로일수 및 출근 여부 판단 기준
(임금근로시간정책팀-3228, 2007.10.25.)



회계연도 기준에 따른 연차휴가 부여

53

당사는 직원 50인 이상 사업장으로 회계연도(1.1 ~ 12. 31)기준으로 연차휴가를 부여하고 있습니다. 회계연도 기준으로 연차휴가 부여 시 중도 입사자에 대해 근속기간에 비례하여 휴가를 부여해도 무방한지 궁금합니다. 예) 2012. 7. 1. 입사자 ~ 12월까지 재직일수에 비례하여 7. 5일의 휴가를 부여

연차휴가는 근로자의 입사일자를 기준으로 산정하는 것이 원칙입니다. 그러나 직원수가 일정 규모 이상 늘어나면 개인의 입사일을 기준으로 일일이 연차휴가를 산정하기 힘이 듭니다. 따라서 이런 경우에는 근로자에게 불이익이 없는 한 회계연도 기준에 따라 연차휴가를 산정하여도 적법합니다. 회계연도를 기준으로 연차휴가를 산정하기 위해서는 취업규칙 등에 연차휴가 산정기산일에 대해 규정하고, 중도 입사자의 연차휴가산정방법에 대해서도 규정하는 것이 바람직하며 근속기간에 비례하여 휴가를 부여하는 것은 근로자에게 불리하지 않으므로 적법합니다. 다만, 회계연도를 기준으로 일괄적으로 휴가를 부여하는 경우 퇴직 시에는 개인별 입사일자에 따라 연차휴가를 정산하여 근로자에게 불이익이 없도록 하여야 합니다.

〈관련행정해석〉

회계연도 기준으로 연차휴가 계산 시 입사년도 기준보다 불리하지 않도록 부여하는 방법(2003.05.23. 근기 68207-620)

회계연도를 기준으로 휴가를 계산할 경우 연도 중 입사자에게 불리하지 않게 휴가를 부여하려면, 입사한 지 1년이 되지 못한 근로자에 대하여도 다음연도에 입사연도의 근속기간에 비례하여 유급휴가를 부여하고 이후 연도부터는 회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 부여하면 될 것임. 다만, 퇴직시점에서 총 휴가일수가 근로자의 입사일을 기준으로 산정한 휴가일수에 미달하는 경우에는 그 미달하는 일수에 대하여 연차휴가근로수당으로 정산해야 한다고 사료됨.



4. 휴일·휴가·휴직 등



54 정직기간과 연차휴가 산정

직원의 귀책사유로 3개월의 정직을 받은 자의 경우 연차휴가 산정 시 정직기간이 소정근로일수에 포함되는지 여부가 궁금합니다.

A 연차유급휴가는 소정근로일의 출근여부에 따라 휴가발생여부 및 휴가일수가 결정됩니다. 그런데 근로자 귀책사유로 인한 정직은 징계의 유형으로 정직기간 중에는 출근이 정지되며 사용자는 해당 기간 중에 임금을 지급할 의무도 없습니다. 정직기간은 ① 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 ② 적법한 쟁의행위기간 ③ 남녀고용평등법에 의한 육아휴직기간과 동일하게 해당 기간 중에 출근할 의무가 없는 것은 사실이나 ①②③은 사용자 귀책사유 또는 법에 의해 보호되는 기간이나, 정직은 근로자 개인의 귀책사유로 인하여 출근이 정지되는 것이므로 연차휴가 산정 시 해당 기간을 소정근로일수에서 제외시켜야 하는지 여부가 문제됩니다.

그런데 직원의 귀책사유로 인하여 출근할 의무가 없어지는 정직, 형사상 범위행위로 구속기소됨에 따라 휴직하게 되는 기간 등은 본래 출근할 의무가 있었으나 근로자 본인의 귀책사유로 인해 출근하지 못하게 된 것이므로 판례 및 행정해석은 해당 기간을 소정근로일수에 포함하고 결근으로 처리하여도 적법하다는 입장입니다. 따라서 정직기간은 소정근로일수에 포함시키면 전체 소정근로일수에서 정직기간을 결근으로 보아 연차휴가일수를 산정하시면 됩니다.



〈관련행정해석〉

연차 유급 휴가 부여 기준 '소정 근로일 수 및 출근 여부' 판단시 정직 기간에 대한 해석 기준 변경(근로기준법, 2009.8.28.)

대법원 판례(2008.10.9., 2008다41666)는 취업규칙에서 근로자의 정직, 직위 해제 기간을 소정 근로일 수에 포함시키되 그 기간 중 근로 의무가 면제되었다는 점을 참작하여 연차 유급 휴가 부여에 필요한 출근일 수에서 제외하는 것으로 규정할 수 있다고 보는 반면, 행정 해석은 사용자의 징계권의 행사로 이루어진 정직 또는 강제 휴직 기간은 당초 근로하기로 정하였지만 특별한 사유로 근로 제공 의무가 정지된 날로서 소정 근로일 수에서 제외하여야 한다고 보고 있음. 그러나 대법원의 입장과 같이 징계를 받은 근로자는 자신의 귀책 사유와 무관하게 사용자의 징계로 인하여 근로를 제공하지 못한 것이라고 볼 수 없는 점, 우리 부 관련 지침(연차 유급 휴가의 소정 근로일 수 및 출근 여부 판단 기준)에서 소정 근로일 수에서 제외하고 나머지 기간에 비례하고 있는 '휴업기간과 적법한 쟁의행위 기간, 육아휴직 기간'은 사용자의 귀책 사유가 있거나 근로자의 정당한 권리 행사 등 특별한 사유가 있는데 반해, 사용자가 정당한 사유로 징계한 정직 기간은 그에 준하는 특별한 사유로 보기 어려우므로 동일한 성격의 기간으로 보기가 곤란한 점, 「국가공무원 복무규정」에서도 정직 기간 및 직위 해제 기간은 연가일 수에서 공제하고 있는 점(제17조) 등을 종합적으로 고려할 때, 연차 유급 휴가를 산정하기 위한 소정 근로일 수 및 출근 여부에 대한 판단은 대법원 판례의 입장과 같이 근로자의 귀책 사유로 인한 징계 기간은 소정 근로일 수에 포함하여 결근 처리하고, 이를 다투어 확정된 부당 징계 기간에 한하여 소정 근로일 수에서 제외하고 나머지 기간에 비례하여 연차 유급 휴가를 부여하는 것이 타당함. 기존의 행정 해석 중 이 지침과 배치되는 행정 해석은 이 지침 시행과 동시에 폐지함.

연차유급휴가기간을 산정함에 있어 취업규칙의 규정에 따라 정직 및 직위해제 기간을 출근일수에 산입하지 않은 것은 정당하다.

(대법2008다41666, 2008.10.09)

정직이나 직위해제 등의 징계를 받은 근로자는 징계기간 중 근로자의 신분을 보유하면서도 근로의무가 면제되므로, 사용자는 취업규칙에서 근로자의 정직 또는 직위해제 기간을 소정근로일수에 포함시키되 그 기간 중 근로의무가 면제되었다는 점을 참작하여 연차유급휴가 부여에 필요한 출근일수에는 포함되지 않는 것으로 규정할 수도 있고, 이러한 취업규칙의 규정이 구 근로기준법 제59조에 반하여 근로자에게 불리한 것이라고 보기는 어렵다.



4. 휴일·휴가·휴직 등



55 연차휴가사용촉진

당사는 사규에 연차휴가는 사용소진을 원칙으로 하고 연차휴가를 사용하지 않는다 하더라도 연차휴가수당은 지급하지 않고 있습니다. 연초에 휴가사용계획을 제출받아 휴가를 사용소진 할 수 있도록 운영하고 있는데 이와 같은 경우에도 연차휴가 미사용시 수당을 지급하여야 하는지 궁금합니다.

A 근로기준법에 정한 절차에 따라 연차휴가사용촉진제도를 취한 경우에만 미사용 연차휴가에 대한 수당지급의무가 면제되므로 취업규칙 등에 연차휴가수당을 지급하지 않는다고 규정했다 하더라도 해당 규정은 법에 위반되어 무효이며 법령에 정한 연차휴가사용촉진을 하지 않을 경우 미사용 휴가에 대해서는 수당으로 지급할 의무가 있습니다. 다만 연차휴가사용촉진의 대상이 되는 휴가는 1년 이상 재직한 근로자의 휴가에 대해서만 가능합니다 (근기법 §61).

적법한 휴가사용촉진조치란,

- 휴가사용기간 만료 6개월(2012. 2.1 법개정) 전에 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구하여야 하며 이메일이나 사내게시판에 게재하는 것은 인정되지 않습니다(2004.07.27, 근로기준과-3836).
- 사용자의 시기지정 요구에 대해 근로자가 사용시기를 지정하지 않은 경우, 사용자가 휴가사용기간 만료 2개월 전에 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보하여야 합니다.
- 휴가사용지정일에 사용자가 명시적인 근로수령 거부 의사 표시하는 경우를 말하며 촉진조치를 한 경우에 한해 금전보상 의무가 면제됩니다.

〈관련법령 및 행정해석〉

근로기준법 제61조 【연차유급휴가의 사용촉진】
연차유급휴가청구권·수당·미사용수당과 관련된 지침
(2007.11.05, 임금근로시간정책팀-3295)



휴가와 휴일이 중복된 경우 휴가일수

56

경조사 휴가규정에 따르면 결혼 시 5일의 유급휴가를 부여한다고 규정하고 있습니다. 그렇다면 토요일과 일요일은 유급휴가일수에 포함되는 것인지 또는 휴가기간 중에 취업규칙상 유급휴일이 포함되어 있는 경우 유급휴일을 제외하고 휴가일수를 산정해야 하는지 등 휴가와 휴일이 중복된 경우 휴가일수 산정방법이 궁금합니다.

A

휴가란 근로제공의무가 있음에도 사용자가 법령 및 취업규칙 등에 따라 근로제공의무를 면제한 날을 말합니다. 따라서 법정유급휴가란 원칙적으로 근무일이 전제됩니다. 다만, 경조사휴가는 근로기준법에 따라 일정한 요건을 갖출 경우 사용자가 부여할 의무가 있는 법정휴가 아니고 취업규칙 등에 의해 휴가로 정해진 약정휴가이므로 토요일과 일요일 등을 휴가일수에 포함시킬 것인지 여부는 취업규칙 등에 규정된 바에 따르면 됩니다.

취업규칙 등에 별도로 규정된 바가 없다면 경영관행에 따릅니다. 통상적으로는 법정휴가든 약정휴가든 휴가의 본래 취지가 근로일에 근로제공의무를 면제해주는 것이므로 휴가일수에는 근무일만을 포함시키는 것이 원칙이나 경조사휴가는 근로기준법에 별도 규정이 없으므로 취업규칙 등에 구체적으로 정하시면 됩니다. 취업규칙에 명시적으로 규정된 것이 없고 경영관행도 없다면 휴가는 근무일을 기준으로 일수를 정하되 휴가기간 중에 휴일이 겹치는 경우에는 휴가기간에 포함시켜도 무방합니다. 다만, 이를 취업규칙 등에 명확히 규정하는 것이 바람직합니다.

예) 제00조(경조사 휴가)

- ① 경조사휴가일수 규정
- ② 제1항에 따른 경조사 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일이 포함되어 있는 경우에는 이를 포함하여 휴가기간을 계산한다.



4. 휴일·휴가·휴직 등



57 법정휴직과 약정휴직, 휴직기간 중 임금지급 여부

당사는 개인질병으로 인한 휴직의 경우 3개월간 휴직할 수 있도록 하였습니다. 그런데 3개월 경과 후 질병을 이유로 휴직연장을 요청하는 경우 당사가 휴직기간을 연장해줄 의무가 있는지, 휴직기간 중에 임금을 지급할 의무 및 퇴직금을 산정할 때 휴직기간이 포함되는지 궁금합니다.

A 휴직에는 법정휴직과 약정휴직이 있습니다. 법정휴직이란 근로기준법 및 노동관계법에 따라 사용자가 부여할 의무가 있는 휴직을 말하며, 약정휴직이란 근로계약, 취업규칙 및 단체협약에 따라 사용자가 부여할 의무가 있는 휴직을 말합니다.

노동관계법상 법정휴직은 ① 업무상 부상·질병으로 인한 휴직 ② 육아휴직 ③ 가족돌봄휴직이 있는데, 법정휴직 외에 개인질병 또는 기타 사유로 취업규칙 등에 휴직하도록 규정한 것은 모두 약정휴직입니다. 약정휴직기간의 장단 및 약정휴직 기간 중 임금을 지급할 것인지 여부는 법률에 정하고 있지 않으므로 취업규칙 등에 사용자가 임의로 정할 수 있습니다. 따라서 개인질병으로 인한 휴직을 3개월로 정한 경우에는 3개월 경과 후 휴직연장을 신청한다 하더라도 취업규칙에 따라 휴직을 인정하지 않을 수 있습니다.

그리고 휴직기간은 법률 및 취업규칙에 정한 사유로 회사의 승인 또는 명령에 따라 근로를 제공하지 않은 기간일뿐 근로관계는 계속 유지되는 기간이므로 사유를 불문하고 원칙적으로 퇴직금 산정 시 계속근로년수에 산입하여야 합니다.

<관련행정해석>

근로자가 계속 그 직을 보유하여 근로관계를 유지하고 있다면 개인질병으로 인한 휴직기간도 계속근로로 보아야 한다(근기01254-18575, 1986.10.31).



가족돌봄휴직

58

가족돌봄휴직이 신설되었다고 하는데 돌봄휴직기간 중 급여지급 및 근속기간산입여부, 돌봄휴직을 직원이 신청하는 경우 사용자가 반드시 부여를 해야 하는지 등이 궁금합니다.

A 가족돌봄휴직이란 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모가 질병, 사고, 노령으로 인하여 돌봄이 필요한 경우 근로자 신청으로 연간 최대 90일간 휴직을 부여할 수 있는 제도입니다.

근로자가 돌봄휴직을 신청할 경우 사업주는 ① 계속근무기간이 1년 미만인 경우 ② 다른 가족이 돌볼 수 있는 경우 ③ 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했지만 채용하지 못한 경우 ④ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우 등의 사유가 아닌 한 허용할 의무가 있습니다.

가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날 등 시행령에 정한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출하여야 하며, 사업주는 기한이 지난 뒤에 신청인이 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용하여야 합니다. 다만, 사업주는 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 근로자에게 요구할 수 있습니다.

돌봄휴직기간은 퇴직금계속근로년수에 산입되나 별도 정함이 없는 한 무급 휴직으로 부여해도 되며 평균임금산정기간에서는 제외됩니다. 돌봄휴직제도는 2012. 8. 2.부터 상시근로자 300인 이상 사업장에 우선 도입되고 2013. 2. 2.부터 300인 미만 사업장으로 확대적용됩니다. 가족돌봄휴직을 시행령에 정한 정당한 사유없이 허용하지 않은 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

〈관련법령〉

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제22조의2【근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원】



4. 휴일·휴가·휴직 등



59 출산휴가의 분할 사용

근로기준법 개정에 따라 90일의 출산휴가 중 일부를 분할하여 사용할 수 있다고 하는데 분할 사용 가능한 구체적인 사유 및 사용방법이 궁금합니다.

A 사용자는 출산 전후를 통해 90일의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 90일은 취업규칙 등에 별도 정함이 없다면 달력상의 일수를 기준으로 하여 부여하면 되므로 주휴일, 휴무일, 약정휴일 등이 모두 출산휴가일수에 포함됩니다.

구법에 따르면 출산전후휴가는 연속해서 90일을 사용하도록 규정하고 있었으나 임신 전이라도 유산 등의 위험이 있는 경우 휴식이 필요하므로 모성 보호를 위해 출산휴가를 출산 전이라도 분할하여 사용할 수 있도록 법이 개정되었습니다. 따라서 출산 전이라도 대통령령으로 정하는 아래 사유에 해당되면 임신 중 어느때라도 출산휴가를 분할해서 신청할 수 있습니다(시행령 §42).

- ① 임신한 근로자에게 유산·사산의 위험이 있는 경우
- ② 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ③ 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

다만 출산휴가 90일 중 출산 후 휴가는 45일 이상이 되어야 하므로 출산 전에 사용할 수 있는 휴가기간은 출산일과 출산 후 휴가기간인 45일을 제외한 44일입니다. 출산휴가 신청 후에 출산일이 늦어져 전체 출산휴가기간이 90일이 초과한다 하더라도 출산후 휴가기간은 45일 이상을 부여하여야 하며, 60일을 초과하는 출산 후 휴가기간에 대해서는 임금을 지급하지 않아도 적법합니다. 개정법은 2012. 8. 2 이후 출산전후휴가 분할사용을 신청한 근로자부터 적용됩니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제74조 【임산부의 보호】



생리휴가와 태아검진시간의 부여

60

임신 중에 생리휴가를 부여할 의무가 있는지와 임산부에게 태아검진시간을 부여할 경우 휴일 또는 휴가로 부여해야 하는지 궁금합니다.

A 생리휴가는 생리현상이 있는 여성 근로자가 청구하는 경우 월 1회 부여할 의무가 있으나 임신 등으로 생리현상이 없는 경우 생리휴가를 부여할 의무는 없습니다.

다만 임신한 기간 중에는 생리휴가 대신 모자보건법 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 할 의무가 있습니다. 태아검진시간은 휴일로 보장해줄 의무는 없고 임신한 여성근로자가 태아검진을 위해 필요한 시간을 인정해주면 됩니다.

「모자보건법 시행규칙」 제5조 제1항(별표)에 의한 임산부·영유아 및 미숙아 등의 정기건강진단 실시 기준은 임신 7개월까지는 매 2개월에 1회, 임신 8개월에서 9개월까지는 매 1개월에 1회, 임신 10개월 이후에는 매 2주에 1회가 되므로 동 시행규칙을 기준으로 태아검진에 필요한 시간을 부여하면 됩니다. 또한, 생리휴가 기간 중에는 법적으로 임금을 지급할 의무가 없으나, 태아검진을 이유로 임금을 삭감할 수 없으므로 태아검진을 위한 시간은 유급으로 보장되어야 합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제73조【생리휴가】 제74조의 2【태아검진 시간의 허용 등】



4. 휴일·휴가·휴직 등



61 유·사산휴가

회사 규정상 유·사산 시에는 별도 휴가규정이 없는데 직원이 임신 중 유산이나 사산한 경우 법적으로 휴가를 부여할 의무가 있는지 궁금합니다.

A 임신 중인 여성이 유산하거나 사산하게 되면 유사산휴가를 부여하도록 규정하고 있습니다. 구법에 따르면 임신 16주차 이상인 경우에 한하여 유사산휴가가 발생하였으나 2012. 2. 1 법개정으로 임신 중 어느 때라도 근기법 시행령 제43조에 정한 아래의 경우에 해당하면 근로자는 유사산휴가를 청구할 수 있으며 동법은 2012. 8. 2부터 시행됩니다(근기법 §74③).

〈유·사산 휴가의 청구가 가능한 사유〉 근기법 시행령 §43)

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- 유·사산휴가를 청구하고자 하는 근로자는 휴가청구사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하고 사업주는 임신기간에 따라 유사산휴가를 부여합니다.

〈유·사산 휴가기간〉

임신한 기간	휴가기간
11주 이내	유산 또는 사산한 날부터 5일까지
12주 이상 15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일까지
16주 이상 21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일까지
22주 이상 27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일까지

유산·사산휴가는 60일까지는 통상임금을 지급하여야 하며, 우선 지원대상 기업의 경우 월 통상임금의 135만 원까지는 산전후휴가급여가 지급되므로 135만 원을 초과하는 통상임금에 대해서는 사업주가 지급하면 됩니다. 유·사산휴가는 출산여성근로자의 청구가 있으면 반드시 휴가를 부여해야 하며, 위반 시 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제74조 【임산부의 보호】



출산 전후 휴가기간 중 급여

62

직원의 임신으로 출산휴가를 부여하고자 하는데 휴가기간 중 급여지급 방법이 궁금합니다.

A 출산 전후 휴가기간 중 최초 60일間は 통상임금으로 사업주가 지급하고, 이후 30일 분은 고용보험에서 산전후휴가급여가 지급됩니다. 그러나 우선지원 대상기업(Q.101참조) 직원이 '06.1.1 이후 출산하는 경우에는 90일간의 급여(월 통상임금 135만 원기준, 90일기준 405만 원까지 지급)가 고용보험에서 지급되므로 사업주는 월 통상임금 중 135만 원을 초과하는 금액에 대해서만 최초 60일간 근로자에게 지급할 의무가 있습니다. 다만, 보호휴가기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 지급받은 금품과 산전 후 휴가급여 등을 합한 금액이 휴가개시일 기준 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 산전후휴가급여 등에서 감액하게 됩니다. 감액되는 임금은 통상임금에 한하며 통상임금에 포함되지 않는 평균임금에 포함되는 식대, 상여금 등을 지급해주는 경우 평균임금은 감액대상이 아닙니다.

산전후휴가급여의 등의 지급신청은 산전후휴가나 유산, 사산휴가의 시작일 이후 사용한 산전후휴가기간이나 유산, 사산휴가기간에 대하여 30일 단위로 신청하는데 단, 사용기간이 30일 미만인 경우에 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 일괄하여 신청가능합니다. 산전후휴가급여 등을 지급받고자 하는 직원은 사업주로부터 산전후(유산, 사산)휴가 확인서, 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본, 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 등을 발급받아 산전후휴가신청서와 함께 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하면 됩니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제74조 【임산부의 보호】

고용보험법 제75조 【출산전후휴가 급여】



4. 휴일·휴가·휴직 등



63 육아휴직과 육아기 근로시간단축

직원이 육아휴직 및 육아기 근로시간단축을 신청한 경우 사용자가 반드시 부여할 의무가 있는지 및 해당 기간이 퇴직금 계산 시 계속근로년수에 포함되는지 및 휴직부여 시 회사가 유의할 점이 있는지 궁금합니다.

A

◆ 육아휴직

2008. 1. 1 이후 출생한 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀 포함)를 둔 모든 여성근로자 및 그의 배우자는 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있고, 해당 근로자의 계속근로년수가 1년 이내인 경우 및 동일한 영·유아에 대하여 배우자가 육아휴직인 경우를 제외하고 사용자는 육아휴직을 허용해야 할 의무가 있습니다. 육아휴직을 거부한 사업주에게는 500만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

육아휴직기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대해 부·모가 각각 1년씩 2년을 사용할 수 있고, 자녀가 2인 이상인 경우 각 자녀에 대하여 1년씩 사용할 수 있습니다. 육아휴직의 사용방법은 연속해서 1년 이내의 기간을 사용하거나 1회에 한하여 분할해서 사용할 수 있고 육아기 근로시간단축과 혼합하여 사용할 수도 있습니다.

육아휴직기간 중의 근로조건에 대해 살펴보면 법적으로 휴직기간 중 임금을 지급할 의무는 없으나 퇴직금 산정 시 계속근로년수에는 포함되며 육아휴직을 이유로 해고 등의 불리한 처우를 할 수 없고, 육아휴직기간 중에는 해고 또한 불가능합니다.

또한, 법개정(2012. 8.2 시행)으로 기간제 근로자를 2년 이상 계속 고용 시 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되나 육아휴직기간은 사용기간 '2년'의 범위에 포함되지 않습니다. 즉 계약직근로자에게 1년의 육아휴직을 부여하였다면 육아휴직기간을 제외하고 2년 이상 계속 고용하면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환됩니다. 마찬가지로 사용사업주가 파견근로자를 2년 이상 계속 고용하면 직접 고용할 의무가 생기나 파견근로자의 육아휴직기간은 파견기간(2년)에 포함되지 않으므로 휴직기간을 제외하고 2년 이상 계속 고용하여야 직접고용의무가 발생합니다.



◆ 육아기 근로시간단축

해당 제도는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간을 단축해서 계속 근무하는 제도로 육아휴직과 동일하게 1년 이내의 기간 동안 가능합니다. 근로시간단축시간은 주15~30시간 내에서 가능하며 1일 근로시간을 단축하거나 1주 소정근로일을 5일에서 3일 등으로 단축하는 것도 가능합니다. 다만 기존 근로시간이 주30시간 이하인 경우에는 동 제도를 사용할 수 없습니다.

육아휴직과 동일하게 여성근로자 또는 그의 배우자 모두 신청가능하며 육아기 근로시간단축 신청 시 사업주는 아래의 사유에 해당되는 경우에만 이를 거부할 수 있습니다. 정당한 사유없이 거부하는 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

〈육아기 근로시간단축을 거부할 수 있는 사유〉

- ① 근로자의 계속근로시간이 1년 미만인 경우
- ② 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우(동일한 영유아에 대하여 배우자가 근로시간단축 중인 경우에는 육아기 근로시간단축을 거부할 수 없습니다.)
- ③ 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 불인정되며 고용센터를 통한 구인노력만이 인정됨)
- ④ 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 육아기 근로시간단축이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

〈관련법령〉

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
제19조 【육아휴직】 제19조의2 【육아기 근로시간 단축】



4. 휴일·휴가·휴직 등



64 배우자출산휴가

근로기준법 개정에 따라 배우자 출산휴가일수가 3일에서 5일로 늘어난다고 하는데 구체적인 내용과 시행시기가 궁금합니다.

A 배우자출산휴가는 근로자가 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 부여되는 휴가로 정규직, 비정규직을 불문하고 모든 근로자가 청구가능하며, 휴가기간은 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률이 2012. 2.1 개정됨에 따라 5일의 범위 내에서 3일 이상의 휴가를 사용할 수 있습니다.

배우자출산휴가 기간 중 급여는 최초 3일은 반드시 유급으로 부여되어야 합니다. 배우자 출산휴가를 사용하고자 하는 근로자는 출산일로부터 30일 이내에 휴가를 신청할 수 있으며, 배우자의 출산을 이유로 휴가사용권이 발생하는 만큼 휴가는 연속해서 사용하는 것이 원칙이나 취업규칙 등에 별도 정함이 있거나 분할사용의 정당한 이유가 있다면 사업주는 5일을 분할해서 사용하는 것을 허용해도 무방합니다.

단, 배우자출산휴가는 출산일로부터 30일 이내에 사용하지 않으면 소멸되며 수당으로 지급할 의무는 없고 사용자가 제18조의2 제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가 중 3일을 유급으로 하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

〈관련법령〉

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
제18조의2 【배우자 출산휴가】



육아휴직기간 중 급여

65

직원이 육아휴직 및 육아기 근로시간단축을 신청하는 경우 해당 기간 중 급여지급방법이 궁금합니다.

육아휴직은 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(07.12.31 이전 출생자는 1세 미만)가 있는 경우 최대 1년간 사용할 수 있는 제도로 육아휴직기간 중 사업주는 임금을 지급할 의무가 없습니다.

그러나 육아기 근로시간단축기간 중 급여는 근로시간에 비례하여 사업주가 지급할 의무가 있고, 단축된 근로시간에 대한 육아기 근로시간단축급여는 고용보험에서 지급됩니다. 육아휴직 및 육아기 근로시간단축기간 중 고용센터에서 받을 수 있는 급여는 육아휴직 개시일의 통상임금의 40%(상한선 100만 원, 하한선 50만 원)입니다.

사례) 주40시간→주20시간으로 단축, 월통상임금 200만 원
사업주는 단축된 근로시간에 따라 200만 원*1/2=100만 원을 지급
근로자는 고용센터로부터 80만 원(100만 원의 80%)*(20h/40h)=40만 원을 지급받아 총 140만 원을 지급받게 됨.

육아휴직급여는 육아휴직기간 중에 회사를 퇴사·이직한 경우에는 그 전일 까지만 지급되며, 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 받은 경우 급여를 감액하여 지급하며, 거짓 혹은 부정한 방법으로 휴직급여를 받았거나 받으려고 한 자에 대하여는 받은 날 또는 받고자 한 날부터 육아휴직급여를 지급하지 않으므로 유의합니다.

〈관련법령〉

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
고용보험법 제70조【육아휴직급여】, 제73조의 2【육아기근로시간단축급여】



5

징계 및 해고·퇴직·인사이동



66 징계절차와 징계의 정당성

당사는 30인 미만의 소규모 사업장으로 사규에 별도 징계절차를 두고 있지 않는데 징계 시 인사위원회 등을 거쳐야 하는지 궁금합니다.

A 근로기준법에는 정당한 이유없이 징벌을 하지 못한다고 규정하고 있습니다 (§23①항). 따라서 징계는 정당한 사유가 존재하여야 합니다. 정당한 사유에 대해서는 법률에서 별도로 규정하고 있기 않기 때문에 통상 취업규칙에 징계사유를 규정합니다.

징계규정을 정할 시 '근로자의 상벌 등에 관한 인사권은 사용자의 고유권한'으로서 그 범위에 속하는 징계권 역시 기업운영 또는 노동계약의 본질상 당연히 사용자에게 인정되는 권한이기 때문에 그 징계규정의 내용이 강행법규나 단체협약의 내용에 반하지 않는 한 사용자는 그 구체적 내용을 자유롭게 정할 수 있다'고 봅니다(대법 94다21337). 징계규정에 절차를 반드시 규정할 의무는 없으나 징계중 가장 중한 해고의 경우 근로자의 생계에 위협이 될 수 있으므로 징계당사자에게 소명의 기회를 부여하는 것이 바람직합니다. 다만, 징계절차규정을 두는 경우에는 징계전 징계대상자인 근로자에게 자신의 비위행위에 대해 소명할 기회를 주는 것부터 인사위원회를 개최하여 징계양정여부를 심사하고 의결하는 경우에 이르기까지 회사의 상황에 맞게 다양한 방법으로 절차규정을 둘 수 있습니다. 다만, 징계절차규정이 있는 경우에는 징계절차를 거치지 않으면 징계의 정당성이 인정되지 않습니다. 결론적으로 징계절차를 별도로 규정하지 않은 경우 징계절차를 거치지 않아도 사유가 정당하면 정당성을 인정받을 수 있으나, 소규모 사업장의 경우 인사위원회까지는 설치하지 않는다 하더라도 징계결정 전에 당사자에게 변경의 기회를 부여함으로써 징계의 정당성을 사전에 점검해보는 것이 바람직합니다.

<관련법령>

대법1994. 9. 30. 선고 94다21337



해고사유 및 시기의 서면통보

67

당사는 직원 20인 미만의 소규모 사업장으로 최근 고의로 회사에 금전적 손해를 끼친 직원 해고 시 수차례 면담을 거쳐 해고가 불가피함을 설명하고 해고한 사실이 있습니다. 이와 같은 경우에도 별도로 해고사유를 서면으로 통보해야 하는지 궁금합니다.

A
근로자를 해고하고자 할 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 합니다(근기법 §27). 서면통지를 하지 않은 경우 설사 해고사유가 정당한 경우라 하더라도 해고는 무효가 됩니다(§근기법 제27조②). 여기서 ‘서면통지’란 원칙적으로 종이로 된 문서로 통지하는 것을 말하며 회사계시판에 해고사유를 공고하거나 이메일로 해고를 통보하는 것은 해고의 서면통지로 보지 않습니다. 다만, 판례는 평소 이메일을 통해 해외연수 중인 근로자와 교신해왔고 인사위원회 의결통보서를 첨부하여 해고통지를 이메일로 발신하였고 근로자가 이를 정상적으로 수신하여 확인한 것이 확인되는 등 이메일이 전자문서로 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이메일로 한 해고통지도 정당하다고 판시한 바 있습니다(2009.09.11, 서울지법 2008가합 42794). 이와 같은 특수한 경우를 제외하면 이메일은 수신이 불투명하고 해고사유 등이 근로자에게 전달되지 않을 수 있으므로 서면으로 통지하여야 유효합니다.

해고사유 및 해고시기를 서면으로 통보하도록 규정한 이유는 해고를 하기 전 사용자가 해고사유의 정당성에 대해 신중히 판단해봄으로써 해고관련한 분쟁을 예방하고자 하는 취지가 있으므로 취업규칙 제 몇조 몇항에 의거하여 어떤 비위행위로 해고하고자 하는 지에 대해 구체적으로 해고통보서에 명기하고 서면으로 통보하여야 적법한 해고로 인정됨에 유의하시기 바랍니다.

〈관련법령〉

제27조 【해고사유 등의 서면통지】



5. 징계 및 해고·퇴직·인사이동



68 취업규칙상 해고의 정당한 사유

당사 취업규칙에는 무단결근 3일(삭제), 경고 3회 이상 누적된 경우 등을 해고사유로 규정하고 있습니다. 취업규칙에 정한 해고사유에 해당될 경우 해고가 정당한지 궁금합니다.

A 정당한 이유 없이 해고 등의 징벌을 하지 못하도록 규정하고 있으나(근기법 §23), 해고의 정당한 이유에 대해서는 법률에 별도로 정한바 없고 사회통념상 근로계약을 지속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있으면 정당하다고 보며, 일반적으로 기업에서는 기업질서 위반행위 등의 해고사유를 구체적으로 취업규칙 등에 징계 및 해고사유로 규정하는데 그것이 근로기준법에 위배되어 무효가 아니라면 취업규칙에 따른 해고는 정당하고 이유 있는 해고로 봅니다(대법89다카5451, 1990.04.27.).

해고는 근로자가 다른 직장을 구하지 않는 한 생존권을 위협하는 행위로 비위행위가 중대한 귀책사유에 해당되어야 합니다. 따라서 비위행위가 무엇인지에 대해 규정함 없이 단순히 경고가 3회 이상 누적되어 해고한다는 규정은 정당한 해고사유로 볼 수 없습니다. 경고 3회에 해당되는 구체적인 비위행위의 내용이 사회통념상 근로계약을 지속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유에 해당되는지 여부에 대해서는 사업장여건, 근로자의 지위 및 담당직무의 내용 등 제반 사정 등을 고려하여 판단해보아야 하므로 이와 같은 경우 해고하고자 하는 구체적인 비위행위를 규정한 후 '수차 경고하였음에도 불구하고 개선의 여지가 없을 때' 해고할 수 있다고 규정하는 것이 바람직합니다.

〈관련법령 및 판례〉

근로기준법 제23조 【해고 등의 제한】

취업규칙 등이 정한 해고사유에 해당하더라도 해고처분은 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유인 경우에 행해져야 한다(서울고법 2001누10815, 2002.05.16.).



69



부당해고구제신청과 이행강제금

해고 당한 직원이 노동위원회에 구제신청을 하여 초심 지방노동위원회에서 부당해고로 인정되었습니다. 재심신청을 할 예정인데 해고자를 복직시켜야 하는지 복직시키지 않을 경우 이행강제금은 어느 정도 부가되는지 궁금합니다.

노동위원회 구제신청을 통해 부당해고로 인정된 경우 초심 지방노동위원회의 명령에 불복하고 재심신청을 하는 경우라도 사용자는 지방노동위원회 구제명령을 이행할 의무가 있습니다. 구제명령을 이행하지 않을 경우 노동위원회는 사용자에게 2천만 원 이하의 이행강제금을 부과합니다.

A

구체적인 이행강제금의 금액은 위반행위의 종류에 따른 부과금액의 범위에서 위반행위의 동기, 고의, 과실 등 사용자의 귀책 정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 결정되며 부과기준은 아래 표와 같습니다. 이행강제금을 납부한 후라도 중앙노동위원회 재심판정 또는 법원의 확정판결로 노동위원회의 구제명령이 취소되면 사용자는 노동위원회로부터 이행강제금을 반환받을 수 있습니다.

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	500만 원 이상 2,000만 원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만 원 이상 1,000만 원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만 원 이상 500만 원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	100만 원 이상 500만 원 이하

〈관련법령〉

근로기준법 제33조 【이행강제금】

근로기준법 시행령 제15조 【이행강제금의 반환】



70 사직서 수리거부 시 직원 퇴직처리방안

소프트웨어 프로그램 개발업체로 프로젝트기간 중 직원이 업무인계인수도 하지 않고 갑자기 퇴사하여 회사 업무에 지장이 발생하고 있습니다. 직원이 원하는 시기에 사직처리를 해주어야 하는 것인지, 사직서 수리를 거부할 경우 어떤 법적 문제가 있는지 등 궁금합니다.

A 근로계약기간을 정하지 않은 경우 근로자는 자유롭게 사직할 사유가 있고 근로자가 사직의 의사표시를 한 경우 사용자의 승낙여부와 관계없이 일정기간이 지나면 원칙적으로 근로계약은 해지됩니다. 사직관련하여 근로기준법에는 별도로 정함이 없으므로 사직의사표시에 의한 근로계약의 해지는 민법을 따릅니다. 민법 제660조에 따르면 근로계약기간의 약정이 없는 경우 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있고 상대방이 해지통고를 받은 날로부터 1개월이 경과하면 근로계약해지의 효력이 발생합니다. 기간으로 보수를 정한 경우에는 상대방이 해지통고를 받은 당기후(當期後)의 1기가 경과함으로써 해지의 효력이 발생한다고 봅니다.

예) 임금지급기(초일부터 말일까지 기산하는 사업장) 2012. 7. 10 사직서를 제출한 경우 사직서 수리를 거부할 경우 당기후의 1임금지급기가 경과하는 2012. 8. 1에 근로관계는 해지됨.

근로계약기간을 정한 경우 근로자는 부득이한 사정이 있는 때가 아니면 계약기간 중에 계약을 해지할 수 없습니다. 판례는 부득이한 사정이란 근로관계의 지속이 사회통념상 불가능한 경우로 2개월 이상의 임금체불 또는 연장·휴일근무의 강요 등 사용자의 중대한 의무위반이 있는 경우가 이에 포함된다고 판시하고 있습니다(대법 2004. 2. 27. 선고2003다51675). 다만 취업규칙 등에 '15일 전에 사직원을 제출해야 한다'는 등 별도 규정을 둔 경우에는 취업규칙에 따라 근로관계 해지의 효력이 발생합니다.

결론적으로 회사가 사직서 수리를 거부하더라도 일정 기간이 경과하면 근로계약은 자동적으로 해지되며, 계약이 해지되기 전까지는 근로자는 출근하여 근로를 제공할 의무가 있으므로 회사는 내용증명 등을 통해 해당 근로자에게 업무인계인수를 하도록 요구할 수 있고 근로자의 책임 있는 사유로



손해가 발생하였고 손해를 입증할 수 있다면 손해배상에 대해서도 책임을 물을 수 있습니다.

또한, 사용자는 근로계약해지 전에 근로자가 출근하지 않은 기간은 임금을 지급할 의무가 없고 해당 기간은 평균임금산정기간에 포함되므로 1년 이상 근로하다 퇴직하는 근로자의 경우 평균임금이 낮아져 퇴직금이 적어질 수 있습니다. 다만 평균임금이 낮아져 그 근로자의 통상임금보다 적어지는 경우에는 통상임금이 평균임금이 됩니다(근기법 §2②).

〈관련행정해석〉

퇴직 절차에 관하여는 근로기준법에서 특별히 정한 바가 없으므로 근로계약서, 취업 규칙, 민법 제660조 등에 따라야 할 것이다(근로기준법-5728, 2007.08.01.).



5. 징계 및 해고·퇴직·인사이동



71 해고예고의 적용제외 및 즉시 해고의 사유

수습 3개월 경과 후 본 채용을 거부할 경우에도 해고예고를 하여야 하는지 및 공금횡령 등 중대한 귀책사유로 해고된 자에 대해서도 해고예고를 하여야 하는지 궁금합니다.

A 해고하고자 하는 경우 근로자가 다른 직장을 얻기 위한 시간을 부여하기 위해 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 합니다. 해고예고를 하지 않을 경우 최소한의 생계보장을 위해 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급할 의무가 있습니다. 그러나 ① 일용근로자로서 3개월을 계속근로하지 아니한 자 ② 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 ③ 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 ④ 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 ⑤ 수습사용 중인 근로자로서 3개월 이내인 자에 대해서는 해고예고의 의무가 없습니다.

또한, 공금횡령 등 중대한 귀책사유로 해고된 자 등 근로기준법 시행규칙 제4조에 해당되면 해고예고 없이 즉시 해고할 수 있습니다.

[해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유] (근로기준법 시행규칙 제4조 관련)

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
7. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
9. 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

<관련법령>

근로기준법 제26조 【해고의 예고】



수습(시용)기간 중 직원 해고

수습(시용)기간 중 근무태도 등이 문제되어 채용을 취소하고자 하는데 수습직원을 수습기간종료 후 채용을 취소하여도 적법한지 궁금합니다.

A

수습이란 정식채용 후 근로자의 근무능력이나 직무적격성여부를 평가하여 적정 부서에 배치하기 위한 기간 또는 기업에서의 직무적응을 고양시키기 위한 근로형태로 때로 시용기간과 동일한 의미로 사용되기도 합니다. 수습 이든 근로자의 자격이나 능력을 평가하기 위해 시험적으로 고용하는 시용이 든 근로계약이 체결된 상태이므로 해당 기간 중에는 근로기준법이 적용되며 수습기간 중 근무태도 등을 문제삼아 근로자를 해고하거나 시용기간 중 근로자를 해고하기 위해서는 근로기준법 제23조에 정한 정당한 이유가 있어야 합니다(대법2002다62432, 2006.02.24.).

해고의 정당한 사유란 '사회통념상 더 이상 근로관계를 지속시킬 수 없는 사유'로 수습기간은 당해 근로자가 앞으로 담당하게 될 업무를 수행할 수 있는가에 관하여 그 능력 등을 종합적으로 평가하여 본채용 여부를 결정하기 위한 기간이므로 정당한 해고사유의 범위를 수습기간이 종료된 정상근로자의 경우보다 넓게 보는 것이 판례의 입장입니다(대법2002다62432, 2006.02.24.).

다만, 수습근로자 3개월 미만자에 대해서는 해고예고의 의무는 없으나 해고사유를 서면으로 통보해야 유효합니다. 수습이나 시용기간 중 취업규칙이나 근로계약서에 근거하여 임금 등의 일부 근로조건에 대하여 정식근로자와 다소의 차등을 둘 수는 있으며 최저임금의 적용에서도 일반근로자에 비하여 10%를 감액해서 정할 수 있습니다. 다만, 1년 미만의 기간을 계약기간으로 정한 근로자에 대해서는 수습 중이라 하더라도 최저임금의 10%를 감액할 수 없습니다.

〈관련법령〉

근로기준법시행령 제16조【수습근로자의 정의】



6. 비정규직 인사관리



73 일용직의 주휴수당 포함계약

당사는 일당을 책정하고 일당에 근무일수를 곱하여 월급을 지급하는 형태로 일용직을 고용하고 있습니다. 이와 같은 경우 일용직의 일당에 주휴수당을 포함하여 근로계약을 체결할 수 있는지 궁금합니다.

A

일용직이라 하더라도 1주간 소정근로일수를 개근하는 경우에는 주유급휴일을 부여할 의무가 있으나, 일정한 요건을 갖춘 경우 일당에 주휴수당을 포함한 계약이 유효합니다.

일용직이라 함은 하루 단위로 고용관계가 시작되고 종료되는 순수 일용근로자를 일컫는 말로 임금책정을 1일 단위로 정하고 일정 기간 고용하는 일당제 근로자와는 구별되어야 합니다. 따라서 매일매일 근로관계가 단절되어 계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자의 경우 1일 단위로 발생하는 연장야간근로수당은 일당에 포함하여 계약이 가능하나 1일 단위를 넘는 기간을 근로해야 발생하는 주휴수당 등을 일당에 포함되어 있다고 계약할 수 없고 계약한 경우라 하더라도 무효입니다.

그에 반해 일정기간 이상 사용이 예정되어 있는 일당제 일용근로자의 경우 주휴수당을 일당에 포함하여 근로계약을 체결하는 것은 유효합니다.

〈관련 고용노동부 지침〉

건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침(2011.8.8.)



정년 후 재채용한 직원의 계속 고용의무

74

당사의 취업규칙상 정년은 만 55세이나 정년퇴직 후 근무성적이 좋은 직원을 계약직으로 재채용하기도 합니다. 정년퇴직 후 재채용한 직원에 대해서도 2년 이상 고용할 경우 2년이 지난 다음 날부터 기간의 정함이 없는 직원이 되는지 궁금합니다.

기간제 근로자 보호법 제4조(기간제근로자의 사용)에서는 「사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.」라고 규정하고 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우를 규정하고 있습니다(기간제법 §4 ①). 법률에 따르면 만 55세 이후 근로계약을 체결하는 경우에는 2년 이상 계속 고용한다고 하여 기간의 정함이 없는 계약이 되지는 않습니다. 따라서 업무상 필요성이 있는 한 계약기간을 정하여 계속 고용하여도 무방합니다.

A

〈기간제근로자를 2년 이상 계속 고용할 수 있는 예외적 사유〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

〈관련법령〉

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 1항 【기간제 근로자의 사용】



6. 비정규직 인사관리



75 불법파견 시 직접 고용의무

제조업종으로 생산라인에 사내도급형태로 협력업체 직원들이 근무하고 있습니다. 불법파견으로 인정될 경우 도급인력을 직접 고용할 의무가 발생한다고 하는데 불법파견으로 근무한 기간도 소급해서 근속기간으로 인정되는 것인지, 직접 고용하지 않을 경우 벌칙조항이 있는지 궁금합니다.

A 근로자파견은 대통령령에 정하는 업무에 한하여 가능하며 제조업의 직접생산공정업무는 파견대상업무가 아닙니다. 파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우 파견법 제6조의 21항 1호에 따라 사용사업주는 해당 불법파견근로자를 즉시 직접 고용할 의무를 부담합니다. 불법파견으로 근무한 기간에 대해서 소급하여 근속기간으로 인정되는 것은 아니나 불법파견으로 인정된 즉시 직접 고용할 의무를 부담합니다.

직접 고용할 경우 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하여야 하거나 계약기간을 정한 계약직으로 고용한다 하더라도 적법합니다. 다만 불법파견한 근로자를 직접 고용하지 않을 경우 3천만 원 이하의 과태료처분을 받게 됩니다.

〈관련법령〉

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조【근로자파견대상업무 등】
제6조의2【고용의무】
제46조【과태료】



군복무기간과 남녀차별

76

당사에서는 군복무기간을 호봉에 가산해주고 있습니다. 이 경우 남녀차별로 볼 수 있는지 궁금합니다.

A
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조에서는 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 차별로 규정하여 금지하고 있습니다. 구체적으로는 같은 법 제8조(임금에서 차별금지)에서 합리적 이유 없는 임금 및 승진차별을 금지하고 있습니다.

군복무기간을 호봉책정 시 가산해주는 것이 차별에 해당되지 않기 위해서는 합리적인 이유가 있어야 합니다. 일반적으로 사업주가 군복무를 마친 남성 근로자에게 군복무기간에 상응하는 정도의 호봉을 가산해주는 것은 군복무기간 동안 사회참여, 즉 취업활동이 불가능함에 따라 그에 대한 보상차원에서 이루어지는 것이므로 합리적인 이유가 있다고 봅니다(여고68240-230, 2002.12.16).

그러나 군복무기간에 상응하는 정도를 넘어 현격하게 호봉차이가 발생할 경우에는 남녀차별로 볼 수 있으므로 유의하시기 바랍니다.

〈관련법령〉

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 【정의】



6. 비정규직 인사관리



77 상여금 및 휴가비 등이 차별금지대상인지

콜센터에 정규직과 계약직이 같이 근무하는데 취업규칙에 따라 계약직에 대해서는 명절상여금과 휴가비를 지급하지 않고 있는데 계약직에 대한 차별로 볼 수 있는지 궁금합니다.

A 기간제, 단시간, 파견근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자, 통상근로자, 사용자업주에게 직접 고용된 근로자에 비해 차별적 처우를 할 수 없습니다. '차별적 처우'란 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다(기간제법 §2조 3호, 파견법 §2 7호). 차별적 처우의 대상이 되는 임금 그 밖의 근로조건에 대해서는 구체적으로 명시되어 있지 않아 ① 근로기준법이 규율하는 근로조건 ② 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의한 근로조건으로 보았으나 법개정으로 ① 근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 임금 ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 ③ 경영성과에 따른 성과금 ④ 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 이라고 법령에 명시되어 판단이 명확해졌습니다(2013. 2. 25 개정 9. 23부터 시행). 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며 합리적인 이유에 대한 입증책임은 사용자에게 있습니다. 귀사의 경우 콜센터 정규직이 관리직으로 총괄관리 및 A/S 업무 등을 수행하고 있는 등 업무의 내용과 권한, 책임이 상이한 점 등 합리적인 이유가 인정된다면 차별로 보지 않을 수 있습니다.

(예시) 합리적 이유로 볼 수 있는 사례

- 업무의 범위·업무환경에 따른 노동강도의 차이가 있는 경우
- 업무종사자의 자격요건의 차이가 있는 경우
- 장기근속을 유도하거나 장기근속한 직원들의 공로를 보상하기 위한 경우
- 직급에 따라 권한·책임의 정도가 다른 경우 등



〈관련판례 및 법령〉

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 【차별적 처우의 금지】
기간제 근로자임을 이유로 성과상여금을 지급치 아니한 것은 차별적 처우에 해당한다
(중노위2007차별1외, 2008.01.14.).

경영평가에 따른 성과상여금 지급도 이 사건 사용자의 내부 평가기준에 의거 부서 또는 팀별 업무실적에 따라 지급하도록 규정되어 있으므로 부서 또는 팀 소속 원 모두에게 지급했어야 함에도 비정규직 운영지침, 취업규칙 등 내부규정과 제도 및 예산상의 한계, 타 공공기관의 지급사례 등을 이유로 지급하지 않은 것은 객관적인 합리성이 결여된 차별적 처우에 해당한다.

실비변상적인 통근비와 중식대를 정규적인 비교대상 근로자보다 불리하게 차별 지급한 것은 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다(대법2011두2132, 2012.03.29.).
근로자들에게 정규적인 비교대상 근로자보다 불리하게 차별 지급한 통근비와 중식대는 실비변상적인 것으로서 업무의 범위나 난이도, 업무량 등에 따라 차등지급할 성질의 것이 아닌 점, 정규직 직원들에 대한 장기근속 유도 목적은 원고 은행이 마련하고 있는 각종 제도로 충분히 달성할 수 있을 것으로 보이는 점 등을 종합하여 볼 때, 통근비 및 중식대 지급과 관련한 차별적 처우에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

〈차별의 합리적 이유-고용노동부 차별시정안내서 2007. 6〉

1. 기간제근로자와 취업기간

사용자가 기간제근로자에 대하여 취업기간에 따라 임금 그 밖의 근로조건을 비례적으로 적용한 결과, 비교대상 근로자에 비해 불리한 처우가 발생하는 경우 합리적 이유가 인정될 수 있을 것이다. 다만, 취업기간을 감안하는 것은 모든 근로조건 영역에서 적용되는 것은 아니며, 취업기간에 비례한 분할적 보호가 합리적인 경우에만 적용될 것이다.

2. 단시간근로자와 시간비례보호의 원칙

단시간근로자의 근로조건은 그 사업(장)의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되는, 이른바 시간비례의 원칙이 적용된다(근로기준법 제18조제1항). 따라서 임금 및 분할가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 경우 합리적인 이유가 인정될 것이다.

3. 기간제근로라는 단기고용의 특성에 따른 불리한 처우

기간제근로라는 고용형태, 즉 단기고용이라는 특성에 따른 임금 및 근로조건 등에서 차이가 합리적 이유가 있는 것으로 본다. 또한 장기고용 및 계속근로를 전제로 지급하는 임금 및 근로조건, 예컨대 장기근속수당, 장기근속 퇴직자에 대한 근로보상적 특별지급금품 등에서 기간제근로자를 배제하는 것은 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.



6. 비정규직 인사관리



4. 채용 조건·기준에 불리한 처우의 근거를 두는 경우

사용자가 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유로서 채용 조건·기준(경력 및 자격 등)의 요건이 다를 것을 주장하는 경우, 채용 조건·기준이 당해 사업장의 임금 결정요소라면 이 범위 내에서 불리한 처우는 정당화될 수 있을 것이다. 즉 차별시정이 인정된 경우, 사용자는 합리적 이유(채용 조건·기준이 당해 사업장의 임금결정요소임)가 있음을 입증하여야 한다. 또한 채용 조건·기준이 업무수행과 관련이 있고 이에 근거해 근로조건을 달리 한 경우에도 합리적인 이유로 인정될 수 있을 것이다.

5. 채용 방법·절차에 불리한 처우의 근거를 두는 경우

채용 방법·절차는 다르나(공개채용/비공개채용, 필기시험/면접 등), 기간제·단시간근로자가 비교대상근로자와 동일한 조건 및 내용의 근로를 제공하는 경우 채용 방법·절차가 다르다는 사정만으로는 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유가 될 수 없다. 다만 사용자가 상이한 업무수행능력을 반영하기 위해 채용 방법·절차를 달리 한 것이라면 이는 업무수행능력 차이를 뒷받침하는 간접적인 증거로 활용될 수 있을 것이다.

6. 업무의 범위가 다른 경우

업무범위는 근로의 양·질과 직결되고 임금결정의 중요한 요소가 되므로 업무범위의 차이를 엄격하게 고려하여 비교대상근로자를 선정하여야 하며, 업무범위의 차이로 인한 임금 및 근로조건 등에서 불리한 처우는 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 있다.

7. 업무의 권한·책임 등이 다른 경우

권한·책임의 정도에 따라 임금에 차이를 두는 것도 합리적 이유로 인정될 수 있다. 권한·책임의 정도를 임금결정에는 반영하지 않더라도 그에 상응하는 대가를 별도의 수당명목(직책수당, 직급수당 등)으로 지급하는 경우, 만약 기간제·단시간근로자가 이러한 권한과 책임을 갖고 있지 않다면 당해 기간제·단시간근로자를 수당 지급대상에서 제외하여도 합리적 이유가 인정될 수 있을 것이다.

8. 노동생산성이 낮은 경우

기간제·단시간근로자의 노동생산성이 낮다는 것이 직접적인 근로의 결과에서 확인된 것이 아니라 선험적 평가 및 편견에 의한 것이라면 이는 합리적인 이유로 인정될 수 없다. 그렇지만 실제 업무수행 결과인 근로의 질과 양이 비교대상근로자에 비해 낮음을 이유로 임금체계에 따라 차등을 두었다면 이는 합리적 이유로서 인정될 수 있을 것이다. 즉 기간제·단시간근로자의 노동생산성이 비교대상근로자보다 낮다는 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 합리적 이유가 인정될 것이다.



9. 임금 및 근로조건의 결정요소에 따른 불리한 처우

임금을 결정함에 있어 근로제공에 관련된 요소들(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속연수, 책임, 업적, 실적 등) 중 어떠한 요소에 따라 결정되는지를 확인하고 그 요소의 차이로 인하여 불리한 임금을 받는 경우는 합리적 이유가 있다고 볼 수 있다.

10. 법정수당의 경우

법정수당은 법에 의해 지급할 의무가 있는 수당으로 연장·야간·휴일근로 가산수당(근로기준법 제56조), 연차유급휴가수당(근로기준법 제60조제5항) 등이 있으며, 법정수당 산정과 운영에 대한 합리적 이유의 판단기준은 다음과 같다.

구 분	합리적 이유 판단기준
법정수당	－ 법정수당은 합리적인 이유가 없는 한 동일한 기준에 따라 지급되어야 함 － 법정수당 산정의 기초가 되는 통상임금 혹은 평균임금의 산정방식을 정규직근로자와 비정규직근로자 사이에 다르게 적용하는 경우 불리한 처우에 해당하며, 사용자는 이에 대한 별도의 합리적인 이유를 제시하여야 함

11. 비(非)법정 급부의 경우

비법정 급부(비법정수당 및 금품)는 법에 의한 지급의무가 아니라 단체협약·취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건에 따라 사용자가 지급의무를 부담하는 각종 수당 및 금품을 의미한다. 다만, 사업주가 임의적·은혜적으로 지급하는 급부는 제외된다. 비법정 급부에 대한 차별은 사용자가 지급하는 급부의 내용과 목적을 확인한 후, 급부의 목적을 실현하기 위한 객관적 기준에 따라 급부가 이루어졌는지 여부로 판단할 수 있을 것이다.



6. 비정규직 인사관리



78 단시간직원의 주휴수당 지급기준

1일 6시간, 주5일 일하는 단시간직원이 주중 개근할 경우 주휴수당을 지급할 때 주휴수당 지급기준이 통상직원과 동일한 8시간인지 궁금합니다.

A 단시간근로자로 1주간 출근할 의무가 있는 소정근로일을 개근한 경우에는 통상근로자와 동일하게 주유급휴일이 부여되어야 합니다. 월급근로자의 경우 월 만근을 전제로 월정액을 산정하므로 월통상임금에는 주유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있다고 보아 별도로 주휴수당을 지급할 의무는 없습니다. 그러나 단시간근로자의 경우 임금은 시간급이 원칙이며 시간급에 소정근로시간을 곱하여 임금을 산정하므로 주휴일 부여 시 유급으로 임금을 지급할 의무가 있습니다. 주휴수당은 1일 소정근로시간 수에 시간급임금을 곱하여 산정하므로 1일 8시간 주40시간 일하는 근로자의 주휴수당은 1일 8시간이 기준이 됩니다. 그러나 통상근로자에 비해 소정근로시간이 짧은 단시간근로자는 1일 소정근로시간수는 통상근로자에 비례하여 산정하는 것이 원칙입니다.

구체적으로 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수로 합니다. 따라서 $4 \times 30h / 20 = 6h$ 이 되므로 소정근로시간 6시간에 시급을 곱하여 주휴수당을 지급하면 됩니다.



초단시간직원의 주휴일 등

79

당사는 온라인쇼핑몰을 운영하고 있는 업체로 토, 일에만 1일 7시간 기준으로 아르바이트생을 고용하고 있습니다. 이들에 대해서도 퇴직금 등 근로기준법이 적용되는지 궁금합니다.

A 단시간근로자로 퇴직금을 지급하지 않아도 되는 단시간근로자는 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 자입니다. 근로기준법에서는 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자에 대해서는 신체·정신적 피로회복을 위한 주휴일 및 연차유급휴가는 부여할 의무가 없다고 법률에 규정하고 있으며 퇴직금 또한 지급하지 않아도 적법합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제18조 【단시간근로자의 근로조건】



6. 비정규직 인사관리



80 기간제직원의 계약해지 시 부당해고 여부

당사는 특정 직종에 계약직으로 채용하여 2년의 계약기간만료 시 재직 기간 중의 근무평정결과를 토대로 기간의 정함이 없는 직원으로 전환하고 있습니다. 계약기간이 정해진 직원 중 다수를 계속 고용하고 근무평정결과가 좋지 못한 일부 직원을 채용하지 않을 경우 직원이 부당해고라고 주장할 수 있는지 궁금합니다.

A 근로계약기간이 정해진 근로자의 경우 계약기간만료 시 근로계약은 당연히 종료됩니다. 그러나 계약만료 시 매번 갱신되어 근로계약기간이 단지 형식에 불과하거나 근무평정결과가 좋지 못한 경우를 제외하면 계속적으로 계약이 갱신되는 등 근로계약기간은 갱신에 의하여 연장이 허용되는 기간으로 근로자들에게 갱신기대권이 인정되는 경우에는 근로계약을 갱신하지 않을 경우 '합리적 이유'가 있어야 합니다.

중앙노동위원회 재결례 및 판례는

- ① 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간이 만료되더라도 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나,
- ② 채용공고 및 근로계약서에 근무실적에 따라 재계약이 될 수 있음을 명시하고 있고 재계약에 판단자료로 활용하기 위하여 근무평정을 하였고 관련규정에 재계약 제외사유를 정하고 있고 계약 갱신을 한 사례가 있는 등의 사실이 있는 경우,
- ③ 그러한 규정이 없더라도 근로계약 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어서 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우(대법 2011두2665 2011.7.28.중노위2010부해377, 2010.08.05.)에는 갱신기대권을 인정하여 사용자가 계약을 해지하기 위해서는 '합리적 이유'가 있어야 하며 그러하지 않을 경우 부당해고로 봅니다.



따라서 갱신기대권이 인정되는 경우에는 계약해지 시 근무평정결과가 좋지 못하다는 등의 합리적인 사유를 제시하여야 계약해지의 정당성이 인정되므로 평정의 객관성과 공정성이 중요합니다.

〈관련판례 및 재결례〉

- ◆ 채용공고 및 근로계약서에 근무실적에 따라 재계약이 될 수 있음을 명시하고 있고 재계약에 판단자료로 활용하기 위하여 근무평정을 하였고 관련규정에 재계약 제외 사유를 정하고 있고 계약 갱신을 한 사례가 있는 등의 사실을 종합하면 갱신기대권이 인정되므로 근로계약 갱신기대권이 있는 기간제 근로자에 대하여 합리적 이유 없이 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당하다(중노위2010부해377, 2010.08.05.).
- ◆ 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 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 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다(대법2007두1729, 2011.04.14.).



6. 비정규직 인사관리



81 단시간직원의 연장근로

1일 6시간, 주5일 근무하는 단시간직원이 1일 1시간씩 연장근로하여 주40시간을 초과하지 않을 경우에도 연장근로수당을 지급해야 하는지 등 단시간직원의 연장근로시간한도 및 수당지급여부가 궁금합니다.

A 단시간근로자란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말합니다. 단시간근로자는 당사자 합의 시 1주 12시간까지 연장근로가 가능하며 근로계약 체결 시 별도로 정함이 없었다면 주40시간을 초과하지 않는 범위 내의 연장근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급할 의무는 없습니다. 기타 단시간근로자의 근로조건 결정기준은 아래 근로기준법 시행령 제9조 별표2를 참조하시면 됩니다.

〈관련법령〉

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제6조 【단시간근로자의 초과근로 제한】

근로기준법 시행령 제9조 【단시간근로자의 근로조건 기준 등】 별표 2. 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항

7 외국인 직원 관리

외국인 직원 채용 방법

82

당사는 내국인 직원 5명을 둔 선반제조업체입니다. 내국 인력 구인이 어려워 외국인을 고용하려고 하는데, 외국인 직원을 채용 시 채용방법이 궁금합니다.

A
고용허가제는 국내인력을 구하지 못하는 우리 기업이 정부(고용노동부)로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 외국인력을 직원으로 고용할 수 있는 제도로 고용허가제를 통한 외국인 채용 절차는 ① 내국인 고용기회 보호를 위해 사용자가 고용지원센터를 통해 7~14일 내에 내국인구인노력을 하고 ② 내국인구인노력을 하였음에도 직원을 채용하지 못한 경우 3개월 이내에 고용허가 발급 신청(※구비서류 : 고용허가서 발급신청서, 사업자등록증사본) 한 후 ③ 현지 외국인구직자명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 3배 알선하면 사용자는 이를 열람하여 적격자를 선정하면 ④ 고용지원센터에서는 사용자에게 대하여 고용허가서를 발급하게 됩니다. ⑤ 사용자는 대행기관에 고용허가서가 발급된 외국인 직원에 대해 근로계약 체결 및 사증발급신청 등 입국지원 대행을 위탁하고 동 업무가 마무리 되면 ⑥ 비전문취업(E-9)사증을 받아 국내에 입국한 외국인 직원은 입국 즉시 외국인 취업교육을 이수하고 사업주에게 인계 ⑦ 사업주는 취업교육기관을 방문하여 취업교육 수료한 외국인 직원을 인수받아 채용하시면 됩니다. 단, 상기의 절차에 따라 외국인을 직원으로 채용하고자 하는 경우에는 귀사가 외국인 직원 허용업종 및 고용 가능한 사업·사업장이어야 하고, 내국인 구인신청을 한 날 전 2개월부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인 직원을 이직시키지 않아야 하며, 구인신청을 한 날 전 5개월부터 고용허가서 발급일까지 임금체불을 하지 않았어야 하고, 신청일 현재 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있어야 합니다.

〈관련 사이트〉

고용노동부 <http://www.moel.go.kr/policyinfo/foreigner/main.jsp>
한국고용정보원 <http://www.eps.go.kr/kr/index.html>



7. 외국인 직원 관리



83 중국동포 직원 채용 방법

중국동포(H-2비자) 외국인 직원을 채용할 경우 어떻게 해야 하나요?

A 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률의 실질적 적용에서 상대적으로 소외받아 온 중국 및 구소련 동포 등에 대한 차별 해소 및 포용정책의 일환으로 도입된 방문취업제는 ① 만 25세 이상의 중국 및 구소련 지역 등 거주 동포들에 대해 5년 유효, 1회 최장 3년 체류할 수 있는 복수사증을 발급하고 ② 국내 호적이나 친인척이 없는 무연고 동포들에 대해서도 입국번호를 확대하고 ③ 방문취업(H-2)사증으로 입국한 동포들은 노동부 취업교육을 마치고 구직신청 후 고용지원센터의 취업알선을 받거나 특례고용가능확인서를 발급받은 사업체에 자율적으로 취업할 수 있으며 신고만으로 사업체 변경이 가능하도록 한 제도입니다.

그러므로 중국동포 외국인(H-2비자)을 채용하고자 하는 경우에는 일반적인 고용허가제와 다르게 다음 절차에 따라 채용하면 됩니다. ① 내국인 직원을 고용하기 위하여 노력하여야 하고 ② 노동부 워크넷에 구인신청을 하고 7~14일내 내국인을 고용하지 못한 경우, 사업장 관할 고용지원센터에 방문해서 '특례고용확인서'를 발급받아야 하며 ③ 중국동포를 채용 후 10일내 고용지원센터를 방문하여 '근로계약서, 취업개시 신고'를 하시고 ④ 채용 후 14일 내 중국동포직원이 출입국관리소에 취업개시 신고를 하여야 합니다.

〈관련법령〉

고용노동부 <http://www.moel.go.kr/policyinfo/foreigner/main.jsp>
 한국고용정보원 <http://www.eps.go.kr/kr/index.html>



외국인 직원 사업장 변경

84

외국인 직원이 사업장을 변경하여 일을 하는 것이 가능한가요?

A 외국인 직원은 최초의 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙입니다. 다만, 사업주가 정당한 사유로 근로계약을 해지하거나 근로계약 갱신을 거절한 경우 휴·폐업 등 외국인 직원의 고용 등에 관한 법률 제25조에 해당하는 사유 발생 시에 한해 외국인 직원의 기본적인 인권보장을 위하여 예외적으로 사업장 이동을 3회(고용허가제 연장기간 동안은 2회)까지 허용합니다. 즉, 3년간 4개 사업장까지 근무 가능합니다.

사업장 변경을 하고자 하는 경우 사업주는 '외국인근로자 고용 변동 등의 신고서'를 관할 고용지원센터에 제출하여야 하고, 고용지원센터에 신고한 사업주는 사유발생일로부터 15일 이내에 출입국관리사무소에 신고하여야 합니다. 외국인 직원의 경우 외국인등록증, 여권을 지참하고 고용지원센터에 방문하여 반드시 1개월 이내에 다시 구직등록을 하여야 합니다. 참고로 사용자와의 근로계약 종료 후 1개월 이내에 사업장변경을 신청하지 않거나 또는 사업장변경 신청한 날로부터 3개월 이내에 근무처 변경허가를 받지 못할 경우 해당 외국인 직원은 출국하여야 합니다.

〈관련법령〉

제25조 【사업 또는 사업장 변경의 허용】



7. 외국인 직원 관리



85 외국인 직원이기 때문에 가입해야 하는 사회보험

외국인 직원도 내국인 직원처럼 고용보험, 건강보험, 국민연금, 산재보험에 가입해야 하나요? 또 출국만기보험, 임금체불보증보험, 귀국비용보험, 상해보험을 가입해야 하나요?

A 외국인 직원도 내국인 직원과 동일하게 건강, 국민, 고용, 산재보험 4대 보험의 적용을 받습니다. 건강보험 및 산재보험은 외국인 직원도 당연히 가입해야 하고, 고용보험은 외국인이 가입을 원하는 경우 고용센터에 「외국인 고용보험가입 신청서」를 제출하는 형식의 임의 가입할 수 있으며, 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 적용하는데

- ① 2013년 현재 고용허가제 대상 국가 중 중국, 필리핀, 우즈베키스탄 3국 외 미국, 일본, 그리스 등 모두 66개국의 외국인 직원은 당연히 국민연금에 가입하여야 하고,
- ② 2013년 현재 고용허가제 대상 국가 중 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 키르기스스탄, 태국, 멕시코 등 43개국은 외국인 직원이 본국에서 국민연금에 가입되어 있으면 국내에서 국민연금 가입을 면제할 수 있고,
- ③ 2013년 현재 고용허가제 대상 국가 중 네팔, 동티모르, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 캄보디아, 파키스탄, 이란, 이집트 등 20개국 외국인 직원은 국민연금에 가입하지 않습니다.

외국인 직원을 채용하면 건강, 국민, 고용, 산재 4대보험 외에 외국인 직원용 출국만기보험, 보증보험, 귀국비용보험, 상해보험 등 추가 4대보험에 가입해야 합니다.

- ① 출국만기보험은 사업주가 외국인 직원의 출국 등에 따른 퇴직금을 지급하기 위해 상시 직원 1인 이상 사업장(상시 직원 4인 이하 사업장은 11.8.1.부터 적용)에서 근로계약호력 발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로 보험료는 월 통상임금의 8.3%입니다. 다만, 불입한 보험료가 근로자퇴직급여보장법상 퇴직금에 미달하게 된 경우는 그 차액에 대해 외국인 직원에게 직접 지급하여야 합니다.
- ② 보증보험은 사업주가 외국인 직원에 대한 임금체불에 대비하여 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는



보험으로, 임금채권보장법이 적용되지 아니하거나 상시 300인 미만의 직원을 사용하는 사업(장)의 사용자가 가입대상이고, 외국인 직원 1인당 연 16,000원이 납입보험료입니다.

- ③ 귀국비용보험은 외국인 직원이 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생일로부터 80일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반 외국인 직원 뿐만 아니라 외국국적동포도 본인이 의무적으로 가입해야 합니다. 중국, 필리핀, 인도네시아, 태국, 베트남 외국인 직원은 40만 원, 스리랑카 60만원, 몽골 및 기타 국가는 50만 원이 납입보험료입니다.
- ④ 상해보험은 외국인 직원이 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반 외국인 직원 뿐만 아니라 외국국적동포도 의무적으로 가입해야 하고 외국인 직원의 성별, 연령에 따라 다르나 19,000~50,800원으로 상이합니다.

출국만기보험, 보증보험, 상해보험 미가입 시는 500만 원 이하 벌금, 보증보험 미가입 시는 100만 원 이하의 과태료에 해당합니다.

〈관련 사이트〉

일반 4대보험 : www.4insure.or.kr

외국인 4대보험 : www.eps.go.kr



7. 외국인 직원 관리



86 외국인 직원 계속 고용

취업기간(3년)이 종료된 외국인 직원을 다시 고용하는 것이 가능한지
요, 가능하다면 어떠한 절차를 밟아야 하나요?

A 회사는 취업기간이 만료된 외국인 직원을 재고용하고자 하는 경우 해당 외국인 직원의 체류기간 만료일 90일 전부터 30일 전까지 고용지원센터에 재고용을 신청하고 '취업기간 만료 자 재고용 확인서'를 발급받은 후, 법무부 출입국관리사무소에서는 '사증발급인정서'를 신청하여 발급받으면 취업기간이 종료된 외국인 직원을 출국시키지 않고 2년 미만의 범위 내에서 계속 고용할 수 있었습니다.

한편 2012년 7월 2일 이전에는 고용허가제로 입국하여 4년 10개월(또는 6년)의 취업활동기간이 만료된 외국인 직원(E-9)은 출국 6개월 후 재입국이 가능했고, 처음 입국하는 직원들처럼 한국어능력시험(EPS-TOPIK)에 합격하여야 하고, 취업교육도 받아야 했습니다.

하지만, 2012년 7월 2일 이후부터 농축산업, 어업, 30인 이하(뿌리산업은 50인 이하) 제조업 등 상대적으로 더 힘든 근로환경 속에서도 사업장변경 없이 성실히 근무한 외국인 직원을 대상으로 「성실근로자 재입국 취업 제도」가 시행되어 동 제도 적용 요건에 해당하는 외국인 직원들은 출국 3개월 후에 재입국할 수 있으며, 한국어시험과 취업교육도 면제됐고, 회사들도 성실 재입국 대상자들을 재고용하기 위해 따로 내국인 구인노력을 하지 않아도 됩니다.

〈관련법령 및 관련기관〉

제18조의4 【재입국 취업 제한의 특례】

뿌리산업 문의처 : 한국뿌리산업진흥센터(Tel: 031-436-8099)



외국인 직원 불법 고용

87

외국인을 불법 고용하면 어떻게 되나요?

A 불법체류자를 고용할 경우 건강보험 미적용으로 인한 인권침해 문제, 안전 사고 문제, 불법체류자 단속과정에서 발생할 수 있는 사고 등 여러 가지 문제가 발생하기 때문에 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인 직원은 고용할 수 없습니다.

취업활동이 불가능한 체류자격을 가진 외국인을 고용할 경우 회사와 직원 모두 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다 (출입국관리법 제94조).

또한, 근무처의 변경·추가허가를 받지 아니한 외국인 직원을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니 되고, 이를 위반한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만 원 이하의 벌금형에 처하게 됩니다. 외국인 직원의 고용 등에 관한 법률 및 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 자는 그 사실이 발생한 날로부터 3년간 외국인 직원의 고용을 제한받을 수 있습니다.

〈관련법령〉

출입국관리법 제18조 【외국인 고용의 제한】



7. 외국인 직원 관리



88 외국인 직원에게 적용되는 노동법

외국인 직원은 업무가 능숙하지 않는데 최저임금을 지급해야 하는지, 주휴는 부여해야 하는지 등 적용되는 노동법의 범위에 대해 알고 싶습니다.

A 근로기준법 제6조(균등한 처우) 조항을 보면 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”라고 하여 외국인 직원에 대해 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못함을 명시하고 있습니다.

귀사에서 문의하신 주휴는 1주일간의 소정근로일을 개근한 직원에게 유급으로 부여하는 휴일로 외국인 직원도 당연히 적용됩니다. 마찬가지로 최저임금 또한 달리 해석할 이유가 없으므로 2013년 현재는 최저 시급 4,860원, 2014년에는 5,210원의 최저 시급을 외국인 직원에게도 지급하여야 합니다.

외국인 직원이 업무상 부상 또는 질병에 걸릴 경우 산재보상보험법상 산재 처리도 가능합니다. 상기 법률은 합법체류자 외국인 직원은 물론 출입국관리법 위반으로 처벌받기 및 추방 등의 조치를 받는 것을 논외로 하면, 불법체류 외국인 직원에게도 동일하게 적용됩니다.

다만, 고용보험법에서는 특정요건에 해당하는 외국인 직원을 배재하고 고용보험법이 적용되지 않고, 국민연금도 일부 국가에서 온 직원에게는 적용되지 않습니다.

〈관련법령〉

제3조 【적용 제외 근로자】



산재보상과 민사상 손해배상

업무 중 부상을 당한 피재직원이 요양종결 후 장해보상을 받은 후 회사에 손해배상청구를 하였습니다. 직원은 휴업급여를 평균임금의 70% 받았으므로 나머지 30%와 치료비, 위자료 등을 지급해달라고 합니다. 통상적으로 손해배상액은 어떻게 산정하는지 궁금합니다.

한도 안에서 민법이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제됩니다. 따라서 휴업급여로 받은 평균임금의 70% 외의 30%나 치료비 등을 지급할 법적 의무는 없습니다.

A

그러나 산재법상 보험급여는 재해를 당한 근로자의 연령이나 과실율과 무관하게 정액으로 보험급여를 정하고 있으므로 산재보상을 받은 경우라도 해당 금액이 민사상 손해액에 미치지 못하면 근로자는 회사를 상대로 민사상 손해배상청구를 할 수 있습니다.

민사상 손해배상액은 일반적으로 사용자의 고의 또는 과실을 입증해야 하며, 근로자가 입은 소극적 손해(일일 임금 : 치료기간, 치료종결일로부터 정년, 정년 이후 기간 등을 기준으로 산정)와 노동력상실율, 가동연한 및 사용자의 과실 등에 따라 산정됩니다.

〈관련법령〉

산업재해보상보험법 제80조 【다른 보상이나 배상과의 관계】



8. 산재처리



90 해외 파견직원의 산재처리

전기공사업을 하고 있는 업체입니다. 러시아 공사현장에 직원을 파견하고자 하는데 3개월의 파견기간 동안 급여는 본사에서 지급되며 인사노무 등의 관리는 해당 공사현장에 파견된 국내 직원의 지휘감독을 받게 됩니다. 이와 같은 경우 국내 산재로 처리할 수 있는지 궁금합니다.

A 산재보험은 속지주의 원칙에 따라 국내 영역 안의 사업에 적용하므로 해외 사업에 파견된 근로자는 보험 적용에서 제외되는 것이 원칙입니다. 다만 산업재해보상보험법에서는 해외파견자에 대한 특례조항을 두어 사업주가 근로복지공단에 사전 신청을 하여 승인을 받으면 국내 사업으로 간주되어 산재보험이 적용되며, 파견근로자는 천재지변으로 인한 재해의 경우에도 사적 행위나 업무 이탈로 인한 사고가 아닌 한, 업무상 재해로 인정받아 모든 산재보상을 받을 수 있습니다.

따라서 사업주는 파견근로자가 출국하기 전까지 명단, 소재지, 파견기간 등을 기재한 「해외파견자 산재보험가입신청서」를 작성하여 근로복지공단에 제출하여야 하며, 승인을 받지 않고 파견되더라도 가입신청서를 접수한 다음 날부터 산재보험을 적용받을 수 있습니다.

국내에 소재한 기업의 임직원이 외국으로 일정 기간 출장을 가는 경우에는 국내 산재보험으로 처리가능하나 그렇지 않고 질의와 같이 공사현장에 파견되는 경우에는 해외파견자 산재보험에 가입하여야만 산재법상 혜택을 받을 수 있습니다.

〈관련법령〉

산업재해보상보험법 제122조 【해외파견자에 대한 특례】



수습기간 중 산재

91

당사는 이직이 빈번한 사업장이라 수습기간종료 후 정식 채용이 확정되면 건강 및 고용보험 자격취득신고를 합니다. 이처럼 4대보험 신고를 하지 않은 수습직원이 제품을 운반하다 허리를 다친 경우에도 산재처리가 가능한지 궁금합니다.

A 산재보험법상 산재보험의 수혜자가 되는 자는 근로기준법상 「근로자」이어야 하며, 근로기준법상 ‘근로자’라 함은 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다. 따라서 임금을 목적으로 사용자의 지휘·감독·사용종속관계 하에서 근로를 제공하는 자는 육체노동·정신노동·일용근로 등의 구분없이 근로자에 해당하므로 산재보험법의 보호를 받을 수 있습니다. 따라서 수습근로자, 일용직, 단시간근로자, 계약직, 임시직 등 근로형태를 불문하고 업무상 재해인 경우에는 산재법상 보험급여를 받을 수 있습니다.

근로자가 4대보험에 가입되지 않았거나 사업주가 산재보험에 가입하지 않았거나 산재보험에 가입했다 하더라도 보험료를 납부하지 않은 경우라도 하더라도 산재법상 업무상 재해인정기준에 해당되면 산재법상 보험급여를 받을 수 있습니다. 다만, 산재보험에 미가입한 상태에서 재해가 발생하면 사업주는 미납된 보험료 외에 보험급여액의 50%를 납부할 의무가 있습니다.

〈관련법령 및 행정해석〉

산업재해보상보험법 제6조 【적용 범위】

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



8. 산재처리



92 계약직 직원의 계약기간만료와 요양기간

계약직 직원으로 입사한지 2개월이 채 되지 않아 산재가 발생하였습니다. 계약기간 만료 시까지도 요양이 종결되지 않을 경우 당사는 해당 직원을 계속 고용하여야 하는지 궁금합니다.

A 계약기간을 정하지 않은 근로자의 경우 정당한 사유가 있다 하더라도 사용자는 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고를 할 수 없습니다. 그러나 계약기간을 정하여 입사한 근로자의 경우 계약이 갱신되지 않는 한 근로계약기간이 만료되면 계약은 당연 종료됩니다. 따라서 산재요양기간이 종결되지 않았다 하더라도 근로계약은 종료되므로 요양이 종결되지 않았다고 해서 직원을 계속 고용할 의무는 없습니다.

다만, 계약기간만료로 근로계약이 종료되었다 하더라도 피재근로자는 산재법상 요양 및 재요양 등 보험급여를 계속 수령이 가능합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제23조 【해고 등의 제한】
산업재해보상보험법 제88조 【수급권의 보호】



공상처리 후 산재보상 여부

93

산재처리 여부가 불투명한 상황이라 당사는 척추염좌를 주장하는 직원에 대해 병원치료비와 요양기간 중 급여를 지급한 사실이 있습니다. 1개월 경과 후 해당 직원이 증세가 악화되었다며 공단에 요양신청을 하겠다고 합니다. 공상처리 후에도 산재보상을 받을 수 있는지 궁금합니다.

산업재해보상보험법상 보험급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 않을 경우 소멸합니다. 따라서 공상처리를 한 경우라 하더라도 산재발생일로부터 3년 이내에는 산재신청을 할 수 있고 업무상 재해에 해당되는 경우 산재보상을 받을 수 있습니다. 다만, 사용자가 근로자에게 지급한 병원치료비와 급여에 대해서는 산재로 인정될 경우 보험급여범위 내에서 근로자의 보험급여청구권을 대신 행사할 수 있습니다.

A

〈관련법령 및 질의회시〉

산업재해보상보험법 제89조【수급권의 대위】 제112조【시효】

산업재해보상보험법 제89조(수급권의 대위)는 보험가입자가 보험료 납부 등의 의무를 다하고도 보험급여 지급사유가 발생하여 별도의 손해배상을 함으로써 발생한 손실을 보전하여 공단이 부당하게 보험급여 지급의무를 면하게 되는 불합리성을 시정하려는 성격이 강한 것으로, 사업주가 수급권자인 근로자의 간병에 소요된 비용을 그 근로자에게 직접 지급하지는 않았지만 간병을 담당한 간병인에게 지급한 사실이 확인되고, 수급권자인 근로자가 본인이 직접 받는 것에 갈음하여 간병인에게 지급한 사실을 인정하는 등 객관적인 사실관계가 확인 된다면 수급권 대위를 인정하는 것이 타당할 것으로 판단되니 구체적인 사실관계를 검토 판단하시기 바랍니다(요양팀-9871, 2009.12.17).



8. 산재처리



94 산재로 휴직가능한 기간

당사 취업규칙에는 업무상 질병으로 인한 휴직기간을 2년으로 규정하고 있습니다. 그런데 직원이 업무상 재해로 3년 이상 요양하였으나 요양종결되지 않고 휴직연장을 신청하는 경우 회사는 직원의 휴직기간을 계속 인정해야 하는지, 복직이 불가능한 신체·정신적 상태라면 해고가 가능한지 궁금합니다.

A 사용자는 근로기준법 제23조 2항에 따라 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 업무상 질병 또는 요양으로 인해 휴업하는 기간 중에는 해고할 수 없습니다. 다만, 사용자가 일시보상을 지급하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없는 경우에는 해고가 가능합니다(근기법 제23조 제2항).

따라서 귀사의 취업규칙은 근로기준법 제23조 2항 위반으로 무효이므로 해당 근로자가 휴직연장을 신청하는 경우 휴직기간을 계속 인정하여야 합니다. 다만, 근로자가 요양을 시작한지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자가 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하거나 산재법상의 요양을 개시한 후 3년이 경과된 날 이후 상병보상연금을 지급받는 경우라면 근로자를 해고할 수 있습니다.

요양종결 후에도 복직이 불가능한 신체적·정신적 상태에 해당될 경우에는 통상해고가 가능합니다.

〈관련법령〉

근로기준법 제84조 【일시보상】

산업재해보상보험법 제80조④ 【다른 보상이나 배상과의 관계】



95



산재처리와 보험료 인상

당사는 직원 100명의 제조업 사업장인데 산재처리하면 산재보험료가 인상된다고 해서 1개월 이내의 경미한 재해에 대해서는 공상처리를 해주고 있습니다. 산재처리 시 보험료 인상기준이 어떠한지 궁금합니다.

산재보험료=사업의 임금총액×사업종류별 보험료율입니다.

따라서 임금총액이 증가하거나 보험료율이 상향조정되면 산재보험료도 영향을 받게 됩니다. 동종사업의 보험료율을 적용함에 있어서 재해방지를 위하여 노력한 사업주와 그렇지 못한 사업주 간의 형평의 원칙을 실현하기 위하여 산재가 빈번하게 발생한 사업장에 대해서는 사업종류별 보험료 외에 별도 보험료율을 적용하여 보험료를 더 많이 납부하도록 하는 것이 개별실적요율입니다.

산재처리 실적에 따라 보험료율이 변동되는 사업은 ① 건설업 중 법 제8조 [사업의 일괄적용] 규정에 따라 일괄적용을 받는 사업으로서 매년 당해 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사실적이 40억 원 이상인 사업 ② 건설업 및 별목업을 제외한 사업으로 상시근로자 20명 이상인 사업입니다.

산재처리 실적에 따른 보험료율 변동폭 : 당해연도 6월 30일 현재 과거 3년간의 보험료의 금액에 대한 보험급여 금액의 비율이 85/100 이상이거나 75/100분의 이하인 경우 그 사업에 적용되는 보험료율을 100분의 50의 범위 안에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 인상 또는 인하한 율을 당해 사업에 대한 다음 보험연도의 보험료율로 할 수 있습니다.

개별실적요율 결정산식

= 해당사업종류 일반요율±(일반요율×수지율에 의한 증감비율)

수지율 = 3년간의 산재보험급여총액/3년간의 산재보험료총액×100

산재보험료 총액에는 제3자의 행위에 의한 재해 및 천재지변, 정전 등 불가항력적인 사유로 인하여 지급결정된 보험급여액은 제외됩니다.

〈관련법령〉

고용보험 및 산업재해보상보험법의 보험료징수등에관한법률 제15조 【보험료율의 특례】



8. 산재처리



96 직장 내 성희롱예방교육방법

근로감독점검 시 남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률에 따른 성희롱예방교육을 하라는 시정조치를 받았습니다. 외부강사를 통해 교육을 진행해야 하는지, 사내강사가 교육을 진행해도 되는지, 인터넷 교육도 가능한지 적절한 교육방법을 알고 싶습니다.

A 직장 내 성희롱예방교육을 시행해야 할 의무가 있는 사업주는 상시근로자 1인 이상을 고용한 모든 사업주와 파견근로자를 파견받아 사용하고 있는 사용사업주로 연1회 이상 교육을 실시할 의무가 있습니다.

교육은 외부강사를 통한 위탁교육이나 사내강사를 통한 자체 교육 중 어느 것이나 무방합니다. 교육방법은 사업장의 규모와 사정을 고려하여 직원연수·정례조회·부서별회의 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시하거나 시청각교재를 활용할 수 있으나, 대면 교육이 원칙으로 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 않습니다. 그러나 상시근로자 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업이나 사업주 및 근로자 모두 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 경우 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱예방교육을 할 수 있습니다(고평법 시행령 제3조 4항).

성희롱예방교육의 내용에는 ① 직장 내 성희롱에 관한 법령 ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 하며 직장 내 성희롱예방교육을 하지 않은 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

〈관련법령 및 지침〉

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제13조 【직장 내 성희롱예방교육】
시행령 제3조 4항
☞ 『직장 내 성희롱』 예방지도 지침(개정) (2007.11., 여성고용팀)

4대보험 가입 대상 직원

당사에서 근무하는 직원은 정직원, 계약직, 아르바이트, 일용직 등 직종이 다양합니다. 정확한 4대보험 가입범위를 알고 싶습니다.

4대보험 가입 및 제외 대상자는 아래표와 같습니다.

A

	고용보험	산재보험	국민연금	건강보험
	1인 이상 사업장	1인 이상 사업장	1인 이상 사업장	1인 이상 사업장
적용 원칙	근로자	근로자	<ul style="list-style-type: none"> 만 18세~60세 미만 근로자 월 60시간 미만자 중 3개월 이상 계속 근로하는 시간강사와 사용자의 동의를 받은 근로자 	모든 근로자 및 사용자
적용 제외	<ul style="list-style-type: none"> 65세 이상인 자 1개월간 소정 근로시간이 60시간 미만인 자(단, 일용근로자와 생업을 목적으로 3개월 이상 근무하는 자와 일용근로자는 가입대상자임.) 공무원 교원 외국인 (예외 있음.) 우체국 직원 	근로자가 아닌자	<ul style="list-style-type: none"> 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자 소재지가 일정하지 아니한 사업장에 종사하는 근로자 법인의 이사 중 제3조 제1항 제2호에 따른 소득이 없는 사람 1개월 동안의 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자 노령연금의 수급권을 취득한 자 중 60세 미만의 특수직종근로자 조기노령연금의 수급권을 취득한 자 	<ul style="list-style-type: none"> 비상근 근로자 1월간의 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사업자 근로자가 없거나 비상근 근로자, 월 60시간 미만 시간제근로자만 고용한 사업주

〈관련 사이트〉

www.4insure.or.kr 또는 4대보험 각 공단 사이트



9. 4대보험



98 세금과 4대보험료를 납부하지 않아도 되는 소득의 범위

직원에게 지급하는 임금 중 세금과 4대보험료의 대상이 되지 않는 급여의 범위를 알려주세요.

A 사업주가 지급하는 월급 및 퇴직금은 과세대상 급여와 비과세 급여로 나눌 수 있고 대부분의 비과세 급여 부분에는 세금과 4대보험료를 납부하지 않아도 되기 때문에 비과세 급여는 중요합니다. 소득세법 제12조 비과세소득에 따르면 근로소득과 퇴직소득 중 다음 각 항목의 어느 하나에 해당하는 소득 중 사업장과 관련된 비과세 급여는 다음과 같습니다.

- ① 「산업재해보상보험법」에 따라 수급권자가 받는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 유족특별급여, 장해특별급여, 장의비 또는 근로의 제공으로 인한 부상·질병·사망과 관련하여 근로자나 그 유족이 받는 배상·보상 또는 위자(慰藉)의 성질이 있는 급여
- ② 「근로기준법」 또는 「선원법」에 따라 근로자·선원 및 그 유족이 받는 요양보상금, 휴업보상금, 상병보상금(傷病補償金), 일시보상금, 장해보상금, 유족보상금, 행방불명보상금, 소지품 유실보상금, 장의비 및 장제비
- ③ 「고용보험법」에 따라 받는 실업급여, 육아휴직 급여, 산전후휴가 급여, 「재대군인 지원에 관한 법률」에 따른 전직지원금, 「국가공무원법」·「지방공무원법」에 따른 공무원 또는 「사립학교교직원 연금법」·「별정우체국법」을 적용받는 사람이 관련법령에 따라 받는 육아휴직수당
- ④ 「국민연금법」에 따라 받는 반환일시금(사망으로 받는 것만 해당한다) 및 사망일시금
- ⑤ 학자금 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 학교(외국에 있는 이와 유사한 교육기관을 포함한다)와 「근로자직업능력 개발 법」에 따른 직업능력개발훈련시설의 입학금·수업료·수강료, 그 밖의 공납금 중 ① 당해 근로자가 종사하는 사업체의 업무와 관련 있는 교육·훈련을 위하여 받는 것일 것 ② 당해 근로자가 종사하는 사업체의 규칙 등에 의하여 정하여진 지급기준에 따라 받는 것일 것 ③ 교육·훈련기간이 6개월 이상인 경우 교육·훈련 후 당해교육기간을 초과하여 근무하지 아니하는 때에는 지급받은 금액을 반납할 것을 조건으로 하여 받는 것인 학자금(해당 과세기간에 납입할 금액을 한도로 한다)



- ⑥ 실비변상적(實費辨償의) 성질의 급여 중 ① 일직료·숙직료 또는 여비로서 실비변상 정도의 금액(종업원의 소유차량을 종업원이 직접 운전하여 사용자의 업무수행에 이용하고 시내출장 등에 소요된 실제여비를 받는 대신에 그 소요경비를 당해 사업체의 규칙 등에 의하여 정하여진 지급기준에 따라 받는 금액 중 월 20만 원 이내의 금액을 포함한다) ② 기업부설연구소의 연구업무에 직접 종사하여 받는 연구보조비 또는 연구활동비 중 월 20만 원 이내의 금액 ③ 취재활동과 관련하여 받는 취재수당 중 월 20만 원 이내의 금액 ④ 근로자가 기획재정부령이 정하는 벽지에 근무함으로써 인하여 받는 월 20만 원 이내의 벽지수당
- ⑦ 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 받는 보훈급여금 및 학습보조비
- ⑧ 국외 또는 「남북교류협력에 관한 법률」에 따른 북한지역에서 근로를 제공하고 받는 대통령령으로 정하는 급여
- ⑨ 4대보험 사용자 부담분
- ⑩ 생산직 및 그 관련 직에 종사하는 통상월급 100만 원 이하이고, 전년도 총급여가 2천만 원 이하인 근로자(일용근로자를 포함한다.)가 연장근로·야간근로 또는 휴일근로를 하여 받는 급여 중 연간 240만 원 이하의 금액
- ⑪ 월 10만원 이하의 식사 또는 식사대
- ⑫ 근로자 또는 그 배우자의 출산이나 6세 이하(해당 과세기간 개시 일을 기준으로 판단한다) 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 받는 급여로서 월 10만 원 이내의 금액(2011년10월 1일 현행 법령기초)

〈관련법령 또는 용어해설〉

소득세법 제12조 【비과세소득】



9. 4대보험



99 4대보험 미가입 시 불이익

당사는 직원 수도 적고 직원들이 4대보험에 가입하고 싶지 않다고 하여 4대보험을 가입하고 있지 않습니다. 이러한 상황에서 사업주인 제가 가지는 리스크는 무엇인지요?

A 4대보험은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 말하는데 사업주는 당 사업장에 직원을 1인 이상 고용 시 의무적으로 상기 4대보험에 모두 가입하여야 하며, 귀사의 사례와 같이 미가입한 경우에는 직원들이 가입하지 말자고 했음에도 불구하고 사업주는 보험에 가입하고 보험료를 납부할 의무자이므로 직원 부담분과 사업부 부담분 3년분의 보험료와 연체금을 소급하여 징수당하게 됩니다.

여기에서 회사가 3년분의 직원 부담분을 직원에게 징수하는 과정에서 직원이 본인부담금 징수에 대해 동의하면 직원의 임금 및 퇴직금에서 공제할 수는 있으나, 현실적으로 직원의 3년간의 4대보험 본인 부담분은 거의 본인의 3개월분의 임금에 해당하므로 동의하지 않는 경우가 많이 발생합니다. 이러한 경우에는 회사는 직원을 상대로 민사소송을 하여야 하기 때문에 징수의 실효성이 문제되는 경우가 많습니다. 또한, 산재보험 미가입 기간 동안 산업재해가 난 사업주는 당 직원이 고용된 기간 중 3년분의 보험료를 납부하여야 해야 함은 별론으로 하고, 당 재해로 발생한 재해급여의 50%를 추가 부담하여야 합니다.

〈관련법령 또는 용어해설〉

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제34조 【산재보험급여액의 징수기준】



고용보험법상 우선지원대상 기업

100

당사는 중소기업기본법상 중소기업이 아닌데 고용보험법상 우선지원대상 기업이라고 합니다. 고용보험법상 우선지원대상 기업을 정의하는 기준은 무엇인지요?

A
우선지원대상 기업이란 고용보험법상 고용안정산업·직업능력개발 사업을 실시할 때 우선적으로 지원할 기업으로 ① 광업은 300명 이하 ② 제조업은 500명 이하 ③ 건설업은 300명 이하 ④ 운수업 및 통신업은 300명 이하 ⑤ 제1호부터 제4호까지 외의 산업은 100명 이하인 산업을 그 기본 대상으로 합니다.

또한, 기본 대상에 해당하지 않는 기업이라도 「중소기업기본법」 제2조 제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 우선지원대상 기업으로 보고, 우선지원대상 기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원대상 기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간 우선지원대상 기업으로 봅니다.

다만, 상기 기준에 따라 우선지원대상이 포함된다 하더라도 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 자산 총액이 5조 원 이상인 기업집단에 속하는 회사로 통지된 회사는 그 통지를 받은 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원대상 기업으로 보지 않습니다.

〈관련법령〉

중소기업기본법 시행령 별표 1 중소기업의 업종별 상시 근로자 수, 자본금 또는 매출액의 규모기준 【제3조제1항제1호 관련】



9. 4대보험



101 무급휴직 기간 중 4대보험 처리

육아휴직 등 무급휴직기간 중에 건강보험, 국민연금, 고용보험 직원부담분을 어떻게 납부해야 하는지 4대보험 처리방법이 궁금합니다.

A 육아휴직은 법률상 만 6세 미만을 둔 직원에게 1년간을 한도로 무급으로 휴직을 허용하는 것이고 일반적인 무급휴직 사유로는 대표적인 사례가 직원이 업무 외 부상 또는 질병으로 휴직하는 경우와 학위 취득 등을 위한 기간 등이 있습니다. 일반적으로 휴직 사유는 개별 회사의 취업규칙이나 인사규정에 정해지는데 유급으로 정해진 경우도 있고 무급으로 정하는 경우도 있습니다. 이러한 무급휴직 기간은 직원이 근로자를 제공하지 않아 임금은 지급되지 않으나 근로관계가 단절되지 않는 특징 때문에 4대보험 처리가 복잡합니다.

- ① 고용보험의 경우 임금이 발생하지 않으면 보험료가 부가되지 않으므로 매월 급여작업 시 고용보험료를 사업주가 원천징수하지 않으면 되고,
- ② 국민연금은 기본적으로 연금이기 때문에 임금 발생 여부와 관계 없이 납부할 수 있는 제도이기 때문에 납부를 원하지 않을 경우 휴직원 등 증빙자료와 국민연금 납부예외 신청서를 사유발생한 달의 다음 달 15일까지 신청하면 납부하지 않을 수 있습니다.
- ③ 건강보험의 경우는 임금이 발생하지 않아도 납부하는 구조이나 납부에 외신청이 되는 경우 무급휴직 기간 동안은 납부하지 않지만 복직하면 휴직 전 보험료의 50%를 납부해야 합니다.

그리고 국민연금과 건강보험의 회사부담금은 근로자가 납부하는 만큼만 납부하면 됩니다.

〈관련법령〉

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법 제16조의7 【휴직·전보 등의 신고】

국민연금법 제91조 【연금보험료 납부의 예외】

국민건강보험법 제63조, 제66조의2, 제74조/시행규칙 제42조의3

고용안정지원금 정리표(2013.1.1)

구분	지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
고 용 창 출 지 원	일자리 함께하기 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○기업이 일자리손해, 교대제, 실근로시간단축제 도입으로 새로 만든 일자리에 실업자를 고용하여 근로자수가 증가하는 경우(제도 도입 다음달부터 6개월간 월평균근로자수가 제도 도입 직전 6개월간 월평균근로자수 초과) 	<ul style="list-style-type: none"> ○사업계획서 제출·승인 후 제도 도입·근로자 고용 ○제도 도입 후 6개월 단위로 사업위탁기관(노사발전재단)에 신청(2회 신청·지급)
	고용환경 개선 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○고용환경개선 투자금액의 50%(5천만 원 한도)와 증가인원 1인당 120만 원(최대 30명 한도)을 합산한 금액 지급 ○투자금액 지원은 증가인원 1인당 1천만 원 한도로 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ○사업계획서 제출·승인 후 환경개선·근로자 고용 ○고용환경개선 원로설 이후 2개월 경과시 사업장 소재지 관할 고용센터에 신청(1회 신청·지급)
	시간제 일자리 창출 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○사업주가 사업수행에 필요한 직무 분할, 근무체계 개편, 새로운 시간제 직무 개발 등으로 새로 만든 일자리에 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 시간제근로자로 고용하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ○사업계획서 제출·승인 후 제도 도입·근로자 고용 ○근로자 고용 후 6개월 단위로 사업위탁기관(노사발전재단)에 신청(2회 신청·지급)
	유망창업 기업 고용 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○고용 후 6개월 경과시 1인당 288만 원, 이후 추가 6개월 경과시 432만 원 지급(임금의 75% 한도) ○동일사업주에 대하여 누적하여 2명 한도(국내복귀 기업은 20인)로 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ○사업계획서 제출·승인 후 근로자 고용 ○근로자 고용 후 6개월 단위로 사업장 소재지 관할 고용센터에 신청(2회 신청·지급)
	전문인력 채용 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○고용(사용) 후 6개월 경과시 1인당 432만 원, 이후 추가 6개월 경과시 648만 원 지급(임금의 75% 한도) ○동일사업주에 대하여 누적하여 3명 한도 지원 - 50세 이상자 고용(사용) 시 1인 추가지원 	<ul style="list-style-type: none"> ○사업계획서 제출·승인 후 근로자 고용(사용) ○근로자 고용(사용) 후 6개월 단위로 사업장 소재지 관할 고용센터에 신청(2회 신청·지급)



Appendix



구분		지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
고 용 조 정 지 원	고용유지 지원금	○경기변동·산업구조변화에 따라 고용조정이 불가피한 사업주*가 다음의 고용유지조치를 하고 근로자의 고용을 유지하는 경우(계절적요인 등에 의한 것은 지원배제) *매출액·생산량이 전년 대비 15% 이상 감소하는 경우 등 － 휴업: 1개월간 소정근로일수의 20/100을 초과하여 휴업을 실시하고 휴업수당을 지급 － 휴직: 근로자에게 1개월 이상 유·무급휴직을 부여 － 훈련: 고용유지에 적합한 훈련을 실시 － 인력재배치: 업종 전환 후 종전 업종 종사근로자의 50% 이상을 새로운 업종으로 재배치	○고용유지조치 기간 동안 사업주가 근로자에게 지급한 휴업·휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2)를 지급 ○훈련은 지급임금의 3/4(대규모기업 2/3) 및 훈련비를 지급 ○무급휴직은 1인당 20만원 지급 ※무급휴직기간동안 훈련을 실시하는 경우 훈련비와 훈련수당 지급 ○인력재배치는 지급임금의 3/4(대규모기업 2/3) 지급 ○지원기간은 휴업·훈련·휴직을 합하여 180일 이내(인력재배치는 1년간) － 180일간 고용유지조치 후 훈련을 실시할 경우 90일까지 연장지원 ※ 근로자 1인당 1일 4만원 한도로 지원(훈련비 제외)	○고용유지조치 실시 전월에 고용유지조치 계획을 1개월 단위로 사업장 소재지 관할 고용센터에 신고 ○신고한 계획에 따라 고용유지조치 실시(변경필요시 사전에 변경신고) ○지원금은 고용유지조치 실시 다음달에 사업장 소재지 관할 고용센터에 1개월 단위로 신청
	고령자 고용 촉진·안정 지원	정년 연장	○기존의 정년을 폐지하거나, 만 58세 이상으로 1년 이상 연장하거나 정년을 58세 이상으로 정한 사업장에서 정년퇴직자를 재고용하는 사업주	○해당 사업장에서 18개월 이상 근무한 후 정년폐지·연장으로 3년미만 계속 근무하는 근로자 1인당 월 30만원씩 1년간 지급(2012년부터 3년이상 연장하는 경우 2년간 지급) － 정년폐지·연장 후 5년 이내에 기존정년 도달 후 계속 근무하는 자에 한함
고령자 고용 연장 지원금	정년 퇴직자 재고용	○정년을 58세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 정년퇴직자를 정년 후 퇴직시키지 아니하거나 3개월 이내에 재고용하는 사업주	○재고용하여 3년미만 연장하는 경우 고령자 1인당 월 30만 원씩 6개월(500인 이하 제조업은 12개월)간 지원(2012년부터 3년이상 연장하는 경우 1년간(500인 이하 제조업은 24개월간 지원))	
60세 이상 고령자 고용 지원금		○정년이 설정되지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 고령자를 고용노동부장관이 고시하는 업종별 지원기준을 초과하여 고용하였을 경우 사업주	○매분기 1인당 18만 원씩(2012년 신설)	



구분	지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차															
고용촉진 지원금	○고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키지등)을 이수하고 직업안정기관 등에 구직등록한 자를 고용 ○기간제근로자로 채용한 경우, 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척, 고용촉진지원금 지급대상자 중 자발적으로 퇴사한 자의 1년내 고용 등 일부 경우에는 지원 배제(취약계층이 고용촉진지원금 지급대상이 된 후 자발적으로 이직한 경우 지급하지 않던 고용촉진지원금을 지원합니다.)	○고용 후 3개월 단위로 1년간 860만 원(월 통상임금이 110만 원 미만인 경우에는 720만 원 지급(임금의 75% 한도)) <table><tr><th>구분</th><th>첫번째 3개월</th><th>두번째 3개월</th><th>세번째 3개월</th><th>네번째 3개월</th></tr><tr><td>월 통상임금 110만 원 이상 및 중증장애인 근로자</td><td>170만 원</td><td>170만 원</td><td>260만 원</td><td>260만 원</td></tr><tr><td>월 통상임금 110만 원 미만 근로자</td><td>144만 원</td><td>144만 원</td><td>216만 원</td><td>216만 원</td></tr></table>	구분	첫번째 3개월	두번째 3개월	세번째 3개월	네번째 3개월	월 통상임금 110만 원 이상 및 중증장애인 근로자	170만 원	170만 원	260만 원	260만 원	월 통상임금 110만 원 미만 근로자	144만 원	144만 원	216만 원	216만 원	○ 근로자 고용 후 3개월 단위로 사업장 소재지 관할 고용센터에 신청(4회 신청·지급)
	구분	첫번째 3개월	두번째 3개월	세번째 3개월	네번째 3개월													
월 통상임금 110만 원 이상 및 중증장애인 근로자	170만 원	170만 원	260만 원	260만 원														
월 통상임금 110만 원 미만 근로자	144만 원	144만 원	216만 원	216만 원														
고령자 등 고용촉진·안정지원	○근로자에게 30일 이상(산전후휴가기간 제외) 육아휴직(또는 육아기 근로시간단축)을 부여하고 휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용 ○육아휴직(또는 육아기 근로시간단축) 전 30일이 되는 날부터(산전후휴가에 이어 사용할 경우 산전후휴가 전 30일이 되는 날부터) 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직(또는 육아기 근로시간단축)을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용 ※ 고용(사용) 전 3월·고용(사용) 후 6월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않는 경우 ○산전후(유·사산)휴가중이거나 임신 중에 계약기간 또는 파견기간이 종료된 자와 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내에 1년 이상으로 하는 근로계약 체결 － 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우 우대 지원	○육아휴직(또는 육아기 근로시간단축)기간(대규모기업의 경우 산후유급휴가기간 포함)동안 1인당 월 20만 원을 지급 ※ 육아휴직 종료 후 30일 이상 고용시 장려금 50% 지원, 6개월 계속 고용시 나머지 50% 지원 ○육아휴직(또는 육아기 근로시간단축) 기간 중(산전후휴가에 이어 사용할 경우 산전후휴가기간 포함) 대체인력을 사용한 기간동안 1인당 월 30만 원(대규모기업 20만 원) ○근로계약기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결한 사업주에게 6개월간 매월 400,000원 지원 ○기간을 정하지 아니한 근로계약을 체결한 사업주에게 첫 6개월간 매월 300,000원, 이후 6개월간 매월 600,000원 지원	○ 계속 고용한 날 또는 육아휴직 등이 끝난 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 사업장 소재지 관할 고용센터에 신청(일괄 신청 가능)															
임신·출산 여성 고용안정 지원금																		



	구분	지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
기타 고용안정 지원	정년 연장형	○근로자 대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 50세 이후 일정 시점부터 임금이 감액된 근로자 ※ 임금감액율 : 피크임금 대비 10% 이상	○피크임금 대비 90% 이하로 감액되는 부분을 임금이 감액된 날부터 최대 10년간 지원(연 600만 원 한도)	○대상 근로자(사업주가 대신 신청 가능)가 다음 연도 1월 말까지(분기 신청은 해당 분기 다음 달 말일까지) 신청서와 구비서류를 관할 고용센터에 제출
	재고용형	○정년이 57세 이상인 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 정년퇴직한 후 계속 고용되거나 3개월 이내에 재고용되면서 임금이 감액된 근로자 ※ 임금감액율 - 정년 전(55세 이후)에 임금을 감액하는 경우 피크임금 대비 10% 이상 - 정년 이후부터 임금을 감액하는 경우 피크임금 대비 15% 이상	○정년 전(55세 이후)에 임금이 줄어든 근로자는 피크임금 대비 90% 이하로 감액되는 부분을, 정년 이후 임금이 줄어든 근로자는 피크임금 대비 85% 이하로 감액되는 부분을 재고용된 날부터 최대 5년간 지원(연 600만 원 한도)	
	근로 시간 단축형	○정년연장 되거나 재고용된 근로자의 주당 소정 근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 감소 - 정년연장 또는 재고용된 근로자의 지원요건(임금감액율 제외)은 정년연장형, 재고용형과 동일 ※ 임금감액율 : 피크임금 대비 30% 이상	○피크임금 대비 30% 이하로 감액된 부분을 정년연장 시는 임금이 감액된 날부터 최대 10년간, 재고용 시는 재고용된 날부터 최대 5년간 지원(연 300만 원 한도)	
	고령자 등 고용환경 개선지원	○고령자·여성 또는 장애인인 피보험자들의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선을하고자 하는 사업주에 대하여 그에 필요한 비용의 일부를 융자	○고령자 고용환경개선자금 융자 - 고려자친화시설·장비를 설치·개선·교체·구입하고자 하는 사업주에게 최대 10억 원까지 연리 3%(5년까지 5년 균등 상환)로 융자 ○장애인 고용환경개선자금 융자 - 장애인편의시설, 직업시설, 부대시설을 설치하고자 하는 사업주에게 장애인 1인당 5천만 원, 사업장당 15억 원까지 연리 3%(5년까지 5년 균등 상환)로 융자 ○여성 고용환경개선자금 융자 - 여성친화시설(여성 전용휴게실, 모유수유실, 기숙사 등)을 설치하고자 하는 사업주에게 최대 5억 원까지 연리 3%(5년까지 5년 균등 상환)로 융자	○연중 수시로 한국장애인고용공단으로 신청



구분		지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
기 타 고 용 안 정 지 원	직장보육 시설 설치·운영비 지원	○보육시설을 단독 또는 공동으로 설치·운영하는 사업주	○직장보육시설 시설장·교사·취사부 인건비 지원(월 80만 원) ○중소기업 직장보육시설 운영비 지원(월 120~480만 원) ○7억원 한도 융자(연리 1~2%, 5년거치 5년 균등분할 상환) ○시설전환비(최고 2억 원, 사업주단체는 5억 원)와 유구비품비(최고 50백만 원) 무상지원	○보육교사 등 인건비, 중소기업 직장보육 시설 운영비(교재·교구비) : 전월분에 대하여 다음달 말일까지 보육시설 소재지 관할 고용센터에 신청 ○보육시설설치비용 융자·무상지원 : 근로복지공단 또는 직장보육시설 지원센터에 융자·무상지원 신청
	건설근로자 고용보험 관리지원금 지원	○건설업을 행하는 사업주가 사업장별로 고용관리책임자를 선임하여 일용근로자 피보험자격의 신고(근로내용확인신고) 등 고용보험 사무처리를 할 것 <월 연인원 50인 이상(=1개월간 근로일수의 합이 50일 이상일 것)> ○법정 기한내 신고할 것 ○전자적 방법(전자 건설고용보험카드)으로 신고할 것	○피보험자격 관련 신고 실적에 따라 월 20만 원(50~199인)에서 50만 원(700인 이상)까지 차등 지원 ○건설고용보험카드를 활용한 신고실적에 따라 월 20만 원(50~199인)에서 50만 원(400인 이상)까지 추가 지원 ○'09. 1. 1부터 서면에 의한 신고실적은 지원대상에서 제외됨	○반기별로 다음달 말일까지 소재지 관할 고용센터에 신청

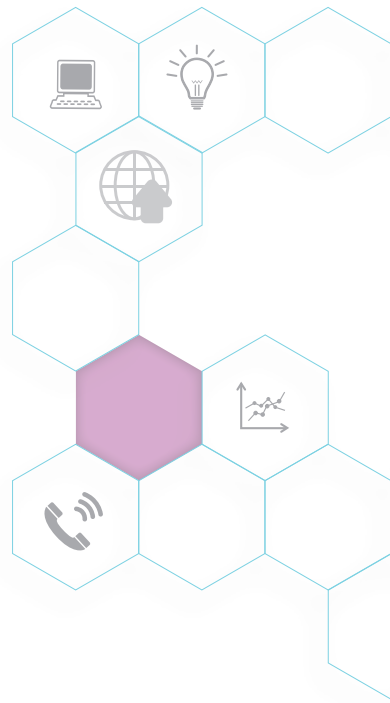


실업급여 및 육아휴직급여 등

구분	지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차																												
구직급여	<ul style="list-style-type: none">○고용보험 적용사업장에서 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 회사의 경영사정 등 비자발적으로 이직한 경우※정당한 사유 없는 자기사정으로 직장을 그만두거나 본인의 중대한 잘못으로 해고된 경우에는 구직급여를 받을 수 없음○실직 후 근로의사와 능력을 가지고 적극적으로 재취업활동을 하여야 함※퇴직시 퇴직금·퇴직위로금 등으로 1억 원 이상을 수령하거나 수령이 확실시 되는 자는 실업신고일로부터 실업급여 지급을 3개월 유예○일용근로자는 실업급여 신청 전 1개월간 근로일수가 10일 미만이어야 하고, 90일 이상을 일용근로자로 근무해야 하는 등 추가적 요건을 충족해야 함	<ul style="list-style-type: none">○이직시 연령과 피보험기간에 따라 90~240일간 실질전 평균임금의 50%를 지급<ul style="list-style-type: none">- 최고: 40,000원- 최저: 최저임금액의 90%※구직급여는 실제로 실직 상태에 있었던 날 수 만큼의 금액을 지급하며, 본인이 신고한 은행계좌로 입금됨 <p>【소정급여일수】 (단위 : 일)</p> <table><tr><th>연령</th><th>피보험기간</th><th>1년 미만</th><th>1년 이상 3년 미만</th><th>3년 이상 5년 미만</th><th>5년 이상 10년 미만</th><th>10년 이상</th></tr><tr><td>30세 미만</td><td></td><td>90</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td><td>180</td></tr><tr><td>30세 이상 ~ 50세 미만</td><td></td><td>90</td><td>120</td><td>150</td><td>180</td><td>210</td></tr><tr><td>50세 이상 및 장애인</td><td></td><td>90</td><td>150</td><td>180</td><td>210</td><td>240</td></tr></table>	연령	피보험기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상	30세 미만		90	90	120	150	180	30세 이상 ~ 50세 미만		90	120	150	180	210	50세 이상 및 장애인		90	150	180	210	240	<ul style="list-style-type: none">○실직 후 거주지 관할 고용센터에 구직등록 및 「수급자격인정신청서」 제출○신청 후 재취업활동 필요기간에 따라 1~4주범위에서 고용센터가 지정된 날에 출석하여 취업상담 및 실업인정<ul style="list-style-type: none">- 도서 거주자 등의 경우 우편, 팩스 또는 인터넷(인터넷은 공인인증서를 통해서만 가능)등을 이용한 실업인정※대기기간(7일) 종료 후 소정급여일수(90~240일)에 해당하는 날까지 실업급여 지급(지정된 실업인정일날 정당한 사유 없이 출석하지 아니하거나 취업한 경우 당해 기간 동안 소정급여일수가 줄어듦)
연령	피보험기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상																									
30세 미만		90	90	120	150	180																									
30세 이상 ~ 50세 미만		90	120	150	180	210																									
50세 이상 및 장애인		90	150	180	210	240																									
상 병 급여	<ul style="list-style-type: none">○실업급여 신청 후 7일 이상의 질병·부상으로 실업인정을 받지 못한 경우○수급자격자가 출산으로 인해 취업이 불가능한 경우	○구직급여액과 같은 금액	<ul style="list-style-type: none">○거주지 관할 고용센터에 상병급여(출산사) 청구서 제출(대리인 청구가능)<ul style="list-style-type: none">- 일반 : 치유된 이후 14일 이내 청구- 출산 : 출산 후 45일 경과한 날 이후 14일 이내 청구- 장기상병 수급기간 초과 : 수급기간 종료 후 30일 이내																												
연장급여	훈련연장급여	○직업안정기관장의 직업능력개발훈련 지시에 의하여 훈련을 수강하는 경우	○직업능력개발훈련을 받는 기간(최대 2년)동안 구직급여의 100%를 연장 지급	○직업능력개발훈련을 받는 기간(최대 2년)동안 구직급여의 100%를 연장 지급																											
	개별연장급여	○취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자로서 직업안정기관장이 인정하는 자	○취업이 특히 곤란한 경우에는 60일 범위 내에서 구직급여의 70%를 연장 지급	○취업이 특히 곤란한 경우에는 60일 범위 내에서 구직급여의 70%를 연장 지급																											



구분	지원요건	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
취업촉진수당	조기재취업수당 ○대기기간(실업 신고일부 터 7일)이 지난 후 안정 된 직업에 6개월 이상 계 속하여 고용된(사업을 영 위한) 경우로서 잔여 급 여일수가 30일 이상인 경우(사업을 영위한 경우 에는 1회 이상 자영업 준 비활동으로 실업인정을 받아야 함)	○구직급여일액에 잔여 급 여일수의 1/2를 곱한 금 액(재취직할 당시 55세 이상이거나 장애인인 경 우 잔여 급여일수의 2/3 지급)	○재취직할 날 또는 사업을 시작한 날부터 6개월이 경과한 이후 관할 고용센 터에 조기재취업수당 청 구서 제출
	직업능력 개발수당 ○직업안정기관장이 지시한 직업능력개발훈련을 받을 때	○실제로 훈련을 받은 날 1 일 5,000원 ※ 실업자훈련 등 중복수혜 의 경우 제외	○1~4주 범위에서 거주지 관할 고용센터에 직업능 력개발훈련 수감증명서 제출
	광역구직 활동비 ○직업안정기관장의 소개로 거주지에서 50km 이상 떨 어진 회사에 구직활동을 할 때	○숙박료 : 실비(1일 40,000원 한도) ○운임 : 실비(교통수단별 중등급 수준) ※ 공무원여비규정 제16조 제1항 별표2	○광역구직활동 종료일부 터 14일 이내에 거주지 관할 고용센터에 광역구 직활동비 청구서 제출
	이주비 ○취업하거나 직업능력개발 훈련을 받기 위하여 이사 를 할 때	○실비(2.5톤 화물 자동차 1대분을 넘는 경우 실비 의 80%를 지급하되, 5톤 을 넘는 경우에는 5톤을 상한지급)	○이주한 날로부터 14일 이내에 거주지 관할 고 용센터에 이주비청구서 제출
육아휴직급여 등	육아휴직 급여 ○육아휴직 시작일 이전 피 보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 육아휴 직을 30일 이상 부여받은 경우	○육아휴직 전 통상임금의 40%를 지급(상한액 100 만원, 하한액 50만원). 육아휴직급여 중 일부 (15%)는 직장복귀 6개월 후 일시불로 지급 ※ 단, 월 실수령액이 50만 원 미만인 경우 월50만 원 지급	○육아휴직을 시작한 날 이 후 1개월부터 종료 후 12개월 이내 사업장소재 지 관할 또는 거주지 관 할 고용센터에 신청
	산전후 (유산·사산) 휴가급여 ○휴가가 끝난 날 이전 피 보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 「근로기 준법」 제74조에 따른 산 전후(유산·사산) 휴가 등 을 부여받은 경우	○우선지원 대상기업은 90 일분, 그 외의 기업은 30 일분 - 최고 : 135만 원 ~ 405 만 원 - 최저 : 최저임금	○휴가를 시작한 날(대규모 기업은 휴가 시작 후 60 일이 지난 날) 이후 1개 월부터 종료 후 12개월 이내에 사업장 소재지 관 할 또는 거주지 관할 고 용센터에 신청(30일 단 위로 신청 가능)



www.bizinfo.go.kr





합의로 해결할 수 있는 인사노무

설악산단풍빵은 강원도 속초시 조양동에 위치해 있으며 지역 특산품인 단풍빵을 제조해 판매하는 회사입니다. 구체적인 판매지역은 관광단지와 지역의 대형마트이며 작지만 알찬 회사입니다.

설악산단풍빵의 애로사항은 개정법정근로시간이 지켜지고 있지 않았습니다. 개정법정근로시간은 주40시간인데 생산직의 경우는 평일 휴게시간을 제외하고 오전 9시부터 저녁 7시, 토요일은 오전 9시부터 저녁 6시까지 근무했습니다. 사무직 또한 평일 휴게시간을 제외하고 오전 9시부터 저녁 7시, 토요일은 오전 9시부터 저녁 6시까지 근무했습니다.

그밖에도 판매직의 경우에는 아예 근무시간이 명확하게 정해져 있지 않았음은 물론 그 외에도 근로계약서 등의 서류조차도 구비되어 있지 않는 등의 문제점이 있었습니다.

그래서 설악산단풍빵의 문제 해결을 위해 먼저 한광희 노무사는 회사 방문 전 사전 통화를 통해 설악산단풍빵의 문제점들을 파악했습니다. 이후 회사를 직접 방문해 대표이사 와 관계자들로부터 다시 한 번 애로사항을 파악한 후 문제 해결 방법을 제시하고 직원들에게 자세한 설명과 서면합의를 이루어냈습니다.





그럼 좀 더 구체적으로 설악산단풍빵의 문제 해결 내용을 살펴보면 먼저 설악산단풍빵의 생산직의 경우에는 생산량의 문제로 근로시간을 그대로 유지하기로 했습니다. 단, 회사의 비수기에 직원별로 휴가를 주는 방안으로 직원들과 원만한 합의를 이루었습니다. 다음 사무직의 경우에는 개정법정근로시간으로 근무시간을 변동해 주고 약간의 임금인상을 해주었습니다. 그리고 근무시간이 정해져 있지 않았던 판매직의 경우에는 일정한 근무시간을 정하는 것으로 합의를 이루어 냈습니다. 또한, 그동안 있지 않았던 근로계약서 등을 작성해서 직원들에게 나누어 주고 필요한 사항들은 서로 서면합의하에 조율했습니다.

최종적으로 설악산단풍빵의 개선효과를 보면 임금인상 없이 생산직의 경우 보상휴가를 주는 조건으로 개정법정근로시간을 맞추었고 사무직의 경우는 개정법정근로시간 준수와 약간의 임금인상으로 직원과 합의를 이루었습니다. 또한, 판매직도 근무시간을 정함으로써 직원들과 합의를 이루어 냈고 그간 작성하지 않았던 근로계약서와 취업규칙(안)도 마련하여 노사가 공유하게 되었습니다.



소 속	전문가명	e-mail 주소
강원지방중소기업청 비즈니스지원단	한광희 노무사	lpd7695@hanmail.net

조직정비를 통한 선진 인사노무관리 정착

개인사업자로 2009년 12월 대구광역시 수성구 옥수동 본사에서 시작하여 이후 수변점, 범어동의 점포와 달서구 상인동과 도원동에도 점포를 두고 있는 A회사는 '시골 빵'이라는 의미이며, '느리게 느리게 더욱 더 느리게 천연효모종과 콩 유산균종으로 발효한 빵'을 슬로건으로 하는 제빵회사입니다. 제품의 맛과 영양이 풍부하여 한 번 이용한 고객은 다시 찾는 두터운 단골 고객을 확보하고 있는 성장 유망한 제빵회사입니다.

이번에 새로이 법인을 설립하여 운영하려다 보니 인사노무관리에 있어 여러 가지 문제들과 직면하게 되어, 해결책 모색을 위해 중소기업청의 비즈니스지원단을 찾게 되었습니다.

A회사의 사업주는 제빵 기능을 보유한 기술자로서 제품은 우수하나 사업 경영 경험과 노하우가 일천하여, 각 점포를 개인 사업자로 등록하여 관리함으로써 직원에 대한 필요사항 정리와 체계가 부족하였습니다.

A회사는 인사·노무관리를 제대로 하여 기업의 실정에 부합하며, 회사가 성장하더라도 지속적으로 지원할 수 있는 조직체계의 정비가 우선 필요하였습니다. 그리하여 개인 사업장에 대한 운영 실태와 관리 상태에 대해 분석한 결과 형식적으로는 개인사업자로 운영하였으나, 실질적으로 A회사의 이름으로 운영한 점포는 한 회사라는 결론에 도달하였습니다. 개인사업자에 대한 점포의 근로자 수에 따라 노동관계법상 '상시 근로자가 5인 이하인가'라는 논란으로 노동법의 적용에 대한 문제들을 미리 확실하게 정리할 필요성이 있었습니다.

현장을 방문하여 면담을 통해 형식적으로 분리하여 관리하는 근로자를 통합관리하기로 하고, 해당 인사노무에 필요한 사항을 컨설팅하기로 하였습니다. 이에 따른 근로계약서와 필요사항 협의, 취업규칙 작성 협의, 제조와 판매 서비스 특성상 단시간 근로자에 대한 규정을 제정하기로 하였습니다.



협약한 내용을 바탕으로 점포별·근로자별 근로시간 산정내역을 작성하고, 이 자료를 중심으로 노동관계법상 최저임금을 감안하여 근로시간에 대하여 협의하여 결정하고 임금 테이블을 작성하였습니다.

먼저 A회사의 지점명, 근무조와 월 급여를 반영한 근로시간을 산출하고, 통상임금을 산출하여 이를 근거로 하는 근로기준법 제17조의 임금세부항목을 설계하였습니다.

두 번째로 조직체계를 반영한 근로계약서(정규직, 기간제근로자, 단시간근로자, 인턴근로자)를 작성하고, 최근의 경향을 반영한 서약서를 작성하였습니다. 그리고 모든 근로자에 대한 근로시간을 분석하고 이를 근로자에게 제공하여 확인받게 하였습니다.

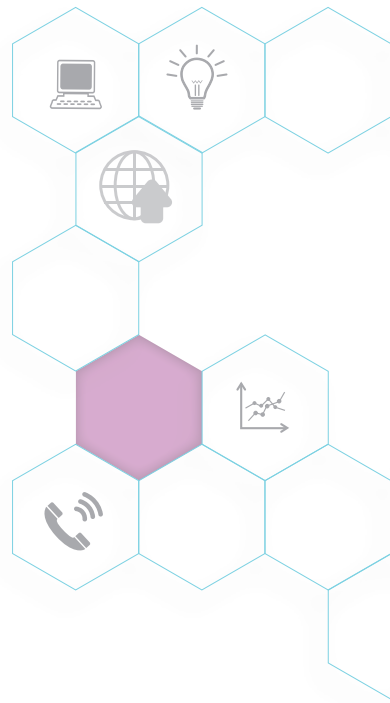
세 번째로 제조와 판매를 반영한 취업규칙(일반근로자와 단시간근로자에 적용하는 규칙을 별도 제정)을 제정하였습니다. 취업규칙에는 인사관리에 필요한 서식(자기소개서, 근로계약서, 휴직원 등)을 제공하여 인사관리를 하는 데 어려움이 없도록 하였습니다.

네 번째로 인사관리에 필요한 연차휴가 대체동의서, 근로자명부 등의 서식을 결정하였습니다. 그리고 최근 전자 문서 등 정보의 취득과 외부 유출이 용이한 환경을 반영하여 개별근로자에 대하여 보안서약서라는 서식을 작성하였습니다.

결과적으로 A회사의 본사를 비롯한 각 지점들을 통합하여 근로자에 대한 조직정비가 이루어졌습니다. 또한 근로계약서 작성, 연차휴가대체제도 운영, 임금세부항목 실정을 반영하여 정리, 취업규칙을 작성하여 비치함으로써 인사·노무관리가 체계적이고 효율적으로 이루어졌습니다.

지속적인 사후관리를 통해 A회사의 슬로건처럼 느린 만큼 내실 있게 정착하는 인사·노무관리가 되었으면 합니다.

소 속	전문가명	e-mail 주소
대구·경북지방중소기업청 비즈니스지원단	이복영 공인노무사	lka1992@hanmail.net



www.bizinfo.go.kr





중소기업청 및 지원기관 연락처

1. 중소기업청
2. 중소기업청 중소기업 ombudsman실
3. 지방중소기업청
4. 지방중소기업청 수출지원센터
5. 중소기업진흥공단
6. 중소기업중앙회
7. 지역신용보증재단
8. 중소기업 지원기관

Q&A



중소기업청 및 지원기관 연락처

1. 중소기업청

☎ 1357 www.bizinfo.go.kr

부서명	전화	팩스
(302-701) 대전광역시 서구 선사로 139(둔산동 920) 정부대전청사		
청장실	042)481-4309	042)472-3252
차장실	042)481-4312	042)472-3255
대변인실	042)481-4492	042)472-3264
감사담당관	042)481-4340	042)472-3266
운영지원과장	042)481-4350	042)472-3310
인사	042)481-4358	
서무	042)481-4480	
용도	042)481-4313	
자료관실	042)481-3975	042)472-3261
기획조정관	042)481-4301	042)472-3269
기획재정담당관실	042)481-4570	
행정법무담당관	042)481-8911	042)472-3276
고객정보화담당관실	042)481-8934	042)472-6083
비상계획담당관실	042)481-4370	042)472-3292
중소기업정책국장	042)481-4550	042)472-7929
정책총괄과	042)481-4507, 8948	
규제영향평가과	042)481-4336, 3985	042)472-3272
기업협력과	042)481-4484	042)472-7932
국제협력과	042)481-4482, 4493	042)472-3293
소상공인정책국장	042)481-4532	042)472-6958
소상공인정책과	042)481-4568, 3950	
중소기업사업조정T/F	042)481-4368	042)472-5641
소상공인지원과	042)481-3954, 4495	042)489-2961
시장상권과	042)481-4562, 4574	042)472-7935
창업벤처국장	042)481-4303	042)472-3282
벤처정책과	042)481-4428, 4426	
벤처투자과	042)481-4578	042)481-4418
창업진흥과	042)481-4497, 3967	042)481-3972
지식서비스창업과	042)481-4525, 8909	042)472-3428



부서명	전화	팩스
경영지원국장	042)481-4302	042)472-3275
기업금융과	042)481-4376, 4375	
인력지원과	042)481-4398, 4395	042)472-3278
공공구매관리과	042)481-4575, 4546	042)472-3294
기술혁신국장	042)481-4304	042)472-3287
기술정책과	042)481-4440, 4573	
녹색성장팀	042)481-4496, 4508	
기술개발과	042)481-4448, 4451	042)472-3289
기술협력과	042)481-4450, 4460	042)472-3291

2. 중소기업청 중소기업 옴부즈만실

중소기업 옴부즈만	02)2110-4900	02)2110-4941
(110-755) 서울 종로구 수송동 146-1 이마빌딩 5층		

3. 지방중소기업청

구분		전화	팩스
서울청	서울청장	02)2110-6301	02)2110-0661
	창업성장지원과	02)2110-6314	02)2110-0661
	공공판로지원과	02)2110-6320~8	02)2110-0662
	수출지원센터	02)2110-6330~6	02)2110-0663
	기업환경개선과	02)2110-6341~7	02)2110-0666
	기술혁신지원과	02)2110-6360~5	02)2110-0665
	(427-700) 경기도 과천시 관문로 47 정부청사 1동		
부산 · 울산청	부산·울산청장	051)601-5101	051)341-4905
	창업성장지원과	051)601-5114, 5157	051)334-4333
	공공판로지원과	051)601-5123~6	051)335-4334
	수출지원센터	051)601-5165~6	051)341-0364
	기업환경개선과	051)601-5133~5	051)335-4335
	제품성능기술과	051)601-5137~8	051)341-4204
	시험연구지원팀	051)601-5144-8	051)341-4204
	울산사무소	052)283-0350~1	052)283-0354
	(618-819) 부산시 강서구 녹산산업도로 100(송정동 1633-1)		



중소기업청 및 지원기관 연락처



구분		전화	팩스
대구 · 경북청	대구·경북청장	053)659-2202	053)626-2604
	창업성장지원과	053)659-2205, 2210	053)624-3656
	공공판로지원과	053)659-2233~8	053)627-0194
	수출지원센터	053)659-2241~2	053)626-8771
	기업환경개선과	053)659-2211, 2264	053)654-1714
	제품성능기술과	053)659-2293, 2288	053)625-0117
	시험연구지원팀	053)659-2509	053)592-2604
	(704-833) 대구시 달서구 성서 4차 첨단로 132(월암동 1111)		
광주 · 전남청	광주·전남청장	062)360-9116	062)366-1955
	창업성장지원과	062)360-9113	062)366-1922
	공공판로지원과	062)360-9145, 9147	062)362-6229
	수출지원센터	062)360-9191~4	062)366-9671
	기업환경개선과	062)360-9133~5	062)366-9662
	제품성능기술과	062)360-9151~2	062)366-9163
	시험연구지원팀	062)360-9161~2	062)366-9669
	제주시험연구센터	064)723-2101~3	064)723-2107
	(502-723) 광주광역시 서구 농성동 서구청 2길 14		
경기청	경기청장	031)201-6900	031)201-6919
	창업성장지원과	031)201-6911, 6909	031)201-6919
	공공판로지원과	031)201-6938, 6934	031)201-6939
	수출지원센터	031)201-6945~6	031)201-6949
	기업환경개선과	031)201-6954~8	031)201-6959
	제품성능기술과	031)201-6974~5	031)201-6969
	(443-761) 경기도 수원시 영통구 영통동 반달공원길 66		
인천청	인천청장	032)450-1101	032)818-7469
	창업성장지원과	032)450-1110, 1122	032)818-8366
	기업환경개선팀	032)450-1140, 1142	032)818-0206
	수출지원센터팀	032)450-1132~3, 1135	032)818-8364
	제품성능기술과	032)450-1159, 1154	032)818-8339
	시험연구지원팀	032)450-1163	032)818-8363
	(405-849) 인천시 남동구 은봉로 34(논현동 445-1 30B/1L)		



구분		전화	팩스
대전 충남청	대전·충남청장	042)865-6101	042)865-6119
	창업성장지원과	042)865-6125	042)865-6199
	수출지원센터팀	042)865-6150~1	042)865-6159
	기업환경개선과	042)865-6100	042)865-6139
	제품성능기술과	042)865-6135~6	042)865-6149
	시험연구지원팀	042)865-6142	042)865-6169
	충남사무소	041)564-2282-6	042)564-3855
	(305-343) 대전시 유성구 신성로 70(유성구 장동 23-3)		
강원청	강원청장	033)260-1702	033)260-1619
	창업성장지원과	033)260-1600, 1614	033)260-1619
	수출지원센터팀	033)260-1671~3	033)260-1679
	기업환경개선팀	033)260-1621~4	033)260-1629
	제품성능기술과	033)260-1636, 1632	033)260-1639
	시험연구지원팀	033)260-1641~6	033)260-1659
	(200-944) 강원도 춘천시 안마산로 110		
충북청	충북청장	043)230-5303	043)235-2492
	창업성장지원과	043)230-5358, 5326	043)235-2492
	수출지원센터팀	043)230-5371~2	043)235-2494
	기업환경개선팀	043)230-5310, 5321	043)235-2492
	제품성능기술과	043)230-5331~3	043)235-2493
	시험연구지원팀	043)230-5313, 5346	043)235-2493
	(363-883) 충북 청원군 오창읍 양청리 803-1		
전북청	전북청장	063)210-6401	063)210-6429
	창업성장지원과	063)210-6412~7	063)210-6421
	수출지원센터팀	063)210-6485~6	063)210-6489
	기업환경개선과	063)210-6432~5	063)210-6460
	제품성능기술과	063)210-6441~5	063)210-6449
	시험연구지원팀	063)210-6451~6	063)210-6429
	(560-860) 전북 전주시 완산구 서원로 77		



중소기업청 및 지원기관 연락처



4. 지방중소기업청 수출지원센터

지방청	전화	팩스	주소
서울지방중소기업청 수출지원센터	02)2110-6330	02)2110-0663	(427-724) 경기도 과천시 교육원길 96
부산·울산지방중소기업청 수출지원센터	051)601-5165~6	051)341-0364	(618-270) 부산시 강서구 송정동 1633-1
대구·경북지방중소기업청 수출지원센터	053)659-2241~2	053)626-8771	(704-833) 대구시 달서구 성서4차첨단로 132 (월암동 1111번지)
광주·전남지방중소기업청 수출지원센터	062)360-9191~4	062)366-9671	(502-200) 광주시 서구 농성동 300
경기지방중소기업청 수출지원센터	031)201-6944~6	031)201-6949	(443-761) 경기도 수원시 영통구 영통동 반달공원길 66
대전·충남지방중소기업청 수출지원센터	042)865-6150~1	042)865-6159	(305-343) 대전시 유성구 신성로 70
인천지방중소기업청 수출지원센터	032)450-1132~3	032)818-8364	(405-849) 인천시 남동구 논현동 445-1 (은봉로 34)
강원지방중소기업청 수출지원센터	033)260-1671~3	033)260-1679	(200-944) 강원도 춘천시 퇴계동 856-10
충북지방중소기업청 수출지원센터	043)230-5371~2	043)235-2494	(363-883) 충북 청원군 오창읍 양청리 803-1
전북지방중소기업청 수출지원센터	063)210-6485~6	063)210-6489	(560-860) 전북 전주시 완산구 효자동 2가 1541-5
경남지방중소기업청 수출지원센터	055)268-2543	055)262-5012	(641-060) 경남 창원시 신월동 100-3
광주지방중소기업청 (제주시험연구지원센터)	064)723-2101~3	064)723-2107	(690-130) 제주도 제주시 월평동 299

5. 중소기업진흥공단

구분		주소	전화 및 팩스
본부		(150-718) 서울시 영등포구 국제금융로 24	Tel. 02)769-6700
지역 본 (지) 부	서울서부	(150-721) 서울시 양천구 목동동로 309 (중소기업유통센터 사무동 14층)	Tel. 02)6678-4127 Fax. 02)6678-4198~9
	서울북부	(150-718) 서울특별시 영등포구 국제금융로 24 (중소기업진흥공단 9층 서울북부지부)	Tel. 02)769-6816 Fax. 02)769-6838



구분	주소	전화 및 팩스
지 역 본 (지) 부	서울동남부 (137-884) 서울특별시 서초구 서초대로 45길 16 (VR빌딩 1층)	Tel. 02)2156-2200 Fax. 02)2156-2209
	부산서부 (617-800) 부산광역시 사상구 학감대로 257 (보생빌딩 에이동1층)	Tel. 051)630-7400 Fax. 051)646-0516
	부산동부 (612-050) 부산 해운대구 센텀동로 99 (백산e-센텀클래스원 201~202호)	Tel. 051)712-9670~7 Fax. 051)712-9669
	대구 (702-010) 대구광역시 북구 유통단지로3길 90 (대구전시컨벤션센터 4층)	Tel. 053)601-5300 Fax. 053)601-5301
	경북 서북부 (730-350) 경상북도 구미시 이계북로7 (경상북도 경제진흥원 2층)	Tel. 054)476-9311 Fax. 054)476-9319
	경북동부 (790-834) 경상북도 포항시 남구 지곡로 394 (포항테크노파크 1층)	Tel. 054)223-2047~8 Fax. 054)223-2049
	경북남부 (712-210) 경북 경산시 삼풍로 27 (경북테크노파크 본부동 501호)	Tel. 053)212-3300~1 Fax. 053)212-3305~6
	인천동부 (406-840) 인천광역시 연수구 갯벌로 12 (갯벌타워 14층)	Tel. 032)450-0500 Fax. 032)442-3236
	인천서부 (404-841) 인천광역시 서구 검바위로 46 (코레일공항철도빌딩 1층)	Tel. 032)450-0560 Fax. 032)450-0580
	광주 (506-301) 광주광역시 광산구 하남산단 8번로 177 (중소기업지원센터 3층)	Tel. 062)600-3000 Fax. 062)956-7518
	전남서부 (530-831) 전라남도 무안군 삼향읍 오룡3길 2 (중소기업종합지원센터 4층)	Tel. 061)280-8000 Fax. 061)280-8080
	전남동부 (540-330) 전라남도 순천시 왕지로 20 (그린법조타워 5층)	Tel. 061)724-1066 Fax. 061)724-1057
	대전 (305-343) 대전광역시 유성구 가정북로 96 (중소기업종합지원센터 5층)	Tel. 042)8660-114 Fax. 042)8660-149
	충남 (330-981) 충청남도 천안시 북구 광장로 215 (충남경제종합지원센터 4층)	Tel. 041)621-3687 Fax. 041)621-3689
	울산 (680-815) 울산광역시 남구 삼산로 274 (W-Center 14층)	Tel. 052)703-1100 Fax. 052)703-1190
	경기 (463-400) 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 670 (유스페이스2 A동 503호)	Tel. 031)628-6888 Fax. 031)628-6899
	경기서부 (429-450) 경기도 시흥시 만해로 49	Tel. 031)496-1081 Fax. 031)496-1080
	경기북부 (410-722) 경기도 고양시 일산동구 일산로 138 (일산테크노타운 관리동 102호)	Tel. 031)920-6700 Fax. 031)920-6789
	경기남부 (443-270) 경기도 수원시 영통구 광교로107 (경기중소기업종합지원센터 11층)	Tel. 031)259-7900 Fax. 031)259-7901~2



중소기업청 및 지원기관 연락처

구분		주소	전화 및 팩스
지 역 본 (지) 부	충북남부	(361-802) 충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50 (중소기업종합지원센터 4층)	Tel. 043)230-6800 Fax. 043)230-6888
	충북북부	(380-963) 충청북도 충주시 번영대로 200 2층	Tel. 043)841-3600 Fax. 043)841-3619
	전북동부	(561-841) 전라북도 전주시 덕진구 팔과정로 164 (전북경제통상진흥원 6층)	Tel. 063)210-9900 Fax. 063)210-9988
	전북서부	(573-870) 전라북도 군산시 대학로 331 (대한생명빌딩 4층)	Tel. 063)460-9800 Fax. 063)460-9888
	경남중부	(641-200) 경상남도 창원시 의창구 원이대로 362 (창원컨벤션센터 3층)	Tel. 055)212-1350 Fax. 055)212-1360
	경남동부	(621-905) 경남 김해시 구지로46 (KT&G빌딩 1층)	Tel. 055)310-6600 Fax. 055)310-6677
	경남서부	(660-844) 경상남도 진주시 문산읍 월아산로 991 (바이오21센터 벤처지원동 201호)	Tel. 055)756-3060 Fax. 055)756-3068
	강원영서	(200-042) 강원도 춘천시 중앙로 54 (우리은행빌딩 5층)	Tel. 033)259-7600 Fax. 033)256-9614
	강원영동	(210-703) 강원도 강릉시 강릉대로 33 (강릉시청사 15층)	Tel. 033)655-8870~6 Fax. 033)646-9960
	제주	(690-022) 제주특별자치도 제주시 연삼로 473 (제주도 중소기업종합지원센터 4층)	Tel. 064)751-2055 Fax. 064)751-2058
연수원	안산(본원)	(425-781) 경기도 안산시 단원구 연수원로 87	Tel. 031)490-1472 Fax. 031)490-1116
	호남	(500-150) 광주광역시 북구 잔등동 125-2	Tel. 062)250-3000~2 Fax. 062)250-3077/8
	대구·경북	(712-100) 경상북도 경산시 경청로 222길 86	Tel. 053)819-5001~2 Fax. 053)819-5050
	부산·경남	(645-480) 경상남도 창원시 진해구 남영로473번길 22	Tel. 055)548-8045~6 Fax. 055)548-8081

6. 중소기업중앙회

구분	주소	전화 및 팩스
본부	(150-740) 서울 특별시 영등포구 은행로 30	Tel. 02)2124-3114 Fax. 02)786-9492
서울지역본부	(121-904) 서울 마포구 성암로 189 (중소기업DMCE타워 17층)	Tel. 02)761-7991 Fax. 02)761-6425
부산·울산지역본부	(611-839) 부산광역시 연제구 중앙대로 1090 (프라임빌딩 6층)	Tel. 051)637-2061 Fax. 051)637-2066



구분	주소	전화 및 팩스
대구·경북지역본부	(700-310) 대구시 달서구 용산동 268-5 (드림피아 3층)	Tel. 053)524-2110 Fax. 053)524-2117
인천지역본부	(405-841) 인천광역시 남동구 예술로 126 (한국토지공사 2층)	Tel. 032)437-8705 Fax. 032)437-8708
경기지역본부	(443-270) 경기도 수원시 영통구 이의동 906-5 (경기도중소기업종합지원센터 10층)	Tel. 031)259-7800 Fax. 031)259-7810
경기북부지역본부	(480-070) 경기도 의정부시 추동로 140 (경기북부상공회의소 2층 203호)	Tel. 031)851-0164 Fax. 031)851-2862
광주·전남지역본부	(506-301) 광주광역시 광산구 하남산단8번로 177 (광주중소기업종합지원센터 5층)	Tel. 062)955-9966 Fax. 062)951-9966
강원지역본부	(200-944) 강원도 춘천시 퇴계동 770-3 (강원도향토공예관 3층)	Tel. 033)241-0010 Fax. 033)241-0015
충북지역본부	(361-802) 충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50 (충청북도 중소기업종합지원센터 5층)	Tel. 043)236-7080 Fax. 043)236-7084
대전·충남지역본부	(302-869) 대전광역시 서구 둔산서로 47번지 2층	Tel. 042)864-0901 Fax. 042)864-0902
전북지역본부	(561-736) 전라북도 전주시 덕진구 팔과정로 164 (전라북도경제통상진흥원 4층)	Tel. 063)214-6606~9 Fax. 063)214-5166
경남지역본부	(641-966) 경상남도 창원시 의창구 원이대로 362 (중소기업지원센터 401호)	Tel. 055)212-1177 Fax. 055)212-1170
제주지역본부	(690-732) 제주특별자치도 제주시 연삼로 473 (제주도중소기업종합지원센터 4층)	Tel. 064)752-8576 Fax. 064)757-5673

7. 지역신용보증재단

재단명	주소	전화 및 팩스	홈페이지
중앙회	(302-280) 대전 서구 한밭대로 713 12~15층	Tel. 1588-7936 Fax. 042)480-4007~9	www.koreg.or.kr
강원재단	(200-041) 강원도 춘천시 중앙로 1가 80 (제일은행 3층)	Tel. 033)251-1353~5 Fax. 033)251-1356	www.gwsinbo.co.kr
경기재단	(443-766) 경기도 수원시 광교로 107 (중소기업종합지원센터 2,3층)	Tel. 031)259-7700 Fax. 031)259-7777	www.kgsb.co.kr
경남재단	(641-200) 경남 창원시 의창구 원이대로 362 (창원컨벤션센터내 4층)	Tel. 055)212-1250 Fax. 055)212-1275	www.gnshinbo.co.kr
경북재단	(730-350) 경북 구미시 이계북로7 (경북경제진흥원 7층)	Tel. 054)474-7100 Fax. 054)474-7104	www.gbsinbo.co.kr
광주재단	(506-301) 광주광역시 광산구 하남산단8번로 177 (중소기업지원센터 1층)	Tel. 062)950-0011 Fax. 062)950-0063	www.kjsinbo.co.kr



중소기업청 및 지원기관 연락처



재단명	주소	전화 및 팩스	홈페이지
대구재단	(704-954) 대구광역시 달서구 달구벌대로 1568 4층	Tel. 053)554-6300 Fax. 053)554-9905	www.ttg.co.kr
대전재단	(301-722) 대전광역시 중구 보문로 246	Tel. 042)380-3800 Fax. 042)380-3898	www.sinbo.or.kr
부산재단	(611-085) 부산광역시 연제구 중앙대로 1090 (프라임시티빌딩 5층)	Tel. 051)816-6050 Fax. 051)816-4551	www.busansinbo.or.kr
서울재단	(121-802) 서울특별시 마포구 마포대로 168	Tel. 02)563-1400 Fax. 02)2174-5279	www.seoulshinbo.co.kr
울산재단	(683-804) 울산광역시 북구 산업로 915 (중소기업종합 지원센터 3층)	Tel. 052)289-2300 Fax. 052)289-8964	www.ulsanshinbo.co.kr
인천재단	(405-817) 인천광역시 남동구 남동대로 215번길 30 (인천종합비즈니스 센터9층)	Tel. 032)260-1503 Fax. 032)260-1570	www.icsinbo.or.kr
전남재단	(540-951) 전남 순천시 백강로 38	Tel. 061)729-0600 Fax. 061)729-0608	www.jnsinbo.or.kr
전북재단	(560-040) 전북 전주시 완산구 전라감영로 72 (전주상공회 익소 1층)	Tel. 063)230-3352 Fax. 063)230-3388	www.jbcredit.co.kr
제주재단	(690-802) 제주시 연북로 33, 4층 (KT&G 제주본부 4층)	Tel. 064)758-5740 Fax. 064)758-5748	www.jejeusinbo.co.kr
충남재단	(336-813) 충남 아산시 염치읍 은행나무길 223	Tel. 041)541-3800 Fax. 041)541-9830	www.cnsinbo.co.kr
충북재단	(361-802) 충북 청주시 흥덕구 풍산로 50 (충북중소기업 종합지원센터 5층)	Tel. 043)249-5700 Fax. 043)236-2695	www.cbsinbo.or.kr

8. 중소기업 지원기관

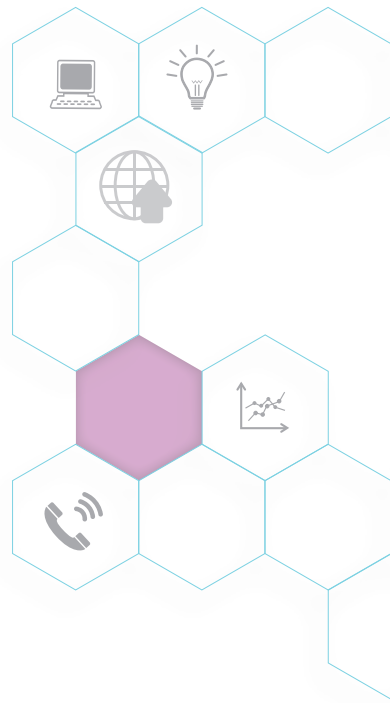
구분	대표전화	홈페이지
신용보증기금	1588-6565	www.kodit.co.kr
기술보증기금	1544-1120	www.kibo.or.kr
중소기업기술혁신협회	031)628-9600	www.innobiz.or.kr
중소기업기술정보진흥원	042)388-0100	www.tipa.or.kr
(사)한국산학연합회	042)720-3300	www.sanhak.net
중소기업유통센터	02)6678-9000	www.sbdc.co.kr
벤처기업협회	02)890-0600	www.venture.or.kr
(사)한국경영기술지도사회	02)569-8212~3	www.kgcca.or.kr
한국벤처투자(주)	02)2156-2000	www.k-vic.co.kr
(사)창업진흥원	042)480-4300	www.iked.or.kr
(사)한국창업경영컨설팅협회	042)256-1070	www.kmcca.net



Contact



구분	대표전화	홈페이지
한국여성경제인협회	02)369-0900	www.womanbiz.or.kr
(재)장애인기업종합지원센터	02)2181-6500	www.debc.or.kr
소상공인진흥원	1588-5302	www.sbdc.or.kr
전국상인연합회	02)2264-6800	www.fkm.or.kr
시장경영진흥원	02)2174-4338	www.sijang.or.kr
한국무역협회	1566-5114	www.kita.net
한국수출입은행 중소기업지원단	02)3779-6114	www.koreaexim.go.kr
KOTRA 중소기업글로벌 지원센터	02)3460-7495	www.kota.or.kr
한국산업은행	1588-1500	www.kdb.co.kr
기업은행	1566-2566	www.ibk.co.kr
한국무역보험공사	1588-3884	www.ksure.or.kr
대·중소기업협력재단	02)368-8700	www.win-win.or.kr
신글PPM품질혁신추진본부	02)6050-3853~6	www.sppm.korcham.net



www.bizinfo.go.kr





Chapter IV

집필진 소개

Q&A

집필진 소개

www.bizinfo.go.kr

인사·노무



김 경 모

- 공인노무사, 경영지도사
- 서울지방중소기업청 비즈니스지원단
- 가야노무법인 대표노무사
- 노동부 사업장 지도 점검위원
- E-mail : freya0207@gmail.com



홍 수 경

- 공인노무사
- 서울지방중소기업청 비즈니스지원단
- 노무법인 유앤 파트너 노무사
- 한국인사관리협회, 고용노동 연수원
노동법 객원 교수
- E-mail : h2ofree@daum.net

감수



이 영 속

- 공학석사
- 중소기업청 고객정보화담당관실 사무관
- E-mail : yslee@smba.go.kr



정 수 봉

- 공학석사
- 중소기업청 고객정보화담당관
- E-mail : first@smba.go.kr