



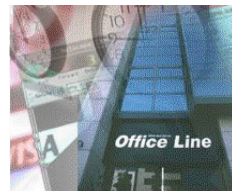
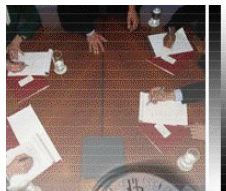
2022 노동법 중심의 노무 RISK관리 및 노무비용 절감 Know-How



*Creating Competitive Advantage
Through Strategic Human Resource
Management*

노무법인 유앤 공인노무사 백운걸

baik@unhr.co.kr



2022. 2. 18.

노무법인 유앤
LABOR CORPORATION U&

35년 연장경력 노무사 백운걸 baik@unhr.co.kr, 010- 5342-0341

주요경력 및 자격

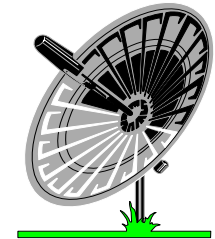
2010. 01. ~ 현재 노무법인 유 앤 대표역임/노무사
강남구상공회 부회장 역임, 영등포구 상공회 상담역
2007. 07. ~ 현재 서울중앙지검 형사조정위원
2001. 07. ~ 현재 국민권익위원회 전문위원
2002. 03. ~ 2009. 12. 위더스 노무법인 대표역임/노무사
1990. 02. ~ 2002. 02. 노무법인 한국노사연구원 대표역임/노무사
1987. 09. ~ 1990. 01. 공인노무사 관악합동사무소/ 노무사
1990. 02. 경영지도사(인사,조직) 자격 취득
1989. 02. ~ 1993. 02. 서울시노동위원회 알선위원
1987. 03. 제1기 공인노무사 자격 취득



저서 및 강의경력

저서 : 노동실무총서(1991), 노동판례대전(1992), 노동행정실무대전(1996), 노동판례전문집(1996)
경영가이드북(2004), 인사노무매뉴얼(2006)
기타 : 한국노동교육원, 상공회의소, 한국경제신문, 경총 전문강사 / 한국전력공사, 한국도로공사
KT, 국민은행, 진로 등 기업고문노무사 역임

Table of Contents



I. 노동법 개정과 근로감독 강화

II. 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

III. 노동관계법 위반에 따른 RISK 관리

IV. 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

V. 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

VI. 유비무환 산업안전, 안전관리 포인트





1. 노동법 개정과 근로감독 강화

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2022년도 개정 노동법

1. 플랫폼 노동자 고용보험 특례(고용보험법 제77조의7)
 - 노무제공 플랫폼 사업자는 노무제공자에 대한 고용보험에 가입하여야 함
 - 플랫폼 노무제공자에 대한 실업급여, 출산전후 휴가급여 적용
 - 시행일 : 2022. 1. 1.
2. 장애인 인식 개선교육 실시기준 강화(장애인고용촉진 직업재활법 제5조의2)
 - 강사자격기준을 갖춘 사람이 교육을 실시하여야 함(상시 300인 이상 사업장)
(시행일 : 2021. 1. 1.)
 - 노동부는 인식개선교육 실시결과를 점검 및 제출요구(상시 50인 이상 사업장)
 - 장애인 인식개선 교육 실시 자료 3년간 보관(전자문서법 상 전자문서로 작성 보관 가능) (시행일 : 2022. 1. 1.)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2022년도 개정 노동법

3. 3+3 부모 육아휴직제(고용보험법 시행령 제95조의3)

- 자녀 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 **첫 3개월에** 대해 각각 육아휴직 급여 상향 지급

- 시행일 : **2022. 1. 1. 이후 육아휴직을 신청하는 경우**

단, 2022. 1. 1. 이전에 부모 중 한 사람이 육아휴직을 사용했던 경우,

다른 사람이 2022. 1. 1. 이후 육아휴직을 사용하면 부모 모두 순차사용으로 인정

- 육아휴직 급여

- 1) 3+3 부모 육아휴직제 : **1~3개월 통상임금 100% 지급**

(상한액 첫 달 200만원, 둘째 달 250만원, 셋째 달 300만원)

4~12개월 통상임금 80% 지급(상한액 150만원)

- 2) 일반 육아휴직급여 : 1~12개월 통상임금의 80% 지급**(상한액 150만원)**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2022년도 개정 노동법

4. 중소기업 퇴직연금 기금제도(퇴직급여보장법 제23조의2)

- **30인 이하 중소기업에** 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하기 위하여 재정 지원을 통한 가입유도, 합리적인 공적 자산운용 및 교육서비스 등을 제공하는 **중소기업 퇴직연금 기금제도(퇴직급여제도)**
- **근로복지공단에서 운용**
- 시행일 : **2022. 4. 14.**

5. 고용보험 요율 변경 (고용산재보험료징수법 시행령 제12조, 제56조의5, 6)

- 실업급여 보험요율 : 근로자, 사용자 **각 0.9%**(변경 전 각 0.8%)
- 예술인/노무제공자 특례요율 0.8%(변경 전 0.7%)
- 시행일 : **2022. 7. 1.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2022년도 개정 노동법

6. 성차별 및 성희롱 관련 구제(시정)제도(고평법 제26조~제29조의7)

- 아래 사항이 발생한 경우 근로자는 **노동위원회에 구제(시정) 신청**을 할 수 있음
 - 1) 모집채용, 임금, 임금 외 금품, 교육 배치 승진, 정년, 퇴직, 해고 등에서 **남녀 차별이 있는 경우**
 - 2) 직장 내 성희롱 및 고객에 의한 성희롱이 발생된 때 피해근로자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 **적절한 조치가 이루어지지 않은 경우**
 - 3) 직장내 성희롱 및 고객에 의한 성희롱 발생 사실을 신고 및 주장하는 근로자에 대한 **해고나 그 밖의 불이익 조치**(직무 미부여, 직무 재배치, 승진 제한 등)를 한 경우
- 해당 근로자가 구제(시정)신청을 할 수 있고, 사용자는 노동위원회의 시정명령을 이행하여야 함 (시행일 : **2022. 5. 19.**)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2022년도 개정 노동법

7. 휴게시설 설치의무(산안법 제128조의1)

- 신체적 피로와 정신적 스트레스 해소를 위한 **휴게시설 설치의무, 설치대상 사업의 종류, 상시근로자 수 등은 대통령령으로** 정하며 미 설치시 1,500만원 과태료 부과
- 휴게시설의 크기, 위치, 온도, 조명 등 기준을 준수하여야 하며, 미 준수시 1,000만원 이하 과태료
- 시행일 : **2022. 8. 18.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

1. 단위기간이 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제 신설

- 시행일 : 50인 이상 사업장 : 2020. 4. 6.
5인 이상 49인 사업장 : 2021. 7. 1.
- 단위기간이 3개월 초과하고 6개월 이내인 제도 신설(현행 2주·3개월 제도는 유지)
- 현행 근로일별 근로시간에서 주별 근로시간 사전 확정으로 변경
(불가피한 경우 근로자대표와 협의로 변경 가능, 다만 일별 근로시간은 2주 전
통보)
- 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음
- 근로일 간 11시간 연속휴식제 및 기존 임금수준 보전방안 신고 의무 등을 함께 규정
(다만, 근로자 대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니함)
- 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니함

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

- 연장근로 : 1주 12시간 한도 내에서 연장근로 가능

(예시)

1주 35시간을 근로하기로 정한 주 : 35시간 + 12시간(연장) = 47시간

1주 52시간을 근로하기로 정한 주 : 52시간 + 12시간(연장) = 64시간

- 임금보전방안

‘임금 보전’이란 탄력적 근로시간제를 도입하지 않았을 경우의 노동자 임금액을 기준으로 하여 제도 도입으로 인해 임금 수준이 저하되지 않도록 보충하는 것을 의미

* 임금수준의 저하 여부는 단위기간 전체 임금을 기준으로 판단

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

[현행 3개월 단위 탄력근로시간제와 다른 점]

- 근로자 건강권을 위하여 **근로일 간 11시간 연속 휴식시간***을 부여(불가피한 사유 시 근로자대표와의 서면합의에 따라 예외)

*** 3개월 단위 탄력근로시간제는: 의무 휴식시간 규정 없음**

- 단위기간의 주별 근로시간은 **근로자대표와 서면합의로 사전에 확정해야** 하고, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보(불가피한 사유 발생 **시 근로자 대표와 “협의”**를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있음. 이를 근로자에게 근로일이 개시 되기 전에 통보해야 함)

*** 3개월 단위 탄력근로시간제 : 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 “서면 합의”로 정하도록 되어 있고, 이의 변경은 근로자 대표와의 “새로운 서면합의 “필요)**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

- 3개월을 초과하는 단위기간의 탄력적 근로시간제 도입 시, 사용자는 임금보전 방안*을 마련하여 노동부에 신고하여야 하며, 신고하지 않는 경우에는 과태료가 부과(단, 근로자 대표와 서면합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고의무 면제)

* 3개월 단위 탄력근로시간제 : 임금보전방안 강구 의무는 두었으나, 과태료 없음

- 근로자대표와 서면 합의사항
 - (1) 대상근로자의 범위
 - (2) 단위기간 : 3개월 ~ 6개월 기간 내 합의
 - (3) 단위기간의 주별 근로시간
 - (4) 서면합의 유효기간

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

2. 연구개발 업무의 경우 선택시간제 정산기간을 3개월로 확대

- 선택적 근로시간제는 근로자가 출퇴근 시각 및 1일의 근로시간을 자율적으로 결정할 수 있는 제도
- 업무수행에 있어 근로자의 자율적 시간선택권이 중요한 연구개발 업무에 적합한 제도
- **신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 선택적 근로시간제 정산기간을 현행 1개월에서 최대 3개월로 확대**
- 근로자의 건강권 보호를 위해 근로일 간 **11시간 연속휴식제를 의무화**
- 임금손실 방지를 위해 정산기간 **매 1개월마다 1주 평균 40시간을 초과하는 경우에는 가산임금 지급**

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

- 도입요건

취업규칙 : 시,종업시각을 근로자 자율에 맡기는 규정

근로자대표 서면합의 :

- (1) 대상근로자 범위
- (2) 정산기간 (최대 3개월)
- (3) 정산기간의 총근로시간
- (4) 반드시 근로하여야 할 시간대
- (5) 근로자의 재량으로 근로할 수 있는 시간대
- (6) 1일 표준근로시간(유급 휴가 등의 계산기준)

- 시행일 : 2021. 7. 1.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

3. 특별연장근로에 대한 근로자 건강보호 조치 의무 규정

- 특별(인가)연장근로 : 특별한 사정이 있으면 **고용노동부장관의 인가와 근로자 동의를** 받아 근로시간을 연장
- 특별연장근로는 법정 연장근로시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도인 만큼, 장시간 근로에 따른 건강훼손 우려
- 특별연장근로 인가 사유가 확대되면서 건강보호 조치 필요성이 지속적으로 제기
- 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 **건강검진 실시 또는 휴식시간 부여** 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.
- 시행일 :
 - 50인 이상 사업장 : 2021. 4. 6.
 - 5인 이상 50인 미만 사업장 : 2021. 7. 1.

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

4. 2022년도 최저임금 인상

- 최저임금 시급 : 9,160원
- 월 최저임금 : 1,914,440원(월 209시간 기준)
- 최저임금 산입범위

정기상여금 : 월 최저임금(1,914,440원)의 **10% 191,444원을 초과한 금액** 산입

현금성 복리후생비 : 월 최저임금(1,914,440원)의 **2% 38,289원을 초과한 금액** 산입

5. 주 52시간제 전면시행

- 1주(5일간) 52시간 + 휴일근로(2일간) 16시간, 총 68시간 근로 =>
1주(7일간) 52시간 근로로 변경
- **5인 이상 사업장 주52시간제 전면시행(2021. 7. 1.부터)**
- 50인 이상 300인 미만 사업장의 계도기간 종료(2020. 12. 31.)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

6. 한시적 추가연장근로(주 8시간) 합의제도 도입

- 5인 이상 30인 미만 사업장에서 근로자 대표와 '서면 합의'하는 경우
 - * 상시 근로자수가 30인 이상이 되면 그 시점부터 적용 제외
- 1주간 최대 8시간까지 추가 연장근로 가능(52시간 + 8시간 = 60시간 근로가능)
- 시행 기간 : 2021. 7. 1.부터 2022. 12. 31.까지 한시 적용
- 서면 합의사항
 - (1) 특별연장근로 필요 사유
 - (2) 적용기간
 - (3) 대상 근로자 범위(18세 미만 연소근로자 적용 제외)

7. 공휴일의 법정 유급휴일화

- 민간 기업도 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장하도록 의무화
- 시행 : 5인 이상 사업장, 2022. 1. 1.
- 공휴일 연차휴가 대체사용 불가 (근로자대표와 서면합의로 공휴일 대체근로는 가능)

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

* 공휴일에 관한 법률

- 일요일 : **근로기준법 상 주휴일**(근로기준법 상 주휴일은 특정일에 부여한다고 정하고 있지 않으므로 주휴일을 일요일에 부여하여야 하는 것은 아님)
- 국경일 중 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날(제헌절 제외)
- 신정, 설 추석 연휴 3일, 석가탄신일, 크리스마스, 어린이 날, 현충일
- 공직선거법 상 선거일
- 기타 수시 지정일(임시공휴일)
- **대체 공휴일 발생기준**
 - 1) **3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 어린이 날** : 토요일, 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 때
 - 2) **1.1일, 석가탄신일, 현충일, 성탄절** : 다른 공휴일과 겹칠 때
 - 3) **설, 추석(전날, 당일, 다음 날)** : 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 때

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

8. 코로나19로 인한 가족돌봄 휴가기간 연장

- 일반 가족돌봄 휴가 : **연간 최장 10일간 “무급휴가”** 가능
- **코로나 19관련** 가족돌봄 휴가 : **10일 + 10일(한부모 가족의 부 또는 모 +15일)**

[연장기간 허용사유]

- (1) 가족이 감염 또는 의심자 중 유증상자로 분류
- (2) 자녀(만 18세 이하)가 소속 교육기관(또는 장애인 복지시설)의 휴업, 휴교, 휴원 등
- (3) 자녀(만 18세 이하)가 자가격리 대상이 되거나, 교육시설에서 등교, 등원 중지 조치를 받은 경우
- (4) 자녀(만 18세 이하)가 원격수업, 격일 등교(원), 분반제 운영 등의 조치로 정상 등교(원) 하지 못하는 경우

- 시행일 : **2020. 9. 29.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

9. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

- 신청 사유 :
 - (1) 가족의 질병, 사고, 노령(가족 돌봄 휴직/휴가 공통사유)
 - (2) 자신의 질병, 사고로 인한 부상 등
 - (3) (55세 이상) 은퇴 준비
 - (4) 근로자의 학습
- 승인의무 : **사용자는 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우 거부할 수 있음**
- 단축 후 근로시간 : 주15시간 ~ 30시간(근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 범위 내에서 연장근로가 허용됨. (단축시간 + 12시간))
- 단축 기간 : **1년 이내 (2년 범위 내에서 1회 연장 가능, 학업은 연장 없음)**
- 처우 : 근로시간 단축을 이유로 해고나 불리한 처우 금지(평균임금 산정기간에서 제외)
- 임금 : **근로시간 비례 삭감 가능**(단축 종료 후 단축 전과 같거나, 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 보장 의무)
- 승진이나 상여금 지급기준의 불합리한 적용 금지
- 시행일 :
 - 30인 이상 사업장 : 2021. 1. 1.
 - 30인 미만 사업장 : 2022. 1. 1.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

10. 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대

- 육아휴직 기간 분할 사용 횟수

(변경 전) 최장 1년, 1회 분할 사용 가능(총 2회 사용)

(변경 후) **최장 1년, 2회 분할 사용 가능(총 3회 사용 가능)**

- 시행일 : **2020, 12. 8. (시행일 현재 육아휴직 중 인자도 해당)**

11. 주휴수당 산정기준 (**2021. 8. 4. 노동부 행정해석 변경**)

1) **1주간 근로관계가 존속(월요일~토요일까지)되고, 그 기간 동안의 소정근로일에 개근**하였다면 1주를 초과한 날(8일째-월요일)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 **주휴수당 발생**

2) 월요일~금요일 까지 근무하고 토요일에 퇴직 시 : **주휴수당 미발생**

3) 월요일~일요일까지 근로관계 유지하고 다음 주 월요일 퇴직 시 : **주휴수당 발생**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

12. 연차휴가 발생요건 (2021. 12. 16. 노동부 행정해석 변경)

(변경 전) 연차휴가 산정 대상기간 1년의 근로를 마치면 연차휴가 발생

1년 미만 연차 11일 + 1년 연차 15일 = 26일 발생

(변경 후) 연차휴가 산정 대상기간 1년의 근로를 마친 다음 날 연차휴가 발생

1) 1년(2021.1.1~12.31) 근무 후 퇴사 : 11일 연차발생

2) 1년+1일(2021.1.1~2022.1.1) 근무 후 퇴사 : 26일 연차발생

13. 부당해고 이행강제금 인상(근로기준법 제33조)

- 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않는 경우 사용자에게 3,000만원 이하의 이행강제금(종전 2,000만원) 부과
- 시행일 : 2021. 11. 19.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

14. 계약직 등 임금상당액 지급 구제명령 가능(근로기준법 제30조 제4항)

(변경 전) 계약직으로서 **계약기간이 도과하여 원직 복직이 불가능 한 경우** 구제명령을
하지 않음(각하 사유)

(변경 후) 계약기간 만료, 정년 등으로 **원직 복직이 불가능한 경우에도 금전보상**
(임금상당액 지급 구제명령)이 가능하도록 명시

- 시행일 : **2021. 11. 19.**

15. 임신기간 시/종업 시각 변경(근로기준법 제74조 제9항)

- **임신 중인 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 시/종업시각 변경을 신청하는 경우**
이를 허용하여야 함.

- 위반 시 : **500만원 이하의 과태료 부과**

- 시행일 : **2021. 11. 19.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

16. 임금명세서 서면 교부 의무 신설(근로기준법 제48조)

- 임금을 지급할 때에는 임금 구성항목 및 계산방법, 공제내역을 적은 임금명세서를 **서면(전자문서 포함)으로 교부하여야 함**
- 위반 시 : 500만원 이하의 과태료
- 시행일 : **2021. 11. 19.**
- 임금명세서 서식(예)

I 노동법 개정과 근로감독 강화

임금명세서				지급일 : 2021-11-30
성명	김근로		생년월일(사번)	1991.07.29
부서	인사총무부		직급	대리
세부 내역				
지급			공제	
임금 항목		지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급	기본급	2,177,571원	근로소득세	159,330원
	연장수당	887,402원	지방소득세	15,930원
	야간수당	91,010원	고용보험	29,240원
	휴일수당	0원	국민연금	164,510원
	직책수당	100,000원	건강보험	125,400원
	식대	100,000원	장기요양보험	14,440원
격월 또는 부정기 지급	성과급	200,000원	동호회비	15,000원
	경조사비	100,000원		
지급액 계		3,655,983원	공제액 계	523,850원
실수령액				3,132,133원
연장근로시간		야간근로시간		휴일근로시간
52시간		16시간		0시간
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법			지급액
연장근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×52시간×1.5			887,402원
야간근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×16시간×0.5			91,010원
휴일근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×0시간×1.5			0원
직책수당	급여지급규정에 따름			100,000원
식대	급여지급규정에 따름			100,000원
성과급	급여지급규정에 따름			200,000원
경조사비	급여지급규정에 따름			100,000원

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요 없는 항목이 있을 수 있습니다.

임금명세서																
현장명:		0000현장										지급일 : 2021.11.19				
성명		홍길동					생년월일					890101-1*****				
일급		₩ 225,000					시간급					₩ 18,940				
세부내역																
지급내역								공제내역								
임금구성항목				지급액				공제항목				공제액				
기본일당				₩ 3,409,214				근로소득세				₩ 45,560				
주휴수당				₩ 681,843				지방소득세				₩ 4,550				
토일할증				₩ 284,101				고용보험				₩ 40,500				
연차수당				₩ 294,575				국민연금				₩ 227,790				
국공휴일수당				₩ 392,767				건강보험				₩ 173,640				
성과급				₩ -				장기요양보험				₩ 20,000				
-				₩ -				기타				₩ -				
급여계				₩ 5,062,500				공제계				₩ 512,040				
총공수				22.5 공수				지급계				₩ 4,550,460				
1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	공수 합계
1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.50	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일	26일	27일	28일	29일	30일	31일	성과 공수	22.50
0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00	
1공수 구성항목				월 급여 산출방법												비율 ¹⁾
기본일당		₩	151,521	×	출역공수		(22.5)	₩	3,409,214				67.34%			
주휴수당		₩	30,304	×	출역공수		(22.5)	₩	681,843				13.47%			
토일할증		₩	12,627	×	출역공수		(22.5)	₩	284,101				5.61%			
연차수당		₩	13,092	×	출역공수		(22.5)	₩	294,575				5.82%			
국공휴일수당		₩	17,456	×	출역공수		(22.5)	₩	392,767				7.76%			
계(일급)		₩	225,000	×	출역공수		(22.5)	₩	5,062,500				100.00%			
성과급				근로계약서상 성과급 지급약정에 따라 지급								₩	-			
구분				공제액 구성항목 및 산정방식												
근로소득세				[일급(비과세소득제외)-15만원] × 6% × [1-55%(근로소득세액공제)]												
지방소득세				근로소득세의 10%												
고용보험				지급액 계 × 0.8%												
국민연금				기준보수월액(천원미만절사) × 4.5%												
건강보험				보수월액(지급액 계-비과세항목) × 3.43%												
장기요양보험				건강보험료의 11.52%												
기타																

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

17. 모성보호를 위한 육아휴직제 신설(고평법 제19조)

- 임신 중인 여성근로자의 모성보호(유/사산 위험이 있는 경우)를 위한 육아휴직 가능
- 1년 범위 내에서 사용기간 제한 없이 사용 가능
- 사용기간은 육아휴직 분할 사용 횟수(2회 분할 사용)에 포함되지 않음
- 신청방법 : 육아휴직 개시 7일전 까지 신청
- 시행일 : 2021. 11. 19.

18. 안전보건 관리자 직접 고용의무

- 300인 이상 사업장은 안전보건관리자를 직접 고용하여야 함
(안전보건 대행기관 위탁 불가)
- 안전보건 관리자를 전담자로 운영하여야 하며, 타 업무 겸직 시 500만원 이하의 과태료
- 시행일 : 2021. 10. 21.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

19. 사용자의 직장 내 괴롭힘 (근로기준법 제116조)

- 사용자(배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우
: 1천만원 이하의 과태료 부과
- 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무(객관적 조사 실시 및 피해근로자 보호, 행위자 징계 등)를 불이행 하는 경우
- 사용자(조사자, 보고받은 사람, 참여자 등)가 비밀을 누설하는 경우
- 처벌규정 : 500만원 이하의 과태료 부과
- 시행일 : 2021. 10. 14.

20. 모집/채용 시 신체적 조건 요구 금지(고평법 제7조, 시행 : 2021. 10.14)

- 직원을 모집/채용 시 직무수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등 신체적 조건과 미혼조건 등의 요구 금지(여성에서 모든 직원으로 확대)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

21. 약정휴직 등에 대한 연차휴가 부여방법 (2021. 8. 4. 노동부 행정해석 변경)

- 연차휴가 산정대상 기간 동안 약정휴직을 사용한 경우

(약정휴직 : 승인 받은 약정 육아휴직, 업무외 부상질병 휴직 등)

(변경 전) 휴직기간을 결근으로 보아 80% 미만 출근 시 연차휴가 일수 불리하게 적용

(변경 후) 가족돌봄휴직과 동일하게 해당기간을 제외한 나머지 기간으로 연차휴가를
비례 계산

- 1일 단위 연차휴가 외에 1일 미만의 시간 단위 연차휴가 부여도 가능(비례계산 시)

22. 계약직 출산휴가 급여지급(고용보험법 제76조의2)

- 기간제 근로자 또는 파견근로자의 경우 근로계약기간이 종료된 후에도 종료일로부터 출산휴가 종료일까지 기간에 대한 출산전후휴가 급여 지급 (2021. 7. 1. 시행)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

23. 노무제공자 고용보험 특례 (고용보험법 제77조의6)

- 근로자가 아니면서 직접 노무제공을 하는 노무제공자*에 대한 고용보험(실업급여, 출산전후 휴가급여) 적용

*노무제공자 : 신용카드 모집인, 대출모집인, 학습지 강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대여제품 방문 점검원, 가전제품 배송 설치기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계 조종사, 방과후 학교 강사(초중등)

- 시행일 : 2021. 7. 1.

24. 근로자 명부 작성의무(근로기준법 제41조)

- 근로자 명부 작성의무에서 일용근로자에 대한 명부작성 의무 제외
- 시행일 : 2021. 1. 5.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2021년도 개정 노동법

25. 전자 근로계약서 (근로기준법 제17조, 제67조)

- 근로계약 시 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 하는데 “서면”에 전자문서 및 전자거래 기본법에 다른 전자문서(전자 근로계약서*)가 포함 됨

* 전자 근로계약서 : PC, 스마트 폰 등 정보처리 시스템 상 전자문서 생성 전용 프로그램 (한글, 오피스, 웹 에디터, PDF 등)이나 전자 근로계약서 작성 지원 정보처리 시스템 등으로 작성

- 시행일 : 2021. 1. 5.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도에 변경된 노동정책

1. 해고예고 적용제외 사유 변경(2019. 1. 15. 이전 체결된 근로계약은 종전 법 적용)
 - 계속 근로기간이 3개월 미만자
 - 천재, 사변, 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 - 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장초래, 경제적 손실을 끼친 경우
2. 직장 내 괴롭힘 금지(2019. 7. 16.까지 취업규칙 변경)
 - 직장 내 괴롭힘 : 직장 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위
 - 직장내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치사항 : 취업규칙의 필수적 기재사항
 - 벌칙 : 직장내 괴롭힘 신고자 및 피해근로자에 대해 불이익처분(3년이하 징역, 3천만원 이하 벌금)

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙(안)

제○조 (직장 내 괴롭힘 행위의 금지)

- ① 직장 내 괴롭힘이란 임. 직원이 직 장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무 상 적정범위를 넘어 다 른 직원에게 신체적. 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- ② 직원은 다른 직원 뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

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

제○조 (금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 회사에서 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

- 1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
- 2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙(안)

3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

<참고> 표준안에서는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 대표적인 행위 중심으로 최소한의 예시를 규정→ 매뉴얼 본문에 있는 행위 예시, 체크리스트, 사례 등을 참고하여 각 사업장별로 금지가 필요한 행위를 추가할 수 있음 회사 차원에서 노동관계법령을 위반한 것으로 볼 여지가 있는 행위는 표준안에서는 일단 제외하였으나, 법령 위반을 별론으로 하더라도 경우에 따라서 제10호를 적용하여 직장 내 괴롭힘으로 인정할 수도 있을 것임

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙(안)

제○조 (직장 내 괴롭힘 예방교육)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
 - 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
 - 3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
 - 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
 - 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
 - 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
 - 7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
- ④ 회사는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙(안)

제○조 (직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다.
- ② 회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.
- ③ 회사의 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다.

제○장 표창 및 징계

제○조 (징계) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여 인사위원회 를 거쳐 징계 할 수 있다.

1. ~9. (생략)

10. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자

11. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

3. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축(고평법 시행령 제15조의2)

- 육아기 근로시간 단축 허용 예외 : 해당 사업장에서 **근로한 기간이 6개월 미만자**
- 시행일 : **2020. 1. 1.**

* 육아기 근로시간 단축(고평법 시행령 제19조의2)

- 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간 단축 가능
- 자녀 1명에 대해 **부부가 동시에 육아휴직 사용 가능**
- 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 **최대 2년**까지 사용 가능
 - * **육아기 근로시간 단축 : 육아휴직기간(1년 이내) + 육아휴직 미사용 기간**
- 근로시간 단축 후 근로시간 : 15시간 이상 ~ 35시간 미만
- 1회의 기간을 3개월 이상으로 하여 분할 사용 가능
- 시행일 : **2019. 10. 1.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

4. 산재보험 적용대상 확대

- 건설기기 업종 **특수형태 근로종사자** : 레미콘기사, 덤프트럭 굴삭기 기사,
- **1인 자영업자** : 여객자동차운송사업, 화물자동차 운송사업건설기계사업, 쿼서비스업, 예술인, 대리운전업, 금속 등 제조업, 자동차 정비업(현행)
- 직장내 괴롭힘, 고객의 폭언에 의한 스트레스가 원인인 질병을 업무상 질병으로 인정
- **1인 자영업자** 적용대상 확대 :
음식점업, 도소매업, 상품중개업, 기타 개인 서비스업 1인 자영업자도 산재보험 가입가능

5. 배우자 출산휴가 확대(고평법 제18조의2)

- 배우자 출산휴가 : **총 10일(유급)**, 1회 분할 사용 가능
- 출산 후 90일 이내 사용하여야 함
- 시행일 : **2019. 10. 1.**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

6. 가족돌봄 휴가 신설, 가족돌봄 휴직 범위 확대(고평법 제22조의2)

- 가족돌봄 대상 가족 : 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 + 조부모와 손자녀(추가)
- 근속기간 : 1년에서 6개월로 단축
- 가족돌봄 휴직 : 연간 90일, (최소단위 : 30일)
- 가족돌봄 휴가 신설 : 현행 휴직사유 + 자녀 양육사유
 - * 연간 휴직기간 90일 중 10일은 가족돌봄 휴가로 1일 단위 사용 가능
(가족간병, 자녀 학교 행사 참여 가능)
- 시행일 : 2020. 1. 1.

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

7. 채용절차법(2019. 7. 16. 시행, 30인 이상 사기업 적용)

- **채용 강요 등의 금지** : 부정한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위, 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응, 또는 재산상의 이익을 제공하거나, 수수하는 행위(3,000만원 이하 과태료)

***채용담당자의 범위** : 채용업무 실무담당자, 대표자, 의사결정에 관여하는 임원, 면접위원

- **출신지역 등 개인정보 요구 금지** : 구직자의 용모, 키 등 신체조건, 출신지역, 혼인여부, 재산 및 구직자의 직계존비속 및 형제자매의 학력, 직업, 재산을 기초심사자료(응시원서, 이력서, 자기소개서)에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집금지(500만원 이하의 과태료)
- 사진, 현 거주지 주소, 주민등록상 주소, 출신학교, 재산은 **업무상 필요한 경우 요구 가능**

I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

8. 외국인 고용법(2019. 7. 17. 모든 외국인 고용기업 적용)

- 사전에 기숙사에 관한 정보 제공

9. 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(2019. 7. 17.)

- 노사협의회 **협의사항**에 **직장내 성희롱 예방에 관한 사항을 추가**(노사협의회 규정 개정)

10. 임신기 근로시간 단축

- 출산을 앞둔 임신 중인 근로자에 대해 **임신 12주 이내, 36주 이후 최대 2시간 단축**
(또는 1일 6시간이 되도록 단축)
- 근로시간 단축에 따른 **임금 삭감 불가**

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

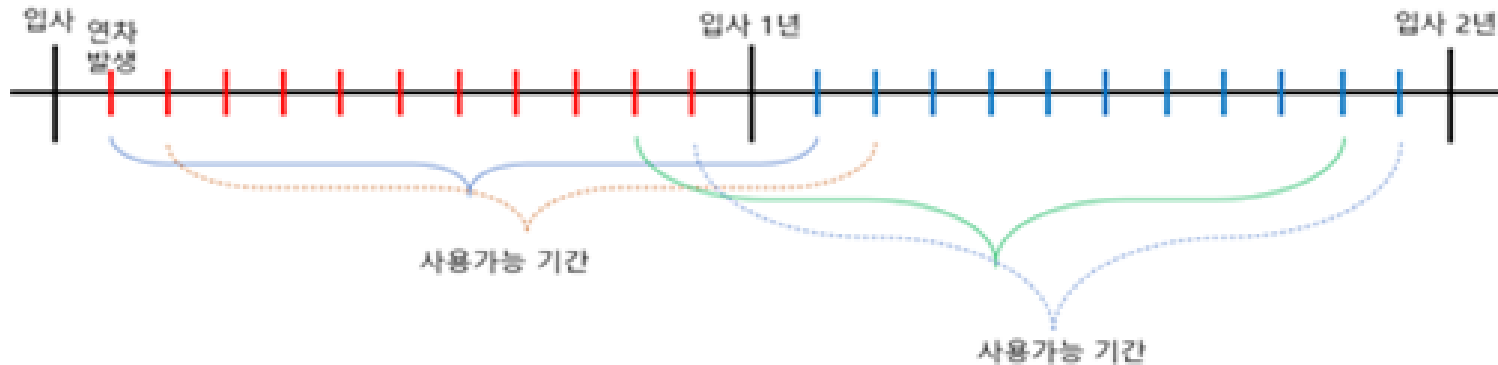
2019-2020년도 변경된 노동정책

11. 1년 미만자 연차휴가 사용촉진(근로기준법 제61조, 제60조 제7항)

(2020. 3. 31. 개정 시행)

- 1년 미만 근로자에 대해서도 연차휴가 사용촉진을 할 수 있도록 개정

[개정 전] 1개월 개근 시 발생하였던 연차휴가는 매달 발생일로부터 1년 동안 사용가능



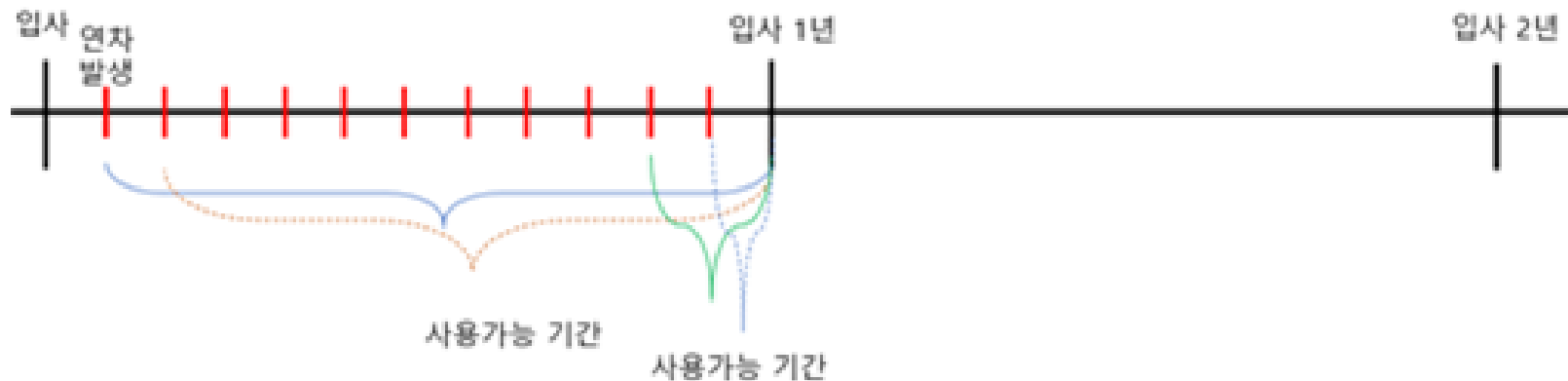
I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

[개정 후] 1개월 개근 시 발생하였던 연차휴가는 **휴가 발생일이 아닌 최초 입사일로부터 1년 동안** 사용하고 사용하지 않으면 소멸하는 것으로 변경

* 2020.3.31. 이전에 발생한 연차휴가는 개정 전 근로기준법에 따라 연차휴가가 발생한 날부터 1년 동안 사용가능)



I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

[개정법에 따른 1년 미만자 연차휴가 사용촉진 절차]

		<1차 사용촉진> (사용자→근로자) 미사용연차일수 고지 및 사용시기 지정· 통보 요구	(근로자→사용자) 사용시기 지정·통보	<2차 사용촉진> (사용자→근로자) 근로자의 사용시기 미 통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
1년 미만 근무자	연차휴가	10.1-10.10	10일 이내	11.31까지
	9일	(3개월 전, 10일간)		(1개월 전)
	연차휴가	12.1-12.5	10일 이내	12.21까지
	2일	(1개월 전, 5일간)		(10일 전)

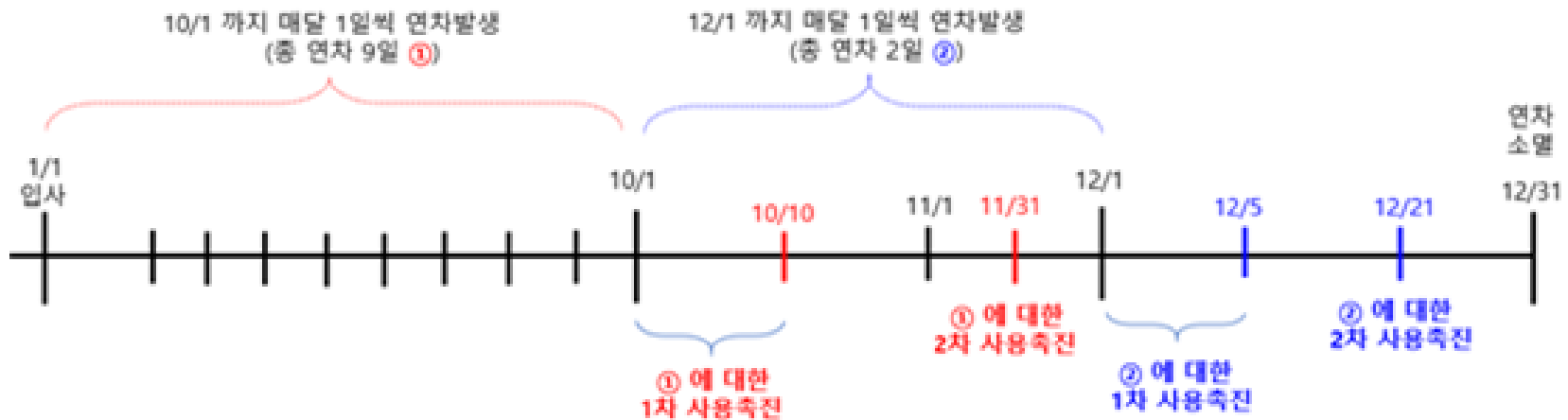
I 노동법 개정과 근로감독 강화

1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

[1년 미만 근로자 연차휴가 사용촉진]

- **1차 사용촉진**(사용자=> 근로자) : 미사용 연차휴가일수 고지 및 사용시기 지정통보 요구(3개월 전인 **10.1.-10.10**까지 10일간)



1. 정부의 노동정책 방향과 환경변화

2019-2020년도 변경된 노동정책

12. 수급인의 임금체불에 대한 도급인의 연대책임

- 도급이 1차에 걸쳐 행해진 경우, 하수급인 근로자에 대한 임금지급 연대책임을 지는 직상수급인에 '도급인'을 포함
- 도급이 한차례 이루어진 경우 수급인의 임금체불에 대해 '귀책사유 있는 도급인'이 연대책임 부담
- 시행일 : 2020. 3. 31.

* 도급인의 귀책사유(근로기준법 시행령 제24조)

1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

[2022년도 근로감독 종합계획 발표, 2022. 1. 26.]

- 2022년 근로감독의 기본적인 방향과 내용
- 2022년 2월부터 전국 지방관서를 통해 근로감독 시행 방침

[근로감독 종합계획의 핵심요지]

◇ 취약계층 노동자 보호를 위해「현장 예방 점검의 날」집중운영

- 노동환경이 열악한 청년. 비정규직 등 취약계층, 영세 사업장 노동자 보호에 대한 근로감독을 확대 실시

◇ 지역. 업종 특성을 반영한「기획감독」강화, 반복. 상습체불 근절 주력

- 근로감독 결과를 전국적으로 확산하여 동종. 유사업종의 위법. 불합리한 관행까지 개선할 수 있도록 하는 등 감독의 효과성을 높이는 데 집중

◇ 자율적 법 준수를 위해 정기감독 전「교육. 자가진단」적극 제공

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

정기감독이란?

- 매년 초 수립하는 근로감독 계획에 따라 정기적으로 실시하는 근로감독
- 2022년도에는 취약계층 고용사업장(청년, 영세사업장 근로자)을 대상으로 취약계층 권익보호에 주력

1. 분야별 정기감독

- 청년 분야를 신설하는 등 청년, 여성, 외국인, 장애인 등 취약계층 보호에 집중하고, 비정규직 보호, 장시간 노동 예방 등 노동환경이 열악한 분야에 대해 확대 실시
- 코로나19 지속 등 경제 여건이 아직 어려운 점을 고려하여, 정기감독은 법 위반 예방에 중점을 두고 감독 실시 전에 교육, 자가 진단을 단계적으로 적극 활용하도록 할 계획
- 감독 대상의 3배수에 해당하는 사업장을 대상으로 '자가진단표'를 배포하여 사업장 스스로 법 준수 여부를 진단
- 사업장에서 자가 진단을 하는 데 도움을 주기 위해 근로감독관이 직접 노동법을 설명하는 교육 콘텐츠 지원
- 사업장이 제출한 자가진단 결과와 근로감독, 신고사건 데이터베이스를 활용하여 실제 근로감독 대상을 선정(사업장에서 자발적으로 법을 준수할 수 있는 기회를 부여)

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

[정기감독 방법]

- 사업장의 자발적, 사전적 시정을 적극적으로 유도
- (1단계 : 교육) 근로감독 1개월 전에 감독대상 3배수 대상으로 정기감독 계획 및 노동법 교육 콘텐츠 안내
- (2단계 : 자가진단) 정기감독 계획 안내 시 교육대상 사업장에 노동법 준수 자가진단표와 노무관리 가이드 북을 함께 배포
- (3단계 : 근로감독) 근로감독 실시 후 법 위반사항에 대해서는 근로감독관 집무규정 절차에 따라 시정지시

[정기감독 내용]

공통적으로 기본항목에 대해 점검하고, 분야별로 중점 점검사항에 대해 추가점검

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

[정기감독 내용]

공통적으로 기본항목에 대해 점검하고, 분야별로 중점 점검사항에 대해 추가점검

(예) 외국인 다수 고용사업장 : 기본점검항목 + 외국인 고용사업장 중점 점검항목

여성 다수 고용사업장 : 기본점검항목 + 여성 다수 고용사업장 중점 점검항목

(기본 점검내용) 서면근로계약서 체결, 임금 등 각종 금품 지급, 임금명세서 교부, 최저임금 준수 등 **15개 기본항목***에 대해 점검

* **기본 15개 점검사항** : 근로조건 서면명시/근로자명부, 근로계약서류 보존, 임금명세서 교부/임금 등 각종 금품 지급/근로시간 및 연장근로 한도 준수/휴게시간 부여/ 유급휴일 부여/ 연차유급휴가 부여/모성보호/취업규칙 작성신고/퇴직금 지급/직장내 괴롭힘 예방/ 최저임금 준수/직장 내 성희롱 예방/비정규직 차별금지/노사협의회 설치운영

(중점 점검내용) 분야별 정기감독에서 중점적으로 확인해야 할 사항에 대해 추가 점검

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

2. 노무관리 지도 점검

- 노무관리 역량이 취약한 중소규모 사업장 대상의 '노무관리 지도'를 '노무관리 지도 점검'으로 개편

(대상) 최근 1년간 근로감독, 신고사건 DB분석자료 및 지방노동관서별 업종 특성 등을 감안하여 **법 위반 가능성이 높은 사업장 선정**

(방법) **비대면 지도 점검** 시범운영, 지도 점검 결과 확인된 **법 위반사항에 대한 후속조치 방법 개편**

(1단계 : 사전준비) 지도 점검계획 통지 및 **사업장 현황 파악** 등 준비
지도 점검 계획 안내 시 대상 사업장에 노동법 준수 자가진단표와 노무관리 가이드 북을 함께 배포

(2단계 : 지도 점검) 지도 점검표를 활용하여 노무관리 지도 점검, 지도 점검 결과 강평

(3단계 : 후속조치) 지도 점검결과 확인된 **법 위반 내용에 따라 시정지시 또는 개선권고**

(내용) 서면 근로계약 체결, 임금 등 각종금품 지급, 임금명세서 교부, 최저임금 준수 등 **15개 기본항목에 대해 점검**

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

3. 현장 예방점검의 날 : '4대 기초노동질서' 준수 확산 추진

- 영세 사업장은 임금체불 등 기초적인 노동사건이 반복적으로 발생하는 등 노동자의 권익이 침해되고 법 준수의 사각지대가 될 수 있는 취약한 분야
- 영세 사업장 대상으로 「현장 예방 점검의 날」을 운영, 지방노동관서별로 매 분기 취약 업종을 선정하여 4대 기초노동질서*를 집중적으로 점검

* 4대 기초노동질서

①서면 근로계약 체결 ②임금명세서 교부 ③최저임금 준수 ④임금체불 예방

- 영세 사업장의 특성을 고려하여 「현장 예방점검」 전에 사업장에서 스스로 법을 준수할 수 있도록 사전 계도를 충분히 진행
- 계도 기간 중에는 4대 기초노동질서 준수 여부에 대한 자가 진단을 하도록 하고, 자가 진단에 도움을 주기 위해 교육 콘텐츠도 지원하고, 적극적인 홍보 활동도 병행할 예정

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

(대상)

임금체불 등 기본적인 **노동사건이 빈발하는 영세사업장**

- 최근 1년간 근로감독, 신고사건 DB 분석자료 및 지방관서별 업종 특성 등을 감안하여 **법 위반 가능성이 높은 사업장 선정**

(방법) 매 분기 **넷째 주를 '현장예방 점검의 날'**로 지정 운영

(1단계 : 사전계도) '현장예방 점검의 날 1개월 전에 **4대 기초 질서에 대한 온라인 교육 콘텐츠, 자가진단표 안내**

(2단계 : 현장 점검) 전체 근로감독관이 **해당 점검일에 현장 점검 실시**

(내용) 4대 기초질서에 집중하여 점검

(시행체계) 연중(2~11월) 실시

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

정기 감독

4. 노무관리지도. 점검 : 노무관리 역량이 취약한 **중소규모 사업장에** 대해 감독관이 **현장 지도. 점검**

(대상) **근로조건 자율개선 사업대상 중 개선권고 미이행 사업장**

(방법)

- 공통적으로 **기본사항에 대해 점검하고**, 지방관서별로 **중점 점검사항에 대해 추가 점검**
- 근로감독관이 직접 **사업장을 방문해** 노무관리 실태를 전반적으로 파악하여 위법 사항을 사전에 개선하도록 지원하고, **임금체불 등이 확인될 경우에는 신속하게 시정하도록 조치**

(시행체계) 지방관서별로 자체계획을 수립하여 연중(2월~12월) 실시

- 상반기 : 21년 근로조건 자율개선 결과 개선권고 미이행 사업장은 상반기(2월~6월)중 정기감독 실시
- 하반기 : 22년 상반기 근로조건 자율개선 결과 개선권고 미이행 사업장은 하반기(7월~12월)중 정기감독 실시

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

수시 감독

수시감독이란?

- 정기감독 외에 **노동환경이 취약한 업종. 분야 중심으로 실시하는 근로감독**
- 2022년도에는 지역별. 업종별 특성을 반영한 기획감독 강화, 신고형 감독개선

[기획형 수시감독]

- 노동 현장의 주요 이슈에 대한 적극적인 대응을 위해 노동환경이 취약한 업종. 분야를 대상으로 기획형 감독을 강화
- 청년들이 다수 고용되어 있음에도 법 위반 우려 목소리가 **높은 대형 프랜차이즈** 등은 전국적으로 문제가 만연해 있을 수 있어 우선 검토
- 지역별로 산업 특성과 노동현장의 수요를 고려하여 지방노동청별로 **특화된 기획감독을 확대하여 실시**

【예시】 ①서울청(온라인 강의. 쇼핑업체) ②충부청(의약품 제조업체) ③부산청(컴퓨터 프로그래밍업체) ④대구청(소프트웨어 개발업체) ⑤광주청(지자체 산하 공공기관) ⑥대전청(중대형 유통업체)

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

수시 감독

- 올해부터는 지역별 특정 업종의 감독 결과가 다른 지역에도 신속하게 전파되어 전국적으로 동종·유사 업종에서 비슷한 법 위반 사례가 재발되지 않도록 체계적으로 확산시킬 예정

[신고형 수시감독]

- **반복, 상습적 체불에서 노동자를 보호하기 위해 신고형 감독을 확대 실시할 계획**
이전에는 최근 1년 이내 3회 이상 체불 신고가 있는 사업장이 대상이었으나, 올해부터는 **체불 신고가 1회라도 사유가 고의적이거나 피해 노동자가 많은 경우는 감독대상에 포함**

(감독사항)

- 신고형 수시감독은 기본 점검항목과 중점 점검항목(신고사건 시 법 위반사항)으로 **부분감독 실시**

(감독절차) 신고사건 접수 조사 => 감독대상 선정=> 감독실시=> 후속조치

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

수시 감독

[청원형 수시감독]

- 근로감독 청원제 운영지침에 따라 청원형 수시감독 대상으로 확인된 사업장

(감독사항)

- 청원형 수시감독은 기본 점검항목과 중점 점검항목(근로감독 청원내용)으로 부분감독
(기본 점검항목) 서면근로계약서 체결, 임금명세서 교부, 최저임금 지급, 임금체불
예방 등 4개 항목

(중점 점검항목) 근로감독 **청원과 관련된 법 위반 사항**

(감독절차) 청원서 접수 => 청원서 검토 분류 => 심사 및 통지=> 감독 실시=>
후속조치(결과통지 등)

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

특별 감독

특별감독이란?

- 중대한 법 위반으로 **사회적 물의를 일으킨 사업장 대상으로** 실시하는 근로감독
- 중대한 법 위반 사업장에 대해서는 **무관용 원칙하에 특별감독** 실시

[2022년도 특별감독 계획]

- 노동자에 대한 **폭행, 직장 내 괴롭힘, 성희롱** 등으로 **사회적 물의를 일으킨 중대한 법 위반 사업장**에 대해서는 특별감독을 실시한다는 원칙을 견지
- 특별감독 시에는 노동법 전반에 대한 심층 점검을 통해 위법 사안에 대해 엄중 조치
- **특히 직장 내 괴롭힘 등 필요한 경우** 조직문화 진단을 적극 병행하여 재발 방지와 근본적 문제 해소에도 주력할 계획
- 특별감독 이후에는 그 결과와 메시지가 **동종, 유사 업종은 물론 전국에 확산되어** 노동현장의 잘못된 관행과 문화를 변화시키는 전환점이 되도록 관리할 계획

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

근로감독 효과 제고

[근로감독 효과제고]

- 현장 소통 강화 및 감독 결과 확산 체계화
- 감독관 역량 강화 및 인프라 개선 추진

[2022년도 근로감독 효과 제고 방안]

- 근로감독 실시 전에 미리 **현장과 긴밀하게 소통하고**, 감독 과정에서도 상황을 면밀하게 모니터링하는 등 감독의 실효성을 높여 나갈 계획
- 감독 후 **결과의 공유와 메시지 확산도** 체계적으로 추진
- 특별감독과 기획형 수시감독의 **경우 비슷한 사례의 재발 방지와** 노동자 보호 등 국민의 알 권리 필요성이 높은 점을 고려하여 **감독 결과를 공개**
- 업종별, 지역별로 감독 관련 정보와 메시지가 신속하게 확산되도록 관계부처와 업종별 협회, 단체, 지역별 산업단지 등과 협업하여 **업종별 대표기업 간담회, 지역별 설명회, 지역별 네트워킹** 등을 체계적으로 추진할 예정

2. 2022년 근로감독 종합계획(고용노동부)

근로감독 효과 제고

- 근로감독 이후에 **지속적 관리가 필요한 사업장에** 대해서는 「**일터혁신 컨설팅***」에 참여하도록 적극 지도하여 근로감독이 기업의 생산성 향상과 노무관리체계 개선으로 연계되도록 할 예정

「일터혁신 컨설팅*」

중소규모 사업장 대상으로 **일하는 방식 개선, 근로시간 단축, 임금·평가체계 개선** 등에 대해 **무료 컨설팅**(노사발전재단으로 신청)

- 근로감독관의 역량을 높이기 위해 **근로감독관 교육**을 체계적으로 실시하고, **디지털 증거분석 강화 등 근로감독 인프라도 개선해 나갈 계획**

3. 사업장 근로감독 결과 처벌사항

법령위반에 따른 처벌내용

1. 서면 근로계약서 체결 및 교부
 - 위반 시 500만원 이하 벌금 (양벌규정)
2. 근로시간 및 휴게시간
 - 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하 벌금(양벌규정)
3. 연장, 야간, 휴일근로
 - 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하 벌금(양벌규정)
4. 시간외수당 지급
 - 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(반의사불벌죄, 양벌규정)
5. 임금지급
 - 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(반의사불벌죄, 양벌규정)
6. 금품청산
 - 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(반의사불벌죄, 양벌규정)

3. 사업장 근로감독 결과 처벌사항

법령위반에 따른 처벌내용

7. 연차휴가

- 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하 벌금(양벌규정)

8. 연장근로 한도위반

- 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하 벌금(양벌규정)

9. 직장내 성희롱 사용자 조치의무

- 위반 시 500만원 이하 과태료(양벌규정)

4. 반의사불벌죄 위반사건의 처리

[반의사불벌죄 위반 사건]

제36조(금품청산), 제43조(임금지불원칙), 제44조(도급사업 임금지급), 제44조의2(건설사업 임금지급), 제46조(휴업수당), 제56조(연장,야간,휴일근로수당) 및 퇴직급여보장법 제9조(퇴직금 지급), 제17조제2항(확정급여형퇴직연금 퇴직급여지급), 제17조제3항(확정급여형퇴직연금 퇴직급여 사용자 지급), 제20조제5항(확정기여형퇴직연금 부담금 및 지연이자 지급), 제25조제3항(개인형퇴직연금 부담금 및 지연이자 지급)

[확인사항]

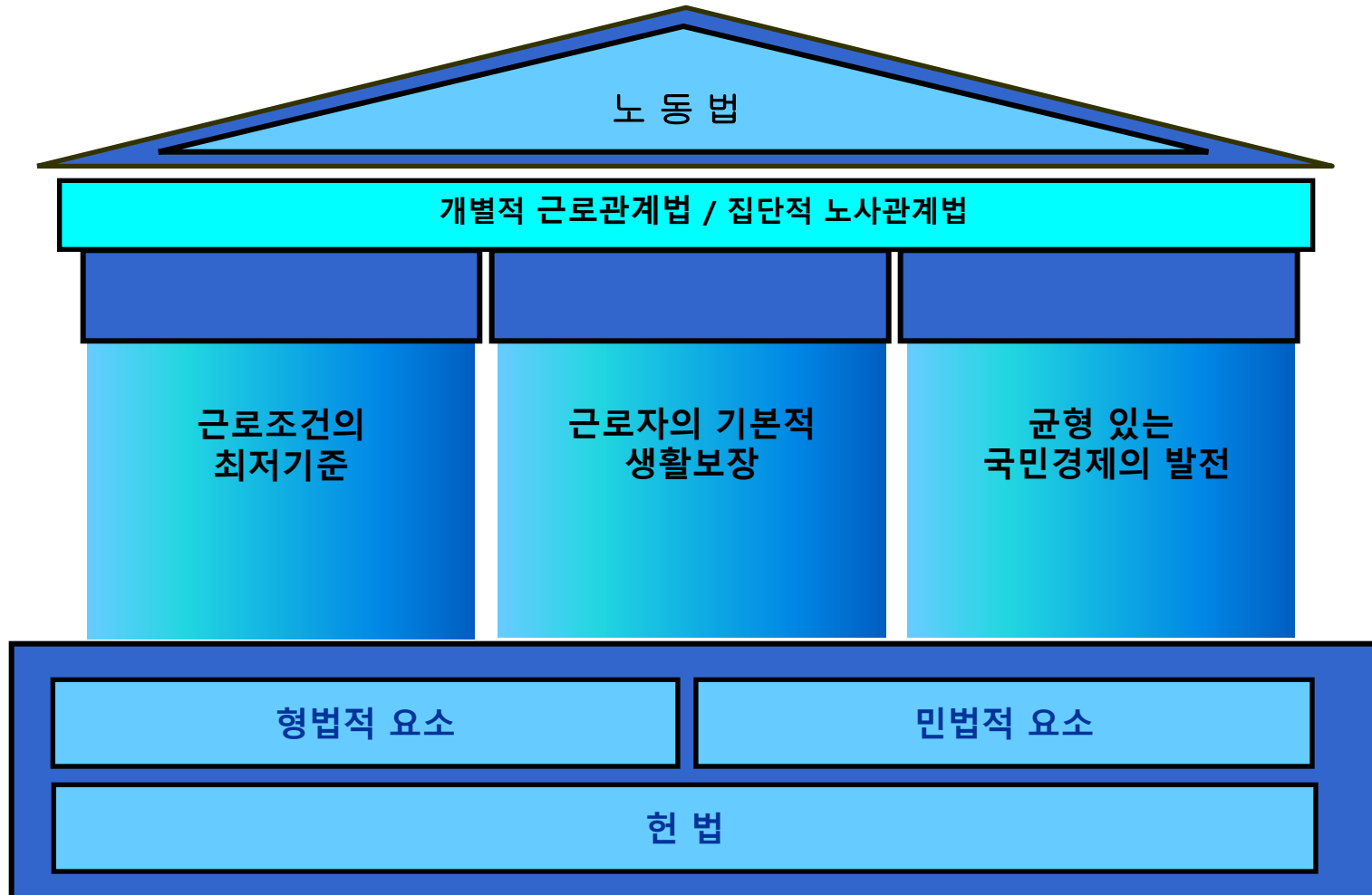
반의사불벌죄 위반사건에 대하여는 **피해자에게 법 위반자에 대한 처벌을 원하는지 여부를 확인하여야 함**



II. 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

1. 노동법의 기본개념과 체계



II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

2. 노동관계법 위반에 따른 민·형사적 위험성

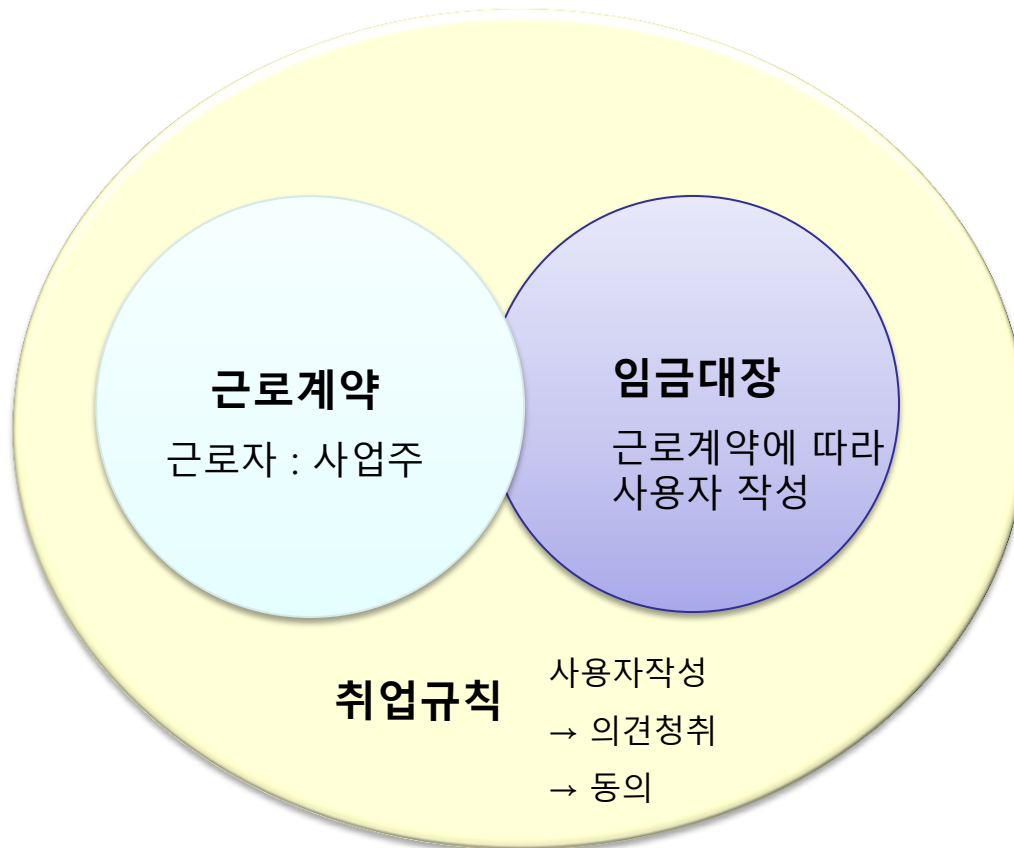
노동관계법령 위반에 따라 각종 조사, 심문회의, 소송에 직면

- 임금 미지급, 산업재해 문제, 직장 내 성희롱 등 분쟁 발생 시 고용노동부의 조사
- 퇴직, 해고 관련 분쟁 발생 시 구제신청에 따른 노동위원회의 심문회의
- 노동부, 노동위원회에서 분쟁을 해결하지 못하면 민·형사 소송으로 이행



II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

3. 노무관리 삼위일체(근로계약서, 임금대장, 취업규칙)



1. 노동법 기준에 미달하는 취업규칙, 근로계약은 무효
2. 취업규칙에 미달하는 근로계약은 효력 없음
3. 근로계약의 급여조건에 따라 임금대장 작성 의무 발생

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

3. 노무관리 삼위일체(근로계약서)

▶ 근로계약서 작성

- ☞ 「근로기준법」에 따르면 근로계약 체결 시 주요 근로조건에 대해서는 반드시 **서면으로 명시하고 근로자에게 교부하여야 함.**

근로계약서에 반드시 기재되어야 할 사항(근로기준법 제17조)

- ① 임금(임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법) ② 소정근로시간 ③ 휴일 ④ 연차유급휴가 ⑤ 그 밖에 대통령령이 정하는 근로조건

- ☞ **2012. 1. 1**부터는 근로계약을 체결할 때 뿐만 아니라 이를 변경하는 경우에도 **근로조건을 명시**하도록 하고, **근로자의 요구가 없어도 근로계약서 교부가 의무화** 됨

▶ 근로계약 체결 시 유의사항

- ☞ **포괄임금제**를 실시할 경우 포괄산정 된 연장수당 등 제수당의 종류 및 금액에 관한 사항, 기간제근로자의 경우 계약기간 및 갱신에 관한 사항을 명시
- ☞ **수습(또는 시용)기간을 정한 경우** 그 기간과 본채용 거부사유 등을 구체적으로 기재
- ☞ **수습기간** : 정식채용 후에 설정하는 기간이므로 수습기간에도 근로기준법 전면적용(근속기간에 포함)
- ☞ **시용** : 정식채용을 하기 전에 근로자를 시험적으로 고용하는 기간을 두는 제도(근로기준법 적용, 근속기간에 포함)
- ☞ **채용내정** : 일정한 요건(졸업)이 충족되면 채용할 것을 약정하는 불확정적인 고용계약(고용계약 성립)

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

3. 노무관리 삼위일체(취업규칙)

▶ 개념 및 신고의무

- ☞ 취업규칙이란 사용자가 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 통일적으로 규정한 것으로 그 명칭을 불문함.
- ☞ 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 이를 변경하는 경우에도 동일함

▶ 취업규칙 작성·변경의 법적 절차(근로기준법 제94조)

- ☞ 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함

▶ 취업규칙의 주지의무

- ☞ 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 널리 알려야 함(회사의 홈페이지나 인트라넷 게시)

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

3. 노무관리 삼위일체(임금대장)

▶ 임금대장 작성

☞ 「근로기준법」에 따르면 사용자가 임금대장을 작성하지 않았거나, 법에서 정하는 기재사항을 기입하지 않은 경우에는 **500만원 이하의 과태료**를 부과하도록 하고 있음

임금대장에 반드시 기재되어야 할 사항(근로기준법 제48조)

- ① 성명
- ② 주민등록번호
- ③ 고용 연월일
- ④ 종사하는 업무
- ⑤ 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
- ⑥ 근로일수
- ⑦ 근로시간 수
- ⑧ 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간 수
- ⑨ 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
- ⑩ 법령 또는 단체협약 규정에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

4. 근로계약서는 기성품이 아닌 맞춤으로...

근로계약서

(주) 대표이사 (이하 “갑” 이라 칭함)과 근로자 (이하 “을”이라 칭함)간에
취업규칙을 성실히 준수할 것을 서약하고 아래와 같이 근로계약을 체결한다.

제 1조 (취업직종) “을”의 직종은 직(직급)으로 한다. “갑”은 경영상의 필요 시 “을”의 직종과
근무부서의 변경 및 근무지를 변경할 수 있다.

제 2조 (근무장소) “을”은 근무장소는 “갑”의 소재의 사무실로 한다.

제 3조 (계약기간) 본 계약은 취업규칙 8조 3항에 따라 20 . . .부터 20 . . .까지로 한다.

제 4조 (근로시간) “을”의 근로시간은 1일 8시간(09:00~18:00, 휴게시간 12:00~13:00),
주40시간을 기본으로 한다.

제 5조 (임 금) ① “을”의 월 급여액은 원으로 한다.
② 제①항의 월 급여액은 기본급은 원으로 하고, 제수당은 포괄적으로 합산된
것으로 한다. (* 이 부분 변경을 요하는 나쁜 사례)
③ 임금은 당해 월 말일을 마감일로 계산하여 월 1회 “을”의 은행계좌를 통하여 지급한다.

.....

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

5. 인터넷에 돌아다니는 근로계약서, 취업규칙은 휴지통에 과감히 버려라.

근로조건 관련 분쟁

❖ 근로계약서 또는 취업규칙의 근로조건을 회사의 실제 사정과 다르게 명시한 경우 근로자와 계약 내용에 대한 다툼이 생길 수 있으며, 이에 대하여 **사실관계를 명확하게 입증하기 어렵기 때문에 추가적인 분쟁이 발생할 수 있음**

문제 대상의 확대

❖ 근로자가 문제를 제기하여 임금 및 각종 수당에 대한 청구권을 유효하게 확보하는 경우, 사업장에서 **재직하고 있는 근로자 및 퇴직한지 3년 이내**(임금채권 소멸시효는 3년임)에 있는 퇴직 근로자들도 똑같이 문제가 될 개연성이 높음

사업장에 맞는 규정 운영

❖ 노사간의 **분쟁발생 시** 노동청(또는 법원)이 제일 먼저 확인하는 것이 **취업규칙과 근로계약서**인 만큼 사업장에 적합한 규정 및 근로계약을 작성·운영해야 하며, 매년 변경되는 노동관련법률에 맞추어 취업규칙을 주기적으로 재정비해야 함

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

6. 잘못 작성한 근로계약서는 차라리 없는 것만 못하다. 자승자박?

구 분	주 요 분 쟁 사 례
근로계약기간	(1) 기간제 근로자를 채용했으나, 근로계약기간을 별도로 명시하지 않음 (2) 시용(인턴)기간을 두어 직원 채용 여부를 결정하려 했으나, 계약서에 시용기간을 따로 두지 않음 (3) 1년을 초과하는 근로계약기간을 설정하여 계약서를 작성함
임금 등	(1) 임금 구성항목을 나누지 않고 총 급여액만 있는 계약서를 작성하여, 통상임금이 지나치게 많아짐 (2) 각종 비과세 항목을 추가하여 최저임금보다 낮은 기본급이 설정됨 (3) 포괄임금제도를 적용하였으나, 추가적인 비용이 발생할 수 있는 구성으로 항목을 구분함
휴일, 휴가	(1) 노동법상 휴일 이외에 기타 약정 휴일을 추가한 계약서를 작성함 (2) 임의로 연차일수를 산정하여 부여함으로써, 법정 기준에 미달하는 계약조건을 작성함

II 사장님이 꼭 알아야 하는 노동법

7. 근무할 때는 알면서도 조용히... 퇴직 후에 민원 제기



❖ 인터넷이나 노동부의
홍보를 통해 근로자들
에게 노동관련법률에
대한 정보가 지속적으
로 유입

❖ 재직시 법률위반 사항
을 확인하고 근거자료
를 모아 퇴직 후
❖ 노동청에 민원을 제기



Ⅲ. 노동관계법 위반에 따른 RISK 관리

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

1. 월급 밀리지 않고 다 주었어도 체불임금이 있다? (1)

임금의 개념

❖ 근로기준법 제2조 제1항 제5호 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”

임금 여부 판단기준

① 근로기준법상 근로자가 아니라면 근로기준법상 “임금”이라고 할 수 없음.

Ex> 업무집행권을 가진 이사 등 임원에게 지급되는 보수, 순수 직업훈련생에게 지급되는 금품 등

② 근로의 대가가 아니면 “임금”이라고 할 수 없음

Ex> 경조금, 위문금, 특별보조금, 실비변상적인 금품, 노조전임자 급여 등

③ 명칭에 상관없이 근로의 대가라면 “임금”

임금지급 4대 원칙

① 전액지급원칙 ② 정기지급원칙 ③ 통화지급원칙 ④ 직접지급원칙

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

1. 월급 밀리지 않고 다 주었어도 체불임금이 있다? (2)

근로계약서의 급여를 모두 지급하였어도 발생할 수 있는 체불임금

분 류	내 용
법정(기준)임금	• 최저임금법을 적용하여 미달하는 경우 체불임금 발생
주휴수당	• 1주 15시간 만근한 직원에게 '1일 소정 근로시간'에 대한 시급을 지급해야 함
가산 수당	• 연장·야간·휴일근로를 하였을 경우 『통상시급의 50%』가산 지급 • 연장/야간/휴일근로가 중복되는 경우 중복가산 지급해야 함.
근로자의 날(5.1), 주휴일 근로수당	• 근로자의 날 : 매년 5월 1일로 대체할 수 없는 휴일임 (휴일 수당으로 지급) • 주휴일 근로 시 휴일근로수당 시간당 1.5배 가산 지급해야 함
연차휴가수당	• 근로자가 사용하지 않은 연차에 대하여 통상시급 기준 연차수당을 지급해야 함 • 1년 미만 근무하고 퇴사하는 직원에게도 연차수당 발생

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

2. 노동청에 가지 않고도 민원(진정)을 제기할 수 있다?



- ☞ 고용노동부 홈페이지 민원마당에서 온라인으로 바로 민원을 제기하거나, 지방노동위원회 홈페이지를 통해 부당한 인사행위에 대한 구제신청을 할 수 있음

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

3. 임금체불 하면 3년 전부터 소급해서 줘야 한다? (1)

▶ 임금체불의 소급기간

- ☞ 급여 및 각종 수당은 직원이 근로한 대가로 발생하는 것으로서 그 성질은 임금이므로, 이는 노동관계법령의 규정에 의한 **3년의 소멸시효가 적용**됨(공소시효는 5년간)

임금채권의 시효(근로기준법 제49조)

이 법에 따른 임금채권은 **3년간** 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

퇴직금의 시효(근로자 퇴직급여보장법 제10조)

이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 **3년간** 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

▶ 임금체불의 소멸시효 기산일

- ☞ 임금채권(퇴직금 포함)은 3년간 행사하지 않은 때에는 시효로 인하여 소멸하며, **퇴직금은 퇴직한 날의 다음날부터, 임금은 정기지급일의 다음날부터 소멸시효가 기산**됨

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

3. 임금체불 하면 3년 전부터 소급해서 줘야 한다? (2)

▶ 임금채권 시효의 중단사유

☞ 임금채권의 소멸시효는 「민법」 제168조의 사유로 인하여 중단될 수 있음

임금체불로 인한 채권의 소멸시효 중단사유

- ① 청구
재판상 청구, 파산절차참가, 지급명령, 화해를 위한 소환, 임의출석 및 최고
- ② 압류 또는 가압류, 가처분
 - 압류, 가압류 및 가처분은 권리자의 청구에 의해 또는 법률의 규정에 따르지 아니함으로 인하여 취소된 때에는 시효중단의 효력이 없음
 - 압류, 가압류 및 가처분은 시효의 이익을 받은 자(사업주)에 대해 하지 않은 때에는 이를 그에게 통지한 후가 아니면 시효중단의 효력이 없음
- ③ 승인
시효중단의 효력이 있는 (사업주의) 승인

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

4. 한 사람이 민원을 제기해도 전 직원이 알고 있다?



❖ 노사분쟁이 발생하면
그 과정을 모든 직원
이 지켜보게 됨

❖ 민원처리 결과가 회사
의 모든 직원들에게
영향을 미칠 수 있음

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

5. 체불임금을 지급해도 형사처벌은 받는다?

▶ 임금체불은 형사사건

☞ 개인 간 금전채권 분쟁이 민사로 해결해야 하는 문제인데 반하여, **임금체불은 '3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'이 부과되는 형사사건** 임.

☞ 따라서, 형사사건의 특성상 **체불임금을 지급해도 범죄에 대한 재판절차가 진행될 수 있음**
(공소시효는 5년)

▶ 근로자 의사에 따른 처벌

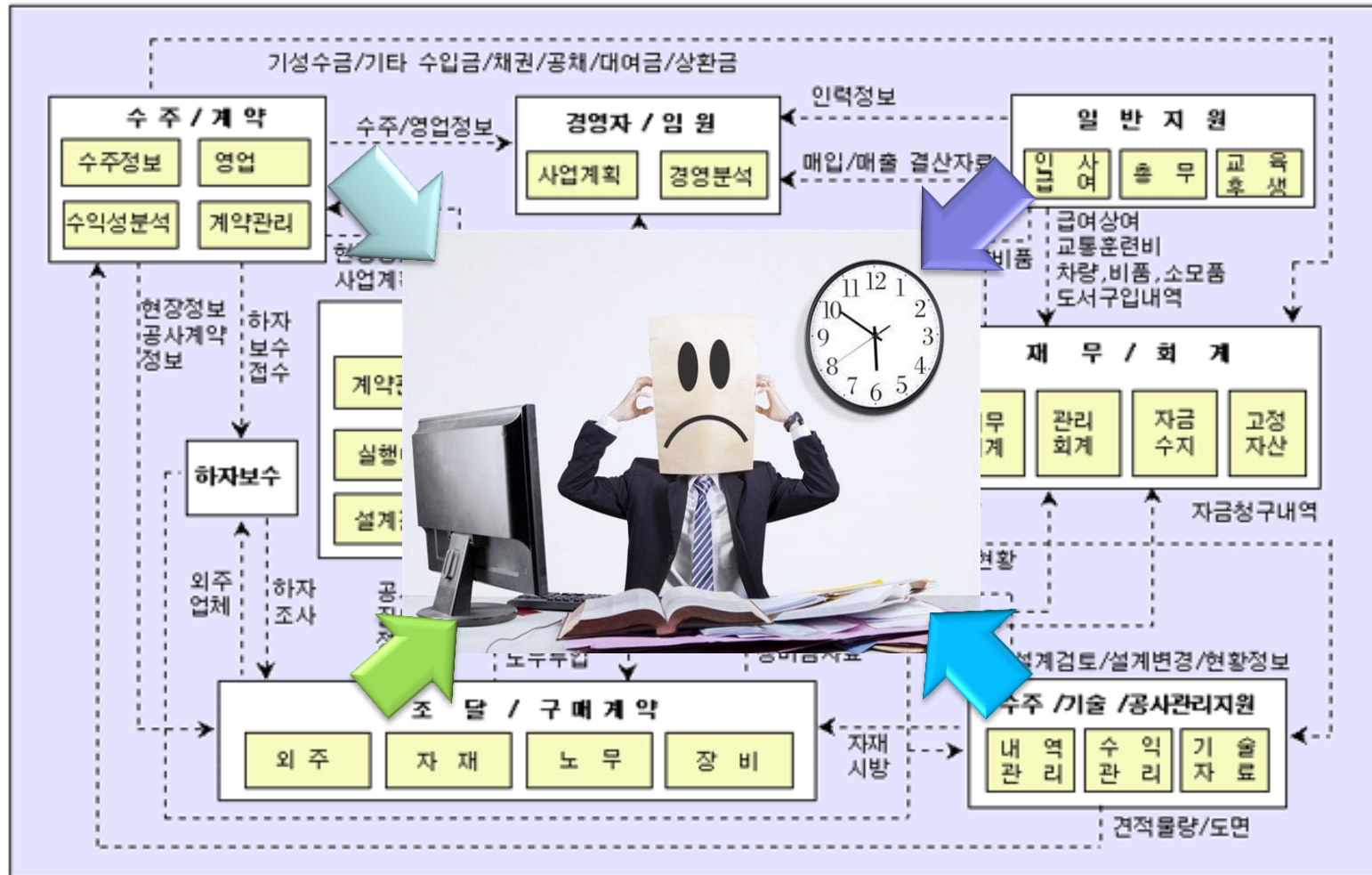
☞ 다만, 임금체불 관련 **벌칙은 '반의사불벌죄'에** 해당하므로 근로자가 처벌을 원하는 경우에만 공소가 제기됨

임금 및 퇴직금 체불에 대한 벌칙(근로기준법 제109조)

- ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

6. 사장은 슈퍼맨이 아니다.



Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

7. 사후약방문이 되지 않는 전문가 활용하기 (1)



01 노동사건 대리 업무

노동위원회 부당해고 등 구제신청 대리, 산재 신청 대리, 임금체불 진정, 대리/계당금 신청 대리 등 근로자나 또는 회사의 위임을 받아 그 대리인으로써 사건을 대리합니다.



02 노사분쟁 조정·중재 업무

노사간 분쟁 발생 시 분쟁을 신속하고 유연하게 해결할 수 있는 서비스를 제공하고, 평소 노사문제에 관한 상담과 자문을 통해 노사분쟁을 예방하고 해결합니다.



03 기업 및 노조 법률 정책자문

기업 및 노동조합이 각종 노동 관계법령의 속지에 따른 업무를 이행해야 하지만 현실적으로 어렵기 때문에 노무사가 법률자문, 인사제도 정비, 노무관리 및 교육 강의를 내용으로 한 정책자문 서비스를 제공합니다.

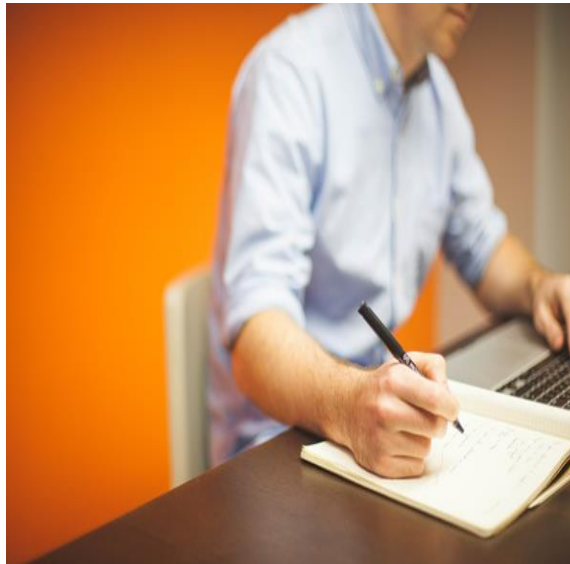
Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

7. 사후약방문이 되지 않는 전문가 활용하기 (2)



04 인사관리 업무

기업의 인적자원 관련된 직무, 채용, 경력개발, 성과관리, 보상 등에 대한 운영 현황 및 주요 이슈 및 문제점을 파악하고 개선방안을 제시하며 실행을 지원합니다.



05 노무관리 진단 업무

기업의 대외환경을 분석하고, 노무관리역량 및 제도를 진단하여 기업에 맞는 개선방향을 제시합니다.



06 노사컨설팅

건설적인 기업문화의 창출과 노사 간 커뮤니케이션 향상을 위해 협력적인 노사관계를 정립하는 것을 도와줍니다.
노사간의 단체교섭 대리 및 단체협약 분석을 진행합니다.

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

7. 사후약방문이 되지 않는 전문가 활용하기 (3)



07 급여 및 4대 보험 아웃소싱 업무

기업이 핵심 분야에 역량을 집중시킬 수 있도록 급여 및 4대 보험 아웃소싱 업무를 대행합니다. 특히 기업 내 보험관리가 어려운 사업장에 대하여 보험 사무 처리에 대한 부담을 덜어줄 수 있습니다.



08 고용컨설팅

한국기업의 해외진출, 외국인 근로자, 여성인력의 증가 및 노동력의 노령화 등 복잡한 고용환경에서 직업능력개발 및 청년직장체험 프로그램, 일자리공시제도 등에 참여해 고용안정에 기여하는 컨설팅을 제공합니다.



09 교육서비스 업무

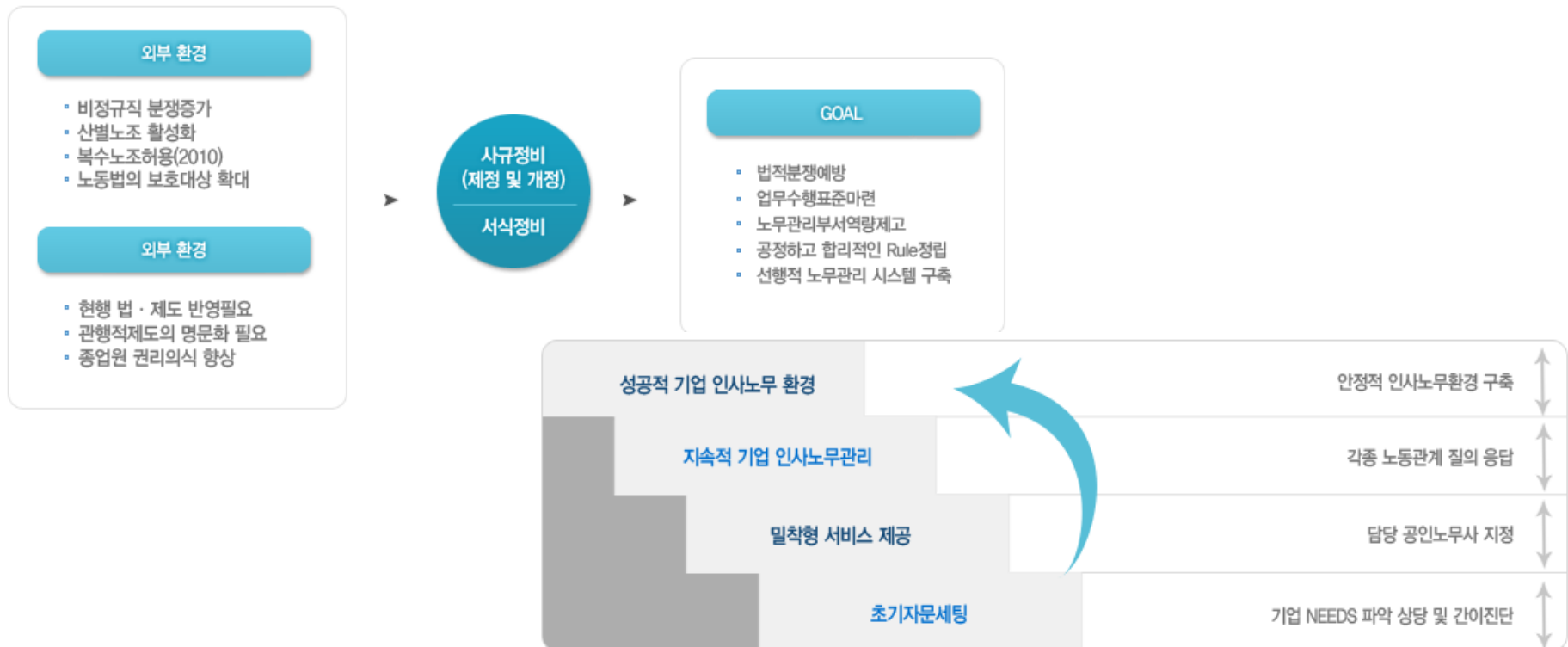
기업조직 및 개인의 역량강화를 위한 인사노무관리 교육, 기업맞춤식 교육, 개별역량개발교육, 성희롱 예방 교육 등 다양한 교육서비스를 제공합니다.

Ⅲ 노동관계법 위반에 따른 Risk 관리

8. 예방이 최선이다

▶ 인사규정 정비 및 상시 자문체계 구축

- ☞ 노동관계법령을 준수하고 기업의 특성에 맞는 인사규정 및 서식을 정비하여 법적 분쟁 예방
- ☞ 제도 운영상 문제점을 상시 점검하고 법령 개정에 따른 대비를 할 수 있는 자문체계 구축





IV. 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

1. 근로시간 단축 : 휴일근로의 연장근로 인정

변경 전

1. 월요일 ~ 금요일 : 소정 40시간(100%) + 12시간(연장근로 150%) = 52시간
2. 토요일(8시간 : 휴일근로 또는 연장근로 150%)
3. 일요일(8시간 : 휴일근로 150%)
4. 1주간 총근로시간(68시간) : 소정 40시간 + 연장 12시간 + 휴일근로 8시간 + 휴일근로 8시간

변경 후

1. 월요일 ~ 금요일 : 소정 40시간(100%) + 12시간(연장근로 150%) = 52시간
2. 토요일(8시간 : 연장 또는 휴일근로 150%)
3. 일요일(8시간 이내 : 휴일근로 150%, * 8시간 초과분 : 휴일 연장근로 200%)
4. 1주간 총근로시간(52시간) : 소정 40시간 + 연장 12시간

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

▶ 근로시간의 의의

- ☞ **사용자의 지휘, 감독 하에서 근로를 제공하는 시간(휴게시간은 제외)**
- ☞ 실제로 사용자가 근로자의 노동력을 경제목적에 위해 사용하였는지 여부는 불문

1. 휴게시간 : 근로시간 도중에 사용자의 지휘 감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간(다만, **사용자의 지휘, 감독을 받고 있는 시간은 근로시간에 포함**)
2. 대기시간 : 실제로 작업을 하고 있는 것은 아니지만 언제 근로제공 요구가 있을지 모르기 때문에 기다리는 시간(**대기시간은 근로시간**)
3. 일숙직 시간 : 정기적 순찰, 전화와 문서수수, 기타 비상사태 발생을 대비하여 시설 내에서 대기하는 시간
그 자체의 노동강도가 낮고, 정상적인 업무로 인정되지 않아 **근로시간에서 제외**(다만, 일숙직 업무의 내용이 본래의 업무가 연장되는 것이거나, 통상근무로 평가되는 경우에는 근로시간)

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

▶ 근로시간의 의의

- 4. 교육시간 : 사용자가 **의무적으로 참석하도록** 한 경우에는 **근로시간에 포함**(다만, 개인적 차원의 법정 의무교육, 또는 교육, 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간에서 제외)
- 5. 출장시간 : 사업장 밖 근로로 근로시간 산정이 어려운 경우에는 소정근로시간(8시간) 또는 통상 필요한 시간을 **근로시간으로 간주하여 인정**(출장지로 이동하는 시간은 근로시간에 포함되나, 출장지로 출퇴근하는 시간은 근로시간에서 제외)

[근로기준법 제58조] ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. **다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.**

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

1) 장거리 출장시 **이동시간은 근로시간에 포함**(근기68207-1990. 2001.6.14.)

2) 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 **시간은 근로시간에 포함**

(고용노동부 고객센터-2017.04.20.)

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

▶ 근로시간의 의의

- 3) 출·귀국 또는 현장간 이동시간이 8시간을 초과할 경우에도 1일 8시간의 통상임금만 지급하면 된다.
(해지 125-19467. 1982.07.14.)
 - 4) 장기 출장업무 수행 중 **업무 종료 후 지정된 현지숙소로 이동하는 시간이** 어느 정도 자유로운 이용의 보장이 되어 있다면 **근로시간으로 보기 어렵다.**(근로기준과-4182. 2004.8.12.)
 - 5) 단순히 야간 또는 휴일에 이동하는 때에는 야간, 휴일근로를 한 것으로 보기 어렵다.
(근기68207-2650. 2002.08.05.)
 - 6) 출장 중 근로자가 다음 목적지로 이동하기 위한 휴일·야간여행은 야간·휴일근로로 보지 않아도 무방 .
(근기 01254-9659. 1986.06.14)
 - 7) 출퇴근에 갈음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우 근로시간에 포함되지 않음.
(근기68207-1990. 2001.6.14.)
- * 최근 법원은 근로자가 휴일 해외출장 중 이동과 대기 등에 쓴 시간도 근로시간이라고 하여 회사를 상대로 미지급 근로수당 지급을 청구한 소송에서 휴일에 출입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등으로 회사 직원이 소비한 시간도 근로시간을 보아 소정근로시간을 초과한 경우에는 연장, 야간, 휴일근로를 인정하여야 한다고 판시**

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

▶ 근로시간의 의의

- 차후 분쟁의 소지를 줄이고, 개정법에 따른 주52시간의 근로시간 운용을 원활히 하기 위해서는 출장 중 **이동시간의 근로시간 여부에 대한 명확화가 필요할 것임.**
- 근로기준법 제58조 제2항과 같이 **근로자대표와의 서면합의를** 통해 구체적으로 출장근로 중 이동시간에 대한 사항을 정할 필요가 있을 것입니다(아래 합의서 참고)

< 출장 중 이동시간에 대한 합의서(예시안)>

(주)00000 대표이사 000(이하 “갑”이라 함)와 근로자대표(이하 “을”이라고 함)은 근로기준법 제58조에 의거하여 출장 중 이동시간에 대하여 다음과 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 출장 중 소정근로시간대에 이동하는 시간은 근로시간으로 본다.
2. 평일 출장 중 이동시간이 소정근로시간을 초과한 경우에는 그 이동시간에 통상 필요한 시간은 00시간인 것으로 한다.
3. 주말, 휴일 출장으로 인한 이동시간에 통상 필요한 시간은 00시간인 것으로 한다.
4. 주말, 휴일에 해외 출장기간이 포함되어 있는 경우 이에 따른 이동시간에 통상 필요한 시간은 00시간인 것으로 한다.
5. 기타(더 들어가야 할 부분이 있으면 말씀해 주시면 합니다)

년 월 일

주식회사 000대표이사 (인)

근로자 대표 (인)

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

- 6. 워크샵, 세미나 : **사용자의 지휘, 감독하에서** 워크샵, 세미나 시간은 **근로시간**(다만, 친목도모 또는 직원간 단합대회 차원에서 이루어지는 워크샵 등은 근로시간에서 제외)
- 7. 회식시간 : 회식은 노무제공이 아닌 **구성원의 사기 진작, 조직 결속 및 친목도모가 목적이므로** 근로시간에서 **제외**
- 8. 접대시간 : 업무수행과 관련 있는 자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우에 이에 대한 **사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에는 근로시간으로 인정**

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (1)

▶ 합법적 근로시간 관리

- ☞ 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없으며, 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없음(18세 미만 연소근로자 : 주 35시간 + 연장 5시간 = 주 40시간)
- ☞ 다만, **당사자의 합의에 의해 1주 12시간을 한도로** 위 법정근로시간을 초과하는 연장근로를 시킬 수 있으며, 「근로기준법」 제59조에 의한 업종(Ex:운수업, 보건업 등..)에 대해서는 **근로자대표와 서면 합의로 1주 12시간을 초과한 연장근로가 가능함**

연장, 야간, 휴일근로의 제한

구 분		연장근로	야간·휴일근로	비고
연소근로자		• 당사자간의 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장근로가능	본인의 동의와 노동부장관의 인가 필요	• 관련규정 근로기준법 제50조, 제69조, 제70조, 제71조
여성근로자	일반 근로자	• 당사자간의 합의로 1주일에 12시간 한도로 연장근로가능	본인의 동의	
	산후1년이 경과되지 않은 근로자	• 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로 불가	본인의 동의와 노동부장관의 인가 필요	
	임신 중인 근로자	• 불가	본인의 명시적 청구와 노동부장관의 인가 필요	

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

2. 근로시간 관리로 새는 돈 막기 (2)

효율적
근로시간
관리

❖ 근무시간을 탄력적으로 운용할 수 있게 하는 유연근무제도가 다양하게 도입 되었으므로 업종에 따라 이를 적절히 활용하면 인건비 등 비용절감 가능

유연근무제도 개요

구 분	개 념	적용요건	효 과
탄력적 근로 시간제	• 2주 이내의 일정기간 동안 주 평균 40시간 범위 내 탄력적 운용 • 3개월 이내의 일정기간 동안 주 평균 40시간 범위 내 탄력적 운용	• 취업규칙 등에 규정 • 근로자대표와 서면 합의	• 특정일에 8시간, 특정 주에 40시간을 초과하더라도 연장근로수당 지급의무 없음
선택적 근로 시간제	• 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자 결정에 맡기기로 한 근로자 대상 • 1개월 이내의 정산기간 동안 주 평균 40시간 범위 내 탄력적 운용	• 취업규칙 등에 규정 • 근로자대표와 서면 합의	• 특정일에 8시간, 특정 주에 40시간을 초과하더라도 연장근로수당 지급의 무 없음
간주근로 시간제	• 사업장 밖에서 근무하는 시간에 대한 근로시간 산정을 합의로 정함	• 근로자대표와 서면 합의	• 정해진 시간을 근로시간으로 간주

3-1. 탄력적 근로시간제

▶ 2주 이내 단위 : 취업규칙(이에 준하는 것 포함)으로 도입 가능

- ☞ 주당 **평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 경우** 연장근로 수당을 지급할 의무가 없음
(44시간 + 36시간) / 2주 = 40시간(1주 평균 근로시간이 40시간 초과 시 연장근로 수당 지급)
- ☞ 특정주의 근로시간은 48시간 초과 불가(48시간 초과 시 연장근로수당 지급)
- ☞ **최장 근로시간 : 48시간 + 연장 12시간 = 60시간 초과 불가**

▶ 3개월 단위 : 근로자 대표와 서면합의로 도입 가능

- ☞ 1주 **평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위** 내에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로가능(연장근로 수당 지급의무 없음)
- ☞ 특정주의 최대 근로시간은 52시간, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과하지 않을 것
- ☞ **1주 최장 근로시간 : 52시간 + 연장 12시간 = 64시간 초과 불가**
- ☞ 연장근로(**중복되지 않는 범위 내에서 인정**)
 - 근로일별로 근로하기로 정한 시간을 초과한 시간
 - 특정일, 특정주의 근로시간이 각각 12시간, 52시간을 초과한 시간
 - 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간
- ☞ 적용제외 : 연소자(15세 이상 18세 미만)와 임신 중인 여자근로자

3-1. 탄력적 근로시간제

▶ 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제

- 3~6개월 단위기간을 평균하여 1주 40시간 이하
- 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음
- 근로일 간 11시간 연속휴식제 및 기존 임금수준 보전방안 신고 의무 등을 함께 규정
(다만, 근로자 대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니함)
- 2주전까지 주별 근로시간 통보
- 주별 근로시간 변동 시 근로자대표와 협의, 근로일 개시 전 통보
- 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니함

[시행일]

50인 이상 : 2021. 4. 6.

5인 이상 ~ 50인 미만 : 2021. 7. 1.

3-1. 탄력적 근로시간제

▶ 2주 이내 단위 취업규칙(안) 예시

제00조(탄력적 근로시간제)

(1)회사는 0월부터 0월까지 0개월 동안 생산직 사원에 대하여 다음 각호에 정하는 바에 따라 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 시행한다.

1. 주당 근무시간 : 첫째 주 00시간, 둘째 주 00시간
2. 첫째 주의 1일 근무시간 : 0요일부터 0요일까지 00시간(00:00부터 00:00까지)
3. 둘째 주의 1일 근무시간 : 0요일부터 0요일까지 00시간(00:00부터 00:00까지)

(2)회사는 제1항에 따라 사원이 첫째 주에 00시간을 근무한 경우 8시간을 초과한 시간에 대하여는 가산수당을 지급하지 아니한다.

(3) 15세 이상 18세 미만의 사원과 임신 중인 여성사원은 탄력적 근로시간제를 적용하지 아니한다.

(4) 본 제도의 유효기간은 제도 작용 시점으로부터 1년으로 한다.

3-1. 탄력적 근로시간제

▶ 3개월 이내 단위 노사합의서(안) 예시

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조 제1항에 따라 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상자) 이 합의서의 내용은 전체 생산직 근로자에 적용한다.

제3조(단위기간) 이 합의서의 단위기간은 매 분기 초일부터 매 분기 말일까지로 한다.

제4조(근로시간)

1. 0월 1일~말일 : 1일 7시간(월~금) 시업 09:00 ~ 종업 17:00 (휴게시간 : 12:00~13:00)

2. 0월 1일~말일 : 1일 8시간(월~금) 시업 09:00 ~ 종업 18:00 (휴게시간 : 12:00~13:00)

3. 0월 1일~말일 : 1일 9시간(월~금) 시업 09:00 ~ 종업 19:00 (휴게시간 : 12:00~13:00)

제5조(휴일) 단위기간 중 주2일(토,일요일)은 휴무하되, 휴일은 일요일로 한다.

제6조(적용제외) 연소근로자(15세 이상 18세 미만)와 임신 중인 여성근로자에게는 본 합의를 적용하지 아니한다.

제7조(연장근로 가산임금)근로일별로 근로하기로 정한 시간을 초과한 경우에는 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다.

제7조(연장, 야간, 휴일근로) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 근로기준법 제56조 및 취업규칙 제00조에 따라 가산하여 지급한다.

제8조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2000년 00월 00일부터 1년간으로 한다.

3-2. 선택적 근로시간제

▶ 의 의 : 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 1일, 1주의 근로시간과 각 일의 시업 및 종업시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도

☞ 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근무 가능 단, 의무적 시간대(core time)나 선택적 시간대를 정한 경우에는 이에 따라야 함.

▶ 완전 선택제 근로시간제와 부분 선택적 근로시간제

☞ 의무적 근로시간대(core time) 존재여부에 따라 구분

☞ 의무적 근로시간대(core time)는 노사합의로 자율적으로 결정, 근로자 간 회의나 지시사항이 필요한 경우 활용 가능

▶ 선택적 근로시간제 도입요건 : 취업규칙에 규정하고 근로자 대표와 서면합의로 도입 가능

☞ 서면합의 내용

- 대상근로자의 범위
- 정산기간(1개월 이내) 및 그 기간의 총 근로시간
- 의무적 근로시간대 (core time)를 정한 경우 시작 및 종료시각
- 근로자의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대(flexible time)를 정한 경우 시작 및 종료시각
- 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간

3-2. 선택적 근로시간제

- ▶ 야간근로수당 : 선택적 근로시간 대에 야간근로시간(22:00시~익일 06:00시)이 포함되어 있는 경우
야간근로수당 지급
- ▶ 선택제 근로시간제와 자유 출퇴근제
 - ☞ 자유 출퇴근제는 근로자가 출근시간을 결정하지만, 퇴근시간은 소정근로시간에 따라 결정
 - ☞ 자유 출퇴근제의 경우 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간은 연장근로수당을 지급하여야 함
- ▶ 선택적 근로시간제와 시차 출퇴근제
 - ☞ 시차 출퇴근제는 선택적 근로시간제와 달리 회사가 정한 시간에 근무하여야 하는 제도로 근로자의 근로시간 선택에 따른 자율성이 없음
- ▶ 근태관리 : 선택적 근로시간제의 코어시간(core time)이 정해져 있는 경우 코어타임까지 출근하지 않거나, 이전에 퇴근하면 징계 등 제재사유가 될 수 있음
- ▶ 연장근로 및 과부족 : 선택적 근로시간제의 경우 연장근로 여부는 정산기간 이후에 확인할 수 있으므로
로 정산기간의 총 근로시간을 초과하는 시간에 대해 연장근로수당 지급(미달시 감액 가능)
- ▶ 휴일 및 휴가 : 선택적 근로시간제의 **주휴일, 연차휴가와 수당은 표준근로시간에** 해당하는 임금을 기초로 계산

3-2. 선택적 근로시간제

▶ 선택적 근로시간제 노사합의서(안) 예시

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제52조와 취업규칙 제00조에 의해 선택적 근로시간제를 실시하는데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 선택적 근로시간제는 과장급 이상의 기획 및 관리감독자를 대상으로 한다.

제3조(정산기간) 근로시간의 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(총근로시간) [1일 8시간 * 해당월의 소정근로일수(휴일,휴무일은 제외)]로 한다.

제5조(표준근로시간) 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

제6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10:00시부터 오후 16:00시까지로 한다. 다만, 12:00시부터 13:00시까지는 휴게시간으로 한다.

제7조(선택시간대) 선택시간대는 시작 시간대 오전 08:00시부터 10:00시, 종료시간대 오후 16:00시부터 19:00시로 한다.

제8조(가산수당)업무상 부득이 한 경우에 사용자의 지시 또는 승인을 받고 휴일 또는 야간시간대에 근무하거나, 제4조의 총근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 가산수당을 지급한다.

제9조(임금공제) 의무시간대에 근무하지 않은 경우 근무하지 않은 시간 만큼 임금을 공제하며, 의무시간 시작시간을 지나 출근하거나, 의무시간 종료 전에 퇴근한 경우에는 지각, 조퇴로 처리한다.

제8조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2000년 00월 00일부터 1년간으로 한다.

3-2. 선택적 근로시간제

▶ 선택적 근로시간제 적용 및 해제관련 규정(안) 예시

제00조(선택적 근로시간제의 운영)

- (1) 선택적 근로시간제를 신청하고자 하는 근로자는 선택근무제 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 한다.
- (2) 선택적 근로시간제를 신청하는 경우 소속 부서장은 신청사유, 담당업무의 특성, 업무 프로세스 등을 고려하여 승인여부를 결정하고 결정사항을 근로자에게 통지한다.
- (3) 선택적 근로시간제의 적용기간은 6개월 단위 사용을 원칙으로 한다. 다만, 선택적 근로시간제 적용을 받는 근로자가 그 기간을 연장하고자 하는 경우 기간 만료 1개월 전까지 연장 신청하여 승인을 받아야 한다.
- (4) 제0항에 따른 선택적 근로시간제 적용기간 도중 선택적 근로시간제의 적용을 받지 않고자 할 경우 근로자는 선택적 근로시간제 해제 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 한다.
- (5) 선택적 근로시간제 해제를 신청하는 경우 소속 부서장은 신청사유, 담당업무의 특성, 업무 프로세스 등을 고려하여 승인 여부를 결정하고, 결정사항을 근로자에게 통지하도록 한다.

3-3. 사업장 밖 간주근로시간제

- ▶ **의의** : 근로자가 **출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에** 있어서 근로시간을 인정하는 제도
- ▶ **간주근로시간제 도입요건**
 - ☞ **사업장 밖의 근로일 것**
 - ☞ **근로시간을 산정하기 어려울 것**
 - 사업장 밖에서 근로하더라도 근로시간의 산정이 가능하면 해당 없음
 - 근로시간을 관리하는 자가 있는 경우
 - **휴대폰이나 무선 등으로 수시로 사용자의 업무지시를 받아 근무하는 경우 제외**
 - 사업장 밖에서 업무를 수행하고 사업장으로 돌아오는 경우
 - ☞ **취업규칙 또는 근로자 대표와 서면 합의로 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정**
- ▶ **근로한 것으로 인정하는 시간**
 - 소정근로시간
 - 당해 업무를 수행하기 위해 통상적으로 연장근로가 필요한 경우에는 통상 필요한 시간
 - 통상 필요한 시간을 노사가 서면 합의(취업규칙이나 근로자대표와 합의)한 경우에는 그 시간

3-4. 재량 근로시간제

- ▶ **의의** : 업무의 성질상 업무수행 방법을 **근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서** 사용자가 **근로자대표와 서면 합의로** 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도
- ▶ **재량 근로시간제 대상업무**
 - ☞ 신상품 또는 신기술 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구업무
 - ☞ 정보처리 시스템의 설계 또는 분석업무
 - ☞ 신문, 방송 또는 출판사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집업무
 - ☞ 의복, 실내장식, 공업제품, 광고 등의 디자인 또는 고안업무
 - ☞ 방송 프로그램, 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
 - ☞ 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
 - 고용노동부 고시 2011-44호(2011. 9. 23.) 재량근로 대상업무
 - 회계, 법률사건, 납세, 법무, 노무관리, 특허, 감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임, 위촉을 받아 상담, 조언, 감정 또는 대행을 하는 업무
- ▶ **노사 합의사항 및 초과근로수당**
 - 대상업무, 사용자가 업무의 수행수당 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용
 - **재량근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우 연장근로수당 지급(야간근무 시 야간수당 지급)**

3-5. 유연근로시간제와 근로자 대표 선정

▶ 근로자 대표의 선출

- ☞ 근로기준법 상 사용자의 범위에 포함되지 않는 자
- ☞ 근로자대표 선출방법은 반드시 직접 투표가 아니라도 사용자의 간섭이 배제된 상태에서 근로자의 자유로운 의사로 선출
- ☞ 사업장에 회람을 통해 개별적 서명을 받아 선출 가능
- ☞ 근로자대표는 1인 또는 복수로 선출 가능
- ☞ 근로자 대표는 사업 또는 사업장 단위로 선정(다만, 사업장이 장소적으로 분리되어 있고, 인사노무, 재정 및 회계 등이 분리되어 있는 경우 별개의 사업장으로 인정)
- ☞ 일부 부서나 사업장에만 유연근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 단위에서 근로자대표 선정
- ☞ 노사협의회가 설치되어 있는 경우 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있음

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

4. 근로시간 적용제외 인가는 기본 (1)

▶ 근로시간, 휴게와 휴일의 적용제외

☞ 사업의 종류 또는 근로자의 담당 업무에 따라 근로기준법이 정한 근로시간, 휴게 및 휴일 규정을 적용 받지 않을 수 있음

근로시간 적용의 예외(근로기준법 제63조)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자.

대통령령으로 정하는 업무(근로기준법 시행령 제34조)

법 제63조제4호에서 "대통령령으로 정한 업무"란 사업의 종류에 관계없이 **관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.**

4. 근로시간 적용제외 인가는 기본 (2)

▶ 감시 단속적 근로자

- ☞ 감시적근로자 : 감시업무를 주된 업무로 하는 업무(경비원, 수위, 청원경찰, 주차관리원 등)
 - ☞ 단속적근로자 : 업무수행이 간헐적, 단속적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무에 종사
 - ☞ 근로시간, 휴일, 휴계의 적용 배제 대상
- ▶ 경비원 등 성격상 감시단속적 근로자라 하더라도 노동부 승인을 받지 않은 경우에는 연장, 휴일수당 지급 등 근로기준법 적용

고용노동부 승인

❖ 감시적 근로자 승인기준

1. 수위, 경비원, 물품감시원, 계수감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 일에 종사할 것
2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무를 수행하는 경우
3. 1개월, 1주 평균 1일 12시간 이내 근무 또는 격일제(24시간 맞교대) 근무(수면시간 휴게시간 8시간 이상 보장)

❖ 단속적 근로자 승인기준

1. 평소 업무는 한가하지만 기계고장수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무
2. 실근로시간이 대기시간의 반정도 이하인 업무로서 8시간 이내일 것(격일제 근무는 당사자간 합의가 있고, 익일 24시간의 휴무가 보장되어야 함)
3. 대기시간에 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어 있을 것

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

5. 출근카드와 출입문 지문인식기를 없애라?

▶ 근태관리 문제

- ☞ 근태관리상 편의를 위해 출근카드(출근부)와 지문인식기를 운영하는 경우, 자칫 근로자의 **연장근로**를 입증하는 근거로 사용될 여지가 있으므로 주의를 기해야 함
- ☞ 지문인식기는 **보안 및 출퇴근 확인으로만 활용**(실근로시간과의 차이로 근로시간으로 인정하지 않음)



5. 출근카드와 출입문 지문인식기를 없애라?

▶ 근로시간 관리방법 개선

- ☞ 업무용 PC로그인, 그룹웨어 접속기록 : 근로시간으로 인정 **(불필요한 그룹웨어 접속금지)**
- ☞ 업무 종료 이후 : 업무용 PC 로그오프, 문자나 카톡으로 업무지시 금지, 업무메일 전송 시 업무시간으로 예약발송
- ☞ 근로시간, 휴게시간의 구분 관리

▶ 연장근로시간 관리방법 개선

- ☞ **연장근로 사전 승인제 시행**
- ☞ 연장,휴일근로에 대한 **보상휴가제 시행** : 금전보상 대신 보상휴가 부여(가산율 적용)
- ☞ 업무단위 연장근로시간 측정, 관리
- ☞ 보상제도 개선 : **성과평가 및 결과에 대한 보상체계 도입**, 생산성 및 업무효율화 방안 강구
- ☞ 부서단위 연장,휴일근로 감축방안 수립 **(불필요한 연장, 야간근로 폐지)**
- ☞ 근무시간 중 **업무집중도 제고**(불요불급한 보고서 및 회의시간 감축)

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

6. 시간외, 야간근무는 사전에 승인을 받도록 해라

▶ 회사의 사전 승인제도 도입

☞ 일과시간 후 일상적인 연장근로로 인하여 연장, 야간근로수당 등 불필요한 인건비가 발생하는 것을 방지하기 위하여, **사전에 회사의 승인을 얻은 근무에** 한하여 시간외 근로를 인정하는 제도 도입이 필요함

노동부 행정해석 (근기68207-1036, 1999.05.07)

사용자의 근무지시 없이 근로자가 자발적으로 소정근로시간 이외에 근무한 경우에는 근로기준법 제55조의 가산임금을 지급하지 않더라도 법 위반으로 볼 수는 없음

▶ 실질적 연장근로 제한의 분위기 조성

☞ 회사의 승인 없이 실시한 연장근로를 한 경우라도 “**현실적으로 연장근로가 필요함에도 불구하고 사용자측이 싫어하기 때문에 사실상 연장근로신청을 포기하는 분위기에 있는 직장이라면 연장근로에 대한 사용자의 승인을 얻지 않았거나 연장근로신청을 하지 않았다고 하더라도 실제로 연장 근로한 시간에 대하여는 그에 상당한 임금을 지급하여야 하므로 실질적인 연장근로 사전 승인제도 운영과 연장근로를 묵시적으로 강요하거나 묵인하는 조직분위기를 제거해야 해야 함**”

7. 동계/하계휴가는 연차휴가로 대체하라 (1)

▶ 연차휴가의 대체

- ☞ 사용자는 근로자대표와 서면합의로 특정 근로일에 휴무를 시키면서 연차휴가를 부여한 것으로 갈음 할 수 있음
- ☞ 서면합의는 당사자의 서명 또는 날인이 된 문서(연차휴가 대체합의서)의 형태로 작성되어야 함
- ☞ 하계휴가 및 기타 기념일에 대하여 상기 합의서에 추가함으로써 연차휴가를 대체할 수 있음

유급휴가의 대체(근로기준법 제62조)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 [제60조](#)에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

IV 불필요한 법정수당 절감 및 RISK 관리

7-1. 명절과 하계휴가, 국경일은 연차휴가로 대체하라 (2)

연차유급휴가 대체사용 합의서

00 주식회사 대표이사과 근로자대표 △△△은 다음과 같이 연차유급휴가의 대체에 관하여 합의합니다.

- 다 음 -

1. 대상 근로일
- 여름휴가 3일
2. 합의 사항
- 상기 대상 근로일에 모든 근로자에 대하여 연차유급휴가의 사용으로 처리하며, 해당 일수만큼 연차휴가일수에서 차감한다.

20XX 년 X월 X 일

00 주식회사 대표이사 ◇◇◇ (인)
근로자 대표 △△△ (인)

1. 연차휴가로 대체할 수 있는 날에는 별도의 제한이 없으므로, 대상 근로일에 대체가 필요한 일정을 추가하여 작성함
2. 지나치게 많은 연차대체 합의는 고용노동부 불시점검이나 노사분쟁시 불리한 요소로 작용하기 때문에 적절한 수준으로 운영하는 것이 필요함

*** 30인 이상 사업장은 21. 1. 1.부터 공휴일을 유급휴일로 적용(연차휴가 대체사용 불가, 하계/동계휴가는 대체가능)**

7-2. 정년퇴직자와 기간제 근로자의 연차수당 청구권

▶ 정년 등 고용종료와 연차휴가권 발생 여부

- ☞ 정년의 도래, 기타사유로 고용이 종료되는 날이 계속근로 1년의 마지막 날에 해당하는 경우
다음 연도의 연차휴가가 새로이 발생하는지 (연차휴가 미사용 수당을 보상하여야 하는지) 논란

▶ 기존 대법원 판례(대법원 2005.5.27. 선고, 2003다48549, 48556 판결)

- ☞ 연차휴가 발생요건이 충족되면 사용할 수 있는 기간과 무관하게 발생한 연차휴가에 대해 보상의무발생

▶ 최근 대법원 판례 변경(2018.6.28 선고, 2016다48297 판결)

- ☞ 정년퇴직자나 기간제 근로자의 경우 퇴직일이 예정되어 있으므로 연차휴가 미발생

▶ 고용노동부 행정해석 변경

- ☞ 1년 단위 기간제 : 1년 단위 기간제 근로자가 1년간 8할 이상 출근하고 퇴직 시 연차휴가 미발생
계약직으로 1년간 80% 이상 출근하면 11일분 연차수당 지급
- ☞ 정년퇴직자 : 퇴직의 효력은 정년퇴직일 당일에 발생하므로 연차휴가 미발생. 다만, 정년퇴직일에도
근무 시 당해연도 연차휴가 발생(연차수당 지급의무 발생)

8. 교대제 근무자는 휴일을 따로 정하라

▶ 주휴일의 적용

- ☞ 1주간의 소정의 근로일수를 개근한 자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여해야 함 (통상 일요일을 주휴일로 하나 평일에 부여해도 무방함)

▶ 교대제의 주휴일 부여

- ☞ 교대제를 운영하는 경우에도 주휴일이 미리 예측 가능하도록 지정하여 부여되어야 함. 임의로 '교대 근무 중 비번일 1일을 주휴일로 한다'는 식으로 규정한 경우 주휴를 부여하지 않은 것으로 간주될 수 있음
- ☞ 주휴일은 0시부터 24시까지 역일(曆日)단위로 주되, 교대제 운영을 위해 불가피한 경우 **1주일에 1회 이상 계속하여 24시간의 휴식이 부여되면** 주휴일을 부여한 것으로 간주함

휴일(근로기준법 제55조)

사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

9. 휴일의 사전대체

▶ 휴일대체의 요건

1. 근로자 대표와 사전 **서면합의**가 있어야 함
2. 사전에 근로자에게 **교체할 휴일을 특정하여 고지하여야 함(최소 24시간 전)**

▶ 휴일대체의 효과

☞ 휴일대체 근로는 **휴일근로수당 지급 의무가 없음**(변경된 대체휴일에 근로하는 경우 휴일근로수당 지급)

▶ 휴일대체가 인정되지 않는 경우(**휴일수당 지급**)

☞ 대체 휴일을 사전에 고지하지 않고 임의로 사용토록 한 경우

☞ 근로자의 날(5월 1일)

☞ 휴일대체 근무를 한 경우에도 1주 52시간을 초과하여 근무할 수 없음(**법 위반**)

10. 보상휴가제

▶ 의의

- ☞ 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 법정 가산임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 제도
(연장, 야간, 휴일근로에 대한 100%와 50% 가산율 포함)

▶ 도입 요건 : 근로자대표와 서면 합의

▶ 서면합의 내용

- ☞ 보상휴가 부여 방식 : 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부,
전체 근로자를 대상으로 할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부
 - ☞ 임금청구권 : 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지, 휴가만 인정할 것인지, 휴가사용
기한을 정할 것인지 여부
 - ☞ 보상휴가 부여 : 시간단위 또는 일(日)단위로 휴가부여 여부, 가산임금 부분만 적용 또는 전체 근로분을
적용할 것인지 여부
- ▶ 보상휴가 부여 : 소정근로시간 중에 부여, 휴가사용 시 유급처리



V. 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

V 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (1)

- ▶ 최저임금은 고용노동부장관이 매년 고시하며 고시된 최저임금은 다음 해 1월 1일부터 12월 31일까지 효력이 있음. (2022년도 최저임금 시간급 : 9,160원)

최저임금 월급액(주 40시간제)

2021년도 : 8,720원 X 209시간 = 월 1,822,480원

2022년도 : 9,160원 X 209시간 = 월 1,914,440원 (주휴 고려 시 최저시급 : 10,992원)

▶ 적용대상

- ☞ 「최저임금법」은 근로자를 사용하는 '모든 사업 또는 사업장'에 적용되므로 근로자 1명을 1시간이라도 고용하면 적용되며, 「근로기준법」상의 모든 근로자에게 단일한 최저임금액이 적용됨

▶ 최저임금의 감액적용

- ☞ 예외적으로 근로자의 근무형태에 따라 최저임금액이 다르게 적용되는 경우가 있음
3개월 이내의 수습근로자 : 시간급 최저임금액의 90% 적용(2022년도 기준 8,244원)

▶ 최저임금의 효력 및 사용자의 의무

- ☞ 노사가 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 경우에는 그 부분은 무효가 되고, 「최저임금법」에서 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 봄
- ☞ 최저임금 이상의 임금을 지급하되, 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 됨
- ☞ 사용자는 최저임금에 관한 내용을 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 방법으로 알려야 함

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (2)

▶ 최저임금에 산입되는 임금

- ☞ “임금”은 근로기준법상 임금을 말함. (매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 경우에는 최저임금에 산입)
“임금”이란 근로의 대가로 근로자에게 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품’을 의미함
- ☞ 그러나 최저임금 산정 시 「최저임금법」 제6조 제4항에서 정하는 임금은 제외됨

$$\text{최저임금} = \text{「근로기준법」상의 임금} - \text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금 (1+2+3)}$$

최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- ① 소정근로 외의 임금 : 연장,야간,휴일수당, 연차휴가수당
- ② 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금 : 산정단위가 1개월을 초과하는 정기상여금, 장려가급, 능률수당, 근속수당, 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당
- ③ 생활보조, 복리후생성 임금 : 통화 이외 현물로 지급(미 산입)
 - 그 외 1개월 초과하는 임금(미 산입)

Ⅲ 근로감독 대비 노무관리 Know-How

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (3)

▶ 최저임금에 산입되는 주휴수당

- ☞ “법정주휴수당”은 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금으로 최저임금에 산입
- ☞ 그러나 “근로자의 날” 및 “약정휴일에 대한 임금”은 최저임금 산정 시 제외됨

상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금

- ① 지급주기가 1개월을 초과하는 정기상여금, 장려가급, 능률수당을 매월 지급하는 경우(예 : 연 600%의 정기상여금을 매월 50% 지급) :
최저시급 월 환산액 (2022년도 1,914,440원)의 10%(191,444원) 초과분 산입
- ② 1개월을 초과하지 않는 정기상여금을 매월 지급 : **전액 최저임금 산입**
- ③ 지급주기가 1개월을 초과하는 상여금, 장려가급, 능률수당, 근속수당, 정근수당 (예 : 연 600% 상여금을 분기별로 지급) : **전액 최저임금 미산입**

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (4)

▶ 최저임금에 산입되는 복리후생비

☞ 통화로 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 복리후생비 :

2022년도 : 최저임금 월 환산액 1,914,440원의 2%, 38,289원 초과분 최저임금에 산입

☞ “복리후생비” : 가족수당, 숙박비, 간식비, 식대보조금, 급식수당, 주택수당, 기숙사수당, 교통보조비, 통근비

▶ 최저임금에 산입되지 않는 실비

☞ 영업사원에게만 지급하는 차량지원비와 출장비의 일부로 지급되는 실비변상적인 식비, 교통비, 숙박비는 제외

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (5)

▶ 최저임금 관련 사례 Q&A

- ☞ 1년에 1회, 여름휴가 때 지급하는 하계휴가비의 최저임금 산입은 ?
- ☞ 지급일 당시 재직자에게만 지급하는 수당으로서
 - 매월 1회 이상 지급하는 경우 최저임금 산입은?
 - 수당을 전혀 받지 못한 경우 최저임금 산입은?
- ☞ 실제 근무여부와 상관없이 지급되는 고정 연장수당의 최저임금 산입은?
- ☞ 영업사원의 판매실적에 따라 지급되는 판매수당의 최저임금 산입은?
- ☞ 근속기간 2년 이상자에게 매월 3만원씩 지급하는 근속수당의 최저임금 산입은?
- ☞ 식권이나 식사 형태와 같이 현물로 제공하는 경우 최저임금 산입은?
- ☞ 교통비를 기본급에 포함하여 매월 지급하기로 변경한 경우 최저임금 산입은?

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (5)

▶ 최저임금 관련 사례 Q&A

☞ 월 10만원의 식대를 지급하면서 구내식당 식비를 공제하는 경우 최저임금에 포함되는 식대는?

☞ 가족 수에 따라 지급하는 가족수당의 최저임금 산입?

☞ 출근일 마다 10,000원의 식대를 지급하는 경우(21일 출근, 210,000원 지급) 최저임금 산입?

☞ 1일 2시간, 1주 10시간 근무하고 월급 50만원을 받는 단시간 근로자의 최저임금?

최저임금 적용시간 수 : 10시간 * 365일 / 7일 / 12월 = 43.45시간

시간당 임금 : 500,000원 / 43.45시간 = 11,597원

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (6)

▶ 최저임금 적용을 위한 기준시간 수

☞ 1주의 최저임금 적용기준 시간 수 = 1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간

☞ 1월의 최저임금 적용기준 시간 수 = (1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간) * 1년 동안의
평균 주 수(365/7일) / 12월

☞ 따라서 최저임금 적용시간 수는 통상 209시간을 초과하지 않음

▶ 최저임금 적용시간 수 산정 예시

☞ 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간의 경우 :
(40시간+8시간) * 365일 / 7일 / 12월 = 208.57시간

☞ 소정근로시간 1일 7시간, 1주 35시간의 경우 :
(35시간+7시간) * 365일 / 7일 / 12월 = 182.50시간

V 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (7)

▶ 최저임금 VS 통상임금

사례연구

- 기본급 : 1,200,000원, 직책수당 : 200,000, 식대 : 100,000원, 시간외수당 : 500,000원
- 교통비 : 100,000원, 상여금(격월지급) : 1,200,000원 합계 3,300,000원

▶ 통상임금(시급)

☞ (기본급+직책수당+식대+교통비+상여금) / 209시간

$$(1,200,000+200,000+100,000+100,000+600,000) / 209\text{시간} = 10,526\text{원}$$

▶ 최저임금(시급)

☞ (기본급+직책수당+식대, 교통비 등 복리후생비 2% 초과분) / 208.57시간

$$(1,200,000+200,000)+(200,000 - 38,289) / 208.57\text{시간} = 7,487.70\text{원 (최저임금액 미달)}$$

$$(9,160\text{원} - 7,487.70\text{원}) * 208.57\text{시간} = 348,791\text{원씩 매월 체불임금 발생}$$

V 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (8)

▶ 임금체계 개선 시 고려사항

[1 안] 임금 구성항목의 간소화 방안 : 최저임금에 포함되지 않는 식대, 교통비 등 복리후생적 성격의 임금과 상여금 등을 기본급 또는 **기본연봉에 포함하는 방식으로 임금 구성항목을 간소화** 하는 방안

변경 전

- 기본급 : **1,200,000원**, 직책수당 : 200,000, 식대 : **100,000원**, 시간외수당 : 500,000원
- 교통비 : **100,000원**, 상여금(**격월지급**) : **1,200,000원** 합계 3,300,000원

- ▶ (기본급+직책수당+복리후생비 3% 초과분) / 208.57시간
 $(1,200,000+200,000)+(200,000-38,289) / 208.57\text{시간} = 7,487.70\text{원}$ (**최저임금 미달**)

변경 후(식대,교통비 기본급화/ 상여금 매월 고정지급)

- 기본급 : **1,400,000원**, 직책수당 : 200,000, 시간외수당 : 500,000원
- 상여금(**매월 정액으로 지급**) : **600,000원** 합계 3,300,000원

- ▶ (기본급+직책수당+월 상여금) / 208.57시간
 $(1,400,000+200,000+600,000) / 208.57\text{시간} = 10,548.01\text{원}$ (**최저임금 상회**)

V 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (9)

[2 안] 연간 지급하는 600% 상여금을 매월 50%씩 분할 지급하고, 복리후생비를 최저임금에 산입하는 방안

변경 전

- 월 기본급 : 1,600,000원 , 복리후생비(식대) : 월 200,000원. 교통비 : 100,000원
- 월급여 : 1,900,000원 (기본급 + 복리후생비) 상여금(연간 600%를 분기별 150%지급)

변경 후

- 월 기본급 : 1,600,000원,, 복리후생비(식대) : 월 200,000원, 교통비 : 100,000원
- 월급여 : 2,700,000원 (기본급 + 상여금 + 복리후생비) 월 상여금(50%) : 800,000원

▶ 최저임금 산입금액(2022년도)

- 월 기본급 : 1,600,000원
- 월 상여금 : 800,000원 - 191,444원 = 608,556원
- 월 복리후생비: 300,000원 - 38,289원 = 261,711원
- 월 최저임금 : 2,470,267원 (시급 11,819.45원, 법정 최저임금 상회)

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 문제 (10)

▶ 임금체계 개선 시 고려사항

기존에 지급하던 상여금 600%를 직원 동의 없이 취업규칙을 변경하여 300%로 줄이기로 결정했다. 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해서다. 근로자의 임금은 종전에 비해 떨어지지 않았고, 고정급이 증가한 것이므로 근로조건의 불이익변경이 아니므로 법률적으로 가능한가?

▶ 기존에 지급하던 상여금을 축소하여 지급하는 것은 근로조건 불이익 변경에 해당할 수 있음

다만, 개정 최저임금법에 의거 근로기준법 제94조 제1항에도 불구하고 근로자 과반수로 조직된 노조의 의견(과반수 노조가 없는 경우 노동자 과반수 의견)을 들어 통해 취업규칙을 변경하여야 함.

▶ 최근 식비, 교통비 등 복리후생적 임금을 일방적으로 폐지했다. 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해서다. 근로자의 임금은 종전에 비해 떨어지지 않았고, 복리후생비가 기본급화된 것이므로 법률적으로 가능한가?

▶ 복리후생적 임금을 폐지하는 경우에는 위 임금체계 개선방법을 통해 가능.

이 같은 폐지절차를 거치지 않더라도 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 2에 해당하는 부분을 제외한 차액은 최저임금에 포함(2022년도)

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 산정을 위한 월소정근로시간 논란

▶ 고용노동부 판단(2007.11.26. 임금근로시간 정책팀-3468)

월급에서 “최저임금 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금”을 제외한 임금을 1개월의 소정근로시간수(유급처리된 시간을 합산한 시간, 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간수)로 나누어 시간당 임금으로 환산, 고시한 시간급 최저임금과 비교함.

$$\text{▶ } [(주당 소정근로시간 40시간 + 유급 주휴 8시간) * (365/7)] / 12월 = 209시간(208.57시간)$$

▶ 최저임금법 시행령 개정

주 또는 월 단위로 정해진 임금을 시간급으로 환산할 때, 소정근로시간과 “소정근로 외 유급으로 처리되는 시간”을 더한 시간으로 나누도록 함. 유급으로 처리되는 시간은 주휴수당이 지급되는 시간(주휴시간)을 말함.

▶ 대법원 판결(대법원 2007.1.11. 선고, 2006다64245 판결; 2018.10.12. 선고, 2018도6486 판결)

주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 비교대상 임금을 산정할 때 포함.

소정근로시간수 산정 시 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간까지 포함된다는 내용이 없으므로 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간(주휴시간)은 포함되지 않음

$$\text{▶ } [(주당 소정근로시간 40시간) * (365/7)] / 12월 = 174시간$$

1. 기본급은 적을수록 좋다? – 최저임금 산정을 위한 월 소정근로시간 논란

- ▶ 고용노동부 근로감독 및 신고사건 처리방법(2019.1.1부터 12.31.까지)
- ▶ 기본급이 낮고, 상여금 등이 높은 불합리한 임금체계를 가진 사업장에 대해 합리적인 임금체계 개편을 유도
- ▶ 자율 시정기간 부여
 - 정기상여금 등의 지급주기를 변경하면 최저임금 위반 대상이 되지 않는 사업장으로서,
 - 개정 최저임금법이 시행된 2019. 1. 1. 이후의 최저임금 위반금액이 있지만, 사업장에서 임금체계 개편의지가 있는 경우
- ▶ 근로감독 및 진정사건
 - '즉시시정' 사항이나, 별도 지침에 따라 시정 지시
 - 취업규칙 개정 : 최장 3개월간 자율 시정기간 부여
 - 단체협약 개정 : 최장 6개월까지 자율 시정기간 부여
- ▶ 고소 고발사건
 - 임금체계 개편을 위한 사업주의 노력 등도 함께 수사
 - 사업주가 법 준수를 위해 최선의 노력을 다했음에도 준수할 수 없었던 불가피한 사정이 있었는지 여부도 같이 파악(사건 송치 전 검사 지휘를 받아 처리)

2. 포괄임금제 및 연봉계약 활용방안 (1)

▶ 포괄임금제란

☞ “포괄임금산정제도”란 근로의 형태, 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금에 연장근로수당 등 제수당이 포함되어 있거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 근로계약을 말함(고용노동부의 포괄임금제 지도 지침(안))

▶ 포괄산정대상

- ① 업무 성격 또는 근로형태, 근로시간이 불규칙하거나, 근로시간을 파악하기 어려운 경우 등
- ② **계산의 편의와 근로의욕 고취(인정하지 않는 방향)**

요건 및 효과

요 건	효 과
① 서면동의 및 구체적 명시 필요 - 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 기타 별도의 합의서에 포괄산정에 대한 내용을 구체적으로 명시해야 함 ② 상위규범에 부합(법정 산정방식에 위배되지 않아야 함)	① 원칙 : 근로자는 연장, 야간 등의 가산 임금을 청구할 수 없음 ② 정산 : 실제 근로시간에 따라 정산이 필요

2. 포괄임금제 및 연봉계약 활용방안 (1)

▶ 고용노동부 포괄임금제(안)

☞ “포괄임금제”는 근로시간 산정이 어려울 때 제한적으로 적용(포괄임금제 인정범위 축소 예정)

▶ 포괄임금제 유형

- ① 정액급제 : 기본급을 미리 정하지 않은 채 법정수당을 합한 금액을 월급여액 또는 일급으로 지급
- ② 정액수당제 : 기본급을 정하지만 근로시간 수에 무관하게 법정수당을 일정액으로 지급

▶ 정액수당제(고정OT임금제도)의 유효성

- 기존 판례, 행정해석 : 근로자의 동의가 있고, 법정수당 지급근거가 있어 근로자에게 불리하지 않으면 유효
- **최근 판례 : 근로시간 측정이 어려운 경우가 아니라면 무효**
- 감시단속적 업무와 같이 근로시간 산정이 명백히 곤란한 상태가 아니라면 포괄임금 약정이 인정되지 않음
- 다만, 판례가 포괄임금제 성립 자체를 전면 부정하지 않고 있고, 고정 OT지급이 실제 연장근로시간수에 비해 불리하지 않으면 유효
- **고용노동부 지침(안) : 기본급과 연장근로를 시간 기준으로 명확히 구분한 “정액수당 포괄임금제”의 경우 고정OT수당이 실제 연장근로시간수에 비해 불리하지 않으면 유효하다는 입장**

2. 포괄임금제 및 연봉계약 활용방안 (2)

▶ 연봉계약이란

- ☞ 연봉제란 개개인의 능력, 실적, 공헌도에 대한 평가를 통해 연 단위의 계약에 의해 임금액이 결정되는 능력중시형 임금지급 체계임
- ☞ 개인의 업적에 따른 대가 및 기업의 이익배분으로서의 성격이 높고, 매년 변경이 본질적이기 때문에 정기승급은 없으며 결과적으로 임금삭감이 가능함

▶ 연봉계약의 효과

- ☞ 직원별 개별평가에 의해 성과급 및 연봉이 결정되고, 이를 통해 동기유발과 업무목표 달성이 가능함
- ☞ 복잡한 임금체계의 간소화로 임금구조를 단순화시켜 임금 관리가 용이해지므로, 임금관리의 효율성, 효과성이 증대됨

연봉제 도입 시 유의사항

- ① 막연히 연장·야간근로수당 등 법정제수당을 포함하여 연봉액을 정한 포괄연봉제는 그 실질을 “포괄산정임금제”로 보아 유효성이 인정받기 어렵게 됨(구체적으로 기술)
- ② 연봉액 속에 퇴직금까지 포함된 것으로 정한 경우 법원이나 고용노동부는 그 효력을 인정하고 있지 않음
- ③ 연봉제를 직원을 퇴직시킬 목적으로 기간제 근로계약으로 활용하지 않도록 유의해야 함

3. 임금대장 관리와 갑근세 신고는 세무사에게?

▶ 급여 아웃소싱(임금대장 관리 및 갑근세 신고)의 필요성

- ☞ 사업장 고유의 특수성을 고려한 급여관리의 필요성이 증대되는 바, 업무에 미숙한 담당자의 관리로 인하여 법령을 위반할 소지가 있으므로 전문가의 대행이 필요함
- ☞ 세무사가 임금대장 관리를 대행하는 경우 노동관련 법령에 따른 임금, 퇴직금, 고용관계 법적 변화에 대하여 신속한 적용 및 올바른 대처가 어려우며, 분쟁 발생 시 사후 책임도 회피할 여지가 있음

▶ 급여 아웃소싱의 효과

HR업무의
전문성 향상

- HR분야 관련 정보제공, 상담 등을 통해 HR담당자의 전문성을 향상시키며 HR핵심업무에 효율적으로 집중할 수 있음

급여업무의
전문성 향상

- 전문적인 지식과 경험으로 급여업무를 수행하므로 법정수당, 퇴직금, 세금, 4대보험료 등의 부정확한 계산에 따른 추징금, 가산금, 지연이자 등의 인건비 손실을 예방함

연봉비밀보호

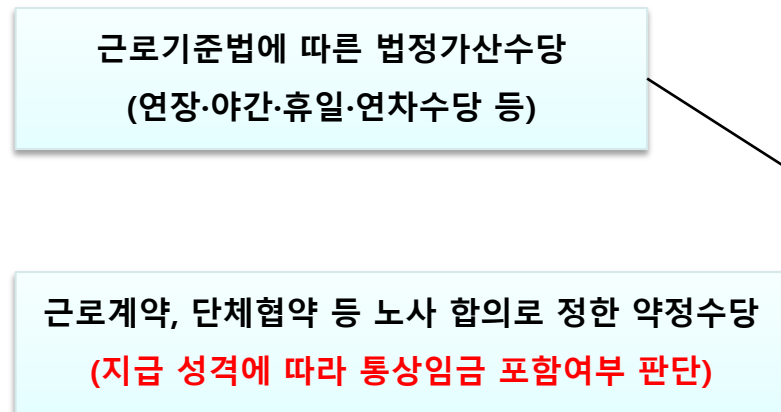
- 성과주의 연봉제도의 성공적 시행을 위하여 급여 아웃소싱을 통한 연봉 비밀보호가 가능함

V 임금설계 및 각종 수당관리 포인트

4. 수당의 이름표- “이름표를 붙여 줘~”

▶ 법정제수당 및 기타 수당

- ☞ 관행이나 주관적인 판단에 따라 항목 구분 없이 급여를 지급하는 경우 **통상임금 재산정으로 인한 추가비용 청구와 같은 법적 분쟁이 발생할 수 있음**
- ☞ 법정제수당 및 노사 합의에 따른 각종 약정수당을 명확히 구분하여 급여를 지급함으로써 **문제를 사전에 차단해야 함**



2012년 3월 급여명세서			
이순신			
성명	이순신	부서	기술부
직책	사원	호봉	2 호봉
지급 내역		공제내역	
기본급	1,000,000	결근공제	0
직책수당	0	지각공제	18,750
연장수당	7,500		
근속수당	20,000		
월차수당	33,333		
보건수당	0		
지급합계	1,060,833	공제합계	18,750
실지금액	1,042,080	입금계좌 : 하나 108-10-1	

5. 일용직과 아르바이트는 기본시급(일급)만 주면 된다?

▶ 일용직의 임금지급

- ☞ 일용직 또는 아르바이트(단시간근로)인 경우에는 보통 하루에 **정해진 일당에 근로한 일수를 곱하여** 1월의 임금을 산정하는 경우가 있으나, 이는 임금체불 분쟁으로 이어지게 됨

▶ 주휴수당과 연차수당, 퇴직금 지급의무

- ☞ 1주일에 소정근로일수 또는 소정근로시간을 근무하는 **모든 근로자**는 주휴수당을 지급해야 하며, 법정기준을 충족하는 경우 연차유급휴가를 부여하고 이를 사용하지 않았을 경우에는 연차수당을 지급해야 함(**1주 15시간 미만 근무, 또는 1주 이상을 근무하지 않는 경우에는 주휴수당 지급의무 없음**)
- ☞ 일용직·아르바이트 직원도 1년 이상 지속적으로 근무한 경우 퇴직금을 지급해야 함

▶ 법정제수당 지급의무

- ☞ 1일 법정근로시간 한도를 초과하거나 약정한 근로시간을 넘어서 근로를 하는 경우, 시급에 50%를 가산하여 연장·야간·휴일근로수당을 추가로 지급해야 함

6. 비과세 식대와 차량유지비는 복리후생비다? (1)

▶ 비과세 급여항목

☞ 직원에게 지급하는 급여에 세금 혜택과 4대보험료 경감을 위해 **비과세 항목을 포함하는 경우**, 이를 일률적으로 **복리후생비로 처리하는 것은 차후 세무상 문제를 불러올 수 있으며**, 시간외 수당이나 퇴직금 산정 시 **통상임금 및 평균임금 산정에 포함되어 추가적인 비용이 발생할 수 있음**

임금의 개념

❖ 근로기준법 제2조 제1항 제5호 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”

임금 여부 판단기준

① 근로기준법상 근로자가 아니라면 근로기준법상 “임금”이라고 할 수 없음.

Ex> 업무집행권을 가진 이사 등 임원에게 지급되는 보수, 순수 직업훈련생에게 지급되는 금품 등

② 근로의 대가가 아니면 “임금”이라고 할 수 없음

Ex> 경조금, 위문금, 특별보조금, 실비변상적인 금품, 노조전임자 급여 등

③ 명칭에 상관없이 근로의 대가라면 “임금”

6. 비과세 식대와 차량유지비는 복리후생비다? (2)

▶ 임금 여부 판단기준

☞ 아무런 조건 없이 모든 직원들 또는 일정한 기준을 충족하는 모든 직원들에게 **일률적으로 고정 금액을** 지급한다면 **임금에 해당됨**

복리후생비 인정기준

식대	차량유지비
① 근무일에 한하여 일정금액 상당의 식사를 현물로 제공함 ② 실제 사용한 식사비에 대하여 영수증을 첨부하여 요청하는 경우 지급함 ③ 월 중간에 입사하거나 퇴사하는 경우 일할 계산하여 지급하지 않음	① 차량 소유 및 업무 사용 여부를 확인하여 유지비 지급을 결정함 ② 차량유지를 위해 사용한 비용에 대하여 영수증을 첨부하여 요청하는 경우 지급함 ③ 월 중간에 입사하거나 퇴사하는 경우 일할 계산하여 지급하지 않음

7. 월급 올려주고 뺄 맞기 (1)

- ▶ 통상임금이란 근로의 양과 질에 관계되는 근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미함

통상임금의 판단기준

기 준	내 용
정기성	정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미 (정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되는 것은 아님.)
일률성	일률적으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것 뿐만 아니라, 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수 없음
고정성	통상임금을 다른 일반적인 임금이나 평균임금과 확연히 구분 짓는 본질적인 요소로서 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과, 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 의미
확정성	임금의 명칭여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한 임금

7. 월급 올려주고 뺄 맞기 (2) - 통상임금 확대적용

▶ 통상임금 판단기준

- ☞ 어떠한 임금항목이 통상임금에 속하는지와 어떠한 임금이 평균임금에 속하는지에 대하여는 시행령규정과 판례를 중심으로 변화하였으며, 점차 그 범위가 확대되고 있음

임금명목	임금의 특징	해당여부
상여금 	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금) 기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금	통상임금 해당안됨
기술수당 	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금
근속수당 	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금
가족수당 	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당 부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	해당안됨 통상임금
성과급 	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금 최소한도가 보장되는 성과급	해당안됨 통상임금
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품 	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음) 특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	해당안됨 통상임금



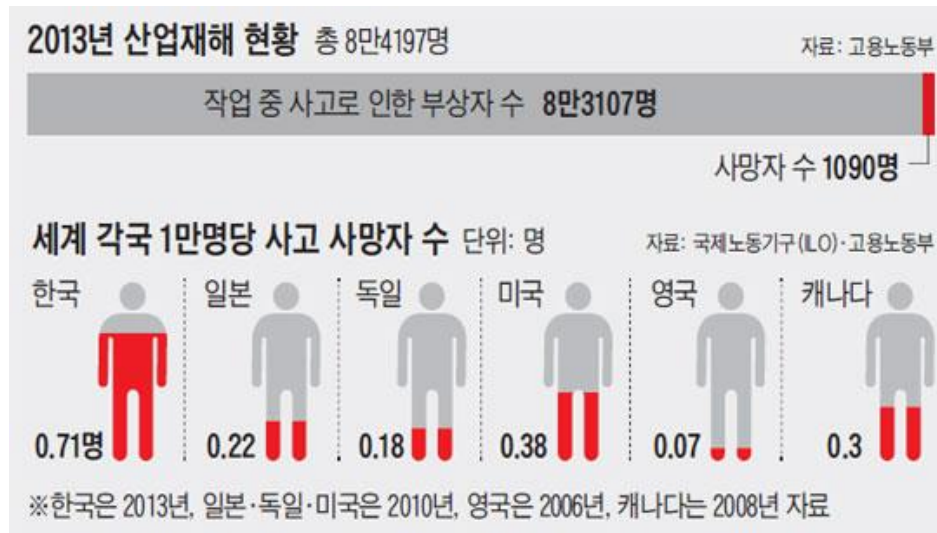
Ⅵ. 유비무환 산업안전, 안전관리 포인트

VI 유비무환 산업안전, 안전관리 포인트

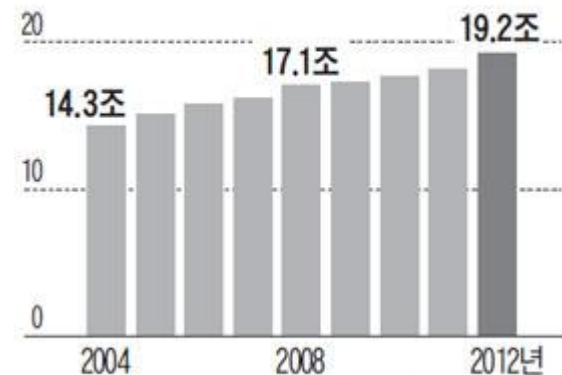
1. 안전관리는 돈이다

▶ 안전관리는 비용이 아닌 투자

- ☞ '안전 투자 비용은 버리는 돈'이라는 후진국적(的) 사고는 각종 폭발사고, 누출사고, 선박좌초 등 크고 작은 사고로 인해 이미 상당한 대가(代價)를 강요하고 있음
- ☞ 안전한 작업환경을 조성하여 재해율이 감소하면, 이를 통해 생산성 및 품질 향상, 기업 이미지 제고, 재해로 인한 사업손실액 감소 등 직접적 효과를 볼 수 있음



산업재해가 불러일으킨 경제적 손실
단위: 원



※경제적 손실 추정치는 산재 보상금과 간접적인 사업손실액 추정치를 합산한 것. 자료: 안전보건공단

2. 산재보험만 가입되어 있으면 안심이다?

▶ 산재보험의 한계

- ☞ 법률이 정한 기준에 따라 적용 대상과 보상 범위, 보상 한도가 정해져 있으므로 사업장에서 발생한 질병 및 사고에 대하여 무제한으로 보상을 하는 것은 아님
- ☞ 특히 산재보험의 보상한도를 초과하는 인적, 물적 손해가 발생한 경우 **근로자는 민사상 손해배상을** 청구할 수 있으며, **사업주는 과실 비율에 따라 손해를 배상할 의무**를 지게 됨

산재보험의 적용 및 보상범위

기 준	내 용
적용대상	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장은 원칙적으로 산재보험의 적용 대상이나, 다른 법의 적용을 받는 근로자는 제외함
적용기준	- 근로자가 사용자의 지휘·명령하에 업무를 수행하였는가 - 업무상의 행위나 작업조건 또는 작업환경과 재해 사이에 상당인과관계
보상범위	- 요양·간병 등 치료비, 요양 중 휴업급여, 장해·상병·유족급여 등 치료 후 급여 등 3일 이내의 치료나 피해보상, 위자료, 요양한도 초과 비용 등은 보상범위가 아님

VI 유비무환 산업안전, 안전관리 포인트

3. 안전교육, 안전관리로 사용자과실을 최소화하라

- ▶ 안전사고 발생 시 관련법이 정하고 있는 **안전교육, 관리의무를 준수한 경우 형사처벌 및 과태료 문제가 발생하지 않으며, 근로자와의 안전관련 분쟁 시 사용자 과실을 최소화** 할 수 있음

의무사항	위 반 사 항	형사처벌 및 과태료(만원)			비고
		1차	2차	3차	
물질안전보건자료 관리 및 교육	▪ 물질안전보건자료를 게시하거나 갖춰두지 않은 경우 ▪ 물질안전보건자료에 관한 교육을 하지 않은 경우	10 10	20 20	50 30	1종, 1개소 대상자 1인당
위험성평가 (정기, 수시, 특별)	▪ 사업장에 대한 위험성평가를 실시하지 않은 경우	500	500	500	
각종 안전보건 표지 부착	▪ 유해, 위험장소에 안전보건표지를 부착하지 않은 경우	3	15	30	1개소당
관리감독자 선임 및 활동	▪ 관리감독자를 임명하지 아니하여 법령에 정해진 관리감독자의 임무를 수행하지 않는 경우	300	400	500	
안전보건 교육 실시	▪ 정기 안전보건교육을 하지 않은 경우 ▪ 신규채용자, 작업내용변경 교육을 하지 않은 경우 ▪ 특별교육을 하지 않은 경우(유해, 위험작업 근로자)	3 5 5	5 10 10	10 15 15	대상자 1인당

4. 안전사고 나면 민사책임은 물론, 형사처벌까지

▶ 산업안전보건법 위반

- ☞ 산업재해는 통상 법령이 정한 안전의무를 다하지 않은 경우 발생하므로, 산재보상에 따른 **민사책임**과 별도로 형사상 법률 위반에 따른 **형사처벌**까지 받게 됨
- ☞ 형사처벌이 되는 위반의 기준은 “① 사업주가, ② 규칙에 규정되어 있는 기술기준을 준수하지 않아, ③ 근로자를 산재에 이르게 한 경우” 임

의무사항	위 반 사 항	형사처벌 및 과태료(만원)		
		1차	2차	3차
안전상 조치의무	▪ 산업안전보건법 제23조를 위반하였을 경우 ▪ 산업안전보건법 제23조를 위반하여 사망자가 발생 하였을 경우	▪ 5년 이하 징역 5천 만원 이하 벌금 ▪ 7년 이하 징역 또는 1억 원 이하 벌금		
보건상 조치의무	▪ 산업안전보건법 제24조를 위반하였을 경우 ▪ 산업안전보건법 제24조를 위반 사망자가 발생 하였을 경우	▪ 5년 이하 징역 5천 만원 이하 벌금 ▪ 7년 이하 징역 또는 1억 원 이하 벌금		
산업재해 발생보고	▪ 산업재해가 발생하였음에도 보고하지 않은 경우 ▪ 산업재해가 발생하였는데 그 내용을 거짓으로 보고한 경우	300	600	1,000

VI 유비무환 산업안전, 안전관리 포인트

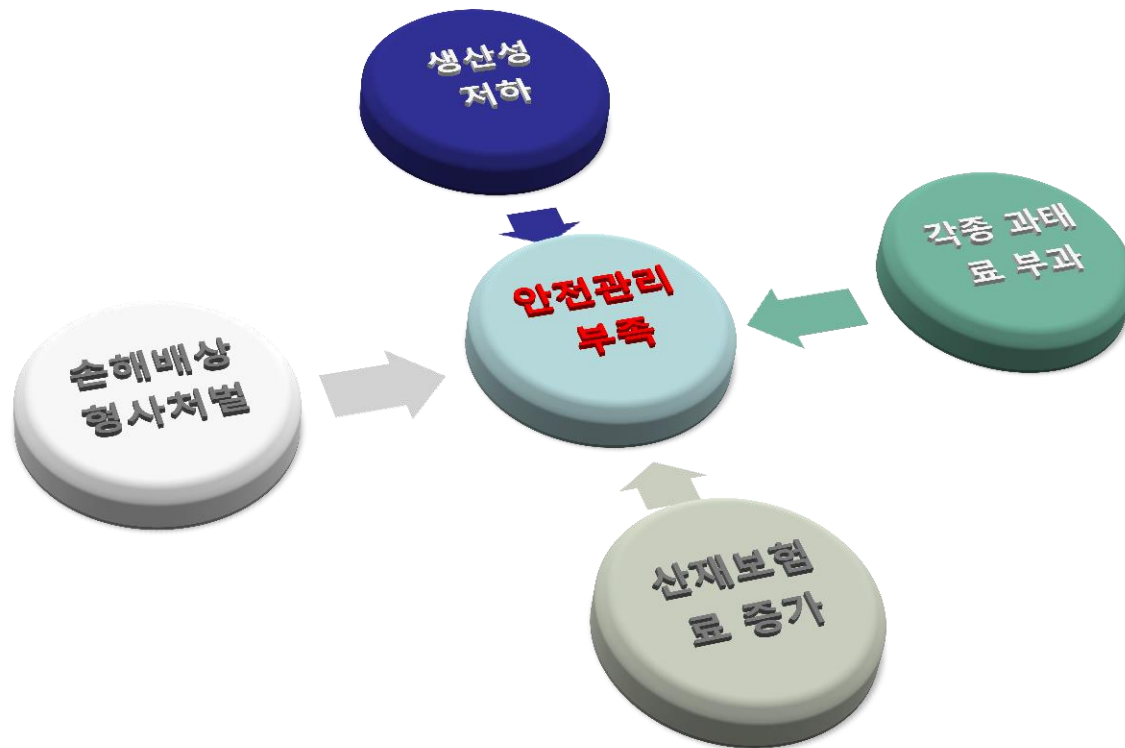
4. 안전사고 나면 민사책임은 물론, 형사처벌까지

▶ 산업안전보건 위반 양형기준 강화(2021. 1. 11. 대법원 양형위원회)

- ☞ 근로자 사망시 : 권고형량 10월~3년6개월 => **2년~5년**, 죄질이 나쁜 경우 **징역 7년까지**, 다수범
5년내 재범하는 경우 **최대 10년 6개월까지 형사처벌** 가능
- ☞ **상당금액 공탁을 감경 인자에서 삭제**, 자수나 내부고발 등 수사협조는 **특별 감경 인자**로, 반복적
유사사고는 **특별가중 인자**로 신설
- ☞ **5인 이상 사업장 적용, 행위자와 사업주를 동시 처벌**(20억 이상 건설공사 안전보건관리책임자 적용)

기존 양형		개정안 양형
4월~10월	감경	6월~1년6개월
6월~1년6개월	기본	1년~2년6개월
10월~3년6개월	가중	2년~5년
10월~5년3개월	특별가중	2년~7년
10월~7년10개월 15일	다수범	2년~10년6개월
가중규정 없음	5년 내 재범	3년~10년6개월

5. 호미로 막을 걸 가래로 막는다



1. 안전관리 비용

각종 교육비용
안전관리자 선임비용
위험물 표시비용
(전문가 관리 대행비용)



2. 위반 시 발생 비용

산재발생 시 손해배상
형사처벌(징역, 벌금 등)
노동부 점검 시 과태료
산재보험료 증가
위험 회피로 생산성 저하

6. 안전(보건)관리 전문(대행)기관 활용하기 (1)

▶ 전문기관의 활용

- ☞ 안전관리자 고용으로 인한 비용 부담 및 법률위반 문제 등을 해결하기 위해 안전(보건)관리 전문(대행)기관을 활용할 수 있음(300인 이상 사업장은 위탁 불가)

안전관리자
선임근거

❖ 산업안전보건법 제15조(안전관리자 등)

- 상시 50명 이상 사업주는 안전관리 업무를 전담하는 안전관리자를 고용해야 함
- 위반 시 500만원 이하 과태료 부과

위탁사업
관련근거

- ▶ 시행령 제 12조 6항: 사업주는 안전(보건)관리자를 선임하거나 안전관리 전문 기관에 위탁 할 수 있다.(상시근로자 300인 이상 사업장은 직접 채용 의무)



6. 안전(보건)관리 전문(대행)기관 활용하기 (2)

▶ 안전(보건)관리 위탁대상

- ☞ 상시 근로자수가 50명 이상 300인 미만의 안전(보건)관리자 선임의무가 있는 모든 사업체 (단 건설업은 제외)
- ☞ 상시 근로자수가 50명 미만인 업체로 안전관리가 필요하나 경제적 부담으로 안전관리자를 채용하지 못하는 사업장
- ☞ 안전관리자를 선임하였거나 기존 안전관리 전문기관에 위탁하고 있으나 재해가 자주 발생하여 물적, 인적 손실을 초래하며 이의 개선과 안전사고 예방이 필요한 사업장

대상업종 확대

상시 근로자 50인 이상인 업체 중,

- ① 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업
- ② 영상 및 오디오 기록물 제작 및 배포업, 사진처리업
- ③ 보건업, 연구개발업
- ④ 부동산업 및 임대업, 사업시설 관리 및 조경서비스업
- ⑤ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
- ⑥ 기타 개인 서비스업

7. 단체상해보험, 근재보험 활용하기

▶ 사용자배상책임

- ☞ 근로자에게 업무상 사고가 발생한 경우 산재에서 기본적인 보상은 이루어지나 충분한 보상이 이루어지지 않은 경우 초과 손해에 대해서는 사용자가 피해 근로자에게 직접 배상책임이 발생함
- ☞ 구체적으로 산재보험에서는 사고에 대한 정신적인 손해인 위자료는 지급되지 않으므로 **위자료 및 산재를 초과하여 발생한 손해에 대해서는 사용자를 상대로 손해배상을 청구할 수 있음**

▶ 단체상해보험이란?

- ☞ 상해보험(傷害保險)은 보험자가 피보험자의 신체의 상해에 관한 보험사고가 생길 경우에 보험금액 기타의 급여를 하기로 하는 인보험으로, 임직원의 상해에 대비하여 **기업이 복리후생 및 사용자배상 책임을 면하기 위하여 가입하는 보험임**

▶ 근재보험이란?

- ☞ 사용자는 손해배상 청구에 대비하여 근재보험을 가입하게 되며, 근재보험에 가입하였을 경우 사용자가 부담하는 **산재보상을 초과하여 발생하는 손해에 대한 배상책임을 보험회사가 부담함**

8. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제정

▶ 산업 현장에서 발생하는 '중대산업재해'와 시설 이용자가 피해를 볼 수 있는 '중대시민재해'

☞ 중대산업재해 : 사업장에서 사망자가 1명 이상인 재해와 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상인 재해, 동일한 유해요인으로 급성중독 등 심각한 직업성 질병자가 1년 이내 3명 발생한 경우

☞ 중대시민재해 : 제조물이나 공중이용시설 등의 이용자가 사망할 경우(세월호 참사, 가슴기 살균제 사건등)

▶ 적용제외 :

1) 5인 미만의 소규모 사업장

2) 상시근로자 10명 미만인 소상공인

3) 학교, 버스

4) 다중 이용업소(목욕탕, 음식점과 같은) 중 바닥 면적이 100m² 미만인 경우

▶ 사업주와 경영책임자의 안전 및 보건 확보 의무

1) 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치

2) 재해 발생 시 재해발생 대책의 수립 및 이행에 관한 조치

3) 정부기관, 자치단체의 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행

4) 안전, 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

8. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제정

- ▶ 하청업체 근로자에게 중대재해가 발생한 경우에 원청업체가 법 적용 대상이라면 하청업체와 함께 처벌 받을 수 있음.(하청업체가 5인 미만 사업장으로서 처벌이 제외되더라도, 해당 원청업체의 경영 책임자 등은 처벌 대상이 됨. 사고와 직접 관련이 없는 원청업체가 무한 책임을 질 수도 있음)
 - ☞ 다만 원청업체가 '기관의 시설·장비·장소 등에 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우'로 한정하고 있음.
- ▶ 중대재해 발생시 형사처벌
 - 1) 사망사고 발생 시
 - 사업주 또는 경영책임자 : 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금
 - 기업(법인) : 50억원 이하의 벌금(양벌규정)
 - ☞ 처벌규정이 적용되는 경영책임자란, 사업을 대표/총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 산업, 보건에 관한 업무를 담당하는 대표이사나 사장 등 고위 임원으로서 기업의 산업안전과 보건업무를 담당하는 임원이 이에 해당함.(현장에서 안전을 관리하는 안전관리자는 처벌 대상이 아님)

8. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제정

▶ 중대재해 발생시 형사처벌

- 2) 그 외 중대재해 (6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생 및 동일한 유해요인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자 10명 이상 발생)
- 사업주 또는 경영책임자 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금
 - 기업(법인) : 10억원 이하의 벌금(양벌규정)

☞ 부상 및 질병에 대해서도 '7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금'에 처할 수 있음.
동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나, 동일 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생할 경우 법인은 10억원 이하의 벌금형에 처할 수 있음.

예컨대 2명 이상의 근로자가 부상으로 6개월 이상 요양(통원 포함)을 하는 경우에 경영책임자가 처벌(실형)을 받을 수 있고, 경영책임자나 법인은 중대재해 손해액의 최대 5배까지를 배상하는 '징벌적 손해배상' 책임도 질 수 있음.

- 3) 상기 죄로 형을 선고 받고 그 형이 확정된 후 5년 이내 중대재해 재발할 경우, 위에서 정한 형의 2분의 1까지 가중 처벌함

8. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 제정

▶ 손해배상 책임 : 법인의 징벌적 손해배상

☞ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중과실로 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우에는
사업주, 법인 또는 기관은 중대재해로 손해를 입은 사람에게 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서
배상책임을 짐

▶ 시행일

☞ 2021. 1. 26. 제정 (2022. 1. 27. 시행)

단, 50인 미만의 사업장 또는 건설업의 경우 공사금액 50억원 미만의 공사 사업장은 공포 후 3년이
경과한 날부터 시행됨

Q & A

감사합니다

노무법인 유앤은 고객사의 인사노무,
노사관계발전에 조력하는 노무법인으로서
인사, 노무관리컨설팅, 노사관계 분쟁해결 및
노동행정사건 등 종합적인 법률서비스를 제공하고자
최선을 다하겠습니다.

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM U&

서울시 마포구 마포대로 86 창강빌딩13층
전화 02-508-3344 팩스 02-508-7084
www.unhr.co.kr

