

I.개정근로기준법 분석

◆근로기준법 개정 사항 요약

항목	내용						
근로시간단축 (주68→52시간)	<ul style="list-style-type: none">1주 7일 명시, 실 근로시간 단축(휴일포함 1주 68시간 → 52시간)적용시기<table><tr><td>300인 이상 사업장, 공공기관</td><td>50~299인 사업장</td><td>5~49인 사업장</td></tr><tr><td>2018년 7월 1일부터</td><td>2020년 1월 1일 부터</td><td>2021년 7월 1일부터</td></tr></table>	300인 이상 사업장, 공공기관	50~299인 사업장	5~49인 사업장	2018년 7월 1일부터	2020년 1월 1일 부터	2021년 7월 1일부터
300인 이상 사업장, 공공기관	50~299인 사업장	5~49인 사업장					
2018년 7월 1일부터	2020년 1월 1일 부터	2021년 7월 1일부터					
휴일근무 시 임금 가산률	<ul style="list-style-type: none">8시간 이내 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50 가산8시간 초과 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100 가산 <p>※시행시기 : 공포 후 즉시 시행</p>						
특별연장근로 시간 허용 (30인 미만)	<ul style="list-style-type: none">2021.7.1 ~ 2022.12.31 까지 노사 간 합의에 의해 8시간 특별연장근로가 허용됨 <p>※부칙 : 2022.12.31 까지 탄력적근로시간제도 확대적용을 논의한다</p>						
공휴일 유급휴일명시	<ul style="list-style-type: none">[관공서 공휴일에 간한 규정]을 유급휴일로 전면도입 <p>※부대의견 : 고용노동부장관은 실태조사 후 필요 시 국회와 협의하여 지원방안 마련</p> <ul style="list-style-type: none">적용시기<table><tr><td>300인 이상 사업장</td><td>299인 이하 30인 이상</td><td>30인 미만 5인 이상</td></tr><tr><td>2020년 1월 1일부터</td><td>2021년 1월 1일부터</td><td>2022년 1월 1일부터</td></tr></table>	300인 이상 사업장	299인 이하 30인 이상	30인 미만 5인 이상	2020년 1월 1일부터	2021년 1월 1일부터	2022년 1월 1일부터
300인 이상 사업장	299인 이하 30인 이상	30인 미만 5인 이상					
2020년 1월 1일부터	2021년 1월 1일부터	2022년 1월 1일부터					
근로시간 특례업종 축소	<ul style="list-style-type: none">현 26개의 특례업종을 5개로 축소 <p>①육상운송업 ②수상운송업 ③항공운송업 ④기타운송서비스업 ⑤보건업</p> <ul style="list-style-type: none">존치된 5개 업종에 대해서는 연속 휴식시간을 최소 11시간으로 보장 <p>※시행일 : 2018.9.1</p>						

◆근로시간 단축 (주68→52시간)

기존	개정안
제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <신설>	제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ②1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.	일주일을 7일로 명시 1주간 근로시간 한도를 명확히 함

◆휴일근무 시 임금 가산률

기존	개정안
제53조(연장근로의 제한) 사용자는 연장근로(제53조, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제53조(연장근로의 제한) ①사용자는 연장근로(제53조, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. ❖ 휴일근로수당을 명시 ②제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. 1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의100 ③사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

◆특별연장근로시간 허용

기존	개정안
<p>제53조(연장근로의 제한)</p> <p>①당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>②당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조 제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>④고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p>	<p>제53조(연장근로의 제한)</p> <p>① · ② (현행과 같음)</p> <p>③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간</p> <p>2. 대상 근로자의 범위</p> <p>30인 미만 사업장에 대하여 연장근로시간 적용 유예</p> <p>④ · ⑤ (현행 제3항, 제4항과 같음)</p> <p>⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>

◆공휴일 유급휴일 명시

[참고] 관공서의 공휴일에 관한 규정

제1조(목적) 이 영은 관공서의 공휴일에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음과 같다.

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제
6. 석가탄신일 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)

[참고]

<근로자의 날 제정에 관한 법률>

5월 1일을 **근로자의 날**로 하고 이 날을 “근로기준법”에 의한 **유급휴일**로 한다

8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날 (임시공휴일)

제3조(대체공휴일)

- ① 제 2 조 제 4 호 또는 제 9 호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제 2 조 제 4 호 또는 제 9 호에 따른 공휴일 다음의 첫번째 비공휴일을 공휴일로 한다.
- ② 제 2 조 제 7 호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제 2 조 제 7 호에 따른 공휴일 다음의 첫번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

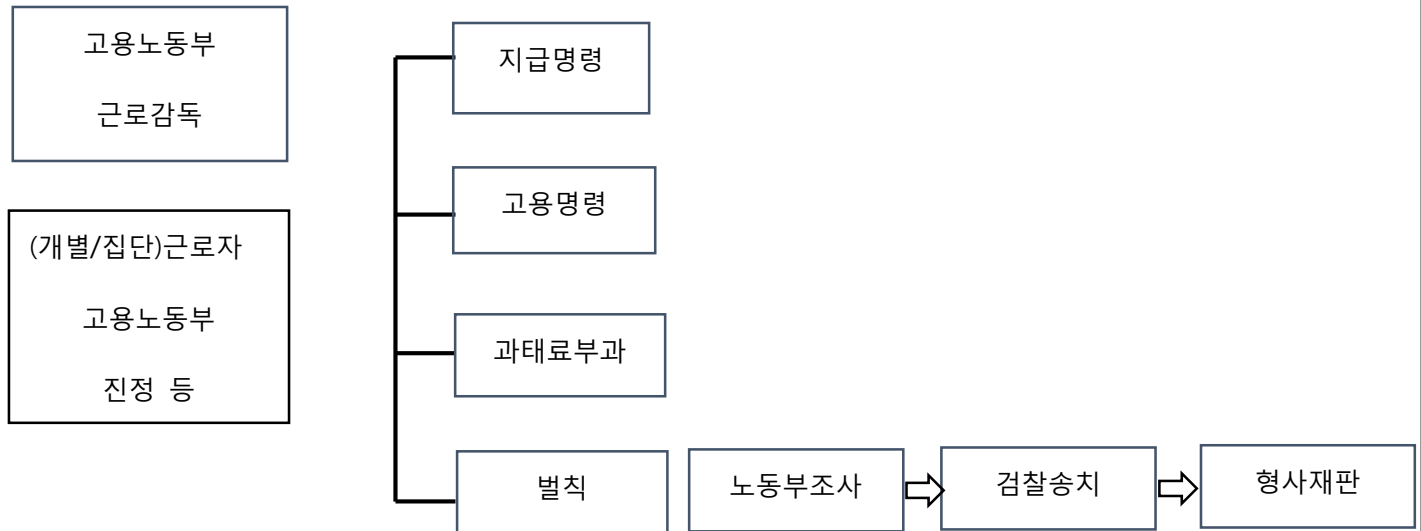
◆특별연장근로시간 허용

기존	개정안
<p>제53조(연장근로의 제한)</p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제 53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2.영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3.의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 4.그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 	<p>제53조(연장근로의 제한)</p> <p>①[통계법] 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, [여객자동차운수사업법] 제3조 제1항 제1호에 따른 노선여객자동차운송사업은 제외한다. 2.수상운송업 3.항공운송업 4.기타 운송관련 서비스업 5.보건업 <p>②제1항의경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다.</p>

❖ 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

II. 장시간 근로사업장 근로감독 추세

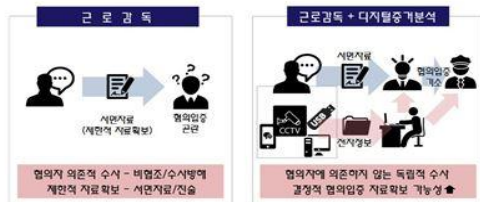
■ 근로 감독의 Risk



■ 고용노동부 디지털포렌식팀 신설

3. 스마트 근로감독 도입시행

- 아울러, 고용노동부는 올해부터 **빅데이터 분석, 디지털증거분석팀** 신설 등 스마트 감독을 본격적으로 도입·시행한다.
 - 먼저, **빅데이터** 분석을 통해 근로감독 사업장을 선정한다.
 - 근로감독관은 **범위만 확률이 높은 사업장**을 찾아 감독 대상 사업장으로 선정할 수 있게 되어 근로감독의 **정확성과 효과성을 높이고 사전 예방 효과도** 함께 거둘 수 있을 것으로 기대된다.
 - 또한, 전자화된 업무환경 변화를 반영하여 전자문서 복원·분석, 스마트폰 송수신 내역 조사 등을 담당하는 **디지털증거분석팀을 4월부터** 가동한다.
 - ※ 서울청 광역근로감독과 안에 디지털분석팀을 배치(관련 전문가를 5급 팀장으로 기 특별채용)



- **디지털증거분석팀이** 운영되면 **부당노동행위·불법파견 등 고도화** 되는 노동분야 사건에 대한 **수사 역량이 대폭 강화되어 위반 사례를 근절하는 데 큰 기여를** 할 것으로 전망된다.

‘넷마블 체불’ 잡아낸 디지털 포렌식...노동법 위반 꼼짝마!

등록 :2017-08-06 20:31 수정 :2017-08-07 11:04

6

컴퓨터 사용기록·식대 내역 등
초고속 데이터 분석으로 격발
파라바이트 근로시간 헛기도
별도 서버 원데이터로 밝혀내

서울 노동청 1대면 인력 2명뿐
전국 의뢰 몰려 장비 확충 시급



이상철 서울지방고용노동청 디지털증거분석팀장이 1일 오전 서울 중구 서울지방고용노동청 광역근로감독과에서 디지털 포렌식을 통한 통신자료 분석 작업을 시연하고 있다. 김성광 기자 ftyag2@hani.co.kr

서울 중구 서울지방고용노동청 8층 광역근로감독과 한쪽에 마련된 디지털증거분석팀(포렌식팀)의 작은 사무실. 지난 1일 이곳을 찾았을 때 컴퓨터 모니터가 가장 먼저 눈길을 잡았다. 모니터에는 이름과 건물 출입 기록, 통상시급이 적혀 있는 셀들이 해국한 역설 프로그램이 띄워져 있었다. 이상철(40) 포렌식팀장이 마우스를 클릭하자 개인별 근무시간, 법정 노동시간 초과 시간, 미지급 연장근로수당 등이 주르륵 뿜다. 이런 셀이 수십만개 달려 있다.

역설에 입력된 자료들은 포렌식팀이 근로감독 대상 기업의 출입 기록과 임금지급 내역 등을 통째로 디지털로 복사해와 분석한 것이다. 워해바상 사용기록이 노동자 근무시간을 기록한 의뢰가 이어 회사에서 '근로시간 기록이 없다'고 말하며

■ 사실상 회사 체류시간 전체를 근로시간으로 간주

전·현직 넷마블 노동자들이 직접 무료노동신고센터에 증언한 발언이다. 이들은 넷마블의 황금기인 2013~2015년을 악몽으로 기억하고 있다고 말한다. 넷마블의 한 노동자는 “2014년, 2015년 개같이 일했다. 사람이길 포기했다”며 “매일 새벽 3~6시에 퇴근했다. 다른 건 몰라도 그 때 야근수당은 제대로 받아내고 싶다”며 목소리를 높이기도 했다.

넷마블의 이러한 과로와 야근실태는 젊은 노동자의 사망으로 인해 제대로 알려지기 시작했다. 지난 3일 정의당 이정미 대표는 넷마블 소속 자회사인 ‘넷마블 네오’에서 일하다 사망한 A씨의 유족이 낸 유족급여 청구를 지난 6월 근로복지공단이 ‘업무상 재해’로 받아들여 승인한 사실을 공개했다. 근로복지공단 서울업무상질병판정위원회(이하 질판위)의 자료에 따르면 넷마블 네오에서 게임개발 업무(클라이언트 프로그래밍)를 담당한 고인은 지난해 11월 심장동맥경화(급성 심근경색)로 사망했다. 당시 질판위의 판단에 따르면 연형, 업무내용, 작업환경, 근무관련자료, 재해조사서 등 관련 자료 일체를 종합적으로 검토했을 때 고인은 업무상의 사유에 의해 사망한 것이다.

특히 질판위는 “발병 전 12주 동안 불규칙한 야간근무 및 초과근무가 지속되고 있으며, 특히 발병 4주전 1주간 근무시간은 78시간, 발병 7주전 1주간 89시간의 근무시간이 확인”되었으며 “20대의 젊은 나이에 건강검진 내역상 특별한 기저질환도 확인할 수 없는 점을 검토할 때 고인의 업무와 사망과의 상당인과관계가 인정”된다고 봤다. 게임개발 등 IT 업계 관행인 소위 ‘크런치모드’(게임 출시와 업데이트를 앞두고 속식 등을 모두 회사에서 해결하는 초장시간 노동의 의미)가 결국 젊은 노동자의 죽음을 불러왔다 점을 시사한다.

고인 측이 근로복지공단에 제출한 자료에서도 질판위와 마찬가지로 초장시간 근무가 확인됐다. 문제가 된 9월과 10월은 빌드주간(게임개발의 중간점검을 하는 기간)으로, 10월 첫 주에 95시간 55분, 넷째 주에 83시간 4분이나 일을 했다는 것이다. 특히 고인은 사망한 일요일 당일에도 가족에게 출근을 한다는 통화를 한 것으로 알려져 안타까움을 자아냈다.

‘넷마블’ 야근의 재구성

지난 8일 국회 의원회관에서 이정미 의원과 무료노동부당고신고센터의 주최로 ‘넷마블 과로·공짜야근 증언대회’가 열렸다. 이날 넷마블 자회사인 ‘넷마블 네오’에 재직했던 B씨는 게임업계의 노동환경의 열악함을 경험을 통해 토로했다. 특히 ‘넷마블 네오’에서 근무했던 A씨가 과로로 사망하는 사건이 있었던 만큼 B씨의 증언은 현 게임업계의 실태에 대해 명확히 보여주는 계기가 됐다. 다음은 B씨의 증언 재구성.

유족 측이 근로복지공단에 제출한 자료에 따르면,

A 씨는 문제가 된 “빌드주간(게임 개발 중 중간점검 기간)”인 9 월과 10 월에 특히 집중적인 초장기노동에 시달렸다.

10 월 첫째 주에는 무려 95 시간 55 분 노동했고, 넷째 주에도 83 시간 4 분간 업무에 매였다.

주 5 일 근무를 가정할 때, 하루 평균 16~19 시간의 살인적인 노동량이다.

-관련 기사 中

■ 근로시간 단축에 따른 인사·노무관리상 이슈 및 대응

<근로시간 한도 제한 측면>	<임금 지급 가산율 측면>
<p>▶벌칙 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 <p>▶고용노동부의 장시간 근로점검 / 감독</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임금대장에 연장/야간/휴일근로 기록 의무 - 근로시간 단축 계획서 청구 - 추가 인력 채용에 대한 강한 압박 <p>▶교대제 등 고용의무 불가피</p>	<p>▶연장&휴일근로 중복 시 가산율 중복</p> <ul style="list-style-type: none"> - 300%지급 (유급휴일 100%, 근무 100%, 휴일가산 50%, 연장가산 50%) <p>▶토요일 성격에 따라 차이有</p> <ul style="list-style-type: none"> - 휴일 : 휴일가산 + 연장가산 - 휴무일 : 연장만 가산(주당 12시간 한도) <p>▶실OT적용 사업장과 포괄OT적용 사업장 특성 별로 다른 대응 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> -실OT적용 : 추가 수당 지급 -포괄OT적용 : 총액 임금 내 구성 비율 조정

▶고용 이슈

-교대제 활용 사업장 등 일부 사업장은 증원 불가피

(고용의 질 문제 이슈 : 주말에만 근무하는 시간제 등 비정규직 활용 가능성 높음)

▶근태측정 및 기록 이슈

-현재 임금대장에 연장/야간/휴일근로 기록 의무 有

-최근 근태 측정&기록을 의무화 하려는 입법 발의안 움직임

▶포괄임금제(연봉제)가 적용되는 사무직(관리직, 연구직, 영업직)에 대한 효과

-근태 측정을 통한 임금 지급이 타당한지에 대한 이슈

-사무직의 장시간 근로 축소에 미치는 영향은 미미함

-포괄임금제 요건의 엄격화(대법원 판례, 입법 발의안)

▶대기시간, 숙직시간, 출장시간 등 근로시간 인정과 관련된 이슈 부각

-근로시간 인정(사용자의 지휘 감독하에 종속된 시간인지에 대한 이슈) 여부

▶대체휴일, 보상휴가제를 포함한 근로시간 저축제, 연차휴가 축진제와 관련된 이슈 부각

-대체휴일(휴일 사전 변경)과 보상휴가제(사후 누적, 50%가산) 간 혼용에 따른 이슈

-연차휴가 축진제의 요건(노무수령 거부 의사 표시 엄격화)과 관련된 갈등 고조

-근로시간 저축제 운영에 따른 개별 체크의 어려움, 휴가 사용에 대한 갈등(전산 개발 필요)

▶유연근무제에 대한 관심 고조 및 유연근무제 활용과 관련된 이슈 부각

-탄력적 근무시간제 단위 기간 연장 등 이슈 부각

Ⅲ.중소기업의 대응방안

1. 근로계약의 체결

◆ 근로조건의 명시 및 교부

임금을 비롯하여 근기법상 근로시간, 휴일(주휴일), 휴가(연차)에 대해 서면 명시하고 교부해야함. 이후 변경된 경우는 근로자 요구시 교부(근로기준법 제 17조)

근로 시간	09:00부터 18:00까지 [휴게시간 : 12:00 - 13:00]
휴 일	법정휴일 (주휴일, 근로자의 날), 약정휴일
휴 가	연차유급휴가 등
임 금	기본급(월) : 160만원 지급방법 : 을의 명의로 된 통장에 입금 / : 매월 10일(전월 1일~말일) 구성항목 : 기본급, 법정수당 등 계산방법 : 기본급: 연봉액 1/12, 연장근로수당: 통상시급 0000원 * 1.5* 연장근로시간

근로계약서, 근로자명부, 임금대장 등 관련서류는 3년간 보존

◆ 근로조건의 명시

시행령 제8조

- ❖ 취업할 장소
- ❖ 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- ❖ 취업규칙에 작성해야 할 사항

업무의 시작과 종료시각, 휴게시간 휴일, 휴가 및 교대근로

임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급

가족수당의 계산·지급 방법 / 퇴직에 관한 사항

퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항

근로자 교육시설 / 출산전후휴가·육아휴직·가족돌봄이 휴직 등에 관한 사항

안전과 보건 / 업무상 업무외 재해부조

표창과 제재에 관한 사항

- ❖ 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우 기숙사 규칙에서 정한 사항

❖ 위반 시 500 만원 이하 벌금

HOT

근로계약서의 작성

★ 실무 포인트 : 수습기간 설정

- ❖ 근로계약서 상 수습기간을 두는 경우 주의점
 - 통상적으로 많은 회사에서 3개월 수습기간을 설정
 - 수습기간 설정 자체는 문제가 없지만, 그 내용이 취업규칙 위반 시 문제 발생
- ❖ 취업규칙 위반 시 발생 가능한 문제 - 수습기간 설정은 무효가 됨
 - 근로계약서에 3개월 수습기간을 두었지만, 취업규칙에 근거가 없는 경우
 - 수습기간 종료 후 검증이 더 필요해 수습기간을 연장했지만, 취업규칙에 근거가 없는 경우
 - 수습기간 설정 최대기간이 3개월인데 수습기간을 4개월 등으로 초과해서 정한 경우 등
- ❖ 임금체불 문제도 발생 가능

★ 실무 포인트 : 정년퇴직자 재고용 / 근무장소 및 업무내용 명시

- ❖ 제조업 등 인력난이 심한 업종에서는 정년퇴직 이후 촉탁직으로 고용을 이어나가는 경향 발견
 - 문제는 촉탁직 근무 중, 정년이 지났다는 이유로 갑자기 근로관계 종료 시 발생

- 부당해고로 판정 받을 가능성 매우 높음
- 따라서, 정년 도래시 정년퇴직절차를 거쳐 근로관계를 정상적으로 종료하고,
- 별도 촉탁직 근로계약을 명시적으로 체결해 재고용하는 것이 안전
- 이 경우 기간제법 제17조에 따른 근로조건 명시 의무 준수해야 함

❖ 근무장소 및 업무내용 명시 관련 주의 사항

- 최대한 구체적으로 작성하는 것이 정석(예 : 근무장소 : 본사, 업무내용 : 인사총무)
- 인사권 행사를 유연히 할 경우, '단, 회사의 사정 및 업무상 필요에 따라 근무장소와 업무내용의 변경을 명할 수 있으며 이에 따르도록 한다'는 단서조항 명시
- 취업규칙에 근무장소나 업무내용의 변경가능 규정이 있더라도,
근로계약서에 변경가능성 언급이 없다면 확정된 것으로 판단될 가능성이 있으므로 주의

★ 실무 포인트 : 포괄임금제 / 근로계약서와 연봉계약서

❖ 포괄임금제 약정이 이루어진 경우 유의 사항

- 많은 회사에서 포괄임금제 하 연장근로 등을 예상해 고정연장수당(고정O/T)을 포함 지급
- 경영상황 악화로 임금 동결 시 문제 발생
- 저 연봉수준 근로자 중 고정O/T수당 포함 총액 기준 최저임금 위반이 아닌 것으로 보이거나
- 고정O/T를 제외한 기본급 기준으로 계산할 경우 최저임금 위반의 문제가 발생
- 근로계약서 작성 시 최저임금 위반 문제 최종 검토한 후 근로계약서 작성이 필요함

❖ 근로계약서와 연봉계약서는 다른 것인가?

- 다를 수도 있고, 같을 수도 있음 / 노동관계법은 형식보다 실질을 기준으로 판단
- 실무상 근로계약서와 연봉계약서 중 하나를 구분 없이 사용하는 방식이 주류(일원화방식)
- 이원화방식은 근로계약서를 근로조건 명시 위해 사용 / 연봉계약서는 임금만 변경시 사용
- ① 근로계약서가 잘 작성되고 ② 변경되는 근로조건이 연봉밖에 없다면 연봉계약서만 작성해 변경된 내용만 알려주는 이원화 방식도 가능함

◆ 관련 ISSUE

근로기준법상 근로자

근로기준법 제 2 조 (정의) 제 1 항 제 1 호

1. 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자

직업의류는 불문	<ul style="list-style-type: none"> 정신노동, 육체노동, 사무노동을 구별하지 않음 상용, 일용, 임시, 촉탁, 아르바이트 등 근무형태 및 직종 불문
사업· 사업장에서 근로 제공	<ul style="list-style-type: none"> 사용종속관계의 존재 → 근로자성 판단의 핵심요소 현실적인 취업자만이 근로자에 해당 단, 노조법상 근로자 개념에는 실업자, 해고자도 포함 노동위원회에 부당해고 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 근로자 간주
임금을 목적	<ul style="list-style-type: none"> 노무제공에 대한 대가로 임금을 수령 자원봉사자 → 임금을 목적으로 하지 않는 경우 근로자 아님 휴직중인 자, 요양중인 자, 노조전임자 → 근로자에 해당

사용종속관계의 판단기준 (대법원)

- 근로자 해당 여부는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 근로자가 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정
- 사용종속관계가 있는지 여부는 아래의 요소들을 종합적으로 고려하여 판단
 - 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정해지는지 여부
 - 업무수행과정 상 사용자의 상당한 지휘감독을 받는지 여부
 - 사용자에 의하여 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부
 - 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는지 여부
 - 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무 및 정도
 - 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받는지 여부
 - 보수의 성격이 근로자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급, 고정급이 정해져 있는지 여부
 - 근로소득세 원천징수 여부
 - 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부
 - 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계

강사의 근로자성 인정사례	강사의 근로자성 부정사례
<p>노동부 행정해석 (2000.10.16, 근기 68207-3194)</p> <ul style="list-style-type: none"> -학원의 강의계획표에 의하여 학원에서 제공(정)한 교재로 강의를 하며 강의진도도 시험때까지 마치도록 하는 등 구체적인 지휘·감독을 받는 점 -강의 이외의 업무로서 학원측에서 담임을 맡기고 담임으로서의 임무를 부여하고 담임의 임무를 해태할 경우 제재를 가하는 점 -시업시각과 종업시각이 명시적으로 정해져 있지 않으나 학생들의 출결사항 등을 확인하도록 되어 있어 사실상 출·퇴근에 제약을 받는 점 -학생들에게 설문조사를 하여 반응이 좋지 않은 강사는 권고사직을 시킨다고 진술한 점 -학원측의 허락을 받고 다른 학원에서 강의를 한 적이 있는 점 -학원측 의도대로 응하지 않을 경우 수업을 배정하지 않고 제재를 하는 점 -보수: 시간급×강의시간수 	<p>노동부 행정해석 (2000.07.21, 근기 68207-2172)</p> <ul style="list-style-type: none"> -사업과 종업시간이 정해진 것도 아니어서 출퇴근 보고를 하고 있지 않고, - 강의시간 이외의 시간에 여유가 있는 경우는 다른 학원에서도 강의를 하는 경우가 있으며, - 개인사업자로서 개인사업 소득신고를 하고 있는 등의 사정을 종합적으로 판단할 때, - 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다고 사료됨(같은 취지의 대법원 판례 : 대판 96도732, '96. 7.30). <p>노동부 행정해석 (1993.12.24, 근기 68207-2617)</p> <ul style="list-style-type: none"> -학원의 구체적인 업무지시 및 지휘감독이 없는 상태에서 강의시간수(양), 업무의 질과는 무관하게 수강생의 수에 따라 결정되는 수입(수강료)의 일정비율을 학원과 배분하는 경우라면 이는 사용종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라고 보기 어렵다고 사료됨
사용종속관계 인정	사용종속관계 부정

2. 근로시간 휴게휴일휴가

◆ 근로시간

- 법정근로시간 : 근로기준법에 규정된 1일, 1주간의 근로시간
- 소정근로시간 : 법정근로시간의 범위 내에서 노사당사자간에 합의한 근로시간
- 연장근로시간 : 법정근로시간을 초과하는 근로시간, 1일 8시간 초과/1주 40시간 초과하는 근로시간
- 야간근로시간 : 오후 10시부터 익일 6시까지의 근로시간

❖ 일반근로자 : 1 일 8 시간, 1 주 40 시간

❖ 연소근로자 : 1 일 7 시간, 1 주 35 시간

❖ 유해위험작업자 : 1 주 34 시간, 1 일 6 시간

❖ 연장근로시간

- 일반근로자 : 1 주 12 시간 한도
- 연소근로자 : 1 일 1 시간, 1 주 5 시간 한도
- 산후 1 년 미만자 : 1 일 2 시간, 1 주 6 시간, 1 년 150 시간 한도
- 임신중인 자 : **연장근로 전면 금지**

❖ 연장·야간 및 휴일근로시

통상임금 50% 가산수당 지급

법정근로시간 이내의 연장근로인 경우에도 연장근로자에 대한 가산임금 지급
(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제 6 조 3 호)

2014.09.18 부터

◆ 휴게, 휴일, 휴가

휴게

사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간(근로기준법 제54조)

휴일

- ❖ 근로의무가 없는 날
- ❖ 법정휴일: 주휴일과 근로자의 날(5.1)
- ❖ 주휴일
 - 주간(의)의 소정근로일수를 개근한 자에게 1주 1회 이상 유급휴일 부여
 - 결근이 있을 경우에는 무급으로 주어도 무방
 - 반드시 일요일에 부여할 필요는 없으며 매주 같은 요일에 부여할 필요도 없음
 - 월 3회의 지각, 조퇴를 1일 결근으로 취급하여 감봉 등의 징계처분을 하는 경우에도 이를 소정 근로일수를 개근하지 않는 것으로 취급하여 휴일을 부여하지 않는 것은 위법

휴가

본래 근로의무가 있는 날이지만 근로자의 휴가청구에 의해 근로의무가 면제된 날.

Ex. 연차유급휴가, 출산휴가, 병가 등

HOT 관련 ISSUE

휴일의 대체	대체휴일(대휴)	대체공휴일
휴일을 근로일과 교체하여 당초의 주휴일은 평일의 근로가 되고, 1주일 내 대체된 다른 날이 휴일이 되는 제도 (법규정x, 행정해석·판례인정) - 요건 - ① 지정된 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일이 부여됨을 내용과 사유 규정 (취업규칙, 단체협약 등) ② 근로자동의 ③ 24 시간 전 해당 근로자	사전에 통보하지 않고 휴일근로 후 사후에 대체되는 휴일을 주는 경우 휴일근로가산수당 발생	관공서 공휴일등에 관한 규정 제 3 조 ① 설날 전날, 설날, 설날 다음날 추석 전날, 추석, 추석 다음날이 다른 공휴일과 겹칠 경우 ② 5월 5일 (어린이날)- 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 다음 첫 번째 비공휴일 공휴일로

POINT

5월1일 근로자의 날은 유급휴일로서, 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자에게 부여하는 주휴일과 같이 법정휴일이므로 해당일에 근로제공이 없더라도 임금을 지급해야 하는 것이며, 근로자의 날은 휴일대체가 불가능합니다.(근로

기준과-2116, '04.4.29) ★가산임금 지급의무발생

◆ 휴일 vs 휴가

약정 법정 휴일 및 휴가 비교

구분	법정	약정
휴 일	-주휴일 (유급) -근로자의 날(유급)	-공휴일(관공서 등의 공휴일에 관한 법률) -회사창립일
휴가	-연차유급휴가(유급) -생리휴가 (무급) -출산전후휴가 (일부 유급)(유급) -업무상재해 요양휴직 (산업재해보상) -육아휴직 (무급)	-하계휴가 -경조휴가 -병가 -청원휴가
특 징	-휴가일수 및 부여방식(법정) -법 기준 이상 휴가부여는 노사 자율 결정 -임금지급여부는 법에서 정한 바에 따름	-휴가요건, 효과(<u>지급일수</u> , <u>유급여부</u>)모두 노사 자율 결정 -연차유급휴가 대체(근로기준법 62조)활용하여 약정휴가같은 사용으로 운용할 수 있음

❖ 국경일, 설날, 추석, 하계휴가 등은 약정휴일/휴가임

HOT 연차유급휴가

연차유급휴가 법적 의의

제60조(연차유급휴가)

- ① 1년간 80 퍼센트 이상 출근한 근로자 → 15일의 유급휴가
- ② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 or 1년간 80 퍼센트 미만 출근한 근로자
→ 1개월 개근 시 1일의 유급휴가
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 공제 **NEW** ★ **최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 함(제60조제3항 삭제).**
- ④ 3년 이상 계속하여 근로한 근로자 → 최초 1년을 초과, 근속연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주며 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 **25일 한도**
- ⑤ 근로자의 시기지정→ 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 함 (통상임금 또는 평균임금) 사용자의 시기변경→ 사업운영에 막대한 지장을 초래하는 경우 그 시기 변경 가능
- ⑥ 출근율 산정 시 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 출산 전후 여성이 근로기준법 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ⑦ 휴가청구권의 소멸시효 → 휴가발생일 부터 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸. 다만, 사용자의 귀책사

유로 사용하지 못한 경우에는 소멸하지 않는다.(미사용일수에 대한 수당청구권의 소멸시효는 3년)

NEW ★ 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시함(제60조제6항제3호 신설)

연차유급휴가의 산정

1년 미만 근속자의 연차휴가 → 1월 개근 시 1일의 연차휴가 발생

근속 월수	1개월 미만	1개월 개근	2개월 개근	3개월 개근	4개월 개근	5개월 개근	6개월 개근	7개월 개근	8개월 개근	9개월 개근	10개월 개근	11개월 개근	12개월 개근
일수	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	15

근속년수 별 휴가 산정 → 2년에 1개씩 가산

근속 년수	1년	2년	3년	5년	7년	9년	11년	13년	15년	17년	19년	21년이상
연차 일수	15일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일

회계연도기준 연차휴가 계산방법

- 입사일자를 기준으로 산정할 경우 개별 근로자마다 연차휴가일수를 계산해야 하므로 업무상 편의를 위해 회계연도를 기준으로 획일적으로 연차일수를 산정
- 연중 입사자의 경우 근속연수가 "0" 이므로
 - 15일을 월할하여 계산하거나
 - 1년 미만자와 같이 연차일수를 계산하는 방식 중 택 1하여 운영.
- 전체 근로자에 대하여 적용하므로 담당자의 업무량이 줄어든다는 장점이 있는 반면

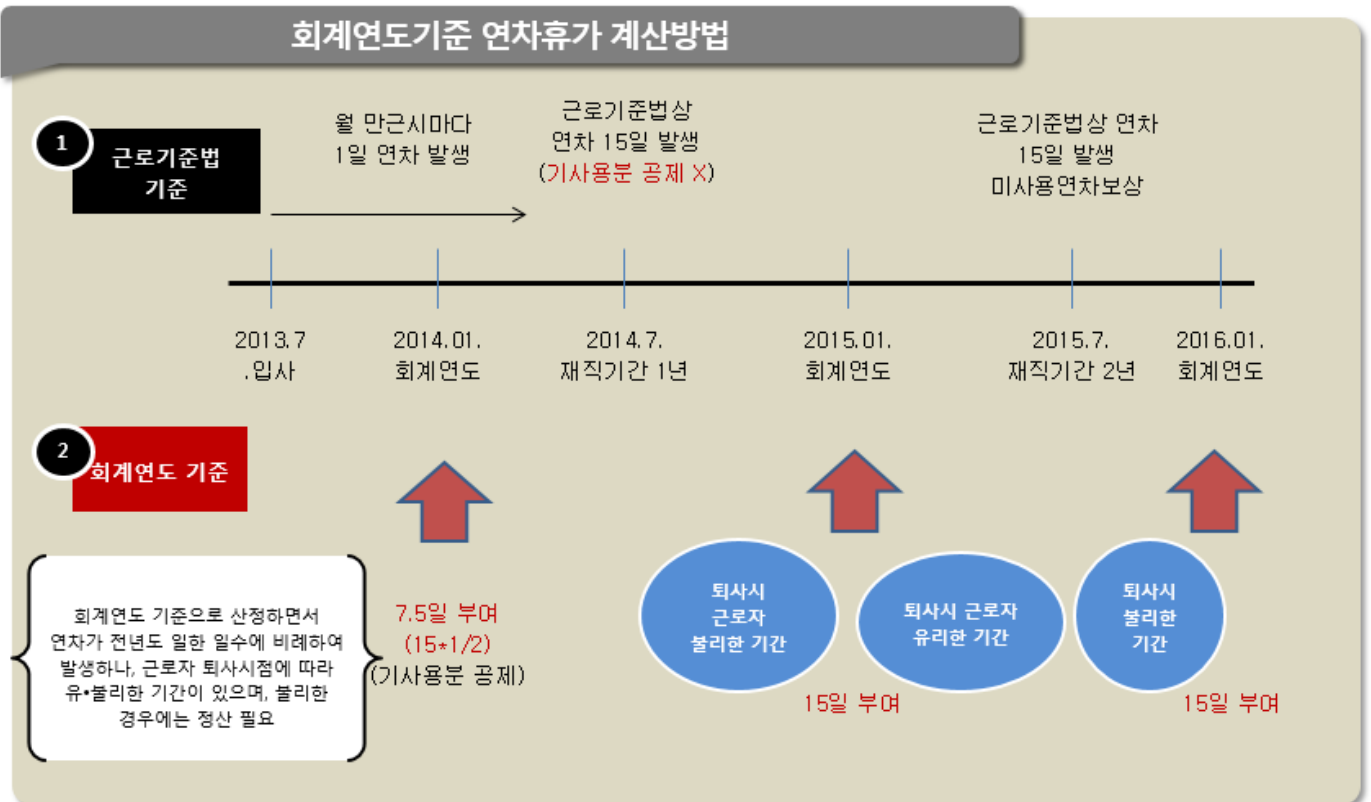
3년 미만의 구간에서는 근로기준법 방식보다 (퇴사시) 연차일수가 더 많이 산정된다는 단점이 있음.

"유리조건 우선의 원칙"

회계연도 기준으로 산정하여 근로기준법 방식보다 퇴사시 연차휴가일수가 많아진 경우

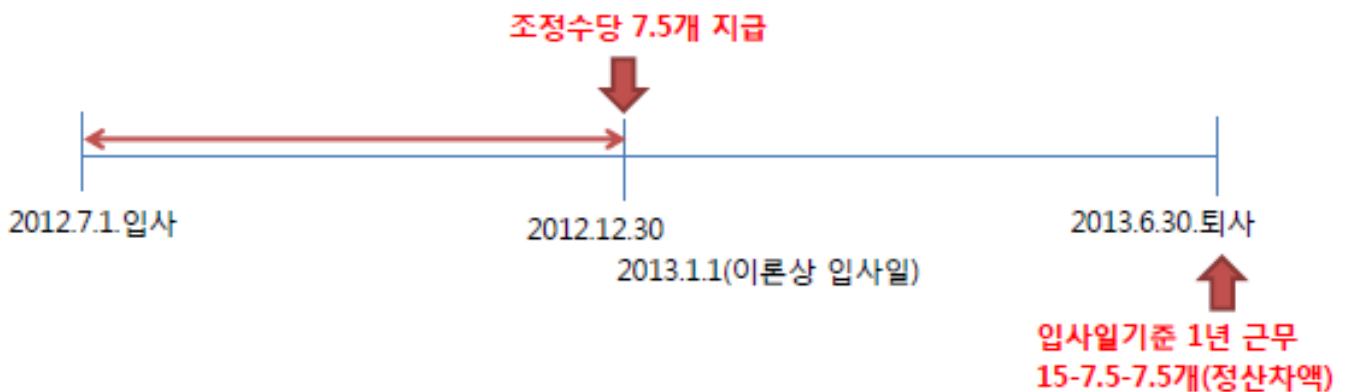
별도의 임금공제에 대한 동의 없이 일방적으로 임금 또는 퇴직금에서 공제하는 것은 법에 위배

회계연도기준 연차휴가 계산방법



회계연도기준 연차휴가를 부여하였으나 1~2년 근무후 퇴사할 경우

1. 실제 입사일로 되돌아가 연차유급휴가를 계산한 후 그 동안 지급받은 조정의미의 연차휴가를 공제하여 정산.
2. 예를 들어 2012.7.1. 입사하여 회계연도단위로 일률적으로 부여하기 위해 2012.12.31. 조정의미의 연차휴가를 7.5개 지급받은 후 2013.6.30. 퇴사할 경우, 연차유급 휴가수당은 실제 입사일로 되돌아가서 2012.7.1. ~2013.6.30. 80퍼센트 이상 출근하였으므로 15일의 연차유급휴가가 발생하나 조정연차유급휴가 7.5개를 공제하면 7.5개의 연차유급수당이 정산차액으로 발생.



HOT 휴일근로

현행 휴일근로	최근 하급심판례
<p>휴일근로(100%) : 통상시급 X 휴일근로시간 휴일가산수당(50%) : 통상시급 X 휴일근로간 X 0.5</p> <p>총가능 근로시간 : 주 40시간 + 12시간 (법정외 근로) + 토요일8시간 + 일요일 8시간 = 68시간</p>	<p>휴일근로(100%) : 통상시급 X 휴일근로시간 휴일가산수당(50%) : 통상시급 X 휴일근로간 X 0.5 연장가산수당(50%) : 통상시급 X 휴일근로간 X 0.5</p> <p>총가능 근로시간 : 주 40시간 + 12시간 (법정외 근로) = 52시간</p>

3. 임금

◆ 임금

→ 근로기준법 제2조 (정의)

사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품

근로의 대가로 지급되는 것 -> 임금

- 정기적, 제도적으로 지급되는 금품
 - 상여금, 퇴직금
- 단체협약, 취업규칙, 관행에 따라 일률적 정기적으로 지급되는 금품
 - 직책수당, 직무수당, 자격수당
 - 가족수당, 하계휴가비, 출퇴근교통비
 - 식대, 추석떡값, 주택수당
- 기타 법정수당
 - 주휴수당
 - 연차유급휴가수당

근로의 대가가 아닌 것 -> 임금 아님

- 은혜적, 호의적 금품
 - 경조사비, 회사창립기념일 지급 금품
 - 학자금, 자녀보육비
- 복리후생차원에서 지급되는 금품
 - 주택제공
 - 일숙직 근로수당
- 실비변상적 지급되는 금품
 - 출장비, 임원 판공비
 - 해외주재수당

임금지급의 원칙과 예외

근로기준법 제43조(임금지급)

① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금 일부를 공제하거나 또는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대해서는 그러하지 아니하다.

◇ 임금은 그 액이 얼마나 하는 것도 중요하지만 근로자는 임금에 의하여 일상적인 생활을 영위하기 때문에

정기적으로 확실하게 직접 본인이 수령할 수 있도록 보장하여야만 함

◇ 이와 같은 이유에서 근로기준법 제43조가 임금의 취득에 관한 4대 원칙을 규정

임금지급의 4대 원칙

직접불	<ul style="list-style-type: none"> 법령/단체협약에 의한 예외 불인정 다만, 민사소송법, 국세징수법에 의한 임금압류(임금의 1/2 범위) 및 선원 등 예외 처분권 없는 사자(使者 : 심부름꾼)에 대한 임금지급, 근로자동의로 본인 계좌에 대한 임금은 허용 근로자가 임금채권을 양도한 경우에도 양수인이 아닌 양도인에게 직접 지급 (판례)
전액불	<ul style="list-style-type: none"> 법령/단체협약에 정한 경우 예외 인정 (세법상 공제, 사회보험료, 노조조합비 공제조항) 근로자의 불법행위에 대한 손해배상 청구를 가지고 임금채권 상계 금지 (판례) 다만, 초과 지급된 임금의 반환채권에 한하여 예외적으로 상계 허용 (판례)
통화불	<ul style="list-style-type: none"> 법령이나 단체협약의 정함이 있는 경우 예외 현금이 아닌 회사제품 등에 의한 현물급여, 강제통용력 없는 어음·수표 지급 방지 은행지급 보증수표(자기앞수표) 지급 인정
정기불	<ul style="list-style-type: none"> 임시로 지급되는 임금, 수당 등은 정기불 적용되지 않음(제42조 제2항 단서) 정근수당(1월 초과 기간의 출근성적), 근속수당(1월 초과 기간의 계속 출근) 등 부정기적으로 지급되는 제 수당도 위 원칙 적용되지 않음

◆최저임금

❖ 최저임금제 란? 국가가 노·사간의 임금결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도

❖ 2017. 1. 1 ~ 12. 31. 까지 적용되는 최저임금액

❖ 시급 6,470원, 일급(8시간) : **51,760원**, 월급(209시간) : 1,352,230원 2018. 1. 1 ~ 12. 31. 까지 적용되는 최저임금액

❖ 시급 7,530원, 일급(8시간) : **60,240원**, 월급(209시간) : 1,573,770원

16.4%증가

❖ 최저임금 적용 제외

- 동거의 친족만을 사용하는 사업에 종사하는 동거 친족
- 가사사용인, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용노동부장관의 인가를 받은 자
- 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 사용자

❖ 최저임금에 산입되지 않는 임금

- 상여금, 정근수당, 근속수당 등 매월 1회 이상 정기 지급하는 임금 외의 임금
- 연장·야간·휴일수당, 연월차수당 등 소정근로시간에 대해 지급하는 임금 외의 임금
- 식대, 교통비, 가족수당 등 기타 생활보조, 복리후생을 위한 금품

❖ 최저임금 감액 적용

- 수습사용중인 자(3개월 이내) : 최저임금 90% 적용

최저임금의 산정에 산입하는 임금의 범위	최저임금 산정에 산입하지 않는 임금의 범위
<p>공통요건 -단체협약, 취업규칙, 근로계약, 관행 의하여 소정근로에 대한 대가로 매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급하는 임금</p> <p>개별적인 임금, 수당의 판단 기준 -직무수당, 직책수당 등 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 -물가수당, 조정수당 등 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 -기술수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험작업수당 등 -벽지수당, 한냉지근무수당 등 특수지역 근무자에 일률적으로 지급하는 수당 -승무수당, 항공수당, 항해수당 등 해당 업무 종사자에 매월 일정 지급하는 수당 -생산장려수당 등 능률 향상을 위해 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p>	<p>매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 급여 정근수당 / 근속수당 / 기타 장려금, 능률수당, 상여금 / 결혼수당, 월동수당, 체력단련비</p> <p>소정의 근로 대가가 아닌 급여 -연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당/ 연장·야간 근로, 휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</p> <p>기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금 -가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등 생활을 보조하는 수당과 식사, 기숙사, 주택, 차량 보조비, 근로자 복리후생을 위한 성질의 것</p>

HOT 최저임금의 급격한 인상

★ 전년대비 16.4% 인상(09-16년 Avg. 6.2%)에 따라 매년 인건비 부담이 예상됨

❖ 임금인상 재원이 결국 급격한 최저임금 상승률을 따라갈 수 없는 상황이 발생



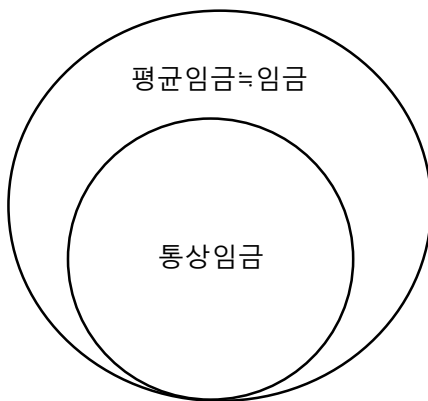
❖ 임금 Flat화 심화 : 선배와 신입사원간의 임금격차 감소

→ 이로 인해 노사간 임금교섭권의 상실, 선배사원들의 상대적 박탈감, 위계질서 문제 발생

◆ 통상임금

- 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급금액 · 일급금액 · 주급금액 · 월급금액 또는 도급금액을 의미
- 통상임금 해고예고수당, 가산임금, 연차휴가수당 등을 산정의 기초 (도구개념)
- 그 명칭과 관계없이 실질을 기준으로 판단: 통상적으로 제공하는 「근로의 가치를 평가」한 것으로 「사전에 확정」할 수 있는 것

임금개념에서 통상임금의 위치



통상임금의 기준

근로기준법 명시적 규정

- 해고예고수당(근로기준법 제26조)
- 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금 (동법 제56조)
- 연차유급휴가수당(동법 제60조 제5항)
- 평균임금의 최저수준(동법 제2조 제2항)

관련 규정의 해석상

- 주휴수당
- 출산전후·유사산휴가 기간 중 사용자가 지급하는 급여

통상임금의 개념적 징표와 요건

- ✓ 근로계약에 따른 정상적인 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 함(소정근로의 대가)

- ✓ 근로자가 실제로 초과근로를 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함

✓ 2013.12.18.대법원

전원합의체

정기성	일률성	고정성
▷ 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 임금이어야 함 ▷ 어떤 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급이 되더라도, 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있음	▷ '모든 근로자' 또는 '일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자'에게 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있음 ▷ '일정한 조건'이란 시시때때로 변동되지 않는 고정적인 조건이어야 함 ▷ 다만, 그 조건이 소정근로의 가치 평가와 무관한 경우에는 통상임금 제외(진정가족수당)되나, 일률적으로 지급되는 기본금액은 통상임금 해당(부진정가족수당)	▷ 초과근로를 제공할 당시에, 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것 이어야 고정성이 인정 ▷ 추가적인 조건'이란 '초과근무를 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건'을 의미 ▷ 다만, 그 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성이 있어 통상임금이 될 수 있음

-임금유형별 통상임금 여부 정리(대법원 전원합의체 판결 보도자료)

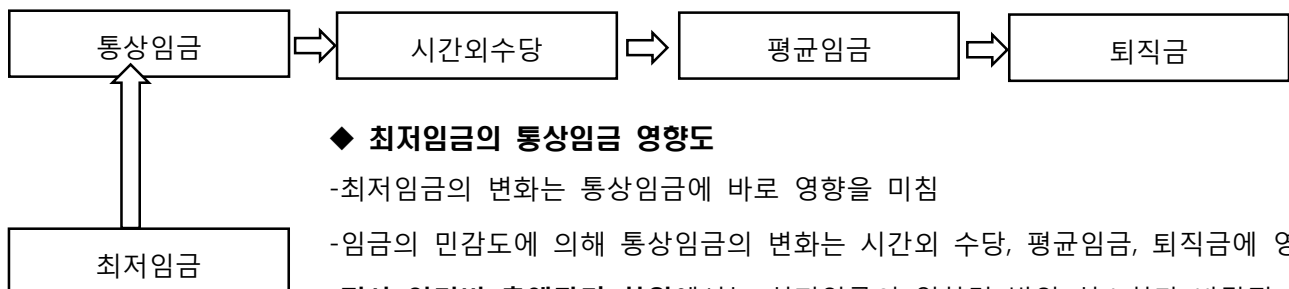
임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급하는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 X (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 X (조건에 좌우됨, 고정성 인정 X)

	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기 상여금)	통상임금 ○
	기업의 실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자의 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 X (사전 미 확정, 고정성 인정 X)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절 귀향비, 휴가비 등의 경우)	통상임금 X (근로의 대가 X, 고정성 인정 X)
	특정시점 되기 전 퇴직 시에는 근무 일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 인정 ○)

HOT 통상임금과 최저임금

통상임금과의 차이 및 최저임금 상승이 통상임금에 미치는 영향

	통 상 임 금(근로기준법)	최 저 임 금(최저임금법)
정기성	기간을 예측할 수 있으며, 1개월 이상 가능(연 1회, 반기, 분기, 격월)	지급기간 및 산정기간이 1개월 이내
일률성	전 직원, 임금의 수당 본질에 맞게 해당 대상 직원에게 지급	통상임금과 비슷하게 해석 가능
고정성	해당 근로일 근무 하면 받는 기대 적용예외(일정조건 충족 / 재직자)	통상임금 적용 제외에 대한 해석 필요 적용예외(일정조건 충족 / 재직자)



◆ 평균임금

- ❖ **평균임금**이란 산정사유 발생일 (예:퇴직일) 이전 3개월간 임금총액을 그 기간의 총일수(89-92일)로 나눈 금액 (근로기준법 제 2조 6호)

기준이 되는 경우	평균임금 산정 시 제외되는 기간과 임금
-퇴직금 -연차유급휴가수당 (통상임금도 가능) -휴업수당 -재해보상금 -감급 시 제재	법규정 (시행령 제2조 제1항) ① 업무수행으로 인한 부상/질병으로 휴업한 기간 ② 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간 ③ 수습 사용 중의 기간 ④ 산전·후 휴가기간, 육아휴직기간 ⑤ 적법한 쟁의행위 기간 ⑥ 군복무기간, 향토예비군 훈련, 민방위훈련기간 ⑦ 업무 외 부상 또는 질병으로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간

산정예시

- 산정사유발생일(퇴직일) : 7.1
- 임금: 월100만원 / 상여금: 연300% / 연차수당: 30만원

$$[300만원 + 75만원(300만원 \times 3/12) + 75천원(30만원 \times 3/12)] \div 91일 = 42,033원$$

◆ 통상임금 vs 평균임금



4. 일 가정양립 모성보호제도

HOT 모성보호 제도

- ❖ 출산산전후 휴가 : 임신중 여성에 대해 출산 전후 90일간(60일 유급)/한번에 둘이상인 자녀를 임신한 경우 120일간(75일 유급) 부여하되, 휴가배치는 산후 45일(60일) 이상 확보
- ❖ 유.사산휴가 : 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이
 - 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
 - 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지
 - 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지
 - 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지
 - 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지
- ❖ 육아휴직 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자가 사용 최대1 년간 사용 가능 (1회에 한하여 분할 사용 가능)

육아휴직급여(통상임금의 40%, 상한 100 만원, 하한 50 만원),

- 연속적으로 30일 이상 사용하고 고용보험 피보험단위기간이 180이상
- ' 1년 미만 근로자' 또는 '배우자가 육아휴직중인 근로자'에게는 사업주가 허용하지 않을 수 있음 (단, 허용한 경우에도 육아휴직급여는 2중 지급불가)

NEW ★2017.9.1.부터 첫3개월 육아휴직급여 대폭 인상! 통상임금의 80% (상한 150만원, 하한70만원)

★ 2017.7.1.부터 둘째이상 자녀를 대상으로 부모가 순차적으로 육아휴직 하는 경우, 두번째 육아휴직자의 첫 3개월 육아휴직 급여 상한액이 기존의 150 만원에서 200 만원으로 인상!

근로시간 단축, 보장

▷임신기 근로시간단축

임부(임신후 12 이내 or 36 주 이후) 1 일 근로시간 6 시간으로 근로시간 단축 신청시 허용해야함 (근로기준법 제 74 조 7 항~9 항 신설) 300 인미만 2016.3.적용

▷육아기 근로시간 단축제도

전일제 육아휴직 대신 주 15 시간 이상 30 시간 이내의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있으며 허용하지 않는 경우 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 통지하고, 전일제육아휴직을 사용케 하여야 함

육아휴직과 육아기 근로시간단축을 합하여 1 년을 초과할 수 없음.

임금 등 근로조건은 비례적으로 적용, 평균임금 산정기간에서 제외

▷육아시간 보장

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 함

NEW ★『남녀고용평등과 일·가정지원양립에 관한 법률』 개정으로, 연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)의 난임치료 휴가 신설! (시행: 2018.5.29.)

기타

❖ 태아검진시간 허용

■ 사용자는 임신한 여성근로자가 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여야 함

- 임신 7월까지는 매 2월에 1회
- 임신 8월부터 9월까지 매 1월에 1회
- 임신 10월 이후에는 매 2주에 1회

❖ 배우자 출산휴가제

■ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 5일 이내에서 3일의 휴가(무급)를 부여하여야 하며, 출산한 날로부터 30일이 지나면 청구할 수 없음 ➡ 5일(최초 3일 유급) 범위 내에서 3일 이상 휴가 부여

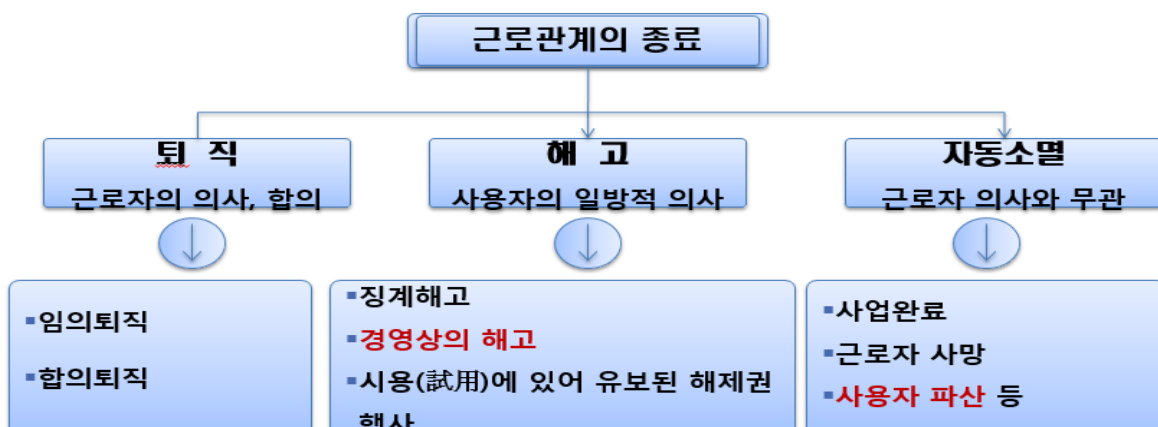
❖ 가족돌봄휴직제 : 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 근로자 연 최대 90일(휴직기간은 무급이며, 1회 사용시 30일 이상 사용)

5. 근로관계종료

◆ 근로관계 종료

근로관계의 종료란 사용자와 근로자간의 근로관계가 완전히 단절 되는 것

근로자의 의사와 무관한 자동 종료와 근로자의 의사에 반하는 해고, 근로자의 의사, 합의에 의한 사직 등



◆ 해고

- 해고사유 및 해고시기는 서면 통보 (효력요건, 2007. 7. 1. 시행)
- 해고의 제한 : 사용자는 정당한 이유없이 근로자를 해고할 수 없음
→ 근로자는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청

해고예고 : 정당한 이유가 있는 경우에도 **30 일전** 해고예고를 하거나 **30 일분 이상의 통상임금(해고예고수당)**을 지급해야 함

해고예고의 적용예외 :

1. 일용근로자로서 3 개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2 개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. ~~월급근로자로서 6 개월이 되지 못한 자~~ ❖ **위헌판결(단순위헌, 2014 헌바 3, 2015.12.23.)**
4. 계절적 업무에 6 개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습(3 개월미만) 사용 중인 근로자
6. 천재사변 기타 부득이한 사유로 사업 계속이 불가능한 경우
7. 근로자가 고의로 사업의 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우

◆ 해고의 종류

통상해고(일신상의 사유에 의한 해고)

- 계약상 급부의무이행에 필요한 정신적/육체적 또는 기타 적격 여부를 현저하게 저해하는 사정
- 그 결과 근로자가 자신의 지위에 상응하여 요구되는 업무를 충분히 감당할 수 없게 된 경우
예) 직무능력 결여 성격상의 부적응 문제, 질병 및 사고로 인한 업무에 종사하지 못하는 경우 등

정당한 이유 : 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없는 정도의 귀책사유 가 있어야 해고할 수 있다.
(근로기준법 제 23 조 해고의 제한)

징계해고(행태상의 사유에 의한 해고)

- 근로자의 경영질서위반 및 근로계약 상 의무위반행위를 한 경우
- 징계 중 가장 중징계에 해당하는 것으로서 사회통념상 근로관계를 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 발생한 경우 취할 수 있는 징계별적 해고
- 결근, 지각, 조퇴의 반복 등 근태불량, 경영질서위반행위, 부정행위/비윤리적 행위 등

정리해고(경영상 이유에 의한 해고)

- 경영상 이유에 의한 해고라 함은 사용자가 경제적, 산업구조적, 기술적 성격에 기인한 기업합리화 계획에 따라 재직 근로자를 감축시키거나 그 인원구성을 바꾸기 위하여 행하는 해고를 말한다.
1) 긴박한 경영상의 필요성 2) 해고회피의 노력 3) 합리적이고 공정하게 대상자 선정
4) 50 일전에 노동자대표에게 통보하고 성실한 협의

◆ 퇴직급여제도

■ 퇴직금 제도 : 계속근로기간 1년에 대한 30 일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급

■ 퇴직연금 제도 : 퇴직후 퇴직금을 일시금 또는 연금(55 세이상)으로 수령

▷ **확정기여(DC)형** : 사용자가 매년 확정 기여금(퇴직급여부담액 100%)을 개인별 계좌에 적립해주고, 그 적립금 운용결과에 따라 연금급여 변동

▷ **확정급여(DB)형** : 매년 퇴직급여부담액 중 60% 사외예치(40% 사내유보)
사용자 책임하에 운영하다가 근로자 퇴직 시 지급

▷ DC 형과 DB 형 **혼합하여 설정가능**(사용자는 각각 설정비율의 합이 100% 이상이 되도록 설정해야 함)

▷ **IRP(Individual Retirement Pension)**: 근로자가 이직하거나 조직퇴직했을 때 퇴직금을 바로 사용하지 않고 은퇴할때까지 보관 운용할 수있도록 한 퇴직 전용계좌(퇴직연금에 가입하였다가 퇴직금을 수령하기 위해서 반드시 개인형 퇴직연금 제도(IRP)에 가입)

❖ **퇴직연금제 도입: 근로자 과반수(또는 노동조합) 동의를 얻은 후 노동부에 신고**

◆ 연봉제와 퇴직금

연봉제 근로계약은 보통 1년 단위로 능력, 실적 및 공헌도에 따라 연간 임금을 결정하는 임금지급형태 기본적으로 퇴직금이 포함 연봉계약은 퇴직금 중간정산으로 인정되지 아니함.

❖ **중간정산 대상기간은 기왕 계속근로기간이어야 함** : 중간정산 시점 기준으로 기왕에 계속근로를 제공한 기간만 해당 따라서 1년 미만자는 퇴직금 지급대상이 아니므로 선지급할 수 없음

근로자의 별도 요구가 있어야 함

❖ **퇴직금 중간정산 요건 강화 (2012.7)**

무주택자의 주택구입 및 전세자금 부담(1회 가능), 가입자 또는 부양가족 6개월

이상 요양, 개인회생절차개시결정 또는 파산선고, 임금피크제 실시, 천재지변 등 긴급한 자금 수요가 있을 경우에 중간정산을 허용.(근로자 퇴직급여에 관한 법률)

◆ 금품청산

❖ **금품청산이란?** 임금, 퇴직금 등 미지급 금품은 그 지급사유 발생일(예 : 퇴직일)로부터 14일 이내 모두 청산하여야 함 , 다만, 특별한 사정이 있을 경우 당사자간 합의에 의하여 지급기일 연장 가능 (근로기준법 36조)

❖ **청구권자** : ① 해고, 퇴직의 경우 : 근로자 ② 사망의 경우 : 유족이나 재산상속인

❖ **청산금품의 범위** : 임금, 보상금, 기타 일체의 금품 (퇴직금, 보증금, 적립금 등)

[금품청산과 지연이자 제도]

위반시 3년 이하의 징역 2,000만원 이하의 벌금 (근로기준법 제36조)-반의사불벌죄

금품청산 규정 위반시 체불일로부터 실제지급일까지 연 20%의 지연이자 지급(제 37조)

- 상호 합의 하에 지급 기일을 연장하더라도 14일 초과 후부터는 지연이자 지급
- 지연사유가 천재사변, 법원의 파산선고, 회생절차 개시결정, 노동부장관의 도산사실 인정, 지급이지연되고 있는 금품의 존부를 법원 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우 지연이 자 지급 제외(상법 상 6% 이자는 지급)
- 지연이자는 임금과 퇴직급여 일시금에 한정하여 적용되며, 재직자에게는 적용 안됨(2008. 6. 30. 근로조건 지도과-1863)

공인노무사 김우경

cplakwk@naver.com

010-3795-4147