

History 연혁

- 2023**
 - Feb. : App Update for **Self-Assessment Checklist for Labor Inspections** "근로조건 자가진단"
- 2022**
 - Dec. : Published, **"A Practical Guide for Employment and Labor Issues"** "인사노무관리" 출간
 - Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 개정판 출간
 - Aug. : Published, **"Industrial Accident Compensation Manual"** "산재보상 매뉴얼" 출간
 - Jun. : Re-Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** "해고 매뉴얼" 재개정 출간
 - Jan. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼" 개정판 출간
- 2021**
 - Sep. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (5th generation)
노동법 5세대 모바일 앱(유튜브 동영상, 외국인 섹션, 자동계산, 근로계약 자동작성)
 - Aug. : Published, **Employment Contract Manual** "근로계약 매뉴얼" 출간
 - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (6th ed.) **한국노동법 해설** (6판)
- 2020**
 - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(2nd ed.)
"외국인 고용과 비자 실무가이드" 개정판 출간
 - May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼"
 - Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"**
"비정규직과 근로자성 판단 매뉴얼" 출간
- 2019**
 - Dec. : Published, **"Wage Manual"** "임금 매뉴얼" 출간
 - Sep. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼"
 - May. : Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** 해고 매뉴얼" 출간
 - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**
- 2018**
 - Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 출간
- 2016**
 - Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th ed.) **한국노동법 영문해설** (5판)
 - Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
- 2015**
 - Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) **영한노동법전** (제3판)
- 2014**
 - Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition
Complete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
- 2012**
 - May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd ed.) **영한노동법전** 2판
 - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) **영한노동법전** 앱개발
- 2011**
 - July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th ed.) **한국노동법 영문해설** (4판)
 - May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** **영한노동법전** 출간
- 2010**
 - Aug. : Published, **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2009**
 - Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (3rd edition) **한국노동법 영문해설** (3판) 출간
- 2008**
 - Mar. : Published **"Quarterly Labor Cases"** "노동사례 사건" 계간지 발행
 - Jan. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2006**
 - Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (2nd edition) **한국노동법 영문해설** (2판) 출간
- 2005**
 - Feb. : Established **"KangNam Labor Law Firm"** 강남노무법인 오픈
 - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"**(1st edition): **한국노동법 영문해설** 출간

2023년 주요 노동법 개정사항

<목차>

1. 최저임금 5% 인상
2. 건강보험료율 인상
3. 노사협의회 근로자위원 선출 방식 개정
4. 중대재해처벌법 전면시행 (2024년 1월 27일)
5. 휴게시설의 설치·관리기준 적용대상 사업장 확대

<주요 내용>

1. 최저임금 5% 인상

■ 주요내용:

○ 2023년 최저임금 시급 9,620원으로 전년 대비 5% 인상

- 1주 소정근로 40시간, 월 환산 기준시간 209시간(주당 유급 주휴 8시간) 기준의 월 환산액은 2,010,580원

☞ 2022년 시급 : 9,160원

■ 시행일: 2023년 1월 1일 (최저임금 고시 (2023. 1.1. ~12. 31.))

2. 건강보험료율 인상

■ 주요내용

: ○ 직장가입자의 건강보험료율과 노인장기보험료율 인상

- 건강보험료율 : 7.09%, 노인장기보험료율 : 건강보험료의 12.81%

☞ 2022년 건강보험료율 : 6.99%, 노인장기보험료율 : 건강보험료의 12.27%

■ 시행일: 2023년 1월 1일

(■ 국민건강보험법 시행령 제44조)

3. 노사협의회 근로자위원 선출 방식 개정

■ 주요내용

: ○ 근로자위원 선출 방식이 시행령에서 법률로 상향

○ 일부 요건 변경 (추가 및 삭제)

- 근로자 대표 위원 선출 시 ‘직접 · 비밀 · 무기명 투표 요건 외에 ‘근로자 과반수 참여’ 라는 요건 추가
- 근로자 위원 입후보 요건인 10명 이상의 추천 규정 삭제

☞ 종전: 근로자 위원 근로자 10명 이상 추천 규정

■ 시행일: 2022년 12월 11일

(■ 근로자참여법 제6조, 시행령 제3조)

4. 중대재해처벌법 시행

■ 주요내용:

중대산업재해를 예방하기 위해 국회는 2021년 1월 26일 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 “중대재해처벌법”)을 제정하였다. 이 법은 1년 간의 유예를 두고 2022년 1월 27일에 시행되었다. 다만, 5인 미만 사업장은 적용이 제외되고, 50인 미만 사업장은 다시 3년의 유예를 두어 2024년 1월부터 전면 시행된다.

안전보건조치 의무 위반으로 사망자가 1명 이상 발생한 경우에 사업주 또는 경영 책임자는 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처해진다.

■ 시행일: 2024년 1월 27일

5. 휴게시설의 설치 · 관리기준 준수 적용대상 사업장 확대

■ 주요내용:

- 상시근로자 20명 이상 50명 미만을 사용하는 사업장 (건설업의 경우 총공사 금액 20억원 이상 50억원 미만 사업장)
- 일부 직종 (전화 상담원, 돌봄 서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원 및 환경미화원, 아파트 · 건물 경비원) 의 상시 근로자가 2명 이상인 사업장으로서 모든 상시근로자가 10명 이상 20명 미만인 사업장

☞ 종전 : 상시근로자 50명 이상 사용 사업장(건설업의 경우 총공사금액 50억 이상 사업장)

■ 시행일: 2023년 8월 18일

(■ 산업안전보건법 제128조의2, 시행령 제96조의2)

외투기업 재무이사의 해고

I. 사건 경위

근로자가 회사의 발전을 위해 최선을 다했음에도 회사의 윤리규정에 위반하여 해고되는 경우가 있다. 이번 해고 사건은 영업관행상 법 위반인 위험이 있어도 ‘매출액만 올리면 합리화될 수 있다’는 잘못된 생각에 대해 경종을 울리는 사례다.

다국적 광고회사는 한국에 지사(이하 ‘D회사’)를 두고 독자적인 영업을 영위해왔다. D회사는 2020년부터 시작된 코로나19 전염병으로 매출액이 반감했다. 이러한 영업의 어려움을 극복하기 위해 임금 동결과 고용보험의 고용유지금 등을 통해 이겨냈다. 2021년 말부터 코로나 대유행이 점차 완화되면서 광고 발주회사는 코로나 시기에 사용하지 못했던 광고예산을 확보해야 했다. 이를 위해서 D회사에 세금계산서 선발행을 요청하였다. D회사의 지사장은 재무이사에게 세금계산서 선발행을 요청하였다. 재무이사는 세금계산서를 선발행하는 것이 세법 위반이고, 본사의 회계지침 위반이라는 사실을 잘 알고 있었다. 하지만 세금계산서 선발행이 한국 광고회사의 관행이었고, 광고발주 회사의 세금계산서 선 발행요청을 받아 주지 않으면 광고물량이 다른 회사로 넘어갈 수 있다는 걱정 때문에 세금계산서 선 발행에 동의하였다.

본사의 CFO는 2022년 4월에 한국지사가 선발행한 세금계산서 30억 원이 있다는 사실을 확인하고, 한국지사장과 재무이사 양자에게 엄중하게 경고하고, 재발 방지를 요청했다. 이에 재무이사는 세금계산서를 선발행하지 않겠다고 약속했다. 하지만 한국지사는 세금계산서 선발행을 계속하였다. 본사는 9월에 외부 회계법인을 통해 한국 지사의 회계감사를 실시하였다. 그 결과 재무이사가 본사 재무팀에 보고하지 않은 세금계산서 선발행이 2021년 말 기준 28억 원, 2022년 6월 기준 23억 원이나 있다는 사실이 밝혀졌다. 본사는 이 결과를 가지고 2022년 11월 중순에 한국지사장에게는 엄중한 서면경고를 하였고, 재무이사에게는 해고 결정을 내렸다.

이 사건의 쟁점은 재무이사에 대한 징계해고가 타당한지 여부와 징계해고의 절차를 준수하였는 지의 여부이고, 이 부분에 대해 살펴보고자 한다.

II. 당사자의 주장

1. 근로자의 주장

해고된 재무이사는 회사의 해고처분은 그 징계해고의 사유, 양정, 절차를 위반하였기 때문에 ‘부당한 해고’라고 주장한다.

(1) 징계해고 사유

회사의 징계해고 사유는 세금계산서 선발행이라는 위법행위와 이를 허위 보고한 것이었다. 세금계산서 선발행은 재무이사의 개인 비리가 아니라 한국 지사가 매출확보를 위하여 2021년과 2022년 초 주요 고객사의 요청으로 이루어졌다. 2020년 1월부터 발생한 코로나 사태로 인해 대중의 소비심리가 저하되고 고객사는 광고에 소극적이었다. 이 여파로 2020년과 2021년 회사의 매출액도 40%가 감소하였다. 2021년 말 코로나 사태가 진정되면서, 고객사가 확보한 광고예산을 기한 내에 소비하기 위해 세금계산서 선발행을 요청하였다. 예전부터 광고 업계에서는 세금계산서를 선발행하는 관행이 존재하고 있었고, 고객사의 요구를 거절하는 경우 타 광고회사로 광고물량을 빼앗기기 때문에 관행대로 할 수밖에 없었다. 재무이사는 선발행 세금계산서 처리에 대한 리스크를 회사의 의사결정 과정에서 언급했다. 하지만 이를 매출 확보와 광고업계에서 생존을 위해 무작정 반대할 수 없었다. 2021년 하반기와 2022년의 세금계산서를 선발행한 매출대금은 2022년 연중 모두 회수되었다. 그 결과 회사는 창립이후 200억이라는 최대 매출을 달성하였다.

(2) 징계의 양정과 절차 위반

세금계산서 선발행의 위법행위와 그에 따른 세무 리스크에 대한 사항은 재무이사 개인의 비리라고 볼 수 없다. 다만, 아시아 본사에 회계자료 허위보고에는 그도 책임을 통감하고 깊이 반성한다. 다만, 그도 이러한 허위 보고는 한국지사의 세금계산서 선발행 방침과 결정에 따른 후속조치를 하면서 본사에서 오해 받지 않도록 처리하는 과정에서 발생한 것이지 불순한 목적이 있었던 것은 아니다. 재무이사는 2008년 11월에 입사한 이후 14년간 오로지 회사의 발전을 위해 최선을 다해 업무를 수행하였고, 어떠한 징계처분도 받은 적이 없다. 오히려 회사가 어려울 때, 급여도 반납하면서 회사의 고통도 분담했다. 이러한 사정을 고려할 때, 회사가 징계처분 중에서 해고는 매우 과도하다.

취업규칙에는 “회사는 합리적인 징계조치를 결정하기 위하여 징계위원회를 구성하고 특정 사안을 심의할 수 있는 권한을 보유한다”. 그런데 회사는 취업규칙에 따른 징계위원회를 개최한 사실이 없고, 해당 근로자에게도 소명의 기회를 주지 않았기 때문에 징계 절차를 지키지 않았다고 볼 수 있다. 회사의 인사권자인 한국지사장도 배제하고, 2022년 11월 7일 아시아 지역본사의 CFO가 메일을 보내 해고통지 후, 회사는 고용한 노무사를 통해 해고통지서를 전달하였다.

2. 회사의 주장

(1) 징계해고 사유

이 사건의 신청인은 글로벌기업의 한국지사 재무회계에 대한 총괄책임자이다. 글로벌 회사는 보고체계가 업무 파트별로 분리되어 각 지사의 해당영역 책임자가 그 상위조직의 책임자에게 직접 보고하고 명령을 하달 받는 구조로 되어 있다. 재무이사는 취업규칙뿐만 아니라 글로벌 윤리규정을 준수하겠다는 서명을 하였다. 그 윤리규정은 각국의 법에 저촉되지 않도록 법을 준수할 의무가 있고, 재무와 회계에 대해 회사에 정직하게 보고 의무가 있다는 내용을 포함하고 있다.

부가가치세법 제17조에서는 사업자가 재화 또는 용역의 공급시기 전에 세금계산서를 발급하고, 세금계산서 발급일부터 7일 이내에 용역비를 받는 것을 원칙으로 하고, 예외적으로 세금계산서 청구시기와 지급시기 사이가 30일 내를 정상 거래로 보고 있다. 이 30일 기간에 자금이 회수되지 않으면, 국세청 감사에서 지적 받은 경우 이렇게 선발행 세금계산서에 대해 1%의 위약금을 납부해야 한다. 이러한 위반 사항은 향후 5년 동안 감사의 대상이다. 만약에 발급된 세금계산서가 취소되거나 수입으로 환산되지 않을 경우에는 국세청은 허위세금계산서 발급으로 간주하여 조세범처벌법에 따라 처벌한다. 1년이하의 징역 또는 공급가격에 부가가치세 세율을 적용하여 산출한 세액의 2배 이하에 상당하는 벌금이 부과될 수 있다(제10조).

재무이사는 세금계산서 선발행이 동종업계에서의 관행이라는 주장한다. 그러나 그러한 관행은 근로자의 법 위반행위가 정당화될 수 없다. 회사는 글로벌 기업이고, 윤리규정을 통해 위법행위 금지를 규정하고 있다. 즉, 세무당국에 적발되지 않았을 뿐, 세금계산서 선발행 행위가 관련법의 위반이다.

또한 재무이사는 회사에 실질적으로 손해를 끼친 것이 없다고 주장한다. 그러나 회사에 향후 5년간 세무당국의 세무 감사가 있을 경우, 회사에 과태료가 부과되거나 실제로 세금계산서가 취소된 경우 조세범처벌법에 의해 처벌될 위험이 있다.

(2) 징계의 양정과 절차 위반

재무이사가 보고하지 않은 세금계산서 선발급 금액이 2021년 12월 기준, 28억 원이 있었다. 이와 별개로 2022년 3월에도 30억 원에 대한 계산서 선발행 건에 대해 본사 회계팀에서 인지하게 되었다. 이에 본사의 CFO는 한국지사장과 재무이사에게 세금계산서 선발행이 위법한 행위이므로 다시 반복하지 말 것을 요청했다. 재무이사는 추가적으로 위법한 세금계산서 선발행을 하지 않겠다고 약속을 했다.

하지만 2022년 6월 30일 기준으로 23억 원 상당의 세금계산서를 선발행했다. 이러한 위법한 행위인 회계자료 조작과 허위보고를 외부 회계법인의 감사가 진행될 때까지 지속되었다. 이에 본사는 한국의 회계 총괄책임자인 재무이사를 더이상 신뢰할 수 없어 고용관계를 지속할 수 없다고 결론 내렸다.

재무이사는 징계절차에 있어 회사가 징계위원회를 거치지 않았고, 징계 대상자에도 소명의 기회를 주지 않았다고 주장한다. 반면에 한국지사의 취업규칙에는 징계시 반드시 징계위원회를 절차 규정이 없고, 그 구성방법이나 구성절차도 규정이 없다. 이에 회사는 2022년 9월에 4주 동안의 회계감사를 통해 재무이사에게 세금계산서를 선발행한 이유, 내부 절차 등에 대해 충분하게 소명할 기회를 주었다.

Ⅲ. 노동위원회의 판단

1. 당사자의 진술 내용

이번 해고 사건에 대해 2022년 1월 27일 노동위원회의 심문회의가 있었다. 신청인의 진술요지는 다음과 같다. 회사 근무기간 중 한번도 징계를 받은 적이 없었고, 회사의 발전을 위해 헌신했다. 코로나 사태를 겪으면서 회사의 생존을 위해 절실한 상황이었고, 광고업계의 관행이었던 세금계산서 선발행을 지사장이 요청하였다. 이에 대해 재무이사가 한국지사장의 요청을 거부할 수 있었던 위치도 아니었다. 본사에 보고 누락된 점은 잘못하였다고 인정하지만, 징계처분 중에 해고는 수용할 수 없다.

반면에 회사는 재무이사가 지난 14년 동안 열심히 일해왔고, 회사 발전에 크게 기여한 점은 인정한다. 그러나 세금계산서 선발행의 위법행위는 업계의 관행으로 인정한다거나 회사의 이익을 위해 하였다는 신청인의 주장은 국내 정서로는 인정할 수 있다. 그러나 이 회사는 다국적기업으로 오랜 전통의 광고회사로 글로벌 규정에 따라 당장의 이익보다는 법과 원칙을 우선으로 하고 있다. 신청인을 해고한 직접적인 이유는 세금계산서의 선 발행을 통해 회사의 세무 리스크를 안겨준 것

때문만이 아니다.

지난 2022년 4월 22일 세금계산서 선발행에 대해 잘못을 확인하고 시정할 기회를 부여했다. 하지만 그 후에도 월말 회계보고와 6월 말 반기 회계보고에서 허위보고, 조작된 보고로 일관하였고, 회계감사에 들어가서야 본인의 허위보고 사실을 인정하였다. 이러한 과정에서 본사의 CFO는 한국 지사의 재무이사에게 업무 신뢰감을 상실하였다. 그래서 권고사직을 제안하였다. 재무이사는 이를 거절해 해고하게 되었다.

2. 노동위원회의 결정

노동위원회의 심판위원들은 본 사안에 대해 심판결정을 미루고 1주일간의 ‘화해’의 시간을 당사자에게 주었다. 회사는 권고사직을 제안하였지만, 재무이사는 어떠한 제안도 거부한 채, 원직복직 외의 방법을 제시하지 않았다. 이에 2022년 2월 6일 노동위원회의 심판위원들은 이 사건에 대해 기각하는 결정을 하였다.

관련 해고에 대한 판례의 판단기준은 다음과 같다.

- (1) 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분시 어떠한 처분인지는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이다. 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다.¹⁾
- (2) 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우 행해져야 그 정당성이 인정된다. 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업목적, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여야 한다.²⁾

위와 같은 법리를 토대로 이 사건을 분석해 보면, 인정 사실은 (1) 신청인은 한국지사의 회계를 총괄하고 임원으로서 지사장의 위법한 세금계산서 선발행을 제지 권한이 있다. (2) 세금계산서 선발행이 관행적으로 한국시장에서 이루어지고 있었지만, 이러한 선발행은 세법을 위반한 행위이고, 본사의 회계방침과 맞지 않다는 사실을 알고 있었다는 점, (3) 본사재무팀에 회계 보고 중 세금계산서 선발행을 누락

1) 대법원 2002.8.23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조

2) 대법원 2009.5.28. 선고 2007두979 판결 등 참조

시킴을 위해 회계자료를 의도적으로 1년 여 기간 동안 조작하고, 허위보고한 사실, (4) 2022년 4월 22일 본사의 CFO로부터 더 이상 세금계산서 선발행을 하지 않겠다는 서약을 한 사실 등을 종합하여 볼 때, 신청인이 주장하는 여러 사정을 고려하더라도 신청인과 피신청인 사이에는 더 이상 근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도로 신뢰관계가 손상되었고 그 책임은 ‘신청인’에게 있다.³⁾

IV. 본 해고사건의 시사점

이번 사례와 같이, 기업들은 다소 위법한 소지가 있어도 매출액 증진을 위해 위험을 감수하는 경우가 많다. 이는 당장에는 회사의 이익이나 장기적으로 회사의 운영에 큰 지장을 줄 수 있다. 글로벌 기업의 윤리규정은 업무수행에 있어 법과 원칙을 준수하고 정직하게 업무를 수행하자는 것이다. 이러한 전통이 당장의 매출에는 지장이 있을 지 몰라도 회사의 신뢰도나 정직성을 쌓는다는 점에서 장기적으로 회사의 사업운영에 필요한 필수요소이다.

이번 해고사건은 한국 지사의 재무이사가 기본적인 ‘글로벌 스탠더드 원칙’에 충실했다면 진행되지 않았을 것이다. 이러한 점에서 국내 기업은 법과 원칙을 준수하며 영업이나 사업 운영이 경쟁력 있는 세계 기업으로 도약하는 기본임을 명심해야 한다.

직장내 괴롭힘 사례와 산재인정 요건

I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘의 결과로 가장 많이 발생하는 것이 우울증, 불안장애, 적응장애와 같은 정신질환이다. 이러한 정신질환이 악화됨에 따라 정신과 의사의 진단을 받게 되고 그러한 정신질환이 업무와 상당한 인과관계가 인정되는 경우에는 산업재해로

3) 서울지방법노동위원회, 서울2022부해2826, 000부당해고 구제신청사건

인정받아 산업재해보상보험법 (산재보험법)에 따른 요양급여와 휴업급여를 지급받을 수 있다. 하지만 이러한 부분을 산재로 인정받기 위해서는 정신질환이 산재보험법상 인정되는 질환이어야 하고, 그러한 질병이 업무로부터 발생했다는 사실을 해당 근로자가 입증해야 한다. 현실적으로 이러한 입증이 어렵기 때문에 우선적으로 (i) 회사가 직장내 괴롭힘으로 인정하거나 (ii) 노동청 조사에서 직장내 괴롭힘으로 인정받는 절차가 필요하다. 그러나 정신과 진단을 받은 피해자가 회사로부터 직장내 괴롭힘을 인정받는 것이 쉽지 않고, 노동청을 통해서 직장내 괴롭힘을 인정받는 데에도 상당한 시간이 소요된다. 최근에 근로복지공단은 직장내 괴롭힘에 관련된 ‘정신질환 업무관련성 조사 지침’을 대폭 개정하여 괴롭힘으로 인한 정신질환에 대해 구체적으로 조사방법을 제시하고 있다. 아래는 한 여직원이 직장 상사의 괴롭힘으로 인해 정신질환으로 이어지는 사례이다. 사례를 통해 그 피해근로자가 직장내 괴롭힘으로 인한 정신질환을 산업재해로 인정받기 위한 요건에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 직장내 괴롭힘으로 인한 정신질환을 갖게 된 사례

1. 직장내 괴롭힘 내용

사원 김은주는 100여명 규모의 A회사에 2020년 5월 25일에 입사하여 기계팀에서 기계설계를 담당하였고, 직속 팀장은 외국인이었다. 가해자는 영업개발팀의 강덕구 팀장 (이하 ‘강팀장’)으로 관할 부서도 아니면서, 김은주의 업무에 관여하였고 지속적으로 괴롭혔다. 괴롭힘은 2021년 11월 10일부터 시작되었다. 강팀장은 업무가 시작하기 전인 08시 54분에 김은주에게 전화를 해서 “어디냐?”고 물어 1층이라고 했더니, “이 시간에 왜 거기에 있냐?”라고 해서 자리로 돌아왔더니 무슨 용건이 있는 것도 아니었는데, 삿대질하면서 “자리 비우지 말라”고 하였다. 사실상 커피를 사러 나가서 여러 동료들과 같이 있었는데도 불구하고 김은주에게만 야단을 쳤다.

두번째는 2021년 12월 23일 김은주와 같은 층에서 몇 명이 야근을 하면서 저녁을 시켜 먹어야 했는데, 강팀장은 “은주씨는 안 먹을 거죠?”라며 일방적으로 김은주만 제외하고 야식을 주문하였다. 그리고 몇일 후 김은주가 맡은 일을 서둘러 마치고 퇴근하려고 하자, 강팀장은 마침 옆에 있던 00 상무한테 큰소리로, “누구는 시간이 남아돌아서 야근하냐, 가는 사람들은 뭐냐?”며 김은주를 쳐다보면서 귀에 거슬리는

말을 하였다.

세번째는 2022년 1월 5일 업무때문에 전기팀 진xx과장과 얘기를 하고 있었는데, 강팀장이 끼어들어, “진 과장, 김은주씨한테 일 줄거 없냐?” 고 하였다. 해당부서 상급자도 아니면서 김은주에게 업무를 지시하려고 하는 것에 김은주는 불쾌감을 느꼈다.

네번째는 2022년 5월 23일 강팀장은 김은주의 부서팀장에 전화를 걸어 “이거 급한데 김은주는 야근하냐?” 고 묻는 소리가 들렸다. 타 부서 팀장이 해당 팀장에게 김은주의 야근을 조장하는 게 무척 불쾌하게 느껴졌다.

다섯번째는 2022년 7월 20일 김은주는 물품구매를 하면서 견적서 없이 구매를 요청하였다. 이에 대해 강팀장은 김은주에게 전화를 해서 “발주서가 어디서 나간거야? 그 금액으로 구매하면 우린 뭐 먹고 사냐. 김은주씨가 책임질 거냐. 혼자 알아서 처리하지 말고 윗사람들에게 좀 물어보고 해라.” 등의 말로 비꼬며 면박을 주었다. 얼마 후 강팀장에게 ‘견적서를 확인하니 오류가 있어 다시 구매를 요청한다’ 는 이메일을 다시 보냈다. 그런데, 강팀장은 김은주를 수신인으로 보내면서, 실제 업무와 상관도 없는 영업개발팀, 전기팀, 기계팀 전원에게 이메일 참조로 전달 하였다. 그 이메일에서 김은주의 실수를 크게 확대해석하면서, 같은 실수를 하지 말아야 한다는 내용으로 발송하였다. 강팀장이 전화로 면박줬으면 됐음에도 불구하고 이메일로 타 부서원들에게까지 창피를 주는 행위를 하였다. 이 일로 인하여 김은주는 다른 부서 직원들과 일하는데도 불편한 상황이 되었고, 많은 스트레스를 받았다.

2. 회사의 부실한 조사와 2차 피해

2022년 7월 20일 이메일 사건 후 김은주는 극심한 정신적 고통을 받았으며, 내부적으로 김은주에게 더 많은 일들이 몰렸다. 김은주는 2022년 10월 20일에 정신적 신체적 고통이 심해서 더 이상 버티는 것이 힘이 들어 정신과 의사 상담을 받았고, 적응장애 판정을 받았다. 그 진단서에는 앞으로 3개월 동안의 요양이 필요하다는 소견이 기재되어 있었다. 김은주는 정신과 의사의 소견서를 가지고, 회사에 인사부서장이 없어 사장에게 진단서를 첨부하여 유급휴직을 신청하였다. 2022년 10월 24일 사장과 면담에서 강팀장의 직장내 괴롭힘으로 신고하려고 하니 절차대로 진행해달라고 요청하였다. 또한 이런 경우에는 산재에 해당되므로 유급으로 휴직을 요청하였다. 이에 대해 사장은 증거를 갖고 오라고 해서, 강팀장이 보낸 이메일과 정신과 진단서를 증거자료로 제출하였다. 이에 대해 사장은 김은주에게

“피해망상증 같다.” “네가 정상이 아니지 않느냐?” 라는 발언을 반복해서 하였다. 김은주가 (휴직이) 직장내 괴롭힘 때문이니 유급이어야 하지 않느냐는 말에, 사장은 “놀고먹는 직원에게 돈을 주는 회사는 없다. 유급휴가를 주는 회사를 찾아가라”고 하였다.

사장과 면담이후 김은주는 2022년 10월 31일 강팀장과 관련된 진술서를 추가로 사측에 제출하였다. 이에 사장은 관련 참고인들을 불러 조사를 하였다. 김은주는 문제를 더 크게 만들지 않고, 강팀장으로부터 사과 정도만 받고 재발방지를 하는 정도에서, 이 괴롭힘 사건을 회사내에서 조용히 해결하기를 바랐다. 그러나 사장이 조사를 한다면서 직원들을 소환함으로써 사무실내 모두에게 소문이 퍼졌고, 소환을 당했던 직원들이 김은주를 대하는 태도가 불편해짐으로 인해 김은주는 더 이상 회사를 다니기 어려운 상황까지 이르게 되었다. 열심히 일했던 결과가 이런 것인가 싶어 너무 억울하고 허무하다는 생각이 들었다.

2022년 11월 17일 김은주는 2개월 무급휴직을 신청하였고, 그 다음날 무급휴직이 승인이 되었다. 김은주는 직장내 괴롭힘으로 산재신청을 하려고 한다. 이에 대해 고려해야 할 내용을 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 정신질병 업무관련성 관련 법, 판례, 지침 기준

괴롭힘이 업무상 정신질환으로 인정받기 위한 요건에 대해 법령과 판례의 기준을 살펴보자.

1. 산재보험법의 정신질병에 대한 인정기준

2019년 7월 16일 직장내 괴롭힘 방지법이 근로기준법 개정(제76조의 2)에 따라 도입되면서, 산재보상법에서도 “직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”에 대해 산업재해로 인정하게 되었다.⁴⁾ 정신질환에 대한 구체적 기준은 시행령의 별표3에 “(바) 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후 스트레스장애. (사) 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드”를 기술하고 있다.⁵⁾

4) 산재보험법 제37조 (업무상의 재해인정기준)

2. 관련 판례

직장내 괴롭힘 스트레스로 인해 생긴 적응장애는 업무상 질병에 해당된다⁶⁾는 판결에서 인용한 기준판례는 다음과 같다. “산업재해보상보험법 제5조 제1호에 정한 업무상재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 한다. 그러나

- (i) 질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다.
- (ii) 그 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것은 아니고 제반사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증명이 있다고 보아야 한다.
- (iii) 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.”⁷⁾

3. 정신질환의 대상

업무상 정신질환은 선천적 신체의 장애로 인하여 발생하는 질병은 해당되지 않고, 업무와 관련된 심리적 스트레스와 관련이 있는 정신질환을 대상으로 한다. 직장내 괴롭힘과 관련된 대표적 정신질환으로 (i) 우울에피소드(우울증), (ii) 불안장애, (iii) 적응장애 등이 있다.⁸⁾

- ① 우울증의 증상은 의욕저하와 우울감이 주요 증상으로 나타난다. 우울증이 있는 근로자는 집중력이 감소하고 피로감이 증가하며 사고율, 결근율 등이 증가하여 업무 효율에 영향을 준다. 이러한 우울증은 근로자의 사회적 행동에 손상을 보여, 대화에 덜 참여하고, 다른 사람과 협력하는 마음이 적어져 대인관계에 영향을 주게 되며, 우울증으로 인한 자살에 이르기도 한다.
- ② 불안장애는 다양한 형태의 비정상적, 병적인 불안과 공포로 인하여 일상 생활에 장애를 일으키는 정신질환을 말한다. 불안장애에 해당하는 질병으로는 공황장애, 각종 공포증(고소 공포증, 광장 공포증, 사회 공포증 등)이 있다. 공황장애는

5) 산재보험법 시행령 별표3 (업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준 - 시행령 제34조의 제3항)

6) 서울행정법원 2016.3.30. 선고 2014구단2112 판결.

7) 대법원 2013. 7. 25. 선고 2011두10874 판결 등

8) 근로복지공단, “정신질환 업무관련성 조사 지침”, 제2021-05호, 2021.1.13.

호흡곤란, 휘청거리는 느낌, 발한, 질식감 등의 신체증상을 가지고 있다. 특히, 죽을 것 같은 혹은 미칠 것 같은 느낌의 인지적 증상이 ‘공황발작’의 특징이다.

- ③ 적응장애는 동반하는 주요 증상의 양상에 따라 불안장애 또는 우울증 등으로 진단이 가능하다. 특징은 인식 가능한 스트레스 요인에 대한 반응으로 감정적 또는 행동적으로 증상이 존재하는 적응장애이다. 적응장애는 확인 가능한 스트레스 요인이 시작된 후 3개월 이내에 나타나고, 스트레스 요인이 해소되면 6개월 이상 지속되지 않는 특징이 있다. 적응장애는 정신과에서 흔하게 사용하는 진단 중 하나로 다른 정신질환의 진단기준에 미치지 못하는 경우에 진단하는 경향이 있다.

4. 근로복지공단 업무상 정신질환 조사 절차 (지침 2021-05호)

근로복지공단은 직장내 괴롭힘에 대한 산재신청을 접수 받게 되면, 다음의 절차를 거쳐 산재인정 여부를 결정한다.

- ① 요양급여 신청 접수 → ② 질병명과 임상심리검사 결과 확인 → ③ 재해조사 → ④ 재해조사서 작성 → ⑤ 공단 전문의사의 의학적 소견 확인 → ⑥ 업무상 질병판정위원회 심의 의뢰

여기서 특히 주의할 점은 질병명과 임상심리검사 결과에 대해 신청인이 일반 정신과에서 진료받은 내용으로는 충분치 않고, 근로복지공단의 산재판정병원이나 종합병원 급 이상의 정신과 진단서를 제출하여야 한다. 질병명은 정신질환으로 간주하는 우울증, 불안장애, 적응장애에 속해야 한다.

재해조사에서 있어서는 재해발생 경위, 업무관련 사항, 주요 업무상 스트레스 요인 확인, 증거자료를 수집하여야 한다. 재해발생 경위는 신청인, 신청인의 회사, 동료 근로자 등의 진술을 통해 재해 발생 경위를 확인한다. 업무관련 사항으로 사업장 개요와 일상적 업무상 스트레스 요인을 확인한다. 특히, 주요 업무상 스트레스 요인 11가지 기준을 가진 체크리스트로 확인한다. 그런 후 11가지 해당사항에 대하여 각각의 질문지에 대한 답변을 6하 원칙에 따라 구체적으로 기술한다. 그 내용은 다음과 같다.

- ① 업무관련 사고의 심각도 파악
- ② 폭언-폭력-성희롱의 심각도 파악
- ③ 업무의 양과 질 변화 심각도 파악

- ④ 업무의 실수-책임 심각도 파악
- ⑤ 민원-고객과의 갈등 심각도 파악
- ⑥ 회사와의 갈등 심각도 파악
- ⑦ 배치전환의 심각도 파악
- ⑧ 직장내 갈등 심각도 파악
- ⑨ 업무 부적응의 심각도 파악
- ⑩ 괴롭힘-차별의 심각도 파악
- ⑪ 기타 업무상 스트레스 요인의 심각도를 파악한다.

IV. 결론

앞에서 언급한 김은주 씨가 산재로 인정받기 위해서는 근로복지공단의 ‘정신질환 업무 관련성 조사지침’에 따른 준비가 필요하다. 첫번째는 정신질환에 대한 진단서를 종합병원급에서 새로이 발급 받아야 한다. 둘째로 본인의 직장내 괴롭힘에 대하여 6하 원칙에 따른 구체적인 기술이 필요하다. 특히, 이번 사건에 있어 직장내 괴롭힘 신고에 대한 회사의 부적절한 조치와 이로 인한 2차 피해를 구체적으로 기술하여야 한다. 이로 인하여 정신질환이 더욱 악화되었고 계속 근무하는 것이 어렵게 되어 휴직할 수 밖에 없었던 이유를 설명해야 한다. 이와 같이 본인의 정신질환이 직장내 괴롭힘에서 발생했다는 사실과 이로 인해 더욱 악화되었다는 사실을 입증하게 된다면 산업재해로 인정받을 수 있을 것이다.

직장은 근로자에게 생계수단을 제공할 뿐만 아니라 근로자가 대부분의 시간을 보내는 중요한 장소이다. 근로자는 직장생활을 통해서 인간관계를 형성하고 개인적 성장을 통해 자아실현을 하게 된다. 이렇게 중요한 장소인데, 이러한 사업장 내에서의 직장내 괴롭힘은 근로자의 인격권을 침해하는 행위일 뿐만 아니라 근로자에게 각종 정신질환을 유발하게 한다. 따라서 사용자는 근로계약에 수반되는 신의성실원칙에 따라 근로자에게 안전한 환경을 보장하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하고, 이를 위반하는 경우에는 근로자 보호의무 위반으로 인하여 형사책임⁹⁾과 민사책임¹⁰⁾을 져야 한다는 사실을 명심하여야 할 것이다.

9) 근로기준법 제76조의2 위반시, 1000만원 이하의 과태료 부과.

10) 대법원 1999.2.23. 선고 97다12082 판결.

직장내 괴롭힘 원인제거를 통한 해결 사례

I. 괴롭힘 사례 소개

직장내 괴롭힘에 대해 기존까지는 직장내 고충처리로 해결하였는데, 이를 통하여 해결되지 않으면 피해 근로자는 참고 생활하는 수밖에 없었다. 그러나 직장내 괴롭힘에 대한 구체절차가 2021년 4월에 법제화되고, 사업주가 필요한 절차를 지키지 않으면, 사업주를 처벌하는 강행규정이 된 이후에는 사업주의 적극적인 조치가 이루어지고 있다.¹¹⁾

2022년 6월 29일에 경향신문 보도에 따르면, 직장인 4명 중 1명이 직장내 괴롭힘을 당한 경험이 있고, 그 중 31%가 괴롭힘이 심각하다고 했고, 7.3%는 극단적 선택을 고민했다고 한다.¹²⁾ 피해자들이 장기간 괴롭힘을 당하게 되면, 정신적 고통이 우울증과 적응장애로 이어져 극단적인 선택을 할 수 있다.

이번 사례에서 소개하는 괴롭힘은 연장근로를 기피하는 동료에 대한 집단 따돌림에 대한 사례이다. 생산현장에서 교대근무를 하는 직원이 업무상 발생한 부상으로 인한 후유증 때문에 연장근로를 기피하게 되었고, 이로 인해 동료들로부터 집단 따돌림을 당해 정신과 치료를 받고 있었던 상황이었다. 이에 대해 본 노무사가 해당 피해 근로자와의 면담을 통해 합리적인 해결책을 제공해 준 사례를 소개하고자 한다.

II. 해당 직장내 괴롭힘의 구체적 경위

1. 업무상 부상과 직장내 괴롭힘의 원인

홍길동(이하 ‘길동’)은 대형 제조업체에서 생산직으로 3교대 교대근무를 하고 있다. 2019년 6월 2일, 새벽 2시경 작업실에서 근무하던 중 노후화된 의자에 앉다가 이 의자가 뒤로 밀리면서 넘어졌고, 허리가 의자 손잡이에 세게 부딪치는 사고가 발생하였다. 길동은 허리의 고통이 심했지만 큰 사고가 아니고 부딪혀서 생긴

11) 근로기준법 제76조의 3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 규정이 2021년 4월 13일에 사업주의 의무규정으로 도입되어 이를 미준수 시 근로감독관은 과태료 처분을 할 수 있다.

12) 경향신문, “직장내 괴롭힘에 극단 선택까지...산재 신청도 2배 가까이 늘어”, 2022.6.19.

타박상에 의한 고통으로 생각하고 아침 교대근무시간까지 참았다. 퇴근버스를 겨우 타고 퇴근하였지만, 허리의 통증이 심하여, 병원 응급실에 찾아가서 엑스레이 촬영을 하였다. 담당 정형외과 의사는 허리부근의 1, 2, 3, 4 번 횡돌기뼈가 골절되었다는 진단을 내렸다.¹³⁾ 당시 회사 내의 부서간 인사발령 등으로 어수선한 분위기라서 며칠 간 치료 후 근무에 복귀하였다. 당시 허리에 통증은 있었지만, 진통제와 복대 착용으로 통증을 이겨내면서 어렵게 근무하였다. 이후에도 길동은 골절된 부분에서 통증이 있었지만 계속된 치료와 근무를 병행하였다. 길동은 2021년 4월 12일 목 부위와 어깨부분까지 통증이 있어 병원을 방문하여 정밀검진을 받은 결과 목디스크 수술이 필요하다는 의사의 소견서를 받았다.

집단 따돌림의 시작은 길동이 2021년 7월 26일 교대제에 편성된 직원 한 명이 개인사정으로 장기간 결근을 하면서 시작되었다. 이 결근한 직원을 대신하여 같은 근무조의 근로자들이 연장근로를 통해 공백을 메꾸어 주어야 했다. 이때 길동은 인사팀장과의 면담을 통해서 본인은 허리수술을 예정하고 있어 연장근로를 할 수 없다는 의사를 전달하였다. 8월 3일 교대제 근무 인수인계 상황판에 “홍길동을 다른 조로 이동시켜라” 라는 기록을 확인하였다. 지금까지 근무 인수인계 상황판에 개인이름을 적시한 것은 한번도 보지 못했기 때문에 길동은 상당한 충격과 모멸감을 느꼈다. 길동은 27년간 현장직에서 근무하면서 이렇게 특정 개인신상을 공개된 장소에 기록하여 다른 조로 보내라고 한 사실은 처음이라 충격을 받았다.

2021년 9월 7일 길동은 목디스크가 악화되어 목과 어깨 경련이 일어나서 병원에 입원하여 수술을 했고, 10일간의 치료를 한 후 업무에 복귀 하였다. 업무에 복귀하자 교대제 근무조 동료들은 “왜 재는 연장근로를 하지 않는 거야?” 하면서 집단 따돌림을 하기 시작했다. 그러나 길동은 허리에 통증이 있고, 근무도 힘든 상황에서 동료 직원들과 부딪히지 않는 것이 상책이라 생각하고, 최대한 동료들과 거리를 두면서 지내게 되었다.

2. 지속된 집단 따돌림

2021년 11월 15일 오후 6시경, 잠깐 휴식시간에 길동은 뒤에서 험담하는 동료 3명에게 “제 뒤에서 욕하고 다지니 마세요” 라고 요구하였다. 이에 동료 A는

13) “횡돌기뼈 골절: 가로 돌기는 척추체에서 양쪽으로 가로로 수평으로 나온 부분이다. 생김새는 조선시대 관모의 양쪽으로 뻗은 양각과 같이 생겼다. 길이와 폭은 1cm, 두께는 3-4 mm이다. 횡돌기 골절의 증상은 숨을 쉬거나 몸을 살짝 움직이는 행동조차도 통증을 강하게 유발한다.” 장수진 원장의 척추학 개론 네이버 블로그, 2022.3.7. 게시물.

길동에게 갑작스럽게 욕설과 함께 폭언을 하였다. “임마 새끼야, 너만 힘든지 아냐? 나도 많이 아프다.” “너만 OT 안 하나? 임마, OT한 선배들에게 사과부터 해라.” “야, 너 인생 그렇게 사는 거 사람들이 다 알아?” 라고 고함치면서 수차례 욕설을 하였다. 이에 길동은 동료 A에게 몸 아파서 OT에 못 들어갔고, 병가도 냈다고 설명하였지만, 동료A는 동료들 여러 명이 있는 데서 계속해서 모욕적인 폭언을 했다. 이에 길동도 대응하면서 “형이나 똑바로 살아라.” 라고 항의하였다. 이 상황에서 길동의 조장인 A매니저가 길동에게 사과하는 말로 위로 해서, 길동도 자신을 비방했던 조원 3명에게 그 자리에서 사과하였다. 그러나 길동의 사과는 받아들여지지 않았고, 오히려 가해자들은 괴롭힘 행위가 합리화된 것처럼 기세 등등한 태도를 보였고, 그날 이후 그들은 지속적으로 길동에게 집단 따돌림과 비난을 계속하였다.

2021년 11월 19일 길동은 근무를 할 수 없을 정도로 머리가 아프고 어지러워 조퇴를 하고, 심리상담을 받았다. 심리상담사의 권유로 정신과 의사의 치료를 받고 약처방을 받았다. 길동은 허리의 고통과 정신적 고통으로 2021년 12월 14일부터 2주간 개인 연차를 이용하여 병가를 사용하였다. 12월 29일, 길동은 직장인으로서의 책임과 한가정의 가장으로서 책임감이 중요하다는 생각을 갖고 마음을 굳게 먹고 업무에 복귀하였다. 진통제와 정신과 약을 복용하면서 겨우 겨우 힘들게 근무하는 중에도 동료들의 집단적 따돌림은 계속되었다. “재는 OT를 하지 않는다”. “재는 정신이 이상한 사람이다” 라는 소문으로 길동은 더욱더 직장내에서 근무하기가 힘들어지게 되었다.

Ⅲ. 해당 직장내 괴롭힘에 대한 원인 제거를 위한 산재신청

1. 지속된 직장내 괴롭힘으로 인한 직원 간의 싸움

2022년 1월부터, 길동은 집단 따돌림과 괴롭힘으로 힘들면서도 계속 근무하고 있었는데, 동료B는 교대근무시작 전 미팅에서 지속적으로 길동 앞에서 콧노래를 부르기 시작하였다. 길동은 동료B의 콧노래 소리가 자신을 무시하고 놀리는 행위 같아 귀에 거슬렸다. 동료 B는 근무교대 시마다 지속적으로 몇 달 동안 길동의 귀에 거슬리는 콧노래를 지속하였다. 2022년 5월 5일 오전 6시 45분 근무교대 시도 동료 B가 의도적으로 콧노래를 지속적으로 하였고, 길동은 동료B가 지난 몇 달 동안 수차례 본인 앞에서 콧노래를 부르면서 자신을 놀린다고 생각하니 더 이상 참기

어려웠다. 이에 “내 앞에서 날 놀리면서 노래하지 마” 하고 외치자, 동료 B는 “이젠 환청까지 들리냐?” 면서 길동을 미친놈 취급하였다.

길동은 집단 괴롭힘으로 인해 정신과 치료, 심리 상담 치료, 병가 등의 치료를 받고 있는 것도 억울한데, 그런 자신을 보고 “환청이 들리냐?” 는 소리로 여러 사람 앞에서 자신을 정신병 환자로 취급한다고 생각하였다. 길동은 이유 없이 괴롭힘 당하고 있는 것이 너무 억울하여 동료 B를 발로 차면서 서로 물리적 충돌이 발생하였다. 길동과 동료 B는 서로 간에 엉켜 싸웠고, 동료들이 말려서 곧 진정이 되었다. 회사는 직원 간 싸움에 대해 경위서 제출을 요구하였다. 여기서 길동은 회사측에 그동안 집단 따돌림과 괴롭힘에 대해 경위서를 작성하여 제출하였고, 본 노무사에게도 연락하여 도움을 요청하였다.

2. 공인노무사의 판단과 산재신청

2022년 5월 13일 길동은 고용노동부에 직장내 괴롭힘으로 신고하려는 목적으로 본 노무사에게 연락을 해왔다. 노무사는 이번 직장내 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 길동이가 동료 직원들에게 연장근무(OT)를 하지 않는 이유가 피병이 아니라 업무상 발생한 사고로 인한 후유증 때문이라는 사실을 공식적으로 인정 받아야만 된다고 생각했다. 노무사는 길동의 허리통증을 산재로 인정받으면, 회사와 동료 근로자들에게도 그동안 자신이 겪었던 통증과 어려움을 충분히 설명해줄 수 있을 것이고 또한 자신을 변호할 수 있다고 설명해주었다. 아울러 고용노동부에 직장내 괴롭힘을 이유로 진정하는 것은 근로기준법 제76조3항의 절차가 제대로 이루어지지 않았거나, 직장내 괴롭힘의 구체절차에 대해 회사가 공정하게 조사하는 것에 신뢰성이 없을 때 하는 것이라고 알려주었다. 이 시점은 길동의 산재사고가 2019년 6월 2일에 발생하였기 때문에 산재신청의 소멸시효 만료가 20일 정도 밖에 남아 있지 않은 상태였다. 길동의 허리부상이 업무상 사고로 인하여 발생하였다고 하더라도 3년의 소멸시효가 완성되면 더 이상 산재로 인정받을 길이 없었기 때문에 곧바로 산재신청에 들어갔다.

2022년 5월 19일 본 노무사는 길동의 허리부상이 업무상 사고로 인하여 발생하였다는 내용의 요양신청서와 재해발생 경위서를 제출하였다. 당시 재해 당일 발생한 내용과 응급실에서의 조치 내용 등을 자세히 기술하였다. 이를 입증하는 의무기록, 병가신청 내역, 그리고 사고와 관련한 당시 목격자의 진술서를 첨부하였다. 관할 근로복지공단은 제출한 관련 자료와 함께 회사측에 확인절차를 거쳐 길동의

허리부상은 업무상 사고로 인하여 발생하였다는 사실을 인정하였고, 그로부터 3개월 후인 2022년 9월 말 길동의 허리부상에 대해 산업재해로 인정하였다.

IV. 회사의 적절한 조치와 시사점

1. 회사의 적절한 조치

회사는 2022년 5월 5일에 발생한 길동과 직장동료B와 육체적 폭력사태에 대해 일시적으로 발생한 싸움으로 인정하였고, 당사자들도 반성하는 태도를 보여 서면 경고로 사건을 마무리하였다. 길동은 2022년 10월 1일에 3년 전에 발생한 허리 부상을 산재로 인정받은 근로복지공단의 확인공문과 동료 A와 동료 B로부터 직장내 괴롭힘을 당했다는 사실을 인사팀에 서면신고 하면서 적절한 조치를 공식으로 요구 하였다. 이에 대해 회사는 자체적으로 인사위원회를 개최하여 본 사안에 대해 직장내 괴롭힘 가해 사실을 인정하고 동료 A와 동료B에 대해 감봉의 징계처분을 하면서 훈계하였다. 또한 현재 길동의 교대제 근무가 허리부상 회복에 부정적 영향을 준다고 판단하여 길동의 의견을 받아들여 육체적으로 무리가 없는 작업조인 품질관리부서 근무조로 재배치하는 등의 조치를 하였다.

현행법상 직장내 괴롭힘의 문제는 회사 내에서 사내절차를 통해 자율해결을 원칙으로 한다. 근로기준법 제93조에서 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 취업규칙 필수 기재 사항으로 명시하여 자율적으로 규율하도록 하고 있다. 한편, 근로기준법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생시 사업주의 의무 조치를 명시하고 있고, 사업주가 이러한 의무적 조치를 하지 않는 경우에는 처벌 조항을 두고 있다. 이와 같이 현행법은 직장내 괴롭힘이 발생하면 사용자에게 신고해서 처리해야 하지만, 사용자의 공정성을 기대하기 어려운 경우 피해자는 고용노동부에 진정을 제기한다.

2. 시사점

사용자는 직장내 안전한 사업장을 제공해주야 하는 의무 뿐만 아니라 직장내 괴롭힘이 발생하지 않도록 직장내 괴롭힘에 대한 예방과 사후조치에 대한 제도적 장치를 마련해야 하는 의무를 가지고 있다.¹⁴⁾ 따라서 사용자는 취업규칙을 통한 직장내 괴롭힘 예방과 사후조치 시스템의 도입, 괴롭힘 예방 교육 실시, 괴롭힘에

14) 고용노동부, “직장내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼, 2019. 2. 91~99면.

대한 고충처리 시스템 도입 등을 통해서 직장내 괴롭힘 발생을 예방하는 활동을 주기적으로 하여야 할 것이다.

중대재해처벌법과 산업안전보건법과의 관계

I. 문제의 소재

중대재해처벌에 관한 법률(이하 “중대재해처벌법”) 2021년 1월 8일 제정되었다. 산업안전보건법(이하 “산안법”)도 2020년 1월부터 전면개정 되어 중대산업재해를 예방하고 있음에도 불구하고 중대재해가 줄어들지 않자 기존의 처벌조항보다 훨씬 강력한 중대재해처벌법을 도입하게 되었다.¹⁵⁾ 중대재해처벌법은 기업에서 발생하는 중대 산업재해뿐만 아니라 세월호 참사, 가습기 살균제 참사와 같은 사회적 참사인 중대시민재해까지 포함하고 있다. 이 법의 입법취지는 안전보건 조치의무를 위반 하여 인명사고가 발생한 중대재해에 대해 사업주와 경영책임자, 그리고 법인을 처벌함으로써 ① 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, ② 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하는데 있다.¹⁶⁾ 이를 통해 근로자와 시민들의 생명과 신체를 보호하는 것을 목적으로 한다(법제1조).

현행 산안법은 사업주가 산업재해를 사전에 예방하기 위해 산업안전·보건의 관리 체계를 갖추고 유해·위험한 기구, 시설, 물질, 작업환경 등에 대해 예방조치를 취하고, 동시에 근로자들에게 안전과 보건에 관한 교육을 주기적으로 실시하도록 의무를 부과하고 있다. 즉 사업주가 산안법을 위반한 경우, 즉시 처벌하도록 하여 사업장에서 산업안전보건 예방활동이 생활화되도록 그 준수의무를 엄격히 부과하고

15) 안전저널, “사업주의 안전보건 확보의무 한층 강화됐다”, 2021.1.15 보도; 매일노동뉴스, “[전부개정 산업안전보건법 역부족] 2020년 산재사고 사망자 늘었다”, 2021.1.5. 보도; 산업재해 사망사고 2018년 971명, 2019년 855명, 2020년 860명으로 줄지 않음.

16) 제안자: 법제사법위원회장, “중대재해의 처벌 등에 관한 법률안”에서 입법제안 이유, 2021. 1.

있는 것이다. 따라서 산안법은 산재사고를 예방하기 위한 사전적 예방조치를 위한 법이고, 중대재해처벌법은 중대재해를 야기한 사업주에 대해 강력한 처벌을 하기 위한 사후 처벌법이라 할 수 있다.

이에 중대재해처벌법과 산업안전보건법의 비교를 통해 중대재해처벌법의 목적과 역할을 이해하고 두 법의 상호관계에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 중대재해 개념과 사업주의 의무

1. 중대재해의 개념

중대재해처벌법에서 정한 중대재해라고 하면 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생 또는 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 재해를 말한다(법제2조2호)¹⁷⁾ 산안법에서 정한 중대산업재해는 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로 사망자가 1명 이상 발생한 재해이거나 3개월 이상 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해 또는 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해로 기술하고 있다(법제2조, 시행규칙제3조). 따라서 중대재해처벌법과 산안법에서 정한 중대재해에 대한 정의는 유사하다고 볼 수 있다.

2. 적용범위와 사업주의 책임범위

중대재해처벌법은 상시 근로자가 5인 미만인 사업장에는 적용되지 않는다(법제3조). 그러나 산안법은 모든 사업장에 적용된다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니한다. 일반적으로 ① 순수행정업무, 교육서비스 업무, 외국기관, ② 사무직 근로자만을 사용하는 사업장, ③ 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장은 법의 일부를 적용하지 않고 있다(산안법 제3조, 영 제2조의2 및 별표1). 산안법은 사업장의 산업

17) 중대재해처벌법은 중대산업재해와 중대시민재해로 구분하고 있다. 중대시민재해는 특정 원료 또는 제조물, 공공이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해로 ①사망자가 1명 이상 발생, ②동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생, ③동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생하는 재해를 말한다(법제2조3호).

전반에 관한 산업안전보건조치를 기술한데 비해, 중대재해처벌법은 중대재해에만 국한되어 있다.

중대재해처벌법과 산안법 모두 보호대상자가 근로기준법상의 근로자 뿐만 아니라 근로를 제공하는 자로 폭넓게 보고 있다. 이는 ①「근로기준법」상의 근로자, ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, ③사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인까지 포함한다(법제2조7호).

중대재해처벌법에서는 중대재해에 대해 책임의 주체를 사업주와 경영책임자로 명시하고 있다(법제3조, 제4조). 사업주라 하면 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다(법제2조8호). 그리고 경영책임자라고 하면 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 말한다(법제2조9호)

그러나 산안법은 사업주에게 근로자의 안전과 건강을 유지 증진시킬 의무를 부여하면서도 구체적인 안전보건관리 책임의 이행에 관하여는 현장사업소, 공장 등 사업장을 실질적으로 총괄하는 사람(안전보건관리책임자)에게 위임할 수 있도록 규정되어 있다(산안법 제5조, 제15조, 제38조, 제39조). 이에 따라 실제 사업장에서 안전사고가 발생할 경우에 대표이사가 아닌 현장소장, 공장장 등 현장의 안전보건 관리책임자 위주로 법적 제재가 이루어지고 있다.

3. 사업주의 의무

중대재해처벌법은 사업주의 안전보건조치 의무를 명시하고 있고 이를 위반하여 발생한 중대재해에 대하여 엄벌에 처하고 있는데 이는 중대재해가 발생하였다고 해서 무조건 사업주를 처벌하는 것이 아니라, 사업주와 경영책임자가 안전 및 보건 확보의무를 위반해 중대재해가 발생한 경우에 처벌을 받게 되는 것이다. 따라서 사업주가 안전보건조치 의무를 다한 경우에는 처벌을 면할 수 있다.

사업주와 경영책임자는 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위해 안전보건관리체계의 구축하고, 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 등의 조치를 해야 한다(법제4조). 또한 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 할 때에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전보건 상의 조치를 이행하여야 한다. 다만 이 경우에는 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는

책임이 있는 경우에 한정한다(법제5조).

산안법에서 사업주는 중대재해가 발생하였을 때는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 또한 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우 지체없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다(산안법 제54조). 고용노동부 장관은 중대재해가 발생하였을 때 ①중대재해가 발생한 해당 작업, ②중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다. 고용노동부 장관은 사업주가 그 사업장의 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 작업중지를 해제하여야 한다(산안법 제55조). 고용노동부는 개정된 산안법에 따라 2020년 1월 이후로 중대재해가 발생한 사업장의 경우 작업중지 명령을 내리고 상당한 시일이 지난 후에야 비로소 사업주가 그 해당 작업장에 작업을 재개할 수 있어 기업체에 많은 부담을 주고 있다.

Ⅲ. 처벌내용과 사업주의 책임

1. 사업주와 경영책임자의 처벌

중대재해처벌법은 중대재해에 대한 처벌 수준을 기존의 산안법에 비해 더욱더 엄격하게 적용하고 있으며, 특히 벌금의 경우 최대 10배나 높다. 안전보건조치의무 위반으로 사망자가 1명이상 발생한 경우에 사업주 또는 경영책임자는 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처해진다. 부상이나 직업병 질병자가 발생한 경우에도 처벌된다. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생한 경우와 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우 사업주와 경영책임자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처해진다(법제6조제2항). 또한 동일한 중대재해가 5년 이내에 다시 발생한 경우에는 기존의 처벌의 2분의 1까지 가중한다(법제6조제3항). 그리고 중대재해가 발생한 법인의 경영책임자는 안전보건교육을 이수하여야 한다. 정당한 사유없이 교육을 이수하지 아니한 경우에는 5천만원 이하의 과태료가 부과된다(법제8조).

산안법에서 산업안전보건 조치의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. 그리고 동일한 중대재해가 발생한

경우 그 형의 2분의 1까지 가중된다(산안법제167조).

2. 양벌 규정

중대재해처벌법은 중대재해로 1명 이상 사망한 재해에 대해서는 법인은 50억원 이하의 벌금, 부상자나 직업병 발생 시에는 10억원 이하의 벌금이 부과된다. 다만, 법인이 그 위반 행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 벌금이 부과되지 않는다(법제7조). 산안법은 중대재해로 인해 1명이상 사망한 동일한 사안에 대해 법인에 10억원 이하의 벌금을 부과하고 있다(산안법제173조). 중대재해처벌법의 처벌 수위가 기존법에 비해 5배 이상 강화되었다고 할 수 있다.

3. 징벌적 손해배상

중대재해처벌법에는 산업법에 없는 징벌적 손해배상제도를 도입하였다. 사업주 또는 경영책임자가 고의 또는 중대한 과실로 안전보건 조치 의무를 위반하여 중대 재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주 또는 법인이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인이 해당 업무에 대해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 적용되지 않는다(법제15조). 이 징벌적 손해배상의 경우에 법원은 다음의 7가지를 고려하여 배상액을 결정한다.

- ① 고의 또는 중대한 과실의 정도,
- ② 의무 위반행위의 종류 및 내용,
- ③ 의무 위반행위로 인하여 발생한 피해의 규모,
- ④ 의무 위반행위로 인하여 사업주나 법인이 취득한 경제적 이익,
- ⑤ 의무 위반행위의 기간·횟수,
- ⑥ 법인의 재산상태,
- ⑦ 법인의 피해구제 및 재발방지 노력의 정도 등이다.

현행까지는 징벌적 손해배상제도가 없었기 때문에 산재보상과 민사상 손해배상액을 기준으로만 손해배상액을 산정하였다. 기존의 방식을 보면, 근로자가 산재 사망한 경우 회사는 산업재해보상보험으로 처리하고, 그 보상책임을 면하게 하였다. 그러나 근로자의 사망에 있어 회사의 안전조치 미흡 등 회사의 과실 책임이 있는 경우에는 회사가 유족에게 산재보상 외에 민사상 손해배상 책임을 져야 한다. 민사상 손해배상의 범위는 회사의 과실과 상당인과관계에 있는 재해자의 모든 손해를 말하며, 판례에서 인정하는 손해배상의 범위는 적극적손해, 소극적손해, 정신적손해로 구분

하고 있다. 일반적으로 근로자가 사망한 경우, 그 범위는 소극적 손해로 일실수입(사망한 시점에서 퇴직시점까지의 잃게 된 수입금)과 일실퇴직금(조기퇴직으로 인해 발생하는 퇴직금 손해액), 적극적 손해로서의 장례비, 그리고 정신적 손해비용인 위자료로 구성되어 있다.

앞으로 산업현장에서 발생한 산재사망사건에 있어 기존의 민사상 손해배상액에 추가로 5배까지도 요구할 수 있게 되었다. 이로 인해 유족과 회사는 사업주의 과실에 대한 다툼으로 유족보상금 확정이 장기화 될 것이고 이것은 기업체에 상당한 부담으로 작용할 것이다.¹⁸⁾

IV. 시행시기와 적용

중대재해처벌법은 1년의 유예기간을 두고 있어 2022년 1월부터 적용된다. 또한 상시근로자 50인 미만의 사업장의 경우(건설업의 경우 50억원 미만의 공사)에 대해서는 3년의 유예기간을 두고 있어 2024년 1월부터 적용된다.

중대재해처벌법에서의 중대재해는 중대산업재해와 중대시민재해로 구분된다. 중대산업재해는 고용노동부의 근로감독관이 맡게 되고, 적용대상은 근로자와 그 사업의 지시와 감독을 받는 종사자가 된다. 중대시민재해의 대상은 시설을 이용하는 일반 시민이 되므로 이를 관할하는 것은 법무부 소속의 일반 사법경찰관이 된다. 따라서 2개의 서로 다른 부처가 중대재해를 나누어서 관할하기 때문에 법의 집행에 있어 법의해석과 처분에 차이가 예상되어 다소 혼란이 예상된다.¹⁹⁾

V. 결론

중대재해처벌법은 중대산업재해가 발생하였을 때 사업주가 산업안전보건에 대한 조치를 하지 않아 발생한 중대재해에 대해 강력한 처벌을 통해 안전사고에 대한 경각심을 심어 주기 위한 법이라 할 수 있다. 이에 반해 산안법은 사업주에게 사전에 산업재해 예방을 위해 산업안전보건 체계를 회사에 갖추도록 하고, 유해한 작업이나 물질에 대해 안전조치와 보건조치를 취하고 지속적으로 예방 교육을 하여 산업재해 예방을 목적으로 하고 있다. 따라서 이 두 법이 서로 양립하는 법이

18) 정대원, “중대재해처벌법 주요 내용 및 이슈”, HR Insight, 2021. 1. 11.

19) 전경련 보도자료, “중대재해기업처벌법 부작용 우려”, 2021.1.6.

아니라 중대재해를 예방하기 위한 보완적 역할을 하는 방향으로 법의집행이 이루어져야 할 것이다. 또한 이번 중대재해처벌법 제정을 계기로 각 사업장에서 사업주와 경영책임자는 중대재해 발생시 면책 받을 수 있도록 사전에 근로자에 대한 안전조치, 보건조치를 강화하고 주의 및 감독의무를 철저히 이행하여야 할 것이다.

중대재해 처벌법과 사업주의 대응방안

I. 문제의 소재

산업현장에서 끊임없이 발생하는 사망사고 등의 중대 산업재해를 예방하기 위해서 2020년 1월에 산업안전보건법(이하 “산안법”)이 전면 개정되었지만, 중대재해를 예방하는데 큰 기여를 하지 못하고 있다. 그 이유는 산재사고가 발생한 경우에 작업현장의 안전을 책임진 담당자만 처벌되었지 죄형법정주의와 사업주의 고의과실을 입증할 수 없다는 이유로 사업주는 형사처벌을 받지 않기 때문이다.²⁰⁾ 산재사고에 대해 대법원은 현장소장이 현장에서 공사감독을 하였고, 그 공사에 관하여 대표이사의 관리감독을 받지 않는 근로자가 작업중 사고를 당한 경우 대표이사의 업무상 과실치사죄를 부정하였다.²¹⁾ 사실상, 대표이사가 처벌을 받지 않는 이상 산재사고에 대한 경각심이 부족하고, 산재예방에 필요한 인원, 예산, 노력 등이 부족할 수 밖에 없다.

2020년 4월 29일, 이천 물류창고 건설현장 화재 사고로 인하여 38명이 사망하고 10여명이 부상을 당한 사고가 발생하여 사회적으로 중대재해에 대한 경각심을 심어주었다. 이러한 중대산업재해를 예방하기 위해 국회는 2021년 1월 26일 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 “중대재해처벌법”)을 제정하였다. 이 법은

20) 권혁, “중대재해처벌법의 법체계적 지위와 입법정책적 의의”, 노동법포럼(34), 노동법이론 실무학회, 2021.11. 4면.

21) 대법원 1989.11.24. 선고 89도1618 판결.

1년 간의 유예를 두고 2022년 1월 27일에 시행된다. 다만, 5인 미만 사업장은 적용이 제외되고, 50인 미만 사업장은 다시 3년의 유예를 두어 2024년 1월부터 전면 시행된다.

이 중대재해처벌법의 목적은 “사업 또는 사업장에서 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 종사자의 생명과 신체를 보호하는 것이다.” 즉, 중대재해처벌법은 사업주의 안전 조치 미흡으로 인하여 발생한 중대재해에 대해 사업주나 경영책임자까지도 엄격하게 처벌함으로써 산업재해를 예방하기 위한 법이다. 중대산업재해가 발생하더라도 사업주가 책임을 면하기 위해서는 산안법상의 안전과 보건 조치뿐만 아니라 사업주로서 이 법과 시행령에서 요구하는 안전보건확보의무를 이행하여야 한다. 이에 대해 구체적인 내용과 실천 사항에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 중대재해처벌법의 주요 내용

이 법은 총칙, 중대산업재해, 중대시민재해, 보칙 등 총 4개의 장, 16개의 조항으로 구성되어 있다.

1. 주요 개념 이해

이 법에서 거론되는, 타 법과는 다른 의미를 지니고 있는 몇 가지의 주요용어를 살펴보자.

- 1) “중대산업재해” 라고 하면 (i) 사망자가 1명 이상 발생, (ii) 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생, (iii) 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 3명 이상 발생한 경우를 말한다. 산안법의 중대재해의 경우에는 시행규칙으로 정하여 모호한 부분이 있었지만, 중대재해처벌법에서는 법문으로 정해 중대산업재해의 개념을 명확히 하고 있다.
- 2) “종사자” 라고 하면 (i) 근로기준법상의 근로자, (ii) 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 등이다. 이는 산안법의 근로기준법상의 근로자보다 그 보호대상이 확대되었다. 따라서 “사업주”의 개념도 자신의 사업을 영위하는 자와 타인의 노무를 제공 받아 사업을 하는 자로 확대되었다.

- 3) “경영책임자등”이란 사업주와 대등한 책임관계를 가지고 있는 자를 말하며, 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하는 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 말한다. 즉, 회사의 대표이사나 실질적인 소유주를 말한다.

2. 사업주와 경영책임자의 안전과 보건 확보의무 (제4조)

사업주 또는 경영책임자는 사업주나 법인이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 안전과 보건 확보의무 조치를 이행하여야 한다. 세부 조치내용은 다음과 같다.

- (i) 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 - (ii) 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 - (iii) 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 - (iv) 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- 앞에서 밑줄 친 (i)과 (iv)은 시행령에서 구체적으로 설명하고 있다.

3. 중대산업재해 사업주와 경영책임자의 처벌 내용

(1) 사업주와 경영책임자의 처벌

안전보건조치 의무 위반으로 사망자가 1명 이상 발생한 경우에 사업주 또는 경영책임자는 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처해진다. 부상이나 직업병 질병자가 발생한 경우에도 처벌된다. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생한 경우와 동일한 유해원인으로 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 경우 사업주와 경영책임자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처해진다(법 제6조 제2항). 또한 동일한 중대재해가 5년 이내에 다시 발생한 경우에는 기존의 처벌의 2분의 1까지 가중한다(법 제6조 제3항). 그리고 중대재해가 발생한 법인의 경영책임자는 안전보건교육을 이수하여야 한다. 중대산업재해가 발생한 법인의 경영책임자 등이 정당한 사유없이 20시간 이내의 안전보건교육을 이수하지 아니한 경우에는 5천만원 이하의 과태료가 부과된다 (법 제8조, 시행령 제6조).

(2) 중대산업재해의 양벌규정

중대재해처벌법은 중대재해로 1명 이상 사망한 재해에 대해서는 법인은 50억원 이하의 벌금, 부상자나 직업병 발생 시에는 10억원 이하의 벌금이 부과된다. 다만, 법인이 그 위반 행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 벌금이 부과되지 않는다(법 제7조).

(3) 징벌적 손해배상

중대재해처벌법에는 산업법에 없는 징벌적 손해배상제도를 도입하였다. 사업주 또는 경영책임자가 고의 또는 중대한 과실로 안전보건 조치 의무를 위반하여 중대 재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주 또는 법인이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인이 해당 업무에 대해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 적용되지 않는다 (법제15조).

Ⅲ. 중대산업재해 발생 시 사업주의 면책을 위한 요건

중대산업재해가 발생하였더라도 사업주가 안전과 보건확보의 의무를 다한 경우에는 처벌받지 않는다. 그 구체적인 내용은 안전보건관리 체계구축(시행령 제4조)와 안전보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치(시행령 제5조)에서 기술하고 있다.²²⁾

1. 안전보건관리체계 구축 및 이행조치(시행령 제4조)

중대재해처벌법 제4조의 제1항에 의해 요구되는 안전관리보건관리 체계에 관한 세부 내용은 시행령 제4조에서 9가지로 설명하고 있다. 이에 대해 사전 준비, 전담 조직 구성과 배치, 위험성 사전평가, 종사자의 의견청취, 재해 발생시 대응 매뉴얼 작성, 그리고 용역직원 관리 등의 6개 분야로 나누어 볼 수 있다.²³⁾ 모든 기업은 사업 또는 사업장의 규모, 특성, 등에 따른 각기 다른 유해, 위험요인을 가지고 있고 인력과 재정사정이 다르므로 유해, 위험 요인을 통제하는 구체적인 수단, 방법을 일률적으로 정하기 어려우며, 이것은 기업 여건에 맞게 자율적인 판단이 이루어져야 한다.

22) 고용노동부, “중대재해처벌법 - 중대산업재해 관련”, 2011. 11.

23) 전형배, “중대재해처벌법의 해석상 쟁점”, 노동법포럼 (34), 노동법이론실무학회, 2021. 11. 278-282면.

(1) 안전보건목표와 경영방침 설정, 그리고 예산의 편성과 집행 (제1호, 제4호)

안전과 보건에 관한 목표와 경영방침은 산안법 제14조(이사회 보고 및 승인 등)가 규정하는 대표이사의 안전과 보건에 관한 계획과 상당 부분 중복될 수 있다. 다만, 대표이사가 수립하여 보고하는 안전보건계획은 매년 사업장의 상황을 고려한 안전보건 경영계획이라면, 중대재해처벌법이 요구하는 안전과 보건에 관한 목표와 경영방침은 사업을 수행하면서 각 부문에서 항상 고려하여야 하는 안전보건에 관한 기본적인 경영철학과 의사결정의 일반적인 지침이 담겨 있어야 한다 (제1호).

개인사업주 또는 경영책임자는 재해예방을 위해 필요한 안전과 보건에 관한 인력, 시설, 장비의 구비와 유해, 위험 요인의 개선 등에 필요한 예산을 편성하고, 편성된 예산 목적에 맞게 집행하도록 하여야 한다 (제4호).

(2) 전담조직과 인력의 배치 (제2호, 제5호, 제6호)

산업안전보건법에 따라 개인사업주나 법인은 모든 사업장에 안전과 보건을 담당하는 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리 담당자, 산업보건의 등 총 3명 이상을 두어야 한다. 또한 이들로 구성된 전담조직을 두어야 한다. 이 전담조직은 사업 또는 사업장의 안전과 보건에 관하여 총괄 관리하는 업무를 담당한다 (제2호).

개인사업주나 경영책임자는 산안법에 따른 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리자 및 산업보건의를 배치하여야 한다. 다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르고, 배치해야 할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 안전과 보건에 관한 업무 수행시간을 보장해야 한다 (제6호).

개인사업주 또는 경영책임자는 안전보건 관리책임자가 산안법에 정해진 업무를 수행할 수 있도록 필요한 권한과 예산을 부여하고, 해당 업무를 충실히 수행하는지를 반기 1회 이상 평가 관리하여야 한다 (제5호).

(3) 유해·위험요인의 평가 (제3호)

개인사업주 또는 경영책임자는 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 산업안전보건법 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성 평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를

보고 받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.

(4) 종사자의 의견 청취 (제7호)

사용자는 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 의견을 들어 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우에는 그에 대한 개선방안을 마련하여 이행하는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 한다. 다만, 산업안전보건법에 따른 산업안전보건위원회와 안전 및 보건에 관한 협의체에서 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관하여 논의하거나 심의·의결한 경우에는 해당 종사자의 의견을 들은 것으로 본다.

(5) 중대산업재해 발생 시 조치를 위한 매뉴얼 작성 (제8호)

사용자는 사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 다음에 관한 내용을 포함한 매뉴얼을 마련하고, 해당 매뉴얼에 따라 조치하는지를 반기 1회 이상 점검한다. 그 포함 내용은 다음과 같다. (i) 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치, (ii) 중대산업재해를 입은 사람에 대한 구호조치, (iii) 추가 피해방지를 위한 조치

(6) 용역직원 관리 (제9호)

사용자는 제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 다음에 관한 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한다. 그 기준과 절차는 다음과 같다. (i) 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차, (ii) 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준, (iii) 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준.

2. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 (시행령 제5조)

(1) 사용자는 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지 반기 1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고 받는다.

- (2) 위 (1)에 따른 점검 또는 보고 결과, 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 한다.
- (3) 안전·보건 관계 법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육이 실시되었는지를 반기 1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받는다.
- (4) 위 (3)에 따른 점검 또는 보고 결과, 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이 그 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시에 필요한 조치를 한다.

IV. 결론

중대재해처벌법이 입법화 되어 강력한 처벌조항을 두고 있는 것은 산업안전보건법을 준수하여 산업재해를 예방하기 위해서다. 산업재해가 발생하면, 그 피해자 자신 뿐만 아니라, 가족에게 고통과 어려움을 가져다 주고 사회적으로도 큰 비용이 발생한다. 산업안전은 자동차 사고와 같이 운전자가 조심하지 않으면 언제든지 사고가 발생할 수 있다. 따라서 주기적이고 지속적인 관심과 예방에 필요한 비용을 지불해야만 중대산업재해를 예방할 수 있다. 이러한 측면에서 중대재해처벌법이 중대산업재해를 줄일 수 있는 큰 역할을 할 것이라 기대한다.

특 집

근로감독 준비

I. 근로감독 사례 : 근로감독과 사업주의 조치내용 34

II. 근로감독 자기진단 체크리스트 40

- 근로감독 자기진단 앱 개발 완료

16개 분야 - 135개 질문을 통해 회사의

근로감독 준비 상태 자가 진단 제공

노동사례: 근로감독과 사업주의 조치내용²⁴⁾

I. 개요

근로감독관은 근로기준이 제대로 준수되는지 확인하기 위해 사업장을 방문하여 점검할 수 있고 장부와 서류를 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대해 심문을 할 수 있다. 그리고 사용자 또는 근로자는 근로기준법 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대해서 보고하거나 출석하여야 한다.²⁵⁾

근로감독관은 2019. 10. 17. 서울에 위치한 한 회사(이하, “T회사”라 함)에 사업장 방문 점검을 한다고 통보한 후, 실제로 2019. 10. 20 사업장을 방문하여 근로기준 준수여부를 점검하였다. 근로감독관은 회사의 취업규칙과 급여대장 등의 서류를 점검하면서, 연장근로수당 및 연차휴가미사용수당 미지급, 퇴직금 평균임금 산정 오류, 취업규칙 일부 수정사항, 노사협의회 규정미비 및 성희롱예방교육 미실 등의 사항을 지적하였다. 근로감독관은 2019. 11. 7. 시정지시서를 회사에 발송하여 근로기준 위반사항에 대해 시정을 요구하였다.

회사는 근로감독의 시정지시를 이행하기 위해 외부전문가인 공인노무사에게 이 지적사항에 대한 보완을 의뢰하였다. 이에 이 사건을 담당한 노무사는 IT업종의 특징과 파견근로자들의 속성을 가지고 연장근로수당 등을 재산정하였다. 시정기간 내에 미비한 취업규칙, 노사협의회 규정 등을 보완하였고, 퇴직자에 대한 잘못 산정한 평균임금을 제대로 산정하여 그 차액을 지급하였다. 그리고 사용내역이 불명확한 연차휴가나 연장근로 수당에 대해서는 근로자의 확인서를 받아 대체하였다. 근로감독관이 시정지시 한 내용에 따라 계산을 한 결과 미지급 임금이 약 6000만

24) 강남노무법인 정봉수 노무사가 T 회사를 대리하여 처리한 사건 (2019년 11월)

25) 근로기준법 제101조[감독기관] ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

근로기준법 제102조[감독관의 권한] ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물에 임금하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.

근로기준법 제13조[보고, 출석의 의무] 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관, 노동위원회법에 따른 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체없이 필요한 사항에 대해서 보고하거나 출석하여야 한다.

원으로 집계되었다. 그러나 근로자들의 실질적 휴가사용 및 연장근로 내역 확인을 통해서 미지급 임금이 재조정되었고, 근로감독관과 함께 최종적으로 미지급된 임금은 200만원이라는 데에 대해 결론을 내리게 되었다. 이에 사용자는 확정된 미지급 임금을 해당 근로자들에게 지급함으로써 근로감독관의 지적 내용을 시정할 수 있었다.

이하에서는 근로감독관 시정지시 내용과 회사의 조치사항에 대해 구체적으로 살펴본다.

II. 회사의 근로기준 위반내용

근로감독관은 2019.10.20. T 회사를 방문하여 근로기준에 대해 점검한 결과 연차 휴가수당 미지급, 연장근로수당 계산 오류, 평균임금산정 오류 등을 지적하였다. 2019.11.7.에 근로감독관은 아래의 7가지 사항에 대해 시정지시를 내렸다.

위반 법조항	시 정 지 시 내 용
1. 근로기준법 제17조	근로계약서상 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가 부여 사항을 추가로 기재하여 그 사본을 제출하시기 바랍니다.
2. 근로기준법 제56조	김00 등 30명에 대한 연장근로수당 차액분을 지급하고 그 결과를 제출하여 주시기 바랍니다.
3. 근로기준법 제36조	퇴직자 이00 등 9명에 대한 평균임금 산정 착오에 따른 퇴직금 차액을 지급하고 그 결과를 제출하시기 바랍니다.
4. 근로기준법 제60조	박 00 등 28명에 대한 2018년도 연차휴가미사용에 대한 수당을 지급하고 그 결과를 제출하시기 바랍니다.
5. 근로기준법 제94조	취업규칙 중 임신부 보호 조항에 대하여 근로기준법 제74조에 따른 임신부 보호 규정에 맞게 변경하여 취업규칙을 변경신고하시기 바랍니다.
6. 근로자참여 및 협력증진에 관한법률제4조	노사협의회를 설치하고 그 협의회 규정을 신고하시기 바랍니다.

7. 남녀고용 평등법 제13조	2019년도 직장내 성희롱 예방교육을 실시하고 그 결과를 제출하시기 바랍니다.
2019.10.20. 실시한 근로조건 자율개선 지원사업장 확인점검 결과 지적된 근로기준법 위반 사항에 대하여 위와 같이 시정 지시하니, 이 시정지시서를 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하시고, 시정 결과와 게시 사실에 대한 증빙자료를 첨부하여 2019.11.25 까지 보고하시기 바랍니다.	

Ⅲ. 회사의 업무형태와 사업주의 조치사항

1. 회사의 업무 형태

T 회사는 소프트웨어 개발 회사로 외부업체가 시스템 구축을 요청 받으면, 프로젝트 팀이 구성되고 당해 팀에 소속된 근로자는 외부업체에 상주하면서 근로를 제공한다. 직원은 48명이고 그 중 관리 및 행정을 담당하는 15명을 제외한 33명이 개발자들로 송년회, 기타 회사에서 특별히 열리는 회의 등에 참석하기 위해 본사에 오는 경우를 제외하고는, 본사로 출퇴근 하여야 하거나 보고를 하여야 하는 등의 의무가 없었다. 연봉수준이 동종업계에 비하여 높음에도 불구하고, 관리감독하에 있지 않은 연장 근로시간에 대하여 급여대장에 특근수당이라는 항목을 넣어 일괄적으로 1일 6만원으로 산정하여 지급한 점이 이번 점검에서 문제로 드러났다.

2. 각 시정항목별 사업주의 조치 내용

(1) 근로기준법 제17조 (연차휴가 부여 내용 누락)

회사는 근로계약서에 연차휴가 사용에 관한 내용을 추가하여 재작성 하였고, 그 한 부를 시정내용에 제출하였다.

(2) 근로기준법 제56조 (연장근로수당 및 휴일근무수당 재정산)

T회사는 소정근로시간이 1일 8시간과 1주 40시간으로 정하고 있으며, 매일 2시간 씩 고정연장근로 수당을 지급하고 있다. 문제는 기본 연봉에 포함되지 않은 토요일 휴무나 주휴일 근로에 대해 근로자가 근로한 날짜와 시간을 적어내면 1일 6만원으로 연장근로수당을 지급하였다는 점이다. 연장근로가 외부업체에서 이루어지는 것이므로, 사업주는 근로자가 적어낸 근로한 날짜와 시간은 전적으로 근로자들의

신청서에 의거하여 정액으로 지급하였는데, 이와 관련하여 연장근로시간에 대한 근로기준법상의 계산을 요구받았다.

T회사는 외부업체에서 근무하는 직원들에게 연장근로 내역에 대해 자필로 받아 실제로 근무한 것에 대해 재산정하였다. T회사가 외부업체에서 근무하고 있는 개발자들의 토요일무 또는 일요일 근무를 확인 할 구체적인 방법이 없기 때문에, 해당 근로자들이 실제 근로를 하였는지의 여부에 대한 확인서를 작성하고 실제로 근로를 한 자들에 대해서는 법정 산정된 연장근로수당에서 이미 지급하였던 연장근로수당(1일 6만원)을 제외한 나머지를 지급하였다.

(3) 근로기준법 제36조 (평균임금 산정 착오로 인한 퇴직금 차액)

급여담당자가 퇴직금 계산을 위한 평균임금 산정시 기본급과 보너스만으로 하였고, 연장근로수당과 각종 수당을 누락하였다. 이로 인하여 퇴직금 계산에 착오로 발생된 미 지급된 퇴직금을 모두 지급하였다. (약 60만원)

(4) 근로기준법 제60조 (미사용 연차휴가 수당으로 미지급)

외주업체에 파견된 팀원들의 리더가 재량으로 휴가를 결정하며, 보통 프로젝트를 하는 중간에 휴식이 필요하거나 프로젝트가 끝나는 경우 개발자들에게 10일 이상의 휴가가 부여되며, 팀 리더는 회사에 구두보고 승인을 득하여 사용하였다. 휴가 사용시 휴가신청서를 제출하지 않았기 때문에 휴가일수 추적이 불가능하였다.

이 미사용 연차휴가수당의 미지급 문제는 휴가 기록 등 관리가 철저하지 않아 발생된 것이므로, 실제 근로자들이 지난해에 사용하였던 연차휴가 일수를 서면으로 작성하게 하여 실제로 미사용 휴가 잔여일 수에 대해서만 수당으로 지급하였다. 이 부분에 있어 수당지급 내역과 근로자들이 자필로 작성한 휴가 사용자필 확인서를 제출하였다.

(5) 근로기준법 제94조 (임산부 보호규정 법 변경 내용 누락)

취업규칙에 임산부의 조산, 사산 휴가 내용이 누락되어 이를 추가하여 취업규칙을 보완하였고, 근로자들의 과반수이상의 의견을 첨부하여 관할노동사무소에 신고하였다. 그리고 그 결과를 시정보고서에 첨부하였다.

(6) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 (노사협의회 규정 미신고)

상시 근로자 30인 이상을 사용하는 사용자는 노사협의회를 설립하고, 그 노사협의회 규정을 신고하도록 되어 있었으나, 회사에서는 아직 노사협의회가 설치되어 있지 않았다. 이에 회사는 노사협의회를 구성하고 관련 규정을 작성하여 노동부에 신고하였다.

(7) 남녀고용평등법 제13조 (성희롱 예방교육 미실시)

직장 내 성희롱 예방교육은 10인 이상 근로자를 사용하는 사업장은 의무적으로 1년 1회 이상 실시하도록 되어 있다. 이에 IT회사는 노동부에서 제공된 성희롱 예방교육 CD를 활용하여 교육을 실시하였고, 교육 참가자들의 서명이 적힌 교육 일지를 시정보고에 첨부하였다.

IV. 참고 : 근로감독관 사업장 감독²⁶⁾

제13조 (사업장감독 등)

- ① 감독관은 근로조건 개선을 위하여 노동관계법령의 위반여부를 사전에 점검 (예방점검) 하거나 사업장감독(정기, 특별감독)을 실시하여야 한다.
- ② 제1항의 “예방점검”이라 함은 지방관서장이 매년초 본부의 업무계획에 따라 특정업종 및 일정규모의 사업장에 대하여 노동관계법령의 준수여부를 점검하여 법령위반사항을 시정하도록 하는 점검을 말하며, 이 경우 점검 대상은 점검일전 1년간 당해 사업장에서 이루어진 사항에 한하여야 한다.
- ③ 제1항의 사업장중 “정기감독”이라 함은 매년 초 지방관서장이 본부의 업무계획에 의거 특히 노무관리가 불량하다고 판단되는 사업장을 점검하고 위반사항이 발견될 경우 이를 시정하도록 하거나 위반자를 수사하기 위하여 하는 감독을 말한다.
- ④ 제1항의 사업장 감독 중 “특별감독”이라 함은 지방관서장이 다음 각호의 1에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령의 준수여부를 종합적으로 점검하고 위반사항이 발견될 경우 이를 시정하도록 하거나 위반자를

26) “근로감독관직무규정” 참조

수사하기 위하여 하는 감독을 말한다.

노동관계법령, 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등에 규정된 근로조건을 이행하지 아니하여 노사분규가 발생하였거나 발생될 우려가 있는 사업장

근로자 다수에 대하여 임금 등 법정금품을 지급기일내에 지급하지 아니하여 민원이 발생하는 등 사회적 물의를 일으킨 사업장

직장내 성희롱과 관련하여 노사분규가 발생하였거나 성희롱으로 진정 및 신고민원이 제기되는 등 노사분규로 진전될 우려가 심히 있는 사업장

제2항의 규정에 의한 예방점검을 하여 법령 위반사항을 시정하도록 지도 하였음에도 시정하지 아니한 사업장

제18조(감독방법)

- ① 감독관은 감독을 실시하고자 할 때에는 대상사업장의 사업장대장, 단체협약, 취업규칙 등 관계자료를 검토, 분석하여 노동관계법령의 준수상황을 확인 하고 노동조합 등으로부터 관계정보를 수집하는 등 당해 사업장의 실태와 문제점을 파악하여 효과적인 감독이 되도록 사전준비에 만전을 기하여야 한다.
- ② 감독은 사업장에 출장하여 실시하는 것을 원칙으로 하며, 감독을 개시하기 전에 사용자에게 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다.

제20조(감독결과 조치)

- ① 감독관은 감독결과 위법사항이 있는 때에는 ‘위반사항 조치기준’에 따라 처리하여야 한다.
- ② 감독관은 감독결과 발견된 사항이 제1항의 규정에 의하여 시정대상에 해당한 때에는 감독결과 보고 즉시 위반사항, 시정방법, 시정결과, 보고기일 등을 구체적으로 명시하여 시정지시서를 발부하여야 하며, 수사대상에 해당한 때에는 즉시 수사에 착수하여야 한다.

근로감독 자기진단 체크리스트

안녕하세요. 인사 담당자님,

근로감독 자기진단 체크리스트에 찾아 주셔서 감사드립니다.

근로감독은 근로감독관이 주기적으로 기업을 방문하여 근로기준법 준수 여부를 감독하는 것입니다. 근로감독관이 사업장을 점검하면서 위반된 사항을 발견 시에는 시정지시 또는 처벌을 하고 있습니다. 따라서 근로감독에 대비한 기업체의 준비는 인사 노무 담당자들의 필수 업무가 되고 있습니다.

여기 자기진단 체크리스트 총 16개의 분야에 대해 140개의 질문을 통해서 기업의 근로기준법 준수 여부를 정확히 파악할 수 있습니다. 또한 위반된 내용에 대해 구체적인 준비 내용을 설명해 줌으로써 실제 근로감독 준비를 제대로 갖추도록 도와드리고 있습니다.

16개 분야 135문제를 답하는데 약 30분 정도 소요가 됩니다. 여러분들이 해당 질문에 대한 답변을 준수, 미흡, 미준수로 표시하고 있습니다. 그 결과물은 여러분들이 직접 이메일로 받거나 출력하실 수 있습니다.

- 1 근로조건 서면명시
- 2 근로자 명부 및 계약서류 보존
- 3 임금 등 각종 금품 지급
- 4 근로시간 및 연장근로 한도 위반
- 5 휴게시간 부여
- 6 유급휴일 부여
- 7 연차유급휴가 부여
- 8 연소자와 모성보호
- 9 취업규칙
- 10 퇴직급여 지급
- 11 직장 내 괴롭힘 예방
- 12 최저임금 준수
- 13 직장 내 성희롱 예방
- 14 고용상 성차별 금지
- 15 비정규직 차별 금지
- 16 노사협의회 설치

여기서 진단결과가 평균적으로 미흡이나 미준수 내용이 많게 되면, 강남노무법인에 노무 컨설팅을 의뢰하시어 제대로 준비하시는 것을 적극 권장해 드립니다.

그럼, 유익한 근로감독 자기진단이 되시길 바랍니다.

강남노무법인 대표

1 근로조건 서면명시

1-1 근로조건 서면명시

1-1-1 근로계약서를 작성하였습니까?

1-1-2 근로계약서에는 중요 근로조건 (임금, 근로시간, 휴일, 휴가 등)을 모두 기재하였습니까?

1-1-3 중요 근로조건이 변경된 경우, 근로계약서를 다시 작성하여 교부하였습니까?

1-1-4 1부는 근로자에게 서면으로 교부하고, 1부는 사업장에 보관하고 있습니까?

1-1-5 근로계약 체결 후 단체협약 또는 취업규칙이 변경되어 근로계약서 상의 임금, 근로시간, 휴일 및 휴가가 변경되었습니까? 변경된 사항이 명시된 근로계약서를 근로자가 요구한 경우, 근로계약서를 재교부하였습니까?

1-2 기간제 및 단시간 근로자의 근로조건 서면명시

1-2-1 기간제 또는 단시간 근로자 채용시 근로계약서를 작성하였습니까?

1-2-2 근로계약서에는 필수 기재사항이 모두 기재되어 있습니까?

1-2-3 단시간근로자의 근로계약서 작성시 근로일 및 근로일별 근로시간을 기재하였습니까?

1-2-4 양 당사자간 합의로 근로시간이 변경되어 근로자가 근로계약서 재교부를 요구한 경우 이를 다시 작성하여 교부하였습니까?

1-2-5 1부는 근로자에게 서면으로 교부하고, 1부는 사업장에 보관하고 있습니까?

1-2-6 1일 단위의 근로계약을 체결하는 일용직 근로자에게도 근로계약 체결시 근로계약서를 작성하여 교부하고 있습니까?

2 근로자 명부 및 계약서류 보존

2-1 계약서류 보존

2-1-1 근로자명부, 근로계약서, 임금대장, 서면합의서 등 근로계약에 관한 서류를 보존하고 있습니까?

2-2 임금대장

2-2-1 임금을 지급할 때마다 임금대장을 작성하고 있습니까?

2-2-2 임금대장에는 법에서 규정한 사항을 모두 기재하고 있습니까?

3 임금 등 각종 금품 지급

3-1 금품청산

3-1-1 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 일체의 금품을 지급하고 있습니까?

3-1-2 임금, 퇴직금뿐만 아니라 업무상 지출경비 등 근로자에게 지급하기로 한 일체의 금품을 지급하였습니까?

3-1-3 특별한 사정이 있는 경우, 퇴직일로부터 14일 이내에 당사자간 합의로 지급기일을 연장할 수 있는데 이에 대한 합의를 했습니까?

3-1-4 당사자와의 합의로 지급이 지연된 경우 지연된 기간만큼의 지연이자도 지급하였습니까?

3-2 임금지급

3-2-1 근로자에게 임금을 통화로 지급하고 있습니까?

3-2-2 임금을 근로자에게 직접 지급하고 있습니까?

3-2-3 임금을 임의로 공제하지 않고 전액 지급하고 있습니까?

3-2-4 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 임금을 지급하고 있습니까?

3-3 임금명세서

3-3-1 임금을 지급할 때마다 임금명세서를 교부하고 있습니까?

3-3-2 임금명세서에 법에서 규정한 사항을 모두 기재하고 있습니까?

3-4 도급사업에 대한 임금지급

3-4-1 우리 사업장(직상수급인 또는 상위수급인)의 귀책사유에 의해 하수급인 소속 근로자에 대한 임금체불이 발생하지 않았습니까?

3-5 휴업수당

- 3-5-1 사용자 귀책사유로 휴업한 적이 있습니까? 휴업기간동안 평균임금의 70% 이상을 지급하였습니까?
- 3-5-2 평균임금의 개념을 알고 있습니까?
- 3-5-3 경영상 위기로 고용조정이 불가피한 경우 휴업 등으로 고용을 유지할 경우 지원받을 수 있는 고용유지지원금제도를 알고 있습니까?
매출액, 생산량 감소 등 경영상 위기로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업, 휴직 등 고용유지조치를 실시하는 경우 이를 지원함으로써 근로자의 실직을 예방하기 위한 제도로 ‘고용유지지원금제도’가 있습니다.

3-6 연장, 야간 및 휴일근로

- 3-6-1 연장·야간·휴일근로의 개념에 대해 알고 있습니까?
- 3-6-2 연장·야간·휴일근로에 따른 가산임금을 지급하고 있습니까?
- 3-6-3 연장·야간·휴일근로에 따른 가산임금 산정방법을 알고 있습니까?
- 3-6-4 단시간근로자(아르바이트생)에게는 1일 8시간이 되지 않더라도 소정근로 시간을 초과하여 근무하면 연장근로수당을 지급하고 있습니까?
- 3-6-5 1일 7시간 근무하는 연소근로자가 7시간을 초과하여 근무할 경우, 초과하는 시간에 대해 연장근로수당을 지급하고 있습니까?
- 3-6-6 8시간을 초과한 휴일근로에 대하여 통상임금의 100퍼센트를 추가로 지급하고 있습니까?
- 3-6-7 감시·단속적 근로종사자가 야간근로를 하는 경우 가산수당을 지급하고 있습니까?

4 근로시간 및 연장근로 한도 위반**4-1 근로시간**

- 4-1-1 법정근로시간, 소정근로시간, 연장근로시간, 야간근로시간, 휴일근로시간이 각각 어떤 내용인지 알고 있습니까?
- 4-1-2 사용자의 지휘감독 아래 있는 대기시간은 근로시간임을 알고 있습니까?
- 4-1-3 법정근로시간을 준수하고 있습니까?

4-2 연장근로의 제한

4-2-1 연장근로시간을 산정하는 기준을 정확히 알고 있습니까?

4-2-2 근로자와 합의하고 연장근로를 시킵니까?

4-2-3 1주 연장근로를 최대 12시간까지만 시키고 있습니까?

4-2-4 활용가능한 유연근무제를 알고 있습니까?

5 휴게시간 부여

5-0-1 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상의 휴게시간을 부여하고 있습니까?

5-0-2 근로시간이 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 부여하고 있습니까?

5-0-3 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하고 있습니까?

5-0-4 근로자는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있습니까?

5-0-5 대기하면서 틈틈이 쉬는 개인휴식을 근로시간으로 간주하고 있습니까?

6 유급휴일 부여

6-0-1 근로자가 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우, 1주 평균 1회 이상의 휴일(주휴일)을 유급으로 주고 있습니까?

6-0-2 주휴수당의 산정방법을 알고 있습니까?

6-0-3 1주 15시간 이상 근무하는 단시간 근로자에게도 주휴수당을 지급하고 있습니까?

6-0-4 근로자의 날(모든 사업장), 관공서 공휴일을 대체공휴일('22.1월부터 5인 이상 사업장)을 유급휴일로 부여하고 있습니까?

7 연차유급휴가 부여

7-0-1 연차유급휴가를 부여하고 있습니까?

7-0-2 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 부여하고 있습니까?

7-0-3 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 가산휴가를 부여하고 있습니까?

7-0-4 입사 1년차인 근로자에게도 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여하고 있습니까?

7-0-5 육아휴직 후 복직한 근로자에게도 연차유급휴가를 부여하고 있습니까?

- 7-0-6 연차유급휴가를 근로자가 자유롭게 사용할 수 있습니까?
- 7-0-7 단순히 업무가 바쁘다는 이유로 근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 하고 있지는 않습니까?
- 7-0-8 연차유급휴가를 미사용할 경우 수당으로 지급합니까?
- 7-0-9 계약기간이 1년인 근로자에게도 연차유급휴가 미사용수당을 지급합니까?

8 연소자와 모성보호

8-1 연소자 및 여성의 야간 및 휴일근로

- 8-1-1 여성근로자가 야간근로(오후10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로) 및 휴일근로를 할 경우 여성근로자의 명시적인 동의를 받았습니까?
- 8-1-2 임신한 여성근로자나 18세 미만 근로자가 야간 또는 휴일근로를 하고 있나요?

8-2 산후여성 근로자의 시간외근로

- 8-2-1 여성근로자가 출산 또는 유·사산한 경우 1년간 시간외근로 시간을 제한하고 있습니까?

8-3 임신부의 보호

- 8-3-1 임신한 여성 근로자에 대하여 출산전후휴가 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) 이상을 부여하였습니까?
- 8-3-2 출산한 여성 근로자에게 출산일 이후로 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상의 휴가를 부여하였습니까?
- 8-3-3 유·사산 근로자에게도 출산전후휴가를 부여하고 있습니까?
- 8-3-4 임신 12주 이내, 36주 이후에 있는 여성근로자가 요구하는 경우 단축 근로를 허용했습니까?
- 8-3-5 임신 중인 여성근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시간의 변경을 신청하는 경우 허용했습니까?
- 8-3-6 임신 중인 여성 근로자에게 시간외근로를 금지시켰습니까?
- 8-3-7 임신 중인 여성 근로자가 요구하는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하도록 했습니까?

8-3-8 출산전후휴가를 종료하고 돌아온 근로자에게 동일한 직무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켰습니까?

8-4 배우자 출산휴가

8-4-1 직원의 배우자가 출산한 경우 배우자 출산휴가를 부여하고 있습니까?

8-4-2 배우자 출산휴가의 분할 사용을 허용하고 있습니까?

8-5 육아휴직

8-5-1 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 육아휴직을 부여하고 있습니까?

8-5-2 남성근로자, 기간제근로자, 파견근로자에게도 육아휴직을 허용하고 있습니까?

8-5-3 육아휴직을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지는 않았습니까?

8-5-4 육아휴직 후 복직시 해당 근로자에게 휴직전과 동일 또는 유사 업무를 부여하고 있습니까?

8-5-5 육아휴직기간을 근속기간에 포함시키고 있습니까?

8-6 육아기 근로시간 단축

8-6-1 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청한 경우 이를 허용하고 있습니까?

8-6-2 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하지 않습니까?

8-6-3 육아기 근로시간 단축 중 근로자에게 연장근로를 시키고 있지는 않습니까?

9 취업규칙

9-1 취업규칙 작성 · 신고

9-1-1 귀 사업장이 상시근로자 10인 이상이라면 사업장에서 취업규칙을 작성하고 있습니까?

9-1-2 취업규칙에 법적 기재사항이 모두 기재되어 있습니까?

9-1-3 취업규칙에 개정법령을 반영하였습니까?

9-1-4 취업규칙 작성 후 근로자 집단의 의견을 청취하였습니까?

9-1-5 작성된 취업규칙을 고용노동부에 신고했습니까?

9-2 취업규칙 변경

9-2-1 취업규칙의 성격을 가지는 다른 규정도 변경할 때 절차를 거치고 신고했습니까?

9-2-2 취업규칙을 변경할 때 근로자 과반수 노동조합 또는 근로자 집단으로부터의 의견을 청취하거나 동의를 받았습니까?

9-2-3 변경한 취업규칙을 신고했습니까?

9-3 법령 · 단체협약의 준수

9-3-1 취업규칙이 법령에 어긋나는 부분은 없습니까?

9-3-2 취업규칙이 단체협약과 어긋나는 부분은 없습니까?

9-3-3 고용노동부의 취업규칙 변경명령을 이행하였습니까?

10 퇴직급여 지급

10-1 퇴직금 지급

10-1-2 비과세 항목을 포함하여 퇴직금을 계산하였습니까?

10-1-3 퇴직금을 지급 사유 발생일로부터 14일 이내에 지급했습니까?

10-1-4 퇴직금을 임금과 별도로 지급하고 있습니까?

10-1-5 4대보험에 가입한 기간 이외의 모든 계속근로기간에 대해 퇴직금을 지급합니까?

10-2 확정급여형퇴직연금(DB)급여 지급

10-2-1 매 사업연도 말 기준 최소 적립금을 납입했습니까?

10-2-2 퇴직급여를 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 지급하도록 하였습니까?

10-2-3 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 부족한 경우 14일 이내에 그 부족한 금액을 지급하였습니까?

10-3 확정기여형퇴직연금(DC) 급여 지급

10-3-1 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 납입하고 있습니까?

10-3-2 지급사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금이 미납된 경우, 사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 지급했습니까?

10-4 중소기업퇴직연금기금제도 급여 지급

10-4-1 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 납입하고 있습니까?

10-4-2 지급사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금이 미납된 경우, 사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 지급했습니까?

11 직장 내 괴롭힘 예방

11-0-1 직장 내 괴롭힘의 의미를 제대로 알고 있습니까?

11-0-2 취업규칙 등에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항이 포함되어 있습니까?

11-0-3 직장 내 괴롭힘에 대한 신고가 있을 경우 법에서 정한 원칙에 따라 조치를 취하고 있습니까?

11-0-4 직장 내 괴롭힘이 있었을 때 피해근로자를 보호하고 행위자에게 조치를 취했습니까?

11-0-5 직장 내 괴롭힘의 피해 근로자나 이를 신고한 근로자에게 불리한 처우를 하였습니까?

11-0-6 직장 내 괴롭힘 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하지 않도록 하는 등 2차 가해 방지를 위한 노력을 하고 있습니까?

12 최저임금 준수

12-1 최저임금 효력

12-1-1 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하고 있습니까?

12-1-2 수습을 시작한지 3개월이 지난 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하고 있습니까?

12-1-3 단순노무직에 종사하는 근로자에게는 수습기간이더라도 최저임금 100%를 지급하고 있습니까?

12-2 최저임금 주지의무

12-2-1 최저임금에 관한 사항을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외 적절한 방법으로 알리고 있습니까?

13 직장 내 성희롱 예방

13-1 직장 내 성희롱 금지

13-1-1 직장 내 성희롱 판단기준을 알고 있습니까?

13-1-2 직장 내 성희롱의 개념에 대해 정확히 알고 있습니까?

13-1-3 직장 내 성희롱이 발생했을 경우 어떻게 조치하여야 하는지 알고 있습니까?

13-2 직장 내 성희롱 예방

13-2-1 연 1회 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있습니까?

13-2-2 근로자뿐 아니라 사업주도 해당 교육에 참여하였습니까?

13-2-3 성희롱 예방교육자료를 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두고 있습니까?

14 고용상 성차별 금지

14-0-1 근로자를 모집 또는 채용할 때 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 차별한 사실이 있습니까?

14-0-2 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건을 제시하거나 요구한 사실이 있습니까?

14-0-3 동일 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 남녀 근로자에게 동일한 임금을 지급하고 있습니까?

14-0-4 임금 외의 복리후생항목, 교육·배치·승진, 정년·퇴직 및 해고에서 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 차별한 사실이 있습니까?

14-0-5 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결한 사실이 있습니까?

15 비정규직 차별 금지

- 15-0-1 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적 이유없이 차별적 처우를 하고 있습니까?
- 15-0-2 기간제근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하고 있습니까?
- 15-0-3 단시간근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하고 있습니까?

16 노사협의회 설치

16-1 노사협의회 설치

- 16-1-1 상시근로자가 30명 이상이고 노사협의회를 설치하였습니까?
- 16-1-2 노사협의회를 법에서 정한 절차에 따라 설치하였습니까?
- 16-1-3 근로자들이 근로자위원을 민주적 방식으로 선출하도록 했습니까?
- 16-1-4 노사협의회 규정에 법에서 정한 내용을 모두 포함하였습니까?
- 16-1-5 노사협의회 규정을 제정하여 고용노동부에 신고하였습니까?

16-2 노사협의회 회의

- 16-2-1 노사협의회 회의를 3개월마다 개최하였습니까?
- 16-2-2 노사협의회에서 의결된 사항을 이행하였습니까?
- 16-2-3 상시근로자가 30명 이상이고 고충처리위원을 선임하였습니까?

