

History 연혁

- 2023**
- Oct. : Published, **"Wage Manual"** "임금 매뉴얼" (2nd ed.)
 - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(3rd ed.)
 - Jun. : Published, **"Manual on Bullying and Sexual Harassment"** "직장 내 괴롭힘 매뉴얼" 출간
 - 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)
 - 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.)
 - May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼"
 - Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"** 비정규직
- 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

산업현장 외국인력 부족 해소를 위한 외국인 정책, 이대로 좋은가?

김해선고문

우리나라 정부가 지난 11월 27일 제 '40차 외국인력정책위원회'를 열고 산업현장의 심각한 인력난 해소를 위해 내년 외국인 근로자 도입 규모를 대폭 확대한다고 발표했다. 내년 외국인력 도입 규모를 역대 최대인 16만5000명까지 늘리고, 내국인 기피 업종인 음식업, 임업·광업 등의 구인난 해소를 위해 해당 업종들의 비전문 취업 비자(E-9) 취업제한도 푼다.

내년도 외국인력(E-9) 도입규모는 올해 12만명 대비 37.5%가 증가한 16만5000명으로 역대 최대 규모다. 정부는 한국노동연구원과 산업연구원 등 국책 연구기관 협업을 통해 부족인원을 전망하고, E-9을 활용하는 사업장·관계부처·지자체 등 다각적인 현장 수요조사를 거쳐 이같이 결정했다.

또 지난 8월 열린 규제혁신전략회의 후속 조치에 따라 음식점업, 임업·광업 등 인력난 심화 업종에 대해서는 현장 실태조사(관계부처 협업) 등을 거쳐 내국인 일자리 잠식가능성, 업계의 외국인력 관리 여건 등을 종합적으로 고려해 외국인력(E-9) 고용을 허용하기로 결정했다. 음식점업에서의 E-9 외국인력 활용은 한식점업의 주방보조 업무에 대해 일단 시범 도입한다. 대상은 전국 기초자치단체 98곳과 세종·제주 등에 소재한 100개 지역의 한식점이다. 취업 허용업체는 '5인 미만 사업장'의 경우 업력 7년 이상, '5인 이상' 사업장의 경우 업력 5년 이상부터 적용하기로 했다. 5인 미만 사업장은 1명, 5인 이상 사업장은 최대 2명까지 고용이 가능하다.

또한 실제로 인력이 부족한 사업장에 외국인력이 배치·활용될 수 있도록 하고, 지방고용노동관서의 '외국인력 체류관리TF'를 통해 지도·점검과 사업장 의견수렴을 병행할 계획이다. 방기선 국무조정실장은 “내년 외국인력(E-9) 도입규모 확대는 내국인이 기피하는 빈일자리 해소에 크게 기여할 것”이라며 “외국인력의 신속 도입과 함께 안정적인 정착 등 체류관리에도 만전을 기해 줄 것”을 당부했다.

이어 “구인난 심각 업종을 중심으로 외국인력의 추가 허용 요구가 제기되고 있는데, 고용부 등 관계부처에서는 적기에 외국인력을 도입하는 방안을 강구해야 한다”고 주문한 뒤 “필요 시 12월에도 외국인력정책위원회를 개최하겠다”고 밝혔다.

이와같이 한국인들이 기피하는 업종, 주로 5인 미만 사업장을 중심으로 외국인력

도입규모가 확대됨으로써, 인력부족 현상을 타계하겠다고 고용노동부에서 야심찬 계획을 가지고 있는데, 이로 인해 발생할 수 있는 부작용에 대해 면밀히 검토해 보았는지 한번 살펴볼 필요가 있다. 특히 국내기업 또는 국내 외국인 투자기업에서 외국인고용을 통해 다양한 사건을 접해오고 있고, 자문을 하고 있는 강남노무법인 입장에서 이 부분이 대한 장단점이 무엇일지 한번 살펴볼 필요가 있다.

첫째, 국내 젊은이들이 3D 직업에 대한 기피현상은 더욱 심화될 것이다. 우리속담에 “젊어서 고생은 사서도 한다” 라는 말이 있다. 즉, 한창 젊은 시절 고생을 한 경우, 성인이 되어서 많은 어려움을 겪어도 이를 극복할 수 있는 힘이 된다. 하지만 그런 고생을 모르고 자란 세대는 긴 인생을 살아가는 데 많은 도전을 헤칠 수 있는 능력이 부족하게 될 것이다.

두 번째, 이와같이 국내 노동력이 부족한 일자리에 외국인을 채용하여 일손 부족을 메꾸는 것은 좋은 데, 꼭 E9 비자에 제한적으로 할 필요가 있을까 하는 점도 한번 생각해 보아야 한다. 독일과 같은 서구 유럽의 경우에도 고령화 사회에 인력 부족 현상을 겪고 있는데, 그들은 외국 고급인력 도입에 적극적이다. 즉, 고도의 첨단기술 시대에 다양한 과학기술 분야에 전문성을 갖춘 외국인력 도입을 고려해 보아야 할 것이다. 예를들면, 우리나라는 어느 특정한 직종에 대한 쏠림현상이 일어나고 있다. 의사와 같은 직종은 돈 잘 벌고 안정적인 직장이라는 인식 때문에 다른 학과에 입학했던 학생들이 중도에 과업을 포기하고 의대에 편입 또는 재입학 하는 경향이 있다. 심지어 이공계를 기피하는 현상까지 일어나고 있다.

지금 세계는 첨단기술 분야에서 치열한 경쟁이 일어나고 있고, 이 경쟁에서 살아남지 못하면 국가의 기술 경쟁력에서도 밀리는 현상이 나타날 것이다. 그 좋은 예로, 세계 초 강대국 미국 바이든 정부는 IRA법을 발안하여 자국의 반도체 기술을 보호하겠다고 할 뿐만 아니라 국가 바이오기술 및 바이오생산 이니시어티브인 National Biotechnology and Biomanufacturing Initiative (NBDI)를 발표함으로써 바이오 기술 및 바이오기술기반 제품생산을 국가 어젠다로 동 분야를 집중 육성하겠다고 선언했다. 그리하여 이 두 분야에 대한 국제 기술표준과 공급망 확보를 주창하고 있다.

반면 한국정부는 국가 R&D예산을 줄여 기초 과학기술에 대한 투자를 줄이고 있다. 그렇다면 세계의 경쟁에서 뒤처지지 않기위해 이 두 분야에서 선진기술을 습득한 외국인력의 국내 유치도 적극적으로 펼쳐야 한다. 그 이유는 이들 분야의 우수한 인력이 하루아침에 길러지는 것이 아니기 때문이다. 따라서, E9 비자 대상인 외국인

뿐만 아니라 E7과 같은 특정활동에 종사하는 전문인력확보에 대한 정책도 면밀히 검토하여 제도를 만들어야 한다.

세 번째, 국내에 체류하고 있는 외국인을 비롯, 앞으로 증가할 외국인력 고용으로 인해 과거 파생된 문제점을 파악하여 시행착오를 최소화할 수 있도록 해야 한다. 특히 한번 고용하면 해고가 어려운 우리나라 근로기준법으로 인해, 사업장에서 첫볼리 외국인을 고용했다가 문제가 발생할 경우, 대처가 어려운 상황을 만들면 안될 것이다.

우리나라 문화와 외국문화는 그 어떤 국가이든가에 따라서 매우 큰 차이를 볼 수 있다. 중국, 일본과 같은 아시아권에서도 문화적인 차이를 느끼는데, 미국, 유럽 등 서양사람들과의 문화적 차이는 매우 클 수 있다.

필자는 얼마전 노사발전재단에서 개최한 외투기업 노사관계 발전방안에 대한 세미나에 참석했었는데, 패널로 참석한 외투기업 노동조합 대표가 말한 표현이 기억에 남는다. 자신들은 사용자와 협상할 때, 통역이 배석하기 때문에 언어소통에 아무런 문제가 없다고, 외국인과의 소통은 언어만의 문제가 아니다. 즉, 서로 상이한 문화와 비즈니스 활동 등을 이해하고 극복해야 비로서 그들과 큰 충돌없이 지낼 수 있다. 그러니까, 외국기업, 외국사용자와 국내 근로자들과의 소통은 단순한 문제라고 보기 어렵다.

이렇듯 한국은 지금 초고속 고령화 사회에 접어들었고, 세계 1위의 저출산율을 기록하고 있다. 앞으로 100년 이내 국가의 소멸을 우려해야 할 상황이다. 5년 단임의 대통령이 당장 당면한 문제를 풀겠다는 근시안적이고 포퓰리즘으로 이 문제를 생각할 것은 아니라는 것이다. 외국인 노동력을 잘 활용하는 싱가포르나 홍콩과 같은 다른 동남아 국가들은 이미 70년대부터 장기적인 플랜과 시행착오를 거쳐서 지금의 안정적인 외국인 도입 정책을 펼치고 있다. 독일과 같은 서구 유럽국가들도 정치적인 색채에 치우치지 않고 장기적인 플랜과 안목으로 숙련된 외국인력에 대한 정책을 세우고 있다. 이번에 국민대우를 받으면서 윤대통령이 방문한 영국도 1819년 빅토리아 여왕시대로부터 무려 백여년간 영국을 통치하며 54여개의 영연방국을 만들어 지금까지 이어져 내려오고 있다.

따라서 외국인력에 대한 정책은 단순하거나 단기간에 결정을 내릴 수 있는 일이 아니기 때문에 외국인력 관리 및 노동문제에 대해 오랜 경험과 노하우를 가지고 있는 전문가를 구성해서 제도정비를 단행해야 향후 발생할 수 있는 국가간의 문제도 미연에 방지할 수 있을 것이다.

실무자를 위한 연차유급휴가 Q&A

정리: 이동신 노무사

Q1. 우리나라 근로기준법이 규정하는 연차유급휴가의 가장 큰 특징은 무엇인가요?

A1. 과거 출근율을 전제로 1년 또는 1월 단위로 근로자에게 휴가를 부여하는 점 (근로기준법 제60조), 즉 과거 근로에 대한 보상의 성격을 갖는다는 점이 가장 큰 특징입니다. 이러한 특징 때문에 연차휴가 미사용 수당이라는 개념이 판례를 통해 정립되었습니다.

대법원은 연차휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때로부터 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 경과하기 전에 퇴직 등의 사유로 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하는 것으로 확정된 경우에는 그 휴가권이 소멸하는 대신 연차휴가 일수에 상응하는 임금으로서 연차휴가 미사용수당을 청구할 수 있다고 해석하고 있습니다 (대법원 2000. 12. 22. 선고 99다10806 판결). 생각해 보면, 휴가제도의 취지는 근로자에게 정신적, 육체적 휴양을 제공해 노동 재생산을 도모하고 문화생활을 보장하며 일과 가정을 양립 시킬 수 있도록 여가를 부여하는 것이므로, 근로계약을 통해 제공할 근로와 함께 휴가권도 함께 미리 주어지고 일정한 기간 이후에 근로와 휴가가 균형 있게 사용되었는지 정산하는 것이 바람직하다는 견해도 가능하다 생각합니다. 그러나 우리나라 근로기준법은 과거 근로에 대한 보상의 개념으로 연차유급휴가를 부여하고 사용하고 남은 연차휴가에 대해서 미사용수당을 인정하고 있기 때문에 연차휴가 제도 운영에 있어 많은 실무적 질문과 다툼이 발생하는 것 아닌가 생각됩니다.

Q2. 그러면 사용 기간 중에 연차휴가를 모두 사용하지 않은 경우에는 반드시 수당으로 보상해야 하나요? 사용 기간을 연장하여 다음에 사용하도록 하는 것도 가능한가요?

A2. 고용노동부는 당사자가 합의하여 미사용 연차휴가를 이월하여 사용하는 것이 가능하다고 해석하고 있습니다. 아래에서 관련 행정해석(근로조건지도과-1047, 2009.02.20.)의 내용을 소개합니다.

(질의1) 우리 회사의 근로자가 연초에 발생한 연차유급휴가의 일부는 수당으로 미리 지급하고 나머지를 휴가로 사용하게 해 달라고 하여 회사가 이를

사용하였습니다. 합법적인 운영인지요?

(답변1) 연차유급휴가 청구권이 소멸되기 전에 사용자가 미리 휴가수당을 지급하고 향후 그만큼 휴가를 부여하지 않기로 하는 것은 실질적으로 근로자의 휴가청구권을 제한하는 효과를 가져올 수 있어 근로기준법상 휴가제도의 취지에 위반될 수 있습니다. 그러나 근로자의 자유로운 휴가사용을 보장하는 등 근로자의 휴가청구권을 제한하지 않는다면 그것을 범위반으로 보기는 어려울 것입니다.

(질의2) 연차휴가를 모두 사용하지 못한 경우 다음 해에 사용하기로 이월할 수 있나요? 만일 다음 해에도 이월된 휴가를 모두 사용하지 못하면 또 다시 그 다음 해로 이월하여 사용하도록 할 수 있을까요?

(답변2) 미사용 연차유급휴가에 대한 금전보상 대신 이월하여 사용하도록 근로자와 사용자 사이에 합의하는 것은 무방할 것으로 보입니다.

(질의3) 연차유급휴가 미사용분에 대한 이월이 계속되어 연차휴가를 2년 이상 적치하였다가 이를 한꺼번에 수당으로 청구하면 퇴직금 산정을 위한 평균임금이 정상적인 경우보다 훨씬 많아지는데 이런 형태로 평균임금을 계산할 수 있는지요?

(답변3) 퇴직금 산정을 위한 평균임금에는 퇴직 전전년도 출근율에 의하여 퇴직 전년도에 발생한 연차유급휴가 중 사용하지 않고 근로한 일수에 대하여 지급하는 연차유급휴가 미사용수당액의 3/12만 포함되어야 할 것입니다.

연차유급휴가 이월에 관한 다른 행정해석(근로조건지도과-1046, 2009.02.20.)의 내용도 아래와 같이 소개합니다.

(질의) 잔여 연차유급휴가에 대해 직원과 개별 동의하여 이월하여 사용하도록 했으나, 이월하여 사용하기로 한 기한까지 직원이 연차유급휴가를 사용하지 않았습니다. 이 경우 직원들의 동의없이 회사의 방침 또는 통보로 다시 한번 더 이월할 수 있는지요?

(답변) 휴가청구권이 소멸된 미사용 휴가에 대해 금전보상 대신 이월하여 사용하도록 당사자간 합의는 가능하지만, 근로자의 의사에 반해 사용자가 일방적으로 강제할 수는 없습니다.

Q3. 제가 근무하는 회사에는 직원이 저를 포함해서 4명입니다. 그런데 우리 회사에는 연차휴가가 없다고 하네요. 연차휴가는 근로기준법에서 규정한 제도이고 모든 근로자가 사용할 수 있는 것 아닌지요?

- A3. 근로기준법의 연차유급휴가 규정은 상시 근로자가 4명 이하인 사업(장)에는 적용되지 않습니다(근로기준법 제11조 제2항 및 근로기준법 시행령 별표1 참조). 또한 소정근로시간이 4주 동안을 평균해 1주 동안 15시간 미만인 초단시간 근로자에게도 연차유급휴가 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제18조 제3항).
- Q4. 근로기준법의 규정을 보면 연차유급휴가는 개인별 입사일을 기준으로 개별 산정하는 것으로 보입니다. 그런데 우리회사에서는 회계연도(매년1.1부터12.31까지)를 기준으로 연차유급휴가를 부여하고 관리하고 있습니다. 문제가 없는지요?
- A4. 연차유급휴가 부여를 위해 출근율을 계산하고 연차유급휴가를 사용하는 시기는 개인별 입사일을 기준으로 개별 산정하고 관리하는 것이 원칙입니다. 그러나 노무관리 편의를 위하여 회계연도 등을 기준으로 일률적으로 부여하고 관리할 수도 있습니다. 다만, 그렇게 하는 경우에 근로자에게 불리하지 않게 해야 한다고 행정해석(임금근로시간정책팀-2888, 2007.09.11.)은 설명하고 있습니다. 그 내용을 소개합니다.

(질의1) 직원이 퇴직할 때 입사 월일과 퇴사 월일을 비교하여 퇴사 월일이 빠르면 그 해의 연차유급휴가를 발생시키지 않고, 퇴사 월일이 늦으면 연차유급휴가를 발생시켜 수당을 지급하고 있습니다. 우리가 하는 지급방식이 합당한지요?

(답변1) 근로기준법 제60조의 연차유급휴가를 부여하기 위해 출근율을 산정하는 기간의 기산일은 근로자의 입사일이 기준이 되어야 합니다. 다만, 사업장의 노무관리 편의를 위하여 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 전체 근로자에 대하여 회계연도(1.1~12.31)를 기준으로 일률적으로 기산일을 정할 수는 있으나, 이 경우 연도 중에 입사한 근로자에게 불리하지 않도록 해야 합니다.

회계연도를 기준으로 휴가를 계산하는 경우로써 연도 중 입사한 근로자에게 불리하지 않게 휴가를 부여하려면, 입사한지 1년이 되지 않은 기간에 대하여는 입사연도의 근속기간에 비례하여 유급휴가를 부여하고 그 후부터는 회계연도를 기준으로 휴가일수를 산정하여 부여하되 퇴직 시점에서 근로자의 입사일을 기준으로 산정한 휴가일수와 비교하여 미달하는 경우에는 그 미달하는 일수만큼 정산해 주어야 하는 것입니다.

☞ 행정해석의 입장을 요약하면, 노무관리 편의를 위해 회계연도 등을 기준으로 연차유급휴가를 일률적으로 부여하고 관리할 수 있으나,

퇴직 시점에는 회계년도를 기준으로 한 것과 개인별 입사 월일을 기준으로 한 것을 비교하여 해당 근로자에게 불리하지 않도록 해야 한다는 것입니다.

(질의2) 연차휴가 사용촉진을 했다면 중도 퇴사로 연차휴가를 모두 사용하지 못한 근로자에 대해서도 미사용 수당을 지급하지 않아도 되는지요? 그리고 정년 퇴직자에 대해서는 회계년도 말이 아니라 정년퇴직일을 기준으로 연차휴가 사용촉진을 하면 되는지요?

(답변2) 사용자가 연차유급휴가 사용촉진 조치를 한 이후 근로자가 휴가 지정일 이전에 퇴직한 경우라면 정상적으로 사용촉진 조치가 이루어졌다고 볼 수 없으므로 미사용 휴가에 대하여는 수당으로 지급하여야 합니다. 또한 정년퇴직일이 6월말인 근로자에 대하여도 법에서 정한 절차에 따라 연차유급휴가 사용촉진조치를 실시할 수 있다고 판단됩니다.

☞ 행정해석의 입장은, 연차휴가 사용촉진을 했더라도 중도 퇴사자에 대해서는 미사용 연차유급휴가 일수에 해당하는 수당을 지급해야 하며, 정년 퇴직자에 대해서는 정년 퇴직 예정일을 기준으로 연차유급휴가 사용촉진을 할 수 있다는 것입니다.

Q5. 연차유급휴가는 근로자가 지정한 시기에 주어야 한다고 알고 있습니다(근로기준법 제60조 제5항). 그런데 우리 회사의 취업규칙은 휴가를 사용하기 원하는 날의 최소1일 전에 휴가 사용 시기를 지정하여 회사의 승인을 받도록 하고 있습니다. 회사의 사전 승인을 받도록 하는 절차가 적법한 것이지요?

A5. 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 그 시기를 변경할 수 있습니다(근로기준법 제60조 제5항 단서). 이를 사용자의 시기변경권이라고 합니다. 회사가 취업규칙을 통해 휴가 승인을 받도록 하는 절차가 사용자에게 유보된 휴가 시기변경권을 적절하게 행사하기 위한 규정이라고 해석된다면 그 절차를 둔 것을 위법한 것으로 볼 수는 없습니다. 이와 관련하여 참조할 수 있는 판례(대법원1992. 6. 23. 선고92다7542 판결)의 내용을 소개하면 다음과 같습니다.

취업규칙에 휴가를 받고자 하는 자는 사전에 소속장에게 신청하여 대표이사의 승인을 득하여야 한다고 규정하고 있는 경우 이는 근로기준법 제48조 제3항(현행 근로기준법 제60조 제5항)이 규정하는 근로자의 휴가시기 지정권을 박탈하기 위한 것이 아니라 단지 사용자에게 유보된 휴가시기 변경권의 적절한

행사를 위한 규정이라고 해석되므로 휴가를 사전에 승인 받도록 한 취업규칙의 규정을 근로기준법 규정에 위반되는 무효의 규정이라고 할 수 없다. 불특정 다수인을 상대로 정기여객운송사업을 경영하는 운수회사의 경우 정기적이고 계속적인 여객운송계획이 확정되어 있고 정해진 시각에 예정된 차량운행이 순조롭게 이루어져야 하며, 만일 그 운행에 차질이 생길 때에는 운송사업 운영에 막대한 지장을 초래하게 되는 것이므로, 운행차량 운전사로 하여금 미리 유급휴가를 신청하여 대표이사의 승인을 받아 휴가를 실시하도록 한 것은 사용자의 휴가시기 변경권을 적절하게 행사하기 위한 필요한 조치라고 할 것이다.

Q6. 그러면 취업규칙 등에 연차유급휴가 청구 절차를 규정하고 있지 않은 경우, 휴가 사용신청은 어떻게 해야 하나요?

A6. 어떤 휴가를 언제부터 언제까지 사용할 것인지에 관하여 구두, 서면 등의 적절한 방법으로 의사표시하여 특정하면 됩니다. 판례(대법원1992.04.10. 선고 92누404 판결)에 따르면, 취업규칙에 연차휴가 청구 절차 규정을 두지 않은 회사에서 근로자가 동료와의 상호 폭행으로 입은 상해 때문에 출근하지 않고 회사에 전화로 치료기간 중 계속 연차휴가를 실시한 것으로 처리해 달라고 하였다면 이는 적법한 연차휴가 청구이고, 회사가 적법한 시기 변경권을 행사하지 않는 한, 출근하지 않은 기간을 결근으로 볼 수 없다고 하였습니다.

반대로, 근로자가 어떤 휴가를 언제부터 언제까지 사용할 것인지 특정하지 아니한 채 휴가 시가지정권을 행사하더라도 이는 적법한 시가지정이라 할 수 없습니다. 판례(대법원1997.03.28. 선고96누4220 판결)에 따르면, 노조위원장인 근로자가 단체교섭 및 면담 요구를 관철할 목적으로 종류와 기간이 특정되지 않은 연월차 휴가원을 제출하였으나 사용자가 이를 불허하고 출근을 지시한 경우, 근로자가 이에 불응하고 결근한 것은 무단결근에 해당하여 징계사유가 된다고 판단하였습니다.

Q7. 사용자가 연차유급휴가 시기변경권을 행사할 수 있는 '회사운영에 막대한 지장'이란 어떤 경우를 의미하고, 그 입증은 누가 해야 하나요?

A7. '사업운영에 막대한 지장이 있는 경우'라 함은 사업의 정상적인 운영을 현저히 저해하거나 중대한 영향을 주는 경우로서 당해 근로자가 지정한 휴가일에 휴가를 주게 되면 해당 단위(과, 팀 등)의 업무의 운영이 불가능하게 될 뿐만 아니라, 이를 위한 대체 근로자를 확보할 수 없는 경우를 말합니다. 이에 대한

입증 책임은 사용자에게 있습니다.

참조할 만한 하급심 판례(서울고법2019.04.04. 선고2018누57171 판결)이 있어 소개합니다. 해당 판례는 중에 근로자가 연차휴가를 사용함으로써 근로 인력이 감소되어 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 사용자의 시기변경권이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

Q8. 연차유급휴가는 출근율에 따라 보상의 개념으로 부여한다고 이해하였습니다. 그러면 출근율은 어떻게 계산하나요? 그리고 예비군 훈련, 징계, 쟁의행위 등으로 출근하지 못한 경우 등 예외적인 경우가 많이 있는데 출근율을 계산할 때 알아야 하는 예외적인 사항에 대해 설명 부탁드립니다.

A8. 출근율은 연간 근로의무가 있는 일수, 즉 연간 소정근로일수 중에서 근로자가 현실적으로 근로를 제공한 출근일수의 비율로 계산합니다. 공식으로 표현하자면 “연간 출근일수 / 연간 소정근로일수“가 됩니다.

출근율을 계산할 때 현실적으로 근로를 제공하지 않아도 출근한 것으로 보는 기간이 있는데 해당되는 사례는 다음과 같습니다(근로기준법 제60조 제6항).

- 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
- 임신 중의 여성이 근로기준법의 규정에 따른 출산전후 휴가로 휴업한 기간
- 남녀고용평등법에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

이 외에도 다음의 경우와 같이 근로를 제공하지 않은 날도 출근한 날로 보는 것이 옳을 것입니다.

- 예비군/민방위 훈련 기간, 공민권 행사를 위한 휴무일 등 법령에 의해 근로한 것으로 인정된 기간
- 연차유급휴가, 생리휴가 등
- 경영관리상의 장애와 같이 사용자의 귀책사유에 의해 휴업한 날
- 위법한 직장폐쇄로 출근하지 못한 날
- 부당해고 기간(대법원2014.03.13. 선고2011다95519 판결)

한편, 휴가제도의 취지를 고려할 때 연간 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당한 것이 있는데 그에 해당되는 기간은 다음과 같습니다(대법원2019.02.14. 선고2015다66052 판결).

- 근로자가 정당한 쟁의행위로 현실적으로 근로를 제공하지 아니한 기간
- (취업규칙 등에 따른) 병가의 사용으로 현실적으로 근로를 제공하지 아니한 기간

- 노동조합 전임자로 활동한 기간

- 사용자의 적법한 직장폐쇄로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간

이와 같이 연간 소정근로일수가 감소되는 경우에는 연차유급휴가 일수도 그에 비례하여 감소되는 것이 합리적이라는 것이 바로 위에서 소개한 판례의 입장입니다. 예를 들어 연간 소정근로일수가 250일인데 병가의 사용 등으로 감소된 연간 소정근로일수가 150일이고, 150일에 대한 출근율이 80% 이상이라면 연차유급휴가 일수는 15일이 아닌 9일[$15 \times (150/250)$]을 부여하는 것이 합리적이라는 것입니다.

마지막으로, 출근율을 계산할 때 결근으로 보아야 하는 기간도 있습니다. 다음과 같은 경우가 이에 해당됩니다.

- 근로자가 위법하게 파업한 날

- 사용자의 적법한 직장폐쇄 기간 중 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간

- 정직이나 직위해제 등의 징계로 인해 근로하지 않은 기간(대법원2008.10.09. 선고2008다41666 판결)

우리 근로기준법이 정하는 연차유급휴가는 기왕의 근로에 대한 보상으로 주어지는 성격을 가지고 있어서 기왕의 근로를 확인하는 과정에서 고려해야 하는 다양한 case가 있고, 판례를 통해 인정된 연차유급휴가 미사용 수당으로 인해 휴가 본연의 기능인 휴식 보다 금전 보상을 우선 시하는 등 취지에 맞지 않게 운영되는 사례가 많아, 노동법 영역 중에서 실무자의 질문이 가장 많은 규정의 하나입니다.

위에서 설명 드린 Q&A를 통해 연차유급휴가에 대해 조금이라도 더 정확하게 이해할 수 있다면 좋겠습니다.

- 이 상 -

통상임금 대법원 합의체 판결 이후 판례 경향

I. 문제의 소재

통상임금은 근로자가 소정근로시간에 근무한 대가로 받기로 한 사전적으로 약속된

임금이다. 근로계약 체결 시에도 반드시 통상임금과 소정근로시간을 명시하도록 되어 있다(근로기준법 제17조). 이는, 사전에 지급하기로 정해진 임금뿐만 아니라 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등에 대한 가산 임금을 계산하기 위한 기준으로 삼고 있으므로 사용자는 통상임금의 최대한 낮은 수준을 유지하기 위해서 연단위로 지급하는 정기 상여금제도를 도입하였다. 그 결과 우리나라 임금은 50%의 통상임금과 50%의 비통상임금으로 구성되어 있다. 이렇게 왜곡된 임금 구조를 획기적으로 바로잡은 판결이 2013년 대법원 합의체 판결이다. 이 판결의 핵심은 두 가지이다. 첫째, 근로의 대가로 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급하는 정기상여금은 통상임금에 해당된다. 둘째, 근로기준법 상 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 한 합의는 효력이 없다.¹⁾

위 판결은 통상임금의 구성항목이나 지급방법에 대해 명확한 기준을 정하여 주었다. 그런데도 현실에서는 서로 다툼이 되는 사례가 간혹 발생하고 있다. 살펴보면, 정기상여금을 퇴직 시 정산하지 않고 재직자에 한해 정기 상여금을 지급하는 경우에는 통상임금으로 볼 수 없다고 판결하였지만, 후속 판결에서 이 기준에 반하는 판결이 다수 나오고 있다. 다음으로, 고정 상여금이 통상임금으로 포함된 경우, 새로운 통상임금으로 계산된 수당을 소급하여 청구하는 것이 신의성실 원칙(신의칙)에 반하는지에 대한 기준이 모호하다는 것이다.

관련한 재직자 기준에 대한 판례를 살펴보고, 소급하여 청구한 수당에 대한 신의칙 효력에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 재직자 요건 판단기준

2013년 대법원 합의체판결은 “근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어렵다. 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기

1) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다.” 라고 하여 그 재직자에게 지급하는 경우에는 통상임금이 아니라고 판단하였다. 다만, “근로자가 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우에는 앞서 본 때 근무일마다 지급되는 임금과 실질적인 차이가 없으므로, 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지 않는다.” 고 하였다.

일반적으로 정기상여금의 경우에도 퇴직하는 시기가 임금 지급일 이전인 경우 일일 정산한다. 그러나 명절상여금이나 여름휴가비 등은 특정한 날에 지급하는 목적성이 있기 때문에 그 해당하는 날 이전에 퇴직하는 경우에는 지급하지 않는 경우가 많다. 따라서 재직일 기준은 이러한 특별 상여금에 한정되어 판단하여야 할 것이다.

그러나 판례는 재직자 기준을 적용하여 지급일 현재 재직하지 않는 경우 정기상여금에 대해 통상임금으로 인정하지 않고 있다. 다행스럽게도 최신 판례는 정기상여금의 재직자 요건은 통상임금 판단에 있어 효력이 없다는 판결을 하고 있다. 즉, 정기 상여금이 근로의 대가로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되고 있지만, 퇴직 시 재직자 요건 하나 때문에 통상임금에서 제외된다는 것은 잘못된 판단이라는 지적이다. 이와 관련한 여러 판례들이 대법원으로 넘겨져서 최종판결을 기다리고 있다.²⁾ 이에 대한 명확한 기준이 필요하다.

Ⅲ. 퇴직 시 재직자 기준이 있음에도 통상임금으로 인정한 사례

1. 대법원 2022. 11. 10. 선고 2022다252578 판결 (금융감독원)³⁾

피고는 급여규정에서 정기상여금은 “지급기준일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다” 고 규정하고 있다. 이에 따라 지급기준일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 정기상여금을 지급하였다. 연 600%의 지급률에 따라 근로자에게 정기적·계속적으로 지급된 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있으므로 정기적·일률적으로 고정 지급되는 통상임금에 해당한다고

2) 서울고등법원 2016나2087702 판결은 대법원(2019다244942)에, 부산고등법원 2018 나55282 판결은 대법원(2019다289525)에서 각각 대법원 판결을 기다리고 있다.

3) 대법원 2022. 11. 10. 선고 2022다252578 판결: 심리불속행각, 원심: 서울고등법원 2022. 5. 4. 선고 2019나2037630 판결. 금융감독원 임금청구사건.

봄이 타당하다. 정기상여금의 금액, 지급방법, 지급실태 등에 전체 임금에서 이 사건 정기상여금이 차지하는 비중이 매우 높은 점을 더하여 보면, 본 상여금은 단순히 복리후생적·실비변상적·은혜적 성격 또는 사기진작을 위한 금원이거나 특정 시점의 재직에 대한 대가로 지급되는 금원으로 볼 수는 없고, 기본급과 마찬가지로 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적인 대가로 당연히 수령을 기대하는 임금에 해당한다고 볼 수 있다.

2. 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결

이 사건 상여금의 연간 지급액이 월 기본급의 800%로 확정되어 있고, 지급률은 연간 소정근로의 대가인바, 본상여금은 근로자가 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가조건외성취여부와관계없이당연히지급되는임금으로써고정적인임금에해당한다. 또한, 이 사건 '재직자 요건'으로, 근로자가 1년의 소정근로를 제공하지 못한 채 중도 퇴직하는 경우, 계산상 편의를 위해미지급 또는 초과지급 금액이 있더라도 추가 정산하지 않기로 한 것에 불과해, 이 사건 상여금이 갖고 있는 고정적인 임금의 성질을 부정할 수 없다. 즉, 근로기간 중 단 한번 발생하는 '퇴직'이라는 예외적인 사정을 근거로한 고정성을 부정할 수 없다.

3. 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고2017나2025282 판결 (대상판결은 대법원 전원합의체 (2019다204876)에 회부됨) (세아베스틸)⁴⁾

사용자가 정기상여금에 일방적으로 재직자조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 기발생 한 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언하는 것으로써 그 유효성을 인정할 수 없다. 나아가 유효한 취업규칙이나 개별적 근로계약 등에 재직자조건이 규정된 경우에도 이미 제공한 근로에 상응하는 부분을 지급하지 아니하는 범위에서는 근로제공의 대가로 지급받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것으로써 이는 무효이다.

4. 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결(대상판결은 대법원 (2019다244942)에 회부됨) (기술보증기금)⁵⁾

4) 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결, 세아베스틸 임금청구소송

5) 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결, 기술보증기금 임금청구소송

고정적인 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기 고정급은 근로의 대가인 임금에 해당하고 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적해 후불하는 것에 불과하다. 정기 고정급 지급일 이전에 퇴직하는 근로자라고 하더라도 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기 고정급에 대해서는 당연히 그 지급을 구할 수 있어야 한다. 그런데, '재직자 요건'을 이유로 후불적 임금에 해당하는 기본성과급과 평가성과급을 지급하지 않는 것은, 이미 제공한 근로에 대한 대가에 대한 부지급을 일방적으로 선언하는 것으로 그 유효성을 인정하기 어렵고, 이는 기발생된 임금을 사전에 포기하도록 하는 것으로써 그 효력을 인정하기 어렵다. 본 사안에서 ① 기본성과급과 평가성과급이 격월 주기로 교차로 지급되는 점, ② 그 액수가 월 기본급의 50% 이상에 이르는 점, ③ 기본성과급과 평가성과급이 평가결과에 상관없이 지급됐던 이상, 근로자로서는 근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적이고 확정적인 대가로써 지급하였다.

IV. 퇴직 시 재직자 요건 때문에 통상임금을 불인정한 사례

1. 대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다4638 판결

피고는 원고들에게 매년 짝수 월과 설, 추석에 각 통상임금의 100%씩 총 800% 상여금을 지급하였다. 급여규정에서 “상여금은 지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다”고 명시되어 있었고, 실제로 지급일 당시 재직 중인 사람만 상여금을 지급 받았다. 피고는 원고들에게 이 사건 단체협약, 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 고정 상여금을 제외한 기본급, 제 수당 만을 반영하여 통상임금을 산정하였고, 약정통상임금을 기초로 시간외근무수당, 휴일근무수당, 특근수당, 연차수당 등의 법정수당을 지급하였다. 피고는 고정 상여금을 임금지급일 현재 재직하고 있는 자에게만 지급하였고, 임금지급일 이전에 퇴직하는 경우에는 상여금을 지급하지 않았다. 따라서 이 사건 상여금은 특정 시점 재직 자에 한해서 지급되었기 때문에 고정성을 인정할 수 없다.

2. 대법원 2017. 9. 21. 산고 2016다15150 판결(현대제철)⁶⁾

이 사건 단체협약은 “회사는 상여금 지급일 현재 재직 중인 전 종업원에게 연

6) 부산고등법원 2016. 2. 17. 선고 2015나3044 판결 (상고), 대법원 2017. 9. 21. 산고 2016다15150 판결 (상고 기각): 현대제철 임금청구사건

750%의 상여금을 지급한다” 고 정하고 있다. 실제로 상여금 지급기준일에 재직 중인 근로자들에게만 상여금을 지급하고 지급일 이전에 퇴직한 근로자들에게는 해당 월의 상여금을 전혀 지급하지 않은 사실을 인정할 수 있다. 결국 피고의 상여금은 임의의 날에 연장근로를 제공하더라도 상여금 지급일까지 재직하여야 한다는 추가적인 조건이 충족되어야 지급된 것으로 보이므로, 근로자가 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하여 고정성을 결여한 것으로서 통상임금에 해당된다고 볼 수 없다.

3. 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결(티센크루프 엘리베이트)⁷⁾

피고 회사가 단체협약에 따라 근로자들에게 짝수 달과 설, 추석에 기본급과 수당의 100%씩 합계 연 800%의 이 사건 상여금을 지급하여 왔으나, 통상임금의 산정에서는 이 사건 상여금을 제외하여 산정하였다. 피고 회사는 퇴직자가 상여금 지급일에 재직하지 않은 직원들에게는 이 사건 상여금을 지급하지 아니 하였다. 이 사건 상여금은 지급일에 근로자가 재직할 것을 요건으로 하였기 때문에 이 사건 상여금은 소정근로에 대한 대가성과 고정성이 인정되지 않으므로 통상임금에 포함 된다고 할 수 없다.

V. 소급 청구한 수당에 대한 신의칙 인정과 불인정 사례

1. 신의칙 관련 판단기준

법원은 노사간 합의에 의한 신의칙이 근로기준법의 강행규정을 위반하는 경우에는 효력이 없다는 입장이다. 즉, 근로기준법에서 정한 기준은 최저기준이므로 강행 규정이 신의칙 보다 우선적으로 적용되어야 한다는 것이다. 다만, 예외적으로 회사의 재정상 어려움 있는 경우에는 신의칙을 인정하고 있다.

(1) 대법원 2021. 3. 11. 선고 2017다259513 판결

근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 기업을

7) 서울남부지방법원 2017. 4. 27. 선고 2016나60674 판결(원심). 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결. 티센크루프엘리베이트 코리아 임금청구사건

경영하는 주체는 사용자이고, 기업의 경영 상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있으므로, 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다.

(2) 대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결

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

2. 신의칙 인정 사례

(1) 대법원 2020. 7. 9. 선고 2015다71917 판결(한국지엠)

이 사건 정기상여금은 월 통상임금의 연 700%에 해당하고, 생산직 근로자들에게 상시적으로 이루어지는 초과근로까지 감안한다면 피고가 추가로 부담하게 될 법정수당은 임금협상 당시 노사가 협상의 자료로 삼은 법정수당의 범위를 현저히 초과한다. ① 피고의 당기순이익 누계액은 2008년부터 2010년까지가 -6,000여 억 원, 2008년부터 2014년까지가 -8,000여 억 원에 이른다. ② 2008년부터 2014년까지 피고의 부채비율은 동종업체에 비해 상당히 높고, 유동비율은 동종업체에 미치지 못하며, 차입금 규모도 2014년 연말 기준 2조 원을 초과하고있다. 매년 지출하는 경상연구개발비가 평균 6,000여 억 원에 이르러 2014년 연말 기준 보유현금을 이 사건 추가 법정수당 지급에 사용할 경우 부채변제나 연구개발이 중단되거나 심각한 유동성 위기를 겪을 가능성이 높다. 위 같은 사정을 종합하여 보면, 원고들이 이

사건 정기상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 법정수당의 추가 지급을 구하는 것은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 피고의 존립을 위태롭게 하게 될 수 있다. 따라서 원고들의 위 청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

(2) 대법원 2020. 7. 9. 선고 2017다7170 판결 (쌍용자동차)

상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 피고가 기능직 사원에게 지급해야 할 추가 부담액 추정치는 2010년부터 2012년까지 매년 200여 억 원 남짓한 액수가 된다. 피고는 2008년 이후 2015년까지 계속 큰 폭의 적자를 내었고, 2009년경에는 피고의 존립 자체가 위태롭기도 하였다. 피고 노사는 2009년부터 피고 근로자들의 기본급 동결, 상여금 일부 반납, 복지성 급여 부지급에 합의하는 등 이 사건 청구기간 당시 각종 비용을 절감하여 피고의 위기를 극복하려 하였다. 위와 같은 사정을 종합하여 보면, 피고에게 상여금 관련 법정수당과 퇴직금 지급을 명할 경우 원고들은 당초 합의한 임금수준을 초과하는 예상외의 이익을 얻는 반면 피고는 예측하지 못한 새로운 재정적 지출을 하게 됨으로써 중대한 경영상의 어려움에 빠지게 될 것으로 보이므로, 원고들의 위 청구는 신의칙에 위반된다.

3. 신의칙 불인정 사례

(1) 대법원 2021. 3. 11. 선고 2017다259513 판결 (금호타이어)

이 사건 상여금이 통상임금에 포함될 경우 피고 소속 근로자의 통상임금이 약정 통상임금보다 상당히 증가하고 그로 인하여 피고가 지급하여야 할 임금 총액도 상당히 증가하여 당초 예측하지 않았던 새로운 재정적 부담이 될 수 있다. 그러나 이 사건에서 인정된 추가 법정수당의 규모를 안정적으로 유지되고 있는 2조 원을 훨씬 초과하는 연 매출액 및 매출총이익, 당기순이익, 부채총계, 자본총계의 규모와 추이에 비추어 보면, 이러한 사정이 추가 법정수당의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 볼 충분한 근거가 될 수 없다.

(2) 대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결 (현대중공업)

이러한 경영상태의 악화는 피고가 예견할 수 없었던 사정이라고 보기 어렵다.

국내외 경제상황의 변동에 따른 위험과 불이익은 피고와 같이 오랫동안 대규모 사업을 영위해 온 기업이 예견할 수 있거나 부담해야 할 범위에 있고, 피고의 기업 규모 등에 비추어 극복할 가능성이 있는 일시적 어려움이라고 볼 수 있다.

피고의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 지표는 2013년경까지 전반적으로 양호하였다. 같은 기간 피고의 매출총이익률, 영업이익률, 당기순이익률은 2007년 이후 피고의 주된 제조분야인 선박 가격의 지속적 하락 등의 영향으로 감소 추세를 보였으나, 피고의 경영 상태가 열악한 수준이었다고 보기 어렵다.

(3) 대법원 2019. 4. 23 선고 2016다37167, 37174 판결 (한진중공업)

다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 정기상여금을 통상임금에 포함시킴으로써 추가 법정수당을 지급한다고 하여 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없으므로, 미지급 법정수당 청구가 신의칙에 위배된다고 볼 수는 없다.

- ① 원고들의 제소로 인하여 피고가 부담할 추가 법정수당은 약 5억 원 상당으로 보인다. 피고의 매출액이 매년 큰 등락 없이 5조 원 내지 6조 원 상당으로 안정적으로 유지되고 있는 한편, 위 추가 법정수당의 규모는 피고의 연 매출액의 약 0.1%에 불과하다. 또한 이는 피고가 매년 지출하는 인건비 약 1,500억 원의 0.3% 정도이다.
- ② 피고가 매년 보유하는 현금성자산도 피고가 부담할 위 추가 법정수당의 약 160 배에 이른다.
- ③ 피고의 영업활동으로 인한 현금 유입이 원활하여 피고가 추가 법정수당을 변제할 재원을 마련하는 데 현저한 어려움이 있다고 보기는 어렵다.

VI. 결론

2013년 대법원 합의체 판결은 우리나라의 임금의 구성항목과 지급방법에서 큰 변화를 가져온 획기적인 사건이라고 할 수 있다. 이로 인해 기존의 복잡한 임금의 구성항목이 단순하게 되었다. 이를 통하여 임금이 근로의 대가성이라는 사실을 명확히 하였고, 근로시간을 실질적으로 줄이는 역할을 하였다. 이러한 중요한 역할을 하였음에도 불구하고, 고정상여금에 대해 퇴직자에 대한 재직자 기준을 설정함으로써 기존의 고정상여금 제도를 계속 유지하는 기업이 발생하고 있다. 사실상

고정적 상여금은 기본급으로 포함하여야 함에도 불구하고, 재직자 요건을 들어 기존의 왜곡된 급여체계를 유지하는 경우가 상존하고 있다. 조속히 대법원의 합의체를 통해서 재직자 요건에 대해 명확한 판단이 이루어지기를 바란다. 또한 기존의 통상임금 산정방식에 대한 소급청구에 관한 신의칙 적용은 예외적으로 인정되고 있지만, 아직도 현장에서 다툼이 되고 있어, 판례를 통한 명확한 해석이 필요하다고 할 수 있다.

직장 상사의 과도한 업무수행으로 발생한 직장 내 괴롭힘 사례

I. 문제의 소재

직장 내 괴롭힘 방지법이 2019년에 도입 된지도 4년이라는 세월이 흘렀다. 최초 도입 시에는 사업주의 자율적인 개선노력 조항만 도입되어 처벌 규정이 없었다. 즉, 사업주는 취업규칙에 반드시 직장 내 괴롭힘에 관한 규정을 도입하고, 괴롭힘 발생 시 적절한 조사와 징계조치를 사측에서 하도록 되어 있었다. 그러나 이러한 자율적인 직장 내 괴롭힘 처리 조항에도 불구하고 현장에서는 괴롭힘의 예방이나 실제 발생 시 제대로 된 조치는 이루어지지 않았다. 이에 새로운 입법으로 직장 내 괴롭힘 발생시, 직장 내 성희롱 사건과 동일한 처벌 조항을 도입하여 사업주의 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사의무, 보호조치 의무, 적절한 징계조치 의무, 비밀 준수 의무, 불이익 처분 방지 의무에 대한 법적 강행규정이 도입이 되었다.

사업주는 직장 내 괴롭힘 발생 신고에 대해 관련 법에 따라 철저히 조사를 하고, 피해 근로자 보호조치와 재발방지 조치를 하고 있지만, 일 잘하는 간부급 직원인 가해 근로자에 대해서는 적절한 처벌을 꺼리고 있다. 그 이유는 첫째, 가해자인 관리자의 직장 내 괴롭힘이 더 큰 성과를 달성하기 위해 발생하였기 때문에 이에 대한 관대한 처벌을 한다. 둘째, 회사의 조직 자체가 업무수행을 위한 것이기 때문에, 근로자 보호는 사업주가 배려하여야 할 차선책이기 때문이다. 셋째, 가해자인 관리자를 중하게 처벌할 경우에는 타 관리자들도 이에 영향을 받아 업무수행에 적극적이지 않을 수 있다는 판단이다.

이와 관련된 직장 내 괴롭힘 사례에 대해 구체적인 내용을 살펴보고, 회사의 처리 절차에 대해서도 자세히 살펴보고자 한다.

II. 직장 내 괴롭힘 관련 사실관계 내역

1. 사건 개요

이 사건은 외국계 제약회사의 한 여성 부서장이 업무처리 과정에서 과도한 업무 수행으로 인하여 다른 부서의 특정 여직원에게 직장 내 괴롭힘을 한 사례이다. 기술지원팀의 팀원인 정하은 대리(이하 ‘정대리’)는 2023년 6월 10일 물류부서의 이현진 팀장(이하 ‘이팀장’)으로부터 직장 내 괴롭힘을 수차례에 걸쳐 당했다고 지사장과 인사팀에 신고를 하였다. 이에 인사팀은 정대리에 대해 기존의 3일 사무실 근무, 2일 재택근무 형태를 완전 재택근무로 근무형태로 변경 조치하고, 지체 없이 당사자를 대상으로 객관적으로 조사를 실시하였다. 우선 신고서의 내용을 바탕으로 정대리측에 사실관계를 확인하였고, 관련 참고인을 조사하였다. 최종적으로 이팀장을 조사하였으나, 그는 직장 내 괴롭힘 사실에 대해 일체 부인진술하였다.

2. 직장 내 괴롭힘 내용

- (1) 2022년 가을 정대리가 특정 제품에 대해 참고 지정을 잘못된 실수를 한 적이 있었고, 이에 대해 이팀장 부서의 팀원이 이를 바로 잡은 적이 있었다. 이팀장은 정대리에게 팀즈콜을 걸어서 “아직도 업무 파악이 안되냐, 다시 일 이따위로 하면 가만두지 않겠다” 고 하면서 약 20분간 비난하였다.” 이에 대해 이팀장은 그러한 사실이 없다고 진술하였다.
- (2) 2023년 1월 20일 정대리가 이팀장의 의견에 반하는 답변을 하였다고 하여, 정대리를 이팀장의 사무실로 호출하였다. 이팀장은 정대리의 이메일 수신방법에 대한 비난을 약 30분간 하면서도 “도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐” 등의 막말을 사용하면서 큰소리로 반복해서 정대리를 비난하였다. 이에 대해 참고인 2명이 당시 팀장으로부터 호출되어온 정대리가 이 팀장의 사무실로 들어간 사실을 기억하고 있었다. 이에 대해 이팀장은 정대리를 호출한 사실은 인정하지만, 정대리가 주장하는 폭언 등은 없었다고 진술하였다.
- (3) 2023년 2월 7일 정대리는 이팀장의 이메일 요청에 대해 답변이 늦었다는 이유로,

이팀장의 호출을 받고 이팀장의 사무실로 가서 약 40분간 업무처리에 대해 꾸지람을 들었다. 이러한 사실에 대해 참고인 3명이 모두 인정하였다. 이 꾸지람은 아시아 담당 부서장의 전화가 오면서 끝났다. 이에 대해 이팀장은 업무처리에 대해 지적하고 교육 한 것이지, 직장내 괴롭힘은 없었다고 진술하였다.

- (4) 2023년 5월 15일 이팀장은 정대리가 복도를 지나가면서 자신에게 인사를 하지 않았다는 이유로 본인의 사무실로 불러서, 정대리에게 반말을 사용하면서, 상급자에게 인사도 하지 않는 것은 “직장 내 예의가 없다. 가정교육을 제대로 받지 못했다.” 라고 힐책하였다. 이에 당일 정대리가 인사팀에 직장 내 괴롭힘을 당했다고 구두로 신고한 점과 정대리의 직속 상급자인 팀장에게 이팀장한테 모욕을 당했다고 불만을 얘기한 점을 볼 때 사실로 인정할 수 있다. 이에 대해 이팀장은 반말을 한 것은 사실이지만, 가정교육을 제대로 받지 못했다고 얘기한 점은 없었다고 진술하였다.
- (5) 2022년과 2023년 여러 차례 이팀장은 오픈 된 사무실 공간에서 업무시간 중에 핸드폰으로 상소리(“개새끼” “씨발”)를 자주 하였다. 또한 기분에 따라 팀원들에게 “야”, “너”, “당신” 그리고 반말을 매우 자주 하면서 언어폭력을 사용하였다. 이에 대해 정대리 뿐만 아니라 참고인들이 평상 시에 이팀장으로 부터 그러한 언어적 폭언을 들었다고 진술하였다. 그러나 이팀장은 “당신”이라는 표현은 사용했지만, “야”, “너” 라는 언어는 사용한 적이 없었고, 개인적으로 전화할 때 욕을 한적이 없다고 진술하였다.

Ⅲ. 본 직장 내 괴롭힘에 대한 검토의견

1. 직장내 괴롭힘 성립의 법적 요건

“사용자 또는 근로자는 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정 범위를 넘어 ③ 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다(「근로기준법」 제76 조의2).” 직장 내 괴롭힘을 판단할 때, 위의 3 가지 요건을 모두 갖추어야 직장 내 괴롭힘이 되므로, 그 행위에 대해 잘 살핀 후 종합적으로 판단하여야 한다.

① 직장 내 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

직장 내에서 지위란 행위자가 직장 내에서 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말한다. 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사내 직위가

직급 체계상 상위에 있음을 이용하는 것도 여기에 속한다. 직장 내에서 직급의 우위는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함되며, ① 근속 연수나 전문지식 등의 업무역량, ② 연령, 학벌, 성별, 출신 지역, 인종 등 인적 속성, ③ 감사, 인사부서 등 같은 업무의 직장 내 영향력, ④ 정규직 여부, ⑤ 노동조합이나 직장 내 협의회 등 근로자의 조직 내 영향력 등을 기준으로 판단하여야 한다.⁸⁾

② 업무상 필요성과 업무상 적정범위에 해당하는지 여부

업무관련성은 포괄적인 업무관련성을 의미한다. 직접적인 업무수행 과정에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무 관련성이 인정된다. 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다. 업무상 지시나 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무적으로 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 인정하기는 곤란하다. 그러나 그 지시나 명령 행위의 양태가 폭행이나 과도한 폭언 등을 수반하는 경우에는 업무상 적정범위를 넘었다고 볼 수 있으므로 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 또한 문제가 된 행위 자체는 업무상 필요성이 인정되더라도 사업장 내 동종 유사 업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적인 이유없이 대상 근로자에게 이루어진 것이라면 사회 통념적으로 상당하지 않은 행위라고 볼 수 있다.⁹⁾

③ 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

신체적 정신적 고통을 주는 것은 다양한 행위로 다음의 예를 들 수 있다.¹⁰⁾

- 폭행행위나 협박하는 행위
- 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위. 특히 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있음
- 반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 행위
- 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시나 배제 등의 행위
- 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여

8) 대법원 2008. 7. 10 선고 2007두22498 판결.

9) 대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414 판결.

10) 고용노동부, 「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(2019. 5)

지시 하는 행위가 상당기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는 행위

- 업무상 과도하게 부여하는 행위는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안 되는 업무상 불가피한 사정이 없는 경우를 말함.
- 업무상 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷이나 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위.

근무환경을 악화시키는 것이란 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는데 지장을 주는 것을 말한다. 여기서 행위자의 의도 여부는 고려하지 않는다. 즉, 이를 정리해보면 직장내 괴롭힘에 해당하기 위해서는 피해자가 문제를 삼는 행위자의 행동이 i) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여야 하며, ii) 업무 상 적정 범위를 넘는 행위여야 하며, iii) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜야 한다. 즉, 피해자가 실제로 신체적, 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다는 결과가 발생되어야 한다.

2. 사실관계에 대한 직장 내 괴롭힘 판단

고용노동부의 「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(2019. 5)」에 따르면 구체적인 판단요소는 ① 당사자와의 관계 ② 행위 장소 및 상황 ③ 행위에 대한 피해자의 반응 ④ 행위 내용 및 정도 ⑤ 행위기간 (일회적/단기간/지속적) 등을 종합적으로 고려하여 성립여부를 판단한다. 직장내 괴롭힘의 행위요건에서 직속 상사가 아니라 하더라도, 업무 역량(근속연수)와 업무의 직장내 영향력을 행사하는 경우라면 '지위 또는 관계의 우위를 이용한 것' 이라 볼 수 있다고 판단 근거를 제시하고 있다.

사내조사보고서에 따르면, 피신고인(이팀장)에 대하여 신고된 행위들 중1) 2023년 1월20일, 신고인(정대리)에게 이메일 수신 방법에 대해 본인과 다른 의견을 한 답변에 대해 “도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그 동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐” 고 비난성 발언을 한 행위, 2) 2023년2월7일 정대리에게 이메일 요청에 대한 답변이 늦었다는 이유로 불러 나간 자리에서40분간 지적한 행위 등이 사실로 인정되었다.

상기 행위들을 살펴보면, 상급자가 신고인에 대하여 ▲ 정대리를 일방적으로 호출하여 ‘도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐’ 고 질책하여 심한 모욕감을 준 점, ▲ 신고인의 업무관련 행위 중

구체적으로 어떤 사안에 대하여 개선이 필요한지 등에 대한 조언이라기 보다는 일방적으로 신고인을 호출하여 장시간 지속적으로 지적하는 행위를 한 점 ▲ 참고인들의 진술을 종합하면 신고인이 속한 팀에 대하여 행위자가 평소 불만을 가지고 있었고, 유독 신고인에게 공격적으로 반응하였다는 진술이 있어 우발적이라고 볼 수 없는 점 등을 종합하여 볼 때, ‘상급자’의 언행은 업무상 필요성을 고려하더라도 이는 과도한 수준으로 이루어진 것이거나, 적정한 업무 범위를 넘어 지위를 일탈, 남용한 행위로서 피해자에게 정신적 고통을 주어 직장내 괴롭힘에 해당하며 징계사유에 해당한다.

한편, 내부조사 보고서상 2022년 가을 경 창고 지정 실수를 한 정대리에게 팀즈콜을 통해서 “아직도 업무가 파악이 안되냐, 다시 일 이따위로 하면 가만두지 않겠다”고 발언 한 사실은 이를 뒷받침할 만한 구체적 증거나 증인이 없어 사실로 인정하기는 어려우므로 징계대상 행위로 삼기는 어려울 것으로 판단된다.

사내조사보고서에 따르면, 2023년5월15일, 피신고인이 정대리를 불러내어 “직장내 예절”이라고 서로 인사를 해야한다고 지적한 행위에 대해서 신고인과 피신고인 사이에 인사에 관한 지적하는 발언이 오고 간 것은 사실로 인정된다. 피신고인은 업무수행능력과 직접 관련도 없는 ‘직장내 예의’에 대해 장시간 지적한 행위는 직장내 괴롭힘에 해당한다.

사내조사보고서에 따르면 신고인 및 참고인 등이 주장하는대로 수차례에 걸쳐 피신고인이 같은 사무공간내 업무 시간 중 통화를 하는 도중이나 통화 종료 후 “씨발”이라는 비속어를 사용하여 동료들에게 불쾌감을 줌으로써 동료 근로자들의 업무환경을 저해한 행위를 한 사실이 있음이 확인되었다. 이는 비록 혼잣말로서 한 것이라 하더라도, 업무장소에 다수의 동료가 있는 상황에서 발생한 것으로서, 언어폭력으로 업무환경을 악화시키고 동료 근로자들의 인격과 존엄을 침해한 행위라고 판단된다.

현재까지 조사된 사실이 객관적인 증거를 바탕으로 한 사실이라고 가정한다면, 징계대상자의 경우 신고인에 대한 폭언 등 직장내 괴롭힘, 예의 없다고 장시간 비난한 행위, 부하직원들에게 막말을 한 것은 회사의 풍기문란을 조성하고 질서를 문란하게 했다고 볼 수 있다. 즉, 행위자가 한 행위의 대부분은 징계사유에 해당된다고 판단된다.

IV. 징계양정의 검토의견과 징계위원회의 결정

1. 징계 양정에 관한 법적 기준과 본 사안의 검토의견

징계대상자에게 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가한 징계처분이 사회 통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분은 위법하다 할 것이다.¹¹⁾ 징계처분으로서의 해고의 경우 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행해져야 정당성이 인정되는 것이다. 이는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업 질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이다.¹²⁾

따라서 징계대상자는 ① 상당기간 지속적으로 발생하여 반복적인 비위행위라고 보여지는 점, ② 신고인에 대하여 개인적 갈등을 업무와 연결하여 업무상 적정 범위를 넘어선 ‘폭언’을 지속적으로 해왔던 점 등은 중대한 사유로서 비난가능성이 크므로 중징계도 가능하다고 판단된다. 다만, 징계대상자가 징계받은 전적이 없는 점과 부서간의 갈등과 업무 과부하 등이 있었던 것으로 추정되는 상황인 점을 고려하여 징계처분이 내려져야 할 것이다. 또한 반복성과 지속성을 고려할 때 추후 유사한 사례가 재발된다면 징계해고까지도 가능할 것으로 판단된다.

2. 징계위원회의 결정

2023년 10월 6일 본 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 가해자인 이팀장을 징계하기 위한 징계 위원회가 개최되었다. 징계위원회 위원장은 본 노무사가 맡았고, 위원으로는 지사장과 노사협의회 근로자위원으로 구성하였다. 인사팀장이 징계 사실에 대해 이팀장에게 설명하고, 이팀장의 소명의 기회를 들었다. 이에 이팀장은 업무수행 과정에서 완벽을 기하기 위해 상급자로서 하급자에게 업무처리 방법에 대한 교육과 훈계를 준 것이지, 직장 내 괴롭힘은 없었다고 진술하였고, 반성하는 태도를 전혀 보여주지 않았다. 이에 징계위원장은 직장 내 괴롭힘에 대한 판단은 피해자의 관점에서 판단하고, 제3자가 피해자의 위치에서 동일한 내용을 경험하였다고 하면, 그러한 행위가 업무의 적정 범위를 넘는 것으로 괴롭힘으로 인식할 수 있을 것이라고 설명해주었다.

11) 대법원 1999. 11. 26. 선고 98두6951 판결.

12) 대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결.

가해자의 소명을 듣고 징계의 양정을 결정하는 자리에서 징계위원회 위원장은 가해자가 반성할 기미가 전혀 없고, 재발 가능성이 높으므로 ‘1개월의 무급정직’ 중징계를 제안하였다. 그러나 지사장은 회사의 업무처리 과정에서 이팀장의 완벽한 업무수행을 하고자 하는 취지로 발생한 것으로 충분히 개선될 여지가 있다고 설명하면서, ‘3개월의 감봉’ 경징계로 제안하였다. 이에 대해 다른 징계위원도 지사장의 제안에 동의하여 3개월의 감봉으로 징계양정이 확정되었다.

V. 시사점

직장은 근로자에게 있어 삶의 터전이고, 대부분의 생활을 보내는 아주 중요한 장소이다. 근로자는 직장에서의 일을 통해서 행복을 추구하고 개인의 자아를 실현한다. 이러한 이유로 근로자는 직장에서 인격적인 대접을 받고 서로 존중하는 직장생활을 하기를 바란다. 그러나 과도한 업무수행 과정에서 상급자는 하급자에 대해 인격적인 대우보다는 업무수행을 먼저 생각하면서, 본의 아니게 하급 직원에 대해 업무의 적정 범위를 넘어 과도한 업무 지시를 하거나 비인간적으로 하급 직원을 대하는 경우가 많다. 앞에서 기술한 사례는 일반적으로 직장 문화에서 흔히 볼 수 있는 직장 내 괴롭힘이다. 사업주는 평소 직원 간 인격이 존중되고 괴롭힘 사건이 발생하지 않도록 최선의 노력을 다하여야 한다. 사업주는 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우에 이를 철저히 조사하고, 피해자에 대한 보호조치와 함께 가해자에 대한 적절한 처벌을 통하여 바람직한 직장 문화를 정립해야 할 것이다.

파견 근로자와 관련된 직장내 괴롭힘 사건과 시사점

I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘 사건은 업무수행 중 다양한 형태로 발생한다. 직장내 괴롭힘 사건을 처리하다 보면, 동등한 직위에서 서로의 다툼에 대해 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고하는 경우가 있다. 또한 상급자가 하급자의 막말에 대해서 직장내 괴롭힘을

당했다고 신고하는 경우도 있다. 그러나 직장내 괴롭힘으로 인정받기 위해서는 직장내 괴롭힘의 정의 규정에 명시된 바와 같이 직장내 지위나 관계 등의 우위를 이용해야 직장내 괴롭힘이 성립된다. 이번 사건은 하급 직위의 도급사원이 상급직원에게 막말을 한 것이 과연 직장내 괴롭힘에 해당되는 지 문제가 된 사건이었다.

2023년10월16일 부장급 직원(피해자, 여성, 강○○부장)은 파견근로자(행위자, 남성, 김○○대리)로부터 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고를 하였다. 행위자가 피해자에게 회사 메신저(MS Teams Messenger)로 피해자의 업무처리에 대한 불만을 토로하는 과정에서 다툼이 발생하였다. 이에 피해자는 행위자의 발언이 직장내 괴롭힘에 해당된다고 신고를 하였다.

피해자는 행위자인 파견근로자로부터 막말을 들었고, 이로 인하여 더 이상 같이 업무를 할 수 없을 정도의 스트레스를 받았다고 설명하였다. 이 사건을 접수 받은 회사는 다음 두 개의 문제에 대해 접하게 되었다. 첫째는 피해자가 받은 근무시간 중의 막말이 직장내 괴롭힘의 요건에 해당되는가의 문제이다. 둘째는 피해자가 겪은 정신적 고통이 직장내 괴롭힘에 해당된다고 하면, 회사는 타 회사의 파견직원에게 대해 어떠한 조치를 취할 수 있는가의 문제이다.

II. 사실관계와 직장내 괴롭힘 내용

1. 사실관계

해당회사는 강남사무실, 삼성사무실, 역삼사무실이 있고, 각 사무실에는 관리 업무를 담당하는 담당자가 있다. 삼성 사무실은 피해자가, 강남사무실은 행위자가, 역삼 사무실은 다른 직원이 각각 담당하고 있다. 위 세 사람은 모두 사무실 관리(OM)업무를 나누어 하지만, 서로 보고라인은 다르다. 사무실 관리는 각 근무지인 사무실을 관리하는 것이므로, 서로 독립적인 업무 영역에 있다. 다만, 바우처 수령과 배부업무, 행랑 업무 등 일부 협업을 요하는 업무가 있다. 주로 사내 메신저(MS Teams)로 업무 연락을 주고 받으며, 두 사람 간 대면 업무는 월 1회 정도 이다.

피해자인 강○○부장은 2020년 10월에 입사하여 삼성 사무실의 사무 관리자(Office Manager)로 근무해 온 정규직원이다. 이에 반해 행위자인 김○○대리는 용역업체 소속의 파견근로자로서 2023년 7월부터 강남 사무실에서 사무 직원(Office Administrator)으로 근무하고 있다. 서로 주고받은 메신저의 내용은 다음과 같다.

<파견회사 소속 김○○대리>

① (강부장의 업무에 불만 제기)

강 부장님, 선호하는 오피스 요청 들어오는 거 수정 제대로 좀 해주세요. 바우처 줄 때도 같은 일 여러 번 해야 되고 헛갈려요. 바우처 명단 정리는 강 부장님이 하는 것인데 본인은 맨날 저한테 이거 해주세요 저거 해주세요 하시잖아요.

② (강부장의 답변에 화가 나서 강부장 비방)

강 부장님이 마음대로 바꿀 수 있는 건가요? 선호하는 오피스 때문에 헛갈리는게 몇 번째 인지 잘 아시죠? 본인이 잘못된건 절대 사과 안하시네. 내가 강부장님 하고 같은 업무를 하는 위치라서 많이 참고 있는 거 느끼시나요? 웬만하면 좋게 지내려고 하는데 ...

강 부장님도 뭐 그렇게 착한 사람 같지는 않고, 저도 그렇게 착하지가 못해요. 그러면 이 참에 그냥 서로 타고난 대로 서로를 대해보죠. 그게 일할 때 서로 더 편하겠죠? 내가 뭐 물어보고 안 할 테니까. 뭐 이렇게 해라 저렇게 해라 이런 소리 앞으로 하지마시고. 말할 때 반말 섞어서 짧게 하시는 거 고치세요. 한번 더 존대 말 짧게 하면 저한테 반말 들을 겁니다.(중간 생략)

본인이 누구한테 이렇게 해라 저렇게 해라 얘기할 위치도 아니고 그럴 자격이 없어요. 그리고 그럴만한 자격이 없지요. 그죠? 아니죠 전 admin (담당자) 이지만,

<정규직 강 부장>

① (김대리의 업무 불만에 비협조 답변)

김 대리님이 직접 하세요. 수정을 해 달라는 게 이 업무를 제대로 알고 요청하신 건지 모르겠고요. 사실 이 업무를 직접 처음부터 리드하는 당사자한테 그렇게 얘기 하시면, 헛갈리는 건 이해되는데요. 자료는 업데이트를 매번 저한테 요청하실게 아니라 직접 업데이트 하시면되요.

(중간 생략)

② (HR에 김대리 업무변경 요청 답변)

그냥 애초에 일을 같이 할 상황 같진 않으니

HR에 얘기해서 정리하기로 하시죠. 굳이 서로 대화할 필요가 없어 보이네요.

같은 Manager Position으로 들어오신 걸로 이해되세요? 누가 들으면 매니저 포지션으로 들어와서 업무역량이 차고 넘쳐서 혼자 일할 수 있는 상황으로 이해하시는 것 같은데.

저나 HR에서 생각하는 걸 넘어서는 상황이긴 하네요. 그건 한번 HR에 문의해 보세요. ㅋㅋan 뭐라고 하실지... (중간 생략)

제가 반말을 ㅎㅎ 얼마나 섞어서

<p>강 부장님이 시키는 걸 하는 사람은 아니죠. (중간 생략)</p> <p>③ (강 부장의 HR에 업무변경 요청 언급에 화냄)</p> <p>HR에 얘기 좀 제발 해보세요. 그간 내가 하고 싶은 말 많이 참았으니까요. (중간 생략) 그 일을 3년 하셨으면 일 남한테 넘길 생각 그만하고. 뭘 지시를 하려면 모범이 되어야지 뭐하는 겁니까? (중간 생략) 사과는 절대 못하시겠죠? 자존심은 또 있으시네.</p> <p>내가 되게 많이 착했죠. 지금까지 느끼셨어야 하는데... 네, 꼭 연락해주세요. 둔하시네... 감정은 본인이 제일 많이 드러내요. 무슨 유치원도 아니고 참 ... 강 부장님 같은 사람 보면 똑같이 할 겁니다.</p> <p>회사 생활 오래하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것 아닌가요.</p> <p>ㅍㅍ</p>	<p>썼는지는 잘 모르겠지만, 반말을 해서 기분 나쁜 거라면 제가 미안하고요. 저는 사과를 할 내용이 있고 안할 내용이 있고를 구분할 뿐이에요. 제가 HR에는 연락해 놓을 테니 나중에 업무 잘 적응해보시면 좋을 것 같네요.</p> <p>③ (김대리의 비방에 대해 대화 의도적 중단)</p> <p>회사에서는 굳이 감정싸움을 할 일도 아니기도 한데, 암튼 매우 흥미롭네요.</p> <p>ㅎㅎㅎ 나중에 회사생활 좀 더 해보세요.</p>
--	--

2. 괴롭힘의 내용 구체적 기술

대화내용 중 “강 부장님도 뭐 그렇게 착한 사람 같지는 않고”, “자존심은 또 있으시네”, “둔하시네”, “감정은 본인이 제일 많이 드러내요 ㅋㅋㅋ 무슨 유치원도 아니고 참” “회사생활 오래하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것 아닌가요” 등의 발언은 업무상 적정 범위를 넘어선 비방으로 볼 여지가 있다. 다만, 이는 행위자가 업무방식에 대한 불만을 토로하는 과정에서 발생한 다툼 중에 나온 말이고, 면담 중 자신의 잘못을 인정하고 향후 이런 일이 없을 것이라고 언급하였다. 그 후 행위자는 이번 건처럼 피해자를 비방하는 행위에 있어 반복성

이나 지속성을 나타내지 않았다.

피해자는 해당 메신저 대화로 인한 정신적 고통을 호소하고 있다. 그러나, 이번 괴롭힘 사건은 일회적인 사건이었고 이후 피해자는 업무 연락을 포함한 행위자와의 대화를 자발적으로 일체 거절하고 있다.

3. 회사의조사내용

회사에는 2023년 10월 16일 강 부장(피해자)은 행위자로부터 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고하였다. 피해자(이하 신고자)는 직장내 괴롭힘에 대한 증거자료로 당일 오후 2시20분부터 오후 3시 15분 사이의 MS Teams의 메신저 내용을 사측에 제출하였다.

이에 회사의 인사팀 담당자는 2023년10월19일 행위자에 대해 면담을 실시하였다. 행위자는 “피해자로부터 신입이라는 이유로 인격적인 모독과 무례한 대접을 받았다. 그래서 한번쯤은 말하고 넘어가야 한다는 생각으로 팀즈 메신저로 앞서 언급한 대화를 하였다. 스스로 적절치 못한 행위는 인정하나 사과는 못한다” 는 입장이다.

2023년 11월 1일 회사의 인사담당자는 신고자와 면담을 통한 조사를 실시하였다. 신고자는 행위자의 태도가 회사의 문화와도 맞지 않고 계속 같이 근무하기 힘들다고 말하였다. 행위자는 2023년 10월 25일 업무와 관련한 메신저에서도 동일한 태도를 보였다. 신고자는 행위자의 괴롭힘 행위로 인해 스트레스를 심하게 받았고 건강이 악화되었다며 행위자와의 업무분리 및 이에 대한 징계조치를 요구하고 있다. 회사는 본 직장내 괴롭힘 신고 사건에 대해 신고자와 행위자에 대한 조사를 마친 후, 2023년 11월20일 징계위원회를 개최하였다.

Ⅲ. 직장내괴롭힘판단과징계위원회의결정

1. 직장내괴롭힘성립의법적요건

“사용자 또는 근로자는 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정 범위를 넘어 ③ 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다(「근로기준법」 제76 조의2).”

직장 내 괴롭힘을 판단할 때, 위의 세 가지 요건을 모두 갖추어야 직장 내 괴롭힘이 되므로, 그 행위에 대해 잘 살핀 후 종합적으로 판단하여야 한다.

① 직장 내 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

직장 내에서 지위란 행위자가 직장 내에서 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말한다. 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사내 직위가 직급 체계상 우위에 있음을 이용하는 것도 여기에 속한다. 직장 내에서 직급의 우위는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함되며, ① 근속 연수나 전문지식 등의 업무역량, ② 연령, 학벌, 성별, 출신 지역, 인종 등 인적 속성, ③ 감사, 인사부서 등 같은 업무의 직장 내 영향력, ④ 정규직 여부, ⑤ 노동조합이나 직장 내 협의회 등 근로자의 조직 내 영향력 등을 기준으로 판단하여야 한다.¹³⁾

② 업무상 필요성과 업무상 적정범위에 해당하는지 여부

업무관련성은 포괄적인 업무관련성을 의미한다. 직접적인 업무수행 과정에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 병자하여 발생한 경우 업무 관련성이 인정된다. 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다. 업무상 지시나 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무적으로 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 인정하기는 곤란하다. 그러나 그 지시나 명령 행위의 양태가 폭행이나 과도한 폭언 등을 수반하는 경우에는 업무상 적정범위를 넘었다고 볼 수 있으므로 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 또한 문제가 된 행위 자체는 업무상 필요성이 인정되더라도 사업장 내 동종 유사 업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적인 이유없이 대상 근로자에게 이루어진 것이라면 사회 통념적으로 상당하지 않은 행위라고 볼 수 있다.¹⁴⁾

③ 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

신체적 정신적 고통을 주는 것은 다양한 행위로 다음의 예를 들 수 있다.¹⁵⁾

- 폭행행위나 협박하는 행위
- 폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위. 특히 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있음
- 반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 행위

13) 대법원2008. 7. 10 선고2007두22498 판결.

14) 대법원2006.12.21. 선고2005두13414 판결.

15) 고용노동부, 「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(2019. 5)

- 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시나 배제 등의 행위
- 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 상당기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는 행위
- 업무상 과도하게 부여하는 행위는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안 되는 업무상 불가피한 사정이 없는 경우를 말함.
- 업무상 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷이나 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위.
근무환경을 악화시키는 것이란 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는데 지장을 주는 것을 말한다.

④ 종합적 판단

직장내 괴롭힘에 해당하기 위해서는 피해자가 문제를 삼는 행위자의 행동이 i) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여야 하며, ii) 업무상 적정 범위를 넘는 행위여야 하며, iii) 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜야 한다. 즉, 피해자가 실제로 신체적, 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다는 결과가 발생 되어야 한다.

2. 파견근로자에 대한 판단

근로자파견의 경우에는 근로기준법 제76조의 2에 해당하는 ‘사용자’ 또는 ‘근로자’에 해당되지 않기 때문에 제3자에 해당된다. 그럼에도 불구하고 근로자 파견은 고용과 사용을 분리하는 특수한 관계이므로, 사용 관계로 인하여 발생하는 직장내 괴롭힘은 사용사업주와 파견사업주는 공동의 사용자로 보고 있다. 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견법) 제34조는 근로기준법의 적용에 관한 특례를 규정하고 있는데, 제1항에서 “파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법에 따른 사용자로 본다.”고 규정하고 있다. 또한 파견법 제21조에서 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다.”고 규정하고 있다. 따라서 파견근로자에 대한 괴롭힘 사건의 적용에 있어서도 사용자는 사업장의 근로자와 동일한 잣대로 파견근로자에 대한 괴롭힘 여부를 판단하여야 한다.¹⁶⁾

따라서 파견사업주와 사용사업주 모두 근로기준법상 사용자로 보아 근로기준법

16) 이상근, 「직장내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구」아주대학교 대학원 법학박사학위 논문, 2020, 122-125면.

직장내 괴롭힘 규정에 따른 사용자의 의무와 책임을 공동으로 부담한다. 원칙적으로 파견사업주와 사용사업주가 공동 조사□조치하여야 하나, 사용사업장에서 근로를 제공하는 과정에서 발생한 사안이므로 사용사업주가 조사□조치하고 성격상 파견사업주가 이행해야 할 내용은 파견사업주에게 통보하여야 한다.¹⁷⁾

3. 직장 내 괴롭힘에 해당되는 지 여부 판단

앞서 설명한 사실관계를 직장 내 괴롭힘 법리를 비교하여 판단하면 다음과 같다. 행위자는 비정규직 직원 (파견근로자)이고 피해자에 비해 하위 직급의 근로자이다. 이에 반해 피해자는 상위 직급이고 정규직 근로자로 행위자의 차후 정규직 고용이나 업무평가에 있어 영향력을 행사할 수 있는 위치에 있다. 따라서 행위자가 피해자의 직장 내 지위나 업무 관계 등의 우위에 있다고 볼 수 없다.

행위자는 업무의 적정 범위를 넘는 “자존심은 또 있으시네” “회사생활 오래 하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것이 아닌가요?”, “유치원도 아니고” 등의 발언은 피해자를 비방하는 발언이고, 직장내 괴롭힘의 양태 중 폭언에 해당된다고 할 수 있다. 또한 직장내 괴롭힘 판단을 떠나 하급자가 상급자에게 폭언을 한 것은 업무의 위계질서가 존중되는 조직사회에서 수용될 수 없는 행위이다.

행위자의 폭언에 해당되는 대화내용은 피해자에게 정신적인 괴롭힘을 주었다고 할 수 있다. 그리고 이로 인하여 피해자는 정신적인 고통을 호소하고 있고, 업무상 행위자를 기피하는 결과를 가져왔기 때문에 행위자의 괴롭힘으로 인해 피해자는 상당한 정신적 고통을 받았으며, 업무수행과 관련된 근무환경을 악화시켰다고 할 수 있다.

직장 내 괴롭힘을 판단할 때는 3가지의 요소를 모두 충족해야 한다 즉, 1) 업무의 지위나 관계 등의 우위를 이용해야 한다는 것, 2) 업무의 적절한 범위를 넘어 과도한 행위, 3) 이로 인하여 정신적, 육체적으로 고통을 주거나 업무환경을 악화시켜야 한다. 본 사안에 대해서는 위의 2)와 3)은 충족되지만, 행위자가 하급 직원이고 고용상 비정규직 (파견직원) 이고 관계 등에 있어 약자의 위치에 있다. 따라서 행위자는 피해자에 대하여 위의 1) 업무의 우위에 있지 않으므로 직장내 괴롭힘에는 해당되지 않는다고 할 수 있다.

17) 고용노동부, “직장내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼” (2023. 4), 54면.

IV. 시사점

회사는 본 직장내 괴롭힘 신고 사건에 있어 파견근로자이자 하급직원의 근로자의 상급 근로자에 대한 업무의 적정범위를 넘은 비방행위가 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부만 판단하였다. 여기서 업무상 부적절한 행위이고, 차후 하급자의 부적절한 행위에 대한 주의나 경고 등의 징계조치에 대해서는 다루지 않았다.

본 직장내 괴롭힘 사건은 두가지의 특징을 가지고 있다. 첫번째는 하급자가 상급자에게 가한 업무상 적정범위를 넘어서 비방행위가 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부이다. 본문에서는 하급자가 상급자에게 행한 부적절한 언어폭력은 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 판단하였다. 그 이유는 직장내 괴롭힘의 요건에 있어 직위나 관계 등의 우위에 있는 자가 하급 직원에게 가하는 행위가 직장내 괴롭힘이기 때문이다. 두번째는 파견근로자도 직장내 괴롭힘에 행위자 또는 피해자가 될 수 있는 지 여부이다. 파견근로자와 관련된 직장내 괴롭힘 문제가 발생한 경우에도 사용자는 직장내 괴롭힘 처리에 필요한 조치를 하여야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 사용자는 파견근로자에 대해 사용자사업주로서 근로기준법 제76조의 3에 해당하는 사용자의 조치의무를 이행하여야 하기 때문이다.

특 집

유연근로시간제 도입

I. 유연근로시간제 도입방법과 활용 방안	36
II. 재택근무제 도입	43

유연근로시간제 도입방법과 활용방안

I. 문제의 소재

생산성은 제한된 시간에 더 많은 성과를 내는데 달려 있다. 최근 주 52시간제라는 용어가 생기게 된 것은 근로기준법 제2조에서 “1주라 함은 휴일을 포함한 7일로 한다” 라고 명시하면서 부터다.¹⁸⁾ 1주의 법정근로시간인 40시간에 연장근로 한도인 12시간을 더하면 52시간이 된다. 근로시간이 줄어들면서도 더 많은 성과를 내기 위해서는 업무의 특성에 맞추어 집중하는 유연근로시간제가 절실히 필요하다. 필자가 2006년도 지하철 9호선 관리를 맡게 된 프랑스회사를 임금컨설팅 하던 중 관리자가 한 말이 아직도 귀에 생생하다. “한국인들은 주당 44시간 근무하면서 주당 32시간 근무하는 자신들보다 생산성이 떨어진다” 고 하였다. 이는 우리나라는 경직된 근무시간으로 인해 연장, 휴일근로 등이 상시화 되었기 때문이라고 생각한다. 아직도 우리나라 대부분의 기업은 근무시간이 월요일부터 금요일까지, 오전 9시부터 오후 6시까지 일한다. 이러한 전통적인 근무시간에 업무의 효율을 갖기 위해서는 근로기준법에서 허용하고 있는 다양한 유연 근로시간제의 도입이 절실히 요구된다.

근로기준법에는 (i) 탄력적 근로시간제, (ii) 선택적 근로시간제, (iii) 간주근로시간제, (iv) 재량근로시간제가 있다. 이러한 4가지의 유연 근로시간제에 대해 보다 구체적으로 살펴보려고 한다.¹⁹⁾

II. 탄력적 근로시간제

1. 의의

‘탄력적 근로시간제’란 어떤 근로일이나, 편 주의 주당 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일, 다른 주의 근로시간을 이를 단축시킴으로써, 일정 기간의 평균 근로시간을 법정기준근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도를 말한다. 예를 들어, 2주 단위 탄력적 근로시간제에서 첫째 주에 45시간(9시간×5일), 둘째 주에 35시간

18) 근로기준법 개정(2018.3.20)으로 1주의 개념 도입

19) 고용노동부, “유연근로시간제 가이드”, 2019.9; 고용노동부, “유연근무제 Q&A”, 2017.12.

(7시간×5일) 근무 시, 주당 평균근로시간이 40시간이므로, 첫째 주에 법정근로시간을 초과한 5시간 분에 대한 가산수당이 발생하지 않는다.

근로자의 입장에서는 실근로시간 단축, 출퇴근일수의 감소 및 휴일의 증가로 여가활용이 쉬워지는 장점이 있는 반면 근로시간 변경에 따른 생체리듬 변화, 피로증대, 연장근로수당의 지급축소에 따른 실질 임금이 감소되는 단점이 있다.

사용자의 입장에서는 고정적 법정 기준시간제도가 가지는 엄격성을 탈피하여 시장 상황, 경영 등에 능동적으로 대응하도록 근로시간을 배치하여 근로시간의 효율성을 높이고 연장근로수요를 줄임으로써 인건비 절감이 가능하다는 장점이 있다.

2. 도입방법

(1) 2주 이내 탄력적 근로시간제 도입

2주 이내 탄력적 근로시간제는 취업규칙의 작성 및 변경을 통하여 도입할 수 있다. 취업규칙을 통해 제도를 도입하고자 할 때에는 근로자 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 동 제도 도입으로 근로자에게 불이익하게 작용하는 경우에도 그 동의를 얻어야 한다.

(2) 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입

3개월 이내 탄력적 근로시간제의 경우는 노사 서면합의로 도입하여야 하는데, 서면합의 하여야 할 대상은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그렇지 않은 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자가 이에 해당한다. 서면합의 내용에 포함해야 할 사항은 (i) 대상근로자의 범위, (ii) 단위기간, (iii) 단위기간에 있어서의 근로일 및 그 근로일별 근로시간, (iv) 서면합의의 유효기간이다.

- 1) 대상근로자의 범위는 반드시 전체 근로자를 대상으로 하여야 하는 것이 아니라서 일정 사업부문, 업종, 직종 등에 따라서 그에 종사하는 일부 근로자에 한하여만 적용할 수 있다. 다만, 연소근로자(15세 이상 18세 미만) 및 임신 중인 여성근로자에게는 적용할 수 없다.
- 2) 단위기간은 3개월 이내의 기간이므로 3개월 단위, 2개월 단위, 1개월 단위, 3주 단위 등 다양한 단위기간으로 실시 가능하다.
- 3) 근로일 및 근로일별 근로시간을 명시해야 한다. 근무일정표에 근무형태별 근무일과 근무일별 근로시간을 명시한 근무일정을 단위기간 개시 전까지 근로자에게 고지하면 된다. 특정 주의 근무시간이 52시간, 특정일의 근로시간이 12시간을

초과할 수 없으며, 초과할 경우 연장근로에 해당한다.

- 4) 서면합의 유효기간에 대해서는 특별한 제한이 없다. 또한 유효기간을 설정하는 경우 유효기간이 경과할 경우를 대비하여 자동갱신 조항을 두거나 자동연장 조항을 둘 수 있다.

3. 활용방법

- (1) 벽돌공장 도입사례²⁰⁾: “우리 공장은 모래, 시멘트 특수원료, 물을 배합해서 차별화된 벽돌을 만들고 있다. 그런데 매년 1월이 되면 기온이 영하 20도 밑으로 내려가고 영하 20도에서는 물이 완전히 얼어 버리기 때문에 벽돌 생산을 할 수가 없다. 그렇지만, 직원들은 정상적으로 출근해서 청소 등 잡무를 수행한다. 그런데 3월이 되면 상황이 완전히 달라진다. 건설공사가 본격적으로 시작되기 때문에 벽돌 주문이 밀려 들어 연장근로를 할 수밖에 없다.” 이러한 회사의 경우 탄력적 근로시간제도를 통해서 문제를 해결할 수 있다. 1월은 주당 30시간, 2월은 주당 40시간, 3월은 주당 50시간 근로한다. 이 경우 주의 평균이 40시간이 되기 때문에 회사는 주당 40시간을 초과하는 3월에도 연장수당을 지급해야 할 의무가 없다.
- (2) 명품매장의 도입사례:연말인 12월은 성수기라 고객들이 많이 쇼핑을 하기 때문에 일손이 많아 직원들은 연장근로를 한다. 이에 반해 1월에는 비수기라 고객들이 매장을 많이 찾지 않기 때문에 매장은 한가한 편이다. 이러한 매장의 경우, 탄력적 근로시간제를 도입하여 인건비를 줄이고 업무의 효율을 가져올 수 있다. 성수기인 12월에는 매주 52시간을 근무하고, 비수기인 1월은 매주 28시간을 근무하게 한다면 매장의 생산성을 향상시킬 수 있다.

III. 선택적 근로시간제

1. 의의

선택적 근로시간제란 1개월 이내의 정산기간의 총 근로시간만을 정하고 각 일, 각 주의 출퇴근 시각을 자유롭게 결정하여 기준근로시간 범위에서, 근로자가 근로시간을 임의로 선택할 수 있는 제도로 1개월 이내의 총 근로시간만 정하고 근로시간의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 제도이다. 따라서 선택적 근로시간제는

20) 김복수, “탄력적 근로시간제도의 실무적 활용”, <노동법률>, 2018년 6월호,

구체적 출퇴근 시각에 대한 근로자의 선택권을 부여함으로써 근로자가 일과 생활의 조화를 이루어 업무의 효율성을 높이고 삶의 질을 향상시킬 수 있다.

2. 도입방법

- (1) 취업규칙을 통해 도입:사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경을 통해 선택적 근로시간제의 대상이 되는 근로자 집단에 대해 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡긴다는 내용을 기재하여야 한다.
- (2) 근로자대표와 서면합의:선택적 근로시간제를 도입하려면 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자대표와 서면합의 하여야 한다. 서면합의 내용에 포함되어야 할 사항은 (i) 대상근로자의 범위, (ii) 정산기간(1개월 이내) 및 그 기간에 있어 총 근로시간, (iii) 반드시 근로하여야 할 시간대를 정한 경우에는 그 시작 및 종료시각(core time), (iv) 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각(selective time), (v) 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간이다.
 - 1) 대상근로자의 범위: 일반적으로 출퇴근 등에 엄격 제한을 받지 않는 관리, 감독업무 종사자, 근로의 양보다는 질이 중시되는 전문직, 연구직, 사무직 종사자 등에 제도 적용이 용이하나, 사업장 여건이 허락되는 경우 대부분 사업장에서도 도입이 가능하다.
 - 2) 정산기간, 총 근로시간: 근로자가 스스로 선택하여 근로를 제공할 정산기간을 1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있다. 총근로시간은 일반적으로 제도 도입 전을 기준으로 정산기간 상당의 소정근로시간수 합계로 계산한다 (예: 40시간 × 30일 / 7일 = 171.4시간). 총 근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총 근로시간 범위 내에서 일, 주 단위 법정근로시간을 초과하여 근무하더라도 연장근로가 되지 않는다.
 - 3) 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대: 의무적 근로시간대는 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대이며, 선택적 근로시간대는 근로자가 스스로의 결정에 의하여 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대를 말한다.
 - 4) 표준근로시간: 표준근로시간은 선택적 근로시간제에서 노사가 유급휴가 등의 계산기준으로 정한 1일의 근로시간을 말한다. 유급휴가 사용시 1일의 표준근로시간을 사용한 것으로 취급한다.

3. 활용방법

- (1) 의무적 선택적 근로시간제:일반적 근로시간제로 의무적 근로시간대와 선택적 근로시간대로 나누어 운용한다. 유급휴가 등의 계산을 기준으로 삼는 표준근로시간대는 09:00~18:00이다. 예를 들어, 근로자에게 재량이 주어지는 출근시간대는 07:00~11:00, 퇴근시간대는 15:00~20:00이다. 그리고 모든 근로자가 의무적으로 근무해야 하는 의무근로시간대는 11:00~15:00이다.
- (2) 근무시간 확인이 어렵고 대기시간이 많은 업종(신재생 에너지 전문업체인 ○○기업): 영업직의 경우 근무시간을 확인하기 어렵다는 이유로 연장근로수당을 지급하지 않아 직원들의 불만이 많았다. 특히, A/S 업무는 업무특성상 불규칙적인 연장근로가 자주 발생하였고 대기상태가 많았다. 이 회사는 노사간의 협의 과정을 거쳐 근로자대표와의 서면합의로 영업직과 A/S 팀을 대상으로 1개월 단위로 선택적 근로시간제를 도입하였다. 그 결과 업무량에 따른 근로시간 조정이 가능하여, 유연하고 효율적인 업무 수행으로 불필요한 대기시간 및 연장근로를 감소시켰다.²¹⁾
- (3) 불규칙적인 근로가 이루어지는 업종:냉동기기 설치와 관리 업체인 ○○기업은 업무 특성상 고객사 및 거래처가 원하는 프로젝트 일정에 따라 근로가 이루어져 불규칙적인 연장, 야간, 휴일 근무가 발생하는 등 장시간근로가 많이 발생했다. 이 기업은 선택적 근로시간제를 도입하여 각 근로자가 담당하고 있는 고객사의 사정에 맞게 출, 퇴근시간을 운영할 수 있도록 하여 일률적인 출, 퇴근시간에 따른 불필요한 연장근로 발생을 최소화하였다. 그 결과 고객사의 스케줄에 따라 근로자 스스로 근로시간을 조정할 수 있게 되어 불규칙한 근로시간에 따른 연장근로를 감소시켰다.²²⁾

IV. 간주 근로시간제

1. 의의

간주근로시간제란 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장밖에서 근로하여 근로시간을 실제적으로 산정하기 어려운 경우에 근로시간을 인정하는 제도이다. 이 경우에 원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 보나,

21) 고용노동부, "유연근로시간제 가이드", 2019.9, 52면.

22) 고용노동부, "유연근로시간제 가이드", 2019.9, 53-54면.

당해 업무의 수행을 위해 통상적으로 소정근로시간을 초과한 근로가 필요한 경우에는 통상 필요한 시간을 근로시간으로 인정하며, 통상 필요한 시간을 노사가 따로 서면합의한 경우에는 그 시간을 근로시간으로 인정한다. 사업장밖 간주근로시간제는 인정근로제로 표현하기도 하는데 서비스산업의 발달과 자동화의 진전 등으로 사업장 밖에서 근로하는 사례가 증가하고 있는 현실을 반영하여 근로시간을 보다 합리적으로 정하기 위하여 제정된 것이다. 근로시간의 산정이 어려운 업무로 영업, A/S 업무, 출장업무, 택시운전업무, 기사 취재업무, 재택근무 등을 들 수 있다.

2. 도입방법

- (1) 사업장밖의 근로제공일 것: 사업장밖 근로는 근로의 장소와 근로수행 형태를 종합적으로 고려하여 판단해야 한다. 근로장소는 소속 사업장에서의 장소적 이탈을 전제로 하여 근로자가 자신의 본래 소속 사업장의 근로시간 관리로부터 벗어나 있는 상황을 말한다. 근로수행형태는 사용자의 근로시간 관리조직으로부터의 구체적인 지휘, 감독을 받지 않고 근로를 수행하는 것을 말한다.
- (2) 근로시간을 산정하기 어려울 것: 근로시간 산정이 어려운 경우는 사업장 밖 근로의 시업시각과 종업시각이 해당 근로자의 자유에 맡겨져 있고, 근로자의 조건이나 업무상태에 따라 근로시간의 장단이 결정되는 경우를 말한다. 따라서 사업장밖 근로라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘, 감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하므로 그 적용대상에서 제외된다.
- (3) 도입방법: 위의 (1)과 (2)을 충족한 경우, 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 (i) 소정근로시간, (ii) 업 무수행에 통상적으로 필요한 시간, (iii) 노사가 서면으로 합의한 시간 중 어느 하나를 근로시간으로 본다.

3. 활용방법

해외출장: 장거리 해외출장을 위해 이동하거나 귀국 시 비행시간, 출입국 수속시간, 이동시간 등은 실제 시간이 소정근로시간을 초과할 가능성이 높다. 이러한 경우 근로자대표와 서면 합의를 통해 정하는 것이 바람직하다. 일반적으로 회사는 해외출장규정을 통해서 그 업무에 필요한 시간만큼 유급이나 대체휴무를 보장한다. 이와 관련하여 법원과 고용노동부는 해외출장 중 소비한 시간은 근로시간으로 판단하고 있다.²³⁾

23) 수원지방법원 2016.11.25.선고 2015가단505758 판결; 근기 68207-1909, 2001.6.14.

V. 재량근로제

1. 의의

재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와서면합의로 정한 근로시간을 소정 근로시간으로 인정하는 제도이다.

산업전반에서 기술혁신, 정보화, 서비스업 비중 증가, 지식노동 증가 등에 따라 일하는 방식에 있어서 근로자의 재량 여지가 많고, 그 보수도 근로시간의 양보다 근로의 질(성과)에 따라 결정되는 것이 적합한 전문적 업무가 증가하고 있다.

연구개발 업무, 정보처리시스템 분석, 설계업무, 기사의 취재, 편집업무 등 창의성 발휘가 필요한 전문적 업무에 대해서는 일반근로자와 같이 근로시간의 양으로 동일하게 규제하는 것이 부적절하므로 사용자의 구체적 지시에 따라 업무를 수행케 하는 것보다 근로자의 재량에 맡기는 것이 노사 쌍방을 위하여 바람직하다.

2. 도입방법

(1) 재량근로의 업무에 해당할 것

재량근로의 대상으로 할 수 있는 업무는 근로기준법 시행령 제31조에서 규정한 업무에 한정된다. 업무의 성질에 비추어 업무수행방법은 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무여야 한다. 수행 수단에 관한 구체적인 지시를 받지 않아야 하지만 업무수행을 완전히 근로자 재량에 맡겨야 한다는 것은 아니므로 업무의 기본적 내용을 지시할 수 있다. 그러나 사용자는 근로자의 근로시간 배분에 관하여 구체적인 지시를 하지 않아야 한다.

- (i) 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
- (ii) 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- (iii) 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
- (iv) 의복, 실내장식, 공업제품, 광고 등의 디자인 또는 고안 업무
- (v) 방송 프로그램, 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
- (iv) 회계, 법률사건, 납세, 법무, 노무관리, 특허, 감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임, 위촉을 받아 상담, 조언, 감정 또는 대행을 하는 업무

(2) 법정 사항에 대한 서면합의가 있어야 함.

재량근로제를 도입하기 위해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의를 통하여 대상업무를등을구체적으로명시하여야한다. 서면합의에 반드시 포함시켜야 할 법정사항은 (i) 대상업무, (ii) 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, (iii) 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용이다.

3. 활용방법

기업이 조직 내 특정 직종이나 부서, 직무 등에 재량 근로시간제를 도입해 활용하기 위해서는 그 적용대상이 (i) 위에 언급한 6가지의 재량근로대상업무에 해당되어야 하고, (ii) 대상업무 수행에 있어 재량이 인정되어야 하고, (iii) 근로자대표와의 서면합의가 있어야 한다.

VI. 결론

기업의 생산성을 높이고 근로자의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 근로자의 업무 속성에 맞춘 근로시간제도를 도입하여야 할 것이다. 이를 통해 근로시간과 효율이 양립하는 합리적인 직장문화를 만들 수 있을 것이다.

재택근무제 도입

정봉수 / 강남노무법인

I. 문제의 소재

2020년 3월 23일 현재, 한국에서 코로나바이러스 확진자가 9000명에 육박하고 있고, 사망자도 100명을 넘어서고 있다. 이 전염병은 전 세계적으로 확산되고 있고, 그나마 장기화 조짐을 보이고 있다. 이러한 비상상황에서 많은 기업들은 재택근무제를 도입하여 근로자를 보호하고 사업수행을 계속하려 노력하고 있다. 이 경우

비대면에 업무를 계속 할 수 있다는 장점도 있지만 다른 한편으로는 사전에 충분한 준비없이 갑작스럽게 도입으로 업무효율성이 저하되는 등의 부작용도 가져오고 있다.

재택근무를 통하여 업무의 효율을 높이기 위해서는 (i) 재택근무 도입의 필요성을 우선적으로 고민해 보고, (ii) 관련 업무환경을 구비하고, (iii) 마지막으로 재택업무의 효율적인 관리감독이 이루어져야 한다. 다시 말해 재택업무는 적합한 업무분야에 도입되어야 하고, 재택업무를 수행하기 위한 IT업무 환경이 갖추어져 있어야 한다. 또한 재택근무자의 근로조건을 유지하고 관리하기 위한 근로기준법 적용을 명확히 하여야 한다. 그래야만 업무를 안정적으로 모니터링 하고, 업무상 보안 문제 등을 사전에 예방할 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 재택근무에 대해 살펴보고, 일회성이 아닌 지속적 재택근무가 가능한 방안에도 대해서도 구체적으로 살펴보고자 한다.²⁴⁾

II. 재택근무제의 적합한 업무와 업무환경 구비요건

1. 재택근무의 의미

재택근무란 정보통신기술을 활용하여 “자택”에 업무공간을 마련하고, 업무에 필요한 시설과 장비를 구축한 환경에서 근무하는 유연한 근무 형태이다. 재택근무는 대부분의 근무를 재택으로 하는 상시형 재택근무와 일주일 중 일부만을 재택근무를 하는 수시형 재택근무로 구분할 수 있다. 수시형 재택근무는 근무일 중 일부는 재택근무, 일부는 사무실에서 근무하는 형태로 실시할 수 있다. 예를 들면, 주 5일 중 월요일과 화요일에는 재택근무를 하고, 나머지 수요일에서 금요일 사무실에서 근무하는 방식이다.

2. 재택근무제에 적합한 업무

재택근무는 독립적이면서도 개별적인 업무수행이 가능하거나, 고객과의 대면 접촉이 거의 없는 직무, 특정한 장소에서 이루어지지 않아도 되는 직무 등에 적합하다. 특히, 프로그램 및 게임개발, 웹 디자인, 도서출판, 원격교육, 금융 및 보험 마케팅 등의 업종이나, 민원 상담, 기획 및 행정처리 업무, 전산 업무 등의 분야에 도입이 용이하다.

²⁴⁾ 참고자료: 고용노동부, “체계적인 유연근무제 도입 운영을 위한 매뉴얼, 2017, 12; 고용노동부, “유연근로제 우리기업은 어떻게 운영할까요”, 2016. 11; 고용노동부 행정해석(근기 68201-4085, 2000.12.29): “재택근로자에 대한 근로기준법 적용기준”; 고용노동부, “유연근로시간제 가이드”, 2019.8; 이승길, “재택근로자의 노동법적 지위”, 노동법률, 2001년 8월호, vol.123.

(1) 근무가능업무

- 1) 고객과의 대면접촉이 거의 없는 업무
- 2) 결재·보고가 적은 독립성이 강한 업무, 기관 간 업무협조가 적어 조직운영의 독립성이 높은 업무
- 3) 업무실적 평가의 계량화가 쉬운 업무 4)승인권자가 업무특성 및 부서 근무여건을 고려하여 정한 업무

(2) 근무허가가불가능한경우

- 1) 해당업무의 보안대책이 미흡하여재택근무를 수행하는 경우 심각한 보안위험이 예상되는 경우
- 2) 안전점검, 장비점검, 사고처리 등 해당업무의 수행을 위하여 반드시 특정의 장소에 항상 위치하여야 하거나 재택근무를 수행하는 경우 현저히 그 위험성이 증가하는 경우
- 3) 민원사무의 접수 및 처리 등을 위하여 특정의 장소에서 항상 업무를 수행하여야 하는 경우
- 4) 그 밖에 사업(행정)목적의 달성에 심각한 지장이 발생할 수 있는 경우

3. 재택근무 업무환경의 구비요건

재택근무자가 사무실에서 업무를 수행할 때와 동일하게 업무를 수행하기 위해서는 재택근무지에 근무환경 및 업무시설(좌석, PC 등)을 구축하는 것이 필요하다.

(1) 업무수행 공간 확보

재택근무는 가족이나 친지 등과의 접촉으로 업무수행에 차질을 야기할 수 있으므로 재택근로자로 하여금 업무수행을 위한 독립된 전용공간을 확보하도록 한다.

(2) IT 인프라 구축

회사는 자택에서 업무를 수행하는 데 필요한 기본적인 IT 기기 및 네트워크를 제공한다. 컴퓨터 및 부속장비, 복합기, 통신장비, 화상회의를 위한 개인용 웹 카메라 등 업무 속성에 따라 관련 장비를 지원한다. 사무실 시스템에 접속하거나 업무를 수행할 때 필요한 솔루션(전자결재, 메신저, 파일공유, 프로젝트 관리 솔루션 등)도 제공한다.

(3) 비용부담

재택근무와 관련된 통신비, 정보통신기기 비용, 소모성 비품 등은 사용자가 부담하는 것으로 하는 것이 일반적이다.

(4) 보안대책

재택근무는 일반 가정에서 업무를 수행하기 때문에 정보보안 등을 위한 대책을 마련해야 한다. 예를 들어, (i) 가정에서 사무실 시스템 접속 시 발생할 수 있는 보안 위협에 대해 해결방안을 마련하고 관련 기술을 개발, (ii) 단말기에 기록을 남기지 않는 클라우드 방식의 컴퓨터 도입, (iii) 재택근무자의 다른 가족 구성원이 정보 보호 관련 데이터 등에 접근하지 못하도록 할 것, (iv) 폐기문서의 안전한 처리, (v) 재택 사무공간 및 컴퓨터 잠그기 등이 있다.

Ⅲ. 재택근로제 도입 방법

재택근무제의 도입을 하기 위해서는 (i) 근로자대표와 서면합의, (ii) 개별 근로자와 근로계약서 작성 (iii) 취업규칙의 변경 절차가 필요하다. 일부 조건을 변경할 경우에도 위의 3가지 절차를 거쳐야 한다. 다만, 특정 근로자에 대한 재택근무의 경우, 혹은 간헐적으로 이루어지는 재택근무의 경우에는 해당 근로자의 동의만으로도 제도의 도입이 가능하다.

1. 근로자대표와 서면합의 내용

근로기준법(제58조 제2항)에서는 재택근무처럼 사업장 밖에서 근무가 이루어질 경우 근로시간을 근로자대표와의 서면합의로 정할 수 있는 규정을 두고 있다. 다만, 업무수행에 기본적으로 필요한 시간을 서면합의를 통해 정할 수 있도록 하고 있을 뿐, 나머지 서면합의에 꼭 포함되어야 하는 내용에 대해서는 달리 규정하고 있지 않으므로 재택근무제 도입 운영에 따른 근로시간을 서면합의에서 정할 경우, 업무수행에 필요한 평균 근로시간 이외의 근무장소, 적용 대상자 등에 대한 내용을 기본적으로포함시킬수있을 것이다.

2. 근로계약서의 작성 및 변경

- (1) 근무장소와 근로시간에 대한 내용은 법적으로 근로계약서에 명시해야 할 사항이기 때문에 제도도입에 따라 변경된 근무장소 내지 근로시간의 내용을 반영하여 근로계약서를 작성 또는 변경해야 한다(재택근무 상시형).
- (2) 사업장을 주된 근무장소로 하면서 일정 빈도 및 시간을 재택근무 방식으로 근무하는 수시형의 경우에는 주 근무장소와 함께 일정 빈도 및 시간을 주된

근무장소 외의 장소에서 근무할 수 있다는 내용을 근로계약서에 함께 명시하여야 한다. 다만, 원격근무와 마찬가지로 근무장소·근로시간·주휴일 등 통상적인 근로조건에 대해서는 취업규칙이나 단체협약 등에 따른다고 규정하는 경우가 일반적이다. 이 경우에 근로계약서에 명시되어 있지 않은 사항이라도 취업규칙에 명시되어 있고 이를 해당 근로자에게 주지시키면 명시 의무를 이행한 것으로 인정된다.²⁵⁾

3. 취업규칙 변경

재택근무제 도입 시 기존 취업규칙을 변경할 필요가 있는지 검토하고 변경이 필요한 항목이 있다면 선별하여 기존의 취업규칙에 반영한다.

- (1) 취업규칙의 변경이 없는 경우: 재택근무를 하는 근로자와 통상근로자를 비교하여 근무장소 외의 다른 근로조건에 변경이 없는 경우에는 재택근무를 하고자 하는 근로자의 개별적 동의를 받아 실시하는 것으로 가능하며, 반드시 취업규칙을 변경할 필요는 없다.
- (2) 취업규칙을 변경해야 하는 경우: 사용자가 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체를 대상으로 일괄적으로 재택근무를 시행하는 경우에는 취업규칙을 변경해야 한다.

취업규칙 규정 예시: 제〇〇조 재택근무

- ① 회사는 근로시간의 전부 또는 일부를 자택 등에서 근로를 희망하는 근로자에 대하여 재택근무제를 도입할 수 있다.
- ② 재택근무제를 실시하는 근로자의 근로시간은 1일 8시간을 근로한 것으로 본다. 다만 수행업무에 따라 근로시간을 별도로 정할 수 있으며, 근로자 대표와 서면합의로 근로시간을 정한 경우에는 이에 따른다.
- ③ 재택근무자가 연장, 야간, 휴일근로를 하고자 하는 경우에는 사전에 부서장의 승인을 받아야 하며, 이때에는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.
- ④ 업무회의, 업무지시, 업무수행평가, 교육, 행사 등의 사유로 인하여 회사의 출근요청이 있는 경우에는 이에 따라야 하며, 월 정기 출근일이 정해져 있는 경우 이를 준수하여야 한다.

25) 노동부 행정해석: 근로기준법-5809, 2007.8.7.

IV. 근로기준법의 적용

1. 근태관리

재택근무에 종사하는 근로자도 근로기준법상의 근로시간 및 휴식에 관한 규정이 적용된다.

다만, 재택근무는 그 성질상 근로자의 근무시간대와 일상생활 시간대가 혼재되지 않을 수 없는 근로형태이며 “자택”에서 근로가 이루어지기 때문에 사생활의 침해 없이 근로자가 소정근로시간동안 성실히 업무에 전념하였는가를 관리·감독하는 것은 어렵다. 결국 소정근로시간동안의 근로제공의무나 직무전념의무의 이행여부는 근로자에게 맡겨질 수 밖에 없고, 정보통신기기를 통한 온라인 출퇴근기록 등으로 재택근무자의 근로시간을 관리하는 것은 가능하다.

규정 예시: 재택근무제 복무규정

- ① 재택근로제를 승인 받은 직원은 출·퇴근시간 등 근태관리에 철저를 기해야 하며, 승인권자는 필요한 경우 전화 또는 방문을 통해 근무상황을 확인할 수 있다.
- ② 직원은 업무수행 중 개인적인 사정을 이유로 임의로 근무장소를 무단 이탈 할 수 없으며, 자택 또는 신청한 스마트워크센터 이외의 장소에서 근무가 필요한 경우에는 사전에 승인권자의 승인을 받아야 한다. 다만, 관리자의 사전승인을 얻는 것이 곤란한 경우에는 근무지 변경 후 즉시 관리자에게 보고하여 사후승인을 받아야 한다.
- ③ 재택근무 수행 중 긴급상황 발생 시 승인권자에게 이를 즉시 보고하고 적절한 지시를 받아 대처하여야 한다.
- ④ 재택근무 직원은 업무 계획 및 실적을 온라인으로 주 1회 이상 승인권자에게 서면보고 하여야 한다.

2. 근로시간, 연장근로수당, 야간근로수당

재택근무제 도입 시 반드시 해당 근로자에 대한 소정근로시간 또는 업무 수행에 통상 필요한 시간, 그리고 노사합의로 정한 근로시간의 범위에 따라 연장근로수당

이나 야간근로수당, 휴일근로수당에 대한 발생여부가 달라지게 된다.

사용자의 지시에 따라 특정업무를 수행하는데 필요한 시간이 연장·야간·휴일근로를 발생시킬 경우 원칙적으로 그에 대한 연장근로, 야간근로수당을 지급해야 한다. 다만, 전술한 바와 같이 재택근무제도 특성상 명확한 근로시간 산정이 어려우므로 근로자가 연장·야간·휴일근로를 사전에 신청하여 사용자의 허가를 받도록 하는 유사한 절차를 마련하는 것이 바람직하다.

3. 재택근무자의 휴가와휴식 시간

취업규칙에서 재택근로에 종사하는 통상 근로자들에 대한 휴가 및 휴식에 관해서 별도의 규정을 두고 있지 않는 경우에는 통상적 근로에 종사하는 근로자들의 근로조건이 그대로 적용된다. 이와 관련하여 사용자는 근로시간과 비근로시간(예컨대 휴가나 병가 등으로 인하여 근로하지 못하는 시간)에 관한 사항을 사전에 약정에 두는 것이 바람직하다.

4. 직무교육과 의무교육

원격이나 재택근무를 하는 근로자는 OJT(On the Job Training)에 의한 교육기회를 얻기 어려운 측면이 있으므로 능력개발 등에서 다른 동료근로자들에 비하여 뒤쳐질 수 있다는 불안감을 갖지 않도록 조치를 취하는 것이 바람직하다. 따라서 통상 근로자와는 별도의 사내교육이나 연수제도, 법정교육을 위한 프로그램 등을 운영하는 경우에는 이를 취업규칙에 반영하여야 한다. 특히, 법정교육인 안전·보건교육(산업안전보건법 제29조), 성희롱 예방교육(남녀고용평등법 제13조), 개인정보 보호교육(개인정보 보호법 제28조) 등은 사업장 근로자와 차등적으로 적용되어서는 안되기 때문에 그에 대한 방안을 마련하는 것이 좋다.

5. 안전보건 기준

업무의 특성에 따라 산업안전보건법상 안전보건기준에 해당하는 경우에는 이를 준수하여야 한다. 재택근무 중에 해당업무가 원인이 되어 발생한 재해는 업무상 재해로 산업재해보상보험법상 보험급여의 대상이 된다. 다만, 근로자의 사적 행위를 원인으로 하여 발생한 재해는 업무상 재해로 인정되지 않는다.²⁶⁾

²⁶⁾ Labor Ministry Guideline: medical care 0509-90, February 14, 1996

6. 성과평가

재택근무(상시형)의 경우 근로자가 사무실에 출근하지 않기 때문에 성과평가 등을 걱정하는 일이 없도록 별도의 성과평가 및 인사관리 제도를 구축하는 것이 바람직하다. 재택근무를 제공하는 회사가 가장 어렵게 느끼는 점은 재택근무의 효율성이다. 따라서 (i) 회사는 보이는 결과에 의해 재택근무자의 결과물을 측정하고, (ii) 재택근무자의 업무의 질을 관리하며, (iii) 필요시 재택근무자에 대해 수행평가를 시행하고, 요약 결과나 진행과정 등에 대해 보고하도록 하는 것이 좋다.

V. 맺음말

재택근로제를 도입하여 업무의 효율을 높이고 근로자의 사기를 진작시키기 위해서는 재택근로에 적합한 업무의 발굴과 업무환경을 구비하여야 한다. 이와 함께 근로자들의 업무와 사생활 영역을 명확히 하여 지속적 재택근무가 가능하도록 관리하는 것이 중요하다. 따라서 1주일 전일을 재택근무 하기보다는 수시형 재택근무제를 도입하여 어느 정도 재택근무의 가능성을 확인후에 상시형 재택근무제를 도입하는 것이 바람직할 것이라 하겠다.