논란이 되고 있는 통상임금

I. 서론

최근 판례가 통상임금의 산정 및 범위와 관련하여 고용노동부의 기존 행정해석과 차이가 있어 기업운영에 많은 혼란을 주고 있다. 이와 관련된 2 가지의 주요 쟁점은 통상임금의 적용범위에 관한 것과 주 휴일근무가 연장근무에 해당되는지의 문제이다.

통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 금액을 말한다. 이 통상임금은 근로기준법상 사용자에게 부여된 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 연차유급휴가수당, 해고예고수당, 기타 법령에 유급으로 명시된 기준금액으로 사용된다. 이 통상임금이 잘못 계산되었다면 앞으로 가산수당 등 임금산정을 제대로 하면 되는 것으로만 끝나는 것이 아니라 지난 3 년간에 지급된 연장·야간·휴일근로수당, 기타 각종 유급으로 지급된 수당에 대해 재정산되어야 하고, 심지어 퇴직자에 대한 퇴직금 계산도 다시 정산하여 지급해야 한다. 이러한 노사간에 쟁점이 되고 있는 통상임금 항목의 적용범위에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 통상임금에 대한 쟁점

통상임금의 산정에 있어 쟁점이 되는 것이 지급시기와 구성항목에 대한 판단이다. 지급시기에 대한 판단은 행정해석은 1 임금지급시기 만을 가지고 판단한 반면에 판례는 전 근로자에게 고정적이고 평균적으로 지급여부를 가지고 판단하였다. 통상임금의 구성항목에 있어 행정해석은 근로의 대가성 여부를 가지고 판단하였으나, 법원은 사용자가 정기적이고 일률적으로 지급의무가 있는지를 기준으로 삼았다.

1. 기존의 행정해석

(1) 상여금

"상여금을 매월 정기적으로 지급하는 방식을 취하고 있다 하더라도 통상임금의 범위에서 제외된다[1]" 라고 하여 상여금을 통상임금으로 인정하지 않았다. 현행 행정해석인 「통상임금 산정지침에 따른 상여금」은 다음과 같다[2].

근로자에게 지급되는 금품의 명칭	통상임금	평균임금	기타금품
⑥ 상여금 가.취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비 등 나.관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적, 불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등		○	○

[1] 2002.03.29, 임금 68207-207
[2] 노동부예규 제476호, 2002.1.22

(2) **"근로시간과 관계없이 근로자의 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품"**은 통상임금으로 보지 않고 평균임금으로 해석하였다.

근로자에게 지급되는 금품의 명칭	통상임금	평균임금	기타금품
① 통근수당, 차량유지비			
가. 전 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 출근일수에 따라 변동적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급 경우			○
② 사택수당, 월동연료수당, 김장수당			
가. 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 일시적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우			○
③ 가족수당, 교육수당			
가. 독신자를 포함하여 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 가족 수에 따라 차등 지급되거나 일부 근로자에게만 지급하는 경우(학자보조금, 근로자 교육비 지원 등의 명칭으로 지급)			○
④ 급식 및 급식비			
가. 근로계약, 취업규칙 등에 규정된 급식비로써 근무일수에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 출근일수에 따라 차등 지급하는 경우			○

2. 판례

통상임금에 대한 법원의 판단법리는 다음과 같다.

(1) 소정 근로 또는 총 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이다. 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 않는다. 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다.[3];

(2)근로자에 대한 임금이 1 개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다.[4];

(3)성질상 근로기준법에 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간 합의는 같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효이다.[5]

---

[3] 대법원 2010.1.28.선고 2009다74144판결
[4] 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501판결; 대법원 2003.6.13. 선고 2002다74282판결
[5] 대법원 2007.11.29. 선고 2006다 81523 판결 등 참조

(1) 상여금 및 관련판례

1) 정기상여금 (매월 짝수달 100%지급) 은 근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이라고 봄이 타당하므로 근로기준법상 통상임금에 해당된다.[6]

2) 이 사건 상여금은 6 개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 이 사건 상여금은 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다.[7]

(2) 근로시간과 관계없이 근로자의 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품

1) 의료보험조합이 매년 1 회 일정 시기에 전직원에게 지급하는 체력단련비 및 월동보조비는 모두 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 한 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로서 통상임금에 속한다.[8]

2) 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비 등은 원고들의 근로제공과 밀접하게 관련되어 지급된 것으로서, 그 중 개인연금보험료는 연금보험료에 관한 합의에 따라 매월, 휴가비·귀성여비·선물비는 단체협약에 따라 매년 하기휴가 때 또는 매년 설과 추석 때 각 지급조건을 충족하는 근로자들에게 정기적·일률적으로 일정액이 지급되어 왔다. 따라서 근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이라고 봄이 타당하므로 근로기준법상 통상임금에 해당한다.[9]

3) 모든 환경미화원들에게 정액급식비, 가계보조비, 교통보조비, 급량비(조식대), 위생비, 간식대로 매월 일정금액을 지급하였으므로, 이는 근로의 대상으로서 정기적.일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 포함된다.[10]

4) 효도제례비, 연말특별소통장려금 및 출퇴근보조여비는 모두 근로자들에 대하여 근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금이라 통상임금에 해당한다.[11]

5) 복지수당이 임금협약에 따라 동일직종 근로자 모두에게 일률적, 정기적, 고정적으로 지급되는 것이라면, 이는 복지후생을 위한 임의적, 은혜적 금품이 아니라 사용종속관계에서 행하는 근로의 대상으로서 지급되는 금품, 즉 임금에 해당되고, 또 개인적, 비고정적 임금이 아니라 통상의 근로일, 근로시간에 대한 고정적 임금이어서 통상임금에 속한다고 본다.[12]

---

[6] 인천지법2011가합6096, 2012.02.23; 서울고법 2010나34618 2010.10.01
[7] 대법원2010다91046, 2012.03.29
[8] 대법원 1996.02.09. 선고 94다19501판결
[9] 인천지법2011가합6096, 2012.02.23
[10] 2006.02.03, 울산 지법 2005가단8384
[11] 2007.6.28 대법 2006다11388
[12] 1996.09.25, 부산고법 96구2583

6) 효도휴가비, 월동보조비, 교통보조비가 전직원에게 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 모두 통상임금에 속한다.[13]

7) 모든 근로자에게 지급하되 예외적으로 출근비율이 낮은 근로자에게는 다른 방식으로 지급하겠다는 취지의 교통비 및 중식대도 통상임금에 포함된다.[14]

8) 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 근속가산금과 가계보조비·명절휴가비는 통상임금에 포함된다.[15]

9) 전근로자에게 일정액으로 지급하는 식대보조비는 통상임금산정시 포함시키지 않기로 노사합의했어도 이는 위법한 근로계약이다.[16]

10) 1 년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정금액을 가산하여 1 년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적·고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.[17]

III. 결론

최근 판례의 변화에 따라 고용관계에 있어 많은 영향을 가져오고 있다. 우선, 우리나라의 임금구조는 복잡한 수당으로 구성되어 있으며, 지금까지 통상임금을 낮추어 연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산임금을 최소로 지급하면서 인건비를 적정선에서 유지할 수 있었으나, 최근 판례는 고정성이 있는 상여금이나 각종 복리후생 수당을 모두 통상임금으로 판단하고 있다. 따라서 고정성 임금의 성격과 업무의 성과에 따른 임금을 구분한 단순한 임금체계가 필요하다고 본다.

이러한 통상임금의 산정 문제는, 그 동안의 통상임금이 잘못 설정됨으로 인해, 과거 3 년간 지급된 연장·야간·휴일 근로수당, 기타 각종 유급으로 지급된 수당을 재정산하고 심지어 퇴사자들에 대한 퇴직금 계산도 재정산해야 하는 문제를 발생시킴으로써 노사가 혼란을 겪도록 만들 수 있다는 점이다.

[13] 서울지법2001가단299945, 2002.12.20
[14] 2006.05.18. 서울지법 2005가합57290
[15] 2009.12.24, 수원지법 2008가단120633
[16] 대법93다9620, 1994.02.22
[17] 2011.09.08, 대법 2011다22061

약정휴일 및 약정휴가

I. 들어가며

국가공휴일을 반드시 유급으로 부여하여야 하는 지와 근로자가 업무와 상관없이 발생한 질병이나 부상으로 인해 결근하는 경우에 유급으로 휴가를 부여해야 하는지에 대해 다소 혼란이 생길 수 있다. 이와 관련하여, 국가공휴일이 법정휴일이고 병가가 법정휴가인 경우에는 반드시 해당 근무 일에 또는 해당 기간에 대해 유급으로 휴일 또는 휴가를 부여해야 한다. 그러나 이것이 순전히 회사의 재량사항인 경우에는 사용자의 승인, 단체협약 또는 취업규칙으로 유급이나 무급여부를 결정할 수 있다. 즉, 노동법 상 유급으로 정해진 경우에는 법정휴일과 법정휴가가 되며, 노동법으로 정해지지 않고 회사의 재량에 따라 부여여부가 결정되면 약정휴일, 약정휴가가 된다. 법정휴일에는 주휴일과 근로자의 날이 해당되며, 약정휴일은 국가공휴일과 그 밖의 회사에서 실시하는 모든 휴일이 해당한다. 그리고 법정휴가는 연차유급휴가, 산전산휴가, 배우자 출산휴가 등이 있고, 약정휴가에는 경조휴가, 병가, 하계휴가 등이 있다. 이와 관련된 주요내용과 적용 사례를 살펴보고자 한다.

구분	법 정	약 정
휴일	1)주휴일(근로기준법 제 55 조) 2)근로자의 날 (근로기준법)	1)국가공휴일 2)기업의 휴일 (회사창립일등)
휴가	1)연차유급휴가(근로기준법 제 60 조) 2)산전·산후휴가(근로기준법 제 74 조)	1)경조휴가 2)병가 3)하계휴가
특징	1)법에 근거하여 의무적으로 부여 2)임금지급(유급)	1)부여 여부, 부여 조건 등이 단체협약, 취업규칙 등을 통해 결정됨 2)임금지급 여부도 결정하는 바에 따름

II. 약정휴일

1. 개념

약정휴일은 법정휴일과 다르게 반드시 취업규칙이나 단체협약으로 정해진 경우에 인정되는 것으로 사용자가 무급휴일 또는 유급휴일로 운용할 수 있다. 법정휴일의 경우에는 해당되는 특정일자에 반드시 휴일을 부여하거나 근로자가 근무할 경우에는 그에 따른 별도의 휴일근로수당을 지급해야 한다. 법정휴일은 「근로기준법」 제 55 조에 의한 주휴일(사용자는 근로자에게 1 주일에 평균 1 회 이상의 유급휴일을 주어야 한다)과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의한 근로자의날(5 월 1 일을 근로자의 날로 하고 이 날을 「근로기준법」에 의한 유급휴일로 한다.)이 있다. 그러나, 약정휴일은 날짜지정이나 유급 또는 무급을 전적으로 사용자의 판단에 따른다.

약정휴일이 유급으로 정해진 경우에 약정휴일에 근무한 경우에는 휴일근로수당을 지급해야 한다.

2. 약정휴일의 유형

(1) 국가공휴일

국가 공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의해 관공서가 쉬는 날을 말한다. 따라서 국가공휴일은 공무원에게만 적용되는 것이 원칙이고, 공무원이 아닌 근로자들에게 있어서는 노동법에 기업의 쉬는 날로 정해져 있지 아니하므로 당연히 근로자의 휴일이 되는 것이 아니며, 단체협약, 취업규칙 등에 그 기업의 휴일로 명시함으로써 비로소 휴일이 된다. 이 경우에도 무급 또는 유급으로 정할 수 있다.

관공서의 공휴일에 관한 규정(대통령령 제 24273 호, 2012.12.28)에 따른 공휴일은 일요일; 국경일 중 3.1 절, 광복절, 개천절 및 한글날; 1 월 1 일; 설날(음 12.31~1.2), 추석날(음 8.14~8.16); 석가탄신일(음 4.8), 기독탄신일(양 12.25); 어린이날(5.5); 현충일(6.6), 공직선거법에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일; 기타 정부에서 수시 지정하는 날이다.

(2) 기업의 휴일 (회사 창립일 등)

회사가 정한 회사의 창립일, 노조설립일 등으로 회사가 단체협약이나 취업규칙으로 유급휴일로서 인정하는 경우에 해당된다.

3. 노동법과 약정휴일과의 관계

(1) 국가공휴일은 일반적으로 회사에서 유급으로 보장해주어야 하는 법정휴일로 생각한다. 그러나, 앞서 살펴본 것과 같이 법정휴일은 근로자의날과 주휴일 뿐이다. 따라서 국가공휴일은 회사가 재량에 따라 노사합의나 취업규칙을 통해서 유급이나 무급으로 정할 수 있다. 사실상 많은 회사들이 국가공휴일을 유급으로 정하고 있으며, 근로자들도 당연히 유급휴일로 받아들이고 있으나, 회사의 규모나 성격에 따라서 무급휴일로 정하거나 연차유급휴가로 대체하여 사용하더라도 노동법 위반이 아니다.

(2) 약정휴일을 유급으로 설정한 경우에는 그 약정휴일에는 근로제공의무가 제외되며, 이 약정휴일에 사용자의 지시에 의해 근로를 제공한 경우에는 근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금(100%)와 휴일근로 가산임금(150%: 근로기준법 제 56 조: 가산임금)을 추가로 지급해야 한다.

III. 약정휴가

1. 개념

약정휴가는 사용자의 승인, 단체협약이나 취업규칙으로 유급휴가를 제공함으로써 근로제공의무를 면제해주는 휴가로 경조휴가, 병가, 하계휴가, 특별휴가 등이 있다. 약정휴가는 연차유급휴가, 산전산후휴가, 배우자출산휴가와 같이 근로기준법으로

보장된 것이 아니라 한국의 전통적 가치를 존중하고 근로자들의 복지차원에서 도입된 휴가라 할 수 있다. 이러한 약정휴가를 설정해놓지 않았다고 하여 근로기준법을 위반한 것이 아니며, 그 약정휴가에 대해 회사의 재량에 따라 유급, 부분적 유급, 또는 무급으로 설정하여 운용할 수 있다.

2. 약정휴가의 유형

(1) 경조휴가

많은 회사들이 한국의 오래된 관혼상제의 전통에 따라 혼례와 상례에 관련하여 경조휴가를 부여하고 있다. 그 대상범위나 부여일수가 다를 수 있지만, 일반적으로 연차유급휴가와 별개로 추가적으로 유급휴가를 부여한다. 본인 결혼의 경우 5 일 이내, 직계가족의 사망시에 5 일이내, 부모님의 환갑의 경우 1 일을 부여한다.

(2) 병가

근로자가 업무 외에 발생한 개인적 질병이나 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 법정 병가가 인정되지 않고 있기 때문에 본인의 연차유급휴가를 사용하여 요양을 해야 하고 또는 치료비 일체도 근로자 개인이 부담해야 한다. 다만, 공무원인 경우에는「국가공무원 복무규정」제 18 조(병가) 규정에 의해 연 60 일까지 유급병가를 사용할 수 있다. 따라서 병가규정이 없는 일반 회사의 경우에 근로자는 병가를 신청할 수 없기 때문에 자신에게 주어진 잔여 연차유급휴가를 사용하여 치료를 하여야 하고, 연차유급휴가를 모두 사용한 경우에는 무급휴직을 청구하게 된다. 근로자가 질병 또는 부상 치료를 위해 계속해서 결근하는 경우에는 회사는 근로자의 귀책사유로 인한 통상해고를 할 수 있다. 많은 회사들이 취업규칙에 제한적인 유급 병가규정을 설정하고 있는데 그 유형은 다음과 같다.

유형 1	병가규정없음. 이 경우 연차휴가로 사용하여야 함.
유형 2	“회사는 역년으로 90 일까지의 병가를 지급할 수 있다. 병가는 무급으로 한다.”
유형 3	“직원이 업무 외의 사고나 질병으로 장기간 결근해야 할 경우, 연차휴가를 모두 사용하고 휴일을 포함하여 14 일을 초과하지 않는 범위 안에서 유급 병가를 신청할 수 있다.”
유형 4	“개인상병에 의한 휴직일 경우에는 최초1개월: 월 통상급여의 90%; 2개월차: 월 통상급여의 70%; 3~6개월차: 월 통상급여의 50%를 지급한다.”

(3) 하계휴가

하계휴가는 연차유급휴가와 별도로 직원들의 사기진작을 위해 한여름에 1 주일이내에서 지급하는 약정휴가제도이다. 주로 제조업체서 집단적으로 사용하고, 소규모 사업장의 경우에는 연차휴가를 대체해서 하계휴가로 사용하기도 한다.

3. 노동법과 약정휴가와의 관계

(1) 경조휴가 시기변경권 불가능 및 소급 불가(근기 68207-1452, 1994.09.14)

경조휴가는 노사가 단체협약이나 취업규칙 등으로 경조일의 기념이나 경조사 참여를 보장하기 위해 해당 근로자에게 특정일 또는 특정기간에 유급으로 부여하는 휴가로서 사용자의 휴가시기 변경권행사가 불가능하고 또한 그 기일이 경과하면 휴가 사용목적이 소멸되어 휴가청구권 또한 소멸한다.

(2) 쟁의행위기간 중 경조유급휴가는 발생하지 않음 (근기 68207-883, 1999.12.15)

근로기준법상 휴일이라 함은 근로자가 사용자에 대하여 근로제공의무가 없는 날을 말하며, 근로기준법상 휴가라 함은 사용자가 근로자의 노무수령을 할 수 있는 상태임에도 사용자가 그날의 근로제공의무를 면제시켜 주는 것을 말한다. 노사간 단체협약 또는 취업규칙에서 정한 이른바 약정휴일 또는 약정휴가의 경우는 근로제공의무가 없는 근로기준법상 휴일과는 달리 근로제공의무가 있는 날임에도 노사간 특약에 의하여 사용자가 근로자의 근로제공의무를 면제시켜 준 것으로 보아야 할 것이다. 따라서 사용자가 사실상 근로자의 노무제공을 수령할 수 없고 사용자의 면제행위도 행사할 수 없는 상태였다면 약정휴일 또는 약정휴가 자체가 발생하지 아니한다. 다만 파업기간중 파업 미참석자의 경우에는 사용자가 근로자의 노무제공을 수령할 수 있는 상태인지의 여부에 따라 판단해야 한다.

(3) 휴직기간의 평균임금 산정방법 (행정해석: 퇴직연금복지과-518, 2008.10.21)

업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 후 퇴직하게 된 경우에 평균임금을 다음과 같이 계산한다. 퇴직금산정을 위한 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3 개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며 (「근로기준법」 제 2 조), 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 하도록 정하고 있다. 평균임금 산정기간 중에 업무상외 부상 또는 질병으로 사용자의 승인을 받아 휴업한 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하도록 규정하고 있다 (근로기준법시행령 제 2 조). 따라서 근로자가 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간일 경우에는 동기간을 제외한 나머지 일수 및 임금을 대상으로 평균임금으로 산정하여야 하며, 휴직한 기간이 3 개월을 초과하여 평균임금 산정기준기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫 날을 평균임금산정 사유발생일로 보아 이전 3 월간을 대상으로 평균임금을 산정하여야 한다. 아울러, 위와 같은 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 한다.

(4) 약정휴가 사용변경은 취업규칙불이익변경 (근로조건지도과-1774, 2009.03.25)

회사에서는 직급, 근속년수에 따라 1 년에 5~10 일의 '건강휴가'를 부여하고 있고 그 사용시기에 관하여는 별도의 제한을 두고 있지 않았다. 그러나, 종전에는 '건강휴가'의 사용시기에 대하여 아무런 조건없이 허용하다가 이를 연차유급휴가 소진 이후에만 사용할 수 있도록 변경하는 것은 결과적으로 자유로운 사용이 제약되는 것으로, 이는 불이익한 변경에 해당하고 따라서 소정의 동의절차(근로기준법 제 94 조제 1 항)를 거쳐야 유효하게 적용될 수 있다.

Ⅳ. 맺는 말

약정휴일과 약정휴가는 전적으로 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에 규정된 경우에 한해서 사용할 수 있다. 일반적으로 국공휴일의 경우에는 유급휴일로 간주하여 사용하는 경우가 많지만, 이는 실제로는 약정휴일에 해당된다. 소규모학원 등 열악한 사업장의 경우에 국공휴일을 연차휴가 대체 사용일로 지정하여 사용하도록 하면, 차후 근로자가 연차휴가 미지급으로 인한 임금체불 진정사건으로부터 자유로울 수 있다. 또한 병가의 경우에도 법정휴가로 인정하는 국가가 많은 관계로 외국인 근로자들이 당연히 병가를 받을 수 있다고 생각하지만, 강기한 바와 같이 한국에서는 아직까지 병가는 약정휴가에 해당된다. 따라서 이러한 약정휴일이나 약정휴가를 잘 이해함으로써 중견기업에서는 휴일 및 휴가를 직원들의 사기진작을 위한 방향으로 사용할 수 있고, 소규모 열악한 사업장의 경우에는 사업장 수준에 맞는 근로조건을 설정하는데 사용할 수 있다.

미용실 직원과 근로기준법

I. 들어가며

미용실은 우리 주변에서 흔히 볼 수 있는 소규모 사업장이다. 최근 미용업계의 고급화와 전문화가 진행되면서 프랜차이즈의 사업장이 점차 늘어나고 있다. 이에 따라 여기에 소속되어 일하는 근로자들의 근로조건과 관련된 분쟁이 빈번하게 발생하고 있다. 현재 프랜차이즈 형태의 미용업계에서 발생되는 대표적인 노동사건이 미용사(헤어 디자이너)를 개인사업자로 계약을 체결하면서 매출에 비례하여 수수료를 지급함으로써 근로기준법의 적용을 제외시키고 있다는 점이다. 형식상 개인사업자 같지만 실제로 사업주의 인적·업무적 구속력을 강화함으로써 근로자로 판단되는 경우가 많이 발생하고 있다. 또 다른 문제는 미용사를 보조하며 업무를 배우는 미용실 인턴의 문제이다. 미용사가 되기 위한 과정으로 2~3 년 정도의 인턴 생활을 거쳐야 하는데, 이 기간 동안에 최저임금에 미치지 못하는 급여를 받으며 장시간 업무를 하고 있다. 이러한 도제(徒弟)적 근로관계에 있는 인턴들에 대해 청년유니언 노동조합이 2013 년 2 월 미용실 프랜차이즈 업체들을 상대로 근로기준법 위반을 이유로 노동부에 고소장을 제출하였다. 이런 문제들과 관련하여 프랜차이즈 미용업계에 종사하는 미용사와 미용실 인턴의 근로자성을 판단해 보고 노동법적으로 바람직한 해결방안에 대해 검토해보고자 한다.

II. 미용사의 퇴직금 진정 사건 및 고려사항

1. 사건요약

경기도 부천의 프랜차이즈 브랜드 미용실에서 근무하였던 미용사가 2012년 6월 퇴직하면서 퇴직금을 받지 못하였다고 관할 노동사무소에 진정을 제기하였다. 미용사는 2011년 1월 입사시에 '자유직업 소득자 계약'을 체결하고 근무하였지만, 실제로는 근로자로 근무하였기 때문에 퇴직금이 발생하였다고 주장하였다. 이에 회사는 당해 미용사는 근로자가 아닌 자유소득자이므로 퇴직금이 발생하지 않는다고 설명하고 관련입증 자료를 제출함으로써 근로감독관을 설득하였고, 이에 노동사무소는 회사가 미용사에게 퇴직금 지급의무가 없다는 결정을 하였다. 회사가 제출한 자료는 판례의 근로자성 판단 기준에 의거하여 신분상, 업무상, 서류상 근로관계와 관련하여 미용사의 근로자성의 부존재를 설명하기 위한 것이었다. 이와 관련하여 판례와 노동부 행정해석을 비교해 보면 이런 형태의 미용사들의 근로자성 판단하는데 필요한 나름대로 기준을 설정하는 것이 가능하다고 하겠다.

2.판례: 근로자로 인정한 미용사

(서울지법 2010가합11116호(본소):2010가합18407(반소)

미용실A와 미용사가 입사시에 작성한 계약서에 따르면, 퇴직 후 4Km 이내에서 미용업무에 종사하면 2000만원의 손해배상을 해야 한다는 내용이 있었다. 미용사는 퇴직 후 400미터 떨어진 위치에서 미용실을 개업하였다. 이에 미용실A는 개업한

미용사를 상대로 경업금지 계약위반에 대한 손해배상을 청구하였고, 이에 미용사는 미용실A를 상대로 근무기간에 대해 퇴직금을 받지 못하였다고 반소를 제기하였다. 결론으로 미용실A가 제기한 경업금지약정은 무효로 판단되었고, 오히려 미용사가 제기한 반소가 인정되어 미용사는 근로자로 인정받아 미지급 퇴직금을 인정 받았다.

➔ 법원의 판단근거

1) 이 사건 근무약정상 피고가 원고와 마찬가지로 '독립된 사업주체'라는 취지로 표시되어 있으나, 원고는 미용사들의 근무장소, 근무시간, 근무일수, 근무방법 등을 정하고 미용사들이 이를 준수하도록 독려하였을 뿐만 아니라 미용사들이 이를 위반할 경우 벌금 부과 및 고객 배당 제외 등 상당한 제재를 가한 점,
2) 미용사들은 경우에 따라서는 자신들이 원하는 날 휴무할 수도 없었고, 휴무일 이외에 경조사, 질병 등으로 휴무하게 되는 경우 원고에게 그 증빙 자료를 제출하여야 하였던 점,
3) 이 사건 근무약정상 원고의 서면 동의 없이는 다른 미용실에서 미용사로 일하는 것이 금지되어 있는 등 미용사들은 계약상으로나 실제상으로나 이 사건 미용실에 전속되어 오직 원고만을 위하여 일하였고, 계약기간 또한 자동갱신 되어 계속성을 가졌던 점,
4) 미용사들이 제 3 자로 하여금 이 사건 미용실에 출근하여 자신의 업무를 대신 수행하도록 할 수도 없는 것으로 보여, 그 업무의 대체성을 인정하기도 어려운 점,
5) 미용사들이 그 미용 업무 수행을 위하여 사용하는 미용도구나 비품들 대부분을 원고가 제공한 점,
6) 원고는 피고에게 피고가 이 사건 미용실에서 근무한 처음 몇 달간은 매월 일정 금원을 지급하다가, 몇 달 후부터는 피고의 매출액에 따라 산정한 금원을 매월 지급하였는데, 그 전후로 피고의 근무형태에 어떠한 변화가 생겼다고는 보이지 않는 점,
7) 이 사건 근무약정상 징계해고사유로 볼 수 있는 사유들을 해지사유로 정하고 있는 점, 원고는 미용사들이 이 사건 미용실에서 근무하면서 지득한 고객정보와 관련하여 이를 유출하거나 이 사건 미용실을 그만 둘 때 가져가는 행위를 금지한 점 등
8) 제반 사정들을 종합하여 보면, 피고 보수액이 기본급 등의 정함이 없이 그 매출액에 비례하여 산정되었고, 사업자등록을 하여 사업소득세 등이 원천징수 되었으며, 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등에 가입되어 있지 않았다는 등의 사정들을 감안하더라도, **피고는 원고에 대하여 근로의 대가인 임금을 받을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 봄이 상당하다.**

3. 행정해석: 근로자로 인정하지 않은 미용사 (근로기준과-6228, 2004.11.18)

노동부는 미용사가 미용실 사업주와 자유직업계약을 체결하고 매출액의 일정 비율을 지급받는 경우에 근로자로 보기 어렵다고 판단하고 있다.

> 미용사를 근로기준법 근로자로 볼 수 있는지 여부에 관하여 사실관계를 보면:
> 1) 미용실 업주와 자유직업계약서를 작성한 미용사가 미용실에서 고객들에 대한 미용(파마, 커트 염색 등) 업무를 행하면서도, 별도의 취업규칙 등을 적용 받지 아니하고, 각자가 자유롭게 독자적으로 업무를 수행하면서 업주의 구체적인 업무지시나 감독을 받지 않으며,
> 2) 기본급이나 고정급이 없이 매출액의 일정 비율(월 매출금액에 따라 20% 내지 22%로 약정)을 수수료의 명목으로 지급받고, 3) 1 일 8 시간의 업무 요건을 충족하면 타 미용실에 근무하는 것이 제한되지 않는 등 해당 업소에 전속된 것으로 보기 어려우며,
> 4) 개인 사정으로 근무치 못하는 경우 같은 수준의 미용기술을 가진 다른 사람으로 대체할 수 있고, 5) 계약사항을 어기더라도 계약해지 외에 별도의 제재를 받지 않으며,
> 6) 사업소득세를 징수하고 4 대 보험에 가입되어 있지 않는 등
> 7) 전체적으로 근로자로 보기 어려운 요소들이 많으므로, 업무장소가 당해 업소로 제한되고, 수수료 관리 차원이라 하더라도 매주 2 회 업무일지를 작성 제출하며, 가위 등을 제외한 미용기구를 업주가 제공하는 등 일부 근로자로 볼 수 있는 요소가 있다 하더라도, **종합적으로 고려할 때 귀 질의서의 미용사는 임금을 목적으로 종속적인 지위에서 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자라고 단정하기는 어렵다.**

4. 소결론

미용사의 근로자성 판단에 있어 노동부와 법원의 판단기준은 근로자인지 여부에 대해서는 외형상 계약형태만으로 판단할 것이 아니라 실제 업무수행 중에 사용자의 구속이 얼마만큼 이루어졌는지를 고려해야 한다는 것이다. 즉, 일반적으로 수수료를 받고 일하는 근로자는 근로자가 아닌 것으로 간주하는 경향이 있는데, 이 하나만을 가지고 판단하는 것이 아니라 근로자 판단기준 법리에 따라 전체적으로 근로자가 임금을 목적으로 사용종속 관계에서 근로를 제공하였는지 여부를 구체적으로 검토 후 판단하여야 한다는 것이다.

III. 미용실 인턴의 근로자성

1. 사실관계

미용사가 되기 위해서는 미용사 자격증이 있더라도 미용실에서 2~3년의 인턴 과정을 거쳐야 정식 미용사로 인정을 받을 수 있다. 대부분의 미용사들은 미용실과 개인 매출액에 대한 수수료 계약을 맺고 독립사업자로서 활동을 한다. 따라서 이러한 독립사업자가 되기 위한 과정에 있는 인턴들을 미용실은 교육생으로 보고 근로자로 인정하지 않고 교육비 명목으로 월 70~100만원을 지급하고 있다. 4대보험에

가입되어 있지 않고 지급하는 보수에서도 개인사업자 소득세인 3.3%만 공제하고 있다. 그러나 인턴은 일주 5일 동안 매일 10~12시간 동안 교육이 아닌 실질적인 근로를 제공하고 있다. 이러한 인턴들의 근로자성은 실제적으로 부정하기 어려우며, 근로자인 경우, 사업주가 어떠한 조치를 취해야 하는지에 대해 살펴보고자 한다.

2. 미용실 인턴의 근로자성 판단

미용실의 인턴교육은 펌-드라이-컬러-커트 순(順)으로 각 단계별 6개월 정도를 거쳐 진행된다. 미용사가 되기 위해서는 2~3년의 인턴과정을 거쳐야 하고, 미용사를 통해 미용기술이 전수되는 도제적 관계에서 이루어진다. 형식적으로는 업무를 배우는 과정에 있지만, 사실상 업무시간의 대부분을 청소, 정리정돈, 고객 샴푸, 드라이, 미용사 보조를 하면서 보내기 때문에 실제로 근로를 제공하는 것이고, 이 과정에서 교육실습이 이루어진다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 인턴의 근로관계를 볼 때, 순수한 교육생으로 보기 어렵고 업무와 교육이 혼재된 형태라 할 수 있다.

행정해석은 "인턴십 프로그램 참가자를 정규직으로 채용하는 경우 동 기간을 계속 근로기간으로 볼 것인지 여부"에 대해 다음과 같이 판단하고 있다.

"근로기준법상의 근로자성을 인정받기 위해서는 종사업무의 내용, 사용자의 지휘감독의 성격, 징계권한의 유무, 업무지시 거부가능 여부, 보수의 성격 등 여러가지 종합적인 사용종속성 여부를 고려하여 판단하여야 한다. 채용이 예정되어 있지 않고, 학점 인정을 목적으로 산학협동 조인서상의 근로조건에 따라 근로를 제공한 학생의 경우, 동 조인서상의 근로시간, 수습 비용, 4대 보험 적용 등의 조건만으로는 근로기준법상의 근로자성을 인정하기 어려울 것으로 본다. 그러나 회사와 맺은 계약의 내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등을 살펴볼 때 실질적으로 근로제공의 성격이 강하고 사용종속관계가 인정된다면 실습생도 근로자에 해당 될 수 있으며, 이 경우 실습기간은 계속근로시간으로 인정될 수 있을 것이다(행정해석 강남지청 노사지원과826, 2009.4.7)."

3. 근로기준법의 근로조건 기준

인턴사원이 근로기준법상 근로자로 인정되는 이상 미용실은 근로기준법상 근로조건을 준수하여야 한다. (예, 인턴사원 1일 10시간, 주 5일 근무시 근로조건)

(1) 최저임금: 2013년 시간급 최저임금은 4,860원으로, 주40시간 근무시 월 1,015,740원을 최저임금으로 지급해야 함.

(2) 연장근로: 현재 인턴사원이 1일 2시간, 1주10시간 연장근로를 하므로, 그에 대한 가산임금 50%를 계산시, 1주 15시간에 대해 추가 보상하여야 함. 따라서 월 연장근로 가산임금: 1주(10시간 x 가산수당 50%) x 4.345주 = 315,900원
따라서, 최저임금과 연장근로수당을 가산한 임금인 1,331,640원

(3) 휴게시간: 근로시간 4시간인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간 휴게시간 보장
(4) 연차유급휴가: 위의 최저임금과 연장근로와 별도로 1년에 15개의 연차유급휴가를 근로일 기간 중에 유급으로 부여해야 함.
(5) 퇴직금: 인턴이 1년 이상 근무하고 퇴직하는 경우에는 계속근로연수 1년에 대해 30일의 평균임금을 계산해서 지급해야 함.
(6) 임금소멸시효: 최저임금, 연장근로수당, 연차유급휴가, 퇴직금은 모두 3년간의 소멸시효가 있으므로 근무기간 중 또는 퇴직하였더라도 3년 기간에 대해 소급하여 청구할 수 있고, 사용자는 예외 없이 지급해야 하고 이를 위반 시 형사처벌 될 뿐만 아니라 민사상 지급의무를 진다.

4. 바람직한 방향

미용실 인턴들이 도제적 근로관계를 유지하고 있지만, 노동법상 근로자로 판단하는 것이 타당하다고 볼 수 있기 때문에, 앞으로 최소한 법정기준에 맞는 임금설계와 근로시간 할당을 고려하여야 할 것이다. 우선 급여관리에 있어 식대비나 기숙사 지원비, 기타 수당을 등을 모두 기본급으로 포함하여 최소한 최저임금이상 지급하여야 한다. 근로시간의 계산에 있어서도 실제로 근로를 제공하는 시간과 개인의 교육시간을 분명히 구분, 운영하고 실제로 업무를 제공하는 시간에 대해서만 임금을 지급하는 방향으로 개선하여야 할 것이다.

IV. 맺는 말

미용실의 경우 대체로 소규모로 운영되는 형태의 사업이지만, 근로기준법이 적용되기 어려운 사업장으로 보아서는 아니 된다. 프랜차이즈 미용실에 종사하는 미용사의 경우, 앞에서 살펴본 바와 같이, 계약의 명칭이나 근로자로서 등록여부와 관계 없이 실질적으로 사용종속 관계를 유지하였는지 여부에 따라 근로자성이 판단된다는 것에 유의해야 한다. 또한 미용실의 인턴의 경우에도 교육생, 훈련생으로만 간주할 것이 아니라 정식 근로자로서 판단하여 임금이나 근로시간에 대해 근로기준법상의 기준을 준수하는 것이 바람직하다고 본다.

명품매장 점장의 근로자성 부인 사건

I. 사건개요 (점장의 퇴직금등 청구 사건[18])

00 명품회사의 한국 법인 (이하 "회사")로부터 2012 년 7 월에 불만족스럽게 계약이 해지된 매장 점장 2 명이 2012 년 10 월에 퇴직금, 연차수당 등 법정수당을 회사가 미지급 하였다고 노동부에 진정을 제기하였다. 이 임금체불 진정사건에서 회사는 점장들이 수수료 용역 판매수탁자이기 때문에 근로기준법에 의한 퇴직금이 발생하지 않는다고 주장하였다. 반면 진정인(2 명의 점장)들은 고정급여와 성과급을 받고 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였기 때문에 근로자라고 주장하면서, 퇴직금, 기타 법정수당을 포함하여 8000 여만 원을 청구하였다. 이 사건을 조사한 근로감독관은 근로자의 주장에 타당성이 있다고 하면서 회사에 어느 정도의 합의를 요구하였다. 하지만 회사 입장에서는 2 곳의 매장뿐만 아니라 다른 16 개 매장의 점장들도 유사한 금품을 청구할 것이 예상되었기 때문에 진정인들과 합의를 할 여지를 두지 않으려 하였다. 이 진정사건의 조사가 통상 진정처리기간인 2 개월을 훨씬 넘긴 7 개월 만인 2013 년 4 월 중순이 되어서야 담당 근로감독관이 진정인들을 근로자가 아닌 독립계약자로 인정하여 퇴직금 등의 청구를 기각하였다. 아래에서는 이 진정사건의 사실관계, 관련 쟁점, 당사자의 주장, 관련 대법원 판례와 노동부의 판단기준 등에 대해 살펴보고자 한다.

II. 사실관계 및 쟁점

1. 사실관계

○ 회사는 위 2 명의 점장들(진정인들)과 매장판매 일체를 도급하는 판매수탁자로서 판매용역계약 (sales service contract)을 체결하였고, 점장들은 판매용역계약을 근로계약보다 선호하였으며, 유사 명품 업계들도 매장의 점장을 독립계약자로 사용하는 형태가 많음.

○ 점장 A(진정인 중 한 명)는 2008 년 9 월부터 수수료 계약을 체결하고 청담동 점장으로 근무하던 중 매장 리뉴얼 공사로 인하여 회사가 타지역 점장으로 발령을 내자, 이에 불만을 가지고 수수료 계약을 스스로 해지함. 점장 B(진정인 중 다른 한 명)는 2010 년 9 월에 근로자로 입사하여 점장으로 근무 중 회사와 합의로 2011 년 9 월 퇴직금 등 일체의 금품을 정산하고 근로관계를 종료한 후, 판매용역 계약서를 작성하여 수수료 점장으로 근무하였음. 회사는 점장 B 의 실적부진으로 판매용역 계약을 갱신하지 않아 계약이 해지되었음.

○ 점장의 수수료는 기본금 200 만원 + 정상판매 매출액 대비 4%와 할인 행사시 매출액 대비 2%이고, 계약기간은 6 개월이며 1 개월 전 계약해지 통보 없을 시 자동갱신조항이 있음.

[18] 정봉수 노무사가 2012.10부터 2013.4월 까지 서울강남지청에서 사용자를 대리한 사건

○ 점장들에게 적용되는 별도의 취업규칙, 인사규정은 존재하지 않으며, 또한 일반 직원에게 적용되는 취업규칙, 인사규정은 점장에게 적용되지 않음.
○ 점장들은 매월 1 회 회사의 영업회의에 참석할 뿐, 일일보고 또는 주간보고가 없음. 다만, 해당지점의 직원이 매출현황을 전산시스템을 통해 본사로 보고가 이루어짐.
○ 매장은 점장과 해당 매장의 직원 2~4 명으로 구성되어 있고, 점장을 제외한 직원은 본사로부터 근로자로서 관리감독 및 연차휴가 등의 통제를 받음.
○ 매장의 점장들은 근로장소는 정해져 있으나 근로시간은 자유로이 활동하였으며, 출퇴근 여부에 대해 본사의 통제를 받지 않음.
○ 점장들은 상품 판매에 필요한 비품, 상품, 유니폼 등을 소유하고 있지 않고, 회사에서 제공하는 것을 사용하고 있으나, 매장에서 필요한 비용, 즉 전화비, 수선비 등을 부담하였음. 아울러 제 3 자를 고용하여 대리 점장을 맡길 수 없었음.
○ 점장들은 파트타임 직원을 임의적으로 고용하여 사용할 수 있었으나, 그 비용은 회사에서 지급하였음.
○ 점장들은 매출액 향상을 위해 본인의 비용으로 VIP 식사 접대, 골프접대, 유인물 발송을 하였으며, 때로는 본사의 표준 할인가격보다 점장이 임의로 추가 할인하여 고객에게 판매하는 경우도 있었음.
○ 회사에서는 매출 및 근무태도와 관련하여 어떠한 징계나 제재를 가한 사례도 없었고, 계약갱신 거부 외에는 특별히 제재할 수단이 없었음.
○ 점장들은 근로소득세 대신에 사업소득세를 납부하고, 4 대보험에 가입되어 있지 아니함.

2. 쟁점

점장의 임금체불 진정사건에 있어 주요 쟁점은 점장이 판매위탁 계약서를 작성한 독립계약자임에도 불구하고 근로기준법상 퇴직금을 청구하였으므로, 사실관계를 통해 회사와 점장 간에 사용종속관계가 있었는지 여부를 파악하는 것이다. 판매 위탁도급 계약서에 있어, 매장 전체를 도급받은 것이 아니고, 매장의 점장만 독립계약자이고, 그 밑에서 일하는 직원은 회사의 근로자로서 근로관계를 유지하고 있는 상황에서 점장만이 독립계약 판매수탁자로서 인정받을 수 있는지가 문제가 된다.

III. 회사의 주장

1. 현 점장들의 사용종속관계 판단

회사는 2 명의 점장들의 임금체불 진정사건에 대해, 점장은 근로기준법상 근로자가 아니기 때문에 퇴직금, 연차유급휴가 등의 청구의 대상이 되지 않는다고 주장하였다. 그 설명의 근거는 아래 표와 같다.

대법원 판례 (9가지: 판단요소 세부내용)		사실관계	검토의견	
			근로자	사용자
1)사용자의 지휘,감독 여부	①취업규칙 적용	취업규칙 미적용	X	●
	②근로계약서 작성	판매위탁 계약서 작성	X	●
	③출퇴근, 휴가 통제, 징계	사용자 출퇴근 및 휴가사용 통제 없었음. 징계한 전례가 없었음	X	●
	④업무지시	사용자 업무보고나 업무지시 없었음	X	●
2)근무시간과 근로장소 구속여부	⑤근로시간 구속	근로시간 통제 없었음.	X	●
	⑥근로장소 구속	근로장소는 구속됨	●	X
3)비품,원자재 작업도구,비용 처리 여부	⑦비품,원자재,작업도구소유	사용자가 부담	●	X
	⑧비용처리	수선비, 전화비 점장 부담	X	●
4)제3자대행여부	⑨제3자 대행가능, 타업무 종사	전속적 근무하므로, 제3자대행 불가능, 타업무 종사가능함	●	X
5)노무제공을 통한이윤창출, 독립사업영위 여부	⑩이윤창출	본인의 노력으로 이윤창출, 업무시간 중에 손님접대 골프 접대함	X	●
	⑪독립사업	제한적 독립사업성		●
	⑫손실 위험 책임	적자에 대한 부담은 회사가 책임짐	●	X
6)보수의 성격 근로 대가여부	⑬보수 근로대가	매출에 대한 평가로 급여결정	X	●
	⑭개인사업성	개인이 매출 창출함	X	●
7)기본급,고정급 지급여부	⑮고정급여부	기본수당 200만원 + 수수료4%, 따라서 기본급 정해져 있음	●	X
8)근로소득세, 4대보험적용 여부	⑯근로소득세, 4 대보험	사업소득세 부담, 4대보험 미적용	X	●
9)근로제공의 계속성,전속성 여부	⑰근로의 계속성	계속 근로	●	X
	⑱근로의 전속성	업무위탁으로 위탁기간중 전속됨	●	X
평가의견		**개인사업자의 속성이 근로자의 속성보다 더 많으므로, 위탁계약에 따른 업무도급 으로 볼 여지가 많다고 사료됨**	7개	11개

2. 사용자의 주장의 요지

상기의 표에서와 같이 점장들은 1)근로계약서가 아닌 판매위탁계약을 작성하여 회사와 대등한 위치를 가지고 있고, 2)독립계약자로서 매출액을 올리기 위해 스스로 노력하였으며, 3)업무수행 중에 회사의 지휘·감독을 받지 않은 채, 해당 지점의 매출향상을 위해 개인의 비용과 시간을 투자해서 영업활동을 하였다. 그리고 회사에서는 어떠한 비용처리나 업무지원을 해준 적이 없으며, 점장들은 매출에 따라 수수료를 수령하였다. 따라서 진정인들(2 명의 점장)과 회사 사이에 사용종속관계가 있었다고 보기 어렵다.

IV. 관련 대법원 판례 및 근로감독관 판단

1. 관련 대법원 판례

대법원은 근로자 여부를 판단하는 사용종속관계 기준을 9 가지로 설명하고 있고, 이 9 가지 항목 중 근로자성이 강한 점과 사용자 성이 강한 점을 비교·분석하여, 그 상대적 우위를 가늠하여 대상자의 근로자여부를 판단하고 있다. 또한 이러한 우위여부를 판단하는 데에 있어 가중치는 1)사용자의 지휘 감독의 여부, 2)보수의 노무대가성 여부, 3) 노무의 성질과 내용을 고려하여 부여하였다. 그러나, 사용자가 힘의 우위에서 결정하는 임금, 4 대보험 가입여부는 근로자 여부를 판단하는 데에 있어서 중요한 요소로 보지 않고 있다. 점장이 노동법상 근로자에 해당하는 지의 여부에 관한 대법원 판단기준은 다음과 같다.

"근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 1)업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 2)사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 3)노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 4)제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 5)노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 6)보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 7) 근로소득세의 원천징수 여부 등보수에 관한 사항, 8)근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 9)사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법2004다29736, 2006.12.07)."

2. 근로감독관의 판단기준

담당 근로감독관은 본 사건의 진정인들(2 명의 점장들)을 근로자로 인정할 수 있는지 여부를 판단을 하는 데에 있어서 상당한 어려움을 겪었다 한다. 특히 점장 B 의 경우에는, 근로자 신분에서 독립계약자로 신분이 변경되었음에도 불구하고, 여전히 동일매장에서 동일한 유형의 일을 하였기 때문에 근로자로서 볼 소지가 많았다. 하지만, 근로자성 판단지침에 따라 검토한 결과, 독립계약자로서의 성질이 다소 우세하다고 판단하였다.

"근로자가 아닌 속성으로 1) 판매위탁 도급계약을 체결한 동기에 있어서도 점장 스스로 선택한 계약이었고, 독립계약자 점장계약이 근로자로서 임금을 받는 것보다 유리한 계약조건이었다. 2) 점장이 스스로 비용을 부담하여 매출증대 활동을 하여 더 많은 이윤추구를 하였다. 3) 업무수행중 회사로부터 업무 관리감독이 없었고, 자율적으로 매장을 운영하였다. 이와 같은 특성을 살펴볼 때, 회사와 점장 간에 사용종속관계가 있었다고 보기 어렵다."

V. 회사의 사후 대책

상기 점장들의 이번 임금청구 사건을 통해 회사는 노동부로부터 점장의 독립계약자 신분을 인정받았지만, 근로자로서의 성질도 상당 부분이 인정되었기 때문에 앞으로 유사한 분쟁이 발생하지 않도록 사용자의 대책이 필요하다고 본다. 따라서 첫째 매장의 점장을 근로자 또는 독립계약자로 운영할 것인지에 대해 분명하게 구분하여 운영해야 할 것이며, 둘째, 판매위탁계약으로 매장을 운영할 경우, 점장의 독립적 신분을 강화하는 차원에서 판매수수료를 높이고 기본급을 없애야 할 것이다. 세째, 점장이 매장을 개인도급이 아닌 매장별 도급형태로 운영할 수 있도록 하는 방안도 마련하여야 할 필요가 있다고 하겠다.

프리랜서와 근로자

I. 프리랜서의 근로자 지위 인정 여부(최근 사례)

프리랜스(위임) 계약은 당사자 일방(위임인)이 상대방(수임인)에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약이다(민법 제 680 조). 근로계약 상의 근로자가 사용자의 지휘·명령에 따라 비자주적인 노동을 제공하는 것과는 달리, 프리랜스 계약에 있어서 수임인(프리랜서; freelancer)은 자기의 재량에 의하여 독자적으로 위임사무를 처리할 수 있다는 것이다. 프리랜서는 자유계약자로서 위임인이 자신에게 위임한 업무에 대해 독자적으로 업무를 처리하고 위임인의 지시·감독을 받지 않기 때문에, 원칙적으로 노동법의 적용(보호) 대상에서 제외된다.

국내의 한 대형 C 학원에서 근무하였던 외국인 강사 17 명이 2011. 2.22. C 학원을 상대로 강남노동사무소에 퇴직금 등 임금 ○억 ○천만 원의 미지급에 대해 진정을 제기하였다. C 학원에서는 '강의서비스 계약서'를 작성하였던 해당 강사들은 프리랜서들이기 때문에 이들에게 노동법상의 퇴직금을 지급할 의무가 없다고 주장하였다. 이에 대해 해당 강사들은 비록 상기 계약서가 프리랜스 계약서이지만, 실질적으로 C 학원의 지휘·감독 내지 엄격한 통제 하에 근로를 제공하였고 근로장소와 근로시간에 대해 구속을 받았으며, 또한 시간급 고정임금을 받았다고 주장하였다. 이 사건에 있어 주요 쟁점은 당연히 해당 강사들이 근로기준법상의 근로자들인지 아니면 프리랜서들(민법상의 수임인들)인지를 명확히 하는 데에 있었다. 여기에서는 C 학원의 해당 강사들이 근로자로서의 지위를 인정받을 수 있는지 여부에 대해 판례와 행정해석을 가지고 구체적으로 판단하고자 한다.

II. 프리랜서의 근로자 지위를 부정하는 주요 사례들

(1) 대리운전기사가 근로기준법상의 근로자가 아니다

"회사는 대리운전을 요청하는 고객의 정보를 대리운전기사에게 제공하고 대리운전기사는 정보제공을 받기 위한 휴대폰 단말기의 구입, 사용비용을 부담하고 자신의 비용으로 대리운전 중 교통사고를 내는 경우에 대비한 보험에 가입하는 점, 대리운전기사는 근무시간이 정해진 것이 아니어서 원하는 때에 자유롭게 출퇴근할 수 있었고 고정급을 받는 것이 아니라 1 건의 정보제공이 있을 때마다 정보제공에 따른 수수료가 지급되었던 점, 복무규정이 적용되지 않아 업무태만, 지시불이행 등을 이유로 징계처분을 할 수 없다는 점을 볼 때, 대리운전기사는 근로자가 아니다."
(대구지법 2007 가단 108286)

(2) 이사로서 모든 업무에 관해 재량을 갖고 독자적으로 그 업무를 수행해 왔으며, 업무집행에 관하여 지휘·감독을 받지 않았다면 근로자로 볼 수 없다

"회사법인 등기부에 이사로 등기되었다는 점, 모든 업무에 관해 재량을 갖고 독자적으로 그 업무를 수행해 왔던 점, 회사로부터 업무추진비 명목의 신용카드를 제공받아 이를 사용하고, 차량도 제공받아 이를 독자적으로 사용해 왔던 점, 실질적 대표자에게 구체적인 업무집행에 관하여 지휘·감독을 받은 것이 아니라 보고에 불과하다는 점 등을 종합하여 보면 당해 이사는 근로자로 볼 수 없다." (법원 2005 구합 36158)

(3) 노무제공자가 노무를 제공하였다고 하더라도 사용종속관계가 인정되지 않을 경우 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다

"근무장소가 당해 사업장으로 제한되어 있고, 노무제공자들이 제 3 자를 고용하여 업무를 대행하게 할 수 없어 업무의 대체성이 없다고 하더라도 노무제공자들에게 기본적으로 출·퇴근에 대한 제한이 없어 근무시간의 제한을 받지 않고 있는 점, 업무수행과정에서 어느 정도의 지휘·감독권을 행사하였으나 근무위반 등 행위에 대한 징계권이 없는 점, 작업의 대가가 근로 자체의 대상적 성격을 가진다고 볼 수 없고, 기본급, 고정급이 정해져 있지 않는 점, 노무공급관계의 성립과 종료가 노무제공자측에게 있다고 보이는 점 등을 종합하면, 근로자로 보기 어렵다." (법원 2005 구단 1293)

(4) 위탁업무의 이행실적에 따라 대가를 받는 학습지교사는 근로자가 아니다.

"학습지교사가 회사로부터 위탁업무의 수행과정에서 업무의 내용이나 수행방법 및 업무수행 시간 등에 관하여 회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 아니하는 점, 학습지교사는 회사의 정사원과 달리 그 채용부터 소속지국의 결정, 출퇴근시간, 겸업의 자유, 위탁관계의 종료에 이르기까지 그 제한이 거의 없는 점, 회사로부터 지급받는 수당은 그 위탁업무 수행을 위하여 학습지교사가 제공하는 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 위탁업무의 이행실적에 따라서만 그 지급여부 및 지급액이 결정되는 것이어서 근로제공의 대가로서의 임금이라고 보기 어려운 점 등 여러 사정을 종합하여 보면 근로자라고 볼 수 없다." (법원 2003 구합 21411)

(5) 골프장 캐디는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다

"캐디들은 봉사료 이외에 회사로부터 어떠한 금전적 대가도 받고 있지 않고, 용역제공에 있어 순번은 있으나 근로시간의 정함은 없으며 자신의 용역 제공을 마친 후 골프장 시설에서 곧바로 이탈할 수 있고, 업무 수행과정에서 회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘 ·감독은 거의 받고 있지 아니한 채 단지 내장객의 요구나 지시에 따라 자신의 용역을 제공하고 있는 점 등 여러 사정을 종합하여 보면 근로자로 보기 어렵다." (서울행법 2001 구 33013)

III. 근로자 지위 인정 여부의 구체적 판단기준

"근로기준법상의 근로자에 해당하는지를 판단함에 있어서는 그 계약의 형식이 민법상 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 **그 실질에 있어** 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로자가 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단한다." (대법 2008 다 27035)

노동부는 이러한 대법원 판례의 기준에 따라 아래의 7 가지의 세부기준을 종합적으로 고려하여 근로자인지 프리랜서인지 판단하려고 한다.

(1) 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘.감독을 받는지 여부: 지휘.감독이란 사용자의 지휘.감독을 받아 사용자가 원하는 내용의 일을 하는 것을 말하는 것으로서 다음과 같은 기준들을 종합적으로 고려하여 판단한다.

① 채용.교육.퇴직 등 노무관리의 수행 여부

② 업무내용의 결정과 업무지시에 대한 승낙.거절 자유의 여부

(2) 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부:

① 사용자가 출퇴근시간이나 출근일을 정하는 경우 등은 시간적 구속에 해당한다.

② 작업장소가 정해져 있거나 사용자가 지시한 장소에서 근로하는 경우 등은 장소적 구속에 해당한다.

(3) 근로자 스스로가 제 3 자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무: 노무제공의 비대체성은 사용종속관계에 대한 기본적인 판단기준은 아니나, 대체성이 인정되는 경우에는 지휘.감독관계가 부인되는 요인의 하나이다.

(4) 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계: 업무수행자가 소유하고 있는 기계.기구가 매우 비싸거나, 업무상 손해를 본인이 부담한다면 스스로의 계산과 위험부담으로 행하는 사업자의 성격이 강하고 근로자성을 약하게 하는 요소가 된다.

(5) 보수가 근로자체의 대상적 성격을 가지고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 등 보수에 관한 사항:

① 보수가 일의 성과에 관계없이 고정급 부분이 있고, 업무의 배분 등에 의해 사실상 고정급으로 되어 있으며, 그 금액이 생계유지 기능 등 생활보장적인 요소가 강하다고 인정되는 경우에는 근로자성이 인정된다.

② 보수 수준이 당해 기업에서 같거나 비슷한 업무를 하는 종업원에 비해 현저히 높다고 하면, 이는 스스로의 계산과 위험으로 사업경영을 행하는 사업자에 대해 지불하는 대가로 인정될 수 있어 근로자성이 약해진다.

(6) 근로제공 관계에 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 정도: 전속성은 제도적으로 타사의 업무에 종사하는 것이 금지되거나 또는 현실적으로 근로자가 시간적 여유가 없어서 2 개 이상의 사업장에 동시에 근로를 제공할 수 없다면 전속성이 있다.
(7) 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부: 보수에 대해 근로소득세를 납부할 경우에는 근로자성을 긍정적으로 판단하는 보강요소가 되며 단, 근로소득세 부과대상이 아니라는 이유만으로 임금이 아니라고 할 수는 없다.

IV. 학원 강사의 근로자 지위 인정 여부의 판단 (결론)

이번 C 학원의 해당 강사들은 노동사무소로부터 임금을 목적으로 근로를 제공하였던 근로계약 상의 근로자로 판단을 받았다. 따라서 이들이 C 학원에 청구한 근로기준법에 의해 보장된 퇴직금, 주휴수당, 연차유급휴가에 대해 미지급 임금으로 확정받을 수 있었다. 노동사무소의 판단에 관한 세부내용은 공개되지 않기 때문에, 다음의 관련 판례를 통해 그 판단 이유를 추정해 볼 수 있다.

"학원과의 **사용종속관계 하에서 근로를 제공**하는 강사들은 근로자에 해당하여 퇴직금을 지급해야 한다."(수원지법 2007 고단 5596)
① 학원의 강사들이 어떤 과목의 강의를 할 것인지 여부는 학원에서 결정하는 것이고, 강의시간 및 장소 역시 사실상 학원에서 지정하였던 점,
② 학원에서는 강사들에게 강의의 질과 내용 등을 독려하는 문건을 수시로 전달하였을 뿐만 아니라, 때로는 학원 운영과 관련한 전반적인 방침을 전달하기도 하는 등 사실상 여러 면에서 강사들을 지휘.감독하였던 것으로 볼 수 있는 점,
③ 강의 자료 등을 제외한 나머지 거의 모든 비품, 원자재, 작업도구가 모두 학원 소유이고,
④ 강사들은 질병이나 예기치 않은 경조사 등 아주 예외적인 경우가 아닌 한 사실상 다른 제 3 자를 고용하여 강의를 대행하게 할 여지가 없었던 점,
⑤ 강사들은 시간당 일정액에 정해진 강의시간 수를 곱한 금액을 보수로 지급받는 등 그 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격임이 분명하고, 학원의 수입 증감이 강사들 개인의 보수에는 전혀 영향을 미치지는 않았던 점,
⑥ 한편, 일부 강사들의 경우 피고인들이 운영하는 위 학원에서 강의를 하면서 다른 학원에서도 강의를 하기도 하였다는 점에서 사용자에 대한 전속성 여부가 문제가 될 소지가 있으나, 이는 실질적으로 보면, 그러한 강사들의 경우 담당하고 있는 강의 과목의 특성상 피고인들이 운영하고 있는 학원에서 배정된 강의 시간 자체가 상대적으로 적었기 때문이다.
⑦ 비록 피고인들이 운영하는 학원이 일반 교직원과 강사의 이원적인 체제로 운영되고 있고, 강사들의 경우 취업규칙에 적용을 받지 않으며, 근로소득세를 원천징수당하지 않고, 직장의료보험이 아닌 지역의료보험에 가입하였다고 하더라도 이는 사용자가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 마음대로 정할 수 있는 것들로서 근로자인지 여부를 결정하는 데에 있어 부차적 징표에 불과하다.

직장내 한국과 서양 문화 차이의 이해

I. 서론

우리나라가 미국, 유럽연합과의 자유무역협정을 체결함에 따라 더 많은 외국인 회사들이 한국에서 지사를 설립하고 있으며, 이에 한국인 회사들도 이러한 선진국 시장과 경쟁하기 위해서 더 많은 전문직 외국인들을 고용하여 사용하고 있다. 한국인과 서양인이 같이 하나의 기업 또는 사무실에서 함께 협력하여 업무를 수행함에 있어 언어적 차이뿐만 아니라 서로 다른 문화적 차이로 인하여 불필요한 오해를 일으키거나 업무상 큰 과실을 가져오는 경우를 많이 볼 수 있다. 이러한 문화적인 차이는 각국의 고유한 문화적 배경에서 나오는 것으로 이를 이해하지 못하면 상대방을 이해하는데 어려울 뿐만 아니라 업무상 적지 않은 손실로 직결이 되는 경우가 많다. 이는 각국의 고유한 문화적 배경이 직장 내에서의 수직적 상하관계, 언어적으로 표현 방법에 따른 인간관계, 나이와 직책에 따른 호칭관계, 자기 표현방법 등에서 많은 차이를 발생시키기 때문이다. 이러한 문화적 차이에 대해 그 대표적인 내용을 사례와 한국에서 직장생활을 하는 외국인들의 경험을 중심으로 살펴보고자 한다.

II. 비행기 추락사고와 관련된 문화적 차이의 비밀

『1997년 8월 6일 오전 1:42분경 대한항공 여객기가 괌 공항에 착륙을 시도하던 중 험악한 날씨로 인한 시계 불량과 조종사들의 누적된 피로 등으로 인하여 활주로를 벗어나 공항 인근 야산에 추락하였고 탑승객 254명 중 228명이 사망하였다. 당시 조종사들이 기상악화로 활주로가 보이지 않는 상태에서 착륙을 시도하고 있었다. 기체가 하강하면서 지표근접경보장치가 500피트(150미터) 경보음을 알렸을 때, 부기장은 "착륙, 포기합시다."라고 기장에게 말했다. 그런데 이는 '권유' 하는 방식의 어조였다. 기장이 대처를 하지 아니하자 부기장이 "안보이죠. 착륙 포기"를 말하자 이때에야 기장이 착륙포기를 결정하였다. 이러한 사이에 기체는 하강하여 추락하고 말았다. 만약에 부기장이 긴급한 상황에 맞추어 권유의 방식이 아닌 '명령' 하는 어조로 말하였다면, 긴급한 상황에 즉시 대처하여 이 항공기 추락사고를 예방할 수 있었을 것이다.』[19]

2001년 대한항공은 델타 항공으로부터 데이비드 그린버그를 비행안전 책임자로 영입하여 항공안전에 대한 근본적인 원인을 찾고 그 예방방향을 제시하였다. 그린버그는 대한항공의 항공기 추락사고의 주요한 원인을 한국의 복잡한 경어체계와 수직적인 계급문화에서 찾았다. 그린버그는 "대한항공의 공용어는 영어다. 만약 대한항공의 조종사로 남고 싶다면 영어를 유창하게 구사할 수 있어야 한다"는

[19] 말콤 글래드웰, "아웃라이어" 7장. 252페이지, '비행기 추락에 담긴 문화적 비밀'

규칙을 세웠다. 영어에는 이러한 경어체계가 없고, 서로 계급간에 권위가 낮다. 즉, 이 계급간의 권위에 대한 차이를 나타내는 '권력간격지수 (Power Distance Index)'에 있어 한국은 최상에 해당되고, 미국은 최하위에 해당된다. 기장과 부기장과의 관계는 서로 보완해서 항공기를 운행하여야 하는 관계임에도 불구하고, 한국의 조종사들은 기장과 부기장과의 상하관계가 명확하고, 부기장은 기장의 명령에 복종해야 하는 관계다. 더욱이 부기장의 사소한 실수에 대해 기장은 부기장의 손을 친다든지 하면서 훈계를 할 수 있고, 이것이 자연스럽게 받아들여진다. 또한 이러한 상하관계에 있어 복잡한 경어체계가 존재한다. 상급자는 하급자에게 말을 낮추어 얘기하고, 하급자는 상급자에게 말을 높이는 말을 사용한다. 예를 들어, 아주 낮춤(해라), 예사 낮춤(하게), 예사 높임(해요), 아주 높임(하십시오) 등이다. 이러한 경직된 상하관계, 경어체계의 언어사용에 있어, 부하가 상급자의 잘못을 바로 지적할 수 없을 뿐만 아니라 간접화법으로 상급자의 감정을 상하지 않게 하면서 상황을 전달한다.

대한항공은 그린버그 씨를 영입한 이후 사고가 거의 사라지면서 대내외적인 신뢰를 완전히 회복할 수 있었다. 그린버그씨가 위에서 언급한 영어교육 강화와 아울러, 군 출신이 주류였던 조종사 인력에 민간 출신의 비중을 늘리는 등의 방법으로 조종실 내의 문화를 개선했으며 기술적 용어와 소통 절차 등을 표준화했다. 이러한 조직문화의 변경을 통해 대한항공은 유사한 항공기 사고를 예방할 수 있었고, 타 항공회사의 벤치마킹 대상이 되었다. 2010. 4. 10. 폴란드 레흐 카친스키 대통령이 탑승한 항공기가 러시아의 한 공항에 안개가 심하게 낀 상태에서 무리하게 착륙하던 중 추락하여 97명이 숨졌다. 이 사건 직후, 폴란드 최대 일간지 가제타 비보르차는 대한항공 사례를 소개했다. "1990년대 말 대한항공은 크고 작은 사고가 잇따르면서 에어프랑스와 델타항공으로부터 제휴청산을 요구 받았으며, 미국 연방항공국(FAA)이 안전등급을 하향 조정하는 등 위기를 맞았으나 항공 안전컨설팅을 통해 위기를 극복했다. 해법은 '영어로 얘기하라'는 것이었다. 한국은 상사나 연장자에 대한 존경심이 강해 기장이 실수하더라도 부기장이 직언을 하지 못하는 경우가 많았다. 영어 대화를 통해 '언어의 덫'에 갇혀 있던 위계적 문화를 타파할 수 있었다."

III. 호칭과 나이와 관련된 문화적 차이

1. 호칭과 관련된 문화적 차이

한국에서는 호칭이 아주 중요하며 회사에서 그 호칭을 사용하며 말한다. 이에 반해 서양사람들은 그 호칭을 사용하지 않고, 그 대신에 이름을 부르거나 성 앞에 'Mr/Mrs/Ms/Miss'를 사용한다. 단지 호칭은 그 책임자 여부를 표시할 뿐이고 실제로 사용은 되지 않는다. 서양식 호칭은 지위고하를 막론하고 Mr/Mrs. 등으로 부르며, 서로 친밀하게 된 경우에는 나이나 계급에 상관없이 이름을 부를 수 있다. 한국에서는 그 호칭에 따라 그 신분을 표시하여 사용한다. 따라서 그 나이에 맞지

않는 낮은 호칭을 사용하게 되면, 모멸감을 느끼거나 열등감을 갖게 된다. 이러한 이유로 영업부 직원들의 경우에는 실제 직급과 관계없이 업무상 필요에 따른 상위 직급을 사용하기도 한다. 아래는 한국의 기업체에서 사용하는 명칭으로 실제로 누구를 부를 때나 호칭할 때 붙여 사용한다.

Korean Titles	Chinese Titles	Pronunciation	English Title
회장	會長	Hway jang	Chairman
대표이사	代表理事	Dae pyo isa	Representative Director
사장	社長	Sa jang	President
부사장	副社長	Bu sa jang	Vice President
전무이사	專務理事	Jun moo isa	Executive Managing Director
상무이사	常務理事	Sang moo isa	Managing Director
이사	理事	Isa	Director
부장	部長	Bu jang	General (Senior) Manager
차장	次長	Cha jang	Manager
과장	課長	Gwa jang	Section Chief (Manager)
대리	代理	Dae ri	Assistant Manager
사원	社員	Sa won	Employee

2. 나이와 관련된 문화적 차이

서양사람들은 서로가 마음에 든다고 생각하면 나이와 상관없이 친구가 될 수 있다. 이에 반해 한국에서는 나이가 같은 사람들끼리만 친구가 될 수 있다. 서양사람들은 친구들의 나이를 경험이 많은 것으로 인정하고 상황에 따라 그 연장자를 나이 많은 것에 대해 존경을 표할 뿐이어서 친구가 되는데 나이가 별로 장애가 되지 않는다.

한국의 직장문화에서 있어 자신의 연장자 보다 더 높은 자리에 올라가는 것은 쉽지 않다. 나이가 적은 사람이 먼저 승진하여 나이 많은 사람들을 이끌어야 하는데, 상명하복의 조직문화에서 있어 나이 많은 사람들이 잘 따르려고 하지 않기 때문이다. 이에 반해 서양문화는 나이와 상관없이 그 직책을 수행하는 능력을 보고 존경을 표하고 따른다.

IV. 행동에서 나타난 문화적 차이

아래는 한국에서 거주하며 직장생활을 하는 외국인들이 가장 크게 느끼는 문화적 차이에 대한 사례를 모아보았다.[20]

1. “한국문화는 상대방이 어떤 것을 줄 때 2~3번 정도 거절한 후 받는 것이 공손한 것이다. 서양문화에서는 상대방이 어떤 것을 준다고 했을 때, 당신이 그것을 원한다면 곧바로 받는다.”
2. “서양문화에서는 ‘감사합니다’를 무척 많이 사용한다. 한국에서는 친구들 사이,

[20] 문화적 차이에 대한 의견은 한국에서 2년 이상 거주하고 있는 숙명여대 박사과정 이탈리아 학생, 대우중공업 캐나다 직원, 이탈리아 대사관 이탈리아 직원, SDA 학원 남아공 원어민 강사, SBNTECH 폴란드 직원 등을 통해 획득한 서면 자료에 의거하여 작성되었음.

배우자 사이, 가족들 사이에 작은 선물에 대해 전혀 감사한다는 표현을 하지 않는다. 이와 달리 서양문화는 이러한 감사한다는 표현을 하지 않는 것은 아주 무례한 것으로 받아들인다. 그래서 우리 서양인들은 물건을 사고 거스름돈을 주는 판매원에게 까지 '고맙습니다' 라고 표현한다.

3. "한국에서는 식사할 때 가정에서는 가장 연장자가 먼저 식사를 할 때 까지, 학교에서는 선생님이 먼저 식사를 시작할 때 까지 기다린다. 이에 반해, 서양문화는 이러한 절차는 전혀 고려의 대상이 되지 않는다."

4. "일반적으로 한국인들은 당신을 알고 있을 때, 아주 친절하게 대하고 도움을 준다. 그러나 만약 한국인들이 당신을 모르고 있는 경우에는 당신이 존재하지 않는 것 같이 당신의 존재를 무시한다. 이에 반해서 서양문화에서는 당신과 서로 모르는 사이이지만, 서로 우호적으로 대한다. 예를 들어, 인사를 하고 가벼운 대화를 나눈다."

5. "오케이, 오케이, 오케이" 또는 "예, 예, 예" 를 말하는 것에 대해 영어에서는 아주 무례한 것이다. 한국에서는 '정말로 이해 했다' 와 '예, 곧바로 하겠습니다.' 라는 의미로 사용한다. 그런데 영어 표현에서는 '오케이 입다무시오. 더 이상 당신 얘기를 듣지 않겠소' 라는 의미로 사용한다."

6. "한국인들은 상급자에게 직접적으로 얘기하지 않는다. (예를 들어, 부당하게 대우를 받았다든지, 상급자가 잘못된 행동을 했을 때). 서양사람들은 보통 상급자에게 직접 얘기하고 따진다.

7. "서양문화에서는 대학원의 지도교수와 전공분야에 대해 자연스럽게 토론하고, 질문하고 자신의 반대 의견을 낼 수 있지만, 반면 한국문화에서는 지도교수의 의견에 반대할 수 있는 분위기가 아니며, 일방적으로 듣고 수용하는 것이 일반적이다."

8. "영어를 사용하여 호칭을 부를 때, 일반적인 실수는 외국인의 이름 앞에 'Mr. Shawn' 또는 'Miss Jennifer라고 하는 것으로 이것은 잘못된 호칭이다. 한국에서는 일반적으로 사용하는 이름 뒤에 '씨' 를 사용하는 형태에서 즉 '쇼온 씨' '제니퍼 씨' 로 이해할 수 있지만, 영어식 호칭은 반드시 가족 성 앞에 Mr/Miss를 사용해야 한다. 즉, Shown Stenson 인 경우 'Mr. Stenson' 이고 'Jennifer Beal' 는 'Miss Beal' 또는 'Mrs. Beal' (물론 결혼 한 경우)이 된다."

IV. 결론

한국문화와 서양문화의 문화적 차이는 깊고 그 내용도 다양하다. 이를 이해하지 못한다면 글로벌 시대에 많은 외국사람들과 같이 직장생활을 하지만, '가까운 사람, 먼 이웃사람' 의 관계가 될 수 밖에 없다. 한국문화와 서양문화의 차이를 이해하고 서양인들의 문화를 인정하고 수용하는 것은 같이 일하는 외국인들과 더 발전적이고 협력적으로 관계를 구축하면서 일할 수 있다는 것을 뜻한다. 그리고 이를 통해 업무의 효율을 높여 좀 더 글로벌 시각에서 글로벌 기업의 수준으로 유수의 기업들과 경쟁하면서 기업의 경쟁력을 향상시킬 수 있을 것이다.

공인노무사의 직무

I. 들어가며

공인노무사 제도는 1984 년 12 월에 공인노무사법이 제정되면서 시작되었고, 1987 년 최초 공인노무사를 배출하였으며, 2012 년 올해 배출될 21 기 노무사를 포함하여 3000 여명의 노무사가 시장에서 활동하고 있는 상황이다. 공인노무사 제도를 도입한 목적은 인사 및 노무분야의 전문자격사로서 사업장의 노무관리를 전문적으로 지원하고 근로자의 침해된 권리를 구제함으로써 기업의 노무관리 선진화와 이를 통한 건전한 경제발전을 도모하기 위해서이다. 실제로 기업들이 검증된 인사 노무의 전문인력인 공인노무사를 채용함으로써 비용을 줄이고 합리적인 인사관리를 도모하고 있다. 그러면 공인노무사 제도의 법적인 직무영역과 필자의 10 년간의 공인노무사 경험을 살려 실제로 수행하는 업무분야에 대해 다루어 보고자 한다.

II. 공인노무사의 법적 직무영역

1. 노동관계 법령(31 개)에 따른 공인노무사의 업무[21]

(1) 노동 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는
신고 · 신청 · 보고 · 진술 · 청구
(이의신청 · 심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
(2) 노동 관계 법령에 따른 모든 서류의 작성과 확인
(3) 노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담 · 지도
(4)「근로기준법」을 적용 받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
(5)「노동조합 및 노동관계조정법」제 52 조에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재

[21] 공인노무사법 제2조 (직무의 범위)

➔ 공인노무사 직무의 범위에 해당하는 노동관계법령은 다음과 같다.

1.「근로기준법」;
2.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」;
3.「최저임금법」;
4.「산업안전보건법」;
5.「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」;
6.「산업재해보상보험법」;
7.「노동조합 및 노동관계조정법」;
8.「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」;
9.「노동위원회법」;
10.「직업안정법」;
11.「장애인고용촉진 및 직업재활법」;
12.「근로자직업능력 개발법」;
13.「숙련기술장려법」;
14.「근로복지기본법」;
15. 고용정책 기본법」;
16.「고용보험법」;
17.「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」;
18「선원법」;
19.「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」;
20.「파견근로자보호 등에 관한 법률」;
21.「임금채권 보장법」;
22.「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」;
23.「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」;
24.「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」;
25.「근로자퇴직급여 보장법」;
26.「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」;
27.「어선원 및 어선 재해보상보험법」;
28.「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」;
29.「사회적 기업 육성법」;
30.「국가인권위원회법」(같은 법 제 30 조에 따른 조사대상 사건 중 노동 관계 사건만 해당한다);
31.「공무원연금법」(같은 법 제 4 장 급여와 제 7 장 심사의 청구에 관한 규정만 해당한다);
32. 제 1 호부터 제 31 호까지의 법률에 근거한 하위법령.

2. 법령에 따른 직무의 구체적 내용[22]

(1) 지방노동관서 관련 업무

1) 취업규칙 및 노사협의회 작성, 변경 신고 업무; 2) 임금체불, 퇴직금의 진정, 고소, 고발 등에 대한 대행 및 대리업무; 3) 임금채권보장법 상의 도산, 사실인정, 신청 등 체당금 신청업무

[22] "공인노무사제도 개선에 관한 연구"(2004.8, 한국근로기준협회) 참조

(2) 근로복지공단 관련업무

1) 산재요양, 휴업급여, 장애보상, 유족연금, 및 장의비 청구 대행 및 대리업무

2) 각종청구에 대한 심사청구 대리

3) 고용보험 및 산재보험 관리업무, 보험료 정산(개산보험료 및 확정보험금) 등

(3) 산업안전재해보상 관련업무

1) 산업재해관련 심사청구 대행업무; 2) 산업재해 및 안전보건에 관한 자문업무

(4) 노동위원회 관련 업무

1) 개별근로자에 대한 해고, 징계, 전직, 강등 등에 대한 구제신청 대리 업무

2) 노동조합에 대한 부당노동행위 구제신청 대리 업무

(5) 개별적 근로관계 관련 업무

1) 해고의 정당성에 관한 상담 지도업무; 2) 임금관련 상담지도업무; 3) 근로시간, 휴일, 휴게 등에 상담 지도업무; 4) 근로계약체결, 취업규칙 등에 대한 상담 지도 업무

(6) 집단적 노사관계 관련 업무

1) 노동관계 및 노동관계조정, 쟁의 등에 대한 상담 지도 업무; 2) 단체교섭 및 단체협약에 대한 상담 지도 업무; 3) 부당노동행위 등에 대한 상담 지도 업무; 4) 노동쟁의 조정에 대한 사적조정 및 중재업무

(7) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험, 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

1) 노사협의회 운영에 관한 상담지도 업무; 2) 근로자파견과 관련한 근로조건, 처우 및 관리 등에 대한 상담지도 업무; 3) 남녀고용평등과 관련 분쟁해결 등에 대한 상담지도 업무; 4) 실업급여, 능력개발사업 및 고용안정과 관련한 상담 지도 업무

(8) 행정심판위원회 관련 업무

- 고용노동부 및 관계기관의 행정처분에 대해 행정심판 대리

(9) 산재보험심사위원회에 거부처분에 대한 재심사 청구

- 근로복지공단 본부의 산재 심사거부 처분에 대한 산재보험심사위원회에 재심청구

3. 국선노무사 제도

국선노무사제도는 취약계층의 노동법적 권익을 보호하고자 도입되었다. 국선노무사제도는 공인노무사가 고용노동부로부터 최소의 비용을 받고 저임금 근로자에 대한 사건대리 및 취약한 중소기업에 대해 노무관리진단 및 조언을 해준다.

(1) 부당한 징계를 당한 근로자가(월 평균급여 170 만원 이하의 경우) 공인노무사를 국선노무사로 선정하여 노동위원회를 통해 권리구제 신청

(2) 10 인하의 사업장에서 사업장 도산 등으로 인하여 임금을 받지 못한 근로자가 국선노무사를 통해 체당금을 청구

(3) 영세기업에 대한 노무관리진단을 지원함으로써 적법한 노무관리를 상담 · 지도

III. 실무상 주요 업무

1. 기업체 인사 노무 상시 자문업무

회사에서 필요로 하는 인사관리 및 노동관계법령에 대한 자문을 하는 업무이다. 회사가 갖추어야 하는 근로계약, 취업규칙 및 각종 규정을 설계하고 자문하며, 기업체에서 발생하는 노무분쟁(입사에서 퇴직까지)을 예방하고 바람직한 인사 · 노무관리를 상담 · 지도한다.

2. 주요 사건 대리 업무

(1) 고용노동부 업무 및 사건대리

1) 취업규칙, 노사협의회, 퇴직연금규약 등의 신고, 감시단속적 근로자 적용제외 신청, 노동관계법령에 따른 신고 및 승인 업무를 수행한다.

2) 체불금품의 문제를 고용노동부 진정 또는 고소를 통해 해결한다. 체불금품은 월 급여, 퇴직금, 휴업수당, 법정가산임금, 미지급 연차수당 등 근로관계로 인하여 발생한 미지급된 채권을 말한다.

3) 직장내 성희롱 사건을 사업주나 근로자를 대리하여 합리적인 방법으로 해결하고, 사후 발생에 대해 예방조치를 지원한다.

(2) 노동위원회 사건

노동위원회에 근로자의 부당한 해고 사건, 노동조합의 부당노동행위 사건, 비정규직 근로자의 차별시정 사건에 사용자 또는 근로자를 대리하여 진행한다. 지방노동위원회 및 중앙노동위원회에서 재심 까지 근로자 또는 사용자를 대리한다.

(3) 근로복지공단 사건

근로복지공단에 근로자의 업무상 부상 또는 질병에 대한 산업재해 신청을 대리하고, 불인정시에 근로복지공단본부에 심사청구를 대리하고, 이에 대한 거부처분시 산재보험심사위원회에 재심사 청구를 대리한다.

(4) 행정심판위원회 각종 행정심판 사건

고용노동부, 근로복지공단 등의 거부처분에 대해 행정심판을 제기하여 다툴 수 있다. 예를 들어 고용노동부의 각종 처분, 신청에 대한 거부처분, 근로복지공단의 보험료 추징에 대해 행정심판을 재기할 수 있다.

3. 임금 및 4 대보험 아웃소싱

기업체의 비핵심업무인 임금관리와 4 대보험관리를 아웃소싱을 한다. 보험사무조합은 기업체 인사부서를 대신하여 4 대보험의 피보험자 상실, 획득, 변경에 대해 관리하고, 보험자의 4 대보험 개산보험료와 확정보험료를 확정, 보고, 관리 등을 한다.

4. 단체교섭 대리 및 자문

노동조합과 관련하여 발생하는 임금협약, 단체협약의 초안을 설계하고 각협약에 대해 교섭을 대리하며 조정 또는 중재를 한다.

5. 인사, 노무관련 전문 컨설팅

회사의 특성과 직종에 맞는 인사시스템, 성과급제, 퇴직연금제 등을 설계하고, 구조조정 등 회사에 필요한 컨설팅을 제공한다.

6. 인사, 노무관련 교육 사업 실시

IV. 업무확대가 필요한 영역

1. 노동관계 법령에 따라 허용된 사업영역

일본의 사회보험노무사를 벤치마킹 하여 임금 및 사회보험관리 대행 서비스, 인력공급 및 파견사업, 산업재해 예방을 위한 산업안전보건관련 업무의 대행 등에까지 공인노무사의 직무를 확대시켜야 할 것이다.

2. 소송대리권 (부당해고 사건에 대한 행정소송 및 민사소송의 소액청구 관련)

(1) 부당해고 등에 대한 행정소송이 발생되면 공인노무사가 실제로 초심과 재심을 대리하였음에도 불구하고 행정소송에서는 사건을 더 이상 대리를 할 수 없다. 그럼으로써 고객은 노무분쟁의 특화된 자격사가 아닌 변호사를 통하여 사건을 진행하고 또한 고가의 소송비용을 부담하는 부작용이 발생한다. 따라서 이 문제에 대해 입법적 해결이 요구된다고 할 것이다.

(2) 사업주가 노동관청에서 임금체불이 확인되었음에도 불구하고 이를 지급하지 않고 형사처벌을 감수하는 경우에는 민사소송을 통해 체불금품을 해결할 수 밖에 없다. 이 경우 민사소송을 공인노무사가 대리 할 수 없는 한계가 있다. 그러므로 일관성 있는 처리를 위해 임금체불과 같은 소액사건의 민사소송 대리권이 보장되어야 할 것이다.

V. 맺은 말

1984년 공인노무사 제도가 도입된 이후 지난 28년 동안 공인노무사는 노사평화와 노사관계 선진화 및 기업의 효율적인 인사노무관리에 대해 많은 기여를 하여 왔기 때문에 공인노무사에 대한 사회적 인지도가 높아지고 있다. 그럼에도 불구하고 공인노무사가 노동관계 법령이 허용하는 허가된 많은 독자적인 사업을 하지 못하고 다만 법률전문가로서만 활동하는 경우가 많다. 따라서 앞으로 공인노무사가 노동관계법령에서 허용하는 모든 사업, 예를 들어 유료직업소개 및 근로자파견사업, 급여아웃소싱, 산업안전보건 교육 및 진단 대행, 교육사업, HR 컨설팅 등으로 업무영역을 확대할 필요하다고 본다.

정년 60 세 도입: “고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률”

1. 변경이유

우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없을 만큼 빠르게 진행되어 2000 년 고령화 사회에 진입한 후 2018 년에 고령사회(65 세 이상 14%)를 지나 2030 년에는 전체 인구의 4 명 중 1 명(24.3%)이 노인인 초고령사회(65 세 이상 20%)에 들어설 것으로 전망됨. 특히 2017 년이면 생산가능인구(15~64 세)가 감소세로 돌아서고, 2030 년에는 생산가능인구 중 핵심생산층(25~49 세)이 차지하는 비중이 50% 아래로 떨어지는 것으로 예측되어 노동시장에 상당한 충격이 예상됨.

그러나 현행법은 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60 세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있어 단일정년제를 운영하는 근로자 300 인 이상 사업장의 평균 정년은 57.2 세에 그쳐 근로능력이 있는 근로자의 일할 기회를 박탈하고 있음. 이에 60 세 이상 정년을 정하도록 하고, 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 하도록 하되 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하려는 것임.

2. 신·구조문대비표 (2013. 4. 30)

현 행	개 정 안
제 19 조(정년) 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60 세 이상이 되도록 노력하여야 한다.	제 19 조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60 세 이상으로 정하여야 한다.
<신 설>	② 사업주가 제 1 항에도 불구하고 근로자의 정년을 60 세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60 세로 정한 것으로 본다.

<신 설>	제 19 조의 2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제 19 조제 1 항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제 1 항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다. ③ 고용노동부장관은 정년을 60 세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 1 년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제 19 조, 제 19 조의 2 제 1 항 및 제 2 항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따라 시행한다.

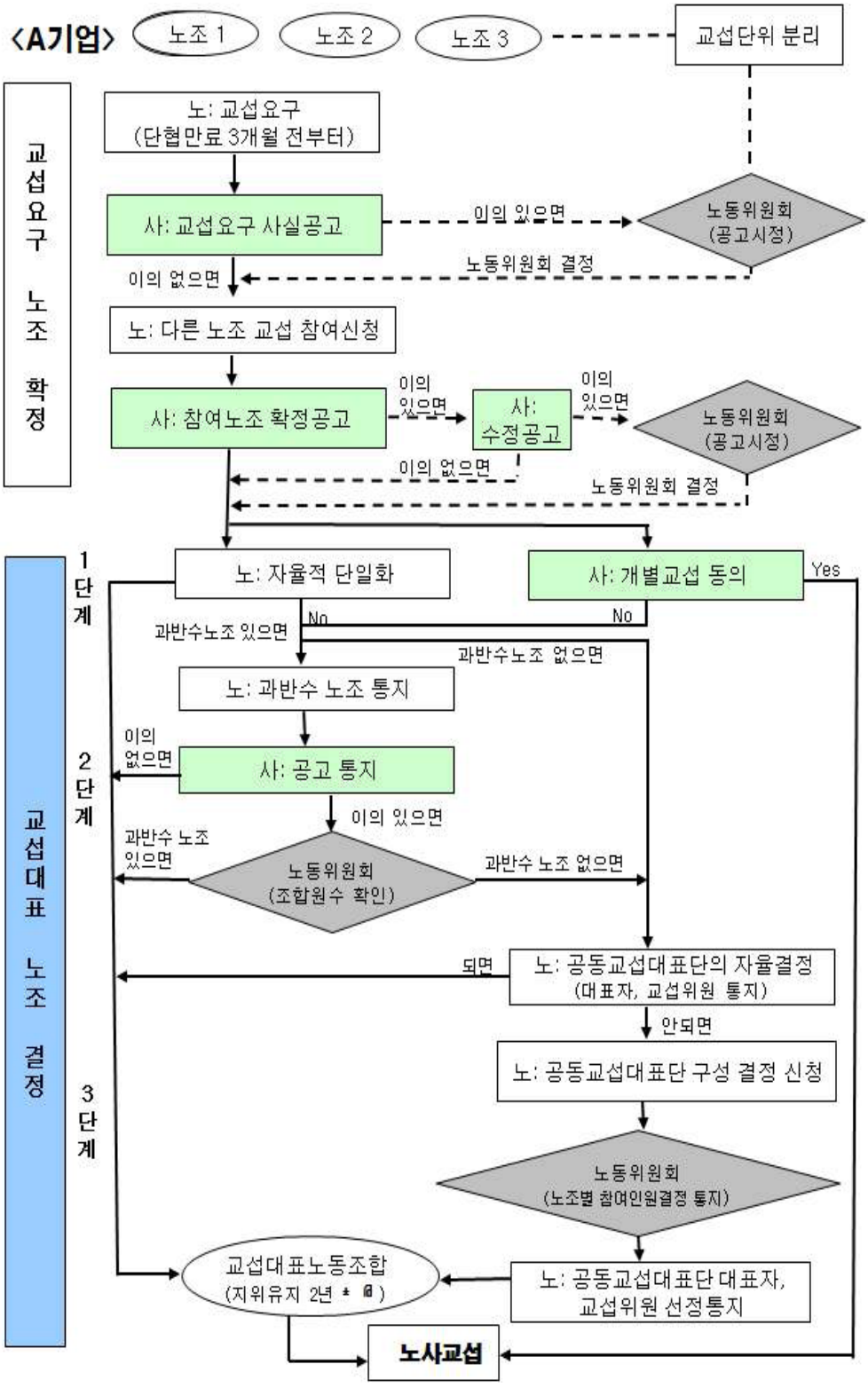
1. 상시 300 명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 4 조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제 49 조에 따른 지방공사 및 같은 법 제 76 조에 따른 지방공단: 2016 년 1 월 1 일
2. 상시 300 명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2017 년 1 월 1 일

<4 대 법정보험제도 (2013)>

구 분		고용보험	산재보험	국민연금	건강보험 /장기요양보험
가입 대상		65 세 미만자	모든 근로자	18 세 이상 60 세 미만자	모든 근로자
가입 제외		사업주, 외국인	사업주 (예외적 가입 가능)	1 월 미만 근무자	1 월 미만 근무자
외국인 가입여 부		가입을 희망할 경우에 가입 가능	가입대상	원칙적 가입대상 ※국가별 차등 적용	가입대상
보 험 료	근 로 자	임금총액×0.55% (실업급여)	없 음	표준보수월액 × 4.5%	건강보험=표준소득 월액 × 2.945%
					장기요양=건강보험 료× 6.55%
	사 용 자	실업급여: 임금총액×0.55% 고용안정· 직업능력개발 사업: 0.25~0.85% (사업규모별 차이)	임금총액× 0.006~0.34 0 (업종별 차이)	표준보수월액 × 4.5%	건강보험=표준소득 월액 × 2.945%
					장기요양=건강보험 료× 6.55%
보장 내용		실업급여 고용안정·직업능력개발 사업	요양급여 휴업급여 장해급여 유족급여 장의비 상병보상연 금 간병급여 직업재활급 여	노령연금 장애연금 유족연금	요양비 건강검진 장제비
주관 (수행)		노동부 (고용지원센터, 근로복지공단)		보건복지부 (국민연금관리공 단)	보건복지부 (건강보험공단)

[교섭창구 단일화 절차]

1. 교섭요구 노조 확정 절차
2. 교섭대표 노조 결정과정



전임자의 근로시간면제 (타임오프제도)

근로시간면제위원회는 2010. 5. 1. 노동, 경영계 및 공익위원 등이 참석한 가운데 회의를 열어 근로시간면제 한도를 결정함에 따라 노동부는 5 월 14 일 이를 고시하였으며, 2010. 7. 1. 부터 적용된다.

노조전임자에게 급여지급이 금지되지만, 노사가 새로운 단체협약으로 합의한 경우에는 노동부가 제시한 근로시간면제의 범위 내에서만 노조 전임자의 유급전임이 인정된다. 노사가 근로시간면제에 대해 단체협약으로 합의하지 못한 경우에는 노조 전임자는 무급이 원칙이 된다.

<table>
<tr><th>조합원 규모</th><th>시간 한도 (전임자 인정인원)</th><th>사용가능인원(파트타임)</th></tr>
<tr><td>50 명 미만</td><td>최대 1,000 시간 이내 (0.5 명)</td><td rowspan="11">- 조합원수 300 명 미만의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임 으로 사용할 수 있는 인원의 3 배를 초과할 수 없다

- 조합원수 300 명 이상의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임 으로 사용할 수 있는 인원의 2 배를 초과할 수 없다</td></tr>
<tr><td>50~99 명</td><td>최대 2,000 시간 이내 (1 명)</td></tr>
<tr><td>100~199 명</td><td>최대 3,000 시간 이내 (1.5 명)</td></tr>
<tr><td>200~299 명</td><td>최대 4,000 시간 이내 (2 명)</td></tr>
<tr><td>300~499 명</td><td>최대 5,000 시간 이내 (2.5 명)</td></tr>
<tr><td>500~999 명</td><td>최대 6,000 시간 이내 (3 명)</td></tr>
<tr><td>1,000~2,999 명</td><td>최대 10,000 시간 이내 (5 명)</td></tr>
<tr><td>3,000~4,999 명</td><td>최대 14,000 시간 이내 (7 명)</td></tr>
<tr><td>5,000~9,999 명</td><td>최대 22,000 시간 이내 (11 명)</td></tr>
<tr><td>10,000~14,999 명</td><td>최대 28,000 시간 이내 (14 명)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">15,000 명 이상</td><td>2012 년 6 월 30 일까지:
28,000 시간 + 매 3,000 명 마다 2,000 시간씩 추가한 시간 이내</td></tr>
<tr><td>2012 년 7 월 1 일 이후 :
최대 36,000 시간 이내 (18 명)</td></tr>
</table>

1) 규모는 사업 또는 사업장의 전체 조합원수를 의미함

2) 노조전임자 1 인당 연간 2,000 시간(ⓐ2,088 = 주 40 시간 x 52 주 + 8 시간; ⓑ연휴 고려) 의 근로시간을 기준으로 책정함.