근로감독 준비를 위한 근로기준 체크사항

본 내용은 고용노동부 2016년 "근로조건 자율개선 참고사항"을 기준으로 재편집하였다. 근로감독관이 회사를 방문하여 근로감독 시에 주로 지적하는 주요 사항에 대한 근로기준의 내용이다. 이 기준을 근거로 근로감독을 대비하고 회사에 미비한 서류를 보완할 수 있기를 바란다.

I. 근로기준법

1. 회사에서 직접 고용한 모든 근로자에 대해 근로계약을 체결한다.

※ 직종, 근무기간 등에 관계없이 회사에서 직접 고용한 모든 근로자에 대해 근로계약을 체결하여야 한다. 법령에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효가 되며, 무효로 된 부분은 법령에 정한 기준에 의한다. 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서는 서면으로 근로계약을 체결하여 그 내용을 명확히 하는 것이 필요하다.

2. 근로계약 체결 시 법령에 정하여진 모든 근로조건을 명시한다. (근로기준법 제17조, 시행령 제8조) ※ 500만원 이하 벌금

※ 근로조건의 명시: 사용자는 근로계약 체결 시 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 및 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 특히, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 한다. ① 임금, ② 근로시간, ③ 휴일, ④ 연차유급휴가, ⑤ 취업장소와 종사업무

3. 근로자명부를 작성하여 보존한다.(근로기준법 제41조, 제42조) ※ 500만원 이하 과태료

※ 사용자는 근로자명부를 작성하여야 하며, 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

※ 근로자 명부의 기재사항: 성명, 성별, 생년월일, 주소, 이력, 종사하는 업무의 종류, 고용·갱신 연월일 등 고용에 관한 사항, 해고·퇴직·사망한 경우에는 그 연월일과 사유 등

※ 근로계약에 관한 중요한 서류: 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정·지급방법 및 임금계산의 기초에 관한 서류, 고용·해고·퇴직에 관한 서류, 승급·감급에 관한 서류, 휴가에 관한 서류, 승인·인가에 관한 서류, 서면 합의 서류, 연소자 증명에 관한 서류(연소자 고용시)

4. 근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다.
※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금

5. 연장·야간·휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급한다. (근로기준법 제56조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금
※ 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하고, 휴일근로는 법, 단체협약, 취업규칙 및 근로계약에서 정한 근로제공의 의무가 없는 날에 일하는 것을 말한다.

6. 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 지급 기일을 연장한다. (근로기준법 제36조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금,

7. 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 준다. (근로기준법 제55조) ※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금
※ 유급휴일에 근로를 한 경우에는 휴일근로에 따른 가산임금(통상임금의 100분의 50이상)을 지급하여야 한다.

8. 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 주고, 계속 근로연수 매2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다. (근로기준법 제60조, 제62조) ※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금)
※ 근속기간 1년 이전에 연차휴가를 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.
※ 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다

9. 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. (근로기준법 제74조, 75조) ※ 2년

이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금)

※ 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자가 청구하면 보호휴가를 주어야 한다. ① 임신 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지, ② 임신 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지, ③ 임신 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

10. 정당한 이유없이 근로자를 해고하지 않으며, 해고를 하는 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지한다.

11. 근로자를 해고하는 경우 30일 전에 예고하며, 30일 전에 예고를 하지 않는 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급한다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금(근로기준법 제26조)

※ 예고해고의 적용 예외(근로기준법 제35조)

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

12. 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성(변경)하여 관할 노동관서에 신고하여야 한다. (근로기준법 제93조) ※ 500만원 이하 과태료

※ 취업규칙의 기재사항

근로시간, 휴게시간, 휴일, 휴가, 교대근무에 관한 사항, 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기·승급에 관한 사항, 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항, 퇴직에 관한 사항, 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항, 안전과 보건에 관한 사항, 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항, 표창과 제재에 관한 사항 등

13. 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알린다. (근로기준법 제14조 법령 요지 등의 게시)

※ 500만원 이하 과태료

Ⅱ. 근로자퇴직급여보장법

14. 근로자가 퇴직한 경우에는 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다. (근로자퇴직급여보장법 제4조, 제8조, 제9조)
※ 500만원 이하 과태료

Ⅲ. 최저임금법

15. 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급한다. (최저임금법 제6조)
※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금
※ 최저임금액(2017년 기준) : 시간급 : 6,470원 / 일급(8시간 기준) : 51,760원

16. 최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 적당한 방법으로 근로자에게 주지시킨다. (최저임금법 제11조) ※ 100만원 이하 과태료

Ⅳ. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

17. 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다. (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 이하 고평법 제12조, 제13조)
※ 300만원 이하 과태료
※ 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수, 조회, 회의, 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법에 의한 경우는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니한다.

18. 사업주는 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하면 이를 허용한다. (고평법 제19조) ※ 500만원 이하 벌금
※ 육아휴직 기간은 1년 이내로 함.
※ 육아휴직이 종료된 후에는 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금지급업무로 복귀시켜야 하며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함하여야 한다.

19. 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 남녀에게 동일한 임금을 지급한다. (고평법 제8조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금
※ 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 관련 법 규정에 의한 고충처리기관의

근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.
※ 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우 등은 차별로 보지 아니한다.

20. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 3일의 휴가를 준다. (고평법 제18조의2)
※ 500만원 이하 과태료

V. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

21. 노사협의회규정을 제정(변경)하여 관할 노동관서에 제출한다. (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 이하 근참법 제4조, 제18조)
※ 미설치 : 1천만원 이하 벌금, 미제출 200만원 이하 과태료
※ 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 노사협의회를 설치하여야 하며, 노사협의회 규정을 제정하여 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다.
※ 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치

22. 노사협의회 회의를 3개월마다 정기적으로 개최한다. ※ 200만원 이하 벌금

23. 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 선임한다. (근참법 제26조, 제27조 시행령 제10조) ※ 200만원 이하 벌금

VI. (기간제 단시간, 파견근로자) 비정규직 보호법

24. 사업주, 파견사업주·사용사업주가 노동위원회 또는 법원으로부터 차별시정 명령을 받아 확정되면 이를 이행한다.(사업주, 파견사업주·사용사업주) (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 이하 기간제법 제8조부터 제14조까지, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 이하 파견법 제21조) ※ 1억원 이하 과태료

25. 비정규직근로자(기간제, 단시간, 파견근로자)임을 이유로 동일 사업장 내 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자(무기계약근로자, 통상근로자, 사용사업주가 직접 고용한 근로자)와 비교하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하지 아니한다<사업주, 파견사업주·사용사업주>.

26. 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다. (기간제법 제4조)

27. 무허가파견업체로부터 또는 파견대상업무가 아닌 업무에 근로자를 파견 받지 아니한다. <사용사업주> ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (파견법 제5조)

※ 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 32개의 업무

28. 파견근로자 사용기간은 1년을 초과하지 못하며, 3자간에 합의가 있는 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있으나, 총 2년을 초과하여 사용할 수 없고(다만, 예외적인 사유에 의한 파견기간은 별도 규정함), 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용한다.(파견법 제6조) <사용사업주> ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금 ※ 고용의무위반 : 3천 만원 이하 과태료

※ 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자(만55세 이상 근로자)인 파견근로자의 경우에는 파견기간은 2년을 초과하여 연장할 수 있다(동조 제3항).
※ 파견기간의 예외사유 (파견법 제5조제2항)
☞ 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간
☞ 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음.
※ 파견기간을 위반(파견대상업무 위반, 무허가 파견도 동일)하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. (파견법 제6조의2)

외국인근로자 활용제도: 가사근로자

I. 문제의 소재

지난 달 일간지 조선일보에 "워킹맘 상전 된 '이모님 … 우리도 외국서 모셔 오면 안되나요"라는 기사가 소개되었다.[1] 이 기사는 '한국에서 아이 낳고 기르는 비용이 너무 비싸다', '가사도우미 찾기가 어렵고, 어렵게 찾은 중국 동포 가사근로자도 최저 월 170만원, 한국 가사근로자는 최저 월 250만원을 주어야 한다', '일본도 오는 3월부터 외국인 가사 도우미 고용을 오사카 등 특정 지역에 한해 도입하고, 점차 도입을 확대할 예정이다'와 같은 내용이다. 특히 주목해야 할 내용은, 소득수준이 높은 싱가포르와 홍콩에서는 대부분의 가정에서 월 50만원 내지 80만원의 저렴한 비용으로 젊은 외국인 가정부를 40년 이상 사용하고 있다는 사실이다. 그런데 정부는 외국사례와 같이 쉽고 간편한 방법은 사용하지 않고, 저출산 해결을 위해 지난 10년동안 150조원을 쏟아 부었다고 한다.[2] 이러한 정부의 노력에도 불구하고 저출산 문제는 해결되지 않고 점점 나빠지고 있다.

싱가포르, 홍콩, 대만 등은 저렴한 외국인 가사근로자를 고용하여 아이나 노인들의 돌봄업무와 가사업무를 전담시킴으로써 여성의 고용참가율을 높이고 저출산 고령화에 따른 부족한 일손을 해결하고 있다. 외국인 가사근로자 도입에 대해서 많은 여론의 지지가 있고, 고용노동부도 2016년 연구용역자료에서 외국인 가사근로자 도입 필요성을 인정하고 있다.[3] 따라서 한국도 외국인가사근로자 도입요구를 수용하는 정책적 결정이 곧 내려질 것이라 예상된다.

아래에서는 외국인 가사근로자 활용제도 도입시 국내 노동법의 보호환경, 싱가포르의 외국인가사근로자 활용제도와 제도 도입 시 고려해야 할 사항에 대해 검토해 보고자 한다.

<표> 각 국별 가사근로자 현황비교 (각국의 통계청 자료, 2016년 기준)

구분	한국	싱가포르	홍콩
총 국민 수	50,503,933명	5,696,506명	7,317,227명
1인당 국민소득(GDP)	$27,195	$52,755	$42,097
여성 고용참가율	52.1%	60.4%	54.8%
가사근로자수	201,973명	237,100명	340,000명
(인구 대비 비율)	0.4%	4.2%	4.7%
가사근로자 월 사용비용[4]	1,700,000~3,000,000원	450,000~650,000원	639,210원부터

[1] 조선일보 일간지, "워킹맘 상전이 된 '이모님'---", 2017. 2. 25.
[2] 매일경제 일간지, "10 년간 150 조 쏟아 부었지만 출산율 1.12 → 1.19 명 제자리", 2015. 2. 4.
[3] 한국노동연구원, 『노동시장 환경변화에 따른 외국인력 정책 쟁점과 과제』, 고용노동부, 2016. 11.
[4] 가사근로자 월 사용비용은 입주도우미 기준임. 싱가포르와 홍콩은 왕복항공료, 기타 의료보험 등의 추가비용이 있어 위 금액에 일정부분이 추가된다. 싱가포르는 가사근로자에 대한 최저임금이 적용되지 않으나, 홍콩은

II. 현행 가사근로자에 대한 ILO협약, 노동관계법령과 입법현황

1. 국제적 기준

2011년 제100차 국제노동기구(ILO) 총회에서 「가사근로자의 양질의 근로에 대한 협약」과 권고가 채택되었다. 이 협약의 주요내용은 합리적인 근무시간, 24시간 연속적인 휴일의 주1회 보장, 현물급여의 제한, 근로계약 조건에 대한 명확한 서면 명시, 결사의 자유보장 등과 같이 다른 근로자와 마찬가지로 노동법의 보호를 규정하고 있다. 2014년 5월 20일 현재 ILO 회원국 중 가사근로자 협약을 비준한 국가는 총 14개 국가이고 주로 이주 가사근로자를 송출하는 국가 위주로 비준하고 있다고 한다.[5] 한국은 아직 이 협약을 비준하고 있지 않고 있고, ILO기준에 부응하기 위한 의원의 입법적 노력은 있었으나 현실적으로 적용 가능성이 낮아 아직 입법화 되지 않고 있다.[6]

2. 가사근로자의 노동법 적용여부 판단

(1) 가사근로자에 대한 노동법적 입장

'가사근로자'란 개인이 가사(조리, 청소, 간병, 육아 등)를 돕게 할 목적으로 사용한 자를 말한다.[7] 고용주가 사업을 목적으로 하는 사업주나 사업장이 아닌 개인과 가정이므로 가사근로자는 일반적인 노동법의 적용 대상과는 차이가 있다. 근로기준법 제11조는 "이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용된다. 다만, 동거하는 친족이나 가사사용인에 대해서는 그러하지 아니한다"고 규정하고 있어 가사근로자를 노동법 적용에서 배제하고 있다.

가사근로자의 노동법 적용제외에 대한 법적 논리는 다음과 같다. 첫째, 고용인과 가사근로자의 관계는 사인간의 관계라 할 수 있으므로 국가의 공권력이 미치기가 쉽지 않다고 할 수 있다.[8] 그러나 간병인과 같은 경우에는 특정 회사에 소속되어 특정인에게 간병업무를 제공하지만, 그 간병인이 소속된 회사를 통해 간병에 대한 대가의 급여를 지급받는 경우에는 예외적으로 근로자성을 인정받는다.[9] 둘째, 고용인은 사업 또는 사업장이 될 수 없다. 고용인이 근로자를 사용하는 것은 생활의 편리를 위한 것이지 이윤창출이나 어떤 특정한 목적을 달성하는 것으로 볼 수 없기 때문이다.

2016 년 최저임금이 월 639,210 원(4,310 홍콩달러)이다.
[5] 구미영, "가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제", 「노동법학」 제50호, 한국노동법학회, 2014. 6. 260면.
[6] (1) 2013년 공청회 자료집, "가사근로자 법제화를 위한 입법공청회 - 국회의원 김춘진, 한정애", 2013. 4. 30;
(2) 2016년 2월, "가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안", 이인영 의원 외 9명 입법발의, 2016. 2. 4.
[7] 임종률, 「노동법」, 제14판, 박영사, 2016, 337면.
[8] 하갑례, "가사근로자의 법적 지위에 관한 연구", 「노동법학」 제37호, 한국노동법학회, 2011. 3. 216면.
[9] 행정해석 근로기준팀-5557, 2006. 10. 10.

(2) 가사근로자 보호의 필요성

ILO의 가사근로자에 관한 보고서의 내용을 보더라도 가사근로자는 저임금과 과도하게 긴 노동시간으로 휴식을 보장받지 못하고 있고 때로는 정신적, 신체적, 성적 학대를 받거나 이동의 자유를 제한 받을 수 있다. 가사근로 특성상 특정한 가정에 소속 되어 장시간 노동을 제공하여야 하기 때문에 최저임금과 휴일을 보장하고, 장시간 근로로부터 가사근로자를 보호할 필요가 있다.[10]

III. 싱가포르의 외국인 가사근로자제도

1. 개요

싱가포르 정부는 맞벌이 가정을 지원하기 위해 1978년 외국인 가정부제도를 도입하였다. 싱가포르는 주변국가(필리핀, 인도네시아, 태국, 미얀마 등)로부터 풍부한 노동력을 저렴하게 공급받으면서, 여성의 노동참가율이 1970년대 14.7%에서 2016년 60.4%로 급성장했다. 외국인 가사근로자는 싱가포르의 전체인구 561만 명 중, 23.7만 명으로 4.2%를 차지할 정도로 대부분의 가정에서 사용되고 있다. 싱가포르 정부는 가사근로자들의 남용을 억제하기 위해서 비싼 고용부담금을 부담하게 하고 있지만, 가사근로자가 꼭 필요한 16세 미만의 자녀가 있는 경우나 65세 이상의 부모가 있거나 장애인이 있는 경우에는 고용부담금을 대폭 할인해 주고 있고 특히 맞벌이 가정의 경우에는 징수한 고용부담금을 전액 환급해준다.

싱가포르가 외국인 가사근로자를 성공적으로 사용할 수 있는 비결은 대외적 환경과 대내적인 철저한 관리로 구분하여 판단할 수 있다. 대외적 환경으로 주변 국가로부터 풍부한 노동력이 있다는 사실을 들 수 있다. 가사근로자를 송출하는 국가들은 자국의 저임금과 높은 실업률로 인해 국민들이 해외로 진출하여 외화를 벌어오는 것을 지원하고 있다. 대내적으로는 싱가포르 정부의 엄격한 가사근로자 관리제도가 안정적인 가사근로자 활용에 기여하고 있다.[11]

2. 외국인 가사근로자제도[12]

고용절차는 5단계로 이루어지며, 이 고용절차를 통해 싱가포르 외국인 가사근로자 제도를 이해할 수 있다.

---

[10] 하갑래,「노동법」제27판, 중앙경제, 2015, 98면.
[11] 정봉수, "싱가포르 외국인 가사근로자제도와 시사점",「사회법연구」제 29 호, 2016.8. 99 면.
[12] 싱가포르 시민 E서비스, https://www.ecitizen.gov.sg , "가사근로자 고용방법"

(1) 1단계: 준비와 선택단계

① 고용인 오리엔테이션 프로그램을 노동허가 신청 2주 전에 수강해야 한다.

② 인가를 받은 민간 가사근로자 소개업소에서 적합한 대상자를 선정한다. 그 대상자와 임금, 휴일 등 근로조건에 대해 합의 계약서를 작성한다.

(2) 2단계: 싱가포르에 외국인 가사근로자가 도착하기 전

③ 인적자원부에 노동허가를 신청하여 임시 노동승인서를 발급 받는다. 고용인은 노동허가를 신청할 때에 하나의 패키지로 구입한 보증채권, 의료보험증권과 개인재해보험 증권을 첨부한다.[13]

④ 고용인은 외국인 가사근로자에게 임시 노동승인서와 항공티켓을 보내준다.

(3) 3단계: 외국인 가사근로자가 싱가포르에 도착한 경우

⑤ 외국인 가사근로자 도착 3일 이내에 정착교육프로그램을 수강한다.

⑥ 외국인 가사근로자 도착 14일 이내에 신체검사를 받게 한다.

⑦ 고용인은 인적자원부에 고용허가 발급을 신청하여 발급받는다.

(4) 4단계: 외국인 가사근로자와의 고용관계

⑧ 매6개월 단위로 신체검사를 받고 검사결과를 인적자원부에 통보한다.

⑨ 고용인은 가사근로자는 고용한지 1개월 이내에 첫 달의 고용부담금을 납부하고 매달 납부한다.

⑩ 임금은 근로한 달 이후 7일 이내에 지급하고, 매달 가사근로자의 은행계좌로 지급한다.

5) 5단계: 계약 종결 및 송환

⑪ 근로계약은 2년 단위로 체결되며, 1회에 한해 재계약 할 수 있다. 4년이 된 경우에는 반드시 출국해야 한다.

⑫ 고용인은 계약기간 종결 2주 전에 그 사실을 미리 알려주고, 임금, 항공권과 송환에 필요한 경비 일체를 부담 한다.

[13] 보증채권은 가사근로자가 불법체류자가 되는 경우에 SGD 5000 까지 고용인이 정부에 지급하겠다는 약속증서이다. 의료보험은 가사근로자가 싱가포르에 체류하는 동안에 입원이나 통근치료에 필요한 비용을 처리하기 위한 보험이다. 개인재해보험은 사고로 인한 장해나 사망 시에 지급되는 보험이다.

IV. 가사근로자 활용제도 도입시 고려사항

1. 제도상 고려사항

(1) 관련 법령 준비

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)」은 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2) 근로자에게만 적용하고 있다. 현행법에서 가사근로자의 근로자성을 인정받지 못하고 있으므로, 외국인고용법과는 별개로 외국인 가사근로자 도입을 위한 특별한 법령이나 지침이 필요하다.

(2) 보증보험제도 활용

싱가포르의 외국인 가사근로자 고용제도와 같이 불법체류 방지를 위한 보증보험 제도가 꼭 필요하다고 하겠다. 한국의 경우에는 외국인 근로자가 행방불명 된 경우에도 별다른 책임을 지지 않지만, 싱가포르의 경우 가사근로자가 사업장을 이탈하여 불법체류자가 된 경우, 정부는 사용자가 적립한 보증보험에서 SGD 5,000 (한화 410만원)를 몰수한다. 이렇게 금전적 부담을 주기 때문에 근로자가 불법 체류자가 되지 않도록 고용인이 더 많은 노력을 할 것이다.

(3) 가사근로자의 보호시스템 구축

가사근로자 보호를 위한 합리적인 근로시간보장, 주 휴일 보장, 근로조건의 서면 명시 등이 이행될 수 있도록 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에 대한 철저한 사전 교육과 예방관리를 위한 근로 감독을 할 수 있어야 한다. 싱가포르와 같이 고용 전 건강검진, 매 6개월 단위의 건강검진, 안전한 숙소보장, 의료보험 지원, 출입국 항공편 지원 등의 지원시스템이 필요하다고 할 수 있다. 특히 고용인의 성폭력, 장시간 노동문제, 인권유린 등 인권침해 행위에 대한 금지 및 구제절차 등을 규정하여 외국인 근로자가 보호 받을 수 있는 보호시스템의 구축이 필요하다.[14]

2. 외국인 가사근로자 도입시 고려사항

(1) 가사근로자의 수요와 공급 유지

싱가포르가 외국인 가사근로자를 사용한지 40여년이 되었지만, 값싼 비용을 유지할 수 있는 이유는 고용을 통제하는 것이 아닌 수요자 중심으로 운영하면서 수요에 맞는 공급을 하고 있기 때문이다. 우리나라는 현재 중국에 거주하는 동포 여성들이 방문취업(H-2) 비자로 입국하여 가사근로자로 일하고 있지만, 수요에 비해 공급이 제한되기 때문에 한국인 가사근로자의 고용비용과 비교할 때 큰 차이가 없다.[15] 외

[14] 구미영, 앞의 논문, 289면.
[15] 강이수, "가사 서비스 노동의 변화의 맥락과 실태", 「사회와 역사」제82집(2009년), 한국사회사학회, 236면.

국인 가사근로자들을 국내에 도입하고자 하는 근본적인 이유는 저렴한 비용에 있다. 이러한 근본적 취지를 볼 때, 수요에 따른 공급을 충분히 유지하게 되면 값싼 비용으로도 가사근로자를 장기적으로 활용할 수 있을 것이다.

(2) 의사소통 문제

싱가포르의 경우 영어를 공용어로 사용하고 있기 때문에, 고용인들이 외국인 가사근로자들과 영어로 소통하는데 큰 문제가 없다. 외국인 가사근로자들을 송출하는 국가인 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 스리랑카 등의 가사근로자 지원자들 대부분은 고학력 대학졸업자로서 영어를 사용한다. 그러나 우리나라의 일반가정은 영어사용 빈도가 낮기 때문에 언어상 의사소통의 문제가 발생할 수 있다. 기본적인 의사소통을 위해서는 외국인 가사근로자의 한국어 사용능력이 필요하다. 따라서 한국어 사용능력이 가능하도록 일정수준의 한국어시험에 합격한 자를 우선 선발하여야 할 것이다.

(3) 불법체류 문제의 사전 예방책 마련

외국인 가사근로자의 사용의 전제는 저렴한 비용의 유지이다. 외국인 가사근로자가 사업장을 이탈하여 더 나은 임금을 위해 불법체류자가 되는 경우에는 외국인 가사근로자제도를 유지할 수 없을 것이다. 따라서 외국인 가사근로자제도를 도입하기 전에 외국인 가사근로자가 불법체류자가 되는 것을 방지할 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 앞서 설명한 바와 같이 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에게 보증채권을 구입하게 하는 것은 사용자 관리 책임을 강화하는 방법이라 할 수 있다.

V. 결론

외국인근로자를 활용함에 있어, 국내의 부족한 노동력을 보충하고 외국인 근로자에게는 충분한 보상을 하여 서로 win-win 하는 관계를 설정하는 것이 필요하다. 싱가포르는 외국인 가사근로자제도를 엄격하게 운영하면서도 이를 이용하는 고용인과 외국인 가사근로자 모두에게 도움이 되는 제도로 발전시켜 왔다. 한국도 당면한 저출산·고령화 문제를 해결하는 방법으로 외국인근로자 활용제도를 체계적으로 운영 관리하여야 하며, 특히 싱가포르의 가사근로자제도를 벤치마킹 하여야 할 것이다.

공인노무사와 소청심사 대리권

I. 문제의 소재

1985 년 공인노무사제도가 도입된 이후 2016 년 12 월 말까지 4,994 명의 공인노무사가 배출되었고, 이중 자격시험 합격자는 3,867 명, 노동행정경력자는 1,127 명이다. 2016 년판 고용노동백서에 따르면 2015 년 12 월 말 현재 1,816 명이 고용노동부에 직무개시등록을 하고 노무사업을 하고 있다고 한다. 공인노무사는 인사 및 노무분야의 전문 자격사로서 사업장의 노무관리를 전문적으로 지원하고 근로자의 침해된 권리를 구제함으로써 기업의 노무관리 선진화와 이를 통한 건전한 경제발전을 도모하기 위해서라고 공인노무사법 제 1 조(목적)는 설명하고 있다.

공인노무사의 대표적인 업무가 노동위원회에서 근로자나 사용자의 노동사건을 대리하여 부당해고나 부당노동행위 사건을 수행하는 것이다. 그런데 근로자인 교원이나 공무원이 징계처분 등 기타 신분상 불리한 처분에 대하여 구제를 받을 수 있는 소청심사 절차에서는 그것이 노동사건임에도 불구하고 변호사에게만 그 대리권을 인정해주고 있다. 이에 대한 문제점을 살펴보고, 공인노무사가 소청심사를 대리해야 하는 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

II. 공인노무사의 소청심사 사건 대리의 필요성

1. 노동위원회와 공인노무사의 사건대리

근로자는 사용자가 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 한 경우에 노동위원회에 구제신청을 할 수 있고, 근로자 또는 노동조합은 사용자가 노동조합 활동과 관련하여 부당노동행위를 하여 노동 3 권을 침해 당한 경우에도 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다(근로기준법 제 28 조, 노동조합법 제 82 조). 노동관계의 분쟁은 유동적이고 계속적이고 집단적인 성격을 가지고 있어 그 해결을 일반 행정기관이나 사법기관에서 처리할 경우, 관료주의성, 경직성, 비전문성 등으로 인해 공정하고 신속하며 합리적인 해결을 기대하기 어려운 측면이 있다. 이러한

이유로 인해 독립된 행정기구로 설치된 노동위원회를 통하여 노동분쟁을 신속·공정하고 합리적으로 처리하고 있다[16]

부당해고, 부당노동행위 사건의 대부분이 노동위원회를 통해서 해결된다. 2015 년 기준으로 14,229 건의 노동사건이 13 개의 지방노동위원회와 1 개의 중앙노동위원회(중노위)에서 처리되었다. 2015 년 중노위에서 처리된 1,388 개의 사건 중 415 개가 중노위의 판정에 불복하여 행정소송을 제기하여 중노위 기준으로 30% 소송제기율을, 지방노동위원회의 사건기준으로는 3%의 소송제기율을 유지하고 있다[17] 노동위원회 노동사건의 대부분은 공인노무사의 '노동사건 대리'를 통해서 처리된다. 특히 노동위원회 사건에 있어, 월 평균임금이 200 만원 미만 근로자는 정부의 지원금을 받은 국선노무사를 통해서 노동위원회 진행절차 일체에 대하여 무료로 법률대리인 지원을 받는다.

[2015 년 심판사건 처리현황]

(단위: 건)

구분	접수	처 리 내 역						진행중
		계	판정				화해 · 취하	
			소계	인정	기각	각하		
계	14,229	12,488	4,428	1,580	2,005	843	8,060	1,741
부당노동행위	1,276	1,024	645	116	482	47	379	252
부당해고 등	12,571	11,130	3,562	1,329	1,465	769	7,568	1,441
기 타	382	334	221	145	51	25	113	48

2. 소청심사위원회의 권리구제제도

노동위원회의 구제신청대상은 근로기준법이 적용되는 5인 이상의 사업장에 소속된 모든 근로자다. 다만, 국가 또는 지방 공무원이나 교원은 제외 된다. 근로자이면서 특별한 신분상 보장을 받는 공무원이나 교원은 별도의 소청심사기관을 통해 신분상 불이익에 대해 구제신청이 가능하다. 공무원과 교원의 권리구제를 위한 소청심사위원회는 행정부에 중앙인사위원회 소청심사위원회와 교원소청심사위원회가 있고, 지방공무원 소청심사위원회가 있다. 교원은 교육권, 신분보장, 자율성 보장 등의 권리를 가지면서, 한편으로 교육 및 연구 활동, 품위유지, 정치활동 금지 등의 의무를 진다. 특히 신분보장과 관련한 제도가 교원소청심사제도인데 교원의 징계처

[16] 김형배 박지순,「노동법강의」제 5 판, 신조사, 2016, 663 면.
[17] 자료는 "2016 년 고용노동백서" 고용노동부, 676-677 면. 아래의 표와 "연도별 행정소송 처리현황"은 동일한 자료에서 참고함.

분(파면, 해임, 정직, 감봉, 견책)이나 그 의사에 반하는 불리한 처분(강임, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복할 경우 제기하는 행정심판의 일종이라 할 수 있다.[18]

따라서 특별한 신분상 보장을 받지 못하는 공무원 조직에 소속된 민간인과 사립학교의 행정업무 등을 담당하는 직원, 초·중등학교의 기간제교원(교육공무원법 제32조, 사립학교법 제54조의4의 규정에 의해 임용된 교사)은 교육소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다. 이들의 경우에는 노동위원회를 통해 구제를 받아야 한다.

3. 공인노무사의 소청심사 대리권의 필요성

소청심사 절차는 소송절차가 아닌 행정심판 절차이다. 공인노무사는 공인노무사법 제 2 조에 따라 노동관계법령에 따른 심판청구를 대리할 수 있다. 따라서 공인노무사는 행정심판법 제 18 조(대리인의 선임)[19] 제 1 항 제 4 호에 의하여 "다른 법률에 따라 심판청구를 대리할 수 있는 자"에 속한다. 이 행정심판법 규정에 따라서 공인노무사는 노동위원회뿐만 아니라 노동사건 관련된 행정심판 일체를 대리해오고 있다. 소청심사위원회의 모법은 행정심판법이다. 이 모법에서 인정한 대리인 자격을 소청심사와 관련된 개별법[20]에서는 변호사에게만 대리인 자격을 인정하고 있는데, 이는 모법인 행정심판법에서 인정한 공인노무사의 대리권을 개별법에서 배제시킴으로서 모법의 취지에 어긋나는 법체계상 문제점이 있고, 또한 해당 법률 소비자인 공무원과 교원도 상대적으로 저렴하면서도 전문적인 자격을 갖춘 공인노무사를 대리인으로 선정할 수 없어 불이익을 받고 있다고 본다.

아래의 표와 같이 공인노무사는 현재 개별소청사건 외에 개별적 근로관계의 구제, 집단적 근로관계의 구제, 공무상 재해 권리구제를 모두 대리하고 있다.

---

[18] 이동찬, "교원소청심사 제도에 관한 연구", 한양법학, 22, 2008, 2, 370 면.

[19] 행정심판법 제18조(대리인의 선임) ① 청구인은 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있다.
1. 청구인의 배우자, 청구인 또는 배우자의 사촌 이내의 혈족
2. 청구인이 법인이거나 제14조에 따른 청구인 능력이 있는 법인이 아닌 사단 또는 재단인 경우 그 소속 임직원
3. 변호사
4. 다른 법률에 따라 심판청구를 대리할 수 있는 자
5. 그 밖에 위원회의 허가를 받은 자

[20] 「국가공무원법」제 76 조(심상청구와 후임자 보충발령) 제 1 항,「지방공무원법」제 67 조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) 제 2 항, 그리고 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」제 9 조(소청심사의 청구) 제 2 항에서는 심사청구인의 대리인으로 변호사로 한정하고 있다.

[공공부문 노동관계의 공인노무사 직무 포함 여부][21]

O : 포함 X : 미포함

구분			개별적 근로관계 권리구제 대리	집단적 근로관계 권리구제 대리	공무상 재해 권리구제 대리
행정기관		공무원	소청심사 : X 인권위 진정: O	O	O
		근로자	O	O	O
학교	국공립	공무원	소청심사 : X 인권위 진정: O	O	O
		근로자	O	O	O
	사 립	교 원	교원소청심사 : X 인권위 진정: O	O	X
		직 원	O	O	X
공공기관			O	O	O

위와 같은 사실을 검토해 볼 때, 노동법과 노동사건의 전문자격사인 공인노무사에게 소청심사 대리권을 부여하는 것은 당연하다고 판단된다.

III. 현행법상의 공인노무사의 직무영역

1. 노동관계 법령(31 개)에 따른 공인노무사의 업무

(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] 한국노동법학회, "공무원·교원의 소청심사절차에서 공인노무사 대리권 부여에 관한 연구", 한국공인노무사회, 2016, 32 면.

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

(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

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

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 200 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

VI. 결론

1985년 공인노무사 제도가 도입된 이후 지난 32년 동안 공인노무사는 노사평화와 노사관계 선진화 및 기업의 효율적인 인사노무관리에 대해 많은 기여를 하여 왔기 때문에 공인노무사에 대한 사회적 인지도가 높아지고 있다. 특히 소청심사의 경우에는 노동분쟁에 관한 행정심판절차이고 공인노무사는 노동분야의 전문 자격사이므로 노동사건 대리인 역할을 하는 것은 너무나도 당연한 논리라 할 수 있다. 따라서 행정심판법 제18조(대리인 선임)에 따라 대리인 권한을 부여 받을 수 있는 공인노무사가 행정심판의 종류인 일반적인 소청심사위원회에서도 노동사건 대리권을 행사할 수 있도록 법 개정과 제도적 개선이 필요하다고 본다. 이는 결국 법률소비자인 공무원과 교원들의 법률적 서비스의 선택의 폭을 넓혀 이들의 권익보호를 위한 길이기도 하다.

퇴사 직원의 업무 자료 삭제 행위에 대한 민·형사상 책임 관계

I. 질의 내용

이 사건 근로자 (이하 "근로자"라 함)는 파견회사인 A 회사에 채용되어 파견근로계약을 체결하고 2011년 1월 20일자로 사용업체인 B 회사에 사장실 비서로서 업무를 개시하였다. 근로자는 한 달 남짓 근로를 제공해 오던 중 상사로부터 질책을 듣고 난 직후인 2011년 2월 21일경 스스로 퇴직의사를 밝히고 다음 날인 2월 22일부터 출근하지 않았다. 그런데 그의 후임자가 2월 22일 오후부터 출근하여 업무를 개시하려던 차에 과거 4년간 전임 비서들이 관리하였던 업무상 전자 데이터 및 파일들이 컴퓨터에서 모두 삭제되었다는 사실을 확인하게 되었다.
근로자가 퇴사하면서 회사의 귀중한 업무와 관련된 컴퓨터파일을 삭제한 행위에 대한 민형사상 책임을 물을 수 있을 것인지?

II. 형사상 책임

1. 관련 형법규정

(1) 재물손괴의 성립 (형법 제366조)

타인의 재물, 문서 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴 또는 은닉 기타 방법으로 기 효용을 해한 자는 3년이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

(2) 업무방해죄의 성립 (형법 제314조)

①제313조(신용훼손)의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

②컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제1항의 형과 같다.

2. 의견

재물손괴죄와 업무방해죄는 각각 성립되는 형법상 범죄행위에 해당한다. 근로자가 지난 4년간의 업무관련 자료를 모두 삭제하였던 증거가 확실한 경우에는 상기 두 죄목에 모두 해당될 수도 있다. 특히 사용업체 B 회사의 사업상 활용가치가 있는 자산을 손괴한 것이므로 제366조의 재물손괴죄 성립은 어렵지 않을 것으로 보인다. 그런데 제314조에 의한 업무방해죄는 재물손괴의 결과로서 사용회사의 사업 또는 업무에 장애를 발생케 하였을 때 비로서 성립될 수 있다.

삭제한 자료의 중요성이라는 질적인 측면과 얼마나 많은 자료를 삭제한 것인가 하는 양적 측면, 근로자 반성의 정도를 모두 고려하여 법원에서 양형하겠지만, 대게는 이런 경우 두 가지 죄를 각각 성립한 것으로 보아 중형을 선고하기 보다는 둘 중 더 형량이 높은 죄목 하나를 선택하여 형량을 결정하는 것이 일반적이다. 사용업체인 B 회사의 피해상황과 정도를 정확히 알 수 없어 정확하게 판단할 수 없을 것이나, 유사한 사건의 경우 피고인에게 100만원 가량의 벌금형을 선고하였던 사례를 접한 바도 있다.

한편, 유의해야 할 점은 무혐의로 인정할 수 있는 여지도 있다는 것이다. 예컨대, 근로자가 삭제한 자료가 원본 또는 하드카피로 우선 보존이 되고 있으며, 전자기록은 보조적이고 부수적인 보관 수단일 뿐, 재산적 가치가 희박하다고 여겨지는 컴퓨터 기록을 삭제하였을 경우 업무방해죄나 재물손괴죄의 책임을 불인정한 사례도 있다.

III. 민사상 책임

1. 관련 민법규정

(1) 불법행위 책임에 대한 손해배상 (민법 제750조)

고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

(2) 채무불이행과 손해배상 책임 (민법 제390조)

채무자가 채무의 내용에 좇은 이행을 하지 아니한 때에는 채권자는 손해배상을 청

구할 수 있다. 그러나 채무자의 고의나 과실없이 이행할 수 없게 된때에는 그러하지 아니하다.

2. 의견

당해 사안의 경우 형사 책임과 동시에 민사상 손해배상을 청구하여 삭제한 자료의 재산적 가치에 상당한 금액을 금전적으로 배상 받을 수도 있다. 이 사건의 경우 민사상 책임은 민법상 불법행위 책임과 동시에 채무불이행 책임, 즉 고용관계 하에 있는 피고용인이 고용인의 사업상 전자기록을 선량하게 보관 또는 보존하였다가 인계할 채무를 져버린 것에 대한 손해배상책임을 물을 수 있다 할 것이다.

다만, 이는 손괴된 자료의 재산적 가치를 측정하고, 손해 금액을 얼마로 산정할 수 있을 것인지에 대해 입증할 책임이 원고 회사 측에 있다 할 것이므로 만일 손괴로 인한 재산적 피해 상황을 원고 회사가 입증하지 못 할 경우 민사상 손해배상 청구는 기각될 가능성도 배제할 수 없다.

IV. 법적 절차

1. 형사 고소 절차

일반적으로 사건 발생지 또는 피고 주소지를 관할하는 경찰서에 고소장을 접수한다. 고소 할 때는 형법상 성립 가능한 죄목을 모두 주장하는 것이 유리하다. 당초 고소장을 접수할 때 수사기관이 놓치지 않고 모두 검토해 볼 수 있도록 재물손괴죄는 물론 업무방해죄도 함께 명시하여야 한다. 어차피 기소할 죄목은 수사기관이 조사를 마치고 난 후 판단하여 입건할 사항이므로 어느 조항에 해당하는지에 관한 세부적인 판단을 미리 할 필요 없다.

더욱이, 경찰서는 수사기관이다 보니 양측의 진술과 제출 자료는 상대방이 동의하지 않는 한 열람하여 볼 수가 없다. 즉, 상대방이 어떤 자료를 제출하고, 어떤 진술을 하였는지에 관해 직접적으로 알 수 있는 방법이 없는 한계가 있다.

2. 민사상 손해배상 청구 절차

사건 발생지 또는 피고 주소지를 관할하는 지방법원에 민사상 손해배상청구소송을 제기하여야 한다. 이 역시 불법행위 및 채무불이행에 대한 책임을 모두 제기하여 손해배상을 주장할 수 있다. 소송이 유리한 점은 상대방이 어떤 진술을 하건, 어

떤 자료를 제출하던 모든 진술과 자료를 직접 보고, 듣고 받아 볼 수 있다. 따라서 상대방이 허위 자료를 제출하거나 법정에서 허위의 진술을 하는 경우에 대해 일일이 반박할 수 있는 정당한 절차적 기회를 보장받을 수 있다.

다만, 손해배상 금액을 얼마나 어떻게 산정할 것인지에 대해 입증책임이 모두 원고측에 있으므로 삭제한 자료의 재산적 가치를 얼마로 환원할 것인지 대한 검토가 선행되어야 한다.

V. 의견 종합

경찰서에 형사고소장을 접수하거나 법원에 민사소송을 제기하는 것은 동시에 진행 할 수도 있다. 다만, 요즘에는 둘을 동시에 진행하는 것을 지양하는 추세이다. 수사기관에서는 고소인이 민사소송에 이용할 목적으로 수사를 의뢰하였다고 취지를 오해하면서 사건에 부정적인 영향을 미치게 하기도 한다. 따라서 형사든 민사든 두 가지 방법 중 한가지를 먼저 처리하고 난 후 결과에 따라 다른 한가지 방법을 마저 사용하는 것이 더 효과적이다. 보통은 형사고소부터 진행하고, 수사기관에서 결과가 나오면 그에 따라 민사소송을 진행하게 된다. 반대의 순서로 진행해도 문제없다.

그런데, 이런 사건은 삭제된 자료의 재산적 가치를 산정하여 손해액을 산출하는 일이 어려워서 민사소송의 실익이 없는 경우도 있다. 이런 점을 염려한다면, 차라리 형사고소부터 진행하여 적은 금액의 벌금형이라도 받게 하여 기업 내부 질서를 바로 세우고 기강을 살리는 실익을 취하는 것이 바람직한 법적 대응이 될 것으로 사료되는 바이다.

개인정보 보호법과 회사 내 인사관리

I. 서론

인터넷 활용이 빈번한 정보화 사회로 인하여 개인정보를 쉽게 획득할 수 있고, 이를 남용하는 사례가 많이 발생하고 있다. 최근에 금융회사, 검색엔진 사이트, 게임사에서의 해킹 등으로 인하여 많은 개인정보가 대량으로 유출된바 있고, 이것이 스팸메일, 명의도용, 보이스 피싱, 신분증 위조 등의 형태로 변화되어 추가 피해를 발생시키고 있다. 이에 따라 개인정보에 보호에 일관성 있는 조치를 위하여 「개인정보 보호법」이 2011. 3.29. 제정되었고 2011. 9.30 부로 시행되고 있다. 이 법은 개인정보 보호에 대한 법을 통합하는 일반법이며 강력한 처벌조항을 가지고 있다. 따라서 이 법은 일반 온라인 정보뿐만 아니라 오프라인의 개인정보를 다루는 모든 업무에 적용된다.

이러한 개인정보를 보호하기 위한 이 법에 대한 주요 내용을 먼저 알아보고, 회사의 노무관리 차원에서 어떤 대응이 필요한지에 대해 살펴보고자 한다.

II. 개인정보 보호법의 주요 내용

「개인정보 보호법」은 개인정보의 수집, 유출, 오용, 남용으로부터 사생활의 비밀을 보호함으로써 국민의 권리와 이익을 증진하고자 개인정보 처리에 관한 사항을 규정하고 있다. 이 법의 다음의 6가지 주요 내용을 포함하고 있다.

1. 보호의무 적용대상의 확대

「개인정보 보호법」은 일반법으로 개인정보처리자와 정보주체(대상 개인)와 관계에 적용된다. 기존에는 「정보통신법」이나 「신용정보법」등과 같이 개별법에 따라 시행되던 개인정보 보호 의무대상을 공공 및 민간 부문의 모든 개인정보처리자로 확대 적용하고 있다. 따라서 인터넷을 기반으로 영업을 하지 않는 일반 회사의 경우에도 동일하게 개인정보 보호에 관하여 동일한 법 적용이 된다.

2. 개인정보 보호범위의 확대

컴퓨터 등에 의해 처리되는 정보 외 동사무소 민원신청서류 등 종이문서에 기록된 개인정보도 보호대상에 포함하고 있다. 개인정보란 개인의 정체성(identity)을 구별하거나 밝혀낼 수 있는 정보(성명, 주민등록번호, 생일, 주소, 등) 및 특정 개인의 과거 및 현재의 상황이나 상태를 나타낼 수 있는 정보(교육상황, 재정상황, 진료 및 건강 상태 등)를 말한다.

3. 고유 식별정보 처리 제한

주민번호 등 법령에 따라 개인을 고유하게 구별하기 위해 부여된 고유 식별정보는 원칙적으로 처리가 금지되어 있다. 법령에서 규정하였거나 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히 필요하다고 인정되는 경우 처리가 가능하다. 인터넷에서 회원가입 조건으로 본인의 주민번호를 사용하지 못하도록 되어 있다. 이를 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.

4. 영상정보 처리기기 규제

공개된 장소에 영상정보 처리기기 설치 및 운영을 제한하고 있다. "영상정보처리기기"란 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유, 무선망을 통하여 전송하는 일체의 장치로서 폐쇄회로텔레비전(CCTV) 및 네트워크카메라를 말한다. 설치 목적을 벗어난 카메라 임의조작, 다른 곳을 비추는 행위, 녹음 기능을 금지하고 있다. 이를 위반하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

5. 개인정보 수집 및 이용

개인정보 수집에 대해 일정한 사유가 있는 경우로 제한하고 있으며, 그 목적에 맞게 이용하도록 하고 있다. 그 일정한 사유란, 1) 정보주체의 동의가 있는 경우, 2) 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, 3) 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우, 4) 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우, 5) 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 6) 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우, 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우로 한다. 이를 위반한 경우 5천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

6. 개인정보 유출통지 및 신고제 도입

개인정보 처리자는 개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체 없이 정보주체에게 다음의 사실을 알려야 한다. 1) 유출된 개인정보의 항목, 2) 유출된 시점과 그 경위, 3) 유출로 인하여 발생할 수 있는 피해를 최소화하기 위하여 정보주체가 할 수 있는 방법 등에 관한 정보, 4) 개인정보 처리자의 대응조치 및 피해 구제절차, 5) 정보주체에게 피해가 발생한 경우 신고 등을 접수할 수 있는 담당부서 및 연락처.

개인정보 유출에 대한 통지의무를 위반한 경우에는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다. 또한 조치결과의 신고를 하지 아니한 경우에는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

III. 인사관리와 관련된 개인정보 관리

개인정보 보호와 관련하여 일반 회사에도 동일하게 적용된다. 인사관리와 관련하여서는 주로 직원 개인정보 관리에 대한 내용과 영상정보처리기기의 사용, 관리와 관련이 있다.

1. 회사 내 직원 개인정보 관리에 대한 내용

개인정보를 수집하여 이용하는 대하여 엄격하게 제한하고 있지만, 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 근로계약을 체결할 경우에는 사용자는 근로자의 성명, 주민등록번호, 주소, 임금, 기타의 일체의 자료를 반드시 알아야 한다. 이는 "계약의 체결, 이행을 위해 불가피하게 필요한 경우"에 해당된다. 이러한 근로계약에 따른 4대보험 관리, 연말정산, 각종 증명서 발급, 그리고 퇴직 후의 사용증명서 발급을 위해 개인정보 관리가 필수적이라 할 수 있다. 따라서 개인정보 사용에 대한 개인동의서는 필요 없다고 할 수 있다. 그러나 근로자의 동의서를 받지 않는다 하더라도 근로계약 체결 시 근로계약서 내용에 개인정보 수집, 이용에 관한 사항을 알리는 것이 필요할 것이다. 그 내용은 개인정보 수집 목적, 열람 및 정정 방법, 보유기간, 퇴직 후 직원 정보 처리에 대한 절차 등이다.

직원 채용시 이력서 등을 통하여 얻게 되는 직원 개인정보는 "정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우"에 해당하는 것으로 보아 그 수집.이용에 대하여 동의가 면제되는 것으로 볼 수 있는지? [23]

「근로기준법 시행령」 제27조에 의하면 사용자는 직원의 성명, 주민등록번호, 임금 계산기초가 되는 사항과 기타 근로조건에 관한 사항을 임금 대장에 기록하여야 하는 바, 이는 법령이 정한 경우에 해당한다. 기타 정보의 경우에도 구직예정자의 개인정보 또한 그 수집, 이용과 관련하여 법 제15조 제1항 제4호 (계약의 체결 및 이행에 필요한 경우)에 의하여 구직예정자의 동의가 면제될 수 있을 것이다. 다만 기본적으로 직원에 관한 정보는 계약체결 목적뿐만 아니라 복지, 노조관리, 교육 등의 목적으로 활용 여지가 높고 민감정보를 수집할 여지가 있기 때문에, 채용 시에는 입사서류에 채용을 포함한 회사의 개인정보 이용목적, 기간 등을 명확히 기재하여 대상자에게 알리는 것이 바람직하다.

채용 시에 주민등록번호 등 고유 식별정보와 민감정보를 수집하는 경우에는 법령에 구체적인 근거가 있는 경우를 제외하고 정보주체에게 별도의 동의를 얻어야 한다.

[23] "개인정보 보호법령 해설집" (행정안전부, 2011.12. 90 페이지)

2. 회사 내 영상정보처리기기의 사용과 관리

누구든지 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치, 운영하여서는 아니된다. 다만, 허용되는 경우는 다음과 같다. 1) 법령에서 구체적으로 허용하는 경우, 2) 범죄를 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우, 3) 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우, 4) 교통단속을 위하여 필요한 경우, 5) 교통정보의 수집, 분석 및 제공을 위하여 필요한 경우이다. 이렇게 허용되는 경우에도 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 안내판 등을 설치하여야 한다.
'공개된 장소'란 도로, 공원, 광장 등의 공공장소와 불특정 다수가 출입하거나 이용할 수 있도록 허용된 장소를 의미한다. 기업 건물의 로비 등은 불특정 다수가 출입하고 있으므로 여기에 설치된 영상정보처리기기는 설치제한 규정에 적용된다. 그러나 출입이 엄격히 통제되고 있고 내부 직원이나 허가를 받은 사람만 출입이 허용되는 기업 사옥의 내부 공간은 '비공개된 장소'에 해당하므로 설치 제한 규정을 적용을 받지 않는다. 다만, 이 경우에 기업이 업무를 목적으로 개인영상정보를 수집하기 위하여 내부 공간에 영상정보처리기기를 설치, 운영하는 경우에는 이 법의 다른 개인정보 보호원칙이 적용된다. 즉, 그 구성원의 동의를 받거나 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우 등에 한하여 영사정보처리기기 설치, 운영이 허용된다.

사례: 근로 모니터링[24]
민간기업 등에서 근로 모니터링 등을 목적으로 영상정보처리기기를 설치.운영하는 경우가 있다. 근로 공간에 설치된 영상정보처리기기는 사용자 측의 근로 관리권한과 근로자 측의 사생활 보호권이 서로 상충될 우려가 있다.
외부인의 출입이 통제되는 근로공간은 원칙적으로 '비공개된 장소'에 해당하므로 이 법 제25조는 적용되지 않으며, 그 외의 일반적 개인정보보호 원칙 적용을 받는다.
이와 관련하여, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 CCTV와 같은 근로자 감시장비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있으므로, 근로 모니터링 목적의 CCTV 설치 범위 및 사생활 침해 방지조치 등을 노사 협의에 따라 정하여 설치.운영할 수 있다.

IV. 결론

「개인정보 보호법」은 개인정보의 무분별한 수집과 이용, 오남용으로부터 사생활의 비밀을 보호하기 위하여 만들어진 일반법으로 강력한 처벌 조항을 가지고 있다. 따라서 인사관리에 있어 직원인사관리 자료를 철저히 관리하여야 할 것이며, 인사관리 외의 목적으로 사용할 경우, '개인정보 사용동의서'를 받아서 장차 발생할 수 있는 분쟁을 사전에 예방하여야 할 것이다. 또한 사업장 내에서 CCTV를 활용함에 있어서 작업장 근로자들을 감시나 노동조합사무실 출입을 감시로 오해 받지 않도록 하여야 할 것이다.

[24] "개인정보 보호법령 해설집" (행정안전부, 2011.12. 166 페이지)

산업안전보건법과 사업주의 의무

I. 문제의 소재

2014 년 4 월 16 일 인천에서 제주로 향하던 여객선 세월호가 진도 인근 해상에서 침몰하면서 승객 300 여 명이 사망했다. 이른바 세월호 사건인 이 비극적인 대형 사고는 사업장 내의 안전준수의무를 다했다면 피할 수 있었던 사건이었다.

현행 산업안전보건법(이하 '산안법'이라 한다)은 사업주가 산업재해를 사전에 예방하기 위해 산업안전·보건의 관리체계를 갖추고, 위해·위험한 기구, 시설, 물질, 작업환경 등에 대해 예방조치를 취하고, 동시에 근로자들에게 안전과 보건에 관한 교육을 주기적으로 실시하도록 하고 있다. 또한 사업주가 산안법을 위반한 경우, 즉시 처벌하도록 하여 사업장에서 산업안전보건 예방활동이 생활화 되도록 그 준수의무를 엄격히 부과하고 있다. 특히, 근로자도 산안법 위반 시 과태료가 부과된다.

산업안전은 아무리 강조해도 지나치지 않을 정도로 중요하고 이를 사전에 예방함으로써 인적/물적/재정적 보호를 할 수 있다. 이러한 산업안전을 준수해야 하는 내용을 담은 산안법은 열거식으로 표현되어 너무 복잡하고 그 적용범위도 잘 이해가 되지 않는 부분이 많다. 이에 본고는 실무상 산안법의 관리체계 및 사업주의 의무를 그 업무 성격으로 구분해 쉽게 이해해보고자 한다.

II. 산업안전보건법의 적용범위와 관리체계[25]

1. 적용범위

산안법은 모든 사업 또는 사업장에 적용되는 것이 원칙이나, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니한다. 일반적으로 1) 순수행정업무, 교육서비스 업무, 외국기관; 2) 사무직 근로자만을 사용하는 사업장; 3) 상시근로자 5명 미만을 사용하는 사업장은 법의 일부를 적용 제외하고 있다(법 제3조, 영 제2조의2 및 별표1).

[25] 김형배, 『노동법』제 21 판, 박영사, 2012, 474-487 면.

2. 관리체계

(1) 선임의무

1) 안전보건 관리책임자: 관리책임자는 안전보건관리를 총괄 관리하며, 안전관리자 및 보건관리자를 지휘·감독한다. 관리책임자는 당해 사업장에서 사업을 실질적으로 총괄 관리하는 자(예를 들면, 공장장) 이어야 한다(법 제 13 조, 영 제 9 조 및 별표 1 의 2). 선임의무는 제조업 등의 상시근로자 50 인 이상 사업장, 도소매업 등의 상시근로자가 100 인 이상 사업장에 적용되고, 금융 등 순수사무직은 300 인 이상 사업장에 적용된다.

2) 관리감독자: 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자로 하여금 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로서 안전·보건점검 등 업무를 수행하도록 하여야 한다(법 제 14 조, 영 제 10 조).

3) 안전(보건)관리자: 사업장에 안전(보건)관리자를 두어 안전(보건)에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 조언·지도하는 업무를 수행하게 하여야 한다. 제조업 등의 상시 50 명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 안전(보건)관리자를 두어야 한다. 다만, 300 인 미만의 사업장에서는 안전(보건)관리업무를 겸직하게 하거나 안전(보건)관리 대행기관에 위탁할 수 있다(법 제 15 조/제 16 조, 영 제 12 조 제 1 항 및 별표 3).

(2) 산업안전보건위원회 설치

상시근로자를 100인 이상 사업장 및 50인 이상 100인 미만으로 사용하고 있는 유해위험사업의 사업주는 노사 동수(同數)로 구성되는 산업안전보건위원회를 두어야 한다. 회의는 분기별로 실시하고, 의결사항을 게시해야 하며, 이를 성실히 이행해야 한다(법 제19조, 영 제25조 및 별표6의2).

(3) 안전보건관리규정

사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다. 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다(법 제20조, 영 제26조 및 별표6의2). 이 규정은 상시근로자 100인 이상 사업장에 적용되고, 금융 등 서비스 업종은 상시근로자 300인 이상 사업장에 적용된다.

III. 사업주의 의무

1. 산업재해 보고

사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3 일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 해당 산업재해가 발생한 날부터 1 개월 이내에 산재 내용을 산업재해조사표에 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 사업주는 **'중대재해'**가 발생한 경우에는 지체 없이 보고하여야 한다(법 제 10 조).

2. 예방조치 의무

(1) 법령 요지의 게시

사업주는 산안법과 법에 의한 명령의 요지를 상시 각 사업장에 게시·비치하여 근로자로 하여금 알게 하여야 한다(법 제 11 조).

(2) 안전표지의 부착

사업주는 사업장의 유해 또는 위험한 시설 및 장소에 대한 경고·비상시 조치의 안내 기타 안전의식을 고취하기 위하여 안전보건표지를 설치하거나 부착하여야 한다(법 제12조).

(3) 안전상의 조치 및 보건상 조치

사업주는 사업을 행함에 있어 ①기계·기구 기타 설비에 의한 위험, ②폭발성·인화성·발화성 물질 등에 의한 위험, ③전기·열·기타 에너지에 의한 위험, ④굴착·채석·하역·벌목·운송·조작·운반·해체·중량물 취급 기타 불량한 작업방법에 의한 위험 및 ⑤추락·붕괴·낙하·천재지변 등으로 인하여 위험발생이 예상되는 장소 등 작업수행상 위험을 방지하기 위해 필요한 조치를 하여야 한다(법 제23조).

사업주는 사업을 행함에 있어 가스·분진, 고온·저온, 배출물, 정밀공작, 환기·조명, 컴퓨터단말기 조작, 방사선, 단순 반복 작업 등에 따라 발생하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(법 제24조).

(4) 중대재해·위험시 작업 중지

사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다(법 제26조).

근로자는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있으며(작업중지권), 이 경우 지체 없이 이를 직속상급자에게 보고하고, 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다(법 제26조).

(5) 그 밖의 예방조치 의무

제33조(유해.위험 기계.기구등의 방호조치 등)	누구든지 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하거나 동력(動力)으로 작동하는 기계·기구에 대해 유해·위험 방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하여서는 아니 된다
제34조(안전인증)	고용노동부장관은 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 방호장치·보호구의 안전성을 평가하기 위하여 그 안전에 관한 성능과 제조자의 기술 능력 및 생산 체계 등에 관한 안전인증기준을 정하여 고시할 수 있다.
제36조(안전검사)	유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 사용하는 사업주는 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 안전검사를 받아야 한다.
제38조(제조 등의 허가)	“허가대상물질”을 제조하거나 사용하려는 자는 미리 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항을 변경할 때에도 또한 같다.
제38조의2(석면조사) 제38조의4(석면해체 제거업자를 통한 석면 해체.제거)	건축물이나 설비를 철거하거나 해체하려는 경우에 해당 건축물이나 설비의 소유주 또는 임차인 등은 “일반석면조사” 한 후 그 결과를 기록·보존하여야 한다. 기관석면조사 대상으로서 함유량과 면적 이상의 석면이 함유되어 있는 경우 건축물이나 설비의 소유주등은 “석면해체·제거업자”로 하여금 그 석면을 해체·제거하도록 하여야 한다.
제41조(물질안전보건자료 작성, 비치 등)	화학물질 및 화학물질을 함유한 제제 중 분류기준에 해당하는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제를 양도하거나 제공하는 자는 이를 양도받거나 제공받는 자에게 모두 기재한 자료, 즉 “물질안전보건자료(MSDS)”를 작성하여 제공하여야 한다.
제41조의2(위험성 평가)	사업주는 건설물, 기계·기구, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업행동, 그 밖에 업무에 기인하는 유해·위험요인을 찾아내어 위험성을 결정하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 의한 조치를 하여야 하며, 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

3. 도급사업의 안전·보건조치

(1) **안전조치의무**: 동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 경우에, 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취해야 한다 (법 제29조).
(2) **유해·위험작업의 도급금지**: 안전보건상 유해 또는 위험하다고 인정되는 작업은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하고는 그 작업만을 분리하여 도급을 줄 수 없다 (법 제28조).
(3) **위험한 조건 부여의 제한**: 건설공사 등의 사업을 타인에게 도급하는 자는 그 시공방법·공기 등에 관하여 안전하고 위생적인 작업수행을 저해할 우려가 있는 조건을 부과하여서는 아니 된다 (법 제29조).
(4) **안전관리비의 계상**: 건설업, 선박건조·수리업 등을 타인에게 도급하는 자와 이를 자체 사업으로 영위하는 자는 도급계약을 체결하거나 자체 사업계획을 수립할 경우 산업재해 예방을 위한 '**표준안전관리비**'를 도급금액 또는 사업비에 충당(계상)하여야 한다 (법 제30조).

4. 안전보건 교육실시 (법 제31조)

근로자의 작업수행 과정에서 발생 가능한 안전사고를 예방하기 위하여 근로자에게 정기교육, 채용시 교육, 작업내용 변경 교육, 특별교육을 실시하여야 한다.
(1) **정기교육**: 사업주는 당해 사업주의 근로자에 대하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다(사무직/판매직 근로자 매분기 3시간(매월 1시간) 이상, 생산직 근로자 매분기 6시간(매월 2시간) 이상, 관리감독자 연 16시간 이상).
(2) **채용시 교육**: 근로자를 채용할 때에는 해당업무와 관련되는 안전보건교육을 8시간(일용근로자 1시간) 이상 하여야 한다.
(3) **작업내용 변경교육**: 작업내용을 변경할 때에는 2시간(일용근로자 1시간) 이상 하여야 한다.
(4) **특별교육**: 유해·위험작업에 종사하는 근로자에 16시간 이상, 일용근로자는 2시간 이상의 안전보건교육을 시켜야 한다.

5. 근로자의 보건관리

(1) **작업환경의 측정**: 유해화학물질 취급, 소음발생 등 유해한 작업은 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경되는 경우 그 날로부터 30일 이내에 작업환경 측정을 실시하고, 그 후 측정결과에 따라 6개월에 1회 이상 측정하여 시료채취를 마친 날부터 30일 이내에 지방노동관서에 보고하여야 한다 (법 제42조).

(2) 건강진단: 사업주는 정기적으로 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 근로자를 채용할 때에도 또한 같다 (법 제43조).

1) 특수건강진단 대상업무에 종사하는 근로자의 경우 배치전 건강진단, 특수건강진단, 수시건강진단, 임시건강진단을 실시하여야 한다.

2) 사무직에 종사하는 근로자는 2년에 1회 이상, 그 밖에 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 '**일반건강진단**'을 실시하여야 한다.

3) 건강진단기관으로부터 특수건강진단 결과를 통보 받은 때에는 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요한 조치를 한 후 지방노동관서에 보고하여야 한다.

(3) 질병자의 취업 제한

사업주는 전염병·정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다. 그러나 근로자가 건강을 회복한 때에는 사업주는 해당 근로자를 지체 없이 취업시켜야 한다 (법 제45조).

(4) 유해·위험작업의 근로시간 연장제한

사업주는 유해·위험한 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과해 근로는 금지된다 (법 제46조).

(5) 자격 등에 의한 취업 제한

사업주는 유해 또는 위험한 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자 외의 자를 취업하게 하여서는 아니 된다 (법 제47조).

6. 서류작성 및 보존

안전보건관계자 선임, 신규 화학물질 유해·위험성조사 관련서류, 작업환경 측정결과 기록서류와 근로자 건강진단결과표 등 서류는 3년간 보존하여야 한다 (법 제64조).

IV. 결론

세월호사건, 크고 작은 전국의 건설현장 및 산업현장에서 발생하는 산업안전사고는 안전보건 의식 부재로 발생하였다고 할 수 있다. 산업재해 없는 행복한 직장생활은 공짜로 주어지는 것이 아니라 산안법을 엄격히 준수하여야만 보장된다는 인식을 가지고, 산업안전 예방에 만전을 기하여야 할 것이다.

김영란법(부패방지법)과 양벌규정에 따른 기업의 법적 책임

I. 문제의 소재

우리나라는 선진국에 이르렀음에도 불구하고 여러지표에서 나타나는 공직사회의 도덕성은 낮은 편이다. 2015년 국민권익위원회의 부패인식도 조사결과 국민의 57%가 공직사회가 부패하였다고 응답하였으며, 2015년 국제적 기준에서도 우리나라 부패인식지수(CIP)는 56점(100점 만점)으로 OECD 회원국 기준 37개국 중 27위를 차지하였다.[26] 따라서 부패방지를 위한 기존의 법체계의 한계와 공직사회의 부패를 추방하고 투명한 사회로의 진입을 위해 부패방지법 제정이 절실히 요구되었다. 이에 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'(이하 '김영란법' 또는 '청탁금지법')이 국가권익위원회 김영란 위원장의 제안으로 2015년 3월 27일 제정 되어 2016년 9월 28일 시행되었다. 이 김영란법은 공직자의 범위에 언론인, 사립학교 관계자, 심지어 그 배우자까지 포함시킴으로써 일반국민들의 생활과도 밀접하게 관련되어 있다.[27] 특히 양벌규정이 김영란법에 포함되어 직원의 부정청탁과 금품제공이 회사의 사용자 책임으로까지 확대 적용됨에 따라 회사의 면책을 위한 철저한 조치가 필요하게 되었다.

아래에서는 김영란법의 주요 내용인 불법청탁과 금품수수의 원칙과 예외에 대해 살펴보고, 기업체에서 관심이 있는 양벌규정에 대해 구체적으로 언급하고자 한다.

II. 청탁금지법의 내용

1. 목적 및 적용범위

(1) 목적: 김영란법은 공직자에 대한 부정청탁과 금품수수를 금지함으로써 공직자의 공정한 직무수행을 보장하고 공공기관에 대한 국민의 신뢰를 확보하는 것을 목적으로 한다. 이 청탁금지법은 부정청탁 그리고 금품수수의 금지라는 두 개의 축으로 이루어져 있다.

---

[26] 국민권익위원회 자료, "부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률 해설" 2016.
[27] 적용대상의 너무 광범위하다 하여 위헌심사까지 청구하였으나, 모두 기각되었다. 헌법재판소 2016. 7. 28. 선고, 2015 헌마 236, 412, 662, 673(병합) 결정.

(2) 적용범위: 청탁금지법이 적용되는 자는 아래와 같다.

1) 공직자 등은 ①공무원, ②공직유관단체의 직원,[28] ③공공기관의 직원, ④사립학교의 교직원, ⑤언론사의 직원을 말한다.

2) 공직자 등의 배우자

3) 공무수행인: ①각종 위원회에 참여하는 민간위원, ②공공기관의 업무를 위임받는 자, 위탁하는 자, ③공공기관에 파견근무하는 민간인, ④심의·평가업무를 담당하는 외부 전문가

4) 일반국민: 공직자 등에게 부정청탁을 하거나 금품을 제공한 민간인.

2. 부정청탁금지[29]

(1) 내용(14가지): 청탁금지법은 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 부정청탁을 하는 것을 금지하였다.

① 인가·허가 등 직무처리,
② 행정처분·형벌부과 감경·면제,
③ 채용·승진 등 인사 개입,
④ 공공기관 의사결정 관여 직위 선정·탈락 등에 개입,
⑤ 공공기관 주관 수상·포상 등 선정·탈락에 개입,
⑥ 입찰·경매 등에 관한 직무상 비밀 누설,
⑦ 특정인 계약 당사자 선정·탈락에 개입,
⑧ 보조금 등의 배정·지원, 투자 등에 개입,
⑨ 공공기관이 생산·공급하는 재화 및 용역의 비정상적 거래,
⑩ 학교 입학·성적 등 업무처리·조작,
⑪ 징병검사 등 병역 관련 업무처리,
⑫ 공공기관이 실시하는 각종 평가·판정 업무 개입,
⑬ 행정지도·단속 등 대상 선정·배제, 위법사항 묵인,
⑭ 사건의 수사·재판 등 업무처리이다.

[28] 공직유관단체: 한국은행, 공기업(한국전력공사 등), 지방공사(서울메트로 등), 정부출자/ 출연/ 보조기관(대한적십자사 등), 업무위탁기관(농협중앙회 등), 임원선임기관(근로복지공단 등).

[29] 부정청탁에 대한 제재 (청탁금지법 제 22 조, 제 23 조)

위반 행위자	제재수준
직접 부정청탁을 한 이해당사자	제재 없음.
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 이해당사자	1 천만원 이하 과태료
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 일반인	2 천만원 이하 과태료
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 공직자 등	3 천만원 이하 과태료
부정청탁에 따라 직무를 수행한 공직자 등	2 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

(2) 예외: 정당한 권리, 주장 또는 요구가 위축되는 것을 방지 하기 위하여 아래의 7가지에는 청탁금지법이 적용되지 않는다.

① 법령·기준에서 정한 절차, 방법에 따른 요구, 건의 등,
② 공개적으로 특정 행위를 요구,
③ 선출직 공직자, 시민 단체 등이 공익 목적으로 제3자 고충민원 전달,
④ 법정기한 내 업무처리 요구 진행상황 확인·문의,
⑤ 직무 또는 법률관계에 관한 확인, 증명 등 신청·요구,
⑥ 질의·상담을 통한 법령·제도 등 설명·해석 요구,
⑦ 기타 사회상규에 위배되지 않는 행위.

3. 금품수수금지[30]

(1) 내용: 기존의 뇌물죄는 처벌을 위해 '직무관련성'과 '대가성'을 모두 필요로 하지만, 청탁금지법은 '대가성'을 요구하지 않고, 100만원을 초과하는 금품의 수수에는 직무관련성도 없어도 처벌된다. 공직자가 받은 물품이 1회 100만원 또는 회계연도 기간 300만원을 초과하는 경우에는 직무 관련 여부와 관계없이 공직자와 제공(제공의 약속)한 자 모두 처벌된다. 다만, 수수한 금품이 1회 100만원 이하, 회계연도 300만원 이하인 경우에는 직무관련이 있어야 처벌된다.

여기서 금품 등이라 함은 금전, 물품 기타의 재산적 이익뿐만 아니라 편의 제공과 사람의 수요·욕망을 충족시키기에 족한 일체의 유형·무형의 이익을 포함한다. 구체적으로

① 금전, 부동산, 숙박권, 회원권, 입장권 등,
② 음식물, 주류, 골프 등의 접대, 교통·숙박 등의 편의 제공,
③ 채무 면제, 취업 제공, 이권 부여 등 경제적 이익제공이 있다.

[30] 금품수수에 대한 제재 (청탁금지법 제 22 조, 제 23 조)

위반행위자	제재수준
· 1 회 100 만원 또는 매 회계연도 300 만원 초과 금품 등 수수 공직자들 · 배우자의 위 금품 등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자등 · 위 금품 등을 공직자등 또는 그 배우자에게 제공한 자	3년 이하 징역 또는 3천 만원 이하 벌금
· 직무와 관련하여 1 회 100 만원 이하의 금품 등을 수수한 공직자 등 · 배우자의 위 금품 등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자 등 · 위 금품 등을 공직자 등 또는 그 배우자에게 제공한 자	수수금액의 2배 이상 5배 이하 과태료
· 외부강의 등 초과 사례금을 수수한 후 신고/반환을 하지 아니한 공직자등	500만원 이하 과태료

직무관련성은 '그 지위에 수반하여 취급하는 사무'를 의미한다.

구체적으로,

① 법령상 일반적·추상적 권한에 속하는 직무,

② 사실상·관례상 처리하는 직무,

③ 결정권자를 보좌하거나 영향을 줄 수 있는 직무행위,

④ 직무와 밀접한 관련이 있는 직무행위를 포함한다.

(2) 예외: 다만, 법을 위반하지 않고 금품수수가 가능한 8가지 사항이 있다.

① 공공기간이 지급하거나 상급공직자가 위로 격려, 포상 등의 목적으로 하급 공직자에게 제공하는 금품,

② 원활한 직무수행 사교·의례, 경조금 목적으로 제공되는 3만원 이내 음식물, 5만원 이내 선물, 10만원 이내 경조사비,

③ 사적 거래로 인한 채무의 이행, 정당한 권원에 의하여 제공되는 금품,

④ 공직자등의 친족이 제공하는 금품 등 (친족: 배우자, 8촌이내의 혈족, 4촌이내의 인척),

⑤ 공직자 등 관련 단체가 내부 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품이나 장기적이고 지속적 친분관계를 맺고 있는 자가 질병 등으로 어려운 처지에 있는 공직자 등에게 제공하는 금품 등,

⑥ 공직자 등의 직무와 관련한 공식적 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등,

⑦ 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품, 홍보용품 등이나 경연, 추첨 등을 통하여 제공하는 경품, 상품 등,

⑧ 그 밖에 다른 법령, 기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품 등이 이에 해당된다.

III. 양벌규정과 사용자 의무

1. 개념

양벌규정이란 근로자의 업무관련 위반행위에 관하여 그 행위자만을 처벌하는 것이 아니고 행위자를 고용한 사용자도 행위자와 같이 처벌하는 제도를 말한다. 청탁금지법 제24조(양벌규정)에서는 근로자가 이 법을 위반하는 금품수수와

부정청탁의 위반행위를 한 경우에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 사용자도 처벌한다고 규정하고 있다. 다만, 사용자가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 면책된다는 규정을 함께 마련하고 있다.
판례는 양벌규정의 면책사유인 "법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리하였는지 여부는
①당해 위반행위와 관련된 모든 사정, 즉 당해 법률의 입법 취지, 처벌조항 위반으로 예상되는 법익 침해의 정도, 그 위반행위에 관하여 양벌규정을 마련한 취지 등은 물론
②위반행위의 구체적인 모습과 그로 인하여 실제 야기된 피해 또는 결과의 정도,
③법인의 영업 규모 및 행위자에 대한 감독가능성 또는 구체적인 지휘감독 관계,
④법인이 위반행위 방지를 위하여 실제 행한 조치 등을 전체적으로 종합하여 판단하여야 한다"고 판시하고 있다.[31]

2. 구체적 사례[32]

1) 부정청탁

사례1: 건설회사 소속 직원X가 건축법령을 위반하여 건축허가를 내어 줄 것을 00구청 건축허가 담당공무원A에게 청구한 경우: 건설회사는 양벌규정 적용시 2천만원 이하의 과태료를 부담한다.

사례2: 건설회사 소속 직원X가 건축허가를 내어 줄 것을 00구청 건축허가 담당공무원A에게 청탁하면서 70만원 상당의 양주를 전달한 경우: 건설회사는 형법상 '뇌물'로 인정시 건설회사측에는 양벌규정은 적용되지 않는다. 그러나 형법상 '뇌물'로 인정되지 않을 시에는 양벌규정을 적용하여 2천만원 이하의 과태료를 부담한다.

2) 금품수수

사례1: 건설회사는 00구청에 건축허가를 신청하여 심사 대기중인 상황에서, 구청 건축허가 담당공무원A에게 건설회사 소속의 임원X가 70만원 상당의 양주를, 직원Y는 50만원 상당의 상품권을, 직원Z는 20만원 상당의 식사를 각각 업무로 만난 자리에서 제공한 경우: 건설회사는 양벌규정 적용시 280만원~700만원 과태료를 부담한다.

---

[31] 대법원 2010. 2. 25. 선고 2009도5824 판결 , 대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결

[32] 권익위원회 자료, 2016.

사례2: 건설회사의 소속직원X,Y가 직무와 관련한 회식에서 언론사 직원A,B,C,D를 초청하여 1차에서 식사비용 12만원, 2차에서 술값 24만원을 결제한 경우: 근로자X,Y, 의 일련의 행위는 1개의 행위로 평가되므로, 양벌규정 적용시 1개의 과태료 부과하여 12만원~30만원 과태료를 부담한다. 과태료의 근거는 수수금액의 2배 이상 5배 이하: (12만원/6명)+(24만원/6명)=6만원

3. 외국사례

1) 미국의 부패방지 법률준수의무: 기업이 평소 얼마나 효과적인 부패방지 법률준수를 수립해서 운영하고 있었는지 여부가 기소 여부 결정 및 양형 결정에 있어서 가장 중요한 사유 중의 하나이다. 단순히 법률준수서를 마련하였다고 능사가 아니며 그 법률준수가 효과적으로 운영되고 있는지가 관건이다. 미국은 부패방지법의 가이드를 두고 사업주의 상당한 주의와 감독 의무를 구체적으로 명시하고 있다.

2) 영국의 뇌물방지법: 상사조직의 임직원, 에이전트, 자회사 등 관련자가 그 상사조직을 위해 사업을 획득하거나 사업과정에 유리한 혜택을 얻을 의도로 다른 사람에게 뇌물을 제공하였을 경우 그 상사조직에 대해 형사책임을 부과한다. 다만, 상사조직이 관련자의 뇌물 행위를 방지하기 위한 적절한 조치를 취하였음을 입증할 경우에 면책이 가능하다.

IV. 결론

김영란법과 관련하여 회사의 관심사는 근로자의 김영란법 위반행위에 대해 사용자 책임에 대한 면책여부이다. 양벌규정으로 인해 회사의 책임을 면책받기 위해서는 회사의 규정의 완비, 윤리교육실시, 위반한 자에 대한 징계처분 등 사전적, 사후적 조치를 강구해야 한다. 특히, 이번 김영란법 시행과 함께 기업의 접대문화 영업방식이 본인 뿐만 아니라 회사에 까지 피해를 줄 수 있다는 인식을 확산시켜야 할 것이다. 회사의 대응전략을 준비함에 있어 미국의 부패방지에 대한 준법제도나 영국의 뇌물방지를 위한 회사의 조치의무가 참고가 될 수 있을 것이며, 사용자의 상당한 주의, 감독의무를 다하여야 하겠다.

모성보호

I. 모성보호의 이해

우리나라는 모성과 관련하여 헌법에 의한 명시적 보호규정[33]과 노동법에 의한 실천적 보호규정을 두고 엄격하게 모성을 보호하고 있다. 이러한 법률적 보호규정에도 불구하고 출산율이 계속 떨어져 2016년에는 1.17명에 까지 하락함에 따라 여성근로를 장려하고 출산율을 높이기 위한 노력이 노동법에 반영되고 있다. 최근에 변경된 모성보호와 모성지원에 관하여 노동법의 변경 및 추가된 내용에 대해 구체적으로 정리하여 인사노무관리에 참고를 삼고자 한다.

II. 임산부 보호

임산부는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 말하며, 이 기간 동안 모성보호를 위한 각종 보호 규정을 통해 특별한 보호를 받는다.

1. 유해·위험한 사업에 사용금지 (근로기준법 제 65 조)

사용자는 임산부를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 또한, 임산부가 아닌 18 세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 이와 관련 임산부의 금지직종은 근로기준법시행령 별표 4 호에 명시하고 있다.

2. 연장근로, 야간근로, 휴일근로의 제한

(1) 연장근로(근로기준법 제51조, 제71조, 제74조)

사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 연장근로 및 탄력적 근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일의 8시간 근무에 2시간, 1주일 40시간 근무에 6시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못한다.

[33] 헌법 제36조 제2항: 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

(2) 야간근로 및 휴일근로(근로기준법 제70조)

사용자는 임산부를 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지)와 휴일 근로를 근로시키지 못한다. 다만, 예외적으로 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받고, 1) 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우와 2) 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 야간근로와 휴일근로가 가능하다.

3. 임산부의 보호휴가

(1) 출산휴가(근로기준법 제74조)

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 사용자는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 사용자는 출산휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 통상임금을 지급해야 한다. 나머지 30일은 고용보험에서 최대 150만원까지 통상임금을 보전해 준다. 다만, 우선지원 대상기업[34]은 국가로부터 최초 60일에 대해서도 매월 150만원까지 지원을 받을 수 있는데, 이 경우에는 정부지원금을 초과하는 통상임금에 대해서만 유급으로 지급하면 된다.

*** 우선지원 대상기업의 출산전후휴가기간과 유산·사산 휴가지원**

1) 상한액: 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 450만원(월 150만원)을 초과하는 경우에는 450만원. 다만, 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 90일 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액으로 한다.

2) 하한액: 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액 보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여 등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

[34] 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법시행령 제 12 조 관련)

산업분류(분류기호)	상시 사용하는 근로자 수
1.제조업(C);	500명 이하
2.광업(B); 3.건설업(F); 4.운수업(H); 5.출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J); 6.사업시설관리 및 사업지원 서비스업(N); 7.전문, 과학 및 기술 서비스업(M); 8.보건업 및 사회보험 서비스업(Q);	300명 이하
9.도매 및 소매업(G); 10.숙박 및 음식점업(I); 11.금융 및 보험업(K); 12.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R);	200명 이하
13.그 밖의 업종.	100명 이하

출산휴가는 해고 제한에 해당되어 사용자는 근로자가 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30 일 동안은 해고하지 못한다. 연차유급휴가 계산에 있어 출산휴가는 출근한 것으로 본다. 퇴직금 계산을 위한 평균임금 산정에 있어서도 출산휴가 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 뺀다.

(2) 조기출산휴가(근로기준법 제74조, 시행령 제43조)

사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 사유로 출산휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 여기서 조기 출산휴가의 사유는 다음과 같다.

①임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우;

②임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우;

③임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우.

(3) 유산 · 사산휴가(근로기준법 제74조, 시행령 제43조)

사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. 이 경우, 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다. 사용자는 유산·사산휴가도 출산휴가와 같이 주어진 휴가범위 내에서 통상임금을 지급해야 한다.

①임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지

②임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지

③임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지

④임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지

⑤임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

(4) 임신기간 중 단축근로(근로기준법 제74조 제7항, 제8항)

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

(5) 태아건강 검진시간 보장(근로기준법 제 74 조의 2, 모자보건법 제 10 조)
사용자는 임신한 여성근로자가 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. 사용자는 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. 정기건강검진 실시기준은 1) 임신 28 주까지는 4 주마다 1 회; 2) 임신 29 주에서 36 주까지는 2 주마다 1 회; 3) 임신 37 주 이후에는 매 1 주에 1 회이다.

4. 배우자 출산휴가(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 18 조의 2)

사용자는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5 일의 범위에서 3 일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3 일은 유급으로 한다. 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30 일이 지나면 청구할 수 없다.

5. 육아시간(근로기준법 제 75 조)

생후 1 년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1 일 2 회 각각 30 분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

III. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축

1. 육아휴직(고평법 제 19 조, 시행령 제 10 조, 제 11 조, 고용보험법 제 70 조)
사용자는 근로자가 만 8 세 이하 또는 초등학교 2 학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1 년 미만인 근로자와 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자는 제외된다. 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30 일 전까지 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 육아휴직신청서를 사용자에게 제출하여야 한다. 고용보험으로부터 근로자가 수령하는 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 월 통상임금의 100 분의 40 에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다(상한액: 월 100 만원, 하한액: 월 50 만원).

육아휴직의 기간은 1 년 이내로 하며, 1 회에 1 년간 사용하든지 총 사용기간 1 년 이내에서 1 회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 사용자는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는

경우에는 그러하지 아니하다. 사용자는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 연차유급휴가의 개근여부 계산에 있어 육아휴직기간은 소정근로일수계산에서 제외되기 때문에 육아휴직을 제외한 기간에 대해서만 연차유급휴가가 발생한다.[35] 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

2. 육아기 근로시간 단축(고평법 제 19 조의 2, 고용보험법제 73 조의 2)

사용자는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등의 경우에는 그러하지 아니하다. 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. 고용보험으로부터 근로자가 수령하는 육아기 근로시간단축급여는 정상적인 육아휴직 급여를 기준으로 단축된 근로시간에 비례한 금액으로 한다. 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

육아기 근로시간 단축기간은 1 년 이내로 한다. 사용자가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15 시간 이상이어야 하고 30 시간을 넘어서는 아니 된다. 사용자는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 사용자는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

[35] 행정해석 근로기준과-4336, 2004.8.18

성희롱 판단기준 및 사업주의 의무

I. 성희롱의 개념

남녀고용평등법 제 2 조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. "직장내 성희롱"이라 함은 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것을 말한다.

1. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
(1) 행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다.
(2) 근무시간 외에 직장을 벗어난 곳이라 하더라도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에 성희롱이 성립한다.
(3) 거래처의 사무실, 거래 관계자와의 회식장소, 거래 관계자 및 고객의 자택 등도 업무관련성이 있으면 직장의 개념에 포함한다.
(4) 반드시 직장 내의 상하관계가 성립하지 아니하여도 업무와 관련하여 필연적으로 접촉하게 되는 거래처의 업무 담당자와의 관계 등도 포함된다.

2. 환경형 성희롱과 조건형 성희롱
(1) 환경형 성희롱
사업주, 상급자, 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것이 '환경형 성희롱'이다.
(2) 조건형 성희롱
사업주, 상급자, 근로자가 직장 내의 지위나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 요구 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이 '조건형 성희롱'이다.

II. 성희롱의 유형 및 판단기준

1. 성희롱의 유형

[남녀고용평등법시행규칙 (별표) - 법 제2조 관련]

가. 육체적 행위

(1) 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위

(2) 가슴·엉덩이등 특정 신체부위를 만지는 행위

(3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

(1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통 화를 포함한다)

(2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위

(3) 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

(4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위

(5) 회식자리등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

(1)음란한 사진·그림·낙서·출판물등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리등을 이용하는 경우를 포함한다)

(2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정 되는 언어나 행동

2. 성희롱의 판단기준

(1) 성희롱여부의 판단 개념 [남녀고용평등법시행규칙 (별표)]

성희롱여부의 판단시에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하 며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.

(2) 성희롱 판단의 구체적 내용

(가) 원하지 않는 행위

어떤 행위가 성희롱을 구성하는지의 여부에 관한 결정은 성적 언동의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 사안별로 결정한다. 물론 양 당사자가 원하고 상호합의가 된 성적관계나 교제는 성희롱이 아니다.

그러나 상대가 원치 않은 행위일 경우에는 성희롱이 해당된다. 원하지 않는 행위는 반드시 반복적이거나 계속 일어날 필요는 없다. 단 한번의 성적 행동이라도 성희롱으로 간주될 수 있다.

(나) 피해자의 관점

직장내 성희롱 여부를 판단하는 결정적인 기준은 그 행위로 인해 피해자가 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느꼈는지의 문제이다. 피해자가 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱이 성립될 수 있다. 이때 행위자가 성희롱을 할 의도가 있었는지 없었는지의 여부는 판단기준에 영향을 줄 수 없다. 즉 직장내 성희롱의 여부는 성적인 언동으로 인해 피해자가 어떤 영향을 받았는지가 가장 중요한 기준이 된다.

(다) 명시적인 의사 표현이 없어도 성립

성희롱 피해자가 반드시 행위자에게 직접 그 행위를 원치 않는다는 명시적인 의사표시를 하여야만 성희롱이 성립되는 것은 아니다. 그 행위가 실제로 원하지 않는 행위였음은 피해자의 언행이나 주변 정황을 고려하여 객관적으로 판단한다.

(라) 피해 발생 당시의 총체적인 상황고려

성희롱을 구성하느냐 구성하지 않느냐는 전체기록과 상황의 총체성으로 검토되어야 한다. 즉 성희롱을 유발한 작업환경에 관련된 모든 사실들과 상황들이 총체적이고 종합적으로 구성되고 기록되어야 한다. 또한 그 기록에 대한 검토는 그 사건이 발생한 모든 상황들을 고려한 전체 맥락의 관점에서 실시되어야 한다.

III. 성희롱 예방을 위한 사업주 의무

제12조 (직장내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

*** [제39조 (과태료) ①사업주가 위반한 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.]

제13조 (직장내 성희롱의 예방교육)

①사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱예방교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

*** [제39조 (과태료) ③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. 1. 제13조제1항의 규정에 의한 조치를 하지 아니한자]

*** 남녀고용평등법시행령 제3조

① 사업주는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.
② 예방교육에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장내 성희롱에 관한 법령
2. 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항
③ 예방교육은 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수·조회·회의 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법에 의한 경우에는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니한다.

제14조 (직장내 성희롱 발생시 조치)

①사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

***[제39조 (과태료) 사업주가 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다.]

③사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

***[제37조 (벌칙) 사업주가 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.]

제34조 (파견근로에 대한 적용)

「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의하여 파견근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.