

History 연혁

- 2019**
- Dec.01. : **"Wage Manual"** was published.
영문/국문 **"실무자를 위한 임금 매뉴얼"** 출간
 - Sep.09. : **"Labor Union Manual"** was published.
영문/국문 **"실무자를 위한 노동조합 매뉴얼"** 출간
 - May.22. : **"Manual for Lawful Dismissal"** was published.
영문/국문 **"실무자를 위한 해고 매뉴얼"** 출간
 - Mar.25. : **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"** was published.
"외국인 고용과 비자 실무가이드" 출간
- 2018**
- Nov.01. : **"Workforce Restructuring Manual"** was published
영문/국문 **"실무자를 위한 인력 구조조정 매뉴얼"** 출간
 - Apr.01. : Congratulation! KangNam Labor Law Firm was selected as one of ten law firms by foreigners living in Seoul. 외국인인 뽑은 10대 로펌에 선정
- 2016**
- Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th edition)
한국노동법 영문해설 (5판) 출간
 - Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
영문노동법 4세대 모바일 앱(영한노동법전, 한국노동법 영문해설, 노사문제 사례집)
- 2015**
- Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd edition)
영한노동법전(제3개정출간)
- 2014**
- Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition
"노사문제 사례별 대응방안" 제3개정판 출시(실제사례, 행정해석, 판례중심)
Complete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
영문노동법 3세대 앱개발 (제3세대)
- 2012**
- May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd edition) **영한노동법전**발간 2판
 - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) **영한노동법전** 앱개발
- 2011**
- July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th edition)
한국노동법 영문해설 (4판) 출간
 - May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (1st edition) **영한노동법전** 발간
 - Mar. : Registered **"Publishing Business"** 출판사업 등록
- 2010**
- Aug. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
'노사문제 사례별 대응방안' (2판) 출간
- 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)
'노사문제 사례별 대응방안' (초판) 출간
- 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

임금체불예방과 소액채당금제도

I. 문제제기

근로를 제공하고 임금을 받지 못하는 것은 노예노동에 해당된다. 따라서 임금체불은 중대범죄에 해당하므로 3년 이하의 징역 또는 3천만 이하의 벌금을 처벌받는다.¹⁾ 이 벌칙과 벌금은 체불된 근로자 개인에 해당되므로 다수의 근로자에게 임금을 체불하게 되면 가중처벌을 받는다. 이러한 강력한 처벌조항에도 불구하고 임금체불을 해결하는 방법은 쉽지가 않다. 체불된 근로자가 지방고용노동관서(이하 '노동청')에 진정하여 임금체불확인을 받고 사용자를 형사처벌하더라도 사용자가 임금을 지급하지 않는 경우에는 근로자는 별도의 민사소송을 통해서만 체불된 임금을 받을 수 있다. 사업주가 재산이 없는 경우 임금채권보장기금의 채당금제도를 통해서 최우선변제 임금을 일정한 한도 내에서 지급받을 수 있다. 이러한 민사소송과 채당금제도를 통해 체불임금을 받는 것은 복잡한 과정과 오랜 시간이 소요되므로 실질적인 도움은 되지 않는다.

이러한 임금체불을 해결하기 위해 법적인 예방조치와 함께 새로운 임금체불 해결책이 제시되고 있다. 그 예방책으로 체불된 임금의 지급을 촉진하기 위해 연 20%의 고율의 지연이자제도와 사업주가 체불된 임금을 지급하면 형사처벌을 면해주는 반의사불벌죄가 있다. 이와 함께, 체불된 근로자는 사용자의 임금지급 능력과 상관없이 노동청을 거쳐 법률구조공단의 지원을 받아 법원에서 임금체불 확정판결문을 받으면, 1000만원 한도내에서 체불된 임금을 임금채권기금에서 수령할 수 있다. 이를 소액채당금제도라 하며 기존의 400만원 한도에서 2019년 7월 1일부터 1000만원으로 한도가 확대되어 임금체불 해결에 획기적으로 도움이 될 것이다. 이에 관련된 임금체불 예방제도와 소액채당금 제도에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 임금체불의 예방조치

1. 지연이자제도

근로기준법 제 37 조(미지급 임금에 대한 지연이자)

- ① 사용자는 제 36 조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제 2 조제 5 호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14 일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100 분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율(연 20%)에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.
- ② 제 1 항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

1) 근로기준법 제109조 제1항.

임금체불의 예방 및 체불임금의 조기청산을 유도하기 위하여 2005년 근로기준법 개정을 통해 ‘미지급임금에 대한 지연이자 지급제도’가 마련되었다. 사용자는 임금 및 퇴직 급여의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 지급하지 아니하는 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 대통령령이 정하는 이율(현행 연20%)에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. 지연이자제도는 사용자가 불가피한 사정없이 의도적으로 임금을 체불하는 것을 막기 위해 고율의 이자를 부가하는 제도로 사용자가 천재지변, 법률상 또는 사실상 도산 등으로 임금을 지급할 수 없는 경우에는 적용이 면제된다.

지연이자제도는 체불사업주로 하여금 법정이자(상법 연6%)보다 높은 연 20%의 이율을 부담하게 하여 신속한 체불청산을 유도하기 위하여 도입되었으나, 체불사업주가 사실상 무자력자가 되어 근로자가 임금채권 자체를 지급받지 못할 경우에는 임금에 대하여 아무리 높은 이율의 이자가 붙더라도 근로자의 권리보장에 실질적인 기여를 하지 못한다는 근본적인 한계점이 있다.²⁾ 체불임금에 대한 연 20%의 지연이자 지급이 현실적으로 강제되지 않고 있는 이유는 첫째, 지연이자를 지급하지 않은데 대한 벌칙규정이 없고, 근로자의 민사상 청구권만 인정되기 때문이다.³⁾ 둘째, 근로자들이 체불임금만 받으면 진정 또는 고소사건 취하해주려는 경향이 있기 때문이다. 셋째, 노동청이 사법처리 단계에서도 처벌수위 결정시 체불임금 원금 지급여부만 고려될 뿐 지연이자 지급여부까지는 고려되지 않는다는 점이 작용하고 있기 때문이다. 특히, 체불금품확인원에 기재되는 ‘체불임금등 내역’에도 따로 지연이자에 관한 항목이 마련되어 있지 않아 현재 체불 진정사건 조사과정에서 체불금액에 대한 지연이자 조사가 별도로 이루어지기 어려운 상황이다. 따라서 지연이자 적용은 임금체불 민사소송에서만 활용되고 있기 때문에 사실상 임금체불을 예방하는데 한계가 있다.

2. 반의사불벌죄 제도

근로기준법 제 109 조(벌칙)

- ① 제 36 조(퇴직후 14일 이내 임금지급), 제 43 조(임금지급의 원칙), 제 44 조(도급사업의 임금지급), 제 44 조의 2(건설업의 임금지급 연대책임), 제 46 조(휴업수당) 또는 제 56 조(가산임금)를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 제 36 조, 제 43 조, 제 44 조, 제 44 조의 2, 제 46 조 또는 제 56 조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

반의사불벌죄는 임금지급을 지체한 사용자에게 대하여 원칙적으로 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금을 처하도록 하되, 해당 근로자가 처벌을 원하지 않는 경우에는 공소를 제기할 수 없도록 하는 제도이다. 사용자가 형사처벌을 받지 않는 대신에 체불된 임금을 지급함으로써 근로자와의 합의를 통한 자율적인 임금체불청산을 강제하기 위하여 도입되었다. 다만, 임금체불이 다수인 경우 그 범죄가 단일한 것이라고 인정하기 어려울 때에는 지급을 받을 수 없었던 근로자 각자에 대하여 같은 범죄가 있다고 인정하여야 한다.⁴⁾ 따라 반의사불벌죄에 의거하여 처벌을

2) 박근후 외 4명, 고용노동부 용역자료, “임금채권보장제도 확대방안 연구”, 2016.12.23. 17면.

3) 하갑례, 「근로기준법」 제32판, 2019, 296면.

4) 대법원 1995.4.14. 선고 94도1724 판결

면하려면 체불된 개별 근로자들의 전원 서면 동의를 얻어야 한다.⁵⁾

III. 소액채당금제도

1. 도입 취지

기존 채당금제도는 지급대상을 사실상, 법률상 도산한 사업장에서 퇴직한 근로자로만 한정하여, 체불근로자의 대다수를 차지하는 가동 중인 사업장에서 퇴직한 근로자는 보호대상에서 제외된다는 문제점이 있었다. 체불근로자의 생계안정을 지원하는 임금채권보장제도의 기본취지가 더욱 충실히 구현될 수 있도록 2015년 1월 20일 임금채권보장법 개정을 통해 '소액채당금 제도'가 도입되었고, 도산하지 않은 사업장의 퇴직근로자에 대하여도 미지급임금에 대해 확정판결, 지급명령 등 집행권원을 확보한 경우 일정 범위의 소액채당금 지급이 이루어지게 되었다.⁶⁾ 소액채당금 제도는 기존의 일반채당금 제도에 비해 지급요건이 간소하여 체불 근로자들의 실질적인 권리보장에 도움이 된다. 일반채당금은 도산여부를 조사하는 과정에서 사업주의 재산조사도 함께 이루어지지만, 소액채당금제도는 확정된 집행권원만 확보하면 채당금이 지급된다.

2. 소액채당금 지급요건

임금채권보장법이 규정하고 있는 소액채당금의 지급요건은 아래와 같다.

- 1) 사업주 기준: 체불근로자가 재직하던 사업장이 퇴직일 당시 상시 근로자수 1명 이상을 고용하여 6개월 이상 가동되었을 것⁷⁾
- 2) 지급대상 근로자: 체불근로자가 퇴직한 다음날부터 2년 이내에 미지급임금에 관하여 법원에 소제기, 지급명령신청 등을 하였을 것⁸⁾
- 3) 집행권원 확보: 근로자가 법률구조공단이나 별도의 민사소송을 통해 승소판결, 지급명령, 이행권고결정 등을 받아 집행권원을 확보하였을 것.

위 요건을 갖춘 체불근로자가 최종 3개월분의 임금 또는 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 중 미지급액을 최대 1000만원까지 소액채당금으로 지급받을 수 있다.

3. 소액채당금 처리 절차

(1) 노동청 체불임금 진정

임금체불이 발생하여 근로자가 노동청에 진정을 접수하면 임금체불사건이 진행되는데, 근로감독관은 관계자 출석요구 등으로 사실관계를 파악하고, 그 과정에서 당사자 사이에 합의가 되거나 체불임금이 지급되면 종결처리가 이루어진다. 근로감독관의 시정지시에도 불구하고, 체불임금 청산이 이루어지지 않으면 형사 처벌절차가 진행되고, 이러한 절차와 별도로 근로자는 체불금품확인원을 발급받아 민사소송을 거쳐 체불임금에 관한 집행권원을 확보하게 된다.

(2) 법률구조공단 무료법률구조

5) 고용노동부 근로감독관 실무지침서, "체불사건 업무처리요령", 2016, 33면.

6) 지희정, "소액채당금 지급대상이 되는 근로자의 보호방안", 「법제논단」, 2017.5, 43면.

7) 임금채권보장법 시행령 제8조 제2항

8) 임금채권보장법 시행령 제7조 제2항

소액채당금을 지급받고자 하는 근로자는 노동청에서 채불금품확인원을 발급받은 후 법률구조공단에서 무료법률구조지원을 받아 집행권원을 확보하게 된다. 무료법률 구조지원대상(최종 3개월의 평균임금이 400만원 미만)⁹⁾이 아닌 근로자는 개인적으로 법원에 민사소송을 통해 집행권원을 확보하여 소액채당금을 신청하여야 한다. 근로자는 집행권원을 확보한 날로부터 1년 내에 근로복지공단에 소액채당금 지급청구서를 제출하여야 한다.¹⁰⁾

(3) 근로복지공단에 채당금 신청

근로자가 채불금품확인원, 집행권원, 확정증명원이 첨부된 소액채당금 지급청구서를 제출하면 근로복지공단은 청구서를 제출 받은 날부터 14일 이내에 소액채당금 지급여부를 결정하고 청구인에게 지급할 소액채당금을 지급하여야 한다.¹¹⁾

4. 기존 채당금제도와 차이점 분석

(1) 지급사유

기존 일반 채당금제도는 사업장에 대해 파산선고 결정 또는 회생절차 개시결정이 있었거나, 법률상 파산 또는 회생에 이르지 못한 경우 노동청으로부터 사실상 도산인정을 받아야만 채당금 지급이 가능하나, 이와 달리 소액채당금제도는 사업장의 도산여부에 상관없이 채당금 지급이 이루어진다.

소액채당금은 해당 사업장이 사실상 또는 법률상 도산에 이르는 것을 요하지 않는 대신, 퇴직근로자가 먼저 사업주를 상대로 미지급임금에 대한 법원으로부터 집행권원을 확보하여야 한다.

(2) 지급대상 근로자

일반채당금 지급대상 근로자는 파산 또는 회생 신청일 기준 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 근로자이나, 소액채당금 지급대상 근로자는 퇴직일 다음날부터 2년 이내에 소송을 제기한 퇴직근로자이다.

(3) 사업주 기준

일반채당금은 근로자가 퇴직하기 전에 사업주가 해당 사업을 6개월 동안 가동하다가 사실상 또는 법률상 도산에 이르러야 하나, 소액채당금은 근로자가 퇴직하지 전에 사업주가 6개월 동안 해당 사업을 가동하기만 하면 된다.

(4) 청구기간

일반채당금은 파산선고일 또는 도산인정일로부터 2년 이내에 청구하여야 하며, 소액채당금은 확정된 종국판결 등을 확보한 날로부터 1년 이내에 청구하여야 한다.

(5) 지급액 범위

일반채당금과 소액채당금 모두 최종 3개월치 임금(휴업수당 포함)과 최종 3년치 퇴직금을 사업주 대신 지급하는 것으로 그 지급액 내역은 동일하다.¹²⁾ 그러나 일반채당금은 연령에 따라

9) 법률구조 사건처리규칙 제5조(법률구조대상자)

10) 임금채권보장법 시행규칙 제8조 제1항

11) 임금채권보장법 시행규칙 제5조 제2호

12) <연령에 따른 채당금 상한액>

	30세 미만	30-40세 미만	40-50세 미만	50-60세 미만	60세 이상
임금 및 퇴직금	180만원	260만원	300만원	280만원	210만원
휴업수당	126만원	182만원	210만원	196만원	147만원

월 180만원에서 300만원까지(최대 1800만원) 차등 지급한다. 소액채당금은 지급기준에 따라, 최대 1000만원으로 하고 임금(휴업수당)과 퇴직급여를 구분하여 그 상한액을 각각 700만원으로 한다.

5. 평가

기존 채당금제도의 경우 '도산등사실인정'을 받거나 법률상 도산을 인정받아야 하는데, 소액채당금 제도는 위 요건을 갖추지 않더라도 채당금을 받을 수 있다는 점에서 제도 활용 가능성이 높다고 볼 수 있다. 소액채당금 지급의 핵심적인 요건이 체불금품에 관한 집행권을 받았는지의 여부에 달려있으므로 채당금 지급에 관한 행정절차가 기존 채당금제도에 비해 용이하다. 그럼에도 불구하고 실제 소액채당금을 지급받기까지 근로자가 두 세 곳의 행정기관을 거쳐야 하고, 각각의 서류를 구비해야 한다는 점은 소액채당금 제도의 활용성을 떨어지게 하는 장애요인으로 작용한다. 이러한 장애를 극복하기 위해서는 노동청, 법률구조공단, 근로복지공단이 체계적인 업무연계를 통해 소액채당금 one-stop 서비스를 마련할 필요가 있다.¹³⁾

IV. 결론

근로자의 임금체불 문제를 해결하기 위한 방법으로 법적 테두리 내에서 활용할 수 있는 제도로는 지연이자제도와 반의사불벌죄 제도가 있다. 이를 개선하기 위해서는 노동청의 임금체불확인서 발행단계에서 지연이자 연 20%를 반드시 포함하여 체불임금액을 산정하여야 할 것이다. 또한 반의사불벌죄의 형사처벌도 대부분 벌금형을 부과하는 방식으로 하고 있고, 벌금도 체불금의 20% 이내에서 부과하고 있다. 우리나라도 미국과 같이 징벌적 벌금을 과하여 실제 체불된 임금보다 몇 배의 벌금을 과하도록 하여 임금체불이 노예노동이라는 인식을 확산시켜야 할 것이다. 아울러 이번에 확대된 소액채당금제도는 사업주의 일반적인 체불에 대해서까지 근로자의 임금채권을 보장한다는 면에서 획기적인 조치라고 할 수 있다. 이 제도가 근로자에게 신속하고 편리한 임금체불 해소방안으로 적극 활용되어야 할 것이다.

근로자성 판단기준과 체크리스트

※ 비교: 임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년분을 기준으로 한다.

※ 월 400만원을 받던 근로자의 퇴직 당시 연령이 45세이고 최종 5월분의 임금과 최근 5년간의 퇴직금이 체불되었다면 **(최우선변제 금액은 2,400만원)**

↳일반 채당금은? ==>1,800만원

-최종 3월분의 임금: 300만원 x 3개월 = 900만원

-최종 3년간의 퇴직금: 300만원 (1월의 평균임금은 400만원이나 월정상한액 300만원) x 3년 = 900만원

↳소액채당금은? ==>1,000만원 (조정 임금 700만원 + 퇴직금 700 = 1400만원 à 최종 조정 1000만원)

-최종 3월분의 임금: 300만원 x 3개월 = 900만원 -> 조정 700만원;

-최종 3년간의 퇴직금: 300만원 x 3년 = 900만원 ->조정 700만원.

13) 박근후 외 4명, 고용노동부 용역자료, 131면.

I. 문제의 소재

제 4차 산업혁명의 도래로 직업의 종류가 다양해지고, 그 중에는 근로자성과 사용자성을 동시에 가지고 있는 직업이 존재함에 따라 점점 근로기준법상 ‘근로자성’ 판단이 모호해지고 있다. 기업은 더 많은 이윤 창출과 서비스의 전문성 등을 이유로 근로자를 직접 고용하는 대신 외주화와 같이 간접고용을 선호하고 있다. 이러한 예로 지입차주, 서비스 기사, 배달기사, 매점운영자, 콜센터직원, 채권추심원, 도급운송기사, 카마스터, 프리랜스 등이 등장하였다. 원칙적으로 상기 직업 종류는 각자의 업무를 자신의 책임하에 자율적으로 수행해야 함에도 불구하고 기업은 업무의 효율성 증대를 위하여 이들의 업무수행에 직접적, 간접적으로 관여하게 된다. 즉, 도급업무나 개인사업자 업무의 특징이 독립적으로 업무를 완수하는 것인데, 사업주가 이들을 직접 관리 감독하게 되면 그 시점부터 진정 도급의 형태가 아닌 불법파견의 리스크를 갖게 된다. 이러한 경우 기업은 당장 이들에 대한 고용의무와 퇴직금, 사회보험료 등 추가 인건비를 부담해야 한다.

원칙적으로 근로기준법상 근로자성 판단은 2006년 대법원 판례를 기준으로 삼고 있지만, 직업의 특성 및 업무 성격에 따라 별적으로 판단되어야 하고 판례에 따라 다소 법관의 성향이 일부 포함된 경우가 있어 근로자성 판단 기준을 만드는데 어려움이 있다. 이러한 이유로 아래에서는 2006년 대법원 판례를 바탕으로 각 사례별 판단 기준을 정립하고자 한다.

II. 근로자성 판단기준

1. 근로기준법상의 근로자성

근로자성 판단기준으로 근로기준법의 근로자 개념을 바탕으로 한 기준판례를 구체적으로 살펴보고자 한다.

근로기준법은 근로자란 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다”(제2조 제1항 제1호). 이 정의에 포함된 사항은 (i)근로자는 사용자와 근로계약을 형성하고 근로자를 제공하는 것이고, (ii)근로자는 임금, 즉 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 이에 대한 대가(임금)를 받아 생활하는 자이다.¹⁴⁾ (iii)근로자는 특정 사업 또는 사업장에서 그 사업 또는 사업장의 사용자와 사용종속관계를 형성하고 있다.¹⁵⁾

근로자에 대한 개념을 이해하는데 대표적인 판례가 2006년 학원강사에 대한 근로자성 판단기준이다. 이 판례는 근로자에 대한 개념을 사용종속관계로 표시하는 징표를 열거하면서 사용자의 우월한 지위에서 정해지는 판단잣대는 제한적으로 해석되어야 한다고 명시하고 있다.¹⁶⁾

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지의 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고,

여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)

¹⁴⁾ 임종률, 『노동법』, 제 17 판, 중앙경제사, 2019, 29 면

¹⁵⁾ 하갑래, 『근로기준법』, 제 32 판, 중앙경제사, 102 면

¹⁶⁾ 대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 (종합반 강사의 근로자성 판단)

규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘-감독을 하는지, 사용자가 근무 시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품-원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 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.”

2. 판례의 사용종속관계의 이해

판례는 근로자성을 판단할 때, 위에서 제시된 ‘사용종속관계의 구체적 판단기준’을 가지고 판단하며, 판단방법은 특정한 사안에 대해 개별적이고 종합적으로 검토하여 이러한 기준을 다수 충족하게 되면 근로기준법상 근로자라고 본다. 이 기준을 인적종속, 경제적 종속성 그리고 이중적판단요소로 구분할 수 있다.¹⁷⁾

(1) 인적종속관계

인적종속요소는 사용자가 근로자를 업무수행과정에서 관리 감독하는 정도이다. 최근 판례는 다양한 직업의 발생과 업무의 독립적인 수행 등을 고려하여 인적 종속성 판단에 있어 사용자의 업무지시를 ‘구체적이고 개별적인 지휘·감독’에서 ‘상당한 지휘감독’으로 완화하여 판단하고 있다.¹⁸⁾ 구체적으로 1) 계약의 종류, 2) 근로자의 채용, 해고, 징계 등 징계 권한 행사 여부, 3) 출퇴근, 휴가 등 통제를 받는지 여부, 4) 업무지휘 감독을 받는지 여부, 5) 근로시간과 근무장소 구속 여부를 가지고 판단한다.

(2) 경제적 종속관계

경제적종속요소는 근로자가 스스로 이윤을 창출할 수 있는지의 여부에 따라 결정된다. 시간제 강사의 경우에는 학원에서 수강한 학생의 수에 따라 수강료를 사용자와 나누어 가지는 성과급급제를 사용하였고, 이 경우 시간제 강사의 경우에는 근로자로 보지 않았다.¹⁹⁾ 구체적으로 1) 비품, 원자재 작업도구 소유여부, 2) 업무 중 발생 비용을 회사가 처리해주는 지의 여부, 3) 제 3 자 대한 대행 가능여부와 타 업무 종사 가능 여부, 4) 이윤창출 가능여부와 개인의 수익사업 가능여부, 5) 독립사업으로 회사에 복무 중 타 사업에 종사여부, 6) 사업위험 부담여부, 7) 보수가 근로의 대가인지 여부, 8) 장기근속이 가능한 업무인지의 여부와 근로의 전속성(업무수행 중 타사에 취업금지) 여부를 말한다.

(3) 이중적 요소

이중적 판단요소는 “기본급이나 고정급이 정하여졌는지; 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에

17) 강성태, “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성 판단”, 『노동법학』, 제 11 호, 2000, 35 면 이하

18) 대법원 2006.12.07. 선고 2004다29736 판결 (종합반 강사에 대한 근로자성 인정)

19) 대법원 1996.7.30. 선고, 98도732 판결, 입시학원 단과반 강사 근로자성 부인 사건

관한 사항: 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지” 등 인테 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 이것이 인정 된 경우에는 근로자성 판단을 긍정하는 요소가 될 수 있지만, 이것이 부정된다고 해서 이 기준만을 이유로 근로자성을 부인해서는 안될 것이다.²⁰⁾ 구체적으로 1) 업무수행자에 대해 고정급이 있는지의 여부, 2) 근로소득세 부담과 4대보험의 가입여부가 이에 해당한다.

3. 판례의 사용종속관계 기준을 이용한 판단

〈근로자성 파악을 위한 체크리스트 및 판단²¹⁾〉

대법원 판례 기준 (판단 잣대)		근로자성 분석 세부 내용	점수	판 단	
				근로자	사용자
1) 인적종속성 (가중치 각 항목2점 = 총 10점)	① 계약 종류	계약의 종류(근로계약 또는 위임계약)	2		
	② 취업규칙 적용 및 인사권 행사	취업규칙, 사규 적용여부 판단, 근로자 채용, 해고, 징계 권한 행사	2		
	③ 출퇴근, 휴가 통제	사용자 출퇴근 및 휴가사용 통제여부	2		
	④ 업무수행 중 지휘, 감독 여부	업무수행 중 상당한 지휘감독 여부	2		
	⑤ 근로시간, 근로장소 구속	근로시간이 정해져 있거나 근로장소 제한 여부	2		
2) 경제적 종속성 (가중치 각 항목1점 = 총 8점)	① 비 품 , 원 자 재 , 작업도구소유	작업도구 소유여부, 업무상 손해 책임여부	1		
	② 비용처리	운영비 지원여부, 업무수행 발생비용 처리, 법인카드 제한 없이 사용여부	1		
	③ 제3자대행가능, 타업무 종사	전속적 사용여부, 부재시 제3자에 대체 가능여부	1		
	④ 이 율 창 출 , 개인사업성	본인의 노력으로 이윤창출 가능여부, 개인이 수익사업을 할 수 있는지 여부	1		
	⑤ 독립사업	회사에 복무 중 타사업에 종사 가능여부	1		
	⑥ 사업실패 책임	사업실패에 대한 책임	1		
	⑦ 보수 근로대가	임금이 매출에 대한 평가인지, 매월 근로의 대가로 받는 고정급인지여부	1		
	⑧ 근로의 계속성, 전속성 여부	계속적 근로여부(장기근속 여부), 업무수행중 타사에 취업금지 여부	1		
3) 2중적 요소 (긍정일 때만 항목당 1점)	① 고정급여부	주요 급여의 구성항목이 기본급인지 성과급인지 여부	1/0		
	② 근로소득세, 4대보험	사업소득세 부담, 4대보험 적용 및 4대보험료 납부여부	1/0		
평가점수 (20점 만점)		<해당되는 사항만 판단하고 점수 반영>		0점	0점

20) 대법원 2007.9.7. 선고 2006도777 판결. 미용학원 강사의 근로자성 인정사건

21) 정봉수, “원어민 강사의 노동법적 지위에 관한 연구”, 고려대학교 석사논문, 2013, 79면: ‘근로자성 판단기준 가중치 산정’를 가지고 재편집하여 작성.

* 검토의견에 있어 가중치를 나누어 근로자성이 강한 경우 근로자 부분에, 독립사업자성이 강한 경우 사용자 부분에 표시한 그 개수를 합하여 근로자성 여부를 판단한다.

근로자성 판단은 사용종속관계를 중심으로 하고, 각 사안별로 해당 판단항목 별로 개별적으로 분석하고 종합적으로 판단하여야 한다. 즉 1) 인적종속성(10점), 2) 경제적 종속성(8점), 3) 이중적 요소(공정 일때만 점수 반영, 2점)으로 총 20점을 기준으로 판단하였다. 판단지표가 되는 해당항목이 없을 경우 그 부분은 반영하지 않는다.

Ⅲ. 근로자성 판단 기준 적용

1. 사례 : 프리랜스 원어민 강사의 근로자성 사건

(1) 사건개요

2011년 2월 22일, 원고(원어민 강사) 17명은 피고(C 어학원)를 상대로 퇴직금 등을 미지급하였다고 진정을 제기하였다. 노동청은 1년 6개월의 조사기간을 통해, 원고 24명은 프리랜서이고 근로자가 아니라는 판단을 하고 사건을 종결시켰다. 이에 원고들은 민사소송을 제기하였고, 서울중앙지방법원은 2013년 10월 17일에 원고들은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판결(2011가합121413)을 하였고, 피고는 결과에 불복하여 재심을 신청하였다. 고등법원은 초심판결을 유지하였다(고등법원 2014. 11. 24. 선고 2013나68704 판결). 대법원도 2015년 6월 11일자로 C 어학원의 원어민 강사들이 프리랜서가 아닌 근로자임을 인정하고, 피고에게 원고의 근로자 신분으로 발생하는 퇴직금, 연차휴가수당, 주휴수당에 대해 지급의무가 있다고 판결하였다(대법원 2014다88161).

(2) 사실관계²²⁾

- 1) 피고는 외국인 어학강사와 '외국어 강의서비스'를 제공하는 계약을 체결하였다.
- 2) 원고는 피고가 지정한 강의교재를 사용하며 필요한 경우, 강의교재 제작에 참여하고 이에 상응하는 보수를 받고 있다.
- 3) 원고는 계약상 강의 이외에도 학부모 상담 등의 추가업무를 수행하며, 이에 상응하는 보수를 받는다.
- 4) 원고에게 적용되는 별도의 취업규칙 및 인사규정은 존재하지 않으나, 피고가 작성한 강사 복무규정을 준수해야 한다.
- 5) 강의실에 CCTV가 설치되어 강의내용을 모니터링하고 이를 평가하여 강의의 개선 및 향상, 재계약의 체결여부 또는 수강생이 제기한 클레임의 해결 등에 사용하고 있다.
- 6) 피고가 수석강사를 고용하여 원고의 강의방법 및 기술 등을 지도·교육한다.
- 7) 원고는 피고가 지정한 강의 시간대에 피고가 제공한 강의실을 사용하여 강의를 하되, 구체적인 강의시간 및 강의장소는 피고와 원고가 협의하여 결정한다.
- 8) 원고는 강의에 필요한 도구 및 자재 등을 소유하고 있지 않고, 피고가 제공하는 것을 사용하고 있으며, 본인 대신에 제3자를 고용하여 대리강의 할 수 없다.
- 9) 원고는 강의시간에 비례하여 시간당 3만원부터의 시간급을 받고 있으며, 수강인원에 따라 수입금을 피고와 원고간에 배분하는 성과급제는 채택되지 않았다.

²²⁾ 주요내용은 이 사건의 대법원판례와 관련된 하급심 판례 (서울고법 2014. 11. 24. 선고 2013나68704)을 참고하여 기술하였음.

- 10) 피고와 원고와의 강의 서비스계약은 1년 단위로 매년 체결되어 왔다.
- 11) 원고는 강의시간 이외에도 자유로이 다른 어학원 또는 다른 회사에 취업할 수 없다. 이는 원어민 강사의 비자(E-2)가 다른 사업장의 취업을 제한하고 있기 때문이다.
- 12) 원고는 근로소득세 대신에 사업소득세를 납부하고, 4대보험에 가입되어 있지 않다.

2. 근로자성 판단기준 적용

대법원 판례 기준 (판단 잣대)		근로자성 분석 세부 내용	점수	판단	
				근로자	사용자
1)인적종속성 (가중치 각항목2점 = 총 10점)	① 계약 종류	‘외국인 강의 서비스’ 도급계약 체결	2		2
	② 취업규칙 적용 및 인사권 행사	취업규칙 및 인사규정은 존재하지 않으나, 강사 복무규정을 준수	2	2	
	③ 출퇴근, 휴가 통제	사전에 배포된 수업시간 준수	2	2	
	④ 업무수행 중 지휘, 감독 여부	독자적으로 수업을 하나, 강의실 CCTV로 감시하여 수업평가 받음	2	1	
	⑤ 근로시간, 근로장소 구속	지정한 강의 시간대에 피고가 제공한 강의실을 사용	2	2	
2)경제적 종속성 (가중치 각항목1점 = 총 8점)	① 비품,원자재,작업도구소유	피고가 지정한 강의교재를 사용, 강의에 필요한 도구 및 자재 등을 소유하고 있지 않고, 피고가 제공하는 것을 사용	1	1	
	② 비용처리		1		
	③ 제3자대행가능, 타업무 종사	제3자를 고용하여 대리강의 할 수 없다	1	1	
	④ 이윤창출, 개인사업성	수강인원에 따라 수입금을 피고와 원고간에 배분하는 성과급제는 채택되지 않았다.	1	1	
	⑤ 독립사업	불가능	1	1	
	⑥ 사업실패 책임	없음.	1	1	
	⑦ 보수 근로대가	강의시간에 비례하여 시간당 3만원부터의 시간급	1	1	
	⑧ 근로의 계속성, 전속성 여부	강의서비스계약은 1년 단위로 매년 체결되어 왔다.	1	1	
3)2중적 요소 (공정일 때만 항목당1점)	① 고정급여부	강의시간에 비례하여 시간당 3만원부터의 시간급	1/0		
	② 근로소득세, 4대보험	사업소득세 납부, 4대보험 미가입	1/0		
평가점수 (20점 만점)		원어민 강사들은 근로자성이 강함.		14	2점

본 프리랜스 원어민 강사의 근로자성 여부는 위의 근로자성 판단지표와 같이 인적종속성과 경제적

종속성에서 근로자성을 인정하고 있음을 판단할 수 있다.

IV. 결론

근로자성 판단기준은 업종별로 특징적 판단 잣대를 적용해야 하며, 해당 업종도 사용자의 관여 정도가 어느 정도인지에 따라 달라진다. 따라서 사실관계에 따라 사용자의 인적종속관계를 중심으로 경제적 종속관계를 보충하는 차원에서 해당 사안별로 구체적이고 종합적으로 판단하여야 근로자인지 개인사업자인지에 대한 정확한 구분이 가능할 것이다.

외국인근로자의 사회보험과 전용보험

I. 서론

사회보험은 산업재해보상보험, 고용보험, 국민건강보험, 국민연금이라는 4대보험으로 구성되며, 보험의 내용에 따라 적용을 달리하는 특징이 있다. (i) 산업재해보상보험은 외국인도 당연히 적용되지만, 나머지 사회보험은 적용상 차이가 있다. (ii) 고용보험의 경우 외국인근로자는 한국에서 일시 체류하는 경우가 대부분이므로 본인의 선택에 의해 가입여부를 임의 적용으로 하는 경우가 많다. (iii) 국민건강보험은 외국인근로자가 고용을 전제로 사업장에 채용된 경우에는 당연 가입대상이 된다. (iv) 국민연금도 당연가입이 원칙이지만 외국 국가와의 관계에 따른 상호주의 원칙이 적용되고 있다.

사용자는 출국만기보험 및 임금체불 보증보험, 외국인근로자는 상해보험 및 귀국비용보험에 의무적으로 가입해야 한다.²³⁾ 사용자가 외국인근로자를 재고용시에는 출국만기보험과 보증보험의 기존 보험가입기간을 연장하여야 한다(외국인고용법 제13조).²⁴⁾

다음에서는 외국인근로자의 사회보험 적용과 전용보험에 대해 구체적으로 살펴본다.

II. 외국인근로자의 사회보험

1. 산업재해보상보험법 (산재보험법)

산재보험법 제1조(목적)에서 “근로자의 업무상 재해를 신속히 보상하고” 라고 규정하여 보호대상을 근로자로 설정하여 두고 있으므로, 외국인근로자는 체류자격과 무관하게 모두 산재보험법을 적용받는다. 외국인 신분이 산업연수생이든지 불법체류 신분이든지 근로를 제공하다가 다친 경우에는 산업재해로 인정하게 되었다. 이는 대법원의 판례에서도 이를 확인하고 있다.²⁵⁾ 산재보험은 국민여부 또는 불법체류 여부와 상관없이 업무상 재해를 당한 경우에 산재보상의 대상이 된다. 대법원은 불법체류는 단속의 대상임을 명백히 하고 있

23) 미가입시 500 만원 이하의 벌금 또는 과태료가 부과된다.

24) 고용노동부, 「2016 년 고용허가제 업무편람」, 2016. 5. 449-487 면

25) 대법원 1995. 9. 15. 선고 94 누 12067 판결 (요양불승인처분취소).

지만, 이미 제공된 사실적 행위의 노동에 대해서는 노동법의 보호가 있어야 한다는 취지에서 불법채류자도 산재보험이 적용된다고 판결하였다.

산재보험법은 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우 근로기준법상 사업주가 부담해야 할 보상책임을 국가가 대신하여 수행하는 사회보험제도이다. 산재보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 적용되는 것을 원칙으로 하면서, 사업의 위험률, 규모 및 사업장소 등을 참작하며 다음 사업은 예외로 산재보험법의 적용을 받지 않는다(산재법 제6조). 제외되는 사업장은 “①「공무원 재해보상법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업. 다만, 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우는 제외한다. ②「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업, ③ 가사서비스업, ④ 농업, 임업, 어업, 수렵업 중 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업”이다.²⁶⁾ 따라서 산재보험법에서 적용되지 않는 사업이나 사업장의 경우와 3일 이하의 요양을 필요로 하는 산업재해의 경우에는 근로기준법에 따라 사용자가 업무상 재해에 대한 보상을 하여야 한다.²⁷⁾

〈표 1〉 외국인근로자의 채류자격에 따른 사회보험 적용현황

구분		외국인근로자 E-9(비전문)	동포근로자 H-2(방문취업) F-4(재외동포)	전문외국인력 E-1(교수)~E-7(특정활동)	불법채류 근로자
산재보험		적용	적용	적용	적용
고용 보험	실업급여	임의가입	임의가입	임의가입	미적용
고용 보험	직업능력 고용안정	적용	적용	적용	미적용
국민건강보험		적용	적용	적용 (예외인정)	미적용
노인장기요양보험		제외	방문취업: 제외 재외동포: 적용	적용 (예외인정)	미적용
국민연금		적용	적용	적용 (상호주의)	미적용

2. 고용보험법

고용보험은 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함을 목적으로 마련된 사회보험이다(법 제1조). 고용보험은 근로자 입장에서 실업급여를 받는 것이 주 목적이므로 모든 근로자에게 적용되는 것이 원칙이지만, 실업급여의 도움이 필요하지 않거나 다른 보험에서 보호되는 경우에는 적용되지 않는다. 고용보험이 적용제외 되는 근로자는 ① 65세 이상인 자, ② 1월간 소정근로시간이 60시간(1주간 15시간)미만인 자, ③ 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원, ④ 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자, ⑤ 선원법에 의한 선원, ⑥ 거주 자격이 없는 외국인근로자 등이다. 다만, 채류자격을 가진 외국인은 임의가입이 가능하다.

²⁶⁾ 산재법 시행령 제 2 조(법의 적용 제외 사업) 제 6 호.

²⁷⁾ 근로복지공단, “2019 년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람”, 6-7 면.

실업급여 보험료는 노사가 절반씩 납부하고, 고용안정사업과 직업능력개발사업 보험료는 사업주가 전액 부담한다. 실업급여 부분은 실업수당과 산전산후 휴가수당 및 육아휴직 급여의 재원이 된다. 따라서 외국인이 고용보험을 가입하지 않으면 실업수당뿐만 아니라 산전산후 휴가수당과 육아휴직 급여를 받을 수 없다. 한국에서 취업을 목적으로 체류하는 외국인근로자중 실업급여를 받을 의도가 없는 경우에는 가입을 하지 않을 수도 있다.

〈표 2〉 외국인의 체류자격별 고용보험 적용 여부

체류자격	고용보험 적용	체류자격	고용보험 적용
1. 외 교(A-1)	×	19. 교 수(E-1)	○(임의)
2. 공 무(A-2)	×	20. 회화지도(E-2)	○(임의)
3. 협 정(A-3)	×	21. 연 구(E-3)	○(임의)
4. 사증면제(B-1)	×	22. 기술지도(E-4)	○(임의)
5. 관광통과(B-2)	×	23. 전문직업(E-5)	○(임의)
6. 일시취재(C-1)	×	24. 예술흥행(E-6)	○(임의)
7. 단기종합(C-3)	×	25. 특정활동(E-7)	○(임의)
8. 단기취업(C-4)	○(임의)	26. 비전문취업(E-9)	○(임의)
9. 문화예술(D-1)	×	27. 선원취업(E-10)	○(임의)
10. 유 학(D-2)	×	28. 방문동거(F-1)	×
11. 산업연수(D-3)	×	29. 거 주(F-2)	○(강제)
12. 일반연수(D-4)	×	30. 동 반(F-3)	×
13. 취 재(D-5)	×	31. 재외동포(F-4)	○(임의)
14. 종 교(D-6)	×	32. 영주(F-5)	○(강제)
15. 주 재(D-7)	○(상호주의)	33. 영주(F-6)	○(강제)
16. 기업투자(D-8)	○(상호주의)	34. 기 타(G-1)	×
17. 무역경영(D-9)	○(상호주의)	35. 관광취업(H-1)	×
18. 구직(D-10)	×	36. 방문취업(H-2)	○(임의)

출처 : 근로복지공단, “2019 년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람”, 17 면.

※ ×로 표시된 경우에는 임의가입도 불가함에 유의

3. 국민건강보험법

국민건강보험이 적용되는 모든 사업장가입자나 지역가입자 모두 당연 적용되어 보험료를 납부한다. 다만 「노인장기요양보험법」 제7조 제4항에 따라 외국인고용법의 고용허가제에 속하는 외국인근로자(E-9)와 방문취업 동포근로자(H-2)는 별도의 적용제외 신청절차를 통해 장기요양보험

가입자에서 제외를 받을 수 있다. 제외신청의 근거가 없는 다른 외국인근로자들은 모두 장기요양보험에 자동 가입되어 보험료를 건강보험료와 함께 납부한다.

4. 국민연금법

국민연금법 제126조에 따라 사업장에 사용되는 외국인과 국내에 거주하는 외국인은 당연히 사업장가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만, 그 국민연금에 상응하는 연금제도를 그 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하면 해당 외국인에게도 국민연금을 적용하지 않는다는 상호주의의 입장을 취하고 있다. 그리고 국민연금의 가입 적용대상에서 제외되는 외국인은 일시적으로 체류하거나 소득이 없는 외국인이다.²⁸⁾

국민연금은 외국인근로자가 국민연금 사업장에 취업한 경우 당연가입 조건으로 적용되는데 노령연금을 수급하기 위해서는 10년 이상 국민연금에 가입하고 60세의 연령에 도달하여야 한다. 외국인근로자가 이를 충족하기는 쉽지 않다. 이 경우 반환일시금을 수령하는데, 이는 출신국과의 사회보장협정에 따라 기 납부한 국민연금 보험료를 일시반환 받을 수 있다. 2015년 1월 국민연금법이 개정되어, 국민연금에 상응하는 연금제도가 없는 국가의 외국인 경우에는 국민연금의 가입자에서 제외되었다(동법 제126조).²⁹⁾

III. 외국인근로자의 전용보험

1. 출국만기보험

출국만기보험은 퇴직금에 갈음하여 퇴직금에 해당하는 금액을 적립하는 것으로 외국인근로자가 퇴직할 경우 퇴직금에 갈음하여 수령한다(외고법 제13조). 사용자는 납입보험료로 고용허가제에 기재된 월 통상임금의 8.3%를 매월 납부하여야 한다. 이는 퇴직금의 체불을 예방하기 위한 것으로 고용허가제의 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2) 근로자에 한정된다.³⁰⁾ 출국만기보험은 근로자가 퇴직급여보장법상 퇴직금을 대신하여 운영하는 보험으로 사업장에서 이탈하지 않고 1년 이상 근무한 경우에 한해 외국인근로자가 퇴직시 보험금이 지급 된다. 다만, 1년 이상 사업장에 근무한 외국인근로자가 사업장을 이탈한 때에는 보험금을 수령할 수 없다. 왜냐하면 출국만기보험의 성격상 출국을 전제로 퇴직금이 지급되기 때문이다. 헌법재판소는 불법체류의 예방목적을 위해 예외적으로 퇴직을 전제로 하는 것이 아닌 출국을 전제로 퇴직급여를 지급해도 외국인고용법의 취지에 맞다고 하여 합헌을 결정하였다.³¹⁾

출국만기보험 가입 후 외국인근로자가 1년 미만 근무한 경우에는 해당 외국인근로자에게는 보험금이 지급되지 않는다. 외국인근로자가 동일한 사업장에서 1년 미만으로 근무하거나 이탈하는 경우에는 사용자에게 보험금이 반환된다. 출국만기보험이 퇴직금에 갈음하여 지급되므로 근로기준법

28) 제외되는 외국인: ① 출입국관리법 제 25 조에 따라 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자, ② 출입국관리법 제 31 조에 따른 외국인등록을 하지 아니하거나 같은 법 제 59 조 제 2 항에 따라 강제퇴거명령서가 발급된 자, ③ 체류자격이 문화예술(D-1), 유학(D-2), 기술연수(D-3), 일반연수(D-4), 종교(D-6), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1)인 자이다.

29) 헌법재판소 2000.6.29.선고 99 헌바 289 결정; 헌법재판소 2009.5.28.선고 2005 헌바 20 결정.

30) 이하룡, 「외국인근로자와 외국적 동포」, 박문각, 2014, 475-476 면; 하갑래, 「근로기준법」, 1031-1032 면.

31) 헌법재판소 2016.3.31. 선고 2014 헌마 367 결정(출국만기보험 위헌심사 청구에 합헌)

제36조에 따라 퇴직 후 14일 이내에 지급하도록 되어 있지만, 외국인근로자 특성상 반드시 출국 되도록 공항의 출국심사를 마친 경우 곧바로 지급하도록 하고 있다. 외국인 전용보험 중 출국만기 보험의 경우에는 불법체류를 방지하기 위해 외국인근로자가 퇴직하고 본국으로 귀국할 때 공항에서 수령하거나 귀국 후 수령할 수 있도록 하고 있다.

〈표 3〉 외국인근로자 전용보험

구분	출국만기보험	임금체불 보증보험	귀국비용보험	상해보험
도입 목적	중소기업의 퇴직금 일시지급 부담 완화	임금체불에 대한 대비	귀국시 필요한 항공권구입 비용 충당	업무상 재해 이외의 사망·질병대비
근거	법 제13조, 시행령 제21조	법 제23조, 시행령 제27조	법 제15조, 시행령 제22조	법 제23조, 시행령 제28조
가입 대상	사용자	사용자	외국인근로자	외국인근로자
가입 시기	근로계약 효력발생일부터 15일 이내	근로계약 효력발생일부터 15일 이내	근로계약 효력 발생일부터 3개월 이내	근로계약 효력 발생일부터 15일 이내
보험료 납부 방법	매월 적립 - 월 통상임금의 8.3%	1년 가입 (15,000원), 2년 (25,400원)	일시금/3회분납 (40만~60만원) 국가별 차이	일시금 3년/2만여원(연령,성별에 따라 차등)
보험금	적립금액 지급(차액지급), 단 지급요건 불충분시 사업주 귀속	200만원 한도 내에서 체불임금만큼 지급	적립금액 지급(30개월 이상시 이자)	-사망:3천만원 -장해:3천만원, -질병(사망·장해):1,500만원
보험금 지급 사유	1년 이상 근무한 외국인근로자의 출국	사용자의 임금체불 발생	외국인근로자 출국(일시 출국 제외)	외국인근로자 사망 또는 질병

출처 : 고용노동부, 「2016년 고용허가제 업무편람」, 452면.

2. 임금체불 보증보험

사용자는 외국인근로자의 임금체불에 대비하여 보증보험에 의무적으로 가입해야 한다(외고법 제23조). 이 보증보험은 사용자의 임금체불시 대신 외국인근로자에게 지급하는 것이므로 보험회사가 체불임금을 먼저 지급하고, 보험회사는 기지급된 체불임금에 상당하는 금액을 회사에 청구하게 된다. 임금체불시 외국인근로자는 먼저 고용노동부 지방노동청 근로감독과에 체불사실을 신고하고, 임금체불확인서를 발급받은 경우에야 보험금을 지급받을 수 있다. 다만, 임금체불금액이 보증금액 한도인 200만원을 초과할 경우에는 보증금액 한도 내에서 외국인근로자에게 체불임금을 지급해야 한다. 나머지 임금체불금액은 사용자에게 직접 청구하거나 일반 체불임금 처리절차와 함께 진행한다.

3. 귀국비용보험

귀국비용보험은 외국인근로자가 체류기간 만료 도래시 출국을 유도하고, 불법체류를 방지하기 위해 귀국시 필요한 비용을 대비하고자 외국인근로자가 의무적으로 가입해야 하는 보험이다(외고법 제15조). 보험금은 체류 기간 만료시 귀국에 필요한 항공료를 지원하기 위한 용도로 사용된다. 보험료 납입은 입국일(E-9 단순기능외국인) 또는 근로계약 개시일(H-2 방문취업 동포근로자)로부터 3개월 이내에 이루어져야 한다. 이 보험료는 그 취지에 따라 일시적인 출국에는 지급하지 않고, 외국인근로자가 근로계약 만료 또는 체류자격 만료로 출국하는 경우에만 지급된다.

4. 상해보험

상해보험은 외국인근로자(E-9, H-2 체류자격)가 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력 발생일부터 15일 이내에 가입해야 한다(외고법 제23조). 상해보험 보험료 성별, 연령에 따라 차이가 있으나 3년 가입시 2만원 정도이다. 상해보험은 보험료가 낮은 만큼 보험료 수령액도 제한적이다. 외국인근로자가 사망하거나 후유장해가 있는 경우에 한해 최대 3000만원, 질병사망인 경우에는 1500만원이 지급된다.

IV. 결론

외국인근로자에 대한 4대 보험은 당연가입으로 처리되고 있다. 산재보험의 경우 농어촌 지역의 5인 이내 사업장에서 산업재해를 당한 경우 제대로 재해보상이 이루어지지 않고 있어 개선이 요구된다. 고용보험이 임의보험으로 외국인근로자가 실업이나 타사업장으로 이전할 경우, 출산휴가나 육아휴직의 경우 미가입에 따른 고용보험의 보호를 받지 못한다. 국민건강보험의 경우 불법체류자 신분은 적용제외가 됨으로 인해 가장 중요한 건강보호에 미흡한 면이 많다. 국민연금도 단순기능 외국인근로자(E-9)의 경우 단기순환제로 장기체류가 불가능한 대상인데도 국민연금이 강제가입 대상으로 하고 있어 국민연금 보험료에 대해 사업주에 대해 추가 부담을 줄 수 있기 때문에 4대 사회보험중 국민연금이 제외되는 것이 필요하다.

외국인근로자 전용보험의 경우에도 개선해야 할 점이 많다. 퇴직금에 갈음하여 지급하는 출국만기보험은 임금임에도 불구하고 근로자의 출국을 전제로 지급하기 때문에 외국인근로자가 장기체류하면 임금을 지급받지 못하는 결과를 초래할 수 있어 예외적인 적용이 필요하다. 보증보험의 경우에도 노동청의 임금체불확인을 전제로 지급하기 때문에 외국인근로자가 이용하기가 쉽지 않다. 상해보험의 경우 그 보험의 적립금과 한도액이 너무 적어 실보험으로서의 혜택이 너무 적다고 할 수 있다. 앞으로 보험금의 인상을 통해 상해보험의 역할을 제대로 할 수 있는 수준이 되어야 할 것이다.

2020 년 노동환경과 노동법 변경 내용

정봉수 노무사 / 법학박사 / 강남노무법인

I. 노동환경

근로시간에 있어서도 주 52 시간제를 도입하여 정착하고 있다. 1 주의 개념을 휴일을 포함하여 7 일의 개념으로 법제화 함으로써, 1 주 최대의 근로시간이 기존에 68 시간에서 52 시간으로 단축하였다. 연차휴가 규정에 있어서도 2 년 미만 근로자의 휴가가 15 일로 제한된 휴가 규정이었다. 이에 대해 최초 1 년에 대해 추가적으로 11 일의 휴가를 사용할 수 있도록 관련법을 개정하였다. 또한 국가공휴일(현 15 개)을 모두 법정휴일로 도입하였다.

근로자의 근로복지에서도 (i)출퇴근 재해를 산재로 인정하게 되었다. (ii)직장내 괴롭힘 방지법을 도입하여 사업주의 직장내 괴롭힘 방지에 대한 사업주의 의무에 대하여 자치규정을 도입해 해결하도록 하여 하였다. (iii)직장내 성희롱에 대해 사업주 책임을 강화하여 피해근로자 보호를 강화하였다. (iv) 장애인인식 교육을 도입하여 장애인고용의무가 있는 50 인 이상 사업장에서 의무교육화 하였다. 그 외에도 실업급여 인상, 출산전후수당 인상 등 각종 수당의 도입하였다.

II. 최저임금

우리나라의 현행 최저임금제도에 의하면 모든 사업장에서 업종이나 지역의 구분 없이 하나의 최저임금만 적용되고, 사용자는 최저임금액 이상 지급해야 할 의무를 진다. 최저임금은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하는 제도이므로 사용자는 최저임금액 이상을 지급하여야 하고, 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분에 있어 최저임금을 지급하여야 한다. 이를 위반한 경우 3 년 이하의 징역 또는 2 천만원 이하의 벌금에 처한다(최임법 제 6 조, 28 조)

〈표1〉 연도별 「최저임금」

(단위 : 원)

구분 \ 년	2017. 1. 1. ~2017.12.31.	2018. 1. 1. ~2018.12.31.	2019. 1. 1. ~2019.12.31.	2020. 1. 1. ~2020.12.31.
시 간 급	6,470원	7,530원	8,350원	8,590원
일 급 (8시간기준)	51,760원	60,240원	66,800원	68,720원
월 환 산 액 (209시간기준)	1,352,230원	1,573,770원	1,745,150원	1,795,310원
수습근로자 (3월이내)	5,823원(시급) 1,217,007원(월)	6,777원(시급) 1,416,393원(월)	7,515원(시급) 1,570,635원(월)	7,731원(시급) 1,615,779원(월)

☞ 3개월 이내의 수습근로자 10% 감액<1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자에 한함>

☞ 주 소정근로 40시간(월 환산 기준 209시간 : 주당 유급휴가 8시간 포함) 근무할 경우

III. 근로시간 단축, 휴일과 휴가의 확대 적용

우리나라 근로자의 연간 근로 시간은 2019년 기준 1,993시간으로 OECD 국가³²⁾ 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출되어 낮은 노동 생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적되고 있었다. 또한 근로시간 및 휴게시간의 특례업종이 매우 광범위하게 규정되어 무제한 연장근로가 가능하였고, 휴일근로 가산수당 할증률과 관련하여 하급심 법원도 각각 다른 판단을 하고 있어 산업현장에서 논란이 지속되어왔다. 공무원, 공공기관 등에 적용되는 관공서 공휴일에 관한 규정이 소규모 사업장 일부에서는 동일하게 적용되지 않아 국민의 휴식권 보장에서도 차별이 존재하고 있었고, 1년 미만 재직 근로자와 육아휴직 후 복직 근로자의 유급휴가 보장이 미흡하였다. 따라서, 장시간 노동을 개선하고 사회적 논란을 해소하며, 근로자의 휴식권을 보장할 필요가 있다.³³⁾

1. 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52 시간 실시

기존에 1주라는 개념에 혼란이 있어왔다. 보통 1주는 휴일을 제외하고 5 일이나 6 일을 기준으로 하였기 때문에 근로시간이 주 40 시간과 최대 12 시간 까지의 연장근로에 휴일근로 1 일 8 시간 또는 2 일 16 시간을 포함하여 총 60 시간이나 68 시간 까지 근무가 가능하였다. 그러나 2018 년 3 월 20 일 근기법 제 2 조 정의 규정에서 “7 항, “1 주”란 휴일을 포함한 7 일을 말한다”고 명시하고 있다. 이로 인하여 1 주의 최대 근무시간은 휴일을 포함하여 52 시간이 된다. 이를 위반하는 경우에는 2 년 이하의 징역 또는 2 천만원 이하의 벌금에 처한다(근기법 제 110 조 벌칙).

법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018.3.20.> 1~6. 생략 7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.	
개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간 : <u>68시간</u> * 68시간 = 40시간 + 12시간 + 16시간 (휴일이 2일 경우)	1주 최대 근로가능 시간 : <u>52시간</u> * 52시간 = 40시간 + 12시간

근로시간 단축 시행시기는 상시근로자 수에 따라 단계별 시행한다.

- ① 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
- ② 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1
- ③ 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1.

2. 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1.시행)

연소자라고 하면 15세이상 18세 미만인 근로자를 말한다. 연소자의 근로시간도 1일 7시간, 1주 35 시간을 초과할 수 없다. 다만, 당사자간 합의한 경우 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 근로시간을 연장할 수 있다. 즉, 이는 1일 최대 8시간, 1주 40시간이 된다. 이를 위반하는 경우에는 2년 이하의 징역

³²⁾ OECD 평균은 1,734 시간, 한국무역협회 2019 년 자료

³³⁾ 고용노동부, 「개정 근로기준법 설명자료」, 2018.5.

또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다(근기법 제110조 벌칙).

법 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.	
개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간 : 46시간 * 46시간 = 40시간 + 6시간	1주 최대 근로가능 시간 : 40시간 * 40시간 = 35시간 + 5시간
(예시) 1일 7시간씩 5일 근무(월~금) 후 토 5시간 근무할 경우, 연장근로에 해당하지 않음 . * 토요일 무급휴무일 가정 시	(예시) 1일 7시간씩 5일 근무(월~금) 후 토 5시간 근무할 경우, 연장근로에 해당 50% 가산하여 지급해야 함 .

3. 휴일근로 할증률 명시('18.3.20 시행)

1일 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고, 1일 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산하여 지급한다. 이는 연장근로에 해당되어 50% 가산수당을 지급해야 함에도 불구하고 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우 휴일근로 가산수당 할증률 적용하여 연장근로와 휴일근로 가산률 중복지급 논란을 법률로 명확히 정리하였다. 이를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

<p>법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 <u>연장근로</u>(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <p>② <u>제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.></u></p> <p>1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50</p> <p>2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100</p> <p>③ 사용자는 <u>야간근로</u>(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p>

4. 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례 도입 사업장 11시간 연속 휴식 시간 보장

근로시간과 휴게시간의 한도를 초과할 수 있었던 26개의 업종이 사실상 지정된 4가지의 운수업과 보건업 5개의 업종으로 제한되었다. 따라서 주 최대 12시간의 한도 내에서만 근무가 가능하다. 또한 이러한 특례업종에 속하더라도 근무조간의 간격이 최소 11시간 이상의 휴식시간을 보장하도록 하였다. 이를 위반한 경우에는 주 52시간을 위반한 것이 되므로, 근기법 제 53 조 위반이 되어 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다(근기법 제 110 조 벌칙).

법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업, 3. 항공운송업, 4. 기타 운송관련 서비스업,

5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. [전문개정 2018.3.20.]

개정 전	개정 후
1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 4. 사회복지업	1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업, 3. 항공운송업, 4. 기타 운송관련서비스업 5. 보건업

주 52시간 적용 시기 : '19.7.1 단계별 적용

① 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '19.7.1

② 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1

③ 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1

5. 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용('20년부터 단계적 시행)

관공서 공휴일은 약정휴일이다. 현재 법정휴일은 주휴일(근기법 제55조)과 근로자의 날(5월 1일)이 유일하다. 일반적으로 관공서의 공휴일은 취업규칙 등을 통해 회사에서 약정휴일로 수용하는 경우에만 휴일로 인정받을 수 있다. 이러한 이유로 일부 중소기업의 경우 공휴일 15일을 연차휴가 15일로 대체하여 사용하는 경우도 있지만, 이에 대해 근로기준법을 위반하였다고 단정하기 어려웠다. 그러나 관공서의 휴일이 법정 휴일로 되었기 때문에 회사에서는 관공서 휴일을 별도로 유급으로 인정해주어야 한다.

법 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018.3.20.>

시행령 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항에서 '대통령령으로 정하는 휴일'은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

□ 공휴일의 민간기업 유급휴일 적용기준(±15일)

공휴일	·일요일 → 근로기준법 시행령(안)에서 제외	
	·국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 ·신정 ·현충일 ·설, 추석 연휴 3일 ·석가탄신일 ·크리스마스 ·어린이날	15일
	·공직선거법 상 선거일 ·기타 수시 지정일(임시공휴일)	
대체 공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

시행시기 : 규모별로 3단계, 2년에 걸쳐 단계별 시행

- 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '20.1.1.
- 근로자 30~300인 미만 : '21.1.1.
- 근로자 5~30인 미만 : '22.1.1.

6. 연차휴가

2년 미만의 재직근로자의 유급휴가 보장이 미흡하기 때문에(2년간 15일 사용가능) 이를 시정하고자 국회에서 근로기준법 제 60 조의 3 항을 삭제하였다. 따라서 2년 미만의 재직근로자에 대해 최초 1년에 대해서도 11일의 휴가를 보장해주고 있다. 따라서 2년 미만 근로자는 첫째 11일과 두번째 해 15일을 포함하여 총 26개가 발생한다. 연차휴가의 계산에 있어서도 기존의 방식에 11개를 추가적으로 부여함으로써 개정된 연차휴가제도를 반영한 연도별 관리체계를 유지할 수 있다.

육아휴직기간은 출근을 산정에서 제외하고 판단하였기 때문에 육아휴직 복귀자의 경우 연차휴가가 사실상 없었다. 그러나 모성보호를 위하여 육아휴직자에 대한 연차유급휴가 보장을 확대하였다.

- 법 제60조(연차 유급휴가)** ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 생략
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
- 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간**
- ⑦ 생략

(1) 입사 이후 2년 미만의 연차유급휴가 보장 확대('18.5.29 시행)

개정 전	개정 후
입사일로부터 2년 동안 15일의 휴가를 나눠 사용	입사일로부터 2년 동안 최대 26일 의 연차유급휴가 부여 가능

(2) 육아휴직자 연차유급휴가 보장 확대('18.5.29 시행)

개정 전	개정 후
육아휴직 전 출근기간에 비례하여 산정 ⇒ 육아휴직을 1년간 사용한 경우 복직 후 쓸 수 있는 연차유급휴가가 아예 없게 됨	육아휴직 전 출근기간과 육아휴직기간을 합한 1년간의 출근율 에 따라 산정 ⇒ 근속년수에 따라 15일 이상 25일 한도 로 연차유급휴가 부여 가능

IV. 남녀고용평등법

1. 육아휴직: 계속 근로기간 6개월 이상이면 육아휴직 허용('18.5.29 시행)

법 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다. 1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자	
개정 전	개정 후
사업주는 해당 사업장에서 <u>1년 이상</u> 근속한 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용해야 함	사업주는 해당 사업장에서 6개월 이상 근속한 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용해야 함

2. 배우자 출산휴가 확대 (시행: 2019.10.1.)

- 현행 법에 따른 배우자 출산휴가 기간*은 3~5일(최초 3일 유급)이나, 이번 법 개정으로 10월 1일부터 휴가기간이 유급 10일*로 확대된다.
- 유급 휴가기간 확대에 따른 중소기업의 부담을 덜어주기 위해 정부는 중소기업(우선지원대상기업) 근로자의 유급 5일분에 대해서는 배우자 출산휴가급여(통상임금의 100%, 월 상한 200만 원)를 지급할 계획이다.
- 휴가 청구시기도 현재는 출산한 날부터 '30일 이내'이나 이를 '90일 이내'로 확대하고, 1회 분할 사용할 수 있도록 하였다.

구 분	현 행	개 선 안
사용기간	3~5일(유급 3일+무급 2일)	유급 10일
정부지원	없음	우선지원대상기업 근로자, 5일분, 통상임금 100% 지원
청구시기	출산한 날부터 30일 이내	출산한 날부터 90일 이내
분할사용	원칙적 불가(노사합의 시 가능)	1회 분할사용 허용

3. 육아휴직: 육아기 근로시간 단축 확대 (시행: 2019.10.1.)

- 그간 만 8세 또는 초등 2학년 이하 자녀를 둔 근로자는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간을 합하여 최대 1년까지만 사용할 수 있어서 육아휴직을 1년 한 경우에는 근로시간 단축을 사용할 수 없었다. 그러나 앞으로는 육아휴직을 사용해도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년이 보장되고, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용*할 수 있게 된다.

* (예시) ① 육아휴직 1년 + 근로시간 단축 1년, ② 육아휴직 6개월 + 근로시간 단축 1년 6개월, ③ 육아휴직 미사용 + 근로시간 단축 2년

- 또한 단축할 수 있는 근로시간이 현재는 1일 2~5시간(단축 후 근로시간: 주 15~30시간)이었으나, 앞으로는 1일 1~5시간(단축 후 근로시간: 주 15~35시간)으로 완화되어 육아기에 하루 1시간씩 근로시간을 단축하는 것도 가능해진다.

* 1일 1시간 단축분에 대한 정부의 임금감소분 지원(육아기 근로시간 단축급여) 인상(2019.10.1.) 예정(통상임금의 80→100%, 월 상한 150→200만 원)

- (육아기 근로시간 단축 확대) 사용기간을 최대 1→2년으로 확대* 및 日 1시간 근로시간 단축 허용*, 분할 사용 횟수 확대(최소 3개월 단위)

* 日 1시간 단축분에 대한 육아기 근로시간 단축급여 인상(통상임금의 80→100%)

구분	현 행	개 선 안
단축시간	일 2~5시간(주 10~25시간)	일 1~5시간(주 5~25시간)
정부지원	통상임금의 80%(월 상한 150만원) x 근로시간 단축비율	· (일 1시간 단축분) 통상임금의 100%(월 상한 200만원) x 근로시간 단축비율 · (나머지 단축분) 현행수준 유지
사용기간	육아휴직 + 근로시간 단축 = 최대 1년	육아휴직 최대 1년 + 근로시간 단축 = 2년 * 근로시간 단축은 1년 이상 가능
분할사용	육아휴직과 근로시간 단축을 합하여 1회 허용	· (육아휴직) 1회 분할사용 허용 · (근로시간 단축) 최소 3개월 단위로 자유롭게 가능(분할사용 횟수제한 없음)

4. 가족돌봄휴가 신설 및 가족돌봄휴직 돌봄범위 확대 (시행: 2020.1.1.)

- 지금까지는 가족돌봄휴직*(연간 최대 90일)을 사용하려면 한번에 최소 30일 이상을 사용해야 했지만, 앞으로는 연간 90일 중에 10일은 하루 단위로 사용할 수 있도록 내년부터 '가족돌봄휴가'가 신설된다.

* 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 그 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 가족돌봄을 위한 휴직을 신청할 수 있는 제도

- 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀양육의 사유에 가족돌봄휴가를 사용할 수 있으므로 근로자는 단기적인 가족 간병이나 자녀의 학교행사 참석 등을 위해서 동 제도를 활용할 수 있다.
- 한편, 돌봄 대상 '가족'의 범위도 현행 '부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모'에 '조부모 및 손자녀'를 추가하여 앞으로 조손가정의 경우도 가족돌봄휴직·휴가를 사용할 수 있게 된다.

현행	개정안
가족돌봄휴직제도	가족돌봄휴가 추가 신설
가족의 질병·사고·노령 사유만 인정	현행 휴직사유+ <u>자녀 양육 사유 추가</u>
연간 90일 : 사용기간 단위 <u>최소 30일</u>	<u>연간 휴직기간 90일 중 10일은</u> <u>1일 단위로 사용</u>

5. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 도입

현재 근로시간 단축 청구는 임신·육아의 경우에만 허용되지만, 향후 가족돌봄, 본인 질병·사고, 은퇴준비(55세 이상), 학업을 위한 경우에도 허용되어 다양한 근로시간 단축 수요에 활용할 수 있게 된다. (4가지 사유 추가)

구 분	주요 내용
청구 사유	① 가족돌봄, ② 본인 질병·사고, ③ 은퇴준비, ④ 학업기간
사용 기간	1년(단, 합리적 사유가 있는 경우 2년 범위 연장), 학업은 연장없음
단축 시간	주 15~30시간으로 단축
거부 사유	① 대체인력 채용이 불가능, ② 사업 운영에 중대한 지장을 초래, ③ 기타 대통령령에서 정하는 사유
권리 보호	① 해고 등 불이익 처우 금지, ② 단축 종료 후 동일업무 복귀의무 ③ 불리한 근로조건 금지, ④ 연장근로 요구금지 ⑤ 평균임금 산정기간 제외
시행시기	- 상시 300인 이상 사업 또는 사업장, 공공기관 등(2020.1.1. 시행) - 상시 30인 이상 300인 미만 사업 또는 사업장(2021.1.1. 시행) - 상시 30인 미만 사업 또는 사업장(2022.1.1. 시행)

6. 직장내 성희롱 예방 ('18.5.29 시행)

(1) 직장 내 성희롱 예방교육을 법으로 강화하였다.

사업주가 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 하는 의무를 대통령령이 아니라 법에 명시하였다(제13조 제1항). 성희롱 예방교육의 내용을 근로자에게 공지하여야 할 사업주의 의무와 성희롱 예방 및 금지조치를 할 사업주의 의무가 각 신설되었다.

(2) 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 강화하였다.

누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 신고할 수 있고 사업주에게는 사실 확인을 위한 조사와 동시에 근로자에 대한 보호조치를 취할 것을 의무화하였다. 성희롱 사실이 확인된 경우 사업주에게 피해근로자의 요청에 따른 보호조치와 피해 근로자의 의견을 들어 가해자 징계 등의 조치를 취할 것을 의무화하고, 조사한 사람 등의 비밀유지의무가 신설되었다.

(3) 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무화 하였다.

개정 전의 법에 의하면 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주는 피해근로자의 요청에 따라 적절한 조치를 '취하도록 노력'하여야 한다라고 하였으나, 개정법은 적절한 조치를 '하여야 한다'는 의무규정으로 변경하였다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014.1.14., 2017.11.28.>

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이

직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017.11.28.>

직장내 괴롭힘 방지법과 사업주의 의무

I. 문제의 소재

최근 대기업의 직장내 괴롭힘이 언론에 보도되는 사회 문제가 되고 있다. 이들 회사의 임원들이 직원에 대한 폭언, 폭행, 비인간적인 대우 등의 문제가 사실로 드러난 괴롭힘의 행위이지만 여전히 이것은 병산의 일각이라 할 수 있다. 한국노동연구원의 조사에 따르면, 과거 5년간 직장 내 괴롭힘에 대해 '직접적 피해 경험'이 있다고 응답한 응답자가 전체 응답자 중 66.3%로 나타났다.³⁴⁾ 또한 국가인권위원회의 조사에 따르면, 1년간의 직장내 괴롭힘 피해를 경험하였다고 응답한 응답자는 전체

응답자의 73.3%였고, 피해 경험 행위의 개수는 평균 10.0개로 나타났으며, 괴롭힘 경험 중 개인적 괴롭힘 경험이 39.0%, 집단적 괴롭힘 경험이 5.6%로 나타났다. 이러한 직장내 괴롭힘으로 인해 이직을 고민(66.9%)하거나, 상급자나 회사에 대한 신뢰가 하락(64.9%)하고, 그 밖에 업무 능력이나 집중도 하락(64.9%) 동료들과의 관계가 멀어짐(33.3%) 등의 부정적 영향이 발생하고 있다.³⁴⁾

직장내 괴롭힘의 피해가 커지고 있고, 이에 대한 개선을 위한 사회적 요구로 인하여 직장내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법, 산업재해보상보험법 개정안이 국회 본회에서 통과하였다. 직장내 괴롭힘 금지 관련 내용이 근로기준법 등 노동법 체계 내에 도입되었다는 점에서 의미가 있다. 아래에서는 직장내 괴롭힘 법안의 주요내용과 실무적 적용에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 직장내 괴롭힘 방지법 내용

1. 근로기준법 개정안

(1) 사용자의 직장내 괴롭힘 금지의무 명시

제 76 조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

(2) 직장 내 괴롭힘 발생 시 사업주의 조치 의무

제 76 조의 3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제 1 항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제 2 항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제 2 항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제 2 항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

(3) 취업규칙의 필요적 기재사항 추가

제 93 조(취업규칙의 작성·신고) 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

(4) 신고자 또는 피해근로자에 대한 불이익 처우 금지

제 109 조(벌칙)는 이 법 제 76 조의 3 조, 제 6 항 위반 시, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의

³⁴⁾ 김근주, 이경희, 「직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율 방안」, 한국노동연구원, 2017.12.

³⁵⁾ 홍성수와 7명, 「직장 내 괴롭힘 실태조사」, 국가인권위원회, 2017.11.

벌금에 처한다.

2. 산업재해보상보험법 개정안

업무상 질병으로 인정하는 사유를 열거한 산업재해보상보험법 제 37 조 1 항에 “근로기준법 제 76 조의 2 에 따른 직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”을 추가되었다.

3. 산업안전보건법 개정안

산업안전보건법 제 4 조(정부의 책무) 제 10 호 “근로기준법 제 76 조의 2 에 따른 직장내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”을 신설하였다.

III. 직장내 괴롭힘 방지법 설명

1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정

직장내 괴롭힘의 정의를 규정함으로써 관련된 사업주의 의무와 업무상 재해의 기준을 명확하였다는 점에서 의미가 있다. 이 개념이 정립되기 전에는 노동법상 직장내 괴롭힘에 대한 법적인 의무나 책임관계를 갖지 못했다. 따라서 현재의 법제하에서 직장내 괴롭힘을 당한 피해 근로자가 사용자를 대상으로 취할 수 있는 조치로는 (1) 가해근로자의 불법행위에 대한 사용자 책임을 이유로 한 손해배상 청구소송(민법 제 750 조), (2) 채무불이행(근로계약상 안전배려의무 위반)을 이유로 한 손해배상 소송(민법 제 390 조), (3) 국가인권위원회법 제 30 조(인권침해)에 기한 진정제기 등이 있었다. 일반적으로 근로자들이 직장내 괴롭힘을 이유로 권리구제를 받는 경우가 거의 없었다는 점에서, 이번 근로기준법에 직장내 괴롭힘의 정의를 명문화 함으로써 사업주의 의무를 강화하고 근로자의 보호방안을 마련하였다는데 큰 의미가 있다.

2. 직장내 괴롭힘 발생 시 사업주의 조치 의무 신설

직장내 괴롭힘 발생시에 피해근로자나 제 3 자가 사용자에 신고할 수 있다. 신고를 받았거나 직장내 괴롭힘 발생을 인지한 사용자는 그 사실관계 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 이 조사과정에서 피해근로자를 보호를 위한 조치를 하여야 하고, 조사결과 직장내 괴롭힘이 사실로 확인되는 경우에는 지체 없이 징계조치를 하여야 한다.

이러한 직장내 괴롭힘 발생시에 사업장 내 신고 및 처리절차 규정은 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”(제 14 조)의 직장내 성희롱 구제절차 규정과 동일하게 적용된다. 그럼에도 불구하고 남녀고용평등법의 경우 직장내 성희롱 발생시 조사 및 적절한 조치를 하지 않는 경우 1000 만원이하의 과태료를 부과하는 규정이 있으나, 직장내 괴롭힘 방지법에는 그에 대한 어떠한 처벌조항도 없다. 또한 사용자가 직장내 성희롱을 한 경우에도 남녀고용평등법상으로는 과태료 규정이 있지만, 직장내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법 개정안에는 사용자가 가해자가 되는 경우 과태료 규정이 없다. 다만, 남녀고용평등법과 동일하게 직장내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우에는 3 년 이하의 징역 또는 3000 만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다.

3. 취업규칙의 필요적 기재사항 중 직장 내 괴롭힘 추가

취업규칙은 상시 10 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 필요적 기재사항 12 가지를 기재한 취업규칙을 작성하고 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있다(근기법 제 93 조). 여기에 필요적 기재사항으로 “11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”이 추가되었다. 즉, 직장 내 괴롭힘과 관련한 자체적인 회사의 조치 사항을 취업규칙에 명문화하여 이를 준수하도록 하고 있는 것이다.³⁶⁾

4. 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자와 피해자에 대한 해고 등 불이익 처우 시 벌칙

직장내 괴롭힘에 대한 예방과 발생시 조사하여 합당한 조치를 하여야 하는 사업주의 의무는 법적인 의무가 자치규정으로 사업주 스스로 지켜야 하도록 규정화 되어 있다. 그러나 이러한 과정에서 피해근로자에 대한 불이익 처우에 대해서는 사용자가 강력한 처벌을 받을 수 있도록 남녀고용평등법과 동일하게 강하게 사용자의 법적 의무를 부과하고 있다. 즉, 근로기준법 제 110 조에 “이 법 제 76 조의 3 인 6 항 위반 시, 3 년 이하의 징역 또는 3 천만원 이하의 벌금”을 규정하고 있다.

5. 산업재해보상보험법 개정안

현행 산업재해보상보험법 제 37 조 1 항에는 직장내 괴롭힘에 의한 업무상 재해를 인정하지 않았으나, 개정법은 “직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 질병”도 업무상 재해로 인정받을 수 있는 법적 근거를 마련했다. 기존의 직장내 괴롭힘으로 발생한 질병은 근로복지공단에서 업무상 재해로 인정받기 어려웠고, 공단의 불승인 결정에 불복하여 법원에서 힘겹게 다투고 나서야 권리를 구제받을 수 있었다. 그러나, 이번 개정법으로 인해 앞으로는 근로복지공단의 최초 업무상 재해 심사 단계에서 더욱 신속하게 피해를 구제 받을 수 있는 길이 열리게 되었다.

6. 산업안전보건법 개정안

직장내 괴롭힘은 근로자의 정신적, 신체적 건강에 악영향을 끼쳐 해당 근로자의 건강한 근로의 기회를 훼손하게 되므로 직장내 괴롭힘으로 발생하는 질병을 예방하는 차원에서 산업안전보건법 개정안 제 4 조는 직장내 괴롭힘 예방에 관한 정부의 조치의무를 부과하고 있다. 이와 관련하여 고용노동부는 직장내 괴롭힘에 대한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 실무 매뉴얼’을 제작하여 기업에서 배포할 예정이다. 아쉬운 것은 이러한 직장내 괴롭힘 예방의 의무를 사업주의 직접 의무가 아닌 국가의 의무로 규정함으로써 사업주가 산업안전보건법 위반으로부터는 책임을 면하고 있다는 점이다.

IV. 직장내 괴롭힘 방지법의 효과와 한계

1. 직장내 괴롭힘 방지법의 효과

기존에도 직장내 괴롭힘이 발생한 경우에는 경우에 따라 그에 대한 민사상 손해배상이나 형사상

36) “취업규칙 해석 및 운영지침”, 근로기준과-1119, 2009.4.24.

고소가 가능하였으나 그러한 법적 조치를 취한다는 것은 상당한 시간과 비용이 들기 때문에 일반 근로자가 현실적으로 직장내 괴롭힘으로부터 구제받는 것은 쉽지 않았다. 그러나 이번 근로기준법 개정안은 직장내 괴롭힘의 개념을 분명히 하였고, 특히 사업주의 직장내 괴롭힘 금지와 구제 절차 이행 의무를 규정함으로써 피해근로자가 직장내 괴롭힘으로부터의 보호와 구제를 더욱 신속하게 받을 수 있게 되었다.

2. 직장내 괴롭힘 방지법의 한계

직장내 괴롭힘이 입법화 됨에 따라 직장내에서 근로자의 인권향상에 많은 기여를 할 것임에도 불구하고 몇 가지 부족한 점이 있어 지적하면 다음과 같다.

첫째, 사용자의 직장내 괴롭힘 행위에 대한 법적 제재 규정이 마련되지 못했다. 새로이 개정된 직장내 괴롭힘 방지법은 괴롭힘의 가해자가 사용자인 경우에 벌칙이나 과태료 규정을 명문화하지 않고 있는데, 일반적으로 직장내 괴롭힘은 권력 관계 내에서 직급이 높은 사용자가 가해자가 되는 경우가 많다는 점에서 이번 근로기준법 개정안은 미흡한 부분이 있다.

둘째, 직장내 괴롭힘 발생시 사용자의 합당한 조치 미이행에 대한 법적 제재 규정이 없다. 이번 근로기준법 개정안은 직장내 괴롭힘 발생시 남녀고용평등법의 직장내 성희롱발생 관련 조치절차 이행의무와 동일한 내용으로 규정하고 있다. 그러나 직장내 성희롱 발생시 사용자가 합당한 조치를 하지 않는 경우에는 사용자가 과태료 처분을 받게 되는 반면, 이번 근로기준법 개정안은 괴롭힘 발생에 대한 신고시에 필요한 조사나 합당한 조치를 취하지 않아도 사용자의 법적 책임에 대한 규정을 마련하고 있지 못하여 근로자의 보호에 제한적이다.

V. 결론

비록 미흡한 부분이 많더라도 이번 직장내 괴롭힘 방지법 도입은 사용자의 직장내 괴롭힘 금지의무와 근로자들 사이에 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하여야 하는 사용자 의무를 명문화하였다는데 큰 의미가 있다. 비록 사용자에 대한 직접적 처벌 규정은 없지만, 공정하고 바람직한 직장 문화를 만드는데 기여할 것이라고 기대한다.

출퇴근 재해 업무처리 지침 설명

I. 출퇴근 재해 산재인정 배경

그 동안에는 출퇴근 중 발생한 사고는 업무상 재해에 해당되지 않는 것이 원칙이었고, 근로복지공단에서는 예외적으로 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근 중에 발생한 사고만을 산재를 인정해주고 있었다. 이에 대해 헌법재판소는 동일하게 출퇴근하는 도중에 발생한 사고인데, 사업주가 제공한 교통수단을 사용하다가 발생한 산재는 인정되고, 도보나 자기

소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여 출퇴근하다가 발생한 사고는 산재로 인정되지 않는 부분에 대해 헌법상 평등원칙에 위배된다고 결정하였다. 헌법재판소는 심판대상조항에 대해 헌법불합치 결정을 하면서 2017년 말 시한으로 입법자의 개선입법을 명시하였다³⁷⁾ 이에 따라 관련조항에 대한 산재법이 국회에서 2017.9.28. 개정되어 2018.1.1. 부터 통상적인 출퇴근 중에 발생한 사고도 업무상 재해로 인정되었다.

II. 산재보험법의 개정 내용과 출퇴근 재해 처리지침³⁸⁾

1. 법규정

가. 산재재해보상보험법 (이하 “산재보험법”) 제37조(업무상 재해의 인정기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고 (내용 생략)
2. 업무상 질병 (내용 생략)
3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배 관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. (이하 생략)

③ 제 1 항제 3 호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

④, ⑤ (생략)

나. 산재보험법 시행령 제35조(출퇴근 중의 사고)

① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건에 모두 해당하면 법 제37조 제1항제3호가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것
2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

37) 헌법재판소 2016.9.29. 선고 헌재2014헌바254 결정(산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목)

38) 근로복지공단, 「출퇴근 재해 업무처리지침」, 제 2017-48 호, 2017.12.28.

- ② 법 제37조 제3항 단서에서 “일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
 2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
 3. 선거권이나 국민투표권의 행사
 4. 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육 기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
 5. 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
 6. 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위
 7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

2. 출퇴근 재해 처리지침

- (1) 출퇴근의 기본 개념: “출퇴근”이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말하므로(법 제5조 제8호), “출퇴근 재해”는 취업과 관련하여 이동 중 경로상에서 발생한 재해를 인정한다. 즉, 출퇴근 이동과정에서 발생한 재해는 해당되지만 경로상에 있는 특정 장소에서 머무르는 동안 발생한 재해는 해당되지 않는다.
- (2) 통상의 출퇴근 재해 인정 원칙: 출퇴근 재해는 출퇴근 행위를 하던 중에 통상적으로 수반되는 위험이 구체화된 경우이므로 아래의 요건을 모두 충족하는 것을 말한다.
 - ① 자택 등 「주거」와 회사, 공장 등의 「취업장소」를 시점 또는 종점으로 하는 이동 행위일 것
 - ② 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마친 후에 이루어 질 것, 즉, 「취업과 관련성」이 있을 것
 - ③ 출퇴근 행위가 사회통념상 「통상적인 경로 및 방법」에 따라 이루어질 것, 즉 「일탈 또는 중단」이 없을 것

III. 출퇴근 재해인정의 구체적 기준³⁹⁾

1. 주거

“주거”란 노동자가 실질적으로 거주하면서 일상생활을 영위하는 주소 또는 거소로서 노무제공을 위한 근거지를 말한다. 따라서 아래에 해당될 때 모두 주거로 인정한다.

- ① 연고지 주거: 노동자 홀로 또는 배우자, 자녀, 부모 또는 조부모 등과 함께 상당기간 거주하고 있거나 앞으로 거주할 것으로 예상되는 장소.
- ② 비연고지 주거: 연고지 주거와 취업장소간의 거리, 시간, 교통수단 등을 고려할 때 매일 이동하는 것이 곤란하여 근무지 근처에 숙소를 별도로 마련하고 그 장소에서 상당기간 출퇴근을 하고 있거나 앞으로 출퇴근 할 것으로 예상되는 경우 그 장소.

³⁹⁾ 근로복지공단, 「출퇴근 재해 보상 가이드」, 보상2018-다-2, 2018.1.

- ③ 일시적 주거: 근무 사정, 교통두절, 천재지변 등 불가피한 사유로 일시적으로 숙박하는 경우와 그 장소

2. 취업관련성 및 취업장소

- 가. 취업관련성: 법 제5조제8호의 “취업과 관련하여”란 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마침에 따라 이루어지는 행위를 말한다. 통상의 출퇴근 시각을 현저히 벗어나 재해가 발생한 경우에는 출근시간 이전 또는 퇴근시간 이후의 구체적 행적, 주거와 사업장간의 거리 등 사실관계를 확인하여 취업관련성 여부를 판단한다. 업무종료 후 업무 외 사유로 사업장내에서 상당한 시간(대략 2시간 이내로 판단)을 초과하여 머문 후 퇴근하는 경우에는 취업관련성이 없는 것으로 해석한다.
- 나. 취업장소의 개념: “취업장소”란 노동자가 노무를 제공하는 장소로, 회사, 공장 사무소 등 근로 계약, 취업규칙 등에 따른 통상의 업무수행 장소이다.

3. 통상적인 경로 및 방법

“통상적인 경로”란 주거와 취업장소 또는 취업장소와 취업장소 사이를 일반인 이라면 사회통념상 이용할 수 있다고 인정되는 경로이다. 따라서 통상적인 경로를 벗어나 사고를 당한 경우 출퇴근 재해로 불인정한다. “통상적인 방법”이란 교통수단을 사회통념상 인정되는 합리적인 방법으로 이용하는 것을 말한다.

4. 출퇴근 경로 이탈 및 중단

- (1) 출퇴근 경로의 “이탈”은 출퇴근 도상에서 통상적인 경로를 벗어나는 행위를 말하며, “중단”은 출퇴근 경로 상에서 출퇴근과 관계 없는 행위를 하는 것을 말한다. 출퇴근 경로를 이탈하거나 중단하는 경우에는 출퇴근 목적과 관계없는 사적 행위가 원인이므로 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 이후의 이동 중의 사고에 대하여 원칙적으로 출퇴근 재해로 인정하지 않는다. 다만, 출퇴근 중 통상적인 경로에서 발생하는 통상 30분 내외의 경미한 행위(신문구입, 차량주유, 커피 등 음료의 Take-out, 생리현상, 소나기를 잠시 피하는 행위 등)는 이탈 및 중단 행위로 보지 않는다.
- (2) 경로의 이탈·중단의 적용 예외(①~⑦): 통상적인 출퇴근 과정에서 일어날 수 있는 일상생활에 필요한 행위로 인한 이탈이나 중단의 경우에는 예외로 인정한다. 예외적으로 인정되는 이탈 또는 중단의 경우라도 그 전 과정이 보호되는 것이 아니라 이동 중의 재해만 보호된다.
- ① 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위: 일상 생활용품의 구입행위는 판매처의 위치 및 거리, 행위의 필요성, 긴급성, 소요되는 시간 등을 종합적으로 고려하여 판단.
- ② 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위: 단순 취미생활, 체력 증진 등을 위한 이탈 및 중단은 제외된다. 그러나 꽃꽂이, 스포츠댄스 등이라도 취미생활이 아닌 자격증 취득 등 직업능력개발을 위한 이탈 및 중단은 인정된다.
- ③ 선거권이나 국민투표권의 행사: “선거권”이란 선거에 참여하여 투표를 할 수 있는 권리를 말하고 (대통령선거, 국회의원 선거가 대표적인), “국민투표권”이란 대한민국 국적을 가진 일정 연령

이상의 국민이 국정의 중요한 사항에 대하여 투표할 수 있는 권리를 말한다.

- ④ 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위: “아동”이란 어린이집, 유치원, 초중고교에 재학하는 연령대에 해당하는 사람이다. “장애인”이란 「장애인복지법」에 따른 장애인 및 이에 준하는 장애를 가진 사람이다.
- ⑤ 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위: 출퇴근 중 질병 치료나 예방을 목적으로 진료를 받기 위한 우회는 인정하되 미용 목적의 상담 등 일상생활과 무관한 행위는 인정되지 않는다.
- ⑥ 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위: 퇴근 중 의료기관에서 입원중인 부친을 돌보기 위하여 이동 중 발생한 재해
- ⑦ 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위:

제1호 규정에 준하는 행위: 일상생활 영위를 위해 계속 반복적으로 발생하는 행위(예: 세탁물을 찾아오는 행위, 구두를 수선하는 행위). 식사, 이미용, 목욕 등과 같이 일상생활 영위를 위한 행위로서 업무상 필요에 의해 이루어지는 행위(예: 사업장에 식당이 없는 사유로 불가피하게 퇴근 중 식사를 하는 행위, 오전에 사업장에서 중요한 발표가 있어 출근 중 머리를 다듬는 행위, 업무로 몸이 더러워졌으나 사업장에 샤워시설이 없어 퇴근 중 목욕을 하는 행위)

제2호 규정에 준하는 행위: 학원에서 직업능력개발 향상을 위한 훈련수강, 외국어학원, 컴퓨터학원(한글, 엑셀 등), 운전면허학원 등 직업능력개발 향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련을 받는 행위(예: 출근길에 업무와 관련한 자기계발을 위하여 영어학원에서 강의를 듣고 출근하는 행위).

제3호 규정에 준하는 행위: 노동조합 임원 선거, 아파트입주자 임원 선거 등 법률이 정하는 바에 따라 선거권을 행사하는 행위.

제4호 규정에 준하는 행위: 아동 또는 장애인을 보육기관이 아닌 가정에 위탁 하는 행위, 장애인 복지관 및 주간보호시설 등 위탁기관에 데려주거나 데려오는 행위.

제5호 규정에 준하는 행위: 노동자의 건강을 위해 보건소 금연클리닉에 다니는 행위.

제6호 규정에 준하는 행위: 요양원 또는 노동자와 주소(거소)를 달리하는 장소에서 요양중인 가족을 돌보는 행위.

5. 범죄행위 여부 판단

산재보험법 제37조제2항에 따라 범죄행위(음주, 무면허, 중앙선침범 운전 등)로 인한 출퇴근 사고의 경우는 원칙적으로 출퇴근재해로 인정하지 않는다.

IV. 참고: 출퇴근 재해와 관련된 일반사항

1. 산재보험과 자동차보험의 비교

구 분	산재보험	자동차보험
지급 항목	①요양급여,②휴업급여,③간병급여,④직 업재활급여,⑤장해급여,⑥상병보상연금, ⑦유족급여,⑧장의비	①요양급여,②부상보험금,③장애보험금,④사 망보험금,⑤장례비,⑥위자료
과실상계	무과실주의	과실주의
위자료	위자료 없음.	위자료(자동차 보험만)
지급 방법	연금/일시금 지급제도 (장애등급은 7급 이상만 가능)	일시금 지급 (연금 없음)
급여 산정	유족급여 (월 연금산정) $100\% \text{연금} = \text{평균임금} \times 365 \times 47 / 100 / 12$ *연금대상자 1인마다 47에서 5씩 가산	보험금 = 실제소득액 \times 취업가능월수 \times 노동상실율 \times 라이프니즈 계수 *사망시 실제소득액의 2/3만 인정 (생계비 공제)

★ 적용: 사망사고 시 산재보험과 자동차보험 비교⁴⁰⁾

(가정: 월 평균 300만원의 월급 받는 35세 근로자, 부양가족 처와 자, 과실률 50%)

구 분	산재보험	자동차보험
유족급여, 사망 보 험금	100%연금(월): 1,896,058원 = $97,826 \text{원} \times 365 \times 57 / 100 / 12$ (매월 사망시 까지 수령)	사망보험금(일시금): 300만원 $\times 2/3 \times 171.06 \times 50\%$ (과실률) = 171,060,000원
장의비/ 장례비	장의비: $97,826 \text{원} \times 120 \text{일} = 11,739,120 \text{원}$	장례비: $500 \text{만원} \times 50\% = 2,500,000 \text{원}$
위자료	위자료 없음.	$8,000 \text{만원} \times 50\% = 40,000,000 \text{원}$
합계액 비교	*10년분 연금환산액: 155,266,113원 = $203,526,993 \text{원} + 11,739,120 \text{원}$ * 20년분 연금환산액: 418,793,106원 = $407,053,986 \text{원} + 11,739,120 \text{원}$	합계액: 213,560,000원 (일시금 지급, 연금없음)

출퇴근재해가 자동차사고와 관련된 경우 근로자는 보상의 정도에 따라 산재보험과 자동차보험 중에서 어떤 보험의 적용을 받을 지 선택할 수 있다. 이러한 선택의 일반적 기준으로서 첫째, 연금 대상이 되는 장애등급 7급 이상인 경우 산재가 유리하다. 둘째, 본인 과실률이 낮거나 연령이 낮은 경우 자동차보험이 유리하다. 산재보험은 과실과 상관없이 정액으로 보상되기 때문이다.

2. 출퇴근 재해의 산재보험처리 시 산재보험료 할증여부

출퇴근재해로 인한 산재보험 처리의 경우 출퇴근재해는 사업장 밖에서 발생하는 것이기 때문에 사업주의 지배관리하에서 발생하는 사고가 아니므로 보험수지율 적용에 있어서 개별실적요율에 적용 되지 않으므로 산재보험료는 할증되지 않는다.

40) 이일우, “출퇴근재해 개정법률의 주요쟁점과 입법적·실무적 과제”, 월간노동법률 2018년 2월호

채용절차에 있어 사업주의 의무

I. 문제의 소재

기업에서 근로자 채용은 원칙상 사용자의 고유 권한 사항으로, 기존에는 이를 규율하는 법이 없었다. 사용자가 근로자를 채용하고자 할 때 요구하는 채용서류와 채용심사 비용은 구직자들에게 큰 부담이 되고 있으나, 우리나라의 채용시장의 관행상 사용자가 이를 적극적으로 반환하거나 구직자의 요구에 따라 돌려주는 경우는 거의 희박하다. 또한 사용자가 근로자를 채용할 의사가 없으면서 구직자의 사업 아이디어를 수집하거나, 사업장을 홍보하기 위한 목적으로 거짓으로 채용하거나 구인 공고를 내는 등 채용과정에서 부조리가 발생하고 있다.⁴¹⁾ 이에 2014년 채용절차의 공정화에 관한 법률(이하 “채용절차법”)이 제정되면서 상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업장의 경우, 채용과정에서 발생하는 사용자의 권한을 일부 제한하고 있다(제3조).

그리고 최근 공·사기업체에서 채용비리 사건들이 연이어 발생되면서 채용절차의 공정성을 담보할 수 있도록 제도적 보완의 필요성이 대두되었다.⁴²⁾ 이에 2019년 7월 17일자로 채용절차법이 일부 개정되었다. 이번 채용절차법 일부개정사항은 “누구든지 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등의 행위를 할 수 없도록 금지하고(제4조의2 제1호), 누구든지 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위를 할 수 없도록 금지(제4조의2 제 2호)하는 내용을 담고 있습니다. 또한 이를 위반 시 벌칙 조항(제17조)을 신설해 실효성 있는 제재방안을 포함하고 있다.

본고에서는 채용상 불공정 제재와 채용상 지켜야 할 의무에 대해 자세히 살펴본다. 이를 통해 채용절차에 있어 사업주의 의무를 이해하는데 도움이 되었으면 한다.

II. 채용상 불공정 제재

1. 거짓 채용광고 금지 (법 제4조)

사용자는 근로자를 채용할 의사가 없으면서 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내면 안 된다. 이를 위반하면 5년 이하 징역 또는 2,000만원 이하 벌금의 형사 처벌을 받게 된다(법 제16조). 이는 취업하기 위해 채용광고를 보고 응모한 구직자의 권익을 보호하고, 사회적 비용과 피해의 발생을 방지하기 위한 것이다.⁴³⁾

또한 사용자는 정당한 사유 없이 채용광고 내용을 구직자에게 불리하게 변경하거나 구직자를 채용한 후 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 불리하게 변경해서는 안 된다. 그리고 사용자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식 재산권을 자신에게 귀속하도록 강요해서도 안 된다. 이를 위반하면 500만원 이하 과태료를 부과 받게 된다 (법 제17조).

41) 이승길, 이주호, “노동법상 사용자의 채용자유와 제한 -채용절차법을 중심으로-, 「사회법 연구」, 제26조, 2015. 8, 한국사회법학회, 112면.

42) 신권철, “채용의 공정 - 채용비리를 중심으로, 「노동법학」(제67), 2018.9. 한국노동법학회, 95-96면.

43) 고용노동부, “채용절차 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼”, 2015, 23-25면.

이는 사용자가 채용공고에서 제시한 직종, 고용형태 및 근로조건을 임의로의 변경은 신의성실의 원칙에 맞지 않고 구직자의 구인공고에 대한 신뢰는 보호할 필요성이 있음을 고려한 것이다. 채용 광고에 제시된 근로조건에 변경금지는 구직자가 사용자에게 비하여 열위에 있는 현실을 감안하여 근로 조건을 구직자에게 불리하게 변경하는 것을 금지하여 구직자의 권익을 보호하려는 취지이다. 그리고 구직자가 제출한 저작권이나 지적재산권에 관하여서는 「저작권법」과 「지식재산기본법」 등 관련 법령에서 그 권리를 보호하고 있지만, 실질적 보호가 미흡하기 때문에 채용절차법에서 금지규정을 도입하면서 직접적인 보호의 범위가 확대되었다.⁴⁴⁾

2. 채용비리 금지 (법 제4조의2)

사용자가 누구를 채용할지 여부는 사용자의 고유권한 이므로 존중되어야 한다. 그러나 사용자가 개별채용이 아닌 공개경쟁을 통해 채용하는 경우에는 채용공고에 따른 공정한 경쟁의 기회를 부여하여야 한다. 이번 2019년 7월에 개정 시행된 채용절차법은 공정한 취업기회를 박탈하고 건전한 고용질서와 사회통합을 저해하는 채용비리 등을 방지하기 위하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등의 행위 및 채용과 관련하여 금전, 물품 등을 제공하거나 수수하는 행위를 금지하고 있다. 이를 위반하는 경우 3천만원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

기존의 채용비리에 대한 처벌은 형법의 업무방해죄를 적용하였으나, 법리상 업무방해죄의 적용에는 한계가 있기 때문에 이번 채용절차법에서는 위의 내용을 새롭게 명시하여 노동법으로써 불공정 행위를 처벌하도록 하고 있다. 채용비리에 있어 형법 제314조⁴⁵⁾의 업무방해죄가 성립되기 위해서는 위계나 위력 정보처리 등을 통한 수단상의 위법이 있어야 하고, 사람의 업무 즉 타인의 업무에 대한 방해가 있어야 한다. 그런데 부정채용의 관여자는 통상 해당 회사의 의사결정권자로서 채용업무는 본연의 업무에 해당하고 업무방해죄 성립을 위한 '타인의 업무'에는 해당되지 않는다는 법률상의 한계가 존재하였다.⁴⁶⁾ 따라서 이번 채용비리를 채용절차법에서 금지함으로써 기존에 채용비리행위 제재에 대한 공백을 일부 보완하였다는데 그 의미가 있다.⁴⁷⁾

3. 직무와 관련 없는 개인정보 요구 금지 (법 제4조의3)

사용자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재 하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니된다. 그러한 수집이 제한된 개인정보는 (i) 구직자의 본인의 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, (ii) 구직자 본인의 출신지역, 혼인여부 및 재산, (iii) 구직자 본인의 직계 준비속 및 형제자매의 학력, 직업, 재산 등이다. 이를 위반한 경우, 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 입법과정에서 채용서류에 증명사진 부착은 수집제한에서 제외되었다. 그 이유는 증명사진의 경우는 채용시험이나 면접에서 수험생 동일성 확인을 위해 반드시 필요한 자료라고 판단하였기 때문이다.⁴⁸⁾

44) 고용노동부, "채용절차 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼", 2015, 37면.

45) 제 314 조(업무방해) ① 제 313 조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천 500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제 1항의 형과 같다.

46) 정종철, "부정채용과 그에 따른 법적 책임", 「노동법률」, 2018년 6월호, 중앙경제사.

47) 신권철, "채용의 공정 - 채용비리를 중심으로", 앞의 논문, 95-96면.

4. 구직자에게 채용심사 비용 부담 금지 (법 제9조)

사용자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 외 일체의 금전적 비용 (채용심사비용)을 부담시킬 수 없다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인해 불가피한 사정이 있는 경우, 고용노동부 장관의 승인을 받아 구직자에게 채용 심사 비용 일부를 부담하게 할 수 있다. 이를 위반시 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

여기서 채용심사 비용은 사용자가 채용을 계획하고 준비하는데 드는 비용부터, 채용광고 등의 비용, 채용서류를 접수 받은 후 해당 구직자에 대한 채용적격 여부를 심사하는데 드는 비용 등 채용과 관련하여 사용자에게 직접 또는 간접적으로 발생하는 일체의 비용을 말한다. 이 부분에 대해 수익자 부담원칙에 따라 사용자가 전적으로 부담하여야 한다.⁴⁹⁾

III. 채용상 지켜야 할 의무

1. 고지의무

사용자는 구직자에 대하여 총 4번의 고지 의무가 있다. 채용서류가 잘 접수 되었는지, 채용일정 및 과정은 어떻게 진행되고 있는지, 채용여부 및 불합격자 서류반환 청구권한이 있음을 고지하여야 한다. 고지방법은 채용절차에 있어 해당사항에 대해 지체없이 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자 전송, 전자우편, 팩스, 전화 등을 이용한다.

- ① 응시 접수 단계에서의 고지 : 채용서류의 접수사실 (법 제7조 제2항);
- ② 채용 과정 단계에서의 고지 : 채용일정 및 채용과정 (법 제8조);
- ③ 채용 확정 단계에서의 고지 : 채용여부 (법 제10조);
- ④ 채용 확정 후의 고지 : 채용서류 등의 반환 등 (법 제11조 제6항).⁵⁰⁾

2. 서류반환 의무 (법 제11조, 제17조 제3항)

사용자가 근로자를 채용과정에 있어 구직자의 능력을 파악하기 위해 다양한 종류의 자격증명서, 입증자료 등을 요구하기 때문에 구직자가 기업 1개소를 지원하는데 부담비용이 평균 15만5천원(경제적 비용 6만3천원+시간적 비용 9만2천원)이고, 취업성공시 까지 1인당 449만 5천원(29회 지원)에 달한다고 조사되었다.⁵¹⁾ 구직자가 채용서류를 돌려받게 되면 그만큼 구직에 필요한 비용을 절감할 수 있다.

사용자는 최종 채용이 거절된 구직자가 채용서류 반환을 청구하는 경우에는 본임임을 확인한 후 구직자가 반환을 청구한 날로부터 14일 안에 구직자에게 채용서류를 발송하거나 전달해야 한다. 다만, 홈페이지 또는 전자우편으로 제출했거나 사용자의 요구 없이 자발적으로 구직자가 채용서류를 제출한 경우는 반환 의무를 지지 않는다. 사용자는 구직자의 반환 청구에 대비해 구직자의 채용여부가 확정된 후 14일부터 180일 안에서 회사가 정한 기간만큼 채용서류를 보관해야 하며, 보관 기간은

48) 광용희 기자, “채용절차법 통과됐지만, ‘증명사진’은 요구 가능하다”, 「노동법률」, 2019년 5월호, 중앙경제사.

49) 고용노동부, “채용절차 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼”, 2015, 64-65면.

50) 사용자가 구직자에게 알려야 할 구체적인 사항 (i) 채용서류의 반환을 청구할 수 있다는 사실, (ii) 반환청구 대상 채용서류의 종류 및 범위, (iii) 반환청구 제출 방법, (iv) 반환 청구기간 및 이행기간, (v) 반환 방법 및 비용부담, (vi) 채용서류의 보관기간 및 파기이다.

51) 신계륜 민주통합당 의원이 취업전문사이트 ‘사람인’에 의뢰해 설문조사 결과(2013년 2월 3일).

구직자에게 고지해야 한다. 채용서류 반환에 드는 비용은 원칙적으로 사용자가 부담하나, 구직자의 신청에 따라 수취인 부담으로 발송하는 경우에는 구직자가 부담할 수도 있다. 만약, 채용서류의 보관 의무를 다하지 않거나 이러한 사실을 구직자에게 알리지 않으면 과태료 300만원 이하에 처해지게 된다.

3. 서류의 보관 및 삭제

사용자는 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관해야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 사용자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우, 사용자는 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다(제11조 제3항). 보관 기간은 반환 미청구시 채용서류의 반환을 청구일까지, 반환 요청시에는 채용서류를 침투한 특수취급 우편물의 발송일까지 또는 구직자에게 전달한 시점까지이다(시행령 제3조).

채용서류에는 구직자의 개인정보가 담겨있어 사생활 보호의 필요성이 높으므로 일정 기간이 지나면 그 서류를 파기해야 한다. 반환 청구기간이 지나거나 채용서류를 반환하지 않은 경우 「개인정보보호법」⁵²⁾에 따라 채용서류를 파기해야 한다(법 제11조 제4항). 이 경우 채용서류의 파기할 시점은 개인정보 보호법에서 명시하고 있듯이 ‘지체 없이’(5일 이내) 파기해야 한다.⁵³⁾ 개인정보의 파기방법은 ① 전자적 파일 형태인 경우: 복원이 불가능한 방법으로 영구 삭제, ② 기록물, 인쇄물, 서면, 그 밖의 기록매체인 경우: 파쇄 또는 소각한다(개인정보보호법시행령 제16조).

IV. 맺음말

사용자의 채용권한은 사용자의 고유한 권한으로 어떠한 제한조치가 없었기 때문에 지금까지 채용 과정에서 사용자의 권리남용으로 인하여 사회적 비용이 발생하였고, 채용비리 등으로 사회적 문제를 발생시켰다. 이러한 점에서 채용절차법은 사용자의 채용과정에 있어 권리남용을 일부 제한하고, 구직자의 구직활동비를 줄이고, 공정한 채용절차를 확립하는데 크게 기여 할 것이라 생각된다. 다만, 아직까지 채용절차법에 대한 사회적 인식이나 홍보가 부족하여 실질적으로 구직자들이 보호를 받을 수 있다는 사실을 인지하지 못하는 경우가 많다. 앞으로 채용절차법의 엄격한 법집행을 통해 사용자의 채용상 무제한의 권한을 일부 제한하고, 구직자의 권리가 보장될 수 있도록 하여야 할 것이다.

김영란법과 양벌규정에 따른 기업의 법적 책임

I. 문제의 소재

52) 개인정보보호법 제21조(개인정보의 파기) ①개인정보처리자는 보유 기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니한다.

53) 행정안전부, 고용노동부, “개인정보보호 가이드라인-인사,노무분야”, 2012. 23면.

우리나라는 선진국에 이르렀음에도 불구하고 여러지표에서 나타나는 공직사회의 도덕성은 낮은 편이다. 2018년 국민권익위원회의 부패인식도 조사결과 국민의 53.4%가 공직사회가 부패하였다고 응답하였으며, 2018년 국제적 기준에서도 우리나라 부패인식지수(CIP)는 57점(100점 만점)으로 OECD 회원국 기준 37개국 중 30위를 차지하였다.⁵⁴⁾ 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.⁵⁵⁾ 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.

(2) 적용범위: 청탁금지법이 적용되는 자는 아래와 같다.

1) 공직자 등은

- ① 공무원,
- ② 공직유관단체의 직원,⁵⁶⁾
- ③ 공공기관의 직원,
- ④ 사립학교의 교직원,
- ⑤ 언론사의 직원을 말한다.

2) 공직자 등의 배우자

3) 공무수행인:

- ① 각종 위원회에 참여하는 민간위원,
- ② 공공기관의 업무를 위임받는 자, 위탁하는 자,
- ③ 공공기관에 파견근무하는 민간인,

54) 국민권익위원회 자료, “부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률 해설” 2019.

55) 적용대상의 너무 광범위하다 하여 위헌심사까지 청구하였으나, 모두 기각되었다. 헌법재판소 2016. 7. 28. 선고, 2015헌마236, 412, 662, 673(병합) 결정.

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

④ 심의 • 평가업무를 담당하는 외부 전문가

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

2. 부정청탁금지⁵⁷⁾

(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.

(2) 예외: 정당한 권리, 주장 또는 요구가 위촉되는 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. 금품수수금지⁵⁸⁾

57) 부정청탁에 대한 제재 (청탁금지법 제22조, 제23조)

위반 행위자	제재수준
직접 부정청탁을 한 이해당사자	제재 없음.
제3자를 위하여 부정청탁을 한 이해당사자	1천만원 이하 과태료
제3자를 위하여 부정청탁을 한 일반인	2천만원 이하 과태료
제3자를 위하여 부정청탁을 한 공직자 등	3천만원 이하 과태료
부정청탁에 따라 직무를 수행한 공직자 등	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

58) 금품수수에 대한 제재 (청탁금지법 제22조, 제23조)

- (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.

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 사고·의례, 경조금 목적으로 제공되는 3만원 이내 음식물, 5만원 이내 선물 (다만, 농수산물 선물은 10만원한도), 5만원 이내 경조사비 (다만, 화환, 조화는 10만원한도),
- 3) 사적 거래로 인한 채무의 이행, 정당한 권원에 의하여 제공되는 금품,
- 4) 공직자등의 친족이 제공하는 금품 등 (친족: 배우자, 8촌이내의 혈족, 4촌이내의 인척),
- 5) 공직자등 관련 단체가 내부 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품이나 장기적이고 지속적 친분관계를 맺고 있는 자가 질병 등으로 어려운 처지에 있는 공직자등에게 제공하는 금품 등,
- 6) 공직자등의 직무와 관련한 공식적 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등,
- 7) 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품, 홍보용품 등이나 경연, 추천 등을 통하여 제공하는 경품, 상품 등,
- 8) 그 밖에 다른 법령, 기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품 등이 이에 해당된다.

위반행위자	제재수준
· 1회 100만원 또는 매 회계연도 300만원 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 3천만원 이하 벌금
· 직무와 관련하여 1회 100만원 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

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 금품수수과 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.⁵⁹⁾

2. 구체적 사례⁶⁰⁾

1) 부정청탁

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

사례2: 건설회사 소속 직원 X가 건축허가를 내어 줄 것을 00구청 건축허가 담당공무원 A에게 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 담당 공무원 A에게 건설회사 소속의 임원 X가 70만원 상당의 양주를, 직원 Y는 50만원 상당의 상품권을, 직원 Z는 20만원 상당의 식사를 각각 업무로 만난 자리에서 제공한 경우: 건설회사는 양벌규정 적용시 280만원~700만원 과태료를 부담한다.

사례2: 건설회사의 소속직원 X,Y가 직무와 관련한 회식에서 언론사 직원 A,B,C,D를 초청하여 1차에서 식사비용 12만원, 2차에서 술값 24만원을 결제한 경우: 근로자 X,Y의 일련의 행위는 1개의 행위로 평가되므로, 양벌규정 적용시 1개의 과태료 부과하여 12만원~30만원 과태료를 부담한다. 과태료의 근거는 수수료금액의 2배 이상 5배 이하: (12만원/6명)+(24만원/6명)=6만원

3. 외국사례

1) 미국의 부패방지 법률준수의무: 기업이 평소 얼마나 효과적인 부패방지 법률준수를 수립해서

⁵⁹⁾ 대법원 2010. 2. 25. 선고 2009도5824 판결, 대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결 등

⁶⁰⁾ 권익위원회 자료, 2016.

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.

성희롱사건 발생에 따른 처리 절차⁶¹⁾

I. 사건개요 (서론)

모 외국계 회사의 국내지사 (이하 “회사”라 함)에서 직장내 성희롱 사건이 발생하였고, 2011.5.23. 성희롱 피해를 당한 여직원(이하 ‘피해자’라함)은 국가인권위원회에 진정서를 제출하였다. 또한 피해자는 본 사건과 관련하여 진정서를 제출한 사실과 그 내용을 회사에 통보하였다. 이에 회사는 해당 영업부장 (이하 “가해자 A”)과 피해자를 조사한 후, 성희롱 여부를 판단하여 가해자 A에게 적절한 징계조치를 하였다. 그런데, 국가인권위원회는 본 사건을 관할 노동사무소인 고용노동부 서울강남지청으로 이관하였고, 2011.6.16. 본 성희롱 진정사건에 담당 근로감독관으로부터 출석요구를 통지 받았고, 여기에 피해자가 진술하지 않았던, 추가적으로 2 명의 성희롱 가해자가 있다는 사실을 확인하였다. 이러한 추가적인 성희롱 사실을 통보 받은 회사는 영업이사(이하 “가해자 B”)와 지사장(이하 “가해자 C”)에 대해 조사하였으며 피해자의 진술서도 받아 성희롱 여부를 판단한 후, 가해자 B와 C에 대해 적절한 징계조치를 하였다. 2011. 6.28. 상기 노동사무소에 출석한 회사는 회사가 취한 법령에 따른 적절한 조치 내용을 설명하였고, 또한 담당 근로감독관도 회사의 조치에 대해 긍정적으로 수긍하였다. 다만, 직전 3년간의 직장내 성희롱예방교육 실시여부를 확인한 결과,

61) 2011. 4월 ~ 6월 간 고용노동부 서울강남지청 진정사건

회사는 작년도에는 교육을 실시하였으나 2008 년과 2009 년에 대해 직장내 성희롱예방 교육을 실시하지 않아 200 만원의 과태료 처분을 받고 납부하면서, 본 사건은 종결되었다.

‘남녀고용평등과 일,가정 양립지원에 관한 법률’에 따르면 직장내 성희롱은 직장 내에서 상급자나 직장동료가 다른 동료를 성적 언동 등으로 괴롭히는 것이기 때문에 사업주에게 직장내 성희롱 예방의무를 부여하고, 성희롱 발생시 적절한 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 그러면 본 사건과 관련하여 회사가 취한 적절한 조치사항에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

II. 직장내 성희롱 사건 내용

1. 가해자 A 의 성희롱

2011.4.27. 회사의 전 직원 (30 여명)이 참석한 워크숍에서 피해자는 엉덩이로 이름쓰기 하는 벌칙에 걸렸다. 피해자는 엉덩이로 이름을 쓰기 전에 카메라 및 핸드폰 촬영을 하지 말라고 당부하였다. 영업부장인 가해자 A 는 몰래 핸드폰으로 촬영하였고, 그것을 자신의 핸드폰에 저장해 둔 채 잊고 지냈다. 2011. 5.19. 가해자 A 는 회사의 전체회식에서 회사의 워크숍에서 피해자 몰래 촬영한 핸드폰 동영상을 남자직원들과 돌려보면서, “Sales Kick Off 때 하이라이트로 틀면 재미있겠다.”, “얼굴이 돌아서서 잘 안보이니 증명사진 붙여서 보내라.” 등 피해자에게 성적수치심을 일으키는 대화가 오갔다. 피해자는 그 자리에서 가해자 A 에게 그 동영상의 삭제를 요구했지만, 가해자 A 는 아무런 조치를 취하지 않았다. 이에 피해자는 인사부에 불쾌함을 알리면서 가해자 A 가 정식으로 사과해야 한다고 통보했다. 이에 가해자 A 는 정식 사과도 하지 않고 인사부에 통지한 것에 대해 불쾌함을 표시했다.

2. 가해자 B 의 성희롱

2011. 5.19. 직원전체 회식자리에서 가해자 B 는 직원들에게 전통주를 한 잔씩 직원들에게 따라주면서 피해자가 앉은 자리로 오면서 “이 대리가 내 자리 앉았네. 나를 좋아하나 보다.”라고 말하며 옆에 앉아 “러브샷 한번 할까?”라고 말하는 것에 대해 피해자는 술집접대부로 여기는 것 같아서 수치심을 느꼈고, 그 자리에서 “위험한 행동입니다.”라고 거부의사를 표시하였다. 이에 가해자 B 는 “나는 안 위험한데?”라고 말했다.

2011. 3.29. 직원전체 회식자리에서 2 차로 노래방에 가게 되었다. 피해자가 심수봉씨의 노래를 요청하여 불렀는데, 가해자 B 는 ‘블루스춤’을 추는 시늉을 하며 피해자에게 다가왔고 피해자는 이를 외면하였다. 노래가 끝나자 직원들이 앵콜 요청이 있어 주현미의 노래를 불렀고 그 가사에 ‘사랑고백’ 관련된 단어가 많이 포함되어 있었다. 피해자가 노래를 마치고 자리로 돌아오는데, 가해자 B 는 “나한테 하는 애기지? 내 이야기지?”하는 식으로 이야기를 했다.

2011.2.11. 회사의 전체 회식자리에서 가해자 B 는 피해자에게 “허그 한번하자.”고 다가왔다. 피해자는 전 직원들이 있는 자리에서 거절하는 것이 어려웠고, 대신 최대한 어깨를 두드리는 수준에서 마무리했다. 피해자는 다른 직원들이 있는 회식자리에서 결혼까지 한 유부녀에게 이런 수치심을 유발하는 행동을 스스럼없이 하는 직원이 상급자로 있는 회사를 다녀야 하는지 고민이 빠졌다.

3. 가해자 C 의 성희롱

2011. 3. 29. 회식자리에서 가해자 B 에게 성희롱을 당한 것에 기분이 좋지 않아 서둘러 그 자리를 빠져 나오려고 하였으나, 지사장 (가해자 C)에게 인사라도 하고 가야 할 것 같아서 가해자 C 에게로 갔다. “먼저 들어가야 할 것 같다.”고 인사를 하자 가해자 C 는 악수를 청했고, 이에 악수에 응했다. 그런 후 바로 가해자 C 는 피해자에게 다시 한 번 인사를 하고 악수를 청하면서 자신의 입술을 피해자의 손에 갖다 대려 하였다. 피해자는 놀라서 손을 급히 빼려 했는데 그 순간 자신의 손가락 일부가 가해자 C 의 입술에 닿게 되었다. 이에 피해자는 너무 당황하였고 어이가 없고 수치스러움을 느꼈다.

III. 회사의 사건인지 및 처리 절차

1. 사업주의 직장내 성희롱문제 처리절차

직장내 성희롱 관련 내용이 접수되면 사업주는 당사자 상담과 조사를 통하여 사실관계를 확인하고, 징계 등 적절한 조치와 함께 처리 결과를 피해 근로자에게 통보하는 순서로 처리한다.

- 1 단계 : 성희롱 접수 (인사부서, 노무부서)

- 2 단계 : 상담과 조사

사건 접수를 하면 피해자와 성희롱 용의자에게 신속하게 성희롱 사건 전모를 듣고 공정하고 세심하게 조사한다. 필요한 경우에는 피해자의 입장을 성희롱 용의자와의 대면 대신 증인의 증언을 통해 들을 수 있다. 담당자는 조사 과정에서 취득한 개인정보를 양자의 사생활 보호 측면에서 비밀로 지켜야 한다. 공식 조사된 결과가 직장내 성희롱이라고 판단하면 담당자는 사업주에 보고한다.

- 3 단계 : 확인과 징계절차

사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 부서 이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취해야 한다.

- 4 단계 : 결과 통지

조사를 종결할 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 조사 결과를 통지한다.

- 5 단계 : 사후 재발 방지

사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 향후 피해 근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 관심을 가져야 한다.

2. 회사의 성희롱 사건처리

회사가 성희롱 사건에 대해 인지하였을 때, 지체 없이 피해자와 가해자들의 진술서를 확보하였다. 이 과정에서 가해자 C(지사장)가 관련되어 있어서, 공정한 판단을 위해 외부의 공인노무사를 통해 피해자, 그리고 가해자들과 상담한 후 진술서를 받았다. 회사는 이 진술서와 당시 목격자들의 의견을 들어 성희롱 여부에 대해 직장내 성희롱 판단기준에 따라 판단하였다. 또한 이 과정에서 피해자와 가해자들을 보호하기 위해 보안을 유지하면서 사건 처리를 신속하게 진행하였다. 가해자 A, B, C 는

자신들이 특정한 의도를 가진 성희롱이 아니었다고 반발하였다. 그러나 회사는 이들에게 성희롱 판단의 기준은 “피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 한다.”라는 기준으로 판단한다고 설명을 해주었다. 회사는 가해자 A, B, C의 행위가 모두 성희롱에 해당된다는 결론을 내리고, 그 위반 정도에 따라 징계조치를 하였다. 또한 외부전문가인 공인노무사를 통해 회사 전체직원들에게 직장내 성희롱예방 교육을 실시하였으며, 직원들 간에 이와 같은 환경형 성희롱이 더 이상 확산되지 않도록 직원 전체에 대해 ‘공고물’ 게시함으로써 성희롱 재발방지를 위해 노력하였다.

회사는 취업규칙의 징계규정에 따라 회사가 지명하는 3인으로 징계위원회를 구성하고, 징계내용을 심의한 후 징계조치를 취했다. 회사의 징계의 종류는 1)서면견책, 2)감봉, 3)정직, 4)권고사직, 5)해고의 5 가지가 있고, 회사는 위반 정도에 따라 다음과 같이 징계 수위를 결정하였다.

가. 가해자 A의 경우: ① 1개월 감봉 - 월급의 10%; ② 6개월간 진급연기;

③ 회사 경영진 앞에서 피해자에게 공식사과

나. 가해자 B의 경우: ① 서면견책; ② 1개월 감봉 - 7월 평균임금의 2.5%

다. 가해자 C의 경우: 서면견책

IV. 결론

이번 직장내 성희롱 사건은 환경형 성희롱으로서 회사 영업부 직원들이 회식자리에서 일상적으로 대수롭지 않게 생각하고 한 행동들이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하게 한 교육적인 효과가 있었다. 이 사건으로 말미암아 회사는 물론 회사의 모든 직원들에게도 ‘성희롱 판단기준이 가해자의 입장이 아닌 피해자의 관점에서 판단하기 때문’에 가해자의 의도와 관계없이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하도록 해 주었다. 아울러 이 사건은 직원들의 건전한 대인관계 형성에도 기여하였다고 할 수 있다.

회사는 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 통해, 피해자에게 더 이상의 피해가 발생하지 않도록 보호할 수 있었고, 또한 성희롱 가해자들에게 수궁할 수 있는 징계 수위를 결정·부과하였고 성희롱에 대한 예방교육을 통해 성희롱 사건이 재차 발생하지 않도록 적절한 조치를 이행하였다.

회사는 이번 성희롱 사건을 통해 성희롱 관련 사업주의 이행 의무 사항에 대하여 관할 노동사무소의 조사를 받았다. 그 결과로 근로감독관은 회사가 최근 3년 동안 (금년 제외) 성희롱 예방교육을 2번 누락한 것에 대한 200만원의 과태료를 부과하였으며, 그 밖에 사항에 대해서는 회사가 남녀고용평등법에 의한 사업주의 의무를 모두 이행하였으므로 별도의 명령이나 제재 없이 이번 성희롱 사건을 종결하였다.

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 관련 하여서는 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?⁶²⁾

「근로기준법 시행령」 제27조에 의하면 사용자는 직원의 성명, 주민등록번호, 임금 계산 기초가 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 제15조제1항 제4호 (계약의 체결 및 이행에 필요한 경우)에 의하여 구직 예정자의 동의가 면제될 수 있을 것이다. 다만 기본적으로 직원에 관한 정보는 계약체결 목적 뿐만 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.

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.

사례: 근로 모니터링⁶³⁾

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 감시 장비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있으므로, 근로 모니터링 목적의 CCTV 설치 범위 및 사생활 침해 방지조치 등을 노사 협의에 따라 정하여 설치·운영할 수 있다.

‘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

62) “개인정보 보호법령 해설집” (행정안전부, 2011.12. 90페이지)

63) “개인정보 보호법령 해설집” (행정안전부, 2011.12. 166페이지)

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 영상정보처리기를 설치, 운영하는 경우에는 이 법의 다른 개인정보 보호원칙이 적용된다. 즉, 그 구성원의 동의를 받거나 개인정보 처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우 등에 한하여 영상정보처리기를 설치, 운영이 허용된다.

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.

산업안전보건법과 사업주의 의무⁶⁴⁾

I. 문제의 소재

2014년 4월 16일 인천에서 제주로 향하던 여객선 세월호가 진도 인근 해상에서 침몰하면서 승객 300여 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 산업 안전·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·물질·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.

특히, 2020년 1월 16일부터 전면개정 시행된 산안법 주요 변경내용은 (i) 적용범위를 확대하여 근로자에서 노무제공자로 확대; (ii) 중대재해에 대해 해당 작업중지 도입; (iii) 재해발생에 대해 처벌규정을 강화하는 내용을 포함하고 있다.

64) 고용노동부, "산업안전보건법 전부개정법을 설명자료", 2019.1: 개정법 2020.1.16. 시행.

II. 산업안전보건법의 적용범위와 관리체계⁶⁵⁾

1. 목적과 적용범위의 확대

(1) 목적

산안법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지하고 증진함을 목적으로 한다 (법 제1조). 산업재해보상보험법이 특수형태 근로종사자에 대한 산재재해를 가입을 인정해줌에 따라 산업안전보건법도 산업재해의 범위를 근로자에서 근로를 제공하는 자로 확대하여 근로자뿐만 아니라 특수형태의 근로자와 배달종사자에 대한 안전조치 및 보건조치를 추가적으로 도입하였다(법 제77조, 제78조).⁶⁶⁾

(2) 적용범위

산안법은 모든 사업에 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).

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 15 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 16 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 17 조/제 18 조, 영 제 12 조 제 1 항 및 별표 3).

65) 김형배, 『노동법』 제26판, 박영사, 2018, 474-487면; 김형배/박지순, 『노동법강의』 제8판, 신조사, 2019, 341-348면

66) 산업재해보상법 제 125 조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제 6 조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.<개정 2010.1.27.>

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

(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 제24조, 영 제25조 및 별표6의2).

(3) 안전보건관리규정

사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다. 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다(법 제 25 조, 영 제 26 조 및 별표 6 의 2). 이 규정은 상시근로자 100 인 이상 사업장에 적용되고, 금융 등 서비스 업종은 상시근로자 300 인 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 57 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 34 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 제37조).

(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·천재 지변 등으로 인하여 위험발생이 예상되는 장소 등 작업수행상 위험을 방지하기 위해 필요한 조치를 하여야 한다(법 제38조).

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 제39조).

(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 제51조).

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 제52조).

(5) 중대재해 발생 시 조치

- 1) 사업주 조치: 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 또한 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다(법 제54조).
- 2) 고용노동부장관의 조치: 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 (i) 중대재해가 발생한 해당 작업 (ii) 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다. 또한 고용노동부장관은 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있다.
고용노동부장관은 사업주가 위 사례에 대한 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 작업중지를 해제하여야 한다(법 제55조).

(6) 그 밖의 예방조치 의무

제80조(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
제83조(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 고시하여야 한다.
제93조(안전검사)	유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 사용하는 사업주는 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 안전검사를 받아야 한다.
제118조(제조 등의 허가)	“허가대상물질”을 제조하거나 사용하려는 자는 미리 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항을 변경할 때에도 또한 같다.
제119조(석면조사) 제122조(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.
제114조(물질안전 보건자료 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.
제36조(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 제63조).
- (2) **유해·위험작업의 도급금지**: 안전보건상 유해 또는 위험하다고 인정되는 작업은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하고는 그 작업만을 분리하여 도급을 줄 수 없다 (법 제58조).
- (3) **위험한 조건 부여의 제한**: 건설공사 등의 사업을 타인에게 도급하는 자는 그
- (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 제72조).

4. 안전보건 교육실시 (법 제3장)

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 매월 1시간 이상, 생산직 근로자 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 제125조).

(2) 건강진단

사업주는 정기적으로 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 근로자를 채용할 때에도 또한 같다 (법 제129조).

- 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 제138조).

(4) 유해·위험작업의 근로시간 연장제한

사업주는 유해·위험한 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과해 근로는 금지된다 (법 제139조).

(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 제140조).

6. 서류작성 및 보존

안전보건관계자 선임, 신규 화학물질 유해·위험성조사 관련서류는 3년간 보존하고 작업환경 측정결과 기록서류와 근로자 건강진단결과표 등 서류는 5년간 보존하여야 한다 (법 제164조).

7. 재해발생에 대한 사업주 강화된 처벌내용

- (1) 사업주, 수급인, 도급인도 안전조치나 보건조치 의무를 불이행하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우 7년이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금을 부과하되, 형을 선고받고 형이 확정된 후 5년 이내에 동일한 죄를 범한 경우 그 형의 2분의 1까지 가중된다(제167).
- (2) 대표자나 그 밖의 종업원이 안전조치나 보건조치 의무를 위반하여 근로자가 사망한 경우 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인사업주 또는 도입인에게 10억원 이하 벌금을 부과한다 (양벌규정 제173).
- (3) 법원이 안전보건조치 위반으로 근로자를 사망에 이르게 사람에게 유죄 판결 선고를 할 경우에는 200시간 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과할 수 있다(제174).

IV. 결론

이번 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.

장애인 인식개선 교육

I. 문제제기

장애인도 인간으로서의 존엄과 가치를 가지고 행복을 추구할 권리를 가지고 있고, 국가는 장애인이 인간다운 생활을 할 수 있도록 보호하여야 한다(헌법 제10조, 제34조). 이러한 취지에 따라 일정규모 이상의 사업주에게 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 불이행에 대해서는 소정의 부담금을 부과하며, 장애인에 대한 고용차별을 금지하는 법이 제정되어 시행되고 있다. 이에 따라 사업주는 장애인에게 고용의 기회를 제공하고, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상 차별대우를 하여서는 아니 된다. 또한 장애인이 차별을 받은 경우에는 차별구제의 실효성을 보장하기 위한 별도의 구제조치가 법적으로 마련되어 있다.

엄격한 법적 제도를 마련하였음에도 불구하고 많은 사업주들이 장애인을 고용하지 않아 장애인고용부담금을 납부하는 경우가 많다. 장애인에 대한 사회적 수용의 의식전환이 절실히 필요하다는 요구에 따라 2018년부터 “직장 내 장애인 인식개선 교육”이 법정교육으로 신설되었고, 이를 따르지 않을 시 과태료를 부과하고 있다. 그간 기업에서 장애인 고용의무를 다하지 못하는 경우 장애인고용부담금 정도만 내는 정도로 인식하고 있었지만, 이제는 장애인과 관련된 내용이 필수교육으로 도입됨에 따라 관련 법의 세부 내용을 알아야 한다. 이하에서는 장애인의 고용보호를 종합적으로 소개하기 위해 장애인에 대한 정의와 고용촉진조치 내용, 차별금지와 권리구제, 그리고 장애인 인식개선 교육의 내용에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.⁶⁷⁾

II. 장애인의 정의와 장애인 고용의무

1. 장애인의 정의와 관련 법률

노동법과 관련된 장애인 관련법으로는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 “장애인고용법”)⁶⁸⁾과 「장애인차별금지 및 구제 등에 관한 법률」(이하 “장애인차별금지법”)⁶⁹⁾이 있다. 장애인고용법은 “장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것”을 목적으로 한다(제1조). 여기서 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자⁷⁰⁾를 말한다(제2조 제1항). 「장애인복지법 시행령」 제2조에서 정한 장애인의 종류를

67) 하갑래, 「근로기준법」, 28판, 중앙경제, 2016. 10, 616-624면; 김엘림·윤애림, 「근로보호법」, 방송대 출판문화원, 2017.11. 304-309면.

68) 장애인고용법 제정 1990.1.13, 최근 개정 2017.11.28. 고용노동부 관할

69) 장애인차별금지법 제정 2007.4.11, 최근 개정 2017. 12. 19. 보건복지부 관할

70) 장애인고용법 시행령은 「장애인복지법 시행령」제2조의 규정에 의한 장애인의 기준에 해당하는 자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 자를 장애인으로 정하고 있다(제3조).

① 지체장애인, ② 뇌병변장애인, ③ 시각장애인, ④ 청각장애인, ⑤ 언어장애인, ⑥ 정신지체인, ⑦ 발달장애인, ⑧ 정신장애인, ⑨ 신장장애인, ⑩ 심장장애인, ⑪ 호흡기장애인, ⑫ 간장애인, ⑬ 안면장애인, ⑭ 장루·유루장애인, ⑮ 간질장애인의 15종으로 규정하고 있다.

장애인차별금지법은 “모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함”을 목적으로 한다(제1조). 이 법률은 장애인의 차별의 개념과 판단기준을 규정하고 고용뿐만 아니라 교육, 재화 및 용역의 접근과 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 가족·가정·복지시설, 건강 등에서 차별을 금지하고 차별피해자에 대해 국가인권위원회를 통한 권리구제에 관하여 규정하고 있다. 장애인차별금지법은 다른 법률과의 관계에 대해 “장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다”(제9조)라고 정하고 있다.

2. 장애인 고용의무

상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위내에서 대통령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수의 소수점 이하는 버림)하는 장애인을 고용하여야 한다(장애인고용법 제28조). 2019년 이후의 의무고용률은 1000분의 31로 한다(시행령 제25조). 상시라 함은 근로계약형태와 관계없이 매월 근로일수가 산정일 현재 16일 이상인 근로자를 말한다. 구체적으로 1년 동안 ‘매월 16일 이상 고용한 근로자 수’를 조업개월수 (조업일이 16일 미만인 달은 뺀다)로 나누어 산정한다(시행령 제24조)

고용노동부장관은 고용의무 적용대상이 아닌 사업주를 포함하여 기준고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 초과 고용한 장애인의 수에 비례하여 산정한 고용장려금을 지급할 수 있다. 지급단가는 월단위로 환산한 최저임금액의 범위 내여야 하며, 중증·여성장애인에 대하여는 우대하여 정해야 한다(장애인 고용법 제30조).

3. 장애인 고용부담금

의무고용률에 미달하는 장애인을 고용한 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인고용부담금을 납부하여야 한다. 다만, 상시 근로자수 100인미만의 사업주는 장애인고용부담금 부과를 면제하고 있다. 장애인고용의무대상 사업주는 매년 다음연도 1월31일까지 매월 상시근로자수와, 고용한 장애인근로자수 및 부담금의 액수 등이 기재된 서면을 신고하고 해당연도의 부담금을 납부하여야 한다. 장애인 고용부담금은 의무고용률에 따라 고용해야 할 장애인총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액이다(장애인고용법 제33조).

$$\text{부담금 총액} = \left\{ \left(\frac{\text{월별장애인 고용의무 인원의 연간합계}}{\text{인원의 연간합계}} \right) - \left(\frac{\text{월별장애인 고용 인원의 연간합계}}{\text{인원의 연간합계}} \right) \right\} \times \text{부담기초액}$$

III. 장애인 차별금지

1. 차별의 내용

가. 차별행위 기준

직접차별은 (1) 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우이다(장애인차별금지법 제4조 제1항).

간접차별은 장애인에 대하여 (2) 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우; (3) 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우. (“정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다); (4) 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우 (광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다); (5) 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(이하 “장애인 관련자”)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우 (장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다); (6) 보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4조에 따라 금지된 행위를 하는 경우를 말한다(장애인차별금지법 제4조).

나. 차별의 예외

위의 차별행위에 해당되지 않는 경우는 다음과 같다. (1) 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우와 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우이다. (2) 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다(장애인차별 금지법 제4조).

다. 차별의 판단

차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다. 차별여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다 (장애인차별금지법 제5조).

2. 차별시정기구와 권리구제

장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 인권위원회는 진정이 없는 경우에도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(장애인차별금지법 제38, 39조).

인권위원회가 금지하는 차별행위로 권고를 할 경우에는 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다. 법무부장관은 인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는

행위 중 일부 행위에 해당하는 경우로 ①피해자가 다수인 차별행위에 대한 권고 불이행, ②반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ③피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ④그 밖에 시정명령이 필요한 경우에 대해 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우, 피해자의 신청에 의하여 또는 직원으로 시정명령을 할 수 있다(장애인차별금지법 제43조). 그 시정명령은 ①차별행위의 중지, ②피해의 원상회복, ③차별행위의 재발방지를 위한 조치, ④그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치이다.

법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 기간 이내에 행정소송을 제기하지 않은 때에는 그 시정명령은 확정된다(장애인차별금지법 제44조). 법무부장관은 확정된 이행명령을 정당한 사유없이 이행하지 않은 자에 대해 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다(장애인차별금지법 제50조).

IV. 장애인 고용보호에 대한 의무교육

1. 의무교육 대상 및 별치

사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 필수교육 대상은 50인 이상의 근로자를 고용한 모든 사업 또는 사업장이다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연간 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다. 사업주는 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하여야 하며 이를 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 관련 교육실시 자료를 3년간 보관하지 않는 경우에는 각각 300만원 이하의 과태료를 부과한다(장애인고용법 제5조의2, 제5조의3, 제86조, 시행령 제5조의2).

2. 의무교육 내용

직장 내 장애인 인식개선 교육에는 다음의 내용을 포함하여야 한다. ①장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, ②직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, ③장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, ④그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 내용이다. 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육을 통한 교육을 실시할 수 있다(장애인고용법 제5조의2).

V. 결론

장애인에 대한 사회적 배려가 필요하다. 이들의 고용을 보장하고 차별을 하지 않음으로써 노동인권 보장이 실현되도록 하여야 한다. 또한 직장 내 장애인 인식개선 교육을 통해 사업주와 근로자들이 장애인의보호와 차별금지 조치를 당연한 사회적 배려의무로서 받아 들어야 할 것이다. 이번엔 새로이 신설된 장애인 관련 법정교육이 잘 안착되어 직장 내 장애인의 처우가 개선이 되는 기회가 되었으면 한다.