

근로시간에 대한 근로기준법 변경(2018년)

I. 1주 7일 명시(주 52시간)

1. 주요내용

1주를 7일로 명시하고 1주 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 축소하는 근로시간 단축안 임.

2. 시행시기

사업규모별로 단계적으로 시행함.

- 300인 이상, 공공기관 2018.7.1.
(단, 특례업종에서 제외된 21개 업종 중 300인 이상 사업장은 시행일을 2019.7.1.일로 한다.)
- 50~299인 2020.1.1.
- 5~49인 2021.7.1

II. 휴일근로수당

1. 주요내용

- 8시간 이내 휴일근로 통상임금의 100분의 50 가산.
- 8시간 초과휴일근로 통상임금의 100분의 100 가산.

2. 시행시기 공포 후 즉시 시행.

III. 특별연장근로시간 허용(30인 미만)

1. 주요내용

- 30인 미만 기업의 근로시간 단축이 쉽지 않다는 점을 감안해 특별연장근로시간을 일정 기간에 한해 허용(2022.12.31.까지)
- 노사간 합의에 의해 8시간 허용함.
- 부칙: 2022.12.31.일까지 탄력근로시간제도 확대적용을 논의함.

2. 시행시기

주 52시간 근무가 전면 시행되는 2021년 7월부터 2022년 12월까지 한시적으로 적용

IV. 관공서 공휴일에 관한 규정을 전면적으로 도입.

1. 주요내용

- 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 민간기업 노동자들에게도 적용함. 다만 사용자와 노동자 대표가 서면합의하면 공휴일 대신 다른 날을 유급휴일로 할 수 있음.
- 유급휴일이 보장되는 공휴일은 대통령령으로 정하게 됨. 노동자들 입장에서는 1년에 최소 15일의 휴가가 발생하게 될 것으로 보임.

2. 시행시기

- 300인 이상 2020.1.1.
- 299인 이하 30인 이상 2021.1.1.
- 30인 미만 5인 이상 2022.1.1.

부대의견 : 고용노동부장관은 실태조사 후 필요시 국회와 협의하여 지원방안을 마련한다.

V. 현재 26개 특례업종을 5개로 축소함.

1. 주요내용

- 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업.
- 운수업 중 노선버스는 특례업종에서 제외함.
- 존치된 5개 업종에 대해서는 연속 휴식시간을 최소 11시간으로 보장함.(시행일은 2018.9.1.일)

VI. 연소근로자 근로시간조정

1. 주요내용

- 1주 46시간의 근로시간을 40시간으로 축소함

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 명시하였다¹ 이에 따라 관련조항에 대한 산재법이 국회에서 2017.9.28. 개정되어 2018.1.1. 부터 통상적인 출퇴근 중에 발생한 사고도 업무상 재해로 인정될 가능성이 대폭 확대되었다.

II. 산재보험법의 개정 내용과 출퇴근 재해 처리지침²

1. 법규정

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

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 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 지배관리하에서 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·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. (이하 생략)
- ③ 제 1 항제 3 호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지

¹ 헌법재판소 2016.9.29. 선고 헌재2014헌바254 결정(산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목)

² 근로복지공단, 「출퇴근 재해 업무처리지침」, 제2017-48호, 2017.12.28.

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 제37조제1항제3호가목에 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
- 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 행위 일 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 이루어 질 것, 즉 「일탈 또는 중단」이 없을 것

III. 출퇴근 재해인정의 구체적 기준³

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.
- 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 근로계약, 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.

³ 근로복지공단, 「출퇴근 재해 보상 가이드」, 보상2018-다-2, 2018.1.

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, 체력증진 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 대표적임), “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 질병치료나 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

출퇴근 재해 업무처리 지침 설명

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, 컴퓨터 학원(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, 장애인복지관 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, 중양선침범 운전 등)로 인한 출퇴근 사고의 경우는 원칙적으로 출퇴근재해로 인정하지 않는다.

IV. 참고: 출퇴근 재해와 관련된 일반사항

1. 산재보험과 자동차보험의 비교

구분	산재보험	자동차보험
지급 항목	①요양급여,②휴업급여,③간병급여,④직업재활급여,⑤장해급여,⑥상병보상연금,⑦유족급여,⑧장의비	①요양급여,②부상보험금,③장애보험금,④사망보험금,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%연금=평균임금x365x47/100/12 *연금대상자 1인마다 47에서 5씩 가산	보험금 = 실제소득액x취업가능월수x 노동상실율 x 라이프니즈 계수 *사망시 실제소득액의 2/3만 인정 (생계비 공제)

★적용: 사망사고 시 산재보험과 자동차보험 비교⁴

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

구분	산재보험	자동차보험
유족급여, 사망보험금	100%연금(월): 1,896,058원 = 97,826원x365x57/100/12 (매월 사망시 까지 수령)	사망보험금(일시금): 300만원x2/3x171.06x50%(과실률) = 171,060,000원
장의비/장례비	장의비: 97,826원x120일=11,739,120원	장례비: 500만원x50%=2,500,000원
위자료	위자료 없음.	8,000만원x50%=40,000,000원
합계액 비교	*10년분 연금환산액: 155,266,113원 = 203,526,993원 + 11,739,120원 * 20년분 연금환산액: 418,793,106원 = 407,053,986원 + 11,739,120원	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, 연금대상이 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 적용되지 않으므로 산재보험료는 할증되지 않는다.

⁴ 이일우, "출퇴근재해 개정법률의 주요쟁점과 입법적·실무적 과제", 월간노동법률 2018년 2월호

외국인근로자의 고용제도와 권리구제⁵

I. 문제의 소재

최근 우리나라는 저출산·고령화 시대에 들어섰고, 노동력의 부족문제를 해결하고자 외국인근로자를 도입하고 있다. 2017년 10월말 현재 우리나라에 상시 체류하는 외국인은 214만 명(전체 국민의 4.1%)이고, 2021년에는 상시 체류하는 외국인이 300만 명(5.8%)이 예상된다. 국내에서 고용관계를 체결하고 체류하는 외국인은 142만 명이다. 구체적으로 살펴보면, 비자발급을 기준으로 단순기능 근로자 29만 4천명(20.7%), 동포근로자 83만 3천명(58.7%), 전문인력 4만 8천여 명(3.7%), 불법체류자 24만 4천명(17.2%)이다.⁶

외국인근로자가 상시 근로하면 내국인과 차별없는 노동법의 보호를 받아야 한다. 하지만 실무에서는 이러한 노동법의 보호가 제대로 되고 있지 않다. 그 원인으로서는 외국인근로자가 ① 의사소통이 부족해 자기 권리를 찾기가 어렵다. ② 출입국관리법에 의한 엄격한 통제로 사업장 이동의 자유가 없다. ③ 사업장 선택이 제한된다. ④ 노동법의 권리구제를 받기 어려운 환경 문제도 있다. 외국인근로자가 인간다운 생활과 행복을 추구할 수 있는 사업장에서 일하는 것은 기본적으로 인권의 문제이고, 국가나 기업은 이를 보호할 의무가 있다. 근로기준법에서 보장된 노동인권은 인간의 존엄성을 지키는 최저기준으로 외국인근로자에게도 근로기준을 보장해야 이들의 행복추구가 가능한 직장생활을 할 수 있다.⁷

아래에서는 이러한 관점을 가지고 우리나라의 외국인고용제도와 권리구제에 대해 살펴보고 개선방안을 살펴보고자 한다.

⁵ 정봉수, 「외국인근로자의 고용제도와 권리구제에 관한 연구」, 아주대학교 법학박사학위 논문, 2018, 참고하여 정리.

⁶ **외국인근로자 현황** (출처 : 법무부, "출입국·외국인정책 통계월보", 2017.10.)

구분	인원/ 비율	(i)단순기능근로자		(ii)동포근로자				(iii)전문 인력	(iv)불법 체류자
비자종류		비전문 (E-9)	선원 취업 E-10	방문 취업 (H-2)	재외 동포 (F-4)	영주 (F-5)	방문 동거 (F1,2)	교수등 (E-1/ E-7)	-
세부인원		278,308	16,026	229,901	409,178	89,067	105,666		
인원(명)	1,420,901	294,334		833,812				48,721	244,034
비율(%)	100%	20.7%		58.7%				3.4%	17.2%

⁷ 조효제, 「인권 오디세이」, 교양인, 2015.2. 322면.

II. 국제기준과 외국제도

1. 국제기준

우리나라는 1991년 9월에 국제연합(UN)과 국제노동기구(ILO)에 가입하였다. 우리나라는 UN의 8대 인권협약 중에서 7개 협약을 비준하였다. 즉 ①사회권규약과 ②자유권규약(1966), ③인종차별철폐규약(1978), ④여성차별철폐협약(1984), ⑤아동권리협약(1990), ⑥고문방지협약(1995), ⑦장애인권리협약(2009)이 있다. 우리나라가 아직 가입하지 않은 UN의 인권협약은 ‘외국인근로자 권리협약(1990)’으로 우리나라의 현행법이 국제기준에 미치지 못하는 부분이 있어 비준을 하지 않은 상태이다.⁸ 하지만 ‘외국인근로자 권리협약’은 국제적으로 공인된 외국인근로자에 관한 노동인권의 국제기준이므로 국내 외국인정책에 있어 지향해야 할 중요한 참고기준이 되고 있다.⁹

우리나라는 ILO의 협약 중에 ① 제111호 ‘고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(1998)’, ② 제19호 ‘근로자의 재해보상에 대한 내·외국인근로자의 동등한 대우에 관한 협약(2001)’을 비준하였다. 하지만, 외국인근로자의 인권과 관련해서는 제97호 ‘외국인근로자 협약(1949)’과 제143호 ‘외국인근로자 보충협약(1975)’을 아직 비준하지 않고 있다. 그 이유는 ‘제97호 외국인근로자협약’은 가족동반을 허용하고 있는데, 아직 한국의 고용허가제는 가족동반을 허용하고 있지 않다. ‘제143호 외국인근로자 보충협약’은 불법체류자 까지도 차별금지의 대상에 포함시켰고, 외국인근로자는 가족을 동반할 수 있으며, 불법체류자도 동일한 사회보장을 하고 있어 한국의 현행법이 수용할 수 없는 부분이 많아 비준을 하지 않고 있다.

2. 외국제도

독일의 경우에는 전체 국민의 8.7% 정도인 외국인을 필수 노동력으로 활용하며 내국인과의 조화로운 경제활동을 유지하고 있다. 국내의 갈등이나 사회적 비용을 예방하기 위하여 경제 발전에 기여할 수 있는 전문외국인력은 우대해 장기체류를 유도하고, 단순기능 인력에 대해서는 단기순환제를 유지하고 있다. 동포근로자에게는 포용 정책을 펼치고 있다. 2005년 통합이민법을 통해서 외국인근로자를 통합 관리하며, 사회적 통합을 위한 독일어교육, 직업능력 교육을 외국인에게 제공하고 있다.

⁸ 국제기준에 미치지 못하는 내용은 가족동반금지, 사업장변경제한, 불법체류자에 대한 의료보험 적용배제, 직업선택의 자유제한 등이다.

⁹ 김선수, “외국인근로자의 인권”, 「황해문화」 제15호, 새얼문화재단, 1997. 6, 194면.

일본의 경우에는 외국인이 2015년 기준 전체 국민의 2.1% 정도이며 외국인근로자의 도입에 보수적인 정책을 유지하고 있고, 아직까지 단순기능 외국인근로자 도입 제도를 허용하지 않은 채 연수생 고용제도를 활용하고 있다. 단순기능 외국인근로자는 엄격히 제한하고 전문외국인력은 적극 유치해 사회적 비용을 줄이고 있다. 일본은 단순기능 외국인근로자를 줄이기 위해 세 가지 방법으로 사용하고 있다. 첫째, 단순기능 업무를 근로자가 아닌 ‘기능실습제도’를 통해 산업연수생으로 사용하고 있다. 실질적으로는 근로자인 외국인을 노동법상 보호가 취약한 실습생의 신분으로 최장 3년 동안, 단기순환제로 사용하고 있다. 둘째, 일본의 남미 출신 해외동포를 근로자로 초청하여 기간의 제한 없는 영주권을 주면서 사용하고 있다. 셋째, 국내의 외국인 유학생들을 단시간 근로자로 적극 활용하고 있다. 이들은 주 20시간까지 자유로운 직업에 종사할 수 있으며 대부분 서비스 업종에서 근무한다.

미국은 이민국가로 이민자에 의해 형성되었고, 지금도 매년 100만명 이상의 외국인을 도입하고 있다. 이중 이민자 80만명과 외국인근로자 20만 명으로 분류된다. 외국인근로자는 세 분류로 구분되는데, 전문외국인력(H-1B)이 약 8.5만 명이 있고, 비농업분야로 단순노무비자(H-2B) 소지자는 연간 6.6만 명이 있다. 마지막으로 농업분야 근로자(H-2)는 농촌의 부족한 노동력을 대처하기 위한 것으로 제한 쿼터없이 받아들이고 있다. 단순기능 외국인력은 단기순환으로 농업과 서비스 업무에 사용할 수 있다. 체류기간은 3년이며, 이 기간이 지나면 무조건 출국해야 한다. 이에 반해 전문외국인력은 장기 체류 할 수 있도록 제도적으로 지원하고 있다.

싱가포르의 경우 전체 국민의 30% 정도가 외국인근로자로 구성되어 있다. 싱가포르는 외국인근로자에 대해 전문직, 준전문직, 단순노무직으로 구분하여 단순명료하게 관리한다. 전문직과 준전문직은 적극 권장하고, 단순노무 외국인근로자는 최대 4년까지 근로계약을 체류할 수 있는 단기 순환제로 활용한다. 단순기능 인력을 채용하기 위해 사업주는 1인당 5000 SGD의 보증금을 납부하고, 매월 고용부담금을 납부해야 한다. 또한 각 사업장별로 채용할 수 있는 쿼터가 정해져 그 한도 내에서만 고용이 가능하다. 반면, 전문외국인력은 전문인력과 준전문인력으로 구분하는데 전문인력인 경우 고용이 계속 되는 한 장기 체류가 가능하다.

III. 외국인근로자의 고용제도

현재 단순기능 외국인근로자는 고용허가제를 통해서 도입·관리하고 있으며, 전문외국인력은 출입국관리법에 따라 체류 자격별로 관리하고 있다. 단순기능 외국인근로자의 제도만으로는 사회적 갈등과 산업구조의 후진성을 극복하기 어렵다. 이제는 외국인근로자의 고용제도 및 권리구제에서 정책적 선택을 하여야 한다. 단순기능

외국인근로자의 도입은 억제하면서 단기순환원칙을 유지해야 하고, 기존의 숙련된 외국인근로자와 전문외국인력에 대해서는 예외적 정주화를 인정하여 장기체류를 장려해야 한다.

외국인고용제도의 균형적인 도입을 위해 ‘단순기능 외국인근로자’뿐만 아니라 ‘동포근로자’ 및 ‘전문외국인력’의 고용제도를 살펴보아야 한다. 체류자격별로 단순기능 외국인근로자, 동포근로자 및 전문외국인력에 대하여 각각의 고용제도로 살펴보고 현실에서 적용 가능한 개선방안은 다음과 같다. .

첫째, 단순기능 외국인근로자의 고용제도 개선방안은 다음과 같다. 구체적으로는 ① 사업장 선택의 자유보장, ② 사업장 이동의 자유보장, ③ 단기순환 정책유지, ④ 불법체류에 대한 개선이 필요하다.

둘째, 동포근로자의 도입확대 방안은 다음과 같다. 현 방문취업제(H-2)를 폐지하고 중국과 구소련 지역의 해외동포에게도 선진국의 재외동포(F-4) 체류자격을 부여하여 취업과 체류의 자유를 주어야 한다. 또한 동포근로자에 대한 사회통합의 교육을 체계적으로 지원해 정착할 필요가 있다. 이를 통해 외국인근로자의 증가로 인한 사회적 비용을 줄이고, 부족한 노동력을 보충해야 한다.

셋째, 전문외국인력의 도입확대 방안은 다음과 같다. ① 전문외국인력에 대한 노동허가제 도입해야 한다. ② 외국인고용법을 통한 전문외국인력의 통합관리 해야 한다. ③ 출입국관리법과 노동법의 협조 관계 구축해서 권리구제 기능을 활성화 해야 한다. ④ 유학생의 활용방안을 적극적으로 모색해야 한다.

IV. 외국인근로자의 권리구제

개별적 근로관계 분야, 집단적 노사관계분야, 사회보험과 전용보험 분야에서 외국인근로자의 권리보호 방안은 다음과 같다.

첫째, 개별적 근로관계 분야에서는 다음과 같은 개선이 필요하다.

- ① 균등처우: 차별금지 원칙과 함께 현실에서 예외규정이 합리성을 인정받고 그에 따른 차별을 인정하고 있다. (i) 근로조건에 있어 숙련도나 한국어의 활용정도, 근속년수 등에 따른 차별, (ii) 기간법상 기간제 근로자의 계약기간에 따른 차별(제4조), (iii) 출입국관리법상 체류비자관리에 의한 차별(제17조) 등은 정당한 차별로 인정된다. 그러나 차별의 정도가 지나쳐 비례의 원칙을 현저히 위반하면 합리적인 차별을 인정받을 수 없다.
- ② 연차유급휴가의 보장: 법정근로조건으로 외국인근로자에 당연히 적용된다. 연차유급휴가는 1개월간 또는 1년간 근로한 경우에 그 근로의 대가로 부여되는 법정휴

가이지만, 현실에서 외국인근로자에게는 이를 거의 지급하지 않고 있다.¹⁰

③ 외국인 전용의 행정창구 개설: 외국인근로자는 일반적인 행정창구를 통해서는 의사소통이 불가능하여 권리구제나 민원해결이 어렵기 때문에 ‘외국인상담센터’의 도움을 받고 있다. 외국인상담센터는 정상적인 권리구제 시스템이 아닌 행정력 없는 임시의 전문가 상담센터이다. 따라서 외국인상담센터에 근로감독관을 파견하여 근로감독행정이 가능하도록 하여야 할 것이다. 국민권익위원회도 외국인상담센터에 외국인근로자의 민원을 해결할 수 있도록 조정권한을 부여할 것을 고용노동부에 권고하였다.¹¹

④ 외국인근로자를 위한 근로기준법과 출입국관리를 통합하는 법체계의 도입이 필요하다.

둘째, 집단적 노사관계 분야에서는, ① 외국인근로자의 근로조건을 향상시키기 위한 노동 3권을 보장이 필요하다. 현행법이나 관례상 외국인근로자의 노동조합 활동이 보장되지만, 체류기간이 단기간이기 때문에 사업장 내의 노동조합 활동은 제한된다. 이의 개선방안으로 외국인근로자의 사업장내 기존의 단위노동조합 가입을 적극 수용하여야 한다. 노동조합의 미조직 사업장의 경우 외국인근로자가 지역일반노동조합의 편입이 필요하다. ② 외국인근로자가 참가한 노사협의회제도의 활성화가 필요하다.

셋째, 사회보험과 전용보험 분야에서는 다음과 같은 개선이 필요하다.

① 고용보험의 경우 고용보험의 의무 가입과 직업능력교육의 확대를 추진해야 한다. 고용보험에 가입되어야 실업급여 외에도 출산전후급여와 육아휴직급여도 고용보험 혜택을 받을 수 있다(제6조).

② 산재보험의 경우 농어촌 지역의 산재보험 적용제외 사업장을 의무가입 사업장으로 전환해 산재사고 시 산재보험처리를 활성화해야 한다.

③ 국민건강보험의 경우 기본권의 보호 차원에서 불법체류자의 국민건강보험 가입을 허용해야 한다. 국가 정책상 불법체류를 예방하기 위해 불법체류자의 사회보험인 국민건강보험 적용을 배제하고 있다(제109조). 외국인근로자의 건강 보호는 인간의 기본적 권리로 보아 보호받아야 한다.

④ 국민연금의 경우 단순기능 외국인근로자는 노령연금 수급권이 없기 때문에 국민연금의 가입대상자에서 제외해야 한다. 장기체류가 가능한 전문외국인력이나 동포근로자의 경우에는 국민연금의 당연적용이 타당성이 있으나, 단기체류가 확실하고 장기체류가 불가능한 단순기능 외국인근로자에게도 노령연금의 목적으로 하는 국민연금을 당연가입으로 하는 것은 이들을 고용하는 사업주에게 추가적인 비용이 될 수 있다. 국민건강보험의 노인장기요양보험의 경우에도 만 65세 이후 장기 입원하

¹⁰ Amnesty International, “한국 농축산업 이주노동자 착취와 강제노동”, 2014.10. 29-30면.

¹¹ 국민권익위원회, 「외국인근로자 처우 향상을 위한 “고용허가제도”개선」, 2015.3. 20면.

는 경우에 보험혜택이 있기 때문에 단순기능 외국인근로자들은 국민건강보험 가입 시 노인장기요양보험 적용제외를 신청하여 보험료를 납부하고 있지 않고 있다. 이와 같은 논리로 국민연금에도 단순기능 외국인근로자에 대해 적용제외 신청을 통해 가입을 제외할 수 있도록 법적 보완이 필요하다.

⑤ 전용보험 분야에서는 퇴직금에 갈음하여 출국 시에만 수령할 수 있는 출국만기보험과 관련해 장기체류자의 예외를 인정해야 한다. 이는 근로자의 후불임금인 퇴직금 수령에 제한을 가하는 것으로 재산권의 침해이면서 내국인과의 차별이다. 헌법재판소가 불법체류 방지를 위하여 취한 합법적 조치라고 결정했지만, 장기 체류하는 외국인근로자에 대해서는 예외적으로 출국만기보험을 퇴직금으로 수령할 수 있는 제도를 보완할 필요가 있다.

V. 결론

외국인근로자의 고용제도와 권리구제의 개선을 위해서는 외국인근로자의 활용과 인권 보호라는 양면을 함께 보아야 한다. 이를 통하여 외국인과 내국인이 조화롭게 공존하며 협력하는 사회로 발전할 필요가 있다. 따라서 장기 체류하는 외국인은 더 이상 외국인이 아니라 우리의 이웃이자 거주민으로 인정하고 수용해야 할 것이다.

대륙법으로서의 한국의 노동법과 한국의 전문 법률 자격

정봉수/유금성 노무사, Gerald Staruiala

I. 서설

외국인들에게 한국 노동법에 대한 상담을 할 때 의사소통이 어려운 경우가 있다. 가끔은 일상적인 용어 사용의 차이 때문에 의사소통이 어려운 경우도 있지만 더 많은 경우에는 각 국의 법 체계와 각 국의 법이 어디서부터 유래했는지의 차이 때문에 의사소통의 어려움이 발생한다.

기본적으로 거의 모든 국가의 법의 근간은 대륙법과 보통법 체계로 구분될 수 있다. 영어 사용 국가에서는 보통법 체계를 채택하고 있는 반면에 한국은 독일의 대륙법 체계를 채택하고 있다. 각 체계는 사법적 판단의 기초가 되며, 판사가 사건을 판결하는 방법 등에 있어 차이가 있다.

한편 한국은 변호사뿐만 아니라 공인된 여러 전문 자격들을 인정하고 있으며 이에 대해 영어 사용 국가의 외국인들(이하에서 “외국인”은 영어 사용 국가의 외국인들 지칭한다.)에게 적절한 설명을 해 줄 필요가 있다. 이하에서는 법 체계와 대리인 제도의 차이에 대하여 설명하고자 한다.

II. 보통법과 대륙법¹²

1. 대륙법 체계에 따른 행정부의 공법 집행 권한 및 사법적 권한

대륙법 체계는 프랑스 혁명과 함께 시작되었다. 인권 선언에 따라 “일반 의지”의 표현인 모든 법들은 입법부인 국민의회에 의해 결정되었다. 법원은 오로지 법을 적용하는 기관에 불과했다. 법을 만드는 권한은 법원에서 입법부로 완전히 이전되었다. 자주적인 새로운 법체계에 대한 두 번째로 중요한 단계는 나폴레옹에 의해 이루어졌다. 그는 더 이상 전통적인 법원의 관할에 포함되지 않는 완전히 새로운 유형의 법인 공법에 대한 초석을 다졌다.

¹² 보통법과 대륙법의 차이에 대한 논의는 [토마스 플레이너 교수(연방연구소 소장, 프리부르, 스위스), “Common Law and Continental Law: Two Legal Systems”, 2005년 4월 22일, Universitau Friburgensis]를 참조함.

대륙법으로서의 한국의 노동법과 한국의 전문 법률 자각

한국은 이러한 대륙법 체계를 기반으로 한국 사회의 철학을 접목한 법 체계를 가지고 있다. 대륙법 체계는 유럽 국가들이 광범위하게 채택하고 있다. 그러나 영어권 사용 국가의 외국인, 근로자, 관리자들(이하 “외국인”)에게는 대륙법 체계와 한국의 법 체계, 그리고 법을 시행하는 한국 정부의 각 부처의 권한과 담당 업무가 잘 알려져 있지 않다.

외국인들은 행정기관에서 행정적 절차를 통해 공익을 보호하려는 공무원이 공법을 집행하고 시행하는 권한을 부여 받는다는 것을 잘 이해하지 못할 수 있다. 예컨대 한국 근로기준법에 의하면 고용노동부 소속의 공무원인 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다(근기법 제102조 제5항). 사용자 또는 근로자는 근로기준법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 하며(근기법 제13조), 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 또는 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검(臨檢)이나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자에게는 그 위반에 대한 500만원 이하의 과태료가 부과된다(제116조).

한편, 한국이 대부분 따르고 있는 대륙법 체계는 정부 부처에 사법적인 권한과 기능을 부여하고 있는데, 이는 외국인들이 생소해하는 부분이기도 하다. (다만, 미국의 경우 미국노동관계법에 기본을 둔 준사법권을 갖는 독립적인 행정기관으로서 연방노동관계위원회를 두고 있다.) 가장 대표적인 예로 근로기준법에 의하면 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하고, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 할 수 있는 권한이 부여된다(근기법 제30조 제1항). 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니하며(근기법 제32조), 특정 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다(근기법 제31조 제3항). 게다가, 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(근기법 제 111조).

2. 권리와 의무에 대한 보통법적 관점과 대륙법적 관점의 차이

외국인들은 한국의 법적 절차가 진실을 밝혀내고 조사결과를 바탕으로 무엇이 공동의 이익(대한민국 사회에서 최선인)인지를 결정하기 위해 사실을 조사하는 과정을 거친다는 점을 잘 이해하지 못할 것이다. 유럽의 대륙법적 관점에 의하면 “정의로운”자가 사건에서 승소하는 반면, 보통법의 관점에서는 사건에서 승소한 자가 “정의로운” 사람이 된다. 영어 사용권 국가의 외국인들은 보통법 체계에 더 친숙하며, 판사에게 그들이 옳고 상대방은 옳지 못하다는 확신을 주기 위해 “변호사”가 영리한 주장을 해주길 바란다. 이러한 절차는 당사자주의를 기반으로 진행된다.

또한, 판사가 그들의 변호사가 옳다는 확신이 들면 그에 대한 처벌을 결정하고, 전통적인 처벌이 존재하지 않는 경우에는 어떠한 처벌을 할 것인지 결정할 수 있는 권한을 가진다는 것에 외국인들은 친숙하다. 외국인들은 한국의 입법부에 의해 승인된 법령이 권리와 의무를 포함하고 있다는 사실을 잘 이해하지 못할 수 있다. 왜냐하면 외국인들은 권리 또는 의무가 오로지 판사와 법원의 판례에 의해 창설되는 지위에 있기 때문이다. 가능한 모든 법적 권리와 의무를 포함하고 있는 통일된 법 체계에 대한 생각은 보통법 전통과는 맞지 않다. 보통법 전통의 관점에 의하면 사건에서 승소하는 사람이 정의로운 사람이 된다. 권리와 의무는 법에 의해 주어지는 것이 아니라 당사자주의에 의한 절차를 통해 법원이 결정하는 사건에 따라 정해진다. 이러한 이유로 미국, 캐나다, 영국 그리고 다른 보통법 체계를 채택한 국가들에서는 입법부가 제정한 노동법은 사용자 위주의 편향된 법이라는 비판을 받았다.

보통법 체계와는 다르게 한국 법 체계 내에서 판례법은 부차적인 것이며 노동법을 포함한 성문법에 종속된다. 따라서 법원의 절차법은 판사들이 정의를 찾도록 돕고 정의로운 당사자가 승소할 수 있도록 도와주어야 한다. 정의는 사건의 결과로서 여겨지기 보다는 판사가 찾아야 할 권리의 원천으로서 여겨진다. 외국인들은 고용노동부가 정부의 행정부처로서 수많은 법령을 소관하고 있으며, 노동법령을 시행하고 심지어 그들의 결정이나 노동 법령에 규정된 의무를 따르지 않았을 때에는 처벌받을 수 있다는 점을 잘 이해하지 못할 수 있다. 특히, 한국의 노동법은 기본적으로 최저기준을 정하고 있는 강행규정이므로, 노동법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 노동법에서 정한 기준에 따른다.

III. 전문 법률 자격 (변호사, 법무사, 공인노무사)

1. 변호사

한국에서 변호사는 당사자와 그 밖의 관계인의 위임이나 국가·지방자치단체와 그 밖의 공공기관(이하 "공공기관"이라 한다)의 위촉 등에 의하여 소송에 관한 행위 및 행정처분의 청구에 관한 대리행위와 일반 법률 사무를 하는 것을 그 직무로 한다(변호사법 제3조). 보통법 체계에서의 외국인들은 오직 "Lawyer" 또는 "Attorney"라는 용어만 알고 있을 것이다.

만약 외국인이 영국인이라면 그들은 상위 법원에서 고객들을 대리하는 "Barrister"와 주로 법률 상담과 법적인 문서를 작성해주는 "Solicitor"라는 용어에 대하여 알고 있을 것이다. 미국이나 캐나다 출신의 외국인들은 한국의 변호사가 법적 서비스를 제공해주는 것에 익숙하다. 미국 또는 캐나다의 변호사는 법원에서 고객에 대해 거의 동일한 책임과 권리, 권한과 의무를 가진다.

2. 법무사

법무사법에 의해 법무사는 ① 법원과 검찰청에 제출하는 서류의 작성, ② 법원과 검찰청의 업무에 관련된 서류의 작성, ③ 등기나 그 밖에 등록신청에 필요한 서류의 작성, ④ 등기·공탁사건(供託事件) 신청의 대리(代理), ⑤ 「민사집행법」에 따른 경매사건과 「국세징수법」이나 그 밖의 법령에 따른 공매사건(公賣事件)에서의 재산취득에 관한 상담, 매수신청 또는 입찰신청의 대리 등의 직무를 수행한다(법무사법 제2조). 이들은 법원에 제출할 서류를 작성한다는 점에서는 영국의 "Solicitor"의 직무와 유사한 면이 있다.

3. 공인노무사

공인노무사법에 의해 공인노무사 자격시험에 합격한 자는 공인노무사 자격을 가지며(공인노무사법 제 3조), 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」에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재 업무를 수행한다(공인노무사법 제 2조). 이러한 공인노무사 자격의 도입은 대륙법 체계에 따른 행정부의 공법의 집행 및 사법적 권한과 밀

대륙법으로서의 한국의 노동법과 한국의 전문 법률 자각

접하게 관련되어 있다.

공인노무사의 개념은 대부분의 외국인들에게 알려져 있지 않다. 공인노무사 (Certified Public Labor Attorney)에서 “Public”이라는 용어가 공법과 관련되어 있고, 이는 대개 보통법 체계가 아닌 대륙법 체계에서 비롯된 것이기 때문이다. 외국인들은 한국에서 고용노동부가 “노동법”을 관리하고, 행정기관인 위원회 (예컨대 노동위원회)가 원고로 하여금 노동법에 특화된 전문가에게 판정 사건을 위임할 수 있도록 허용하고 있다는 점을 잘 알지 못할 것이다. 또한, 많은 외국인들이 한국에서는 노동 사건들을 다루는 데에 있어 공인노무사가 힘든 업무를 수행하기 위해 많은 시간을 할애하고, 좀 더 효율적이며, 합리적인 비용으로 법률 서비스 제공하는 전문가라는 사실을 이해하는데 큰 어려움을 겪는다. 미국의 많은 외국인 변호사들은 한국의 공인노무사를 노동법에 특화된 “변호사”로 알고 있다.



모성보호

I. 모성보호의 이해

우리나라는 모성과 관련하여 헌법에 의한 명시적 보호규정¹³과 노동법에 의한 실천적 보호규정을 두고 엄격하게 모성을 보호하고 있다. 이러한 법률적 보호규정에도 불구하고 출산율이 계속 떨어져 2016년에는 1.17 명에 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. 임신부 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. 특히, 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 제 51 조, 제 71 조, 제 74 조)

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 1 년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1 일의 8 시간 근무에 2 시간, 1 주일 40 시간 근무에 6 시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못한다.

¹³ 헌법 제36조 제2항: 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

(2) 야간근로 및 휴일근로(근로기준법 제 70 조)

사용자는 임신부를 야간근로(오후 10 시부터 오전 6 시까지)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. 임신부의 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 160만원까지** 통상임금을 보전해 준다(**2018년 기준**). 다만, 우선지원 대상기업¹⁴은 국가로부터 최초 60일에 대해서도 **매월 160만원**까지 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 90 일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 **480 만원(월 160 만원)을 초과하는 경우에는 480 만원**. 다만, 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 90 일 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

14 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법시행령 제 12 조 관련)

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

- ① 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우;
- ② 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우;
- ③ 임신한 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.

- ① 임신기간이 11 주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5 일까지
- ② 임신기간이 12 주 이상 15 주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10 일까지
- ③ 임신기간이 16 주 이상 21 주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30 일까지
- ④ 임신기간이 22 주 이상 27 주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60 일까지
- ⑤ 임신기간이 28 주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90 일까지

(4) 임신기간 중 단축근로(근로기준법 제 74 조 제 7 항, 제 8 항)

사용자는 임신 후 12 주 이내 또는 36 주 이후에 있는 여성 근로자가 1 일 2 시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1 일 근로시간이 8 시간 미만인 근로자에 대하여는 1 일 근로시간이 6 시간이 되도록 근로시간 단축을

허용할 수 있다. 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.¹⁵

(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 7 월까지는 매 2 월에 1 회; 2) 임신 8 월에서 9 월까지는 매 1 월에 1 회; 3) 임신 10 월 이후에는 매 2 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 육아휴**

¹⁵ 임신기간 근로시간단축 시행일: 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2014.9.24; 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2016.3.24

직 개시일을 기준으로 최초 3 개월은 통상임금의 100 분의 80% (상한 150 만원, 하한 70 만원), 나머지 9 개월은 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.¹⁶ 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.

¹⁶ 행정해석 근로기준과-4336, 2004.8.18

근로조건 자율개선 안내서

이 근로조건 자율개선 지원 점검내용은 근로감독관이 회사를 방문하여 근로감독 시에 주로 지적하는 주요 사항에 대한 근로기준의 내용입니다.

I. 근로기준법

1. 사용자는 회사가 직접 고용한 모든 근로자와 근로계약을 체결해야 한다.

- 사용자는 직업의 종류, 근무 기간 등에 상관없이 회사가 직접 고용한 모든 근로자들과 근로계약을 체결해야 한다.
- 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다.
- 노사 양측의 분쟁 예방을 위해, 근로계약 내용의 서면 작성이 요구된다.

2. 근로계약 체결 시뿐만 아니라 변경 시에도 법령에 정하여진 모든 근로조건을 명시하고 근로자의 요구가 없더라도 교부해야 한다.

※ 500만원 이하 벌금

🕒 근로조건을 명시(근로기준법 제 17 조, 시행령 제 8 조)

- 사용자는 근로계약 체결 또는 변경 시 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 및 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 특히, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 하고 근로자의 요구가 없더라도 교부하여야 한다.

※ 명시하여야 할 근로조건

- ①임금; ②근로시간; ③휴일; ④연차유급휴가; ⑤취업장소와 종사업무;
- ⑥취업규칙의 기재사항(21번 항목 참조)
- ⑦사업장의 부속기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사규칙에 관한 사항

3. 근로자명부를 작성하여 보존하고 내용(성명, 생년월일, 이력 등)이 변경된 경우 지체 없이 정정한다

※ 500만원 이하 과태료

☞ 근로자명부 및 계약 서류의 보존(근로기준법 제 41 조, 제 42 조)

➤ 사용자는 근로자명부를 작성하여야 하며, 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 함

※ 근로자 명부의 기재사항

- ① 성명 ② 성별 ③ 생년월일 ④ 주소 ⑤ 이력 ⑥ 종사하는 업무의 종류
- ⑦ 고용·갱신 연월일 등 고용에 관한 사항
- ⑧ 해고·퇴직·사망한 경우에는 그 연월일과 사유
- ⑨ 그 밖에 필요한 사항

※ 근로계약에 관한 중요한 서류

- ①근로계약서 ②임금대장
- ③임금의 결정·지급방법 및 임금계산의 기초에 관한 서류
- ④고용·해고·퇴직에 관한 서류
- ⑤승급·감급에 관한 서류
- ⑥휴가에 관한 서류
- ⑦승인·인가에 관한 서류
- ⑧서면 합의 서류
- ⑨연소자 증명에 관한 서류

4. 18세 미만인 근로자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 대한 증명서와 친권자(후견인)의 동의서를 갖추고 있다.

※ 500만원 이하 과태료

☞ 연소자증명서(근로기준법 제66조)

5. 18세 이상 여성근로자를 야간 또는 휴일에 근로시키는 경우에는 그 근로자의 동의를 받는다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 야간근로와 휴일근로의 제한(근로기준법 제70조)

➤ 18세 이상의 여성근로자를 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

6. 임신부와 18세 미만자를 야간 및 휴일에 근로시키지 아니한다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 야간근로와 휴일근로의 제한(근로기준법 제70조)

- 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 야간이나 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의 및 노동부장관의 인가를 받아야 하고,
 - 임신 중인 여성의 경우는 그 근로자가 명시적으로 청구하여 노동부장관의 인가를 받은 경우에 한하여 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다.
- ☞ 노동부 장관의 인가를 받기 전에 그 시행여부와 방법 등에 관하여 근로자 대표와 성실하게 협의하여야 한다.

7. 근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 근로시간(근로기준법 제50조, 제69조)

- 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간에 포함된다. (2012.8.2. 시행)
- 15세 이상 18세 미만자의 근로시간은 1주 40시간 1일 7시간을 초과할 수 없다.
- 소정근로시간이 법정기준을 초과하는 경우에는 초과근로에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

8. 연장근로는 근로자와 합의하여 실시하며, 연장근로시간은 1주에 12시간을 초과하지 않는다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 연장근로의 제한(근로기준법 제53조)

- 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.

9. 연장·야간·휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

☞ 연장·야간 및 휴일근로(근로기준법 제56조)

※ 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하고, 휴일근로는 법, 단체협약, 취업규칙 및 근로계약에서 정한 근로제공의 의무가 없는 날에 일하는 것을 말한다

【 통상임금 산정 방법 】

통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 한 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다.

- ① 시간급 임금으로 정하여진 때에는 그 금액.
- ② 일급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로시간으로 나눈 금액.
- ③ 주급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 소정근로시간과 소정근로시간외에 유급 처리되는 시간을 합산한 시간으로 나눈 금액.
- ④ 월급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 통상임금산정 기준시간에 1년간의 평균주수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간으로 나눈 금액.
- ⑤ 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금 산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액을 당해 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)의 총 근로 시간으로 나눈 금액.

10. 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 그 전액을 지급한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

☞ 임금지급(근로기준법 제43조)

- 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여, 통화로, 근로자 본인에게 직접 지급하여야 하며, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 그 전액을 지급하여야 한다.
- ※ 임시로 지급하는 임금, 수당, 기타 이에 준하는 것과 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 등은 예외.

특집기고

- ☞ 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

11. 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 지급 기일을 연장한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

☞ 금품청산(근로기준법 제36조)

12. 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 준다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 휴일(근로기준법 제55조)

13. 유급휴일에 근로를 하면 기본일급과 휴일근로에 대한 임금 및 가산수당을 모두 지급한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

- 휴일은 법이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 정하는 바에 따라 근로제공의 의무가 없는 날을 말하며, 법정휴일과 약정휴일이 있다.

※ 법정휴일

법령에 의해 부여된 휴일로서 주휴일과 근로자의 날이 있다.

※ 약정휴일

단체협약이나 취업규칙 등에 정한 휴일로서 유급 또는 무급 여부는 노사 당사자의 약정에 따른다.

14. 1년간 80 퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 주고, 계속 근로연수 매2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

➡ 연차 유급휴가(근로기준법 제60조, 제62조)

➤ 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

※ 근속기간 1년 이전에 연차휴가를 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제하지 않는다.(2018.05.29.부터 적용)

※ 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

<근속연수별 연차유급휴가 산정 예시>

1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년 이상
15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일

※ 연차 유급휴가 산정을 위한 출근률 판단 시 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 휴가기간은 출근한 것으로 본다.

☞ 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸되거나 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

➤ 휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

➤ 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 연차 유급휴가일에 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무 시킬 수 있다.

15. 근속기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. (2012.8.2. 시행)

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 연차유급휴가(근로기준법 제60조)

16. 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 법령에 정한 조치를 하지 않은 경우는 미사용 휴가에 대해 보상을 한다.

☞ 연차 유급휴가의 사용 촉진(근로기준법 제61조)

- 사용자는 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 연차휴가가 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 미사용한 휴가일수를 알려 주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 한다.
- ※ 근로자가 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 휴가의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 않는 경우 연차휴가가 끝나기 2개월 전까지 사용자가 미사용 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보.
- ※ 근로자가 이를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다. (사용자의 귀책사유로 보지 아니한다).

17. 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. 일정한 사유가 있는 경우 출산 전 분할 사용 가능. (2012.8.2. 시행)

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

☞ 임신부의 보호(근로기준법 제74조, 75조)

☞ 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자가 청구하면 보호휴가를 주어야 한다.

- 임신 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- 임신 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- 임신 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

- ☞ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 육아시간(1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간)을 주어야 한다.

18. 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 준다.

※ 500 만원 이하 벌금

- ☞ 생리휴가(근로기준법 제73조)

- ☞ 사업장은 생리휴가의 유급 또는 무급 여부를 취업규칙 등으로 정해야 한다.

19. 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 않으며, 해고를 하는 경우에는 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지한다.

- ☞ 해고 등의 제한(근로기준법 제23조, 제27조)

- 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하며, 아래 기간 중에는 해고를 할 수 없다.

- 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간,
- 산전·산후의 여성이 근로기준법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간,
- 육아휴직기간은 해고하지 못함(위반 시 5년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금).

- ※ 사용자가 정당한 이유 없이 해고 등을 하면 근로자는 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

- 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

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

※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금

☞ 해고의 예고(근로기준법 제26조)

※ 예고해고의 적용 예외(근로기준법 제35조)

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

21. 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 관할 노동관서에 신고하여야 한다.

※ 500만원 이하 과태료

☞ 취업규칙의 작성·신고 등(근로기준법 제93조)

※ 취업규칙의 기재사항

- ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
- ② 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
- ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
- ④ 퇴직에 관한 사항
- ⑤ 「근로자퇴직급여 보장법」 제 4 조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
- ⑥ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
- ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
- ⑧ 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
- ⑨ 안전과 보건에 관한 사항
- ⑩ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
- ⑪ 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
- ⑫ 표창과 제재에 관한 사항
- ⑬ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

22. 사용자는 취업규칙을 변경한 경우에는 관할 노동관서에 신고하여야 한다.

※ 500만원 이하 과태료

☞ 취업규칙의 작성·신고 및 변경 절차(근로기준법 제93조, 제94조)

☞ 취업규칙을 작성 또는 변경하는 때에는 근로자 과반수 이상으로 조직된 노동조합이 있는 경우 당해 노동조합의 의견을, 그렇지 않은 경우 근로자 과반수 이상의 의견을 들어야 한다. (근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다).

23. 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

※ 500만원 이하 과태료

☞ 법령 요지 등의 게시(근로기준법 제14조)

II. 근로자퇴직급여보장법

24. 근로자가 퇴직한 경우에는 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

※ 500만원 이하 과태료

☞ 퇴직급여 및 퇴직금제도의 설정(근로자퇴직급여보장법 제4조, 제8조, 제9조)

☞ 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사4유의 경우에는 퇴직 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있으며, 이 경우 퇴직금산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

III. 최저임금법

25. 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

➡ 최저임금의 적용 등(최저임금법 제6조)

※ 최저임금액(2018년 기준) : 시간급 : 7,530원 / 일급(8시간 기준) : 60,240원

☞ 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자 및 감시 또는 단속적근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 경우는 감액하여 적용할 수 있다.

26. 최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 적당한 방법으로 근로자에게 주지시킨다.

※ 100만원 이하 과태료

➡ 최저임금 주지의무(최저임금법 제11조)

※ 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용

- ① 최저임금액
- ② 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위
- ③ 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
- ④ 최저임금의 효력발생연월일

IV. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

27. 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다.

※ 300만원 이하 과태료

➡ 직장내 성희롱의 금지 및 성희롱 예방교육 실시(남녀고용평등 법제12조, 제13조)

➤ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

※ 필수 교육내용

- 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

※ 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.

28. 회사는 모집과 채용에 관한 서류 등 법령에 정하여진 서류를 3년간 보존한다.

※ 300만원 이하 과태료

☞ 관계서류의 보존(남녀고용평등법 제33조)

※ 보존대상 서류

- ① 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육, 배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 관한 서류
- ② 직장내 성희롱의 예방교육에 관한 서류
- ③ 직장내 성희롱 발생시 조치에 관한 서류
- ④ 적극적 고용개선조치에 관한 서류
- ⑤ 육아휴직에 관한 서류.

29. 근로자 모집·채용 시 남녀의 차별을 하지 않는다.

※ 500만원 이하 벌금

➤ 모집과 채용(남녀고용평등법 제7조)

➤ 사업주는 근로자의 모집·채용에 있어 남녀를 차별하여서는 아니 되며, 여성근로자를 모집·채용함에 있어 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

☞ 차별이란 합리적인 이유 없이 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등을 이유로 비교대상 사이에 같거나 실질적으로 차이가 없음에도 다르게 대우

특집기고

하거나 불이익을 주는 경우(직접차별), 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하지만 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우(간접차별)를 말한다.

30. 사업주는 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 휴직을 신청하면 이를 허용한다.

※ 500만원 이하 벌금

☞ 육아휴직(남녀고용평등법 제19조)

※ 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다.

※ 육아휴직이 종료된 후에는 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금지급업무로 복귀시켜야 하며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함하여야 한다.

☞육아기 근로시간단축(남녀고용평등법 제19조의2)

➤ 사업주는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.

※ 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 되며, 육아기 근로시간 단축기간은 1년 이내로 한다.

31. 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 남녀에게 동일한 임금을 지급한다.

※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금

☞ 남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고용평등법 제8조)

※ 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.

32. 임금 외 금품지급, 복리후생, 교육, 배치, 승진에 있어 남녀를 차별하지 않는다.

※ 500만원 이하 벌금

☞ 남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고용평등법 제 9조, 10조)

➤ 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생 및 교육·배치·승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

☞ 임금 외의 금품

주택대여 또는 주택수당·가족수당·교통수당·통근수당 및 김장수당, 주택구입자금 대출 등과 같은 생활보조적 또는 후생적 금품.

33. 정년, 퇴직, 해고에 있어 남녀를 차별하지 않는다.

※ 5년 이하 징역 또는 3천 만원 이하 벌금

☞ 남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고용평등법 제11조)

34. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하고, 최초 3일은 유급으로 한다.

(2012.8.2. 시행, 단 300인 미만 기업은 공포 후 1년부터 시행)

※ 500만원 이하 과태료

☞ 배우자 출산휴가(남녀고용평등법 제18조의2)

➤ 사업주는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 5일의 범위에서 3일 이상의 출산휴가를 주어야 한다.

※ 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 청구·사용해야 하며, 그 이후에는 청구나 사용을 할 수 없다.

※ 근로자가 3일 이하로 청구하는 것은 무방하다.

※ 배우자 출산휴가는 출산 후 30일의 범위 내에서 남성 근로자가 필요한 날을 정하여 신청 하는 것이므로 근로자가 지정한 날에 주는 것이 원칙이다.

➤ 배우자 출산휴가는 무급휴가이지만 취업규칙 또는 단체협약 상 유급휴가로 규정할 수 있다.

V. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

35. 사용자는 노사협의회 설치 및 규정을 제정하고 고용노동부장관에게 이를 제출해야 한다.

※노사협의회 미설치시 1천만원 이하 벌금

※노사협의회 규정 미제정시 최대 2백만원 벌금

【 30인 이상 사업장 적용 】

☞ 노사협의회 설치(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조, 제18조)

➤ 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 "협의회규정"이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다.

※ 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

36. 노사협의회 회의를 3개월마다 정기적으로 개최한다.

※ 200만원 이하 벌금

【 30인 이상 사업장 적용 】

☞ 노사협의회 구성 및 운영 등(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조, 제7조, 제12조, 제19조)

➤ 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 3명 이상 10명 이하의 동수의 위원으로 구성하여야 한다.

※ 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

☞ 근로자위원의 선출은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다.

※ 의장은 위원 중에서 호선하고(근로자위원과 사용자위원 각 1인을 공동의장으로 할 수 있음), 간사는 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 두어야 한다.

➤ 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 개최하고, 회의록을 작성·비치하여야 한다.

※ 회의록에 기록하여야 할 사항.

- ① 개최일시 및 장소
- ② 출석위원
- ③ 협의내용 및 의결된 사항
- ④ 기타 토의사항.

☞ 회의록에는 출석위원 전원이 서명·날인하여야 하며, 작성일부터 3년간 보존하여야 한다.

37. 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원이 선임되어 있다.

※ 200만원 이하 벌금

【 30인 이상 사업장 적용 】

➡ 고충처리위원 등(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조, 제27조)

- 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 두어야 한다.
- 고충처리위원이 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 하며, 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 협의 처리하여야 한다.

☞ 사용자는 고충처리위원으로서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불이익한 처분을 할 수 없으며, 고충사항의 처리에 관한 협의 및 고충처리에 소요되는 시간은 근로한 시간으로 본다.

38. 고충사항의 접수·처리에 관한 대장을 작성하여 비치하고 1년간 보존한다. (노사협의회 미설치사업장 점검 불필요)

【 30인 이상 사업장 적용 】

➡ 고충처리위원 등(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 제9조)

VI. (기간제, 단시간, 파견근로자) 비정규직 보호법

39. 사업주, 파견사업주·사용사업주가 노동위원회 또는 법원으로부터 차별시정 명령을 받아 확정되면 이를 이행한다. (사업주, 파견사업주·사용사업주)

※ 1억원 이하 과태료

☞ 차별시정제도(기간제법 제8조부터 제14조까지, 파견법 제21조)

- 사용자는 비정규직근로자(기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자(기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자, 통상근로자, 사용사업주의 사업 내 근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리한 처우를 하여서는 아니 됨. 차별시정제도는 사용자가 비정규직근로자(기간제, 단시간, 파견근로자)를 비교대상근로자(무기계약근로자, 통상근로자, 직접고용근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이다.
- 차별적 처우를 받은 기간제, 단시간, 파견근로자는 당해 차별적처우가 있는 날로부터 6월 이내에 노동위원회에 시정신청을 할 수 있다.
- 차별처우와 관련한 분쟁에 있어서의 입증책임은 사용자가 부담한다. (기간제법 제9조)
- 노동위원회는 차별시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 한다.
- ☞ 그 결과 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 서면으로 사업주에게 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여 시정명령을 발한다.
- 지방노동위원회의 시정명령에 대하여 불복이 있는 사업주, 파견사업주·사용사업주는 명령서를 송달 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 사업주는 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ☞ 위 기간 내에 재심신청이나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령 또는 재심결정은 확정된다.

40. 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 이유 없이 불리하게 처우하지 아니한다.

<사업주, 파견사업주·사용사업주>

➡ 비교대상근로자

- 차별판단을 위해서는 이들 주체와 비교할 수 있는 다른 대상이 존재하여야 한다. 비교대상근로자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는 비교기준으로서의 역할뿐만 아니라 시정명령의 내용을 결정하는 근거 및 기준으로서의 역할도 수행하게 된다. 비교대상근로자는 ①당해 사업 또는 사업장에서 ②동종 또는 유사한 업무에 종사하는 ③기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 된다.

☞ ‘동종 또는 유사한 업무’란 직종, 직무 및 작업내용이 동일성, 유사성을 가진 업무를 말한다. 즉, 업무성격의 유사성, 업무에 있어서 각 근로자의 집단의 상호 대체가능성 등을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이다.

➡ 차별금지영역 : 임금 그 밖의 근로조건 등

- **합리적 이유** 차별적 처우에 대한 합리적 이유의 입증책임은 사용자가 부담한다.(기간제법 제9조 제4항)

41. 기간제 및 단시간 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 기간제법 제17조에서 정한 근로조건을 서면으로 명시한다.

※ 500만원 이하 과태료

➡ 서면 명시 근로조건

- ① 근로계약기간;
- ② 근로시간·휴게;
- ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법
- ④ 휴일·휴가;
- ⑤ 취업 장소와 종사할 업무에 관한 사항
- ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한하여 적용)

42. 사용자는 2 년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용 할 수 있으며, 2 년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간 제 근로자는 기간이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

☞ 기간제근로자의 사용(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조)

43. 무허가파견업체로부터 또는 파견대상업무가 아닌 업무에 근로자를 파견 받지 아니한다.

<사용사업주> *3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

☞ 파견 대상업무(파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조)

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

※ 법령에 정한 근로자파견대상업무를 위반하여 근로자파견사업을 행하거나, 이를 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

➤ 근로자파견대상업무가 아닌 업무에는 출산·질병·부상 등으로 결원이 발생하거나, 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 근로자를 파견하거나, 파견 받을 수 있으며,

☞ 이 경우 사용사업주는 과반수 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실한 협의를 거쳐야 한다. (법 제5조제2항, 제4항).

➤ 다만, 어떠한 경우에도 파견이 금지되는 업무가 있다.

☞ 파견금지업무에 파견근로자를 사용하면 즉시 당해 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무가 발생한다. (불이행시 과태료가 부과됨).

※ 근로자파견 금지 업무(법 제5조제3항, 시행령 제2조제2항)

- ①건설공사현장에서 이루어지는 업무
- ②근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무
- ③선원의 업무
- ④산업안전보건법에 의한 유해·위험한 업무
- ⑤분진작업을 하는 업무

- ⑥산업안전보건법상 건강관리수첩 교부대상 업무
- ⑦의료인 및 간호조무사의 업무
- ⑧의료기사의 업무
- ⑨여객자동차운송사업의 운전업무
- ⑩화물자동차운송사업의 운전업무.

- 불법파견의 경우 사용자에게 즉시 직접 고용해야 할 의무가 발생한다.
(파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조의2)

44. 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.

<사용사업주> *3 년 이하 징역 또는 2 천 만원 이하 벌금
*고용의무위반: 3 천 만원 이하 과태료

☞ 파견기간(파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조)

- 근로자파견의 기간은 제5조제2항(출산·질병·부상 등으로 결원이 생기거나, 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우)에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못함(법 제6조제1항).
- 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있고, 이 경우 1회의 연장기간은 1년을 초과하지 못하며 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못함(동조 제2항).
- 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자(만55세 이상 근로자)인 파견근로자의 경우에는 1회의 연장기간이 1년을 초과하지 않으면서 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여 연장할 수 있음(동조 제3항).
- 법 제5조제2항(예외적인 사유)에 의한 파견기간(동조 제4항)

☞ 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 있다.

☞ 고용의무(파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조의2)

- 파견기간을 위반(파견대상업무 위반, 무허가 파견도 동일)하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

특집기고

- 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건.
- ☞ 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건.
- ☞ 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건보다 저하되어서는 아니 된다.

45. 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 임금을 지급하지 못한 경우 파견사업주 및 사용사업주가 연대하여 책임을 진다.

- ☉ 근로기준법 적용에 관한 특례(파견법 제34조제2항, 시행령 제5조)

※ 사용사업주의 귀책사유

- ① 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우
- ② 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우