

특고·플랫폼 노동자를 위한

노동기본권 기상식



문병석 지음



도심·동북·서남

서울특별시노동자종합지원센터

목차

- 발간사
- 인사말
- 머리말

제1편 노동관계법규

제1장	2
근로기준법	
제2장	63
근로계약의 체결과 종료	
제3장	86
노동조합법(노동조합 및 노동관계조정법)	
제4장	111
노동조합	
제5장	171
노동3권과 부당노동행위	

제2편 근로자공급과 근로자파견

제6장	196
근로자공급사업과 직업안정법 제33조	
제7장	206
근로자파견 사업	
제8장	236
근로자파견 위반사례	

제3편 특고·플랫폼 노동자

제9장	256
특고노동자의 실태	
제10장	269
특고 및 감정노동자와 산업안전보건법	
제11장	289
특고노동자와 사회보장제도	
제12장	332
특고노동자의 각종 지원 및 규제제도	

제4편 직장 내 괴롭힘과 성희롱

제13장	344
직장 내 괴롭힘	
제14장	364
감정노동자의 심리테스트	

발간사

정보통신기술의 비약적 발전과 기술의 고도화에 따른 산업의 변화는 디지털 플랫폼을 비롯하여 불안정노동을 빠르게 양산하고 있습니다. 개인이 서비스를 제공하고 수익을 얻는 보조출연 노동은 전통적인 노동자와 자영업자의 경계에서 노동법 보호의 사각지대에 놓여 있습니다.

더욱이 불안정한 수입구조, 건강 및 안전사고, 직무훈련 및 사회안전망 등 기존의 노동법으로 포섭하기에는 한계가 있습니다. 정부의 정책 또한 본질적인 문제보다는 임시방편적이고 부분적인 처방에 불과하여 제3의 노동영역으로 방치되고 있습니다.

우리 도심권·동북권·서남권 서울특별시 노동자 종합지원센터(이하 “노동센터”라함)는 2020년부터 정례회의 및 맞춤형 교육을 통해 보조출연 노동자에 대한 현안문제는 물론 노동기본권 및 사회안전망 확보를 위해 노력해 왔습니다. 특히, 장기간 지속된 코로나19 팬데믹에서도 직무교육을 비롯하여 노동법 교육, 워크숍 등 권리보호를 위해 한국고용노동교육원과 우리 노동센터들이 협력하여 많은 결실을 이루어 냈습니다.

이번에 발간하는 책자는 보조출연 노동자가 기본적으로 숙지하여야 할 ‘노동 기본 상식’ 등을 담았으며, 노동자들에게 전파·확산하는데 중점을 두었습니다. ‘노동 기본 상식’을 엮어내신 문병석 박사님과 제작에 책임을 맡아주신 김주완·서상도·송나리 팀장님을 비롯해 발간에 협조해주신 문계순 전국보조출연자노동조합 위원장님께 감사드립니다.

모쪼록 ‘노동 기본 상식’ 책자가 노동법의 사각지대에 있는 보조출연 노동자들의 노동기본권 보호와 사회안전망 확보를 위한 동력으로 작용할 수 있기를 기대합니다. 앞으로도 우리 센터들은 보조출연 노동자의 구조적인 사각지대 해소를 위해 노사정, 그리고 관련 전문가들과 합리적인 대안을 마련해 가는데 지원을 아끼지 않을 것 입니다.

감사합니다.

2022년 11월 30일

도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터 센터장 정 숙 희
동북권 서울특별시 노동자 종합지원센터 센터장 홍 성 진
서남권 서울특별시 노동자 종합지원센터 센터장 임 승 운

인사말

노동은 인간으로서 사회생활을 영위하기 위해 행하는 활동 중에 가장 보호받아야 할 노무서비스입니다. 이는 무엇보다 신성시되고 소중히 여기는 으뜸의 가치로서 보호되어야 하고, 어느 누구에게도 노동을 할 권리가 침해되거나 박탈당해서는 아니되는 영역이라 생각합니다. 대한민국 헌법 제10조는 '모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다'라고 정하고 있고, 제32조에서는 '모든 국민은 근로의 권리를 가지고 근로의 의무를 진다'고 규정하며, 근로조건의 기준은 '인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다'라고 명시되어 있습니다.

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 지니며 행복을 추구하기 위해 근로를 할 권리를 갖고 의무를 부담합니다. 그리고 그 근로의 권리와 의무는 인간의 존엄성을 보장받도록 보호되고 있습니다.

그러나 이러한 노동이 노동환경과 시대적 상황의 부침에 의해 근로라는 이름으로 노동자의 권리와 의무를 가늠하는 잣대로서의 기능을 해오고 있습니다.

보조출연자를 비롯한 특고노동자들은 사업자도, 노동자도 아닌 어정쩡한 신분을 갖고 노동을 제공해 오고 있습니다. 법의 사각지대에서 그들이 행하는 노동이 인간으로서의 존엄과 가치를 제대로 보호받고 있는지 상당한 의문을 갖게 됩니다. 특고 및 플랫폼노동자들의 수많은 희생과 죽음이 이같은 현실을 방증한다는 것이 더욱 더 아프고 괴롭게 느껴집니다.

현실적 가치와 이상적 가치는 그 접점을 찾기가 어려운 일인가? 첫 술에 배부르지 않겠지만 특고 및 플랫폼노동자들의 근로조건이나 환경의 점진적 개선을 위해 우리 스스로 강해지는 방법을 선택하여 그 일환으로 학습을 진행해 왔습니다.

지난 1년 동안 보조출연자를 대상으로 『근로기준법』과 『노동조합 및 노동관계조정법』을 비롯하여 노동자로서 지녀야 할 노동관계법률과 기본소양을 익힐 수 있었던 플랫폼프리랜서노동자 학습은 보조출연자들에게 더없이 좋은 기회였던 것으로 기억됩니다.

강사 문병석 박사의 해박한 노동지식과 사례를 가미한 토론식 강의는 조합원들에게 크나 큰 모티베이션이 되었고, 이를 통해 연기활동이 배우로서의 자긍심과 보조출연자로서의 직업에 대한 소명의식을 갖게 됨은 지속가능한 노동활동의 소중한 성과라 아니할 수 없습니다.

금번 권역별(도심권·동북권·서남권) 서울특별시 노동자 종합지원센터의 아낌없는 지원과 배려로 교육 자료를 한 권의 '특고 및 플랫폼노동자를 위한 전문 지침서'로 엮어낼 수 있는 기회를 주신 점에 대해 정숙희·홍성진·임승운 센터장님 이하 모든 임직원분들에게 심심한 감사를 말씀을 전합니다. 또한 보조출연자들을 자신의 가족처럼 따듯이 대해 주시고 친절하고 알찬 교육을 해주신 문병석 박사님에게도 이 자리를 빌어 감사하다는 말을 전하고 싶습니다. 그리고 노동조합의 교육지침과 긴 교육일정에도 불구하고 흐트러짐이 없이 묵묵히 응해 주신 모든 조합원들에게도 고마움을 전합니다. 모두 건승하시고 행복한 나날들만 함께 하시기를 기원드립니다. 감사합니다.

2022년 11월 30일

전국보조출연자노동조합 위원장 문 계 순 배상

머리말

인간은 경제활동을 통해 삶을 영위해 나가는 사회적 동물이다. 경제의 주체로서의 역할뿐만 아니라 때로는 객체로서 지속·반복적인 경제활동을 하며 살아간다. 우리는 학창시절에 생산의 3요소를 ‘토지, 노동, 자본’으로 배웠다. 그 중에서 두 번째의 ‘노동’이 사용자가 아닌 근로자들에게는 삶과 불가분의 관계에 놓여 있다. 그러나 보조출연자를 비롯한 택배기사, 퀵서비스 기사, 방과후 방문강사, 보험모집인 등 특수형태 근로종사자(특고) 및 플랫폼 노동자들은 사용자와의 상시적인 고용계약 없이 사용자 또는 소비자를 위해 직접적인 근로를 제공하는 노동자이다. 이들은 노동관련 법규에서 정한 사업이나 사업장과 관련된 전속성 요건 미비 등으로 정당한 근로자로서 합법적인 보호를 제대로 받지 못했던 게 현실이다.

근대적 기술을 기반으로 하는 생산시스템은 노동이 불가결의 능동적 역할을 담당하여 왔으나 4차 산업혁명 시대의 생산시스템은 새로운 신기술들이 시장을 주도하고 있다. 정보통신기술(ICT)과 인터넷의 급속한 발전으로 정보와 기술이 빠르게 융·복합화되어 노동의 중요성을 약화시키고 있다. 제조업의 공장은 로봇공학과 자동화에 의한 스마트팩토리로 변화하고 있다. 향후에는 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI), 빅데이터, 드론, 3D 프린팅, 클라우드 컴퓨팅, 유전자 가위 등의 신기술들이 상호 융합하여 사람중심의 기존 노동시장을 위협하게 될 것이다. 이미 단순노동은 자동화에 의해 로봇으로 대체되고 있고, 난이도가 높은 고차원적 데이터 분석이나 시뮬레이션은 컴퓨터에 의존한지 오래 전의 일이 되었다. 다만, 예술이나 연기, 감성적인 분야에 있어서는 4차 산업혁명의 기술 도입이 다소 더딘 편이다.

언젠가부터 우리 사회는 ‘노동자’라는 개념보다 ‘근로자’라는 단어에 더 익숙해져 왔다. 산업현장에서 머리에 붉은 띠를 두르고 노동활동을 하는 사람들 외에는 대부분의 사람들은 자신을 ‘노동자’가 아닌 ‘근로자’라고 부른다. 이는 60년대 초 3공화국이 들어서면서 정부 주도의 경제개발로 ‘사용자와 근로자’라는 관계가 자리매김을 하게 되었기 때문이다. 이와 같이 근로자가 자본가에 예속된 피동적인 존재로서의 위치에 서게 된 것은 산업화의 어두운 그림자가 아닌가 하는 생각이 든다. 보조출연자 등 특고·플랫폼 노동자는 금전적 보상을 받기 위해 누군가에게 전속적으로 고용된 근로자가 아니다. 노동의 주체성을 가진 인격체로서 사용자를 위해 일을 한 대가를 정당히 요구할 수 있는 권리를 가진 자로서 사용자와 수평적인 관계에 놓인 노동자이기를 바란다.

『산업재해보상보험법 시행령』 제125조에서 정한 15개 직종에 종사하는 특수형태 근로종사자나 앱·SNS를 이용하여 음식 등 배달기사와 같은 플랫폼 노동자는 사용자도 아니고 『근로기준법』 상의 근로자도 아닌 어중간한 위치에 놓여있다. 본 교재에서는 사회적 보호막의 언저리에 있는 보조출연자 등 특고·플랫폼 노동자를 중심으로 이들이 산업현장에서 겪고 있는 성희롱 등의 피해구제와 부당노동행위 등에 관한 내용을 중심을 담고자 노력하였다.

첫째, 제1편에서는 『근로기준법』과 『노동조합 및 노동관계조정법』을 중심으로 노동자 신분으로서 알아야 할 기본적인 내용을 다루었다. 『근로기준법』에서는 근로계약과 임금에 관한 내용을 중점적으로 언급했으며, 『노동조합 및 노동관계조정법』에서는 노동조합의 역할과 규약 및 노동3권에 대해 중점적으로 다루었다.

둘째, 제2편에서는 「직업안정법」 제33조의 근로자공급사업, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조에 의한 근로자파견사업, 『민법』 제664조의 도급, 그리고 기타 용역, 위임, 직업소개 등 근로자의 조달 및 공급 등에 관한 주요 내용과 그 차이점을 상세하게 다루었다. 뿐만 아니라 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서 다루고 있는 32개 업종의 파견대상 업무 중에서 불법파견이나 위장파견 등이 횡행하고 있는 사례와 도급을 위장한 불법파견을 구분하는 기준을 대법원 판례를 참조하여 구체적으로 제시하였다.

셋째, 제3편에서는 특고·플랫폼 노동자와 「산업안전보건법」 및 「산업재해보상보험법」 등과의 관계를 중점적으로 다루었다. 이들 특고 노동자들은 일반 근로자들이 보편적으로 향유하는 사회보장 제도를 제대로 누리지 못하고 있다. 고용보험과 산업재해보험 측면에서 특고 노동자들의 보장제도와 시대적 흐름을 살펴보았다. 그리고 각종 지원 및 규제제도 등에 대해서도 다루었다.

넷째, 제4편에서는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등과 관련하여 감정노동자의 실태와 자가진단 테스트 방법 등을 상세하게 다루었다. 2019년 1월에는 『근로기준법』상 직장 내 괴롭힘 조항을 신설하고 사용자는 직장 내 괴롭힘을 알게 된 경우에 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시해야 하는 등 사용자의 의무사항을 구체적으로 제시하고 있다. 이러한 직장 내 괴롭힘의 구체적 사례와 피해구제 방안 등에 대해 상술하였다.

가급적이면 주어진 분량 내에서 보조출연자 등 특고·플랫폼 노동자들이 알아야 할 기본적인 지식을 중심으로 사례를 들어가며 내용을 구성하려고 노력하였다. 보조출연자 등 특고 노동조합 소속의 조합원들은 여타 노동조합과는 달리 특정 사업장에 귀속된 노동자가 아니기 때문에 「노동조합 및 노동관계조정법」의 근로조건 개선을 위한 노동3권을 요구하기도 쉽지 않은 상황이다. 전국적으로 보

조출연자 등 특고 노동자들이 수십 여만 명에 이른다. 특히, 보조출연활동을 하는 보조출연자는 12 여만 명에 이르나 노동조합에 가입된 조합원은 5천여 명에 불과하며 노동조합의 재정 상태는 빈사 직전이다. 조합원들에게 체계적인 교육을 하고 싶어도 예산 때문에 쉽지 않은 상황에서 여타 기관들의 후원은 가뭄에 단비를 만난 격이다. 특고 노동자들의 권리보호교육을 위해서 앞장서 주신 여러 관계자분들에게 심심한 감사의 말씀을 드린다. 특고 노동자들을 위해 내딛는 작은 발걸음이 특고 노동자들에게 소중한 자산으로 승화되어 머지않은 장래에는 크나큰 강물을 이루며 넓은 바다로 흘러가기를 기대해 본다. 한 줄기의 작은 빛이 이 세상을 밝히는 큰 빛으로 거듭나기를 바라면서 원고를 마감하고자 한다.

2022년 9월

청량산 남한산성 기슭에서 저자 문 병 석

제1편



노동관계법규

- 제1장 근로기준법
- 제2장 근로계약의 체결과 종료
- 제3장 노동조합법
(노동조합 및 노동관계조정법)
- 제4장 노동조합
- 제5장 노동3권과 부당노동행위

근로기준법



제1절 총칙 및 개요

1. 근로기준법의 기원

근로기준법은 『헌법』에 기초하여 근로조건을 정한 법률로서 1953년 5월 10일에 최초로 제정하여 같은 해 8월 9일부터 시행하고 있다. 근로기준법을 제정하게 된 동기는 6.25 전쟁 중 비상계엄 상황 하에서 1952년 부산조선방직 사태와 부산 부두파업이 있었다. 이를 계기로 부산 임시정부에서 1953년 5월에 제정에 이르게 된 것이다. 제정 당시에는 산업화 정도가 낮아 **제조업 중심의 생산직 근로자 보호**에 역점을 두고 맥아더 군정의 노동정책에 따라 만들어진 일본의 노동기준법의 영향을 많이 받았다. 당시로서는 국내 경제수준에 비추어 다소 이상적인 근로조건으로서 현실과 괴리감이 있었다.

산업구조, 경제동향, 고용형태 등의 변화에 의해 근로기준법도 세분화의 과정을 거치며 근로조건을 향상시켜 왔다. 1963년 산업재해보상보험법, 1986년 최저임금법, 1990년 산업안전보건법, 1993년 고용보험법 등이 순차적으로 제정하는 과정을 거쳐 왔다. 이와 같이 근로기준법은 개정 또는 새로운 법의 제정을 통해 근로조건을 계속 강화해 왔다. 근로기준법은 1980년대 말까지는 적용범위를 넓히고, 임금채권 보호를 강화하고, 재해보상과 휴업수당의 수준을 높이고, 연차유급휴가를 늘리고, 주44시간 근로제를 도입하는 등 근로조건을 높여왔다.

현행 근로기준법은 1997년 3월 13일에 제정하여 약 30여 차례의 개정을 통해 오늘에 이르고 있다. 이 법은 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 하고 있다. 이 법에서 정한 근로조건은 최저기준을 의미하며, 사용자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다. 1997년에 근로기준법을 재 제정하게 된 배경은 다음과 같다. 첫째, 국제기구 가입 및 경제성장에 따른 노동관계법의 제반 규정을 국제기준에 맞추어 나갈 필요성이

요구되었다. 1991년 ILO 가입과 1996년 OECD 가입을 계기로 국제적 위상이 높아짐에 따라 각종 협약 및 권고를 비준해야 하는 의무, 국제통상과 근로조건을 연계시킴으로서 Blue Round¹⁾에 대한 대처 필요성, 집단적 노사관계를 중심으로 제도를 개선해야 하는 요구 등이 복합적으로 작용한 것으로 파악된다. 둘째, 1953년에 제정된 근로기준법은 산업화가 제대로 뿌리를 내리기 이전에 외국의 제도를 도입한 것이므로 경제규모나 산업구조의 변화 등에 시대적 요구사항을 제대로 반영하지 못한 점이 있다. 기업의 경쟁력을 강화시킬 수 있도록 고용 및 근로조건에 탄력성을 부여해야 한다는 경영계의 의견이 지속적으로 제기되었었다. 셋째, 기존에는 조합원 자격, 토요일격주 휴·무제, 단시간 근로, 경영상 해고 등 노사 간 법규에 관해 이해충돌이 많았으며, 그 판단을 판례와 행정해석에 의존해 왔다. 현행 근로기준법은 법률 제5309호로 탄생하였으며 국민경제 발전, 노동시장유연화, 근로조건 안전망, 모성보호와 평등, 일과 생활·가정 양립지원 등을 고려하여 변화해 왔다.

근로기준법은 근로자의 기본적 생활 보장과 향상을 기하기 위하여 근로조건에 관한 내용을 담고 있다. 즉, 근로자를 보호하기 위한 기본적 법률로서 근로자의 입장에서 시대적 상황이나 기업의 국내외 경제적 환경 등을 적절히 반영하여 변화하고 발전되는 것이 바람직하다. 그러나 정치지형에 의해 부침이 있었던 것도 부인할 수 없는 사실이다. 산업현장에서 근로자와 노동자를 혼돈해서 사용하는 것도 이러한 부산물의 하나일 것이다.

2. 시대적 역사 흐름

□ 근로기준법은 1953년 5월 10일에 최초로 제정하여 1953년 8월 9일부터 시행하였다. 당시의 근로기준법은 아래와 주요 내용을 담고 있다.

- ▷ 연차, 월차, 생리휴가, 공휴일 휴무, 주휴일 등의 휴일 및 휴가가 모두 유급 휴가로 인정
- ▷ 가족이나 친인척 고용관계나 농업이나 대통령령으로 정한 특수산업을 제외한 모든 사용자와 근로자에게 일괄 적용

1) 1994년 4월 모로코의 마라케시에서 우루과이라운드(UR) 마무리에 이어 미국과 프랑스가 제기한 4개의 새 라운드(GR·BR·CR·TR) 중 노동환경과 무역을 연계시키는 '노동 라운드'를 말한다. 여기서 블루란 것은 생산직 임금노동자(blue collar)를 가리키며 블루라운드란 이들 노동자의 노동조건에 관한 것이다. 즉, 국제사회가 규정하는 근로조건을 충족하지 못하는 저임금이나 아동노동자, 최수노동자를 고용하여 값싼 제품을 수출할 수 있는 경쟁력을 보유한 개발도상국에 대하여 무역제재 조치를 취할 수 있게 규정한 다자간 협상의 조건이 될 수 있다.

- ▷ 노동자의 실질적인 기본권 보장보다는 이념적인 대립도구의 성격이 강했으며, 1950-60년대까지 적용되었다. 당시의 근로기준법은 명목상 근로기준법으로서의 존재가치에 방점을 두는 게 옳을 것 같다.
- 2차 개정은 1962년 9월 25일 대통령령으로 이루어졌다. 주요 내용은 다음과 같다.
 - ▷ 회사의 고용인원 규모에 따라 일부 법조항 면제여부가 결정되었음
 - ▷ 16인 이상 30인 미만 기업들에게 퇴직금지급, 월차 유급휴가, 여성의 시간 외 근로시간제한에 대한 의무 등 주요 항목을 면제하여 영세기업에 유리한 방향으로 개정
- 4차 개정은 1975년 4월 28일에 했으며 주요내용은 다음과 같다.
 - ▷ 적용대상을 16인 이상 사업장에서 5인 이상 사업장으로 확대하여 근로기준법을 적용받아야 하는 기업의 대상을 넓힘
- 5차 개정은 1981년 1월 29일에 이루어졌으며 주요내용은 다음과 같다.
 - ▷ 해고과정에서 노동위원회 심사과정을 추가
 - ▷ 하도급업체에서 하청업체의 업무내용기록을 통하여 하청업체 근로직원들의 임금청구 및 보장
- 2021년~2022년간의 주요 개정내용
 - ▷ 직장 내 괴롭힘 방지법 강화
 - ◆ 사용자(고용주)의 직장 내 괴롭힘이 강화되었다. 사용자가 직장 내 괴롭힘의 가해자일 경우에는 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다.
 - ◆ 사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척까지도 고용주에 준하는 제재 대상에 포함하였다.
 - ① 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사 미시행: 300만 원
 - ② 피해 근로자가 요청하는 적절한 조치를 취하지 않음: 200만 원
 - ③ 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설함: 300만 원
 - ④ 가해자에게 징계 등 필요한 조치를 하지 않음: 200만 원
 - ◆ 5인 미만 사업장이나 하청 간접 고용노동자는 적용 대상이 아니다.

- ▷ 임신근로자 근로시간 단축 및 출퇴근 시간 유연하게 변경하였으며, 1일 2시간까지 단축이 가능하다. 개정 전은 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여성근로자는 1일 2시간의 근로시간 단축을 활용할 수 있었다. 그러나 기존에는 단축이 불가하거나 출퇴근 시간이 고정되어 있으며 현실적인 어려움이 많았다. 개정은 임신 근로자의 근로시간 단축과 함께 업무의 시작 및 종료 시간을 유연하게 변경할 수 있게 되었다. 이를 허용하지 않으면 사용자에게 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.
- ▷ 관공서 공휴일을 민간기업으로 적용 확대 적용하였으며, 5인 이상 기업은 공휴일에 연차 차감 없이 휴일근로 가산수당 지급 또는 보상 휴가를 제공하여야 한다. 따라서 2022년 1월부터는 비정규직이나 정규직에 관계없이 상시근로자 수가 5인 이상의 사업장은 공휴일의 연차대체가 불가하게 되었다. 불가피하게 공휴일에 근무를 하게 하였다면 가산수당을 지급하거나 다른 날을 유급 휴일로 대체하여 보상휴가를 제공하여야 한다. 위반 시에는 사용자에게 최대 2천만 원까지 벌금이 부과된다.
- ▷ 산업안전보건법 범위 확대
 - ◆ 근로자가 폭언 등을 통해 건강장해가 발생하면 업무 일시중단 및 전환 등의 조치를 취해야 한다.
 - ◆ 경비원과 같은 일반근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용 확대 및 직장 상사를 비롯하여 고객 등 제3자의 폭언 등에도 적용된다.
 - ◆ 휴게 시간 연장, 건강장해 치료 및 상담 지원, 고소 청구 등에 필요한 지원 등을 요구할 수 있다.
- ▷ 임금체불 대지급금 제도개편
 - ◆ 받지 못한 급여의 명칭을 ‘체당금’에서 ‘대지급금’으로 변경하여 지급대상 및 지급절차가 간소화되었다.
 - ◆ 밀린 급여를 수령하는데 소요되는 기간이 기존 7개월에서 2개월로 단축되었으며, 사업주에게 부과되는 과태료 부담도 2배가량 증액되었다.
 - ◆ 기존에는 신청대상이 퇴직자만 가능하였으나 개정법은 재직 중인 임금체불도 신청이 가능하며 지급절차도 50일에서 14일로 간소화되었다.

현행 근로기준법은 1997년 3월 13일에 새로운 『근로기준법』으로 재 제정하였으며, 그 이후 30회 차례의 개정을 통해 오늘에 이르고 있다. 노동 관련법은 헌법 제10조에서 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 가지며, 국가는 개인이 가진 불가침의 인권을 보장할 의무를 지게 된다. 동법 제34조에서는 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며, 국가는 사회보장·사회복지 증진에 노력할 의무를 지고, 여자의 복지와 권익향상, 노인과 청소년의 복지향상, 재해 예방 및 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위해 노력해야 한다. 이와 같이 국민은 인간으로서의 존엄성과 행복 추구권 및 인간다운 생활을 영위할 수 있는 권리를 가지며, 국가는 국민의 기본적 생존권을 보호해줄 의무가 있다.

노동 관련법은 헌법에서 정한 국민의 기본권 중에서 사회적 기본권에 해당하는 헌법 제32조와 동법 제33조를 구체화한 법률이다. 헌법 제32조에서는 국민이 갖는 근로의 권리와 의무를 동시에 정하고 있다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정해야 한다. 동법 제33조 제1항에서는 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권·단체행동권을 가진다고 하였다. 노동법의 규율대상을 ‘근로관계’로 보았을 때 근로관계의 당사자인 근로자를 보호하는 제도적 방법은 두 가지 형태이다. 첫째, 사용자의 행위를 규율함으로써 근로자를 개별적인 방법으로 보호하는 ‘개별적 근로관계법’이다. 이는 근로기준법 최저임금법, 남녀고용평등법 퇴직급여보장법, 임금채권보장법, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등이 있다. 둘째, 노동조합이라는 단체를 통하여 집단적인 방법에 의해 근로자 보호를 하는 ‘집단적 노사관계법’이다. 이는 노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 등이 있다.

근로기준법의 구성과 체계는 당초 12개장에서 제6장의2가 2019년에 신설되면서 13개장과 본 조문 116조항 및 부칙으로 구성되어 있다. 제43조의2(체불사업주 명단공개), 제43조의3(임금 등 체불자료의 제공), 제44조의2(건설업에서의 임금지급 연대책임), 제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례), 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제), 제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금정산), 제74조의2(태아검진시간의 허용 등), 제76조의2(직

장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치), 제100조의2(부속
기숙사의 유지관리 의무)를 포함하여 총126개 조항이다.

▷ 체계

- 제1장: 총칙
총칙은 제1조부터 제14조까지 근로기준법의 제정목적, 정의, 근로조건의 기준, 근로조건의 결정, 근로조건의 준수, 강제근로의 금지, 폭행의 금지, 중간착취의 배제 등에 관한 내용을 담고 있다.
- 제2장: 근로계약
근로계약은 제15조부터 제42조까지 법 위반 근로계약, 계약기간, 근로조건 명시, 단시간근로자의 근로조건, 근로조건의 위반, 위약예정 및 전차금 상계, 강제저금 등 금지, 해고 등의 제한, 경영상 이유에 의한 해고제한, 부당해고 등의 구제, 구제명령의 확정 및 효력, 퇴직급여제도, 근로자 명부 등 근로계약 및 해고 등에 관한 내용을 담고 있다.
- 제3장: 임금
제43조부터 제49조까지 임금지급, 도급·건설업 등 임금지급, 비상시 지급, 휴업수당, 임금대장 및 임금명세서, 임금의 시효 등의 내용을 담고 있다.
- 제4장: 근로시간과 휴식
제50조부터 제63조까지 근로시간, 탄력적 및 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한, 휴게·휴일, 연장·야간 및 휴일근로, 보상 휴가제, 연차 유급휴가, 유급휴가의 대체 등에 관한 내용을 담고 있다.
- 5장: 여성과 소년
제64조부터 제75조까지 최저연령과 취직인허증 등 여성과 18세 미만의 청년근로에 관한 제반사항을 적시하고 있다.
- 6장: 안전과 보건
제76조에서는 근로자의 안전과 보건에 관하여 『산업안전보건법』에 정한 바에 따르도록 일임을 하고 있다.
- 제6장의 2: 직장 내 괴롭힘의 금지
제76조의2와 제76조의3에서만 다루고 있으며 본 조항들은 2019년에 신설되었다. 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지하고 있으며, 이를 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 한다. 또한 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 시에 사용자가 피해자 보호조치를 해야 할 사항과 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람

및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설금지를 요하고 있다.

- 제7장: 기능습득

제77조에서 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득과 관계없는 업무에 종사시키지 못하도록 규정하고 있다.

- 제8장: 재해보상

제78조부터 제92조까지는 요양·휴업·장해·유족에 관한 내용과 예외사항, 장례비, 일시 및 분할보상, 보상청구권, 다른 보상과의 관계, 고용노동부장관·노동위원회의 심사와 중재, 재해보상청구권의 시효 등에 관한 내용을 언급하고 있다.

- 제9장: 취업규칙

제93조부터 제97조까지는 취업규칙의 작성·신고·변경, 제재규정의 제한, 단체협약의 준수, 취업규칙 위반의 효력 등에 관한 내용을 담고 있다.

- 제10장: 기숙사

제98조부터 제100조의2까지는 근로자의 기숙사 생활에 관한 기숙사 생활의 보장, 부속 기숙사의 설치·운영, 부속 기숙사의 유지관리 의무 등에 대해 기술하고 있다.

- 제11장: 근로감독관 등

제101조부터 제106조까지는 근로감독기관의 권한 및 의무, 근로감독기관에 대한 신고, 사법경찰권 행사자의 제한, 권한의 위임 등에 대해 기술하고 있다.

- 제12장: 벌칙

제107조부터 116조까지는 법 위반 시의 주요 벌칙과 과태료에 관한 내용을 담고 있다. 제115조에서는 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과하는 양벌규정을 두고 있다.

- 부칙

- 별표서식

[별표]

신체장애등급과 재해보상표(제80조 관련)

등급	재해보상	등급	재해보상
제1급	1,340일분	제8급	450일분
제2급	1,190일분	제9급	350일분
제3급	1,050일분	제10급	270일분
제4급	920일분	제11급	200일분
제5급	790일분	제12급	140일분
제6급	670일분	제13급	90일분
제7급	560일분	제14급	50일분

● **근로자 vs 사용자(2조)**

□ 근로자

- ▶ 「근로기준법」 제2조1항1호에서 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’를 근로자로 정의
- ▶ **사업이나 사업장에 근로를 제공해야만 합법적인 근로자로서 「근로기준법」에서 정하는 각종 혜택인 연차휴가, 퇴직금, 해고 금지 조항 등을 보호받을 수 있음**
- ▶ **특징**
 - ① ‘종속성 또는 전속성’에 의해 특수형태 근로종사자는 근로기준법 적용이 배제되며, 고용보험이나 산재보험 등 사회안정망의 사각지대에 놓이게 됨
 - ② 산업재해보상보험법의 개정에 의한 ‘전속성 폐지’로 인하여 특고 및 플랫폼 노동자들도 2023년 7월부터 산재보험 적용 대상으로 편입됨
- ▶ **근로자의 기본조건**
 - ① 직업의 종류와 관계없다.
직업의 종류가 무엇이든지 관계없다. 정신노동자나 육체노동자 모두 근로기준법상 근로자에 해당할 수 있다.

② 임금을 목적으로 한다.

임금은 근로기준법 제2조제1항5호에서 정한 임금을 의미한다. 임금을 목적으로 근로를 제공한 자는 근로기준법상 근로자로 볼 수 있다. 무급 전임자나 휴직 중인 자 등과 같이 임금을 받지 않고 근로관계를 유지하고 있는 자도 근로기준법상 근로자이다.

③ 사업이나 사업장에 종속되어야 한다.

대법원 판결(1997.11.28. 선고 97다24511)에 의하면 ‘사업’을 ‘특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체’로 정의하고 있어 사업 또는 사업장에 대한 정의는 포괄적이다. 따라서 기업체가 개인 또는 법인, 영리 또는 비영리와는 무관하게 사업 또는 사업장에 근로를 제공하면 근로기준법상 근로자이다.

④ 근로를 제공하여야 한다.

‘근로’란 법 제2조제1항3호에서 정신노동과 육체노동을 말하고 있다. 대법원에서는 ‘근로’를 종속적인 노동으로 정의하고 있어 기업체에 종속되어 근무하는 형태를 보인다면 근로기준법상 근로자에 해당된다고 본다.

▶ 근로기준법상 근로자성 판단기준

① 종속노동성: 사용자의 업무내용 정함이 있는지 여부, 취업규칙 적용 여부, 업무수행과정에서 사용자의 상당한 지휘감독 여부, 사용자의 근무시간·장소 지정 및 근로자의 이에 대한 구속 여부 등으로 결정한다.

② 독립 사업자성: 비품·원자재나 작업도구 등 소유 여부, 제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부, 이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부 등과 같이 기술적·조직적·경제적 독립성 여부로 판단한다.

③ 보수의 근로대가성: 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 여부로 판단한다.

④ 계약관계의 계속성 및 전속성: 근로제공 관계의 계속성 및 사용자에의 전속성 유무와 그 정도로 판단한다.

⑤ 기타 요소: 사회보장제도상 근로자 지위 인정 여부 등 경제·사회적 제 조건으로 판단한다.

⑥ 부차적 요소: 기본(고정)급이 정하여졌는지 여부, 근로소득세 원천징수

여부, 사회보장제도상 근로자로 인정되는지 여부 등을 고려하여 종합적으로 판단한다. 대법원에서는 부차적 요건을 갖추지 못하였다는 사정만으로 근로기준법상 근로자가 아니라고 단정 지을 수 없다고 판시하였으며 사업주와 근로자 사이에 종속성이 인정된다면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보아야 할 것이다.

알고 갑시다!

<근로자 판단기준(대법원 판례 2004다29736, 2006.12.07)>

- ① 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지?
- ② 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지?
- ③ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위 할 수 있는지(프리랜서)?
- ④ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지?
- ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상의 성격인지?
- ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지?
- ⑦ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항
- ⑧ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도
- ⑨ 사회보장제도에 관한 법령에 근로자로서 지위를 인정받는지 등

결론: 사용종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지 여부를 종합적으로 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. 회사의 우월적 지위로 4대 보험에 대한 회사의 부담분을 줄이기 위해 근로소득세를 사업소득세로 신고하여 '개인 사업자'로 위장하는 경우도 있기 때문이다.

□ 사용자

- ▶ 「근로기준법」 제2조1항2호에서 사용자란 '사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위를 하는 자'를 말한다.
- ▶ 사용자는 명칭에 관계없이 실질적으로 이에 관한 권리와 권한을 가진 자로서 법에 정한 근로조건의 최저기준을 준수해야 할 의무의 주체이며, 위반 시 책임을 져야 할 지위에 있는 자이다.

- ▶ 사업주: 사업의 경영주체로서 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하며, 반드시 근로계약을 체결할 필요는 없고 실질적으로 근로관계가 있으면 된다.
- ▶ 사업경영담당자: 사업주가 아니면서도 사업경영 전반에 관해 포괄적인 책임을 가진 자로서 주식회사에서 대표이사 등 이사를 말하며, 미성년자가 사업주이면 후견인이나 법정대리인이 된다.
- ▶ 사업주를 위하여 행위를 하는 자: 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위를 하는 자로서 인사관리를 담당하거나 근로조건의 결정과 노무관리의 기획 또는 집행에 관여하는 자를 말한다.

알고 갑시다!

<임원과 소사장의 근로자성>

① 임원의 근로자성

등기임원이 근로자인지 여부는 판례에서 제시한 바와 같이 종속성 판단기준을 통해 등기임원이 실질적으로는 회사에 종속되어 있는 자라면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보아야 한다.

② 소사장의 근로자성

‘소사장’이란 기업에서 근무했던 자가 어떤 계기로 하나의 경영주체로서의 외관을 갖추고 자신이 다니던 회사와 도급계약을 맺는 방법으로 이전과 유사한 내용의 근로를 제공하는 자를 말한다. 근로기준법상 근로자인지 여부는 종속성 기준을 통해 판단해야 한다. 최근의 판례는 ①스스로 종전의 근로관계를 단절하고 퇴직한 것인지 아니면 그 의사에 반해 강제적·형식적으로 소사장의 형태를 취하게 됐는지, ②사업계획, 손익계산, 위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지게 되었는지, ③작업수행과정이나 노무관리에 있어서 모기업의 개입 내지 간섭의 정도, ④보수지급방식과 보수액이 종전과 어떻게 달라졌으며 같은 종류의 일을 하는 모기업 소속 근로자에 비해 어떠한 차이가 있는지 여부 등도 아울러 판단해야 한다고 판시하고 있다.



목적(1조: 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함)

- 근로기준법의 목적은 법 제1조에서 정한 바와 같이 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀함을 목적으로 한다.
- 즉, 근로조건을 법으로 규정하여 근로자의 기본적 생활 보장 및 향상과 국민경제 발전을 도모하는 것이 주목적이다.



용어정리(2조)

- 근로: 정신노동과 육체노동 포함
- 근로계약: 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약
- 임금: 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품
- 평균임금: 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액(단, 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함)
- 1주: 휴일을 포함한 7일을 말함
- 소정근로시간: 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간
- 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자

알고 갑시다!

<근로기준법의 예외 적용>

- ① 통상근로자 또는 정규근로자는 「근로기준법」을 전면 적용하나 기간제 근로자나 단시간 근로자 등 비정규직 근로자는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 특별법 적용을 받는다.
- ② 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용대상 범위는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되며, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다(법 제3조 제1항).
- ③ 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 일부 규정을 적용할 수 있으며, 국가 및 지방자치단체의 기관은 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법을 적용한다(법 제3조 제2항과 제3항).
- ④ 공무원과 교원 및 선원 등은 「국가공무원법」 또는 「선원법」 등의 특별법 적용을 받는다. 특별법의 적용을 받는 사업(장)은 그 구분에 관하여 우선 적용되며 그 외 부분은 「근로기준법」 적용을 받는다.

근로조건의 기준(3조)

- 법에서 정하는 근로조건은 최저기준을 말하며, 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- 근로기준법은 근로조건의 최저기준을 정하고 있기 때문에 근로자의 동의가 있다 하더라도 근로조건을 근로기준법 보다 저하시킬 수는 없다. 최저기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며(근로기준법 제15조 제1항), 미달하여 무효가 된 부분은 근로기준법이 정한 기준에 따른다(근로기준법 제15조 제2항).
- 근로조건은 사회·경제적 사정의 변화에 따라 저하될 수 있으나 근로기준법의 최저기준을 저하시킬 수는 없다. 다만, 기존보다 근로조건이 저하되는 경우에는 개별 근로자와 합의 또는 동의가 필요하다.
- 근로기준법에 저촉하지 않는 범위 내에서 근로조건을 불리하게 변경할 때는 취업규칙 불이익변경 절차 등에 의해 과반노조 동의가 필요하며, 근로기준법 제3조는 원칙 규정에 불과하며 위반에 대한 벌칙이 없다.



근로조건의 결정(4조)

- 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다. 즉, 근로자가 불리한 지위에서 근로계약을 체결하는 것이 아니라 상호 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 근로조건을 결정하는 것이다.
- 근로조건을 결정하기 위해서는 업무의 범위, 권한·책임 범위, 노동생산성, 직무, 능력, 기능·기술·자격, 경력, 학력 등 근로제공과 관련된 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건 등이 결정하는 것이 바람직하다.



근로조건의 준수(5조)

- 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.



균등한 처우(6조)

- 사용자는 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 금지하고 있으며,
- 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 차별적 처우를 못하도록 금지하고 있다.



적용범위(11조, 12조)

- 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하며, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용대상 범위와 동일하다.
- 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있다.
- 배제: ①동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장
②가사(家事) 사용인

- 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용한다.

알고 갑시다!

<상시근로자 수의 산정방법>

- ① 『근로기준법 시행령』 제7조의 2(상시 사용하는 근로자 수의 산정방법)에서 규정하고 있으며, 상시근로자는 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원²⁾을 같은 기간 중의 가동일수³⁾로 나누어 산정한다.
- ② 단, 상시 근로자 수가 5명 이상으로 산정되더라도 1개월간 5명 미만을 사용한 가동일수가 전체 가동일수의 1/2 이상이거나 5명 이상 가동일수가 1/2 미만이면 근로기준법 적용 대상 사업장에서 제외된다.
- ③ 기간제 근로자와 단시간 근로자는 상시 근로자 수에 포함되며, 단시간 근로자는 근무시간과 상관없이 인원수만으로 상시 근로자 수에 포함시킨다.
- ④ 파견 근로자는 해당 사업이나 사업장과 직접 고용계약을 맺은 것이 아니므로 상시근로자 수에 포함되지 않는다.
- ⑤ 동거하는 친족근로자는 상시근로자 수를 산정할 때 포함되지 않는다. 다만 동거하지 않는 친족인 경우는 상시근로자수를 산정할 때 포함되어야 한다.
- ⑥ 예시: 사유발생일 직전 1개월 중 사업장을 가동한 날이 22일이며, 매일 사용한 근로자 수의 합이 198명이면 사업장의 상시 근로자 수는 9.0명($198/22=9.0$)이 된다. 단, 사업장이 6일 간의 사용 총 근로자 수가 126명($126/6=21.0$)이고, 16일 간의 사용 총 근로자 수가 72명($72/16=4.5$)으로 합이 198명이 되는 경우에는 1개월간 5명 미만을 사용한 가동일수가 전체 가동일수의 1/2 이상으로써 근로기준법 적용 대상 사업장에서 제외된다.

법령 주요내용 등 게시(14조)

- 사용자는 법령의 주요 내용과 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- 사용자는 기숙사규칙을 기숙사에 게시하거나 갖추어 두어 기숙(寄宿)하는 근로자에게 널리 알려야 한다.

2) 기간 내 사용한 근로자 수의 합을 의미한다.

3) 그 사업장 내에서 사람이나 기계가 실제로 일을 한 날이 몇 일인지를 의미한다.

제2절 근로계약

● 위반 근로계약(15조)

- 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

● 계약기간(16조)

- ①근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 ②일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.

● 근로조건 명시(17조)

- 근로계약 체결할 때 명시하여야 할 사항은 다음과 같다.
 1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- 제1호와 관련된 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호~제4호의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
- ‘서면’은 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다.



단시간근로자의 근로조건(18조)

- 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 **15시간 미만**인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.
- 4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간을 평균하여 산정한 후 1주 동안의 소정근로시간이 **15시간 미만**인 근로자에 대한 제55조와 제60조의 적용여부를 판단한다.

알고 갑시다!

<단시간근로자의 근로조건 개정: 2021.10.14. 시행>

- ① 초과근로: 『기간제법』 제6조 제1항 및 제3항의 개정사항을 반영하여 사용자는 단시간근로자를 『근로기준법』 제2조에 따른 소정근로시간을 초과하여 근로를 하게 하는 경우에는 해당근로자의 동의를 받아야 하며, 1주간에 12시간을 초과하여 근무하게 할 수 없다. 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
- ② 근로계약의 체결: 단시간근로자의 근로계약서에는 『기간제법』 제17조(근로조건 서면 명시 사항)에 따른 근로조건이 명시되어야 한다.
- ③ 휴일·휴가의 적용: 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 『근로기준법』 제73조에 따른 생리휴가 및 『근로기준법』 제74조에 산전후 휴가와 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 단, 생리휴가가 무급으로 개정된 사항을 반영하였다.



근로조건 위반(19조)

- 법 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구 및 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- 손해배상 청구는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약 해제 시 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

알고 갑시다!

<『민법』과 『근로기준법』 상 임금채권의 소멸시효>

- ① 『민법』 제162조에서 일반적인 채권은 10년, 채권 및 소유권 이외의 재산권은 20년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.
- ② 『민법』 제163조에서는 3년의 단기소멸시효의 대상 채권으로 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.
 - 1. 이자, 부양료, 급료, 사용료 기타 1년 이내의 기간으로 정한 금전 또는 물건의 지급을 목적으로 한 채권
 - 2. 의사, 조산사, 간호사 및 약사의 치료, 근로 및 조제에 관한 채권
 - 3. 도급받은 자, 기사 기타 공사의 설계 또는 감독에 종사하는 자의 공사에 관한 채권
 - 4. 변호사, 변리사, 공증인, 공인회계사 및 법무사에 대한 직무상 보관한 서류의 반환을 청구하는 채권
 - 5. 변호사, 변리사, 공증인, 공인회계사 및 법무사의 직무에 관한 채권
 - 6. 생산자 및 상인이 판매한 생산물 및 상품의 대가
 - 7. 수공업자 및 제조자의 업무에 관한 채권
- ③ 『민법』 제163조에서는 1년의 단기소멸시효의 대상 채권으로 1년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.
 - 1. 여관, 음식점, 대석, 오락장의 숙박료, 음식료, 대석료, 입장료, 소비물의 대가 및 해당금의 채권
 - 2. 의복, 침구, 장구 기타 동산의 사용료의 채권
 - 3. 노역인, 연예인의 임금 및 그에 공급한 물건의 대금채권
 - 4. 학생 및 수업자의 교육, 의식 및 유숙에 관한 교수, 숙주, 교사의 채권
- ④ 『근로기준법』 제49조에서는 임금채권을 단기소멸시효인 3년으로 정하고 있다.

● 위약예정금의 금지(20조)

- 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약체결을 금지하고 있다.

● 전차금 상계 및 강제저금의 금지(21조, 22조)

- 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권(前貸債權)과 임금을 상계하지 못한다.
- 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하며, 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는

다음 사항을 지켜야 한다.

1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

알고 갑시다!

<前借金과 前貸債權>

前借金이란 근로계약을 체결하기 전이나, 그 당시 또는 그 후에 근로자가 사용자로부터 차입하여 장래의 임금으로 변제할 것을 약정하는 금전을 말한다. 사용자가 전차금에 고율의 이자를 붙여 언제까지나 완제할 수 없는 상태로 만들어 실질임금을 저하시키고 사용자로부터 벗어날 수 없는 인신구속의 결과를 초래할 우려가 있어 「근로기준법」은 전차금과 임금의 상계를 금지하고 있다. 前貸債權이란 전차금 이외에 근로자 또는 그 친권자 등에게 지급되는 금전으로서 전차금과 동일한 내용을 가진다.

The diagram shows two ovals: '사용자' (User) on the left and '근로자' (Worker) on the right.

① An arrow labeled '임금' (Wage) points from the Worker to the User.

② An arrow labeled '반제' (Repayment) points from the Worker to the User.

③ An arrow labeled '차금' (Advance Payment) points from the User to the Worker.

④ An arrow labeled '근로' (Labor) points from the Worker to the User.

Below the Worker oval, there is a box labeled '상계하면 500만원 이하의 벌금' (Fine of up to 50 million won if offset).

Below the User oval, there is a box labeled '임금 X 상계' (Wage X Offset) with an arrow pointing to the Worker, and another box labeled '반제의무' (Duty of Repayment) with an arrow pointing to the Worker.

● 해고 등의 제한(23조)

- 사용자는 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰) (이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ①근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 ②産前·産後의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.
- 다만, 사용자가 법 제84조(일시보상)에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에 사용자는 그 근로자에게 **평균임금 1,340일분의 일시보상**을 하였을 때 또는 **사업을 계속할 수 없게 되었을 때에는** 그러하지 아니하다.

● **경영상 이유에 의한 해고제한(24조)**

- 원인: **긴박한 경영상의 필요**가 있어야 하며, 이때 경영악화를 방지하기 위한 사업의 **양도·인수·합병**은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- 사용자측 노력: 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, ①합리적이고 공정한 해고의 기준 ②이에 따라 그 대상자를 선정 ③남녀의 성을 이유로 차별을 금지하고 있다.
- 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 설정
 - ▷ 사용자는 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 “노동조합”과
 - ▷ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 “근로자대표”에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 **통보하고 성실하게 협의**하여야 한다.
- 사용자는 경영상 이유에 의해 대통령령으로 정하는 일정한 규모이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

알고 갑시다!

<사용자가 근로자를 해고할 수 있는 방법은?>

첫째, 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우
 둘째, 사업을 계속할 수 없게 된 경우
 셋째, 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우

● **우선 재고용 등(25조)**

- 경영상 이유로 해고한 경우에 **해고한 날부터 3년 이내**에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

- 정부는 경영상 이유로 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

● 해고의 예고 및 해고사유 등의 서면통지(26조, 27조)

- 사용자는 경영상 이유에 의한 해고를 포함하여 근로자를 해고하려면 적어도 **30일 전**에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- 예외사항
 1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
- 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다.
- 사용자가 제26조(해고의 예고)에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 통지한 경우에는 제27조 제1항의 서면통지를 한 것으로 본다.

● 부당해고의 구제신청(28조)

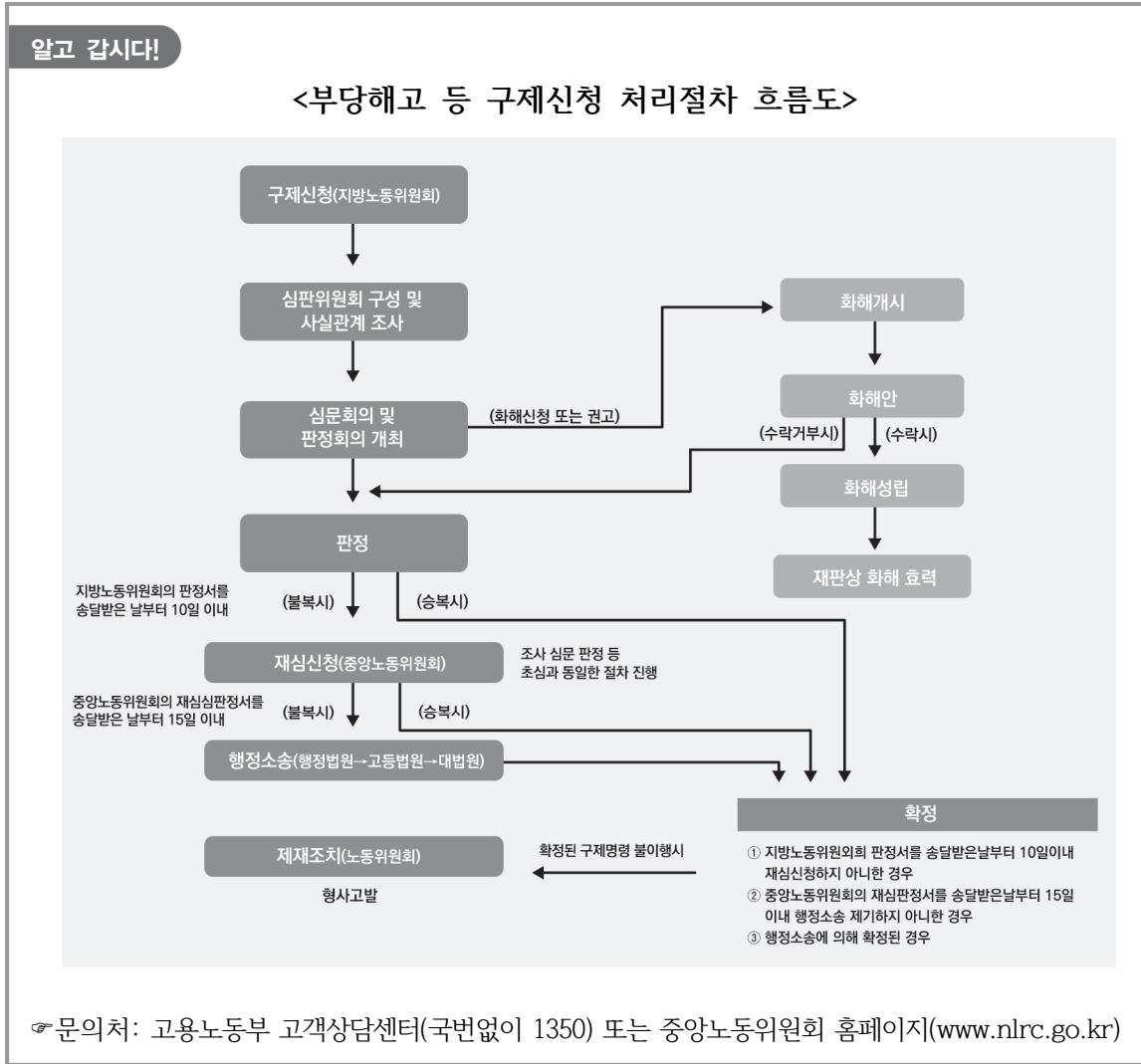
- 신청기관: 부당해고 등 근로자는 사업장 관한 **지방노동위원회**에 구제를 신청할 수 있다.
- 신청기간: 부당해고 등이 있었던 날부터 **3개월 이내**에 하여야 한다(제척기간으로 동 기간 도과 시 노동위원회를 통한 권리구제 신청권 소멸).

● 부당해고의 처리절차

- 지방노동위원회는 사건접수 후 당사자의 이유서, 답변서 제출을 비롯한 사건 조사를 거쳐 **60일 이내**에 심문회의를 개최하여야 한다(당사자 신청이나 추가

조사기간이 필요한 경우 등 연장 가능).

- ▶ 심문회의 개최 후 최종 판정일로부터 30일 이내에 판정서 송부
- ▶ 다만, 당사자 간 '화해' 되는 경우 재판상 화해의 효력을 갖는 화해조서 작성으로 사건 종료(노동위원회법 제16조의3)



구제명령 등의 확정(30조, 31조)

□ 노동위원회는 법 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

- 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 하며, 노동위원회는 법 제30조 제1항에 따른 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 법 제30조 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- 중앙노동위원회 재심신청기간: 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 **10일 이내**에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- 행정소송 제기기간: 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 **15일 이내**에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- 법 제31조 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

알고 갑시다!

<부당해고 등의 구제신청 기간>

- 첫째, 지방노동위원회에 구제신청: 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내
- 둘째, 중앙노동위원회에 재심신청: 지방노동위원회의 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날로부터 10일 이내
- 셋째, 행정소송 제기: 중앙노동위원회의 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내
- 넷째, 재심신청기간(10일)과 행정소송 제기기간(15일) 이내에 재심이나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정

알고 갑시다!

<부당해고 합의금 등 과세방법>

- ① 부당해고 구제신청 시 화해조서에 따른 합의금은 '기타소득'에 해당하며, 『소득세법』에 따라 합의금에서 기타소득세 20%와 지방소득세 2%를 합한 22%를 제외한 금액을 지급한다.
- ② 기타소득은 『소득세법』 제21조에서 이자소득·배당소득·사업소득·근로소득·연금소득·퇴직소득·금융투자소득 및 양도소득 외의 소득으로서 다음 각 호에서 규정하는 것으로 한다.
- ③ 회사는 노동자에게 소정의 합의금을 지급하고, 노동자는 구제신청을 취하하는 조건으로 해고기간을 기준으로 당사자 간 합의금을 조율하는데 문제는 합의금에 대한 세금을 어떻게 처리할지이다.
- ④ 부당해고 합의금의 세목에 따라 적용세율과 지급받는 실수령액이 다르다. 예시: 10년간 근무한 근로자가 부당해고로 인해 회사와 임금상당액으로 합의금을 100백만 원 합의했을 때의 실수령액이다.

세목	세금	실수령액
근로소득	42,253,200원 (근로소득 간이세액 38,412,000+3,841,200)	57,746,800원
퇴직소득	5,480,200원 (퇴직소득 산출방식)	94,519,800원
기타소득(사례금)	22,000,000원 (기타소득 22%)	78,000,000원
비과세	0원	100,000,000원

구제명령 등의 효력 및 이행강제금(32조, 33조)

- 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 법 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 하며, 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

- 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있으며, 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

● 퇴직급여 제도 및 금품정산(34조, 36조)

- 근로자에게 지급하는 퇴직급여는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른다.
- 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 **14일 이내**에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장 가능하다.

● 미지급임금에 대한 지연이자(37조)

- 사유: 사용자는 제36조에 따른 퇴직과 관련된 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우
- 한도 및 이율: 14일이 지난 **그 다음 날부터 지급하는 날까지**의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자
- 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 미지급 임금에 대한 지연이자를 적용하지 않는다.

● 임금채권 우선변제(38조)

- 우선변제권: 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총 재산에 대하여 **질권(質權)·저당권** 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 **담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제**되어야 함

- 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니함
- 최우선변제권: 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 담보권에 따라 **담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 함**
 1. 최종 3개월분의 임금
 2. 재해보상금

알고 갑시다!

<임금채권의 우선변제 순서>

- 첫째, 최우선 변제권: **최종 3개월분의 임금과 재해보상금**은 담보채권, 조세·공과금 및 다른 채권 보다 우선하여 변제
- 둘째, 우선 변제권: 선순위 담보채권(질권, 저당권 등) 보다는 후순위, 조세·공과금 및 다른 채권 보다는 우선 순위
- 셋째: ①**최종 3개월분의 임금과 재해보상금 => ②선순위 담보채권(질권, 저당권 등)에 우선하는 조세·공과금이 있는 경우의 당해세 등 => ③선순위 담보채권(질권, 저당권 등) => ④기타 임금채권(임금, 재해보상금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권) => ⑤조세·공과금 및 다른 채권**

제3절 임금



임금지급(43조)

- 지급원칙: **통화**로 **직접** 근로자에게 **전액** 지급하여야 한다. 단, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급가능하다.
- 지급시기: 매월 1회 이상 일정한 날짜 지급 (단, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금은 예외)



도급사업의 임금지급(44조)

- 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우
 - ▶ 下受給人(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인)이 直上수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상수급인은 그 하수급인과 연대책임을 진다.
 - ▶ 직상수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대책임을 진다.

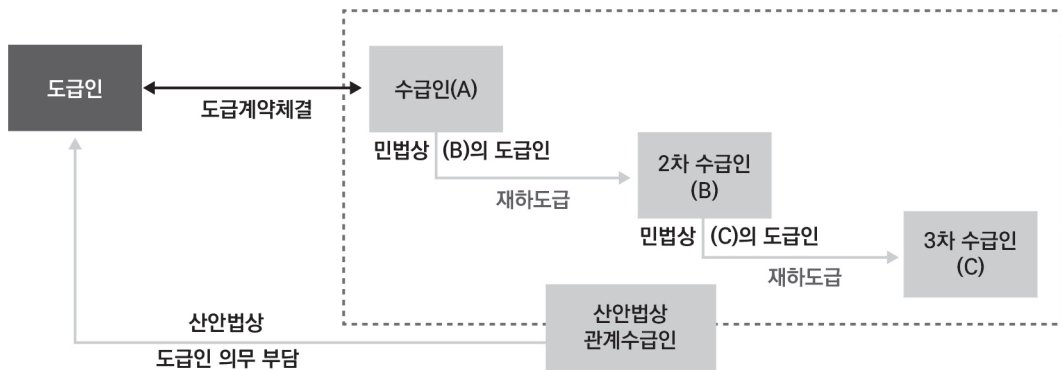
알고 갑시다!

<수급인의 귀책사유(시행령 제24조)>

- ▶ 법 제44조 제2항에 따른 수급인의 귀책사유는 다음과 같다.
 1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
 2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
 3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

알고 갑시다!

<도급인(都給人)과 수급인(受給人)>



- ▶ 수급인 근로자는 수급인과 고용관계를 맺고 수급인의 지휘·명령을 받는다.
- ▶ 수급인 근로자는 도급인과 수급인 간 도급계약에 의해 도급인 사업장 등에서 작업함
- ▶ 도급인은 도급계약에 의해 일을 위탁하는 쪽의 당사자로 일반적으로 발주회사에 해당함
- ▶ 수급인은 도급계약에 의해 일의 완성을 약정하는 측의 당사자로 용역회사 해당함

비상시 지급(45조)

- 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 非常한 경우의 비용에 총당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

휴업수당(46조: 사용자의 귀책사유)

- 사용자의 귀책사유로 휴업을 하는 경우에 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.
- 다만, 평균임금의 70/100 금액 > 통상임금: 통상임금을 휴업수당으로 지급가능하다.
- 부득이한 사유로 계속사업 영위 불가능한 경우: 노동위원회의 승인을 받아 법제46조 제1항(평균임금의 70/100)의 기준에 못 미치는 휴업수당 지급이 가능하다.

- 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.
- 임금명세서 교부: 임금의 구성항목·계산방법, 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하여야 한다.

알고 갑시다!

<임금대장과 임금명세서의 기재사항>

▶ **임금대장의 기재사항(시행령 제27조): 근로자 개인별로 작성**

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

▶ **임금명세서의 기재사항(시행령 제27조의2)**

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

임금의 시효(49조)

- 임금채권은 **3년간** 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 이는 민법 제163조의2에서 정하고 있는 급료채권의 소멸시효와 같다. 임금채권의 임금범위는 법 제2조에 해당하는 모든 임금이 포함된다. 다만, 여기에 포함되지 않는 ‘근로관계로 인한 채권’은 민법상 일반채권의 소멸시효 규정인 10년을 적용받는다. 소멸시효제도는 권리를 행사하지 않는 사실상태가 오랫동안 지속되는 경우에 그러한 사실상태가 진실한 권리관계에 합치되는지 여부를 따지지 않고 그 사실상태 자체를 존중하여 그것으로 권리관계의 종료를 인정하는 제도이다.
- 임금채권의 소멸시효기간은 그 채권을 행사할 수 있는 날(즉, 임금청구권이 발생한 날)로부터 진행한다(『민법』 제166조 제1항, 대법원 79다2322). 임금의 종류에 따른 소멸시효 기산일은 다음과 같다.
 - ▶ 정기적으로 지급되는 임금: 임금정기 지급일
 - ▶ 퇴직금: 퇴직하는 날
 - ▶ 연차휴가 미사용 수당: 연차휴가 미사용 수당 청구권이 발생한 날
 - ▶ 상여금: 해당 상여금에 관한 권리가 발생한 때

알고 갑시다!

<임금채권 소멸시효 사례>

▶ 성과급 지급 시 소멸시효 기산일

전년도(**년 1월 1일~**년 12월 31일)의 실적에 해당하는 성과급을 그 이듬해 3월 31일에 지급하는 경우에 지급당시 근로자의 재직유무에 따라 기산일이 다르다.

1. 해당 근로자가 전년도 12월 31일까지 근무하고 성과급 지급일 3월 31일 이전에 퇴직을 하였다면 그 퇴직일이 기산일이 된다.
2. 해당 근로자가 성과급 지급일인 3월 31일에 재직 중이면 3월 31일이 기산일이 된다.

▶ 퇴직금

1. 회사의 규정에 의하여 이사 등 임원에게 퇴직금을 지급한 경우: 이사 등 임원에게 지급되는 퇴직금은 『근로기준법』상 소정의 퇴직금이 아니라 재임 중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수의 일종으로 보아 해당 퇴직금 채권에는 『근로기준법』의 임금채권이 적용되지 않고 일반채권 시효규정 10년이 적용된다(대법원 87다카2268).
2. 퇴직금은 성격상 근로관계 종료에 따라 발생되고 중간정산은 퇴직금의 일부를 당사자의 합의로 퇴직 전에 미리 지급받을 수 있는 경우에 지나지 않으므로 비록 중간정산이 이루어졌다고 하더라도 중간정산 시 계산착오 등으로 지급받지 못한 퇴직금의 일부에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산하여야 한다.

<소멸시효의 중단>

- ▶ 『근로기준법』상 임금채권 소멸시효 중단사유에 대해서는 별도로 정한 규정이 없으므로 『민법』 제168조~제177조를 준용한다. 『민법』 제168조에서는 소멸시효의 중단사유로 ①청구 ②압류 또는 가압류, 가처분 ③승인을 두고 있으며, 소멸시효는 그 기산일에 소급하여 효력이 발생한다.
- ▶ 단순한 문의 또는 진정·고소 등 신고사건 제기만으로는 임금채권의 소멸시효가 중단되지 않는다.
- ▶ 해고무효확인의 소송을 제기하는 경우에는 임금청구의 소멸시효가 중단된다(대법원 93다 21606).
- ▶ 청구인이 구두 또는 내용증명에 의하여 청구한 사실이 입증될 때에는 『민법』 제174조(최고와 시효중단)에 의해 그로부터 6개월 내에 재판상의 청구, 파산절차참가, 화해를 위한 소환, 임의출석, 압류 또는 가압류, 가처분을 하여야 구두 또는 내용증명에 의하여 청구한 시점에 시효중단의 효력이 발생한다.
- ▶ 근로자가 부당노동행위 구제신청을 한 후에 이에 관한 행정소송에 보조참가하여 회사의 주장을 적극 다투면서 자신의 권리를 주장하는 경우에 임금지급 청구권의 소멸시효는 행정소송과 관련한 재판상 청구로서 시효중단의 효력이 발생한다(대법원 2011다20034).

제4절 근로시간

● 근로시간(50조)

□ 근로시간 상한선

1주 근로시간	1일 근로시간
40시간	8시간
<ul style="list-style-type: none">▶ 휴게시간은 근로시간에서 제외함▶ 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간에 포함	

● 3개월 이내/초과 탄력적 근로시간(51조, 51조의2)

□ 특정한 주 또는 특정한 날의 근로시간 상한선

2주 이내 일정한 단위기간 평균 (취업규칙)	3개월 이내 및 3개월 초과~6개월 이내 일정한 단위기간 평균 (근로자 대표와 서면 합의)	
특정 주	특정 주	특정 날
48시간	52시간	12시간
<p>▶ 사용자는 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간은 40시간을 초과하지 않은 범위 내에서 ①특정한 주에 법 제50조 제1항의 40시간을 초과하여 근로하게 할 수 있으나 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없고, ②특정한 날에 법 제50조 제2항의 1일 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <p>▶ 사용자는 3개월 이내 및 3개월 초과~6개월 이내 일정한 단위기간 초과근로의 경우에는 ①대상근로자 범위, ②단위기간, ③단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간(3개월 초과는 주별 근로시간), ④대통령령으로 정한 사항을 근로자대표와 서면 합의에 따라 정하면 다음과 같이 탄력적 근로시간제를 운용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3개월 이내 또는 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간인 40시간을 초과할 수 있다. 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간인 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. <p>▶ 상기 내용은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자는 미적용한다.</p> <p>▶ 사용자는 특정한 주 또는 날의 초과근로를 시킬 경우에 기존의 임금수준이 낮아지지 않도록 賃金補填方案을 강구해야 한다.</p>		

● 근로시간이 단위기간 보다 짧은 경우 임금정산(51조의3)

- 근로기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조 제1항(통상임금의 50/100)에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

● 연장근로의 제한(53조)

- 당사자 간 합의: 1주간에 12시간을 한도로 법 제50조의 근로시간 연장이 가능하다.
- 상시 30명 미만의 근로자 사용: 사용자는 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 대하여 1주 간 8시간 범위 내에서 연장이 가능하다(15세 이상 18세 미만의 근로자는 미적용).
- 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 법 제53조 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- 고용노동부장관은 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

● 휴게(54조)

- 휴게시간

근로시간이 4시간	근로시간이 8시간
30분 이상	1시간 이상
▶ 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있음	

● 휴일(55조)

- 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장해야 하며 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 특정한 근로일로 대체할 수 있다.
- 법 제55조 제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.



연장·야간 및 휴일 근로(56조)

- 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말함)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- 법 제56조 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- 사용자는 야간근로(오후 10시~익일 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

알고 갑시다!

<통상임금 초과지급 기준>

- ▶ 연장근로: 통상임금의 50/100 가산
- ▶ 휴일근로
 - 8시간 이내: 통상임금의 50/100 가산
 - 8시간 초과: 통상임금의 100/100 가산
- ▶ 야간근로: 통상임금의 50/100 가산
- ▶ 근로기간이 단위기간 보다 짧은 경우의 1주간 평균 근로시간이 40시간 초과: 통상임금의 50/100 가산
- ▶ 선택적 근로시간제의 매1개월 마다 1주간 평균 근로시간이 40시 초과: 통상임금의 50/100 가산
- ▶ 사용자는 **연장근로, 야간근로, 휴일근로** 등에 대하여 임금 지급에 갈음하여 휴가를 줄 수 있음(법 57조 보상휴가제)



근로시간 계산특례(58조)

- 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부/일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우: 소정근로시간을 근로한 것으로 본다.

- 상기 업무수행을 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우: 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
- 초과 근로에도 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우: 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
- 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 **대통령령으로 정하는 업무**: 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 서면 합의에는 ①대상 업무, ②사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, ③근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용을 명시하여야 한다.

알고 갑시다!

<재량근로의 대상업무(시행령 제31조)>

- ▶ 법 제58조 제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.
 1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
 2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
 3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
 5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

연차 유급휴가(60조)

- ①1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자: **15일의 유급휴가**
- ②계속하여 근로한 기간이 1년 미만 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자: **1개월 개근 시 1일의 유급휴가**
- ④3년 이상 계속하여 근로한 근로자: 제1항에 따른 휴가(15일) + 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일 가산 유급휴가
단, 총 휴가일수 한도: 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 **25일** 한도

- ⑤휴가시기 및 임금: 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥출근인정
 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
- ⑦소멸: 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(1년 미만 근로자의 제2항 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말함) 행사하지 아니하면 소멸된다(단, 사용자 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 예외).

● 연차 유급휴가 사용촉진(61조)

- ①사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항의 유급휴가(1년 미만 근로자 제외) 사용을 촉진조치를 하였음에도 미사용 시 제60조 제7항에 의해 휴가 소멸되며 사용자는 보상의무 없다. 단, 제60조 제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유는 보상해야 한다.
- ②사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진조치를 하였음에도 미사용 시 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우 보상의무 없다.

● 유급휴가 대체(62조)

- 사용자는 근로자대표와 서면 합의에 의해 제60조에 따른 연차 유급 휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제5절 여성과 소년



최저연령과 취직인허증(64조)

- 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람 포함)은 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다.
- 취직인허증은 본인의 신청에 의해 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다. 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제64조 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 사람에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

알고 갑시다!

<취직인허증 발급 등(시행령 제35조)>

- ▶ 법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
- ▶ 취직인허증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 하며, 취직인허증 신청은 **학교장**(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 **친권자 또는 후견인**의 서명을 받아 **사용자가 될 자와 연명(連名)**으로 하여야 한다.
- ▶ 즉, 학교장+친권자 또는 후견인+사용자의 연명으로 취직인허증 신청을 해야 한다.



사용금지(65조)

- ①임산부(임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성)와 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ②임산부가 아닌 18세 이상 여성을 법 제65조 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

근로기준법시행령 [별표4] <개정2021.11.19.>

임산부 등의 사용 금지 직종(제40조 관련)

구분	사용 금지 직종
임신 중인 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「원자력안전법」 제91조제2항에 따른 방사선작업종사자 등의 피폭 방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무 2. 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무 3. 사이토메갈로바이러스(cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람의 경우는 제외한다. 4. 신체를 심하게 펴거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 때 해야 하는 업무 6. 임신 중인 여성의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 7. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보호법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “산업재해보상보험및예방심의위원회”라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
산후 1년이 지나지 않은 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 않는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 여성의 경우는 제외한다. 2. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 3. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
임산부가 아닌 18세 이상인 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우에는 제외한다. 2. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

근로기준법시행령 [별표4] <개정2021.11.19.>

임산부 등의 사용 금지 직종(제40조 관련)

구분	사용 금지 직종
18세 미만인 자	1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무 2. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 4. 소각 또는 도살의 업무 5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

● 연소자 증명서(66조)

□ 사용자는 18세 미만 사람에 대하여 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

알고 갑시다!

<근로가능 연령 및 필요서류>

연령	가능여부	필요서류
만 18세 이상	○	· 제출 서류 없음
만 15세 이상~만 18세 미만	○	· 가족관계증명서 · 친권자 또는 후견인 동의서
만 13세 이상~만 15세 미만	○	· 가족관계증명서 · 친권자 또는 후견인 동의서 · 고용노동부장관이 발급한 취직인허증
만 13세 미만	※ (고용불가, 단 예술 공연 참가를 위한 경우 가능)	

● 근로계약(67조: 미성년자 근로계약)

- 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수는 없고 이들의 동의를 받아 직접 근로계약을 체결할 수 있다.
- 친권자, 후견인, 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 해지할 수 있다.
- 사용자의 교부의무: 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에 법 제17조에 따른 근로조건을 서면(전자문서 포함)으로 명시하여 교부해야 한다.

알고 갑시다!

<청소년 사용금지 직종 및 고용금지 업소>

만 18세 미만 사용금지 직종	만 19세 미만 고용금지업소
<ul style="list-style-type: none"> ○ 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업 ① 고압작업 및 잠수작업 ② 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종의 운전·조정 업무(이륜차를 이용하는 배달 업무는 가능) ③ 교도소 또는 정신병원에서의 업무 ④ 소각 또는 도살의 업무 ⑤ 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외) ⑥ 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 ○ 갱내근로 	<ul style="list-style-type: none"> ① 비디오방, PC방, 노래방, 만화방 ② 숙박업(콘도, 펜션 제외) ③ 이용업(남자청소년 제외) ④ 목욕작업 중 안마실 ⑤ 티켓다방 ⑥ 주류판매 목적의 소주방·호프·카페 등 형태의 영업 ⑦ 단란주점, 유흥주점 ⑧ 유독물 제조 및 판매업 등

● 임금청구(68조: 미성년자 임금청구)

- 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다. 이는 미성년자를 대신하여 부모나 후견인이 임금을 대리 청구할 수 없다.

● **근로시간(69조: 15세 이상 18세 미만인 사람)**

1일	1주
7시간	35시간
▶ 당사자 합의 시 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장 가능	

근로시간 상한선		
구분	1일/특정 날	1주/특정 주
원칙	8시간	40시간
2주 이내 일정 단위기간 평균(취업규칙)	-	48시간
3개월 이내/초과 일정 단위기간 평균(서면합의)	12시간	52시간
미성년자 (당사자 합의)	7시간 (8시간)	35시간 (40시간)

● **야간근로와 휴일근로 제한(70조)**

□ 야간근로(오후10시~익일 오전6시)와 휴일근로 제한요건

구분	18세 이상 여성	임산부와 18세 미만자
요건	근로자 동의	불가
▶ 임산부/18세 미만자가 고용노동부장관 인가 받으면 야간/휴일근로 可		
1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우		
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우		
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우		

● **시간외 근로(71조)**

□ 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 단체협약이 있더라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.



생리휴가(73조)

- 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.



임산부 보호(74조)

- 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(둘 이상 자녀 임신은 60일) 이상이 되어야 하며, 휴가 중 최초 60일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 75일)은 유급으로 한다.
- 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.



육아시간(75조)

- 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제6절 안전과 보건

● 안전과 보건(76조)

- 근로자의 안전과 보건은 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다. 『산업안전보건법』은 산업안전을 도모하기 위한 기준을 정하고 책임의 소재를 밝히며 재해 예방 환경을 조성하기 위해 1981년에 제정된 법률이다. 산업 환경의 변화에 따라 여러 차례의 개정을 거쳐 시행되었다. 산업안전보건을 위한 주체인 정부와 사업주, 근로자 및 노무를 제공하는 자의 책임과 의무를 규정하고 위험 예방을 위한 안전담당관을 두어 관리와 교육이 실천되도록 하였다.

● 직장 내 괴롭힘 금지(76조의2: 2019.01.15.신설)

- 사용자 또는 근로자는 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(“직장 내 괴롭힘”이라 함)를 해서는 아니 된다.

● 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(76조의3)

- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며, 사용자는 법 제76조의3 제1항에 따른 신고접수 또는 직장 내 괴롭힘 발생사실 인지 시 지체 없이 당사자 등을 대상으로 사실 확인을 위한 객관적 조사를 실시하여야 한다.
- 사용자는 법 제76조의3 제2항의 조사기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요 시 해당 피해근로자등에게 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됨).
- 사용자는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- 사용자는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다(징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 함).
- 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 법 제76조의3 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제7절 재해보상



요양보상(78조)

- ①근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.
- ②제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

근로기준법시행령 [별표5] <개정 2019.07.02.>

업무상 질병과 요양의 범위(제44조 제1항 관련)

1. 업무상 질병의 범위

가. 업무상 부상으로 인한 질병

나. 물리적 요인으로 인한 질병

- 1) 엑스선, 감마선, 자외선 및 적외선 등 유해방사선으로 인한 질병
- 2) 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 인한 일사병, 열사병 및 화상 등의 질병
- 3) 춥고 차가운 장소에서 하는 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 인한 동상 및 저체온증 등의 질병
- 4) 이상기압(異常氣壓)하에서의 업무로 인한 감압병(잠수병)등의 질병
- 5) 강렬한 소음으로 인한 귀의 질병
- 6) 착암기(鑿巖機) 등 진동이 발생하는 공구를 사용하는 업무로 인한 질병
- 7) 지하작업으로 인한 눈떨림증(안구진탕증)

다. 화학적 요인으로 인한 질병

- 1) 분진이 발생하는 장소에서의 업무로 인한 진폐증 등의 질병
- 2) 검댕·광물유·옷·타르·시멘트 등 자극성 성분, 알레르겐 성분 등으로 인한 연조직염, 그 밖의 피부질병
- 3) 아연 등의 금속흡으로 인한 금속열(金屬熱)

근로기준법시행령 [별표5] <개정 2019.07.02.>

- 4) 산, 염기, 염소, 불소 및 페놀류 등 부식성 또는 자극성 물질에 노출되어 발생한 화상, 결막염 등의 질병
- 5) 다음의 물질이나 그 화합물로 인한 중독 또는 질병
 - 가) 납
 - 나) 수은
 - 다) 망간
 - 라) 비소
 - 마) 인
 - 바) 카드뮴
 - 사) 시안화수소
- 6) 다음의 물질로 인한 중독 또는 질병
 - 가) 크롬니켈알루미늄코발트
 - 나) 유기주석
 - 다) 이산화질소아황산가스
 - 라) 황화수소
 - 마) 이황화탄소
 - 바) 일산화탄소
 - 사) 벤젠 또는 벤젠의 동족체와 그 니트로 및 아미노 유도체
 - 아) 톨루엔, 크실렌 등 유기용제
 - 자) 사) 및 아) 외의 지방족 또는 방향족의 탄화수소화합물
 - 차) 2)부터 5)까지 및 6)가)부터 자)까지의 화학적 요인 외의 독성 물질, 극성 물질, 그 밖의 유해화학물질
- 라. 생물학적 요인으로 인한 질병**
 - 1) 환자의 검진, 치료 및 간호 등 병원체에 감염될 우려가 있는 업무로 인한 감염성 질병
 - 2) 습한 곳에서의 업무로 인한 렙토스피라증
 - 3) 옥외작업으로 인한 쯤쯤가무시증, 신증후군(腎症候群) 출혈열
 - 4) 동물 또는 그 사체, 짐승의 털가죽, 그 밖의 동물성 물체, 농마 및 고물 등을 취급하는 업무로 인한 탄저, 단독(丹毒) 등의 질병
- 마. 직업성 암**

검댕, 콜타르, 콜타르피치, 정제되지 않은 광물유, 6가 크롬 또는 그 화합물, 염화비닐, 벤젠, 석면, B형 또는 C형 간염바이러스, 엑스선 또는 감마선 등의 전리방사선, 비소 또는 그 무기 화합물, 니켈 화합물, 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물, 목재 분진, 벤지딘, 베타 나프틸아민, 결정형 유리규산, 포름알데히드, 1,3-부타디엔, 라돈-222 또는 그 붕괴물질, 산 화에틸렌 및 스프레이 도장 업무 등 발암성 요인으로 인한 암
- 바. 무리한 힘을 가해야 하는 업무로 인한 내장탈장, 영상표시단말기(VDT) 취급 등 부적절한 자세를 유지하거나 반복 동작이 많은 업무 등 근골격계에 부담을 주는 업무로 인한 근골격계 질병**
- 사. 업무상 과로 등으로 인한 뇌혈관 질병 또는 심장 질병**
- 아. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상후스트레스장애**

근로기준법시행령 [별표5] <개정 2019.07.02.>

자. 가목부터 아목까지에서 규정한 질병 외에 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 지정하는 질병
차. 그 밖에 가목부터 자목까지에서 규정한 질병 외에 업무로 인한 것이 명확한 질병

2. 요양의 범위

- 가. 진찰
- 나. 약제 또는 진료 재료의 지급
- 다. 인공팔다리 또는 그 밖의 보조기의 지급
- 라. 처치, 수술, 그 밖의 치료
- 마. 입원
- 바. 간병사. 이송



휴업보상(79조)

- 사용자는 법 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.



장해보상(80조)

- ①근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.
- ②이미 신체에 장애가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 인하여 같은 부위에 장애가 더 심해진 경우에 그 장애에 대한 장해보상 금액은 장애 정도가 더 심해진 장애등급에 해당하는 장해보상의 일수에서 기존의 장애등급에 해당하는 장해보상의 일수를 뺀 일수에 보상청구사유 발생 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다.
- ③장해보상을 하여야 하는 신체장애 등급의 결정 기준과 장해보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제1급 평균임금의 1,340일본	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈이 실명된 사람 2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능을 모두 영구적으로 완전히 잃은 사람 3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람 4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람 5. 두 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 6. 두 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 7. 두 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람 8. 두 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람
제2급 평균임금의 1,190일본	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.02 이하로 된 사람 2. 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 된 사람 3. 두 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 4. 두 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 5. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람 6. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람
제3급 평균임금의 1,050일본	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능을 영구적으로 완전히 잃은 사람 3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람 4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람 5. 두 손의 손가락을 모두 잃은 사람
제4급 평균임금의 920일본	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈이 시력이 각각 0.06 이하로 된 사람 2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 3. 고막이 전부 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력을 완전히 잃은 사람 4. 한 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 5. 한 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람 6. 두 손의 손가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 7. 두 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제5급 평균임금의 790일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람 2. 한 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 3. 한 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 4. 한 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 5. 한 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 6. 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람 7. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람 8. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람
제6급 평균임금의 670일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 3. 고막이 대부분 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력이 모두 컷바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 뚜렷한 기형이나 뚜렷한 기능장애가 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 잃은 사람
제7급 평균임금의 560일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 두 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 3. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람 5. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람 6. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 잃은 사람 또는 엄지손가락이나 둘째손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 잃은 사람 7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제7급 평균임금의 560일분	9. 한 팔에 가관절(假關節): 부러진 뼈가 완전히 아물지 못하여 그 부분이 마치 관절처럼 움직이는 상태이 남아 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 10. 한 다리에 가관절이 남아 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 11. 두 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 12. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 사람 13. 양쪽 고환을 잃은 사람
제8급 평균임금의 450일분	1. 한 눈이 실명되거나 또는 한 눈의 시력이 0.02이하로 된 사람 2. 척주에 경도의 기형이나 기능장애가 남은 사람 3. 한 손의 엄지손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 4. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지손가락이나 둘째손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 5. 한 다리가 5센티미터 이상 짧아진 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 팔에 가관절이 남은 사람 9. 한 다리에 가관절이 남은 사람 10. 한 발의 5개 발가락을 모두 잃은 사람 11. 비장 또는 한 쪽의 신장을 잃은 사람
제9급 평균임금의 350일분	1. 두 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 한 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람 3. 두 눈에 모두 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람 4. 두 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람 5. 코가 상실되어 그 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 6. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 사람 7. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 8. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 9. 한 귀의 청력을 영구적으로 완전히 잃은 사람 10. 한 손의 엄지손가락을 잃은 사람, 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 또는 엄지손가락과 둘째손가락 외에 3개의 손가락을 잃은 사람 11. 한 손의 엄지손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제9급 평균임금의 350일분	12. 한 발의 엄지발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 잃은 사람 13. 한 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 14. 생식기에 뚜렷한 장애가 남은 사람 15. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람 16. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람
제10급 평균임금의 270일분	1. 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 사람 3. 14개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 4. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 6. 척주에 기능장애가 남았으나 보존적 요법으로 치유된 사람 7. 한 손의 둘째손가락을 잃은 사람 또는 엄지손가락과 둘째손가락 외의 2개의 손가락을 잃은 사람 8. 한 손의 엄지손가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지손가락과 둘째손가락 외의 3개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 한 다리가 3센티미터 이상 짧아진 사람 10. 한 발의 엄지발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 12. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람
제11급 평균임금의 200일분	1. 두 눈이 모두 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 2. 두 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 3. 한 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람 4. 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 기형이 남은 사람 6. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 잃은 사람 7. 한 손의 둘째손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지손가락과 둘째손가락 외의 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 발의 엄지발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 흉복부장기의 기능에 장애가 남은 사람

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제11급 평균임금의 200일분	<ol style="list-style-type: none"> 10. 10개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 11. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람
제12급 평균임금의 140일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 2. 한 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동장애가 남은 사람 3. 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 4. 한 귀의 귓바퀴 대부분이 상실된 사람 5. 쇠골(빗장뼈), 흉골(복장뼈), 늑골(갈비뼈), 견갑골(어깨뼈) 또는 골반골(골반뼈)에 뚜렷한 기형이 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람 8. 장관골에 기형이 남은 사람 9. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 제대로 못 쓰게 된 사람 10. 한 발의 둘째 발가락을 잃은 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2개의 발가락을 잃은 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 발의 엄지발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 12. 신체 일부에 완고한 신경증상이 남은 사람 13. 외모에 흉터가 남은 사람
제13급 평균임금의 90일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 한 눈에 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람 3. 두 눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람 4. 5개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 5. 한 손의 새끼손가락을 잃은 사람 6. 한 손의 엄지손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 7. 한 손의 둘째손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 8. 한 손의 둘째손가락의 말관절을 굽히고 펴 수 없게 된 사람 9. 한 다리가 1센티미터 이상 짧아진 사람 10. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 발가락 또는 2개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 발의 둘째 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람

근로기준법시행령 [별표6] <개정 2019.07.02.>

신체장애의 등급(제47조 제1항 관련)

등급	신체장애
제14급 평균임금의 50일분	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람 2. 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 3. 팔의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람 4. 다리의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람 5. 한 손의 새끼손가락을 제대로 못쓰게 되는 사람 6. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락 외의 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 7. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락 외의 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람 8. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 신체 일부에 신경증상이 남은 사람 10. 한 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람

● 휴업보상과 장애보상 예외(81조: 근로자의 중대과실)

- 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장애보상을 하지 아니하여도 된다.

● 유족보상(82조)

- ①근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다.
- ②법 제82조 제1항에서의 유족의 범위, 유족보상의 순위 및 보상을 받기로 확정된 사람이 사망한 경우의 유족보상의 순위는 대통령령으로 정한다.

알고 갑시다!

<유족의 범위 등(시행령 제48조)>

- ① 법 제82조 제2항에 따른 유족의 범위는 다음 각 호와 같으며, 유족보상의 순위는 다음 각 호의 순서에 따르되, 같은 호에 해당하는 경우에는 그 적힌 순서에 따른다.
 - 1. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있던 배우자(사실혼 관계에 있던 자를 포함한다), 자녀, 부모, 손(孫) 및 조부모
 - 2. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있지 아니한 배우자, 자녀, 부모, 손 및 조부모
 - 3. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있던 형제자매
 - 4. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있지 아니한 형제자매
- ② 유족의 순위를 정하는 경우에 부모는 양부모를 선순위로 친부모를 후순위로 하고, 조부모는 양부모의 부모를 선순위로 친부모의 부모를 후순위로 하되, 부모의 양부모를 선순위로 부모의 친부모를 후순위로 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 근로자가 유언이나 사용자에 대한 예고에 따라 제1항의 유족 중의 특정한 자를 지정한 경우에는 그에 따른다.



장례비(83조)

- 근로자가 업무상 사망 시 사용자는 지체 없이 평균임금 90일분의 장례비를 지급하여야 한다.



일시보상(84조)

- 법 제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.



분할보상(85조)

- 사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 사람의 동의를 받으면 제80조(장해보상), 제82조(유족보상) 또는 제84조(일시보상)에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상 할 수 있다.



보상청구권(86조)

- 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.



다른 손해배상과의 관계(87조: 중복보상 배제)

- 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액의 한도에서 사용자는 보상책임을 면한다.



고용노동부장관의 심사/중재(88조)

- 대상 및 청구권자: 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상 금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자
- 고용노동부장관에 심사/중재 청구대상
 - ▶ 제1항의 사유에 의한 이의제기
 - ▶ 제4항의 필요에 따라 직권
- 심사/중재 기간: 제1항의 청구 => 1개월 이내에 심사/중재하여야 한다.
- 진단/검안: 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 진단/검안지시 가능



노동위원회의 심사/중재(89조)

- 노동위원회에 심사/중재 청구 대상
 - ▶ 제88조 제2항의 기간(1개월 이내)에 심사/중재를 하지 않는 경우
 - ▶ 심사/중재의 결과에 불복하는 경우
- 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하여 노동위원회에 심사나 중재 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

알고 갑시다!

<고용노동부장관 또는 노동위원회의 심사/중재 진행절차>

①이의제기 또는 ②직권 ⇨ 고용노동부장관에 심사/중재 청구 ⇨ 1개월 이내 심사/중재 ⇨ ①1개월 이내 심사/중재 하지 않은 경우 ②심사/중재 결과에 불복 ⇨ 노동위원회에 심사/중재 청구 ⇨ 1개월 이내 심사/중재



재해보상청구권 소멸시효(92조: 3년)

재해보상 청구권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제8절 취업규칙



취업규칙의 작성·신고(93조)

- 작성·신고 대상: 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- 취업규칙 작성내용
 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」 제4조에 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
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
 10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
 12. 표창과 제재에 관한 사항
 13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항



취업규칙의 작성·변경 절차(94조: 서면신고)

- 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합: 그 노동조합
- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우: 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.
- 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.



제재규정의 제한(95조)

- 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우
 - ▶ 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1
 - ▶ 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못함



단체협약의 준수(96조)

- 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다. ⇨ **법령/단체협약 준수의무**
- 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.



취업규칙 위반효력(97조: 취업규칙 준수의무)

- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 하며, 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

제9절 벌칙

구분	벌칙	조문
제7조(강제근로금지), 제8조(폭행금지), 제9조(중간착취배제), 제23조2항(업무상 부상 또는 질병 및 산전후의 여성 휴업기간 해고), 제40조(취업방해금지) 위반한 자	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금	제107조
근로감독관이 법 위반사실 고의 묵과	3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지	제108조
제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금지급 연대책임), 제46조(휴업수당), 제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산), 제52조2항2호(선택적 근로시간제), 제56조(연장·야간 및 휴일근로), 제65조(사용금지), 제72조(갱내근로금지), 제76조의3 6항(직장내 괴롭힘 발생시 조치) 위반한 자	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	제109조 제1항
제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자	피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없음	제109조 제2항
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자 2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	제110조
제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자	1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	제111조
① 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기 가능 ② 검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있음		제112조 (고발)

구분	벌칙	조문
제45조(비상시 지급)를 위반한 자	1천만원 이하의 벌금	제113조
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자	500만원 이하의 벌금	제114조
사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)함 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함		제115조 (양벌규정)
① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우	1천만원 이하 과태료	제116조 제1항 (과태료)
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자 4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자	500만원 이하 과태료	제116조 제2항 (과태료)
제116조 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수함		제116조 제3항

가르침도 없고 스스로 배우는 것도 없으면
자기의 결점도 보이지 않는다. -탈무드

근로계약의 체결과 종료



제1절 근로계약의 개관



근로계약의 정의

- 근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 4호). 즉, 근로자가 회사(사용자)의 지시에 따라 일을 하고 이에 대한 대가로 회사가 임금을 지급하기로 한 계약이다.
- 민법상의 고용계약은 원래 대등한 당사자의 자유로운 의사에 의하여 체결되는 평등한 인격자 간의 사적 자치를 전제로 하는 계약자유 원칙을 채택하고 있다. 그러나 노동법상의 근로계약은 경제적으로 우위에 있는 사용자에게 근로자가 실질적으로 종속되는 점을 감안하여 계약의 내용이 되는 근로조건을 최저기준을 법으로 정하는 등 근로자를 보호하는 차원에서 사적 자치가 제한되고 있는 특수한 계약유형이다.
- 「근로기준법」은 근로조건에 관한 기준을 정한 법으로서 법에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약의 부분에 한정하여 무효로 함과 무효로 된 부분은 동법에서 정하는 기준에 따르도록 하였다(『근로기준법』 제15조). 또 근로기간을 정하지 않은 근로계약을 제외한 1년 이상의 장기계약의 금지(법 제16조), 기타 근로자의 인적구속 내지 강제근로가 될 우려가 있는 각종 약정의 금지(법 제17조~제22조), 고용제한 및 연소근로자의 근로계약 제한 등(법 제23조·제64조·제65조·제72조), 부당해고 등의 구제신청(법 제28조), 경영상 이유에 의한 해고 제한(법 제24조), 취업방해의 금지(법 제40조) 규정 등이 있다. 근로계약의 내용은 단체협약과 취업규칙과의 관계에서 제약을 받는다(『노동조합 및 노동관계조정법』 제35조, 『근로기준법』 제97조).

- 근로계약의 법적 성질은 근로자와 사용자 사이에 채권·채무를 발생시키는 근로관계의 모태로서의 법률행위이다. 근로자가 노동력 제공을 약정하고 사용자가 이에 대한 임금 지급을 약정함으로써 양 당사자에게 각각 채권·채무가 발생하는 채권계약이며, 낙성계약이다. 또 근로자는 임금을 목적으로 노무를 급부하고 사용자는 노동력을 이용하고자 임금을 지급하는 것이므로 임금지급과 노무제공은 서로 대가적 견련관계(牽連關係)에 있다.

● 근로계약서의 체결형식

- 근로계약은 특별한 형식을 요구하지 않으며 구두합의만으로도 성립할 수 있음
- 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위하여 계약을 서면으로 체결하여 계약내용을 명확히 하는 것이 필요함

알고 갑시다!

<근로계약서를 작성한 경우 기간을 정함 여부 판단기준(대법원 2005두2247)>

- ▶ 회사가 노동조합과 기간제 한정근로계약제도 도입에 대한 합의를 하였고, 이후 근로자와 1년으로 기간을 명시한 근로계약서를 작성한 사안에서, 계약서대로 기간을 정하여 근로계약을 맺은 사례에서 근로계약서의 기간 정함 여부의 판단기준은?
- ▶ [판결요지]

근로자와 사용자가 근로계약을 체결하면서 기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우라 하더라도, 그 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

- ① 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 계약서의 문언에도 불구하고 기간의 정함이 없는 근로계약을 맺었다고 볼 것이나(대법원 1998. 5. 29. 선고 98두625 판결, 대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두5673 판결 등 참조),
- ② 위와 같은 사정이 인정되지 않는 경우에는 처분문서인 근로계약서의 문언에 따라 근로자와 사용자 사이에는 기간의 정함이 있는 근로계약이 맺어진 것이라고 봄이 원칙이다.

● 근로계약서의 작성 및 교부

- 사용자는 근로계약의 체결 및 변경 시에 근로기준법에서 정한 근로조건을 명시하고 서면으로 작성하여 근로자에게 교부해야 함

(근로조건 명시, 서면작성, 근로자에게 교부)

- 근로계약서 주요 기재사항: 근무장소 및 업무내용, 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등), 임금 계산방법, 임금 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간 등
- 위반: 500만원 벌금



기간제 및 단시간근로자

- 사용자는 기간제 및 단시간 근로자와 근로계약을 체결할 때에는 다음의 근로조건 서면으로 명시하여 근로자에게 교부
- 위반 시 항목 당 50만원 과태료: 근로계약 기간, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한정)
- 위반 시 항목 당 30만원 과태료: 휴게시간, 근로시간, 휴일, 휴가, 근무장소·업무내용



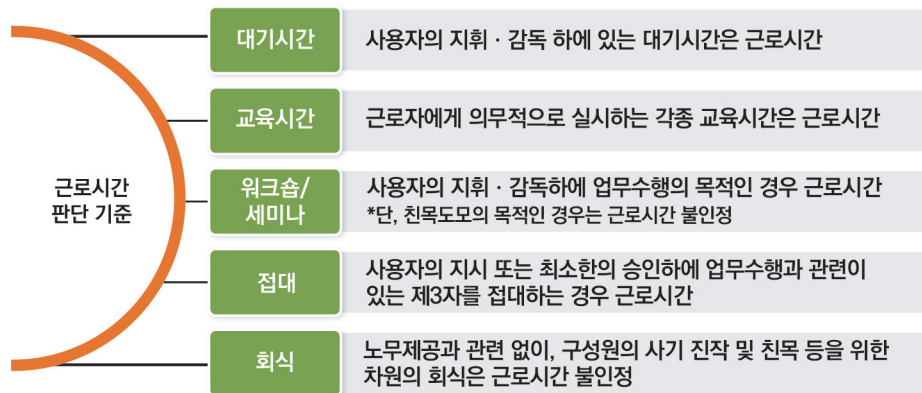
근로계약에 대한 서류보존

- 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 함
- 보존해야 할 주요서류
 - ▷ 근로자 명부
 - ▷ 근로계약서
 - ▷ 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
 - ▷ 임금대장
 - ▷ 고용·해고·퇴직에 관한 서류
 - ▷ 승급·감급에 관한 서류
 - ▷ 휴가에 관한 서류
 - ▷ 연소자 증명서(「근로기준법」 제66조) 등

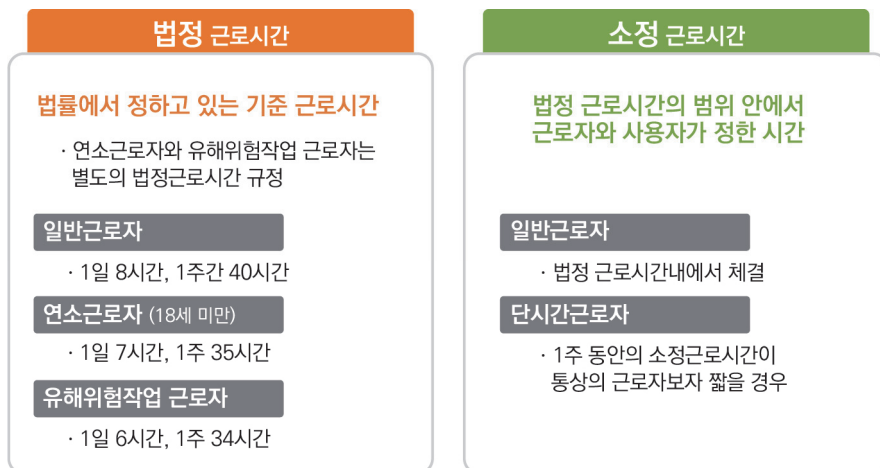
제2절 근로시간

● 근로시간

- 근로시간은 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간
- 실제 작업시간 및 근로자의 노동력이 사용자의 지휘·감독 아래 놓은 시간
- 작업의 개시부터 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 시간
- 근로시간의 판단기준



● 법정근로시간과 소정근로시간



* 연장 근로의 제한 : 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장 할 수 있다.

가산수당(상시근로자 5인 이상 적용)

- 연장근로** · 법정 근로시간을 초과하여 근로하는 경우
50% 이상 가산
- 휴일근로** · 법정 또는 약정 휴일에 근로하는 경우
8시간 이내 50% 이상 가산
8시간 초과 100% 이상 가산
- 야간근로** · 22:00~06:00 사이에 근로하는 경우
50% 이상 가산

휴게시간

- 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함(「근로기준법」 제54조)
- 휴게시간은 근로자자 자유롭게 이용할 수 있어야 함 => 위반 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·명령에서 완전히 해방되고, 자유로운 이용이 보장된 시간(대법 2014다74254, 2017.12.05.)
- 근로시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않으며, 시업시간과 종료시간 중간에 주어야 하므로 일하기 전후에는 줄 수 없음
- 휴게시간 분할: 일시적 부여가 원칙이나 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서 분할 인정



유급휴일

· 법정휴일 : 주휴일, 관공서 공휴일(대체공휴일 포함), 근로자의 날

- 관공서 공휴일은 기업규모에 따라 단계적 시행

▲('20.1.1.) 300인 이상 ▲('21.1.1.) 30~299인 ▲('22.1.1.) 5~29인

구분	주휴일	관공서 공휴일	근로자의날 (매년 5월 1일)
근거	근로기준법 제55조제1항	근로기준법 제55조제2항	근로자의 날 제정에 관한 법률
적용 사업장	모든 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장
적용 근로자	소정근로시장 1주 15시간 이상	소정근로시장 1주 15시간 이상	모든 근로자
적용제외 근로자	근로기준법 제63조의 근로자	근로기준법 제63조의 근로자	없음
유·무급 여부	1주 소정근로일을 개근한 경우 유급	유급	유급

· 약정휴일 : 단체협약, 취업규칙 등 노사가 자율적으로 정하여 부여하는 휴일
(회사창립기념일, 노조창립일 등)

제3절 청소년의 근로계약

● 근로조건 기준 및 결정

- 근로조건은 **최저기준**이므로 사용자는 청소년이라는 이유로 근로조건을 낮출 수 없음(「근로기준법」 제3조)
- 근로조건은 근로자와 사용자가 **동등한 지위에서 자유의사**에 따라 결정해야 함(「근로기준법」 제4조)

● 근로계약서의 서면작성

- 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 근로조건을 서면(전자문서를 포함)으로 명시하여 교부해야 함(☞규제 「근로기준법」 제67조 제3항)

● 근로계약의 체결방법

- 미성년자는 스스로가 **친권자나 후견인의 동의를** 얻어 근로계약을 체결하여야 하며 **친권자 등의 대리행위는 인정되지 않음**
- 15세미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함)는 근로계약을 체결할 수 없으나 노동부장관의 **취직인허증**을 받은 경우에는 취업 가능(「근로기준법」 제64조 제1항)
- 청소년이 근로를 할 수 없는 곳: 비디오방, PC방, 노래방, 만화방, 숙박업, 주류목적의 음식점, 단란주점, 유흥주점 등이며, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

● 근로계약서의 내용

- 사용자는 청소년과 근로계약을 체결할 때에 다음의 근로조건을 근로계약서에 명시해야 함(☞규제 「근로기준법」 제17조 제1항 및 「근로기준법 시행령」 제8조)

□ 명시해야 할 근로조건

구분	내용
1	임금
2	소정근로시간
3	휴일
4	연차 유급휴가
5	취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6	「근로기준법」 제93조에 따라 작성·신고된 취업규칙(사용자가 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 경우에 한함)
7	기숙사 규칙에서 정한 사항(사업장의 부속 기숙사에 기숙하게 하는 경우에 한함)

● 근로계약서의 해제

- 미성년자의 근로계약 해제권자: 미성년자 본인이 원칙
- 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우: 친권자, 후견인, 고용노동부장관에게 그 해지권을 인정(「근로기준법」 제67조 제2항)

● 근로계약서 작성 위반 시 제재사항

- 사용자는 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하지 않을 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해짐(「근로기준법」 제114조 제1호)

● 근로계약 체결 시 유의사항

- 근로계약의 대리금지
 - ▷ 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없음(규제「근로기준법」 제67조 제1항)
 - ▷ 이를 위반하면 500만 원 이하의 벌금에 처해짐(「근로기준법」 제114조 제1호)
- 근로계약의 취소 및 일부무효
 - ▷ 「민법」상 미성년자인 19세 미만의 청소년은 법정대리인의 동의를 얻어 근로계약을 체결해야 하고, 이에 위반한 경우 그 행위를 취소할 수 있음(「민

법」 제4조 및 제5조)

- ▷ 「근로기준법」 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따름(「근로기준법」 제15조)

□ 부당한 근로계약의 금지

- ▷ 사용자는 청소년에게 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없음(☞규제 「근로기준법」 제20조).
- ▷ 이를 위반하면 500만 원 이하의 벌금에 처해짐(「근로기준법」 제114조 제1호)

● 청소년 유해업소의 고용금지

- 청소년출입·고용금지업소의 업주 및 종사자는 출입자의 나이를 확인하여 청소년이 해당 업소에 출입하거나 이용하지 못하게 해야 함
- 다만 친권자 등 청소년을 보호하는 자가 동반한 경우에는 관계를 확인하여 출입하게 할 수 있음(「청소년 보호법」 제29조 제5항 본문 및 「청소년 보호법 시행령」 제27조 제2항)
- 청소년 고용금지 및 연령확인 의무: 청소년유해업소의 업주는 청소년을 고용해서는 안 되며, 종업원을 고용하려면 미리 나이를 확인해야 함(「청소년 보호법」 제29조 제1항)
- 위반 시 제재사항
 - ▷ 청소년을 청소년유해업소에 고용한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(「청소년 보호법」 제58조 제4호)
 - ▷ 위반한 행위로 인하여 이익을 취득한 자는 위반 횟수마다 다음의 과징금을 부과(「청소년 보호법」 제54조 제2항, 「청소년 보호법 시행령」 제44조 제2항, 별표 11 제5호 및 제6호)

위반행위	과징금
위의 의무를 위반하여 청소년 출입·고용금지업소 및 휴게음식점영업으로서 주로 차 종류를 조리·판매하는 영업 중 종업원에게 영업정을 벗어나 차 종류 등을 배달·판매하게 하면서 소요 시간에 따라 대가를 받게 하거나 이를 조장 또는 묵인하는 형태로 운영되는 영업에 청소년을 고용한 경우	1명 1회 고용마다 1000만원
청소년고용금지업소(위의 휴게음식점영업 제외)에 청소년을 고용한 경우	1명 1회 고용마다 500만원

알고 갑시다!

청소년 고용금지 업소

주요 청소년 고용금지 업소

- ⊗ 단란주점 및 유흥주점
 - ⊗ 비디오방·DVD방, 노래연습장, 무도장업, 사행행위업
 - ⊗ 전화방, 화상대화방, 숙박업, 이용업, 안마방, 티켓다방 등
 - ⊗ 호프집, 소주방(주로 주류의 조리·판매를 목적으로 하는 일반음식점)
 - ⊗ 게임제공업, 만화대여업, PC방 등
-
- ⊗ 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)
 - ⊗ 갯내(광산에서 광물을 채취하기 위해 파놓은 구덩이의 안)
 - ⊗ 18세 미만자에 대한 운전·조종 명허 취득을 제한하는 업종 또는 직종의 운전·조종업무
 - ⊗ 2-브로모프로판 취급하거나 노출될 수 있는 업무
 - ⊗ 고압 작업 및 잠수 작업
 - ⊗ 교도소 또는 정신병원에서의 업무
 - ⊗ 소각 또는 도살의 업무

청소년 유해업소의 출입금지

- 청소년 출입금지 및 연령확인 의무: 청소년 출입·고용금지업소의 업주와 종사자는 출입자의 나이를 확인하여 청소년이 그 업소에 출입하지 못하게 해야 함 (「청소년 보호법」 제29조 제2항)
- 위반 시 제재사항
 - ▷ 청소년을 유해업소에 출입시킨 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(「청소년 보호법」 제59조 제8호)
 - ▷ 청소년출입·고용금지업소에 청소년을 출입시킨 경우에는 위반 횟수마다 300만원의 과징금을 부과(「청소년 보호법」 제54조 제2항, 「청소년 보호법 시행령」 제44조 제2항 및 [별표 11])
- 위반행위의 종별에 따른 과징금 부과기준(청소년보호법 시행령 제44조 제2항)

청소년보호법시행령 [별표11]	
위반행위의 종별에 따른 과징금 부과기준(제44조 제2항 관련)	
위반행위	과징금 금액
1. 영리를 목적으로 법 제16조제1항을 위반하여 청소년에게 청소년유해매체물을 판매·대여·배포, 시청·관람·이용에 제공한 경우	위반 횟수마다 제조업자 1,000만원, 유통관련업자 100만원
2. 영리를 목적으로 법 제22조를 위반하여 외국매체물을 유통하게 한 경우	위반 횟수마다 1,000만원
3. 법 제28조제1항을 위반하여 청소년에게 법 제2조제4호가목1)의 주류 또는 같은 목 2)의 담배를 판매한 경우	위반 횟수마다 주류판매자 100만원, 담배판매자 100만원
4. 법 제28조제1항을 위반하여 청소년에게 법 제2조제4호가목4)의 환각물질 또는 같은 목 5)의 약물 또는 나목의 청소년유해물건을 판매·대여·배포한 경우	위반 횟수마다 100만원
5. 법 제29조제1항을 위반하여 법 제2조제5호가목 및 이 영 제6조 제2항제1호에 해당하는 업소에 청소년을 고용한 경우	1명 1회 고용마다 1,000만원
6. 법 제29조제1항을 위반하여 법 제2조제5호나목1)·2)·4)·5)·6)·7)에 해당하는 업소 또는 이 영 제6조제2항제2호에 해당하는 업소에 청소년을 고용한 경우	1명 1회 고용마다 500만원

청소년보호법시행령 [별표11]

위반행위의 종별에 따른 과징금 부과기준(제44조 제2항 관련)

위반행위	과징금 금액
7. 법 제29조제2항을 위반하여 법 제2조제5호가목에 해당하는 업소에 청소년을 출입시킨 경우	출입허용 횟수마다 300만원
8. 법 제30조제7호를 위반하여 청소년으로 하여금 손님을 거리에 서 유인하는 행위를 하게 한 경우	위반 횟수마다 300만원
9. 법 제30조제8호를 위반하여 청소년에 대하여 남녀혼숙을 하게 하는 등 풍기를 문란하게 하는 영업 행위를 하거나 이를 목적으로 장소를 제공하는 행위를 한 경우	위반 횟수마다 300만원
10. 법 제30조제9호를 위반하여 주로 차 종류를 조리·판매하는 업소에서 청소년으로 하여금 영업장을 벗어나 차 종류를 배달하는 행위를 하게 하거나 이를 조장 또는 묵인한 경우	위반 횟수마다 1,000만원

청소년 출입 및 고용제한 표시의무

- 청소년출입·고용금지업소(청소년실을 갖춘 노래연습장업소는 제외)의 업주 및 종사자는 해당 업소의 출입구 중 가장 잘 보이는 곳에 청소년의 출입·이용과 고용을 제한하는 내용의 표지를 부착해야 함(「청소년 보호법」 제29조 제6항, 「청소년 보호법 시행령」 제28조 및 [별표 8])
- 청소년 출입 및 고용제한 표시 예시 및 문구

구분	표시문구	표시방법
청소년출입·고용금지업소	19세 미만 출입·고용금지업소	표시문구는 한 면이 400mm 이상, 다른 한 면이 100mm 이상인 직사각형 안에 외견상 충분히 식별이 가능한 크기로 해야함

세로 10cm 이상



가로 40cm 이상

<판례> 청소년고용금지에서의 ‘고용’의 의미

- 청소년유해업소인 노래연습장 또는 유흥주점의 각 업주는 청소년을 접대부로 고용할 수 없는바, 여기의 고용에는 시간제로 보수를 받고 근무하는 경우도 포함된다.
- 청소년이 이른바 ‘티켓걸’로서 노래연습장 또는 유흥주점에서 손님들의 흥을 돋우어 주고 시간당 보수를 받은 사안에서 업소주인이 청소년을 시간제 접대부로 고용한 것으로 보고 업소주인을 청소년 보호법위반죄로 처단한 원심의 조치를 정당하다고 한 사례(대법원 2005. 7. 29. 선고, 2005도3801판결).

<판례> 유흥주점 업주가 종업원 고용 시 대상자 연령 확인의무의 내용

- 청소년 보호법의 입법목적 등에 비추어 볼 때, 유흥주점과 같은 청소년유해업소의 업주에게는 청소년 보호를 위하여 청소년을 당해 업소에 고용하여서는 아니 될 매우 엄중한 책임이 부여되어 있으므로, 유흥주점의 업주가 당해 유흥업소에 종업원을 고용할 때에는 주민등록증이나 이에 유사한 정도로 연령에 관한 공적 증명력이 있는 증거에 의하여 대상자의 연령을 확인해야 하고,
- 만일 대상자가 제시한 주민등록증상의 사진과 실물이 다르다는 의심이 들면 청소년이 자신의 신분과 연령을 감추고 유흥업소 취업을 감행하는 사례가 적지 않은 유흥업계의 취약한 고용실태 등에 비추어 볼 때, 업주로서는 주민등록증상의 사진과 실물을 자세히 대조하거나 주민등록증상의 주소 또는 주민등록번호를 외워보도록 하는 등 추가적인 연령확인조치를 취해야 할 의무가 있다(대법원 2013. 9. 27. 선고, 2013도8385 판결).

<청소년 고용금지업소의 판단기준>

식품위생법이나 청소년보호법 등에는 청소년 고용금지업소가 명시되어 있으나 단란주점이나 성인용품점과 같이 명확히 판단되는 경우와 달리 일반음식점은 현실적으로 구분하기 어려워 다음과 같은 기준에 의해 판단함

1. 해당업소 주변상권의 주요업종을 고려하여 판단
2. 매출액에서 주류가 차지하는 비율을 고려하여 판단
3. 주로 주류가 판매되는 시간대(점심시간에는 식사위주이고 야간에는 주류인 경우)
4. 청소년이 아르바이트 등 근무 시간대에 주류를 판매하는지 여부
5. 업주의 과거전과 또는 행정처분 이력 등을 고려하여 판단

제4절 청소년 근로자 고용 주의사항

구분	주요내용	제재사항
15세 미만 청소년 고용 금지	<ul style="list-style-type: none"> - 원칙적으로 만15세 미만 청소년 고용 금지 - 중학교에 재학 중인 경우는 18세 미만 해당 - 예외: 학교장과 친권자 또는 후견인의 동의와 지방노동청의 취업인허증 받으면 고용가능 	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
연소자 증명서 비치	<ul style="list-style-type: none"> - 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서 - 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어야 함 	500만원 이하 과태료
유해·위험 사업 고용금지	<ul style="list-style-type: none"> - 도덕상 또는 보건상 유해하거나 위험한 사업에는 청소년을 고용할 수 없음 - 「청소년보호법」에서 청소년의 고용이나 출입을 금지하는 업소에 청소년을 고용해서는 안 됨 	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
근로계약서 작성 및 교부	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자는 임금, 근로시간, 유일 등 근로조건을 서면으로 명시하여 청소년 근로자에게 교부해야 함 - 근로계약은 사용자와 청소년 근로자가 직접 체결해야 함 - 친권자나 후견인이 청소년을 대신하여 근로계약 체결 불가 - 근로계약이 청소년 근로자에게 불리한 경우에 친권자·후견인 또는 고용노동부장관이 해지가능 	500만원 이하 벌금 부과 (기간제 계약 시는 과태료)
임금명세서 교부	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 지급 시 임금 구성항목 및 계산방법, 공제내역 등이 적힌 임금명세서를 서면, 전자우편(이메일) 등을 통해 교부 - 임금명세서 필수 항목 <div style="background-color: #e0f0ff; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="margin: 0;">필수정보 7가지!</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 이름, 생년월일 등 근로자를 특정할 수 있는 정보 ② 임금지급일 ③ 임금 총액 ④ (연장, 야간, 휴일근로가 있을때는) 연장시간수 포함한 계산방법 ⑤ 기본급, 각종수당, 상여금 등 임금항목별 금액 ⑥ (임금항목별 금액이 출근일수 등에 따라 달라지는 경우) 해당 항목별 계산방법 ⑦ (임금공제 시) 공제항목별 금액과 총액 </div>	500만원 이하 과태료
근로시간 제한	<ul style="list-style-type: none"> - 청소년의 법정근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간 이내 - 사용자와 청소년 근로자가 합의하면 1일 1시간, 1주 5시간 이내에서 연장근로 가능 - 만 18세 이상 근로자의 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간(당사자 간 합의 1주 12시간 이내 연장근로 가능) - 5인 이상 사업장에서는 연장근로에 대해 시간급 통상임금의 50%를 추가 지급해야 함 - 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 연장근로를 한 경우에 법정근로시간 이내라도 가산수당 지급해야 함 	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
야간·휴일근로 금지	<ul style="list-style-type: none"> - 청소년 근로자는 야간(22:00~06:00)이나 휴일에 근로금지 - 청소년 근로자 동의+근로자대표와의 협의+고용노동부장관 인가 => 야간·휴일 근로 가능 - 야간·휴일근로 시간급 통상임금의 50% 추가지급(5인 이상 사업장 적용) 	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

구분	주요내용	제재사항														
유급 주휴일 부여	<ul style="list-style-type: none"> - 1주 소정근로시간 15시간 이상인 모든 근로자에게 1주 동안 소정 근로일을 개근하면 1주 1회 이상의 유급휴가(모든 사업장 적용) - 1주에 2~3일만 일하는 경우에도 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이면 소정근로시간에 비례한 유급휴일 주어야 함 - 소정근로시간이 1주 40시간인 통상근로자: 1주 1일(8시간)의 유급휴일 부여 - 소정근로시간이 1주일 20시간인 단시간근로자: 1주 4시간의 유급휴일 부여 	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금														
법정 최저임금 준수	<ul style="list-style-type: none"> - 5인 미만 사업장 등 모든 사업장 및 계약직/정규직 등 관계없이 적용 - 청소년 근로자에게도 성인과 동일한 최저임금을 지급 - 2022년 최저임금 9,160원 (20년 8,590원, 21년 8,720원) - 사용자와 근로자의 합의로 법정 최저임금 미달 근로계약: 법적 효력 없음 - 수습 사용 중인 자로서 수습사용한 날로부터 3개월 이내인 자는 최저임금의 10% 감액 가능 - 단, 1년 미만 근로계약 체결 및 단순노부종사자(노동부장관 고시 직종 종사근로자)는 감액 적용 불가 <div style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ol style="list-style-type: none"> 1 건설 및 광업 관련 단순 노무직 2 운송 관련 단순 노무직 3 제조 관련 단순 노무직 4 청소 및 경비 관련 단순 노무직 5 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직 6 농업·어업 및 기타 서비스 단순 노무직 </div> <ul style="list-style-type: none"> - 월 환산액 기준 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 10%, '현금으로 지급되는 복리후생비'는 2%를 초과한 금액은 최저임금 계산 시 포함(환산액: 9,160*209시간=1,914,440원) <div style="background-color: #bbdefb; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>예 : 주 40시간 근로자의 경우</p> <p>상여금 : 191,444원(2022년 월 환산액 1,914,440원의 10%)을 초과하는 금액</p> <p>복리후생비 : 38,288원(2022년 월 환산액 1,914,440원의 2%)을 초과하는 금액</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>세전</th> <th>국민연금</th> <th>건강보험</th> <th>장기요양보험</th> <th>고용보험</th> <th>지방소득세</th> <th>실수령액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,91,440원</td> <td>86,150원</td> <td>66,910원</td> <td>8,210원</td> <td>17,230원</td> <td>1,730원</td> <td>1,716,820원</td> </tr> </tbody> </table>	세전	국민연금	건강보험	장기요양보험	고용보험	지방소득세	실수령액	1,91,440원	86,150원	66,910원	8,210원	17,230원	1,730원	1,716,820원	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과가능)
세전	국민연금	건강보험	장기요양보험	고용보험	지방소득세	실수령액										
1,91,440원	86,150원	66,910원	8,210원	17,230원	1,730원	1,716,820원										
임금지급 4대 원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 통화지급원칙: 현금으로 지급해야 함 - 직접지급원칙: 근로자에게 직접지급(계좌이체 가능) - 전액지급원칙: 법령이나 단체협약에 의해 공제 가능 - 정기지급원칙: 매월 1회 이상 일정한 날짜 지급 - 근로자 퇴직: 퇴직일로부터 14일 이내 임금 등 지급 <div style="background-color: #bbdefb; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 근로자가 1년 이상 일한 후 퇴직한 때에는 퇴직금을 지급해야 합니다. ● 퇴직금은 '평균임금 × 30일 × 재직일 수 ÷ 365일'이며, -평균임금은 퇴직일 직전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. </div>	퇴직금 미지급: 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금														

구분	주요내용	제재사항						
<p>업무상 재해보상</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 근로자에 대하여 '업무상 재해'가 발생하면 산재보험으로 치료와 보상을 해주어야 함 - 업무상 재해: 업무상의 사유에 따라 4일 이상의 요양이 필요한 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망 - 업무상 재해유형 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; margin: 0;">업무상 재해의 유형</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; width: 15%;">업무상 사고</td> <td style="padding: 5px;"> <ol style="list-style-type: none"> ① 업무를 하던 중에 발생한 사고 ② 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설을 이용 중에 발생한 사고 ③ 사용자의 지시에 의해 참여한 행사 중이나 행사 준비 중에 발생한 사고 ④ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(용변 등 생리적 필요행위, 작업 준비 등 작업에 수반되는 부수 행위 중 사고, 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고 등) </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #00a68a; color: white; text-align: center;">업무상 질병</td> <td style="padding: 5px;"> <ol style="list-style-type: none"> ① 업무 중 근로자 건강에 재해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병 ② 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병 ③ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환을 유발해 사망한 경우, 서서 일하는 근로자의 근골격계질환 기타 유독성 물질로 인한 질병 등) </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #6a5acd; color: white; text-align: center;">출퇴근 재해</td> <td style="padding: 5px;"> <ol style="list-style-type: none"> ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 하는 중 발생한 사고 ② 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고 </td> </tr> </table> </div> 	업무상 사고	<ol style="list-style-type: none"> ① 업무를 하던 중에 발생한 사고 ② 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설을 이용 중에 발생한 사고 ③ 사용자의 지시에 의해 참여한 행사 중이나 행사 준비 중에 발생한 사고 ④ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(용변 등 생리적 필요행위, 작업 준비 등 작업에 수반되는 부수 행위 중 사고, 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고 등) 	업무상 질병	<ol style="list-style-type: none"> ① 업무 중 근로자 건강에 재해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병 ② 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병 ③ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환을 유발해 사망한 경우, 서서 일하는 근로자의 근골격계질환 기타 유독성 물질로 인한 질병 등) 	출퇴근 재해	<ol style="list-style-type: none"> ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 하는 중 발생한 사고 ② 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고 	<p>근로복지공단: 1588-0075</p>
업무상 사고	<ol style="list-style-type: none"> ① 업무를 하던 중에 발생한 사고 ② 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설을 이용 중에 발생한 사고 ③ 사용자의 지시에 의해 참여한 행사 중이나 행사 준비 중에 발생한 사고 ④ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(용변 등 생리적 필요행위, 작업 준비 등 작업에 수반되는 부수 행위 중 사고, 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고 등) 							
업무상 질병	<ol style="list-style-type: none"> ① 업무 중 근로자 건강에 재해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병 ② 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병 ③ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환을 유발해 사망한 경우, 서서 일하는 근로자의 근골격계질환 기타 유독성 물질로 인한 질병 등) 							
출퇴근 재해	<ol style="list-style-type: none"> ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 하는 중 발생한 사고 ② 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고 							
<p>연차휴가 부여</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 계속근로기간이 1년 미만 근로자: 1개월 개근 시 1일 연차휴가 - 1년 이상 근로: 1년간 80% 이상 출근 시 15일 연차휴가(5인 이상 사업장) - 만약 80% 미만 출근 시 1개월 개근 시 1일의 연차휴가 	<p>2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p>						
<p>강제근로 및 폭행금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요해서는 안 됨 - 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하면 안 됨 	<p>5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금</p>						
<p>직장 내 성희롱 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱 금지 (사업주는 매년 성희롱 예방교육실시와 교육내용 항상 게시) - 사업주는 직장 내 성희롱 발생신고를 받거나 발생사실을 알게 된 경우 조사와 적절한 조치 - 사업주는 고객 등에 의한 성희롱으로 피해근로자의 고충해소를 요청한 경우 적절한 조치 - 근로자가 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익 조치 금지 - 직장 내 성희롱 피해상담: 1350 또는 지방노동청/전국고용평등 상담실 	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 예방교육/피해자 보호의무 등 위반: 500만원 이하 과태료 - 성희롱 금지의무 위반: 1천만원 이하 과태료 - 불리한 처우: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 						

구분	주요내용	제재사항
직장 내 괴롭힘 금지	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자 또는 근로자는 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경 악화 행위금지 - 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고 접수 및 인지 시 조사 및 적절한 조치 - 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 - 직장 내 괴롭힘 상담센터: 0522-9000 	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
부당해고 금지 해고 예고	<ul style="list-style-type: none"> - 해고는 정당한 이유가 있어야 하고, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지(5인 이상 사업장) - 적어도 30일 전 예고해야 함(30일 전 예고를 하지 않았을 경우 30일분 이상의 통상임금 지급): 모든 사업장 적용 - 해고 예고 예외사유 <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="margin: 0;">해고 예고 예외 사유</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 계속 근로 기간이 3개월 미만인 경우, 2 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속 하는 것이 불가능한 경우, 3 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 </div>	<ul style="list-style-type: none"> - 부당해고에 대한 노동위원회 구제명령 불이행: 2천만원 이하 이행강제금 - 확정된 구제명령 불이행: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 - 해고예고 위반: 2년 이하의 징역 또는 2천만 이하의 벌금

제5절 표준근로계약서

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

_____ (이하 "사업주"라 함)과(와) _____ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로 계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소장근로시간 : __시 __분부터 __시 __분까지(휴게시간: __시 __분~ __시 __분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원 , _____ 원
 - _____ 원 , _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) __일 (휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
 주 소 : _____
 대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 성 명 : _____ (서명)

표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)

_____ (이하 '사업주'라 함)과(와) _____ (이하 '근로자'라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시 __분부터 __시 __분까지(휴게시간: __시 __분~ __시 __분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원 , _____ 원
 - _____ 원 , _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) __일 (휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 :	(전화 :)
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

연소근로자(18세 미만인자) 표준근로계약서

____ (이하 '사업주'라 함)과와 ____ (이하 '근로자'라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : _____ 년 _____ 월 _____ 일부터
 * 근로계약기간을 정하는 경우에는 " _____ 년 _____ 월 _____ 일부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일까지" 등으로 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : _____ 시 _____ 분부터 _____ 시 _____ 분까지(휴게시간: _____ 시 _____ 분~ _____ 시 _____ 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 _____ 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _____ 요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일 (휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급 (), 근로자 명의 예금통장에 입금 ()
7. 연차유급휴가 : 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 가족관계증명서 및 동의서
 - 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 : _____
 - 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 : _____
9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) : 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
10. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계 없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)
11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
12. 기타
 - 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____ 년 _____ 월 _____ 일

(사업주) 사업체명 :	(전화 : _____)
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

단시간근로자 표준근로계약서

____ (이하 '사업주'라 함)과와) ____ (이하 '근로자'라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : _____년 _____월 _____일부터
 ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 * _____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지* 등으로 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분

- 주휴일 : 매주 _____요일

5. 임금

- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 0표)
- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
- 기타급여(제수당 등) : 있음 () _____원(내역별 기재), 없음 ()
- 초과근로에 대한 가산임금률 _____%
 ※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급('14.9.19. 시행)
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일 (휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

6. 연차유급휴가 : 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여함

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) : 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

8. 근로계약서 교부

- "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

10. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 _____월 _____일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 :

(서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 :

(서명)

제6절 친권자(후견인) 동의서 및 취직인허증

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성 명 :
생년월일 :
주 소 :
연 락 처 :
연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항

성 명 : (만 세)
생년월일 :
주 소 :
연 락 처 :

○ 사업장 개요

회 사 명 :
회사주소 :
대 표 자 :
회사전화 :

본인은 위 연소근로자 _____가 위 사업장에서 근로를 하는 것에
대하여 동의합니다.

년 월 일

친권자(후견인) (인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부

15세 미만인 자의 취직인허증 [] 교부 [] 재교부 신청서

※ []에는 해당되는 곳에 'X' 표시를 합니다.
※ 왼쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다.

(양쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일
15세 미만인 자	성명	주민등록번호
	주소	
사용자 (사용자가 될 자)	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	주민등록번호
	소재지	(전화번호 :)
	15세 미만인 자의 종사업무	임금
	근로시간	사용기간
학교장	학교명	
	소재지	(전화번호 :)
	수업시간	
	의견	
친권자 또는 후견인	성명	주민등록번호
	주소	(전화번호 :)
	15세 미만인 자와의 관계	증의여부

「근로기준법」 제64조제1항과 같은 법 시행령 제36조·제39조 및 같은 법 시행규칙 제11조제1항·제2항에 따라 위와 같이 15세 미만인 자의 취직인허증의 { [] 교부, [] 재교부} 를 신청합니다.

년 월 일

사용자(사용자가 될 자)

(서명 또는 인)

15세 미만인 자

(서명 또는 인)

OO지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	취직 인허증용 봉투 2개 및거나 일머리띠 및 사투서 (재교부를 신청하는 경우에만 첨부)	수수도 인봉
------	--	-----------

210mm×297mm(특삼지 50g/㎡)

노동조합법(노동조합 및 노동관계조정법)



제1절 총칙

● 목적(제1조)

- 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건
의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관
계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와
국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
 - ▷ 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동3권 보장
 - ▷ 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위향상 도모(노동조합)
 - ▷ 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결(행정관청)
 - ▷ 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지(국가변영)

● 노동조합 및 노동쟁의 정의(제2조)

- **노동조합**: 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선
기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단
체 또는 그 연합단체

알고 갑시다!

근로자와 사용자의 정의 차이

구분	근로기준법	노동조합법
근로자	직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람	직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자
사용자	사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자	사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자
근거조항	근로기준법 제2조 제1항 1호와 2호	노동조합 및 노동관계조정법 제2조 1호와 2호

- **노동쟁의:** 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(‘노동관계 당사자’라 함) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 **근로조건의 결정**에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태
 - ▷ ‘주장의 불일치’라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 **자주적 교섭에 의한 합의**의 여지가 없는 경우
- **쟁의행위:** 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위

손해배상 청구제한 및 정당행위(제3조 및 제4조)

- 사용자는 **단체교섭 또는 쟁의행위**로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상청구 금지
- 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성을 위한 **정당행위**에 적용
- 형법 제20조: 법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니함

제2절 노동조합

● 노동조합의 조직·가입·활동(제5조)

- 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.
- 종사근로자(사업 또는 사업장에 종사하는 근로자)가 아닌 자의 노동조합 활동
 - ▷ 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 **사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위**에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동 가능(2021.7.6. 시행)
- 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 종사근로자로 봄

● 노동조합 보호요건 및 명칭사용 제한(제7조)

- 「노동조합법」에 의해 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위 구제신청 불가
- 「노동조합법」에 의해 설립된 노동조합이 아니면 노동조합 명칭사용 불가

● 조세의 면제(제8조)

- 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니함

● 차별대우 금지(제9조)

- 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분¹⁾에 의하여 차별대우를 받지 아니함

● **규약(제11조)**

□ 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 규약 제정

알고 갑시다!

노동조합 규약 기재사항

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

● **신고증 교부 및 노동조합 설립일(제12조)**

- 제10조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 3일 이내 신고증 교부해야 함
- 조합설립일: 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 봄

● **서류비치 의무(제14조)**

□ 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주

된 사무소에 비치하여야 함

1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
 2. 규약
 3. 임원의 성명·주소록
 4. 회의록
 5. 재정에 관한 장부와 서류
- 보존기간: 전항 제4호(회의록)와 제5호(재정에 관한 장부와 서류)는 3년간 보존해야 함



총회 개최시기 및 의결사항(제15조 및 제16조)

- 개최시기: 매년 1회 이상 총회를 개최해야 함
- 총회 의결사항
1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
 2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
 3. 단체협약에 관한 사항
 4. 예산·결산에 관한 사항
 5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
 6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
 7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
 8. 조직형태의 변경에 관한 사항
 9. 기타 중요한 사항
- 일반 의결정족수: 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성
- 특별 의결정족수: 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성
- ▷ 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항

- 임원의 선거에서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우: 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있음
- 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항: 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 함



대의원회(제17조)

- 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있음
- 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출함
- 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 함
- 대의원의 임기: 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없음
- 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용함



총회 및 대의원회 소집절차(제19조)

- 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 함
- 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있음



조합원의 권리와 의무(제22조)

- 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가짐
- 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있음



임원의 자격(제23조)

- 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정함
- 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출
- 임원의 임기: 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없음

알고 갑시다!

<임원과 대의원의 임기>

임원과 대의원의 임기는 규약으로 정하되, 3년을 초과할 수 없다. 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원 및 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.



노동조합의 해산(제28조)

- 노동조합 해산사유
 1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
 3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우
- 신고기간: 제1항 제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 **해산한 날부터 15일 이내**에 행정관청에게 이를 신고하여야 함

제3절 단체교섭 및 단체협약



단체교섭 및 단체협약 체결권한(제29조)

- 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐
- 노동조합이나 그 밖의 노동단체가 교섭대표를 통해 사용자 측과 근로조건 등에 관한 합의에 도달할 것을 주된 목적으로 하여 임금·근로시간 및 기타 근로조건 등을 교섭(협상)하는 것을 말한다. 단체교섭은 근로조건을 통일적으로 형성하는 기능뿐만 아니라 노사관계 및 운영준칙을 형성하는 기능도 함께 한다.
- 헌법상의 단결권 행사로서의 단체교섭권은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 임금, 근로시간, 해고, 복지 기타 대우 등 근로조건에 대한 단결을 달성하고자 하며, 근로조건 유지 및 개선과 근로자의 경제적·사회적 지위를 높이는 것이 목적이다. 노동조합은 단체교섭을 통하여 이러한 목적을 달성하기 때문에 단체교섭을 통하여 노동조합의 기능이 강화된다고 볼 수 있다.
- 단체교섭권의 법적 보장 및 효과
 - ▶ 단체교섭권 권리의 주체는 근로자 개개인에게 있으며, 단체교섭 행사의 주체는 노동조합이다.
 - ▶ 사용자는 노동조합의 정당한 교섭요구를 거부할 시에 부당노동행위가 된다.
 - ▶ 정당한 단체교섭권의 행사는 민·형사상 면책된다.
 - ▶ 국가는 단체교섭권을 부당하게 침해하거나 제한할 수 없다.
 - ▶ 노동조합과 사용자는 교섭의 결과인 단체협약 상의 권리와 의무의 당사자이며, 사용자는 단체교섭의 의무자로서의 당사자이다.

알고 갑시다!

<노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결능력 있는지>

노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결 능력이 있는지 여부(한정 적극)에 대한 사례(대법원 2001. 2. 23. 선고 2000도4299 판결)

[판결요지]

노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 『노동조합 및 노동관계조정법시행령』 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향 받지 아니한다.

● 공정대표의무 등(제29조의4)

- 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별금지
- 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날부터 **3개월 이내**에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있음

● 교섭 등의 원칙(제30조)

- 신의성실 및 권한남용금지 원칙:** 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 됨
- 체결거부 및 해태금지 원칙:** 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 됨
- 교섭방식 자율선택 원칙:** 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 함

● 단체협약의 작성(제31조)

- 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 함
- 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 함
- 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있음

● 단체협약의 유효기간 상한(제32조)

- 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있음
- 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 함
- 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부부터 3월까지 계속 효력을 가짐
- 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음

알고 갑시다!

<단체협약의 유효기간>

- ▷ 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사 합의하여 정함
- ▷ 단체협약에 유효기간을 정하지 아니하였거나 3년을 초과하여 정한 경우: 그 유효기간은 3년으로 함
- ▷ 유효기간 만료를 전후하여 새로운 단체협약 체결노력에도 아직 체결하지 못한 경우: 별도의 약정이 없는 한 종전 단체협약의 효력만료일로부터 3월까지 존속
- ▷ 종전 단체협약에 의한 유효기간이 경과 후에도 새로운 단체협약을 체결하지 못한 경우: 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 약정이 있으면 그에 따름



기준의 효력(제33조)

- 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업 규칙 또는 근로계약의 **부분은 무효로 함**(일부 무효)
- 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의함



단체협약의 해석(제34조)

- 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 **노동위원회**에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시요청 가능
- 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 **30일 이내**에 명확한 견해를 제시하여야 함
- 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 **중재재정과 동일한 효력**을 가짐



일반적 구속력(제35조)

- 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용됨



지역적 구속력(제36조)

- 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 **단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청**에 의하거나 그 **직권**으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있으며, 행정관청이 법 제36조 제1항의 규정에 의한

결정을 한 때에는 지체 없이 이를 공고하여야 한다.

□ 지역단위 일반적 구속력은 소수근로자 보호, 단체협약의 실효성 및 노동조합의 조직력 확보, 부당경쟁의 방지, 불필요한 사회적 분쟁의 방지에 그 기능이 있다.

□ 실체적 요건

① 하나의 지역이란 근로조건, 노사관계, 기업환경 등 경제적 기초의 유사성이 있어 지역단위 구속력을 적용할 만한 가치가 인정되는 지역, 즉 하나의 노동시장을 형성하고 있는 지역을 말하고 반드시 행정 구역과 일치할 필요는 없다.

② 하나의 단체협약의 적용이란 일반적으로 집단교섭 또는 통일교섭을 통하여 체결된 단체협약이 될 것이지만 지역단위 일반적 구속력의 취지가 기업 간의 불공정한 경쟁 방지에 있으므로 기업별 교섭에 의한 여러 개의 단체협약이라 하더라도 그 내용이 같다면 하나의 단체협약에 해당한다.

③ 같은 종류의 근로자 3분의 2이상이 적용에서 같은 종류의 근로자란 당장에는 협약당사자인 노동조합에는 해당하지 않지만 협약당사자인 노동조합의 조합원 자격이 있는 자를 말하고 이들의 3분의 2이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 한다.

□ 절차적 요건

▶ ①행정관청이 당해 단체협약의 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 ②노동위원회의 의결을 얻어 ③ 단체협약의 확장 적용을 결정하여야 하며 ④이를 지체 없이 공고함으로써 효력이 발생한다.

▶ 지역적 구속력 공고가 있다면 단체협약의 규범적 효력이 인정되는 부분에만하여 당해 지역에 종사하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게 효력이 미친다.

제4절 쟁의행위

● 쟁의행위의 기본원칙(제37조)

- 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반행위 금지
- 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위 금지
- 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업 방해하는 쟁의행위 금지

● 노동조합의 지도와 책임(제38조)

- 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 됨
- 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박 사용금지
- 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 함
- 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임

● 폭력행위 등의 금지(제42조)

- 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없음
- 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없음
- 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 함
- 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있음

- 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체 없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실함

필수유지업무에 대한 쟁의행위 제한(제42조의2)

- 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없음

알고 갑시다!

필수유지업무

- ▷ 필수유지업무: 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무
- ▷ 별표1: 시행령 제22조의2 관련 필수공익사업별 필수유지업무 범위

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 [별표 1] <개정 2019. 7. 2.>

필수공익사업별 필수유지업무(제22조의2 관련)

1. 철도사업과 도시철도사업의 필수유지업무
 - 가. 철도·도시철도 차량의 운전 업무
 - 나. 철도·도시철도 차량 운행의 관제 업무(정거장·차량기지 등에서 철도신호 등을 취급하는 운전취급 업무를 포함한다)
 - 다. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무
 - 라. 철도·도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무
 - 마. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무
 - 바. 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무
 - 사. 선로점검·보수 업무
2. 항공운수사업의 필수유지업무
 - 가. 승객 및 승무원의 탑승수속 업무
 - 나. 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무
 - 다. 항공기 조종 업무
 - 라. 객실승무 업무
 - 마. 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제 업무
 - 바. 항공기 운항과 관련된 시스템·통신시설의 유지·보수 업무

알고 갑시다!

- 사. 항공기의 정비[창정비(Depot Maintenance, 대규모 정비시설 및 장비를 운영하여 수행하는 최상위 정비 단계)는 제외한다] 업무
 - 야. 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의 요구에 따른 항공운송사업자의 안전 또는 보안 조치와 관련된 업무
 - 자. 항공기 유도 및 견인 업무
 - 차. 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무
 - 카. 항공기에 대한 제설·제빙 업무
 - 타. 승객 승하기 시설·차량 운전 업무
 - 파. 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무
 - 하. 「항공법」 제2조제16호에 따른 항행안전시설과 항공기 이·착륙 시설의 유지·운영(관제를 포함한다)을 위한 업무
3. 수도사업의 필수유지업무
- 가. 취수·정수(소규모 자동화 정수설비를 포함한다)·가압·배수시설의 운영 업무
 - 나. 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무
 - 다. 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무
4. 전기사업의 필수유지업무
- 가. 발전부문의 필수유지업무
 - 1) 발전설비의 운전(운전을 위한 기술지원을 포함한다) 업무
 - 2) 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원은 제외한다) 업무와 안전관리 업무
 - 나. 송전·변전 및 배전 부문의 필수유지업무
 - 1) 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무는 제외한다)
 - 2) 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무
 - 3) 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시·제어와 배전선로 긴급계통 전환 업무
 - 4) 전력계통 보호를 위한 통신센터(전력계통원방감시제어장치를 포함한다) 운영 업무
 - 5) 통신보안관제센터 운영 업무
 - 6) 전력공급 비상시 부하관리 업무
 - 7) 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무
 - 다. 전력거래 부문의 필수유지업무
 - 1) 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무
 - 2) 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영계획 수립 등 급전 운영 업무
 - 3) 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리를 포함한다) 업무
5. 가스사업(액화석유가스사업은 제외한다)의 필수유지업무
- 가. 천연가스의 인수(引受), 제조, 저장 및 공급 업무
 - 나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

알고 갑시다!

6. 석유정제사업과 석유공급사업(액화석유가스사업을 포함한다)의 필수유지업무
 - 가. 석유(천연가스는 제외한다)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무
 - 나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및
7. 병원사업의 필수유지업무
 - 가. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 응급의료 업무
 - 나. 중환자 치료·분만(신생아 간호를 포함한다)·수술·투석 업무
 - 다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무
8. 혈액공급사업의 필수유지업무
 - 가. 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무
 - 나. 「혈액관리법」 제2조제6호에 따른 혈액제제(수혈용에 한정한다. 이하 이 호에서 같다) 제조 업무
 - 다. 혈액 및 혈액제제의 수송 업무
9. 한국은행사업의 필수유지업무
 - 가. 「한국은행법」 제6조, 제28조와 제29조에 따른 통화신용정책과 한국은행 운영에 관한 업무
 - 나. 「한국은행법」 제47조부터 제86조까지의 규정에 따른 다음의 업무
 - 1) 한국은행이 수행하는 한국은행권 발행 업무
 - 2) 금융기관의 예금과 예금지급준비 업무
 - 3) 금융기관에 대한 대출·지급결제 등의 업무
 - 다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 각종 전산시스템 운영·통신 및 시설보호 업무
 - 라. 다른 법령에 따라 한국은행에 위임 또는 위탁된 업무
10. 통신사업의 필수유지업무
 - 가. 기간망과 가입자망의 운영·관리업무
 - 나. 통신장애의 신고접수 및 수리 업무
 - 다. 「우편법」 제14조에 따른 기본우편역무
 - 라. 「우편법」 제15조에 따른 부가우편역무 중 내용증명과 특별송달 업무

필수유지업무 협정(제42조의3)

- 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 **필수유지업무협정**을 서면으로 체결하여야 함



사용자의 채용제한(제43조)

- 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없음
- 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없음
- 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니함
- 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있음



쟁의행위 기간 중 임금지급요구 금지(제44조)

- 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없음 => 무노동 무임금 원칙
- 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 됨



직장폐쇄 요건(제46조)

- 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄 가능
- 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 함

제5절 노동쟁의의 조정

● 조정의 개시(제53조)

- 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 함
- 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있음

● 조정기간(제54조)

- 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 함
- 제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자 간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장 가능

● 조정의 효력(제61조)

- 제60조 제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 함
- 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가지며, 제60조 제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가짐

● 중재의 개시(제62조)

- 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때 또는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때는 노동위원회는 중재를 행함



중재 시 쟁의행위 금지(제63조)

- 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 **15일간**은 쟁의행위 금지



중재재정 등의 확정(제69조)

- 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 **위법이거나 월권**에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심신청
- 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 **위법이거나 월권**에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송 제기
- 제1항 및 제2항에 규정된 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정
- 제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 함

알고 갑시다!

중재재정의 불복신청절차

- ▷ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정 => 불복(위법 또는 월권이라 인정) => 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내 => 중앙노동위원회에 재심신청 => 불복(위법 또는 월권) => 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내 => 행정소송
- ▷ 재심이나 행정소송을 제기하지 아니한 경우 중재재정 또는 재심결정은 확정되며, 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
- ▷ 지방노동위원회의 중재재정은 중앙노동위원회에의 재심신청, 중앙노동위원회의 재심결정은 행정소송의 제기로 인하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

● 중재재정 등의 효력(제70조)

- 제68조 제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가짐
- 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조 제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니함

알고 갑시다!

조정과 중재의 구분

구분	조정	중재
개시	노동조합법 제53조	노동조합법 제62조
방법	관계 당사자 일방이 신청	관계 당사자 쌍방 또는 일방이 신청
효력	<ul style="list-style-type: none"> - 조정위원회가 조정안을 작성하여 관계 당사자에게 권고함으로써 노동쟁의를 해결하는 방법 - 조정위원회가 제시하는 조정안을 관계 당사자가 수락 또는 거부에 의해 조정 성립여부 결정 - 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력 가짐 	<ul style="list-style-type: none"> - 당사자의 수락여부에 관계없이 중재재정을 명하게 되고, 당사자는 이에 따라야 함 - 중재재정은 중재위원회가 내린 결정으로서 단체협약과 동일한 효력 - 중재신청은 조정절차 중에도 가능 - 위법이나 월권인 경우에 한해 불복신청 가능

● 공익사업의 범위(제71조)

- 공익사업: 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각 호의 사업
 1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
 3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
 4. 은행 및 조폐사업
 5. 방송 및 통신사업

□ 필수공익사업: 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각 호의 사업

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업



긴급조정 결정 및 쟁의행위 중지(제76조 및 제77조)

- 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있음
- 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없음

제6절 부당노동행위

부당노동행위(제81조)

□ 사용자는 부당노동행위를 할 수 없음

알고 갑시다!

부당노동행위(노동조합법 제81조 제1항)

11. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
12. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
13. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
14. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
15. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험 여부 판단고려 사항 (노동조합법 제81조 제1항 4호 단서)

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

- 부당노동행위란 근로자의 3권(단결권·단체교섭권·단체행동권) 행사에 대한 사용자의 방해·침해 행위를 말함
 - ▶ 미국에서 노동조합운동에 대한 사용자의 방해행위를 배제하고 노동조합의 조직화를 촉진하기 위해 1935년 「와그너법」이 최초로 채택
 - ▶ 우리나라는 「헌법」 제33조 제1항에서 근로자에게 노동3권 보장과 「노동조합법」 제81조 제1항에서 부당노동행위 제도를 채택함
 - ▶ 1963년 개정 이전의 「노동조합법」은 그 위반에 대해 처벌을 규정하였으나, 현행 「노동조합법」은 부당노동행위를 배제하는 원복회복주의 채택
 - ▶ 1997년 「노동조합법」은 노조전임자에 대한 급여지급을 부당노동행위에 포함시키고, 중앙노동위원회의 구제명령에 대한 이행명령제도 도입

● **구제신청(제82조)**

- 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음
- 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 함

● **구제명령(제84조)**

- 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각결정 함
- 제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 함
- 관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 함

● 구제명령 확정(제85조)

- 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심 신청
- 제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 訴 제기
- 제1항 및 제2항에 규정된 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정
- 제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 함
- 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있음

● 구제명령 등의 효력(제86조)

- 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니함

알고 갑시다!

부당노동행위 구제신청 절차

- ▷ 절차: 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내에 권리 침해 당한 근로자 또는 노동조합 구제신청 => 지방노동위원회 또는 특별노동위원회 => 조사/심문 => 구제명령 또는 기각결정 => 불복 => 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내 => 중앙노동위원회 재심신청 => 불복 => 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내 => 행정소송 제기
- ▷ 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.
- ▷ 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ▷ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7절 벌칙

구분	벌칙	조문
제41조 제2항의 규정에 위반한 자	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금	제88조
1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자 2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자	3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지	제89조
제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	제90조
제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자	1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	제91조
1. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항 바. 쟁의행위에 관한 사항 2. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자	1천만원 이하의 벌금	제92조
1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자 2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자	500만원 이하의 벌금	제93조
법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.	양벌규정	제94조
제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자	500만원 이하의 과태료	제95조
1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자 2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자	500만원 이하의 과태료	제96조 제1항
제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자	300만원 이하의 과태료	제96조 제2항

노동조합



제1절 노동조합



노동조합의 정의

- 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체(노동조합법 제2조 4항)
- 자본주의 사회의 노동조합은 지연이나 혈연 중심의 상부상조 목적이며 계, 품앗이 등과 같은 전근대사회의 노동자 조직, 노동 조직과는 전혀 다른 사회경제적·법률적 의미를 지님
- 노동자들의 자신을 위한 조직으로서 노동자들의 자주적 의사에 의해 결성되고 운영되는 단체

알고 갑시다!

노동조합 및 노동관계조정법(일명 노동조합법) 제2조 4항 단서 조항에서

다음 각 목은 노동조합으로 보지 않는다.

- 가 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- 나 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
- 다 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- 라 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
- 마 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

- 사용자와 노동자의 관계는 엄연히 불평등이 일어날 수 있는 구조적 한계를 가지고 있어 노동조합이라는 단체를 만들어 경제적인 불평등을 극복하고 타협해 나감

- 헌법 제33조에 따르는 근로자는 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체 행동권의 노동 3권을 가짐

● 노동조합의 존재이유

- 자본주의는 사용자와 노동자의 불평등한 관계 성립 => 노동조합을 설립해 조직적으로 단결해 합법적으로 투쟁을 함
- 과거에는 대중매체를 통해 파업, 투쟁이 경제발전의 발목을 잡는 이미지가 덧씌워져 있는 경향이 있었음
- 정당한 조건으로 노조를 설립하고 자유의사에 의해 가입자를 만들어 노동 권리를 찾는 것은 노동자의 당연한 권리

● 노동조합의 사회경제적·법률적 의미

- 자유로운 개인으로서의 평등한 계약관계를 통한 임금노동자
- 노동조합은 노동의 방식, 노동의 과정에 대한 자기 결정권을 가지지 못함
- 경제적·사회적 지위 향상을 위해서 법적 보장과 한계 속에서만 활동 가능
- 노동계약의 형식은 평등이지만 실질은 고용자의 우월적 지위에 있음 => 불평등 관계 해소 위해 최소한의 노동자 보호 필요성을 헌법과 법률로 명시

● 노동조합의 기능

- 경제적 기능
 - ▷ 단체교섭과 쟁의행위를 통한 근로자의 근로조건 개선 및 유지를 위한 기능
 - ▷ 조합은 조합원의 '동일노동, 동일임금과 동일대우'의 원칙하에 각 조합원의 직무별·작업별·기능별 대우의 격차 해소와 전체 조합원의 고용조건 개선을 위해 노력해야 함
- 공제 및 복리적 기능
 - ▷ 경제호조활동을 통해 조합원의 복리증진과 상호공제활동 기능이 강화됨

- ▷ 기업의 복지공제시설들이 중요한 비중을 차지하게 되고, 각종 부가급부 (fringe benefit)나 유럽의 임금 드리프트(drift)* 등과 같은 조합의 복지·공제 기능에 높은 관심 가짐

□ 정치적 기능

- ▷ 노동조합의 본질적 기능은 조합원의 고용조건 개선을 목적이나, 그 목적을 달성하기 위해 법률의 개정이나 제정, 정부에 대한 요구, 노동자 정당과의 연계 등이 불가피함
- ▷ 모든 정치적 행위는 어디까지나 조합의 산업경제적 기능을 보다 쉽고 폭넓게 달성하기 위한 수단일 뿐 정치적 활동 자체를 목적으로 삼는 단체는 아님

알고 갑시다!

- ▷ **임금 드리프트(wage drift)란** 제2차 대전 후에 유럽의 여러 나라에서 노동력 부족 현상이 나타남에 따라 고용주는 노동력 확보를 위해 협약 임금을 상당히 상회하는 임금을 지급하는 방식이 일반화되었는데 이를 임금 드리프트라고 하며 1960년대 초기에는 50~60%에 달하기도 함
- ▷ 일반적으로 임금률은 노사의 단체교섭에 의해 결정되며 그것은 전국적 혹은 지역적인 의미에서 공통의 임금률이다.
- ▷ 각 사업소 내에는 그 협약임금률을 기초로 해서 작업의 난이, 노동자의 직급, 특수작업 수당 등과 표준작업량이나 보너스 제도 등 성과급에 대해 사용주와 노동자가 협의해서 구체적으로 결정함
- ▷ 따라서 협약임금은 원칙적으로 최저임금이며, 실제로 노동자에게 지불되는 임금은 협약임금을 다소 상회하여 지급하는 것이 일반적임

노동조합의 종류

□ 구성원에 의한 분류

- ▷ **단위노동조합:** 근로자가 직접 개인자격으로 가입된 노조를 말하며, 독자적인 단체로서 규약과 노동조합의 기관을 가지고 활동하며, 전국적 규모의 단위노조인 경우에는 지역이나 기업별로 지부 또는 분회를 두고 운영함
- ▷ **연합노동조합(연합단체):** 노동조합 구성원으로 이루어진 단체를 말하며, 회사를 중심으로 결성된 '기업별노동조합' 또는 기업별 단위노조가 산업별 규모로 결성한 '산업별 연합노조'가 있음

□ 구성원 자격에 의한 분류

▷ 직종(직업)별 노동조합(Craft Union)

- 동일한 기능분야나 직업 또는 직종에 속하는 근로자들이 기업과 산업을 초월하여 횡적으로 결합한 노동조합
- 일정한 자격을 갖춘 숙련 노동자를 조합원으로 하여 직능의 표준적 임금과 근로조건을 공통적으로 확보·유지하려는 목적이 강함
- 19세기 중반 영국에서부터 발달하였으며 동일한 직업 또는 직종의 근로자들로 구성되어 있기 때문에 단체교섭사항과 그 내용이 명확함
- 근로자의 기능 및 기술에 대한 이익을 옹호하기 위해 광범위한 지역에 걸쳐 조직되며 조직의 단결력이 강하고 실업자도 조합가입 가능하나 배타적 성향 지님
- 의사, 변호사, 교사단체 등 전문적 이익집단들과 그 기능에 있어서 크게 구별되지 않음

▷ 산업별 노동조합(Industrial Union)

- 기업 또는 직종이나 계층·성별에 관계없이 동종의 산업에 종사자로 숙련 및 미숙련 노동자 모두를 포괄하는 횡단적 노동조합
- 19세기말경 영국에서 숙련공 노동자들의 직업별 노동조합(craft union)에 가입하지 못한 대규모 공장의 반숙련 및 미숙련 노동자들에 의해 처음으로 조직됨
- 한 산업 내에 종사하는 다양한 직종의 근로자, 숙련/미숙련 근로자 모두를 하나의 단결체로 만든 것이며 하나의 산업 단위로 결성되어 강력한 교섭력 지님
- 교섭력의 산업적 통일화 유지 가능하나 조직 내 직종 간 이해대립 발생 우려 있음, 대량의 미숙련 근로자가 노동시장에 방출된 결과 이를 보호하고자 등장함 (우정노조 및 우체국노조)
- 대량의 조합원 확보로 대규모 조직으로 발전하게 되며 조직의 관료화, 중앙집권화를 가져오기 쉽다는 문제점 있음

▷ 기업별 노동조합(Enterprise Union)

- 우리나라 90% 이상의 노동조합으로서 특정기업의 동일한 경영에 종사하는 근로자에 의해 결성되는 기업단위의 종단적 노동조합
- 기업 내에서는 숙련/미숙련, 사무직/생산직에 관계없이 조합 가입이 개방되어 있으며, 사용자측의 직접적 개입이나 영향이 쉽게 미침
- 직종별 공동의식이 미성숙한 단계나 동종 산업 직종내 차이가 클 때 성립하며 직종 간의 요구조건을 공평하게 처리하기에는 어려움 있음
- 보통 정식 종업원을 그 대상으로 하며 임시직 또는 퇴직 근로자는 조합원 자격에서 제외

▷ 지역별 노동조합(Regional Union)

- 동일 지역의 노동자들이 직업이나 산업을 구별하지 않고 결성한 노동조합으로서 근로자가 기업의 범위를 넘어서 일정 지역단위로 조직하며 직종별인 경우가 많음
- 청계피복노동조합, 서울지역 인쇄노동조합, 서울 동부지역금속노동조합, 부산지역 택시 노동조합 등이 대표적임

▷ 일반 노동조합(General Union)

- 직종 및 산업을 구별하지 않고 기업을 초월하여 각종 직업과 산업을 대상으로 다양한 근로자들을 결집시켜 조직되는 단일 노동조합
- 산업별 조합과 같이 공업화의 진전에 따라 대량으로 밀려난 미숙련근로자와 직업별 조합에서 밀려난 근로자 등을 중심으로 19세기말경 영국에서 발달함
- 조직의 주체는 주로 단순 노무에 종사하는 미숙련 노동자들이기 때문에 안정된 고용의 확보, 노동시간의 최대한의 규제 및 최저한의 임금확보 등이 주요 요구조건
- 생활 임금의 원리를 기초로 하며 입법 규제를 중시하지만 단체교섭 기능이 허약한 단점이 있음
- 한국노총 산하의 전국연합 노동조합 연맹과 이미 해산한 전국 노동조합

협의회 등이 이에 해당됨

□ 가입조건에 의한 분류

▷ Open Shop

• 정의

- ① 노동조합의 자율적 가입규정을 말하며, 기업이 노동조합의 가입 여부와 관계없이 자유롭게 종업원을 고용할 수 있음
- ② 근로자가 자유로이 노동조합에의 가입 여부를 결정하고, 노동조합에서 탈퇴하거나 제명당해도 종업원 자격을 상실하지 않는 제도로써 노동조합의 가입·탈퇴가 자유로움
- ③ 사용자는 노조 조합원뿐만 아니라 노조에 가입하지 않은 노동자까지 자유롭게 고용하되 근로조건의 차별을 두지 않음
- ④ 우리나라는 공무원을 제외한 모든 근로자에게 오픈숍을 인정하고 있으며, 이를 위반하여 근로자에게 불이익을 주는 사용자의 행위를 '부당노동행위'로 규정함

• 특징

- ① 노동조합에 가입된 조합원이나 가입하지 않은 비조합원 구분 없이 모두 채용 가능
- ② 노동조합의 가입여부는 노동자가 자신의 의사에 따라 스스로 결정

▷ Closed Shop

• 정의

- ① 일정의 노동조합에 대한 근로자의 강제적 가입규정이며, 종업원 채용시에 특정 노동조합의 조합원 자격을 전제조건으로 하는 제도
- ② 사용자는 노동조합에 가입된 근로자만을 고용해야 하고, 만일 근로자가 노동조합을 탈퇴하거나 제명된 경우 해고해야하는 제도
- ③ 직업별 조합이 노동시장을 완전히 지배하기 위하여 채택한 제도이나 기술진보로 인한 직종의 다양화, 미숙련 근로자의 다량유입, 산업별 조합의 등장으로 퇴보되고 있음

④ 종업원을 고용할 경우 일반적으로 사전에 특정 노동조합에 추천을 의뢰하여 채용하게 되지만, 채용 후 노동조합을 탈퇴하거나 제명된 자에 대해서는 해고의 대상이 됨

- 특징

- ① 조합원 가입 조건을 전제로 채용
- ② 노동조합 조직력을 강화시킬 수 있고 조합의 노동 통제력이 강력함
- ③ 조합이 노동의 공급을 통제할 수 있어 임금수준과는 관계없이 노동의 공급이 고정되어 있으므로 노동의 공급곡선은 수직형태

▷ Union Shop

- 정의

- ① 노동조합에 대한 반강제적 가입규정이며, 기업의 종업원 고용요건으로서 특정 노동조합의 조합원임을 전제로는 하지 않으나 고용된 근로자에 대해서는 일정한 기간 내에 노동조합 가입을 의무화함
- ② 즉, 사용자가 근로자를 고용할 때에는 자유이나, 일단 고용되면 일정기간 내에 노동조합에 가입해야 하는 제도
- ③ 이 제도는 일정한 기간 내에 노동조합의 가입을 거부하거나 조합으로부터 탈퇴하는 경우에는 원칙적으로 해고의 대상이 됨

- 특징

- ① 조합원과 비조합원 모두 채용가능하나 일정시간 지나면 노동조합에 가입해야 함
- ② 사용자와 조합 간 단체협약을 통해 “단체협약에 조합가입 대상으로 되어 있는 직급의 근로자들에 대하여 사용자는 노동조합 가입의사가 있는 사람을 채용하고, 조합에 가입하지 않을 시에는 해고한다”라고 규정하여 노조가입을 강제하는 제도
- ③ 조합원 다수가 탈퇴하여 근로자의 3분의 2미만이 된 경우에 단체협약의 유효기간 중이라도 유니온숍 협정의 효력은 상실함(2001.09.03. 노조68107-1019)

- ④ 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2호의 단서에 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상이 노동조합에 가입하고 있을 것을 전제 조건으로 함

알고 갑시다!

1. **Agency Shop:** 조합가입의 의사가 없는 자에게는 조합가입이 강제되지 않지만, 조합원이 아니라도 모든 종업원에게 노동조합이 조합비를 징수하며 조합원과 동일한 혜택을 받을 수 있도록 하는 제도로 기관숍이라고 한다. 이는 비조합원인 근로자가 조합비를 지불하지 않고 조합이 체결한 단체협약의 이익을 받는 것을 방지하기 위함이다.
2. **Preferential Shop:** 채용에 있어서 조합원에게 우선권을 주는 제도로서 비조합원에게는 단체협약의 혜택을 주지 않기 위함이다.
3. **Maintenance Shop:** 조합원이 되면 일정기간 동안 조합원으로 머물러 있어야 하는 제도이다. 고용의 조건으로 일정 기간 동안 조합원으로 머무르게 하거나 교섭 중에 조합원이었던 구성원을 조합원으로 머물게 할 수 있도록 하는 단체교섭의 조건으로 이용되기도 한다. 조합원의 이러한 참가제도는 다양한 형태로 나타날 수 있는데, 노조에서는 고용조건으로 조합원이 되는 클로즈드숍(closed shop) 제도를, 사용자에서는 오픈숍(open shop) 제도를 원하는 추세이다

알고 갑시다!

유니온숍 협정의 효력제한 판결요지

[대법원 2019.11.28.선고, 2019두47377판결]

1. 근로자에게는 단결권 행사를 위해 가입할 노동조합을 스스로 선택할 자유가 헌법상 기본권으로 보장되고, 나아가 근로자가 지배적 노동조합에 가입하지 않거나 그 조합원 지위를 상실하는 경우 사용자로 하여금 그 근로자와의 근로관계를 종료시키도록 하는 내용의 유니온숍 협정이 체결되었더라도 지배적 노동조합이 가진 단결권과 마찬가지로 유니온숍 협정을 체결하지 않은 다른 노동조합의 단결권도 동등하게 존중되어야 한다. 유니온숍 협정이 가진 목적의 정당성을 인정하더라도, 지배적 노동조합이 체결한 유니온숍 협정은 사용자를 매개로 한 해고의 위협을 통해 지배적 노동조합에 가입하도록 강제한다는 점에서 허용 범위가 제한적일 수밖에 없다.
2. 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에게까지 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온숍 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온숍 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다. 따라서 신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온숍 협정의 효력이 해당 근로자에게 까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였더라도 사용자가 유니온숍 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다.

알고 갑시다!

유니온숍 협정은 근로자의 단결권과 평등의 원칙에 위배되지 않음
[2005.11.24. 2002헌바9596(병합)]

1. 사실관계

- ▷ A노조는 1992년 1월 21일에 설립신고를 한 지역별, 업종별 단위노동조합
- ▷ B노조는 A노조에 가입하지 않은 근로자를 주축으로 1997년 5월 13일에 설립신고를 한 지역별·업종별 단위노동조합
- ▷ 대부분의 근로자가 A노조에 가입하여 단체교섭권을 위임 받아 1997년 12월경 회사와 “노동조합 가입을 거부하거나 탈퇴할 때는 즉시 해고해야 한다”라는 유니온숍 협정을 체결
- ▷ 그 이후 근로자 ‘갑, 을, 병’이 A노조를 탈퇴하여 B노조 가입 => 해고 요구 => 1998년 7월에 해고

2. 판결

- ▷ 제1심: 1999년 7월 해고가 위법하므로 무효
- ▷ 항소심: 2004년 4월 제1심 판결을 취소하고 해고가 정당함을 판결
- ▷ 상고심: 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2호 단서의 위헌제청신청 => 기각
- ▷ 헌법소원심판
 - ① 근로자의 단결권 등 침해여부: 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조 제1항 등에 위배되지 않음
 - ② 평등권의 침해여부: 2007년부터 복수노조 허용취지를 고려하면 유니온숍 협정과 같이 근로자의 단결권과 단결선택권을 제한할 수 있는 특정 노동조합의 근로자의 단결강제권에 대한 개정 필요성 제시



황견계약과 와그너법

□ 황견계약(黃犬契約: Yellow Dog Contract)

- ▷ 근로자가 노동조합에 가입하지 않거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 근로계약
- ▷ 근로자의 노동조합에의 가입을 사전에 제한하는 것으로 ‘비열계약(卑劣契約)’이라고도 하며, 「헌법」이 보장하고 있는 단결권을 침해하는 것으로 「노동조합 및 노동관계조정법」은 이를 부당노동행위로 규정하여 금지함

□ 와그너법(Wagner Act)

- ▷ 근로자의 근로3권을 침해하는 사용자의 부당노동행위를 금지하기 위해 제정된 법

- ▷ 1935년 뉴딜정책의 일환으로 제정된 미국의 노동조합보호법으로 당시 이 법률의 제안자인 상원의원 'R.F. Wagner'의 이름을 따서 「와그너법」이라고 함
- ▷ 이 법은 근로자의 단결권 및 단체교섭권을 보호하기 위하여 부당노동행위 제도와 교섭단위 제도를 설정하는 등 미국 노동법상 가장 혁명적인 법령으로 평가받음

제2절 특고(특수형태 근로종사자) 노동조합

● 근로기준법의 근로자 범위

- 「근로기준법」상 근로자는 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’이라 정의함으로써 사업 또는 사업장이라는 물리적·실질적 공간에서 근로를 제공하는 자로 한정
- 「근로기준법」상 근로자를 협소하게 정의하는 것은 근로제공의 목적이 임금으로서 임금이라는 금전적 매개체로 근로계약을 체결해야 하는 관계 때문
- 근로자는 근로의 대가로 **임금**을 받고 노동력을 제공하는 것이므로 ‘사용종속 관계 아래서 근로를 제공하는 자’로 이해

● 노동조합법의 근로자 범위

- 「노동조합법」상 근로자는 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 규정하며 물리적·실질적 공간에서의 근로 제공을 요구하지 않음
- 4차 산업혁명으로 인한 플랫폼 노동자가 증가하면서 「근로기준법」의 전통적인 근로자가 아닌 노동법의 보호가 필요한 특고 종사자 등이 증가하고 있는 추세
- 시대적 추세를 반영하여 2021년 7월부터 개정된 「노동조합법」에서는 ‘해고된 근로자’와 ‘특고 종사자’도 근로자로 인정받을 수 있는 근거를 마련함 => ‘해고된 자’의 조합원 자격은 ‘노조규약’에 의함
- 1993년부터 대법원 판례는 특고 종사자들의 **근로자성**을 인정하고 있으며, 2014년 대법원은 골프장 캐디가 「근로기준법」상 근로자는 아니지만 「노동조합법」상 근로자에 해당한다고 판단함
- 근로자의 개념을 놓고 두 법이 구분되며, 「노동조합법」이 「근로기준법」보다 확대된 개념 => 「근로기준법」은 ‘임금을 목적으로 사업·사업장에 근로를 제공하는 자’를, 「노동조합법」은 ‘임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’를 근로자로 봄



특고의 근로자성

- 「노동조합법」 제2조 제1호는 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 폭넓게 규정하며 근로자성이 높은 특고를 근로자로 포괄할 수 있음
- 실제 법을 적용에 있어서도 「노동조합법」상 근로자의 개념은 넓게 확대되고 있는 추세이며, 법원과 행정관청도 소득의존성, 지속·전속성 등과 함께 「노동조합법」상 보호필요성을 토대로 ‘특고의 근로자성’을 폭넓게 인정함
- 대법원 판례: 「노동조합법」상 인정범위가 「근로기준법」상 근로자의 인정범위보다 넓다는 점과 「노동조합법」상 근로자는 경제적·조직적 종속성을 중심으로 판단해야 한다는 점을 강조
 - 2018년 06월: 학습지교사의 노조법상 근로자성 인정
 - 2018년 10월: 방송연기자의 노조법상 근로자성 인정
 - 2019년 02월: 철도매점운영자의 노조법상 근로자성 인정
 - 2019년 06월: 카마스터 노조법상 근로자성 인정 등 판결
- 특고 종사자의 경우 「근로기준법」상 근로자는 아니지만, 주된 사업장이 있고 상당한 전속성이 있으며 임금과 유사한 ‘용역료’라는 대가를 수령한다는 점에서 노동법적 보호의 필요성이 존재함
- 이러한 점을 감안 2021년 7월부터 「산업재해보상보험법」상 보험가입이 사실상 강제되고 고용보험 적용도 가능함 => 특고 종사자가 「근로기준법」상 근로자는 아니나 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」상 근로자로 인정

근로자성에 대한 구체적 판단기준 [대법원 2004다29736]

- ▷ 종합반 강사에 대한 근로자성 판단 사례에 있어서 대법원은 근로자 여부를 판단하는 명확한 기준을 제시하고 있다. **첫째**, 계약의 형식과 무관하다. **둘째**, 사용종속관계 기준을 12가지로 나열하고 있다. **셋째**, 사용종속관계 판단기준으로 제시된 항목에 있어 사용자가 일방적으로 결정할 수 있는 부분인지 여부까지 판단하여야 한다고 설명하고 있다. 이 판례는 근로자성 판단에 대한 기준으로 사용되고 있으며, 그 판단기준은 다음과 같다.
- ▷ 판례는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급 계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는
 - ① 업무 내용을 사용자가 정하고
 - ② 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며
 - ③ 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
 - ④ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지
 - ⑤ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나
 - ⑥ 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지
 - ⑦ 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지
 - ⑧ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적(對償的) 성격인지
 - ⑨ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지
 - ⑩ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항
 - ⑪ 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도
 - ⑫ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.
- ▷ 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수 하였는지, 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.”
- ▷ “상기 기준은 형식적·획일적으로 적용되는 것이 아니라, 상기 기준에 부합되는 사실관계가 존재하는 경우에도 이것이 사용자의 우월한 지위에 기인하는 것인지 아니면 업무의 특수성상 당연히 존재하는 것인지를 여부를 판단하여야 할 것이다.”
- ▷ 결론
 - ① 사용종속관계의 존재여부에 따라 근로자성을 인정할 수 있고(종속성에 의한 판단)
 - ② 사용종속관계의 존재여부는 계약의 형식이나 명칭이 아니라 노무공급관계의 실질적 사실관계에 따라 판단하며(실질적 판단)
 - ③ 노무공급관계의 실질적 사실관계는 그것을 둘러싼 제반 요소를 종합적으로 고려하여 판단한다(종합적 고려).



「산업재해보상보험법」 개정: 특고 전속성 폐지

- 2022년 5월 「산업재해보상보험법」의 개정으로 특고 종사자들이 ‘주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활’하는 산재보험 적용의 ‘전속성 요건’ 폐지(2023년 7월 시행)
- 종전: 퀵서비스 기사와 같은 배달플랫폼 노동자는 한 사업장에서 한 달 소득 115만원, 노동시간 93시간을 넘겨야만 산재보험이 적용 가능
- 개정: 여러 사업주에 노무를 제공하거나, ‘투잡’으로 일을 하는 특고 사용자에게 ‘전속성 요건’ 폐지로 산재보험과 고용보험(2021년 7월) 혜택 가능
- 플랫폼노동자의 보험관계 신고·자료제공 협조의무를 ‘플랫폼 운영자’에게 부과하는 내용이 개정되어 산재보험 행정절차 간소화
- 주된 사업 없이 불특정 다수 사업장에 노무를 제공하는 ‘전속성이 없는 종사자’와 주로 하나의 사업에 노무를 제공하지만 보조 사업에도 노무를 제공하는 ‘보조사업장 종사자’ 등 약63만 명에게 산재보험 혜택



특고 노동조합

- 특고 종사자는 근로계약이 아닌 다른 계약형식을 통해 노무를 제공하는 근로자로서 보험설계사, 건설기계차주 겸 기사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드 모집인, 대리운전기사 등이 해당됨
- 경마기수, 경륜선수, 정수기 판매·수리원, 방과후 강사, 대리기사와 배달기사 등 플랫폼 노동자 등 다양한 특고 노조설립이 이루어졌음
- 정규직 중심의 노동조합에서 비정규직 노동조합의 증가 및 특고 종사자와 플랫폼 노동자의 노동조합 설립이 증가할 것으로 예상됨 => 노조 설립과 단체교섭을 통해 다양한 근로조건 개선 요구
- 대부분 국가에서도 특고에 대해 결사의 원칙에 따라 단결하는 것은 인정함 다만, 교섭과 단체행동 등 당사자가 필요한 부분에 대해서는 자격심사(日, 노동위원회), 독립계약자 인정(美, NLRB 및 법원), 자주성 인준 절차(영, ACAS

및 노동법원) 등을 통해 개별·구체적으로 판단함

- 설립신고증이 교부되면 노동3권의 전면보장과 노조법상 특별한 보호가 적용되는 우리나라 노사관계 법제 하에서 「노동조합법」 제2조 제4호 라목의 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 삭제하는 경우 순수 자영업자 단체들의 노조를 제한하는 것이 어려움
- 특고 종사자들이 노동조합을 결성해 사업자와 합법적인 단체협약을 요구하기 위해서는 법률상 이들을 근로자로 명시할 필요 있음 => 일부 사용자는 특고 종사자를 근로자로 불인정하여 다툼소지 있음

알고 갑시다!

노동조합법 제2조 제4호 라목의 존치이유

- ▷ 「노동조합법」 제2조 제4호에서는 노동조합으로 보지 않는 경우를 열거하고 있으며, ‘라목’에서는 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 말하고 있다.
- ▷ 설립신고증이 교부되면 노동3권의 전면보장과 노조법상 특별한 보호가 적용되는 국내에서는 노사관계 법제상 법 제2조제4호 라목의 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 삭제하면 순수 자영업자 단체들의 노조를 제한하는 것이 어려운 상황
- ▷ 국회 논의과정에서도 이러한 부분을 고려하여 법 제2조 제4호 라목을 존치하는 것으로 판단됨
- ▷ 특고 종사자나 플랫폼 노동자는 「근로기준법」상 근로자는 아니지만 「노동조합법」상 근로자로는 인정받을 수 있는 근거가 개정 「노동조합법」에서 2021년 7월부터 인정됨

제3절 전국보조출연자 노동조합



설립목적

- 조합원이 인간으로서의 존엄성을 유지하고 민주시민의 일원으로서 온전한 활동을 할 수 있도록 정치적·경제적·사회적 지위를 향상시키고
- 조합원의 근로조건 유지·개선 및 부당노동행위 예방·방지·대응을 위해 서로 배려하는 공생공존의 노동 생태계 조성을 그 목적으로 한다.



활동목표

- 완성된 인격체로서 보조출연자의 정당한 근로자 권리 확보
- 보조출연자의 동일 노동, 동일 임금을 저해하는 감시활동 강화
- 보조출연자에 대한 사회적 편견 근절 및 인격적 대우 획득
- 도급 근로계약 및 위장 파견 근로계약의 모순점 전개 활동
- 특고(특수형태 근로종사자) 단체와의 사회연대의식 강화 활동
- 사회적 취약계층에 대한 배려심 및 봉사정신 강화 활동
- 조합원의 근로조건 유지·개선 및 부당노동행위의 예방·방지·대응 환경 조성



설립 배경

- 비인간적 대우가 만연한 촬영현장
 - ▷ 2006년 7월경에 현 문계순 위원장은 보조출연자로서 처음 활동을 시작함
 - ▷ 두 달여 동안 언어 폭행을 비롯한 비인간적 대우를 몸소 겪으며 변화의 필요성 절감
 - ▷ 2006년 9월에 경남 합천의 영상테마파크에서 ‘서울 1945’라는 프로그램에 출연 후 노동조합 설립을 하게 된 사건이 터짐
 - 오후 6시경 당일 촬영분이 끝나고 서울로 올라가려는 보조출연자 50여명

이 현장에서 우왕좌왕하며 기다리고 있는데

- 사전에 아무런 양해나 설명도 없이 일방적으로 다른 출연자 80여명과 함께 익일 새벽 1시에 서울로 올라가라는 반장의 강제 명령이 떨어짐
- 마땅한 대기실도 없는데다 무려 7시간여를 기다리라는 것도 문제이지만 그렇다고 야간 수당이 지급되는 것도 아니었음
- 실랑이 끝에 2시간 후 겨우 서울로 향하는 버스에 몸을 실었지만 그동안 쌓였던 인격 모독성 언어폭력들에 대한 분노가 겹쳐 결국 행동 결의까지 이어지게 됨

□ 빠른 추진력으로 설립한 노동조합

- ▷ 익일 새벽 2시에 서울에 도착하자마자 노동조합 설립에 대한 논의를 시작하게 됨
- ▷ 참여 보조출연자들이 수 년간 겪었던 촬영현장의 문제점들에 대한 불만을 봇물 터트리듯이 분출함
- ▷ 격론 끝에 익일 오전에 보조출연자 48명으로부터 노동조합 설립에 대한 위임장을 일괄적으로 받음
- ▷ 산업현장에서 12년간 노동운동을 해 온 경험이 있는 현 문계순 위원장을 필두로 9명의 대표단 선정
- ▷ 대표단이 곧 바로 한국노총을 찾아가 보조출연자들의 촬영현장에서 일어나는 비인격적 대우와 고충을 설명함
- ▷ 즉시 한국노총으로부터 노동조합 결성의 필요성을 권유 받고 행정관청에 보조출연자노동조합 설립신고를 하게 됨
- ▷ 2006년 09월 11일에 전국보조출연자노동조합 설립인가를 정식으로 받게 됨



주요 사업

- 근로자 공급사업을 통해 보조출연자들이 가진 개인의 개성과 특기(끼)를 적극적으로 살릴 수 있는 전문성을 갖춘 배우 양성
- 문화예술계에서 최초로 근로자 공급사업 허가를 받은 국내 유일의 공식 에이

전시 단체로서의 우수한 인력망과 건전한 비즈니스 모델 구축

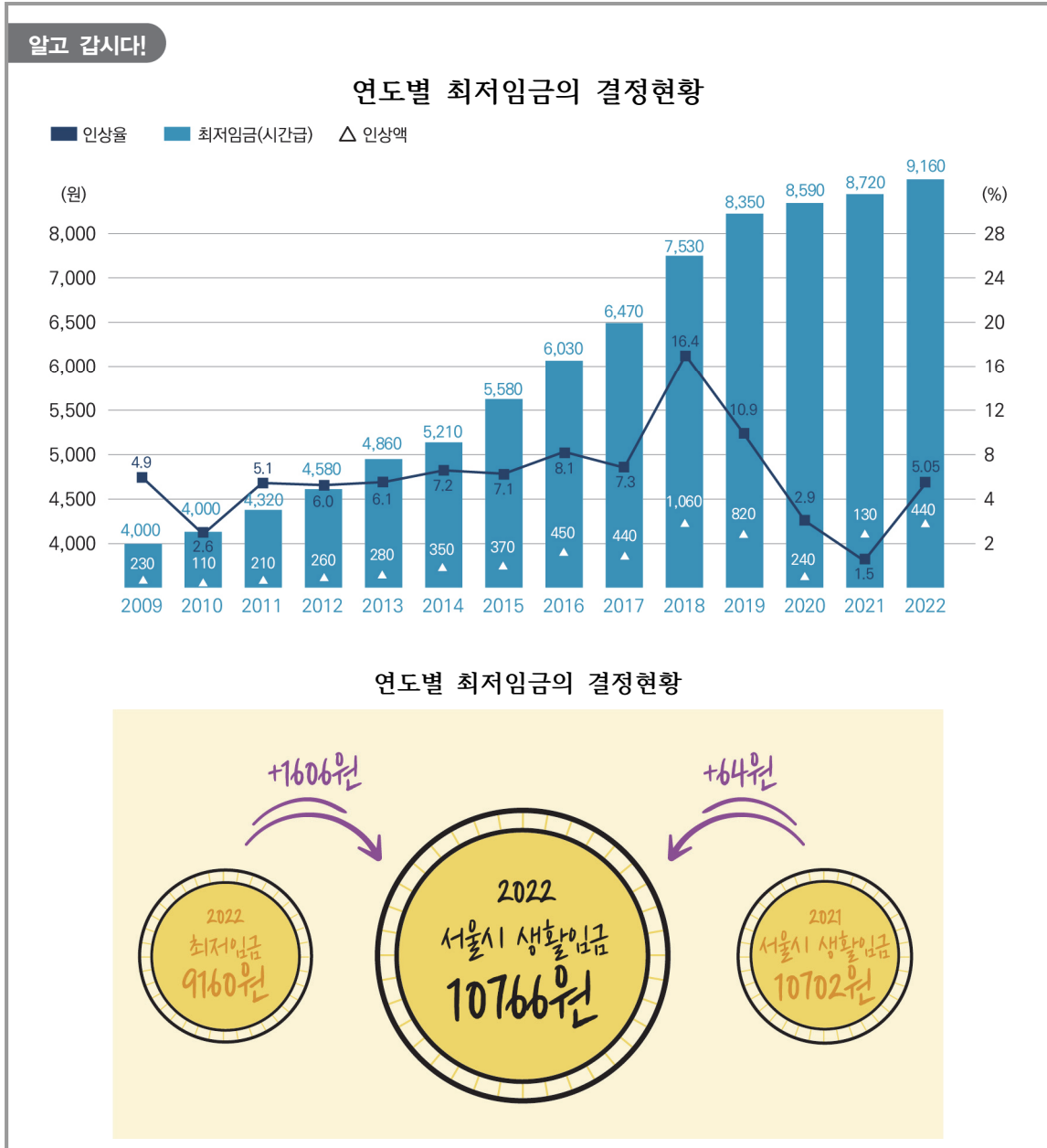
- 사회안전망이 허술한 보조출연자들의 촬영현장을 점진적으로 개선해 나갈 수 있도록 방송국/영화사, 기획사 등과 상생모델 구축 노력
- 제작사의 스태프와 보조출연자 모두가 안심할 수 있는 언어폭력이나 성희롱·성폭행 등이 없는 밝고 깨끗한 촬영현장 분위기 조성
- 보조출연자들의 희로애락을 함께 공유하기 위해 현장 속으로 파고드는 역동적이고 살아 숨 쉬며 기동력 있는 노동조합 조성
- 보조출연자의 아픔을 보듬어 주고 눈물을 닦아 줄 수 있는 ‘섬기는 서번트 리더십형’의 함께 뛰는 열린 노동조합 운영
- 조합원의 근로조건 유지·개선 및 부당노동행위 예방·방지·대응을 위해 서로 배려하는 공생공존의 노동 생태계 조성



주요 미션

- 전국 20만명 보조출연자의 전 조합원화 (수도권 15만명 가량 활동 중)
- 특고·플랫폼 노동자형 보조출연자들에 대한 고용안정 대책 마련
- 불법 및 편법 운영 기획사 등의 중간 임금 착취 및 비인격적 대우 척결
 - ▷ 파견법에 의한 근로자파견사업 허가를 받은 후 근로자파견 가능 대책 마련
 - ▷ 방송국/영화사-외주 제작사-기획사-반장-보조출연자로 이어지는 먹이사슬구조 타파
 - ▷ 중간 임금 착취 및 반장들의 선물강요, 성희롱·성폭행 등 갑질문화 근절
- 직업안정법에 의한 공급근로자로서의 정당한 예우 및 신분 보장 확보
 - ▷ 최소한 서울시 생활임금(21년도 10,702원 => **2022년도 10,766원**) 수준의 임금 보장(22년 최저임금: 9,160원, 23년 최저임금: 9,620원)
 - ▷ 월 209시간 노동기준 월급 환산액
 - 2022년: 9,160원 * 209시간 = **1,914,440원**
 - 2023년: 9,620원 * 209시간 = **2,010,580원**

- ▷ 건강보험·산재보험·고용보험 등 4대 보험 보장으로 사회안정망 확보
- ▷ 1년 이상 파견 또는 공급근로자 고용 시 직접 고용 의무화 추진
- ▷ 조합원과 비조합원 간의 고용 및 대우 차별금지 대책 강구
- ▷ 연기자와 보조출연자 간의 식대 등 복리후생 차별금지 요구





주요 연혁

- 2006년 09월 전국보조출연자노동조합 설립(서울지역보조출연자노동조합)
- 2008년 09월 전국보조출연자노동조합으로 명칭 변경
- 2008년 10월 서울행정법원 근로자 인정 판결
- 2009년 09월 서울고등법원 근로자 인정 판결
- 2009년 11월 임금채권보정제도로 체당금 지급 (근로복지공단)
- 2010년 03월 각 기획사와 첫 단체협약 체결
- 2012년 10월 보조출연자 전원 산재고용보험 승인
- 2013년 03월 비영리법인 등록
- 2015년 02월 무료직업소개사업 등록
- 2016년 09월 국내 최초로 근로자 공급사업 허가 획득
- 2018년 10월 제5대 문계순 노동조합 위원장 취임(2018.10.30.~2021.10.29.)
- 2020년 07월 플랫폼 프리랜스 협의회와 연대투쟁
- 2020년 09월 예술인 건강 의료지원을 위한 협약체결(녹색병원)
- 2020년 11월~12월 COVID-19용 마스크 22,000매 조합원 배부
- 2021년 03월 고용노동부·한국고용노동교육원·서울시와 조합원 교육사업 시행
- 2021년 09월 IOK 컴퍼니와 보조출연자의 드라마출연 MOU 체결
- 2021년 10월 명성황후 가례식 출연 (28명)
- 2021년 10월 제6대 문계순 노동조합 위원장 취임(2021.10.28.~2023.10.27.)
- 2022년 04월 고용노동부 및 한국고용노동교육원과 특고 및 플랫폼 노동자 교육사업 시행
- 2022년 05월 궁중 혼례식 출연 (23명)
- 2022년 05월 고용노동부 주관 “보조출연자의 합리적인 노조활동 및 고용안정”에 관한 세미나 실시



각 부서 역할과 기능

- 총무부
 - ▷ 인사, 서무, 구성원의 복리증진 및 안전, 조직의 미션 등을 주관한다.
- 조직부
 - ▷ 조직의 결성, 업무 분장, 각 부서의 역할과 기능 등을 분장하는 역할을 담당한다.
- 노사부
 - ▷ 노동3권, 노동조합의 변경, 단체협약, 정관 변경 및 개정 등을 주관한다.
- 쟁의부
 - ▷ 단체협약 결렬 등 대응 및 쟁의신고, 사후대책 마련 등을 주관한다.
- 정책부
 - ▷ 노동조합의 주요 정책 입안과 집행 및 사후관리 등을 총괄한다.
 - ▷ 근로자 공급사업에 대한 방향제시 및 비즈니스 모델을 구축한다.
 - ▷ 위장 도급 및 파견 근로사업을 영위하는 자를 고발조치 한다.
- 홍보부
 - ▷ 보조출연자 노동조합의 대내외 홍보 및 광고 업무를 총괄한다.
- 복지부
 - ▷ 조합원의 연월차 휴가, 수당 등 복지관련 제반 사항을 주관한다.
- 교육부
 - ▷ 조합원의 교육, 세미나, 워크샵 등 교육관련 제반 사항을 주관한다.
- 여성부
 - ▷ 여성조합원에 대한 권익 신장을 위해 노력한다.
 - ▷ 성희롱, 성폭력 등 사항에 대한 대응요령과 사후대책을 관리한다.
- 안전부
 - ▷ 촬영현장에서의 조합원의 안전과 관련된 제반 사항을 주관한다.
 - ▷ 산업재해보험 등 4대 보험에 대한 사회안전망 강화를 위해 노력한다.

〈조합 규약〉

2006. 09. 08 제정

2008. 09. 02 개정

2009. 01. 12 개정

2009. 10. 30 개정

2010. 10. 30 개정

2012. 10. 30 개정

2013. 10. 30 개정

2015. 10. 30 개정

2016. 10. 28 개정

2018. 10. 27 개정

규약



전국 IT 사무서비스노동조합연맹
Federation of Korean Information Technology Office Service Worker's Union

제 1 장 총 칙

제 1 조 [명칭] 조합의 명칭은 전국 보조출연자 노동조합(이하 ‘조합’ 이라 칭함)이라 한다.

제 2 조 [목적] 조합은 조합원이 인간으로서의 존엄성을 유지하고 민주시민의 일원으로서 활동할 수 있도록 정치적, 경제적, 사회적 지위를 향상 시키고 조합원의 공동이익을 옹호함을 목적으로 한다.

제 3 조 [사업] 조합은 그 목적을 달성하기 위하여 다음의 사업을 전개한다.

1. 단결권의 보장
2. 근로조건의 유지.개선
3. 작업환경의 개선
4. 무료직업소개
5. 공동복지 후생사업
6. 기업운영의 민주화와 성과 배분의 적정화
7. 기술 및 교육수준의 향상
8. 각 용역사와 유니온샵 체결을 할 수 있다.
9. 기타 노동문제와 관련된 사항
10. 공급사업을 할 수 있다.

제 4 조 [주된사무소] 조합의 사무소는 서울특별시에 둔다.

제 5 조 [법인] 조합은 법인으로 할 수 있다.

제 6 조 [연합단체] 조합은 상급단체를 전국IT사무서비스노동조합연맹으로 한다.

제 2 장 조 직

제 7 조 [구성] 조합은 전국 및 서울특별시 사업체에 소속되어 방송, 영화, 기타부문에 종사하는 보조출연자중 조합에 가입된 자로서 구성한다. 단, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호에 의한 사용자는 제외한다.

제 8 조 [조합원 자격취득 및 탈퇴]

① 조합원이 되고자 하는자는 소정양식의 가입원서를 노동조합에 제출하여야 하며 위원장은 본 규약에 저촉되지 아니하는 한 가입원서 제출자에 대하여 결재를 거부할 수 없다. 단, 다음 각호의 1에 해당자는 조합원 자격을 상실한다.

1. 퇴직 또는 해고되었을 때
2. 단체협약에 의한 비조합원의 범위에 해당되었을 때
3. 제명
4. 사망

② 본 조합을 탈퇴하고자 하는 자는 탈퇴서에 그 사유를 명시하여 조합에 제출한다.

제 9 조 [지부(분회) 설치] 조합은 필요시 지부(분회)를 설치할 수 있다.

제 3 장 권리와 의무

제 10 조 [조합원의 권리] 조합원은 다음 각호의 권리를 가진다.

1. 조합의 모든 문제에 균등하게 참여할 권리
2. 조합이 관리하는 시설 또는 사업장을 이용할 권리
3. 조합의 결정사항과 업무집행사항의 공개를 요구할 권리
4. 조합의 각급 선거권과 피선거권(단, 계속 2개월 이상 조합비를 납부하지 아니한 조합원은 동조 각호의 권리를 행사할 수 없다.)

제 11 조 [조합원의 의무] 조합원은 다음 각호의 의무를 충실히 이행하여야 한다.

1. 조합내 각급 기관의 결정과 지시 이행
2. 규약, 규칙등에 규정된 사항을 준수
3. 규약 및 총회에서 결정된 조합비 납부
4. 기타 결의기구에서 공식 결의된 사항

제 4 장 기구 및 회의

제 12 조 [회의 기구] 조합에 다음과 같은 회의기구를 둔다.

1. 총회 (대의원회)
2. 운영위원회
3. 상무집행위원회
4. 선거관리위원회

제 1 절 총 회 (대의원회)

제 13 조 [총회 및 대의원회] 총회는 조합의 최고 의결기구로서 소속조합원 (1년12개월 중 10개월 이상 조합비를 납부한)참석인원으로 구성하며 총회에 갈음하여 대의원회를 둘 수 있다.

제 14 조 [총회(대의원대회)소집]

- ① 총회(대의원대회)는 정기총회(정기대의원대회)와 임시총회(임시대의원대회)로 구분하여 소집한다.
- ② 정기총회(정기대의원대회)는 매년 10월 중에 위원장이 소집한다.
- ③ 총회(대의원대회)는 위원장이 적어도 7일 이전에 소집공고 하여야 한다.
- ④ 총회(대의원대회) 소집 공고는 일시, 장소, 회의안건 등을 명시하여 공고한다.
- ⑤ 소집공고된 내용의 변경은 최소한 7일 이전에 공고하여야 한다.

제 15 조 [임시총회(임시대의원대회)] 임시총회(임시대의원대회)는 다음 각 호의 1에 해당될때 위원장이 이를 소집한다.

1. 조합원(대의원) 3분의1 이상이 회의에 부의할 사항을 제기하고 소집을 요청하였을 때
2. 위원장이 필요하다고 인정할 때

제 16 조 [총회(대의원대회)의 기능] 총회(대의원대회)의 기능은 다음과 같다.

1. 규약의 제정, 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체교섭 및 단체협약에 관한 사항
4. 지부설치에 관한 사항
5. 예산, 결산에 관한 사항
6. 기금의 설치, 관리 또는 처분에 관한 사항
7. 상급단체의 가입 또는 탈퇴에 관한 사항
8. 조직형태의 변경, 합병, 분할 또는 해산에 관한 사항
9. 쟁의결의에 관한 사항
10. 각종 정책 건의
11. 상급단체 파견 대의원 선출
12. 기타 중요한 사항

제 17 조 [대의원 구성] 대의원대회는 총회에 갈음하는 조합의 최고의결기관으로서 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표로 선출한다.

제 18 조 [대의원의 임기] 대의원의 임기는 선출일로부터 1년으로 하고 차기 정기대의원대회에 참석할 대의원이 선출되기 전일까지로 한다.

제 19 조 [대의원 배정] 대의원은 조합원 50 명당 1명씩 선출하되, 단수 30 명 이상은 1 명을 추가 배정한다.

제 2 절 운영위원회

제 20 조 [구성 및 소집]

- ① 운영위원회는 위원장 및 부위원장, 사무국장 그리고 총회에서 선출된 약간명의 운영위원으로 구성하며 위원장이 필요하다고 인정할 때와 운영위원 3분의1 이상의 요구가 있을 때 위원장이 소집한다.
- ② 운영위원의 임기는 임원의 임기에 준한다.

제 21 조 [기능] 운영위원회는 다음 사항을 심의·의결한다.

1. 총회 수임사항 처리
2. 임시총회 소집 요청
3. 조합운영에 대한 방침 및 대책수립
4. 예비비 사용 승인 및 세출예산의 각 항목 집행액 조정에 관한 사항
5. 조합원의 징계(경고, 정권, 제명)에 관한 사항
6. 각종 규정의 제정, 개정에 관한 사항
7. 부서부장의 인준에 관한 사항
8. 각종 위원회의 설치 및 해체에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

제 3 절 상무집행위원회

제 22 조 [구성과 소집] 상무집행위원회는 위원장, 부위원장, 사무국장, 그리고 각 부서장으로 구성하며 위원장이 필요하다고 인정할 때와 위원 3분의1 이상이 회의소집을 요청할때 위원장이 소집한다.

제 23 조 [기능] 상무집행위원회는 다음 사항을 심의 결정한다.

1. 총회 및 운영위원회의 수임사항 집행
2. 각종 회의 부의안건 및 회의준비에 관한 사항
3. 각종 업무집행에 관한 사항
4. 단체교섭 준비에 관한 사항
5. 상벌에 관한 사항
6. 선거관리에 관한 사항
7. 노사협약에 관한 사항

8. 각종 포상에 관한 사항
9. 기타 필요한 사항

제 4 절 선거관리위원회

제 24 조 [구성 및 소집] 조합은 필요시 선거관리위원회에 관한 별도의 규정을 둘 수 있다.

제 5 절 회 의

제 25 조 [성립과 의결] 조합의 각종회의는 별도 규정이 없는 한 (1년12개월 중 10개월이상 조합비를 납부한자로 참석인원 으로 성립하며 참석인원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제 26 조 [진행] 조합의 각종 회의 의장은 위원장이 되며 위원장 유고시에는 부위원장이 이를 대행하되 부위원장이 수명인 경우에는 부위원장 중에서 최연장자가 대행한다.

제 27 조 [특별결의 등] 다음 각호의 사항은 1년 12개월 중 10개월이상 조합비를 납부한) 참석인원 3분의2이상의 찬성으로 의결한다.

1. 규약의 제정, 변경에 관한 사항
2. 임원의 징계 및 불신임에 관한 사항
3. 조합의 합병, 분할, 해산 및 조직형태 변경에 관한 사항
4. 긴급 및 법안동의 성립에 관한 사항

제 5 장 임 원

제 28 조 [임원] 조합에 다음의 임원을 둔다.

1. 위원장 1명
2. 부위원장 약간 명
3. 사무국장 1명

4. 회계감사 약간 명

제 29 조 [임원의 임무] 임원의 임무는 다음과 같다.

1. 위원장

- 1) 조합을 대표하고 조합업무의 일체를 통괄한다.
- 2) 공문서의 서명인이 된다.
- 3) 각종 조합 간행물의 발행인이 된다.
- 4) 각종 회의를 소집하며 의장이 된다.
- 5) 부장 및 사무직원을 임명한다.
- 6) 단체교섭 체결권을 갖는다.
- 7) 조직질서 유지와 조합원의 권익수호에 대한 필요한 조치를 취한다.
- 8) 선거관리위원 및 단체교섭위원을 위촉한다.
- 9) 규약 해석권을 갖는다.

2. 부위원장

- 1) 위원장을 보좌하며 위원장 유고시 위원장 임무를 대행한다.
- 2) 각종 회의의 의장단이 된다.

3. 사무국장

- 1) 위원장의 지시를 받아 제반업무를 관장한다.
- 2) 위원장의 결재에 의하여 예산을 집행하며 조합비를 수납한다.
- 3) 현금 및 재산을 관리한다.
- 4) 회계감사에 응한다.
- 5) 부서장의 임. 면을 제청한다.

4. 회계감사

규약에 의거 회계감사를 하고 총회(대의원회)에 보고한다.

제 30 조 [임원의 선출]

- ① 조합의 임원은 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표를 실시하여 참석자의 과반수를 득표한 자를 선출한다. 단 위원장을 제외한 임원은 대의원의 직접, 비밀, 무기명 투표를 실시하여 선출할 수 있다.
- ② 1항에도 불구하고 임원선거 결과 과반수 득표자가 없을 경우 최고득표자 순으로 2명을 선정, 결선 투표를 실시하여 최다득표자를 선출한다.

③ 위원장 출마에 입후보 하고자 하는자는 조합비 납부 2년이상 한자로서 조합비 납부조합원 20명 이상의 추천서를 받아 사무국에 위원장 출마 입후보 등록을 하여야 한다.

제 31 조 [임원의 임기] 각 임원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔여임기로 한다.

제 6 장 부서와 임무

제 32 조 [부서] 조합은 업무집행을 위하여 다음과 같은 부서를 둘 수 있다.

1. 총무부
2. 정책부
3. 조직부
4. 교육부
5. 홍보부
6. 노사대책부
7. 복지후생부
8. 산업안전부

제 33 조 [부서의 업무] 각 부서는 다음과 같은 업무를 관장한다.

1. 총 무 부 : 각종문서의 기록 및 문서수발, 조합비 수납 및 지출 등에 관한 사항
2. 정 책 부 : 노동조합의 정책 및 법규업무 사항
3. 조 직 부 : 조합원 가입조직 규율 유지
4. 교 육 부 : 조합원 교육
5. 홍 보 부 : 기관지 제작 및 대내외 홍보, 홈페이지의 관리업무
6. 노사대책부 : 노동쟁의 발생 판단 및 쟁의행위 업무
7. 복지후생부 : 조합원 복지 후생사업
8. 산업안전부 : 산업안전, 산업재해예방 및 대책에 관한 사항

제 34 조 [부서장의 인준] 각 부서장은 운영위원회의 인준을 얻어야 한다.

제 7 장 단체교섭 및 노사협의회

제 35 조 [단체교섭 권한]

- ① 조합이 단체교섭의 당사자이며 위원장이 단체교섭에 관한 권한을 가진다.
- ② 단체교섭 및 체결권한은 위원장이 상급단체 등에 위임할 수 있다.

제 36 조 [요구안 심의 및 확정] 운영위원회에서는 단체협약 심의위원회를 구성하여 노조안을 심의할 수 있으며 요구안은 대의원대회에서 확정한다.

제 37 조 [단체교섭위원 구성]

- ① 단체교섭위원은 위원장이 위촉한다.
- ② 단체교섭위원은 위원장을 포함하여 수명으로 한다.

제 38 조 [단체협약의 체결] 단체협약의 교섭권과 체결권은 위원장에게 있으며 단체협약 체결시에는 교섭위원이 연명으로 서명한다.

제 39 조 [노사협의위원]

- ① 노사협의회 위원은 위원장, 부위원장, 사무국장 그리고 위원장이 추천하여 운영위원회의 동의를 얻은자로 한다.
- ② 위원장은 노사협의회의 노조측 대표위원이 된다.

제 8 장 노동쟁의

제 40 조 [조정신청]

- ① 조합은 노동쟁의가 발생한 때에는 노동위원회에 조정을 신청한다.
- ② 조정신청을 한 경우 상급단체에 즉시 보고한다.

제 41 조 [쟁의행위 결의]

- ① 쟁의행위는 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의하여 재적조합원 과반수의 찬성으로 결정한다.

- ② 노동조합은 제1호의 쟁의행위 찬반투표의 결과를 조합 게시판에 게시하며 투표자명부 및 투표용지는 쟁의행위 종료시까지 보존하여 조합원으로 하여금 열람이 가능하도록 하여야 한다.

제 42 조 [쟁의대책위원회 구성] 노동쟁의 발생을 신고한때는 위원장은 즉시 쟁의대책위원회를 구성한다.

제 9 장 재정

제 43 조 [재정] 조합의 재정은 조합원으로부터 징수하는 조합비 및 기타 기부금, 수익금으로 구성한다.

제 44 조 [조합비] 조합비는 근로자공급사업으로 인하여 매월 임금지급 시 급여의 10 %를 일괄 공제한다.

제 45 조 [의무금] 조합은 상급단체에 의무금을 납부한다.

제 46 조 [회계년도] 조합의 회계연도는 매년 8 월 1 일부터 7 월 31일까지로 한다.

제 47 조 [결산] 결산은 회계연도 종료 후 총회에 보고하여 승인을 얻어야 한다.

제 48 조 [운영의 공개] 조합의 회계는 조합원의 요구가 있을때는 항상 공개하여야 한다.

제 49 조 [회계규정] 조합 회계에 관한 사항은 별도 회계규정을 둘 수 있다.

제 50 조 [회계감사] 조합비 회계의 적정여부는 회계감사위원이 6개월마다 1회씩 감사하여야 하며 회계감사 위원은 회계감사 보고서를 작성하여 감사결과를 위원장에게 통보하고 위원장은 그 시정결과를 총회에 보고하여야 한다.

제 10 장 표창 및 징계

제 51 조 [표창] 조합발전에 공로가 지대한 조합원 및 대외인사는 조합 상무집행위원회 결의를 얻어 표창한다.

제 52 조 [징계]

- ① 조합원이 다음 각호에 해당되었을 시는 징계에 회부한다.
 1. 조합규약 및 운영규정을 위반하였을 때
 2. 정당한 결의사항을 위반하였을 때
 3. 조합 및 조합원의 명예를 훼손하고 반조직행위를 하였을 때
 4. 조합의 업무를 방해하였을 때
 5. 의무금을 2개월 이상 납부하지 않을 때
 6. 노동조합의 기물을 파손하였을 때
 7. 조합의 공고물을 고의로 훼손하였을 때
- ② 징계시에는 해당자에게 반드시 소명의 기회를 주어야 한다.

제 53 조 [임원불신임] 임원불신임은 선출기관에서 행하며, 직접, 비밀, 무기명 투표로 재적인원 과반수 참석에 참석인원 3분의2 이상의 찬성으로 결정한다.

제 54 조 [재심청구]

- ① 규약에 의하여 징계처분을 받은 조합원은 10일 이내에 징계를 행한 기구에 재심을 청구할 수 있다.
- ② 재심의 신청으로 징계처분의 효력은 정지하지 않는다.

제 11 장 해산

제 56 조 [해산] 조합은 다음 사유가 발생하였을 시 해산한다.

1. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
2. 재적조합원 3분의2 이상의 출석과 출석조합원 과반수의 결의한 경우

부 칙

제 1 조 [시행] 본 규약은 통과된 날로부터 시행한다.

제 2 조 [통상관례] 본 규약에 누락되거나 미비한 사항은 상급단체 규약 및 제 규정, 노동관계법령과 통상 관례에 따른다.

<단체협약>

단체협약

(2022 년도)

(주)



전국 IT 사무서비스노동조합연맹

Federation of Korean Information Technology Office Service Workers' Union

전국보조출연자노동조합 위원장

단체협약

(주) 이하*회사*라 칭함)과 전국IT사무서비스노련 전국보조출연자노동조합(이하 "노동조합"이라 칭함)은 헌법 및 노동관계법의 근본정신에 입각하여 상호 이해와 신의 성실의 원칙하에 상호 권리와 노동권을 존중하며 노사관계의 안정을 도모함으로써 조합원의 근로조건을 유지·개선하고자 이 단체협약(이하 "협약"이라 칭함)을 체결하며 노사간 신의 성실에 입각하여 성실히 준수할 것을 다짐한다.

제 1 조 (교섭의 당사자)

1. 회사는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 "노조법")에서 정한 교섭창구 단일화 절차를 거친 후 결정된 교섭대표 노조에 한해 교섭을 한다.
2. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합은 회사가 교섭대표노조와 체결한 단체 협약의 유효기간 만료 3개월 전부터 교섭 요구를 할 수 있다

제 2 조 (조합원의 자격과 가입)

노동조합 가입 대상자는 보조출연 근로자로 한다.

제 3 조 (규정의 제정과 개폐)

회사의 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 사항의 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때는 사전에 노동조합과 협의할 수 있다.

제 4 조 (통지 의무)

회사와 노동조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항

- 가. 조합원에게 적용될 제 규정의 개폐 등에 관한 사항.
- 나. 조합원 임금 지급 내역 및 조합비 공제 내역
- 다. 기타 노동조합이 알아야 할 사항으로서 노사 합의한 사항.

2. 노동조합이 통지할 사항.

가. 노동조합 임원 변동 사항

나. 조합원 변동 사항

제 5 조 (조합원의 대우)

회사는 노사협력 정신을 근간으로, 회사가 참여하는 프로그램에 조합원을 출연시키도록 노력한다. 단, 보조출면에 부적절한 자로 노사가 인정하는 자는 예외로 한다.

제 6 조 (임원 및 간부등 대우)

회사는 노동조합의 임원 및 간부, 기타 조합원이라는 이유로 다른 조합원과 차별 대우를 하지 아니한다.

제 7 조 (조합비 일괄공제와 인도)

① 회사는 임금지급일에 조합비를 일괄 공제하여 당해 임금지급일 3일 이내에 조합원의 임금지급액과 조합비 공제내역을 노동조합에 인도하고 동일 이 휴일인 때는 그 다음날까지 인도하되, 회사는 조합비 공제 동의가 있는 조합원 가입원서를 제출한 조합원에 한하여 조합비 공제와 인도에 협조한다. 단, 노동조합은 조합원 명단과 조합원 가입원서(조합비 공제 동의 포함) 를 임금 지급일 10일전 까지 회사에 통보하여야 한다.

② 회사는 조합원이 노동조합에 탈퇴서를 제출하여, 노동조합이 회사에 탈퇴자 명단을 통보한 경우, 또는 조합원이 회사에 조합비 공제 거부 의사를 표시한 경우에 즉시 조합비공제 대상에서 제외한다. 다만, 회사는 조합원이 회사에 조합비 공제 거부 의사를 표시한 경우에는 해당 명단을 노동조합에 통보한다.

③ 조합비는 임금의 1 % 를 공제하여 지급한다.

제 8 조 (시설권의제공)

회사는 노동조합에게 조합 사무실을 제공한다. 다만, 회사가 조합 사무실을 제공하지 않은 경우에 노동조합이 노조 사무실을 임대하며, 회사는 사무실 임대료 일부(금 한원)를 부담한다. 단, 임대료 는 타용도로 전용할 수 없

고 상기 목적으로만 사용한다.

제 9 조 (임금의 원칙)

- ① 회사와 조합원과 그 가족의 인간다운 삶과 문화생활을 보장할 수 있는 생계비를 임금으로 지급함을 원칙으로 한다.
- ② 회사는 조합원이 출면한 다음 달 말일에 조합원의 임금을 통화 또는 계좌로 본인에게 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 때는 그 전일 또는 익일에 지급하여야 한다.
- ③ 임금과 관련한 구체적인 사항은 별도로 임금협약을 체결한다.

제 10 조 (후생부조)

회사는 노동조합에 조합원의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금으로 매월(금 만원)씩 지원한다. 단, 후생부조는 조합원의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역방지 및 구제 등을 위한 용도로만 한정하여 사용하여야 하며 타 용도로 전용할 수 없고 상기 목적과 용도로만 사용한다.

제 11 조 (재해보상)

회사는 조합원이 출면에 따른 사고 또는 부상시에는 산업재해보상보험법 규정에 의한 재해보상을 실시하는데 적극 협조한다.

제 12 조 (노사 공동 노력)

- ① 노사는 제작사의 미수금 문제 해결을 위하여 공동 노력한다.
- ② 노사는 방송사에 근로기준법을 준수하여 계약이 체결할 수 있도록 공동 노력한다.
- ③ 노사는 제작사에 대하여 보조출연 계약 대금 지급일을 단축될 수 있도록 공동 노력한다.
- ④ 노사는 보조출연 제작사가 보조출연료 댄싱 계약 방지 등을 위하여 근로기준법을 준수할 수 있도록 공동 노력한다.

제 13 조 (단체교섭의 원칙)

단체교섭은 상호 신의·성실의 원칙에 따라 평화적으로 행하며 단체교섭 요청 시 회사 여건을 감안하여 1주 이내로 연기할 수 있으나, 정당한 이유없이 상대방은 이유를 거절할 수 없다.

제 14 조 (교섭사항)

회사와 노동조합은 임금 및 근로조건을 정한 임금협약과 단체협약 체결과 기타 근로조건 일체를 교섭사항으로 한다.

제 15 조 (교섭위원회의 구성)

- ① 회사와 노동조합은 교섭위원을 노사 통수의 위원으로 구성한다. 단, 필요 시 단체교섭 소위원회를 구성 운영할 수 있다.
- ② 단체교섭에 교섭위원 이외의 자는 참여할 수 없다. 단, 회사와 노동조합은 교섭 사항 중 쟁점사항 발생 시 상호 합의하에 관계인을 참석시켜 의견을 청취할 수 있다.

제 16 조 (대표위원의무참석)

회사와 노동조합은 형방의 대표자가 단체교섭에 가능하면 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참하여 대리참석 시에는 위임병위를 기재한 위임장을 제출 한다.

제 17 조 (간사 선임)

회사와 노동조합은 간사 1명을 각각 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭진행 사항기록, 교섭 후 시정조치 등을 취하게 할 수 있다.

제 18 조 (기밀누설 금지)

회사와 노동조합은 단체교섭 과정에서 취득한 기밀에 속하는 사항은 상호 누설 하지 않는다.

제 19 조 (단체교섭 시 회의록 작성)

회사와 노동조합은 단체교섭시 단체교섭에 합의된 사항은 회의록에 문서로 작성함을 원칙으로 하며, 회의록에 쌍방 교섭위원이 서명, 날인하여야 한다.

제 20 조 (일반원칙)

회사와 노동조합은 노동쟁의에 관한 일반원칙 노동조합 및 노동관계 조정법에 의한다.

제 21 조 (평화의무)

회사와 노동조합은 정의있는 단체교섭을 통해 신의성실 원칙에 입각하여 단체교섭을 진행하며 분쟁발생 시에는 평화적으로 사태를 해결하도록 노력하여야 한다.

제 22 조 (비상재해 방지의무)

회사와 노동조합은 정의 중이라 할지라도 비상 재해가 발생하였거나 그러한 우려가 있을 때에는 상호 합의하여 이를 처리 또는 방지함에 노력한다.

부 칙

제 1 조 (준용)

- ① 회사와 노동조합은 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계 법령과 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법, 산업재해보상보험법과 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률과 통상 관례에 의한다.
- ② 본 단체협약의 효력은 회사와 노동조합의 대표자가 변경될 경우라도 계속 효력을 갖는다.
- ③ 회사와 노동조합은 본 단체협약을 충실히 이행할 것이며 본 단체협약의 불이행으로 인하여 발생한 모든 책임은 불이행한 측에서 진다.

제 2 조 (유효기간 및 자동연장)

- ① 본 협약의 유효기간은 2022년 01월 0일부터 2024년 01월 0일까지 2년으로 한다. 단, 임금 협약의 유효기간은 1년으로 한다.

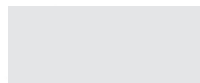
- ㉔ 단체협약 유효기간이 만료일 이전에 일방이 단체협약 갱신 체결을 요구하지 아닐 때에는 통 기간 동안 단체협약은 자동 갱신되며, 단체교섭이 지연되어 유효기간이 만료된 후에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지 자동연장 효력을 갖는다.

제 3 조 (보충 협약서)

회사와 노동조합은 단체 협약서외에 예외적 규정을 두어 결정할 사항에 대해서는 보충협약을 체결할 수 있다.

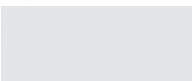
2022년 01월 0 일

㈜

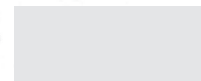


전국 IT 사무서비스노련
전국보조출연자노동조합

대표이사



위원장



<공급(도급·용역)계약서>

KBS와 보조출연(용역) 외부용역계약서

보조출연(용역) 외부용역 계약서

한국방송공사(이하 "KBS"라 한다)와 주식회사 [] (이하 "협력사"라 한다)는 "KBS"의 방송프로그램 제작업무에 필요한 보조출연(용역)계약을 다음과 같이 체결한다.

제1조(목적)

본 계약은 "KBS"가 "협력사"에게 방송프로그램 제작과 각종 행사에 필요한 보조출연(용역)의 공급과 운영을 위탁함에 있어 이와 관련된 각 당사자의 권리, 의무를 규정함을 목적으로 한다.

제2조(KBS의 의무)

- ① "KBS"는 "협력사"에게 대금 지급 의무를 진다.
- ② "협력사"는 계약이행 완료시 세금계산서 및 계산의 증거자료를 첨부하여 대금을 청구하고, "KBS"는 "협력사"의 계약이행 결과에 하자가 없는 경우 대금을 지급한다.
- ③ "KBS"가 "협력사"에게 지급하는 용역비 계약단가(부가가치세 별도)와 지급기준은 본 계약서 별첨 기준에 따른다.

제3조(협력사의 의무)

- ① "협력사"는 본 계약에 의거한 "KBS"의 요구에 따라서 필요한 보조출연 인원 등을 확보, 준비하고 지휘하여 "KBS"의 프로그램 제작 및 방송에 지장이 없도록 신속하게 업무를 수행하여야 한다.
- ② "협력사"가 "KBS"에게 용역대금을 허위 또는 부당하게 청구하여 과다 지급된 경우, 협력사는 그 받은 금액의 2배를 벌과금조로 "KBS"에게 환불하여야 한다.

제4조(계약이행 및 검수)

- ① "협력사"는 "KBS"가 요구하는 용역을 "KBS"에게 제공하고, 검수조서를 작성 제출하여야 한다.
- ② "KBS"는 필요에 따라 추가하여 별도의 보조출연 관련 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 이 경우 "협력사"는 "KBS"의 요구에 응해야 한다. 또한 "KBS"의 요구에 응하기 위하여 보조출연 관련 자료를 3년간 의무적으로 보관하여야 한다.
- ③ "KBS"의 검수 후, 용역계약 의무의 이행이 불충분하다고 판단된 부분이 있을 경우 수정, 또는 보완 행위가 필요한 경우 "협력사"는 "협력사"의 책임과 비용으로 이를 지체 없이 이행하여야 한다.
- ④ 제3항에 의한 "KBS"의 수정 또는 보완행위 요구가 없을 경우, 계약이행이 완료된 것으로 본다.

제5조(추가계약 및 입찰 등)

- ① 계약기간 중 본 계약 내용과 다른 사유가 발생할 경우 "협력사"는 "KBS"의 계약부서와 협의하여

단가 및 지급기준을 정해야 하며, 필요시 양 당사자의 합의에 의하여 계약내용을 변경하는 부속계약서를 작성할 수 있다.

- ② 계약기간중이라도 "KBS"의 필요에 의해 "KBS"의 프로그램 중 일부프로그램에 대하여 "협력사"를 포함하여 업체들을 대상으로 입찰을 실시할 수 있고, 이 경우 입찰 대상 프로그램과 계약방식 및 형태에 관하여는 낙찰 내용에 따라 계약내용을 변경하여 적용하기로 한다.

제6조(계약기간 및 적용)

- ① 본 계약의 유효기간은 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지로 한다.
- ② "KBS"는 언제든지 "협력사"에 대하여 계약해지의 통지를 할 수 있으며, 이때 해지는 "협력사"가 통지를 받은 날로부터 15일이 경과하면 그 효력이 발생한다.
- ③ 계약기간 만료 전 1개월 이내에 다른 의사표시가 없는 경우 본 계약은 동일한 조건으로 자동 연장된 것으로 본다.

제7조(이행보통)

- ① "협력사"는 계약상의 의무를 담보하기 위해 다음 각 호에 해당하는 것 중 적당하여 본 약정 체결 전에 "KBS"에게 제출하여야 한다.
 1. 금융기관이 발행한 지급보증서
 2. 보험업법에 의한 보험사업자가 발행한 보증보험증권
 3. "KBS"와 합의한 기타 보증물건 또는 현금
- ② 담보 제공액은 "협력사"의 업무수행능력 등을 고려하여 금 액정당으로 한다.
- ③ 계약이 연장된 경우에는 제1항의 담보물을 다시 제출하여야 한다.
- ④ "협력사"는 본 계약을 위반하였을 때에는 이 계약이행보증금은 위약벌로서 "KBS"에게 귀속되고, 이는 "KBS"의 손해배상 청구에는 영향을 미치지 않는다.

제8조(권리의무 양도·하도급 금지 등)

각 당사자는 상대방의 사전 서면 동의 없이 본 계약상의 권리의무를 제3자에게 양도하거나 하도급 할 수 없다.

제9조(출연자 점검)

"KBS"는 우수한 보조출연 용역을 제공 받기 위하여 "협력사"가 제공할 보조출연자에 대한 확인 할 수 있으며 "협력사"는 "KBS"의 요구가 있을 때에는 이에 응하여야 한다.

제10조(저작권 등)

- ① "프로그램"에 대한 다음 각 호의 국내, 국외 권리를 포함한 모든 권리는 "KBS"에 귀속된다.
 1. 공중송신권(방송권, 전송권, 디지털음성송신권 등)
 2. 복제·배포권(비디오, CD-ROM, DVD 등)
 3. 자료이용권

- 4. 2차적 저작물 등의 작성권
- 5. 공연권
- 6. 기타 저작권

② "협력사"는 "KBS"가 본 조의 권리를 행사하는데 지장이 없도록 필요한 권리를 확보하여야 하며, 제3자로부터 권리의 주장이나 이의 제기가 있을 경우에는 "협력사"의 비용과 책임으로 이를 신속히 처리하여야 한다.

제11조(제3자에 대한 책임)

제3자의 권리주장이나 이의 제기시 "협력사"는 자신의 책임과 비용(변호사 비용 포함)으로 신속히 처리하며, 이와 관련하여 발생하는 모든 민형사상 책임을 진다.

제12조(계약의 해제 또는 해지)

① 다음 각 호의 사유가 발생할 경우 각 당사자는 사전 최고없이 서면통지로 즉시 본 계약을 해제 또는 해지할 수 있다.

1. "협력사"가 제3조, 제4조, 제7조, 제8조, 제16조, 제18조에 정한 사항을 이행하지 아니하는 경우
2. 보조출연 용역업무 수행이 현저하게 불성실하고 부적당하여 계약목적의 달성이 어려운 경우
3. 계약기간 만료 전이라도 "KBS" 또는 "협력사"가 계약을 유지하기 어려운 불가피한 사정이 발생하여 상호 합의에 의해 계약을 해제 또는 해지하기로 한 경우
4. 미리 계약을 이행하지 아니할 의사를 표시한 경우
5. 계약의 성질상 일정한 기일 또는 기한 내에 이행하지 아니하여 계약의 목적을 달성할 수 없을 경우에 당사자 일방이 그 시기에 이행하지 아니한 때
6. "협력사"가 계약 이행과 관련하여 금품수수, 민원발생 등 사회적 물의를 일으켜 "KBS"의 명예를 중대하게 훼손시킨 경우
7. 계약당사자 중 일방이 보전처분, 강제집행 등의 처분을 받거나 파산절차를 개시했을 경우
8. 계약 당사자 중 일방이 은행거래정지나 법정관리 등의 처분을 받았을 경우
9. 감독관청으로부터 영업취소·영업정지의 처분을 받은 경우
10. 기타 계약의 유지 또는 이행이 현저히 곤란하다고 인정되는 사유가 발생한 경우

② 계약의 해제 또는 해지는 손해배상의 청구에 영향을 미치지 아니한다.

제13조(손해배상 등)

① 본 계약상의 의무 불이행으로 인하여 손해가 발생한 경우 귀책사유 있는 당사자는 그 손해를 배상하여야 한다.

② 제1항의 손해에는 재산상 피해는 물론 프로그램 제작 자질로 발생한 손해도 포함한다.

제14조(보험가입)

본 계약에 의하여 "협력사"는 "KBS"의 보조출연 용역을 수행하기 위해 보조출연자의 산업재해보상보험 및 상해보험 등에 가입하여야 하며, 그 증빙서를 계약체결 시 "KBS"에게 제출하여야 한다.

제15조(안전조치)

- ① "협력사"는 본 계약수행과 관련한 보조출연자의 안전사고 및 성범죄 사고를 예방하도록 조치해야 하며, 또한 사고 발생시 신속한 조치의무를 부담한다.
- ② "협력사"는 안전사고 및 성범죄 사고에 대비하여 보조출연자에 대한 안전교육 실시, 성범죄 예방교육, 위험요소의 사전점검, 현장 지휘감독 등 필요한 안전조치를 취하여야 한다.
- ③ "KBS"는 안전사고 및 성범죄 사고 예방을 위하여 "협력사"에게 관련 자료를 요청할 수 있고 문제점이 발견될 경우 시정을 요구할 수 있다.
- ④ "협력사"는 본조 제1항 및 제2항의 의무위반으로 인한 안전사고에 대해 일체의 민형사상 책임을 부담한다.

제16조(변경통보)

"협력사"는 주소지, 상호, 대표자 등 계약 당사자의 표시 변경 사유 및 파산, 압류 등의 사유가 발생한 경우 "KBS"에게 지체없이 통보하여야 하며, 통보의무 불이행 및 지연으로 인하여 발생한 모든 책임은 "협력사"에게 있다.

제17조(비밀준수)

각 당사자는 본 계약의 체결 및 이행 과정에서 지득한 업무상 사실에 대하여 계약기간 중은 물론 만료 후에도 비밀 준수 의무를 진다.



제18조(재규정 준수의무)

- ① "협력사"는 관계법규와 "KBS"가 정하는 방송규정 및 방송기준 등을 준수하여야 한다.
- ② "KBS"와 "협력사"는 오직 "협력사"만이 보조출연자의 사용자임을 상호 확인하며, 이에 따라 "협력사"는 보조출연자와의 사이에서 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용 평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 등 제반 관계법규를 준수하여 이와 관련한 문제로 "KBS"에게 손해를 끼쳐서는 아니 된다.

제19조(불가항력)

천재지변, 전쟁, 폭동, 관련 법령의 변경 등 불가항력적 사유로 인한 채무불이행의 경우에는 상호 손해 배상을 청구하지 아니한다.

제20조(사정변경)

본 계약을 그대로 유지하는 것이 심히 불합리하다고 판단되는 중대한 사정 변경이 있는 경우, 양 당사자의 합의에 의하여 계약내용을 변경하는 부속계약서를 작성할 수 있다.

제21조(계약의 해석)

본 계약의 해석에 이견이 있거나 규정되지 않은 사항에 대해서는 계약당사자간의 합의에 의하고, 합의가 성립되지 않는 경우 관계 법령 및 일반 관례에 따른다.

제22조(관할법원)

본 계약에 의하여 발생하는 권리의무에 관한 소송은 "KBS"의 소재지를 관할하는 법원을 제1심 법원으로 한다.



제23조(효력발생)

본 계약서의 효력은 2022년 1월 1일부터 발생한다.

본 계약을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성, 날인하여 "KBS"와 "협력사"가 각각 1부씩 보관한다.

2021년 12월 23일



호 : 한국방송공사
주소 : 서울시 영등포구 여의공원로 13
대표자 : 사장 의 권한을 위임받은
권성훈 부장 



"협력사"

상 호 : 
주 소 : 
대표자 : 



12. 보조출연(음역)

가. 단가 및 지급기준

(단위: 원 / 부가세 별도)

보조출연(음역) 지급기준					
인건비	기본 보조출연(음역)료				
	9시간(휴게 1시간 포함)		88,000원		
	산정기준	▷ 1시간 : 11,000원 ▷ 업체나 출연자의 사유에 의한 대기시간은 출연 시간에서 제외함 ▷ 출연(음역) 종료는 제작 현장 촬영 종료 시정임 단, 촬영 종료 후 복귀하는데 소요된 시간은 출연시간에 아니지만 지역별 지원금으로 보상함			
		연장 야간	9시간(휴게1시간 포함) 초과 22:00~익일06:00	2022년 보조출연(음역) 도급비 산정표 참조	
	▷ 방송 출연을 위해 삭발할 경우 실비 지급 ▷ 7세 미만 출연자가 보호자를 동반할 경우 보호자에게 출연료의 80%를 지급 ▷ 보조출연자가 연기를 할 경우 대사(또는 재연) 연기로 45,000원을 별도 지급				
	지역별 지원금	지역	적용시간	금액	
		경기 / 인천 / 제주	1시간	8,000원	
		강원	영서	3시간	24,000원
			영동	5시간	40,000원
		충북	2시간	16,000원	
충남 / 대전 / 세종		3시간	24,000원		
경북 / 전북 / 대구		4시간	32,000원		
경남 / 전남 / 부산 / 울산 / 광주		5시간	40,000원		
출연 취소비	출연 취소 시점		지급액		
	집합 예정 시간으로부터 2시간 이전		기본출연료의 30%		
	집합 예정 시간으로부터 4시간 이전		기본출연료의 20%		
	집합 예정 시간으로부터 6시간 이전		기본출연료의 10%		
	▷ 용역업체 또는 보조출연자 사정으로 인해 취소되는 경우 지급하지 않음				
출장비	식비	사내	1인 1식 4,500원		
		외의	1인 1식 8,000원		
	숙박비	1인 1박	40,000원		
	교통비	-	10,000원		
	▷ 출장 당일 출발시간이 07:00 이후, 종료시간이 19:00 이전일 경우 조식 및 석식비는 지급하지 않음 ※ KBS에서 식사 제공 시 식비를 제외함 ▷ 교통비 지급은 본사 기준 05:00 이전 출발 시, 24:00 이후 도착 시 지급함				

보조출연자 및 보조용역 공급계약서

(주)문화방송(이하 "갑" 이라함)과 (주) (이하 "을" 이라함)은 보조출연자(엑스트라) 및 보조용역의 공급계약을 아래와 같이 체결한다.

제 1조 (동원절차)

"을"은 "갑"이 제작하는 각종 프로그램에서 소요되는 보조출연자 및 보조용역의 동원에 대해 "갑"의 요청이 있을 시는 "갑"이 지정한 장소와 시간에 해당 용역을 제공하여야 하며 "갑"의 동원요청은 특별한 경우를 제외하고는 1일 전에 함을 원칙으로 한다. 그리고 "을"의 동원 및 동원확인 절차는 "갑"이 정하는 바에 따른다.

제 2조 (지휘, 봉술 등)

"을"은 자신이 동원한 보조출연자 및 보조용역을 "갑" 또는 "갑"이 지정한 제작책임자의 요구에 따라 적절히 지휘 및 봉술하여 "갑"의 영상제작물(이하 "방송물"이라 함) 제작에 차질이 없도록 하여야 한다.

제 3조 (교육 실시)

"을"은 "갑"의 업무를 원활하게 수행하기 위하여 보조출연자 및 보조용역에게 해당 업무에 관한 교육을 철저히 시켜야 한다.

제 4조 (책임자 선정)

"을"은 "갑"의 "방송물" 제작계획 및 일정에 따라 일본바 업무를 성실하게 수행하여야 하며 프랑 또는 필장을 선정, "갑"의 업무처리에 효율적으로 참여하여야 한다.

제 5조 (손해배상)

1. "갑"이 요구한 보조출연자 및 보조용역을 "을"이 노사분규 등 기타 사유로 동원하지 못하거나 지체하여 "갑"의 "방송물" 제작업무에 지장을 초래하였을 경우 "을"은 이로 인해 "갑"이 입은 모든 손해를 배상하여야 한다.
2. 손해배상 금액에는 현장에 참가한 모든 출연자의 출연료, 발전차, 임대료, 조명료, PA료 등의 배상을 포함한다.
3. "을"이 보조용역비를 과다청구 할 경우, 과다 청구금액의 3배를 "갑"에게 위약벌로 배상하여야 한다.

제 6조 (계약의 보증)

"을"은 "갑"과의 계약체결과 동시에 본 계약에 대한 이행보증금으로 일금 30,000,000원을 "갑"에게 제출하여야 한다. 단, "을"은 계약이행 보증보험증서로서 본 보증금 예치를 갈음할 수 있다.

제 7조 (계약이행보증 보험계약 약관 적용)

계약이행 보증보험계약 약관상 "갑"이 계약이행 보증보험금을 지급 받지 못하거나 지급 받

았다 하더라도 보험금액이 손해배상금액 못 미칠 경우 잔여 손해액에 대해서는 "을"이 전액 배상하여야 하며, "을"은 손해발행 1개월 내에 지체 없이 그 손해배상액을 "갑"에게 지급한다. 만약 "을"이 "갑"에게 손해배상금 지급을 지체할 때에는 "갑"은 "을"이 갖고 있는 "갑"에 대한 채권 (출연료 및 용역비) 금액에서 손해배상금 상당액을 우선 상계 처리하여 손해배상금의 만족을 받을 수 있다

제 8조 (지급기준)

"갑"은 "을"의 보조출연자 및 보조용역의 "용역비"를 다음과 같은 기준에 따라 지급(부가세 별도)한다.

1. 스튜디오의 경우

(1) 성인

가. 용역비 산정의 원칙

- 1) 용역비는 동원 인력 1인당 1시간 기준 11,250원의 "용역비" (이를 "시간당 용역비"라 함) 지급을 원칙으로 한다. 다만, 용역 일체의 인력통원 편의와 동원된 인력의 경제적 사정을 고려, 기본 시간대 및 기본 용역비를 설정하여 동원일 기준 1인당 총 용역비의 최저액을 보장한다
- 2) "시간당 용역비"는 시업(始業) 시간과 종업(終業) 시간에 따른 불일 <용역비 조건표, 이하 "조건표"라 함>에 따라 산정하되, 동 "조건표"는 본 계약에 따른 지급기준을 구체화한 것으로 만일 "조건표"상의 금액이 본 계약에 따른 지급기준과 상이할 경우는 본 계약상의 지급기준에 의해 산정된 금액을 우선한다.

나. 기본 시간대

- 1) 09:00 부터 18:00를 원칙으로 한다 (휴게1시간 포함, 이하 "기본시간대"라 함)
- 2) "기본시간대"와 다른 시간대 용역제공에 대해서는 시작 시간으로부터 8시간(휴게시간 1시간 포함) 되는 시점까지를 "기본시간대"로 한다

다. 기본 "용역비" : 90,000원

- 1) 동원일 기준 1인당 용역비는 용역의 실제 제공시간과 관계없이 1일기준 용역비 90,000원을 제공한다.
- 2) 용역제공시간에 "시간당용역비"(합중경우는 합중된 "시간당용역비")를 곱한 금액 (이를 "시간용역비"라 함)이 기본 "용역비"보다 클 경우에는 "시간용역비"를 기준으로 지급한다.

라. 연장 "용역비"

용역제공시간이 "기본시간대"를 넘어서 제공된 경우는 "시간당 용역비"를 기준으로 지급하되 그 연장 용역에 대해 "시간당 용역비"에 50%를 가산한 금액을 추가로 지급한다

마. 야간 "용역비"

용역의 제공이 22:00-06:00 사이(이하 "야간 용역시간대"라 함)에 이루어진 경우 "시간당 용역비"에 50%를 가산한 금액을 추가로 지급한다.

바. 연장 및 야간 "용역비"

연장 용역의 제공이, 야간 용역시간대에 이루어진 경우는 "시간당 용역비"에 연장

~ ~ ~ ~ ~
~ ~ ~ ~ ~
~ ~ ~ ~ ~

및 야간 가산율을 모두 적용한다

사. 대기료의 예외

제9조에 따른 "야정대기" 시간은 가산 적용에서 제외한다

(2) 유아 (7세 미만, 보호자 동반)

가. 성인 용역료 지급기준에 준한다.

나. 보호자 동반시 보호자에 대해서는 유아 용역료의 80%를 지급한다

2. 약해의 경우

(1) "용역비" : 스튜디오외의 경우에 준한다.

(2) 식 대 : 1식당 8,500원(단, 08:00 이전 출발시 조식제공)

단, "갑"이 식사를 제공하였을 경우는 식대를 지급하지 않는다. 또한 일산드림셀
터, 양주 문화동산 스튜디오 촬영은 야외로 간주하지 아니하여 이에 따라 식대를
지급하지 아니한다.

(3) 숙박비 : 1숙당 1인 1실 35,000원 (당일 귀가할 수 없어 숙박이 필요한 경우에 한함)

단, "갑"이 숙소를 제공하였을 경우는 숙박비를 지급하지 않는다

(4) 야외촬영의 용역제공 종료시점은 촬영종료시간을 기준으로 하며, 풀임 과 같은 기준
으로 복귀시간 가산금을 지급한다. 복귀시간 가산금은 개인 복귀, 단체 복귀여부나
실제 복귀시간의 장단과 무관하게 촬영지에 따라 일괄 적용한다

(5) 중계차 : 중계차 탑승 보조용역에 대해서는 중계차의 주·정차 위치에 관계없이 야외
로 간주하여 식대를 지급한다.

3. 기타사항

(1) 방송출연을 위해 식할하는 경우에는 사안에 따라 실비를 보상 지급한다.

(2) "갑"의 본사 기준 당일 00:00 이후부터 05:00 이전에 출발 하거나 촬영종료 후 익일
00:00 이후부터 05:00 사이에 도착 경우는 교통비 10,000원을 별도 지급한다.

(3) 보조 출연자가 대본에 따라 상당한 연습을 필요로 하는 연기(대사연기)를 할 경우 "용
역료" 외에 45,000원을 별도 지급할 수 있다.

(4) "을"이 "갑"의 "방송물" 제작계획 및 일정에 따라 맡은바 업무를 성실하게 수행하
기 위하여 동원된 조장 또는 팀장에 대해서는 "용역료" 외에 45,000원을 별도 지
급한다.

제 9조 (대기료 및 취소료)

"갑"의 요청에 따라 "을"의 용역인력이 제작현장에 동원되었으나 "갑"의 사정에 의하여 용역을 제
공하지 못하고 대기만 하였을 경우(대기료)와 "갑"의 요청에 따라 인력을 수급한 후 동원 시간
에 근접하여 취소할 경우(취소료)도 제9조에 따른 "용역비"를 지급한다. 다만, "갑"이 구체적으
로 시간을 정하여 동원된 인력에 대해 제작현장 이탈을 허용한 경우 그 시간이하 "야정대기"라
함에 대해서는 다음과 같이 살피의 수당만을 지급한다.

1. 2시간이내의 '대기' (제작 취소시 포함) : 기본"용역비"의 20%

2. 2시간이상 4시간이내의 대기 : 기본"용역비"의 40%

· · · · ·
· · · · ·
· · · · ·

3. 4시간이상 대기 : 기본"용역비"의 60%

"갑"의 요청에 따라 "을"의 용역인력을 취소하였을 경우 "취소비"를 지급한다. 단,용역업체 또는 보조출연자 사정으로 인해 취소되는 경우는 지급하지 않는다.

1. 동원시간 3시간 이전 취소 시, 기본 용역료의 20% 지급.
2. 동원시간 3시간 이상 6시간 이전 취소 시, 기본 용역료의 10%를 지급

제 10조 (기물파손 등)

"을"이 동원한 보조출연자 및 보조용역이 "갑"에게 손해(기물파손, 물품 손상실 등)를 야기할 경우 "을"은 손해에 해당하는 손해액을 "갑"에게 배상하여야 한다.

단약 기입내 배상하지 못할 경우 "갑"은 "을"에게 지급하여야 할 금액 중 배상의 상당을 손해배상 대금으로 공제한 후 지급한다. 단, "을"이 업무상 배정 받은 출연이나 용역과 무관하게 "갑"이 임의로 지시한 사항과 관련하여 사고가 날거나, "갑"의 부주의로 인한 사고 등, "갑"측의 사정에 의해 발생한 사고에 대해서는 책임지지 아니한다.

제 11조 (권리의 양도)

"을"은 계약상의 권리, 의무를 제 3자에게 양도하거나 질권 설정 등의 목적에 제공할 수 없으며, 계약에 따라 행한 일체의 업무를 제3자에게 위임할 수 없다.

제 12조 (상해보상)

1. "을"은 "을"이 동원한 보조출연자 및 보조용역이 업무를 수행하는 도중에 발생하는 모든 사항(사망, 부상 등)에 대하여 보조출연자 및 보조용역의 사용자로서 책임을 지야 하고, 이에 대비한 상해보험 등 필요한 제반 조치를 사전에 강구하여야 하며 보험가입중 시 사본을 "갑"에게 본 계약 체결 전에 제출하여야 한다.
2. "을"은 보조출연자를 위해 1인사고당 일정규모의 단체상해보험에 가입하여야 하며 계약과 동시에 그 증서를 "갑"에게 제출하여야 한다. (일정규모의 범위는 별도 협의)
3. "갑"은 "을"이 동원한 보조출연자 및 보조용역 사이에서 또는 보조출연자 및 보조용역과 제3자 사이에서 발생하는 어떠한 사항에도 금전적 보상이나 책임을 지지 않는다.

제 13조 (대금 지급)

본 계약에 따른 보조출연자 및 보조용역의 출연료 및 용역비는 거래명세서 및 증빙 자료를 첨부하여 "을"이 수시 청구하며, "갑"의 관련규정에 의거하여 지급한다.

제 14조 (자료 제출)

1. "을"은 "갑"의 계약업무를 신의 성실하게 수행하고 업무종사자 작업성과를 명확하게 하기 위하여 각 분야별 원가기준 자료를 "갑"에게 제출하여야 한다.
2. "갑"의 필요에 따라 "을"에게 보조출연자 및 보조용역 등원에 관련된 자료를 요청할 경우 "을"은 "갑"에게 즉시 제출하여야 한다.

제 15조 (기밀유지)

.....

"갑"과 "을"은 본 계약과 관련 조항에 대해 대외적으로 기밀을 유지해야 하며 이 규정을 위반하여 발생하는 손해에 대해 배상하여야 한다.

제 16조 (계약의 해지와 손해배상)

"갑"은 다음 사항의 경우 계약기간 만료 전이라도 "을"에 대하여 일방적으로 본 계약을 종료로서 해지할 수 있으며, 이로 인하여 발생한 모든 비용에 대하여는 "을"이 전액 부담하며 "갑"에게 어떠한 배상도 청구하지 않는다. 또한 1호 2호의 사유로 인해 "갑"에게 손해가 발생한 경우 "을"은 이를 배상하여야 한다.

1. "을"이 본 계약에 따른 제반의무를 정당한 사유 없이 이행하지 않은 경우
2. "을"이 출연료 또는 용역료를 미지급하거나 기타 재무상태 악화 등으로 방송제작에 차질을 초래하거나 그러할 우려가 있다고 "갑"이 인정할 경우
3. "갑"의 방침(운영방법 개선, 방송물 편성상의 사정 등)에 따라 계약 해지 필요성이 있는 경우

제 17조 (계약기간)

본 계약의 유효기간은 2022. 1. 1. 부터 2022. 12. 31.까지(12개월)로 하며 본 계약기간 만료 30일 전까지 어느 일방에 의한 계약조건 변경 요청이 없을 때에는 본 계약은 동일조건으로 자동 연장되는 것으로 한다.

단, 제 6조의 계약이행 보험증권과, 제 12조의 상해보험증권은 계약기간이 종료되거나 12개월만료 갱신하여 제출하여야 한다.

제 18조 (관할 법원 등)

"갑"과 "을"은 본 계약이 정한 사항을 성실히 이행하며, 본 계약이 규정하지 않은 사항이나, 계약의 해석과 관련해 이견이 발생할 경우 일반적인 상관행에 입각하여 "갑"과 "을"이 협의하여 결정하되, 협의본쟁으로 발전할 경우는 "갑"의 소재지 법원을 관할 법원으로 한다.

이 계약을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성, 날인하여 "갑"과 "을"이 각 1부씩 보관한다.

2022년 1월 25일

날인을 위한 문백

보조출연자 및 보조용역 공급계약서

(주)에스비에스(이하 SBS)와 '주식회사 ()'(이하 공급회사)은 보조출연자(엑스트라) 및 보조용역의 공급계약을 아래와 같이 체결한다.

제1조 (목적 및 적용범위)

본 계약서는 방송프로그램 제작에 필요한 보조출연자의 공급에 있어 이와 관련된 각 당사자의 권리, 의무를 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (SBS의 의무)

- ① SBS는 공급회사에게 보조출연 용역에 대한 대가로서 대금 지급 의무를 진다.
- ② 공급회사는 계약이행 완료시 세금계산서 및 계산의 증거자료를 첨부하여 대금을 청구하고 SBS는 공급회사의 계약이행 결과에 하자가 없는 경우 대금을 지급한다.
- ③ SBS가 공급회사에게 지급하는 보조출연 용역비 계약단가(부가가치세 별도)와 지급기준은 본 계약서 별첨기준에 따른다.

제3조 (공급회사의 의무)

- ① (동원절차) 공급회사는 SBS가 제작하는 각종 프로그램에 소요되는 보조출연자 및 보조용역의 동원에 대해 SBS의 요구가 있을 시는 SBS가 지정한 장소와 시간에 해당 용역을 제공하여야 하며 SBS의 동원요청은 특별한 경우를 제외하고는 1일 전에 함을 원칙으로 한다.
- ② (지휘, 통솔 등) 공급회사는 자신이 동원한 보조출연자 및 보조용역을 SBS의 제작 책임자의 요구에 따라 적절히 지휘 및 통솔하여 SBS의 영상제작물(이하 방송물) 제작에 차질이 없도록 하여야 한다.
- ③ (교육 실시) 공급회사는 SBS의 업무를 원만하게 수행하기 위하여 보조출연자 및 보조용역에게 해당 업무에 관한 교육을 철저히 시켜야 한다.
- ④ (책임자 선정) 공급회사는 SBS의 방송물 제작계획 및 일정에 따라 맡은바 업무를 성실하게 수행하여야 하며 조장 또는 팀장을 선정 SBS의 업무처리에 효율적으로 참여하여야 한다.
- ⑤ (위약벌금) 공급회사가 SBS에게 용역대금을 허위 또는 부당하게 청구하여 과다 지급된 경우 공급회사는 그 받은 금액의 2배를 SBS에게 환불한다. 공급회사의 부당 청구 빈도, 금액이 과다할 경우 SBS는 일정 기간 계약의 효력을 정지한다.

제4조 (계약이행 및 결산)

- ① 공급회사는 SBS가 요구하는 보조출연 및 보조용역을 SBS에게 제공하고, SBS는 해당용역에 대한 접수완료 후 검수조서를 교부하여야 한다.
- ② SBS는 필요에 따라 추가하여 별도의 보조출연 관련 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 이 경우 공급회사는 SBS의 요구에 응해야 한다. 또한 SBS의 요구에 응하기 위하여 보조출연 관련 자료 및 각 분야별 월가계 초 자료를 3년간 의무적으로 보관하여야 한다.

SBS

- 1 -

- ㉓ SBS가 검수 후, 용역계약 의무의 이행이 불충분하다고 판단된 부분이 있을 경우 수정 또는 보완할일이 필요한 경우 공급회사는 공급회사의 책임과 비용으로 이를 지체 없이 이행하여야 한다.
- ㉔ 제3항에 의한 SBS의 수정 또는 보완할일 요구가 없을 경우, 계약이행이 완료된 것으로 본다.

제5조 (계약 이행의 보증)

공급회사는 3천만원 상당의 계약이행 보증보험에 가입하여 계약 후 15일 이내에 SBS에 제출하여야 한다. 계약이행 보증보험계약 약관상 SBS가 계약이행 보증보험금을 지급 받지 못하거나 지급 받았다 하더라도 보험금액이 손해배상금에 못 미칠 경우 잔여 손해액에 대해서는 공급회사가 전액 배상하여야 한다. 만약 공급회사가 SBS에게 손해배상금 지급을 지체할 때에는 SBS는 공급회사가 갖고 있는 SBS에 대한 채권(출연료 및 용역비) 금액에서 손해배상금 상당액을 우선 상계 처리할 수 있다

제6조 (손해배상)

- ㉑ 본 계약상의 의무 불이행으로 인하여 손해가 발생한 경우 귀책사유 있는 당사자는 그 손해를 배상하여야 한다.
- ㉒ 제1항의 손해에는 재산상 피해는 물론 프로그램 제작 차질로 발생한 손해도 포함한다.
- ㉓ 공급회사가 동원한 보조출연자 및 보조용역이 업무와 무관하게 SBS의 재산에 손해를 야기할 경우 공급회사는 시기에 해당하는 손해액을 SBS에게 배상하여야 한다. 단, 업무상 배정 받은 출연이나 용역과 무관하게 SBS가 임의로 지시한 사항과 관련하여 사고가 났거나, SBS의 부주의로 인한 사고 등, SBS측의 사정에 의해 발생한 사고에 대해서는 책임지지 아니한다.

제7조 (계약기간 및 자동연장)

본 계약의 유효기간은 2021.1.1부터 2021.12.31까지(12개월)로 하며 본 계약기간 만료 30일 전까지 어느 일방에 의한 계약조건 변경 요청이 없을 때에는 본 계약은 동일 조건으로 1년간 자동 연장되는 것으로 한다. 자동 연장시에도 계약이행 보험증권과 상해보험증권은 갱신하여 제출하여야 한다.

제8조 (지급기준)

SBS는 공급회사의 보조출연자 및 보조용역의 출연(용역)료(이하 용역비)를 별첨 '2021년 보조출연자 및 보조용역 단가 및 지급기준'에 의하여 지급한다.(VAT 별도)

제9조 (권리의무 양도, 하도급 금지 등)

SBS와 공급회사는 계약상의 권리, 의무를 제3자에게 양도하거나 질권 설정 등의 목적으로 제공할 수 없으며, 계약에 따라 행한 일체의 업무를 제3자에게 위임할 수 없다.

제10조 (안전조치 및 상해보상)

- ㉑ SBS는 제3조에서 정한 업무를 수행할 장소를 지정하거나 장소를 제공한 경우 작업

현장에서 공급회사의 보조출연자나 보조용역자가 안전하게 업무를 수행할 수 있도록
 제반조치를 취해야 하며, 사고 발생시 신속한 조치의무를 부담한다.

- ㉔ 공급회사는 계약수행과 관련한 보조출연자의 안전사고를 예방하도록 조치해야 하며,
 또한 사고 발생시 신속한 조치의무를 부담한다. 또한 안전사고에 대비하여 보조출연
 자와 보조용역에 대한 안전교육 실시, 위험요소의 사전점검, 현장 지휘감독 등
 필요한 안전조치를 취하여야 한다.
- ㉕ 공급회사는 산재보험 또는 상해보험 등 필요한 제반조치를 사전에 감구하여야 하며
 보험가입증서 사본을 SBS에게 본 계약 체결 전에 제출하여야 한다.
- ㉖ 공급회사는 본조 제2항 및 제3항의 의무위반으로 인한 안전사고에 대해 일체의
 민형사상 책임을 부담한다.
- ㉗ SBS는 공급회사가 동일한 보조출연자 및 보조용역과 관련하여 업무와 관련성이 없는
 민, 형사상의 책임을 부담하지 않는다.

제11조 (대금 지급)

본 계약에 따른 보조출연자 및 보조용역의 출연료 및 용역비는 보조출연(용역)금주로서
 및 증빙자료를 첨부하여 공급회사가 SBS에 청구하며 SBS는 공급회사의 청구금액에
 하자가 없는 경우 SBS의 관련 규정에 따라 용역비를 지급한다.

제12조 (계약의 해제, 해지)

- ① 각 당사자는 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 각 당사자는 사전
 회고없이 서면통지로 본 계약을 해제 또는 해지할 수 있다.
- 1. 계약 당사자 중 어느 일방이 본 계약에 따른 제반 의무를 정당한 사유 없이
 이행하지 않는 경우
- 2. 보조출연 용역업무 수행이 현저하게 불성실하고 부적당하여 계약목적의 달성이
 어려운 경우
- 3. 계약기간 만료 전이라도 SBS 또는 공급회사가 계약을 유지하기 어려운 불가피한
 사정이 발생하여 상호 합의에 의해 계약을 해제 또는 해지하기로 한 경우
- 4. 미리 계약을 이행하지 아니할 의사를 표시한 경우
- 5. 계약의 성질상 일정한 기일 또는 기간 내에 이행하지 아니하면 계약의 목적을 달성할
 수 없을 경우에 당사자 일방이 그 시기에 이행하지 아니한 때
- 6. 공급회사가 계약 이행과 관련하여 글물수수, 민원발생 등 사회적 불의를 일으켜
 ***이 연계를 통해에게 경고시킨 경우
- 7. 계약당사자 중 일방이 보전처분, 강제집행 등의 처분을 받거나 파산절차를 개시했을
 경우
- 8. 계약당사자 중 일방이 은행거래정지나 법정관리 등의 처분을 받았을 경우
- 9. 감독관청으로부터 영업취소, 영업정지의 처분을 받은 경우
- 10. 기타 계약의 유지 또는 이행이 현저히 곤란하다고 인정되는 사유가 발생한 경우
- ㉘ 계약의 해제 또는 해지는 손해배상의 청구에 영향을 미치지 아니한다.



제13조 (연결통보)

공급회사는 주소지, 상호, 대표자 등 계약 당사자의 표시 변경 사유 및 파산, 영업 등의

SBS

사유가 생겼을 경우 SBS에게 지체 없이 통보하여야 하며, 통보의무 불이행 및 지연으로 인하여 발생한 모든 책임은 공급회사에게 있다.

제14조 (비밀준수)

각 당사자는 본 계약의 체결 및 이행 과정에서 지득한 업무상 사실에 대하여 계약기간 중 은 물론 만료 후에도 비밀준수 의무를 진다.

제15조 (제규정 준수 의무)

- ① 공급회사는 관계법규와 SBS가 정하는 방송규정 및 방송기준 등을 준수하여야 한다.
- ② SBS와 공급회사는 오직 공급회사만이 보조출연자의 사용자임을 상호 확인하며, 이에따라 공급회사는 보조출연자와의 사이에서 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등 제반 관계법규를 준수하여 이와 관련한 문제로 SBS에게 손해를 끼쳐서는 아니 된다.

제16조 (불가항력)

천재지변, 전쟁, 폭동, 관련 법령의 변경 등 불가항력적 사유로 인한 채무불이행의 경우에는 상호 손해배상을 청구하지 아니한다.

제17조 (사정변경)

본 계약을 그대로 유지하는 것이 심히 불합리하다고 판단되는 중대한 사정 변경이 있는 경우, 양 당사자의 합의에 의하여 계약내용을 변경하는 부속계약서를 작성할 수 있다.

제18조 (계약의 해석)

본 계약의 해석에 이견이 있거나 규정되지 않은 사항에 대해서는 당사자간의 합의에 의하고, 합의가 성립되지 않는 경우 관계 법령 및 일반 관례에 따른다.

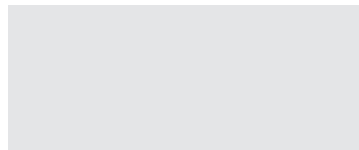
제19조 (관할 법원)

본 계약에 의하여 발생하는 권리 의무에 관한 소송은 SBS 소재지를 관할하는 법원인 서울남부지방법원을 제1심 법원으로 한다.

2021년 1월 1일

서울특별시 양천구 목동서로 161

㈜에스비에스
대표자



SBS

<별첨 1>

2021년 보조출연 및 보조용역 지급기준

구분	단가 및 지급기준	기타 사항
스튜디오	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본 시간 용역비 : 10,650원 ▶ 기본용역비 : 85,200원 <ul style="list-style-type: none"> - 1인당 용역비 최저액 - 용역제공시간에 시간당용역비(활동시 활동된 시간당용역비)를 합한 금액이 기본 용역비보다 클 경우에는 시간당용역비를 기준으로 지급 ▶ 기본시간대 : 09:00~18:00 (휴게1시간 포함) <ul style="list-style-type: none"> - 다른 시간대 용역제공에 대해서는 9시간 되는 시점까지를 기본시간대와 함 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 시간당용역비 <ul style="list-style-type: none"> - <별첨2> 조건표에 따라 지급 ▶ 용아 (7세미만, 보호자 동반) <ul style="list-style-type: none"> - 용인 용역료 지급기준에 준함 - 보호자 동반시 보호자는 유아 용역료의 80%를 지급함, 직접 출연시는 규정에 따라 지급함
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연장용역비 <ul style="list-style-type: none"> - 용역제공시간이 9시간을 초과하는 경우 시간당 용역비에 50%를 추가 지급 ▶ 야간용역비 <ul style="list-style-type: none"> - 용역제공시간이 23:00~06:00 사이에 이루어진 경우 시간당 용역비에 50%를 추가 지급함 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연장 용역의 제공이 야간 용역시간대에 이루어진 경우는 시간당 용역비에 연장 및 야간 가산율을 모두 적용 ▶ 대기료 규정에 따른 '약정대기' 시간은 가산 적용에서 제외
야외	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 용역비 : 스튜디오에 준함 ▶ 식대 : 7,500원 (인식) <ul style="list-style-type: none"> - 식사 제공시 식대 미지급 - 08:00 이전 출발시朝食 - 13:00 초과 종료시 중식 - 19:00 초과 종료시 중식 ▶ 숙박비 : 1인 1실 34,000원 / 1숙 <ul style="list-style-type: none"> - 당일 귀가할 수 없어 숙박이 필요한 경우 - 숙소제공시는 미지급 ▶ 교통비 : 10,000원 <ul style="list-style-type: none"> - 본사 기준 당일05:00이전 출발, 24시 이후 도착시 지급 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 용역자 합승 보조용역에 대해서는 용역자의 주,정차에 관계없이 야외로 간주하여 야외식대 지급 ▶ 복귀시간 가산금 <ul style="list-style-type: none"> - 야외촬영 종료시간은 촬영종료시간을 기준으로 하며, 촬영지에 따라 별도의 복귀시간 가산금 지급 - 복귀시간 가산금은 개인, 단체 여부나 실 복귀시간의 정단과 무관 - 복귀시간의 시간당 단가는 촬영연도 최저일급으로 결정 - 경기도 (1시간) 8,720원 - 충청북도 (2시간) 17,440원 - 충청남도 (3시간) 26,160원 - 경상북도/영남북도 (4시간) 34,880원 - 경상남도/영남남도 (5시간) 43,600원 - 강원 (영서) (3시간) 26,160원 - 강원 (영동) (4시간) 34,880원
기타	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 숙박시 실비 보상 ▶ 보조 출연자가 상당한 연수를 필요로 하는 대사 연기료 할 경우 42,000원을 별도 지급 	



구분	단가 및 지급기준	기타 사항
대기료 취소료	<p>> 대기료 SBS의 요청에 따라 인력이 제작현장에 출동 되었으나 SBS의 사정에 의하여 대기한 하였을 경우에도 출격비를 지급</p> <p>> 워킹대기 다만, SBS가 우회적으로 시간을 정하여 출동한 인력에 대해 제작현장 여가를 허용할 경우는 심비와 수당만을 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2시간 이내 대기 : 기본출역비 20% - 2시간~4시간 이내 대기 : 기본출역비 40% - 4시간 이상 대기 : 기본출역비 60% 	
	<p>> 출연취소료 SBS의 동원요청에 따라 인력을 출근한 후 통행시각에 근접하여 취소할 경우 취소료를 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2시간 이전 취소시 : 기본출연료 30% - 4시간 이전 취소시 : 기본출연료 20% - 6시간 이전 취소시 : 기본출연료 10% 	

S B S

- 6 -

<보조출연자 출연 일용계약서>

보조출연자 출연 일용 계약서

(※) O O 예술(이하 '기획사'라 함)과 _____(이하 '출연자'라 함)은 다음과 같이 출연계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 20 ____년 ____월 ____일 당일 (최초 계약 이후 출연요청이 있는 경우 본 계약을 갱신한 것으로 한다.)
2. 근무장소 : '기획사'가 지정하는 촬영장소 (필요시 교통수단 제공)
3. 업무내용 : '기획사'가 지정하는 보조출연 및 보조기술용역 업무
4. 근로시간 : 촬영시작부터 촬영종료 시 (현장에 출근/퇴근 시간은 不計算)
 - 휴게시간 : 8시간 근무 시 1시간 지급을 원칙으로 하되, 특별한 사정이 없는 경우 12:00~13:00로 한다.
 - 현장 촬영사정에 따라 휴게시간을 변경하여 운영할 수 있다.
 - 연장근무(1일 8시간 초과), 야간근무(오후 10시~오전 6시), 휴일근무에 대해 사전 동의한다. _____(인)
5. 근무일/휴일 : 근로계약 체결 당일/휴일은 출연자가 원하는 요일(소정 근로일 모두 근로한 경우 주휴일부여)
6. 임금
 - 지급 : _____원(출연일 당해 연도 최저시간급 이상)/(세금 공제전) *프로그램별 상이할 수 있음
 - 시간외근무 및 기타실비 : 근로기준법에 따라 가산임금을 지급한다.
 - 임금지급일 : 본인 일용 근무일 이후 검수 확인이 완료된 후 1월내 지급한다(매월 말인 기준).
해당 월 미지급 출연료 수령일은 매월 15일(휴일일 경우 후일에 지급)
 - 지급방법 : 본인 예금통장에 입금 / 본인수령(신분증 및 도장 지참 후 수령당일 13시부터 16시까지 내사)
 - 상기 지급방법으로 근로기준법과 달리 금품청산이 될 수 있음에 동의함(최대 60일 후까지 지급완료) _____(인)
7. 휴가 등 : 연차, 유급휴가 등은 근로기준법에 의해 해당자에 한하여 지급
8. 보조출연자 준수사항
 - 가) 보조출연 및 보조용역스텝은 드라마 및 콘텐츠제작에 맡은 배역 및 업무를 성실히 수행하며, 방영 등의 권한을 "기획사"와 사전에 동의하였음을 원칙으로 한다.
 - 나) 제작현장에서의 해를 끼치는 촬영, 스포일러누설 등은 절대로 하지 않는다(문제 발생시 단호히 대처함).
 - 다) 시간 약속 및 의상준비를 반드시 한다.
 - 라) 지각 및 스케줄 반납은 자제하고 무단결근 시 "기획사"의 규칙에 따라 진행한다.
 - 마) 현장에서 사전 및 사고 발생 즉시 현장담당, 소속 지부장에게 연락을 취함을 우선으로 한다.
 - 바) 콘텐츠 제작에 보탬의 일원으로서 제작현장에 임하며, 그 외 사항은 "기획사"의 출연자 규칙에 의거한다.
9. 기타 : "기획사"와 "출연자"는 자유로운 의사결정 관계에서 본 근로계약을 체결함과 동시에 "출연자"에게 계약서 1부를 교부하고 본 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법 및 일용직 취업규칙, 콘텐츠 제작계약에 의함.
10. 최근 6개월 내 방송출연 경력(자필로 기재)

출연작품	기획사	출연횟수

* 본인은 보조출연을 하면서 (※) O O 예술에 전속되지 않고 근무하고 있음을 확인하며, (※) O O 예술도 해당 보조출연자가 다른 회사에서 출연하는 것에 대하여 이의를 제기하지 않음.

20 ____년 ____월 ____일

(기획사) 사업제명: 주식회사 O O 예술 / TEL 02-780-0000, FAX 02-780-0000

주 소: 서울시 영등포구 여의대방로 00길 00, 대한빌딩 000호

대 표 자: 홍길동 (인)

(출연자) 주 소: 경기도 하남시 위례순환로 000, 000동 000호(위례동, 000아파트) e-mail:

연 락 처: 010-0000-0000

주민등록번호: 000000-00000000

성 명: O O O (인)

* 상기 근로계약서 사본을 문서로 교부 받았음을 확인합니다.

위 확인자 O O O (인)

* 출연작품에 따라 근로기준법에 따른 연장근로를 할 수 있음.

위 확인자 O O O (인)

노동3권과 부당노동행위



제1절 노동3권



법적 근거

- 근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권·단체행동권을 가짐(헌법 제33조 제1항)
- 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권 보장(노동조합법 제1조)
 - 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 도모
 - 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결
 - 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 함



노동권(Right to work) 정의

- 노동의 능력과 의욕을 지닌 사람이 사회적으로 근로할 기회의 보장을 요구할 수 있는 권리 (헌법 제21조 제1항의 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유, 제33조 제1항의 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가짐) => 권리)
- 독일어는 Recht auf Arbeit, 프랑스어는 Droit au travail로 칭하며, 대부분의 국가들이 헌법에서 보장한 기본권 중 하나
- 노동권에 대한 견해
 - ① 개인이 자유롭게 근로 기회를 받고 국가가 침범하지 못한다는 소극적 의미의 자유권적 기본권(17~18C의 개인주의·자유주의를 바탕으로 하는 자연법적 기본권리 개념)

- ② 국민의 균등한 생활을 보장하고 경제적 약자인 근로자의 인간다운 생활을 보장하는 것을 내용으로 하는 **적극적 의미의 생존권적 기본권**(20C의 복리·후생주의적 노동권 개념)
- ③ 이러한 의미의 노동권은 안톤 멩거(Anton Menger)의 「노동수익권」 이래 유력한 사회사상으로서 주로 독일에서 제창되어 「바이마르 헌법」에서 채택되기 시작함

□ 우리나라의 노동권

- ▷ 노동권은 제헌헌법에서부터 현행헌법까지 줄곧 **헌법적 시민권**으로 명문화되어 왔으며, 노동계급의 집단적 권리를 인정하고 있으나 법과 현실의 괴리는 있음
- ▷ 모든 국민은 근로의 권리와 의무를 동시에 진다(헌법 제32조 제1항과 제2항).
- ▷ 헌법상 노동권(근로권)이 단순한 ‘직업선택의 자유’가 아니라, 20C의 적극적 의미를 지닌 **생존권적 기본권**으로서 노동권을 인정
- ▷ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 **최저임금제**를 시행(헌법 제32조 제1항)
- ▷ 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며 (헌법 제34조 제1항), 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 명시(헌법 제34조 제2항)하고 있음
- ▷ 우리나라는 2020년 기준 OECD의 조사대상 주요국가 중 임금 근로자의 연평균 근로시간 **1,927시간**으로 가장 긴 과로 사회
 - 독일은 노동시간(1,284시간)이 제일 적은 나라이나 생산성은 우리나라보다 높음(근로시간 저축계좌제도)
 - 이외 네덜란드, 프랑스, 덴마크의 근로시간은 1,400 시간이며, 미국은 1,784 시간임

알고 갑시다!

OECD 주요국의 임금 근로자 연간 근로시간

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
독일	1,350	1,354	1,336	1,327	1,334	1,337	1,334	1,331	1,332	1,330	1,284
네덜란드	1,357	1,358	1,348	1,353	1,362	1,356	1,366	1,364	1,365	1,371	1,340
덴마크	1,399	1,413	1,401	1,403	1,391	1,380	1,390	1,384	1,363	1,362	1,325
프랑스	1,439	1,445	1,440	1,427	1,422	1,422	1,428	1,416	1,424	1,421	1,320
핀란드	1,521	1,521	1,513	1,509	1,506	1,505	1,505	1,502	1,499	1,496	1,492
스페인	1,644	1,645	1,626	1,612	1,609	1,614	1,620	1,614	1,622	1,613	1,530
영국	1,471	1,482	1,501	1,505	1,512	1,496	1,513	1,509	1,510	1,512	1,368
캐나다	1,718	1,718	1,726	1,721	1,718	1,718	1,714	1,705	1,721	1,703	1,668
일본	1,754	1,747	1,765	1,746	1,741	1,734	1,724	1,720	1,706	1,669	1,621
그리스	1,712	1,726	1,737	1,736	1,707	1,706	1,727	1,715	1,730	1,703	1,537
미국	1,779	1,788	1,789	1,787	1,788	1,788	1,785	1,783	1,788	1,784	1,784
한국	-	2,119	2,098	2,071	2,047	2,058	2,033	1,996	1,967	1,957	1,927

출처: OECD, 「Labour force Statistics」

OECD 주요국의 임금 근로자 연간 근로시간

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
전체	189.0	187.0	180.8	173.7	167.9	165.5	173.5	171.1	168.5	156.4	152.4	163.6	
성	남성	192.6	190.6	185.0	178.3	173.0	171.0	179.2	176.5	174.4	161.8	157.9	169.5
	여성	182.9	181.2	174.0	166.4	159.9	157.1	165.0	163.2	160.1	148.6	144.6	155.0
연령집단	29세 이하	184.0	180.3	175.6	166.6	160.3	158.3	164.6	163.1	159.5	149.1	145.3	155.7
	30~39세	189.3	187.6	183.0	176.5	170.9	170.0	180.1	177.8	175.8	162.5	158.9	173.4
	40~49세	190.4	189.2	182.3	175.9	170.2	167.6	176.4	174.7	172.1	159.2	156.1	168.8
	50~59세	191.9	190.5	181.5	175.4	169.7	165.8	173.2	170.4	168.2	157.1	152.8	162.0
	60세 이상	196.2	192.8	180.6	169.8	163.1	158.6	163.9	159.6	157.7	146.1	140.9	148.4

출처: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」

▷ 2020년 기준으로 163.6시간이며, 남성근로자가 여성근로자 보다 근로시간이 길고, 30대와 40대의 근로시간이 상대적으로 길다.



노동권 vs 경영권

- ‘노동권’은 노동의 의사와 능력이 있는 사람이 노동할 권리와 그로부터 파생되는 권리를 말하며, 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 포함한 개념
- ‘경영권’은 기업이 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며 사업 또는 사업장을 변경하거나 처분할 수 있는 권리
- 노동조합과 노사협의회
 - ▷ 서로 뿌리가 다른 제도로서 노동조합은 **대립적 노사관계**에 근거를 두고 있고(노동조합 및 노동관계조정법), 노사 협의회는 **협력적 노사관계**에 기초를 두고 있다(근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률).
 - ▷ 대립 및 투쟁적 노사 관점: 노사 협의회를 노동권 행사를 제어하고 위축시키려는 제도로 보고 무시하는 태도를 보임
 - ▷ 동반자적 관계의 노사 관점: 노동조합을 투쟁일변도의 불온한 단체로 보면서 배타적인 태도를 보임
 - ▷ 상호 역할이 다르면서 공존하는 제도로서 노사관계의 대립적 성격과 협력적 성격의 조화를 꾀해 노동법의 궁극적 목적인 ‘공공복지 증진’에 기여하려는 제도

제2절 단결권

단결권(Right to Organize)의 정의

- 근로자가 근로조건의 유지·개선하기 위하여 노동조합을 결성하고 운영하며 활동을 할 수 있는 권리(헌법 제33조 제1항에서는 근로조건 향상을 위해 근로3권 보장)
- 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체로 정의된 노동조합(「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4항)을 조직하거나 가입할 수 있는 권리
- 단결권 및 단체교섭권 협약(Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949)의 주요내용: 부당노동행위제도 규율
 - ▷ 국제노동기구(ILO)의 8대 핵심 협약 중 하나이며, 1949년 7월 1일 ILO 이사회에서 채택되었고, 1951년 7월 18일 발효 (2020년 11월 기준 167개국 이 협약에 비준)
 - ▷ 제1조: 반노동조합 차별행위로부터 보호를 규정하고, 특히 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합에서 탈퇴할 것을 조건으로 고용하는 황견계약과 노동조합원이라거나 노동조합 활동을 했다는 이유로 불이익조치에 대한 보호를 규정
 - ▷ 제2조: 노동자단체와 사용자단체 사이의 상호간 간섭으로부터 충분한 보호를 규정하며, 사용자 또는 사용자단체의 지배 하에 둘 목적으로 노동자단체의 설립 지원, 노동자단체에 재정적 또는 그 밖의 방법으로 지원하는 간섭행위금지

단결권(團結權)의 변천사

- 근로자가 근로조건을 개선하기 위해 사용자를 상대로 대등한 교섭력을 발휘하려면 자주적으로 노동조합을 조직할 수 있는 권리가 보장되어야 하며,

□ 이 권리는 헌법 33조 1항, 노동조합 및 노동관계조정법 5조에 의해 보장되고 있음

□ 역사적 흐름

▷ 1948년의 제헌 헌법 제18조: 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유를 법률의 범위 내에서 보장

▷ 1953년에 제정된 노동3법(근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법): 군인 및 군속, 경찰공무원, 교정공무원, 소방공무원을 제외한 모든 근로자의 단결권을 보장

- 노동3법의 시행은 노동기본권 보호에 대한 사회적 규범의 확립, 노동기본권의 보장을 요구하는 노동운동의 성장, 노동행정의 정비 등이 시작되는 계기

▷ 1961년 5·16 쿠데타 직후: 노동조합을 포함한 모든 정당 사회단체가 해산됨

- 군사정부는 민정 이양 직전에 노동조합법을 개정(1963.12.7)하여 노동조합 설립의 실질적 허가주의를 의미하는 신고제도 채택
- 신고증 교부 절차, 행정관청의 노동조합 해산 및 결의의 취소 변경 명령권, 복수노조 설립 금지, 공무원의 노동조합 조직과 가입 제한 등 노동조합의 단결권 제약

▷ 1970년대 10월 유신 이후: 가혹한 정치적 상황에도 불구하고 노동자 집단의 사회세력화는 꾸준히 진행되었으며, 노동문제는 가장 중요한 사회적 쟁점의 하나로 부각

▷ 1980년 말 5공화국: 노동운동에 대한 통제를 강화하는 방향으로 노동관계법을 개정

- 실질적으로 기업별 노동조합 활동만 허용하여 산업별 노동조합을 무력화시켰으나 1987년의 6·29 선언 직후 노동운동은 급격하게 활성화됨
- 그러나 정치적 민주화에도 불구하고 실질적으로 1997년에 노동법의 대폭적인 개정이 이루어짐
- 상급단체 수준에서 복수 노조가 허용되어 민주노총이 합법적으로 존립할 수 있게 되었으며, 산업별 노조가 활동할 수 있는 제도적 환경이 조성

- ▷ 밀레니엄 세대 전후: 2011년 7월 1일부터 기업 수준에서 복수 노조가 허용
 - 1999년에 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 제정되어 교원의 단결권이 인정
 - 2006년 1월부터 「공무원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률」이 시행으로 노무에 종사하는 현업 공무원이 아닌 일반 공무원의 노동조합 합법화

● 노동조합법 제81조 제1항 2호의 단서조항 위헌여부

- 제81조(부당노동행위) 제1항 2호: 2.근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
 - 근거: 대법원 전원재판부 2002헌바95, 2005.11.24.
 - 조직유지·강화를 위하여 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 지배적 노동조합이 단체협약을 매개로 조직강제(즉, Union Shop) 협정의 체결을 용인함(노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항 2호의 단서)
 - ▷ 근로자의 단결하지 아니할 자유와 노동조합의 적극적 단결권(조직강제권)이 충돌
 - ▷ 근로자에게 보장되는 적극적 단결권이 단결하지 아니할 자유보다 특별한 의미를 갖고 있고, 노동조합의 조직강제권도 이른바 자유권을 수정하는 의미의 생존권(사회권)적 성격을 가지는 만큼 근로자 개인의 자유권에 비하여 특별한 가치로 보장되는 점 등 고려
 - ▷ 노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중시된다고 할 것이고, 또 노동조합에게 조직강제권을 부여한다고 근로자의 단결하지 아니할 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 단정할 수는 없다고 판시

- ▷ 노동조합의 조직강제는 조직의 유지·강화를 통하여 단일하고 결집된 교섭 능력을 증진시킴으로써 궁극적으로 근로자 전체의 지위향상에 기여하며, 소수노조까지 허용할 경우 반조합의사를 가진 사용자에 의하여 다수 근로자의 단결권을 탄압 도구로 악용할 우려가 있는 점 등 고려하여 근로자의 평등권 침해로 보지 않음

● **특고 노동자의 단결권**

- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호는 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 폭 넓게 규정하고 있어 근로자성이 높은 특고의 단결권도 점차 확대되는 추세
- 대법원과 행정관청도 소득 의존성·지속성·전속성 등과 함께 노조법 상 보호 필요성을 토대로 특고의 근로자성을 보다 넓게 인정하는 추세
 - ▷ 2020년에 경마기수, 경륜선수, 정수기 판매·수리원, 방과후 강사, 대리기사와 배달기사와 같은 플랫폼 노동자 등 다양한 특고 노동자의 노조설립이 이루어짐
- 대부분의 국가에서 특고에 대해 결사의 원칙에 따라 단결권은 인정하나, 교섭과 단체행동 등 당사자가 필요한 부분에 대해서는 개별적 판단
 - ▷ 자격심사(日, 노동위원회), 독립계약자 인정(美, NLRB 및 법원), 자주성 인준 절차(영, ACAS 및 노동법원) 등을 통해 개별적이고 구체적으로 판단함
 - ▷ 설립신고필증 교부 등으로 특별한 보호가 적용되는 우리나라에서는 ‘법 제2조 제4호 라목’의 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 통해 근로자만 노동조합 설립에 의한 단결권 인정(라목 인정 시 자영업자 단체들의 노조제한 어려움)

알고 갑시다!

대학교수도 단결권 보장: 교원노조법 제2조 헌법 불합치 결정

1. 2018년 9월에 현재는 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(교원노조법)’ 제2조에 대한 위헌법률심판제청 사건에서 헌법불합치 결정 내림
2. 교원노조법 제2조는 교원노조법의 적용대상을 초·중·고교 교사 등 초·중·고등교육법 제19조 1항에서 정하는 교원으로 제한하고 있으며, 대학 교수는 포함이 안 됨
3. 전국교수노조는 2015년 4월 고용노동부에 노조 설립신고서를 제출했지만 이 조항을 근거로 반려당하자 고용노동부를 상대로 행정소송을 제기하고 이 조항이 위헌이라며 법원이 현재에 위헌법률심판제청을 해야 한다고 주장
4. 그 결과 현재는 이 조항이 대학 교수의 단결권을 침해한다고 판단 => 대학 교원의 처지가 점차 열악해지는 상황에서 노동3권의 핵심인 단결권을 보장해주지 않는 것은 과도한 기본권 제한이라는 것이다.
5. 현재는 “대학 교원 임용제도는 전반적으로 대학 교원의 신분을 보호하기보다는 열악하게 만드는 방향으로 변천돼왔다”며 “2002년 이후에는 기간뿐만 아니라 여러 근로조건을 계약으로 정해 임용·재임용하도록 하는 교수 계약 임용제가 본격적으로 시행됐고 최근에는 대학 구조조정, 기업의 대학 진출 등으로 단기계약직 교수, 강의 전담교수 등이 등장했다”고 했다. 현재는 “이러한 상황에서 대학 교원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 교원의 경제적·사회적 지위향상 등을 위한 단결권의 보장이 필요한 상황에 이르렀다고 보인다”고 밝혔다.
6. 현재는 대학의 행정 등에 참여할 수 있는 교수협의회나 평의회회가 있지만 대학을 상대로 교섭할 권한이 없어 한계가 있다고 봤다. 현재는 “교수협의회는 교수들의 근무조건 개선을 위해 대학 측을 상대로 교섭할 권한이 없고 교수협의회는 해당 학교의 문제에 국한되어 교육부 혹은 사학법인연합회를 상대로 근무조건의 통일성 등에 관하여 교섭할 수도 없다”며 “대학 교원들의 단결권을 전면적으로 제한하는 것은 필요 이상의 과도한 제한”이며, 국립대 교수 등 교육공무원에 해당하는 경우에도 마찬가지라고 했다.

제3절 단체교섭권

● 단체교섭권(Right to Bargain Collectively)의 정의

- 헌법 제33조 제1항에서 단체교섭권을 적극적으로 보장하고 있으며, 노동자가 노동조합이나 기타 노동단체의 대표를 통해 사용자와 노동조건을 유지·개선하기 위하여 교섭할 수 있는 권리
- 사용자는 노동조합이 요구하는 단체교섭에 응할 의무가 있으며 이를 거부하면 부당노동행위로 간주하며, 단체교섭의 결과는 단체협약으로 체결되어 법률적인 효력을 가짐
- 기업별 노동조합이 주류인 우리나라는 단체교섭과 노사협회의 구분이 불분명하며, 2011년 7월부터 시행된 복수 노조를 허용하고 교섭 창구 단일화를 강제로 교섭 당사자에 대한 새로운 쟁점이 됨
- 단체교섭권은 단결권을 가지는 근로자에게는 일반적으로 보장된 권리로서 노동조합은 사용자와 근본적으로利害를 달리하는 근로조건에 관련된 사항을 의제로 교섭함
 - ▷ 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 임금·근로시간·후생·해고·기타 대우 등에 관하여 단결력을 배경으로 교섭함
 - ▷ 단체교섭을 위한 정당한 행위는 민·형사상 면책이 되며, 노동조합의 고유 권한임

● 단체교섭권(團體交渉權)의 변천사

- 제헌 헌법과 1953년 제정된 노동조합법: 단체교섭권을 보장하였으나 5·16 군사혁명 이후 권위주의적 정부는 경제개발을 명분으로 이를 제한함
- 1970년에 제정된 「외국인 투자기업의 노동조합 및 쟁의조정에 관한 임시특례법」: 노동조합의 결성 신고, 노동쟁의 조정 절차에 대한 규제를 강화함
 - ▷ 1970년 제정된 「수출자유지역설치법」은 입주 기업체의 노동쟁의에 대해 공익사업에 관한 규정을 적용

- ▷ 1971년은 「국가보위에 관한 특별조치법」 9조에 의해 단체행동권과 단체교섭권 제한
- 1980년 노동쟁의조정법 개정: 직접 근로관계를 맺고 있는 당사자 이외의 제3자가 쟁의에 개입하는 것을 금지(산업별 노조를 포함한 상급단체가 교섭에서 배제)
 - ▷ 1980년 제정된 노사협의회법: 단체교섭 대신에 법적 구속력이 따르지 않는 노사협의를 장려하려는 의도
- 1987년 6·29 선언 직후: 노동자의 강경투쟁 이후 단체교섭권을 포함한 노동기본권이 실질적으로 확립되기 시작
 - ▷ 1997년부터 시행된 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 제3자 개입 금지 조항 철폐

● 단체교섭의 당사자

- 단체교섭의 당사자는 단체교섭을 스스로의 이름으로 수행하고 그 결과인 단체협약의 당사자로 권리와 의무를 부담함
 - ▷ 근로자측은 노동조합이 되며, 사용자측은 교섭에 응하여야 할 의무를 가진 사용자 또는 사용자 단체
 - ▷ 근로자측의 일시적인 쟁의단, 해고자단체, 직장조직, 개별 근로자나 반집행부 간부 등은 단체교섭을 요구할 권한 없으며, 이를 거부하더라도 부당노동행위 아님
 - ▷ 산업별·직종별 등 초기업적 노동조합의 경우에 그 지부·분회가 근로조건 결정권이 있는 독립된 사업장에 조직된 노동조합(시행령 제7조에 의거 설립 신고)은 교섭당사자가 될 수 있음
- 사용자측의 교섭당사자는 법인기업은 그 법인, 개인기업은 그 사업주가 됨
 - ▷ 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체이어야 단체교섭권 있음
 - ▷ 사용자단체는 정관이나 규약에 ①노동조합의 단체교섭 및 단체협약을 체결

할 수 있도록 규정화되어야 하고,

- ▷ ㉔ 그 구성원인 사용자에게 대해 규제 또는 조정할 수 있는 권한과 통제력 있어야 함



단체교섭의 대상 및 교섭사항

□ 의무적 교섭사항(규범적 교섭부문)

- ▷ 사용자가 근로자측의 단체교섭 요청에 응할 의무를 지닌 사항으로 정당한 이유 없이 교섭거부나 해태 시에는 부당노동행위가 됨
- ▷ 교섭대상에 대하여 단체교섭이 결렬되면 노동쟁의 조정신청 및 쟁의행위의 대상이 됨
- ▷ 대상: 임금, 근로시간, 휴일·휴가, 재해보상, 안전보건 등 근로조건의 결정에 관한 사항

□ 임의적 교섭사항(채무적 교섭부문)

- ▷ 사용자에게 교섭의무가 없으나 임의로 교섭에 응하여 단체협약의 내용으로 할 수 있는 사항
- ▷ 사용자측이 교섭을 거부하거나 해태 시에 부당노동행위가 아니며, 그 교섭대상에 대하여 단체교섭이 결렬되더라도 노동쟁의 조정신청 및 쟁의행위를 할 수 없음
- ▷ 대상: 조합비 공제 및 노조전임자에 관한 사항, 집단적 노사관계에 관한 사항, 기타 근로자측에서 요구하는 사항 등



단체교섭의 금지사항

- 사용자가 처리할 수 없는 사항, 강행법규나 공서양속에 위반하는 사항 등은 교섭사항이 될 수 없음
- ▷ 그 사항에 대하여 단체협약을 체결하였다 하더라도 그 부분은 무효가 됨

- 일반적 구속력의 적용배제, 갑근세의 감면, 구속자의 석방, 퇴직금 제도의 폐지, 특정종교의 강제, 노동조합에 대한 경비원조, 사용자의 인사·경영권을 본질적으로 침해하는 사항
 - ▷ 인사·경영권은 헌법상 보장된 재산권의 관리·행사를 위하여 사용자의 권한으로 인정됨
 - ▷ 다만, 인사·경영권에 속하는 사항이라 하더라도 근로자의 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 인사·경영권의 본질적 사항을 침해하는 것이 아닌 경우에는 그 한도 내에서 교섭의 대상이 될 수 있음 (회사이전 시 이사비용요구, 배치전환기준 등 ‘인사기준’의 설정 요구, 징계 해고 시 노조의견 청취 등)
 - ▷ 인사·경영권 행사에 노동조합과 합의 또는 사전승인을 요구하는 것은 인사·경영권의 본질적 침해 (조합원의 인사 시 노동조합과 사전합의 요구, 징계위원회를 노사 동수로 하여 가부동수 경우에 부결처리 요구 등)

알고 갑시다!

복수노조의 단체교섭권

- ▷ 복수노조의 인정은 2011년에 결사의 자유침해라는 지적과 ILO의 ‘국제기준에 따라라’는 권고 때문
- ▷ 그러나 복수노조가 경쟁하면 산업평화를 해칠 수 있고 무분별한 노조설립에 따른 피해발생 등 현실적 필요에 따라 교섭창구를 단일화를 시행하고 있으며, 교섭창구 단일화 목적은 사용자와 효과적으로 교섭하자는 것이지 어느 노조를 약화시키거나 사용자를 노조 요구에 굴복시키려는 목적 아님
- ▷ 단체교섭 단일화 창구 절차
 - ① 먼저 노동조합간의 자율적 결정에 따라 교섭대표노조를 선정
 - ② 자율결정이 안 될 경우 교섭절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 됨
즉, 복수노조 중 조합원의 숫자가 과반수가 넘는 제1노조가 교섭대표노조가 되며, 만약 과반수 노조가 없는 경우에는 모든 노동조합이 공동으로 교섭대표단을 구성
 - ③ 공동교섭대표단의 구성에도 합의불발 경우 노동위원회가 조합원의 비율을 참고하여 결정
- ▷ 조합원 과반수가 넘는 제1노조가 교섭대표 선정 시 문제점
 - ① 소수 노조에 속해 있는 노동조합원의 단체교섭권이 묵살 또는 소외되는 경향
 - ② 제1노조가 되기 위해 노조 간 조합원 확보를 위한 과도한 경쟁 유발

제4절 단체행동권

● 단체행동권(Right of Collective Action)의 정의

- 단체행동권은 단체행동을 할 수 있는 권리이며, 단체행동은 단결체의 존립과 활동을 실력으로 나타내려는 투쟁수단
- 단체행동은 계약이나 법률을 근거로 한 어떤 법적인 권리를 관철하려는 소송 행위도 아니고, 불법의 침해행위에 대한 자구행위도 아님
- 노동조합이 사용자에게 파업·태업 등의 수단으로 업무의 정상적인 운영을 저해하여 요구 조건을 받아들이도록 압력을 가할 수 있는 일종의 쟁의권
- 노동조합의 정당한 쟁의 행위는 형사 및 민사상의 책임 면제
 - ▷ 쟁의를 개시하려면 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정
 - ▷ 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 가운데 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무 종사자와 필수유지업무 종사자는 쟁의행위를 할 수 없음
 - ▷ 1987년 여름의 노동자 투쟁 이후 단체행동권은 실질적으로 확대되었으나 고용형태의 다양화와 비정규직 근로자, 외국인 노동자의 증대는 단체행동권을 구조적으로 위축시키는 요인이 됨

● 단체행동권(團體行動權)의 변천사

- 제헌 헌법과 1953년의 「노동쟁의조정법」
 - ▷ 제헌 헌법에서는 단체행동권을 보장하였으며, 1953년에 제정된 「노동쟁의조정법」에서는 공무원은 노무를 제공하는 현업 공무원에게만 쟁의 행위를 인정
- 1970년대
 - ▷ 1970년에 공포 시행된 「외국인투자기업의노동조합 및 노동쟁의조정에 관한 임시특례법」, 「수출자유지역설치법」은 외자 유치를 명분으로 단체행동

권의 행사를 제한

- ▷ 1971년에 공포 시행된 「국가보위에 관한 특별조치법」 제9조는 단체행동권을 광범위하게 제한

□ 1980년대

- ▷ 1987년의 6·29선언 직후 급격히 고조된 민주노동운동의 성장은 단체행동권을 재확립하는 계기 마련

□ 2000년대

- ▷ 2011년 7월부터 시행된 기업 수준의 복수 노조 허용과 교섭 창구 단일화 조치의 영향으로 단체행동권을 행사하는 주체의 설정이 새로운 쟁점이 됨



단체행동권(團體行動權)의 특성

- 근로자가 파업이나 태업 등 그 주장을 관철할 목적으로 업무를 저해하는 행위, 즉 쟁의행위를 할 수 있는 권리
- 무제한적으로 허용되는 권리가 아니라 쟁의행위의 주체나 목적 및 수단 등에서 일정한 내재적 한계가 존재함
- 단체교섭은 단체협약이라는 일종의 규범계약을 맺기 위한 교섭인 반면에 단체행동은 특수한 행동
 - ▷ 단체행동은 계약이나 법률을 근거로 한 어떤 법적인 권리를 관철하려는 소송행위도 아니고, 불법의 침해행위에 대한 자구행위도 아님
 - ▷ 단체행동을 인정한다고 하는 것은 노동자들이 경제적 지위의 힘을 사용하여 개선시킬 것을 제도적으로 인정하는 것
 - ▷ 사용자와 노동자들의 대립을 투쟁 행위에 의해 해결하도록 하는 일종의 쟁의행위
- 헌법상 보장된 노동자들의 권리
 - ▷ 노동자: 쟁의권을 행사하여 사용자의 노무지휘권을 저지시킴으로써 기업업무의 정상적인 운영을 저해하는 집단적 행위를 정당화함

▷ 사용자: 쟁의행위로 인한 손해 감수 및 노동자 개인과 노동조합의 민·형사상 책임 면제

□ 「노동조합 및 노동관계조정법」의 쟁의행위 제한

▷ 쟁의행위의 주체·목적·절차·수단과 방법에 이르기까지 규제하고 이를 위반하는 경우 형사처벌로 강제하고 있으며, 노동조합에 의한 쟁의행위 주도만 인정

▷ 헌법상 노동자의 단체행동권을 보장하고 있으나 실질적으로는 제한사항이 심해 다소 논란의 여지 있음

▷ 공무원과 교사 등은 정치적 중립성을 이유로 단체행동권을 금지하고 있으나 일부 국가에서는 허용하기도 함

▷ 2020년에 의사들이 의료정책 추진 반대를 위해 국민의 생명권을 담보로 집단행동: 업무명령을 내린 것에 대해 찬반 양론이 존재함 (의사는 국가가 고용한 직업이 아니기 때문에 쟁의행위 인정 주장, 국민의 생명을 담보로 집단이기주의에 대한 비판)

□ 쟁의행위의 기본원칙(「노동조합 및 노동관계조정법」 제37조)

① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다(시행일 2021.7.6.).

단체행동권의 종류

<근로자측 대응>

1. 파업(Strike)

노동자들이 자신들의 요구사항을 실현시키기 위해 집단적으로 노동의 제공을 거부하고 작업을 중지하는 것이며, 파업의 이유는 고용조건과 작업환경의 개선, 미해결된 고충의 처리, 혹은 노동조합을 교섭 기구로 인식시키기 위한 것과 관련하여 경영에 압력을 가하기 위한 등의 목적 등이 있다. 노동자의 파업은 자신의 부당한 처우를 개선하기 위해 사용자에게 반발하는 최후의 수단 정도로 볼 수 있다.

2. 태업(Slowdown 또는 Soldiering)

전면적 노무제공 중단이 파업이라면 태업은 부분적 노무제공으로 생산능률을 저하시키는 쟁의행위를 의미한다. 의도적으로 불성실하게 건성으로 하는 것으로서 회사의 업무, 작업장 등에서 벌어지는 노동쟁의 행위 중 하나로 외관상 작업을 하지만 실제로는 작업을 하지 않거나 고의적으로 결과물을 조작하는 행위이다. 대표적인 예로 철도 파업 때마다 병행되는 준법투쟁이 있다. 오히려 준법투쟁 시 평소 자행되는 날림점검, 과속 등을 일절 하지 않아 열차가 지연되는 경우가 많다.

3. 사보타주(Sabotage)

비밀 파괴 공작이란 뜻으로 비밀리에 적의 산업 시설이나 직장에 대한 직접적인 시설 파괴를 행하는 것을 의미한다. 노동운동에서 시설을 파괴하는 러다이트 운동 같은 것도 사보타주로 본다. 국내에서는 일부러 일을 안 하는 쟁의 형태를 의미하는데, 원뜻과는 다르게 쓰이고 있다.

4. 보이콧(Boycott)

정치·경제·사회·노동 분야 등에서 부당한 행위에 맞서 집단이 조직적으로 벌이는 각종 거부운동을 뜻한다. 사례마다 다르지만 정도가 지나치면 업무방해죄 등으로 각종 소송을 당할 수도 있다.

5. 피케팅(Picketing)

독자적인 쟁의행위가 아니라 동맹파업 등 쟁의행위의 실효를 거두기 위하여 파업도중 사용자로부터 파업파괴 행위를 차단하고, 파업에 참가하지 않은 근로 희망자들에 대하여 사업장의 출입 감시나 출입저지를 하는 보조적인 쟁의행위이다.

6. 생산관리

근로자가 집단적으로 쟁의목적 달성을 위하여 사용자의 지휘명령을 배제하고 사용자의 사업장 또는 공장을 접수하여 자기들의 의사대로 기업경영을 행하는 것을 의미한다.

7. 준법투쟁

근로기준법에 정한 근로시간 이상의 연장근로를 거부하거나 집단휴가 또는 안전·보안 등에 관한 준칙을 준수하면서 투쟁하는 쟁의행위이다.

8. 직장점거

사용자에 의한 방해로 막으면서 변화하는 사태에 기민하게 대처하기 위하여 사용자의 의사에 반하여 사업장에 체류하는 쟁의행위이다.

단체행동권의 종류

<사용자측 대응>

1. 직장폐쇄

사용자측이 자기의 주장을 관철하는 수단으로 근로자를 집단적으로 일시 직장으로부터 축출하고 그 노무의 수령을 거절하여 임금의 지불의무를 면하는 쟁의행위이다.

2. 대체고용

소속 사업장의 노조원이 아닌 비노조원이나 일시적 고용을 통하여 대응하는 사용자측의 대응행위이다.

제5절 부당노동행위



부당노동행위의 정의

- 노동조합의 활동을 방해하기 위하여 사용자가 불공정한 방법으로 노동조합의 활동을 약화시키려고 하는 방법으로서 사용자가 부당노동행위를 하면 노동3권 침해행위로 인정되어 처벌을 받게 됨
- 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익취급을 하거나 노동조합 활동에 사용자가 지배·개입 하는 등 근로자의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 침해하는 사용자의 행위
- 「노동조합 및 노동관계법 조정법」 제81조 의해 금지되어 있으며, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함



부당노동행위의 유형

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위
단, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외
3. 노동조합과의 단체협약 체결 또는 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부 또는 해태하는 행위
4. 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위와 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노조의 운영비를 원조하는 행위
5. 사용자가 정당한 이유 없이 교섭창구단일화 절차를 개입·방해하는 경우
6. 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 경우

단, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외

7. 사용자가 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우
8. 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 사용자의 부당노동행위를 노동위원회 등 행정관청에 신고한 것 등을 이유로 해고·징계 등 불이익을 주는 행위

알고 갑시다!

부당노동행위 사례

- ▷ 근로자가 노동조합에 가입하거나 정당한 노동조합 활동을 했음을 이유로 해고·징계 등 불이익 취급을 하는 경우
- ▷ 근로자가 노동위원회 등 행정관청에 부당노동행위를 신고하거나 증거를 제출한 것을 이유로 해고·징계 등 불이익 취급을 하는 경우
- ▷ 특정 노동조합 가입·탈퇴를 조건으로 근로자를 고용하는 경우 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외
- ▷ 사용자가 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 경우
- ▷ 사용자가 노동조합 활동에 지배·개입하는 경우
- ▷ 사용자가 노조설립을 부추기거나 유도하거나 반대로 노조설립을 방해하거나 금지하는 경우
- ▷ 사용자가 정당한 이유 없이 교섭창구단일화 절차를 개입·방해하는 경우
- ▷ 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 경우 다만, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외
- ▷ 사용자가 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우

부당노동행위의 성립요건

- 사용자의 부당노동행위 의사 존재
 - ▷ 근로자에게 불이익을 주는 행위란 근로자의 정당한 노동조합활동을 이유로 근로자를 해고하는 것은 물론 근로자에게 불리한 업무나 장소로 전직이나 전보발령을 하는 것도 포함

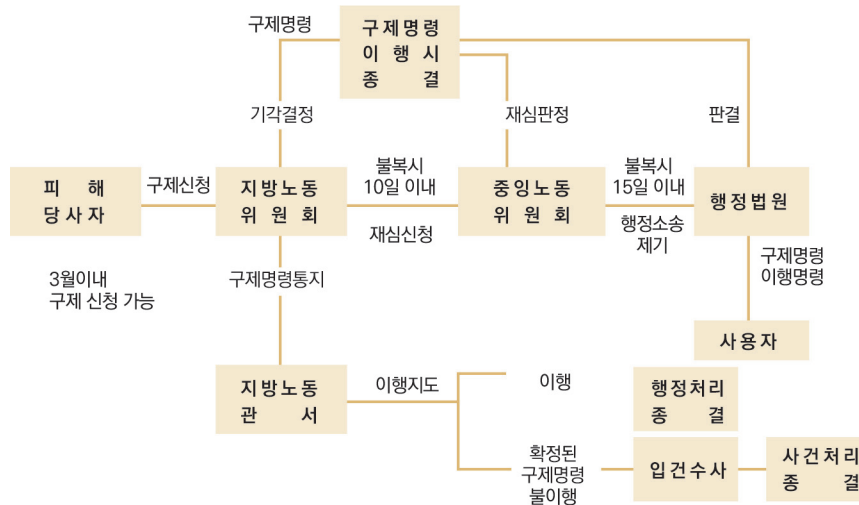
- ▷ 해고나 전보발령등 사용자의 부당노동행위는 대부분 표면적인 이유를 내세우거나 근로자의 귀책사유와 경합하여 이루어지는 경우 많음
- ▷ 부당노동행위의 입증책임도 부당노동행위를 주장하는 근로자측에 있으므로 사용자의 부당노동행위를 가려내기 매우 어려움
- ▷ 그러나 근로자의 귀책사유나 사용자의 표면적인 이유가 경합하였더라도 **사용자의 부당노동행위의사가 존재**하면 부당노동행위는 성립됨

● 부당노동행위의 구제방법

- 법원에 직접 구제를 청구하는 사법적 구제와 노동위원회를 통한 준사법적·행정적 구제가 있음
- 노동위원회에 구제신청은 부당노동행위가 있는 날로부터 **3개월 이내**에 행하여야 하며 노동위원회가 부당노동행위를 인정하여 구제명령을 발하면 당사자는 이에 따라야 함
- 노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 대하여 이의가 있는 자는 명령서나 결정서의 송달을 받은 날로부터 **10일 이내**에 재심을 신청할 수 있음
- 중앙노동위원회의 재심결과에 이의가 있으면 당사자는 재심판정서의 송달을 받은 날로부터 **15일 이내**에 행정소송을 제기할 수 있음
- 위의 기간에 이의신청을 하지 않으면 구제명령은 확정되며 이에 위반한 자는 3년 이하의 징역이나 3천만 원 이하의 벌금에 처함

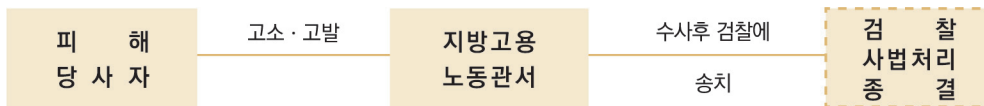
● 행정절차에 의한 구제

- 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음(노동조합법 제82조제1항)
- 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)로 부터 3월 이내에 하여야 함(「노동조합법」 제82조제2항)



형사절차에 의한 구제

- 부당노동행위로 피해를 입은 근로자 또는 노동조합은 지방고용노동관서에 진정, 고소(발) 등 사용자의 처벌을 요구할 수 있음(노동조합법 제90조)
- 부당노동행위는 피해자의 의사에 관계없이 처벌이 가능하며, 노동위원회를 통한 부당노동행위 구제신청과 병행할 수도 있음



알고 갑시다!

부당노동행위 구제신청 절차 (노동조합법 제82조~제86조)

- ▷ 절차: 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내에 권리 침해 당한 근로자 또는 노동조합 구제신청 => 지방노동위원회 또는 특별노동위원회 => 조사/심문 => 구제명령 또는 기각결정 => 불복 => 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내 => 중앙노동위원회 재심신청 => 불복 => 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내 => 행정소송 제기
- ▷ 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.
- ▷ 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ▷ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

부당노동행위(노동조합법 제81조 제1항)

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험 여부 판단고려 사항

(노동조합법 제81조 제2항: 노동조합법 제81조 제1항 4호 단서에 따른 고려기준)

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

부당노동행위의 주체가 사업주 아닌 임원도 해당

▷ 사건개요:

‘전국택시산업노동조합’(전국택시노조) 분회장이던 A씨는 2015년 자신이 다니던 택시회사에서 기업 단위 노조를 따로 설립했다는 이유로 전국택시노조로부터 제명당했다. 새로 만들어진 노조는 이후 택시산별노조에 가입했다. 사측과 오랜 기간 우호적인 관계를 유지해온 전국택시노조는 A씨의 활동으로 인해 교섭대표노조 지위를 상실할 상황이 됐다. 상무이사인 B씨는 A씨에게 “택시산별노조와 연대하지 말라”는 회유성 발언을 했는데, A씨와 택시산별노조는 이것이 부당노동행위라며 노동당국에 구제 신청을 한다.

▷ 결론:

- 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 1심: B씨는 ‘상무’일 뿐 ‘사업주’가 아니므로 부당노동행위 구제 신청의 상대방이 될 수 없고, 사측이 상대방이라 해도 B씨의 발언이 부당노동행위에 해당하지는 않는다고 봄
- 2심: 상무이사 역시 ‘회사의 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행동하는 자’이기 때문에 부당노동행위 구제 신청의 상대방이 될 수 있으며, B씨의 발언이 부당노동행위라고도 지적함
- 대법원:
 - ① 사업주가 아닌 사용자(상무이사 등)도 부당노동행위 구제 신청의 상대방이 될 수 있고, A씨 외에 노조 역시 문제의 발언으로 권리 침해를 받는다면 구제 신청을 할 자격이 있다고 판시
 - ② 아울러 부당노동행위 구제 신청의 상대방인 ‘사용자’에는 사업주, 경영담당자, 근로자에 관한 사항에서 사업주를 위해 행동하는 사람이 모두 포함된다고 함
 - ③ 대법원은 “노동조합법상 ‘근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행동하는 자’가 자신의 권한과 책임 범위 내에서 사업주를 위해 한 행위가 부당노동행위가 되는 경우, 이는 사업주의 부당노동행위로도 인정할 수 있다”는 기준을 설정
 - ④ 사업주가 업무수행 상 감독에 주의를 다했는데도 부당노동행위가 벌어졌다면 사업주 책임이 면제될 수 있으나 이를 증명할 책임은 사업주 본인에게 있다고 함

제2편



근로자공급과 근로자파견

- 제6장 근로자공급사업과
직업안정법 제33조
- 제7장 근로자파견 사업
- 제8장 근로자파견 위반사례

근로자공급사업과 직업안정법 제33조



제1절 직업소개사업과의 구분

정의(직업안정법 제2조의2)

- 직업소개(제2호): 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것
- 무료직업소개사업(제4호): 수수료, 회비 또는 그 밖의 어떠한 금품도 받지 아니하고 하는 직업소개사업
- 유료직업소개사업(제5호): 무료직업소개사업이 아닌 직업소개사업
- 근로자공급사업(제7호): 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 근로자파견사업은 제외함)
- 직업정보제공사업(제8호): 신문, 잡지, 그 밖의 간행물 또는 유선·무선방송이나 컴퓨터통신 등으로 구인·구직 정보 등 직업정보를 제공하는 사업

근로자공급사업자(직업안정법 제33조)

- ①누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못함
- ②근로자공급사업 허가의 유효기간은 3년 (연장허가의 유효기간도 3년으로 제한)
- ③근로자공급사업은 공급대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 국내 근로자공급사업과 국외 근로자공급사업으로 구분

- ▶ 국내 근로자공급사업은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합으로 한정
- ▶ 국외 근로자공급사업은 국내에서 제조업·건설업·용역업, 그 밖의 서비스업을 하고 있는 자. 다만, 연예인을 대상으로 하는 국외 근로자공급사업의 허가를 받을 수 있는 자는 「민법」 제32조에 따른 비영리법인에 한정

알고 갑시다!

근로자공급사업과 직업소개사업의 구별

[대법원 2012.7.5. 선고, 2011도13346 판결]

<근로자공급사업 vs 근로자 파견사업>

- ▷ 근로자공급사업에 해당하기 위해서는 근로자공급사업자와 근로자 간에 고용 기타 유사한 계약에 의하거나 **사실상 근로자를 지배하는 관계에** 있어야 하고, 근로자공급사업자와 공급을 받는 자 간에는 **제3자의 노무제공을 내용으로 하는 공급계약**이 있어야 하며, 근로자와 공급을 받는 자 간에는 **사실상 사용관계**가 있어야 한다는 것이 대법원의 정립된 판례(대법원 1993.10.22. 선고 93도2180 판결)
- ▷ 다만 1998년 파견법 시행으로 근로자공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업 중에서 파견사업주와 고용계약관계를 유지하는 근로자파견은 제외함
- ▷ 결국 근로자공급사업은 고용계약관계를 전제하지 않는 형태로 공급사업주가 **‘사실상 지배하는 근로자’**를 사용사업주에게 공급하여 영리를 취하는 것을 말하며, 근로자공급사업은 근로기준법에서 금지하는 중간착취의 유형으로 직업안정법 제33조에서 엄격하게 제한하고 있음
- ▷ 따라서 고용계약관계를 유지하면서 근로자를 타인에게 사용하게 하는 경우에는 파견법의 위반 여부를 다투고, 고용계약관계 없이 사실상 근로자를 지배하여 타인에게 사용하게 하는 경우에는 근로자공급사업으로 보는 것이 타당한 해석

<근로자공급사업 vs 유료직업소개사업>

- ▷ 주장: A는 유료직업소개사업 등록을 한 후 여종업원들과 유흥주점 업주들을 상대로 유료직업소개사업을 했을 뿐, 여종업원들과 고용계약을 전제로 근로자공급사업을 한 사실이 없다고 주장
- ▷ 판단기준: 근로자공급사업과 유료직업소개사업을 구별하기 위해서는 고용계약체결을 알선하였는지 아니면 노무제공을 합의(공급계약)를 하였는지가 판단기준
- ▷ 직업안정법에서 ‘직업소개’는 구직자(근로자)와 구인자(사업주)로부터 구직 및 구인의 신청을 받아 고용계약이 성립되도록 소개·알선하는 것이다. 직업소개사업은 **구인자와 구직자 간의 취업알선기능에 한정되는 데 비하여,**
- ▷ 근로자공급사업은 공급사업자가 일단 근로자를 고용 또는 이와 유사한 관계에서 **사실상 지배를 전제로** 하고 있다는 점에 차이가 있음
- ▷ 직업소개의 경우에는 구직자(근로자)와 소개자의 관계가 일시적이고, 구직자(근로자)가 상대방(구인자)과 고용계약을 체결하면 그 계약상대방이 사용자의 지위에 서게 된다.

제2절 근로자파견사업과의 구분

● 근로자파견사업 · 도급(용역) · 위임 등과 관계

- 직업안정법 제2조의2 7호 단서에서는 근로자파견을 근로자공급의 범위에서 제외하고 있으며, 직업안정법상 근로자공급은 고용관계가 아닌 **사실상 지배하에 있는 근로자**를 공급 받는 자에게 공급하는 경우로 한정됨
- 근로자파견사업은 파견사업주와 근로자 간에 **고용계약관계**가 있으나, 근로자공급사업은 근로자에 대한 **사실상 지배관계**가 있는 점에서 차이
 - ☞ 1998년 파견법 제정 전에는 근로자파견사업은 근로자공급사업의 한 유형으로 해석함

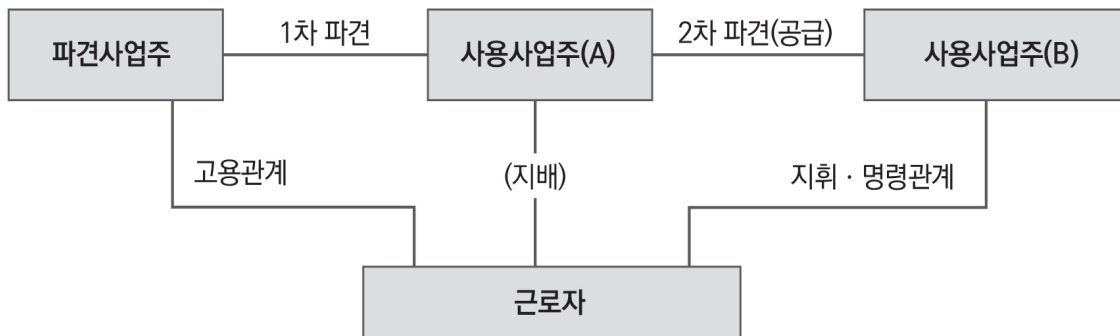
알고 갑시다!

근로자공급사업과 도급 · 위임 · 용역 · 직업소개와 구분

1. 도급은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조)으로 수급인 스스로의 재량과 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미
 - ▶ 사내하도급(사내하청)은 도급의 일종으로 원청업체가 자기 사업장 내에서 이루어지는 업무의 일부를 하청업체로 하여금 수행토록 하는 것
 - ▶ 도급이 원청업체의 사업장내에서 이루어짐에 따라 도급인이 관여 · 개입할 여지가 많아서 파견법 저촉에 대한 법률적 문제 발생 가능
2. 위임은 당사자 일방이 상대방에 대해 사무 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약(민법 제680조)으로, 상대방의 노무만을 이용하여 위임인의 지휘 · 감독하에 사무처리가 이루어질 경우 파견과의 구별이 문제될 수 있음
3. 용역은 거래의 대상이 상품이 아닌 서비스로서 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로, 현실적으로 경비용역사업(경비업법), 위생관리용역업(공중위생관리법) 등이 있음
 - ▶ 형태의 특수성으로 별개의 명칭을 붙여 사용하는 것일 뿐 법률적으로는 민법상 도급 · 위임에 해당함
4. 직업소개는 직업소개업자가 구인 · 구직 신청을 받아 구인자와 구직자 간에 고용계약의 성립을 알선하는 것
 - ▶ 파견은 파견사업주와 근로자 간에 고용계약관계 성립, 직업소개는 중개역할만 할 뿐 고용계약관계 불성립

이중파견(재파견)과 관계

- 이중파견이란 파견사업주로부터 근로자를 파견 받은 자가 그 근로자를 제3자에게 다시 근로자를 파견(공급)하는 것을 말함
- 1차로 근로자를 파견 받은 사용사업주(A)가 그 근로자와 고용관계가 없는 상태에서 다시 다른 사업주(B)에게 파견(공급)하는 공급사업주의 역할을 함
- 사용사업주(A)는 근로자공급사업주와 유사한 지위에 있으므로 이중파견은 직업안정법상 「근로자공급사업」으로 보는 게 타당(고관68460-349, 1999. 3.3.)



- 근로자파견 여부 판단
 - ▶ 파견법 제2조제1호에 따르면 파견사업주는 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 사용사업주에게 파견해야 하므로, 다른 파견사업주로부터 파견 받은 근로자(고용관계가 없는 근로자)를 다른 사용사업주(B)에게 파견하는 것은 「근로자파견」에 해당하지 않음
 - ▶ 소위 '재파견'은 「직업안정법」상 '근로자공급사업'에 해당되어 동 법에 따른 처벌규정이 적용될 수 있음(고관68460-349, 1999.3.3.)
 - ▶ 보조출연자노동조합은 이중파견(재파견)에 의한 합법적인 근로자파견(공급)으로 '노동조합-기획사-방송사·영화사·외주기획사'와 상호원원전략
 - 근로자와 기획사는 고용계약 성립
 - 기획사와 노동조합은 근로자파견계약 성립
 - 노동조합과 방송사·영화사·외주기획사는 근로자공급계약 성립
 - 근로자에 대하여 '파견사업주는 고용관계, 노동조합은 사실상 지배관계, 방송사 등은 지휘·명령관계' 성립 => 방송사 등 적법·합법적 운용

알고 갑시다!



▶ 근로자공급계약

- 근로자공급자는 고용관계가 아닌 사실상 지배하에 있는 근로자를 제3자에게 공급함(고용관계 불성립)
- 국내 근로자공급사업은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합에 한정

▶ 근로자파견계약

- 파견사업주와 근로자와는 고용관계 성립, 사용자용주는 자신의 일을 위하여 근로자에 대한 지휘·명령권 가짐
- 도급·위임·하청 등의 형식을 빌려 편법 또는 위장파견이 많으며, 기획사 등이 행하는 보조출연자 공급도 이에 해당함

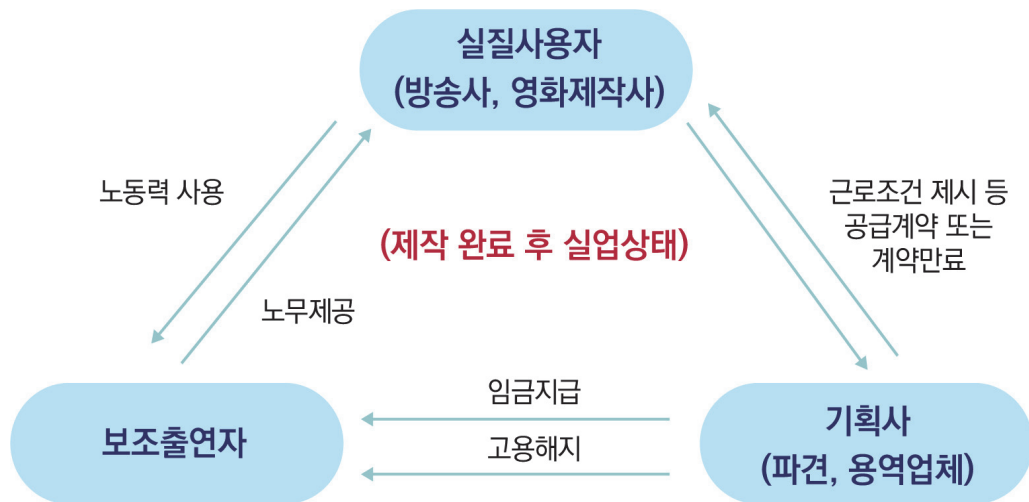
▶ 근로자도급(위임·용역)계약

- 수급인과 근로자와는 고용관계 성립 및 근로자에 대한 지휘·명령권도 가짐
- 도급인은 일의 완성에 대한 보수지급 의무만 있음

제3절 근로자공급사업의 허가

● 국내 최초 공급사업 획득

- 국내 최초로 예술, 연예 및 경기 준전문가 부문의 보조출연자(일명 엑스트라 배우·대역 배우)를 대상으로 한 근로자공급사업 허가 획득(2016년 9월)
- 보조출연자의 고용형태인 간접고용 구조에서 기획사는
 - ▶ 직업안정법 제2조의2 제5호에 의한 유료직업소개소인가?
 - ▶ 직업안정법 제2조의2 제7호에 의한 근로자공급사업자인가?
 - ▶ 파견법 제7조에 제1항에 의한 근로자파견사업자인가?



※ 자료: 보조출연자 간접고용 구조, 영화진흥위원회, 2013. 33면

● 보조출연자의 부당한 노사관계

- 방송사 및 영화사는 외주제작사와 도급(용역)계약에 의한 작품제작
 - ▶ 실질적으로 노동력 사용과 직접적인 지휘·명령을 하면서 노동법상 사용자 업주로서의 책임회피
- 도급을 받은 외주제작사는 기획사와 보조출연 인력공급계약 체결
 - ▶ 부당한 계약관행으로 노동자 인권유린과 노동착취에 따른 이윤추구

- 보조출연자노동자는 기획사와 고용계약 체결에 의한 노동력 제공
 - ▶ ‘방송사/영화사(갑) - 외주제작사(을) - 기획사(병) - 보조출연자(병)’으로 이어지는 다층적 먹이사슬형 고용구조
 - ▶ 현행 행정관청의 보조출연자 노사관계에 대한 판단은 실질적으로 지휘·명령을 하는 방송사/영화사 또는 외주제작사가 아닌 기획사가 지휘·명령권을 가진 것으로 판단함
 - ▶ 실질적인 지휘·명령권을 방송사/영화사 또는 외주제작사가 가졌음에도 불구하고 위장도급 또는 위장용역형의 계약을 체결함

● 보조출연자의 법적 보호대책

- 보조출연노동자 노동인권 법적보호 대책 마련
 - ▶ 근로기준법과 비정규직 보호법 등 노동관계법의 개선
 - 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)
 - 파견근로자보호 등에 관한 법률(파견법)
 - 노동위원회법 등 비정규직 보호와 관련한 법률의 현실화
 - ▶ 노동관계법의 직접고용 의무 조항 강화
 - ▶ 실질적인 사용자사업주의 법적 책임 부과
- 보조출연노동자의 불법고용에 관리감독 강화 및 지원
 - ▶ 방송사/영화사, 외주제작사, 기획사의 불법파견에 대한 근로감독 강화
 - ▶ 고용노동부의 불법파견에 대한 시행령 강화 요구
- 방송사/영화사의 공정노동 사회적 책임 실천운동 전개
 - ▶ 방송사 방송프로그램 제작과정에서 노동관계법 준수 실천
 - ▶ 공익 추구 방송사로서 공공성을 높이고 사회적 책임 선도 역할 기대
 - ▶ 방송사/영화사 공정노동 상생센터 설치 요구
 - ※ 문화콘텐츠 산업 전반의 불공정행위, 부당노동행위 신고 센터

- ▶ 보조출연자의 일자리 지원 센터 등 노동복지 기능 강화
- 보조출연자의 근로환경 개선을 위한 노사정 상생 거버넌스 구축
 - ▶ 방송사/영화사, 외주제작사 등 사용사업주 단체구성 및 노조 직접교섭
 - ▶ 방송사/영화사, 외주제작사, 기획사, 노조의 상시적 대화채널 및 소통체제 구축
 - ▶ 보조출연자 등 특고 노동자에 대한 경제사회노동위원회의 논의 안건으로 추진
- 보조출연자 노동조합의 근로자공급사업 허가권의 실질적 보장
 - ▶ 방송사/영화사, 외주제작사는 노동조합을 통한 보조출연자 직접 수급화
 - ▶ 기획사의 임금 중간착취 방지로 인한 보조출연자의 노동권익 보호
- 보조출연자 노동권익 및 복지증진 지원
 - ▶ 보조출연자 노동조합의 주체적 역량강화 및 활성화 지원
 - ▶ 보조출연자를 위한 공제회 등 복지증진 공동체 설립 지원
 - ▶ 영화, 방송 촬영현장 보건안전 가이드라인 마련
 - ▶ 성폭력 예방 및 산업안전 교육실시와 위반 시 제재 도입 제도화
 - ▶ 촬영현장 화장실, 휴게실, 탈의실, 분장실 등 편의시설 서비스 제공
- 방송사의 사회적 책임과 공공성 제고 여론 확산
 - ▶ 방송 프로그램 외주제작 불공정 관행 개선
 - ▶ 보조출연자의 고용구조와 노동조건 개선
 - ▶ 보조출연자의 공정노동 지킴이 시민운동 확산

제4절 보조출연자의 근로계약



현행 근로계약

- 현행 근로계약구조는 ‘방송국/영화사 - 외주제작사 - 기획사 - 보조출연자’로 이어지는 다단계형 먹이사슬 구조
- 기획사와 보조출연자 간에는 매 출연 시마다 근로계약서 작성하며, 양자 간 고용관계 성립(기획사는 고용주 입장)
- 외주제작사 또는 방송국/영화사와 기획사 간에는 도급 또는 하청계약 체결
 - ▶ 파견법 등 저축을 피하기 위해 도급 또는 하청을 위장한 편법 파견 성행
 - ▶ 촬영현장에서의 실질적인 지휘·명령권은 제작사 등 소속의 PD나 감독 등이 가지고 있음
 - ▶ 감독관청은 기획사 소속 반장 등이 보조출연자에 대한 지휘·명령권을 가진 것으로 판단(2016.6.9 남부지청 답변)
- 기획사와 단체협약 시 기획사-보조출연자 간 ‘표준근로계약서’ 작성 의무화유도



바람직한 근로계약

- 5~6곳 정도의 대형 기획사를 중심으로 근로자파견사업 허가 필요
 - ▶ 파견법 저축에 따른 책임부담 및 건강보험 등 4대 보험에 대한 회사분 부담 등으로 기피하고 있음
 - ▶ 노동조합과 보조출연자들이 제작사와 기획사 간의 편법 또는 위장 파견에 따른 물증 확보를 위해 함께 노력해야 함
- 대형 기획사와 노동조합 간 상생전략 모색 및 장기간 근로계약
 - ▶ 이중파견(재파견) 방안을 통하여 기획사의 편법 또는 위장파견에 대한 위험 요소 제거
 - ▶ 기획사와 노동조합 간은 상생전략을 통해 조합원인 보조출연자의 권익 제고 노력

- ▶ 임금 중간착취 근절을 통해 기획사의 수익구조에는 변화를 주지 않고 보조 출연자의 정당한 임금보장과 기획사-노동조합 간 상생방안 가능
- ▶ 보조출연자는 안정적인 장기적인 계약구조를 통해 고용불안 해소 가능

● **편법/위장 파건의 문제점**

- 보조출연자의 촬영현장에서 산재사고, 인권유린 등 발생 시 제작사-기획사 간 서로 책임회피
 - ▶ ‘각시탈’ 촬영현장 이동 중 보조출연자 사망사건 등 산업안전 불감증
 - ▶ 성폭력 등에 의한 두 자매 자살사건과 성폭력·성희롱·언어폭력 등 근로자 인권탄압 횡행
- 근로자 성 인정, 원·하청 구조에 의한 甲乙 관계로 노동조건 열악
 - ▶ 기획사·반장 등에 의한 각종 명목의 임금 중간착취 및 저임금 구조, 출연료 체불, 부당노동행위 등 노동권 유린

근로자파견 사업



제1절 근로자파견사업의 본질



근로자파견법(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」)이란

- 근로자 파견사업의 규제 및 파견 근로자 보호 등에 관한 법률로 1998년 2월 20일 법률 제5512호로 제정되어 1998년 7월 1일부터 시행된 법
- 근로자 파견사업을 기업체 직접 고용이 아닌 파견 업체를 통해 근로자를 공급 받아 일을 시키는 인력수급 조절제도로서 고용 유연화 정책의 하나로 입법화됨



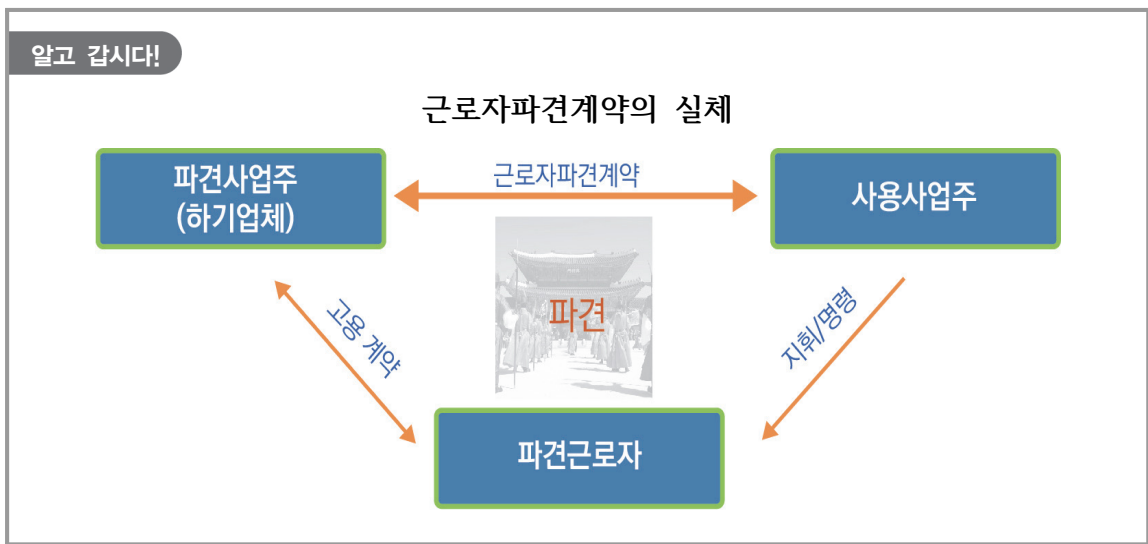
근로자파견법 제정목적

- 근로자파견사업의 적정한 운영
- 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준 확립
- 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지
- 인력수급의 원활화



● 근로자파견 정의(파견법 제2조)

- ‘근로자파견’이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함(「파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)」 제2조 1호)
 - ▶ 근로자파견사업: 근로자파견을 業으로 하는 것(2호)
 - ▶ 파견사업주: 근로자파견사업을 하는 자(3호)
 - ▶ 사용사업주: 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자(4호)
 - ▶ 파견근로자: 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람(5호)
 - ▶ 근로자파견계약: 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약



● 근로자파견사업의 허가(파견법 제7조)

- ①근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 함

- ③사용사업주는 제1항을 위반하여 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 안 됨
- 허가의 유효기간(파견법 제10조)
 - ▶ 근로자파견사업 허가의 유효기간: 3년(갱신허가도 3년으로 함)
- 차별적 처우의 금지 및 시정 등 (파견법 제21조)
 - ▶ ①파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우 금지
 - ▶ ②차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청
 - ▶ ③제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용
 - ▶ ④제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니함

● **근로자파견 대상 업무(파견법 제5조)**

- 원칙: 근로자파견사업은 제조업의 **직접생산공정업무를 제외**하고 **전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려**하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무(제1항)이며 행정·운전·청소 등 32개 업무만 허용
- 예외: ①출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 ②일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업 가능(제2항)
- 제2항에 의한 ①출산·질병·부상 등 결원이나 ②일시적·간헐적으로 인력확보가 필요하여 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는
 - ▶ 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합
 - ▶ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 함

알고 갑시다!

근로자파견 대상 업무

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1] <개정 2019. 10. 29.>

근로자파견대상업무(제2조제1항 관련)

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한정한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외한다
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에서의 조리사 업무는 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무는 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

□ 2006년에 시행령에서 26개 업무를 32개 업무로 대폭 확대

- ▶ 대상업무 규정 중 ‘전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무’를 ‘전문지식·기술·경험 또는 **업무의 성질** 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무’로 변경
- ▶ 사업전문가 대신 경영·재정 전문가와 특허전문가, 창작 및 공연예술가, 영화·연극 및 방송 관련 전문가, 고객관련 사무 종사자, 주차장 관리원, 배달·운반 및 검침 관련 종사자가 추가
- ▶ 사용사업주가 무허가 파견사업주에게 파견근로자를 받는 것 금지하고 위반하면 처벌(3년 이하의 징역 등)
- ▶ 사용사업주의 파견 대상 제한 위반, 파견기간 위반에 대한 벌칙도 강화(1년 이하의 징역 등에서 3년 이하의 징역 등)

알고 갑시다!

근로자파견사업과 직업소개업의 차이

근로자파견사업	직업소개사업
“근로자파견”이란 파견사업주(근로자파견사업을 하는 자)가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약(파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약)의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주(근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자)를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하며, “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말합니다.	“직업소개”란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말합니다. 그러므로 근로자를 직접 고용한 후 사용사업주에게 파견하는 근로자파견사업과 구별됩니다.

보조출연자의 근로자파견 대상 업무

□ 대상자 및 대상 업무

- ▶ 방송 연출가의 지시에 따라 방송프로그램 제작에 관련된 제반 사항을 보조하고 출연자에게 녹화 일정을 통보하며 공개프로그램 제작 시 스튜디오 내의 분위기를 조성하는 자
- ▶ 연극, 영화 및 방송에서 주변 등장인물이나 특수한 기술을 요하는 역할을 배우를 대신하여 연기하는 자

□ 구체적 분류내용

근로자파견대상 업무			세세분류의 직업정의	직업예시
소분류	세분류	세세분류		
28 예술, 연예 및 경기 준전문가	2813 연예관련 준전문가	28139 기타 연예 관련 준전문가	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 방송 연출가의 지시에 따라 방송 프로그램 제작에 관련된 제반 사항을 보조하고 출연자에게 녹화일정을 통보하여 공개프로그램 제작 시 스튜디오 내의 분위기를 조성하는 자와 ▷ 연극, 영화 및 방송에서 주변 등장인물이나 특수한 기술을 요하는 역할을 배우를 대신하여 연기하는 자 	<ul style="list-style-type: none"> ·엑스트라 배우 ·대역 배우 ·스턴트맨

근로자파견 금지 업무(파견법 제5조 제3항)

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 **대통령령으로 정하는 업무**

- ① 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 **분진작업을 하는 업무**
- ② 「산업안전보건법」 제137조에 따른 **건강관리카드의 발급대상 업무**
- ③ 「의료법」 제2조에 따른 **의료인의 업무** 및 같은 법 제80조의2에 따른 **간호조무사의 업무**
- ④ 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 **의료기사의 업무**
- ⑤ 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 **여객자동차운송사업에서의 운전업무**
- ⑥ 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 **화물자동차 운송사업에서의 운전업무**



직접고용 의무

- 불법파견을 한 경우 사용사업주가 해당 파견근로자를 파견근로기간에 관계없이 즉시 직접고용토록 의무 부과(파견법 제6조의2)
 - ① ‘32개 파견대상 업무’ 외의 업무(출산·질병·부상 등으로 인한 결원 및 일시적·간헐적 사유로 적법한 파견은 제외)에 파견근로자를 사용한 경우
 - ② 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우
 - ③ ‘32개 파견대상 업무’에서 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우
 - ④ 출산·질병·부상 등으로 인한 결원의 해소에 필요한 기간을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우
*출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안 파견근로자를 사용할 수 있으므로 이 경우 2년을 초과하더라도 그 사유가 존속하는 한 직접고용의무는 발생하지 않음

- ⑤ 일시적·간헐적 사유로 파견하였으나, 파견기간(최장 6개월)을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우
- ⑥ 근로자파견사업 허가를 받지 않았거나, 허가받은 사항 중 중요사항의 변경 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우
 - *근로자파견업 변경허가 대상: 사업소 수의 증가, 사업소의 위치변경, 사업주의 변경(파견법 시행규칙 제4조)
- 직접고용의무를 이행하지 않는 사용사업주에게는 근로자 1인당 1천만 원에서 최고 3천만 원까지 과태료 부과
 - *최근 2년간 1회 위반 1천만 원, 2회 위반 2천만원, 3회 위반 3천만 원
- 파견노동자 직접고용 시 기간제 채용 등으로 근로조건이 저하되지 않아야 함

알고 갑시다!

직접고용 의무 이행여부

- ▶ **직접고용의무 불이행:** 입법취지에 따르면 기간제 근로계약을 체결하는 것이 당해 파견근로자의 사용기간, 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실 관계를 고려해 볼 때 사용사업주가 직접 고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단되는 때에는 직접 고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있다 (비정규대책팀-1952, '07.05.28)
- ▶ **직접고용의무 이행:** ①기간제로 직접고용 시 최초 고용기간을 적어도 연 단위 이상으로 설정한 경우, ②근로계약 취업규칙 등에서 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 마련하여 갱신기대권을 보장하는 경우 등

제2절 도급 등과의 관계



도급계약의 정의

- 민법상 도급계약은 당사자 일방(수급인)이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방(도급인)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기는 계약
- 위임계약은 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 효력이 생기는 계약
- 도급계약이나 위임계약은 수급인(또는 수임인)은 도급인(또는 위임인)의 지휘 감독이나 간섭을 받지 않고 비교적 자유롭게 업무를 처리할 수 있으며 수급인(또는 수임인)에게 근로기준법을 적용하지는 않음 (예: 법률자문 또는 세무기장 위임 등)
- 고용은 당사자 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생김
- 근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약
 - ▶ 근로기준법에 정해진 퇴직금, 연장근로수당, 연차휴가, 해고제한 법리, 고용보험법, 보험료 징수법 등에서 정한 고용산재보험 가입 의무 적용대상
- 도급·위임·고용계약의 목적

도급계약	위임계약	고용계약
· 일의 완성	· 사무의 처리	· 쌍무계약관계



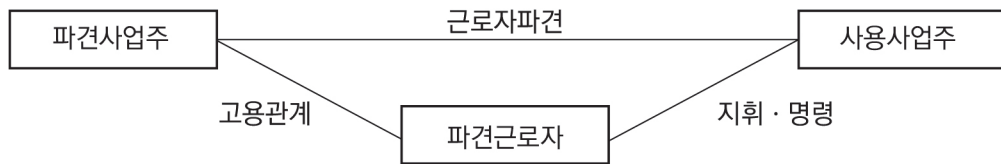
직업소개·도급과의 구분

- 직업소개: 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것

- ▶ 직업소개는 구인자와 구직자 간 고용계약이 성립되도록 알선
- ▶ 근로자파견사업은 근로자를 직접 고용한 후 사용사업주에게 파견
- 도급: 당사자일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력 발생(민법 제664조)
 - ▶ 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하는 것은 근로자파견과 유사
 - ▶ 도급은 다른 사업주에게 노무를 제공하도록 직접 지휘·명령을 하면서 일을 완성해가는 방식



- ▶ 근로자파견사업은 사용사업주의 지휘·명령을 받아 근로에 종사하게 하는 것으로 구분됨



- ▶ 외부인력을 실질적으로 근로자파견으로 활용함에도 도급(용역) 등 다른 형식의 계약을 체결함으로써 파견법 적용을 회피하는 사례 많음
- ▶ 근로자파견에 해당여부 판단은 계약유무, 명칭, 형식 등과 관계없이 근로관계의 실질에 따라 판단

● 도급·위임 등 법률관계(민법 제664조)

- 근로자파견이나 이와 유사한 구조를 갖지만 각 구성 주체는 계약형식에 따라 여러 명칭으로 불리고 있음
- 수급인 등: 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 그 근로자로 하여금 다른 사업주에게 노무를 제공하도록 하는 사업주 (수급인, 수임인, 하청, 파견사업주 등으로 불림)

- 도급인 등: 수급인 등에 고용된 근로자로부터 노무를 제공받는 사업주 (도급인, 위임인, 원청, 사용사업주 등으로 불림)
- 도급(용역, 위임 등)은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 도급인은 그 일의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약
- 수급인 스스로의 재량과 책임 하에 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 형태



● 도급근로자의 통상임금 산정

- 근로기준법 제47조에 의하면 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 함
 - ▶ 사용자의 귀책사유로 그 성과가 미흡하여 근로자가 저임금을 감수해야 하는 위험 방지
 - ▶ 근로시간에 따른 일정액의 임금을 지급하여 근로자의 최저임금 유지목적
- 하청업체와 고용계약을 체결한 도급근로자는 원청업체로부터 지휘·명령을 받지 않고 하청업체가 도급근로자에게 지휘·명령권을 행사함
- 통상적으로 고정급이 없고 작업의 양 또는 일정한 성과 등에 의하여 임금을 지급
- 통상임금 산정 예시
 - ▶ 도급근로자가 960만원의 도급공사를 1일 8시간씩 근로하기로 약정하고 총 60일에 공사를 마무리한 경우 시간급 통상임금=9,600,000÷(8시간×60일)=20,000원

- ▶ 매일 2시간씩 연장근로를 지시 받아 공사를 완료한 경우 시간급 통상임금
 $= 9,600,000 \div \{8\text{시간} + (2\text{시간} \times 1.5)\} \times 60\text{일} = 14,545\text{원}$

● 사내하도급의 불법파견 형태

- 제조업 등 생산 업종과 직접생산 공정분야의 도급
 - ▶ 「하도급근로자의 전부 또는 일부가 원도급의 작업지시를 받아 원도급근로자와 동일 장소에서 혼재되어 하는 작업」이 다수
 - ▶ 사업경영상의 독립성이 일부 인정되더라도 노무관리의 독립성이 결여된 경우로 불법여부의 판단이 용이
- 서비스업 등 업종과 생산지원 분야의 도급사업
 - ▶ 「하청근로자의 전부가 포장, 상·하차 등 특정 분야를 도급받아 수행하나 사실상 원청업체의 지배」형태: 퇴직 간부에게 일정기간 도급혜택 부여
 - ▶ 사실상 사업경영상의 독립성이 결여된 경우 불법여부 판단의 어려움

알고 갑시다!

근로자파견계약 vs 근로자도급계약 vs 근로자공급계약

<근로자파견계약>

- ▶ 근로자파견은 자기가 고용하는 근로자를 타인의 지휘·명령을 받아 그 타인을 위하여 근로에 종사하게 하는 자(파견사업주), 타인이 고용한 근로자를 파견받아 자기의 지휘·명령하에 자신을 위하여 근로에 종사하게 하는 자(사용사업주) 및 파견사업주가 파견을 위하여 고용한 근로자(판견근로자)와의 관계구조를 형성
- ▶ 파견사업주, 사용사업주, 판견근로자의 관계는 파견사업주와 근로자와의 사이에는 **고용관계**가 성립하며, 파견사업주와 사용사업주와의 사이에는 **근로자파견계약**이 체결되고, 사용사업주는 근로자파견계약에 따라 판견근로자를 **지휘·명령**하는 관계가 성립(파견사업주는 판견근로자와 고용관계만 성립하고 지휘·명령권은 없음)
- ▶ 관계사 간 전출 또는 파견은 원래 기업과 고용관계를 유지하면서 타 기업에 근무한다는 점에서 근로자파견과 유사하지만, 관계사 간 전출 또는 파견이 기업의 인사관리의 차원에서 이루어지는 점에서 파견업 그 자체를 목적으로 하는 파견법상의 근로자파견과 다름
- ▶ 형식상 관계사 전출의 형태를 취하더라도 파견사업주와의 고용관계를 유지하면서 관계회사(협력사, 계열사 등) 간 전출이 **장기적·반복적·집단적**으로 이루어지는 경우는 불법파견으로 판단
- ▶ 활용 이유: 관련회사의 경영·기술지도, 근로자 능력개발, 고용인력 조정 등의 목적

근로자파견계약 vs 근로자도급계약 vs 근로자공급계약

<근로자도급계약>

- ▶ 수급인(하청업체)과 도급인(원청업체)과 민법 제664조에 의거 도급계약 체결 (수급인의 일의 완성과 도급인의 보수 지급 약정에 의한 전형계약)
- ▶ 도급인은 수급인 소속의 근로자에 대한 직접적인 지휘·명령권이 없음 (지휘·명령권은 수급인이 가짐)
- ▶ 수급인의 노무공급은 **종속성이 없으며** 작업의 성질상 이행보조자나 이행대행자를 자유롭게 대체 사용 가능
- ▶ 원청업체와 하청업체가 도급계약을 체결하였을 때 하청업체 근로자는 지휘와 명령을 고용계약을 한 하청업체를 통해서 지시를 받기 때문에 파견사업주와의 고용계약을 한 파견근로자가 실제로 일하는 사용사업주의 지휘와 명령을 받는 근로자 파견과 차이 있음
- ▶ 도급은 수급인이 어느 일의 완성을 위해서 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수의 지급을 약정하여 성립하는 민법 제664조의 전형계약이지만, 수급인의 노무공급은 고용과 같은 종속성이 없으며 작업의 성질상 허용되는 경우에는 수급인은 자유롭게 이행보조자나 이행대행자를 사용할 수 있어 **도급 수급인이 파견사업주와 비슷한 위치에** 놓이게 됨
- ▶ 제조업의 혼재작업은 근로자의 도급과 파견을 구별할 수 없는 경우가 많은바, 노무제공이 형식적으로 도급에 의하여 이루어지고 있다고 하더라도 수급인이 고용한 근로자가 도급인의 직접적인 지휘·감독 하에서 노무를 제공하는 경우에는 근로자파견으로 판단
- ▶ 파견법은 파견근로자를 사용할 수 있는 업종을 32개로 제한하고 있고, 파견근로자가 2년을 초과하여 파견 근로를 할 경우에 사용사업주는 고용의무를 저야 하는 등 법적 규제가 많은 관계로 제조업 등 파견불가능업종은 물론 파견가능업종에서도 파견법의 각종 규제를 회피하기 위해 도급계약의 형식을 취한 '위장도급'으로 파견법 위반 문제 발생함

<근로자공급계약>

- ▶ 근로자파견과 유사한 개념이지만 근로자공급사업자 또는 근로자파견사업자와 근로자 간의 고용관계 성립여부에 따라 차이가 있으며, 근로자공급은 근로자에 대해 고용관계가 아닌 사실상 지배관계만 성립하면 됨
- ▶ 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것, 다만, 파견법에 의한 근로자파견 제외(직업안정법 제4조 제7호)
- ▶ 근로자공급은 사실상 지배하에 있는 근로자를 타인에게 공급하여 사용하게 하는 것에 한정되고 고용계약 관계에 있는 근로자를 타인이 사용하게 하는 근로자파견과 차이
- ▶ 노조법에 의한 노동조합만이 국내 근로자공급사업 가능(직업안정법 제33조)하며, 향운노조가 대표적으로 근로자공급사업 허가를 받아 선주에게 소속 조합원들을 공급하여 하역작업에 종사토록 하고 있음
- ▶ 문화예술계에서는 '전국보조출연자노동조합'이 국내 최초로 2016년 9월에 근로자공급사업 허가를 받았으나 무허가 기획사들의 '불법 파견'이 성행하고 있음
- ▶ 방송사/영화사 또는 외주제작사와 기획사 간 '근로자공급 도급(용역)계약'을 통해 촬영현장에서 보조출연자들이 기획사 소속 반장의 지휘·명령을 받고 있다고 주장하며, 이를 서울남부노동지청 등 관계기관에서는 이를 묵인 또는 인정하고 있는 실정

도급계약 통계조사원의 근로자 여부

<질의>

- ▶ ○○청 통계조사원(근로자, 도급조사원) 중 연간·특별조사를 담당하는 조사원(도급계약)의 근로자 여부
- ▶ 매일 반복적으로 실시하는 통계조사는 무기계약근로자로 운영하고 연간·특별조사 등 조사기간이 짧고 조사주기가 불규칙한 경우는 도급계약으로 운영(조사관리자는 근로자로 운영)

<도급조사원 사실관계>

- ▶ 일정기간을 정해 연간·특별조사의 조사표 완성 등을 목적으로 하는 도급형태의 계약을 체결한 자
- ▶ 사용자의 구체적인 '근로감독 및 지시가 불가능'하며 진도 파악, 지침전달, 작성상황 점검 등 조사의 정확성 제고를 위한 부분에 대해서만 관리
- ▶ 경제총조사, 인구주택총조사 등 주로 대규모의 조사에 채용

<도급금액 지급형태>

- ▶ 연간·특별조사의 조사표 완료 실적에 따라 도급금액 지급

구 분	수 당	지 급 기 준 (예시)	
교육수당	42,660원/1일	교육 참석자	
준비조사수당	42,660원/1일	준비조사 완료자	
조사수당	기본수당	300,000원	양호로 판단된 조사표 회수율이 80%이상인 경우
	실적수당	8,000원/1부	회수된 조사표 부수에 따라 수당을 차등 지급

<복무>

- ▶ (근무시간 및 장소) 별도의 근무시간과 장소를 정하지 않으며 사무실 출근 없이 조사원별로 업무분장 된 조사지역에 가서 현장조사를 수행하고 조사표 정확성 검사를 위한 중간소집 및 최종 조사표 제출 시에만 사무실 방문
- ▶ (사회보험) 4대보험 미가입. 다만, 조사 중 발생할 수 있는 안전사고에 대비하여 상해보험(손해보험사) 가입
- ▶ (휴가) 별도의 무급·유급휴가를 부여하지 않음

<회시>

- ▶ 근로기준법상 근로자성 여부는 계약서의 형식과 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 기준으로 판단해야 하고, 종속성 판단은 사용자의 지휘·감독 등 여러 요소를 고려하여 종합적으로 판단(대판 2006.12.7, 2004다29736 등 참조)
- ▶ 도급계약서 및 근무형태 등의 자료에 의거 '통계조사원'의 근로자성 여부를 판단해 볼 때, ①진도파악, 지침전달, 조사표 점검 등을 위해 1주일에 1회 정도 소집을 요구하고 있는 점, ②업무의 대체성이 없는 점, ③겸업 및 이중취업의 제한을 두고 있는 점에서 일부 근로자로 인정할 요소도 있으나,
- ▶ ①조사업무 수행 시 직접적인 지휘·감독이 이루어지지 않는 점, ②출·퇴근 및 근무시간이 정해져 있지 않는 점, ③계약기간에 관계없이 조사량만 완성하면 되는 점, ④조사대상 완성 수량에 따라 보수가 달라진 점, ⑤근로소득세 미납부 및 4대보험에 가입하지 아니한 점 등을 고려하면 근로기준법상 근로자로 보기 어려울 것으로 사료됨(근로기준과-546, 2010.08.18)

제3절 근로자파견 판단기준

● 대법원 2015.2.26. 선고, 2010다106436 판결

- 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우에 「파견법」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지 여부는 당사자가 붙인 **계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라 근로관계의 실질에 따라** 판단
- ①제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 **상당한 지휘·명령**을 하는지
- ②당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 **제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지**
- ③원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 **독자적인 결정 권한을 행사**하는지
- ④계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 **제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지**
- ⑤원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 **필요한 독립적 기업조직이나 설비**를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단

● 최근 법원의 주요 판단지표

- 최근 법원의 파견판단 지표는 고용노동부의 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」과 대체적으로 일치하나, 일부 판단기준에서 지침 보다 넓게 인정
- **생산설비 제공 및 작업방법 등**: 법원은 “원청의 기계·설비 및 기자재 무상 제공, 하청의 고유기술 부재”와 원·하청근로자 교대근무, 작업방법, 작업속도 등을 파견판단의 지표에 포함하고 있음
- **노동력 제공 자체에 대한 대가**: 도급대금을 일의 결과가 아닌 사내하청 소속 근로자들의 근로시간의 수에 따라 변동적으로 지급하는 경우 이를 도급목적에 대한

시간적 기한으로 보기 어렵고, 일의 완성보다는 노동력 제공 자체에 대한 대가로 보아 파견요소로 판단

*임용도급 방식의 기성금 산정을 위하여 근태상황 및 인원배치 현황 등을 실질적으로 관리

- **현장관리인의 역할:** 현장관리인 등이 하청근로자에게 지휘·명령권을 행사하였다 라도 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘·명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 경우에는 원청의 지휘·명령으로 봄
- **작업결과의 혼합:** 원청근로자와 하청근로자가 주야교대로 업무를 수행하여, 그 업무내용면에 있어서도 연속된 업무를 수행함에 따라 그 작업결과가 혼합되어 누구의 작업으로 말미암은 것인지 구별하기 곤란하다고 봄
- **업무진행의 불가분성:** 각 공정에서 일련의 작업이 연속적으로 진행되어야 하는데 생산공정의 특성상 원·하청의 근로자간 밀접하게 연동되어 있다고 봄
- **독자적 권한 없음:** 원청의 각종 작업계획에 따라 작업방식이 이루어지므로 사내하청은 그와 다른 방식으로 작업을 수행할 수 있는 독자적 권한이 없다고 봄



도급(위임·하청 등)과 근로자파견의 판단원칙

- 실질 판단의 원칙
 - ▶ 근로자파견에 해당하는지 여부는 계약의 유무, 명칭, 형식 등과 관계없이 근로관계의 실질에 따라 판단한다.
 - ▶ 도급인 등과 수급인 등 사이의 계약의 유무, 명칭, 형식 등과 관계없이 실질적으로 수급인 등 소속 근로자가 **도급인 등의 지휘·명령**을 받아 도급인 등을 위한 근로에 종사하는 경우에는 근로자파견에 해당할 수 있다.
 - ▶ 수급인 등이 채용·해고, 소요자금 조달 및 지급, 기계·설비 등의 책임과 부담, 전문적 기술·경험과 관련된 기획 등과 같이 인사 노무 관련된 책임과 권한을 가지고 사업주로서의 독자성이나 독립성을 갖추고 있는지를 종합적으로 고려하여 판단한다.
- 종합고려의 원칙
 - ▶ 근로자파견에 해당하는지 여부는 『대법원 2015.2.26. 선고, 2010다106436 판

결』의 판단기준 부분에서 제시된 각 판단요소들을 종합적으로 고려하여 판단한다.

구체적 기준

판단기준	세부기준
업무상 상당한 지휘·명령권	<ul style="list-style-type: none"> 직·간접적으로 업무수행의 구체적 사항에 관한 구속력 있는 지시를 하고 근로자가 이에 구속되는지? 업무의 성격, 과업시시서, 업무시스템 등을 고려하여 검토하며, 구체적 사항은 작업배치·변경, 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업내용, 작업속도, 작업장소 등을 고려
사용사업주 등의 사업에 실질적 편입	<ul style="list-style-type: none"> 하나의 작업 집단으로 공동 작업을 하거나, 계약상 업무 외의 업무도 수행하는지? 결원 발생 시 대체하도록 하는 등 자신의 근로자와 마찬가지로 자신의 사업에 편입함으로써 종속적으로 지배한다고 볼 수 있는지?
근로자 선발, 교육/훈련 인사·노무 관련 독자적 결정 권한 행사	<ul style="list-style-type: none"> 수급인 등의 근로자의 선발·교체, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검, 승진·징계·해고 등 인사 노무와 관련된 사항의 결정·권리 권한을 독자적으로 행사하는지?
계약 목적의 확정 및 업무의 구별, 전문성·기술성 여부	<ul style="list-style-type: none"> 업무의 내용·범위 등이 구체적으로 확정되어 있는지, 전문성·기술성이 있는지 등을 고려하여 계약의 목적이 특정한 일의 완성에 있는지?
계약 목적 달성을 위해 필요한 기업 조직·설비 등 보유	<ul style="list-style-type: none"> 수급인 등이 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비, 전문성을 갖추고 있는지?
개별 사례의 구체적 내용에 의한 근로 관계의 실질에 따라 종합적으로 판단	

근로자파견법 위반사례

- OO 자동차 대법원 판결(2015년 12월)
 - ▶ (도급공정의 독립성) 공장의 컨베이어 시스템을 이용한 자동흐름 생산방식의 특성 상 각 공정은 독립적일 수 없음
 - ▶ (작업지시) 원청이 직접 지휘 또는 하청 현장관리인을 통해 구체적으로 작업지시
 - ▶ (작업배치권) 원청이 일반적인 작업배치 변경권을 통해 작업량 방법 순서 등 결정
 - ▶ (혼재작업) 원·하청 같은 조 배치, 동일업무 수행
 - ▶ (현장관리인) 현장관리인 등이 소속 근로자에 대해 구체적인 지휘·명령권을

행사하였다 하더라도 이는 도급인의 결정한 사항을 전달한 것에 불과

- ▶ **(근로시간 결정 등)** 원청은 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정
- ▶ **(근태관리)** 원청은 하청근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 실질적으로 파악 관리
- ▶ **(결원대체)** 원청 근로자가 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 하청 근로자로 하여금 그 결원을 대체하기로 한 점

□ OO 타이어 고등법원 판결(2015년 04월)

- ▶ **(작업지시)** 작업내용 내지 방법에 관하여 상세한 내용의 공정개요, 공정흐름도, 제조공정기술지침, 관리표준, 안전관리지침 등을 작성하여 하청에 교부하거나 작업현장에 부착하고 당일의 구체적 작업물량까지 결정하여 알려 줌
- ▶ **(작업배치)** 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업내용, 작업속도, 작업장소를 임의로 위반 또는 변경할 수 없어 사실상 원청으로부터 작업수행 자체에 관하여 지시를 받음
- ▶ **(현장대리인)** 현장대리인은 작업 수행 내용을 변경한 적이 없어 사실상 피고가 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘·명령이 원청에 의하여 통제된 것에 불과한 것으로 보임
- ▶ **(원청의 사업에 실질적으로 편입)** 원청이 제공한 자료와 작업도구를 사용하여 원청이 제시한 각종 작업기준, 안전기준, 시설관리기준을 준수하여 작업수행
 - 원청의 직원들과 혼재되어 타이어 제조작업 내지 특정한 공정을 협업하여 수행
 - 하청근로자들의 작업과정에 잘못하여 작업에 장애가 생길 경우 원청의 직원들이 이를 해결
 - 도급계약에 명시되지 않은 작업을 수행하기도 하였으므로 원청을 위하여 사실상 도급업무 밖의 작업을 수행
- ▶ **(근태관리)** 하청 소속 근로자들의 출·퇴근, 휴가 등 근태상황을 파악하도록 하여 용역사별 근태종합표를 작성·관리, 하청근로자의 근태상황을 기준으로 도급비를 산정·지급

- ▶ **(독립된 일의 완성을 목적 하는 것인지 여부)** 세부적으로 구분된 작업 단계들 중 일부의 수행으로 특정되어 있어 독자적으로 진행·완성시켜야 하는 ‘일’을 목적으로 하는 것이라기 보다 세부작업에 필요한 단순한 ‘노무의 제공’을 목적으로 함
 - 원청은 손해배상의 담보를 요구한 적이 없고 손해배상을 청구한 적도 없음
 - 하청이 투입한 근로자의 수 등 근로정도에 따라 도급비를 지급
- ▶ **(독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 여부)** 하청은 인적, 물적 시설을 갖추지 아니한 채 다수의 근로자들로만 구성, 특유의 전문성을 갖추고 있지 않고 오로지 피고와의 도급계약을 위하여 설립

알고 갑시다!

사업주는 도급계약 근로자에게 지휘권 없다

- ▶ 최근 간접고용의 형태가 증가하면서 도급, 용역, 위임, 파견 등에 대한 구분이다. 가장 크게 구분되는 것은 파견과 도급이다. 근로자파견은 파견법, 도급은 민법에 그 정의를 두고 있으며, 이들 둘 간의 차이는 지휘·명령을 누가 가지느냐이다.
- ▶ 근로자파견은 사용자사업주가 지휘·명령을 가지지만, 도급은 수급인(보수를 받고 어떠한 일을 완성해 줄 것을 약속함으로써 일을 맡은 사람)이 근로자에 지휘·명령의 주체가 된다.
- ▶ 따라서 사회적 이슈는 도급은 수급인에게 근로자 지휘·명령 권한이 있고 도급인에게는 그러한 권한이 없음에도 도급인이 수급인 소속 근로자에게 지휘·명령을 행사하는 형태 즉 불법파견·도급이다. 도급과 유사한 위임, 용역이 있는데 위임, 용역 또한 도급처럼 고용사업주에게 지휘·명령 권한이 있다.
- ▶ ①도급은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일(유·무형)의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 말하며, ②위임은 당사자 일방이 상대방에 대해 사무 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약이다. ③용역은 거래의 대상이 상품이 아닌 서비스로서 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로 법률적으로는 도급·위임에 해당하며 일반적으로 청소용역, 경비용역이 이에 해당한다고 볼 수 있다.
- ▶ 도급, 위임, 용역에 대한 구분이 잘못되었다고 하여 법적으로 크게 문제될 것은 없겠지만 도급(위임, 용역 포함)과 파견과의 구분은 상당히 중요한 문제이며 이에 대한 구분이 잘못되고 올바르게 않게 관리되었을 때에는 **파견법 위반**이라는 문제가 야기된다.

도급계약 근로자도 근무형태에 따라 퇴직금 가능

<사건개요>

- ▶ **근로자(원고):** 박씨 등은 A전자 가전제품 설치·수리 업무를 맡고 있는 B사와 도급계약의 일종인 전속지정점 서비스대행계약을 1년 단위로 체결한 바 있다. 이들은 길게는 12년, 짧게는 4년 동안 관할 지역에서 발생하는 전자제품 수리업무 등을 처리해 왔다. 이후 2008~2010년 사이 도급계약이 종료되자 “**실질적으로는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자에** 해당하는 만큼 퇴직금을 지급해야 한다”라고 소를 제기했다.
- ▶ **사용자(피고):** 이에 대해 B사는 박씨 등이 각자 도급계약을 맺기 위해 개인사업자등록을 했고 업무에 필요한 차량과 PDA를 직접 소유한 것은 물론 주유비, 사용료도 직접 부담한 점 등을 근거로 이들이 도급계약에 의한 근로자라는 사실을 강조했다.

<1·2심 판결>

- ▶ 1·2심은 사측의 주장에 대해 “최근 급격하게 증가하고 있는 비정규직 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상으로 볼 수 있다”라며 “사측이 경제적으로 우월한 지위에서 사전에 임의로 정해 놓은 것에 불과하다”며 이를 받아들이지 않았다.
- ▶ 특히 재판부는 “박씨 등은 매일 정해진 시간에 각 지점으로 반드시 출근해야 했고 업무를 임의 변경하거나 배분된 업무를 타인에게 이관할 수 없었을 뿐만 아니라 업무처리결과를 보고해야 했다”라며 “이는 상당 수준의 지휘·감독을 받는 근로자에 해당한다”고 판단했다.

<대법원 판결>

- ▶ 도급계약을 맺고 전자제품 수리를 대행했다라도 실질적인 근무형태에 따라 퇴직금을 받을 수 있는 ‘근로자’에 해당된다는 대법원 판결이 내려졌다. 대법원 1부는 A전자 가전제품 수리업무를 담당했던 박모(44)씨 등 19명이 “고용계약과 다른 근무형태였다”라며 도급계약을 맺었던 B사를 상대로 낸 퇴직금 청구소송 상고심에서 원고 승소 판결한 원심을 확정했다고 최근 밝혔다.
- ▶ 재판부는 “근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지 여부보다 **실질적으로 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했는지** 여부에 따라 판단해야 한다”고 전제했다.
- ▶ “박씨 등은 회사와 도급계약을 체결하고 업무에 필요한 차량을 직접 소유했지만 출퇴근 시간과 근무시간, 근무장소, 업무수행방법 등 업무의 실질적 형태를 살펴보면 사측의 상당한 지휘·감독을 받으면서 근로를 제공했다”라며 “이들을 근로자로 판단한 원심은 정당하다고 판시했다.

제4절 불법파견 점검 및 기준



불법파견 점검 순서

- 점검은 ①자료수집, 검토 등 예비조사 ②현장점검 ③근로자 면담 등의 순서로 실시하되, 필요한 경우 판단근거 확보 등을 위해 서면 조사 실시
- 예비조사: 정보 수집 및 자료 검토
 - ▶ 하도급업체 관리규정(원도급업체)
 - ▶ 도급계약서 및 단가산출자료 등
 - ▶ 단체협약·취업규칙·근로계약서(하도급업체)
 - ▶ 체불 등 집단분쟁, 노사분규, 신고사건 유무와 내용 등
 - ▶ 법률에 규정된 사업주 부담관련 : 고용, 산재보험 등 가입관계
 - ▶ 하도급사업주의 이력 등
- 현지점검: 정보 수집 및 자료 검토
 - ▶ 노동조합이나 노사협의회 근로자위원 등의 의견을 청취하고 i)자료점검 ii) 작업현장 확인 iii)근로자 면담 실시
 - ▶ 현지 확인
 - ① 공사관련: 공사계획서, 일일작업지시서, 인력배치계획서, 업무평가 서류와 계약위반 및 공사지연시 위약금 또는 지체상금 발생여부
 - ② 회계관련: 도급금 수령, 임금·퇴직금 등 지급품의서
 - ③ 복무관련: 근태관리, 징계와 상훈, 휴가실시
 - ④ 기계설비, 자재 관련: 소유자와 제공자가 누구인지보다는 도급업무의 성격, 계약 내용 및 조달, 사용에 있어서 하도급자의 책임과 부담의 정도를 고려
 - ⑤ 복리후생관련: 학자금 등 금품, 기타수혜 내용 및 지급주체
 - ⑥ 작업복 등 실비 변상적 지급내용 및 지급주체
 - ⑦ 전문성 관련: 전문성을 확인할 수 있는 사업장의 면허 및 소속근로자의 자격

취득 여부 등

⑧ 기타 사업주의 도급사업 경력

▶ **작업현장 확인**

① 하도급업체의 공사 수행 독자성 정도

② 원·하도급 근로자의 혼재 작업여부

③ 하도급근로자에 대한 작업 감독 및 지시자

④ 기타 원청업체의 작업수행 감독이나 평가 정도 등



세부점검 및 판단기준: 인사노무관리상 독립성 여부

1. 채용·해고, 징계 등 인사결정권

▶ 하도급업체관리규정, 도급계약, 취업규칙, 근로계약서 등의 근로자 채용, 해고, 징계 등 인사권에 관한 규정과 실제 발생사례 및 관련 민원, 분쟁을 확인하여 판단

【참고1】 원도급자의 특정 근로자에 대한 채용거부권이나 퇴거요구권이 있는 경우(도급계약서) 그 이유의 타당성과 정도를 고려(최소한의 사업장 질서유지 필요성 등)

【참고2】 표준하도급계약서에 의하면 기술용역계약의 경우 통상적으로 계약서 이외에 국가를 당사자로 하는 법률에 규정된 「기술용역계약일반조건」을 준용하도록 규정하고 있어 동 규정11조에 수급자의 근로자에 대한 교체권 등을 검토할 필요

2. 작업배치·변경 결정권

▶ 작업·인력배치계획서, 작업지시서(일보) 등을 확인

3. 업무지시·감독권

▶ 노무관리 독립성을 판단할 수 있는 핵심 요소로서 작업편제, 지시감독 전달체계, 현장점검, 근로자설문 등을 통해 확인

【참고3】 원도급자의 지시, 감독이 있을 경우 그 내용이 원도급자로서 일반적으로 허용될 수 있는 범위를 벗어나 사실상의 노무관리 지배관계에 해당하는

지를 판단하되 공정거래위원회에서 작성, 권장하는 「업종별 표준하도급기본계약서」상의 예시규정을 사전에 검토

4. 업무수행방법, 결과 평가에 관한 사항

- ▶ 작업과정에서 원도급자의 공정이나 기술지도 등의 양태와 업무수행결과에 대해 검사, 평가가 어떻게 이루어지는지를 현장점검을 통해 확인
- ▶ 원도급자가 공정의 검토나 기술지도, 수행결과에 대한 검사 등의 평가는 가능하므로 그 범위를 넘어 사실상의 지배관계인지여부는 업무지시, 감독권과 연계하여 검토하고 판단

【참고4】 대다수 업종의 표준하도급 기본계약서에는 원도급자가 제조과정에 입회하여 공정을 검토하거나 필요한 경우 기술지도 등은 계약으로 정할 수 있음을 예시

5. 원도급근로자와 혼재작업 여부, 업무상 차이

- ▶ 사내하도급의 특성상 원·하도급 근로자가 혼재하여 작업하는 사실만으로 적법성여부를 판단할 수 없고 원·하도급 근로자간 업무내용 차이, 업무 지시·감독자, 근로자 설문 등을 통해 판단
- ▶ 다만, 원·하도급 근로자가 동일한 공정과정에서 같은 성질의 작업을 행하는 경우에는 파견일 가능성이 큼: (예시) 원도급 근로자와 동일한 작업조에 편성하거나 동일업무의 교대조 중 일부조를 도급을 주는 경우 등
- ▶ 원도급자의 하도급근로자에 대한 일부 지시·감독하는 사례가 있는 경우【참고 3, 4】에 따라 판단

6. 휴가, 병가 등 근태관리

- ▶ 연월차 휴가사용대장과 실제 병·휴가실태, 관행 등을 확인

7. 연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권

- ▶ 연장근로 등의 실태와 결정 경위, 평소 관행을 작업일지 등의 자료와 면담을 통해 확인

【참고5】 작업특성상 통상적인 작업시간, 휴게시간을 원·하도급업체간 일치시키는 것은 가능

8. 기타 근기법, 노조법상의 사용자

- ▶ 체불 등 민원, 노사분쟁 발생시 처리내역, 취업규칙 제정·변경 시 협의·동의 실태 확인



세부점검 및 판단기준: 사업경영상 독립성 여부

1. 소요자금 조달·지급 책임

- ▶ 자금 조달, 지급 등의 책임은 금전적 측면에서 독립성을 판단하기 위한 것으로 아래사항 확인을 통해 위장도급 가능성을 검토
 - 사업실적과 무관하게 매월 하도급자에게 일정액이 보장되는 경우
- 【참고6】 단순히 인건비 도급이라는 사실만으로 독립성여부를 판단하기 어려우나 매일 투입되는 인원수에 따라 추후 도급액을 결정하는 경우는 면밀한 확인이 필요
 - 지급된 대금을 추후 원도급자와 정산하는 경우
 - 원도급자가 하도급근로자에게 직접 지급하는 금품이 있는 경우
 - 형식상 하도급자가 지급하나 실제로 원도급자가 지급액, 지급시기 등을 결정하는 경우

2. 법률상 사업주로서의 책임

- ▶ 법률상 사업주의 의무사항을 이행실태 확인
 - 산재보험 등 사회보험 가입관계 및 노동관계법령에 규정된 사업주의 의무
 - 노사협의회 개최사항 등
- ▶ 계약상 당사자로서의 책임(계약의 사실성)은 사실관계를 확인
 - 계약이행을 담보하기 위한 하도급자의 이행보증 제출여부
 - 위약금, 공사지연 등의 지체상금 규정과 실제 발생사례
 - 하자보증에 관한 내용과 발생사례
 - 기타 계약과 관련하여 원도급자와 분쟁 유무
- 【참고7】 사내하도급은 계약후 공사추가 등 변경이 빈번한 점을 감안하여 변경 사유 등을 통해 계약의 사실성을 확인할 필요

3. 기계, 설비, 기자재의 자기책임과 부담

- ▶ 점검은 ①원도급자가 지급하는 기계나 설비 기자재 ② 유·무상여부를 확인하고, 무상으로 제공할 경우 무상제공의 정당성에 중점을 두어 판단

【참고8】 원도급자는 도급계약으로 목적물의 품질의 유지, 개선이나 작업의 효율성 등 정당한 사유가 있는 경우 자재, 금형 등을 제공할 수 있도록 업종별「표준하도급 기본계약서」에 예시되어 있음을 참고

- ▶ 무상제공의 경우 아래 사항을 면밀히 검토하여 위장도급 징후를 파악

- 자재 등을 제공하는 이유
- 업무특성과 작업여건에 비해 자재 등의 제공이 타당성이 없거나 과도하게 제공되는 여부

【참고9】 무상제공에 상응하여 하도급자의 부동산 담보설정 또는 지급보증 여부 등 대가 지급실태를 확인

- 하도급자가 자재 등을 자신의 자산과 명확하게 구분관리를 하는지와 원도급자의 소유임을 알 수 있도록 적절한 조치를 취하고 있는지 등

【참고10】 자재 등에 대한 명세와 대장 등 관리현황, 분실 또는 훼손시 변상규정, 공사완료 후 반납 등의 절차에 관한 내용을 확인할 필요

4. 기획 또는 전문적 기술, 경험

- ▶ 하도급자의 이력 등을 통해 원도급자와 관계를 확인하고 다른 「사업경영상의 독립성」요소 등과 종합하여 판단

- 하도급자가 독자적으로 작성한 관련 서류(공사입찰 또는 공사계획서 등)
- 전문성을 확인 할 수 있는 면허나 소속근로자의 자격취득
- 하도급자의 관련 도급사업 수행 경력 등

5. 기타

- ▶ 원·하도급자간 인적관련성(친·인척, 원도급인 임·직원 경력등), 입찰등 계약체결 및 갱신 추이 등 파악

【별첨 1】

불법파견 예방 및 도급(위임·위탁) 업무의 적법운영 위한 자율점검표

◆ 이 점검표는 노동부의 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침(‘07.4.19)」을 근거로 도급(또는 위임·위탁) 업무가 적법하게 이루어지고 있는지에 대한 체크포인트를 표시한 것입니다. 우선 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침(‘07.4.19)」을 숙지한 후 현장의 실태에 비추어 사실대로 점검해 보시기 바랍니다.

◆ 불법파견에 해당되는지 여부는 체크리스트에 대한 응답결과를 종합적으로 고려하여 판단합니다. 이때 음영처리된 부분에 대한 응답빈도가 많을수록 불법파견에 해당될 가능성이 높아지므로 개선·보완 조치가 필요합니다.

◆ 특히, 점검항목 중 작업 배치·변경 결정권(12항목), 업무 지시·감독권(13, 14), 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권(15, 16)은 근로자파견 인지를 판단하는 주요 기준입니다. 따라서 이들 항목에 대하여 ③,④번에 체크를 한 경우에는 불법파견에 해당될 소지가 크므로, 문제점이 있는 부분을 즉시 개선 및 보완하여야 합니다.

【자율점검표는 반드시 보관·관리·비치하고 있어야 합니다.】

□ 도급·위임·위탁업무 수행업체(이하 ‘도급업체 등’)

- 명칭 :
- 수행하는 업무의 내용(계약의 명칭) :

□ 체크리스트[별첨 참조]

불법파견 예방 및 도급(위임·위탁) 업무의 자율 체크리스트

점 검 항 목		점 검 결 과				
		매우 그렇다	약간 그렇다	약간 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
파견사업주등의 실체 판단을 위한 고려요소	채용 해고 등의 결정	1. 우리 회사는 '도급업체 등'의 근로자 채용, 해고 등의 인사권에 개입하거나 어떠한 영향력도 행사하지 않는다.	①	②	③	④
	소요 자금 조달 지급 책임	2. '도급업체 등'은 도급업무 수행을 위해 필요한 자금이나 관리능력을 충분히 보유하고 있다.	①	②	③	④
		3. 도급사업 수행을 위한 소요자금 조달과 지급의 책임은 전적으로 '도급업체 등'에게 있다.	①	②	③	④
		4. 도급계약 조건과 무관한 일체의 금품을 '도급업체 등'의 근로자에게 직접 지급하지 않는다.	①	②	③	④
	법령 상사 업주 책임	5. '도급업체 등'은 4대 보험 가입 등 소속 근로자에 대한 법령상의 책임을 자체적으로 부담하고 있다.	①	②	③	④
		6. '도급업체 등'의 계약 이행을 담보하기 위하여, 이행보증·위약금·공사지연에 대한 지체상금 등을 계약서에 규정하고, 실제로 적용하고 있다.	①	②	③	④
	기계, 설비, 기자 재의 책임 과 부담	7. '도급업체 등'의 사무실과 작업장은 우리 회사와 구분되어 있다.	①	②	③	④
		8. '도급업체 등'은 우리 회사로부터 제공받은 설비·기자재 등의 명세·분실 및 손망실 시 변상·반납 등의 절차에 관하여 별도 규정을 두어 관리하고 있다.	①	②	③	④
		9. 우리 회사가 '도급업체 등'에 제공한 설비, 기자재 등의 보수 및 수리 등은 '도급업체 등'이 담당하며, 우리 회사는 필요한 협조를 한다. 다만, '도급업체 등'의 요청에 따라 우리 회사가 직접 보수나 수리를 하는 경우는 '도급업체 등'이 필요한 비용을 부담한다.	①	②	③	④
	전문 기술 경험 관련 기획 책임 권한	10. '도급업체 등'이 수행하는 업무에 대하여 전문적 기술(자격)이나 경험을 갖춘 것을 도급계약의 조건으로 하고 있으며, 이는 법률의 규정에 의하거나 생산(제공)하는 물품(서비스)의 특성상 필요불가결하다.	①	②	③	④
		11. '도급업체 등'은 자신이 보유한 전문적 기술·경험을 자기 책임과 권한 하에 사용한다.	①	②	③	④

점 검 항 목		점 검 결 과				
		매우 그렇다	약간 그렇다	약간 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
지 휘 명 령 권 행 사 의 주 체 판 단 을 위 한 고 려 요 소	작업 배치 변경 결정	12. '도급업체 등'의 근로자에 대한 작업 배치·변경의 권한은 '도급업체 등'에 있다.	①	②	③	④
	업 무 지 시 감 독	13. '도급업체 등'의 근로자의 업무 수행 방법, 수행 속도, 근로의 장소와 시간을 지시하고 감독하는 것은 전적으로 '도급업체 등'의 권한이다.	①	②	③	④
14. 계약 이행에 관한 주문·지도 등은 '도급업체 등'이 선임한 현장대리인(책임자)을 통하여 행하며, '도급업체 등'의 근로자에게 직접 요구하지 않는다.		①	②	③	④	
휴 가 등 근 태 관 리 와 징 계	15. '도급업체 등'의 근로자에 대한 휴가, 병가의 승인이나 징계의 권한은 '도급업체 등'에게 있다.	①	②	③	④	
	16. '도급업체 등'의 근로자의 지도 교육과 규율 유지에 대한 모든 책임을 진다.	①	②	③	④	
업 무 수 행 평 가	17. 우리 회사는 '도급업체 등'의 근로자의 근무태도를 감독·평가하지 않는다.	①	②	③	④	
	18. 우리 회사는 '도급업체 등'의 근로자의 잘못된 업무수행이 발견될 경우 해당 근로자에게 직접 기술지도 또는 시정을 요구하지 않는다.	①	②	③	④	
연 장 휴 일 등 근 로 시 간 결 정	19. '도급업체 등'의 시업 및 종업 시간, 휴식시간, 휴일 등은 전적으로 '도급업체 등'의 권한이므로, 우리 회사가 결정하거나 지시를 하지 않는다.	①	②	③	④	
	20. '도급업체 등'의 연장·야간·휴일근로는 '도급업체 등'이 자율적으로 결정하며, 어떠한 경우에도 우리 회사가 결정하지 않는다.	①	②	③	④	

이 점검표는 노동부의 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침('07.4.19)」을 근거로 도급(또는 위임·위탁) 업무가 적법하게 이루어지고 있는지에 대한 체크포인트를 표시한 것입니다. 현장의 실태에 비추어 사실대로 점검해 주시기 바랍니다.

20 년 월 일

점검자 : 서명

점검자 : 서명

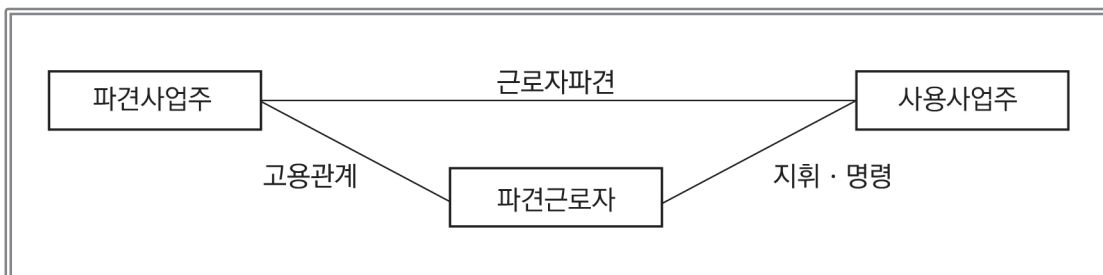
근로자파견 위반사례



제1절 근로자 파견

근로자파견의 기본구조

- 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것
- 일반적인 근로관계는 사용주와 근로자 간에 고용관계를 유지하면서 근로자는 사용자에게 근로를 제공하고, 사용주는 근로자에게 임금지급 의무부담
- 근로자파견의 일반 근로관계와 구별
 - ▶ 파견사업주와 근로자 관계: 고용관계 유지와 파견사업주의 임금 지급의무만 발생하고, 근로자는 사용사업주를 위해 근로제공
 - ▶ 근로자와 사용사업주 관계: 근로자는 사용사업주를 위해 근로를 제공하고 사용사업주는 근로자에 대해 지휘·명령권을 가지며,
 - ▶ 파견사업주와 사용사업주 관계: 「파견법」에 의한 근로자파견계약 성립
- 따라서 합법적인 적법한 파견은 ①파견법에 따라 금지되지 않은 업종의 사용자가 ②고용노동부장관의 허가를 받아 ③파견법 시행령 등이 정하는 업무를 대상으로 ④파견법상 정한 사용기간 내에서 근로자파견 계약이 이루어져야 함



파견요건미비에 의한 불법파견

- 고용노동부 장관의 허가를 받지 않고 파견업을 행하는 경우
- 파견법, 파견법 시행령에서 금지하는 업종 및 업무에 대해 파견하는 경우
 - ▶ 제조업의 직접생산공정업무, 건설공사현장 등의 업무는 파견금지
- 2년을 초과하여 근로자를 파견하는 경우
 - ▶ 파견법은 기본 1년 + 연장 1년으로 총 2년간의 파견가능 기간
- 형식은 도급이나 실질적으로 근로자파견에 해당하는 경우
 - ▶ 계약형식은 민법상 도급이나 실질적으로 파견법상 근로자파견에 해당하면 파견법 위반인 불법파견에 해당

알고 갑시다!

불법파견 여부 주요점검내용

<업무수행>

1. 근무지는 원청 사업장이다.
2. 원청 시설관리 및 자재를 이용한다.
3. 원청의 기술, 경험과 노하우를 업무 수행
4. 원청 직원들과 동일한 업무 수행
5. 출퇴근 관리, 근무시간 결정, 휴게, 휴일 관리를 원청에서 담당한다.
6. 원청의 복무규정 적용을 받는다.
7. 구체적인 작업지시 및 업무명령을 원청 관리자가 한다.
8. 근무실적이나 근무 평등을 원청 직원이 직접 매긴다.
9. 근무태만, 업무 불량 시 원청에서 불이익을 준다.
10. 결근, 휴가, 지각, 조퇴 등 승인, 신고를 원청에게 한다.
11. 시간외근무, 야간근무, 휴일근무 등 원청 이 지시한다.
13. 원청 명의로 작업복을 입고 근무한다.
14. 업무지시서나 휴가 허가서 등 원청 관리직의 결재란이 있고 결재를 한다.

<인사>

1. 원청이 하청 직원의 가치를 요구한다.
2. 원청에서 하청 직원들 지명, 분담, 배치 결정한다.
3. 원청에서 배치전환, 대기발령 등을 할 수 있다.
4. 인사고과 산정 내지 인사 발령 시 원청이 개입하는 부분이 있다.

<채용>

1. 하청과 근로계약을 쓴 적이 없다.
2. 입사 시 원청의 면접을 거쳐 채용되었다.
3. 채용광고가 원청 명의로 나갔다.
4. 입사 시 하청 직원이라는 사실을 들은 적이 없다.

● 사용사업주의 직접고용의무(파견법 제6조의2제1항)

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다) => 시행령 「별표1」에 의한 32개 업종
2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우 => 근로자파견 금지업무
3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 => 총파견기간 2년 초과
4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우 => 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 위반
5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 => 근로자파견사업 하가를 받지 아니한 자로부터 역무를 제공받음

● 예외적 파견업무의 파견기간(파견법 제6조제4항)

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장

알고 갑시다!

일시적·간헐적 사유에 의한 파견

일시적·간헐적 사유의 경우 법령상 구체적인 정의가 없으므로 개별 사안에 따라 합리적으로 판단하여야 한다.

- 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스러운 주문의 증가 등으로 업무량이 증가하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우를 말함
- ‘에어컨’ 생산의 경우처럼 1년 중 3~5개월간 계절적 요인으로 인한 업무량의 증가는 일시적·간헐적인 사유로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당할 수 있음
- 다만, 이 경우에도 동 인력운영이 예측가능하고 매년 반복적으로 이루어지는 경우에는 제조업의 직접생산공정업무를 원칙적으로 파견대상업무에서 제외하고 있는 취지와 파견근로자 사용은 직접고용 근로자를 사용하기 어려운 예외적인 경우에 한하여 허용하고 있는 법의 취지를 고려하여 제한적으로 운용함이 바람직함

<관련 행정해석>

- 농약수요의 계절적 편중현상으로 인해 1년 중 특정시점에 업무량이 폭증하는 등 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우 파견 가능(고용차별개선정책과-221, '09.5.26)
- 의류 유통·판매업체에서 매장 고객수가 많아질 것으로 예상되어 휴일 또는 특정기간(연중 3회)을 세일기간으로 정해 운영하는 경우는 파견이 가능하나, 세일기간을 연중 상시적으로 운영할 경우는 불가능(고용평등정책과-657, '10.4.28)
- 연차휴가, 교육훈련, 장기출장, 노조전임기간 등으로 업무공백이 발생한 경우는 사전에 충분한 예측이 가능하고 기존직원의 업무 대행이 가능한 통상적인 인력 운용의 측면이 강하여 일시적·간헐적사유 등에 해당된다고 보기 어려움(고용평등정책과-835, '10.10.21)



근로자파견 판단기준

1. 업무상 상당한 지휘·명령을 하는지

- ▶ 도급인등이 수급인 소속 근로자에 대해 업무수행의 구체적 사항에 대한 구속력있는 지시를 하여 근로자가 이에 구속되는 경우에는 파견에 해당
- ▶ 도급인이 ①작업의 범위를 특정하는 것에 그치거나 ②긴급 상황이나 위험

상황에서 문제해결을 위해 일시적으로만 지시하는 경우 근로자파견으로 보지 않음

2. 도급인 등의 사업에 실질적으로 편입되었는지

- ▶ 수급인 소속 근로자들이 도급인 소속 근로자와 하나의 작업 집단으로 구성되어 공동 작업을 하거나, 도급인 사업 결원 발생 시 수급인 소속 근로자를 편입하여 종속적으로 사용하는 경우에는 파견에 해당
- ▶ 이는 단순히 근무 장소가 같은지 여부로 판단하는 것이 아니라, 소속된 수급인등의 계약 목적에 따른 업무를 각자 독립적으로 수행하는 경우에는 도급인 등의 사업에 편입되었다고 보기 어려움

3. 인사노무 관련 결정·관리 권한을 행사하는지

- ▶ 도급인이 수급인 소속 근로자의 선발, 교육훈련, 작업, 휴게, 휴가, 근무태도, 승진 및 해고 등 인사노무와 관련된 사항의 결정, 권한을 독자적으로 행사하면 파견에 해당

4. 계약목적이 확정되었는지, 업무가 구별되었는지, 전문성 및 기술성이 있는지

- ▶ 수급인 소속 근로자가 수행할 업무의 내용·범위·기한 등이 구체적으로 확정되어 있는지, 도급인등 소속 근로자의 업무와 구별되고 전문성·기술성이 있는지 등을 고려하여 수급인등과 도급인등 간 계약의 목적이 특정한 일의 완성이나 사무의 처리에 있는지에 의해 판단 => 도급에 해당

5. 계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직, 설비 등을 보유하고 있는지

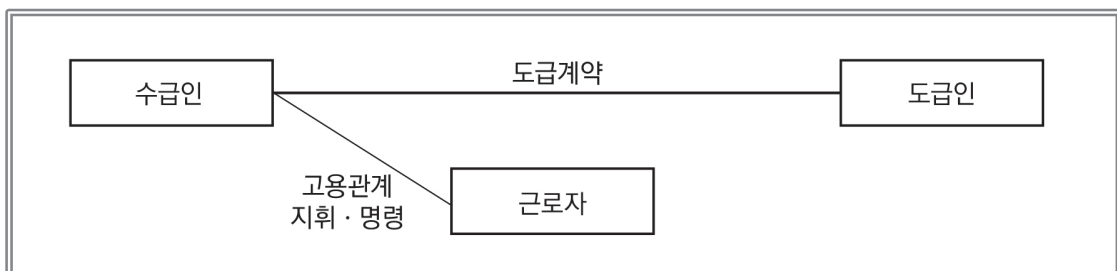
- ▶ 수급인이 도급계약 등의 당사자로서 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비, 장비, 전문성 등을 갖추고 있는지 판단 => 별도의 독립 조직이나 장비 등 갖추었다면 도급에 해당

제2절 편법·위장 도급

● 도급(민법 제664조)

- 도급이란 계약 당사자가 어떤 일을 완성할 것을 약속하고 상대방에게 그 약속된 일에 대한 결과의 보수를 지급할 것으로 약정함으로써 효력을 가지는 계약
- 수급인(사용자)과 근로자 간 고용계약 및 지휘·명령관계를 맺게 되며, 제3자인 도급인이 맡긴 업무의 수행 완료를 목적으로 근로자들은 업무를 수행
- 도급인은 수급인 근로자에게 직접적인 지휘권을 행사하면 안 됨 => 근로자를 파견 근로자처럼 지휘·명령권을 행사하면 불법
- 근로자파견 해당여부는 사용사업주(또는 원청)와 파견사업주(또는 하청) 간 체결한 계약의 명칭이나 형식보다는 그 사실관계를 기준으로 판단
- 근로자파견은 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자의 3자 관계로 구성이 되며 파견사업주와 사용사업주 간에는 **근로자파견 계약** 관계가, 파견사업주와 파견근로자 간에는 **고용계약** 관계가, 사용사업주와 파견근로자 간에는 **지휘 명령** 관계가 존재

【도급의 기본 구조】



● 위장도급

- ‘위장도급’이란 외관상 도급(또는 용역)의 형태를 띠고 있으나, ①실제로는 수급인이 도급인에게 종속되어 도급인의 일개 부서처럼 업무를 수행하고, ②수급인의 근로자 역시 도급인의 지휘·명령 하에 업무를 수행하는 등, ③도급인이 근로자의 모든 근로조건(임금, 근무환경 등)을 결정하는 경우
- 수급인이 도급인에게 완전히 종속되어 있는지 여부

- 수급인의 근로자가 도급인의 지휘·명령을 받는지 여부
 - 근로자의 근로조건 결정권이 도급인에게 있는지 여부
- 위장도급으로 적발: 당초부터 근로자는 **도급인에게 고용된 근로자로 간주되며, 도급인은 사용주**로 입장이 바뀌어 모든 책임지며, 수급인과 맺은 근로관계는 부정됨

● 위장노무도급에 의한 불법파견

- 도급업체 노무관리의 독립성 결여
- ▶ 업무 수행 방법, 수행 결과 평가 등 업무 수행에 관한 사항
 - ▶ 휴게시간, 휴일, 시간외근로 등 근로시간에 관한 사항
 - ▶ 인사이동 징계 등 기업 실적 유지 관련 사항
- 도급업체 사업경영의 독립성 결여
- ▶ 소요 자금을 자기 책임 하에 조달 지급하지 않고 원청에서 진행
 - ▶ 민·상법 기타 법률에 규정된 사업주로의 모든 책임을 원청이 직접·간접적으로 부담하는 경우
 - ▶ 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기자재를 사용하지 않고 원청이 직접·간접으로 제공하는 경우
 - ▶ 스스로의 기획·전문적 기술·경험에 따라 업무를 진행하지 않고 원청이 직접 관여한 경우
- 불편파견 점검사항
- ▶ 불법파견이 이루어지고 있는가를 판별하기 위해서는 채용, 업무 수행, 인사, 임금 등 사항을 종합적 판단

● 위장도급 제재

- 행정관청으로부터 해당 근로자를 직접 고용하도록 명령을 받고 이를 이행하지 않으면 근로자지위 확인소송 등으로 계약관계 확정될 경우에 사업주는 고용상

의무 부담

- 불법 파견으로 보아 직고용 명령을 이행하지 않을 경우에 파견법 시정명령 불이행에 따른 인당 1천만 원(최대 3회 불응 시 3천만원)의 과태료 처분
- 이외에 직업안정법이나 파견법 위반에 따른 징역 또는 벌금형 처분 받음
 - 시정명령 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 부과
- ‘도급’에서는 원사업자(도급인)가 수급사업자의 근로자에 대하여 업무상 지휘 명령권을 행사할 수 없음
- 만약 원사업자가 수급사업자의 근로자에 대하여 업무상의 지휘·명령권을 행사한다면 이는 그 계약의 명칭 형식 등이 도급계약으로 되어 있다고 하더라도 사실상의 운영이 근로자파견으로 판단하여 파견법 적용 받음

알고 갑시다!

불법파견과 위장도급의 구별

구분	불법파견	위장도급
개념	형식은 도급이나 실질은 근로자파견에 해당하는 경우	외관상 도급의 형태를 띠고 있으나 실질적으로 수급인이 도급인에게 종속된 경우(위장계열사 형태)
차이	사업경영상 독립성 인정 됨	사업경영상 독립성 인정되지 않음
판단기준	- 파견사업주(또는 수급자)가 실체가 있는지 여부로 판단 - 지휘·명령권을 누가 행사하는지 여부로 판단	

<사업경영상 독립성 판단기준>

1. 채용, 해고 등 인사 노무관련 결정권을 가지고 있는지
2. 사업을 영위하기 위한 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임이 있는지
3. 4대 보험, 연말정산 등을 수행하고 근로계약서 및 취업규칙 작성 등 법령상 사업주로서의 책임을 이행하는지
4. 사업운영을 위해 필요한 기계, 설비, 기자재 등을 소유하거나 유상으로 임차하는 등 책임이 있는지
5. 사업영위에 필요한 전문적 기술이나 경험을 가지고 독자적으로 사업을 기획하고 경영상의 사결정권을 행사하는지

- 현실적으로 도급을 근로자파견으로 인정할 만큼 도급인을 지휘·명령의 주체로 볼 수 있는지에 대한 판단은 쉽지 않으며, 법무부-검찰-고용노동부는 지침을 마련하여 도급이 근로자파견에 해당하는지 여부를 판단함

알고 갑시다!

불법파견과 위장도급 사례

<위장도급 형태의 불법파견 사례: 고속도로 요금수납원>

고용노동부 양산지청은 2019년 12월에 신대구부산고속도로(주)와 협력업체 5개사에 대한 불법파견 근로감독 결과를 발표하였다. 요금수납원 등 4개 업무 220명이 형식은 도급이나 실질은 파견으로 위장도급 형태의 불법파견이 이루어진 것을 확인하여 실질적인 사용사업주인 신대구부산고속도로(주)에 이들을 직접 고용하도록 시정지시를 한 사례이다.

불법파견의 내용은 신대구부산고속도로(주)가 4개 협력업체 소속 노동자의 ①업무 분야별·직책별 수행업무 및 인원수 등을 구체적으로 결정하고, ②근무편성·근무방법 등을 정하면 협력사는 이를 임의로 변경할 수 없는 점, ③근태현황이 기재된 일일보고서 등을 제출받아 관리하고 정기적인 점검을 통해 업무를 지시하는 등 업무 전반에 걸쳐 지휘·명령을 하는 점을 고려하여 신대구부산고속도로(주)를 파견법상 사용사업주로 확인한 것이다.

<제조업 직접생산공정에 불법파견 사례: 외국인 노동자>

고용노동부 대구서부지청은 2019년 11월에 2015년부터 외국인 노동자들을 모집하여 경북 칠곡 소재의 제조업 직접생산공정에 미등록 체류 외국인 19명을 근로자파견사업 허가 없이 불법파견하고, 임금·퇴직금 등 1억 3천여만 원을 지급하지 않은 ○○전자 대표를 구속한 사례이다.

노동시장의 질서를 교란시키는 ‘불법파견 사업주’에게 경각심을 고취시키는 측면이 크다. 본 사례는 파견이 원칙적으로 허용되지 않는 제조업의 직접생산공정에 위장도급 형태로 불법파견되어 노동자가 불이익을 당한 경우이다. 허가없이 근로자파견사업을 행하는 사업주와 이를 관행적으로 활용하는 사용사업주에게 모두 법적 책임을 물을 수 있다.

주요 파견법 위반 시 제재내용

- 성매매 행위, 부정식품·부정의약품·부정유독물 제조, 부정의료행위, 위해식품 등의 판매, 병든 동물 고기 등의 판매 등 업무(공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무)에 대하여 근로자 파견 ⇒ 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금 (파견법 제42조)

- 파견대상업무 위반 ⇒ 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(파견법 제5조, 제43조)
 - ▶ 파견대상업무가 아닌 업무는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에만 파견사업을 할 수 있으나, 동 사유가 없는데도 근로자파견사업을 한 경우
 - ▶ 파견금지업무에 대해서는 일시·간헐적 사유 등이 있어도 파견사업을 할 수 없는데 파견금지업무에 근로자파견사업을 한 경우
- 파견기간 위반 ⇒ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (파견법 제6조, 제43조)
 - ▶ 근로자파견 기간은 1회에 1년을 초과하지 못하고, 총 파견기간은 2년을 초과하지 못함에도 이를 초과하여 계속 사용한 경우
 - ▶ 일시·간헐적으로 인력확보가 필요한 경우에는 최장 6개월까지 파견근로자를 사용가능하나, 이를 초과하여 사용한 경우
- 무허가 파견 ⇒ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (파견법 제7조, 제43조)
 - ▶ 파견허가를 받지 않고 파견사업을 행하거나, 파견허가를 받지 않은 무허가 업체에서 파견역무를 제공받은 경우
- 영업정지기간 중의 파견 ⇒ 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금(파견법 제12조, 제44조)
- 쟁의행위 대체근로를 위한 파견 ⇒ 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금(파견법 제16조, 제44조)
- 경영상 이유에 의한 해고 이후 2년 이내 파견사용 ⇒ 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금(파견법 제16조, 제44조)

알고 갑시다!

근로자파견 대상업무 위반

- ▶ 일시·간헐적 사유로 파견계약을 체결하였으나, 확인결과 일시·간헐적 사유 없이 상시적으로 파견근로자 사용
 - (사례 1) 공장증설 등의 이유로 파견근로자를 사용하였으나, 월별 생산량은 변동 없이 1년 이상 상시적으로 근로자를 파견·사용
 - (사례 2) 물량증가 등의 사유로 파견근로자를 사용하였으나, 월별 매출, 생산량과 관계없이 2년 동안 상시적으로 근로자를 파견·사용
- ▶ 32개 파견대상 업무로 파견계약을 체결하였으나, 확인결과 실제 파견근로자는 다른 업무 수행
 - (사례 1) 파견대상 업무인 차류조리사(421) 업무로 근로자파견계약을 체결하였으나, 실제로는 음료서비스 업무, 음식료판매 업무에 파견근로자를 사용
 - (사례 2) 사무지원종사자(317) 업무로 근로자파견계약을 체결하였으나, 실제로는 경리 및 구매업무 등 회계관리 사무종사자 업무 또는 판매사무 업무에 파견근로자를 사용

알고 갑시다!

근로자파견과 유사개념

- ▶ **(도급)** 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조)으로 수급인 스스로의 재량과 책임 하에 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미
- ▶ **(사내하도급)** 하청업체의 주된 작업이 원청업체 사업장에서 이루어지고 원청업체의 생산시설을 이용하여 수행하는 도급의 유형. 하청업체가 자체 생산한 물품을 원청업체에 납품하는 사외하청과 구분
 - ⇒ 사업장내에서 도급이 이루어짐에 따라 도급인이 관여·개입할 여지가 많아서 파견과의 구별과 관련하여 법률적 문제 발생
- ▶ **(위임)** 당사자 일방이 상대방에 대해 사무 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약(민법 제680조)으로, 상대방의 노무만을 이용하여 위임인의 지휘·감독하에 사무처리가 이루어질 경우 파견과의 구별이 문제될 수 있음
- ▶ **(용역)** 거래의 대상이 상품이 아닌 서비스로서 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로, 현실적으로 경비용역사업(경비업법), 위생관리용역업(공중위생관리법) 등이 있음
 - ⇒ 법률적으로 위임·도급에 해당
- ▶ **(소사장제)** 사내 분사 경영의 한 유형으로, 주로 동일 사업장에서 근무하던 근로자(반장, 중간관리자 등)에게 일부 생산라인이나 제조공정을 도급 주는 경우가 대부분, 사내하도급의 초보적인 단계라 할 수 있음

제3절 보조출연자의 근로자파견 위반

● 무허가 기획사의 불법파견

- 보조출연자는 「파견법」상 '32개 파견대상 업무'에 해당하며, 고용노동부의 '파견법 업무 매뉴얼'에서도 보조출연자가 파견업무 대상임을 명확히 인정
- 보조출연자는 한국직업표준분류표상 '예술·연예 및 경기 준전문가(28)'의 '연예 관련 준전문가(2813)'에서 '기타 연예 관련 준전문가(28139)' 부문에 속하는 것으로 예시됨
- 구체적인 직업 정의는 '방송 연출가의 지시에 따라 방송 프로그램 제작에 관련된 제반 사항을 보조하고 출연자에게 녹화일정을 통보하여 공개프로그램 제작 시 스튜디오 내의 분위기를 조성하는 자와 연극, 영화 및 방송에서 주변 등장인물이나 특수한 기술을 요하는 역할을 배우를 대신하여 연기하는 자'로 하며, 직업예시는 엑스트라 배우, 대역 배우, 스텐트맨 등임
- 「파견법」 제7조 제1항에 따르면 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 함
- 국내에서 성업 중인 모든 기획사는 근로자파견사업의 허가를 받지 아니함으로써 「파견법」 제7조를 위반하여 동법 제43조에 의거 3년 이하의 징역과 3천만 원 이하의 벌금 제재대상

● 외주제작사 및 방송국·영화사의 불법도급계약

- KBS 등 주요 방송 3사 또는 외주제작사는 여의도 소재 대형 기획사와 '근로자 공급 도급(용역) 계약'을 체결하여 방송제작을 운영하고 있음
- 공급된 근로자에 대한 실질적인 지휘·명령권은 도급인 KBS 등 방송사나 외주제작사임에도 고용노동부 등 행정관청에서는 기획사의 반장에 의해 지휘·명령이 이루어지고 있는 것으로 판단함
- 근로자파견에 대한 최근 법원의 판단지표 중에서 현장관리인의 역할에 대해 언급하고 있음

- ▶ 현장관리인 등이 하청근로자에게 지휘·명령권을 행사하였더라도 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘·명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 경우에는 원청의 지휘·명령으로 봄
- ▶ OO자동차의 불법파견에서 현장관리인 등이 소속 근로자에 대해 구체적인 지휘·명령권을 행사하였다 하더라도 이는 도급인의 결정한 사항을 전달한 것에 불과하다고 판단하여 근로자파견으로 봄
- 보조출연자의 촬영업무 역시 위의 현장관리자 역할과 같이 기획사의 반장은 KBS 등 방송국이나 외주기획사 소속의 PD나 감독 등의 지시에 의해 보조출연자들에게 단순 업무를 전달해 주는 역할만 수행
 - ▶ 보조출연자 인원수 결정, 만남 장소, 차량배정 또는 이동, 현장에서 역할 배정 결정, 휴식시간, 시작 및 종료시간 결정, 연장 촬영, 의상·소품 결정 등 촬영과 관련된 주된 결정은 KBS 등 방송사나 외주제작사가 가짐
 - ▶ 기획사 반장은 KBS 등 방송사나 외주제작사의 촬영일정과 참여인원이 결정되면 그에 따라 사람을 모집하고 현장까지 인솔
 - ▶ 촬영현장에 도착 후 PD나 감독 지시에 따라 인원 배정이나 역할 분담 등을 지시하게 됨
 - ▶ 도급이나 하청과 같이 기획사 반장이 자의적으로 보조출연자를 지휘·명령하여 프로그램 촬영을 완성할 수 없음

● 불법 근로자파견으로 인한 피해

- 보조출연자 임금의 과도한 중간착취
 - ▶ ‘방송사/영화사-외주제작사-기획사A-기획사B-반장-보조출연자’로 이어지는 먹이사슬형 고용구조에 의해 최저임금만 수령(일부 재하청의 경우에는 최저임금도 수령하지 못함)
 - ▶ 중식대, 교통비 성격의 지역별 지원금 등 복리후생비 마저도 일반 배우들과 차별지급
- 보조출연자는 촬영시마다 기획사별로 ‘1일 단기근로자계약’을 체결하고 촬영업무에 참여하며, 단시간근로자로서 4대 보험 등 사회보장 제도와 근로시간

등의 불이익을 받음

- 「근로기준법」 제18조에 의한 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다는 조항으로 한 기획사에서 15시간 이상 출연기회를 주지 않음

● 원청, 하청, 하청근로자 간의 관계

- 원청, 하청, 하청근로자간의 3자 관계가 문제되었던 초기의 판결들은 하청업체의 실체가 부정되어 원청과 하청 근로자 간의 묵시적 직접적 근로계약관계가 인정된 판결들이 있음(경기화학사건, SK(인사이트코리아) 사건, 현대미포조선 사건)
- 현대미포조선 사건 이후로 원청과 하청 근로자간의 묵시적 근로계약관계가 인정된 대법원 판결은 더 이상 발견되지 않고, 근로자파견법상의 불법파견관계로 보아 고용간주 내지 직접고용의무를 인정하거나 혹은 적법한 도급관계로 인정하는 판단을 내림

● 파견과 도급(불법파견 포함)의 전환점

- 2015.05.26. 대법원의 3개 판결이 대전환점이 됨
 - 현대자동차 아산공장 사건: 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결
 - 남해화학 사건: 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결
 - 한국철도공사 사건: 대법원 2015. 2. 26. 선고 2011다78316 판결, 2012다96922 판결
- 2015.05.26. 이전의 파견근로자 여부 대법원 판례 기준
 - ① 당사자들이 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애받지 않고,
 - ② 계약의 목적 또는 대상에 특정성, 전문성, 기술성이 있는지 여부,
 - ③ 계약당사자가 기업으로서 실체가 있는지와 사업경영상 독립성을 가지고 있는지 여부,
 - ④ 계약 이행에서 사용사업주가 지휘·명령권을 보유하고 있는지 여부 등 그

근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다고 판시

□ 2015.05.26. 이후의 파견근로자 여부 대법원 판례 기준

- ① 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라,
- ② 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지,
- ③ 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지,
- ④ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지,
- ⑤ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지,
- ⑥ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단

알고 갑시다!

원청-하청-하청근로자 간의 4자 이상 관계

- ▶ 원청과 하청 근로자 간에 4자 이상의 관계가 문제되는 간접고용 형태도 등장하고 있으며, 대표적으로 현대자동차가 현대글로벌비스와 울산, 아산, 전주공장의 생산관리 또는 출고업무 일부에 관한 업무도급계약을 체결하였고,
- ▶ 그 후 다시 현대글로벌비스가 울산공장의 생산관리공정 일부를 2차 하청업체인 A로지텍, B산업에 각각 도급한 상황에서 현대자동차와 2차 하청업체 소속 근로자들 간의 불법파견관계 여부가 문제된 사건
- ▶ 서울고등법원 2017. 2. 10. 선고 2014나49625 판결(현대자동차/현대글로벌비스 사건, 현재 대법원 계류중(2017다15010)). 이 판결은 컨베이어벨트를 활용하여 작업이 이루어지는 직접공정이 아니라 출고, 생산관리 같은 간접공정에 대해서 불법파견이 인정됨
- ▶ 판단기준: 특정 업체들 사이에 ‘근로자파견계약’이 존재하는지를 판단하기 위해서도 형식적인 계약서의 작성 여부보다는 해당 업체들 사이에서 근로자가 제공·사용되어 온 실질적인 경위와 내용이 검토
- ▶ 따라서 도급 등 계약의 명칭이나 형식에 구애받지 않고 근로관계의 실질에 따라 판단되어야 함

【별첨 1】

근로자파견의 판단기준에 관한 지침

<판단 기준>

가. 파견사업주등의 실제 판단을 위한 고려 요소

- 1) 채용·해고 등의 결정권: 채용 면접표, 취업규칙, 근로계약서, 신규 채용자 안전교육, 기타 해고관련 서류 등을 확인

< 실제 인정의 부정적 징표 >

- ▶ 법원은 원도급자가 하도급자의 근로자 채용과정에 직접 참여하여 채용여부를 결정하거나, 사실상 직접적으로 해고 또는 징계를 결정한 사실을 하도급자의 실체를 부정하는 요소의 하나로 예시함

< 실제 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 사내하도급과 같이 동일 사업장에서 도급 업무를 수행하는 경우, 도급계약의 목적 달성을 위해 원도급자가 하도급 근로자의 일정한 자격을 요구하는 것은 도급인의 정당한 '지시권'의 범위에 포함되는 것으로 하도급자의 실체를 부정하는 요소로 보기 어려움

- 2) 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임: 사무실 임대차 계약서, 사업체 설립비용 부담 여부, 주식회사의 경우 주금(株金) 납입 경위 및 주식 소유비율, 기성금(既成金) 및 수당 지급방법 등을 확인

< 실제 인정의 부정적 징표 >

- ▶ 사업실적과 무관하게 매월 파견사업주등에게 일정액을 보장하여 임금부족분을 보전하여 주는 경우
- ▶ 파견사업주등의 근로자 임금인상을 결정함에 있어, 사실상 사용사업주등 소속 근로자들의 인상분과 연동으로 도급비의 인상을 산정하는 경우는 실제 부인의 한 요소가 될 수 있으므로 다른 요소들과 종합적으로 고려할 필요

< 실제 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 성과급 등 일시적, 돌발적 지급 금품을 파견사업주등(또는 그 단체) 대표와 협

의를 통해 기준을 결정하고, 파견사업주등에게 지급 후 파견사업주등이 근로자에게 지급하는 경우

- ▶ 회사 창립일이나 명절 등에 선물을 원.하도급 근로자 구분 없이 사내에 근로하는 모두에게 지급하는 경우
- ▶ 사용사업주등의 복지시설을 이용하도록 하거나 사내근로복지기금 수혜자로 적용하는 경우
- ▶ 기타 파견사업주등의 근로자 복리후생 증진을 위한 것

3) **법령상 사업주로서의 책임:** 4대 보험 가입 증명서, 주민세 및 사업소세 등 각종 세금관련 자료, 근로소득 원천징수 관련 자료, 사용사업주등과 파견사업주 등 사이에 체결된 계약서, 임원 간 순환근무 여부, 기타 단체교섭 관련 서류 등을 확인

4) **기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담:** 사용사업주등이 지급하는 기계나 설비, 기자재의 내역과 유.무상 여부를 확인하고, 무상으로 제공할 경우 그 필요성 및 정당성을 확인. 다만, 단순히 육체적인 노동력을 제공하는 경우에는 적용되지 아니한다.

< 실제 인정의 독립적 징표 >

- ▶ 서비스분야에서 수급(수임)업무 수행 시 특정 복장을 착용할 필요가 있어 사용사업주 등이 작업복 등을 지원하는 것은, 업무 수행의 특성에 따른 계약조건으로 파견사업주 등의 실체를 부정한다고 보기 어려움

5) **전문적 기술.경험과 관련된 기획 책임과 권한:** 기획관련 작성서류, 사용사업주 등과 파견사업주 등 사이에 체결된 계약서 및 동 계약이 단순 노무제공인지 여부, 사업계획서, 파견사업주등의 업무 수행능력 및 소속 근로자 자격증 유무 등을 확인. 다만, 단순히 육체적인 노동력을 제공하는 경우에는 적용되지 아니한다.

나. 지휘·명령권 행사의 주체 판단을 위한 고려 요소

1) **작업 배치.변경 결정권:** 작업계획서, 인력배치 계획서, 관련 회의자료, 기타 작업배치 관련 서류 및 관행 등을 확인

2) **업무 지시.감독권:** 일일 작업지시서, 안전교육 일지, 조회 개최 여부, 업무관련 지시 전달 방법 등을 확인. 특히 직접 고용한 근로자와 혼재하여 같거나 유사한 업무에 종사토록 하는 경우에는 업무 지시.감독권 행사 여부를 보다 신중히 검토. 계약서상

업무의 목적이나 내용이 지나치게 추상적이어서 사용사업주등의 지시를 통해 비로소 구체화되는 불확정한 상태에 놓여있거나 또는 업무 전반을 망라하는 것으로 되어 있어 특정 업무에 한정되지 않는 경우에는 업무 지시·감독권이 인정될 수 있음에 유의

< 지휘·명령관계 인정의 부정적 징표 >

- ▶ 파견사업주등이 그의 근로자에 대한 업무지시와 감독을 자신의 관리자를 통해 자체적으로 이행한다면 사용사업주등의 지휘·명령권을 부정하는 주요 징표가 될 수 있음

< 지휘·명령관계 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 사용사업주등이 계약에 반하는 파견사업주등의 업무수행에 대하여 계약 내용을 알려주거나 시정을 요구하는 것은, 사용사업주등의 지시권 범위에 포함된다 고 볼 수 있으며, 파견사업주등의 지휘·명령권을 침해한다고 보기 어려움
- ▶ 계약의 목적 달성을 위해 일정 수준 이상의 자재를 사용하거나 일정 수준 이상의 업무 수행이 필요한 경우, 파견근로자등이 계약 내용과 다른 제품의 자재를 사용하거나, 다른 방법을 사용하여 업무를 수행하는 것에 대하여, 사용사업주등이 이를 지적하고 시정을 요구하는 것은 계약의 목적 달성을 위한 지시권 범위에 포함된다고 볼 수 있음
- ▶ 계약을 통해 파견사업주 등(파견근로자등)이 수행해야할 업무가 사전에 확정되어 사용사업주 등의 파견사업주등에 대한 업무 전달방법으로 내부전산망이 활용되며, 파견근로자등이 그 내용에 따라 통상의 절차에 따라 업무를 수행하고, 사용사업주 등의 별도 지시나 감독 또는 사용사업주등에 대한 결과보고 등의 조치가 없다면 파견사업주등의 지휘·명령권을 침해한다고 보기 어려움
- ▶ 특정제품의 생산이나 규격의 통일, 사업내용의 획일성을 위해 사용사업주 등이 제시한 주문서, 시방서, 설계도면 등에 의해 업무를 수행하는 것이 파견사업주 등의 지휘·명령권을 침해한 요소로 보기 어려움
- ▶ 산업안전보건법 제29조에 의한 도급인의 작업장 순회점검 등 안전·보건관리, 하도급 근로자의 안전·보건교육에 대한 지도와 지원 등 가능

3) 휴가, 병가 등의 근태관리권 및 징계권: 휴가, 결근, 조퇴, 외출, 지각원, 출근부, 기타 징계관련 서류 등을 확인

< 지휘.명령관계 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 휴가기간 동안 파견사업주등의 자체적 업무수행이 가능하지 않다면, 사용사업주 등의 근로자 휴가 시 파견근로자들에게 휴가를 적용하는 것이, 반드시 파견사업주 등의 지휘.명령권을 침해하는 것은 아니라고 할 수 있음
- ▶ 사용사업주 등이 단순히 파견사업주등의 근로자 출.퇴근시간을 파악하여 파견사업주 등에 통보함으로써 파견사업주등으로 하여금 근태관리를 할 수 있도록 한 것이, 반드시 파견사업주등의 지휘.명령권을 침해하는 것은 아니라고 할 수 있음
- ▶ 사용사업주 등이 사업장 질서 유지를 위해 파견사업주 등에게 퇴거.근태시정을 요구하는 것은 도급인의 정당한 '지시권'의 범위에 포함되는 것으로, 반드시 파견사업주 등의 지휘.명령권을 침해하는 것은 아니라고 할 수 있음

- 4) **업무 수행에 대한 평가권:** 업무수행 및 실적에 대한 평가서, 파견사업주등의 직원이 현장에서 감독.평가하는지 여부, 잘못된 업무수행이 발견될 경우에 있어서의 조치 관행 등을 확인

< 지휘.명령관계 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 업종 및 공정의 특성상 사용사업주등의 업무수행방법의 유지가 필요한 경우, 사용사업주 등이 입회하여 공정검토, 기술지도 및 업무수행결과를 검사하는 것이 파견사업주 등의 지휘.명령권을 침해한다고 보기 어려움

- 5) **연장.휴일.야간근로 등의 근로시간 결정권(다만, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우에는 제외한다):** 연.월차 유급휴가 사용내역, 일일 근무현황, 기타 근로시간 관련 서류 등을 확인

< 지휘.명령관계 인정의 중립적 징표 >

- ▶ 작업특성상 사용사업주등과 파견사업주등간 작업시간, 휴게시간을 일치시키는 것이, 반드시 파견사업주등의 지휘.명령권을 침해하는 것은 아니라고 할 수 있음
- ▶ 연장.야간.휴일근로 등 시간외근로의 경우, 사용사업주등과 파견사업주등간 사전 협의가 있었고, 그 필요성이 인정된다면, 파견사업주등의 지휘.명령권을 침해하는 것은 아니라고 할 수 있음

제3편



특고 · 플랫폼 노동자

- 제9장 특고노동자의 실태
- 제10장 특고 및 감정노동자와 산업안전보건법
- 제11장 특고노동자와 사회보장제도
- 제12장 특고노동자의 각종 지원 및 규제제도

특고노동자의 실태



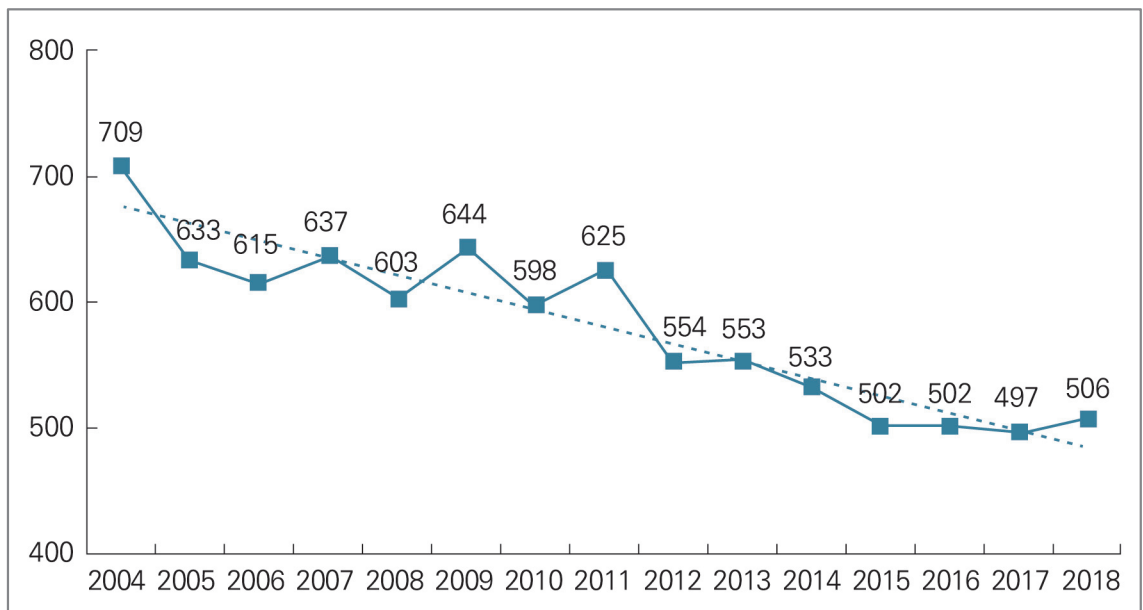
● 특고노동자 정의

- 현행 「산업재해보상보험법」 제125조 제1항과 동법 시행령 제125조에 따르면 “계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이며,
- ①주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하면서, ②노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자 가운데 대통령령으로 정하는 자로서 “특수형태근로종사자”라 함
- 특수형태근로종사자는 근로자처럼 일하지만 법적으로는 자영업자로 분류돼 근로자의 기본권을 보장 받지 못하는 프리랜서·플랫폼 등 특수형태 근로종사자를 말하며, ‘특고노동자’라 부름
- 특고노동자는 사실상 특정 사용자에게 종속된 근로자이지만, 법적 신분은 자영업자인 중간 영역의 업무 종사자를 말함
- 특고노동자는 고용 근로계약을 체결하지 않고 용역·도급·위탁 등의 계약 형태로 노무를 제공해 근로기준법의 적용을 받지 않음
 - ▶ 근로 계약을 체결하지 않았다고 하더라도 대부분의 특고노동자들은 실제로 사업체의 지시에 따르는 근로자임이 분명함
- 특고노동자가 ‘근로자’로 인정되면 기업 입장은 퇴직금이나 수당, 인사, 노무 관리에서 부담이 커지나, 이들은 사실상 노동법 사각지대에 위치해 있어 기본적인 근로조건도 보호받지 못하여 권리 강화 필요성 대두

- 고용노동부에 따르면 특고는 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등을 적용받지 않는 자”를 말하며, 프리랜서는 “특정한 사항에 관하여 그때그때 계약을 맺고, 집단이나 조직의 구속을 받지 않고 자신의 판단에 따라 독자적으로 노무를 제공하는 자”를 지칭함

● 특고노동자 규모

- 특고노동자의 현황을 파악하기 위해서는 특고노동자의 규모 추정에 대한 이해가 전제되어야 한다. 통계청은 매년 경제활동인구 부가조사를 통해 특고 종사자의 규모를 밝혀왔다. 통계청에 따르면 특고노동자의 수는 2004년 약 71만 명으로 가장 많았다가 점차 줄어들어 2015년 이후부터는 약 50만 명 내외를 유지하는 것으로 파악하고 있다.



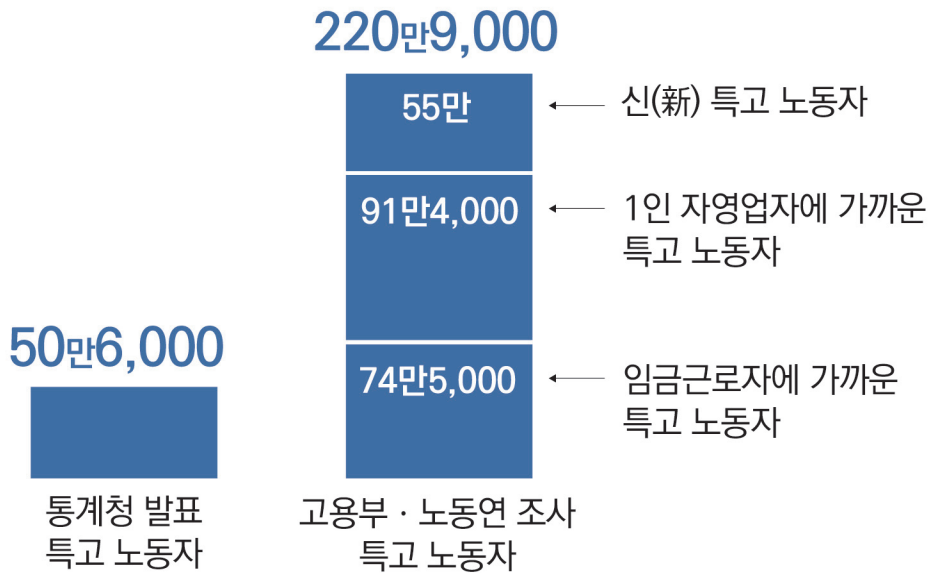
[자료: 정홍준, “특수형태고용종사자의 현황과 실태”, 경제사회노동위원회]

- 대표적인 특고근로자로 사회적 이슈가 돼 온 직업은 보험설계사, 택배운전기사, 학습지 교사, 위탁판매원 등이다. 채권추심원이나 학원 강사와 같은 경우에는 법원이 일부 사례에서 근로자성을 인정해 근로자로 보는 추세이다. 보험설계사, 학습지 교사, 위탁판매원 등은 법원이 일관적으로 근로기준법상 근로자로 인정을 하지 않고 있다.
- 1993년에는 대법원이 골프장 캐디에 대해 근로기준법상 근로자성은 부정하면

서도 노조법상 근로자성을 인정하면서 논의가 촉발되었으며, 2014년에도 동일한 골프장 캐디 사건에서 특고근로자에게도 노동3권을 인정하는 취지의 판례가 나온바가 있다.

- 한국노동연구원의 보고서에 따르면 국내 특고 노동자가 2018년 말 현재 전체 취업자의 8.2% 수준인 약 220만 9,343 명 정도 되는 것으로 추정하고 이는 앞서 밝힌 바와 달리 1인 자영업자에 가까운 특고노동자나 신 특고노동자도 포함시킨 숫자이다.

특고 노동자 규모 (단위: 명)



[자료: 한국노동연구원]

● 근로기준법과 특고노동자

- 현행 근로기준법은 멀티잡 시대의 프리랜서·플랫폼 노동과 같은 새로운 일자리를 담아내지 못함
- 근로기준법 제2조 1항 1호는 근로자를 ‘직업 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’로 정의하여 ‘종속성(전속성)’ 강조
- 사업이나 사업장에 근로를 제공해야만 근로기준법의 혜택인 연차휴가, 퇴직금, 해고금지 조항 등을 보호받을 수 있음

- ▶ 특고노동자가 특정 사업이나 사업장에 근로한다고 보기 어려운 점
 - ▶ 사업주로부터 돈을 받지만 플랫폼 노동자는 사업주로부터 직접 명령을 받는다고 보기 어렵고, 노동자 한 명이 사업주 여러 명으로부터 일감을 받아 수행하는 경우 많음
 - ▶ 특고 14개 직종이 산재보험 의무가입 하도록 돼 있지만 14개 직종을 선정하는 기준이 '전속성'을 확인할 수 있는지를 통해 결정
- 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다면 노조법상 근로자 개념이라도 확대해 특고근로자에게 노조법상 권리를 인정해 줘야 한다는 것이 노동계의 주장
- ▶ 노조법상 근로자로 인정이 되면 노조 설립과 단체협약 체결이나 파업 같은 단체행동도 가능
 - ▶ 사용자의 근로조건 변경이나 불합리한 처우에 특고근로자들이 합법적으로 사용자와 협상할 수 있는 가능성 열림
- 「산업재해보상보험법」 제125조 제1항에서 특고 노동자에 대해 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등을 적용받지 않는 자”라고 명시함

산업재해보상보험법의 특수형태근로종사에 대한 특례(125조)

- ① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.
 - 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 - 2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.
- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.
- ④ 특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 "적용제외 사유"라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다.
 - 1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우
- ⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다.
- ⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 사람이 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날부터 이 법을 적용한다. 이 경우 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 적용제외 사유의 소멸 사실을 알려야 한다.
- ⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용의 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
- ⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5]]
- ⑨ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
- ⑩ 제9항에 따른 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
- ⑪ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

특고노동자의 특성

- 현행 산재보험법상 특수형태근로종사자이기 위해서는 ①근로기준법상의 근로자가 아닐 것, ②전속성(“주로 하나의 사업에”)이 있을 것, ③업무의 계속성(“그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활”)이 있을 것, ④업무를 수행함에 비대체성(“노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자”)이 존재할 것이 요구됨
- 특고노동자는 자신의 노동을 제공하는 조건으로 종속된 위치에서 일을 함에도 임금노동자가 아닌 개인사업자로 분류되어 노동법 보호를 받지 못함
- 특고노동자가 고용관계를 맺고 있지 않고 계약 형식이 사업계약의 형태이며 노동자와 유사한 근로를 제공하더라도 노동자들의 권리인 노동법의 사각지대에 존재
- 우리나라는 1997년 말 경제위기 이후 경제환경 변화와 맞물려 특고와 같은 비전형 고용계약이 급격히 증가하고 있음
- ILO는 2006년에 ‘고용관계에 관한 권고’에서 특고 노동자와 같이 “고용관계를 특정 짓는 전형적인 요소들이 명확히 드러나지 않는 ‘모호한 고용관계 (ambiguous employment relationship)’에 있는 이들에 대한 보호가 필요하다”며 입장 피력했으며, 이런 보호는 “노동에서의 기본적인 원칙과 권리에 관한 ILO 선언에 명시한 원칙들에 의거해야 한다”고 함
- 또 ILO는 2021년 4월에 87호(결사의 자유와 단결권 보호), 98호(단결권과 단체교섭권 원칙)를 핵심협약으로 선정하였으며, 국내도 2022년 4월부터 협약 효력이 발효됨

알고 갑시다!

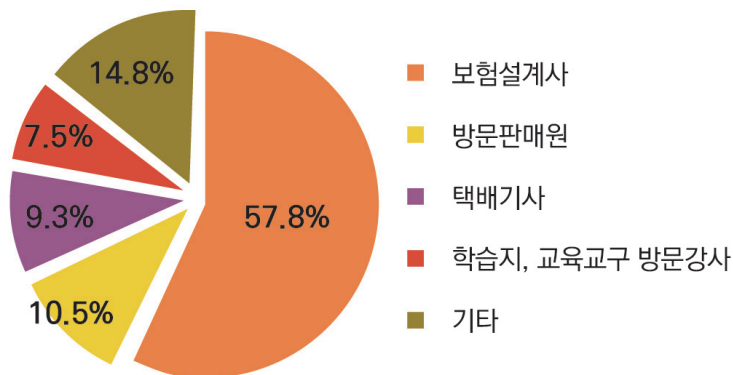
12개 업종 특고노동자 고용보험 적용

- ▶ 특수고용 노동자 중 보험설계사, 신용카드·대출모집인, 학습지·방문교사, 택배기사, 대여 제품방문점검원, 가전제품설치기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계기사, 방과후강사 등 12개 업종 종사자들이 2021년 7월부터 고용보험을 적용을 받는다.
- ▶ 산재보험 가입이 가능한 14개 특고 업종에 고용보험을 적용하려 했지만 방과후강사는 산재 보험 적용 대상이 아님에도 포함됐다.
- ▶ 킥서비스·대리운전기사는 플랫폼 사업주의 보험료 원천공제·납부 의무조항이 시행되는 2022년 1월부터 고용보험이 적용된다.
- ▶ 골프장 캐디는 2022년 이후 소득파악 체계 구축 상황 등을 고려해 적용시기를 검토한다. 가사노동자, 전세·셔틀버스기사 등은 2021년 상반기 실태조사를 거쳐 2022년부터 적용을 추진한다.
- ▶ 보험요율은 육아휴직급여가 적용되지 않는 점을 고려해 임금노동자(1.6%)보다 낮은 1.4%로 정했으며, 노사가 절반(0.7%)씩 분담한다.
- ▶ 실업급여 월 하한액은 기준보수(133만원)의 60%인 79만 8000원이며, 상한액은 임금노동자와 동일하게 하루 6만 6000원이다.

[출처: 경향신문 2021.02.15.]

알고 갑시다!

특고노동자 구성비 현황



[자료: 고용노동부]

특고노동자 산재보험 사각지대 사라짐

[14년 만에 '전속성' 폐지로 2023년 7월부터 시행]

- ▶ '전속성 요건'을 삭제하는 내용의 산재보험법 개정으로 배달 플랫폼노동자처럼 여러 사업장에 노무를 제공하는 특수고용노동자(특수형태근로종사자)도 산업재해보상보험의 보호를 받을 수 있는 길이 열림
- ▶ 개정안: 특수고용노동자들이 '주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활'해야만 산재보험을 적용받을 수 있었던 '전속성 요건'을 폐지하는 것을 핵심으로 한다.
- ▶ 그동안 배달플랫폼노동자(퀵서비스 기사)는 한 사업장에서 한 달 소득 115만원, 노동시간 93시간을 넘겨야만 산재보험이 적용되어 여러 사업주에 노무를 제공하거나, '투잡'으로 일을 하는 특고 노동자의 경우 일을 하다 다쳐도 산재보험을 적용받지 못했음
- ▶ 전속성 요건은 산재보험법에 특고노동자 특례가 신설된 2008년부터 14년간 유지됐고, 노동계에선 지속적으로 폐지를 주장해왔음
- ▶ 2021년 7월부터 특수고용노동자·플랫폼노동자에게 고용보험이 적용된 것과 마찬가지로 전속성 요건 폐지뿐만 아니라 산재보험 관련 행정절차도 개선됨
- ▶ 플랫폼노동자의 보험관계 신고·자료제공 협조의무를 '플랫폼 운영자'에게 부과하는 내용이 개정 법률안에 포함됨
- ▶ 음식배달 플랫폼·대리운전 등에는 플랫폼을 운영하는 '플랫폼 운영자'와 플랫폼노동자들이 노무를 제공하는 '플랫폼 이용사업자'가 다른 이중적인 사업구조다.
- ▶ 산재보험 관련 업무를 플랫폼노동자의 노무제공 현황과 보수 등 정보가 집적되는 플랫폼 운영자에게 맡겨 보험관련 사무가 수월해지게 됨
- ▶ 음식배달 플랫폼의 경우 영세한 지역배달대행업체들이 배달노동자들의 산재보험 입직신고를 하지 않아 산재보험 가입률이 낮게 나타났는데, 이러한 문제점들도 해결가능
- ▶ 법률 개정에 따라, 하나의 주된 사업 없이 불특정 다수 사업장에 노무를 제공하는 '전속성이 없는 종사자' 40만명과 주로 하나의 사업에 노무를 제공하지만, 보조 사업에도 노무를 제공하는 '보조사업장 종사자' 23만명 등 모두 63만명이 산재보험의 적용을 받을 수 있을 것으로 전망
- ▶ 2023년 7월부터 개정 법률이 시행되지만, 개정안 부칙에서 법 공포 이후 시행일 사이에 발생하는 '보조사업장' 재해에 대해서 보상을 받을 수 있도록 규정하여 손해 최소화
- ▶ '공무원 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률'과 '교원 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률' 개정안도 통과되어 교원·공무원들은 단결권·단체교섭권이 보장되지만 민간부문 노동자들과 달리 노동조합 활동에 필요한 시간을 임금 손실 없이 근로시간으로 인정해주는 '근로시간 면제제도'(타임오프제)가 존재하지 않았음
- ▶ 법률개정으로 단체협약이나 정부교섭대표의 동의를 받아 '근로시간 면제한도' 안에서 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동, 노동조합 유지·관리 업무 등을 수행할 수 있게 됐다. 근로시간 면제한도는 경제사회노동위원회에 심의위원회를 두고 그 한도를 정할 수 있도록 하며, 면제제도 운영에 관한 정보를 대중에게 공개할 수 있도록 함

[출처: 한겨레 2022.05.29.]

알고 갑시다!

특수형태 근로종사자에 대한 특례(산업재해보상보험법 제125조)

- ① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.
 - 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 - 2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.
- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.
- ④ 특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다.
 - 1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우
- ⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다.
- ⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 사람이 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날부터 이 법을 적용한다. 이 경우 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 적용제외 사유의 소멸 사실을 알려야 한다.
- ⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용의 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
- ⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- ⑨ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
- ⑩ 제9항에 따른 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
- ⑪ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**** 개정안: '주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활'해야 하는 '전속요건' 폐지로 특고 및 플랫폼 노동자 산재보험 가입가능**

알고 갑시다!

특수형태 근로종사자의 범위(산업재해보상보험법 시행령 제125조)_1

법 제125조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다.

1. **보험을 모집하는 사람**으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 **건설기계를 직접 운전하는 사람**
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사** 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 **골프장 캐디**
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **택배원인 사람**으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 같다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
 - 5의2. 택배사업에서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 조에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 「화물자동차 운수사업법」에 따른 **화물차주**(이하 이 조에서 “화물차주”라 한다)
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 **퀵서비스업자**로부터 업무를 의뢰받아 **배송 업무를 하는 사람**
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 **대출모집인**
8. 「여성전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 **대리운전 업무를 하는 사람**
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 **방문판매원** 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호 및 제11호에 해당하는 사람은 제외한다.
11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **대여 제품 방문점검원**
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **가전제품 설치 및 수리원**으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. **화물차주**로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가) 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나) 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람

알고 갑시다!

특수형태 근로종사자의 범위(산업재해보상보험법 시행령 제125조)_2

- 다) 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
 - 라) 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
 - 마) 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람
 - 바) 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 **소프트웨어기술자**
15. 화물차주로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 운수사업자나 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주와 「화물자동차 운수사업법」 제40조에 따른 위·수탁계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품 등을 **운송 또는 배송하는 업무를 하는 다음 각 목의 사람**
- 가) 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 나) 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 다) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업과 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
 - 라) 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

【별첨 1】

주요 특고 직종과 국세청 업종코드 비교

구분	특고 직종	현행 국세청 업종코드 및 분류 내용			
		코드	세분류	세세분류	내용
인적 용역 및 과세 자료 제출	방문판매원	940908	기타자영업	서적외판원, 학습지방문 판매원, 화장품외판원, 정수기, 자동차 방문판매원, 기타외판원	서적외판원 학습지방문판매원 화장품외판원 정수기방문판매원 자동차방문판매원 기타외판원
	학습지 방문강사	940920	기타자영업	학습지 방문강사	학습지(국어, 영어 등) 회원의 가정을 방 문하여 학습내용을 지도하고 대가를 받는 업
	교육교구 방문강사	940921	기타자영업	교육교구 방문강사	유아 및 아동의 사고력과 창의력 발달 을 위해 학습지가 아닌 교재 및 교구를 활용하여 지도하고 대가를 받는 업
	대여제품 방문점검원	940922	기타자영업	대여제품 방문점검원	가정 및 사무실 등을 방문하여 대여제품 의 유지·관리를 위한 정기적인 점검활 동을 하고 대가를 받는 업
	대리운전기사	940913	기타자영업	대리운전기사	대리운전용역을 직접 제공하고 실적에 따라 대가를 받는 업
	방과후강사	940925	기타자영업	방과후강사	학교 교육계획에 따라 일정기간 동안 정규 수업 이외의 방과후 학교 프로그램(단, 돌 봄과정 제외)을 운영하고 대가를 받는 업 (단, 교육공무원법에 따른 교원과 사립학 교교직원연금법의 적용을 받는 사람은 제 외)
	보험설계사	940906	기타자영업	보험설계사	보험가입자의 모집 또는 집금 등의 활동 을 하고, 실적에 따라 보험회사, 은행으로 부터 모집, 집금수당 등을 받는 업
	퀵서비스기사	940918	기타자영업	퀵서비스 배달원	배달대행업체나 배달중개프로그램 등을 통하여 배달의뢰가 들어오면 오토바이 등을 이용하여 직접 음식물이나 물품 등을 지정 된 곳에 신속히 배달해주고 그 대가를 받 는 업
	대출모집인	940923	기타자영업	대출모집인	금융회사나 대출모집법인으로부터 업무 를 위탁받아 대출신청에 관한 상담업무를 수행하거나 대출 수요자를 발굴하여 대출 신청자를 모집하고 대가를 받는 업
	신용카드 모집인	940924	기타자영업	신용카드 회원 모집인	신용카드 회사로부터 업무를 위탁받아 신용 카드 발급계약의 체결을 중개하고 대가 를 받는 업

구분	특고 직종	현행 국세청 업종코드 및 분류 내용			
		코드	세분류	세세분류	내용
사 업 자 등 록	택배기사	630901	소화물전문 운송업	택배업	대도시 지역이나 도시 간 소화물 택배 서비스를 제공하는 산업활동
		641201	소화물전문 운송업	택배업	국영우편 업무담당기관이 아닌 사업자가 서신 송달, 소화물을 수집, 운반, 배달하는 업
	건설기계 조종사	453000	건설장비 운영업	건설장비 운영업	건설용 기계 및 장비를 운전자와 함께 제공하는 산업활동
	화물차주	602314	도로화물 운송업	일반화물 자동차 운송업	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 수출입컨테이너 운송 <ul style="list-style-type: none"> · 제품의 수출입을 위하여 화주와 항만 간 컨테이너를 운송하는 산업활동 ▶ 시멘트 운송 <ul style="list-style-type: none"> · 시멘트 제조사로부터 판매처 등에 시멘트를 운송하는 산업활동 ▶ 철강재 운송 <ul style="list-style-type: none"> · 철강재 제조사로부터 판매처 등에 철강재를 운송하는 산업활동 ▶ 위험물질 운송 <ul style="list-style-type: none"> · 탱크로리 등 화물자동차를 이용하여 유류가스, 유해화학물질 등 위험물질을 운송하는 산업활동
	가전제품 설치기사	602315	도로화물 운송업	일반화물 자동차 운송업	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가전제품 운송 <ul style="list-style-type: none"> · 텔레비전, 냉장고, 세탁기 등 가전 제품을 소비자의 가정 또는 사무실 등에 운송하는 산업활동 (운송 물품을 설치하는 업무가 결합되어 수행될 수 있음)

[출처: 고용노동부 공고 제2022-261호, 『6차 긴급고용안정지원금(특고·프리랜서)』]

특고 및 감정노동자와 산업안전보건법



제1절 감정노동자



감정노동 및 감정노동자

- 감정노동이란 고객(시민) 응대, 상담, 판매등 업무진행과정에서 자신의 감정을 억제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현 및 억제하도록 업무상, 조직상 강요되는 노동형태
- 감정노동은 주로 소비자 응대 업무에서 많이 요구되며 감정노동을 하는 노동자는 자신의 기분이 나쁘거나, 슬프거나, 화가 나는 상황에서도 회사가 요구하는 감정만을 표현해 소비자를 만족시켜야함
- 노동자의 친절한 응대에 대한 소비자의 주관적 판단은 감정노동자를 더욱 고통스럽게 함
- 감정노동은 실제로 느끼는 감정과 다른 감정을 표현해야 할 때 발생하며, 감정노동으로 생기는 감정 부조화는 감정노동을 행하는 조직 구성원을 힘들게 함
- 감정노동으로 생긴 문제가 적절하게 다루어지지 않는 경우에 심한 스트레스를 보이거나 정신질환 및 자살까지 하게 됨



감정노동 업무직군

- 감정노동은 판매, 유통, 관광, 간호 등 대인서비스 노동에서 주로 발생하며, 일반 사기업뿐만 아니라 정부 및 공공기관 업무와 관련된 직무 종사자도 감정노동에 시달리고 있음

구분	업무 직군
대면(고객)	마트, 백화점, 승무원, 캐디, 택시 및 버스 기사 등
비대면(고객)	콜센터, 고객센터, 온라인 판매 등
공공서비스	민원 안내실, 공공시설, 경찰, 소방관, 사회복지사 등
돌봄(사람)	요양보호사, 간호사, 보육교사 등

1인 감정노동 직군

- 「산업안전보건법」 제41조의 보호를 받기 어려운 문제점 있음
- 편의점, 재가요양, 방문간호, 가사서비스·청소, 가전제품 설치수리, 대여제품 점검, 수도가스 검침 등

특수형태근로종사자(특고노동자)

- 개정 전 「산재보험법」의 특고노동자
 - ▶ “계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 않아 업무상 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람” 가운데 대통령령으로 정하는 직종(14개)에 해당
 - ▶ ①주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시제공하며, ②노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 사람으로 요건을 정하고 있음
 - ▶ 여러 사업에 노무를 제공하는 특고노동자들은 ‘전속성’ 기준에 의해 산재보험에서 배제되는 결과 초래
 - ▶ ‘전속성’ 요건으로 산재보험의 보호를 받는 노동자는 전체 특고 노동자의 약40%로 추산하고 있으며, 플랫폼노동자를 비롯한 약60% 가량의 특고노동자가 산재보험 사각지대에 놓여 있음
 - ▶ 배달노동자가 전속성 요건을 충족하려면 하나의 사업장(앱)에 속하여 월93시간 이상 근무를 하거나 115만원 이상의 소득을 얻어야 함
 - ▶ 전속성 요건 충족을 위해 ‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공해야 하는 것’으로 제한

□ 개정 후 「산재보험법」의 특고노동자

- ▶ 「산업재해보상보험법(산재보험법)」과 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(보험료징수법)」의 일부개정으로 특고노동자들 산재보험 혜택
- ▶ 개정안은 ‘전속성’ 요건과 ‘주된 사업장’ 조건을 삭제하고 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자를 ‘노무제공자’ 범주에 포함
- ▶ 산재보험료는 플랫폼 업체들이 지급한 보수를 근로복지공단에 신고하면 각각 신고한 보수에 대해 정해진 요율만큼 보험료를 부담하도록 함
- ▶ 만약 이들 종사자가 질병, 부상 등으로 인해 휴업으로 신고하면 보험료를 내지 않아도 산재 보상은 그대로 받을 수 있게 됨
- ▶ 개정안 시행일은 2023년 7월 1일이며, 공포 이후 시행 전 특고 노동자가 주된 사업 외의 사업에서 최초로 재해를 입은 경우 산재보험 적용 가능

● 산재보험법 개정의 주요특징

- 「산재보험법」 ‘제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)의 제1항의 2호’ 조항을 삭제하고 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자를 노무제공자 범주에 포함시킴
- 노무제공자의 보험급여 산정기준, 노무제공자의 업무상 재해 인정기준, 노무제공자의 적용제외 신청제도 폐지, 플랫폼 운영자에 대한 자료제공 의무부여 등 담김
- 2008년 특수형태근로종사자에게 산재보험을 적용하기 시작한지 14년 만에 ‘전속성’ 요건 폐지됨

제2절 산업안전보건법: 고객의 폭언 등



고객의 폭언 등(산업안전보건법 제41조)

- 「산업안전보건법」 제41조에서 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치에 대해 규정하고 있으며, 2021년 10월 개정시행하게 됨
 - ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언 등”이라 함)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
 - ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
 - ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.



고객의 폭언 등에 대한 조치(시행령 제41조)

- 법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.
 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
 2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
 3. 법 제41조제2항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
 4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언 등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원
- 벌칙: 제175조제4항제3호 1천만원 이하의 과태료(1차: 300만원, 2차: 600만원, 3차 1,000만원)

● 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치(시행세칙 제41조)

- 사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장애를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 함
 1. 법 제41조제1항에 따른 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
 2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
 3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장애 예방 관련 교육 실시
 4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위하여 필요한 조치

● 산업안전보건법의 범위확대

- 고객을 응대하는 근로자는 폭언 등을 통해 건강장애가 발생하면 업무 일시중단 및 전환 등의 조치
- 경비원과 같은 일반 근로자들도도 적용 대상으로 확대되었고, 직장 상사의 폭언 등에도 적용됨
- 휴게 시간 연장, 건강장애 치료 및 상담 지원, 고소 청구 등에 필요한 지원을 요구할 수도 있음



신체적·정신적 고통을 유발하는 행위에 대한 법률

유형	내용	처벌 기준
1. 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> - 성적 수치심이나 혐오감을 유발하는 발언을 하는 경우 (문자 상담 포함) ① 성적인 말과 수치심을 유발하는 질문 (성적 단어 검색 요구 등)을 하는 경우 ② 친근감을 표시하며 사적인 만남을 유도하거나 연락처를 요구하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> - 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제 13조(통신매체를 이용한 음란행위): 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금
2. 폭행, 폭언 (욕설·협박·모욕)	<ul style="list-style-type: none"> - 폭행, 상해 또는 욕설, 협박, 모욕적인 발언을 하는 경우 ① 폭행/상해를 가하는 행위 ② 폭언(욕설, 협박, 모욕)을 하는 행위 	<ul style="list-style-type: none"> - 형법 제 260조1항(폭행): 2년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금 - 형법 제257조(상해): 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금
3. 공포심·불안감 유발	<ul style="list-style-type: none"> - 공포심이나 불안감을 유발하는 음향·화상 또는 영상을 반복적으로 상대방에게 도달하게 하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> - 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제44조의 7제1항제3호: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
4. 허위 불만 제기 등 업무 방해	<ul style="list-style-type: none"> - 허위의 사실을 유포하거나 기타 위계 또는 위력으로써 업무를 방해하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> - 형법 제31조 제1항(업무방해): 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금
5. 장난전화 등	<ul style="list-style-type: none"> - 업무와 무관한 장난전화를 하는 경우 (문자상담 포함) 또는 못된 장난 등으로 업무를 방해한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> - 경범죄처벌법 제3조(경범죄의 종류) ① 장난전화: 8만원 ② 업무방해: 16만원

산업안전보건기준에 관한 규칙

- 「산업안전보건기준에 관한 규칙」의 제669조에서 ‘직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치’에 대해 규정
- 사업주는 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전(전업으로 하는 경우에 해당), 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 함)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라

직무스트레스로 인한 건강장애 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
 2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
 3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
 4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
 5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
 6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것
- 규칙 제669조에 관련하여 ‘근로자 건강증진활동 지침(고용노동부 고시 제 2022-33호)’를 일부 개정하여 2022.03.25.부터 시행함

제3절 산업안전보건법: 특고노동자 등에 대한 조치



산업안전보건법 제77조: 특고노동자에 대한 안전 및 보건조치

- 「산업안전보건법」 제77조에서 ‘특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등’에 대해 규정함
- ①계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 함)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.
 1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
 2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ②대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.



산업안전보건법 시행령 제68조

- 제68조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 법 제77조제2항에 따라 안전 및 보건교육을 실시하여야 하는 자는 제67조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 직종에 종사하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자를 말한다.

산업안전보건법 시행규칙 제95조(교육시간 및 교육내용 등)

- ① 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 법 제77조제2항에 따라 특수형태근로종사자에 대하여 실시해야 하는 안전 및 보건에 관한 교육시간은 [별표 4]과 같고, 교육내용은 [별표 5]와 같다.
- ② 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 제1항에 따른 교육을 자체적으로 실시하는 경우 교육을 할 수 있는 사람은 제25조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.
- ③ 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 제1항에 따른 교육을 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 교육을 실시하기 위한 교육 방법과 그 밖에 교육에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ⑤ 특수형태근로종사자의 교육면제에 대해서는 제26조제4항을 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”로, “근로자”는 “특수형태근로종사자”로, “채용”은 “최초 노무제공”으로 본다.

알고 갑시다!

특수형태근로종사자의 안전 및 보건교육 대상자(「산업안전보건법 시행령」 제68조)

법 제77조제2항에서 “대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자”란 제67조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호부터 제13호까지의 규정에 따른 사람을 말한다.

- 제2호: 건설기계 직접 운전자
- 제4호: 골프장 캐디
- 제5호: 집화·배송하는 사람
- 제6호: 퀵서비스
- 제9호: 대리운전자
- 제10호: 방문판매자
- 제11호: 대여제품 방문점검원
- 제12호: 가전제품 설치 및 수리원
- 제13호: 수출입컨테이너·시멘트·철강재·위험물질 등 운송자

산업안전보건법 제78조: 배달종사자에 대한 안전조치

- 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신 단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차

관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

알고 갑시다!

특수형태근로종사자의 범위 등(「산업안전보건법 시행령」 제67조)

법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. [개정 2021.11.19]

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사, 그 밖에 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 커서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호 또는 제8호의 방문판매원이나 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람
11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 시멘트를 운송하는 사람
 - 다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문의 피견인자동차나 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차로 철강재를 운송하는 사람
 - 라. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차나 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항 각 호의 위험물질을 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자

제4절 산업재해보상보험법: 업무상 재해



업무상 재해 인정기준(산업재해보상보험법 제37조)

- 「산업재해보상보험법」 제37조제1항 2호에서 직장 내 괴롭힘과 고객의 폭언 등으로 인한 업무상의 재해 인정기준에 대해 규정
- ①근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
 - ▶ 2. 업무상 질병 “다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병” 규정



업무상 재해 시 평균임금 산정 특례(시행령 제25조)

- 「법 시행령」 제25조제1항 2호의 ‘[별표 3] 업무상 질병에 대한 구체적 인정기준’의 4. 신경정신계 질병
 - ▶ 바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애
 - ▶ 사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드

제5절 남녀고용평등법: 직장 내 성희롱



직장 내 성희롱 예방교육 등(남녀고용평등법 제13조)

- 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률(일명 남녀고용평등법)」 제 13조에 직장 내 성희롱 예방교육 등에 관해 규정
- ①사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 함)을 매년 실시하여야 한다.
- ②사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. [신설 2014.1.14]
- ③사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.
- ⑤제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



직장 내 성희롱 발생 시 조치(남녀고용평등법 제14조)

- 「남녀고용평등법」 제14조에서 직장 내 성희롱 발생 시 조치에 대해 규정
- ①누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ②사업주는 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.

- ③사업주는 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.
- ④사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤사업주는 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.
- ⑥사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 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
 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 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦제2항에 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 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

● 고객 등에 의한 성희롱 금지(남녀고용평등법 제14조의2)

- 「남녀고용평등법」 제14조의2에서 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위한 조치사항 등을 언급
- ①사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 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.
- ②사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

알고 갑시다!

직장 내 성희롱 예방교육(고용평등법 시행령 제3조)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 - 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 - 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
 - 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 - 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

제6절 금융관련법

은행법 제52조의4(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)

- ①은행은 이 법에 따른 업무를 운영할 때 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치
- ②직원은 은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.
- ③은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

알고 갑시다!

보험업법 85조의4(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)

- ① 보험회사는 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 전담 고충처리위원의 선임 또는 위촉
 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치
- ② 직원은 보험회사에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 보험회사는 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

알고 갑시다!

자본시장과 금융투자업에 관한 법률 제63조의2(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)

- ① 금융투자업자는 고객을 직접 응대하는 직원(이하 “고객응대직원”이라 한다)을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 - 1. 고객응대직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
 - 2. 고객응대직원에 대한 치료 및 상담 지원
 - 3. 고객응대직원을 위한 상시적 고충처리 기구 설치 또는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객응대직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
 - 4. 그 밖에 고객응대직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치
- ② 고객응대직원은 금융투자업자에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 금융투자업자는 제2항에 따른 요구를 이유로 고객응대직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

알고 갑시다!

상호저축은행법 제18조의7(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)

- ① 상호저축은행은 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 - 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
 - 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
 - 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
 - 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치
- ② 직원은 상호저축은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 상호저축은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

알고 갑시다!

여신전문금융업법 제50조의12(고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)

- ① 여신전문금융회사는 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 - 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체
 - 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원
 - 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉
 - 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치
- ② 직원은 여신전문금융회사에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 여신전문금융회사는 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

【별첨 1】

감정노동 자가진단 테스트

나의 감정노동, 보호받고 있나요?

1	금지행위가 발생했을 때(발생우려가 있을 때) 동료직원 및 상급자의 지원이 원활하다.	
2	고객(시민)과의 문제상황 발생에 따른 불이익이 줄어들었다.	
3	악성고객(시민)으로부터 피할 수 있는 권리(업무중단권)가 생겼다.	
4	과도한 친절교육이 줄어들고 노동자의 권리를 보호할 수 있는 교육이 실시된다.	
5	문제상황 발생 시 휴게공간에서 일정한 휴식을 취할 수 있다.	
6	물리적·정신적 피해에 대한 상담 등의 지원이 이루어지고 있다.	
7	감정노동에 대한 고충 처리가 원활히 진행된다.	
8	고객(시민)의 인식개선을 위한 홍보활동(캠페인)이 이루어지고 있다.	
9	나의 노동이 고객(시민)과 조직으로부터 존중받고 있다고 느껴진다.	

【별첨 2】

특수형태 근로종사자에 대한 특례 (산업재해보상보험법 제125조)

알고 갑시다!

- ① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.
 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.
- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.
- ④ 특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다.
 1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
 2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우
 3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우
- ⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다.
- ⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 사람이 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날부터 이 법을 적용한다. 이 경우 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 적용제외 사유의 소멸 사실을 알려야 한다.
- ⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용의 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
- ⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- ⑨ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
- ⑩ 제9항에 따른 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
- ⑪ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**개정안: ‘주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활’해야 하는 ‘전속요건’ 폐지로 특고 및 플랫폼 노동자 산재보험 가입가능

【별첨 3】

특수형태 근로종사자의 범위 (산업재해보상보험법 시행령 제125조)

알고 갑시다!

법 제125조제1항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람"이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다.

1. **보험을 모집하는 사람**으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 **건설기계를 직접 운전하는 사람**
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사** 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 **골프장 캐디**
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **택배원인 사람**으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 같다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
5의2. 택배사업에서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 조에서 "운수사업자"라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 「화물자동차 운수사업법」에 따른 **화물차주**(이하 이 조에서 "화물차주"라 한다)
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 **퀵서비스업자**로부터 업무를 의뢰받아 **배송 업무를 하는 사람**
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 **대출모집인**
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 **대리운전 업무를 하는 사람**
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 **방문판매원** 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호 및 제11호에 해당하는 사람은 제외한다.
11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **대여 제품 방문점검원**
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 **가전제품 설치 및 수리원**으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람

<계속>

알고 갑시다!

13. 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
- 가) 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
 - 나) 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람
 - 다) 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
 - 라) 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
 - 마) 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람
 - 바) 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 **소프트웨어기술자**
15. 화물차주로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 운수사업자나 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주와 「화물자동차 운수사업법」 제40조에 따른 위·수탁계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품 등을 **운송 또는 배송하는 업무**를 하는 다음 각 목의 사람
- 가) 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 나) 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 다) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업과 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
 - 라) 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

특고노동자와 사회보장제도



제1절 사회보장제도의 본질



사회보장제도(社會保障制度, Social Security System)의 어원

- 어원: 4대 사회보험 정보연계센터에 따르면 사회보장을 뜻하는 영어 Social Security에서 Security의 어원은 Se(=Without, 해방)+Cura(=Car, 근심 또는 괴로워하는 것)에서 비롯된 것으로 ‘불안을 없게 합니다.’는 뜻
- Social Security는 사회적 불안을 제거한다는 의미와 평온한 삶을 사회가 보장한다는 뜻으로 이해되며, 질병이나 분만·실업·폐질·직업상의 상해·노령 및 사망으로 인한 소득의 상실이나 감소 등으로 인한 경제적 곤궁에서 유래하는 근심과 불안을 제거함으로써 사회 평화를 도모하자는 것



사회보장제도의 역사

- 1942년 비버리지(W.Beveridge)의 “사회보험과 관련 서비스(Social Insurance and Service)”에서 “사회보장은 실업·질병 혹은 재해에 의하여 수입이 중단된 경우의 대처, 노령에 의한 퇴직이나 본인 이외의 사망에 의한 부양 상실의 대비, 그리고 출생·사망·결혼 등과 관련된 특별한 지출을 감당하기 위한 소득보장을 의미한다.” 라고 정의
- 우리나라는 「사회보장기본법」 제3조 제1호에 의하면 “사회보장이란 출산, 양육, 실업, 노령, 장애, 질병, 빈곤 및 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 국민 삶의 질을 향상시키는 데 필요한 소득·서비스를 보장하는 사회보험, 공공부조, 사회서비스를 말한다.”라고 정의

사회보장제도의 정의

- 사회보장제도는 사회 불평등 현상을 해결하기 위해 도입된 것으로 개인이 어떠한 불행을 당하더라도 국가가 최소한의 인간다운 생활을 보장할 수 있도록 하는 제도이며 사회보험과 공공부조, 사회복지서비스가 대표적
 - ▶ 사회구성원들이 부딪히는 일정한 형태의 위험에 대해 정부차원에서 입법을 통해 적절한 조치를 부여하는 집합적인 보장 수단
 - ▶ 질병, 재해, 실직 등의 어려움에 처한 사회 성원들의 생활을 국가가 공공 지원을 통하여 해결해 주는 제도
- 사회보장제도는 ‘출산, 양육, 실업, 은퇴, 장애, 질병, 빈곤, 사망 따위의 어려움에 처한 사회 성원들의 생활을 국가 및 지방자치단체가 일련의 사회 정책을 통하여 해결해 주는 제도’
- 국민 각자가 직면하고 있는 실업, 질병, 재난 등의 위험에 대해 그 위험과 불행의 책임이 개인에게만 있지 않으며, 국가나 사회가 그 책임을 부담해야한다는 배경하에 국가 또는 사회가 공공자원의 일부를 보태 개인의 생활을 보장하는 제도

사회보장 [광의]	사회보장[협의]	사회보험: 공적연금, 건강보험, 산재보험, 고용(실업)보험, 노인장기요양보험
		공공부조: 생활보장, 의료보장, 재해보장
		사회복지서비스 (노인·부녀자·아동·장애인복지 등)
	관련제도	주택 및 생활환경, 지역사회개, 공중보건 및 의료 영양, 교육, 인구 및 고용대책

사회보장제도의 기본이념

- 사회보장은 모든 국민이 다양한 사회적 위험으로부터 벗어나 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 자립을 지원하며, 사회참여·자아실현에 필요한 제도와 여건을 조성하여 사회통합과 행복한 복지사회를 실현하는 것
- 사회보장제도는 ‘사회적 위험’을 예상하고 이에 대처함으로써 국민의 경제생활을 보장하려는 소득보장제도

- 사회적 위험이란 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등을 의미하며, 이는 사회구성원 본인은 물론 부양가족의 경제생활을 불안하게 하는 요인이 됨
- 다양한 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하여 빈곤을 해소하고 국민생활의 질을 향상시키기 위해 국가는 제도적 장치를 말함
- 국내에서 시행되고 있는 대표적인 사회보장제도는 ①국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험, 노인장기요양보험 등과 같은 **사회보험제도**, ②기초생활보장과 의료보장을 주목적으로 하는 공공부조제도인 **국민기초생활보장제도**, ③노인·부녀자·아동·장애인 등을 대상으로 제공되는 다양한 **사회복지서비스** 등이 있음
- 1970년대까지만 해도 구호사업과 구빈정책 위주였으나, 1970년대 후반에 도입된 의료보험과 1988년 실시된 국민연금제도를 통해 사회보장 확대

● **사회보험, 공공부조, 사회서비스 및 평생사회안전망**

- “사회보험”이란 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험의 방식으로 대처함으로써 국민건강과 소득을 보장하는 제도(사회보장기본법 제3조 2호)
- “공공부조”란 국가 및 지방자치단체의 책임 하에 생활유지능력이 없거나 생활이 어려운 국민의 최저생활을 보장하고 자립을 지원하는 제도 (사회보장기본법 제3조 3호)
- “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도(사회보장기본법 제3조 4호)
- “평생사회안전망”이란 생애주기에 걸쳐 보편적으로 충족되어야 하는 기본욕구와 특정한 사회위험에 의하여 발생하는 특수 욕구를 동시에 고려하여 소득·서비스를 보장하는 맞춤형 사회보장제도(사회보장기본법 제3조 5호)

제2절 우리나라 사회보장제도

4대 사회보험 제도

- 우리나라의 4대 사회보험제도는 업무상의 재해에 대한 **산업재해보상보험**, 질병과 부상에 대한 **건강보험 또는 질병보험**, 폐질·사망·노령 등에 대한 **연금보험**, 실업에 대한 **고용보험제도**가 있음



[출처: 4대 사회보험 정보연계센터]

- 4대 사회보험의 주요특성

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
시행년도	1988년	1977년 (노인장기요양보험 2008.7.1. 실시)	1995년	1964년
기본성격	소득보장 장기보험	의료보장 단기보험	실업고용 중기보험	산재보장 단기보험
급여방식	현금급여 소득비례	현물급여 균등급여	현금급여 소득비례	현물-균등급여 현금-소득비례
재정 및 관리	수정적립방식 전체일괄관리	부과방식 이원화(직장·지역)관리	수정적립방식	순부과방식
관리단위	개인별관리	사업장·세대별 관리	사업	사업장
보험료관장	보건복지부장관	보건복지부장관	고용노동부장관	고용노동부장관
자격관리방식	직장·지역 통합관리	직장·지역 통합관리	사업별관리 가입자관리	사업별관리 가입자관리
보험료 부과단위	사업장, 지역(개인별)	사업장, 지역(세대별)	사업	사업

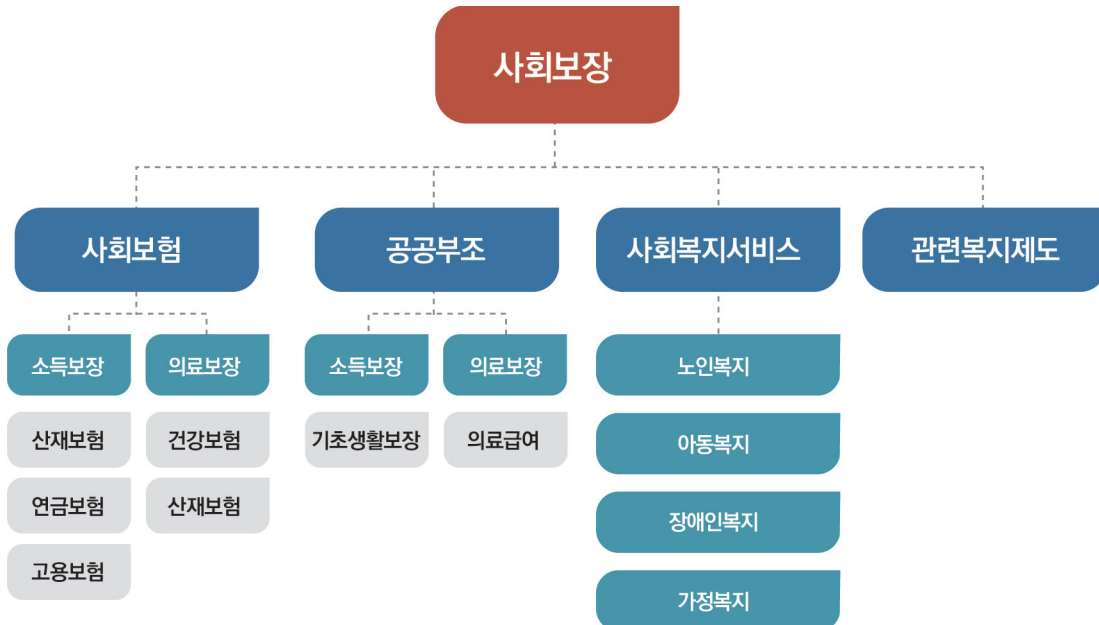
[출처: 4대 사회보험 정보연계센터]

□ 사회보험과 민간보험의 차이

구분	사회보험	민간보험
제도의 목적	최저생계 또는 의료보장	개인적 필요에 따른 보장
보험가입	강제	임의
부양성	국가 또는 사회부양성	없음
수급권	법적 수급권	계약적 수급권
독점/경쟁	정부 및 공공기관의 독점	자유경쟁
공동부담여부	공동부담의 원칙	본인부담위주
재원부담	능력비례부담	개인의 선택
보험료 부담방식	주로 정율제	주로 소득정율제
보험료수준	위험을 상당 이하 요율	경험율
보험자의 위험선택	불필요	필요
급여수준	균등급여	기여비례
인플레이션 대책	가능	취약
보험사고대상	인보험	인, 物보험
성격	집단보험	개별보험

[출처: 4대 사회보험 정보연계센터]

□ 국내 사회보장제도의 구조



사회보험	국민을 대상으로 질병·사망·노령·실업 기타 신체장애 등으로 인하여 활동 능력의 상실과 소득의 감소가 발생하였을 때 보험방식에 의하여 그것을 보장하는 제도로, 업무상의 재해에 대한 산업재해보상보험, 질병과 부상에 대한 건강보험 또는 질병보험, 폐질·사망·노령 등에 대한 연금보험, 실업에 대한 고용보험제도가 있으며 이를 4대 사회보험이라 함.
공공부조제도	국가 또는 지방자치단체의 책임으로 국민의 최저 생활을 보장하고 자립을 지원 하는 제도로 극빈자, 불구자, 실업자 또는 저소득계층과 같이 스스로 생계를 영위할 수 없는 계층의 생활을 그들이 자립할 수 있을 때 까지 국가가 재정기금으로 보호하여 주는 일종의 구빈제도임.
사회복지서비스	국가, 지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 상담, 자활, 직업소개 및 지도, 사회복지시설이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 지원하는 제도로 사회복지사업법, 모자보건법, 심신장애자·아동·노인복지법에 의해 부녀자복지와 아동복지 및 심신장애자복지 증진을 도모하고 있음.
관련복지제도	보건, 주거, 교육, 고용 등의 분야에서 인간다운 생활이 보장될 수 있도록 지원하는 각종 복지제도임.

4대 사회보험 가입대상

□ 가입대상 I: 사업장 적용대상

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
당연적용 (의무가입 대상)	*1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장 *대사관 등 주한외 국기관으로서 1인 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장	*상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장 *공무원 및 교직원 을 임용 또는 채용한 사업장	*일반사업장: 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 ※ 다만, 농업, 임업, 어업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상) *건설공사: 주택건설사업자, 건설업자, 전기공사사업자, 정보통신공사사업자, 소방시설업자, 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 총공사금액 2천만원 이상 건설공사 또는 건축(대수선) 연면적이 100제곱미터 (200제곱미터)초과하면서 총공사금액 2천만원이상 건설공사	*일반사업장 : 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 ※ 다만, 농업, 임업 (벌목업제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상 *건설공사: 규모 및 금액에 관계없이 모든 공사현장
임의적용 가입대상	임의적용 가입대상 없음	임의적용 가입대상 없음	고용보험법의 당연적용 대상 사업이 아닌 사업으로 가입여부가 사업주의 의사에 임의되어 있는 사업 (근로복지공단 의 승인 필요)	산업재해보상보험법의 당연적용 대상 사업이 아닌 사업으로 가입여부가 사업주의 의사에 임의되어 있는 사업 (근로복지공단 의 승인 필요)
적용제외 대상			사업의 규모 및 산업별 특성을 고려 대통령령으로 정하는 사업 * 농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 * 가사 서비스업 * 주택건설사업자, 건설업자, 전기공사사업자, 정보통신공사사업자, 소방시설업자 또는 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 다음각 항목의 어느 하나에 해당하는 공사 ① 「보험료징수법」 시행령 제2조제1항 제2호의 규정에 의한 총공사금액이 2천만원 미만인 공사 ② 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사	사업의 위험율·규모 및 장소 등을 고려 대통령령으로 정하는 사업 * 농업·임업(벌목업은 1인 기준)-어업 수렵업 중 법인이 아닌자의 사업으로서 상시 근로자수가 5명 미만인 사업 * 가구 내 고용활동 * 다른 법령에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업(「공무원재해보상법」, 「군인재해보상법」, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업)

□ 가입대상 II: 사업장 가입자(근로자) 적용대상

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 국민연금 적용사업장에 종사하는 18세 이상 60세미만의 근로자와 사용자 ※18세미만 근로자 및 기초수급자(의료·생계급여)는 사업장가입자로 당연 적용하되, 본인의 신청에 의해 적용제외가능 1개월 이상, 월8일 이상 근로하거나 1개월 동안 소득이 보건복지부장관이 고시하는 금액 이상인 건설일용근로자, 1개월 이상, 월8일 이상 또는 월60시간 이상 근로하거나 1개월 동안 소득이 보건복지부장관이 고시하는 금액 이상인 일반일용근로자, 1개월 이상, 월 소정 60시간 이상 근로하거나 1개월 동안 소득이 보건복지부장관이 고시하는 금액 이상인 단시간 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자 (연령제한 없음) 사용자 공무원 교직원 시간제 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 「근로기준법」에 따른 근로자 	
제외 대상	<ul style="list-style-type: none"> 타 공적연금 가입자 노령연금수급권을 취득한자 중 60세 미만의 특수직종근로자 조기노령연금 수급권을 취득하고 그 지급이 정지되지 아니한자 퇴직연금 등 수급권자 일용근로자 또는 1개월 미만의 기간을 정하여 사용되는 근로자 (1개월 이상 계속 사용되는 경우는 제외) 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 -다만, 1개월 간 근로시간이 60시간 미만이라도 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「고등교육법」 제14조제2항에 따른 강사 이거나 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 자는 가입대상. 또한 둘 이상 사업장에서 근로를 제공하면서 1개월 소정근로시간의 합이 60시간이상인 경우, 60시간미만 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 자는 가입대상임 법인의 이사 중 근로소득이 없는 자 	<ul style="list-style-type: none"> 의료급여법에 따라 의료급여를 받는 자 독립유공자예우에 관한 법률 및 국가유공자등 예우 및 지원에 관한 법률에 의하여 의료보호를 받는 자 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자 병역법에 따른 현역병(임용하사 포함) 및 무관후보생 선거에 의하여 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 이에 준하는 급료를 받지 아니하는 자 비상근 근로자 또는 1월간의 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자(교직원·공무원 포함) 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자 근로자가 없거나 비상근 근로자 또는 1월간의 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자만을 고용하는 사업장의 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> 65세 이후에 고용된 자 (실업급여는 적용제외하나 고용안정·직업능력개발사업은 적용) -다만, 65세 이전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 및 고용안정·직업능력개발사업 모두 적용 1월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주가 15시간 미만인 자 포함) -다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용대상임 공무원(별정직, 계약직 공무원은 2008.9.22일부터 임의가입가능) -다만, 임용된 날부터 3개월 이내에 근로복지공단 신청(3개월 이내 신청하지 않을 시 가입불가) 사립학교교직원연금법적용자 별정우체국직원 외국인근로자 -다만 아래의 경우는 당연적용 ※거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6) 자격의 경우는 당연적용하며 주재(D-7)·기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 경우는 상호주의에 따라 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 「공무원재해보상법」, 「군인재해보상법」, 「선원법」·「어선원 및 어선재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 자

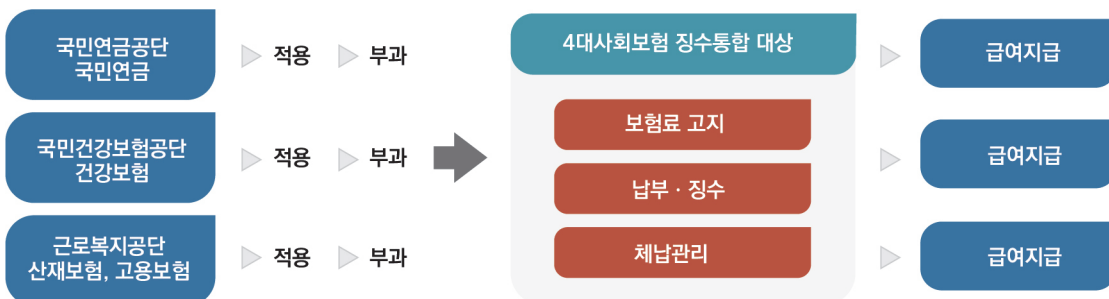
□ 가입대상 III: 개인 가입자(근로자) 적용대상

구분	국민연금	건강보험
적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자 중 사업장 가입자가 아닌 자 	<ul style="list-style-type: none"> • 국내에 거주하는 국민 • 6개월 이상 국내 체류한 외국인 및 재외국민
제외 대상	<ol style="list-style-type: none"> ① 타 공적연금 가입자 ② 노령연금수급권 취득자 중 60세 미만인 특수직 중 근로자 ③ 조기노령연금 수급권 취득자 (지급 정지자는 가입대상) ④ 퇴직연금 등 수급권자 -공무원연금법, 「공무원 재해보상법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「별정우체국법」에 따른 퇴직연금, 장해연금 또는 퇴직연금일시금이나 「군인연금법」에 따른 퇴역연금, 퇴역연금일시금, 「군인 재해보상법」에 따른 상이연금을 받을 권리를 얻은 자 ⑤ 18세 이상 27세 미만의 소득이 없는 자 (연금보험료 납부 이력이 있는 자 제외) ⑥ 기초수급자 중 생계, 의료 또는 보장시설 수급자 ⑦ 다음의 소득 없는 배우자 -사업장·지역가입자 및 임의계속 가입자 -노령연금 수급권자 -타 공적연금 가입자 -퇴직연금 등 수급권자 <p>※ ④~⑦의 경우 임의가입은 가능</p>	<ol style="list-style-type: none"> ① 의료급여법에 따라 의료급여를 받는 수급자 ② 직장가입자 및 그 피부양자 ③ 유공자 등 의료급여 대상자(본인의사에 따라 가입 및 제외 가능)
관리단위	개인별	세대별
관리번호	주민등록번호	건강보험증 번호

4대 사회보험 통합징수

□ 3개의 사회보험공단(국민건강보험공단, 국민연금공단, 근로복지공단)에서 따로 수행하던 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험 업무 중 유사, 중복성이 높은 보험료 징수업무를 국민건강보험공단이 통합하여 운영하는 제도

□ 통합징수 시스템



□ 고지방식, 납부방법, 청구일원화로 편리하게 사회 보험료를 처리할 수 있어 국민의 편의성 증대와 3개 공단은 중복업무 통합으로 업무 효율성 제고

- ▶ 보험료 고지: 사업장, 지역가입자에게 각각의 고지서를 한 봉투에 담아 한 번에 발송하며, 체납 시에도 한 번에 처리 가능
- ▶ 보험료 납부 : 자동이체, 전자수납(인터넷지로·모바일지로), 무고지서 수납, 2D납부(편의점·카카오페이), 가상계좌, The건강보험(공단 모바일앱), 공단 홈페이지(www.nhis.or.kr), 통합징수포털사이트(https://si4n.nhis.or.kr) 등 납부방법 다양화

4대 사회보험 자격상실신고(개인 지역가입자)

구분	국민연금	건강보험
처리기관	국민연금공단 관할지사	국민건강보험공단 관할지사
신고의무자	가입자 본인 (배우자 및 가족이 대리신고 가능)	세대주
상실시기	(다음 해당일의 다음날) ① 사망(사망추정 포함)일 ② 국적상실 또는 국외이주한 날 ③ 타 공적 연금가입자 / 사업장가입자 / 지역가입자 / 임의계속가입자 / 노령연금수급권자 / 퇴직연금 등 수급권자」의 배우자로서 소득이 없게 된 날 ④ 지역가입자에서 제외되는 자에 관한 경과조치에 의한 가입자 또는 특례적용 지역가입자의 탈퇴 신청이 수리된 날 (다음 해당하게 된 날) ① 사업장가입자 및 타 공적연금 가입자의 자격을 취득한 날 ② 특수직종근로자가 노령연금수급권을 취득한 날 ③ 60세(농어업인 특례가입자는 70세)도달일(생일날) ④ 60세미만자로서 조기노령연금수급권을 취득한(지급정지가 해제된) 날 ⑤ 기초수급자(의료·생계급여)로 책정된 날	① 사망일의 다음날 ② 국적상실일의 다음날(이민출국은 출국일의 다음날) ③ 거주불명 다음날 ④ 의료급여대상자로 책정 시 급여개시일(소급하여 자격상실처리) ⑤ 유공자등 의료급여대상자인 지역가입자가 적용배제 신청한 날
신고기한	상실 사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지	상실일로부터 14일 이내
신고서류	지역가입자내역변경신고서 / 자격상실신고서 / 기준소득월액변경신청서	지역가입자 자격상실신고서
첨부서류	없음	없음
신고처	4대사회보험 각 기관 지사 및 인터넷(www.4insure.or.kr) [전자민원] 신고	
전자민원 신고	인터넷 신청 불가	민원신고 > 내역변경 > 건강보험 지역가입자 내역변동신고 에서 신고
유의사항	콜센터 또는 가까운 국민연금 지사로 전화, 방문 등의 방법으로 직접 신고	
상세내역 문의	국번없이 1355(유료) 국민연금공단 사이트	1577-1000(유료) 국민건강보험공단 사이트

제3절 특고노동자의 국민연금



국민연금 정의

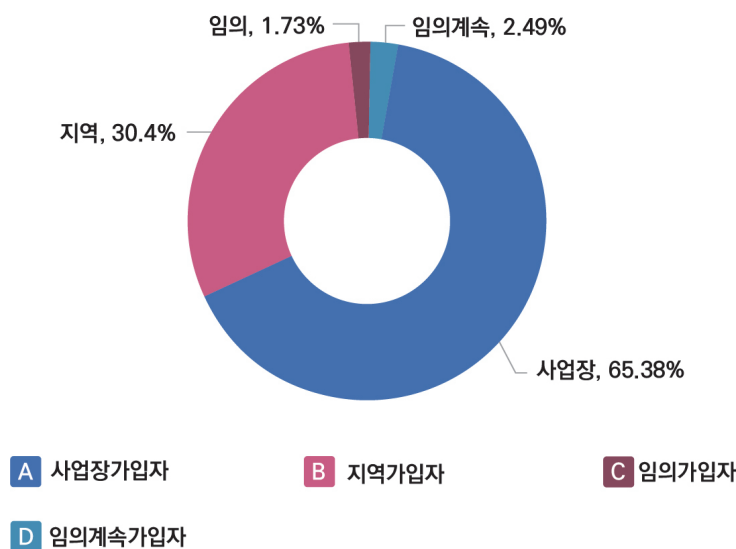
- 산업화 이전의 사회에서는 인간의 질병·노령·장애·빈곤 등을 개인적인 문제로 판단
- 산업사회로 넘어오면서 환경오염, 산업재해, 실직 등이 개인의 힘으로는 해결하기 어려운 각종 사회적 위험으로 부각
- 부양 공동체 역할을 수행해오던 대가족 제도의 해체로 개인 차원에서 다루어지던 다양한 문제들이 국가개입 필요성이 사회적 문제로 대두
- 이러한 다양한 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하여 빈곤을 해소하고 국민생활의 질을 향상시키기 위해 국가는 제도적 장치를 마련하게 된 사회보장제도
 - ▶ 대표적인 사회보장제도는 ①국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험, 노인장기요양보험 등과 같은 사회보험제도
 - ▶ ②기초생활보장과 의료보장을 주목적으로 하는 공공부조제도인 국민기초생활보장제도
 - ▶ ③노인·부녀자·아동·장애인 등을 대상으로 제공되는 다양한 사회복지서비스 등
 - ▶ 우리나라의 사회보장제도는 1970년대까지만 해도 구호사업과 구빈정책 위주였으나, 1970년대 후반에 도입된 의료보험과 1988년 실시된 국민연금제도를 통해 확장시킴
- 국민연금은 보험원리에 따라 운영되는 대표적인 사회보험제도로써 가입자, 사용자로부터 정률의 보험료를 받고, 이를 재원으로 사회적 위험에 노출되어 소득이 중단되거나 상실될 가능성이 있는 사람들에게 다양한 급여를 제공하는 제도
- 국민연금제도를 통해 제공되는 주요 급여 종류는 노령·유족·장애연금
 - ① 노령으로 근로소득 상실을 보전하기 위한 노령연금

- ② 주소득자의 사망에 따른 소득상실을 보전하기 위한 유족연금
- ③ 질병 또는 사고로 인한 장기근로능력 상실에 따른 소득상실을 보전하기 위한 장애연금 등이 있음

● 국민연금 특징

- 연금액의 실질가치 보장: 연금을 받는 동안 매년 전국소비자물가변동률을 반영하여 연금액을 조정함으로써 연금액의 실질가치 보장
- 소득보장: 소득능력이 상실되거나 감소된 경우에 본인 또는 유족에게 기본적인 생활을 할 수 있도록 연금형태의 급여를 제공
- 국가가 지급을 보장하는 안전성: 국가가 운영하고 지급을 보장하는 가장 안전한 노후준비수단
- 가입기간 인정(크레딧)제도 운영: 출산, 군복무 및 실업에 대해 연금 가입기간을 추가 인정해주는 크레딧 제도를 통해 노령연금 수급기회 확대
- 급여의 압류금지: 185만원 이하의 금액에 대해서는 압류하지 못하도록 하여 연금을 통한 기본적인 생활을 보장

● 국민연금 가입현황(2021년 5월말 현재)



2021년 5월 말 기준 (단위: 명)

구분	2015년말	2016년말	2017년말	2018년말	2019년말	2020년말	2021년 5월말
계	21,568,354	21,832,524	21,824,172	22,313,869	22,216,229	22,107,028	21,999,490
사업장기가입자	12,805,852	13,192,436	13,459,240	13,817,963	14,157,574	14,320,025	14,382,818
지역가입자	8,302,809	8,060,199	7,691,917	7,694,885	7,232,063	6,898,118	6,688,571
임의가입자	240,582	296,757	327,723	330,422	328,727	362,328	381,157
임의계속가입자	219,111	283,132	345,292	470,599	497,865	526,557	546,944

● 국민연금 급여 종류

연금급여 (매월 지급)		일시금 급여	
노령연금	노후 소득보장을 위한 급여 국민연금의 기초가 되는 급여	반환 일시금	연금을 받지 못하거나 더 이상 가입할 수 없는 경우 청산적 성격으로 지급하는 급여
장애연금	장애로 인한 소득감소에 대비한 급여(장 애4급은 일시금으로 지급됨)	사망 일시금	유족연금 또는 반환일시금을 받지 못할 경 우 장제부조적 · 보상적성격으로 지급하는 급여
유족연금	가입자의 사망으로 인한 유족의 생계 보 호를 위한 급여		

● 국민연금 급여 산정

□ 연금액 = 기본연금액 × 지급률* + 부양가족연금액

- ▶ 노령연금의 지급률: 가입기간 10년 50% (1년당 5% 증가)
- ▶ 장애연금의 지급률: 장애1급 100%, 2급 80%, 3급 60%, 4급(일시금) 225%
- ▶ 유족연금의 지급률: 가입기간 10년 미만 40%, 10년 이상 20년 미만 50%, 20년 이상 60%

□ 기본연금액

- ▶ 모든 연금액 산정의 기초가 되며, 가입자 전체의 소득(균등부분, A값)과 가입자 본인의 소득(소득비례부분, B값) 및 가입기간에 의해 결정

□ 부양가족 연금액

- ▶ 부양가족연금액은 수급권자에 의하여 생계를 유지하는 배우자, 자녀 또는 부모가 있는 경우에 연금에 추가하여 지급하는 일종의 가족수당 성격의 부가급여
- ▶ 부양가족연금 대상자의 범위 및 부양가족연금액(2022년 적용)
 - ① 배우자: 연 269,630원
 - ② 19세 미만 또는 장애등급 2급 이상에 해당하는 자녀(계자녀 포함): 1인당 연 179,710원
 - ③ 60세 이상 또는 장애등급 2급 이상에 해당하는 부모(계부모와 배우자의 부모 포함): 1인당 연 179,710원
- ▶ 지급사유 발생일: 1953~1956년생 61세, 1957~1960년생 62세, 1961~1964년생 63세, 1965~1968년생 64세, 1969년생 이후 65세

● 국민연금 보험료: 직장(사업장) 가입자

- 가입자 자격취득시의 신고 또는 정기결정에 의하여 결정되는 기준소득월액에 보험료율을 곱하여 산정함
 - 보험료율: 근로소득(기준소득월액)의 9%에 해당하는 금액을 본인과 사업장의 사용자가 각각 절반씩 부담하여 매월 사용자가 납부
- ※기준소득월액은 1년에 한번 산정하므로 실제 보수의 4.5%와는 맞지 않을 수 있음

(2022년도 기준)

사업장 가입자	보험료율(전체)	근로자 기여	사용자 부담
	9.0%	4.5%	4.5%

- 기준소득월액: 국민연금의 보험료 및 급여산정을 위하여 가입자가 신고한 소득월액에서 천원 미만을 절사한 금액
- 2022년 7월 1일~2023년 6월 30일 적용 기준소득월액: 최저 35만원에서 최고 553만원까지의 범위로 결정
- 신고한 소득월액이 35만원보다 적으면 35만원을 기준소득월액으로 하고, 553만원보다 많으면 553만원을 기준소득월액으로 함
- 소득의 범위

국민연금법상	근로자	개인사업장 사용자
근로소득 포함	「소득세법」제20조제1항에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득(같은 호 거목 및 같은 법 시행령 제16조제1항제1호에 따라 원양어업 선박이나 국외등을 항행하는 선박에서 근로를 제공하고 받는 월 300만원 이내의 금액은 제외하고, 「조세특례제한법」제18조의2에 따라 과세하지 않는 금액은 포함한다)을 뺀 소득	*농업·임업·어업소득 및 소득세법 제19조 제2항에 따른 사업소득 *일용근로자: 일용단가를 기준으로 산출한 금액
근로소득 불포함	*중간정산 퇴직금, 연봉제 시행으로 지급되는 퇴직금 상당액 *고용보험기금에서 지원되는 산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 (2008.1.1.부터 비과세 근로소득)	

● 국민연금 보험료: 지역 가입자

- 보험료율: 지역가입자·임의·임의계속가입자는 보험료를 본인이 전액 부담하며, 보험료율은 2005년 7월 이후 소득월액의 9%임
- ※농어업인의 경우 일정한 조건에 해당되면 보험료의 일부를 국고에서 지원

지역 가입자	연금 보험료율(전체)
	9.0%

□ 기준소득월액

구분	지역가입자·지역임의(계속)가입자	비고
결정방법	*과세자료 조사·확인하여 결정 ① 종사업종 변경 여부 ② 적용중인 기준소득월액의 적정성 여부	
변경신청 대상	V 지역가입자의 종사업종 변경 V 경영실적의 변동 또는 사업중단 등으로 소득이 증가하거나 감소한 경우 V 실제소득보다 소득월액 상향 결정 희망할 경우(본인 신청에 한함)	※ 사업장가입자와 같이 정기적으로 소득신고 할 필요는 없으나 좌측과 같이 사유 발생 시 신고
신고기한	소득조정 신고 안내문에 별도 표기	
적용시기	신고일 또는 결정일이 속하는 달의 다음 달 보험료부터 적용	예: 2022. 1월에 신청 ⇒ 2022.2월분부터 적용
신고방법	콜센터 또는 가까운 국민연금 지사로 전화, 방문 등의 방법으로 직접 신고	

● 내 연금 알아보기

The screenshot shows the NPS National Pension Service website. The navigation menu includes: 기금운용본부, 내 연금 (노후준비), 국민연금연구원, 연금수급자, 지속가능경영, 어린이, 4대보험 정보연계, 기초연금, 두루누리 사회보험, 공적연금연계. The '내 연금 (노후준비)' item is highlighted with a red box. Below the navigation bar, there are sections for '국민이 행복한 국민 모두의 연금', '새소식과 공단소개', '자주찾는 민원서비스', and '국민연금 알아보기'. A large blue banner at the bottom promotes COVID-19 relief for paid leave costs, with text: '코로나19 입원·격리자 유급휴가비용 지원, 가까운 국민연금공단에 신청하세요!' and details about the application process starting from February 17, 2020.

노후준비서비스

전문 컨설턴트와 강사의 서비스를 받으실 수 있습니다.

- 서비스 소개
- 상담지사 안내
- 온라인 상담
- 방문 신청

서비스신청

서비스 소개	교육신청
온라인 상담	방문상담 신청

내연금 알아보기

국민개인퇴직주택연금 정보를 한번에 확인



노후준비 종합진단

나의 노후생활 준비 수준과 유형을 진단하여 균형있는 노후준비 지원



- 노후준비자금설계 >
- 간단재무설계 >
- 목적자금설계 >
- 재무계산기 >
- 기초연금 모의계산 >

국민연금 · 개인연금 · 퇴직연금 · 주택연금

가입중인 국민·개인·퇴직·주택연금을 한곳에서 확인하여 현재 준비되어 있는 노후자금 상태를 자가 진단할 뿐만 아니라, 부족한 노후소득에 대해 **체계적으로** 준비하여 보다 풍족한 노후를 맞이하실 수 있도록 도움을 드리겠습니다.



신청



조회



철회

※ 국민연금만 조회하실 경우 [국민연금 알아보기]를 이용하시면 바로 확인 가능합니다.

국민연금 알아보기

● **특고노동자의 국민연금**

□ 신용카드 모집인, 보험설계사 등 9개 직종이 국민연금 가입대상

구분	특수형태근로종사자 국민연금 가입
가입대상	1. 대리운전자(대리운전업자로부터 업무 의뢰받아)
	2. 생명보험회사가 주된 사업장인 보험설계사
	3. 손해보험회사가 주된 사업장인 보험설계사
	4. 보험대리점 또는 보험중개사가 주된 사업장인 보험설계사
	5. 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 자
	6. 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람
	7. 건설기계를 직접 운전자(건설기계관리법에 따라 등록된 기계)
	8. 학습지 교사
	9. 골프장 캐디(직장체육시설, 체육시설업 등록골프장)
	10. 택배사업에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
	11. 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 인
	12. 대출모집인으로서 여신금융기관과 위탁계약을 맺은 사람
	13. 대출모집인으로서 대부중개업 법인과 직업 위탁계약을 맺은 사람
	14. 신용카드 회원 모집인(여신전문업)

□ 근로자가 아니기 때문에 지역가입자에 속하며, 보험료는 기준소득월액의 9%를 본인이 전부 부담해야 하므로 일반근로자에 비해 보험료 부담 높음

구분	특수형태근로종사자 국민연금 가입
가입대상	보험설계사, 골프장캐디, 학습지 교사, 레미콘 기사, 택배 기사, 대리운전기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인
특징	타인의 사업을 위해 일하나 고용계약미체결 근로자
가입구분	지역가입자
보험료	기준소득월액 x 9%
본인부담	100%

제4절 특고노동자의 건강보험



건강보험 정의

- 건강보험제도는 질병이나 부상으로 인해 발생한 고액의 진료비로 가계에 과도한 부담이 되는 것을 방지하기 위하여
- 국민들이 평소에 보험료를 내고 보험자인 국민건강보험공단이 이를 관리·운영하다가 필요시 보험급여를 제공함으로써 국민 상호간 위험을 분담하고 필요한 의료서비스를 받을 수 있도록 하는 사회보장제도
- 즉, 국민의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민건강을 향상시키고 사회보장을 증진하는 것을 목적으로 하는 사회보장제도
- 건강보험의 적용을 받는 가입자 및 피부양자의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 법령이 정하는 바에 의하여 공단이 각종형태로 실시하는 의료서비스



건강보험 특성

- 보험가입 및 보험료 납부의 의무
 - ▶ 보험가입을 기피할 수 있도록 제도화하면 질병위험이 큰 사람만 보험에 가입하여 국민 상호간 위험분담 및 의료비 공동해결이라는 건강보험제도의 목적을 실현할 수 없음
 - ▶ 따라서 일정한 법적 요건이 충족되면 본인의 의사와 관계없이 건강보험가입이 강제되며 보험료 납부의무가 부여됨
- 부담능력에 따른 보험료 부과
 - ▶ 민간보험은 보장의 범위, 질병위험의 정도, 계약의 내용 등에 따라 보험료를 부담
 - ▶ 사회보험방식의 국민건강보험은 사회적 연대를 기초로 의료비 문제를 해결하는 것을 목적으로 하므로 소득수준 등 보험료 부담능력에 따라 보험료를

차등 부과함

□ 균등한 보장

- ▶ 민간보험은 보험료 수준과 계약내용에 따라 개인별로 다르게 보장되지만, 사회보험인 국민건강보험은 보험료 부담수준과 관계없이 관계법령에 의하여 균등하게 보험급여가 이루어짐

● 건강보험 보험급여 형태

□ 현물급여: 요양기관(병의원 등) 등으로부터 본인이 직접 제공받는 의료서비스 일체

□ 현금급여: 가입자 및 피부양자의 신청에 의하여 공단에서 현금으로 지급

구분	수급권자	내용
현물급여	요양급여	가입자/피부양자 질병·부상·출산 등에 대하여 진찰·검사, 약제·치료재료의 지급, 처치·수술 기타의 치료, 예방·재활, 입원, 간호, 이송 등의 요양급여
	건강검진	가입자/피부양자 질병의 조기발견과 그에 따른 요양급여 등을 하기 위하여 건강검진을 실시 ① 일반건강검진: 지역세대주, 직장가입자 및 만 20세 이상 세대원과 피부양자, 만19세~64세 의료급여 수급권자 *매 2년마다 1회, 비사무직은 매년 실시 ② 암검진: 위암, 대장암, 간암, 유방암, 자궁경부암, 폐암 ③ 영유아 건강검진: 6세미만(생후 14일~71개월 이하)의 영유아를 대상으로 검진시기별로 선정
현금급여	요양비	가입자/피부양자 지역가입자는 긴급하거나 그 밖의 부득이한 사유로 요양기관과 비슷한 기능을 하는 기관에서 질병·부상·출산 등에 대하여 요양을 받거나 요양기관이 아닌 장소에서 출산한 경우에는 그 요양급여에 상당하는 금액을 국민건강보험공단으로부터 요양비로 지급받을 수 있음(「국민건강보험법」 제49조제1항)
	분인 부담액 상한제	가입자/피부양자 과도한 의료비로 인한 가계 부담을 덜어 드리기를 위하여 환자가 부담한 건강보험 본인 부담금이 개인별 상한액을 초과하는 경우 그 초과금액을 건강보험공단에서 부담하는 제도 단, 비급여, 선별급여, 전액본인부담, 임플란트, 상급병실(2-3인실)입원료, 추나요법(한방), 상급종합병원 경증질환 외래 재진 본인부담금 등은 제외
	장애인 보조기기 급여비	장애인 가입자/피부양자 장애인복지법에 의하여 등록된 장애인인 가입자 및 피부양자가 보조기구를 구입할 경우, 구입금액 일부를 국민건강보험 공단에서 보험급여비로 지급하는 제도



본인부담액 상한제

- 과도한 의료비로 인한 가계 부담을 줄이기 위해 환자가 부담한 건강보험 본인 부담금이 개인별 상한액을 초과하는 경우 그 초과금액을 건강보험공단에서 부담하는 제도
- 단, 비급여, 선별급여, 전액본인부담, 임플란트, 상급병실(2-3인실) 입원료, 추나요법(한방), 상급종합병원 경증질환 외래 재진 본인부담금 등은 제외



본인부담금 환급금

- 요양기관(병원, 약국 등) 에서 진료 후 납부한 건강보험 본인부담금을 심사평가원에서 심사한 결과 법령의 기준을 초과하여 과다하게 납부되었음이 확인되었거나 또는 보건복지부에서 병원을 현지(행정)조사한 결과 본인부담금을 과다하게 수납하였음이 확인된 경우
- 해당 요양기관(병원, 약국 등)에 지급할 진료비에서 과다하게 수납한 금액을 공제 후 진료받은 환자에게 돌려주는 제도



건강보험: 직장(사업장) 가입자

- 직장 건강보험의 특징
 - ▶ 직장가입자의 소득 능력에 따라 보험료를 부과하며, 크게 보수월액보험료와 소득월액보험료로 나뉨
 - ▶ 보수월액보험료: 직장가입자가 지급받는 보수를 기준으로 산정하며, 보수가 지급되지 아니하는 개인사업장의 사용자는 소득세법 제19조에 따른 사업소득 또는 사용자의 신고금액으로 산정
 - ▶ 소득월액보험료(기준 개정: 2018.7.1.): 보수월액보험료 산정에 포함된 보수(소득)를 제외한 직장가입자의 소득(사업, 근로, 연금, 이자, 배당, 기타소득)이 연간 3,400만원을 초과하는 경우 **소득월액보험료**로 산정

□ 보험료 산정

○ 보수월액 보험료 (2022년 기준)

- 건강보험료 = 보수월액 x 보험료율 (6.99% = 가입자3.495% + 사용자3.495%)
- 장기요양보험료 = 건강보험료 x 장기요양보험료율(12.27%)

□ 보수월액

- ▶ 직장가입자가 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월수로 나눈 금액
- ▶ 월 보험료 하한액: 19,500원(보수월액 하한 279,256원: 월별 보험료 하한액을 역산한 금액)
- ▶ 월 보험료 상한액: 7,307,100원(보수월액 상한 104,536,481원: 월별 보험료 상한액을 역산한 금액)
- ▶ 보수월액이 상·하한선에 속하지 아니한 가입자는 실제 보수월액을 기준으로 보험료 산정

□ 건강보험료 부담률

구분	계	가입자부담	사용자부담	국가부담
근로자	100%	50%	50%	-
공무원	100%	50%	-	50%
사립학교 교원	100%	50%	30%	20%

□ 소득월액 보험료(2022년 기준)

- ▶ 소득월액보험료 = (소득월액 × 소득평가율) × 건강보험료율(6.99%)
 - 소득월액: (연간 보수 외 소득 - 3,400만원) ÷ 12월
 - 소득평가율: 100%☞이자,배당,사업,기타소득 30%☞근로소득,연금소득
- ▶ 장기요양보험료 = 건강보험료 × 장기요양보험료율(12.27%)

□ 보험료산정에 포함되는 보수 범위

구분	보험료 산정에 포함되는 금품	보험료 산정에 포함되지 않는 금품
보수월액 선정기준	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로의 제공으로 인하여 받는 봉급, 급료, 보수, 세비, 임금 상여, 수당과 이와 유사한 성질의 금품 ▪ 직장가입자 본인 및 자녀의 학자금 (소득세법시행령 제11조 규정에 의한 학자금은 제외) ▪ 소득세법 제12조제3호 규정에 의한 비과세중 <ul style="list-style-type: none"> - 차목 : 외국정부 또는 국제기관에 근무하는 외국인이 받는 급여 - 파목 : 작전임무 수행을 위하여 외국에 주둔중인 군인, 군무원이 받는 급여 - 거목 : 국외 또는 북한지역에서 근로를 제공하고 받는 근로소득중 비과세소득 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직금 ▪ 현상금 번역료 및 원고료 ▪ 「소득세법」에 따른 비과세 근로소득. <p>(다만, 「소득세법」 제12조 제3호 차목·파목 및 거목에 따라 비과세되는 소득은 제외)</p> <p>※ 그 외 자세한 사항은 소득세법상 비과세 근로소득 참고</p>
개인사업장 사용자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해당 사업장별 사업소득과 부동산임대소득 	

□ 신고 기한 및 보수월액 적용기간

구분	신고기한	보수월액 적용 기간
근로자	매년 3월 10일까지	매년 4월 ~ 다음 해 3월
개인사업장 사용자	사용자	매년 5월 31일까지
	성실신고사용자	매년 6월 30일까지
		매년 6월 ~ 다음 해 5월
		매년 7월 ~ 다음 해 6월

알고 갑시다!

휴직 등의 기타 사유에 의한 보험료 부과

- ▶ 휴직 등 기타의 사유로 보수의 전부 또는 일부가 지급되지 아니하는 경우에도 직장근로자 신분을 유지하는 경우 건강보험 자격을 유지하므로 보험급여를 받을 수 있음
- ▶ 휴직자의 경우 복직 시 휴직 전월 정산 전 보수월액과 휴직기간의 보험료율을 기준으로 휴직기간동안의 보험료를 산정하고, 복직하여 보수가 지급되는 최초의 월에 휴직기간동안의 보험료를 일괄 부과함
- ▶ 휴직 사유별 휴직기간의 보수월액보험료 경감
<경감대상자 : 휴직기간이 1개월 이상인 직장가입자>
 - 1) 무보수 휴직(휴직기간에 지급받은 보수가 없는 경우): 휴직 전월 정산 전 보수월액 기준으로 산정한 보험료의 100분의 50 경감
 - 2) 유보수 휴직(휴직기간에 지급받은 보수가 있는 경우): 휴직 전월 정산 전 보수월액을 기준으로 산정한 보험료와 휴직기간에 해당 사업장에서 지급받은 보수를 기준으로 산정한 보험료 차액의 100분의 50 경감
 - 3) 육아휴직
 - 2015. 4. 1 이후 : 휴직기간 중 지급받은 보수와 상관없이 휴직전월 정산 전 보수월액 (250만원을 초과하는 경우에는 250만원으로 한다)을 기준으로 산정한 보험료의 100분의 60경감
 - 2019. 1. 1. 이후 : 휴직기간 중 지급받은 보수와 상관없이 휴직전월 정산 전 보수월액보험료와 국민건강보험법 제69조제6항에 따른 보수월액보험료 하한 금액을 적용하여 산정한 보수월액보험료와의 차액만큼을 경감
- ▶ 휴직이 아닌 보수의 일부 또는 전부가 지급되지 않는 대상자의 보험료 부과
 - 대상 : 직위해제자, 무노동무임금자, 방학기간의 기간제 교사 등 고지유예 사유 발생 전월 정산 전 보수월액에 해당기간 보험료율을 곱하여 보험료 산정
- ▶ 복직 시 고지유예된 보험료가 해당가입자 월 보험료액의 3배 이상인 경우에 한하여, 보험료 금액에 따라 10회 이내의 범위에서 분할납부 신청 가능
- ▶ 2008년 7월분 보험료부터 휴·복직 건강보험료가 발생할 경우 장기요양보험료도 발생함
- ▶ 개인사업장 대표자는 보수를 지급받는 근로자가 아니므로 휴직자 등 납입고지 유예 신청 대상이 아님

건강보험: 지역 가입자

□ 지역 가입자의 건강보험료 부과

구분	기준
지역가입자의 건강보험료 부과	지역 세대의 가입자가 보유한 부과요소(소득,재산(자동차))별 합산한 부과점수에 점수당 금액을 곱하여 산정 $\text{세대당 보험료} = \text{보험료 부과점수(부과요소 * 별 합산점수)} \times 205.3\text{원 (부과점수당 금액)}$
부과요소 *	소득 : 사업·이자·배당·연금·기타·근로소득 재산 : 토지, 주택, 건축물, 선박, 항공기, 전세/전월세 * 자동차: 사용연수 9년 미만의 승용차 중 4천만원 이상이거나 배기량 1600CC 초과 승용차와 그 밖의 승용자동차
보험료 산정	연소득 100만원을 기준으로 달리 적용
	▶ 연 소득 100만원 이하 세대 건강보험료 = 소득최저보험료(14,650원) + [재산(전월세 포함) 점수 + 자동차 점수를 합산한 보험료 부과점수 × 부과점수당 금액(205.3원)] ▶ 연 소득 100만원 초과 세대 건강보험료 = 부과요소별[소득 + 재산(전월세 포함) + 자동차]점수를 합산한 보험료 부과점수 × 부과점수당 금액(205.3원)
지역 건강보험료 하한액과 상한액	하한 보험료 : 14,650원 상한 보험료 : 3,653,550원
소득 보험료	소득의 범위 이자소득, 배당소득, 사업소득, 근로소득, 연금소득, 기타소득
부과점수의 기준	소득 적용 방법 이자, 배당, 사업, 기타소득 연간소득금액의 100% 적용
	근로, 연금소득 연간소득금액의 30% 적용
장기요양보험료	건강보험료의 12.27%
납부할 보험료	건강보험료 + 장기요양보험료

□ 지역 가입자의 노인장기요양보험료 부과

구분	기준
지역 가입자의 장기요양보험료 부과	노인장기요양보험 재정의 기초를 이루는 것으로 보험자인 공단이 장기요양 보험급여 등에 필요한 재원을 마련하기 위해 장기요양보험가입자에게 부과
보험료 산정	<ul style="list-style-type: none"> 노인장기요양보험료 = 건강보험료 × 장기요양보험료율(12.27%) 건강보험료는 경감 또는 면제되는 보험료를 공제한 금액
장기요양보험료 납부대상	<ul style="list-style-type: none"> 모든 직장가입자 및 지역가입자 노인장기요양보험법은 국민건강보험가입자 규정을 준용함에 따라 국민건강 보험가입자와 노인장기요양보험 가입자가 동일

제5절 특고노동자의 고용·산재보험

고용보험 정의

- 고용보험은 전통적 의미의 실업보험사업을 비롯하여 고용안정사업과 직업능력사업 등의 노동시장 정책을 적극적으로 연계하여 통합적으로 실시하는 사회 보장보험



- 고용보험 연혁

- ▶ 1995년 07월: 고용보험 시행
- ▶ 1998년 10월: 1인 이상 사업장으로 적용 확대
- ▶ 2013년 06월: 65세 이상자 고용보험(실업급여) 적용
- ▶ 2020년 01월: 피보험자 관리 이관(고용부=>근로복지공단)

고용보험 적용 기본원칙

- 보수 정의

- ▶ 보수란 소득세법에 따른 근로소득에서 비과세 근로소득을 공제한 총급여액의 개념과 동일하며, 근로소득금액의 개념과는 상이하며, 연말정산에 따른 갑근세 원천징수 대상 근로소득과 동일
- ▶ 소득세법에 따른 “근로소득”은 근로기준법에 의한 “임금”보다 광의의 개념으로 고용관계 기타 이와 유사한 계약에 의해 근로를 제공하고 지급받는 모든 경제적 가치들을 말함

□ 근로소득의 범위

- ▶ 근로의 제공으로 인하여 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여
- ▶ 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 의하여 상여로 받는 소득
- ▶ 법인세법에 의하여 상여로 처분된 금액
- ▶ 퇴직으로 인하여 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득

□ 기준보수제도

- ▶ 사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 보수로 산정
- ▶ 대통령령이 정하는 사유
 - 보수 관련 자료가 없거나 명확하지 않은 경우
 - 사업 또는 사업장의 이전 등으로 사업의 소재지를 파악하기 곤란한 경우



고용보험료 요율

- 고용보험의 보험료율은 보험수지의 동향과 경제상황 등을 고려하여 1000분의 30범위 내에서 고용안정, 직업능력개발사업의 보험료율 및 실업급여의 보험료율로 구분 결정
- 고용안정, 직업능력개발사업의 보험료율은 “사업단위”로 결정되는 것이므로 당해 사업주가 행하는 “모든 사업”의 규모(법인, 단체, 기업 등)로 결정(단, 국외 현지에서 급여가 지급되는 사업은 제외)하므로 기업규모 판단을 위해 상시 근로자수는 각 사업장의 근로자수를 모두 합한 수를 기준으로 함

구분		근로자	사업주
실업급여		0.8%	0.8%
고용안정사업 및 직업능력개발사업	150인 미만 기업	-	0.25%
	150인 이상 기업(우선지원 대상 기업)	-	0.45%
	150인 이상 ~ 1,000인 미만 기업 (우선지원 기업 제외)	-	0.65%
	1,000인 이상 기업 및 국가, 지방자치단체가 직접 행하는 사업	-	0.85%

※2022. 7. 1.부터 고용보험 실업급여 요율인상(1.6%→1.8%)

알고 갑시다!

고용·산정보험료 산정 시 보수의 판단기준

- ▶ 소득세법에 따라 신고된 근로소득에서 비과세소득을 제외한 금액을 보수로 판단
- ▶ 근로기준법상의 근로자가 명확하고, 그 근로자에게 지급한 금품이 소득세법 상 “근로소득” 이라고 명확하게 판단되는 금품은 소득세법에 따른 근로소득으로 신고되지 않았다 하더라도 (ex 미신고 또는 사업소득·기타소득으로 신고) “보수”로 판단
- ▶ 임업(풀베기사업)등 일시적 사업으로 사업자등록을 행하지 아니하여 근로소득 신고를 하지 아니하였거나, 사업자등록을 행했다 하더라도 근로소득 신고를 하지 않은 경우 급여의 명목으로 지급받은 금품을 “보수”로 판단
- ▶ 사업의 폐업·도산 등으로 보수의 산정·확인이 곤란한 경우 또는 보험료산정의 기초가 되는 금품을 고용노동부장관이 고시하는 경우(ex.산재보험 중소기업사업주, 고용보험 자영업자, 특수형태근로종사자) 고시된 “기준보수”를 “보수”로 결정
- ▶ 건설업, 벌목업과 같이 개산보험료 및 확정보험료의 산정기초가 되는 보수의 산정이 곤란한 경우 고용노동부장관이 고시하는 노무비율을 적용한 금액을 “보수”로 판단

고용보험 사업별 보험료율 및 부담

구분	'06~'10		'11.3.31.까지		'13.6.30.까지		'13.7.1.부터		'19.10.1.부터		'22.7.1.부터		
	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	
실업급여	4.5	4.5	4.5	4.5	5.5	5.5	6.5	6.5	8	8	9	9	
고용안정, 직업능력 개발사업	150인 미만 기업		2.5		2.5		2.5		2.5		2.5		2.5
	150인 이상 (우선지원대상기업)		4.5		4.5		4.5		4.5		4.5		4.5
	150인 이상~1,000인 미만 기업		6.5		6.5		6.5		6.5		6.5		6.5
	1,000인 이상 기업, 국가·지방자치 단체		8.5		8.5		8.5		8.5		8.5		8.5
계													

※ 2022. 7. 1.부터 고용보험 실업급여 보험료율이 인상(16/1,000⇒18/1,000)

※ 예술인·노무제공자의 경우 2021. 7. 1.부터는 고용보험 실업급여 보험료율 14/1,000(2022. 7. 1.부터는 16/1,000) 적용

고용보험의 근로자 지원제도

사업구분 및 종류		지원 대상 및 요건
재직근로자 훈련지원	근로자 수강지원금지원	고용보험 피보험자인 재직근로자가 자발적으로 직업 능력개발 훈련을 수강하는 경우 수강비용 지원
실업자 훈련지원	실업자 재취업 훈련지원	고용보험 사업장에서 실직한 근로자가 재취업을 위해 훈련을 받는 경우 훈련비(전액 국비지원이나 일부 훈련의 정부지원훈련비 초과분은 훈련생부담)와 훈련수당을 지원
실업급여	구직급여	근로자가 실직하여 재취업 활동을 하는 기간에 소정의 급여를 지급함으로써 실업으로 인한 생계불안을 극복하고 생활의 안정을 도와주며 재취업의 기회를 지원
	취업촉진수당	
	연장급여	
	상병급여	
육아휴직급여		근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조에 의한 육아휴직을 30일 이상 부여 받는 경우 지급되는 급여
출산전후 휴가급여		임신, 출산 등으로 인하여 소모된 체력을 회복시키기 위하여 부여하는 제도
고용보험 미적용자 출산급여		소득활동을 하지만, 고용보험 미적용으로 '출산전후휴가급여'를 받지 못하는 여성에게 출산급여를 지원하는 제도
배우자 출산휴가급여		근로자의 배우자가 출산할 경우, 배우자 출산휴가를 부여받고 휴가기간 중 최초 5일분에 대해서 급여를 지급합니다.
구직등록		워크넷(WORK-NET)에 구직신청을 하면 고용센터의 전문상담원과의 상담을 통해 원하는 일자리 추천

고용보험의 사업자 지원제도

사업구분 및 종류	지원 대상 및 요건
고용유지 지원금	<p>매출액 감소 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용유지조치(휴업, 훈련, 휴직 인력재배치 등)를 취하여 피보험자를 계속 고용하는 경우</p> <ul style="list-style-type: none"> 고용유지를 한 조치기간동안 사업주가 근로자에게 지급한 휴업, 휴직수당 또는 임금액의 일부를 지원
고용창출 장려금	<p>근로자를 신규로 고용한 사업주를 지원하는 제도</p> <ul style="list-style-type: none"> 장시간 근로자를 개선하며 빈 일자리에 신규로 근로자를 고용한 경우 시간선택제 근로자를 신규로 고용한 경우 취업이 어려운 중증장애인, 여성가장, 취업지원 프로그램 이수자 등을 신규로 고용한 경우
고용안정 장려금	<p>재직 근로자의 일자리 질을 높인 사업주를 지원하는 제도</p> <ul style="list-style-type: none"> 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 경우 전일제 근로자를 시간선택제 근로자로 전환한 경우 시차출퇴근제, 재택근무제 등 유연근무제를 도입하여 활용한 경우 출산육아기 근로자의 고용 안정을 위한 조치를 하여 기존근로자의 고용을 안정시킨 경우
직장어린이집 지원금(인건비)	<p>사업주가 단독 또는 공동으로 근로자를 위하여 어린이집(보육시설)을 설치/운영하는 보육교사등의 인건비를 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 보육교수, 보육시설의 장 및 취사부에 대해 1인당 월 80만원 지원 (조건을 만족하는 시간제근로자 포함) 우선지원대상기업이 운영하는 직장보육시설에 대하여 운영비 일부를 보육아동 수에 따라 차등지원
직장어린이집 지원금(운영비)	<p>우선지원대상기업이 운영하는 직장보육시설에 대해 기존의 보육교사 등 인건비 지원 이외에 운영비 일부를 추가로 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 공공형 민간보육시설에 준하여 보육아동수에 따라 차등지원

특고노동자의 고용보험

- 모든 취업자에게 실업의 예방, 고용의 촉진 및 생활안정, 재취업 지원 등의 보편적 고용안전망을 제공하기 위해 단계적으로 고용보험 적용대상 확대

□ 대상자: 근로자가 아니면서 자신이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주(또는 노무 수령자)로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람

□ 적용직종

적용시기	2021년 7월	2022년 1월
직종	① 보험설계사 ② 학습지 강사, 방문강사 ③ 택배기사 ④ 대출모집인, 신용카드 모집인 ⑤ 방문판매원 ⑥ 대여제품 방문점검원 ⑦ 가전제품 배송설치 기사 ⑧ 방과후학교 강사 ⑨ 건설기계 조종사 ⑩ 화물차주	① 퀵서비스 기사 ② 대리운전 기사

□ 적용제외

- ▶ 65세 이후 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 영업을 개시하는 경우 적용 제외함
- ▶ 65세 전부터 근로자·예술인으로 피보험자자격을 유지하던 노무제공자는 '노무제공자 고용보험' 시행일 기준으로 65세 이상이더라도 용건 충족시 적용가능
- ▶ 65세 이전 당연가입 후 노무제공계약에 단절이 없으나 소득감소로 피보험자격을 상실한 경우는 노무제공 계약 종료 시까지 적용제외 기준 이상 소득 발생 시 피보험자격 재취득 가능

□ 소득기준(2022년 1월부터 적용)

- ▶ 노무제공 계약의 월보수액이 80만원 미만인 경우 적용대상에서 제외됨
- ▶ 둘 이상의 노무제공 계약을 체결하고 같은 기간에 해당하는 노무제공계약 월보수액을 합산하여 80만원 이상인 경우는 적용가능

□ 보험신고

- ▶ 신고자: 노무제공계약 체결 등으로 당연히 보험가입자가 된 사업주

- ▶ 신고기간: 보험관계가 성립한 날로부터 14일 이내에 관할 근로복지공단에 보험관계의 성립신고
- ▶ 사업의 폐업·종료 등으로 인하여 보험관계가 소멸한 경우에는 그 소멸한 날로부터 14일 이내 신고 필요

□ 미신고 또는 거짓신고 시 과태료

- ▶ 「보험료징수법 제50조 제1항」, 「동법 시행령 제57조」 및 [별표 2]에 따라 보험관계의 신고, 변경신고 등을 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사업주, 보험사무 대행기관, 노무제공 플랫폼 사업주 등에 300만 원 이하의 과태료 부과

위반행위	과태료		
	1차	2차	3차
제11조에 따른 보험관계 신고 등을 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우	100만원	200만원	300만원

고용보험 서비스

The screenshot shows the '고용보험' (Employment Insurance) website interface. At the top, there are navigation links for '고용행정통계', '인증센터', and '고객센터'. Below this is a main navigation bar with '고용보험', '개인서비스', '기업서비스', '고용보험 제도', and '통계 및 정보공개'. The main content area is divided into three sections: '실업급여' (Unemployment Insurance), '모성보호' (Maternity Protection), and '고용안정' (Job Security). Under '실업급여', there are ten service icons: '실업인정 인터넷 신청' (highlighted with a red box), '온라인 취업특강(STEP)', '수급자격 신청자 온라인 교육', '인원처리현황 (실업급여)', '온라인 취업희망카드조회', '이직확인서 처리여부 조회', '실업급여 수급내역 조회', '조기재취업수당 청구', '취업사실 신고', and '수급자격증 기재사항 변경신고'. At the bottom, there are links for '공지사항', '더보기', '자주하는질문', and '더보기'.

실업급여

- 민원처리현황
- 수급자격 신청자 온라인 교육
- 수급자격 신청서 인터넷 제출
- 실업인정 인터넷 신청
- 온라인 취업희망카드 조회
- 온라인 취업특강(STEP)
- 수급자격증 기재사항 변경신고
- 수급기간 연기(변경) 신고
- 수급자격증 재교부 신청
- 수급자격 인정명세서 발급청구
- 개별연장급여 신청
- 상병급여(일반)청구
- 상병급여(출산시)청구
- 조기재취업수당 청구
- 이주비 청구
- 광역구직활동비 청구
- 미지급 실업급여 청구
- 취업사실 신고
- 자문의뢰 처리현황 조회

모성보호

- 민원처리현황
- 출산전후(유산,사산,배우자)휴가 급여신청
- 육아휴직급여 신청
- 육아기 근로시간 단축 급여신청
- 고용보험 미적용자 출산급여 신청
- 예술인/특고 출산전후급여 신청
- 출산전후휴가 급여상당액 신청

심사재심사청구

- 민원처리현황
- 심사 청구
- 재심사 청구

임금피크제

- 민원처리현황
- 임금피크제 지원금 신청

부정행위신고/신고포상금

- 민원처리현황
- 부정행위신고
- 부정행위신고(익명)
- 신고포상금 지급 신청

조회

- 급여수급내역 조회
- 전자통지서 수신현황 조회
- 반환액 및 납부(가상)계좌번호 조회
- 이직확인서 처리여부 조회

외부연계서비스

- 고용노동서비스 ONE-ID

산재 관련 용어

구분	정의
산업재해	업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망을 의미
근로자	직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람을 의미
평균임금	휴업급여, 장애급여, 유족급여, 상병보상연금 및 장의비 등의 산재보험급여의 산정기초가 되는 금액으로서 근로기준법에 의한 평균임금 또는 고용노동부장관이 고시한 임금
장애급여	업무상 재해를 당한 근로자가 요양 후 치유되었으나 신체 등에 장애가 있는 경우 그 장애로 인한 노동력 손실보전을 위하여 지급되는 보험급여

산재보험료 적용 기본원칙

- 하나의 적용사업장에 대하여는 하나의 보험료를 적용
- 하나의 사업장 안에서 보험료율이 다른 2종이상의 사업이 행해지는 경우 다음 순서에 따라 주된 사업을 결정하여 적용

1. 근로자수가 많은 사업
2. 근로자수가 같거나 그 수를 파악할 수 없는 경우에는 보수총액이 많은 사업
3. 상기 방법에 의하여 주된 사업을 결정할 수 없는 경우에는 매출액이 많은 제품을 제조하거나 서비스를 제공하는 사업

산재보험료 요율

□ 매년 6월 30일 현재 과거 3년간의 보수총액에 대한 보험급여 총액의 비율을 기초로 재해 발생의 위험성에 따라 분류된 업종별 보험료율을 세분화하여 적용(보통 매년 12월 31일경 고시)

고용·산재 보험료 산정기준

부과고지 사업장	월별보험료		(근로자 개인별 월평균보수×보험료율)의 합계
	정산보험료		근로자별 연간보수총액의 합계액×보험료율
자진신고 사업장	보험 계산료	일반적 산정원칙	당해 연도 추정 보수총액×보험료율 특수형태근로종사자: 추정 보수총액(산재)
		노무비율에 의한 산정	총공사금액×노무비율×보험료율 별목재적량×노무비율×보험료율
	확정 보험료	일반적 산정원칙	일반: 실지급된 보수총액×보험료율 특수형태근로종사자: 기존보수 적용(산재) ※ 지급하기로 결정되었으나 미지급된 보수 포함
		노무비율에 의한 산정	[직영 보수총액+(외주비×하도급노무비율)]×보험료율 ※ 외주비중 하수급인 보험료 납부인수 승인된 공사금액은 제외

※부과고지 사업장은 근로자 개인별 고용정보 및 보수를 근로복지공단으로 신고하여야 함.

□ 보험료 부담원칙

▶ 산재보험료: 사업주 전액부담

※특수형태근로종사자는 사업주와 근로자가 보험료의 1/2을 각각 부담

▶ 고용보험료

- 실업급여: 사업주와 근로자가 보험료의 ½을 각각 부담
- 고용안정·직업능력개발사업: 사업주 전액부담

□ 월별 보험료 산정의 기준

▶ 월별보험료 = [근로자 개인별 월평균 보수 X 보험료율]의 합산액

□ 월평균 보수의 산정

▶ 일반 기준

전년도 12. 12. 이전 근로 개시 근로자	전년도 보수총액/전년도 근무개월 수
전년도 12. 13. 이후 근로 개시 근로자	근로 개시일로부터 1년간(1년 이내의 근로계약기간을 정한 경우에는 그 기간) 지급하기로 정한 보수총액/해당 근무개월 수

※근로를 개시한 날이 속하는 달의 근무일수가 20일 미만인 경우에는 그 월의 해당 보수와 근무개월수를 대상에서 모두 제외하여 월평균보수 산정

▶ 기타 기준

구 분	산정대상
중소기업사업주	고용노동부장관이 고시하는 월 단위 보수액 중 사업주가 선택하여 신고하는 금액(기준보수 등급)
특수형태근로종사자	(산재) 고용노동부장관이 고시하는 직종별 월 단위 기준보수액 (고용) 개인별 월보수액(단, 화물차주, 건설기계조종사는 기준보수)
휴직근로자	휴직기간이 종료된 근로자의 월평균보수는 휴직일 이전 적용된 월평균보수액을 적용 ※단, 사업주가 휴직종료일 이후 월평균보수를 변경 신고한 경우에는 변경 신고한 월평균보수를 적용 산재보험료의 경우 휴직기간에 발생한 보수에 대해 보험료가 부과되지 않으나, 고용보험료의 경우 휴직기간에 발생한 보수에 대해 월별 보험료는 부과되지 않고 보험료 정산 시 부과

□ 월별 보험료 산정

▶ 부과고지사업장

월별보험료 = [근로자 개인별 월평균 보수 X 보험료율]의 합산액

▶ 자진신고사업장

개산보험료 = 당해 연도 추정 보수총액 X 보험료율

□ 대상자별 월별 보험료 산정

구 분	월별 보험료 산정	
근로자가 월의 중간에 입사, 퇴사, 휴직, 전보의 사유가 발생한 경우	<ul style="list-style-type: none"> 근무기간에 대하여 월평균보수를 일할 계산하여 보험료 산정 월평균보수 × (근무일수 / 월의 총일수) × 보험료율 	
일용근로자	<ul style="list-style-type: none"> 일용근로자 근로내용확인신고서 신고 ※다음달 15일까지 신고(산재 및 고용보험 동일) 일용근로자의 보험료는 신고서에 의한 해당 월의 보수총액을 기준으로 다음 월의 월별 보험료에 합산하여 부과 	
20일 미만 유기사업	<ul style="list-style-type: none"> 사업종료 후 14일 이내 보수총액신고서 제출 보험료는 보수총액신고서에 따라 정산(산정 및 부과) 원칙 ※사업주가 월별보험료 산정을 요청하는 경우에는 근로자 고용(취득) 신고서를 제출하게 하여 월별보험료를 부과할 수 있음 	
기타근로자 (고용정보신고제외자)	<ul style="list-style-type: none"> 전년도 전체 지급보수를 기준으로 보험료 산정 ※신고의무 제외자 : 월60시간미만, 외국인(임의가입 대상) 근로자 등 (전년도 기타근로자 보수총액 합계 ÷ 사업장의 전년도 보험가입월 수) X 보험료율 	
해외파견자(건설 제외)	<ul style="list-style-type: none"> 해외파견 승인근로자 개인별 월평균보수 X 산재보험료율 	
중소기업 사업주	<ul style="list-style-type: none"> 기준보수등급(12등급) X 산재보험료율 	
예술인	<ul style="list-style-type: none"> 예술인 개인별 월평균보수 × 실업급여요율 예술인 보수 = (사업소득, 기타소득) - 비과세소득 - 필요경비 	
특수형태근로종사자 (노무제공자)	산재	<ul style="list-style-type: none"> (월보수액) 실제소득과 관계없이 고용노동부 장관이 고시한 직종별 수액(16종) × 산재보험료율
	고용	<ul style="list-style-type: none"> (노무제공자) 개인별 월보수액 × 실업급여요율 ※단, 화물차주, 건설기계조종사는 기준보수 × 실업급여 요율
		<ul style="list-style-type: none"> 노무제공자 보수 = (사업소득, 기타소득) - 비과세소득 - 필요경비
월별보험료의 재산정	<p>월별 보험료 산정 및 부과 이후 근로자 고용정보에 변경(정정)이 발생하거나 월평균 보수를 변경 신고하는 경우 → 해당하는 달의 보험료를 재산정</p>	

● 산재보험 요양급여 산정기준

- 근로복지공단 병원 또는 산재지정 의료기관에서 치료를 받는 현물급여가 원칙이며, 부득이하게 본인이 먼저 부담한 경우 산재환자에게 현금으로 지급 가능. 진료비는 공단이 의료기관에 직접 지급
- 다만, 산재보험요양급여산정기준에서 정하지 아니한 비급여 항목 등 일부 본인 부담이 발생할 수 있음
- 요양급여 범위: 건강보험 요양급여 지급기준에 의함을 원칙으로 하되, 산재환자의 특성에 맞게 건강보험 지급기준과 달리 적용하거나 추가로 인정
- 평균임금: 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액으로서 취업한 후 3개월 미만도 동일하며 일급단위로 산정

$$\text{평균임금} = \frac{\text{산정 사유발생일 이전 3개월 동안 지급된 임금총액}}{\text{산정 사유 발생일 이전 3개월 동안 총 일수}}$$

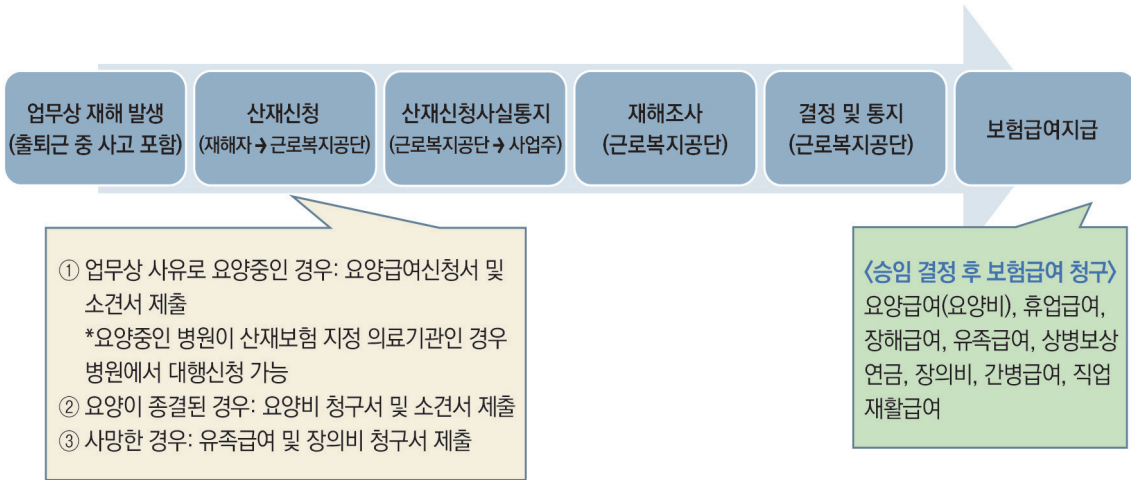
알고 갑시다!

평균임금 산정 제외기간

평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정 기간과 임금의 총액에서 각각 공제

- 수술 사용 중인 기간
- 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간(근로자의 귀책사유로 인한 휴업기간은 포함)
- 업무상 부상 또는 질병의 요양으로 휴업한 기간
- 출산전 후 휴가 기간
- 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
- 육아휴직 기간
- 징의행위 기간(불법 징의행위 기간은 포함)
- 병역, 예비군, 민방위 훈련을 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간, 다만 그 기간 중 임금을 지급받은 경우는 포함
- 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

산재보험 요양신청 및 처리절차



지사검색 | 서식자료실 | 원격지원 로그인 | 사이트맵

근로복지공단 **고용·산재보험 토탈서비스** 사업장 사무대행기관 의료기관 개인

민원접수/신고 정보조회 전자통지 증명원 신청/발급 업무상질병판정 심사청구

자주 찾는 서비스 토탈서비스 이용안내서 다운로드

사업장 / 사무대행기관	부과고지 보험료 조회	정산보험료 예상금액 조회	일자리안정자금신청화면안내	일괄적용사업개시신고	근로자 자격취득신고	근로내용확인신고	예수인·노무제공자 취득신고	고용보험 노무제공자 월보수액 통보
의료기관	최초/전원요양신청서	진료계획서/집중재활진료계획서	휴업급여 청구	요양비 청구	공단연계업무처리	산재환자 정보조회	전자통지	진료비/약제비 청구 목록
개인	사업장 피보험자격 신고현황	고용·산재보험 자격 이력 내역서	개인별 부과지보료 조회	휴업급여 청구	산재환자 정보조회	One-Click 산재상담 및 신청	보험급여지급확인 증명	심사청구서 작성

특고노동자의 산재보험

- 킥서비스 배달, 건설기계 운전 등의 일을 하는 과정에서 산재사고 발생 시 산재보험 가입하여 휴업급여나 요양급여 수급 가능
- 2021년 7월부터 특고 노동자의 산재적용 제외 신청이 엄격하게 제한
 - ▶ 질병이나 부상, 임신, 출산, 육아, 그리고 사업주의 귀책사유로 1개월 이상

쉬는 경우에 해당하거나 대통령령으로 정한 경우

□ 2022년 5월 29일에 산업재해보상보험법과 고용산재보험료징수법 개정안 국회 본회의 통과로 2023년 7월 1일부터 시행

- ▶ 산재보험료를 납부 했음에도 플랫폼을 기반의 배달 노동자들이 일을 하다가 다치거나 숨진 경우 산재 보상을 받기 어려웠음
- ▶ 산업재해보상보험법 제125조의 '주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활'이라는 '전속성' 요건 때문
- ▶ 노동부 고시에 배달근로자의 경우 한 업체에서 받은 월 소득이 116만 4천원 이상, 해당 업체에서 일한 시간이 월 97시간 이상일 때 '전속성' 인정
- ▶ 배달 노동자의 경우 여러 업체로 부터 공유콜을 통한 일감을 받기 때문에, '전속성' 요건 충족 어려움
- ▶ 개정안은 '전속성' 요건과 '주된 사업장' 조건을 삭제하고 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자를 '노무제공자' 범주에 포함
- ▶ 산재보험료는 플랫폼 업체들이 지급한 보수를 근로복지공단에 신고하면 각각 신고한 보수에 대해 정해진 요율만큼 보험료를 부담하도록 함
- ▶ 만약 이들 종사자가 질병, 부상 등으로 인해 휴업으로 신고하면 보험료를 내지 않아도 산재 보상은 그대로 받을 수 있게 됨
- ▶ 개정안 시행일은 2023년 7월 1일이며, 공포 이후 시행 전 특고 노동자가 주된 사업 외의 사업에서 최초로 재해를 입은 경우 산재보험 적용 가능
- ▶ 고용노동부에 의하면 2021년 플랫폼 종사자는 협의의 의미로 약 66만 명, 광의의 의미에서 플랫폼 종사자는 약 220만 명으로 추산
- ▶ 배달운송 종사자는 약 29.9%로 추정되며 전속성이 없는 종사자 40만명과 보조사업장 종사자 23만명 등 약63만 명이 추가로 산재 보험 혜택

- 고용보험과 산재보험 적용이 전체 ‘문화예술노동자’가 아니라 ‘예술인’에 한해 적용
- 고용보험: 2020년 6월 9일 신설된 ‘예술인 특례’로 고용보험 당연가입 대상이 됨
- 산재보험: 당연가입 대상이 아니라 2012년부터 예술인들은 ‘중·소기업 사업주에 대한 특례’로 임의가입 대상

알고 갑시다!

예술인의 사회보장

- ▶ 예술인복지법 제2조(정의) 제2호에서 “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
- ▶ 예술인복지법 시행령 제2조(예술 활동의 증명) ①「예술인 복지법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호에서 “대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 절차 및 세부 기준 등에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
- ▶ 예술인복지법 제3장 사회보장 제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호)
 - ①예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다.
 - ②제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다.

한국예술인복지재단 예술인 산재보험 지원 사업 안내

<예술인 산재보험 지원 사업>

- ▶ 한국예술인복지재단은 예술인이 직접 산재보험에 가입하는데 따르는 정보부족과 행정처리의 어려움을 보완하기 위해 가입 등 보험사무를 대행하며, 보험료 부담 경감을 위해 납부보험료를 환급 지원하고 있음

<산재보험 가입 대상>

- ▶ 직업 예술활동을 하는 예술인 누구나
- ▶ 보험사무대행 및 보험료 지원은 「예술인 복지법」제2조에 따른 예술인으로서 예술활동증명 절차를 완료한 예술인
- ▶ 예술활동증명 미완료자는 예술활동증명 신청 방법을 ‘예술인 산재보험 가입을 위한 특례’로 선택하시면 빠르게 마칠 수 있음(약 1주일 소요)

알고 갑시다!

고용보험법 제5장의2 피보험자에 대한 고용보험 특례(2020.12.10.시행)

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)

- ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.
- ② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.
 - 1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
 - 2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.
- ③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.
 - 1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
 - 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우
- ④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.
- ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.
- ⑥ 제1항에 따라 이 장의 적용을 받는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주(제3항의 경우에는 발주자 또는 원수급인을 말한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.



특고노동자 산재보험 적용현황

(단위: 명, %)

연도	입직자	실 적용자	적용제외신청자	실 적용률
2017	483,254	60,124	423,130	12,44
2018	473,997	62,126	411,871	13,11
2019	486,295	74,170	412,125	15,25
2020	657,296	183,822	473,474	27,97
2021.7월	698,465	698,361	104	99,99

* '21. 7월 이전까지는 사유제한없이 신고하면 적용제외되었으나, '21. 7. 1.부터는 적용제외 신청시 사유 및 증빙서류 확인 후 근로복지공단에서 승인 처리

[출처: 노웅래 국회의원실]



보조출연자의 사회보장제도

- 고용보험과 산업재해 보험 적용
 - ▶ 2012년 10월 1일부터 7만명의 보조출연자를 대상으로 고용 및 산재보험 적용
- 보험료 부담자
 - ▶ 고용보험은 근로자와 사업자가 각각 0.8%씩 부담
 - ▶ 산업재해보험은 사업자만 1% 부담

□ 현재 적용 현황

- ▶ 사업주(즉 기획사 등) 측에서 고용보험과 산업재해보험에 대한 금전적 부담을 줄이기 위해 월8회 이내 일자리 제공
- ▶ 8회 이상 근로 시 사업주의 고용 및 산재가입에 대한 비용부담으로 가족 명의 등으로 허위 근로계약을 작성하여 일을 줌
- ▶ 고용보험료를 내지 않을 경우에 실업급여 신청 불가하며, 산재보험 미가입 시에는 촬영현장 등에서의 사고발생 시 산재처리 불가함

보다 자세한 내용을 알고 싶으면 아래 전화 또는 URL을 이용바랍니다.

4대 사회보험 정보연계센터(1577-1000 또는 <https://www.4insure.or.kr/>)

국민연금공단(1355 또는 <https://www.nps.or.kr/>)

국민건강보험공단(1577-1000 또는 <https://www.nhis.or.kr/>)

근로복지공단(1588-0075 또는 <https://www.comwel.or.kr/>)

특고노동자의 각종 지원 및 규제제도



제1절 자금지원

6차 긴급고용안정지원금(특고·프리랜서)

- 기존 긴급고용안정지원금(1~5차)을 지급받은 특고·프리랜서 중 '22.5.12 기준 근로자 고용보험에 가입되어 있지 않은 자
 - ▶ 고용보험 적용 확대에 따른 예술인 또는 노무제공자 고용보험 가입자의 경우 지원 대상에 포함
- 기존 긴급고용안정지원금(1~5차)을 지원받지 않은 자 가운데 '21.10~11월에 활동하여 소득이 발생한 특고·프리랜서로서 근로자 고용보험 미가입자
 - ▶ '22.5.12. 기준 실업급여를 수급하고 있거나 직전 1년 동안('21.5.13.~'22.5.12.) 실업급여 수급 이력이 있는 자의 경우 지원 제외
 - ▶ 예술인 또는 노무제공자 고용보험 가입자의 경우 지원대상에 포함되나, 예술인 또는 노무제공자 고용보험 가입자라도 근로자 고용보험과 이종으로 가입된 경우는 지원대상에서 제외
 - ▶ 근로자 고용보험 가입자라도 '21.10~11월 기간 내 근로자 고용보험 가입 기간이 20일 이하인 경우는 예외적으로 지원
- 지원내용: 200만원
- 지원특징
 - ▶ 온전한 손실 보상이라는 기조에 맞춰 그동안 코로나19로 피해를 입은 특고·프리랜서에게 직종을 제한하지 않고 지원

- ▶ 방과 후 강사와 보험설계사, 방문판매원 등 20개 업종에 종사한 특고·프리랜서 70만 명이 지원 대상
- ▶ 1~5차 긴급 고용안정지원금을 받은 적 있는 특고·프리랜서는 별도 소득 심사 과정 없이 지원

● 유통배송기사 등 특고 산재보험 적용 확대

- 노무제공 형태가 근로자와 유사하여 업무상 재해로부터 보호 필요성이 높은 특수형태근로종사자를 보호하기 위한 제도
 - ▶ 2008년 보험설계사 등 4개 직종을 시작으로, 현재 총 15개 직종 79만여 명 특고에게 산재보험 적용
 - *골프장캐디, 택배기사, 쿼서비스기사, 대출모집인 등(산재보험법 시행령 제125조)
 - ▶ 2022년 7월부터는 ①유통배송기사(물류센터에서 점포·음식점 배송 또는 물류센터·점포에서 소비자 배송), ②택배 지·간선기사(택배사업 물류 터미널 간 물품 운송), ③카캐리어·곡물 특정품목 운송 화물차주(전용차량으로 자동차·곡물 등 운반) 3개 분야에 대하여 산재보험이 추가로 적용
- 특고의 전속성 요건 폐지: 산재보험법 개정(2023년 7월 1일 시행 예정)
 - ▶ 현재 산재보험을 적용받고 있는 특고는 개정법 공포(2022.6.10.) 이후부터 보조사업장 재해에 대해서도 산재보상을 받을 수 있음
 - ▶ 산재보험의 특고 전속성 요건 때문에 여러 사업에 노무를 제공하는 종사자의 경우에 산재보험 혜택을 받지 못하는 문제 있었음
 - *전속성 요건: 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공할 것

근로자 생활안정자금 용자

- 사업목적: 저소득 노동자에 대한 생활자금과 임금체불노동자에게 생계비를 저리로 용자하여 노동자의 생활안정에 기여
- 고용위기지역 및 특별고용지원업종 우대지원

구분	현행	고용위기지역 및 특별고용지원업종	
소득요건	· (생활안정자금) 280만원 이하 (3인가구 월평균 중위소득의2/3)	· (생활안정자금) 342만원 이하 (4인가구 월평균 중위소득의2/3)	
용자요건	· 1년 거치 3년 또는 4년 원금 균등분할상환 중 선택	· 1년 거치 3년 상환, 1년 거치 4년, 2년 거치 4년 상환, 3년 거치 5년 상환 중 선택	
용자 한도	자녀 학자금	· 고등학생 1자녀 당 연 500만원	· 고등학생 및 대학생 1자녀 당 연 700만원
	임금체불 생계비	· 1인당 1,000만원	· 1인당 2,000만원

- 용자대상 및 조건

구분	내용	
	종류	대상 및 조건
용자 대상	① 의료비 ② 혼례비 ③ 장례비 ④ 부모요양비 ⑤ 자녀학자금 ⑥ 자녀양육비	· 3개월 이상 근로중인 근로자 또는 <u>특수형태근로자</u> , 산재보험 가입 기간이 3개월 이상인 1인 자영업자(용자신청일이 속한 달의 직전 달 말일에 고용된 근로자가 없는 사람에 한) * 일용노동자는 신청일 이전 90일 이내 45일 이상 고용보험 피보험자 · 월평균소득이 중위소득(3인가구)의 2/3이하 ('22년 280만원) * 비정규직 노동자 소득요건 비적용
	⑦ 임금감소생계비	· 6개월 이상 근로중인 근로자, 산재보험에 적용중인 특수형태근로자 · 용자신청일 이전 6개월 전부터 3개월 전까지의 월평균소득에 비하여 용자신청일 이전 3개월간 월평균소득이 30% 이상 감소 · 용자신청일 이전 3개월간 월평균소득이 중위소득(3인가구)의 2/3에 해당하는 금액의 70%이하 ('22년 196만원)
	⑧ 소액생계비	· 3개월 이상 근로중인 근로자 또는 <u>특수형태근로자</u> , 산재보험 가입 기간이 3개월 이상인 1인 자영업자(용자신청일이 속한 달의 직전 달 말일에 고용된 근로자가 없는 사람에 한) * 일용노동자는 신청일 이전 90일 이내 45일 이상 고용보험 피보험자 · 개인사정, 계절사업 등으로 월소득이 직전 달에 비해 30% 이상 감소 · 임금이 감소한 용자대상 월소득이 중위소득(3인가구)의 2/3에 해당 하는 금액의 70%이하 ('22년 196만원)

□ 용자한도

구분	내용	
	종류	대상 및 조건
용자 한도	① 의료비, ③ 장례비 ⑦ 임금감소생계비	· 1,000만원 * 임금감소생계비는 1,000만원 범위에서 임금감소액 및 체불액
	② 혼례비	· 1,250만원
	④ 부모요양비	· 1천만원 범위 내 부모 1인당 연간 500만원
	⑤ 자녀학자금	· 1천만원 범위 내 자녀 1인당 연간 500만원(고등학교 재학에 한함)
	⑥ 자녀양육비	· 1천만원 범위 내 자녀 1인당 연간 500만원(만 7세 미만 영유아에 한함)
	⑧ 소액생계비	· 200만원
	※ 2종목 이상 신청 시 1인당 총 2,000만원 한도	
	용자 금리	· 연 1.5% (신용보증료 연 0.9~1.0%) * 임금체불생계비 용자 금리 한시 인하 1.5 → 1.0%('21. 1. 21.~2. 28. 접수자에 한함)
상환	· 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환(단, 소액생계비는 1년 거치 1년 원금균등분할 상환)	

제2절 신분 및 환경지원



정규직 전환지원

- 사업목적: 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환한 사업주에게 임금증가 보전금·간접 노무비 등을 지원하여 비정규직근로자의 처우개선 및 고용안정 도모
- 사업내용
 - ▶ 지원대상: 사업 참여를 승인받은 우선지원대상기업과 중견기업의 사업주로서 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우
 - ▶ 지원요건
 - ① 정규직전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금액 이상
 - ② 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용 유지
 - ③ 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것
 - ④ 상시근로자수가 5인 미만인 사업장이 아닐 것
 - ▶ 지원제외
 - ① 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척
 - ② 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외)
 - ③ 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자
 - ④ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자
(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
- 지원내용: 임금증가 보전금, 간접노무비를 최대 1년간 지원
 - ▶ 임금증가액 20만원 이상: 월 50만원(임금증가 보전금 20 + 간접노무비 30)
 - ▶ 임금증가액 20만원 미만: 월 30만원(임금증가 보전금 0 + 간접노무비 30)
 - ▶ 파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우는 지원인원 한도 없음(기간제 근무자의 정규직 전환은 기간제인 피보험자수의 120% 한도)

- ▶ 사업주가 최초 비정규직 채용시 국가나 지방자치단체로부터 일자리 창출 지원 목적의 인건비를 지원받은 경우 간접노무비 지원 제외

● 근로자 문화예술제

- 사업목적: 다양한 문화예술 활동의 장을 마련해 줌으로써 노동자의 정서함양과 삶의 질 향상에 기여
- 참가자격
 - ▶ 근로자(해외파견근로자, 특수형태근로종사자, 플랫폼 근로자, 산재 근로자 및 실직일부터 6개월 이내인 자 포함)
 - ▶ 사업주(고용보험 가입 사업주, 산재가입 중소기업사업주, 가요·연극분야에 노동자와 함께 단체를 구성하는 사업주 포함)
- 참가분야

가요	연극	미술	문학
독창 중창 합창	기성극 창작극 뮤지컬	회화, 서예(캘리그래피포함), 디자인, 공예, 사진(스마트폰 포함)	시, 소설(단편소설, 단편동화), 극작(희곡, 단편시나리오, 단편드라마), 수필

- 혜택: 대통령상, 국무총리상, 고용노동부장관상 등 상장 및 상금

● 특고 3개 업종 산재보험 적용

- ①물류센터에서 점포·음식점 배송 또는 물류센터·점포에서 소비자 배송을 하는 **유통배송기사**, ②택배사업 물류 터미널 간 물품 운송을 하는 **택배 지·간선 기사**, ③전용차량으로 자동차·곡물 등을 운반하는 **카캐리어·곡물 특정품목 운송 화물차주**에 대한 3개 업종 특수형태근로종사자에 대해 2022년 7월 1일부터 산재보험 적용
- 2008년 보험설계사 등 4개 직종을 시작으로 노무제공형태가 근로자와 유사해 업무상 재해로부터 보호 필요성이 높은 특고에 대한 산재보험을 확대
- 현재 골프장캐디, 택배기사, 쿼서비스기사, 대출모집인 등 총 15개 직종 79만여 명에 산재보험 적용

알고 갑시다!

유통배송기사 등 특고 산재보험 개정내용 비교

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일)
유통배송기사 등 특고 산재보험 적용 확대 및 특고 종사자 보조사업장 재해 보상	<ul style="list-style-type: none"> 특수형태근로종사자: 쿼터서비스 기사 등 15개 직종 산재보험 당연적용 주로 하나의 사업에 종사해야 하는 '특고 전속성 요건'으로 인해 여러 사업에 노무를 제공하는 특고종사자의 경우, 보조사업장 재해는 산재보상 혜택을 받지 못함 	<ul style="list-style-type: none"> 유통배송기사, 택배 지·간선기사, 카 캐리어·곡물 특정품목 운송 화물차주 특고 산재보험 적용 '특고 전속성 요건' 폐지 개정하여 개정법 공포(2022.6.10.) 이후부터는 보조사업장 재해에 대해서도 산재 보상 <p>☞ (참고) (유통배송기사 등 적용) 고용부 누리집 > 정보공개 > 법령정보 > 입법예고 > 산업재해보상보험법 시행령 일부개정안(보조사업장 재해 보상) 고용부 누리집 > 보도자료 > 산업재해보상보험법 등 13개 개정 법률안 국회 본회의 통과</p>	<p>산업재해보상보험법 시행령 ('22.7.1)</p> <p>산업재해보상보험법 개정 부칙 시행 ('22.6.10)</p> <p>고용노동부 산재보상 정책과 (044-202-8838)</p>

플랫폼 기업의 맞춤형 일터개선

- 플랫폼 종사자의 노무제공 여건을 개선하기 위해 플랫폼기업의 맞춤형 일터개선 사업 추진
- 플랫폼기업 등이 이동노동자 쉼터 등을 설치해 운영하는 경우 연 3억원 한해서 소요비용의 50% 지원
- 과반수 노동조합이 없는 사업장에 설치된 노사협의회 근로자위원 선출시 직접·비밀·무기명 투표원칙을 법률에 규정, 투표로 선출 시 근로자 과반수 참여 의무화

제3절 휴게실 설치

휴게시설 설치의 의무화(제128조의2)

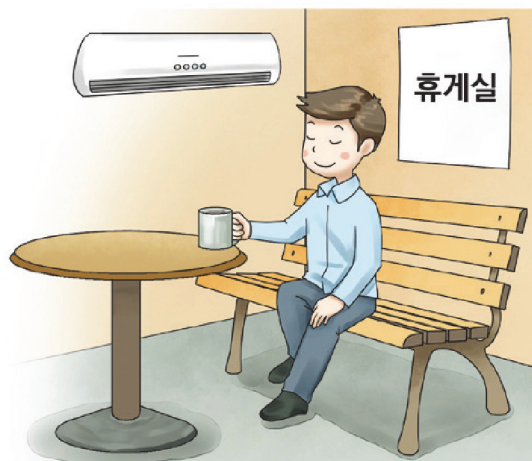
- 2021년 8월에 「산업안전보건법」 제128조의2 신설로 2022년 8월 18일부터 휴게시설 설치를 의무화
- ①사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 함
- ②사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 함
- 제128조의2 제1항을 위반하여 휴게시설을 갖추지 아니한 자(미설치): 1,500만원 이하의 과태료
- 제128조의2 제2항을 위반하여 휴게시설의 설치·관리기준을 준수하지 아니한 자(기준 미준수): 1,000만원 이하의 과태료

휴게시설 설치 의무화제도 시행

시행일 : 2022년 8월 18일

휴게시설 설치 의무화제도를 시행합니다.

- 모든 사업장에 휴게시설 설치의무를 부여하되, 일정 규모 이상의 사업장(건설현장 포함)에 대해서는 휴게시설 설치 및 설치·관리기준 준수 의무 불이행 시 과태료 부과
- 휴게시설을 이용할 수 있는 근로자 범위에 관계수급인 근로자를 포함



- 산업안전보건법 시행령에서 ‘휴게시설의 설치 등’에서 휴게시설 미 설치 시 제재 대상이 되는 사업주 범위 규정
 - ▶ 상시 근로자 20명 이상을 사용하는 사업장(건설업은 공사금액 20억원 이상인 사업장)의 사업주
 - ▶ 상시 근로자수 10명 이상으로 전화상담원 등 6개 직종 근로자를 2명 이상 사용하는 사업장의 사업주

알고 갑시다!

산업안전보건법 시행령 개정안(휴게시설 설치 등)

제96조의2(휴게시설의 설치 등)

- ① 법 제128조의2제2항에 따른 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장을 말한다.
 1. 상시근로자 20명 이상을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액이 20억원 이상인 사업장)
 2. 상시근로자 10명 이상을 사용하는 사업장으로서 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시한 「한국표준직업분류」에 따른 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 직종의 근로자가 2명 이상인 사업장
 - 가. 전화 상담원(3991)
 - 나. 돌봄 서비스 종사원(4211)
 - 다. 텔레마케터(5313)
 - 라. 배달원(922)
 - 마. 청소원 및 환경미화원(941)
 - 바. 아파트 경비원(94211) 및 건물 경비원(94212)
- ② 제1항의 상시근로자 수와 공사금액에는 관계수급인의 상시근로자와 공사금액을 포함한다.
- ③ 제1항에 따라 휴게시설을 설치하여야 하는 사업장의 사업주는 다른 사업주와 공동으로 각 사업장의 근로자가 이용할 수 있는 휴게시설을 설치·운영할 수 있다.

휴게시설 설치에 대한 노동계 반응

- 민주노총에서 산업단지 노동자 휴게여건 및 복지실태 조사 결과 발표
 - ▶ 조사기간 및 대상: 2022년 3월 21일부터 약 한 달 동안 전국 13개 지역 4,300여명의 노동자 대상
 - ▶ 조사결과: 응답자 4,021명 중 43.8%가 휴게실이 없다고 응답하였으며, 이

중에서 20인 미만 사업장에서 58.2%가, 50인 미만 사업장에서 40.6%가 휴게실이 없다고 함

- ▶ 300인 이상 사업장에서도 휴게실이 없다고 응답한 비율이 23.6%임
- ▶ 휴게실을 갖춘 곳에서는 대기업보다 50인 미만 작은 사업장의 노동자가 고 임금 노동자보다는 저임금 노동자가 주로 이용하는 것으로 조사
- 20인 미만 사업장의 휴게실 설치 비율이 낮음에도 불구하고 법 적용 대상 사업장을 20인 이상으로 제한한 것은 비현실적
- 휴게실 공간 확보 기준을 최소면적 6㎡·천장고 2.1m 이상 확보로 지정하여 1인당 단위 면적 기준을 제시하지 않으면 규모가 큰 사업장 휴게실은 무의미함
- 노동계 요구사항: 모든 사업장에 휴게실 설치를 의무화하고 1인당 면적 기준을 명확히 설정하는 것이 중요

● 휴게시설 설치·관리 기준

- 정확한 휴게시설 설치·관리기준이 아직 하위 법령에서 정해지지 않아 고용노동부에서 배포한 「사업장 휴게시설 설치 운영 가이드」의 내용 참조
- 공간

위치	<ul style="list-style-type: none"> · 휴게공간은 작업공간 및 위험반경에서 분리된, 작업장 내에 설치 · 작업공간에서 100m 이내, 걸어서 3~5분 이내에 이동할 수 있는 위치에 설치 · 사업장이 넓은 경우 거점별로 휴게공간을 마련하거나 각 층마다 설치
규모	<ul style="list-style-type: none"> · 1인당 면적은 의자·탁자 등을 포함하여 1㎡, 최소 전체면적은 6㎡ 확보. 단, 사업장 규모와 업무특정이 상이하므로 전체 적정면적은 업무시간 및 내용을 고려하여 노사 협의를 통해 자율적으로 정하는 것이 바람직 함 · 건설현장 등 옥외 작업은 필요할 경우 여름철 그늘막 등 이동휴게실을 제공하며, 세면·목욕, 세탁·탈의시설 등과 함께 사용할 경우 인접한 곳에 설치

□ 내부환경

온·습도 등	<ul style="list-style-type: none"> · 냉난방 시설 및 환기시설 마련 · 적정온도(여름 20~28°, 겨울 18~22°) 및 습도(50~55%)유지 · 바닥을 좌식으로 설치할 경우 난방시설 설치(ex. 전기장판, 욕돌 등)
조명	<ul style="list-style-type: none"> · 조명은 심리적, 정서적 안정감을 줄 수 있도록 함 · 자연채광이 될 수 있도록 함 · 100~200Lux 내외를 권장
소음	<ul style="list-style-type: none"> · 휴게공간 내 소음 50dB 이하 유지 권장
마감재료	<ul style="list-style-type: none"> · 화재 발생에 대비하여 내화성이 있는 재료 사용 · 쉽게 더럽혀지지 않고, 청소가 쉽고, 유지보수가 편리한 재료 사용

□ 비품 및 관리

비품	<ul style="list-style-type: none"> · 소파 또는 등받이가 있는 의자, 탁자 등을 설치 · 냉장고, 냉난방기 등 생활가전, 식수, 화장지 등 비치
휴게시설 관리	<ul style="list-style-type: none"> · 휴게시설 표지 부착 및 휴게시설 관리 규정 마련 · 주기적으로 청소, 소독, 세탁 실시 · 청소도구 수납공간 등으로 사용 금지

제4편



직장 내 괴롭힘과 성희롱

- 제13장 직장 내 괴롭힘
- 제14장 감정노동자의 심리테스트

직장 내 괴롭힘



제1절 직장 내 괴롭힘



직장 내 괴롭힘의 개념

- 정의: 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(「근로기준법」 제76조의2)
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 2019년 7월부터 시행되었으며, 이러한 행위를 금지하고 행위자에 대한 처벌과 피해자의 근무지 변경, 유급휴가 명령 등의 조치를 포함하고 있음
- 「근로기준법」 제6장의2에서 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’에서 직장 내 괴롭힘 금지와 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항을 제시하고 있음
- 업무 수행 과정에서 의도적인 배제와 무시, 지속적인 폭언, 정당한 이유 없이 능력이나 성과 조롱 등임
- 사용자(고용주)가 직장 내 괴롭힘의 가해자인 경우 1천만 원 이하의 과태료 부과되며, 사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척까지도 고용주에 준하는 제재 대상에 포함
 - ▶ 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사 미시행: 300만 원 과태료
 - ▶ 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설함: 300만 원 과태료
 - ▶ 피해 근로자가 요청하는 적절한 조치를 취하지 않음: 200만 원 과태료
 - ▶ 가해자에게 징계 등 필요한 조치를 하지 않음: 200만 원 과태료

알고 갑시다!

친족의 범위

- ▶ 혈족: 부모와 자식, 형제자매 등 혈연관계를 맺고 있는 사람
 - 부모·조부모, 자식, 손자녀, 형제자매, 부모의 형제자매 등
- ▶ 인척: 혼인에 의해 관련된 사람
 - 배우자의 부모, 배우자의 형제자매, 형제자매의 배우자, 부모의 형제자매의 배우자, 자식의 배우자 등



직장 내 괴롭힘의 행위자

- 행위자
 - ▶ 행위자는 사용자 또는 근로자 모두 해당
- 파견근로자를 사용하는 사용사업주의 해당여부
 - ▶ 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항에 따라 파견 중인 근로자의 경우 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」에 따른 사용자로 볼 수 있으므로 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있음
- 원·하청 근로자가 간에 발생한 경우 해당여부
 - ▶ 원청 소속 근로자와 하청 소속 근로자는 사용자가 다르므로 원청 소속 근로자를 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정하기 어려울 수 있음
 - ▶ 그러나 원청 사업주는 소속 근로자가 누구를 상대로 괴롭힘 행위를 했든 회사에서 규정한 취업규칙대로 조치하는 것이 바람직함

직장 내 괴롭힘의 행위요건: 3개 요소 모두 충족



<p>직장에서의 지위 또는 우위를 이용할 것</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가 이러한 상태를 이용해야 함 - 기본적으로 직접적인 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 의미하지만, 회사 내 직위 직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성이 있다고 인정 가능 - 여기에는 지위의 우위 뿐만 아니라 관계의 우위도 포함하는데, 수직 측면 연령·학벌·성별·출신지역 등 인적 속성 및 업무역량, 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소로도 가능 - 이러한 우위를 이용하여 행위한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음
<p>업무상 적정범위를 넘을 것</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 문제된 행위가 포괄적인 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것일 필요 - 직접적인 업무수행 중 뿐만 아니라 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우를 포함 - 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는, <ol style="list-style-type: none"> 1) 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 2) 업무상 필요성이 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함 - 업무상 필요성이 있는지 여부는 근로계약, 단체협약, 취업규칙 및 관계법령에서 정한 내용에 비추어 판단
<p>신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미 - 행위자의 의도가 없더라도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정

□ 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 유형

1. 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. 욕설이나 폭언, 위협적인 말 등으로 모욕감을 주거나 명예를 훼손하는 행위
3. 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하고, 업무에 대한 평가, 보상, 승진, 일상적일 대우 등에서 차별하는 행위
4. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 행위
5. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제시키는 행위
6. 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼트리는 행위
7. 집단적으로 따돌리는 행위
8. 「공무원 행동강령」에 따른 직무권한 등을 부당하게 행사하는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정 범위를 넘어 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 직장 내 근무환경을 악화시키는 행위



직장 내 괴롭힘의 행위 장소

- 직장 내 괴롭힘 행위요건을 충족한다면 발생장소가 사업장이 아니어도 무관
- 사내 메신저, SNS, 사적 공간, 회식이나 기업 행사현장 등, 외근·출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳 등 괴롭힘 행위 발생장소로 인정될 수 있는 곳



직장 내 괴롭힘 조치(「근로기준법」 제76조의3)

1. 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고 가능(제76조의3제1항)
2. 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고 받거나 인지한 경우 사용자는 지체 없이 조사할 의무(제76조의3제2항)
3. 사용자는 괴롭힘 피해자 의견을 들어 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치(제76조의3제3항 및 제4항)
4. 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 사용자는 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 적절한 조치 의무(제76조의3제5항)
5. 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 피해근로자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지(제76조의3제6항) => 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

6. 직장 내 괴롭힘을 조사한 사람, 보고받은 사람, 참여한 사람은 피해근로자의 의사에 반하여 조사과정에서 알게 된 비밀누설 금지(제76조의3제7항)
7. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 함(제93조제11호)



직장 내 괴롭힘 처벌강화

- 직장 내 괴롭힘을 당한 신고자에 대한 보복을 한다면 징역형까지 가능 (통화녹음, 보이스트레코드, 메신저 메시지 등 확보 필요)
- 5인 미만 사업장과 하청 간접고용 노동자는 미적용 대상이며 보복성 갑질을 할 경우에 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함
- 직장 내 괴롭힘의 원인에 의해 정신적·물리적 스트레스로 질병까지 얻는 경우에 가해자에게 민사상 손해배상 청구와 업무상 재해로 인정받을 수 있음
- 손해배상 청구
원고가 피고로 인해 손해를 보았다는 사실증명이 필요하므로 괴롭힘이 시작될 때부터 다양한 방법으로 증거를 확보하는 것이 중요하며, 특히 회사측에서 징계절차 없이 무마하려는 시도를 하면 그 사실도 증거로 확보
- 업무상 재해신청(「산업재해 보상 보험법」 제37조 제1항 2호 업무상 질병) 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병도 업무상 재해 인정
 - ▶ 재해인정은 본인에게 발생한 질병과 업무와의 상당한 인과관계 입증
 - ▶ 업무상 재해인정 기준에 의한 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 봄

알고 갑시다!

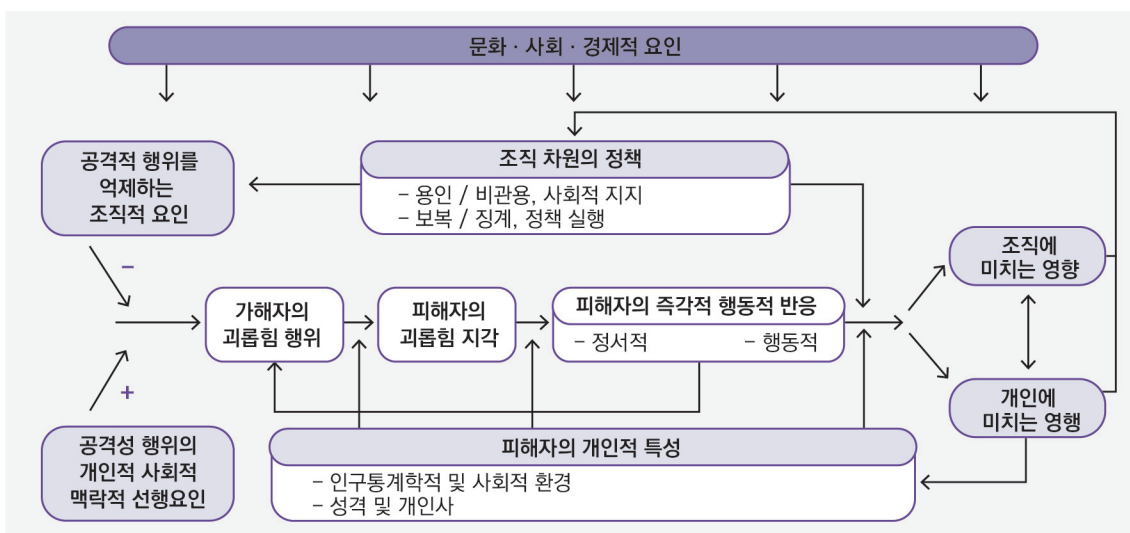
반사회적 행동과 사회적 지지에 대한 경험(%)

구분			2017년 전체		2020년 전체	
			임금근로자		임금근로자	
반사회적 행동	지난 한 달 동안 경험	언어 폭력	4.8	5.0	5.4	5.4
		성적 관심	0.9	1.0	0.8	0.7
		위협	0.7	0.8	0.7	0.6
		모욕적 행위	3.3	3.5	2.2	2.1
	지난 1년 동안 경험	신체적 폭력	0.2	0.3	0.3	0.3
		성희롱	0.2	0.2	0.4	0.5
		왕따/괴롭힘	0.5	0.5	0.3	0.4
		연령 차별	4.2	5.1	3.3	4.1
		성 차별	2.0	2.3	1.2	1.4
		학력 차별	5.0	6.4	2.5	3.1
		출신 지역 차별	1.3	1.6	1.0	1.2
		고용형태에 따른 차별	5.5	7.2	3.2	4.1
사회적 지지	동료들은 나를 도와주고 지지해준다		69	69	60	60
	상사는 나를 도와주고 지지해준다		64	64	58	58

[출처: 산업안전보건연구원, “제6차 근로환경조사”, 2022.]

- ▶ 언어 폭력, 신체적 폭력, 성희롱은 제5차(2017년 조사) 대비 증가하였으나 나머지 항목은 모두 감소함
- ▶ 사회적 지지가 낮아진 것은 개인화 사회로의 전환과 심화된 경쟁으로 추정
- ▶ 2018년 산업안전보건법 개정에 의한 ‘감정노동자 보호제도’의 영향과 노동자에 대한 사회적 관심도 증가로 판단됨

직장 내 괴롭힘 이론적 틀



[출처: 민대숙, “상담자를 위한 노동상담 매뉴얼: 제7장 직장 내 괴롭힘”, 2022, Einarsen,S., Hoel,H., Zapf,D., & Cooper,C. (Eds.). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. Crc Press, 2010. 재인용]

알고 갑시다!

직장 내 괴롭힘



직장 내 괴롭힘이란 (근로기준법 제76조의2)

사용자(친족인 근로자) 괴롭힘
→ 1천만원 이하 과태료

직장 내의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 **업무상 적정 범위를 넘어** 다른 근로자에게 **신체적·정신적 고통**을 주거나 **근무환경을 악화**시키는 행위



직장내
괴롭힘
성립요건

직장 내의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

(지위의우위)지휘명령 관계 또는 직위·직급 체계상 상위에 있는 경우
(관계의우위)수직인 측면, 인적 속성, 직장내 영향력 등으로 인정 가능

업무상 적정 범위를 넘을 것

업무상 필요성이 인정되지 않거나, 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때
상당하지 않다고 인정되어야 함

신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

행위자의 의도 불문, 그 행위로 인해 피해자가 능력을 발휘하는데 상당한 지장이
발생할 것

[출처: 고용노동부, “소규모 사업장을 위한 7가지 노론자노동법”, 2022.]

알고 갑시다!

직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자 조치의무

법조문	사용자의 의무	위반 시 제재 내용	벌칙 근거조항
제76조의2	사용자(사용자의 4촌이내의 친족이 해당 사업장의 근로자인 경우 포함) 의 직장 내 괴롭힘 금지	1천만원 이하의 과태료 부과	제116조제1항
제76조의3제2항	지체없이 당사자 등을 대상으로 그 사실확인을 위하여 객관적으로 조사 실시	500만원 이하의 과태료 부과	제116조제2항
제76조의3제4항	피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무		
제76조의3제5항	지체없이 행위자에 대하여 징계 등 필요한 조치 의무		
제76조의3제7항	조사과정 참여자의 비밀유지 의무		
제76조의3제6항	작장 내 괴롭힘 발생 사실 신고근로자 및 피해근로자에게 해고나 그밖의 불리한 처우 금지 의무	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	제109조제1항

[출처: 민대숙, “상담자를 위한 노동상담 매뉴얼: 제7장 직장 내 괴롭힘”, 2022.]

알고 갑시다!

금지되는 직장 내 괴롭힘 행위: 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

[출처: 고용노동부, “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼”, 2019.]

제2절 직장 내 괴롭힘 처리절차 등



직장 내 괴롭힘 처리원칙

접근

피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 접근합니다.

피해자 중심

- * 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식을 결정합니다.
- * 조사된 행위가 사업장의 규제대상에 해당되지 않더라도 피해자의 신체적·정신적 고충에 관심을 갖고 관리합니다.
- * 신고단계부터 피해자 심리상담 등이 진행되는 체계 마련

처리절차

기존 직장 내 성희롱 사건 처리 시스템을 활용해도 좋습니다.

2차 피해 예방

- 상담자, 조사자는 피해자와 관련자의 신원에 대해 비밀을 유지해야 합니다.
- * 비밀유지 의무 고지, 서약서 작성 등 조치

담당기구 구성

사업장 규모와 특성에 맞게 정할 수 있습니다.

공정성 확보

사건이 공정하게 처리되도록 상담자와 조사자는 가급적 구분하는 것이 바람직합니다.

정식조사

공정성, 전문성 등을 위해 정식조사는 조사위원회 구성이나 외부기관 위탁을 고려해볼 수 있습니다.

[출처: 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼, 2019.]

● 직장 내 괴롭힘 처리절차



[출처: 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼, 2019.]

□ 피해자 상담 시 주의사항

- ▶ 피해자의 이야기를 경청하는 것
- ▶ 피해 정도는 충분히 시간을 들여 파악할 것
- ▶ 사건 해결을 위한 법제도, 사내 제도, 절차, 정보를 제공할 것
- ▶ 피해자의 요청사항을 정확하게 파악하고 그에 맞는 절차로 진행하여 상담을 종결할 것

제3절 직장 내 괴롭힘의 유형과 대처법



직장 내 괴롭힘 주요 유형

- 신체적·정신적 공격
 - ▶ 신체적인 위협이나 폭력을 가하거나 욕설이나 위협적인 말을 가하거나 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 하는 행위
 - ▶ 상사가 부하 직원에게 낮은 성과를 이유로 폭언을 하고 실적을 추궁하거나 지속적인 외모 또는 인격비난, 서류를 찢고 던지는 행위 등 사례
- 부당한 인사조치
 - ▶ 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 경우, 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하거나 부서 이동 또는 퇴사를 강요하는 경우
- 부당한 업무요구
 - ▶ 근로계약서에 명시하지 않은 일을 시키거나 사적 심부름 등을 지속적, 반복적으로 지시하는 경우
 - ▶ 육아 휴직 후 복직한 직원에게 기존 업무였던 창구 수신업무가 아닌 창구안 내 및 총무 보조업무를 부여한 사례
- 인간관계의 분리
 - ▶ 집단 따돌림이나 의도적으로 업무 등에서 피해자의 존재를 무시하고 배제하는 행위, 개인사에 대한 뒷담화 등 사례
- 신상의 침해
 - ▶ 다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시하는 경우 등

● 직장 내 괴롭힘 사례

□ 판단기준: ‘당사자 간의 갑을 관계인지 확인’, ‘행위가 일어난 장소 및 상황 등을’ 종합적으로 고려해야 하며 사내 메신저나 SNS, 카톡 등의 온라인 공간도 괴롭힘의 공간이며 증거가 될 수 있음

 <p>폭행, 협박, 지속/반복적인 폭언 등</p>	 <p>근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 것</p>	 <p>의사와 상관없이 음주/흡연회식 참여를 강요함</p>
 <p>집단 따돌림, 업무 수행과정에서의 의도적 배제/무시</p>	 <p>신체적인 위협이나 폭력을 가하거나 욕설</p>	 <p>정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱</p>

□ 직장 내 괴롭힘 취업규칙 작성: 10명 이상 노동자가 일하는 사업장은 취업규칙 작성하여야 하며, 이를 취업규칙에 반영하지 아니하면 500만 원 이하의 과태료에 처함

**직장 내 괴롭힘 금지법 시행에 따라,
상시 10명 이상 노동자가 일하는 사업장이라면
아래 내용을 반영 취업규칙을 작성해야 하는데요.**

「근로기준법」 제93조 11항

사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위	직장 내 괴롭힘 예방 교육 관련 사항	사건 처리 절차
피해자 보호 조치	행위가 제재	재발방지 조치 등

**직장 내 괴롭힘 관련 내용을 취업규칙에 반영하지 않으면
500만원 이하 과태료를 물게 됩니다.**

「근로기준법」 제116조

● **직장 내 괴롭힘 발생 시 행동방안**

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사 내의 인사팀이나 근로 고충상담소 또는 ‘고용노동부’에 신고
- 회사에 신고했는데 법적인 절차대로 조사가 이뤄지지 않거나 피해자에게 불리한 행동을 강요하면 고용노동법 위반으로 회사는 더 큰 처벌 받음
- 회사는 피해 노동자를 보호하기 위해 근무장소의 변경이나 유급휴가, 가해자의 처벌이 이루어져야 하며 부적절한 대처를 행하면 고용노동부에 신고
- 고용노동부 신고에도 불구하고 회사가 오히려 피해자에게 부당한 행위를 할시 3년 이하의 징역이나 3천만 원 이하의 벌금에 처함

직장 내 괴롭힘 구체적 대처법

□ 대처1 판단기준 숙지하기: 직장 내 괴롭힘 3요소 충족

1. 행위자가 있어야 함: 사용자든 근로자든 무관
2. 행위요건 충족: ①직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여, ②업무상 적정범위를 넘는 행위이어야 하고, ③신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜야 함
3. 행위장소 충족: 업무 수행이 이루어지는 온오프라인 공간, 행사현장, 사적 공간이면 됨

□ 대처2 기록 남기기

- ▶ 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단되면 구체적인 기록을 남기는 것이 좋음
- ▶ 괴롭힘일지 작성: 괴롭힘이 일어난 일자 및 시간, 장소, 행위, 행위자와 관련자, 나의 대응과 감정, 주변 사람들의 반응 등을 구체적으로 기록
- ▶ 문자, 이메일, SNS, 녹음, 동료의 증언 등을 증거로 모음

□ 대처3 조직 내 담당자에게 알리기

- ▶ 인사팀이나 직장 내 괴롭힘과 관련된 담당조직에 직접 알리는 것이 우선
- ▶ 사건 경위와 직장 내 괴롭힘 해당 여부, 자신의 피해 정도를 뒷받침할 수 있는 증거 등 제출하며, 본인의 요청사항도 제시

□ 대처4 법적 대응하기

- ▶ 직장 내 관련 조직을 믿을 수 없거나 지나친 성희롱, 협박, 폭력 등을 겪었다면 고용노동부, 경찰, 변호사의 도움을 받아 고소
- ▶ 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실의 신고 및 피해주장을 이유로 해고하거나 불리한 처우를 한다면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
- ▶ 민사적으로 불법행위가 성립하여 손해배상 청구도 가능
- ▶ 형사 고소·고발 가능

사안	해당 조문
· 직장 내 괴롭힘이 신체적·정신적 폭력이나 모욕, 협박 등을 수반하는 경우 가해자 처벌 규정	제257조(상해, 존속상해) 제260조(폭행, 존속폭행)
· 공공연하게 타인을 모욕하거나, 타인의 명예를 훼손하거나, 협박 및 강요하는 행위를 하는 경우	제283조(협박, 존속협박) 제307조(명예훼손) 제311조(모욕) 제324조(강요)
· 폭행 또는 협박으로 사람을 추행하거나 강간하는 경우 또는 업무, 고용 기타 관계에 있는 하급자에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 경우	제297조(강간) 제298조(강제추행) 제303조(업무상위력 등에 의한 간음)

▶ 민사상 손해배상

사안	해당 조문
· 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적, 정신적 손해를 입은 경우	제750조(불법행위의 내용) 제751조(재산 이외의 손해의 배상) 제756조(사용자의 배상책임)
· 괴롭힘 행위를 방조하거나 이에 동참한 사용자에 대하여 사용자 책임 및 안전배려의무에 따른 불법행위 책임이나 공동불법행위 책임	제756조(사용자의 배상책임) 제760조(공동불법행위자의 책임)

제4절 직장 내 괴롭힘의 사례

직장 내 괴롭힘 사례 내용

- A는 병원 구내식당 등을 위탁 운영하면서 상시근로자 30여 명을 고용하고 있는 사업주로서 2019년 7월 27일 근로자 B는 상사 C로부터 직장 내 괴롭힘을 받았다는 사실을 내용증명 우편을 통해 A에게 신고함
- 신고 내용에 따르면 C는 2019년 7월 12일부터 24일까지 신고식 명목으로 B에게 회식비를 지급할 것을 강요하고, 업무편성 권한을 남용해 자신의 말을 듣지 않는 직원은 수당을 적게 받도록 업무시간을 조절하고, 업무과정에서 마음에 들지 않으면 욕설과 폭언을 일삼음
- 사업주 A는 2019년 7월 27일 근로자 B가 직장 내 괴롭힘을 신고하고 출근하지 않자 무단결근을 사유로 2019년 7월 29일 근로자 B를 해고함
- 회사는 2019년 8월 27일 인사위원회를 개최해 근로자 B의 해고 처분을 복직 명령으로 변경했으며, 출근하지 않은 1개월은 무급으로 처리함
- 인사위원회는 직장 내 괴롭힘에 대해서는 상사 C의 의견만 청취했고, 신고자인 근로자 B는 출석시키고 의견을 듣지 않음
- 그 결과 상사 C에 대해서는 업무상 지시에 오해가 있었다면서 서면인사경고(견책) 조치를 내리는 데 그쳤고, 근로자 B를 9월 2일자로 회사가 운영하는 다른 구내식당으로 전보 발령을 냄
- 전보된 식당은 멀리 떨어져 있어 출근할 수 없는 거리이며, 회사는 B의 가족이 간병이 필요한 상황임을 알고 있었음에도 이를 고려하지 않고 불리한 전보 발령을 냄
- 2019년 11월 14일 노동위원회가 근로자 B의 부당전보 구제신청을 인용하자 회사는 B를 원직복직시킴
- 이 사건에 대해 검사는 회사 대표 A에 대해 근로기준법 제76조의3 제6항에 의거, 괴롭힘 신고에 대해 불리한 처우를 한 것을 이유로 구약식으로 벌금 200만 원을 청구했는데, 법원은 이를 넘어 징역 6개월에 집행유예 2년, 그리고 보호관찰과 120시간 사회봉사라는 무거운 형량의 판결을 내림

● 직장 내 괴롭힘 법원 판단기준

- 첫째, 직장 내 괴롭힘에 대한 보호조치로 인한 전보 발령을 판단하는 데 있어서 일반적인 기준이 아닌 해당 근로자의 주관적인 관점에서 판단
 - ▶ 사용자는 객관적인 입장에서 볼 때, 전보 발령한 사업장이 근무 강도도 약하고, 기숙사 아파트도 제공하고, 식당을 직영으로 운영하기 때문에 기존의 구내식당보다도 더 나은 근로조건이라고 주장
 - ▶ 그러나 근로자는 현 거주지에서 출퇴근이 불가능하고 돌봐야 할 가족 환자가 있기 때문에 전보에 응할 수 없다는 주관적인 입장이 있음
 - ▶ 근로기준법 제76조의3 제4항은 “행위자에 대한 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우에는 피해 근로자를 보호하기 위해 필요한 경우 해당 피해근로자에 대해 근로장소의 변경, 유급휴가명령 등 적절한 조치를 해야 한다.”고 규정
 - ▶ 즉, 사용자의 객관적 입장에 따른 근로조건이 아니라 피해 근로자의 개별사항을 반영해야 함을 강조

- 둘째, 검사의 청구에 비해 법원은 엄격한 형량의 판결을 내린 이유는 사용자는 근로자에게 생명, 신체, 건강을 해치지 않도록 해야 할 보호 의무 내지 안전 배려 의무가 있기 때문
 - ▶ 현대의 노동환경을 비춰 볼 때 생명, 신체, 건강에는 유형적, 물리적 위험으로부터의 보호, 안전 배려뿐만 아니라 무형적, 정신적 위험으로부터의 보호, 안전 배려가 포함돼 있다고 명시
 - ▶ 부당전보만 판단한 것이 아니라 일련의 직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 처리 내용에서 근로자에 대한 배려를 조금도 찾을 수 없었다는 점을 고려
 - ▶ 다만, 중소기업으로서 처리가 미숙한 면을 고려하여 형 집행을 유예하되, 재범 예방을 위해 특별준수사항을 담아 보호관찰을 명하고, 회사의 대표로 하여금 근로자의 위치에서 노동의 의미를 일깨우기 위해 사회봉사를 부과

● 직장 내 괴롭힘 사용자 의무

- 객관적 조사의무(편향적 조사금지)
 - ▶ 직장 내 괴롭힘이 사용자에게 접수되거나 이를 인지한 경우 사용자에게 객관적인 조사 의무를 부과(근로기준법 제76조의3 제2항)
- 피해자를 위한 적절한 조치의무
 - ▶ ‘피해근로자 등’을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(근로기준법 제76조의3 제3항)
 - ▶ 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(근로기준법 제76조의3 제4항)
- 불리한 처우 금지의무
 - ▶ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됨(제76조의3 제6항)
 - ▶ 이 규정을 위반할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함
 - ▶ 남녀고용평등법 제14조의 제6항은 직장 내 성희롱 발생 사실에 대해 신고한 근로자나 피해근로자에게 불리한 처벌을 금지하는 내용 규정함
- 비밀 준수 의무
 - ▶ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖의 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반해 다른 사람들에게 누설해서는 안 됨(제76의3, 제6항)
 - ▶ 직장 내 성희롱 사건과 관련 판례에서도 조사업무 수행자가 비밀 유지 의무를 지키지 않는 것에 대해 손해배상 의무를 진다고 판단

제5절 직장 내 성희롱

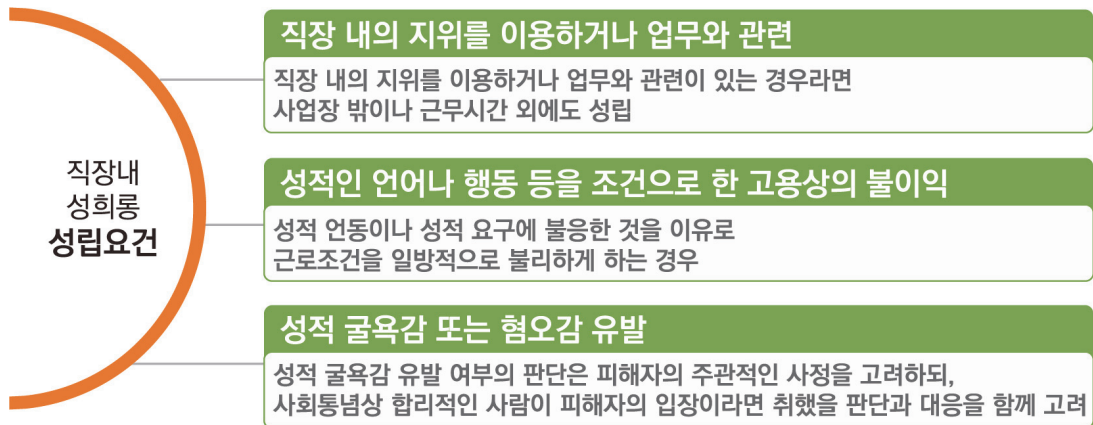
직장 내 성희롱

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법) 제2조 제2호에서 “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

직장 내 성희롱이란 (남녀고평법 제2조)



직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 및 기타 요구에 대한 불응을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것



직장 내 성희롱 예방조치

- ①신고접수 또는 인지 시 지체없이 사실 확인 조사
- ②피해 근로자 요청 시 적절한 조치
- ③행위자에 대한 징계 등 조치
- ④조사과정에서 알게 된 비밀 등 누설 금지
- ⑤피해 근로자 및 신고자에 불리한 처우 금지
- 직장 내 성희롱 예방교육 연1회 이상 실시

- ▶ 10인 미만 사업장 또는 동성으로 이루어진 사업장은 교육에 갈음하여 교육자료를 사업장에 게시 및 배포 가능 => 위반 시 500만원 이하의 과태료
- 300인 미만 사업장에는 지방노동관서에서 교육강사 무료 지원
 - ▶ 단, 100인 이상~300인 미만 사업장은 연1회를 초과한 교육에 대해 지원
- 인사규정 등에 징계조치 및 절차 규정 의무
- ①~④번 항목 위반시 500만원 이하의 과태료, ⑤번 항목 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

● 직장 내 성희롱 유형

육체적 행위

- 입맞춤·포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

언어적 행위

- 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기 (전화, 문자, SNS 등 포함)
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체부위 언급
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 확산
- 성적인 관계를 강요하거나 회유
- 회식 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요

시각적 행위

- 음란한 사진·낙서·출판물 등의 게시 및 제공 (전화, 문자, SNS 등 포함)
- 성과 관련된 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

감정노동자의 심리테스트



제1절 감정노동

● 감정노동 정의

- Hochschild(1983)의 「The Managed Heart」라는 책에서 처음으로 감정노동(emotional labor)의 개념을 사용하였으며, 그 이후 감정을 노동의 유형으로 인식하게 됨
- 고객 응대 등 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상·조직상 요구되는 노동형태
- 감정노동은 항공사, 백화점, 패스트푸드점, 호텔, 편의점, 병원, 텔레마케터, 콜센터 상담원 등 여러 서비스산업에서 많이 발생하며, 공적 삶의 영역인 근로자와 고객 간의 상호관계 속에서 조직의 목표달성을 위해 근로자가 자신의 감정을 억제하는 행위
- 감정노동은 주로 소비자 응대 업무에서 많이 요구되며 감정노동을 하는 노동자는 자신의 기분이 나쁘거나, 슬프거나, 화가 나는 상황에서도 조직(회사)가 요구하는 감정만을 표현해 소비자를 만족시켜야 함

● 감정노동 특징

- 장기간 정해진 공간이나 위치에서 대기 및 고객 응대를 위해 긴장 상태를 유지함은 물론 같은 일을 반복하게 됨
- 교감신경이 흥분 상태로 유지되고, 빠른 심박박동 수, 높은 혈압, 스트레스 호르몬 분비 등이 겹쳐 건강 이상 야기
- 특히 우울증, 자살충동, 외상 후 스트레스 장애를 겪는 비중이 크고 흡연, 음주, 거식, 폭식 등도 겪게 됨



● **감정노동 발생요인**

□ 감정노동 강도 결정요인

- ▶ 감정표현 빈도, 표현규범에 관한 주의성, 감정의 다양성, 감정의 부조화 등에 의해 발생

□ 감정노동 속성

- ▶ 표면행위와 진심행위로 구분되며 감정노동은 표면행위에 의해 발생
- ▶ 표면행위: 실제 느끼지 않는 감정을 조직의 목표달성을 위해 내재된 진심행위와 달리 표현하는 것
- ▶ 진심행위: 표현하고 싶은 감정을 느끼려 노력하고 생각, 이미지, 기억 등을 떠올려 감정유도를 이끌어 내는 것

□ 감정노동의 구성요소

구분	내용
감정표현의 빈도	<ul style="list-style-type: none"> • 직무차원에서 고객이 요구하는 적절한 감정표현을 규정하여 이를 준수할 것을 요구할수록 기업의 성과는 향상 • 조직은 규정된 감정표현의 빈도를 높이려는 경향
요구되는 감정표현 규범의 강도	<ul style="list-style-type: none"> • 요구되는 감정표현 규범의 강도가 높을수록 종사자는 이를 준수하기 위해 더 많은 노력과 에너지 소비 • 감정의 강도는 감정이 경험되고 표현되는 정도를 의미 • 감정표현의 강도는 고객의 행동이나 태도 변화에 중요한 영향
요구되는 감정표현 규범의 다양성	<ul style="list-style-type: none"> • 요구되는 감정표현 규범의 다양성이 증가할 경우 종사자는 감정노동을 높게 지각 • 종사자는 감정표현 규범을 준수하기 위해서는 특정 상황에 적합한 감정을 표현하기 위한 노력이 필요 • 특정상황이나 규범이 많아질 경우에는 더 많은 노력과 에너지를 필요
감정적 부조화	<ul style="list-style-type: none"> • 감정적 부조화는 감정표현 규범과 종사자 자신의 실제 감정 간의 차이로 인하여 나타나는 심리적인 상태를 의미 • 종사자의 실제 감정과 표현규범에서 요구하는 감정 사이의 차이가 클수록 더 많은 노력과 에너지 필요



감정노동의 양면성

- 소비자: 잘못된 인식으로 지속적인 가해·피해 발생
 - ▶ ‘고객은 왕’이라는 잘못된 인식
 - ▶ 성별 역할에 대한 고정관념
 - ▶ 부당민원, 폭언·폭행, 성희롱 등으로 표출
- 사업장: 올바른 대응·대우 부족으로 감정노동자 보호 미흡
 - ▶ ‘고객만족’ 또는 ‘고객감동’의 경영기조
 - ▶ 소비자 중심의 민원 대응체계
 - ▶ 원·하청 관계, 비정규직 등 안정적인 보호체계를 마련하기 어려운 고용구조

제2절 감정노동자



감정노동자

- 외적으로 관찰 가능한 표정이나 몸짓을 만들기 위한 느낌의 관리를 하는 노동 종사자
- 조직이 요구하는 감정을 표현함에 있어서 기울이게 되는 노력, 계획 및 통제를 해야 하는 노동 종사자
- 고객과의 대면접촉 과정에서 감정관리를 요구하고 그것을 수행하지 못했을 때 경영자 측으로부터 통제를 당하게 되는 노동 종사자
- 고객과의 대면 또는 음성교류를 하는 직무특성을 가진 서비스 종사자, 경찰관 및 소방관, 간호사 등 직무가 타인에게 도움을 주는 분야의 종사자
- 노동자의 친절한 응대에 대한 소비자의 주관적 판단은 감정노동자를 더욱 힘들게 함



감정노동 주요직군

- 대면(고객): 마트, 백화점, 승무원, 캐디, 택시 및 버스 기사 등과 같이 고객과의 직접적인 대면을 통해 감정노동을 수행하는 직군
- 비대면(고객): 콜센터, 고객센터, 온라인 판매 등과 같이 고객을 직접 대면하지는 않지만 전화 통화와 문의를 통해 감정노동을 수행하는 직군
- 공공서비스: 시·군·구청 민원 안내실, 공공시설, 경찰, 소방관, 사회복지사 등 영역에서 민원처리가 주 업무인 집단
- 돌봄(사람): 요양보호사, 간호사, 보육교사 등과 같이 사적 영역에서 사람을 돌보는 감정노동을 수행하는 직군



1인 감정노동 직군

- 편의점, 재가요양, 방문간호, 가사서비스 및 청소, 가전제품수리, 대여제품 점검, 수도가스 검침 등
- 1인 감정노동자의 경우에는 현행 감정노동자보호법(「산업안전보건법」 제41조)의 보호를 받기 어려움



감정노동의 결과

- 감정노동의 긍정적 결과
 - ▶ 안면환류 가설(facial feedback hypothesis): Zajonc(1985)은 안면환류 가설을 통해 감정노동의 잠재적 혜택이 존재하기 때문에 감정노동도 충분히 긍정적인 효과를 보일 수 있다고 역설함.
- 감정노동의 부정적 결과
 - ▶ 소외가설(alienation hypothesis): Hochschild(1983)는 소외가설을 통해 감정노동의 수행은 직무에서 요구되는 감정을 가식적으로 표현하는 것이기 때문에 실제 자신의 감정과 분리해 인위적인 감정을 표현한다고 봄
 - ▶ 지속된 부조화는 자신 스스로를 거짓을 표현하는 자아로 인식하고, 평상시 감정상황에서도 자신의 감정을 드러내기를 두려워하며, 타인과의 감정적 관계형성에 어려움을 겪게 되어 사회에서 소외됨
 - ▶ 감정적 부조화가 감정적 고갈(emotional exhaustion)을 경험
 - ▶ 신체적 및 정신적 문제를 야기하며, 종사자의 직무만족과 조직몰입에 부정적 영향을 미침
 - ▶ 대부분의 감정노동자는 장시간 같은 일의 반복과 정해진 공간에서 일하는 경우가 많기 때문에 육체적 피로는 다시 짜증, 불쾌감, 분노 등의 부정적인 반응을 일으키게 되고 직무스트레스 수준은 상승함

□ 부정적 영향

- ▶ 정신건강: 불안, 초조, 화병, 우울증, 조울증, 스트레스, 대인기피증, 수면장애, 공황장애 등 발생
- ▶ 신체건강: 두통, 탈모, 과호흡, 위경련, 고혈압, 탈진, 뇌심혈관계 질환(뇌출혈, 뇌경색, 심근경색 등)
- ▶ 건강행동: 과식, 과음, 폭음, 폭력적 말과 행동, 흡연, 음주, 자살 등
- ▶ 인권: 헌법상 보장된 건강하게 살 권리, 행복추구권 침해
- ▶ 이직률: 과도하게 장시간 지속되는 직무스트레스로 인한 이직률 증가 => 숙련노동의 이탈로 생산성 저하 초래
- ▶ 인간관계: 직장동료관계 위축, 가족관계 악화

알고 갑시다!

감정노동의 긍정적 영향 주장

- ▶ Zajonc(1985)은 안면환류 가설(facial feedback hypothesis)을 주장하여 감정노동의 잠재적 혜택이 존재하기 때문에 감정노동도 충분히 긍정적인 결과를 보일 수 있다고 함
 - 즉 표현과 일치하는 안면 표정은 정서를 조절할 뿐만 아니라 안면 표정에 상응하는 정서를 일으키도록 함으로써, 직무수행 시 감정표현과 일치되는 방향으로 행동을 유도하기 때문에 감정노동의 결과가 긍정적으로 나타남
 - 미소, 웃음, 친절함과 같은 긍정적인 감정을 표현하다 보면 진심으로 즐거운 기분이 들게 되고, 이는 종사자의 심리적 상태에 긍정적인 영향을 미친다고 함
- ▶ Rafaeli & Sutton(1987)은 감정부조화로 인한 스트레스는 종사자가 조직의 감정표현규칙을 내면화하지 못한 결과이며, 조직의 감정표현의 규정에 따라 능숙하게 감정을 연기하는 종사자일수록 감정부조화가 나타나는 상황을 쉽게 극복할 수 있다고 함
 - 조직이 종사자의 감정표현을 관리하는 것이 그들의 직무에 대한 태도를 긍정적으로 만들고 내담자와의 감정적 충돌을 피하게 되며, 종사자의 긍정적인 감정을 강화함
 - 감정노동의 내면행위와 표현행위가 있는데 표면행위는 표현된 감정의 국면에 있어서 진정성을 수반하지 않는 반면, 내면행위는 진정성을 동반한다. 표면행위를 '나쁜 신념에서의 속이기'로, 내면행위를 '좋은 신념에서의 속이기'로 각기 지칭하며 양자를 구분
- ▶ Ashforth & Humphrey(1993)은 조직의 구성원들이 감정노동에 익숙해지면 그들 스스로 불쾌한 상황에서 심리적 거리를 두게 됨으로써 스트레스가 감소되고 만족감이 증대
- ▶ Wharton & Erickson(1993)은 감정노동이 부정적인 비용만 발생시키는 것이 아니라 직무에서 얻어지는 보상과 함께 만족감이 증대될 수 있다고 함

감정노동의 부정적 영향 주장

- ▶ Hochschild(1983)는 소외가설(alienation hypothesis)을 통해 감정노동의 수행은 직무에서 요구되는 감정을 가식적으로 표현하기 때문에 실제 자신의 감정과 분리해 인위적인 감정을 표현한다고 주장
 - 인위적인 감정표현에 따라 발생하는 긴장은 조직의 표현 규범과 일치되도록 실제 감정을 변화시키는 노력을 통해 어느 정도는 해소될 수 있음
 - 그러나 이러한 시도가 계속될수록 개인에게 스스로를 위선적이라고 생각하는 가식적인 거짓 자아를 경험하게 하고, 이로 인해 심리적 부적응 상태가 유발되어 약물남용, 알코올 중독, 절근, 이직 등과 같은 부정적 행동이 야기될 수 있음
- ▶ Jones(1997)는 감정노동 후 가정으로 복귀했음에도 불구하고 자신의 실제 감정을 표현하는데 어려움을 느끼는 경우가 많다고 주장
- ▶ Adelman(1989)은 Hochschild(1983)의 소외가설을 검증하기 위해 감정노동자 집단과 비감정노동자 집단의 실증적 비교연구를 통해 감정노동자 집단이 비감정노동자 집단보다 직무만족도와 자존감이 더 낮고 건강상태도 좋지 않음을 밝힘
- ▶ Morris & Feldman(1996)에 의하면, 감정노동 직군에 종사하는 사람들은 심리적 스트레스 뿐만 아니라 육체적 어려움에도 시달리게 되며, 여러 계층의 사람들과 대화를 즐길 수 있는 활달함과 항상 고객의 접객 서비스를 위한 인내심도 가져야 함
- ▶ Schaubroeck & Jones(2000)는 서비스업체에서 근무하는 감정노동자들은 서비스를 제공하는 과정에서 자신의 실제 감정을 감추기 위해 많은 에너지를 소모하게 되며, 이로 인해 정신적·육체적 피로가 함께 나타날 수 있다고 주장
- ▶ Rutter & Fielding(1998)은 직무를 수행하는 과정에서 요구되는 감정노동은 직무스트레스와 정적인 영향관계에 있으며, 직무 만족과는 부적의 영향관계에 있음을 밝힘
- ▶ 고재욱(2013)은 사회복지사들은 내담자의 욕구를 중심으로 한 상담서비스를 수행하면서 그들의 감정을 통제할 채 암묵적으로 수용적이고 관용적인 전문가적 태도를 요구받는다고 함

제3절 감정노동의 관리

● 감정노동 관리방안

- 커뮤니케이션을 통해 조직 내 유대감 형성: 다른 직원들과의 대화를 통해 긴장감을 해소
 - ▶ 감독자 지원과 동료 지원
 - ▶ 교육훈련과 상담제도 운영
- 직무특성 관리
 - ▶ 감정의 요구, 시간적 압력, 직무 자율성, 직무 책임감 등과 관련한 유연성
 - ▶ 표현 규칙의 명확성
- 개인특성 관리
 - ▶ 개인의 성격과 감정의 적절한 관리
 - ▶ 개인의 자아 통제력 향상
 - ▶ 업무에 대한 진정성 회복

● 직무 스트레스 관리방안

- 직무 스트레스란 원하는 것과 관련된 결과가 불확실하지만 중요하게 인식되는 역동적인 상황을 말함
 - ▶ 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바람과 일치하지 않을 때 발생
 - ▶ 직무내용, 직무조직 및 작업환경의 해롭거나 불건전한 측면에 대한 정서적, 인지적, 행동적 및 생리적 반응 패턴

□ 직무 스트레스의 양면성

구분	내용
유스트레스 (eustress)	<ul style="list-style-type: none"> • 긍정적이고 건설적인 측면 • 개인과 조직의 복리와 관련된 성장성, 적응성, 높은 성과 수준과 관련 • 직원들의 효과적인 성과 달성과 조직의 정상적 기능에 영향
디스트레스 (distress)	<ul style="list-style-type: none"> • 부정적이고 파괴적인 측면 • 다양한 질병, 높은 결근율과 같은 개인적·조직적 역기능적 결과를 포함

□ 스트레스 모델



□ 직무 스트레스 관리

구분	내용
개인적 접근	<ul style="list-style-type: none"> • 시간관리 기법 수행 • 신체적 운동 • 긴장완화 트레이닝 • 사회적 지원 네트워크
조직적 접근	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 선발과 배치 및 업무 재설계 • 훈련 • 구체적이면서 도전적인 목표 설정 • 직원의 참여 늘리기 • 조직적 의사소통 향상시키기 • 회사 복리후생 프로그램 확립하기(금연, 음주관리, 체중관리, 바른 식습관, 정기적 운동, 프로그램 개발 등을 돕는 워크숍 제공)



동기부여(Motivation)의 중요성

- 목표를 달성하기 위한 개인의 집념이나 신념, 방향, 노력 등의 지속성을 갖고 자신과 타인을 움직이는 과정이며 사람들의 행동을 유지하는 영향력
- 동기부여는 창조적이고 자발적으로 직무를 수행할 수 있도록 격려해 줄 수 있는 효과적인 방안
- 유효한 조직을 만들기 위해서는 참여와 일 하려는 의사를 자극할 수 있는 동기 부여의 문제를 해결해야 함
- 동기부여는 업무지향적인 행동과 관련되므로 일반적으로 동기가 부여된 직원은 그렇지 않은 직원 보다 나은 업무성과를 위해 더 노력함



욕구 5단계 이론

- 미국의 철학자이자 심리학자인 매슬로우(A.H. Maslow, 1908.04.01~1970.06.08.)는 1943년에 인간의 욕구에는 단계별 위계가 있으며, 그 단계를 구분하여 ‘욕구 5단계설’을 주장함
- 각 단계별 하위단계의 욕구가 충분히 만족될 때 그 다음 상위단계의 욕구가 커진다고 함
- 타인에게 동기를 부여하고 싶다면 현재 어떤 욕구단계에 있는지, 어떤 욕구단계를 만족시키는 중인지, 그리고 그 사람의 상위단계 욕구는 무엇인지를 이해해야 함

□ 욕구 5단계 모델



□ 욕구단계별 특성

단계	욕구	특성
5단계	자아실현 욕구 (Self-actualization Needs)	<ul style="list-style-type: none"> 가능성 실현, 성장, 자기 충족감 등을 포함하여 개인이 되고자 하는 바가 이루어지도록 만들어 주는 원동력 자신의 능력과 자신이 추구하는 최종 가치를 실현시키고자 하는 욕구
4단계	존경 욕구 (Esteem Needs)	<ul style="list-style-type: none"> 자존심, 자율, 성취감과 같은 내재적인 자존 요소에 대한 욕구 위상, 인정, 주목과 같은 외재적 요소에 대한 욕구 인간은 타인에게 자신의 능력과 존재를 인정받고 존경받기를 희망
3단계	사회적 욕구 (Social Needs)	<ul style="list-style-type: none"> 다른 사람들과의 상호관계에 의한 애정, 소속감, 인정과 우정 등에 대한 욕구 외식, 여가활동은 종종 이러한 사회적 맥락에서 발생
2단계	안전 욕구 (Safety or Security Needs)	<ul style="list-style-type: none"> 물리적이고 감정적인 해로움으로부터의 신체적 안전과 심리적 안정을 추구하는 욕구 외부로부터 자신을 보호하고 사회적 위협으로부터 자유롭고 싶은 욕구에 해당
1단계	생리적 욕구 (Physiological Needs)	<ul style="list-style-type: none"> 배고픔, 갈증, 거주, 성욕 등의 신체적인 욕구와 관련된 인간의 가장 기본적인 욕구 인간의 생존이 달린 욕구 차원이므로 가장 절대적이고 강력한 욕구 수준

● **공정성 이론**

□ 개인들은 자신의 작업 투입량과 생산량을 다른 동료와 비교하여 불공정한 요소들을 제거하려고 노력한다는 관점의 이론

비교	판단
해당 직원 < 비교 직원	• 보상을 제대로 받지 못하므로 불공정성 지각
해당 직원 = 비교 직원	• 공정성 지각
해당 직원 > 비교 직원	• 보상을 과하게 받으므로 불공정성 지각

□ 불공정하다고 인식할 때의 행동유형

- ▶ 필요이상의 노력을 기울이지 않음
- ▶ 낮은 품질의 성과를 더 많이 생산
- ▶ 다른 사람들보다 더 많이 일을 했다고 자신에 대한 왜곡을 하게 됨
- ▶ 다른 사람들의 성과를 폄하하는 왜곡을 하게 됨
- ▶ 다른 준거 대상을 선택
- ▶ 현 직장이나 조직을 이탈하게 됨

□ 공정성 분류

- ▶ 내부 공정성: 회사 내 자신의 업무와 유사한 업무를 수행하는 다른 사람과의 공정성 비교(예: 인사고과 평가나 연봉 책정 등)
- ▶ 외부 공정성: 동종 타 기업에서 자신과 비슷한 업무를 하는 사람과의 공정성 비교(예: SK하이닉스의 성과급 반발)
- ▶ 절차 공정성: 자신의 처우가 결정되는 과정(절차)이 적절한지에 대한 공정성 비교(예: 밀실 인사나 의사결정 등)

제4절 고객의 폭언 등 건강장해 예방조치



고객의 폭언 등 건강장해 예방조치(산업안전보건법 제41조)

- 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.



사업주의 건강장해 예방조치(시행세칙 제41조)

- 법 제41조제1항에 따른 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
- 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
- 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치



업무의 일시적 중단 또는 전환 등 조치(시행령 제41조)

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
- 법 제41조제1항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장애 관련 치료 및 상담 지원
- 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제1항에 따른 고액응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

제5절 조울증 등 관리



조울증(Bipolar disorder)

- 정의: 기분장애의 일종으로서 ‘양극성 정동장애’가 정식명칭이다. 보통 ‘양극성장애’라고 부르며 조증과 우울증이 혼재해 나타나는 정신 질환
- 감정장애 중에서 예후가 안 좋으며, 환자의 10%~15%는 자살, 환자의 30%~40%는 자해증상을 보임
- 우울증은 여성에게 많이 나타나는 반면 조울증은 남녀 발병률 차이가 거의 없다고 알려짐
- 주기적으로 조증과 우울증이 나타나며, 보통 양극단적 감정 사이에는 정상적인 기분을 유지하나 감정의 양극단으로 합병증이 가장 많은 정신 질환
- 양극성 장애를 앓고 있는 대부분의 사람들은 심한 진폭의 기분변화로 정상적인 생활을 불가능하게 하는 증상으로 일반적인 기분의 변화나 우울증과는 구별됨
- 조증의 증상
 - ▶ 신체, 정신이 모두 활발해지며 에너지가 증가
 - ▶ 기분고조, 과도한 낙관, 과장된 자신감, 사고의 비약
 - ▶ 쉽게 짜증을 내며 수면욕구의 감소
 - ▶ 피곤을 느끼지 않고 자존감 고양
 - ▶ 말이 빨라지고 생각이 빠르게 돌아가는 느낌
 - ▶ 충동적, 판단력 저하, 주변 일에 과도한 관심
 - ▶ 음주운전, 과속 등 무책임한 행동
 - ▶ 쾌락적 활동에 지나친 몰두
 - ▶ 목표지향적 활동의 증가
 - ▶ 증상이 심한 경우 환각과 망상을 경험

우울증의 증상

- ▶ 슬픔이 지속되고 이유 없이 눈물이 남
- ▶ 식욕, 수면습관의 변화
- ▶ 짜증 또는 화를 내고 걱정, 불안 증상
- ▶ 염세적이고 매사에 무관심
- ▶ 기력이 없게 느껴짐, 주의산만
- ▶ 죄책감과 쓸모없다는 자책감
- ▶ 집중력이 떨어지고 우유부단해짐
- ▶ 이유 없이 여기저기가 아픔
- ▶ 죽음이나 자살에 대한 반복적 생각



조울증 등 자가진단 테스트

자존감 자가진단 테스트

자존감 자가진단 테스트는 자존감 항목을 측정하는 것은 자존감 증진을 위한 준거점을 찾기 위한 것

조울증 자가진단 테스트

조울증은 기분이 들뜨는 조증이 나타나기도 하고, 기분이 가라앉는 우울증이 나타나기도 한다는 의미에서 '양극성장애' 라고 함

우울증 자가진단 테스트

우울장애의 주요 증상으로는 의욕저하 우울감이며 지속적인 우울감은 다양한 인지와 정신, 신체적 증상을 일으켜 일상생활에도 영향을 미치게 됨

스트레스 자가진단 테스트

우리나라 사람들이 자주 사용하는 외래어 중 1위가 스트레스였다는 보도가 있을 정도로 현대인에게 자주 발생하는 정신질환의 일종

□ 분노조절장애 자가진단 테스트

분노는 일반적으로 사람을 해치거나 손상을 주지 않는 범위에서 조절하고 관리할 수 있음

□ 불안장애 자가진단 테스트

불안장애는 다양한 비정상적 불안과 공포로 일상생활에 장애를 일으키는 정신 질환

□ 공황장애 자가진단 테스트

공황장애는 불안장애의 한 종류로 갑작스러운 불안 공포와 함께 두통이나 가슴통증 등의 증상이 함께 나타나는 질환

□ 화병 자가진단 테스트

화병 증상으로는 소화불량, 메스꺼움, 두통, 화끈거림 등 다양하며, 화병은 우울과 분노를 억누르기 때문에 발생하는 정신 질환

□ 가스라이팅 테스트

가스라이팅은 상황 조작을 통해 타인의 마음에 자신에 대한 의심을 불러일으켜 현실감과 판단력을 잃게 만듦으로써 그 사람을 정신적으로 황폐화시키고 그 사람에게 지배력을 행사하여 결국 그 사람을 파국으로 몰아가는 것을 의미하는 심리학 용어

□ 대인기피증 테스트

타인과 만나 어울리는 걸 멀리하고 회피하며 스스로가 사회에서 격리되는 것을 원하는 증상

□ 불면증 테스트

신경증, 우울증 등의 경우에 나타나며 몸의 상태가 나쁘거나 흥분하였을 경우에도 생기게 됨

자아존중감 자가진단 테스트

No	질 문	전혀 아니다	다소 그렇다	보통 이다	꽤 그렇다	매우 그렇다
01	내가 잘 할 수 있는 일이 적어도 한 가지는 있다.	0	1	2	3	4
02	나에게도 장점은 많다.	0	1	2	3	4
03	나 자신이 맘에 들지 않는다.	4	3	2	1	0
04	사람이 많이 모인 장소에서는 내가 초라해지는 것을 느낀다.	4	3	2	1	0
05	될 수 있으면 거울을 보지 않는다.	4	3	2	1	0
06	남들에게 내세울 만한 것이 별로 없다.	4	3	2	1	0
07	남들 앞에서는 내 의견을 말하기 보다는 대세를 따르는 편이다.	4	3	2	1	0
08	나를 좋아하는 사람이 많다.	0	1	2	3	4
09	실수를 하면 금방 풀이 죽고 우울해진다.	4	3	2	1	0
10	일이 잘못되면 내 탓을 많이 한다.	4	3	2	1	0
총점	점					

총점	판단 기준
00~09점	<p>꿈꾸는 자만이 꿈을 이룰 수 있다! 세상이 두려운가? 모든 사람들이 날 싫어하는 것 같은가? Oh No! 결코 아니다. 거울 속의 자신을 들여다보라. 음 잘 생긴 눈 코 입 탈날라! 매사를 비관적으로 보거나 자신의 능력을 지나치게 과소평가하다가는 제대로 탈 날 수 있다. 꿈꾸는 자만이 꿈을 이룰 수 있다는 글귀를 명심하라~</p>
10~19점	<p>아자 아자 힘내자! 벌써 중도를 깨달음인가? 자존감은 다소 낮은 편이지만 조용히 내실을 키우고 노력하는 친구다. 대인관계에 큰 문제는 없겠지만 좀 더 자신을 드러낼 필요가 있다. 잘 할 수 있는 무언가에 더 더욱 몰두해보는 것도 좋을 것이다!</p>
20~40점	<p>이리 오너라 세상아! 자존감 무지 강한 친구! 천성이 밝아 주위 사람들에게조차 기운을 팍팍 높여 준다. 매사에 긍정적으로 임하는 멋진 친구이다.</p>

스트레스 자가진단 테스트

※지난 한 달 동안의 자신의 생활을 생각하여 문항에 답변하세요.

No	질 문	항상 그렇다	대체로 그렇다	가끔 그렇다	전혀 그렇지 않다
01	아침을 먹는다.	3	2	1	0
02	몸무게를 적당한 수준으로 유지한다.	3	2	1	0
03	설탕을 삼간다.	3	2	1	0
04	에어로빅과 같은 운동을 열심히 한다.	3	2	1	0
05	몸 펴기 운동이나 요가를 한다.	3	2	1	0
06	자신의 몸을 사랑하고 즐긴다.	3	2	1	0
07	내 몸이 긴장될 때 얼른 알아차린다.	3	2	1	0
08	이를 닦는다.	3	2	1	0
09	차를 탈 때 안전벨트를 한다.	3	2	1	0
10	나를 잘 알고 나를 믿고 있는 내과의사의 도움을 받고 있다.	3	2	1	0
11	정서적으로나 신체적으로 문제가 있을 때 도움을 찾는다.	3	2	1	0
12	몸의 건강을 푸는 이완을 하거나 쉬는 시간을 갖는다.	3	2	1	0
13	흡연을 삼간다.	3	2	1	0
14	지나친 음주는 삼간다.	3	2	1	0
총점	점				

총점	판단 기준
00~21점	탈진 상태
22~30점	긴장 상태
31~36점	적당한 상태
37~42점	최적 상태

조울증 자가진단 테스트(Zung 우울척도)

No	질 문	매우 부정	부정	긍정	매우 긍정
01	나는 의욕이 없고, 우울하고 슬프다.	1	2	3	4
02	나는 하루 중 아침에 가장 기분이 좋다.	4	3	2	1
03	나는 갑자기 울거나 울고 싶을 때가 있다.	1	2	3	4
04	나는 잠을 잘못 자거나 아침에 일찍 깬다.	1	2	3	4
05	나는 평상시와 같이 잘 먹는다.	4	3	2	1
06	나는 이성과 이야기하고 함께 있기를 좋아한다.	4	3	2	1
07	나는 체중이 준 것 같다.	1	2	3	4
08	나는 변비가 있다.	1	2	3	4
09	나는 심장이 평상시보다 빨리 뛰거나 두근거린다.	1	2	3	4
10	나는 별 이유 없이 몸이 나른하고 피곤하다.	1	2	3	4
11	나는 정신은 예전처럼 맑다.	4	3	2	1
12	나는 어떤 일이든지 예전처럼 쉽게 처리한다.	4	3	2	1
13	나는 안절부절 해서 가만히 있을 수가 없다.	1	2	3	4
14	나는 장래는 희망적이라고 느낀다.	4	3	2	1
15	나는 평소보다 짜증이 많아졌다.	1	2	3	4
16	나는 매사에 결단력이 있다고 생각한다.	4	3	2	1
17	나는 유익하고 필요한 사람이라고 생각한다.	4	3	2	1
18	나는 내 삶이 충만하고 의미가 있다고 생각한다.	4	3	2	1
19	내가 죽어야 남들이 편할 것 같다.	1	2	3	4
20	나는 예전과 같이 즐겁게 일한다.	4	3	2	1
총점	점				

환산 점수	판단 기준	총점(원점수)
계산법	판단기준(환산점수)=1.25 x 총점 = 1.25 x = 점	
50점 미만	정상	00~39점
50점 이상	가벼운 조울증 증세를 보이는 상태	40~47점
60점 이상	중증 이상의 조울증 증세를 보이는 상태	48~55점
70점 이상	약물을 포함한 즉각적인 전문치료가 필요한 심각 상태	56~80점

조울증 자가진단테스트

최근에 느낀 감정들을 질문에 맞게 정확히 체크하세요.

단계	No	문항	예	아니오
1 단계	01	기분이 너무 좋거나 들떠서 다른 사람들이 평소의 당신 모습이 아니라고 한 적이 있거나 너무 들떠서 문제가 생긴 적이 있다.		
	02	지나치게 흥분해 사람들에게 소리를 지르거나, 사람들과 싸우거나 말다툼을 한 적이 있다.		
	03	평소보다 더욱 자신감에 찬 적이 있다.		
	04	평소보다 더욱 잠을 덜 잤거나 또는 잠잘 필요를 느끼지 않은 적이 있다.		
	05	평소보다 말이 더 많거나 매우 빨라진 적이 있다.		
	05	생각이 머릿속에서 빠르게 돌아가는 것처럼 느꼈거나 마음을 차분하게 하지 못한 적이 있다.		
	07	주위에서 벌어지는 일로 너무 쉽게 방해받았기 때문에 하던 일에 집중하기 어려웠거나 할 일을 계속해서 못한 적이 있다.		
	08	평소보다 더욱 에너지가 넘친 적이 있다.		
	09	평소보다 더욱 활동적이었거나 더 많은 일을 한 적이 있다.		
	10	평소보다 더욱 사교적이거나 적극적(외향적)인 적이 있다. (예: 한반 중에 친구들에게 전화를 했다.)		
	11	평소보다 더욱 성행위에 관심이 간 적이 있다.		
	12	평소의 당신과는 맞지 않은 행동을 하거나 남들이 생각하기에 지나치거나 바보 같거나 또는 위험한 행동을 한 적이 있다.		
	13	돈 쓰는 문제로 자신이나 가족을 곤경에 빠뜨린 적이 있다.		
개수	개 (1단계 “예” 대답 개수)			
2 단계	14	만약 지금껏 질문 중에 하나이상 “예”라고 대답했다면 그 중 몇 가지는 같은 시기에 벌어진 것입니까?		
3 단계	15	이러한 일들로 인해서 어느 정도의 문제가 발생했습니까? (예: 일할 수 없었다. 금전적 문제, 법적 문제 또는 가족 내에 분란이 생겼다. 말다툼하거나 싸웠다 등)		

1단계 “예” 대답 개수	2단계 “예”	판단 기준
07~13개	O	양극성 장애일 가능성이 60~70%로 추정 (정확한 평가와 진단은 전문의에게 상의 필요)
00~06개	O	양극성 장애일 가능성이 중간 정도
00~06개	X	양극성 장애일 가능성 낮음

※조울증자가진단테스트-세모테(<http://aiselftest.com/joul/>) 참조

조울증(1형 양극성장애) 자가진단테스트

최근에 느낀 감정들을 질문에 맞게 정확히 체크하세요.

단계	No	문항	예	아니오
1 단계	01	하루의 대부분을 극도로 들떠 있거나 혹은 짜증을 낸다.		
	02	평소보다 더 많은 에너지를 갖고 있다.		
개수	개 (1단계 “예” 대답 개수)			
2 단계	03	① 평소와 다르게 수면에 대한 욕구 감소한다. (잠을 평소 보다 적게 잤어도 에너지가 있음)		
		② 평소와 다르게 말이 많아지거나 빨라진다.		
		③ 평소와 다르게 말할 때 통제 불가능한 생각들 또는 빠르게 바뀌는 생각이나 주제들이 나타난다.		
		④ 평소와 다르게 주의가 산만하다.		
		⑤ 평소와 다르게 활동이 증가한다. (안절부절 하거나 여러 개의 일을 동시에 한다.)		
		⑥ 평소와 다르게 위험한 행동이 증가하고 있다. (난폭운전, 과소비 등)		
개수	개 (2단계 “예” 대답 개수)			

1단계 “예”	2단계 “예”	판단 기준
00~01개	00~02개	정상
02개	00~02개	정상적이나 1형 양극성장애(조울증)으로 진행될 가능성 의심
	03~06개	1번 조증을 겪은 경우에 1형 양극성장애(조울증) 의심

불안 자가진단 테스트

※본 검사는 표준화되거나 검증된 검사가 아니므로 참고용도로만 사용하세요.

No	질 문	전혀 아니다	조금 느꼈다	상당히 느꼈다	심하게 느꼈다
01	매사 불안하다.	0	1	2	3
02	심장이 두근거린다.	0	1	2	3
03	긴장한다.	0	1	2	3
04	별 것 아닌 것에 신경 쓰인다.	0	1	2	3
05	가만히 있지를 못하겠다.	0	1	2	3
06	불안을 떨치는 어떤 행위나 대상에 집착한다.	0	1	2	3
07	일이 잘못될 것 같다.	0	1	2	3
08	뒷목이 당긴다.	0	1	2	3
09	누구라도 불안을 느낄만한 그런 상황에 있다.	0	1	2	3
10	세상이 어수선하다.	0	1	2	3
11	손발이 떨린다.	0	1	2	3
12	불안을 느낄 분명한 이유가 있다.	0	1	2	3
13	불필요한 생각이 든다.	0	1	2	3
14	호흡이 답답하고 숨이 가쁘다.	0	1	2	3
15	내가 느끼는 불안은 독특한 특성이 있다.	0	1	2	3
16	무슨 일이 일어날 것만 같다.	0	1	2	3
17	땀을 흘린다.	0	1	2	3
18	남들은 별로 불안해 보이지 않는다.	0	1	2	3
19	괜한 일에도 걱정한다.	0	1	2	3
20	손발이나 몸이 쉽게 차거나 뜨겁다.	0	1	2	3
21	공포감이나 두려움을 느낀다.	0	1	2	3
총점	점				

총점	판단 기준
00~10점	심리적으로 안정되어 있으며, 정상적인 불안을 경험하고 있음
11~20점	가벼운 불안을 경험하고 있어 문제는 없으나 좀 더 안정을 찾는 방법 강구필요
21~30점	상당한 불안을 경험하고 있으므로 극복을 위해 적극적인 노력 필요
31~63점	심한 불안상태에 있으므로 전문적인 도움을 받아야 함

※**불안증상**: 근심걱정, 불길한 생각, 안절부절, 신경 예민, 주의집중 곤란, 두려움, 공포, 입안의 침이 마름, 떨림, 얼굴 붉힘, 흥분, 근육긴장, 심장박동 증가, 소화불량, 설사, 잦은 소변 등

우울척도 검사(Beck Depression Inventory: K-BDI)<1>

※평가방법: 지난 한 주간을 되돌아보고 느낀 대로 정확히 답변하여 주십시오.

No	문 항	선택	점수
01	- 나는 슬프지 않다.	0	
	- 나는 슬프다.	1	
	- 나는 항상 슬프고 기운을 낼 수 없다.	2	
	- 나는 너무나 슬프고 불행해서 도저히 견딜 수 없다.	3	
02	- 나는 앞날에 대하여 별로 낙담하지 않는다.	0	
	- 나는 앞날에 대한 용기가 나지 않는다.	1	
	- 나는 앞날에 대해 기대할 것이 아무것도 없다고 느낀다.	2	
	- 나의 앞날은 아주 절망적이고 나아질 가망이 없다고 느낀다.	3	
03	- 나는 실패자라고 느끼지 않는다.	0	
	- 나는 보통 사람보다 더 많이 실패한 것 같다.	1	
	- 내가 살아온 과거를 되돌아보면 실패 투성이인 것 같다.	2	
	- 나는 인간으로서 완전한 실패자라고 느낀다.	3	
04	- 나는 전과 같이 일상생활에 만족하고 있다.	0	
	- 나의 일상생활은 예전처럼 즐겁지가 않다.	1	
	- 나는 요즘에는 어떤 것에서도 별로 만족을 얻지 못한다.	2	
	- 나는 모든 것이 다 불만스럽고 싫증난다.	3	
05	- 나는 특별히 죄책감을 느끼지 않는다.	0	
	- 나는 죄책감을 느낄 때가 많다.	1	
	- 나는 죄책감을 느낄 때가 아주 많다.	2	
	- 나는 항상 죄책감에 시달리고 있다.	3	
06	- 나는 벌을 받고 있다고 느끼지 않는다.	0	
	- 나는 어쩌면 벌을 받을지도 모른다는 느낌이 든다.	1	
	- 나는 벌을 받는 것 같다.	2	
	- 나는 지금 벌을 받고 있다고 느낀다.	3	
07	- 나는 나 자신에게 실망하지 않는다.	0	
	- 나는 나 자신에게 실망하고 있다.	1	
	- 나는 나 자신에게 화가 난다.	2	
	- 나는 나 자신을 증오한다.	3	
08	- 내가 다른 사람보다 못한 것 같지는 않다.	0	
	- 나는 나의 약점이나 실수에 대해서 나 자신을 탓하는 편이다.	1	
	- 내가 한 일이 잘못되었을 때는 언제나 나를 탓한다.	2	
	- 일어나는 모든 나쁜 일들을 모두 내 탓이다.	3	

우울척도 검사(Beck Depression Inventory: K-BDI)<2>

※평가방법: 지난 한 주간을 되돌아보고 느낀 대로 정확히 답변하여 주십시오.

No	문항	선택	점수
09	- 나는 자살 같은 것을 생각하지 않는다.	0	
	- 나는 자살할 생각을 가끔 하지만 실제로 하지는 않을 것이다	1	
	- 나는 자살하고 싶은 생각이 자주 든다.	2	
	- 나는 기회만 있으면 자살하겠다.	3	
10	- 나는 평소보다 더 울지는 않는다.	0	
	- 나는 전보다 더 많이 운다.	1	
	- 나는 요즘 항상 운다.	2	
	- 나는 전에는 울고 싶을 때 울 수 있었지만 요즘은 울 기력조차 없다.	3	
11	- 나는 요즘 평소보다 짜증을 많이 내는 편이 아니다.	0	
	- 나는 전보다 더 쉽게 짜증이 나고 귀찮아진다.	1	
	- 나는 요즘 항상 짜증을 내고 있다.	2	
	- 나는 전에는 짜증스럽던 일이 요즘은 지쳐서 짜증조차 나질 않는다.	3	
12	- 나는 다른 사람들에 대한 관심을 잃지 않고 있다.	0	
	- 나는 전보다 사람들에 대한 관심이 줄었다.	1	
	- 나는 사람들에 대한 관심이 거의 없어졌다.	2	
	- 나는 사람들에 대한 관심이 완전히 없어졌다.	3	
13	- 나는 평소처럼 결정을 잘 내린다.	0	
	- 나는 결정을 미루는 때가 전보다 더 많다.	1	
	- 나는 전에 비해 결정 내리는데 더 큰 어려움을 느낀다.	2	
	- 나는 더 이상 아무 결정도 내릴 수 없다.	3	
14	- 나는 전보다 내 모습이 나빠졌다고 느끼지 않는다.	0	
	- 나는 매력 없어 보일까봐 걱정한다.	1	
	- 나는 내 모습이 매력 없이 변해버린 것 같은 느낌이 든다.	2	
	- 나는 내가 추하게 보인다고 믿는다.	3	
15	- 나는 전처럼 일을 할 수 있다.	0	
	- 나는 어떤 일을 시작하는데 전보다 더 많은 노력이 든다.	1	
	- 나는 무슨 일이든 하려면 나 자신을 매우 심하게 채찍질해야만 한다.	2	
	- 나는 전혀 아무 일도 할 수가 없다.	3	
16	- 나는 평소처럼 잠을 잘 수 있다	0	
	- 나는 전에 만큼 잠을 자지는 못한다.	1	
	- 나는 전보다 일찍 깨고 다시 잠들기 어렵다.	2	
	- 나는 평소보다 몇 시간이나 일찍 깨고 한번 깨면 다시 잠들 수 없다.	3	

우울척도 검사(Beck Depression Inventory: K-BDI)<3>

※평가방법: 지난 한 주간을 되돌아보고 느낀 대로 정확히 답변하여 주십시오.

No	문항	선택	점수
17	- 나는 평소보다 더 피곤하지는 않다.	0	
	- 나는 전보다 더 쉽게 피곤해진다.	1	
	- 나는 무엇을 해도 피곤해진다.	2	
	- 나는 너무나 피곤해서 아무 일도 할 수 없다.	3	
18	- 내 식욕은 평소와 다름없다.	0	
	- 나는 요즈음 전보다 식욕이 좋지 않다.	1	
	- 나는 요즈음 식욕이 많이 떨어졌다.	2	
	- 나는 요즈음 전혀 식욕이 없다.	3	
19	- 나는 요즈음 체중이 별로 줄지 않았다	0	
	- 나는 전보다 무게가 2kg 가량 줄었다.	1	
	- 나는 전보다 무게가 5kg가량 줄었다.	2	
	- 나는 전보다 무게가 7kg가량 줄었다.	3	
	(나는 현재 음식으로 체중을 조절하고 있는 중이다----- 예/아니오)	O X	
20	- 나는 건강에 대해 전보다 더 염려하고 있지는 않다.	0	
	- 나는 여러 가지 통증, 소화불량, 변비 등과 같은 신체적 문제로 걱정하고 있다.	1	
	- 나는 건강이 너무 염려되어 다른 일을 생각하기 힘들다.	2	
	- 나는 건강이 너무 염려되어 다른 일을 아무것도 생각 할 수 없다.	3	
21	- 나는 요즈음 성(SEX)에 대한 관심에 별다른 변화가 없다.	0	
	- 나는 전보다 성(SEX)에 대한 관심이 줄었다.	1	
	- 나는 전보다 성(SEX)에 대한 관심이 상당히 줄었다.	2	
	- 나는 성(SEX)에 대한 관심을 완전히 잃었다.	3	
합계 점수			점

K-BDI	판단 기준		미국(개발자)
00~09점	우울하지 않은 상태	minimal depression	00~13점
10~15점	가벼운 우울 상태	mild depression	14~19점
16~23점	중한 우울 상태	moderate depression	20~28점
24~63점	심한 우울 상태	severe depression	29~63점

Beck 우울 척도 검사(BDI)는 Aaron T. Beck 박사가 1961년에 고안하여 전 세계적으로 가장 널리 사용되는 우울증 진단방법 중의 지표이다.

우울척도 평가(CES-D)

지난 일주일 동안 귀하에게 얼마나 자주 일어났었는지를 정확히 체크하세요.

A : 극히 드물다(일주일 1일 이하) **B** : 가끔 있었다(일주일 1~2일간)

C : 종종 있었다(일주일 3~4일간) **D** : 대부분 그랬다(일주일 5일 이상)

No	문 항	A	B	C	D
01	평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다.	0	1	2	3
02	먹고 싶지 않고 식욕이 없다.	0	1	2	3
03	어느 누가 도와준다 하더라도 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같다.	0	1	2	3
04	무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다.	0	1	2	3
05	비교적 잘 지냈다.	3	2	1	0
05	상당히 우울했다.	0	1	2	3
07	모든 일들이 힘들게 느껴졌다.	0	1	2	3
08	앞일이 암담하게 느껴졌다.	0	1	2	3
09	지금까지의 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다.	0	1	2	3
10	적어도 보통 사람들만큼의 능력은 있었다고 생각 한다.	3	2	1	0
11	잠을 설쳤다.(잠을 잘 이루지 못했다.)	0	1	2	3
12	두려움을 느꼈다.	0	1	2	3
13	평소에 비해 말수가 적었다.	0	1	2	3
14	세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.	0	1	2	3
15	큰 불만 없이 생활했다.	3	2	1	0
16	사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.	0	1	2	3
17	갑자기 울음이 나왔다.	0	1	2	3
18	마음이 슬펐다.	0	1	2	3
19	사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.	0	1	2	3
20	도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.	0	1	2	3
총점					

K-BDI	판단 기준
00~24점	정상적 상태
25~60점	우울증 상태(필요시 전문가에게 상담 필요)

특고·플랫폼 노동자를 위한
노동 기본상식

발행일 2022년 12월
발행인 정숙희, 홍성진, 임승운
 도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터
발행처 동북권 서울특별시 노동자 종합지원센터
 서남권 서울특별시 노동자 종합지원센터
인쇄 오롬(02-2273-7012)

