

병의원에서의 근로기준법과 노무관리

- 고용과 퇴직 처리 중심으로 -

서울성내과의원

성 상 규

서울특별시 금천구 독산1동 145-8

02) 830-6848

E-mail : sq2@medimail.co.kr

중심단어(Key words) : 근로기준법, 퇴직금, 근로계약서, 노동

서론

19세기에 서구에서 자본주의 문제점들이 나타나면서 이에 대한 병폐가 지적되어 왔고 이에 대한 대안으로 사회주의 등의 등장과 함께 그동안 상대적으로 약자 입장에 있었던 일반 노동자의 입장이 점차 강화되어 왔다.

이후 세계적으로 전반적인 서구적인 시대 경향이 확대되어 왔고 이에 따라 노사 관계도 점차 노동자 권리가 강하게 주장되고 있어 분쟁이 갈수록 늘어가고 있다.

사업주의 지나친 일방적 권리는 근로자의 권리를 침해할 수도 있으며 반면 노동자 권리의 지나친 강화는 사업의 이익 추구의 경영과 국내의 투자 의욕을 감소시켜 사업체의 해외 이전증가와 외국 자본의 국내 투자를 저하시키는 주요 요인으로 작용하여 국가 경제에도 큰 영향을 미친다.

그래서 한국도 고용관계, 임금 등 상담하고 그 분쟁을 담당하는 노무사가 새 면허로 배출이 되어 노무사 사무소와 노무법인 등이 우후죽순 늘어가고 있음이 주지의 사실이다.

그래서 사업주나 관리자의 개념과 법적 인식이 요구되고 있다.

소규모 업자들은 재정적 여건상 따로 전담 사무장 등 담당자가 없는 수가 많고 병.의원들은 분야 특성상 법적 상식 등과 접할 기회가 적어 관심과 상식도 적어서 더욱 노무관계에 취약하다고 할 수 있다.

그러므로 노무 관계의 각종 개념과 정확한 임금과 퇴직 처리 등은 분쟁을 최소화할 수 있을 것이다.

필자는 노무 관계 전공자나 전문가가 아니어 미숙한 점이 있을 것이나 시대적 요청상 필요한 이슈이므로 기고하게 되었으며 나머지 구체적인 부분을 더 알려면 노동부 등 관계

동 기관이나 노무사 등 노동 전문가의 상담이 필요하리라고 본다.

근래 의료계도 고용 관계의 분쟁이 상당히 늘어나고 있어 주위를 요하게 되었다.

최근의 의료계 노조 강세 상황은 2007년은 복수 노조가 허용 예정 앞두고 의료계 내에서만도 기존의 전국보건의료노조에 이어 2006년 2월 9일 공식 출범한 전국병원노동조합협의회와 2006년 5월 출범을 목표로 추진 중인 전공의 및 봉직의 노조 등 병원계가 때 아닌 노조열풍으로 몸살을 앓고 있으며 전국 노조가 의원급 직원에게도 연합노조를 결성할 움직임이 있었다. 만약 그렇게 되면 의원급에서도 연대 노무 분쟁 시비나 파업 같은 것도 가능할 것이므로 노사관계에 더욱 신경을 써야 할 것이다.

현재까지 병원은 필수공익사업으로 분류돼 노사간 분쟁시 노동위원회의 직권중재가 가능했고, 필수공익사업의 지정이 노조의 정의행위를 일정부분 제한하는 역할을 해왔다

특히 현재 당정간에 노사관계 선진화 방안의 일환으로 필수공익사업의 지정 해제를 추진하고 있어, 병원계와의 갈등이 불가피할 것으로 예상된다.

대비에 미흡한 것이 많아, 시급한 대책이 필요하므로 미흡하나마 여러 노무사, 노무법인의 자문 그리고 관련 문헌들을 기초로 객관성이 있는 것을 위주로 정리하여 보았다.

본론

사업장에서 노무관계 규정이 까다로운 법들이 계속 신설되고 엄격해짐에 따라 고용, 근로, 퇴직 등에 주의하여야 할 점이 늘어나고 있다.

또 노동관계 법령 등이 복잡하고 개정이 많으며 판례나 유권해석 따라 달라지기도 하므로 참고로 하여야 할 것이다.

해고에 있어서도 비리가 있다고 바로 해고하기보다는 인간적인 처리로 상호 양해 관계되는 선에서 완곡히 하는 것이 좋으며 경고, 감봉, 정직 등의 단계를 밟고 시간을 두고 사전 통보 등을 한다면 더욱 이상적일 것이다.

대부분의 근로 조건은 근로기준법, 근로기준법 시행령 등에 명시되어 있으며 이에 대한 이해가 필요하다.

주 40시간 근무는 300인 이상 사업장에서 시행하고 있으나 2006. 7. 1부터는 100인 이상 사업장으로 확대할 예정이다.

1. 근로기준법의 적용

각종 병, 의원 경우도 마찬가지이지만 다른 소규모 사업자와 같이 종업원 4인 이하 사업자와 5인 이상 사업장으로 나눌 수 있다.

이의 차이는 중요한데 현재는 관련 법에서는 퇴직금 등 규정에 종업원 4인 이하 사업자는 근로기준법(약칭:근기법)이 일부는 적용이 안 되고 5인 이상 사업장은 근로기준법이 다 적용이 되기 때문이다.

노무 관계에서는 근로기준법이 기본이 되는 법이다.

즉 2005년 7월 개정된 노동부의 근로기준법에 따르면 (제10조) 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용하지 아니하고, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부규정을 적용할 수 있다고 되어 있다.

근로기준법 시행령 제1조의 2(적용범위)에서는 근로기준법 제10조제2항의 규정에 의하여 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법규정은 별표 1과 같다고 하여 적용 기준을 정해 놓았다. [본조신설 98.2.24]

1) 근로조건의 명시

근로기준법 제24조에 따르면 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.

2) 2005. 7월의 근로기준법

사용자는 연장근로(제52조 제58조 및 제67조단서의 규정에 의하여 연장된 시간의 근로)와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임

금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(제55조 연장, 야간 및 휴일근로).

사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제55조의 규정에 의한 연장근로 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다(제55조의2 보상휴가제 신설 2003. 9. 15).

2. 임 금

1) 임금의 정의

근로기준법에서 '임금'이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다(근로기준법 제18조).

근로기준법에서는 임금을 '통상임금'과 '평균임금'의 2가지로 나누고, 각종 법정수당과 보상금 등을 산정할 때 2가지 중의 하나를 적용하도록 하고 있다.

흔히 발생하는 퇴직의 경우에, 5인 이상 근로자 사업장에서는 근로기준법에 따른 퇴직금을 지급해야 하는데 이때는 평균임금을 계산하여 그 근무 연수대로 지급하게 된다.

따라서, 임금은 다음의 요건을 갖추어야 한다.

- 사용자가 근로자에게 지급하는 것이어야 한다.
- 근로제공에 대한 대가로 지급하는 것이어야 한다.
- 위의 요건을 갖추면 그 명칭을 불문한다.

사용자가 지급하더라도 임금으로 보지 않는 것도 있다.

- 경조비·위로금 등 은혜적·호의적으로 지급되는 금품은 임금이 아니다.
- 작업복 구입비·출장비 등은 실비변상적인 금품으로 보아 임금으로 보지 않는다.
- 보험료 부담금·학자금 등 순수한 복리후생비는 임금이 아니다.

2) 통상임금

'통상임금'이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 시간급 금액, 일급금액, 월급금액 등을 말한다.

통상임금은 잔업수당, 야근수당, 휴일·휴가수당, 해고수당 등을 계산하는데 사용된다.

통상임금은 다음과 같이 구한다.

- 시급(시간급)으로 정한 경우에는 그 금액이 통상임금이다.
 - <사례 1> 시급 3,000원으로 정한 경우에는 3,000원이 시간당 통상임금
 - <사례 2> 위의 경우 시급제 아르바이트가 1시간 연장근로를 한 경우의 가산수당(통상임금의 50%)은?
 $3,000원 \times 50\% = 1,500원$

- 월급으로 정한 경우에는 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간수로 나눈 금액입니다.
- <사례> 월 임금이 678,000원이고 월 통상임금 산정기준시간수가 226시간인 경우, 이 근로자의 시간당 통상임금은? $678,000\text{원} \div 226\text{시간} = 3,000\text{원}$

통상임금을 산정할 때에는 근로자의 기본급에 직책수당 등의 고정수당이 포함된다.

3) 평균임금

‘평균임금’이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전의 3월간에 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 퇴직금, 휴업수당, 재해보상금 등은 평균임금으로 산정해야 한다. 평균임금 산정에 포함되는 임금은 원칙적으로 근로의 대가로 지급된 모든 임금을 포함한다. ‘3개월의 총일수’는 근로자가 근로한 일수가 아니라 휴일을 포함한 달력상의 일수를 말한다.

다음에 해당하는 기간과 그 기간 중에 지급된 급여는 총일수와 임금총액에서 공제된다.

- 수습사용중인 기간, 회사사정으로 인해 휴업한 기간, 산전후 휴가기간, 업무상 재해로 인해 휴업한 기간, 육아휴직기간, 정당한 쟁의행위기간, 군복무기간, 예비군훈련 기간 중에 휴직하거나 일하지 못하여 임금을 지급받지 못한 기간, 업무외의 부상이나 질병으로 인하여 사용자의 승인을 받아 휴직한 기간

근로기준법 시행령에서는 다음과 같이 되어 있다.

제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간 및 임금) ①법 제19조의 규정에 의한 평균임금 산정기간중에 다음 각호의 1에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제한다. <개정 98.2.24, 99.3.3, 2001.10.31>

1. 법 제35조제5호의 규정에 의한 수습사용중의 기간
2. 법 제45조의 규정에 의한 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
3. 법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간
4. 법 제81조의 규정에 의한 업무수행으로 인한 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간
5. 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직기간
6. 노동조합 및 노동관계조정법제2조제6호의 규정에 의한 쟁의행위기간
7. 병역법·향토예비군설치법 또는 민방위기본법에 의한 의무행위를 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만,

그 기간중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.

8. 업무와 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간

②법 제19조제1항의 규정에 의한 임금의 총액에는 임시로 지불된 임금 및 수당과 통화외의 것으로 지불된 임금은 이를 산입하지 아니한다. 다만, 노동부장관이 정하는 것에 대하여는 그러하지 아니하다.

제3조(일용근로자의 평균임금) 일용근로자에 대하여는 노동부장관이 사업별 또는 직업별로 정하는 금액을 평균임금으로 한다.

통상임금과 평균임금의 계산방법 정리하여 비교하면 정해진 근로시간(예를 들어, 1일 8시간 1주 44시간 1주 6일)만 일해도 정기적이고 일률적으로 지급되는 기본급과 고정수당을 합해서 계산하는 것이 통상임금이며, 소정근로시간보다 더 일해서 받은 연장근로·야간근로·휴일근로수당과 상여금·연월차수당 등 변동수당까지 합쳐서 계산하는 것이 평균임금이다.

4) 임금지급방법

임금은 직접 본인에게, 통화로, 전액을, 1개월에 1회 이상, 정해진 날에 지급해야 한다(근로기준법 제42조). 이것을 임금지급의 5가지 원칙이라고 한다.

사용자는 원칙적으로 임금을 통화로 지급해야 하므로 물건 등으로 대신 지급할 수는 없다. 여기서 통화란 한국은행이 발행한 화폐를 말하는데, 은행이 발행한 자기앞 수표도 통화로 지급한 것으로 한다.

임금은 근로자 본인에게 직접 지불되어야 하므로 다른 사람이 대신 수령할 수 없다. 근로자 본인의 이름으로 된 은행 계좌에 이체하는 것은 직접 지급한 것으로 한다. 임금은 전액을 지급해야 하므로 얼마를 제하고 지급할 수는 없다. 다만, 갑종근로소득세, 주민세, 건강보험료, 고용보험료, 국민연금, 임금가불액 등은 공제가 인정된다. 임금은 매월 1회 이상 지급하되 반드시 미리 정한 날에 지급해야 한다. 그러므로 임금을 2달에 1번씩 지급하거나 매월 날짜를 바꿔서 지급하는 것은 안 된다. 다만, 임시로 또는 부정기적으로 지급되는 수당은 몇 개월에 한번씩 지급할 수도 있다.

3. 퇴직금

근로자 퇴직급여 보장법에 따르면 제 2 장 퇴직금제도에서는 5인 이상 사업장은 아래 근로기준법 8~12조같이(B) 근로기준법 따라 퇴직금을 지급하여야 하며 연봉제도 따로 퇴직금을 설정한다. 이는 상호 합의가 되면 결정에 따라 일년 종료시마다 주어도 되고 퇴직시 주어도 된다.

4인 이하 사업장은 퇴직금을 주지 않아도 되나, 만약 주기

로 한 경우, 근로기준법에 따라 설정한 경우는 제8조~12조를 따르고, 독자적으로 규정을 정한 경우는 퇴직금이라는 명칭을 쓰면 나중에 근로기준법상의 퇴직금 기준이나 아니냐라는 법적 문제로 다툼이 있는 경우가 많으므로 명칭을 근속 수당 또는 퇴직 위로금 명칭 등으로 하고 따로 정하여 이에 따르게 하는 것이 좋다.

2005년 12월부터 퇴직 연금제가 시행되는데 이는 퇴직금을 연금식으로 나누어 나누어 받는 것이다. 확정급여형, 확정기여형의 2가지가 있으며 중 주로 확정급여형(DB형)에 가입하고 있는 경향이라고 한다.

1) 근로기준법을 보면

제8조(퇴직금제도의 설정) ① 퇴직금제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. ② 제1항의 규정에 불구하고 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

제9조(퇴직금의 지급) 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 의한 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

제11조(퇴직금의 우선변제) ① 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다. ② 제1항의 규정에 불구하고 최종 3년간의 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. ③ 제2항의 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

4. 휴가

휴가는 5인 이상 근로자 사업장은 아래 근로기준법 따라 실시하고, 4인 이하 근로자 사업장은 이를 적용하지 않아도 되고 상호 계약대로 할 수 있다.

제57조(월차유급휴가:A) ① 사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나

분할하여 사용할 수 있다.

5. 비정규직 노동과 외주(아웃 소싱)

사업장에서 채용시 임시직으로 많이 고용하는데 근무기간이 보통 2년 초과하여 경과되면 정규직으로 간주하는 경우가 많다고 한다.

노무관리와 임금 등 복잡한 문제 등으로 외주로 파견근무 인력을 받아서 고용하는 경우가 많은데 이는 법적 소속은 파견업체 회사 소속이고 실제 근무는 파견된 사업장에서 하는 개념이다.

GS 홈쇼핑 상담원, 휴대폰 회사 상담원, 경비 관리 업체 등 많은 대기업과 중소기업에서 이용하고 있으며 파견 받은 업체에서는 임금과 일정비율 수수료를 파견업체에 낸다. 병원도 식당, 식사 관리나 비서, 간호조무사 등 인력을 파견을 받아 하는 곳이 상당히 많다. 이는 파견업체에서 인력을 보내 주고 교체해 주고 임금 등 지불 등을 알아서 해 주므로 인력 관리에 편하므로 그런 편리한 점 선호한다면 의료계 업체도 해볼 만하다.

의료계에서 간호조무사 등은 되나 전문 인력으로 간주되는 의사, 정규 간호사, 의료 관련 기사 등은 허용이 안 된다고 한다. 직장과 시장 유연성을 위하여 정규 간호사, 의료 관련 기사 등도 외주로 하자는 건의도 있지만 노동계 반발 등의 파위 게임 등으로 실행은 되지 않고 있다.

6. 해고와 퇴직금

해고와 퇴직은 예민한 문제로 처리시는 신중을 요한다.

특히 5인이상 사업장은 근로 관계법에, 주로 근로기준법과 그 시행령 등에 따라서 하여야 하며 정당한 이유 없이 해고 등 할 수 없으며 사업주가 타당한 이유라고 생각하더라도 노동 관계 기관의 발달로 실제 사업주에게 불리하게 판단되는 수가 많으므로 단번에 성급하게 처리하기 보다는 감봉, 정직 등 단계적으로 밟아 완만히 처리하는 것이 설득력이 크고 서로가 더 원만하므로 좋다. 해고는 주로 한 달 전에 통보하여 하게 된다.

참고로 본 글의 법 조항에서 A, B 표시의 의미는 아래와 같다.

A : 5인 이상 사업장 적용
B : 5인 이상 사업장과 4인 이하 사업장도 다 적용

1) 근로기준법을 보면

제30조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다. <A> ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후

의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일 간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 99.2.8, 2001.8.14> ③ 삭제 <99.2.8>

제31조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) <A> ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니된다. <A> ③ 사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근무자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며, 이하 양자를 “근로자대표”라 한다)에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④ 사용자는 제1항의 규정에 의하여 일정규모이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고를 하여야 한다. ⑤ 사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다. [전문개정 98.2.20] <A>

제32조(해고의 예고: A) ① 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며, 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

다만, 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 99.2.8> <A>

제34조(퇴직금제도) ① 사용자는 계속 근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로년수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업내에 차등제도를 두어서는 아니된다. ③ 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하

여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로 년수는 정산시점부터 새로이 계산한다. ④ 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 “퇴직보험등”이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 년금으로 수령하게 하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직보험등에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다. <개정 97.12.24>

제34조(퇴직급여제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여제도에 관하여는 근로자퇴직급여보장법이 정하는 바에 따른다. [2005.1.27 근로자퇴직급여보장법제정시 전문개정, 2005.12.1 시행]

7. 2006년부터 달라지는 노동행정관련 주요내용

2006년 2월 현재 기준으로 나온 소식은 아래와 같다.

1) 공무원 노조 인정

지난해 2005.1.28 자로 공무원노조법이 통과되었으나 이의 시행은 1년 유보된 바 있다.

따라서, 2006. 1. 28자로 공무원노조의 설립과 활동, 단체교섭이 제도적으로 보장되며 단체행동권은 인정되지 않는다.

2) 퇴직연금제의 시행

기존의 법정퇴직금제도에 추가하여 퇴직연금제가 2005. 12. 1자로 시행된다. 올해는 이와 관련하여 각 기업에서 본격적으로 퇴직연금제가 도입될 것으로 예상된다. 현재 퇴직급여제의 2가지 상품(확정급여형, 확정기여형) 중 주로 확정급여형(DB형)에 가입하고 있는 것으로 나타났다.

퇴직연금에 가입하는 경우 퇴직연금불입액에 대해 기존의 연금저축불입액(연간 소득공제한도 240만원)과 합쳐 연간 300만원 한도에서 소득공제가 허용된다.

3) 임금피크제 보전수당 지원

사업주가 근로자 대표의 동의를 얻어 55세 이상 고용보장을 조건으로 54세를 기준으로 임금을 감액조정하는 경우에 18개월 이상을 계속근무하고 10% 이상의 임금이 감액된 근로자에게 월50만원 까지 지급된다. 임금삭감 후 연봉이 4,680만원 이상인 고액임금 근로자는 제외된다. (교육원은 해당사항이 없을 듯함)

4) 유산, 사산 휴가제도 도입

여성근로자가 정상분만이 아닌 유산이나 사산한 경우에도 아래의 기준에 따라 산전후 휴가를 부여(모성보호)한다.

Table 1. [시행령 별표 1] <신설 98.2.24, 2001.10.31>

상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제1조의2 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총칙	제1조 내지 제12조, 제14조 내지 제21조
제2장 근로계약	제22조, 제24조, 제25조, 제26조제1항, 제27조 내지 제29조, 제30조제2항, 제32조, 제35조 내지 제41조
제3장 임금	제42조 내지 제44조, 제46조 내지 제48조
제4장 근로시간과 휴식	제53조, 제54조, 제61조
제5장 여성과 소년	제62조, 제63조 제1항·제3항(임산부와 18세미만자에 한한다), 제64조 내지 제67조, 제68조제2항, 제3항, 제69조, 제70조, 제72조 [개정 2001.10.31]
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제81조 내지 제95조 <제82조 내지 제85조의 규정 적용은 2001년 1월 1일부터 시행>
제11장 근로감독관 등	제104조 내지 제109조
제12장 벌칙	제110조 내지 제116조(제1장 내지 제6장, 제8장, 제11장의 규정중 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우에 한한다)

- 임신 16주에서 21주 : 30일, 임신 22주에서 27주 : 60일, 임신 28주 이상 : 90일

5) 산전후휴가급여 90일 전액 고용보험에서 지급

그동안 여성근로자의 산전후휴가시 급여를 60일분은 사업주가 지급하고 나머지 30일분은 고용보험에서 지급하던 것을 90일치 전부 고용보험에서 지급한다(월 최고 135만원 한도).

2006.1.1부터 제조업 500인 이하, 광업 300인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고·통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 기업에서 시행한다.

6) 주40시간제 확대 시행

현재 300인 이상 사업장에 적용되고 있으나 2006.7.1부터 100인 이상 사업장으로 확대할 예정이다,

7) 채용시 건강진단 폐지

근로자를 채용할 때 의무적으로 실시해 오던 건강진단을 폐지한다. 그동안 채용시 건강진단이 과거 병력이 있는 근로자를 채용하지 않는 수단으로 악용되어 온 것을 시정하고자 하는 취지이다.

8) 실업급여 상한액 인상

실직자가 받는 실업급여 상한액이 종전 1일 35,000원에서 40,000원으로 인상되었다.

9) 비정규직 관한 법령

노사문제와 임금 양등으로 비정규직 채용이 늘어나자 기업과 노동시장의 유연성은 좋아졌으나 노동세력의 반발이 지속되어왔다.

2006년 2월 27일 국회 국제환경노동위는 다음과 같은 비정규직 관련 법안 3개를 통과시켰다. 노동계와 경영계 등 불만으로 국회 본회의를 통과하여 정착될지 봐야 하겠지만 그 대로 된다면 다음과 같은 내용이다.

2007년부터는 300인 이상 사업장에서 정규직 근로자와 유사한 업무에 종사하는 비정규직 근로자에 대한 차별이 금지된다. 또 기간제 근로자를 2년 이상 계약한 경우 계약기간 종료를 이유로 함부로 해고를 할 수 없게 된다.

비 정규직법은 300인 이상 사업장에는 2007년 1월부터, 100~300인 사업장의 경우 2008년 1월부터, 100인 이하 사업장은 2009년 1월부터 각각 단계적으로 시행되며 4인 이하 사업장에는 적용되지 않는다.

또 법안은 '차별 처우'의 정의를 '임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적 이유없이 불리하게 처우하는 것'으로 규정하고, '비정규직이란 이유로 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직에 비해 차별적 처우를 해서는 안 된다'는 내용의 비정규직 차별금지 조항을 새로 만들었다. 차별 시정 청구 주체는 당사자로, 차별입증 책임주체는 사용자로 규정했으며 파견 허용업종은 현행대로 '포지티브' 방식을 유지하되 구체적 내용은 추후 대통령 시행령으로 정하도록 했다.

법안은 또 단시간 근로자에 대해서도 법정 근로시간(주당 40시간) 이내라도 초과근로시간이 1주일에 12시간을 넘기지 못하도록 해 단시간 근로를 남용할 수 없도록 했다

결 론

노사관계는 현대사회에서 경영에 중요한 요소가 되어가고 있으며 노무 처리는 노사간에 서로 잘 화합하고 관계법령에 따라 처리한다면 가장 이상적이고 직장에서의 일의 능률도 오를 것이고 발전에 큰 도움이 된다. 작은 의원 등 영세 사업장은 전담 부서가 없어 자칫 노무관계나 처리에 소홀하기 쉬워 사소한 처리 미숙으로 분쟁이 발생하는 수가 많다.

현대는 시대상황이 근로자 권리가 강화되어가는 추세에 따라 각종 노무 민원 처리 기관과 법령이 늘어나고 있어 사용자가 주의를 요하며 문제가 되지 않게 근로 관계 법에 따라 처리하여야 한다.

근로 관계법령은 근로 기준법이 가장 주가 되고 이를 숙지하는 것이 도움이 되며 소규모 의원 같은 영세 사업장일 경우 노무 관리 책임자를 따로 두기가 어려우므로 사용자가 이를

알아야 도움이 될 것이다.

사용자는 계약을 설정하여 충실히 지켜야 하고 이를 위반할 시는 현재는 많은 사회적 문제를 일으키는 경향이 있다. 각종 고용방법, 임금 처리, 퇴직 처리 등을 고려하여 각 직장에 맞게 한다면 보통 큰 문제는 없을 것이다.(참고: 일부는 동화노무법인 노무사분 등의 자문을 참조하였다.)

참고문헌

1. 노동부 근로기준과, 근로기준법. 문중인쇄 2005.7.
2. 최영우, 근로기준법 실무해설. 한국노동교육원 2005.3
3. 최영우, 맞춤노동법. 한국노동교육원 2005.12.1

부 록

근로계약서 예 : 노무사 자문으로 예로 만들어 보았으며 절대적인 것은 아니며 사업장 사정에 따라 변경 가감하여 할 수 있다.

연봉 근로계약서 (종업원 4인 이하 사업장)

_____ 사업장 대표(이하 “갑”이라 함)와 근로자 _____ (이하 “을”이라 함)간에 다음과 같이 연봉 근로계약을 체결한다.

제1조(총 연봉의 산출기준)

총 연봉은 “갑”의 경영성과, 당해 근로자의 직전 년도의 업무성과, 성실도를 기준으로 산정하여 지급하며 다음 계약시 전의 근무 성적 등을 반영한다.

제2조(계약기간)

- ① “을”의 연봉 계약 기간은 _____ 년 _____ 월 _____ 일 부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일 까지 1년으로 한다.
- ② “갑”과 “을”은 연봉계약기간이 만료되면 새로운 연봉계약을 체결하여야 한다.

제3조(연봉액)

총 연봉 _____ 원 / 월 단위 봉급 _____ 원

제4조(연봉의 구성 및 지급)

- ① 총 연봉에는 다음 각호의 근로에 대한 대가 및 법정 제 수당이 포함되는 것으로 한다.
 - 근로제공의 양과 질에 따른 기본급, 상여금
 - 연장근로수당, 생리휴가수당 등 모든 법정 수당들
- ② 연봉은 총 연봉을 13으로 나누어 12개월 간 매월 정기 지급하고 1년 근무 만료시 근속 수당 1/13 치를 지급한다.
(또는 일정액의 월 지급과 수당 등으로 나누어 지급한다.) 별도의 퇴직금은 없다.

제5조(중간정산)

“갑”은 “을”의 합의하에 중간정산 할 수 있다.

제6조(기타)

본 계약서에 규정하지 아니한 사항은 관례에 따른다.

제7조(준수사항)

“을”은 다음의 사항을 준수하여야 한다.

1. 근로자는 근무 시 알게 된 내용 또는 영업에 관련된 비밀을 타인에게 누설하여서는 안 된다.
2. 근로자는 성실히 근무하여야 하며, 업무시간 중 업무 외 다른 일로 출타나 시간을 소모 시 미리 신고하여 승낙을 얻어야 한다.
3. 본 직장 등에 관련된 재물, 기물, 명예, 업무 등에 손해를 끼쳤을 때는 그 손해를 배상하여야 한다.

제8조(포상, 벌칙 등)

1. 본 직장에 성실 근무나 기여가 클 시에는 여러 방법으로 포상을 할 수 있다.
2. 준수 사항, 무단 이탈이나 결근, 업무 규칙 등 위반 시나 기타 손해를 끼쳤을 시에는 근무성적에 반영하며 배상, 경고, 감봉, 정직, 해고할 수 있다.
3. 쌍방 합의하에 급여나 수당을 일정 휴가나 근무 쉬는 것으로 대치 할 수 있다.
4. 을은 회사의 정당한 조치에는 이의를 제기하지 않고 감수한다.
5. 그리고 각종 분쟁 시에 소송이나 민원 등은 본 직장이 있는 지역의 해당 법원이나 해당 기관으로 하기로 한다.

200

위 “갑” : 직장주소 :

직 장 명 :

사업장 대표 :

(인)

위 “을” : 자택주소 :

자택전화 :

주민등록번호 :

성 명 :

(인)

연봉 근로계약서 (종업원 5인 이상 사업장)

_____ 사업장 대표(이하 “갑”이라 함)와 근로자 _____ (이하 “을”이라 함)간에 다음과 같이 연봉 근로계약을 체결한다.

제1조(총 연봉의 산출기준)

총 연봉은 “갑”의 경영성과, 당해 근로자의 직전 년도의 업무성과, 성실도를 기준으로 산정하여 지급하며 다음 계약시 전의 근무 성적 등을 반영한다.

제2조(계약기간)

- ① “을”의 연봉 계약 기간은 _____ 년 _____ 월 _____ 일 부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일까지 1년으로 한다.
- ② “갑”과 “을”은 연봉계약기간이 만료되면 새로운 연봉계약을 체결하여야 한다.

제3조(연봉액)

총 연봉 _____ 원 / 월 단위 봉급 _____ 원

제4조(연봉의 구성 및 지급)

- ① 총 연봉에는 다음 각호의 근로에 대한 대가 및 법정 제 수당이 포함되는 것으로 한다.
 - 근로제공의 양과 질에 따른 기본급, 상여금
 - 연장근로수당, 생리휴가수당 등 모든 법정 수당들
- ② 연봉은 총 연봉을 12로 나누어 12개월 간 매월 정기 지급하고 1년 근무 만료시마다 퇴직금으로 1달 치를 지급한다. 일시적 보상 차원의 수당, 경비는 퇴직금 계산에서 제외한다.(또는 일정액의 월 지급과 수당 등으로 나누어 지급한다.)

제5조(중간정산)

“갑”은 “을”의 합의하에 중간정산 할 수 있다.

제6조(기타)

본 계약서에 규정하지 아니한 사항은 관례에 따른다.

제7조(준수 사항)

“을”은 다음의 사항을 준수하여야 한다.

1. 근로자는 근무 시 알게 된 내용 또는 영업에 관련된 비밀을 타인에게 누설하여서는 안 된다.
2. 근로자는 성실히 근무하여야 하며, 업무시간 중 업무 외 다른 일로 출타나 시간을 소모시 미리 신고하여 승낙을 얻어야 한다.
3. 본 직장 등에 관련된 재물, 기물, 명예, 업무 등에 손해를 끼쳤을 때는 그 손해를 배상하여야 한다.

제8조(포상, 벌칙 등)

본 직장에 성실 근무나 기여가 클 시에는 여러 방법으로 포상을 할 수 있다.

1. 준수 사항, 무단 이탈이나 결근, 업무 규칙 등 위반 시나 기타 손해를 끼쳤을 시에는 근무성적에 반영하며 배상, 경고, 감봉, 정직, 해고할 수 있다.
2. 쌍방 합의하에 급여나 수당을 일정 휴가나 근무 쉬는 것으로 대치 할 수 있다.
3. 을은 회사의 정당한 조치에는 이의를 제기하지 않고 감수한다.
4. 그리고 각종 분쟁 시에 소송이나 민원 등은 본 사업장이 있는 지역의 해당 법원이나 해당 기관으로 하기로 한다.

200

위 “갑” : 직장주소 :

직 장 명 :

사업장 대표 :

(인)

위 “을” : 자택주소 :

자택전화 :

주민등록번호 :

성 명 :

(인)