

2021년 상반기

외국인투자기업 인사노무담당자 세미나



서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 10층 글로벌노사지원팀

Tel | 02-6021-1170 Fax | 02-6021-1483 Web | www.nosa.or.kr

2021년 상반기 외국인투자기업 인사노무담당자 세미나

2021년 상반기

외국인투자기업 인사노무담당자 세미나

세미나 날짜 : '21년 6월 16일(수), 14:00-16:30

공동주최기관 : 노사발전재단   경기도외국인투자기업센터
Gyeonggi Province Support Center for Foreign-Invested Companies

세미나 주제 : 세션1. 고용노동 정책 및 지원안내

세션2. 인사노무 실무사례 및 노동법 Q&A



목 차

세션1 고용노동 정책 및 지원안내

고용노동부 윤옥균 서기관 ····· 1

세션2 인사노무 실무사례 및 노동법 Q&A

법무법인 태평양 김상민 변호사 ····· 23

세션1
고용노동 정책 및 지원 안내

고용노동부
윤옥균 서기관

고용노동정책 및 지원제도, 최근 개정 노동법 안내

2021.6.16

코트라 투자종합상담실
고용노동부 파견관 윤옥균

- Ⅰ 최근노동시장 현황
- Ⅱ 고용노동 정책 및 지원제도
- Ⅲ '21년 주요 노동법 개정 사항
- Ⅳ 마무리

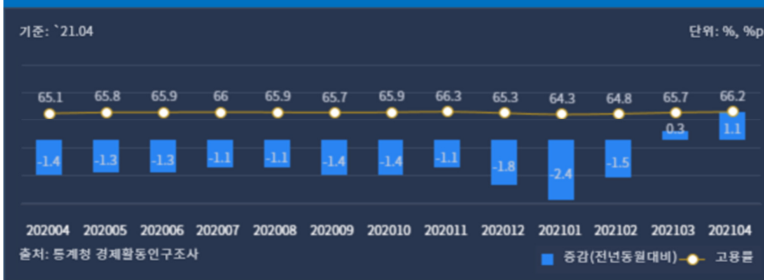
Contents



최근 노동시장 현황

1 최근 노동시장 현황

월별 고용률(15세 - 64세)



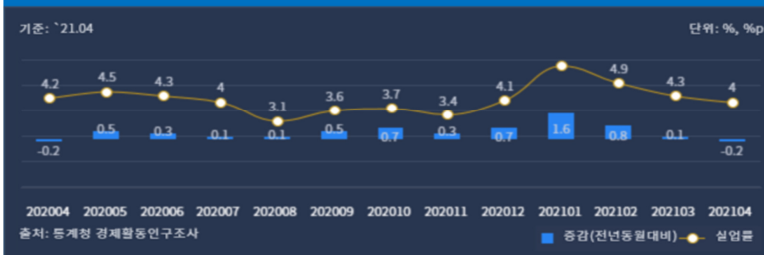
<통계청 '21. 4월 고용동향>

- 취업자 증가, 고용률 상승, 실업률 하락 등 고용지표 뚜렷한 회복세

- 숙박음식, 운수창고 등 서비스업 중심으로 고용상황 개선, 제조업도 14개월만에 증가 전환

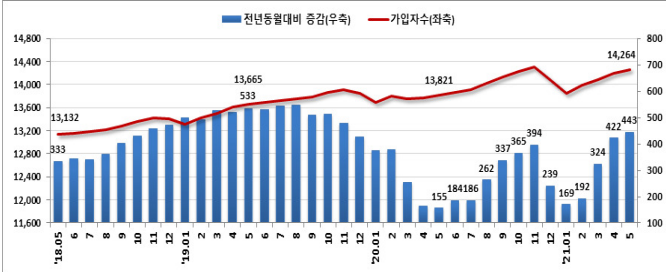
- 상용직 증가폭 크게 확대, 임시·일용직 2개월 연속 증가, (고용원 있는) 자영업자 감소세도 완화

월별 실업률



1 최근 노동시장 현황

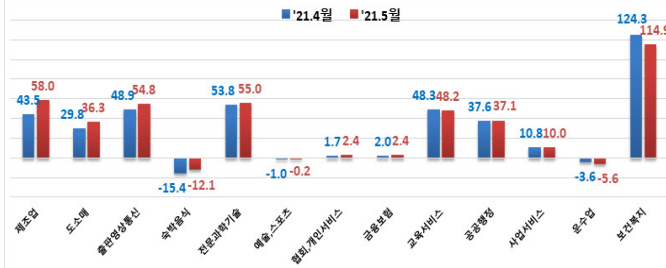
<고용보험 가입자수 및 증감 추이(천명, 전년동월대비)>



<노동부 '21. 5월 고용보험통계>

- '21.5월 고용보험 가입자수는 1,426만 4천명으로 전년동월대비 44만 3천명 증가하면서, 증가폭 개선세 지속
- 수출 증가세, 소비심리 회복, 작년 기저효과 등의 영향으로 제조업과 서비스업 전반에서 개선세
- 구직급여 신규 신청자수는 8만 6천명, 전체 구직급여 수혜자는 70만 4천명

<산업별 고용보험 가입자수 증감(전년동월대비, 천명)>



2 최근 노동시장 이슈

확대 시행 주 52시간 근로제, 현장 어려움 외면 말아야

한경연 “고용유지지원금 연말까지 연장을”
(2.7%p 상승)

“고용지원금 없었다면 작년 실업률 6.7%”

코로나 대량실업 막아...한경연 “지급기간 年180일서 12개월로 늘려야”

택배 사회적합의 5개월 지났지만...택배노동자 과로사는 여전

산재사망 감축도...文대통령 공약 ‘공수표’?

“경기회복 아직 불안... 기업 떨게하는 중대재해법 등 고쳐야”



네이버서 다반사였다

특고 12개 직종 새달부터 고용보험 적용 OK

5인미만 사업장도 ‘괴롭힘 금지법’ 도입되나

2 최근 노동시장 이슈

산업안전
사고 감축

안전한 일터 조성

중대재해
처벌법
시행

코로나
고용유지
지원

위기 극복과
고용 회복

취약노동계층
보호

노동시장
이중구조
완화

주52시간제,
유연근무제
보완

혁신·포용적
노동시장으로 도약

직장내 갑질
예방

3 고용정책 대상 확대 추세

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률('21.5.21 국회 통과)

필수 업무 근로자법('21. 4.29 국회 통과)

플랫폼종사자법('21. 3.18 법안 발의)

구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률('21.1.1 시행)

특수형태근로종사자, 프리랜서, 자영업자.....



고용노동정책 및 지원제도

1 21년 고용노동정책

모든 국민이 더 좋은 일자리를 통해
함께 잘사는 나라

목표

코로나19 위기를 넘어
새로운 변화를 일자리 기회로 선도

**위기 극복과
고용 회복**

일자리 기회 확대

- 고용유지 지원 총력
- 고용취약계층 일자리 기회 확대
- 지역 주도 일자리 확산

더 든든한 고용안전망

- 국민취업지원제도 조기 안착
- 전국민 고용보험 추진
- 산재보험 사각지대 해소
- 고용서비스 인프라 강화

**혁신·포용적
노동시장으로 도약**

**POST 코로나 시대
노동시장 혁신 선도**

- 디지털 전환 핵심인재 양성
- 전국민 평생 취업지원체계 구축
- 근무혁신 지원

포용적 노동존중 일터 조성

- 노동자 기본권의 보호 및 구제강화
- 노동시장 차별 해소
- 새로운 고용형태 종사자 제도적 보호
- 상생의 노사관계

안전한 일터 조성

- 기업 안전관리체계 혁신
- 위험요인 중심 예방감독 강화
- 산재예방 투자 집중 지원
- 협업체계 구축

(단위: 억원)

사 업 명	'21년 예산	주요 내용
1. 일자리 기회 확대		
고용유지지원금	13,728	78만명
방문돌봄종사자 한시지원금	460	9만명
고용안정 선제 대응 패키지 지원	645	8개소
청년추가고용장려금	12,018	38만명 (신규 9만명, 지속 29만명)
청년디지털일자리	4,676	5만명
청년내일재출공제	14,017	35만명 (신규 10만명, 지속 25만명)
재취업지원서비스 시행지원	49	450개소
장애인 표준사업장 지원	285	90개소
중증장애인근로자 출·퇴근비용 지원	31	6.3천명
2. 더 든든한 고용안전망 구축		
국민취업지원제도 I	8,286	40만명 (청년 10만명)
국민취업지원제도 II	3,272	19만명 (청년 13만명)
사회보험 사각지대 해소	8,103	127.5만명 (임금근로자 81만명, 예술인 3.5만명, 특고 43만명)
구직급여	113,486	164만명 (예술인 3.7천명 포함)
산재보험급여	65,236	36만명 (특고 적용 확대 2.9천명)
3. POST 코로나 시대, 노동시장 혁신 선도		
K-Digital Training	1,390	1.7만명
K-Digital Credit	200	4만명
재직자 디지털융합훈련	52	27.6만명
노동시간단축 현장지원단	13	1,400개소
유연근무지원	236	1.1만명
4. 포용적 노동존중 일터 조성		
직종별 건강진단, 근골질량예방지원 등	116	건강진단 5.9만명 등
직장 내 괴롭힘 예방-근절	18	상담센터 10개소
5. 중대재해 감축으로 안전한 일터 조성		
산업안전 패트롤카 운영	49	404대
사고성재해 집중관리	561	기술지도·컨설팅 41만회 등
안전투자 혁신사업	3,271	위험기계·기구 교체 4,911대 위험공정·장비 개선 921개소
산재예방시설용자	3,228	1,830개소

1 21년 고용노동정책

고용노동부
2021년 달라진 정책
한 장으로 알아볼까요?

- 국민취업지원제도**
 - 1유형: 구직촉진수당 최대 300만원
 - 2유형: 취업활동비용 최대 195만 4천원
 - + 취업지원서비스
- 특고신채용 확대**
 - 소프트웨어 프리랜서 + 방문교사, 방과후교사, 방문요양보호사, 위생차주 등 14개 직종
 - 주당 7시간 이하
 - 주최: 근로복지공단 1588-0025
- 예술인 고용보험료 지원**
 - 두루누리 사회보험료 지원 사업
 - 대상: 근로자 10인 미만 사업장
 - 월보수 220만원 미만
 - 고용보험 가입 예술인
 - 내용: 고용보험료의 80% 지원
 - 주최: 근로복지공단 1588-0025
- 근로시간 단축 청구권 제도**
 - 내용: 근로자가 이월의 사유를 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 보장하는 제도
 - 적용: 30인 이상 사업장으로 확대
 - 주최: 고용노동부 1588-0025
- 간중서 집중일 민간기업 적용**
 - '21년 130인 이상의 민간 기업
 - '20년 1300인 이상 민간기업 및 국가차질제 공영기관
 - 주최: 고용노동부 1588-0025
- 최저임금 시급 8,720원**
 - 주최: 고용노동부 1588-0025
- 출산 특이기업 고용안정장려금 중소기업 지원 확대**
 - 기존: 최초로 근로자에게 채용직 1명 이상 사업주에게 월 100만원 연액상액 지급
 - '21년: 최초~제2회 근로자에게 최대 휴직 or 휴가 근로시간 단축 월 100만원 연액상액 지급
 - 주최: 고용노동부 1588-0025
- 산재근로자 직할훈련 신청기간 확대**
 - 실업중인 산재근로자의 직할훈련 신청은 장애간정일로부터 1년 → 3년
 - 주최: 근로복지공단 1588-0025

청년들의 코로나19 극복을 위한 든든한 버팀목

올해 총 5조 9천억원 투입, 104만명 + α 지원
[추경 1.5조원 24만 6천명 + α]

- 더 많은 일자리를 위한**
 - 청년채용 인센티브 확대
 - 청년다채용사업자 +600명
 - 특정고용촉진사업자 +2만명
 - 청년창업 활성화
 - 비대면 분야 창업지원 +600개시
 - 글로벌 기업 연계 창업지원
 - 공공부문 일자리 기회 제공
- 취업능력 향상을 위한**
 - 미래 청년연력 향상
 - 대학 스페셜업 그린 트레이닝 +3천명
 - 디지털 크리어 +4만명
 - 실용직업 역량강화 확대
 - 100% 배후인력 지원 확대
 - 100% 배후인력 지원 확대
- 필요한 소득경험 취업 지원을 위한**
 - 직소독점업 + 국민취업지원제도 청년특례 +인건비, 실경험 +199명
 - 구직대상 청년: 청년도전지원 사업, 산상 +500명
 - 직고 공인성 정보 연계 활용, 고용사회는 30% 확대
 - 고졸 + 고졸 특화 지역산업진흥 지원사업 실시
- 지속 가능한 양질의 일자리를 위한**
 - 한국판뉴딜 투자 확대 및 규제 완화
 - 취업지원 인프라 보강
 - 내리임대사업자, 온라인 청년센터 기능 확대
 - 중소기업 채용유인 등 채용 유인제도
 - 모니터링 체계 구축
 - 기업 신규 채용 동향 조사 실시

고용노동부

2 기업지원제도(고용유지지원)

고용노동부

고용유지지원금이란?

경영상황 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업·휴직 등의 고용유지조치를 실시하는 경우 지원금을 지급하여 경영 부담 완화 및 근로자의 실업을 예방하는 제도

코로나19로 어려움을 겪는 사장님께 꼭 필요하죵~

- 지원요건
- (유급 고용유지지원금) ①휴업: 피보험자 전체 소정근로시간 합계 대비 20% 초과하여 단축, ②휴직: 1개월 이상 휴직 부여
 - (무급 고용유지지원금) ①무급휴업: ③30일 이상 실시, ④일정 규모* 이상 무급휴업 실시, ⑤노동위원회 승인
 - * ▲50% 이상(19인 이하) ▲10명 이상(99명 이하) ▲10% 이상(100명~999명) ▲100명 이상(1,000명 이상)
 - ②무급휴직: ③30일 이상 실시, ④일정 규모* 이상 무급휴직 실시, ⑤무급휴직 1년 이내 3개월** 이상 유급휴업 또는 피보험자 20% 이상 휴직 실시, ⑥근로자대표 합의
 - * ▲10명 이상(99명 이하) ▲10% 이상(100명~999명) ▲100명 이상(1,000명 이상)
 - ** 특별업종은 무급휴직 전 1년 이내에 1개월 이상 유급휴업 또는 피보험자 20% 이상 유급휴직 실시

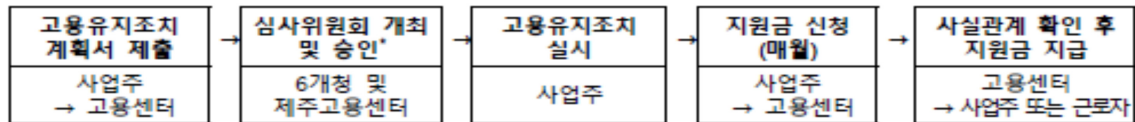
2 기업지원제도(고용유지지원)

□ 지원금액

구분	유급 휴업·휴직 고용유지지원금		무급 휴업·휴직 고용유지지원금	
	지원수준	지원한도(기간)	지원수준	지원한도(기간)
일반업종	· 우선지원 2/3 · 대규모 1/2 또는 2/3 * 단축율 50%이상	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위내에서 심사 위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)
특별업종 고용위기지역	· 우선지원 9/10 · 대규모 2/3 또는 3/4 * 단축율 50%이상	· 우선지원 1일 7만원 · 대규모 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위내에서 심사 위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)*

* 특별업종 무급휴업·휴직고용유지지원금 지원한도(기간) 270일

□ 지원절차



* 심사위원회 개최 및 승인은 무급 고용유지지원금만 해당

2 기업지원제도(고용유지지원)

● 2020년

- 7만 2천개소, 근로자 77만여명, 2조 2779억원 지원

* 2019년 1,514개소 지원

● 2021년 5월말 현재

- 3만6천개소, 근로자 26만명, 6,524억원 지원

항공업·여행업 등 특별고용지원 업종의
유급고용유지지원금 지원기간 90일 연장

* 특별고용지원 업종(15개): 조선업, 여행업, 관광숙박업, 관광운송업, 공연업, 항공기 취급업, 면세점, 전시·국제회의업, 공항버스, 영화업, 수련시설, 유원시설, 외국인 전용카지노, 항공기부품제조업, 노선버스

3 기업지원제도(고용유지대부)

- ▶ 코로나19 확산에 따른 일시적 경영난으로 자금 여력이 없는 중소기업에 대해 휴업·휴직수당을 저리(低利)로 대부하고, 고용유지지원금으로 상환하는 사업
- ▶ 대부액 규모: 1회당 1개사 최대 5억원 (연 1.0%, 1년 거치 후 일시 상환)

고용유지비용 대부사업 시행기간 연장:
 '21.1.4.~'21.6.30.에서'21.12.31.까지

4 기업지원제도(신규 채용)

지원대상으로 승인되면 어떤 지원을 받을 수 있나요?

지원내용
 최대 6개월 동안
 인건비 월 최대 180만원과 간접노무비 10만원 지원

월 지급 임금	인건비	간접노무비
200만 원 이상	180만 원	10만 원
200만 원 미만	지급 임금의 90%	10만 원

- 인건비는 청년이 지급받은 월 지급 임금에 비례하여 지급합니다.
- 사업주가 근로자를 새로 고용하여 중앙부처 또는 지방자치단체로부터 인건비 지원을 받는 경우 그 금액을 제외한 차액만큼 지원받을 수 있습니다.

TMI
 사업 참여를 승인받은 기업이면 모두 지원을 받을 수 있나요?
 예산 범위 내에서 사업을 운영하므로 예산 소진시 지원이 불가합니다.
 사업 참여를 승인 받은 기업은 빠른 시일 내에 청년을 채용하시기를 권장합니다!

4 기업지원제도(신규채용)

청년채용특별장려금

'21.5.18
국무회의 심의
의결

① 5인 이상 중소·중견기업의 사업주가

* 성장유망업종·벤처기업 등은 5인 미만도 가능. 단, 사행·유흥업 등 일부 업종은 지원 제외

② 청년(15 ~ 34세)을 정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용을 유지하고,

기업의 전체 근로자 수가 증가*한 경우

* 전년 연평균 피보험자 수보다 기업 전체 피보험자 수 증가

③ 신규 채용 근로자 1인당 월 75만원씩 최대 1년간 지원함

(2년간 7,290억원, 9만명('21년 2,250억원, '22년 5,040억원))

□ 사업 신청·접수(고용센터, 6월, 온라인) → 심사 및 지급(고용센터, 7월 ~)

4 기업지원제도(신규채용)

2021 달라진 사업주 지원정책

직원을 뽑아야 한다면?
**특별고용
촉진장려금**

중소기업 사업주

2021. 3.25. ~ 9.30. 기간 중

1개월 이상 실업중인자
원행고용촉진 장려금 대상자

6개월 이상 근로계약 체결 후 고용하는 경우

근로자 1인당 월 최대 100만원 × 최대 6개월

*고용일 전 1년 이내 기간 중 고용보험료상 구직 등록을 한 사람

신청 | 오프라인 사업장 소재지 관할 고용센터 | 온라인 고용보험 홈페이지 www.ei.go.kr | 고용노동부

2021 이렇게 달라진다

신중년에겐 좋은 일자리를!
기업에겐 경험 많은 인재들!

신중년 적합직무 고용장려금은?

만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 사업

지원금액은?

우선지원대상기업 | 근로자 1인당 80만원
중견기업 | 근로자 1인당 40만원

*직업을 채용하기 전 신청해야 지원 받을 수 있습니다.

요건은?

① 정규직 채용(무기계약직) ② 월 60시간 이상 근로
③ 3개월 이상 고용유지

2021년부터 새롭게 지원되는 분야는?

그린분야 • 신재생에너지자 장비원 • 대기환경 시험원 • 나무의사 등	디지털분야 • 스마트공장 운영자 • SW품질테스트 • 스마트 복지케어 안내사 등	기타분야 • 반려동물 미용사 • 방역 모니터링 요원 • 장애지도사 등
--	--	--

신청은 고용보험 홈페이지 www.ei.go.kr | 관할 고용복지 센터 | 문의는 (국번없이) 1350

5 기업지원제도(유연근무지원)

고용노동부

#4

**유연근무제도 확대하고
일가정 양립 환경개선 지원을 신청해보세요!**

일가정 양립 환경개선 지원제도란?

- 유연근무제를 도입·확대하는 우선지원대상기업, 중견기업에 간접노동비용과 재택·원격근무 인프라 구축비용 지원

사장님's TIP

- **지원 조건은?** 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 중 하나의 유연근무제 도입·확대
- **혜택은?** 간접노동비 지원(활용근로자당 연 최대 520만원), 재택·원격근무 인프라 구축비 지원(최대 2천만원)

Q2 얼마를 지원해주나요?

근로자 1인당 최대 520만원

지원 비용은?

- 고용보험 기금지원: 10.15.31.기준 70%
- 기업비 지원: 30%까지 지원

주 3회 이상 520만원 *주 1~2회 260만원

Q3 신청할 때 필요한 자료는 무엇인가요?

지원금 최초 신청 시에는

- 근로계약서
- 일명세서 대장 + 원근기록 증명서류
- 유연 근무

실근로시간을 확인할 수 없는 증명서류

- 전자카드, 근로명세서 (연간·가계별 명세서)
- 일과 시간 일 기록·시간을 표시한 내부 기록명, 일일근로명세서(1일 1시간제)

Q5 코로나19로 달라진 게 있다면요?

접차가 줄어들고 지원은 커졌어요

- 심사절차 간소화**
신청·심사·결정·지급 단계 간소화
- 지원근로자 확대**
연간 1명에서 2명까지 지원 가능
- 재택근무 승인 간소화**
신청·심사·결정·지급 단계 간소화

5 기업지원제도(재택근무지원)

일상이 된 재택근무

우리 회사에 **더 효율적으로**
적용되길 원하는 **사업장은 주목!**

**고용노동부가
12주 동안, 전액 무료 로
컨설팅을 지원합니다**

2021년 2차 재택근무 종합 컨설팅

어떤 도움을 제공하나요?

- ☑ 재택근무* 도입 범위 및 운영방식 검토, 적합직무 선별
- ☑ 운영규정 마련 등 인사·노무관리 체계 구축
- ☑ 재택근무 관련 노동법적 쟁점사항 지원
- ☑ 재택근무 친화적 조직문화 개선 교육
- ☑ 재택근무 IT 인프라 구축·활용방안 지원
- ☑ 고용노동부, 중소벤처기업부 등 재택근무 관련 정부지원사업 연계

* 지역 이외의 장소를 대상으로 하는 원격근무 방식도 포함

6 기업지원제도(모성보호지원)

돌봄 시간이 부족한 직원에게 육아기 근로시간 단축 제도를 알려주세요!

육아기 근로시간 단축이란?

- 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자는 육아휴직을 대신해서 육아기 근로시간의 단축 신청
- 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용 가능
- 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 등 부어지원금) 지원

사업남's TIP

- **지원 조건은?** 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여(육아기 근로시간 단축기간에 대해 50% 종료 후 사용한 근로자를 6개월 이상 계속 고용 시 나머지 50% 지원)
- **혜택은?** 우선지원대상기업 근로자 1인당 월 30만원, 대규모 기업 근로자 1인당 월 10만원 지원

육아기 이외에도 근로시간 단축 시 워라밸일자리 장려금을 활용해보세요!

워라밸일자리 장려금이란?

- 전일제로 일하던 근로자가 필요할 때 (임신, 육아, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등) 소정근로시간을 단축하여 근무하면 사업주에게 임금감소액 보전금, 간접노무비 등을 지원
- 코로나19로 금년말까지는 종전보다 지원수준을 인상하여 지원

사업남's TIP

- **지원 조건은?** 주 15~35시간으로 근로시간 단축, 전환기간만료 시 전일제로 복귀 보장, 전자 기계적 방법에 의한 근태관리 등
- **혜택은?** 임금감소액 보전금(월 최대 60만원) 및 간접노무비(월 40만원), 대체인력 인건비 지원(월 최대 80만원) '단축근로자 1인당'

코로나19 대응 가족돌봄비용 계속 지원합니다

근로자 1인당 10일 | 최대 50만원

1월 20일 이후 코로나19 관련(여가 가족돌봄 휴가를 사용한 근로자 지원 (개학안기, 휴교, 가족이 의심환자 접촉 등))

- 01 어린이집, 유치원, 초등학교 다니는 자녀때문에 사용한다면?**
9월 30일까지 사용한 것에 대해 신청 가능합니다.
- 02 연초까지 3학년도 지원되었는데요.**
코로나19로 온라인 개학을 하게 되어 18개월은 기존 지원 대상*이 아닌 2학년에도 지원했지만, 2학기에는 지원대상에서 제외됩니다. *준·면·에·아·여·초·중·고·교·2·학·년·애·학·원·학·원·자·원
- 03 가족이 코로나19 확진자, 의심환자 등으로 분류되었다면?**
9월 30일 이후에도 코로나19 상황이 종료될 때까지 가족돌봄비용 신청 가능합니다.

문의 | 고용노동부 상담센터 1350 고용노동부

6 기업지원제도(입사지원)

워크넷 입사지원자 관리, 모바일 이용 가능

고용노동부-고용정보원 일자리포털 워크넷, 모바일 입사지원자 관리 서비스 공식 개시 2021년 3월18일~

워크넷 모바일 입사지원자 관리 화면



<모바일 입사지원자 관리 홈>

입사지원자 관리

[워크넷 구인신청] 후에 관할 고용센터를 통한 취업 알선 및 워크넷을 통한 입사지원 내역을 조회할 수 있습니다.
· **미입력한** 경우 구직자가 입사지원 취소를 할 수 있습니다.

구인인증번호 K110100123456789
채용제국 한국고용정보원 워크넷 채용공고입니다.

입사지원자 관리 채용결과 관리

검색 옵션 변경

총 지원자 3 최근 지원/알선일순

2021.02.09 알선 미채용

홍길동 대학교(4년제) 졸업
신입 정보시스템 운영자

2021.02.08 워크넷 채용

입사지원 취소하기 다른 구인보기 면접일정 통보

<입사지원자 알림톡 관리 화면>

입사지원자 알림톡 관리

1 2 3

템플릿 선택 및 내용 입력

템플릿 선택

면접 일정 상세 안내

면접 일정 간편 안내

합격 및 면접 일정 상세 안내

합격 및 면접 일정 간편 안내

템플릿 내용 입력

알림톡 도착

한국고용정보원 면접일정 안내
구직자님 안녕하세요.
한국고용정보원 채용담당자입니다.
귀하께서는 아래 채용공고의

1차 면접

이전 다음

7 기업지원제도(노사관계 지원)

주52시간제를 준수하기 위해 노력한 기업

노동시간 단축 정책지원금

정부가장려금을 지급합니다

고용노동부

지원내용
노동시간이 줄어든 근로자 1인당 120만원(고용노동부)을 기업에 지원
*기업당 50명 한도, 최대 6개월 분

신청방법
고용노동부 홈페이지에서 참여신청서 서식을 다운 받는다
*www.mol.go.kr/52-hour.do
사업장 관련 지방고용노동관서 우편 팩스전자우편 방문 제출

I 유형
사업 참여 신청후 노동시간을 단축하는 기업 *5~49명 4명
2월 단속계획서(참여신청서) 제출 ➡
2~4월 노동시간 단속 조치 시행 ➡
6월 지원금 지급 신청

II 유형
이미 노동시간을 단축한 기업 *5~299명 4명
6월 중 증빙서류를 갖춰 지원금 지급 신청

어려움이 있더라도 함께 이겨나갈 것을 우리는, 약속합니다

노동자

사업주

고용안정협약지원금

지원금액 | 1인당 최대 50만원 *임금감소분의 50%, 최대 6개월

지원대상 | 고용조정이 불가피한 사업주가 노사합의를 통해 고용유지조치를 하면서 근로자의 임금이 감소된 경우

신청 | 권한 지방고용노동관서 노사상생지원과 또는 근로개선지도과

문의 | 고용노동부 고객상담센터 1350, 가까운 관할지방노동관서

고용노동부

7 기업지원제도(노사관계지원)

477세대 안전안정화

정액비용 받아서요

회사도 괜찮아요

노사협력 쑥쑥 키우는 지원사업 안내

노사파트너십 프로그램 지원

노사문화 우수기업 지원

노사관계 전문가 육성 지원

고용노동부

받는 분

- 1 더 발전된 노사관계를 원하는 사업장
- 2 지역 또는 업종 단위 노사관계 개선을 희망하는 노사단체(지역노사민정협의회 등)

노사파트너십 프로그램 지원

노사파트너십 프로그램 지원사업에 참여하는 개별사업장에 3천만원 한도, 지역노사민정협의회 등 단체에 4천만원 한도로 지원합니다.

* 총 프로그램 예산액의 10% 이상 자부담 (단, 대7입 및 공공부문은 30% 이상)

[지원대상 프로그램] (2가지 이상 필수)

- 대중소 원-허형 공생발전
- 정규직 비정규직 협력진진
- 상생협력 및 노사관계 이슈 선진 해결 지원
- 노사의 사회적 책임 실천

* 프로그램 세부 구성은 노사파트너십에서 안내

신청방법 : 노사발전재단 누리집(www.nosa.or.kr), 02-6021-1058

받는 분

노사관계 업무자에서 전문가로 업그레이드 원하는 분

노사관계 전문가 육성 지원

노조 중간본부, 기업의 인사 노무관리자 등을 산업 현장의 노사문제를 합리적 효율적으로 해결할 수 있는 전문가로 양성합니다.

교육기관 | 대학 등 6개 관역별 교육기관에서 '노사관계 전문가 과정' 운영

선발 | 매년 2월 중 각급 운영기관 홈페이지 등에 공고된 내용에 따라 선발(지원당 20~30명)

비용 | 총 교육비의 100분의 50 이하의 범위 내에서 교재, 국내 외 연수비용 등을 부담하게 할 수 있음

자세한 사항은 한국고용노동교육원(www.keikr.com) (031-760-7734, 7738)

8 기업지원제도(산업안전지원)

안전한 사업장을 위한 중소기업 지원정책

정액배출 받으세요

안전투자 혁신사업
클린사업장 조성 지원
산재예방 시설자금 융자

받는 분
50인 미만 사업장 및 공사금액 50억미만 건설현장, 산업단지

유해위험요인 시설개선 (클린사업장 조성)

- Ⓞ 물방 안전 지원: 위험기계 방호장치, 작업환경개선설비, 환기설비, 작업방 예방설비 등
- Ⓞ 추락방지 안전시설 지원: 사스텐베게, 안전방망, 사다리형 작업발판 등
- Ⓞ 사망사고 등 고위험 개선 지원: 드림크레인 등 방호장치, 화재·폭발, 기압, 충격 등 사망사고 예방물품 등
- Ⓞ 산업단지 산재예방시설 지원: 자류함, 신발함, 교육시설, 제독증진시설, 목욕시설 등

신청 한국산업안전보건공단 클린사업 누리집
문의 1544-3088

받는 분
산재예방시설을 확충하고 싶은 사업장 사업주(300인 미만 사업장 무선지원)

산재예방시설자금 융자

! 사업장의 재해예방 시설 개선에 소요되는 자금을 사업장당 10억원으로 장기 저리로 융자 (연리 1.5%, 3년까지 7년 분할상환)

신청 한국산업안전보건공단 일선 기공 방문, 우편 등
문의 누리집: 한국산업안전보건공단 (<https://www.kosha.or.kr>) 전화문의: 1544-3088

받는 분
안전관리 역량강화가 필요한 50인 미만 사업장 사업주

안전투자 혁신사업

! 위험기계 기구 교체와 노후 위험공정 개선 지원 (비밀의 50%를 사업장당 1억원 한도로 지원)

2월 1일부터 접수: 이동식 크레인, 차량탑재형 구조용단대 교체
3월 22일부터 접수: 부리산업 공정개선다 권동식 리프트 교체

신청 안전투자 혁신사업 누리집 (<https://anto.kosha.or.kr>)
문의 1644-4525



21년 주요 노동관계법 개정 내용

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

필요성

- ▶ 국제 사회에 대한 우리의 약속
* OECD 가입 당시 노사관계 법·제도를 국제기준에 부합하게 개정할 것을 약속('96년 10월)
- ▶ 통상 관련 국제사회의 요청 확대
* 유럽연합, 한-EU FTA를 근거로 ILO 핵심협약비준 요구
- ▶ 노동기본권 보장 및 합리적 노사관계에 대한 요구

단결권

- 실업자, 해고자 노조가입 인정
- 노조 임원 자격 확대
- 근로시간면제 제도 개선
- 공무원, 교원 단결권 확대

단체교섭권

- 교섭창구 단일화 제도 개선
- 단체협약 유효기간 확대(2→3년) 등

단체행동권

- 사업장 내 생산시설 등 주요 업무시설에 대한 점거 형태의 쟁의행위 금지

노조법 국회 통과('20.12.9) →

3개 핵심협약비준('21.2.2) →

개정노조법 시행

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

표-노조법 개정 주요내용

노조법 개정 기본방향

핵심협약 비준 위한
장애요인
해소

- ▶ 해고자 등의 노조 가입 허용
- ▶ 노조전임자 급여지급 금지규정 폐지
※ 근로시간면제제도는 유지

법개정 부작용
최소화 위한
보완 방안
마련

- ▶ 기업별 노조 임원 자격 기준 정비
- ▶ 비종사 조합원의 사업장 내 노조활동 원칙 확립
- ▶ 공적의사결정의 왜곡 방지

노사관계
힘의 균형
조절 조치

- ▶ 직장점거 형태의 쟁의행위 원칙 규정
- ▶ 단체협약 유효기간 상한 연장(2년 → 3년)

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

개정 법률 주요 내용

노조가입 자격은 노조규약으로 자유롭게 정할 수 있게 됩니다.



가임가능

이에 따라

기업별 노조에도 해고자 등의 가입이 가능

조합원



PICK!

다만,

기업별 노조의 임원·대의원은 종사 근로자인 조합원 중에서 선출

개정 법률 주요 내용

노조 전임자 급여금지 규정을 삭제했고, 급여지급은 근로시간 면제 한도 내에서만 가능해졌습니다.



무효

근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약/사용자 동의는 그 부분에 한해 무효



처벌

근로시간 면제한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우 부당노동행위로 처벌

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

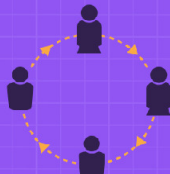
개정 법률 주요 내용

종사 근로자가 아닌 조합원의 사업장 내 노동조합 활동을 규정하였습니다.



대상

사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 노동조합의 조합원



활동 범위

사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노동조합 활동 가능

주요한 법적 의사결정 기준 변경

- 근로시간 면제한도 결정, 교섭대표 노조 결정, 쟁의행의 찬반투표 등

사업장의 조합원수 →

종사근로자의 조합원수

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

개정 법률 주요 내용

사용자의 점유를 배제하여
조업을 방해하는 형태의
쟁의행위는 금지됩니다.

취지

단체행동권과 비파업 근로자의 근로권,
사용자의 조업권은 모두 존중받아야 할 기본권

기본원칙

쟁의행위의 기본원칙에 사용자의 점유를 배제하여
조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 금지

개정 법률 주요 내용

단위협약의 유효기간 상한은
최대 3년 내에서 노사가
자율적으로 정할 수 있습니다.

2년 ➡ 3년

단체협약 유효기간 상한 연장

사업장이나 업종 등의 특성에 따라
3년 기간 내에서 노사합의로 설정 가능

1 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정

해고자·실업자가 노동조합에 가입하면, 재직중인 조합원과 동일하게 활동하게 되나요?

그렇지 않습니다.

① 해고자·실업자가 노동조합에 가입하더라도 노동
조합 활동은 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는
범위 내에서 가능하며, 회사내규 및 노·시간 합의된
절차를 준수하여야 합니다.

② 또한, 해고자·실업자는 근로시간면제*로 지정될
수 없으며, 사업주로부터 노동조합 활동의 대가로
임금·급여 등을 제공받을 수 없습니다.

근로시간면제란

노동활동에 종사하는 노조전임자에 대해 노조활동을 이유로 근로를
제공하지 않더라도 일정 근로시간만큼 유급으로 처리해 주는 제도
입니다. 해고자·실업자는 조합원 신분을 가지더라도 근로의 제공과
무관하므로 근로제공을 면제받을 수 있는 근로시간면제자 지정이
법적으로 불가능합니다.

따라서 해고자·실업자의 자유로운 노조가입은 허용되나
사업장 내에서 재직자와 동일한 권리를 행사할 수는
없습니다.

구분	현행	개정안
실업자·해고자 노조가입 자격	-기업별 노조의 조합원은 해당 사업(장)의 종사자로 한정 -초기업단위 노조(산별노조, 지역노조, 직종별노조 등)는 해고자도 가입 가능	-<결사의 자유 보장> - 해고자 등도 기업별 노조에 가입 허용 (제2조제4호라목 "단서" 삭제) -<보완방안> - 해당 기업의 조합원이 아닌 조합원은 사업장 내 노조활동시 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않아야 함 - 해당 기업의 조합원이 아닌 조합원은 타임오프 한도, 교대노조 결정, 쟁의 행위 찬반투표 의사결정 제한
노조 임원 자격	-노조 임원은 조합원 중에서 선출	-<결사의 자유 보장> - 조합원임원 자격은 노조 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 -<보완방안> - 기업별 노조의 임원은 조합원인 조합원으로 한정
노조 전임자 급여 지급	-노조 전임자 급여 지급 금지 -다만, 근로시간 면제한도 내 급여 지급은 가능 -면제 한도를 초과하여 급여 지급시 부당노동행위로 규율 -노조 전임자 급여 지급을 요구하는 쟁의행위 금지	-<결사의 자유 보장> -노조 전임자 급여 지급 금지 삭제 -<보완방안> -근로시간면제제도의 기본 틀 유지 ① 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 ② 면제 한도 초과 단체협약 무효화 ③ 면제 한도 초과 급여지급시 무노로 규율
단체교섭 관련 제도 개편	-사용자 동의로 개별 교섭 가능, 다만 개별 교섭시 사용자 운주의무 부재 -교섭단위 분리에 관한 규정만 有	-사용자 동의로 개별 교섭시 성실 교섭 및 차별금지 의무 부여 -다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여 -분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
단체협약 유효기간 상한	-2년	-3년
사업장 점거형태의 쟁의행위	-생산 기타 주요업무 시설 등에 대한 점거 금지 -관례는 전면적·배타적 사업장 점거는 금지, 부분적·병존적 점거는 허용	-사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해 하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설
공무원·교원 노조의 조합원 자격	-공무원·교원 퇴직자, 5급 이상 공무원, 소방공무원 등 노조 가입 불가	-퇴직한 공무원·교원의 노조 가입 허용 (규약으로 정하도록 개정) -가입기준을 "직급"에서 "직무"로 전환, 소방공무원 노조 가입 허용 * 직위감독자 등 직무는 가입 불가

2 주 52시간제 보완 근로기준 개정

고용노동부

4월 6일부터 적용! 주52시간제 보완을 위한

탄력근로제, 선택근로제 무엇이 달라졌나요?

탄력적 근로시간제

탄력근로제란?
일이 많은 주/일의 근로시간을 늘리는 대신, 다른 주/일의 근로시간을 줄여서 법정근로시간 (주 40시간)에 맞추는 근무제도

달라졌어요!
단위기간이 3개월~6개월인 탄력근로제 신설

근로자를 위해서는

- 근로일사이 11시간 연속 휴식 부여
- 임금보전방안 마련 및 신고

선택적 근로시간제

선택근로제란?
일정 기간 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 출퇴근 시간과 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 근무제도

달라졌어요!
연구개발 업무는 선택근로제 정산기간을 1개월 → 최대 3개월로 확대

근로자를 위해서는

- 근로일사이 11시간 연속 휴식 부여
- 월단위 초과근무 가산수당 정산

특별연장근로에도 근로자의 건강을 해치지 않도록 강화된 건강권 보호조치를 꼭 지켜주세요.

고용노동부

주52시간제 보완입법('20.12) 후속조치: 특별연장근로 건강보호조치 고시 제정

특별연장근로 시 근로자의 건강권을 보호하기 위한 조치를 해야 합니다.

2021년 4월 6일부터 특별연장근로 건강보호조치가 시행

사용자는 다음 세 가지 중 하나 이상의 조치의무 → 모든 특별연장근로에 적용

- ① 특별연장근로 시간(주간 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영
- ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식시간 부여
- ③ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로 시간에 상당하는 연속한 휴식시간 부여
 - 1시간당 경우 특별연장근로 종료 직후 특별연장근로시간 인원의 연속휴식 부여
 - 1주 이상인 경우 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장

휴식시간

건강유지

- 사용자는 특별연장근로 시작 전에 근로자에게 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면으로 통보
- 근로자의 요청이 있는 경우 건강검진을 받을 수 있도록 조치
- 건강검진에 따른 담당 의사의 소견이 있으면 휴가의 부여, 근로시간 단축, 야간근로의 제한 등 적절한 조치

2 주 52시간제 보완 근로기준법 개정

고용노동부

· 탄력적 근로시간제 ·

일정기간(단위기간) 내 특정일·특정주의 노동시간을 연장하는 대신 다른날·다른주의 노동시간을 단축해 단위기간 평균 노동시간을 법정 노동시간 이내로 맞추는 제도

단위기간이 3~6개월인 제도 신설

기존	신설
단위기간 2주, 3개월	단위기간 3~6개월 이내

근로자를 위해서는

- (건강권 보호) 근로일간 11시간의 연속 휴식 부여
- (임금보전) 임금보전 방안 마련 및 고용노동부장관 신고

고용노동부

· 선택적 근로시간제 ·

정산기간 내 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정하는 제도

연구개발업무 정산기간 확대

기존 (모든 업무)	연장 (연구개발업무)
1개월	최대 3개월

근로자를 위해서는

- (건강권 보호) 근로일간 11시간의 연속 휴식 부여
- (임금보전) 월 단위 초과근무 가산수당 정산 규정 (매 1개월마다 1주 평균 근로시간이 40시간 초과시 가산임금 지급)

2 탄력적 근로시간제(예시)

어떤 근로일, 어떤 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신,
다른 근로일, 다른 주(週)의 근로시간을 단축시켜
일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제

적용예시 2주 단위 탄력적 근로시간제		
첫째 주 근로시간	둘째 주 근로시간	2주간의 주당 평균근로시간
45시간(9시간×5일)	35시간(7시간×5일)	40시간

⇒ 첫째 주 법정근로시간을 초과한 5시간에 대한 가산수당 발생 안함

- 활용
- 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종 (운수, 통신, 의료서비스업 등)
 - 계절적 업종 (빙과류·냉난방장비 제조업 등)
 - 업무량이 주기적으로 많은 업종 (음식서비스,接客업 등)
 - 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위해 연속 근무가 필요한 업종 (철강, 석유화학 등)



전원공급장치 등을 제조하는 전자부품업체 ○○기업

성수기인 4~6월, 8~11월(10월 제외) 법정근로시간 한도를 초과하는 장시간근로

⇒ 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입

- 생산관리직 및 생산직 대상
- 4개의 분기(2~4월, 5~7월, 8~10월, 11~1월)로 나누어 단위기간 설정
- 단위기간 평균 1주 40시간의 정상근로 시간, 1주 12시간 내에서 연장근로

도입 전 (1주 평균)

	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
정상근로	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
연장·휴일	3	4	19	18	16	2	20	14	2	24	7	0
계	43	44	59	58	56	42	60	54	42	64	47	40

위반 위반 위반

도입 후 (1주 평균)

	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
정상근로	36	36	48	46	44	30	48	42	30	52	38	30
연장·휴일	7	8	11	12	12	12	12	12	12	12	9	10
계	43	44	59	58	56	42	60	54	42	64	47	40

⇒ 1주 최대 근로시간은 연장근로를 포함하여 64시간으로 법기준 내에서 운영 가능

2 선택적 근로시간제(예시)

근로기준법에서는 대상업무를 한정하고 있지는 않음

근로일 및 근로시간대에 따라
업무량 편차가 발생하는 업종

- 소프트웨어 개발
- 사무관리(금융, 행정 등)
- 연구
- 디자인
- 설계 등

출·퇴근 등에 엄격한 제한을 받지
않는 직종

- 관리·감독업무 종사자
- 근로의 양보다 질이 중시되는 전문직 종사자



일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

- 주 40시간, 일 8시간의 근로시간 제한 없이 근로자의 선택에 따라 근로 -

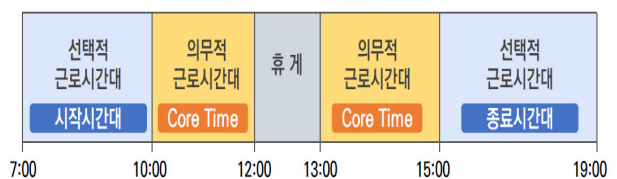
완전선택적
근로시간제

정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이
근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도

부분선택적
근로시간제

의무적 근로시간대에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 업무지시를
받고 선택적 근로시간대에는 근로자가 자유롭게 결정

부분선택적 근로시간제 예시



2 주 52시간제 보완 근로기준법 개정

특별연장근로 인가

- 인가 사유(근로기준법 시행규칙 제9조)
- ↳ 근로기준법 시행규칙 개정 전에는 ① 호 사유에 한정하여 특별연장근로 인가
- `20.1.31. 시행규칙 개정으로 ②~⑤ 호 사유를 인가사유에 추가
- ① `재난 및 안전관리 기본법'에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
- ② 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
- ③ 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우
- ④ 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
- ⑤ 소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법` 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

특별한 사정으로 근로를 하더라도 근로자의 건강은 보호받아야 합니다.

- 탄력근로제 및 선택근로제 11시간 연속휴식 부여와 함께,
- 특별연장근로(20.1월 인가사유 확대)를 하는 경우 근로자의 건강보호 조치를 법적 의무로 규정하여 한층 두텁게 근로자를 보호하겠습니다.

※ 세부적인 기준은 조속한 시일 내에 마련할 예정

3 기타 법 개정사항

입금체불 고민?
"체불 임금등 대지급금"이 더 편리하게 도와드릴게요!

체불 임금등 대지급금 제도란?
기업의 도산 등으로 인하여 체불된 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우 국가가 사업주를 대신하여 체불임금 등을 지급해주는 제도

입금채권보장법 개정안
(시행: 공포 후 6개월(10월 초 예정))

1. '대지급금'으로 용어 변경
'체당금' 내신 국민들이 보다 쉽게 이해할 수 있는 '체불 임금등 대지급금'(약칭 '대지급금')으로 용어 변경
2. 소액대지급금 지급절차 간소화
법인 확정판결이 없어도 "체불 임금등 사업주 확인서"로 소액대지급금 지급 가능 (소요기간: 약 7개월→2개월)
3. 재직 중인 근로자에 대해서도 소액대지급금 지급 가능 (지소된 근로자부터 적용 예정)
4. 부정수금 제재 강화
대지급금 부정수금 시 추가징수금을 부정수금액의 1배~ 최대 5배로 상향

문의: 고용노동부 콜센터(1350)

직장내 괴롭힘 금지법 피해자를 더욱 보호합니다

시행: 공포 후 6개월

1. 사용자는 반드시 피해 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 실시하여야 합니다.
사용자의 조사 의무 구체화, 조사 의무 이행여부 명확히 판단, 비밀 누설 금지
2. 사용자가 의무를 저버렸을 경우 제재를 할 수 있도록 규정이 변경됩니다.
직장내 괴롭힘 행위 조사 의무, 피해 근로자 보호 의무, 기업 근로자 징계 의무 (위반 시 과태료 500만원 이하)
3. 사용자 또는 사용자의 친족*인 근로자의 직장 내 괴롭힘을 방지합니다.
*대통령령으로 정하는 범위내
신설 규정을 마련하여 사용자 등의 괴롭힘에 대한 제재 방안을 마련합니다.

직장 내 괴롭힘 상담센터 1522-9000 고용노동부



IV 마무리



감사합니다

세션2
인사노무 실무사례 및 노동법
Q&A

법무법인 태평양
김상민 변호사

인사노무 실무 사례 및 노동법 QnA

2021. 6. 16.
법무법인(유한) 태평양
김상민 변호사

김상민 변호사

T. 02-3404-7545 / E. sangmin.kim@bkl.co.kr

학력

- 서울대학교 법과대학 졸업(2004)
- 제37기 사법연수원 수료(2008)
- 미국 University of Notre Dame Law School 졸업(LL.M., 2017)
- 미국 New York주 변호사(2019)



경력

- 공군법무관(2008-2011)
- 법무법인(유한) 태평양(2011-현재)
- 2018 Asian Legal Business – 아시아 40세 미만 우수변호사 40인 (40 Under 40)
- 서울지방노동위원회 공익위원(2020-현재)

CONTENTS

- I. 근로조건 관련 실무 사례
- II. 해고 등 징계, 직장 내 괴롭힘 관련 실무 사례
- III. 노동법 QnA

I. 근로조건 관련 실무 사례

근로기준법상 근로자 (1)

-**개념:** 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람(근로기준법 2조 1항1호)

-근로자성 관련 분쟁

- 특수형태근로종사자 등 사업자 대 사업자를 전제로 계약을 체결하였으나 실질은 근로자에 가까운 경우
- 해고를 다투거나 퇴직금을 지급을 구하면서 분쟁 발생. 특히 퇴직금 분쟁이 압도적으로 많음
- 퇴직금 지급을 구하는 민사소송을 제기하거나 임금체불을 이유로 노동청에 진정, 고소하는 사례 있음
- 지금 근로자가 되겠다는 분쟁은 찾기 어려움

-분쟁 직군

- 보험설계사, 육성매니저, 지점장 등 보험업계 종사자, 강사, 지입차주, 미등기임원
- 최근 백화점 위탁 판매원, 사고처리 에이전트, 음식배달원, 정수기 수리기사, 방송 작가, 등으로 확대
- 사안마다 다르므로 근로자성을 일률적으로 평가하기 어려움

-근로자성 인정 효과

- 과거 3년분 퇴직금 지급 + 20% 지연이자(근로기준법 37조, 시행령 17조)
- 세금 정산 문제

근로기준법상 근로자 (2)

-판단 기준(대법원 94다22589 판결)

- ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지
- ③ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지
- ④ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지
- ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
- ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항
- ⑦ 근로제공의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도
- ⑧ 근로소득세 원천징수 및 사회보장제도에 따른 보장은 중요하지 않음

임금 (1)

-임금의 개념

- 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 기 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품(근로기준법 2조 1항 5호)
- 판례: 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약, 취업규칙, 급여 규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것(대법원 2015두36157 판결)
- 경영성과의 분배: 근로의 대가 X
- 1회성 시상금: 계속적·정기적 지급 X
- 회사가 임의로 지급 여부 결정: 지급의무 X

-임금성 관련 분쟁

- 퇴직금 과소 산정에 따른 미지급 퇴직금 지급 분쟁, 노동청 진정 및 고소

임금 (2)

-성과급의 임금성

- 성과급: 상여금, 보너스, 인센티브, 업적급, Profit Sharing 등 지칭하는 용어 다양
- 기존 판례: 성과급은 기업의 이윤을 집단적으로 배분하는 차원에서 지급되는 것이라는 이유로 대체로 임금성 부정(대법원 2005다53996 판결 등)
- 최근 판례: 공공기관의 경영평가성과급의 임금성 인정(한국감정원, 한국공항공사, 주택도시보증공사, 한국산업인력공단, 한국전력)
- 사기업의 성과급: 부정된 사례가 많으나, 최근 H 보험사 사례에서 임금성 인정
- 주요 판단 기준: (1) 지급 여부 및 지급 기준이 정해져 있는지, (2) 경영성과에 어느 정도 연동되는지, (3) 경영성과의 달성 정도가 어떠한지

통상임금 (1)

-통상임금의 개념

- 소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 금품(대법원 2012다89399 전원합의체 판결)
- 연장수당: 소정근로의 대가 X
- 고정성: 초과근로 제공 당시 그 지급 여부가 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것. "지급일 현재 재직자에게 지급" 요건이 있는 경우 고정성이 인정되지 않는다는 선례 多

-고정OT 이슈

- 월 N시간의 연장(야간·휴일)근로가 있다고 가정하고, N시간 분의 연장(야간·휴일)근로 수당을 실제 근로 발생 여부와 무관하게 지급
- 유형: (1) "월급에는 연장(야간·휴일)근로에 대한 대가가 포함되어 있다." (2) 월급 = 기본급 + 고정OT, (3) 월급 = 기본급 + 고정OT(N시간분)
- 주52시간 제도가 시행되면서 사무직에서 문제가 많이 됨 → 고정OT는 N시간분이고, N시간분을 넘으면 근로기준법에 따라 지급하는 식으로 대응한 사례 있음
- 고정OT는 실제 근로발생 여부와 무관하게 지급된다는 점에서 소정근로의 대가로서 통상임금인지 여부가 문제
- 대기업의 고정OT에 대하여 통상임금 인정 사례(부산고등법원 2018나58007 판결, 대법원 계속 중)
- 고정OT의 연원, 실제 연장근로 발생 여부 등 중요

통상임금 (2)

-재직자 요건 이슈

- 판례는 최근까지 재직자 요건이 있으면 고정성이 부정되어 통상임금이 아니라는 입장(대법원 2016다212166 판결)
- 최근 재직자 요건이 있어도 통상임금에 해당한다는 하급심 판결 선고(서울고등법원 2016나2032917)
- 향후 재직자 요건 관련 대법원의 입장이 주목됨

-최소기준의 원칙 이슈

- 약정통상임금과 법정통상임금의 관계(대법원 2011다81022 판결 등)

구분	통상임금 합계	기준시간(시수)	시간당 통상임금
법정	500만 원	243	20,576원
약정	450만 원	200	22,500원

- 통상임금에 해당하는 A수당(50만원)을 통상임금으로 인정하고 있지 않으나, 기준시간을 법률보다 유리하게 적용하고, 결과적으로 시간당 통상임금이 법률에 따른 것보다 더 높으므로, A수당이 통상임금으로 인정되더라도 추가로 지급할 금원은 없음

통상임금 (3)

-육아기 근로시간 단축 시 근로조건

- 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 됨(남녀고용평등법 19조의3 1항)
- 고용노동부는 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 국한된다는 입장(여성고용정책과-1776, 2018. 4. 27, 여성고용정책과-2060, 2018. 5. 16). 가족돌봄 등 근로시간 단축에 관하여도 동일한 입장(가족돌봄 등 근로시간 단축제도 가이드북) → 육아기 근로시간 단축에 대한 고용보험법상 급여지원제도가 통상임금을 기준으로 산정하고 있기 때문으로 이해됨(고용보험법 시행령 95조 1항)
- 통상임금으로 제한되어야 할 법적 근거가 확고하다고 단언하기 어려움 → 입법 시 환노위 검토보고서 및 심사보고서 “육아기 근로시간 단축 중 근로조건은 해당 근로자와 사업주가 서면으로 정하되, 임금, 연차휴가 등 근로시간에 비례하는 경우를 제외하고는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 저하시키지 못하도록 한다”
- 근로시간에 연동하는 것은 비례감액도 가능할 것으로 생각됨

근로시간 (1)

-개념

- 사용자의 지휘감독 아래 종속되어 있는 시간. 개별 사안에 따라 판단

-휴게시간 vs 대기시간

- 휴게시간은 원칙적으로 근로시간 X, 사실상의 대기시간인 휴게시간은 근로시간 O
- 법원: 계속 가동이 필요한 제조업, 모니터링 업무 등 휴게시간 인정 엄격 (통상임금 소송에서 이슈 多)

-출장 시 이동시간

- 고용노동부: 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙
- 하급심판결: 해외 출장을 위한 출입국 절차시간, 비행대기 및 비행시간 모두 근로시간으로 인정(수원지법 2016가 단 505758)
- 출장 시 이동시간에 대하여 출장비 등 일정 수준의 금전적 보상으로 가능할 것으로 판단됨
- 회사마다 다양한 형태의 보상규정

근로시간 (2)

-접대시간

- 사용자의 지시나 승인이 있는 경우에 한하여 인정
- 접대골프: 자신의 직무 원활 및 대내외 평가 등 자발적 참여 동기 有, 근로시간 X (대법원 2018다2942230)

-당직시간(판례)

- 전형적인 당직시간(대기, 순찰, 전화 응대): 근로시간 X
- 통상의 근로와 유사: 근로시간 O
- ※ 고용노동부: 당직에 관하여 별도의 근로계약

-관리감독자 이슈

- 근로기준법 제63조 제4호, 시행령 제34조 – 근로시간, 휴게와 휴일 적용 X
- 판례는 매우 엄격히 인정
- 고용노동부: 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적 지위에 있는 자

연차휴가

-계속 근로기간 1년 미만인 근로자의 연차휴가

- 구 근로기준법: 1, 2년차 합하여 총 15일
- 개정 근로기준법: 1년차에 연차휴가 11일 발생

-연차휴가를 사용할 권리의 발생 시점(판례)

- 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생(대법원 2016다48297)

-1년 기간제 근로자의 연차미사용 수당

- 고용노동부: 1년의 근로를 마친 시점에 총 26일의 연차휴가 발생하므로, 26일치의 보상을 하여야 함. 법 개정 후 실무적으로 많은 기업들이 이와 같이 운영을 함
- 최근 하급심판결: 연차사용권은 1년의 근로를 마친 다음 날 발생하므로, 1년 기간제 근로자의 경우 15일의 연차휴가가 발생하지 않음. 즉 11일치의 보상으로 족함(서울북부지방법원 2020나40717 판결, 대법원 계속 중)

근로계약과 취업규칙의 관계 (1)

-유리의 원칙

- 근로조건을 규율하는 상하위 규범이 있을 때 원칙적으로 하위규범이 상위규범을 위반하면 그 효력이 없으나, 하위규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정하고 있는 경우에는 그 유리한 하위규범이 상위규범보다 우선하여 적용되어야 한다는 원칙으로 이해
- 대체로 사용자와 근로자 사이의 근로조건 적용에 관하여 법률, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 사이에 '유리의 원칙'이 적용된다고 이해(단체협약 관련 견해 대립)

-취업규칙 변경을 통한 집단적 근로조건 변경(2019. 11. 14. 前 Version)

- 취업규칙 변경에 관하여 집단적 동의가 있는 한 근로자 개개인의 동의를 얻을 필요 없이 그 취업규칙의 변경은 유효(대법원 97다24511) → 취업규칙 변경을 통하여 집단적 근로조건 변경을 해 왔던 것이 확고한 실무 관행

근로계약과 취업규칙의 관계 (1)

-취업규칙 불이익 변경 시 개별 동의 필요(2019. 11. 14. 後 현재 Version)

- 2017. 8. 30. 울산지방법원 판결: "어떠한 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면 취업규칙이 근로자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약이 우선 적용" → 대법원 심리불속행 기각으로 크게 주목받지 못함
- 2019. 11. 14. 임금피크제 판결: (1) A와의 연봉 계약, (2) 임금피크제 도입 및 과반 동의, (3) A에게 임금피크제 도입 시 연봉계약이 더 유리, (4) 연봉계약이 우선하고 임금피크제 도입하려면 A 개별 동의 받아야 함 → "근로계약이 취업규칙의 내용을 그대로 담은 정형적인 계약의 경우에도 적용되는지 논란"(대법원 2018다200709 판결)
- 2020. 4. 9. 상여금 판결: 상여금 550%가 전체 근로자에게 적용되어 왔고 근로계약에도 기재되어 있음. 취업규칙 변경으로 상여금을 400%로 감축하였으나, 근로계약은 550%로 더 유리하므로 550%가 적용되어야 함(대법원 2019다297083 판결)

※ 근로계약에도 있는 내용을 불이익하게 변경할 때 개별동의가 필요하다는 판례의 입장은 명확해 보임. 어떤 근로조건이 관련 개별 근로계약의 내용이 되었는지가 관건

II. 해고 등 징계, 직장 내 괴롭힘 관련 실무 사례

17

II. 해고 등 징계, 직장 내 괴롭힘 관련 실무 사례

해고사유

-해고 등 징계의 사유

- 사유에 제한은 없으나 근로기준법 제23조는 '정당한 이유'를 요구
- 판례상 해고의 기준은 매우 엄격함

-저성과를 이유로 한 해고 가부

- 해고는 근로자의 비위행위를 이유로 한 징계해고 사례가 거의 대부분임
- 저성과는 근로자의 잘못이나 사규 위반은 아닌 점에서 징계의 대상으로 보기 어려움
- 단, 특별한 사정이 있는 경우 저성과를 이유로 한 해고도 가능
- 과거 PIP, 역량향상 프로그램 등을 통하여 기존 업무와 무관한 업무를 지시한 후 업무부진을 해고사유로 삼은 사례들 있음 → 대부분 부당해고로 인정된

-저성과 해고 관련 선례

- 서울고등법원 2016누58064: 저성과자 해고의 실질적인 기준 최초 제시 → 다년간의 최하위 평가, 직무와 관련한 역량향상 프로그램에서도 개선이 안 됨, 이직의사를 밝히는 등 개선 의지와 노력을 보이지 않음
- 최근 대법원판결: 유사한 기준으로 저성과자 해고 정당성 판단(대법원 2018다253680 판결)

18

해고의 서면통지

-해고 시 서면통지 필요

- 근로기준법 27조: 해고 시 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지

-이메일에 의한 통지 가능성

- 원칙: 서면은 종이문서를 의미
- 예외: 이메일에 해고사유와 시기가 구체적이고 명확하게 기재, 근로자도 이를 충분히 인식하고 대응할 기회를 부여받음(대법원 2015두41401 판결)

-해고 사유 적시

- 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하고 단체협약이나 취업규칙의 조 문만을 나열하는 것으로는 적법한 사유 적시가 아님(대법원 2011다42324 판결)

19

해고 등과 관련한 기간계산

-기간 계산 원칙(기간을 일, 주, 월, 연으로 정한 때)

- 초일 산입하지 않음(민법 제157조)
- 기간말일의 종료로 기간이 만료됨(민법 제159조)
- 역에 의하여 계산(민법 제160조)

-계약 만료 1달 전까지 통보하지 않으면 자동갱신

- 계약 만료일이 2021. 10. 16.인 경우 언제까지 통보해야 하는지? 10. 16. or 10. 17.?

-해고예고수당 미지급을 위한 해고 시점

- 30일 전에 해고를 예고하지 않으면 해고예고수당을 지급하여야 함
- 해고 결정일이 2021. 4. 30. 인 경우 해고 시점은? 2021. 5. 30. or 2021. 5. 31.?

20

직장 내 괴롭힘

-근로기준법 제6장의2 '직장 내 괴롭힘의 금지' 신설

- 2019. 1. 15. 신설, 2019. 7. 16. 시행, 2021. 4. 13. 추가 개정
- 개념: 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화하는 행위
- 사업주의 의무: (1) 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무, (2) 사업주의 직장 내 괴롭힘 금지, (3) 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 불이익처우 금지

-노동청 진정 및 손해배상 청구 사례

- 노동청에 직장 내 괴롭힘에 관하여 진정을 하고, 노동청이 직장 내 괴롭힘 여부 판단을 하면 손해배상 소송을 제기하는 사례가 생기고 있음 → 사용자 책임은 매우 넓게 인정되므로 일단 직장 내 괴롭힘이 인정되면 회사의 배상책임 가능성 높아 보임
- 신고자에 대한 불이익 처우 금지로 인하여 직장 내 괴롭힘 신고를 악용하는 사례 있음: 징계대상자가 된 경우 직장 내 괴롭힘을 신고함

21

III. 노동법 QnA

22



감사합니다.
