

간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2021 - 0007 - 01



중국 진출기업 인사노무관리 안내서

개정판

CHINA



고용노동부



노사발전재단

Korea Labor and Employment Service



코로나19로 인한 해외 수요 위축, 글로벌 가치사슬(GVC) 재편 가속화로 인한 불확실성 증가 등 대내외 어려움 속에서도 중국은 전 세계에서 유일하게 플러스 성장을 구현하면서, 세계 경제 회복을 견인하고 있습니다.

현재 중국은 글로벌 가치사슬 재편에 대한 대응 전략으로 내수위주의 쌍순환 구조 형성을 위해 강력한 경기부양책을 실시하면서 중국 내 신인프라·신산업·신소비 수요가 확대될 것으로 전망됩니다. 한편, 2020년 기준 총 인구수 14억 1,178명의 인구대국인 중국은 저출산과 급격한 고령화로 인한 경제인구 감소 및 인터넷 서비스 산업의 빠른 성장으로 인한 제조업 종사자의 서비스업 이동으로 제조업 인력난이 심화되고 있습니다. 또한 임금은 최근 10년간 연평균 10% 이상의 가파른 상승세를 보여 우리 진출기업에 적지 않은 부담으로 작용하고 있습니다.

현재 우리 진출기업 내 노동분쟁 발생은 낮은 편이나, 중국 노동자 스스로가 법적 권리에 대한 의식이 강화되고 노동계약법 등 관련 법 규정에 대한 이해도 역시 향상되어 평상시 합리적인 노무관리를 통한 분쟁 예방이 더욱 중요해졌습니다.

한편, 최근 코로나 팬데믹 이후 ESG(환경·사회·지배구조) 중심 경영 기조가 전 세계적으로 새로운 기준으로 자리매김하면서 주요 수출국에서 공급망 인권 경영이 법제화되고 최근 중국도 가업의사를 표명한 포괄적·점진적 환태평양 경제동반자협정(CPTPP) 등 양·다자간 무역협정에서 엄격한 노동기준을 적용 하면서 노동권 보호와 노동기준 준수가 기업 경영과 무역에서 중요한 조건으로 대두하고 있습니다.

코로나19 장기화로 인한 어려움과 대내외적 변화에 대응해야 하는 중국 진출 우리기업들이 현지 정책과 제도를 정확하게 이해하면서 잘 활용하고, 기업 운영과 관련한 인사노무관리 방향을 잘 수립하는 것이 그 어느 때 보다 중요해졌습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외진출을 돕고자 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해왔습니다. 국가별 진출기업 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도, 관행, 언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술하면서 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개함으로써 우리 기업의 성공적인 해외 진출에 크게 기여해 왔습니다.

이번 노무관리 안내서는 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 현지와 등 여러 가지 어려움을 해결할 수 있도록, 전체적으로 정치구조, 경제, 투자환경, 노동법 해설 및 사례를 바탕으로 하는 노무관리 전략 등 주요 내용의 기본구조는 유지하되, 최근 개정된 노동법 내용, 우리 진출기업의 노동분쟁 사례 및 시사점 등 실무에 활용할 수 있는 노무관리 및 인사기법 분야의 내용을 대폭 강화했습니다.

아무쪼록 이 개정판이 중국 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 희망하며, 끝으로 책자 발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 코로나 상황 가운데 재외국민의 안전과 권익보호를 위해 바쁜 와중에도 불구하고 감수를 위해 아낌없이 수고해 주신 권구형 고용노동관님, 그리고 편집자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2021년 11월

노사발전재단

사무총장 정 형 우



CONTENTS

● 발간사	2
-------	---

I 외국인 투자현황	1. 국가개관 8 2. 정치동향 10 3. 경제동향 14 4. 외국인직접투자 동향 20 5. 한국의 대 중국 투자동향 33
-------------------------	--

II 중국의 노사관계 및 노동시장 특징	1. 노동시장 현황 46 2. 노사관계 현황 85 3. 노동조합 현황 95
---------------------------------------	---

III 우리 진출 기업의 노무관리 현황조사	1. 조사 개요 112 2. 현황조사 114
---	-----------------------------

IV

노동분쟁 현황과 사례분석

- | | |
|----------------------------|-----|
| 1. 중국의 노동분쟁 현황 | 138 |
| 2. 우리 진출 기업의 노동분쟁 현황과 시사점 | 146 |
| 3. 우리 진출 기업의 주요 노동분쟁 사례 분석 | 153 |

V

노동법 체계 및 제도

- | | |
|----------------|-----|
| 1. 노동법 체계 | 188 |
| 2. 노동법 특징 | 205 |
| 3. 노동계약법 주요 내용 | 208 |

VI

노무관리 매뉴얼

- | | |
|-------------------|-----|
| 1. 직원 모집 및 채용 | 238 |
| 2. 노동계약 체결 | 254 |
| 3. 일상관리 | 273 |
| 4. 교육훈련 | 345 |
| 5. 비밀유지 및 경업제한 | 348 |
| 6. 퇴사관리 | 354 |
| 7. 노무파견직원 활용 및 관리 | 404 |

- | | |
|----------------------------------|-----|
| ● [부록] 중국법인 노무관리 자가진단 체크리스트 100選 | 414 |
|----------------------------------|-----|



CHINA

주의사항: 본 자료는 교육 및 참고용으로 작성되었으며 법적 효력이 없습니다. 현지 법령 및 판례 등 법적 효력 판단을 위해서는 반드시 현지 법령(원문)을 확인하시기 바랍니다.

A stylized world map is visible in the background of the central diamond shape, rendered in a light pink color with a halftone dot pattern.

I

외국인 투자현황

1. 국가 개관
2. 정치동향
3. 경제동향
4. 외국인직접투자 동향
5. 한국의 대 중국 투자동향



외국인투자현황



1. 국가 개관

중국은 아시아 대륙 동부와 태평양 서안에 위치하여 있고, 중국의 정식 국명은 중화인민공화국(中華人民共和國, The People's Republic of China)이다. 베이징(北京, Beijing)을 수도로 두고 있으며, 4개의 직할시(直轄市), 23개의 성(省), 5개의 자치구(自治區), 2개의 특별행정구(特別行政區)로 이루어져 있다. 현재 중국 인구는 2020년 말 기준 약 14억 4백 3십만 명 (IMF, 2021년 4월 자료기준)으로 집계되었다.

중문명칭	中華人民共和國	인구수	1,404.33백만명(IMF, 2021.4)
영문명칭	The People's Republic of China	주요민족	한족(漢族) 등 56개 민족
수도	베이징(北京, Beijing)	주요종교	불교, 도교, 이슬람교, 천주교 등
주요도시	베이징, 상하이, 광저우, 선전 등	국토면적	육지 960만km ² , 수역 약 470만km ²
국경일	10월 1일	GDP	1,015,986.2억 위안(2020년)
국가코드	CHN	1인당 GDP	72,447위안(≈10,483.88 달러) (2020년)
공식언어	중국어(漢語)	정치제도	인민대표대회제도
공식화폐	인민폐 (RMB 또는 CNY)	집권당	중국공산당(中國共產黨)

(출처 : BAIDU)

한편 인구 대국인 중국의 인구수는 2020년 총 14억 1,178만명(홍콩, 마카오, 대만 제외)으로 2010년(13억 3,972만명) 대비 7,206만 명이 증가(5.38%)하였다. 동 기간 연평균 인구증가율은 0.53%로 2000년 - 2010년간 연평균 증가율 0.57%보다 0.04%p 하락하였다. 이는 중국이 10년 단위로 진행한 인구센서스 조사에서 나타난 가장 낮은 인구 증가율이다.

〈 인구센서스 조사별 총인구수 및 연평균 증가율 〉



(출처: 중국 제7차 인구센서스 조사결과, 국가통계국 2021년5월)

2. 정치 동향

(1) 정치 체제

중국은 노동자 계급이 지도하고 노농 연맹을 기초로 하여 인민민주 전제政치를 하는 사회주의 국가이며, 중국공산당(中國共產黨)의 지도가 중국특색 사회주의의 가장 본질적인 특징이라고 헌법(제1조)에 명시하고 있다. 중국 국내법상 ‘정부’는 중화인민공화국 국무원이라고 불리며, 이 국무원이 중국공산당의 통제를 받는다.

즉, 당이 국가기관보다 상위 기관이며, 법의 서열도 헌법보다 당헌이 우선된다. 그래서 공산당이 정부의 역할도 하는 이중 정부적인 형태를 가지고 있다(이러한 체제를 당-국가 체제라고 한다). 또한 헌법 서문에 중국 인민은 ‘중국공산당의 지도’ 하에 마르크스·레닌주의, 마오쩌둥 사상, 덩샤오핑 이론, ‘3개대표’ 주요사상, 과학적발전관 및 시진핑 신시대 사상에 따라 다당합작제(多黨合作制)와 정치협상제(政治協商制)를 유지 발전시켜야 한다고 서술함으로써 일당독재 정치체제임을 스스로 밝히고 있다. 최고 통치권자인 국가 주석은 전국인민대표대회의 최고지도자이자, 중국공산당의 총서기, 중국공산당 중앙정치국 상무위원회 위원장 및 당대표를 겸한다. 현재 중국 국가주석은 시진핑(習近平, 2013년 3월 14일~)이다.

(2) 주요 정치조직

1) 중국공산당

중국공산당(약칭 ‘中共’)은 1949년부터 중국 대륙을 통치하기 시작했으며, 현재도 중국 내에서 사실상 유일한 집권정당이며, 행정, 입법, 사법기관에 대해

절대적 권력을 행사하고 있어 중국 정부가 곧 중국공산당으로 보아도 된다. 당의 최고 권력 기구는 5년마다 열리는 ‘전국 대표 대회 (일종의 전당대회 성격으로 볼 수 있음)’로 정치보고, 당규 개정, 중앙위원회 위원(중앙위원 및 후보위원) 선출 등의 중요한 기능을 수행하는데 여기서의 결정이 다음 회의 때까지의 중국 정책방향을 결정한다. 전국 대표회의가 개최되지 않는 동안에는 중앙위원회가 최고 결정권을 행사하며 이 중앙위원회 총서기가 중국공산당의 대표이자 국가 수반이 된다.

특히 중앙위원회 전체회의에서 선거로 선출하는 ‘정치국 상무위원회’는 총 7인으로 구성되는데 당과 국가의 사실상의 최고 권력기구이자 최고 의사결정기관으로 국가주석 겸 당 총서기와 국무원 총리는 당연직이며, 주로 전국인민대표대회 상무위원장, 중국인민정치협상회의 주석, 국무원 상무부총리, 중앙서기처 제1서기와 중앙기율검사위원회 서기 등이 상무위원으로 선출되는 경우가 많다. 중국공산당 중앙 및 그 산하 위원회의 통제력은 정치, 경제, 사회, 문화 전반에 걸쳐 굉장히 강력하며, 중요 정부 기구들을 모두 장악하고 이들에 대해 정치적인 지침을 내리는 등 고유한 이데올로기와 독특한 시스템을 통해 정권 유지의 핵심 기능을 수행하고 있다. 노동조합[工會]도 중국공산당에 속해 있다.

2) 전국인민대표대회

전국인민대표대회(이하 ‘전인대’)는 중국 헌법에 규정된 국가 최고권력 기관으로 중국 전국의 각 성, 시, 자치구 인민 대표대회와 인민 해방군이 선출한 대표로 구성되어 5년을 1기로 하여 회의를 개최한다. 헌법, 형사, 민사 및 각종 기본법을 제정 또는 개정하는 입법기구로 국가 예산과 예산의 집행 상황에 대한 심의 및 비준 등의 역할을 맡고 있다는 점에서 우리나라 국회에 해당하지만 국가 주석과 부주석, 국무원 총리 등의 선출 및 파면권의 행사,

정치 및 경제에 관한 운영 방침을 결정하는 등 실질적인 국가권력을 독점하고 있다는 점에서 큰 차이가 있다.

3) 국무원

국무원은 중국의 중앙행정기관으로 성, 시, 자치구 및 현, 향, 진 등의 각 급 지방 행정구역별 인민정부, 즉 지방정부를 총괄하는 중앙인민정부의 기능을 하는 최고 행정기관이다. 법률에 의한 행정조치와 결의, 명령 등을 제정, 공포, 집행 및 감독하고 전인대에 의안을 제출하는 등 전반적인 국가 행정업무를 수행하고 있다. 국무원은 총리책임제를, 산하의 각 부와 각 위원회는 부장책임제와 주임책임제로 시행되고 있으며, 2021년 5월 현재 국무원 총리는 리커창(李克強)이다.

4) 중앙군사위원회

중국 군대를 관리하는 최고의 군사 영도기관으로 전인대와 공산당 산하에 각각 하나씩 있으며 두 위원회의 구성원은 동일하다. 당이 군을 지배한다는 원칙하에 전국인민대표대회에서 중앙군사위원회 주석을 선출하며, 주석이 위원회 구성원의 인선을 결정한다. 2021년 5월 현재 중앙군사위원회 주석은 시진핑(習近平)이다.

5) 최고인민법원

중국의 대법원으로 중국 최고 심판기관이다. 각종 안건의 심리, 사법해석의 제정, 각급 인민법원과 전문 인민법원의 심판 업무를 감독하고 전국 산하 법원의 사법행정 업무를 관리하고 있다. 중국은 기층인민법원, 중급인민법원,

고급인민법원, 최고인민법원 총 4개 등급의 법원으로 구성되어 있고, 사법제도는 2심제를 채택하고 있다. 최고인민법원의 원장과 부원장, 판사는 전국인민대표대회에서 선출된다. 2021년 5월 현재 최고인민법원 원장은 저우창(周强)이다.

6) 최고인민검찰원

중국 최고검찰기관으로 법에서 정한 독립된 검찰권을 행사하고 어떠한 행정기관, 사회단체 및 개인의 간섭도 받지 않는다. 최고인민검찰원, 지방 각급 인민검찰원 및 군사검찰원 등과 같은 전문 인민검찰원으로 구성되어 있다. 최고인민검찰원의 검찰장, 부검찰장, 검사는 입법기관인 전국인민대표대회에서 임명한다. 2021년 5월 현재 최고인민검찰원의 검찰장은 장젠(張軍)이다.

〈 중국 주요 정치조직 〉



(출처: BAIDU)

3. 경제동향

(1) 주요 경제지표

주요 경제지표	단위	2016	2017	2018	2019	2020	2021E
GDP	십억 달러	11,227.08	12,265.32	13,841.90	14,340.60	14,722.84	16,642.32
GDP PPP	%	16.19	16.28	16.79	17.31	18.34	18.78
1인당 GDP	달러	8,119.62	8,823.46	9,919.81	10,242.92	10,483.88	11,819.03
소비자물가 상승률	%	2.00	1.56	2.11	2.90	2.39	1.19
실업률	%	4.02	3.90	3.80	3.62	3.80	3.64
국가 부채	GDP of %	48.24	51.73	53.85	57.05	66.83	69.61
국가재정 수입	십억 위안	21,047.93	23,055.16	25,890.90	27,519.46	26,001.29	29,524.23
국가재정 지출	십억 위안	23,810.30	26,234.66	30,153.74	33,799.54	37,571.38	40,430.66
국가재정 수지	십억 위안	-2,762.37	-3,179.50	-4,262.84	-6,280.08	-11,570.09	-10,906.43
환율	달러/위안	6.64	6.76	6.62	6.91	6.90	-

(출처: IMF, 환율은 2016년~2019년 KOSIS, 2020년 중국 국가통계국)

(2) 최근 경제동향

2021년 1~2월 중국 경제는 대외수요가 확대되는 가운데 생산은 물론 소비 및 투자 등의 수요 부분도 호조를 보이고 있다. 또한 전년도 코로나19 등 불확실성 요인으로 인한 경기 부진에 따른 기저효과까지 더해져 대부분의 경제지표가 전년 동기대비 큰 폭으로 개선되고 있다. 코로나19 백신접종이 순조롭게 진행될 경우 내수 소비와 세계 경기 회복에 힘입어, 2021년 중국 경제는 연간 8% 내외 성장을 무난히 달성할 것으로 전망이다.

2021년 3월 개최된 양회(兩會)¹⁾에서 고용을 최우선 정책 과제로 정하였으며 고용안정에 역량을 집중할 계획이라고 밝힌 바 있다. 이러한 정부의 고용안정 정책지원 강화 등이 주민소득 개선 및 소비심리 회복으로 이어져 중국 경제 내수 확대에 기여할 것으로 보인다. 다만 미국과의 무역·외교 분쟁 재점화 가능성, 지방정부 및 국유기업의 부채 문제 등이 중국 경제의 리스크로 작용할 우려가 여전히 남아 있다는 평가다.

IMF	OECD	세계은행	글로벌B	블룸버그
8.1	7.8	7.9	8.5	8.5

(출처: 한국은행 베이징사무소)

(3) 무역 동향

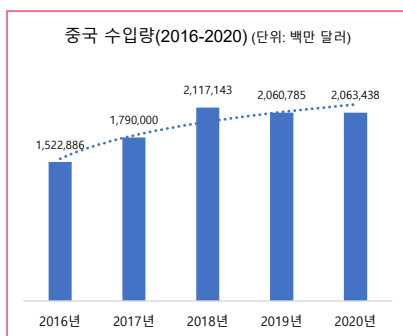
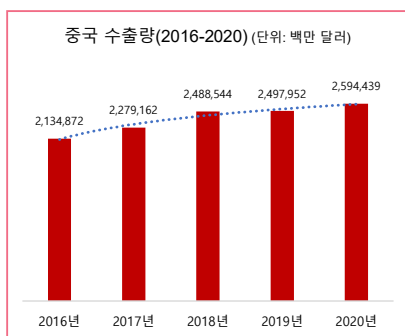
1) 최근 5개년 무역규모

명실상부한 세계 최대의 무역국인 중국의 무역수지는 꾸준히 상승하다가 2018년 371,401백만 달러로 전년 대비 24.1% 감소한 바 있다. 그러나 2020년 무역수지는 531,001백만 달러를 기록하며, 전년 대비 21.5%나 상승하였다.

1) 양회(兩會)는 중국에서 매년 3월에 개최되는 대규모 정치행사인 전국인민대표대회와 전국인민정치협상회의를 의미한다. 보통 양회를 통해 중국정부의 운영 방침이 결정되기 때문에 중국 국내의 언론을 통해 양회 내용이 주요 이슈로 다뤄진다. 2020년에는 코로나19로 인해 중국 양회가 3월이 아닌 5월에 개최된 바 있다.

〈 중국 최근 5년간 수출입통계 〉

구분	수출		수입		무역수지 (백만 달러)
	수출액 (백만 달러)	수출 증감률 (%)	수입액 (백만 달러)	수입 증감률 (%)	
2016년	2,134,872	-6.4	1,522,886	-4.9	611,986
2017년	2,279,162	6.8	1,790,000	17.5	489,162
2018년	2,488,544	9.2	2,117,143	18.3	371,401
2019년	2,497,952	0.4	2,060,785	-2.7	437,166
2020년	2,594,439	3.9	2,063,438	0.1	531,001



(출처: 한국무역협회)

2) 2021년 1분기 對중국 주요 무역국

5대 수출국은 미국, 홍콩, 일본, 베트남, 한국이고 5대 수입국은 대만, 일본, 한국, 미국, 호주이다. 2021년 1분기 기준 미국 수출액 119,183백만 달러, 수입액 46,545백만 달러로 중국은 올해 1분기 약 72,638백만 달러의 무역흑자를 실현한 것으로 나타났다.

〈 2021년 1분기 중국 수출입 주요 10대 국가 현황〉

(단위: 백만 달러)

중국 수출 10대 국가

순위	국가	수출액	비율(%)
1	미국	119,183	16.8
2	홍콩	73,313	10.3
3	일본	38,725	5.5
4	베트남	32,079	4.5
5	한국	31,704	4.5
6	독일	24,527	3.5
7	네덜란드	22,253	3.1
8	영국	21,138	3.0
9	인도(인디아)	18,661	2.6
10	대만	17,114	2.4

중국 수입 10대 국가

순위	국가	수입액	비율(%)
1	대만	54,675	9.2
2	일본	47,626	8.0
3	한국	47,156	7.9
4	미국	46,545	7.8
5	호주	33,731	5.7
6	독일	28,451	4.8
7	베트남	21,856	3.7
8	말레이시아	21,509	3.6
9	브라질	19,932	3.4
10	러시아	16,202	2.7

중국 무역흑자 10대 국가

순위	국가	수지
1	미국	72,638
2	홍콩	71,741
3	네덜란드	18,764
4	인도(인디아)	14,585
5	영국	12,119
6	베트남	10,223
7	멕시코	8,993
8	필리핀	6,802
9	폴란드	6,301
10	터키	5,062

(출처: 한국무역협회)

한편, 2021년 1분기 중국의 무역수지가 전년 동기 대비 (2020년 1분기 무역수지 123.74 억 달러) 840.3%로 큰 폭 상승하여 무역 호조를 띄고 있는 양상이다.

〈 2021년 1분기 중국 수출입 현황 〉

(단위: 억 달러)

구분	2021년 1월	2021년 2월	2021년 3월	누계	증감률
수출액	2,639.82	2,048.62	2,411.34	7,099.78	49.0%
수입액	1,991.10	1,671.78	2,273.36	5,936.24	27.9%
무역수지	648.72	376.84	137.98	1,163.54	840.3%

(출처 : 상무부, 중국해관총서)

3) 중국의 주요 무역품목

2021년 1~3월 누계 기준 10대 수출입 품목은 아래와 같으며, 전자 기계, 기구 및 전기부품 이 수출 및 수입 분야에서 모두 가장 높은 점유 비중을 보이고 있다.

〈 2021년 1월 ~ 3월 중국 수출액 기준 10대 품목 〉

(단위: 천 달러)

순위	품목명	3월 당월 수출액	1~3월 수출액 누계
1	전자 기계, 기구 및 전기부품	39,154,815	111,210,368
2	전신 및 음성의 녹화 및 재생장치 설비	27,191,155	81,421,637
3	사무용 기계 및 자동 데이터처리 설비	20,700,61	57,580,579
4	잡다한 항목의 제품	16,480,772	49,412,670
5	상용 공업기계 설비 및 부품	12,868,033	37,562,394
6	의류 및 의복	9,569,621	34,440,165
7	방직, 직물 완제품 및 관련 제품	9,734,499	31,959,649
8	금속제품	9,020,831	29,287,228
9	육로 차량(에어쿠션식 포함)	9,461,842	28,256,320
10	가구 및 그 부품; 시트 및 유사한 충전재	6,130,826	19,079,928

〈 2021년 중국 수입액 기준 10대 품목 〉

(단위: 천 달러)

순위	품목명	3월 당월 수입액	1-3월 수입액 누계
1	전자기계, 기구 및 전기부품	48,825,689	127,831,238
2	석유, 석유제품 및 관련 원료	25,811,681	65,953,210
3	금속광사 및 금속폐기물	25,413,304	65,871,200
4	육로 차량(에어쿠션식 포함)	7,115,652	21,136,209
5	전문, 과학 및 제어용 기기와 장치	7,855,768	19,466,795
6	비철금속	7,414,603	18,639,122
7	전신 및 음성·영상의 녹화 및 재생장치 설비	6,166,497	18,488,892
8	특수공업 전용기계	6,406,577	16,491,928
9	사무용 기계 및 자동 데이터처리 설비	6,022,502	15,231,203
10	기초형태의 플라스틱	6,122,917	14,884,648

(출처: 상무부, 중국해관총서)

4. 외국인 직접투자 동향

(1) 외국인 직접투자 정책

1) 주요 법률 변화 동향

① 외국인 투자 관련 新 법률 ‘외상투자법’ 시행

2019년 3월 15일, 제13차 전국인민대표대회 제2차 회의에서 외국인 투자 분야의 기본법인 ‘외자3법’²⁾을 대체하기 위한 〈중화인민공화국 외상투자법〉(이하 ‘외상투자법’)이 통과됐다. 동 법은 중국의 외국인 투자 유치 및 실행에 있어 새로운 법률제도의 기본 틀을 마련하였을 뿐만 아니라 ‘내국민대우+네거티브리스트’ 기반의 관리제도 구현, 강제 기술이전 금지, 외국인 투자 수용 금지 나아가 불가피한 수용 시 시장가치에 따른 합리적 보상, 지방정부의 약속 이행 강화, 외상 투자기업의 정책/표준 제정 참여, 외상 투자기업 민원처리 시스템 구축 등을 통해 외국인 투자 촉진 및 투자 보호를 더욱 강화하였다는 점에서 큰 의의가 있다. 같은 해 12월 국무원은 〈외상투자법〉에서 정한 주요 법률 제도를 세부적으로 규정한 〈중화인민공화국 외상투자법 실시 조례〉를 발표하였고, 외상투자법과 그 실시 조례는 2020년 1월 1일부터 시행되고 있다.

2) 외상투자법 시행으로 폐지된 과거의 외자기업법, 중외합작경영기업법, 중외합작경영기업법을 지칭함.

〈중국 외상투자법 주요 내용〉

구분	내용
내국민 대우	외국 투자자 및 투자에 대해 중국 현지 투자자 및 투자보다 낮지 않은 수준으로 대우 즉, 중국 내국민과 동등하게 대우
징수 및 보상	특수한 상황에서 공공이익의 필요로 인해, 국가가 외국 투자자의 투자에 대한 징수 또는 징용권 행사 가능. 단, 적법한 절차에 따라 진행하고 적시에 공정하고 합리적인 보상 진행
자유로운 기술 협력	외국인 투자 과정에서 자발적 의사로 출발하여 비즈니스 규칙에 따라 기술 협력을 장려하도록 규정. 즉, 강제적 기술이전 금지
지방 정부의 약속 이행	각급 지방 인민 정부 및 관련 부처가 외국투자자 및 외상투자기업에게 합법적으로 약속한 정책 공약(지원/우대정책과 편의 조건 등 서면 승낙)과 계약체결 사항은 행정구획 조정, 정부 담당자 교체, 기구 또는 직능 조정 등의 사유로 파기할 수 없도록 규정
외상투자기업의 민원 신고 채널	행정기관 및 직원의 행정행위가 외국투자자 및 외상투자기업의 합법적 권리와 이익을 침해하는 경우 민원시스템을 통한 조정 신청, 기타 합법적 경로를 통해 관련 부서에 청구, 행정재심의 또는 행정소송을 제기할 수 있도록 권한 규정
외상투자 프로젝트 관리	외상투자 프로젝트가 고정자산과 관련된 경우에는 별도 승인 및 등기 절차를 거치도록 요구. 또한, 중국이 국가안보에 위협이 되는 프로젝트에 대한 검토 및 최종결정권 행사 가능하도록 규정
정보보고 (연도보고) 제도	기업등기시스템 및 국가기업신용정보 공시시스템(URL: www.gsxt.gov.cn)을 통해 관할 상무 주관부서에 투자 정보를 제출할 의무 부여. 또한, 매년 6월 30일전까지 연도보고서 제출의무 규정. 연도보고 의무 미이행시 '경영 비(非)정상명단'으로 지정하여 불이익 제공

② 〈비즈니스 환경 최적화 조례〉 시행 및 행정 간소화 조치 추진

〈비즈니스 환경 최적화 조례〉는 2020년 1월 1일부터 시행 중이다. 비즈니스 환경 최적화란 시장화, 법치화, 국제화 원칙을 준수하고 국내외

투자기업 및 각종 시장 주체를 공정하게 대우하여 적극적으로 외국인투자를 촉진해야 한다는 의미이다. 또한 2021년 1월 4일 리커창 총리 주재로 열린 국무원 상무회의에서는 비즈니스 환경 법치화 수준을 한층 더 제고할 것을 주문했다.

한편, 판관푸(放管服: 행정간소화 개혁의 중점 사업으로 경영환경 최적화) 등의 개혁 추진으로 중국의 비즈니스 환경은 크게 개선되고 있다. 특히 행정 절차 축소 및 처리 기간 단축에 초점을 맞춘 온라인 서비스 플랫폼의 적극적인 활용추세에 주목할 만하다. 실제 행정 간소화 조치로 인해 법인설립 및 세무신고 등 주요 행정업무가 온라인 기반으로 진행되고 있고, 그 처리속도도 매우 빨라지고 있다.

③ 외국인투자 산업별로 장려 및 네거티브목록 지정 관리

중국은 1995년부터 <외상투자 산업 지도목록>을 발표하여 외국인 투자유치 가이드라인을 제시하였고, 동 목록은 장려/제한/금지로 분류하여 관리되었다. 2017년부터 제한류와 금지류를 네거티브목록으로 통합한 지도목록을 발표했고, 2018년은 네거티브목록만 수정하고, 장려목록은 2017년 판을 계속 시행하여 외국인 투자유치 가이드라인을 네거티브목록과 장려목록으로 분리하기 시작하였다. 단, 외국인투자를 진행하면서 상술한 네거티브목록 이외에도 중국 로컬기업이 준수하고 있는 <시장진입 네거티브 목록(2020년판)>(市场准入负面清单(2020年版), 2020년 12월 10일 시행)을 준수해야 한다.

현행 <외상투자 장려산업목록(2020년 판)>(鼓励外商投资产业目录 2020年版, 2021년 1월 27일 시행)에서 지정된 프로젝트에 투자하는 경우에는 수입 관세 징수면제 등의 우대혜택을 누릴 수 있다. 반면, <외상투자진입

특별관리조치(이하 '네거티브목록') 2020년판(外商投資准入特別管理措施(負面清單)(2020年版), 2020년 7월 23일 시행)으로 지정된 33개 분야의 프로젝트는 외국인 투자가 완전히 금지되거나 목록에서 명시된 조건에 따른 제한적 투자만 허용된다. 주목할 만한 점은 자유무역시범지역에 대한 네거티브목록은 별도 제정되어 외국인 투자 금지나 제한수준이 훨씬 완화되었다는 점이다. 현행 <자유무역시범구의 외상투자진입 특별관리조치 2020년판>(自由貿易試驗區外商投資准入特別管理措施(負面清單)(2020年版), 2021년 7월 23일 시행)에서는 총 30개 분야의 프로젝트가 지정되어 있으며 중의(中醫) 알약 투자 허용이나 외국인 단독투자방식의 학제(學制)형 직업교육기관 설립 허가 등 보다 완화된 조치가 적용되었다.

(2) 외국인직접투자 방법과 절차

1) 외국인 직접투자 주체

대 중국 투자는 신규법인을 설립하는 직접투자 또는 기존 현지법인을 인수하는 방식을 통해 진행된다. 현행 법률상 對중국 직접투자 및 인수합병이 허용되는 범위는 외국인 자연인(개인), 기업 또는 기타 조직으로, 사실상 투자 주체에 대한 제한이 없는 셈이다. 단, 산업별로는 개인투자를 제한하거나 또는 자국 및 글로벌 시장에서 동종 업종에 대한 특정 연수 이상의 업력을 요구할 수 있어 이에 주의해야 한다.

2) 외국인 직접투자 방법

대 중국 직접투자는 보통 신규법인 설립방식으로 진행되며, 일부의 경우 현지 로컬기업을 인수하는 M&A를 추진하기도 한다. 여하튼 어떠한 방식으로

투자를 진행하든 간에 중국에 신설 또는 인수되는 기업의 형태는 ‘기업법인’과 ‘파트너십기업’ 2개 유형으로 구분된다. ‘기업법인’은 〈회사법〉(公司法), 파트너십기업은 〈파트너십기업법〉(合伙企業法)의 법률 규정을 준수하여 설치, 운영되어야 한다. 참고로, 중국에도 개체공상호(個體工商戶)라 불리는 개인사업자 제도가 있으나 현행 법률상 외국인은 동 개인사업자 형태로 투자 및 경영활동이 불가능하다.

한편 외국기업은 비영리활동 전개를 목적으로 즉 연락업무, 시장조사, 홍보 등 제한적인 업무 전개를 위해 중국 경내에 독립된 법인 자격이 없는 ‘외국기업 상주대표기구(이하 ‘대표처’)'를 설치할 수 있다. 〈외국기업 상주대표기구 등기관리조례〉(外国企业常驻代表机构登记管理条例)를 준수하여 시장감독관리국 등 관할 부처에 설립 등기를 해야 하며, 금융 등 일부 업종의 대표처를 제외하고는 일체 영리활동 종사가 금지된다. 외국기업의 대표처는 해외 모기업이 2년 이상 존속한 때에만 한하여 설치 가능하며, 대표처에 파견되는 외국인 주재원 수는 최대 4명까지만 허용된다.

① 기업법인

유한책임회사(有限責任公司) 또는 주식유한회사(股份有限公司) 형태로 설립이 가능하나 대부분의 외상투자기업은 유한책임회사 형태로 설립된다. 주식유한회사는 2인 이상 200인 이하의 발기인이 참여하고, 이중 과반수 이상의 발기인이 중국 경내에 주소를 두고 있어야 하므로 설립초기 주식유한회사 설립조건을 충족시키기 쉽지 않기 때문이다.

유한책임회사는 50인 이하의 주주가 출자하여 설립되며, 각 주주는 납입하기로 한 출자액을 한도로 회사에 대한 유한책임을 지고, 회사가 모든 자산으로 유한 책임지는 경제조직이다. 유한책임회사의 최고기구는 ‘주주’ 또는 ‘주주회’이고, 집행기구로 1인 ‘집행동사’(執行董事, Executive

Director) 또는 3인 이상 13인 이하의 ‘동사회’(董事會, Board Of Directors)를 설치하고, ‘총경리’ 등과 같은 경영관리기구를 설치해 일상 경영활동을 영위한다. 한국의 주식회사와 달리 주식(Stock)을 발행하지 않으며, 출자액 또는 회사 설립조건 제공 기준으로 각 주주가 확보한 지분율(Equity)을 기준으로 경영활동에 참여하고 이익을 향유하는 구조이다.

② 파트너십 기업

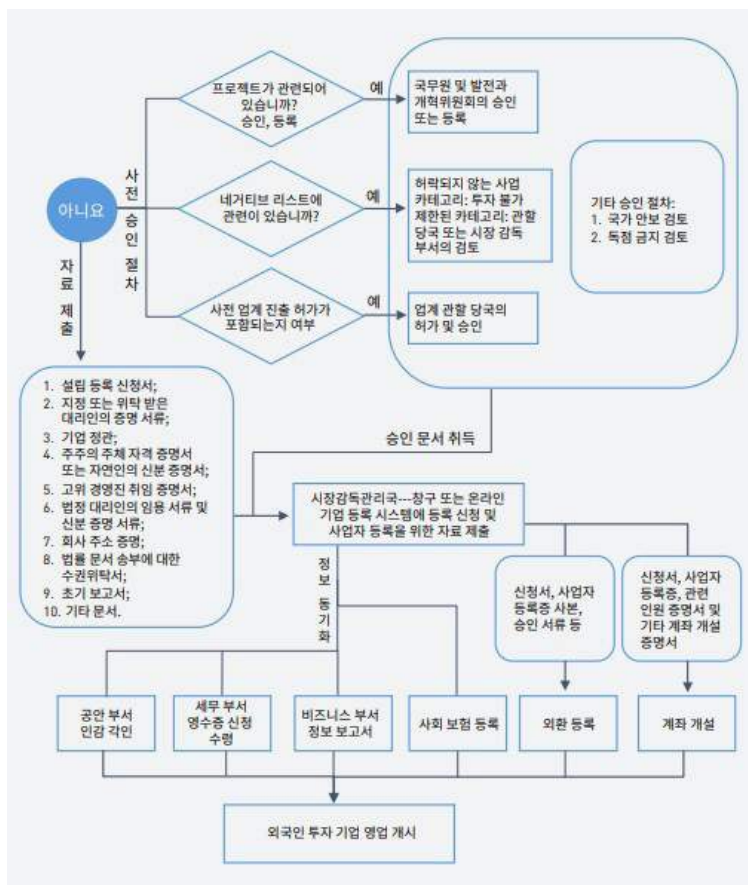
파트너십 기업(合伙企業)³⁾은 보통파트너십, 유한파트너십, 특수보통파트너십 3개 유형으로 구분된다. 중국의 파트너십 기업제도는 2000년대에 들어서 비로소 입법화되었고, 외상투자 파트너십 기업에 대한 제도는 2010년대에 이르러서야 입법화되기 시작하였다. 이에 여전히 설치, 운영 등에 대한 실행규정이나 방법 등이 충분히 마련되지 않아 경영상 분쟁과 어려움이 예상되며, 이에 이러한 형태로 중국 투자를 진행하는 사례를 찾아보기 힘든 실정이다.

구분	내용
보통파트너십	<ul style="list-style-type: none"> 채무에 대해 무한연대 책임을 지는 2명 이상 보통파트너로 구성 보통파트너의 노무(용역) 출자 가능
유한파트너십	<ul style="list-style-type: none"> 채무에 대해 무한연대 책임을 지는 보통파트너와 납부한 출자액 한도 내에서 채무에 대한 책임을 지는 유한파트너로 구성 2명 이상 50명 이내의 파트너 필요(최소 1명은 보통파트너) 유한파트너의 노무(용역) 출자 불가
특수 보통파트너십	<ul style="list-style-type: none"> 전문지식과 전문기능을 유상제공하는 전문서비스기구에 한하여 설립

3) 동업기업, 합명기업, 조합기업 등 다양한 단어로 번역되고 있으나, 본 문건에서는 파트너십기업으로 지칭함

3) 외국인 직접투자 진행 설립절차

중국 상무부가 발표한 <외상투자가이드(2020년 판)>에서 제시한 직접투자 절차는 다음과 같다. 단, 지역 또는 업종별로 진행절차나 준비서류 등이 조정될 수 있으므로 투자 진행 시점에서 투자이행지 관할 행정부처(일반적으로 시장감독관리국, 상무국, 발전개혁위원회, 세무국 등이 이에 해당함)를 통해 별도 확인할 필요가 있다.



(3) 외국인 직접투자 현황

1) 외국인 직접투자 규모

2019년 신설 외상투자법인 40,910개사로 전년 대비 32.4% 감소하였으나, 실제 사용 외자 금액⁴⁾은 1,412.3억 달러로 2.1% 증가했다. 이는 글로벌 2위에 달하는 투자규모이며 2019년 글로벌 FDI 총액의 9.2%를 차지한다.

2021년 1월 25일 유엔무역개발회의(UNCTAD)가 발표한 2020년 FDI 통계에 따르면, 글로벌 FDI 추정치는 전년 대비 42% 급감한 8,590억 달러로 집계됐다. 그러나 대 중국 FDI는 1,630억 달러로 전년 대비 4% 증가하였고, 반대로 미국은 전년 대비 49% 감소한 1,340억 달러인 것으로 나타나 지난해 중국이 글로벌 FDI 1위 국가를 차지했다. 이는 코로나19 팬데믹 속 미국경제가 주춤한 사이 방역에 성공한 중국으로 투자자금이 유입된 효과로 풀이되며, 중국은 다시 한번 세계 경제대국의 위상을 확고히 한 셈이다.

2) 주요 국가별 투자현황

상위 15개국에서 투자한 기업 수는 약 32,699개사로 전체 신설법인의 79.9%를 차지하고, 실제 이행된 투자액 1,336.3억 달러로 실제 사용 외자 금액의 94.6%를 차지하고 있다. 2019년 현재 투자금액 기준으로 살펴본 주요 對중국 투자국은 홍콩, 싱가포르, 한국, 버진아일랜드, 일본 등 순으로 나타났다. 중국 관련 자본이나 조세피난처를 제외하고는 한국이 가장 많은 투자를 이행한 국가이다.

4) 실제 사용 외자금액: 외국 투자자가 외상투자기업의 계약(정관) 규정에 근거해 실제 납부한 출자액

〈 2019년 주요 국가(지역)의 대중국 투자 현황 〉

국가/지역	신설기업		실제 사용 외자 금액	
	수량(개)	비중(%)	금액(억 달러)	비중(%)
홍콩	17,873	43.7	936.0	68.2
싱가포르	1,242	3.0	75.9	5.4
한국	2,108	5.2	55.4	3.9
버진아일랜드(영국령)	304	0.7	49.6	3.5
일본	1,000	2.4	37.2	2.6
미국	1,733	4.2	26.9	1.9
케이맨제도	129	0.3	25.6	1.8
네덜란드	182	0.4	18.0	1.3
마카오	1,083	2.6	17.4	1.2
독일	562	1.4	16.6	1.2
대만	5,252	12.8	15.9	1.1
사모아	197	0.5	11.9	0.8
영국	640	1.6	8.6	0.6
프랑스	349	0.9	7.9	0.6
아일랜드	45	0.1	6.6	0.5
기타	8,189	20.0	45.0	3.2
총계	40,910	100.0	1,412.3	100.0

(출처 : 상무부)

3) 주요 외국인 직접투자 방법

외국자본만 참여하는 ‘외자기업’ 방식의 투자가 66.3%로 주류를 이루었고, 중국파트너사와 함께 신설한 합자/합작방식의 투자는 금액 기준으로 22.7%에 그쳤다.

〈 2019년 외상 직접투자 방법에 따른 점유비율 〉

방식	신설기업		실제 사용 외자 금액	
	수량(개)	비중(%)	금액(억 달러)	비중(%)
외자기업	30,533	74.6	936.1	66.3
중외합자기업	10,077	24.6	317.8	22.5
중외합작기업	70	0.2	3.3	0.2
주식유한회사	117	0.3	80.8	5.7
기타	113	0.3	74.2	5.3
총계	40,910	100	1,412.3	100

비고 1. 기타는 파트너십기업, 합작개발 프로젝트, 은행, 증권, 보험 분야 기구 등을 의미

비고 2. 2019년은 〈외상투자법〉 시행 전으로 외자기업/중외합자기업/중외합작기업으로 통계데이터 발표

(출처 : 상무부)

4) 주요 외국인 직접투자 산업

2019년 투자금액 기준으로 살펴보았을 때, 외국인 직접투자의 69.8%가 3차 산업에 집중되었고, 2차 제조산업의 비중은 29.9%에 그쳤다. 세부업종별로 살펴보면 3차 산업에서는부동산업, 임대 및 비즈니스 서비스업, 정보 전송 및 SW와 정보기술 서비스업, 도소매업, 금융업, 과학연구 및 기술서비스업에 외국인직접투자가 집중되었다.

〈 2019년 산업별 외국인 직접투자 현황 〉

산업	신설기업		실제 사용 외자 금액	
	수량(개)	비중(%)	금액(억 달러)	비중(%)
제1차산업	424	1.0	4.4	0.3
제2차산업	6,262	15.3	422.3	29.9
제3차산업	34,224	83.7	985.5	69.8
총계	40,910	100.0	1,412.3	100.0

(출처 : 상무부)

〈 2019년 세부업종별 외상 직접투자 현황 〉

업종	신설기업		실제 사용 외자 금액	
	수량(개)	비중(%)	수량(개)	비중(%)
농, 임, 목, 어업	495	1.2	5.6	0.4
채광업	31	0.1	21.9	1.6
제조업	5,396	13.2	353.7	25.0
전력, 열에너지, 가스, 물 생산/공급업	295	0.7	35.2	2.5
건축업	557	1.4	12.2	0.9
도소매업	13,837	33.8	90.5	6.4
교통 운수, 창고 및 우편업	591	1.4	45.3	3.2
주택 및 요식업	835	2.0	9.7	0.7
정보 전송, SW 및 정보기술 서비스업	4,295	10.5	146.8	10.4
금융업	887	2.2	102.2	7.2
부동산업	1,050	2.6	234.7	16.6

업종	신설기업		실제 사용 외자 금액	
	수량(개)	비중(%)	수량(개)	비중(%)
임대 및 비즈니스 서비스업	5,777	14.1	220.7	15.6
과학연구 및 기술 서비스업	5,183	12.7	111.7	7.9
수리(水利), 환경과 공공시설 관리업	143	0.3	5.2	0.4
주민 서비스, 수리 및 기타 서비스업	361	0.9	5.4	0.4
교육	258	0.6	2.2	0.2
위생 및 사회업무	111	0.3	2.7	0.2
문화, 체육 및 오락업	804	2.0	6.3	0.4
총계	40,910	100.0	1,412.3	100.0

(출처 : 상무부)

5) 주요 외국인 직접투자 지역

2019년 동부 · 중부 · 서부지역에 신설된 외상투자기업 수량 비율은 각각 89.5%, 5.2%, 5.2%, 실제 사용 외자 금액 비중은 84.3%, 6.9%, 6.9%로 약 85% 이상의 투자가 베이징, 톈진, 허베이, 산둥, 장쑤, 상하이, 저장, 푸젠, 광둥, 하이난, 랴오닝성과 같이 경제가 발전하고 산업 인프라가 잘 갖춰진 동부지역에 집중되었다. 중국 정부의 중서부 발전 지원 및 투자인센티브 제공에도 불구하고 해당 지역에 대한 외국인투자는 여전히 낮은 수준에서 벗어나지 못하고 있는 양상이다.

〈 2019년 외국인 직접투자 지역 현황 〉

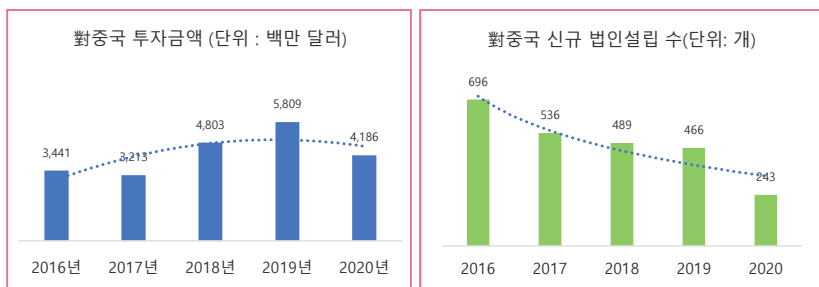
지역		신설기업		실제 사용 외자 금액	
		수량(개)	비중(%)	수량(개)	비중(%)
동부	베이징, 톈진, 허베이, 산둥, 장쑤, 상하이, 저장, 푸젠, 광둥, 하이난, 랴오닝	36,613	89.5	1,191.1	84.3
중부	산시(陝西), 허난, 안휘이, 후베이, 광시, 후난, 헤이룽장, 지린	2,138	5.2	97.3	6.9
서부	동부·중부 이외 성/직할시	2,137	5.2	92.9	6.6
기타	-	22	0.1	30.9	2.2
총계		40,910	100.0	1,412.3	100.0

(출처 : 상무부)

5. 한국의 대 중국 투자 동향

(1) 최근 5개년 중국 투자 규모 및 신규법인 수

우리나라의 대 중국 투자는 투자금액 기준으로 2016년-2019년 4년간 증가세를 나타냈다. 그러나 신규법인 설립 수는 2016년 696개사에서 2019년 466개사로 감소하는 양상을 보였다. 한편, 2020년 코로나19의 영향을 피해가지 못한 우리기업의 대 중국 투자 역시 투자금액과 신규법인 설립 수 모두 전년 대비 감소하였다. 2020년 대 중국 투자액은 4,186백만 달러로 전년 대비 27.9% 감소, 신규법인 설립 수는 243개사로 전년 대비 47.9% 감소한 것으로 나타났다.



(출처 : 수출입은행)

(2) 기업 규모별 투자현황

우리나라의 대 중국 투자는 대기업 주도로 이루어지고 있다. 대기업의 대 중국 투자액은 2016년 2,677백만 달러에서 2020년 3,664백만 달러로 증가하였고, 전체 투자에서 점유하는 비율도 동 기간 77.8%에서 87.5%로 상승하였다.

중소기업의 대 중국 투자액은 2019년 922백만 달러까지 증가하였으나, 2020년에는 508백만 달러로 큰 폭으로 감소하였다. 좀처럼 종식되지 않는 코로나19로 인한 불확실성 증가와 중국 출입국 제한 등이 크게 영향을 미친 것으로 분석되며, 그 결과 2020년 전체 중국 투자액 중 중소기업이 점유하는 비중은 12.1%까지 줄어들었다.

〈 기업 규모별 대중국 투자동향(2016-2020) 〉

(단위: 백만 달러)

투자자 규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
대기업 (비율)	2,677 (77.8%)	2,562 (79.8%)	4,049 (84.3%)	4,838 (83.3%)	3,664 (87.5%)
중소기업 (비율)	667 (19.4%)	603 (18.8%)	701 (14.6%)	922 (15.9%)	508 (12.1%)
개인	69	34	26	42	11
기타 (비영리단체 등)	23	11	26	3	3
개인기업	4	2	2	4	1
합계	3,441	3,213	4,803	5,809	4,186

(출처 : 수출입은행)

(3) 중국 지역별 투자현황

앞서 살펴본 바와 같이, 중국의 외국인 직접투자는 약 84%가 동부지역에 집중되었다. 주요 투자국 중 하나인 우리나라 역시 동부지역에 집중하여 투자를 전개하는 양상을 보였다. 2020년 우리나라에서 투자한 주요 지역은 투자액 기준으로 장쑤, 산둥, 상하이, 쓰촨, 저장순으로 나타났고, 이중 서부에 위치하는 쓰촨을 제외한 지역이 모두 동부에 소재하고 있다. 신규법인 설립 수

기준으로는 상하이, 산둥, 장쑤, 광둥, 베이징 순으로 투자가 많이 전개되었고, 이들 상위 5대 지역이 모두 동부에 소재하고 있다.

〈 2020년 우리나라의 대 중국 신설법인수
7대 지역 〉

순위	행정구역	신규법인 (개)	비율
1위	상하이(上海)	63	25.9%
2위	산둥(山東)	52	21.4%
3위	장쑤(江苏)	41	16.9%
4위	광둥(广东)	20	8.2%
5위	베이징(北京)	12	4.9%
6위	저장(浙江)	10	4.1%
7위	지린(吉林)	6	2.5%

〈 2020년 우리나라의 대 중국 투자금액
7대 지역 〉

순위	행정구역	투자금액 (백만달러)	비율
1위	장쑤(江苏)	2,645	63.2%
2위	산둥(山東)	569	13.6%
3위	상하이(上海)	224	5.3%
4위	쓰촨(四川)	189	4.5%
5위	저장(浙江)	132	3.2%
6위	베이징(北京)	129	3.1%
7위	텐진(天津)	46	1.1%

(출처 : 수출입은행)

(4) 중국 업종별 투자현황

우리나라의 對중국 투자는 여전히 제조업 중심으로 전개되고 있다. 2020년 제조업 신규법인 설립 수량은 108개사로 전체의 약 44%를 차지하였다. 2019년에는 그 비중이 50.2%로 절반 이상의 법인이 제조영역에서 설립된 것으로 확인되었다. 유통(도소매) 업종에 대한 투자 역시 비교적 활발하게 진행되고 있는 양상이다. 2020년 유통업 신규법인 설립 수량은 77개사로 전체의 약 32%를 차지하고 있으며, 이는 2019년 28.5% 대비 소폭 상승한 수치이다. 다음으로 투자가 많이 전개되는 업종은 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’과 ‘정보통신업’으로 2020년 기준 약 14%가 동 업종에 투자되었다.

〈 최근 5개년 중국 업종별 신규법인 설립 수량 〉

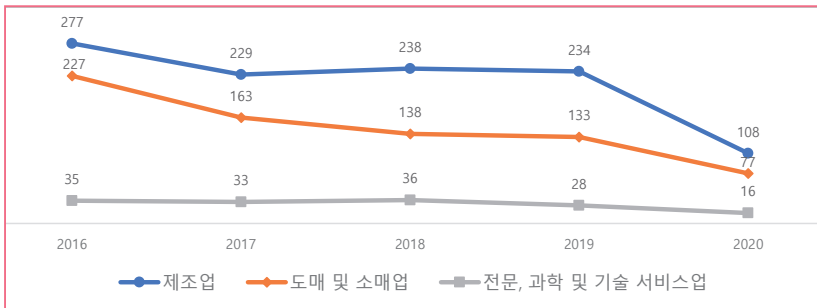
(단위: 개)

년도	2016		2017		2018		2019		2020	
구분	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	277	39.8%	229	42.8%	238	48.7%	234	50.2%	108	44.4%
도매 및 소매업	227	32.6%	163	30.5%	138	28.2%	133	28.5%	77	31.7%
전문, 과학 및 기술 서비스업	35	5.0%	33	6.2%	36	7.4%	28	6.0%	16	6.6%
정보통신업	34	4.9%	44	8.2%	24	4.9%	25	5.4%	18	7.4%
숙박 및 음식점업	34	4.9%	10	1.9%	10	2.0%	5	1.1%	0	0.0%
운수 및 창고업	16	2.3%	8	1.5%	4	0.8%	5	1.1%	10	4.1%
교육 서비스업	13	1.9%	6	1.1%	6	1.2%	6	1.3%	1	0.4%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	12	1.7%	8	1.5%	4	0.8%	1	0.2%	0	0.0%
금융 및 보험업	10	1.4%	6	1.1%	2	0.4%	1	0.2%	2	0.8%
부동산업	3	0.4%	4	0.7%	1	0.2%	3	0.6%	1	0.4%
사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	10	1.4%	11	2.1%	12	2.5%	10	2.1%	1	0.4%
건설업	8	1.1%	6	1.1%	6	1.2%	3	0.6%	3	1.2%
보건업 및 사회복지 서비스업	5	0.7%	1	0.2%	4	0.8%	3	0.6%	0	0.0%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	0.6%	2	0.4%	0	0.0%	4	0.9%	1	0.4%
농업, 임업 및 어업	4	0.6%	1	0.2%	2	0.4%	3	0.6%	2	0.8%
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	2	0.3%	1	0.2%	1	0.2%	1	0.2%	1	0.4%

년도	2016		2017		2018		2019		2020	
구분	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	1	0.1%	1	0.2%	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
광업	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%	1	0.2%	1	0.4%

〈 최근 5년 상위 3대 업종별 신규법인 설립 수량 변화추이 〉

(단위: 개)



(출처: 수출입은행)

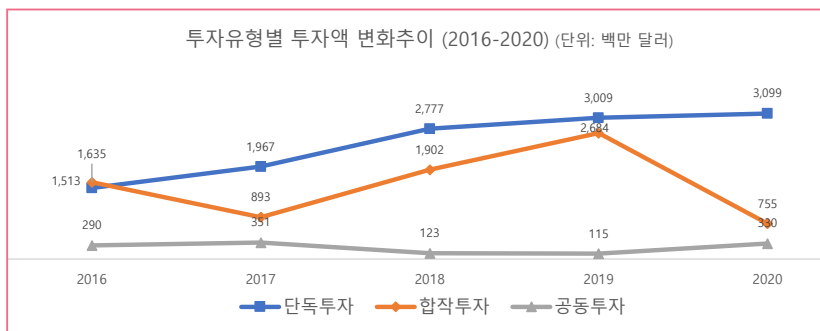
(5) 주요 투자유형

우리나라의 대 중국 투자는 주로 단독투자 방식으로 전개되었다. 2020년 투자액 기준, 단독투자 비중이 74%로 전년도 대비 51.8% 대비 큰 폭으로 상승하였고, 합작투자 비중은 전년도 46.2%에서 당해 연도 18.0%로 크게 하락하였다. 합작투자의 경우 2018년과 2019년 상승세를 보이다가 2020년 급감하는 양상을 보였으며, 주된 원인은 코로나19로 인한 물리적인 합작사업 추진의 어려움과 경기 불확실성에 따른 투자감소일 것으로 추정된다.

〈 최근 5개년 중국 투자유형별 투자 동향 〉

(단위: 백만 달러)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	투자액	비율	투자액	비율	투자액	비율	투자액	비율	투자액	비율
단독투자	1,513	44.0%	1,967	61.2%	2,777	57.8%	3,009	51.8%	3,099	74.0%
합작투자	1,635	47.5%	893	27.8%	1,902	39.6%	2,684	46.2%	755	18.0%
공동투자	290	8.4%	351	10.9%	123	2.6%	115	2.0%	330	7.9%
기타	2	0.1%	2	0.1%	2	0.0%	1	0.0%	2	0.1%



(출처: 수출입은행)

(6) 우리 기업의 5대 지역별 투자현황

앞에서 살펴본 바에 따르면, 우리 기업의 신규법인 설립이 가장 활발하게 추진된 지역은 상하이, 산둥, 장쑤, 광둥, 베이징이다. 이에 아래에서는 상위 5대 지역별 투자현황을 구체적으로 살펴보려고 한다.

1) 상하이

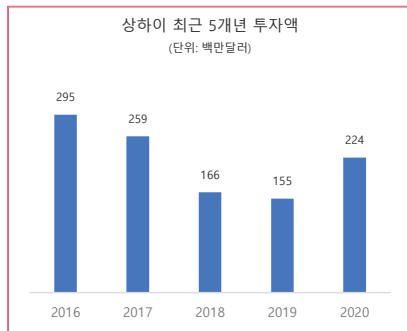
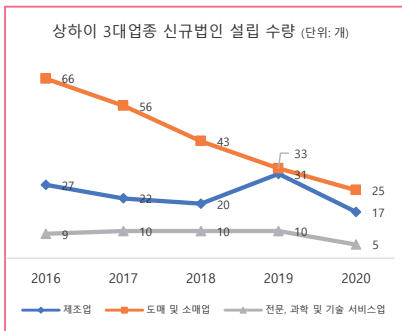
2020년 상하이 투자액은 224백만 달러로 전년 155백만 달러 대비 증가하였다. 지난해 對중국 투자의 전반적인 감소세에도 불구하고 상하이에

투자된 금액은 오히려 증가한 것이다. 한편, 상하이에서는 5년 연속 유통업 중심의 투자가 진행되었다. 2020년 신규법인 설립 수 기준으로는 도소매업에 종사하는 법인이 25개사, 제조업은 17개사에 그쳤다.

〈 최근 5년 상하이 3대 업종에서의 신규법인 설립 수량 〉

(단위: 개)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	27	20.5%	22	18.3%	20	21.1%	31	34.1%	17	27.0%
도매 및 소매업	66	50.0%	56	46.7%	43	45.3%	33	36.3%	25	39.7%
전문, 과학 및 기술 서비스업	9	6.8%	10	8.3%	10	10.5%	10	11.0%	5	7.9%



(출처: 수출입은행)

2) 산동성

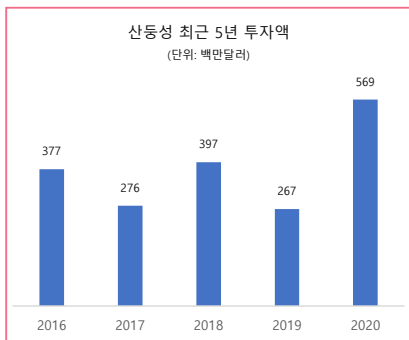
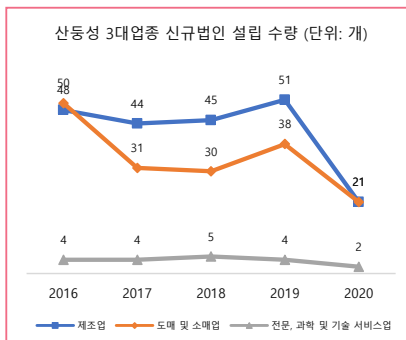
산동성 투자액은 2019년 267백만 달러에서 2020년 569백만 달러로 113.1% 증가하였다. 전반적인 투자감소세에도 불구하고 상하이와 마찬가지로 우리나라의 직접투자가 여전히 활발히 진행되고 있다.

산동성은 2017년-2019년 3개년 연속 제조업 투자비중이 높은 지역이었으나 2020년 제조업과 유통업 분야 신규법인 설립 수량이 동일하여 유통업 투자비중이 증가한 것으로 나타났다. 2020년도 신규법인 설립 수량은 전년과 비교하여 제조업 58.9%, 도매 및 소매업 44.7%, 전문, 과학 및 기술 서비스업이 50% 감소한 것으로 나타났다.

〈 최근 5년 산동성 3대 업종에서의 신규법인 설립 수량 〉

(단위: 개)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	48	39.3%	44	49.4%	45	47.9%	51	50.0%	21	40.4%
도매 및 소매업	50	41.0%	31	34.8%	30	31.9%	38	37.3%	21	40.4%
전문, 과학 및 기술 서비스업	4	3.3%	4	3.3%	5	5.3%	4	3.9%	2	3.8%



(출처: 수출입은행)

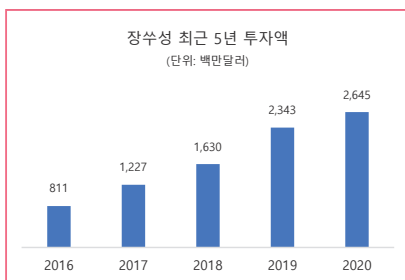
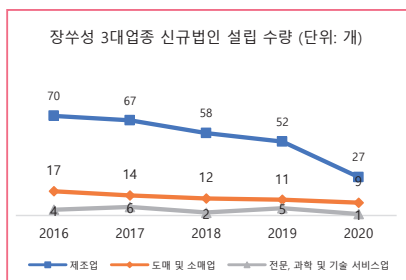
3) 장쑤성

장쑤성은 우리나라가 압도적으로 높은 수준의 투자금을 투입하는 지역이다. 2020년 투자액은 2,645백만 달러로 전년 대비 12.9% 상승하였고, 산동성과 마찬가지로 제조업 중심의 투자가 이뤄지고 있다. 2020년 신규법인 설립 수량은 전년 대비 제조업 48.1%, 도매 및 소매업 18.2%, 전문, 과학 및 기술서비스업 66.7% 감소하였다. 신규법인 설립 수량은 감소하는 반면 투자액은 증가하여 1개 법인당 투자규모가 늘어나고 있는 것으로 추정된다.

〈 최근 5년 장쑤성 3대 업종에서의 신규법인 설립 수량 〉

(단위: 개)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	70	66.0%	67	68.4%	58	36.5%	52	32.7%	27	65.9%
도매 및 소매업	17	16.0%	14	14.3%	12	7.5%	11	6.9%	9	22.0%
전문, 과학 및 기술 서비스업	4	3.8%	2	2.0%	2	1.3%	6	3.8%	2	4.9%



(출처: 수출입은행)

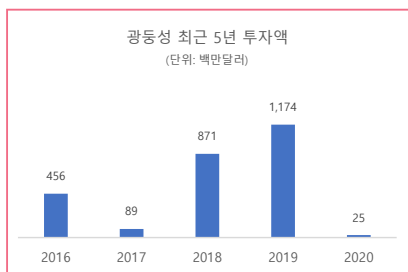
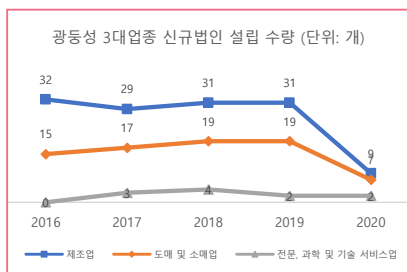
4) 광둥성

광둥성 투자금액은 2019년 1,174백만 달러에서 2020년 25백만 달러로 97.8% 감소하였다. 주로 제조업 중심의 투자가 진행되었으며, 유통업 투자 비중 (신규 법인 설립 수량 기준)은 2016년 23.4%에서 2020년 35%로 꾸준한 증가세를 나타내고 있다.

〈 최근 5년 광둥성 3대 업종에서의 신규법인 설립 수량 〉

(단위: 개)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	32	50.0%	29	48.3%	31	48.4%	31	51.7%	9	45.0%
도매 및 소매업	15	23.4%	17	28.3%	19	29.7%	19	31.7%	7	35.0%
전문, 과학 및 기술 서비스업	0	0.0%	3	5.0%	4	6.3%	2	3.3%	2	10.0%



(출처: 수출입은행)

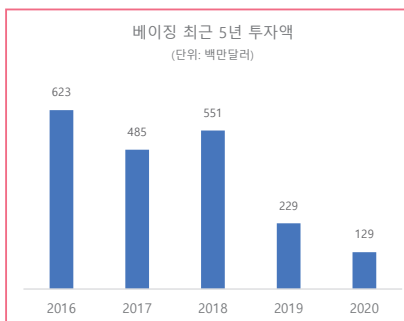
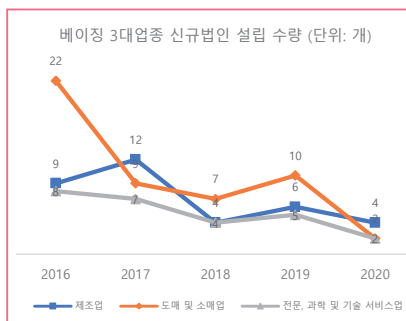
5) 베이징

베이징 투자액은 최근 3년간 지속적인 하락세를 보이고 있으며, 2018년 551백만 달러에서 2020년 129백만 달러로 76.6%가 감소하였다. 베이징은 산동성, 장쑤성, 광둥성 대비 도소매 및 기술서비스 업종에 대한 투자가 많이 전개되고 있다. 베이징 중심 지역에서의 제조업 투자 금지 및 제한조치의 영향으로 제조업 신규 설립이 매우 어려운 상황이기 때문에 향후 제조업 분야의 투자는 지속적인 감소추세를 보일 것으로 전망된다.

〈 최근 5년 베이징 3대 업종에서의 신규법인 설립 수량 〉

(단위: 개)

구분	2016		2017		2018		2019		2020	
	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율	개	비율
제조업	9	15.3%	12	26.7%	4	16.0%	6	24.0%	4	33.3%
도매 및 소매업	22	37.3%	9	20.0%	7	28.0%	10	40.0%	2	16.7%
전문, 과학 및 기술 서비스업	8	13.6%	7	15.6%	4	16.0%	5	20.0%	2	16.7%



(출처: 수출입은행)



CHINA

Ⅱ

중국의 노사관계 및 노동시장 특징

1. 노동시장 현황
2. 노사관계 현황
3. 노동조합 현황

II

중국의 노사관계 및 노동시장 특징



1. 노동시장 현황

(1) 노동인구 : 저출산, 급격한 고령화에 따른 노동인구 감소

1) 급격한 고령화로 인한 노동인구 생산가능인구 감소

2020년 중국 총인구수는 14억 1,178만 명으로 2010년 대비 5.38% 증가하였다. 반면 인구 중 경제활동에 투입되는 15세~59세 인구수는 8억 9천 437만 명으로 2010년 9억 3천 962만 명 대비 4.81% 감소하였다. 또한 전체 인구에서 차지하는 비중도 2010년 70.14%에서 2020년 63.35%로 6.79%p 하락한 것으로 나타났다. 같은 기간 60세 이상 고령인구수는 2010년 2억 9천 648만 명에서 2020년 4억 5천 465만 명으로 약 53.35% 증가하여 인구 고령화가 더욱 심화되고 있는 양상이다. 중국 정부는 최근 10년간 인구 고령화 진행 속도가 빨라진 것은 사실이나, 이는 사회 발전과정에서의 불가피한 측면이고, 아직 60-69세 인구 비중이 56% 이하로 심각한 수준이 아니라 평가하였다. 하지만 고령화와 따른 노동력 감소는 피할 수 없는 현실이기 때문에 법정 퇴직연령(정년)을 점진적으로 연장하는 방안을 검토하고 있는 것으로 알려졌다.

〈 2020년 중국 연령별 인구수와 점유비율 〉

지표		2010년		2020년		증감 (%)
		인구 수 (명)	비율 (%)	인구 수 (명)	비율 (%)	
총 인구		1,339,724,852	100.0%	1,411,778,724	100.0%	
연령대	14세 이하	222,459,737	16.6	253,383,938	17.95	13.90
	15-59세	939,616,410	70.14	894,376,020	63.35	-4.81
	60세 이상	177,648,705	13.26	264,018,766	18.7	48.62
	65세 이상	118,831,709	8.87	190,635,280	13.5	60.42

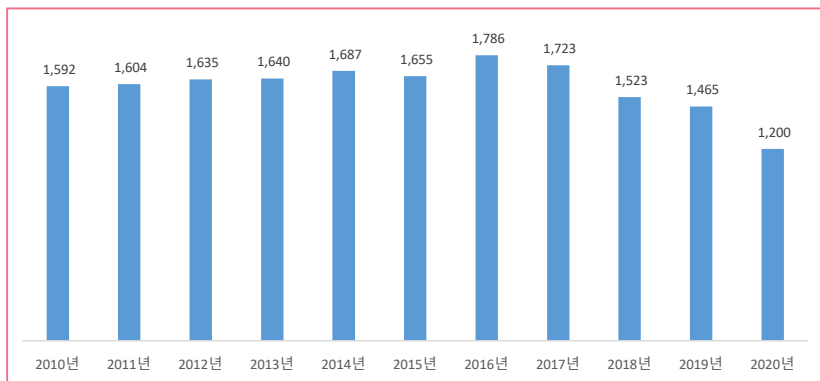
(출처 : 중국 제7차 인구센서스 조사결과, 국가통계국 2021.5.)

2) 저출산에 따른 노동인구 감소

14세 미만 인구수는 2010년 2억 2,246만 명(전체 인구의 16.6% 차지)에서 2020년 2억 5천 338만 명(전체 인구의 17.95% 차지)으로 13.9% 증가하였다. 이는 2016년부터 실시한 1가구 2자녀 출산 정책이 긍정적인 효과를 발휘한 것으로 분석된다. 그러나 최근 10년간 출산인구는 1자녀 1가구 정책이 폐지된 2016년과 2017년을 제외하고 지속적으로 감소하는 추세이고, 2020년에는 출산인구 감소현상이 더욱 확대되었다. MZ세대로 불리는 1980년 대 이후 출생세대의 결혼 및 출산 기피 경향으로 인해 중국 정부의 출산장려정책에도 불구하고 이러한 추세가 앞으로도 지속될 것이라는 전망이다. 저출산과 앞서 살펴본 인구의 급격한 고령화는 노동인구 감소와 기업의 인력난을 더욱 심화시키는 요인으로 작용할 것이 분명하다.

〈 2010년 - 2020년 출생인구수 〉

(단위 : 만명)



(출처 : 중국 제7차 인구센서스 조사결과, 국가통계국, 2021.5.)

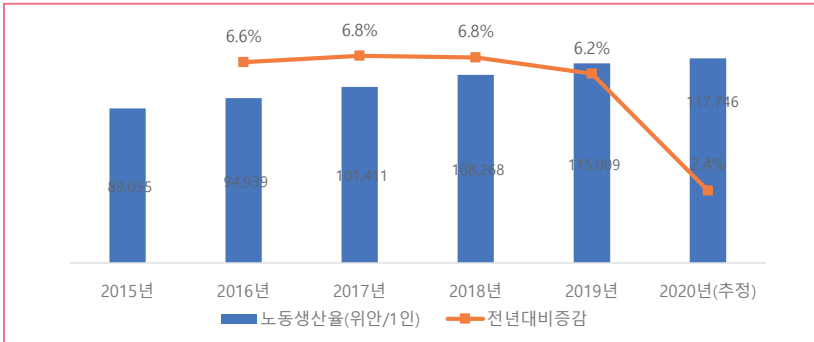
(2) 노동생산성 : 제조업 혁신 등 요인으로 향상

노동생산성이 2015년 이후 계속 상승하고 있다. GDP를 연평균 종업원수로 나눠 계산하는 전원노동생산율(全員勞動生產率)은 노동자 1인이 일정 기간 동안 산출하는 생산량 또는 부가가치를 의미하며, 동 지수의 상승은 일반적으로 노동자 숙련도 향상, 기술 혁신이나 자동화 또는 스마트화 등에 기인한다.

중국의 전원노동생산율은 2019년 11만 5천위안으로 전년 대비 6.2%나 상승하였다. 이는 중국 정부가 강력하게 지속적으로 추진하고 있는 중국제조 2025와 같은 제조업 혁신 즉 스마트팩토리, 공장자동화, 기술개발 및 혁신 등의 새로운 발전모델의 추진 효과가 나타나고 있는 것으로 분석된다. 한편, 2020년은 코로나19 및 무역분쟁 등 영향으로 GDP 실현액이 낮아 노동생산율이 2.4% 증가하는 데 그칠 것으로 추정하였다.

〈 중국 노동생산성 변화 추이 〉

(단위: 위안)



(출처 : 중국2020년국민경제 및 사회발전통계공보)

(3) 취업자수 : 도시 및 3차 산업의 취업자 흡수역량 확대

1) 지역 및 산업별 취업자수 현황

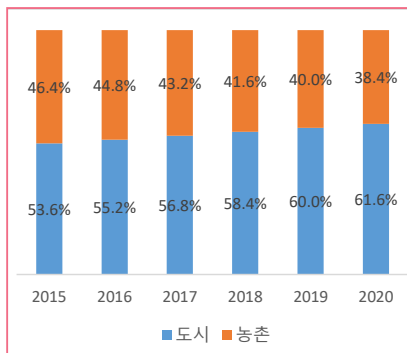
2020년 취업자수는 7억 5천 64만 명으로 전년 대비 0.5% 감소하였다. 2020년 취업자 중 61.6%인 4억 6천 271만 명이 도시에서 취업하였고, 동 비중은 2015년 53.6% 대비 약 8.0%p 증가하였다. 산업별로 살펴보면 3차 산업 취업자의 비중이 2015년 42.3%에서 2020년 47.7%로 약 5.4%p 상승하였다. 중국의 도시화 영향으로 인구의 도시 거주 비율이 높아짐에 따라 도시 및 제3차산업을 중심으로 하는 취업 쏠림 현상이 당분간 지속할 것으로 전망된다.

〈 2015~2020년 지역 및 산업별 취업자 현황 〉

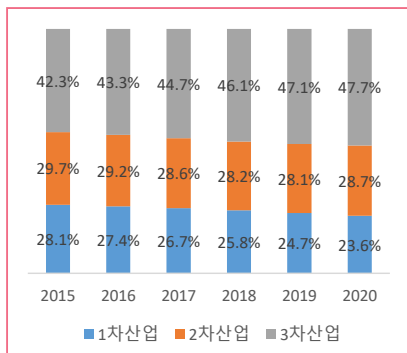
(단위: 만 명)

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
취업자수		76,320	76,245	76,058	75,782	75,447	75,064
지 역	도시	40,916	42,051	43,208	44,292	45,249	46,271
	농촌	35,404	34,194	32,850	31,490	30,198	28,793
산 업	제1차산업	21,418	20,908	20,295	19,515	18,652	17,715
	제2차산업	22,644	22,295	21,762	21,356	21,234	21,543
	제3차산업	32,258	33,042	34,001	34,911	35,561	35,806

중국 지역별 취업자 비중 (단위: %)



중국 산업별 취업자 비중 (단위: %)



(출처: 국가통계국)

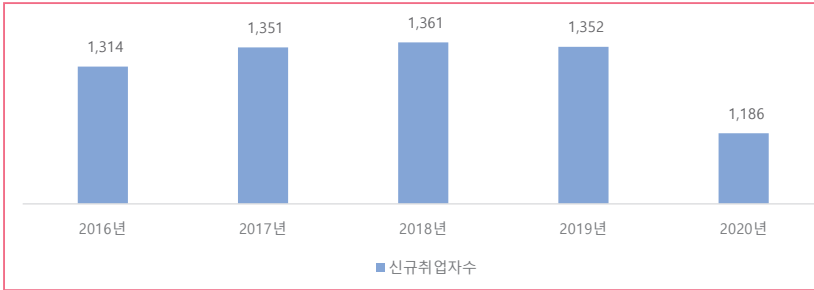
2) 도시지역 신규 취업자수 현황

최근 5년간 도시지역 누계 신규 취업자수는 6천 5백만 명을 넘어섰고, 매년 정부가 목표로 설정한 신규 취업자수를 상회하여 도시지역의 신규 취업 흡수 역량이 강화된 것으로 분석된다. 2020년에는 코로나19발 경제적 타격으로 인해 도시 신규 취업자수가 전년대비 166만 명 감소하였으나,

그런데도 정부 목표치인 900만 명 대비 286만명 이상의 신규 취업자를 배출하였다.

〈 2016~2020년 도시 신규 취업자수 〉

(단위: 만 명)



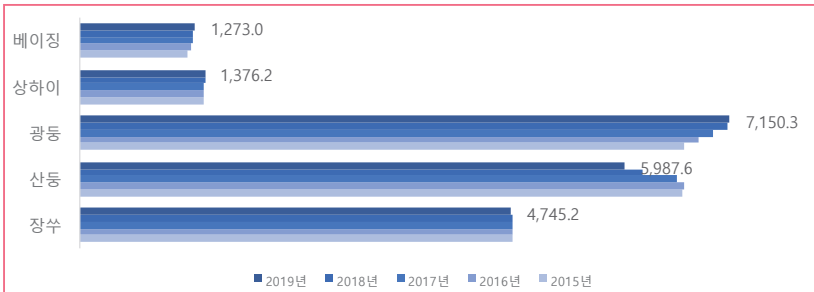
(출처: 중국2020년국민경제및사회발전통계공보)

3) 주요 지역의 취업자 수 현황

2019년 광둥, 상하이, 베이징의 취업자 수는 전년 대비 증가세를 나타냈다. 특히 베이징은 전년 대비 2.84%로 높은 증가세를 보였다. 반면, 산둥성은 2017년부터 계속된 감소세가 유지되고 있고, 2019년 취업자 수 약 5천 9백 9십만 명으로 전년 대비 3.12% 감소하였다.

〈 주요 지역의 취업자 수 변동 추이 〉

(단위: 만 명)



(출처: 중국 국가통계국)

2020년 중국 도시지역 신규 취업자 수는 1,186만 명으로 이중 이중 32.8%가 장쑤, 산둥, 광둥 지역에서 신규 취업한 것으로 나타났다. 상하이와 베이징의 신규 취업자 수는 각각 57만 명, 26.1만 명으로 전체 신규 취업자수 대비 비중이 각 4.8%, 2.2%로 나타났다.

〈 주요 지역의 신규 취업자 현황 〉

(단위: 만 명)

구분	2016년		2017년		2018년		2019년		2020년	
	만 명	%	만 명	%	만 명	%	만 명	%	만 명	%
전국	1,314	100.0%	1,351	100.0%	1,361	100.0%	1,352	100.0%	1,186	100.0%
장쑤	143.2	10.9%	148.6	11.0%	153.0	11.2%	148.3	11.0%	132.8	11.2%
산둥	121.0	9.2%	128.3	9.5%	136.8	10.1%	138.3	10.2%	122.7	10.3%
광둥	147.1	11.2%	148.9	11.0%	147.7	10.8%	140.0	10.4%	133.7	11.3%
상하이	59.9	4.6%	57.9	4.3%	58.2	4.3%	58.9	4.4%	57.0	4.8%
베이징	42.8	3.3%	42.2	3.1%	42.3	3.1%	35.1	2.6%	26.1	2.2%

(출처: 중국 국가통계국)

4) 취업 시장의 코로나19 영향

코로나19 직격탄으로 2020년 취업시장에 대한 걱정의 목소리가 높았다. 그러나 2020년 하반기 이후 고용안정과 창출의 적극적인 요인들이 계속해서 축적되면서 노동시장은 점차 회복되었고, 고용지표도 계속하여 개선되었다. 고용창출 측면에서 보면, 2020년 1분기에 도시지역 신규 취업자수는 229만 명으로 전년 동기대비 29.3% 감소해 2009년 글로벌 금융위기 이후 가장 큰 감소폭을 기록했다. 2분기에는 도시지역 신규 취업자수가 564만 명으로 전년 동기대비 23.5% 감소했다. 하지만 2020년 하반기부터 국민경제가 안정적으로 회복했고, 특히 사회소비가 점차적으로 늘면서 도시지역 신규 취업자수도 빠르게 증가해 3분기 898만 명으로 전년 동기대비 18.1% 감소, 4분기

1,186만 명으로 전년 동기대비 12.3% 감소하여 감소폭이 빠르게 축소되었을 뿐만 아니라 2020년 연간 목표치인 900만 명을 131.8%나 초과 달성하였다. 또한 도시지역 실업자 재취업자수는 511만 명, 취업 취약계층 취업자수는 167만 명을 달성하였다.⁵⁾ 중국 국가통계국에 따르면, 2021년 상반기 도시지역 신규 취업자수는 698만 명으로 전년 동기 564만 명 대비 23.8% 증가하였고, 금년 7월까지 신규 취업자수는 822만 명으로 금년 목표치의 74.7%를 달성하였다.

〈 2021년 상반기 중국 도시지역 신규 및 재취업자 현황 〉 (단위 : 만 명)

구분	2020년 상반기	2021년 상반기	증감률
신규 취업자수	564	698	23.8%
실업자 재취업자수	213	262	23.0%
취업취약계층 취업자수	70	85	21.4%

(출처 : 중국 인력자원 및 사회보장부)

(4) 실업률 : 5.5% 수준으로 통제하여 고용시장 안정화 도모

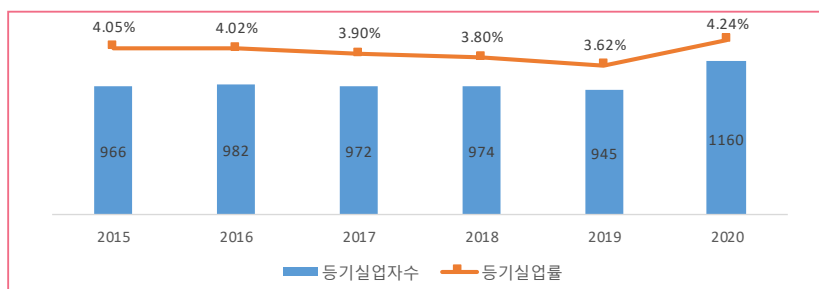
1) 등기실업률

중국은 우리에게 생소한 ‘도시 등기실업률(城鎮登記失業率)’을 발표한다. 도시 등기실업률은 중국 노동부 산하기관에 등록된 실업자만 실업률 통계를 작성하는 방식으로 2020년 4.24%로 전년 3.62% 대비 0.62%p 상승하였고,

5) 황경진, 2020년 중국 노동시장과 노사관계 평가 및 2021년 전망, 국제노동브리프, 2021년 2월호

등기 실업자수는 1,160만 명으로 전년 945만명 대비 215만 명(22.75%) 증가하였다. 전체적으로 등기실업률 수치로만 보면, 코로나19 영향을 직격으로 받은 2020년 등기실업률도 4% 수준에서 통제되고 있어 고용시장이 비교적 안정적으로 유지되고 있는 것으로 보인다.

〈 2016~2020년 도시 등기 실업자 수 및 등기실업률 〉 (단위: 만 명, %)



(출처: 중국 국가통계국)

그런데 중국 노동부 산하기관에 실업자로 등기하기 위해서는 ‘노동연령 (만16세 이상부터 기본양로보험 혜택 향유 연령)’, ‘노동능력 보유’, ‘무직 상태로 현지 취업서비스기관에서 구직등기’한 조건을 모두 만족해야 한다. 따라서 중국의 실제 실업률은 정부가 발표하는 도시 등기실업률을 상회할 수밖에 없어 실제의 실업상황을 객관적으로 반영하지 못한다는 한계가 지적되고 있다.

2) 조사실업률

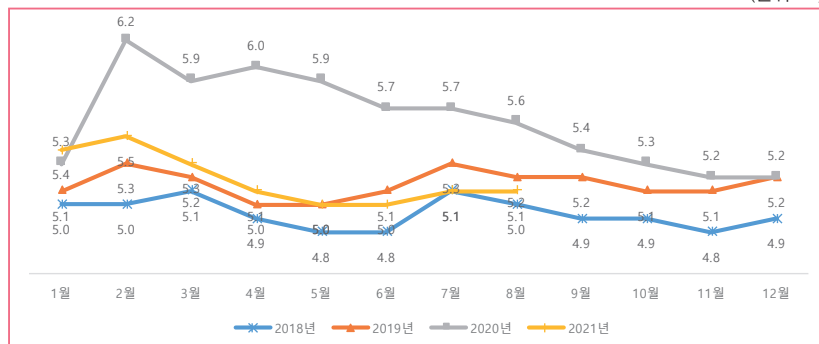
앞서 살펴본 등기실업률의 한계가 지적되자, 중국은 2018년 이후 ‘도시 조사실업률(城鎮調查失業率)’을 추가 발표하고 있다. 동 조사실업률은 조사

전 1주일 이내 미취업자이고 지난 4주간 적극적인 구직활동을 하였으며, 즉시 취업이 가능한 자를 실업자로 구분하여 산출한 통계지표이다. 앞서 살펴본 ‘도시 등기실업률’보다 실제 실업 상황을 잘 반영하는 지표로 중국 국가통계국이 매월 단위로 발표하고 있다.

2020년 코로나19 영향으로 2월 조사실업률이 6.2%까지 치솟았으나 빠른 경기 회복에 힘입어 12월에는 전년 동기와 동일한 수준의 실업률을 기록, 코로나19 악영향에도 불구하고 고용시장 안정화 목표를 달성한 것으로 나타났다. 2021년 1분기 조사실업률은 2018년, 2019년 동기 대비 실업률을 상회하였으나, 2분기 이후에는 2019년 같은 기간의 조사실업률 수준 미만으로 회복된 것으로 나타났다. 중국정부는 ‘14차 5개년 계획기간’의 주요 정책 추진목표로 도시 조사실업률을 5.5% 이내로 통제하겠다고 발표하였다. 이는 저출산, 고령화 등 인구구조 변화에 따른 노동력 감소 추세와 경제적 불확실성 등 요소를 고려하여 향후 노동시장 안정에 보다 중점을 두겠다는 의지로 해석된다.

〈 2018년 1월 - 2021년 8월 도시 조사실업률 변동추이 〉

(단위: %)



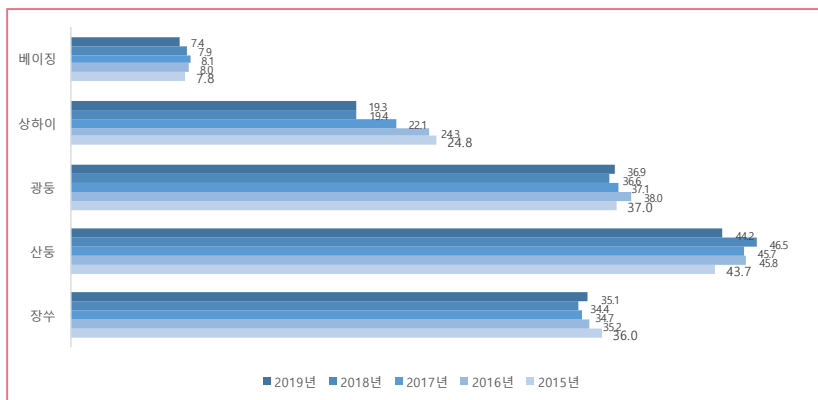
(출처: 중국 국가통계국)

3) 주요 지역 실업률

2019년 연말 기준 등기실업자가 가장 많은 지역은 쓰촨(50.4만 명), 허난(49.4만 명), 랴오닝(45.6만 명), 산둥(44.2만 명), 후베이(37.6만 명)순이다. 신규 취업자 흡입력이 우수한 장쑤와 광둥의 등기실업자도 각각 35.1만 명, 36.9만 명으로 집계돼 이 지역 역시 실업 이슈에서 벗어나지 못한 것으로 나타났다. 상하이에는 등기실업자가 2015년 24.8만 명에서 2019년 19.3만명으로 비교적 큰 폭으로 감소하였다. 반면 베이징은 2015년 7.8만명에서 2019년 7.4만명으로 큰 변화 없이 실업자 수가 유지되고 있는 양상이다.

〈 주요 지역 등기 실업자수 〉

(단위: 만 명)



(출처 : 중국노동통계연감2020)

4) 2021년 실업 관련 이슈

중국노동 및 사회보장과학연구원 차오지아 박사에 따르면, 2021년 대학 졸업예정자는 909만 명으로 전년 대비 4%(35만 명) 증가하여 사상 최대치를 기록하였고, 도시지역 내 신규 취업이 필요한 노동력은 약 1,500만 명 증가하였다. 코로나19로 인한 방역부담으로 글로벌 경제가 제대로 작동하지 못하는 가운데, 경기 회복에 기반한 일자리 늘리기 효과는 한계가 있을 수밖에 없는 상황이며 이는 중국의 고용시장 안정화에 불리하게 작용할 것으로 예상된다.

국가통계국이 발표한 금년 7월의 조사실업률 통계에 따르면 전국 도시지역 실업률 5.1%로 6월 5% 대비 0.1%p 상승하였고, 전년 동월 대비해서는 0.6%p 하락하였다. 주요 노동인구인 25세~59세 연령대의 도시지역 조사실업률은 2021년 7월 4.2%로 전년 동월 5.0% 대비하여 0.8%p 하락하여 전반적으로 고용시장이 호조세를 이어가고 있는 것으로 분석된다. 다만, 16세~24세 연령대의 조사실업률이 여전히 16%를 초과하고 있고 전년 동기 대비 0.6%p 상승한 것으로 나타나 ‘높고 있는 신규 취업자’ 문제가 여전히 고용 안정화를 저해하는 요인으로 난제로 남아있는 양상이다. 신규 취업자의 높은 실업률은 코로나19 이후 고등학교나 대학 졸업자들이 선호하는 서비스업의 경기 회복세가 제조업 대비 더디게 이뤄지면서 나타난 현상으로 해석되고 있다.

〈 2021년 7월 도시지역 실업률 현황 〉

구분	2020년 7월	2021년 7월	변동폭
전국	5.7%	5.1%	0.6%p ↓
16세~24세	16.2%	16.8%	0.6%p ↑
25세~59세	5.0%	4.2%	0.8%p ↓

(출처 : 국가통계국)

(5) 노동시장의 구조적 모순 : 구직난과 구인난의 공존, 기업의 인력난 심화

중국 노동시장에서는 구인난과 취업난이 공존하는 구조적 모순 현상이 지속하고 있다. 909만 명에 이르는 대학 졸업예정자들이 취업시장에 뛰어들면서 취업난이 본격화될 전망이다. 반대로, 제조업은 임금인상 카드를 사용해도 여전히 인력난을 겪고 있다. 택배, 배달 및 차량예약 등 인터넷 서비스 산업의 빠른 성장으로 젊은 노동인구의 취업 선택의 폭이 넓어지고 있고, 기술 숙련도나 전문지식이 필요하지 않은 제조업 종사 인력이 서비스업종으로 이동하여 제조업 인력난이 심화하고 있다. 자료에 따르면 2025년 제조업 10대 중점영역의 인력 부족규모가 3천만 명에 육박할 것으로 전망되고, 특히 고급 기술인력을 중심으로 노동력 부족 현상이 더욱 심화되어 인력난이 더욱 거세질 전망이다.

(6) 근로보수 : 최근 10년간 연평균 10% 이상의 가파른 상승세

1) 도시지역 비사영단위(非私營單位)⁶⁾ 취업자 평균임금

국가통계국 자료에 따르면 도시지역 비사영단위 취업자의 평균임금은 2011년 이후 가파른 상승세를 유지하고 있다. 도시지역 비사영단위 취업자 평균임금은 2020년 97,379위안(월평균 8,115위안)이며, 2011년 이후

6) 비사영단위는 국유단위(国有单位), 집체단위(城镇集体单位, 노동자기업), 공동경영(联营), 주식회사(股份制), 외상투자(外商投资), 홍콩·마카오·대만투자기업(港澳台商投资等单位)을 포함

연평균증가율(CAGR)이 약 11.2%에 달한다. 2019년 대비 2.2%p하락 하락하였으며 물가상승률을 반영한 실질임금 상승률은 5.2%이다.

주목할 점은 우리나라 진출기업과 같은 외국인투자기업의 임금도 빠르게 상승하고 있다는 점이다. 외국인투자기업의 2011-2020년 연평균증가율이 10.9%이며, 동 기간 홍콩/대만/마카오 투자기업의 연평균증가율은 12.8%에 달한다. 외국인투자기업의 2020년 평균임금은 112,089위안(월평균 9,341위안)으로, 같은 해 유한회사 소속 취업자 평균임금 84,439위안(월평균 7,037위안) 대비 약 2.8만 위안(월평균 2,304위안) 높은 수준이다.

외국인투자기업의 평균임금이 이미 높게 형성되어 있는 가운데, 연평균 10% 이상의 가파른 상승세가 유지되고 있어 중국 현지에서의 인건비 부담이 더욱 가중될 전망이다. 또한, 앞서 살펴본 바와 같이 고령화로 인한 경제활동인구 감소, 노동자 권익 보호를 위한 사회보험 및 주택공적금 등 복지혜택 엄격 시행 등 추가적인 인건비 상승요인이 상존하고 있어 체계적인 인건비 관리와 통제가 필요하다.

〈 2011~2020년 도시지역 취업자 기업유형별 평균임금 변화 추이 〉

(단위 : 위안)



(출처: 국가통계국, 2020년 중국 노동자 평균임금 실태조사, 2021년 5월)

2) 도시지역 비사영단위의 업종별 평균임금

도시지역 비사영단위의 업종별 평균임금 상위 3개 직종은 정보통신업 177,544위안(전국 평균임금의 1.82배), 과학연구 및 기술서비스업 139,851위안(1.44배), 금융업 133,390위안(1.37배)이며, 하위 3개 직종은 농림어업 48,540위안(전국 평균임금의 50%), 음식숙박업 48,833위안(50%), 주민편의, 수리 및 기타서비스업 60,722위안(62%)이다. 임금상승율이 높은 직종은 농림어업, 공공관리, 정보통신업으로 전년대비 각 23.4%, 10.7%, 10.0% 상승하였다. 이에 반해 음식숙박업은 3% 하락, 주민서비스업과 금융업은 각 0.8%, 1.5%로 소폭 상승한 것으로 나타났다.

〈 2018~2020년 도시지역 비사업단위 취업자 업종별 평균임금 변화 추이 〉

(단위: 위안, %)

업종	평균임금			증감율	
	2018년	2019년	2020년	2019년	2020년
합계	82,413	90,501	97,379	9.8	7.6
농·임·목·어업	36,466	39,340	48,540	7.9	23.4
광업(采矿业)	81,429	91,068	96,674	11.8	6.2
제조업	72,088	78,147	82,783	8.4	5.9
전력, 열력, 가스 및 수력 공급업	100,162	107,733	116,728	7.6	8.3
건설업	60,501	65,580	69,986	8.4	6.7
도소매업	80,551	89,047	96,521	10.5	8.4
교통 운수, 물류, 우편업	88,508	97,050	100,642	9.7	3.7
음식숙박업	48,260	50,346	48,833	4.3	-3.0
정보전송, 소프트웨어, 정보기술서비스업	147,678	161,352	177,544	9.3	10.0
금융업	129,837	131,405	133,390	1.2	1.5
부동산업	75,281	80,157	83,807	6.5	4.6
임대 및 상무서비스업	85,147	88,190	92,924	3.6	5.4
과학연구 및 기술서비스업	123,343	133,459	139,851	8.2	4.8
수리, 환경 및 공공시설관리업	56,670	61,158	63,914	7.9	4.5
주민 서비스, 수리 및 기타 서비스업	55,343	60,232	60,722	8.8	0.8
교육	92,383	97,681	106,474	5.7	9.6
위생 및 사회업무	98,118	108,903	115,449	11.0	6.0
문화, 체육 및 오락업	98,621	107,708	112,081	9.2	4.1
공공관리, 사회보장과 사회조직	87,932	94,369	104,487	7.3	10.7

(출처: 중국 국가통계국, 2020년 중국 노동자 평균임금 실태조사, 2021년 5월)

3) 지역별 도시지역 비사영단위 평균임금

지역별로 살펴보면 동부지역은 112,372위안, 서부지역은 88,000위안, 중부지역은 78,193위안, 북부지역은 77,631위안으로 전년대비 8.0%, 7.4%, 6.4%, 8.2% 각 상승하였다.

〈 2018~2020년 도시지역 비사영단위 취업자 지역별 평균임금 변화 추이 〉

(단위: 위안, %)

지역	해당지역	평균임금			증감율	
		2018년	2019년	2020년	2019년	2020년
합계		82,413	90,501	97,379	9.8	7.6
동부	베이징, 텐진, 허베이, 상하이, 장쑤, 저장, 푸젠, 산둥, 광둥, 하이난	93,178	104,069	112,372	11.7	8.0
중부	산서(山西), 안휘, 장시, 허난, 후베이, 후난	68,969	73,457	78,193	6.5	6.4
서부	충칭, 스촨, 산시(陝西), 윈난, 귀저우, 광시, 간쑤, 칭하이, 닝샤, 시장, 신장, 네이멍구	75,755	81,954	88,000	8.2	7.4
북부	랴오닝, 지린, 헤이룽장	65,411	71,721	77,631	9.6	8.2

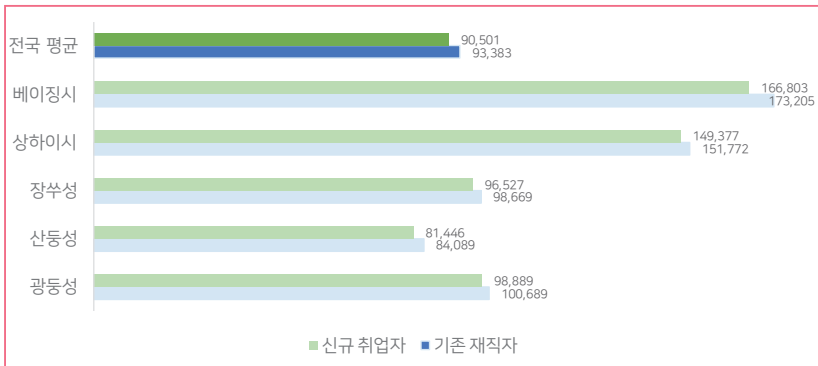
(출처: 중국 국가통계국, 2020년 중국 노동자 평균임금 실태조사, 2021년 5월)

베이징, 상하이, 장쑤, 산둥, 광둥 지역의 평균임금은 아직 2020년 통계가 발표되지 않아, 2019년 기준 통계로 분석한다. 산둥성의 경우 취업자

연평균임금은 81,446위안으로 전국 평균을 밑돌아 상대적으로 인건비 부담이 낮은 것으로 분석되고 있다. 베이징의 경우 연평균 취업자 임금 166,803위안, 재직자 임금 173,205위안으로 아래 5개 지역에서 가장 높은 수준을 기록하였다. 다음으로 상하이 역시 연평균 취업자 임금 149,377위안, 재직자 임금 151,772위안으로 전국 평균을 크게 초과하고 있다.

〈 2019년 주요지역 취업자 및 재직자 연평균임금 〉

(단위: 위안)



(출처 : 중국 국가통계국)

(7) 근로시간 : 주간 평균 근로시간 46.8시간

중국 <노동법>에 따라, 중국의 법정 근로시간은 1일 8시간, 주 40시간이며 한국과 마찬가지로 주5일제를 시행하고 있다. 노사협약에 따라 하루 1시간(특수상황 3시간), 한달 36시간 이내로 연장근로가 가능하다.

1) 취업자 평균근로시간

2019년 기준 도시지역 취업자의 주간 평균 근로시간은 2015년 45.5시간에서 2019년 46.8시간으로 증가하였다. 2019년 기준, 도시지역 취업자는 주간 법정 근로시간 40시간 이외에 약 6.8시간의 연장근무를 하는 것으로 나타났다.

직군별로 살펴보면 특히 생산 및 운송설비 조작, 상업/서비스직에 종사하는 노동자의 근무시간이 전체 근로자의 평균 근로시간(46.8시간)을 상회하는 것으로 조사되었다. 특히 생산 및 운송설비 직군의 주간 평균 근로시간은 49.8시간으로 법정 40시간 이외에 연장근무 9.8시간으로, 1일 평균 약 2시간 잔업을 수행하고 있는 것으로 추정된다.

< 도시 취업자 직군별 평균 근로시간 >

(단위: 시간/주)

직군별 구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전체 직군	45.5	46.1	46.2	46.5	46.8
기업책임자	46.9	47.8	47.5	47.8	48.3
전문기술직	42.9	43.4	43.0	43.2	43.5
사무직	43.1	43.7	43.5	43.6	44.2
상업/서비스직	47.7	48.4	48.3	48.5	49.1

직군별 구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
농·임·목축·어업/수리 직군	38.9	39.4	39.2	39.4	38.7
생산·운송설비 직군	47.9	48.5	48.9	49.2	49.8
기타 직군	44.6	50.6	44.6	44.9	47.6

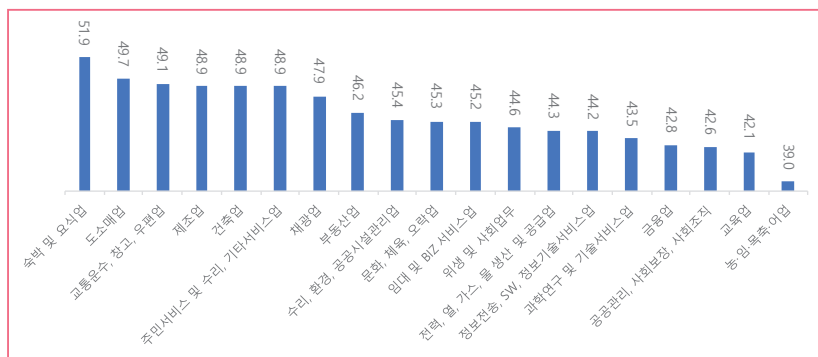
(출처: 중국노동통계연감2020)

2) 업종별 평균 근로시간

2019년 기준 숙박 및 요식업 종사자의 주간 평균 근로시간 51.9시간으로 가장 많은 시간 노동에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로는 도소매업, 교통 운수/창고/우편업, 제조업 순으로 평균 노동시간이 길다. 제조업의 경우 주간 평균 근로시간 간 48.9시간으로 전체 평균 46.8시간 대비 약 2.1시간 더 일하고 있는 것으로 나타났다.

〈 2019년 도시 취업자 업종별 평균 근로시간 〉

(단위: 시간/周)



(출처: 중국노동통계연감2020)

(8) 사회보장(사회보험)

1) 중국의 사회보험제도 개요

사회보장제도는 출산, 양육, 실업, 노령, 장애, 질병, 장애, 사망 등의 사회적 위험을 보험 형식으로 대비하여 국민의 경제 생활을 안정적으로 보장하는 것을 목표로 하는 사회보험, 공공부조, 사회서비스를 뜻한다. 즉, 국민 개개인이 소득 활동을 할 때 납부한 보험료를 기반으로 나이가 들거나, 갑작스러운 사고나 질병으로 사망 또는 장애를 입는 등 사회적 위험을 보험 방식으로 대비해 소득활동이 중단된 경우 본인이나 가족에게 연금을 지급함으로써 국민이 기본 생활을 유지할 수 있도록 하는 일종의 보장제도를 말한다. 중국에서도 사회보험(Social Insurance)은 이러한 사회보장제도의 중요한 부분 중 하나로 자리매김하였고, 사측은 회사 소속 직원의 사회보험 가입과 보험료 납부에 대한 법정 의무를 반드시 이행해야 한다.

중국은 한국의 4대 사회보험 대비 생육(生育)보험이 별도 존재하여 기존에 5대 사회보험(5險)으로 불리었다. 아래 표와 같이 중국에서는 한국의 국민 연금은 양로보험, 건강보험은 의료보험, 고용보험은 실업보험, 산재보험은 공상보험이라는 명칭으로 제도화되었다. 이중 생육(生育)보험은 한국에서는 다소 생소한 개념이다. 생육보험은 여성근로자의 임신, 출산, 수유로 인해 근로 활동이 중단되는 경우 보험을 통해 의료 및 출산서비스, 임신/출산/수유 휴가 및 수당 지급 등의 용도로 사용되는 보험기금을 의미한다. 2019년 3월부터는 의료보험으로 통합되어 시행되고 있으나 지역에 따라서는 아직 통합이 이루어지지 않은 곳도 있다.

〈 한국과 중국의 사회보험 종류 비교 〉

구분	한국	중국	비고
1	국민연금	양로보험	
2	건강보험	의료보험	
3	고용보험	실업보험	
4	산재보험	공상보험	
5	-	생육보험	2019년 국무원이 의료보험과 통합 발표. 이에 지역별로 의료보험으로 통합되어 관리되기도 함

2) 사회보험 납부대상

직장 소속 근로자 즉 직장 가입자는 상술한 모든 보험의 가입의무가 있다. 이에 양로보험, 의료보험, 실업보험은 회사와 근로자 개인이 공동으로 사회보험료를 납부하나 요율은 달리 적용된다. 공상보험은 회사에만 납부의무가 있고 근로자 개인은 납부하지 않는다.

〈 중국의 사회보험 유형별 가입대상과 보험료 납부 주체 〉

구분	가입대상	납부 주체	
		회사	개인
양로보험	모든 직장 가입자	납부	납부
의료보험	임의가입자 (도시 개인사업자/프리랜서/임시근로자, 농촌주민)		납부
실업보험	모든 직장 가입자	납부	납부
공상보험 생육보험	모든 직장 가입자	납부	

사회보험 납부 대상 관련 추가 이슈는 바로 중국에서 일하고 있는 외국인근로자의 가입 및 납부의무이다. 중국은 외국인근로자 사회보험 가입 의무화 조치를 2011년 10월부터 시행하였고, 이와 관련된 〈한중사회보험협정〉이 2013년 발효되었다. 이에 따라 한국국적의 외국인 근로자가 한국에서 국민연금과 고용보험에 가입된 경우에는 한국 국민연금관리공단에서 발급하는 가입증명서를 중국 사회보험센터에 제출하여 양로보험과 실업보험의 납부를 면제받을 수 있게 되었다.

〈 한국 국민연금/고용보험 가입자의 중국 사회보험 납부면제 여부 〉

구분	양로보험	의료보험	실업보험	공상보험	생육보험	면제 기간
파견근로자(주재원)	면제	2014.12.31 限 면제	면제	X	X	최대 13년
현지채용자 (연장 가능)	면제		X	X	X	5년
자영자	면제		X	X	X	제한 없음

(출처 : 한-중 사회보험협정 설명회 자료, NPS 국민연금, 2012.9.)

3) 사회보험 납부 기수

중국의 사회보험료는 지역별로 다소 상이하게 제도가 운영되고 있으나, 일반적으로 전년도(또는 전월) 월평균급여에 보험요율을 곱해 산출된 금액을 납부한다. 단, 월평균급여가 현지 사회보험 납부 기수 최저액 미만이면 납부 기수 최저액을 기준으로 계산한다. 또한, 월평균급여가 현지 사회보험 납부 기수 최고액을 초과하면 납부 기수 최고액을 기준으로 계산한다. 대개 중국의 각 지역에서는 대체로 전년도 사회평균임금 등을 기준으로 매년 4~7월에 연 1회 사회보험 납부 기수 최저액과 최고액을 조정하여 발표하고 있다.

예를 들어, 상하이의 2020년 사회보험 납부 기수 최저액은 4,927위안/월, 최고액은 28,017위안으로, 개별 근로자의 전년도(또는 전월) 월평균급여가 3,500위안이라면 해당 근로자의 사회보험 납부액은 납부 기수 최저액인 4,927위안/월을 기준으로 결정된다.

〈중국 주요 지역의 사회보험 납부 기수 현황〉

(단위 : 위안)

지역	양로보험		의료보험 (생육보험 포함)		실업보험		공상보험		생육보험	
	최저액	최고액	최저액	최고액	최저액	최고액	최저액	최고액	최저액	최고액
베이징	3,613	26,541	5,360	29,732	3,613	26,541	4,713	26,541	5,360	29,732
상하이	4,927	28,017	4,927	28,017	4,927	28,017	4,927	28,017	4,927	28,017
산둥성 칭다오시	3,269	16,346	3,269	16,346	3,269	16,346	3,269	16,346	3,269	16,346
장쑤성 쑤저우시	3,368	19,335	3,368	19,335	3,368	19,335	3,368	19,335	3,368	19,335
광둥성 광저우시	3,803	20,268	6,175	30,876	2,100	30,876	전년도 급여총액		6,175	30,876
광둥성 선전시	2,200	20,268	6,388	31,938	최저 월평균급여 2,200위안 기준		전년도 급여총액		2,200	31,938

(출처: 각 지역 인력자원 및 사회보장부, 2020년 하반기~2021년 상반기 시행 기간 기준)

4) 사회보험 납부 요율

납부 요율은 지역별로 차이가 있다. 그러나 보편적으로 한국 대비 사측의 보험납부 부담이 크다. 일반업체의 회사측 보험료 부담비율이 중국은 약 24%~25% 수준이지만 한국은 광업이나 임업 등 특수 업종을 제외하고는 약 9~10% 수준이기 때문이다. 이러한 차이는 주로 국민연금[양로보험]과

건강보험[의료 및 생육보험] 관련 사측의 납부요율이 한국 대비 중국이 현저히 높기 때문에 나타나는 현상이다. 여하튼, 중국법인을 운영하는 경우, 사회보험 납부요율 25% 정도가 인건비에 추가적으로 고려되어야 한다는 사실에 유념해야 할 것이다. 2020년 2월 리커창 총리가 사회보험료의 단계적 감면을 통한 고용안정 입장을 피력하며 양로보험, 의료보험의 납부요율이 인하되었으나 여전히 한국 대비 높은 수준이라는 점에서는 변화가 없다.

〈 한국과 중국의 사회보험 유형별 납부 요율 비교 〉

구분	한국		중국 (상하이)		비고
	회사	근로자	회사	근로자	
국민연금 [양로보험]	4.5%	4.5%	16%	8%	
건강보험 [의료+생육보험]	3.43%	3.43%	의료보험 9.5% 생육보험 1.0%	2%	장기요양보험 등 보조성 보험 제외
고용보험 [실업보험]	0.8%	0.8%	0.5%	0.5%	
산재보험 [공상보험]	0.7%~18.6%		0.16%~1.52%		업종별 상이
합계	9.43% -7.33%	8.73%	23.66% -25.02%	10.5%	

(출처 : 한국 4대사회보험 정보연계센터 등)

5) 사회보험 징수기관

기존에는 사회보험 관리부서가 보험료를 징수하였으나 2020년 11월부터 각 지역의 세무국에서 사회보험료 징수를 시작하였다. 기존에 세무당국의 개인

급여정보와 연동되지 않아 사회보험료의 미납 또는 과소납부 여지가 있었으나 이를 효과적으로 통제하지 못하였고 지역간 사회보험 가입 및 납부정보가 공유되지 않은 보험료 징수, 관리, 지급 등에 어려움이 있었다. 이러한 어려움을 해소하고 사회보험료의 즉시 전액 징수 및 효과적인 보험료 지급과 관리를 위해 세무당국이 직접 사회보험료 징수에 나선 것이다.

» Comment - 세무국 징수시 과거 미납 또는 과소납부한 사회보험료 소급 추징 위험?

세무국은 근로자의 과거 급여소득 정보를 확보한 기관이다. 이에 사회보험료를 세무국이 징수한다는 방침이 발표되자 다수 기업들이 과거 고의 또는 실수로 미납하거나 과소납부한 보험료를 소급하여 추징하는 것이 아니냐는 우려에 동요하기 시작하였다. 이와 관련하여 리커창 총리는 단기적으로 기업 경영 부담이 증가하여 대량의 도산과 실업문제가 발생하는 것을 방지하기 위해 회사 전체를 대상으로 과거 위법납부액까지 소급 조사하여 일괄 추징하지 않겠다는 입장을 밝혔다. 실제 산동성 쑤보시의 관련 통지에서는 과거 과소납부액에 대한 집중적인 추징활동을 하지 않는다는 방침이 명시되기도 하였다. 그런데도 개별 근로자의 투서나 고발로 인한 조사와 소급추징은 피해갈 수 없다.

6) 사회보험 가입자 현황

중국의 사회보험 가입자 수는 최근 6년간 꾸준히 증가하고 있다. 양로보험 가입자는 2020년 연말 기준 9억 9천 8백만 명으로 2015년 대비 연평균 3.9%의 증가세를 나타냈다. 의료보험의 경우 2020년 연말 기준 가입자수가 13억 6천만 명으로 2015년 대비 연평균 19.6% 증가하였을 뿐만 아니라 전체

인구의 약 96.4%가 기본의료보험 보장범위에 편입된 것으로 나타났다. 현직 근로자가 가입하는 실업, 공상보험 가입자수 역시 2015년 이후 연평균 약 5.7% 증가하여 사회보험 커버리지가 확대되고 있는 양상이다.

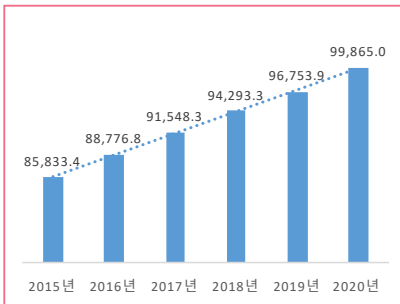
〈중국 사회보험 유형별 가입자 수〉

(단위: 만 명)

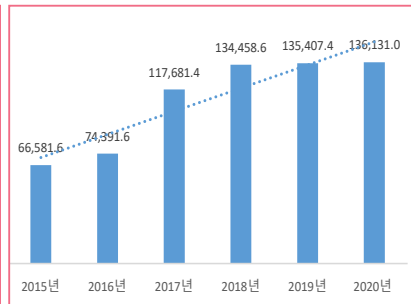
구분(연도)	기본양로보험	기본의료보험	실업보험	공상보험	생육보험
2020년	99,865.0	136,131.0	21,689.0	26,763.0	23,546.0
2019년	96,753.9	135,407.4	20,543.0	25,478.1	21,417.0
2018년	94,293.3	134,458.6	19,643.0	23,874.4	20,434.0
2017년	91,548.3	117,681.4	18,784.0	22,723.7	19,300.0
2016년	88,776.8	74,391.6	18,089.0	21,889.3	18,451.0
2015년	85,833.4	66,581.6	17,326.0	21,432.5	17,771.0

(비고: 양로보험과 의료보험은 도시 직장가입자(재직 및 퇴직가입자)와 농촌주민 가입자 수 합계)

양로보험 가입자 변화추이



의료보험 가입자 변화추이



(출처: 중국 국가통계국, 2020년 전국의료보험사업 발전 통계 공보)

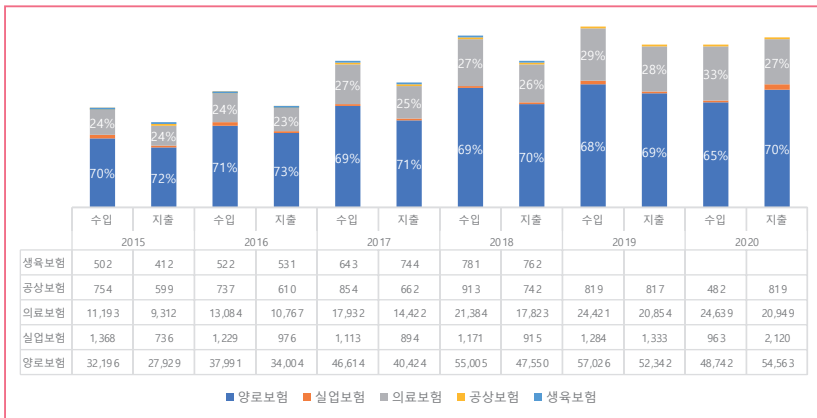
7) 사회보험 수지 운영현황

① 사회보험기금 구성현황

2020년 사회보험기금 수입액 기준 65%가 양로보험, 33%가 의료보험으로 구성되어 있다. 반면 지출은 70%가 양로보험에서 27%가 의료보험에서 발생하고 있다. 사회보험기금에서 실업 및 공상보험이 차지하는 비중은 약 2~4% 수준에 그치고 있는 것으로 나타났다.

〈 2015년-2020년 중국의 보험유형별 수입-지출 비중 변화 추세 〉

(단위: 억 위안, %)



(출처 : 중국노동통계연감 2020, 2020년 인력자원 및 사회보장 간이통계데이터 등)

② 사회보험기금 수지 현황

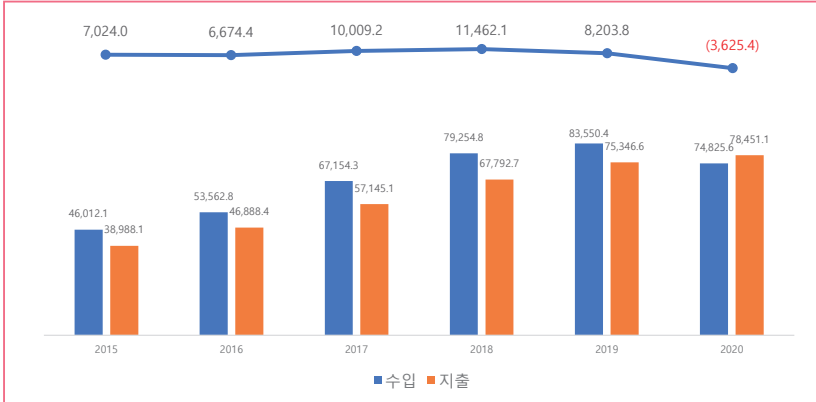
중국의 사회보험 수입액은 2015년-2020년 연평균 약 10.2% 증가하고, 지출액은 같은 기간 연평균 약 15% 수준으로 상승하였으며 특히 양로보험과 실업보험의 지출 증가세가 상당하다. 상술한 기간 중, 양로보험의 수입액은

8.6% 증가했지만, 지출액은 14%나 증가하였고, 실업보험 지출액은 무려 24%나 증가하였다. 인구 고령화에 따른 보험수급액 증가로 인해 양로보험 재원확보와 관리를 위한 추가 정책(예시 퇴직연령 연장 등)이 입안될 것으로 보이며, 실업자 증가에 따른 재원 감소 및 고갈을 방지하기 위한 일자리 확보 및 고용 안정화 정책이 계속 강력하게 시행될 것으로 전망된다.

한편, 2020년 중국 사회보험은 코로나19 영향을 제대로 받았다. 2019년 중국 사회보험기금 수입액은 74,825.6억 위안으로 전년 83,550.4억 위안 대비 10.4% 감소하였다. 반면, 지출액은 전년 75,346.6억 위안 대비 4.1% 증가한 78,451억 위안이다. 중국은 지난해 코로나19로 인한 경영부담 감소와 조기 생산경영활동 복귀를 지원하기 위해 글로벌 금융위기 때에도 취하지 않았던 강력한 보험료 감면정책을 시행한 바 있다. 즉, 사용자가 부담하는 양로보험, 실업보험, 공상보험을 감면하였으며 그 결과 사회보험기금 수입이 감소하였다. 여기에 조업중단이나 폐업 등으로 인해 실업자가 늘어나 실업보험 지출액도 많이 증가하였다. 실제로 2020년 실업보험기금 지출액은 2,120억 위안으로 전년 1,333억 위안 대비 59%나 증가한 것으로 나타났다.

〈중국 사회보험기금 수지(收支) 현황〉

(단위: 억 위안)



(출처 : 중국노동통계연감 2020, 2020년 인력자원 및 사회보장 간이통계데이터 등)

8) 지역별 사회보험 가입현황

의료보험은 거의 모든 인구를 커버하고 있는 가운데 양로보험 기준 가입자 수가 많은 상위 5대 지역은 산둥, 허난, 광둥, 쓰촨, 장쑤이다. 현직 근로자만이 가입대상이 되는 실업보험과 공상보험 기준으로 살펴본 상위 5대 지역은 광둥, 장쑤, 저장, 산둥, 베이징이다. 상하이시는 2019년 실업보험 가입자 수 984.9만 명, 공상보험 가입자수 1,084만 명으로 집계돼 약 1천만 명 내외의 현직 근로자가 고용상태에서 근무하고 있는 것으로 추정된다.

〈2019년 지역별 - 사회보험 유형별 가입자 수 현황〉

(단위: 만 명)

No	구분	기본양로보험	기본의료보험	실업보험	공상보험
1	산둥	7,428.3	9,569.6	1,366.0	1,711.0
2	허난	7,330.4	10,289.8	837.3	966.0
3	광둥	7,279.6	10,783.5	3,498.8	3,816.0

No	구분	기본양로보험	기본의료보험	실업보험	공상보험
4	쓰촨	6,069.1	8,616.9	953.5	1,177.0
5	장쑤	5,754.3	7,848.8	1,794.2	2,016.0
6	허베이	5,178.6	6,937.7	554.1	951.0
7	후난	4,971.4	6,716.1	606.6	808.0
8	안후이	4,718.7	6,731.5	518.8	639.0
9	저장	4,231.2	5,461.5	1,561.7	2,257.0
10	후베이	4,030.2	5,562.6	619.5	717.0
11	랴오닝	3,083.9	3,894.7	668.2	817.0
12	윈난	3,059.9	4,533.4	289.2	439.0
13	장시	2,985.8	4,782.4	289.7	539.0
14	광시	2,853.2	5,207.2	363.0	442.0
15	산시(陝西)	2,846.4	3,960.9	426.4	577.0
16	푸젠	2,691.5	3,788.1	610.6	891.0
17	귀저우	2,533.3	4,186.8	276.1	409.0
18	산시(山西)	2,499.3	3,266.4	443.9	624.0
19	충칭	2,290.4	3,272.1	515.0	662.0
20	헤이룽장	2,281.6	2,837.1	324.0	464.0
21	베이징	1,953.0	2,082.7	1,294.8	1,242.0
22	간쑤	1,841.9	2,572.9	173.0	244.0
23	상하이	1,666.7	1,889.2	984.9	1,084.0
24	지린	1,584.2	2,548.1	273.6	446.0
25	네이멍구	1,531.6	2,178.4	267.4	338.0
26	신장	1,478.4	2,293.1	352.1	410.0
27	톈진	860.1	1,137.0	335.5	400.0
28	하이난	585.9	920.7	178.6	160.0
29	닝샤	421.3	633.7	97.4	120.0

No	구분	기본양로보험	기본의료보험	실업보험	공상보험
30	칭하이	413.9	557.9	43.8	74.0
31	시장	214.2	347.1	25.3	37.0

(출처 : 중국노동통계연감 2020)

(9) 주거 지원 현황 : 주택공적금 제도를 통해 임차 및 매입자금 지원

1) 주택공적금을 통한 지원제도

중국에서 시행하고 있는 대표적 근로자 대상 복지성 주거지원책은 ‘주택공적금’ (住房公积金, 주택마련기금) 제도이다. 중국 국무원은 1993년 〈주택공적금관리조례〉(이하 ‘조례’)를 제정하여 몇 차례 수정을 거쳐 현재까지 시행하고 있고 국가기관, 국유기업, 도시 집체기업은 물론 일반 민간업체(외상투자기업 포함)도 주택공적금 가입과 납부를 통해 근로자의 주거지원에 나설 것을 강제하고 있다.

» Comment - 주택공적금 가입 및 납부하지 않으면 위법인가?

위법이다. 현행 조례에 의해 회사는 전체 직원을 대상으로 주택공적금 가입 및 납부의무를 이행해야 한다. 만일, 회사가 주택공적금 등기 또는 근로자의 주택공적금 계좌 개설 업무를 처리하지 않을 경우에는 주택공적금 관리센터가 시정명령을 내리고, 기한 내 조치가 이뤄지지 않은 경우 1만 위안에서 5만 위안 이하의 과징금에 처하게 된다. 또한, 기한 내 주택공적금을 납입하지 않은 경우 1차 시정명령을 받게 되고, 미조치시 인민법원의 허가를 받아 회사 계좌에서 강제인출 할 수 있다.

주택공적금은 매월 회사와 근로자가 각각 급여의 5%~12%를 적립하여 마련되며, 적립된 금액은 근로자 개인의 명의로 개설된 전용계좌를 통해 관리된다. 현행 법률에서 인정되는 개인의 주택공적금 사용용도는 자가주택 구입, 건설, 재건축, 리모델링은 물론 주택매입대금 원리금 상환, 임차료 지급 등이다. 또한 이직이나 퇴직, 해외 이민, 노동능력 상실 등 특수한 상황에 처한 경우에도 인출하여 사용할 수 있다. 한편, 주택공적금 관리센터는 개인의 주택구매를 위한 자금을 대출하여 근로자의 주거 마련을 도울 수 있다. 2019년 발표자료에 따르면 개별 근로자의 주요 주택공적금 인출사유는 주택매입대금 원리금 상환인 것으로 확인되었다.

〈 2019년 주택공적금 인출 사유와 점유비 〉

인출 사유		인출인원수 (만 명)	점유비 (%)	인출금액 (억 위안)	점유비 (%)
주택 관련	자가주택 구입, 건설, 재건축, 리모델링	669.05	11.85	4,609.37	28.31
	주택 원리금 상환	3,126.61	55.35	7,582.42	46.57
	주택 임차	1,013.82	17.95	937.83	5.76
	기타	142.37	2.52	167.70	1.03
주택 관련 이외	이직/퇴직	253.11	4.48	2,080.81	12.78
	노동력 상실, 노동관계 종료	182.78	3.24	294.70	1.81
	해외 이민, 호구 이전	57.73	1.02	92.81	0.57
	사망, 사망선고	11.35	0.20	73.27	0.45
	기타	191.74	3.39	442.86	2.72
합계		5,648.56	100.00	16,281.78	100.00

(출처: 중국 전국주택공적금 2019년 연도보고)

2) 주택공적금 가입 및 납부현황

2020년 365.38만 개의 국가기관과 기업 등이 주택공적금 제도에 가입하여 소속 임직원을 대상으로 주택공적금을 납부하고 있다. 이중, 외상투자기업의 경우 10.86만 개사가 주택공적금 가입 및 납부의무를 이행하고 있어, 2019년 외상투자기업 총수 11.74만개 및 2020년 신규설립된 38,750개사를 기준으로 살펴볼 때 여전히 약 10% 미만이 주택공적금 가입 및 납부의무를 이행하지 않고 있는 것으로 추정된다. 법적으로 강제화된 의무사항임에도 불구하고 사회보험과 같이 강력한 처벌이나 관리가 이루어지지 않아 일부 지역에서는 여전히 주택공적금 관련 법적의무를 이행하지 않고있다.

〈 2020년 중국 기업유형별 주택공적금 납부 현황 〉

구분	납부단위		실납부인원 수	
	수량 (만 개)	비중 (%)	수량 (만 명)	비중 (%)
국가기관 및 공공기관(事業單位)	72.61	19.87%	4,513.36	29.45%
국유기업	21.57	5.90%	2,907.38	18.97%
도시집체기업	4.54	1.24%	236.82	1.55%
외상투자기업	10.86	2.97%	1,174.73	7.66%
도시사영기업/기타도시기업	207.95	56.91%	5,358.40	34.96%
민간비기업단위/사회단체	8.88	2.43%	269.16	1.76%
기타	38.96	10.66%	867.85	5.66%
합계	365.38	100.00%	15,327.70	100.00%

(출처 : 중국 전국주택공적금 2020년 연도보고)

3) 주요 지역의 주택공적금 활용 현황

주택공적금 납부단위, 납부 인원, 적립액, 인출액이 가장 많은 지역은 광둥, 베이징, 장쑤, 저장, 상하이, 산둥 등으로 동부 연안 지역에 집중되어 있다. 경제발전과 함께 가장 급격하게 주거비용이 상승하고 있는 지역이고 이에 따라 근로자의 주택공적금 가입과 활용 적극성이 매우 높다. 우리나라 기업의 주요 진출기업과 겹치고 있어, 우리 진출기업의 주택공적금 가입 및 납부부담도 심화되고 있을 것으로 예상된다.

〈 2020년 주택공적금 적립액 상위 15대 지역 현황 〉

구분	실납부 단위	실납부인원 수	적립액	인출액	인출비율
	수량(만개)	수량(만명)	(억위안)	(억위안)	(%)
전국	365.38	15,327.70	26,210.84	18,551.18	70.78%
광둥	46.51	1,976.60	2,904.39	2,188.32	75.35%
베이징	34.93	882.98	2,471.47	1,825.38	73.86%
장쑤	39.88	1,408.74	2,280.95	1,702.28	74.63%
저장	30.89	924.02	1,814.86	1,461.04	80.50%
상하이	45.15	884.33	1,687.39	1,046.75	62.03%
산둥	19.41	1,011.60	1,436.94	1,033.05	71.89%
쓰촨	13.68	724.47	1,197.79	772.52	64.50%
후베이	8.23	495.97	927.38	552.35	59.56%
허난	8.81	659.12	881.41	568.30	64.48%
랴오닝	9.85	504.26	845.34	653.49	77.30%
안후이	7.26	454.47	762.65	571.44	74.93%
후난	7.65	475.22	749.09	450.18	60.10%
푸젠	14.02	438.56	740.36	566.02	76.45%

구분	실납부 단위	실납부인원 수	적립액	인출액	인출비율
	수량(만개)	수량(만명)	(억위안)	(억위안)	(%)
허베이	6.97	520.98	706.07	439.24	62.21%
산시(陝西)	6.93	418.54	592.90	354.30	59.76%

(출처: 중국 전국주택공적금 2020년 연도보고)

(10) 장애인 고용부담금 제도

1) 장애인 고용부담금(殘疾人就業保證金) 제도

장애인을 고용해야 할 의무가 있는 사업주가 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 경우 납부해야 하는 공과금 성격의 ‘장애인 고용부담금’ 제도가 중국에서도 실행되고 있다. 단, 〈장애인 고용부담금 징수 사용 관리방법〉 제16조에 의거, 공상(工商)등기일(법인설립 등기일을 의미)로부터 3년 이내, 재직직원 총수가 20인 이하(20인 포함)인 소형기업에 대해서는 고용부담금 징수가 면제된다. 한편 2019년 12월 재정부가 발표한 〈장애인 고용부담금 징수 정책 조정에 관한 공고〉(재정부공고 2019년 제98호)문건에 의거, 2020년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지는 한시적으로 재직직원 총수 30인 이하(30인 포함)인 기업에 대한 장애인 고용부담금 징수가 면제되고 있다.

2) 장애인 고용 인정조건

〈장애인 고용부담금 징수 사용 관리방법〉에서 정한 장애인의 범위에는 〈중화인민공화국 장애인증〉에 시력, 청력, 언어, 지체(肢體), 지적, 정신 장애

및 다종(多種) 장애로 표시된 자 또는 <중화인민공화국 장애인인증>(1-8급)을 발급받은 자가 해당한다. 장애인 인정범위에 해당되고 동시에 <장애인 고용부담금 징수 사용 관리방법> 제7조에서 정한 다음 조건에 해당되어야 재직자로 인정 받는다.

〈장애인 고용부담금 산출시 재직자로 인정되는 조건〉

구분	내용
노동계약 체결기간	1년 이상의 노동 또는 서비스계약 체결
임금 지급수준	실제지급한 급여가 현지 최저임금보다 낮지 않음
사회보험 가입/납부	사회보험에 가입하여 보험금 전액 납부

<장애인증> 1~2급, <장애인군인증> 1~3급 판정을 받은 중증장애인을 채용하는 경우에는 2명의 장애인을 채용한 것으로 계산할 수 있다. 상하이의 경우에는 법정 취업연령에 해당하고 졸업 후 만 5년 미만의 전일제 보통 중/고등학교를 졸업한 시각장애 1-2등급 장애인을 채용한 경우 3명으로, 법정 취업연령에 해당하고 졸업 후 만5년 미만의 기타 장애등급과 유형의 전일제 보통 중/고등학교 졸업생을 채용한 경우에는 2명으로 간주하여 장애인 고용부담금을 산출하도록 허용하였다.

한편, 재정부공고 2019년 제98호 문건에 의거, 사업주가 파견장애인 근로자를 사용하는 경우에 노무파견회사와 사전 협의가 된 경우, 해당 파견장애인 근로자를 해당 회사의 재직자 수에 포함시킬 수 있게 되었다. 단, 노무파견회사와 회사가 중복하여 계산할 수는 없기 때문에 파견장애인 사업장 또는 노무파견회사 중 하나만 재직자수에 포함시켜 계산할 수 있다는 점에 주의해야 한다.

3) 장애인 고용부담금 징수비율과 징수액 산출기준

전년도 장애인 의무고용 미달인원수와 해당 회사 직원의 연간 평균임금을 곱해 부담금을 산출한다. 장애인 의무고용수는 <장애인취업조례>에서 정한 장애인 의무고용률인 1.5% 이상이어야 하며, 성(省)급 인민정부는 해당 지역의 실제 상황에 따라 법정 의무고용률을 상회한 수준으로 결정할 수도 있다. 현재 우리나라 기업이 주로 진출한 베이징, 상하이, 산둥, 광둥, 장쑤 지역의 의무고용률은 모두 1.5%이다. 베이징의 경우 의무고용률이 1.7%이었으나 2019년 京財稅[2019] 1333호 문건을 발표하여 1.5%로 인하하였다.

< 장애인 고용부담금 징수액 산출기준 >

구분	내용
의무고용 미달인원수	장애인 의무고용수 (전년도 재직직원 총수 * 해당지역의 장애인 의무고용률) - 전년도 실제 장애인 고용인원수
징수기준액	해당 회사의 전년도 재직직원 연간 평균임금
산출산식	의무고용 미달인원수 * 징수기준액

(비고) 1. 상하이의 징수기준액은 '전년도 재직직원 사회보험 납부기수 합계액'으로 타지역과 다름

2. 연간 평균임금은 해당 지역의 사회평균임금의 2배를 초과하지 않음

재정부공고 2019년 제98호 문건에 의거, 2020년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지는 다음과 같은 감면조치가 실행된다. 장애인 의무고용률 1%미만에 대응되는 고용부담금은 10% 감면하여 90%를 납부하고, 의무고용률 1% 이상에 대응되는 고용부담금은 50% 감면하여 절반만 납부하도록 하였다.

4) 장애인 고용부담금 납부시기

〈장애인 고용부담금 징수 사용 관리방법〉 제10조에서는 일반적으로 월간 단위로 납부한다고 규정하고 있으나, 실제 대다수 지역에서는 매년 특정기간을 정해 전년도 장애인 고용부담금을 납부하고 있다. 예를 들어, 베이징의 경우에는 연간 단위로 고용부담금을 납부하고 신고납부기한을 매년 8월 1일부터 9월 30일까지로 정하였다. 상하이시는 2020년 장애인 고용부담금을 올해 7월 30일부터 9월 30일까지 신고납부하도록 하였다.

2. 노사관계 현황

(1) 서면 노동계약 의무화와 체결 현황

1) 서면계약 체결 의무화

중국 〈노동계약법〉 제10조는 노동관계가 형성되면 ‘서면’ 노동계약을 체결할 것을 의무화하였다. 또한, 동 법 제82조 규정에 의거, 노동자 사용개시일 기준으로 1개월 이내에 서면 노동계약을 체결하지 않는 경우, 만1년을 기한으로 서면 노동계약이 체결되는 당월까지 2배의 임금을 지불하는 배상 책임을 이행해야 한다. 이에 중국에서 ‘노동자 사용개시일로부터 1개월 이전’에 ‘서면’ 노동계약 체결은 선택이 아닌 필수라 이해해야 한다.

2008년 〈노동계약법〉 시행 시점에서 서면 노동계약의 체결의무를 부담시킨 것은 상대적으로 취약한 노동자의 권리와 이익을 보호하고 강화하기 위한 목표로 하였다는 평가가 대부분이었다. 그러나 서면 계약 체결은 사측의 이익도 보호할 수 있는 수단이 되기도 한다. 노동분쟁이 발생하는 경우 서면 계약 약정에 따라 사측의 합법적 권리와 이익을 주장할 수 있기 때문이다.

» Comment - 노동자가 입사 1개월 내 서면계약 체결에 불응하면?

사측이 고용하여 업무를 개시하였으나 노동자 개인이 1개월 이내에 노동계약 체결에 응하지 않는 경우, 사측은 서면으로 통지하고, 경제보상금 지급 없이 노동관계를 종료할 수 있다. 즉, 노동자의 서면계약 체결 불응은 합법적인 노동관계 종료의 사유가 되며, 이러한 사유로 인한 종료는 사의 위법행위를 구성하지 않는 것이다. 간혹, 노동자 본인이 원하지 않는다는 이유로 서면계약을 체결하지 않고 고용상태를 계속

유지하는 경우가 있다. 이러한 경우, 서면계약 미체결에 따른 2배 급여 지급 등 위험을 스스로 제거하지 않는 비합리적 행위이므로 반드시 사양하고, 해당 노동자를 해고하는 것이 현명하다.

2) 노동계약 체결 현황

2020년 연말 기준 중국의 취업인구는 75,064만 명이며, 이중 공공기관(事業單位)의 계약체결율은 96%(2020년 기준)를 초과하였고, 전체 취업인구 대비 계약체결율도 90% 이상(2019년 기준)이다. 2020년 연말 기준으로 유효한 단체계약 누계건수는 145만 건으로 약 1.4억명이 단체계약 형식의 노동계약을 체결한 것으로 나타났다.

3) 단체계약 체결 허용

〈노동계약법〉 제51조를 근거로 직원대표대회 또는 전체 직원과 협상하여 노동보수, 근로시간, 휴식휴무, 노동 안전 및 위생, 보험 및 복지 등 사항에 대한 단체계약을 체결할 수 있다. 단체계약은 노동조합이 사측과 체결하며, 공회조직이 설치되지 않으면 상급 공회가 노동자가 추천한 대표를 지도하여 사측과 체결하도록 하고 있다.

또한, 필요한 경우 노동 안전 위생, 여직원 권익 보호, 임금 조정 메커니즘 등과 같은 특수 사안을 규율하는 특별 단체계약 체결도 가능하다.

(2) 노동규장제도 제정 필요성과 현황

1) 노동규장제도 의의

‘노동규장제도’로 명명되는 노동규칙은 기업 내부의 노동자 사용관리 및 노동권리와 의무를 분명히 하기 위해 제정된 각종 규범의 통칭이며 중국 현지에서는 일반적으로 직원수책, 취업규칙 등으로 불리며 한국에서의 법정용어는 취업규칙이다. 노동규장제도의 주요 내용은 노동보수, 근무시간, 휴식휴무, 노동 안전 위생, 보험 및 복리, 직원 교육훈련, 노동기율 관리 등으로 구성된다.

2) 노동규장제도 제정 필요성

〈노동계약법〉 제4조에서 ‘사용자는 법에 따라 노동규장제도를 제정하고 완전하게 정비하여 노동자가 노동권리를 행사하고 노동의무를 이행할 수 있도록 보장해야 한다’라고 규정하여 사용자의 사내 규정이나 제도 제정과 실시를 의무화하였다.

또한, 동 법 제80조에서 ‘노동자 자신의 이익과 직접 관련된 규장제도가 법률, 법규의 규정을 위반하는 경우 노동행정부서가 시정 명령이나 경고를 내리고, 노동자의 손해를 야기한 경우에는 배상책임을 져야 한다’라고 규정하고 있다. 즉, 합법적이고 합리적인 범위 내에서 노동규장제도를 제정하여 이행해야 할 책임을 사측이 부담하도록 한 것이다.

» Comment - 노동규장제도 제정하지 않으면 위법인가?

〈노동계약법〉에서 규장제도 제정과 시행을 의무화하였으나 이를 제정하지 않은, 경우에 대한 법률책임이 별도로 부과되어 있지 않다. 따라서 실제 규장제도를 제정하여 시행하지 않는다는 이유로 처벌받을 가능성은 없는 것으로 판단된다. 다만, 노무관리 효율성 제고, 노동분쟁 방지나 해결 근거로의 활용 등을 위해 규장제도를 제정, 시행하는 것이 사측에 유리하다.

3) 노동규장제도의 역할

① 노동계약 해제 권리 행사의 근거

〈노동계약법〉 제38조 내지 제39조에 의거, 노동규장제도는 사측 또는 노동자의 노동계약 해제 사유로 작용할 수 있다. 회사의 노동규장제도가 법률 법규의 규정을 위반하여 노동자 권리와 이익에 손해를 입힌 경우 노동자측에서 노동계약 해제가 가능하다. 반대로, 노동자가 사측이 합법적으로 민주적 절차를 통해 제정한 규장제도를 엄중히 위반한 경우에는 사측에서의 노동계약 해제가 가능하다.

» Comment - ‘민주적 절차’ 중요한가?

노동규장제도의 제정, 수정이 ‘민주적 절차’를 거쳐 진행되지 않은 경우에는 노동분쟁의 법적근거로 인정받을 수 없다. 그렇다면 ‘민주적 절차’를 인정받기 위한 절차적 적법성은 어떻게 확보해야 하는가?

첫째, 노동자의 직접 이익과 관련된 사항은 반드시 직원대표대회 또는 전체 직원의 토론을 거쳐 의견을 제시하고, 공회 또는 직원대표와 협의하여 결정해야 한다. 여기서 말하는 직접 이익은 노동보수, 근무시간, 휴식휴무, 노동 안전 위생, 보험 및 복지, 직원 교육훈련, 노동규율 및 노동 정책관리 등 관련 사항을 의미한다. 가장 중요한 점은 모든 직원이 의견제시에 참여할 기회가 마련되어야 한다는 것이다. 일반적으로는 사측이 규장제도 초안을 마련하여 회사 강당이나 식당 등 공간에 직원을 모아두고 설명한 후 의견을 수렴하는 방식을 채택하며, 참석자의 서명이나 지장날인이 된 서면 증빙자료를 확보해 두어야 한다.

둘째, 노동자에게 반드시 고지해야 한다. 일반적으로 회사 웹사이트 공고, 회사 게시판 공고, 책자로 제작 배포, 신규입사자 노동계약 체결시 고지하고 첨부서류로 구성 등의 방법을 활용하며 해당 문건의 고지의무가 이행되었음을 서면 증빙자료로 확보해 두어야 한다.

② 노동분쟁시 법적 근거로 활용

성과관리, 근태관리, 급여관리, 휴가관리 등을 규장제도로 제정, 시행하여 노동분쟁의 소지를 미연에 방지할 수 있다. 또한, 회사의 노동규장제도가 법률 법규의 제도 또는 노동계약이나 단체계약에 위반되지 않는다면 노동분쟁시 법정에서 유효한 근거로 인정받을 수 있다.

» Comment - 법률, 법규를 위반한 규장제도는 효력 없어

노동규장제도가 공회 또는 노동자 전원의 동의를 얻어 제정 및 시행된다고 하더라도, 규장제도가 법률 법규에 위배되는 경우에는 법률적 효력이 없을 뿐 아니라 회사는 위법행위에 대한 법적 책임까지 부담해야 한다. 예를 들어, 근무시간 중 화장실 출입 금지나 과도한 제한, 여직원 출산휴가 제한이나 급여 감봉 등 법규를 위반하거나 비합리적인 내용이 규장제도로 정해진 경우, 해당 조항은 법적 효력을 발휘할 수 없고, 이에 따라 야기된 직원의 손실을 배상해야 한다.

(3) 근무시간제도 유형과 활용 현황

1) 근무 시간제 유형과 특징

중국의 근무시간제도는 표준근무시간제와 특수근무시간제로 구분되며, 특수근무시간제는 다시 근무시간종합계산제와 부정시(不定時)근무시간제로 나뉘고 관할 노동 행정부서의 승인을 받아 시행해야 한다.

〈중국 근무시간제 유형과 특징〉

구분	승인 유무	주요 적용 대상	주요 내용	비고
표준근무 시간제	대상 아님	대다수 일반 직원	1일 8시간, 주 40 시간, 주 1회 휴식 일 부여	기준시간 초과시 잔 업, 휴일 또는 공휴 일 근무시에도 잔업

구분	승인 유무	주요 적용 대상	주요 내용	비고
근무시간 종합계산제	필요	교통, 철도, 우편전 신 등 연속작업 종 사자, 여행 및 건축 등 계절, 자연조건 에 제한을 받는 업 종 종사자, 기타 계 절 등 요인으로 주 문량이 일정하지 않는 업종 종사자	업무 특수성, 계절 성, 자연조건 제약 등을 이유로 연속 적 작업 진행이 필 요할 경우 주(周), 월(月), 분기(分期), 연(年) 등 주기로 근무시간을 계산해 제도 활용 가능	확정주기(周期) 내 총노동시간이 표준 근무시간제 기준을 초과하는 경우, 법 정공휴일 잔업을 제 외하고, 통상적으로 150% 잔업비 지급
부정시 근무시간제	필요	연봉제 고위관리 직, 외근/영업인원, 비생산성 당직근무 자(경비, 수위 등)	업무 특성이나 특 수 수요 등으로 인 해 고정 출퇴근시 간의 제한을 받지 않는 노동자를 대 상으로 활용 가능	법정공휴일 잔업을 제외하고, 통상적으 로 실제 노동시간에 관계없이 잔업비 지 급할 필요 없음

2) 근무시간제 활용 현황

대다수 회사가 표준근무시간제 즉, 매일 8시간 매주 40시간의 노동을 원칙으로 하는 제도를 활용하고 있으며, 2020년 기준 전체 취업자수 75,064만 명 중 약 2.0%에 해당하는 1,500만 명만이 특수근무시간제를 시행하고 있는 것으로 나타났다.

〈중국기업의 특수근무시간제 활용 현황〉

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
업체수(만 개)	7.2	8.2	14.5	8.3	8.4	9.4
인원수(만 명)	1,560	1,432	1,320	1,300	1,480	1,500

(출처: 2015년-2020년 인력자원 및 사회보장사업발전 통계공보)

(4) 우리 진출기업의 노사관계 특징

1) 서면으로 확인되는 노사관계

앞서 설명한 바와 같이, 중국은 서면 노동계약 체결 의무를 법률로 강제하였다. 이에 따라 우리 진출기업은 서면 노동계약을 통해 노동자와의 노동관계를 확인하고 그 관계의 핵심내용을 분명히 약정해야 한다. 제III장의 중국 진출기업의 노무관리 현황조사 결과에 따르면 약 96.7%가 업체가 서면으로 노동계약을 체결하고 있는 것으로 나타났으나, 법정 규정에 따라 입사 후 30일 이내에 체결한다는 업체는 71.2%에 불과, 약 38.8%의 업체가 기한 내 서면계약 미체결에 따른 위험에 노출된 것으로 나타나 이에 대한 주의를 다시 한번 강조할 필요가 있어 보인다.

2) 주로 사측과 개별노동자 간의 관계로 형성된 노사관계

한국과 같이 노동조합이 제도화된 국가에서는 대체적으로 노사관계도 ‘사용자’ 즉 회사와 ‘노동조합’ 간의 집단적 사회관계로 변모하였다. 그러나 중국의 정책적인 노동조합 설치와 활동 장려 정책에도 불구하고, 우리 진출기업 대부분은 노동조합이 설치되지 않은 상태이며, 이에 노사관계가 사용자와 개별 노동자 간의 관계로 형성되어 있다.

최근 중국에서는 노동규장제도의 제정과 수정, 회사측에 의한 노동자 해고 및 대량감원 등과 관련하여 노동조합 역할이 중요시되고 있다. 한국에서는 일부 업종별 노조의 강성화 성향으로 인해 노동조합에 대한 부정적 인식이 존재하지만, 중국의 노동조합은 아직까지는 대체적으로 사측과 노동자 간의 의견충돌을 조정하면서 노동자의 권리와 이익을 보호하는 역할을 비교적 충실히 수행하고 있다는 평가이다. 이에 한국의 노동조합을 생각하여 중국

현지법인의 노동조합 설치 및 운영을 저지하기보다는 이를 장려 또는 지원하여, 경영활동에 노동조합의 협조를 최대한 끌어내는 방안을 적극적으로 모색해 볼 수 있다.

3) 낮은 단체행동 발생 가능성

중국노동통신(中國勞工通訊)의 노동자 단체행동 지도(Strike Map)에 따르면 2020년 한 해 동안 수집 조사한 단체행동은 총 800건이다. 지역별로 살펴보면 광둥성이 81건으로 가장 많았고 다음으로 허난성(72건), 산둥성(63건), 장쑤성(54건), 쓰촨성(50건), 허베이성(35건), 랴오닝성(32건), 푸젠성(27건), 후난성(27건), 베이징시(25건) 등 순으로 중국 전역에서 노동자의 단체행동이 광범위하게 발생하고 있음을 확인할 수 있었다.

기업유형별로 보면, 민영기업이 459건으로 절반 이상을 차지하고 있고, 국유기업(160건), 중외합자기업(30건), 공공기관(事業單位)(22건), 홍콩·마카오·대만기업(5건), 외자기업(5건) 등 순으로 나타났다. 단체행동의 원인별로 살펴보면, 임금체불이 660건으로 가장 많았고 이어서 노무관리방식 불만(92건), 공장이건 및 폐업(71건), 사회보험(21건) 등 순으로 나타났다.⁷⁾

중국노동통신의 분석과 같이 외국자본이 투자한 중외합자기업이나 외자기업에서의 단체행동 발생건수는 중국 국유기업 대비 상대적으로 많지 않다. 이러한 특징은 우리 진출기업에서도 찾아볼 수 있다. 제III장의 노무관리 현황조사 결과에 따르면 11.1%의 기업만 단체행동을 경험한 것으로

7) 황경진, 『2020년 중국 노동시장과 노사관계 평가 및 2021년 전망』, 국제노동브리프 2021년 2월호.

확인되었기 때문이다. 이에, 우리 진출기업의 중국 현지에서의 노사간 분쟁은 단체행동이 아닌 노동자 개인별 분쟁 제기와 해결의 양상을 띄고 있는 것으로 분석된다.

3. 노동조합 현황

(1) 노동조합 역사

중국 노동조합의 역사는 중국 공산당과 밀접한 연관이 있다. 중국 공산당은 설립 직후부터 노동운동을 열심히 이끌었고 1921년 8월 상하이에 노동운동을 공개적으로 이끄는 영도기관으로 노동조합서기부가 설립되었다. 1922년 5월 광저우에서 제1차 전국노동대회를 개최 8시간 근무제 쟁취, 파업 지원 등을 발표하여 당시 파업열풍을 주도한 바 있다.

1925년 5월 광저우에서 제2차 전국노동대회를 개최하고 현재 중국에서 유일하게 합법적으로 승인된 전국적 노동조합인 ‘중화전국총공회(中華全國總工會, 이하 ‘총공회’)'를 설치하였다. 1935년 상하이에 ‘중국노동협회(中國勞動協會)’가 설립되었으나 1948년 8월 총공회 단체회원으로 가입하고 스스로 해산하였다. 1945년 5월 국민당 정부에 의해 ‘중국노동복지협회(中國勞工福利協會)’가 설치된 바 있으나 설치목적을 달성하지 못한 채 사라졌다. 이에 1948년 8월 이후 총공회가 중국의 유일한 합법적 노동조합으로 자리매김하여 현재까지 그 체제가 유지되고 있다.

(2) 노동조합 설치 현황

1) 노동자의 노동조합 설치 자주권

개별기업의 기층공회(이하 ‘노동조합’) 설치 및 가입은 법적으로 의무화되어 있지는 않으나, 직원들이 자주적으로 노동조합을 결성하는 행위를 방해하는 경우에는 사용자가 처벌 대상이 된다. 이에 직원의 노동조합 설치

요구가 있는 경우, 회사는 반드시 이에 협조해야 한다. 직원수 25명 미만이 노동조합 회원으로 참여하는 경우에는 단독으로 노동조합을 설치하거나 2개 이상 회사가 연합하여 노동조합을 설치할 수 있고, 직원 25명 이상이 노동조합 회원으로 참여하는 경우에는 단독 노동조합을 설치한다. 회사 노동조합은 상급 공회의 승인을 받아 설치되어야 하며, 상급 공회는 인력을 파견하여 노동조합 조직 및 설치와 관련된 업무에 조력하거나 지도할 수 있다. 단, 회사를 포함하여 어떤 주체도 이를 방해해서는 안 된다. 이처럼 총공회의 통제를 벗어난 회사의 독립된 노동조합 설치의 실질적으로 허용되지 않는다.

» Comment - 회사의 노동조합 설치 방해에 따른 처벌 수위

《공회법》 제50조에 의거 현지 노동행정부서가 시정을 명령한다. 회사가 시정 이행을 거부하는 경우에는 현(縣)급 인민정부에서 처리하게 되며 폭력, 위협수단 등을 사용해 심각한 후과(後果)가 발생하고 범죄를 구성하는 경우 법에 따른 형사책임 추궁도 가능하다.

2) 기층공회 설치 현황

총공회는 전국범위의 최상위 조직이며 그 하부에 지방총공회와 산업공회를 두고 있고, 그 하단에 기층공회가 설치된다. 이에 일반적으로 개별기업에 설치된 노동조합은 기층공회로 불리며 지방공회가 상급 공회의 기능을 한다. 2019년 중국 전역에 설치된 기층공회 개수는 2,610,841개이며, 전체 공회 회원 수는 2억 8천 3백만 명을 넘어섰다. 기층공회가 가장 많이 설치된 지역은 광둥, 허난, 후난, 장쑤, 쓰촨, 저장성이며, 기층공회 회원수가 가장 많은 지역은 광둥, 장수, 쓰촨, 저장, 허난성 순이다.

〈 2019년 중국 기층공회 설치수량 및 회원 수 〉

(단위: 개)

구분	기층공회 수		기층공회회원 수	
	개수	비중	인수	비중
전국	2,610,841	100.0%	283,177,955	100.0%
광둥	258,032	9.9%	29,416,422	10.4%
허난	184,433	7.1%	16,348,113	5.8%
후난	159,457	6.1%	12,183,188	4.3%
장쑤	156,743	6.0%	21,751,956	7.7%
쓰촨	155,901	6.0%	19,678,093	6.9%
저장	137,855	5.3%	18,832,101	6.7%
후베이	131,587	5.0%	13,461,379	4.8%
허베이	126,522	4.8%	14,263,076	5.0%
산둥	121,275	4.6%	15,851,229	5.6%
산시(陕西)	115,772	4.4%	9,106,447	3.2%
푸젠	108,770	4.2%	8,879,754	3.1%
광시	94,710	3.6%	8,213,015	2.9%
안후이	91,296	3.5%	8,197,213	2.9%
장시	88,449	3.4%	8,740,171	3.1%
윈난	87,330	3.3%	5,195,184	1.8%
귀저우	65,501	2.5%	7,746,339	2.7%
헤이룽장	60,220	2.3%	7,152,208	2.5%
산시(山西)	56,743	2.2%	7,645,401	2.7%
랴오닝	56,700	2.2%	8,009,423	2.8%
네이멍구	56,432	2.2%	5,483,119	1.9%
충칭	51,453	2.0%	5,797,004	2.0%
상하이	47,919	1.8%	7,057,342	2.5%

구분	기층공회 수		기층공회회원 수	
	개수	비중	인수	비중
간쑤	37,993	1.5%	4,147,859	1.5%
베이징	33,754	1.3%	4,855,476	1.7%
신장	31,863	1.2%	4,333,570	1.5%
지린	26,959	1.0%	3,343,234	1.2%
톈진	16,973	0.7%	2,760,762	1.0%
하이난	16,476	0.6%	1,781,899	0.6%
칭하이	14,848	0.6%	1,228,135	0.4%
닝샤	11,053	0.4%	1,130,267	0.4%
시장	7,822	0.3%	588,576	0.2%

(출처: 중국노동통계연감 2020)

3) 외상투자기업의 노동조합 설치 현황

외국투자자가 주주로 참여한 외상투자기업에는 2019년 기준 37,154개사의 기층공회가 설치되었다. 같은 기간 외상투자기업 117,393개를 기준으로 1개사 1노동조합 설치를 가정하는 경우 약 31.65%의 외상투자기업에 노동조합이 설치되었다는 추정이 도출된다. 지역별로 살펴보면 광둥, 장쑤, 상하이, 저장, 산둥성 지역이 외상투자기업의 기층공회 설치 수량과 공회 회원수가 많은 것으로 나타났다. 한편, 2019년 기준 시장자치구(西藏自治區) 소재 외상투자기업에서는 기층공회가 전혀 설치되지 않았다.

〈 2019년 외상투자기업의 노동조합 설치수량 및 회원 수 〉

구분	기초공회 수		기초공회회원 수	
	개수	비중	인수	비중
전국	37,154	100.0%	8,223,527	100.0%
광둥	8,851	23.8%	2,169,555	26.4%
장쑤	7,114	19.1%	1,595,511	19.4%
상하이	3,587	9.7%	836,098	10.2%
저장	2,789	7.5%	689,455	8.4%
산둥	2,683	7.2%	508,811	6.2%
푸젠	2,511	6.8%	388,735	4.7%
랴오닝	1,315	3.5%	282,163	3.4%
장시	1,034	2.8%	198,428	2.4%
후베이	920	2.5%	211,707	2.6%
베이징	797	2.1%	216,811	2.6%
톈진	770	2.1%	219,893	2.7%
산시(陝西)	690	1.9%	88,554	1.1%
쓰촨	678	1.8%	118,933	1.4%
허베이	581	1.6%	138,345	1.7%
광시	530	1.4%	74,577	0.9%
후난	320	0.9%	57,077	0.7%
안후이	304	0.8%	96,038	1.2%
헤이룽장	303	0.8%	71,312	0.9%
충칭	218	0.6%	46,684	0.6%
허난	212	0.6%	51,723	0.6%
윈난	212	0.6%	29,776	0.4%
산시(山西)	175	0.5%	20,278	0.2%

구분	기층공회 수		기층공회회원 수	
	개수	비중	인수	비중
지린	153	0.4%	32,166	0.4%
네이멍구	104	0.3%	23,009	0.3%
하이난	104	0.3%	16,723	0.2%
신장	56	0.2%	8,748	0.1%
귀저우	55	0.1%	13,904	0.2%
간쑤	53	0.1%	9,641	0.1%
닝샤	25	0.1%	7,310	0.1%
칭하이	10	0.0%	1,562	0.0%

(출처: 중국노동통계연감2020)

(3) 노동조합 운영과 해산

1) 노동조합 조직의 구성

노동조합 회원이 25명 이상일 때 집행부서로 공회위원회를 설치할 수 있다. 공회위원회 구성원은 회원대회 등을 통해 민주적으로 선출 또는 파면되며, 임기는 3년 또는 5년이다. 회사 주요책임자의 친인척은 공회위원회 구성원으로 인선할 수 없다.

직원 200인 이상 회사는 전임직 공회주석을 설치할 수 있고 주석 인선사항은 공회가 회사와 협상하여 확정하게 된다. 공회 주석 또는 부주석이 임기가 만료되지 않은 경우에는 임의로 직무를 조정할 수 없고, 업무상 필요로 인해 조정해야 하는 경우에는 당해 공회위원회 및 상급 공회의 동의를 받아야 한다.

한편 전임직 주석, 부주석 또는 위원의 직무개시일부터 당해 인원이 회사와 체결한 노동계약 기간은 해당 직무 재직기간만큼 자동으로 연장된다. 비전임직 주석, 부주석 또는 위원인 경우에는 직무개시일 기준으로 노동계약 만기일이 상기 직무의 재직기간보다 짧은 경우, 노동계약 기간이 해당 직무의 재직만료일까지 연장된다. 단, 엄중한 과실이 있거나 법정 퇴직연령에 이르는 경우는 제외한다. 한편 비전임직 위원이 근무시간 중 노동조합 활동에 종사하거나 회의에 참석하는 시간은 매월 3업무일을 초과하지 않는 것을 원칙으로 한다.

2) 노동조합 경비

노동조합 운영에 필수적으로 필요한 것인 바로 ‘돈’이다. <공회법>제42조에서는 노동조합경비의 출처를 공회회원 회비, 회사가 매월 급여총액의 2% 기준으로 납부하는 경비, 노동조합이 소속한 회사에서 지급하는 수입, 인민정부의 보조금 등으로 정하고 있다. 이중 회사가 급여총액 2%를 납부하면 60%는 회사 노동조합으로 반환되고, 나머지 40%는 상급 공회로 귀속된다. 일부 지역에서는 상급공회 귀속분을 관할 세무당국에서 대리징수하고 있고, 베이징시와 같이 노동조합이 설치되지 않았더라도 노동조합 준비금의 명목으로 40%를 대리 징수하여 상급공회로 귀속시키는 지역도 있다.

노동조합 경비는 2014년 7월에 발표된 “기층공회 경비 수입지출 관리의 강화 관련 통지”(加强基层工会经费收支管理的通知(总工办发[2014]23号))에 따라 다음과 같은 지출범위 내에서 사용할 수 있다.

〈노동조합 경비의 지출범위〉

구분	사용 범위
직원교육	<ul style="list-style-type: none"> • 직원교육, 근무시간 외 문화, 기술, 기능교육에 필요한 교재, 교학, 소모성용품의 구매, 직원교육에 필요한 자료 구매 • 교사 보수 지급, 우수학습자(자가학습 포함) 장려금 • 공회가 주최하는 법률, 정치, 과학기술, 업무, 재취업 등 각종 교육비 등
문화 체육 활동	<ul style="list-style-type: none"> • 여가문화, 기념일 축하연, 문화창작, 미술, 서예, 촬영 등 각종 활동비 • 문화체육활동에 필요한 설비, 자재, 용품의 구매 및 유지보수 비용 • 문화연출, 체육대회 비용과 장려금 • 각종 활동과정에서 규정에 따라 지출된 식사보조비, 야식비 등 • 영화 관람, 춘추 여행 등 집단활동 비용
홍보 활동	<ul style="list-style-type: none"> • 정치, 시사, 정책, 과학기술 강좌 및 보고회 등 선전활동 전개비용 • 기술교류, 독서활동, 인터넷 선전, 전시회 개최, 벽보 등 소모비용 • 중요 기념일 선전비용 • 공회가 설치한 도서관 및 열람실용 도서, 공회간행물 및 자료 비용 등
기타활동	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 공회가 주최하는 기능경연대회 비용 및 기타 활동 관련 지출
직원 권익 보호	<ul style="list-style-type: none"> • 노동관계 협력 및 조정, 노동쟁의 화해 조정, 노동보호 활동 전개, 직원에게 법률자문과 법률서비스 제공, 어려운 직원 보조, 난방 제공 등 비용 • 기타 노동자의 권익유지를 위해 지출되는 비용
노동조합 업무	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 간부 및 적극참여자의 학습, 교육에 필요한 교재자료 구매비용 • 학습 또는 교육자의 보수 • 우수 노동조합 간부 및 적극참여자로 선발 표창된 자에 대한 장려금 • 노동 경연, 합리적 제안, 기술혁신 및 협력 활동의 조직 비용 • 노동조합 대표대회, 위원회, 심사회의 및 공회 전문업무회의의 개최비용 • 대외활동 전개, 노동조합 조직 건설, 대규모 전문 조사연구, 심사경비, 기층 공회의 사무/출장비 등 기타 지출비용

구분	사용 범위
자본성 지출	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합이 수행하는 건설공사, 설비 및 공구 구매, 대형 유지보수 및 정보 네트워크 구축을 위해 지출되는 비용: 부동산 건축구조물의 구매, 사무설비 구매, 전용설비 구매, 교통수단 구매, 대형 유지보수, 정보네트워크 구축 등 자본성 지출을 포함
유관 공공기관(事業單位) 지출	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합이 관리하고 직원서비스 목적의 문화, 체육, 교육, 생활서비스 등을 제공하는 독립결산 공공기관(事業單位)에 대한 보조성 지출 • 노동조합이 관리하고 직원서비스 목적의 문화, 체육, 교육, 생활서비스 등을 제공하는 비독립결산 공공기관(事業單位)에 대한 각종 지출
직원 집단복지	<ul style="list-style-type: none"> • 설/명절 전체 회원에게 지급하는 소량의 명절 위문품 구매비용 • 회원 개인 및 가정의 어려운 상황 발생시에 지급하는 보조금 • 회원 본인의 생일 위문품 구매비용 등
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 상술한 지출항목 이외에 필요한 지출

주의해야 할 점은 노동조합 경비를 다음과 같은 목적으로는 사용할 수 없다는 점이다.

- Gift card(금액이 충전된 구매카드) 및 상품권 등 구매, 손님접대 및 선물제공
- 수당, 보조금, 상여금 납발
- 고 소비성 오락, 건강 증진 활동
- 노동조합 계좌를 회사의 '소금고(小金庫)'로 사용하는 행위
- 노동조합 계좌를 회사로 편입시켜 경비사용 통제권을 상실하게 하는 행위
- 노동조합 경비 유용행위
- 불법 자금모집활동에 참여하거나 경제담보로 제공하는 행위
- 노동조합 활동과 무관한 경비를 정산하는 행위

3) 노동조합 해산

〈공회법〉 제12조에 의거 어떠한 조직이나 개인도 임의로 노동조합 조직을 폐지하거나 통합할 수 없다. 만일 노동조합 조직을 불법적으로 폐지 또는 통합하는 경우에는 현(縣)급 이상 인민정부로부터 시정명령을 받게 된다. 단, 회사가 경영활동을 종료하는 경우에는 해당 회사의 산하인 노동조합 조직도 폐지되며, 이러한 사실을 상급 공회에 보고해야 한다. 이에 일반기업의 기층 노동조합은 해당 회사가 경영활동을 종료하여 청산하는 때에만 비로소 해산이 가능하며, 정상 경영활동이 유지되는 상황에서 사측 결정에 따른 임의 해산이나 폐지는 불가할 것으로 판단된다.

다만, 〈공회법〉 제12조는 어떠한 조직이나 개인의 ‘임의’ 폐지나 통합이 불가하다고 약정하고 있고, 기층 노동조합의 자발적 폐지가 불가하다는 약정이 없다. 이에, 기층 노동조합이 노동조합 대표회의 등 의사결정기구를 통해 해산을 결의하고, 노동조합 해산 사유, 해산 후 경비 및 재산의 처리방법 등을 작성한 서면 보고서와 의사결정기구의 해산 결의문건을 상급 노동조합에 제출하여 승인을 취득하는 경우에는 자발적 해산이 가능할 것으로 보인다.

(4) 노동조합 역할

중국의 노동조합은 노동 3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 중 단체행동권의 역할을 사실상 적극적으로 이행할 수 없는 상태이다. 중국 노동관련 법령에 노동자의 파업권에 대한 명문규정이 없기 때문이다. 그런데 다른 한편으로는 파업을 명시적으로 금지하는 규정도 없다. 단결권은 〈공회법〉에서 ‘노동조합은 노동자들이 자발적으로 결성한 노동자계급의 대중조직이다’ 라고 규정하여 그 권리를 인정받았다. 단체교섭권의

경우, 총공회가 2010년 임금단체교섭의 보편적 전개 정책을 제시하고 <임금단체협상 시범 시행방법> 등 행정법규와 규장 등을 통해 명문화되어 그 권리가 인정되었다.

중국기업에 설치된 기층공회의 주요 역할은 <공회법> 제3장에서 정한 권리와 의무를 통해 확인할 수 있으며, 그 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

1) 노동자 권익 침해행위에 대한 조사권

노동조합은 대표를 파견하여 직원의 합법적 권익을 침해하는 문제에 대한 조사를 진행할 수 있다. 업무상 상해 및 사망사고, 기타 직원의 건강에 중대한 위험을 미치는 문제에 대한 조사 처리에는 반드시 노동조합이 참여해야 하며, 노동조합은 관련 책임자의 책임을 추궁할 권리를 갖는다.

2) 노동자 권익 침해행위에 대한 시정요구

사측이 직원대표대회제도 및 기타 민주관리제도를 위반하는 경우, 노동조합이 시정을 구할 수 있다. 또한 사측이 법규를 위반하여 아래 사항과 관련된 직원의 합법적 권익을 침해하는 경우 노동조합이 시정을 요구할 수 있으며, 사측이 시정을 거부하는 경우에는 현지 인민정부에 법에 따른 처리를 청구할 수 있다.

- ① 직원 급여 삭감
- ② 노동 안전 위생 조건을 제공하지 않음
- ③ 노동시간 임의 연장
- ④ 여직원 및 미성년 직원의 특수 권익 침해
- ⑤ 기타 직원의 노동 권익을 심각하게 침해

3) 노동계약 체결 관계, 단체교섭 및 단체협약의 체결

노동조합은 직원과 회사간 노동계약 체결에 협조하고 지도하거나, 직원을 대표하여 사측과 단체협약을 체결할 수 있다. 사측이 단체협약을 위반하고 직원의 노동권익을 침해하는 경우 기업에 책임을 물을 수도 있다.

4) 노동계약 해제, 처분에 대한 의견 제시

노동조합이 직원에 대한 처분이 부적절하다고 판단하는 경우 이에 대한 의견을 제시할 수 있다. 또한 회사가 일방적으로 노동계약을 해제하고 이러한 행위가 위법 또는 노동계약을 위반하는 경우 이에 대한 재검토와 처리 의견을 제시할 수 있다.

5) 직원 안전 관련 의견 제시

회사가 법규를 위반하여 작업을 지휘하거나 강행하는 경우, 생산과정에서 중대한 사고 위험과 직업적 위험이 명백히 발견되는 경우에 이를 해결하도록 의견을 제시할 수 있다. 또한 노동자의 생명 안전이 위협받는 상황이 발생하는 경우 위험한 현장에서의 철수를 건의할 권리가 있고 회사는 적시에 처리 결정을 내려야 한다.

6) 조업중단, 태업 사안에 대한 조치

조업중단이나 태업이 발생하는 경우, 노동조합은 직원을 대표하여 사측과 협상을 진행하여 직원의 의견과 요구사항을 전달하고, 정상적인 생산활동이 조속히 복구되도록 사측과 협력한다.

7) 노동쟁의 조정업무 참여

노동조합은 사측과의 노동쟁의 조정업무에 참여하여 노사간 이익조정 역할자로서 행동한다. 회사가 직원의 노동권익을 침해하고 있는 경우에는 조정처리 의견을 제시하고, 직원의 노동쟁의 중재신청이나 인민법원 제소를 지지하고 이에 협력한다.

8) 노동조건 및 노동위생시설, 복지 등에 관한 의견 제시

노동조합은 사측에 협력하여 직원을 위한 단체 복지사업을 수행하고, 임금 및 노동 안전 위생, 노동보험 업무를 전개한다.

9) 직원에 대한 교육훈련 등

노동조합은 문화, 기술 학습 및 직원 훈련, 문화오락, 체육활동을 전개한다.

(5) 우리 진출기업의 공회 활용방안

중국의 노동조합은 한국 등 자본주의 국가의 노동조합과 그 성격이 다르다고 평가된다. 중국 공산당과 밀접한 관계를 구축한 총공회에 의해 통일적으로 관리되는 조직으로 사측과 첨예하게 대립하는 관계보다는 회사측과 직원 간의 이익을 조정하는 역할을 수행하고 있기 때문이다. 이에 중국 내부에서는 노동조합이 노동자의 요구나 정서를 대변하기보다는 사측과 밀착되어 있거나 사측이 통제하는 조직으로 전락하였다는 비판도 제기되고 있다.

그런데도 아직 대다수 진출기업들은 직원의 노동조합 설치 요구가 있는 경우, 한국에서 경험하였거나 사회적 이슈로 제기되는 일부 업종별 노조의 강경 기조 또는 단체교섭이나 파업권 행사 등에 대한 부정적 인식으로 인해, 중국에서의 노동조합 설치 및 운영에 대한 우려를 한다. 하지만 앞서 살펴본 바와 같이 직원의 노동조합 설치 요구가 있는 경우, 사측은 이에 협조하여야 하고 방해 또는 제지를 할 수 없다.

한편, 중국의 경제사회 변화에 따라 노동관계 역시 급변하고 있다. 이에 중국 정부는 노동자 이익 보호, 안정된 노동관계 구축을 통한 사회 안정 유지와 경제발전 도모 등을 목적으로 기업 내 노동조합 설치를 강력하게 권장하고 있다. 이에 관할 노동행정부처에서 노동조합 설치를 요구하는 경우, 사측 또는 직원의 의향과 관계없이 사측의 주도하에 노동조합을 설치 운영해야 하는 경우도 있다.

여하튼, 일단 노동조합이 설치되면 사측과 직원 간의 가교역할을 충실히 수행할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 우선 노동조합 지도부에 회사측에 우호적이고 직원들의 신임도 얻고 있는 인사가 배치되도록 협의하는 것이 좋다. 징계 또는 해고조치 등과 같은 사유로 사측과 노동자 간 갈등이 발생하는 경우, 노동조합 지도부가 정당한 사측의 입장을 잘 전달하고 조정한다면 원만히 분쟁을 해결하는 데 많은 도움을 받을 수 있을 것이다. 또한, 노동조합은 중국 문화 습관이나 사고방식 등에 익숙하지 않은 한국 관리자와 현지 직원 간의 마찰을 감소시키는 긍정적 역할을 수행하기도 한다. 이에 노동조합을 필요 이상으로 경계하거나 두려워하기보다는 순기능을 발휘하도록 지원하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

Case study : 장쑤성 소재 제조업체의 노동조합 활용

Y시에 소재하는 K사는 2015년 금속제품 제조 판매를 위해 설립되었다. 약 100여 명의 직원을 고용하고 있는 회사는 현지 노동행정부서의 권고에 따라 2016년 공회위원회를 설치하였고, 공회위원장으로 인사총무 책임자인 중국직원을 공회위원장으로 배치하였다. 회사의 공회위원회는 사측에 매우 우호적인 태도를 가지고 있으며, 사실상 사측의 의견을 직원에게 잘 전달하여 불필요한 마찰을 최소화하고, 노동조합 경비를 직원 복지에 사용하여 노동조합의 순기능을 잘 발휘하고 있다. 노동조합 설치로 당시 우려하였던 강력한 교섭권 행사나 태업, 파업 등과 같은 행동은 아직 한 번도 발생하지 않았다.

한편, 회사는 매월 현지직원 급여총액의 2%를 노동조합 경비로 공제하여 이중 40%를 관할 세무국을 통해 납부하여 상급 공회에 귀속되도록 조치하고 있고, 60%는 노동조합 계좌로 직접 이체하여 직원 복지를 위한 경비지출이나 적정 상여금 지급 등에 활용하고 있다.



CHINA

Ⅲ

우리 진출기업의 노무관리 현황조사

1. 조사 개요

2. 현황조사



우리 진출기업의 노무관리 현황조사



1. 조사 개요

(1) 조사대상과 방법

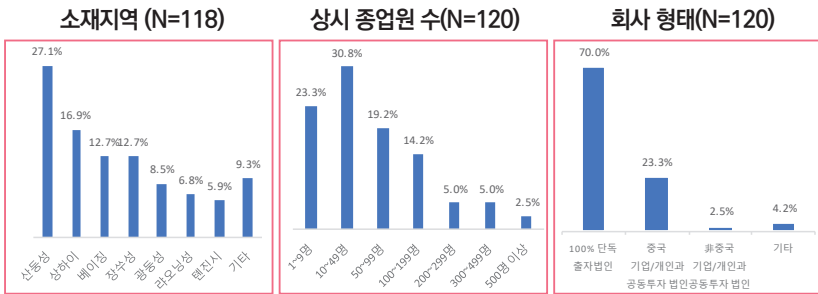
우리나라에서 투자하여 경영중인 중국 현지법인의 노무관리 실태를 조사 분석하기 위해 다음과 같이 설문조사를 진행하여 총 153개의 설문지를 회수하였다.

구분	내용
조사방법	설문조사를 통한 빈도분석
조사대상	중국 현지법인 소속 주재원 또는 본사 관리책임자
조사기간	2021년 4월 1일 ~ 2021년 5월 12일
회수율	0.6% (발송DB : 26,986개, 회수수량 : 153개)

(2) 응답자 기본현황

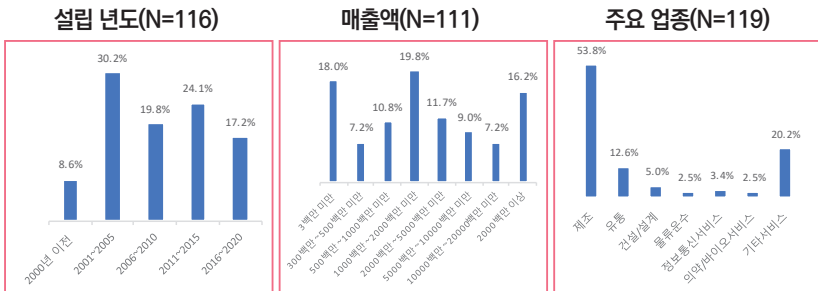
산둥성(27.1%), 상하이(16.9%), 베이징과 장쑤성(각 12.7%), 광둥성(8.5%)에 현지법인을 운영하고 있는 업체 담당자가 주요 응답자이며, 약 70%가 한국에서 단독 출자하여 독자적으로 운영되는 법인 형태인 것으로 나타났다. 응답

업체 중 73.3%의 상시 종업원 수가 100명 미만이고, 특히 10인 미만의 초소형 업체도 23.3%에 달한다. 반면, 종업원 수 500명 이상의 대형업체는 약 2.5%에 불과하였다. 현지법인에 주재하는 한국인 종업원 수가 3인 미만인 업체가 약 77%로 주류를 이루었고, 10인 이상의 한국인 주재원이 근무하는 법인은 약 5%에 불과하였다.



(비고) 해당 문항 미답변자는 통계분석에서 제외

응답업체 중 약 41.4%가 2010년 이후에 설립되었고, 2000년 이전에 설립된 업체 수는 약 8.6%이다. 응답업체 중 18%가 연간 매출액 3백만 미만의 소형기업인 가운데, 일부 대기업이 투자한 현지법인으로 구성된 약 16.2%는 연간 20억 위안 이상의 매출을 실현하고 있는 것으로 조사되었다. 금번 조사에 응답한 업체 중 53.8%는 제조업, 12.6%는 유통업에 종사하고 있다.



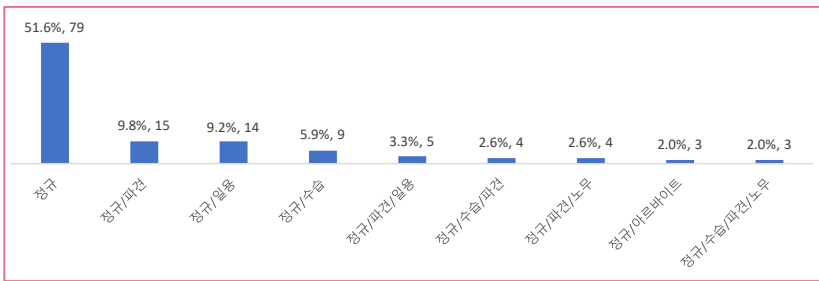
(비고) 해당 문항 미답변자는 통계분석에서 제외

2. 현황조사

(1) 종업원 구성

우리 진출기업은 정규직을 중심으로 파견, 일용, 수습, 노무직 근로자를 보조적으로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 51.6%는 정규직 직원만 사용하고 있는 가운데 9.8%는 정규직과 파견직을 9.2%는 정규직과 일용직 형태로 종업원을 구성하였다.

〈우리 진출기업의 종업원 구성 현황 (N=153, 단위: 명, %)〉

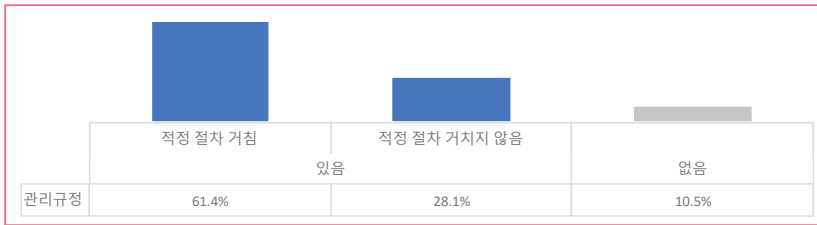


(2) 관리규정 제정 및 이행

응답업체의 89.5%가 직원 채용, 관리, 해고 등을 위한 자체 관리규정 ('직원수책', '취업규칙' 등과 같은 규장제도)를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그런데 아예 관리규정조차 없는 업체가 10.5%에 달하고, 해당 관리규정을 법적 요구에 따라 직원대표 또는 노동조합(과) 협의하여 확정하거나 또는 개별직원의 서면동의나 확인절차를 거쳐 적정하게 제정하지 않은 경우도 28.1%에 달한다. 이에 따라 노동분쟁 발생시 관리규정을 근거로 사측의 권리를 적극적으로 주장할 수 없는 업체가 상당하여, 우리 진출기업들

대상으로 자체 관리규정 구비의 중요성, 적법한 절차에 따른 제정과 시행의 필요성을 재차 설명하고 필요한 조치를 이행할 수 있도록 지원할 필요가 있어 보인다.

〈 우리 진출기업의 관리규정 구비현황 (N=153, 단위 : %) 〉



(3) 노동계약 체결

1) 노동계약 체결 현황

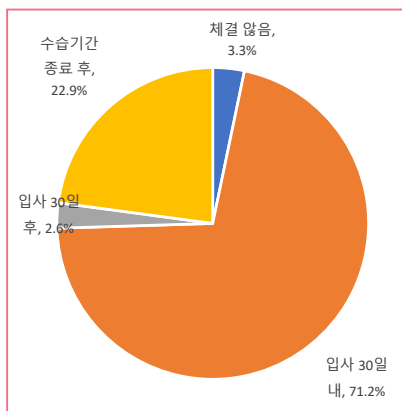
중국은 사측과 근로자간 노동관계가 형성되면, 해당 근로자 사용일로부터 1개월 이내에 서면으로 노동계약을 체결하도록 의무화하였고, 이를 위반하는 경우 2배 급여지급과 무고정기한 노동계약 체결 간주 등의 불이익을 명문화하였다. 그런데도 응답업체의 약 3.3%는 체결하지 않음, 2.6%는 입사 후 30일 이후에 체결한다고 응답하여 법적 의무 불이행에 따른 위험에 처해 있는 것으로 나타났다. 또한, 수습기간 종료 후 체결로 응답한 업체도 22.9%에 달하는데, 통상적으로 수습기간이 1개월 또는 그 이상임을 고려할 때 이들 업체도 사실상 서면 노동계약 체결 의무를 적법하게 이행하지 않고 있을 가능성이 높다.

2) 노동계약 체결연수

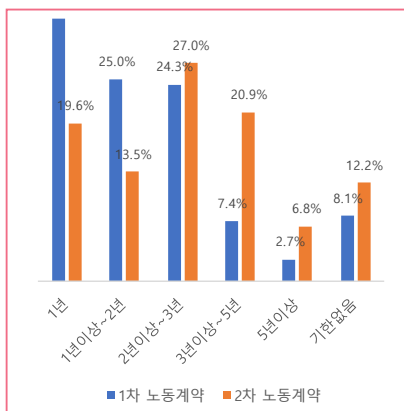
한편, 중국은 노동계약 기간을 정한 ‘고정기한 노동계약’과 노동계약의 기한을 정하지 않은 ‘무고정기한 노동계약’, ‘특정업무 완성을 기한으로 하는 노동계약’ 3개 유형으로 구분하고 있다. 그런데 〈노동계약법〉 제14조에 따라 같은 회사에서 만 10년간 연속 근무하거나, 2회 연속하여 고정기한 노동계약을 체결하고, 사측에 의한 일방 해고 가능 사유 등이 존재하지 않으며, 근로자가 노동계약 연장체결을 요구하거나 동의하는 경우에는 ‘무고정기한 노동계약’을 체결해야 한다. 단, 근로자와 사측이 협의하는 경우, 상술한 2개 조건에 해당하지만 고정기한 노동계약을 체결할 수 있다.

우리기업의 32.4%는 1차 계약시 1년을 기한으로 정하고, 약 47.9%는 2차 계약시 2년 ~ 5년을 기한으로 설정하고 있어, 앞서 살펴본 무고정기한 노동계약 체결시점이 조기에 도래하는 상황에 노출될 가능성이 비교적 높을 것으로 예상된다.

노동계약 체결시기 (N=153)



노동계약 체결 연수 (N=153)



〈노동계약법〉 제14조 조문의 해석상 2회 연속 고정기한 노동계약이 만기되고 근로자가 노동계약을 연장을 요구하는 경우 무고정기한 노동계약을 체결해야 하므로, 베이징, 장쑤, 산둥, 광둥, 저장 등 대다수 지역에서는 사실상 사측은 1회의 고정기한 노동계약 체결에 한해 계약 종료의 자율권을 행사할 수 있는 것으로 인정되고 있다.

반면 상하이와 같은 일부 지역에서는 2회 고정계약 만기시 사측의 계약종료 행사권을 인정하기도 한다. 따라서 상하이에서는 연속 2회 체결한 고정기한 노동계약의 만기시점에 사측 입장에 따라 계약을 종료하든지 또는 연장하여 무고정기한 노동계약을 체결하든지 선택이 가능하다. 동일한 법 조문에 대한 지역별 사법해석이 다르기 때문에 위와 같이 상충된 현상이 발생하고 있어, 우리 진출기업은 소재지 사법기관의 입장을 확인하여 합리적으로 노동계약 기한을 설정할 필요가 있다.

무고정기한 노동계약 당사자는 감원이나 협상해지가 어려운 점을 고려, 진출기업이 법이 정한 조건을 최대한 활용하여 그 대상자를 감소시키고, 의무적인 무고정기한 노동계약 체결시점을 지연시키는 전략을 충분히 활용하는 것이 바람직하다. 따라서 상하이와 같이 2회 고정계약 만기에 따른 사측의 계약종료 행사권이 인정되는 지역이 아닌 경우에는 2회 고정기한 노동계약 만기 도래시점을 ‘만 10년 연속 근무’시점까지 최대한 연장하는 방안을 모색하는 것이 좋다. 예를 들어, 1차 계약을 3년 고정기한으로 체결하고 업무성과 등을 고려하여 2차 계약은 최대 7년까지 체결하는 것이다.

(4) 사회보장제도

1) 사회보험 및 주택공적금 가입 및 납부의무 이행 현황

중국에서 직장 근로자가 누리는 가장 기본적인 사회보장 혜택은 바로 사회보험과 주택공적금이다. 사회보험은 양로보험(한국의 국민연금), 의료보험(한국의 건강보험, 최근 생육보험이 의료보험으로 통합), 실업보험, 공상(한국의 산재보험)으로 구성되어 있고, 한국과 달리 근로자의 주거지원을 위한 주택공적금 제도가 시행되어, 일반적으로 전년도 임금의 5% ~ 12% 수준의 공적금을 회사와 근로자 개인이 각각 매월 단위로 납부하고 있다. 상술한 사회보험 및 주택공적금 가입과 납부는 사측에게 부여된 법적 의무사항으로 중국에 소재하는 모든 업체들은 이를 준수해야 한다.

그런데 응답업체 중 87.6%만 사회보험과 주택공적금을 모두 납부하고 있는 것으로 조사되었다. 9.8%는 사회보험만, 0.2%는 주택공적금만 납부하고 있고, 2%는 모두 납부하지 않는다고 답변하였다. 모두 납부하지 않는다고 답변한 2% 업체 중 일부는 종업원이 일용직이나 아르바이트로 구성되어 정식 노동관계가 형성되지 않아 위법행위에 해당하지 않는다고 해도, 나머지 약 10%의 업체는 법정 사회보장제도의 가입과 납부를 이행하지 않아 보충납부, 지연금 납부 등의 위험은 물론, 개별 근로자와의 노동분쟁 소지가 있어 주의를 요한다.

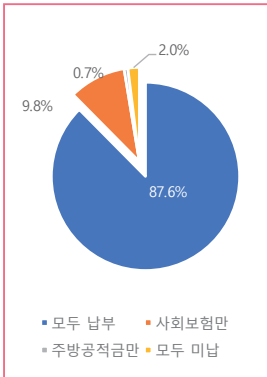
2) 일부 종업원에 대한 의무 불이행 현황

사회보험의 경우 법정 퇴직연령에 도달하여 양로보험 수령을 개시한 자와 한중 사회보장협정에서 정한 조건에 해당하는 주재원의 경우에는 보험료를 납부하지 않아도 된다. 주택 공적금의 경우에도 법정 퇴직연령에 도달하여

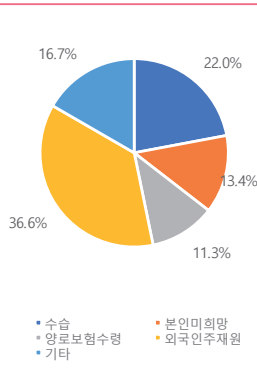
노동관계가 종결된 직원과 외국인 주재원은 납부의무가 없다. 상술한 상황을 제외하고, 수습직원을 포함해 사측과 노동관계가 형성된 근로자는 본인의 의사와 관계없이 모두 사회보험료와 주택공적금 납부대상이다.

그런데 응답업체 중 수습직원 사회보험료 및 주택공적금을 납부하지 않는다고 응답한 비율이 각각 22%, 40%이고 본인이 희망하지 않는 직원의 사회보험료 및 주택공적금을 납부하지 않는다고 응답한 비율이 각각 13.4%와 34.5%에 달한다. 여전히 상당수 업체가 사회보험료 및 주택공적금 납부의무를 완전히 이행하지 않고 있어 이에 따른 경영 리스크를 안고 있다.

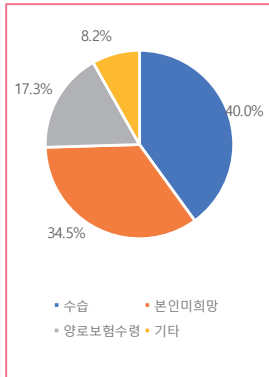
사회보험/주택공적금
납부 유무 (N=153)



사회보험료 납부하지 않는
재직직원 (N=186, 복수응답)



주택공적금 납부하지 않는
재직직원 (N=110, 복수응답)

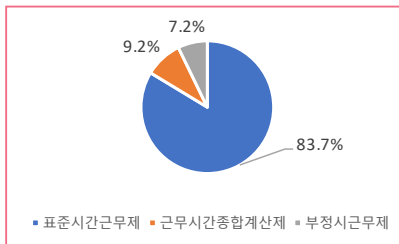


(5) 근로시간

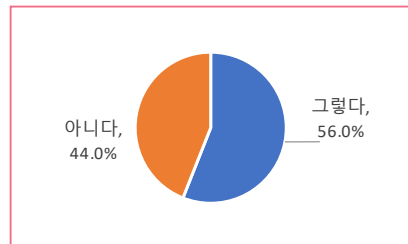
중국은 주 40시간의 표준시간근무제를 기본 원칙으로 하고 있으며, 근무시간종합계산제와 부정시(不定時)근무제를 특수근무시간제도로 허용하고 있다. 단, 특수근무시간제도를 사용하는 경우에는 법인 소재지 관할 노동관리부서의 허가를 받아 시행해야 한다.

응답업체의 83.7%는 표준시간근무제를 적용하고 있고, 9.2%는 근무시간종합계산제, 7.2%는 부정시간무제도를 사용하고 있는 것으로 나타났다. 그런데 근무시간종합계산제와 부정시간무제를 도입한 업체 중 44%가 관할 노동관리부서의 허가를 받지 않고 시행하고 있어 주의가 요구된다.

근로시간 유형 (N=153)



특수근무시간제 허가 취득유무(N=25)



(6) 임금

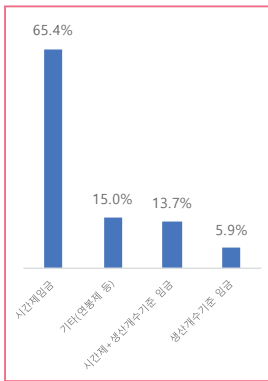
1) 임금지급 유형과 지불방법

응답업체 중 65.4%가 시간제 임금제도를 활용하고 있고, 생산물량(計件)만을 기준으로 임금을 지불하는 업체는 5.9%에 불과하였다. 기타로 응답한

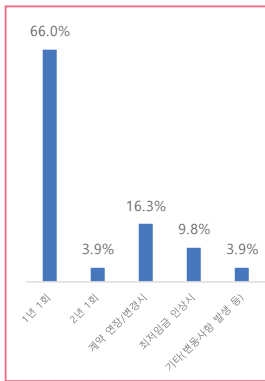
15%의 업체도 시간제 임금을 기초로 설계된 연봉제나 인센티브 도입 등으로 답변한 사례가 대다수이다. 이에 따라 일반적으로 시간제 임금을 기본으로 인센티브나 생산 개수 등 보조적 수단을 추가 활용하는 임금제도를 운영하는 것이 분석된다.

응답업체의 93.5%가 직접 직원계좌로 급여를 지불하고 있고, 임금관리나 지급대행사를 활용하는 비중은 약 2.6%에 불과한 것으로 나타났다. 임금조정 주기는 보통 연1회(응답업체의 66%)인 것으로 조사되었다. 한편 노동계약 연장이나 변경시점에서 조정한다는 비율이 16.3%, 현지 최저임금 인상 시 조정한다는 답변이 9.8%를 차지했다.

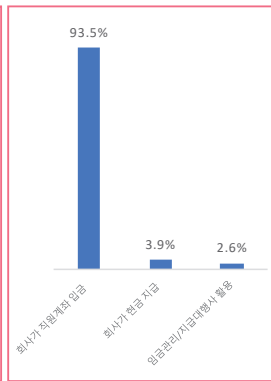
임금지급 유형 (N=153)



임금조정 주기 (N=153)



임금지급 방법 (N=153)

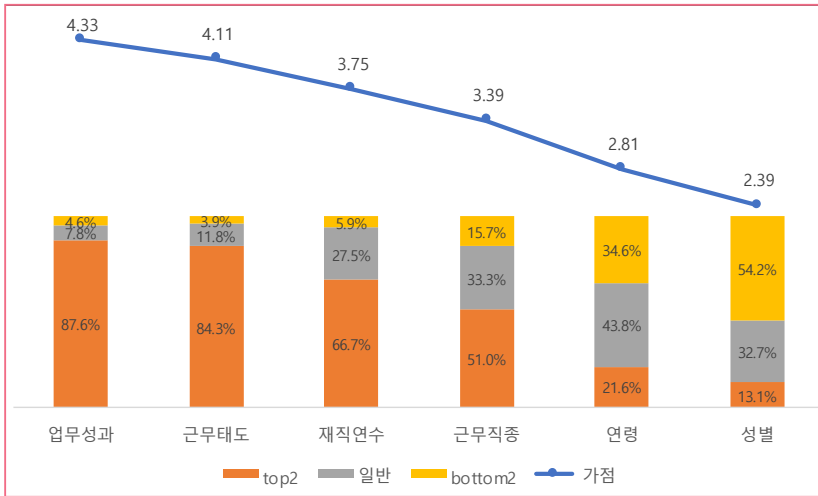


2) 임금조정 반영 요인

응답업체가 근로자 임금을 조정할 때 가장 고려하는 요인은 업무성과(4.33점)와 근무태도(4.11점)인 것으로 나타났다. 다음으로는 재직연수와 근무직종을 고려한다는 답변이 많았다. 한편, 연령과 성별은 5점 만점 기준

각각 2.81점과 2.39점으로 상대적으로 중요한 고려요인이 아닌 것으로 조사되었다.

〈중국법인의 임금조정 요인(N=153, 5점 척도)〉



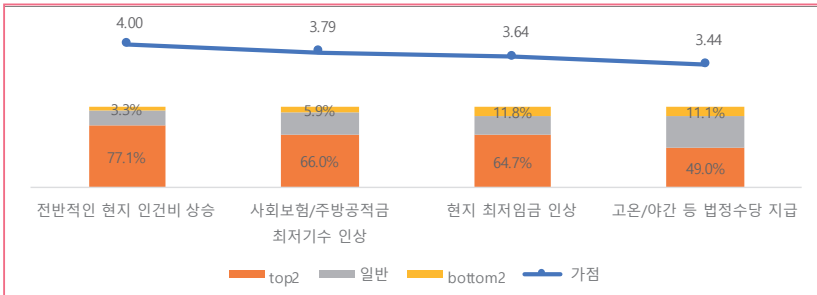
(비고: top2는 매우 고려와 고려 응답비율 합계, bottom는 고려하지 않음과 전혀 고려하지 않음 응답비율 합계)

3) 인건비 부담요인

전반적인 현지의 인건비 상승추세로 인해 부담을 느낀다고 응답한 비율이 77.1%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 사회보험과 주택공적금 최저기수 인상으로 인한 압박으로 66%가 부담을 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 사회보험료 및 주택공적금 납부액이 전년도 또는 전월 평균임금을 기준으로 결정되는 구조이기 때문에 전반적인 인건비 상승은 필수적으로 사회보험 및 주택공적금 상승으로 연결되는 것이 중국의 현실이기도 하다. 현지 최저임금

인상이나 고온 및 야간수당 등 법정수당의 지급 관련한 부담은 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.

〈 중국법인의 인건비 부담요인 (N=153, 5점 척도) 〉



(비고: top2는 매우 부담과 부담 응답비율 합계, bottom는 부담 없음과 전혀 부담 없음 응답비율 합계)

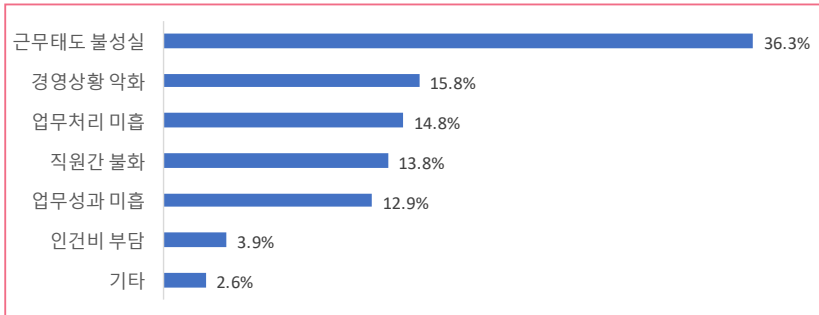
(7) 해고사유

중국직원을 해고하는 주된 사유는 근무태도 불성실(36.3%)로 나타났고 다음으로는 경영상화 악화(15.8%), 업무처리 미흡(14.8%), 직원간 불화(13.8%), 업무성과 미흡(12.9%) 순이다. 기타 사유로는 사규나 취업규칙과 같은 관리규정 위반 등이 제시되었다.

유의할 점은 근무태도 불성실, 업무처리 미흡, 업무성과 미흡 등과 같은 사유로 사측이 노동계약을 해제할 경우 사측의 일방적 위법해고로 판단되지 않도록, 노동계약법 등 법률에 근거하여 합법적으로 제정 시행하고 있는 회사 관리규정에서 정한 적법 절차를 이행하고 충분한 증거자료를 확보해 두어야 한다는 것이다. 상술한 절차와 근거자료 없이 일방적으로 해고하는

경우 노동분쟁 발생 확률이 높고, 최종적으로 중재위원회의 재결 또는 법원의 판결로 '위법행위'가 결정되는 경우 계속 고용하거나 경제배상금(경제보상금의 2배)를 지급해야 하기 때문이다.

〈 주요 해고사유 (N=311, 복수응답) 〉



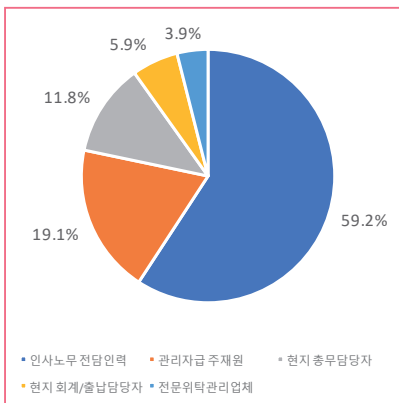
(8) 인사관리

1) 인사관리 전담인력

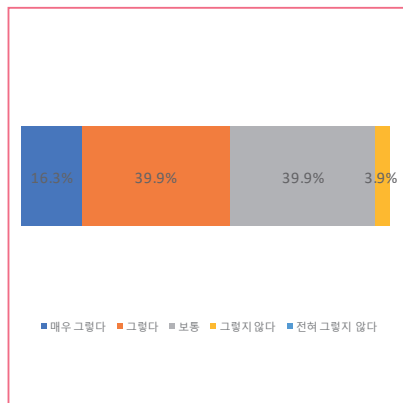
59.2%의 응답업체만이 인사관리 전담인력을 두고 있고, 3.9%는 전문위탁관리업체를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 나머지 업체는 관리자급 주재원(19.1%)나 총무(11.8%) 등이 인사관리 업무를 담당하고 있어 전문성과 집중도가 다소 취약할 것으로 예상된다.

한편 현지법인 책임자나 인사노무 전담인력의 관련 법규 숙지수준에 대해서는 전체 응답업체의 56.2%가 숙지하고 있다고 답변하였고, 그렇지 않다는 답변은 3.9%에 불과하였다. 전반적으로 업체 스스로는 노동 관련 법규에 대한 정보 취득과 내용 숙지에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 양상이다.

인사관리 전담인력 (N=153)



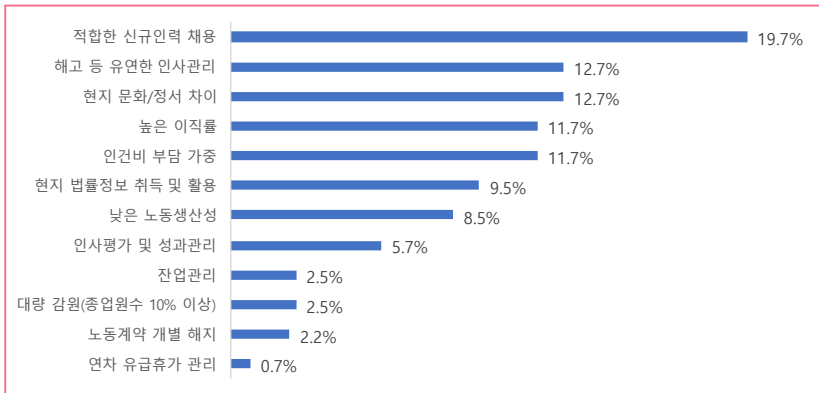
인사관련 법규 숙지수준 (N=153)



2) 인사관리 애로사항

업체가 느끼는 가장 큰 애로사항은 적합한 신규인력 채용(19.7%)이고 다음으로는 해고 등 유연한 인사관리와 현지 문화/정서적 차이(각 12.7%), 높은 이직률과 인건비 부담 가중(각 11.7%)인 것으로 나타났다. 한편 현지 법률정보 취득이나 활용의 어려움을 토로한 업체도 전체의 약 9.5%에 달한다. 잔업관리, 대량감원, 노동계약 개별 해제나 연차유급휴가 관리 등의 업무 부담은 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.

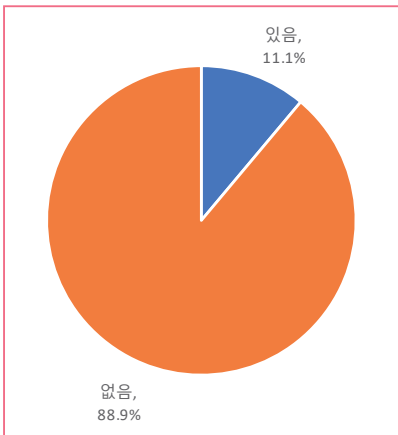
〈 중국법인 인사관리 애로사항 (N=402, 복수응답) 〉



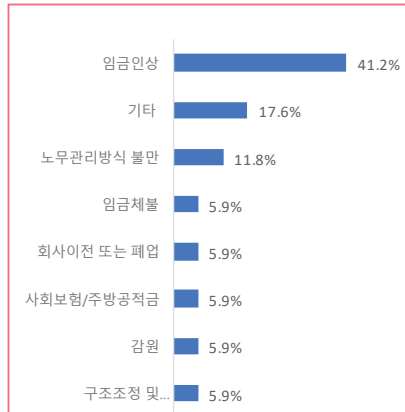
(9) 단체행동

153개 응답업체 중 17개사가 단체행동을 경험하였다고 응답하였고, 주된 발생원인으로 임금인상(41.2%)를 꼽았다. 기타(17.6%)로 언급된 사유 역시 대부분 상여금, 잔업수당 등 임금 관련 요인으로 구성되어 실제 임금으로 인한 단체행동 발생비율은 약 59%에 달하는 것으로 나타났다. 다음으로는 사측 노무관리방식에 대한 불만(11.8%)이 단체행동의 원인으로 조사되었다.

단체행동 발생 유무 (N=153)



단체행동 발생 원인 (N=17)



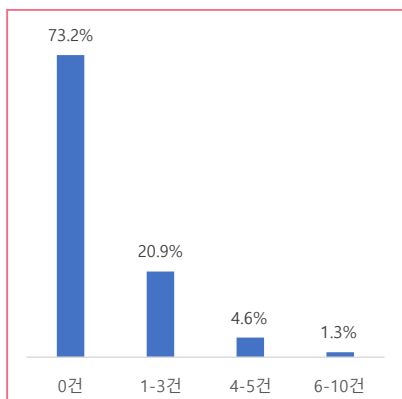
(10) 노동분쟁

1) 노동분쟁 발생 현황과 시기

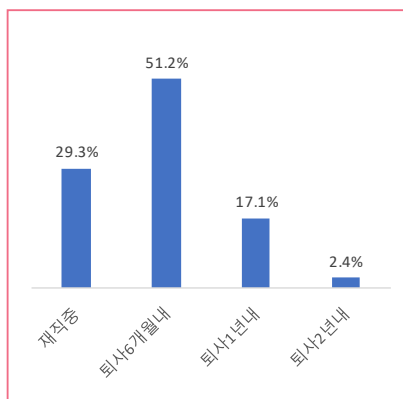
응답자 중 73.2%에 달하는 업체는 최근 3년간 노동분쟁을 겪지 않은 것으로 나타난 가운데 약 20.9%의 업체가 3건 이내의 분쟁을 경험한 것으로 나타났다.

대부분의 노동분쟁은 퇴사 후 6개월에서 1년이내에 집중적으로 발생하고 있는 것으로 조사되었고, 재직 중 발생 비율도 29.3%로 비교적 높게 나타났다. 반면, 퇴사 2년 이후에 제기된 분쟁은 2.4%에 불과한 것으로 밝혀졌다.

최근 3년간 노동분쟁 발생건수 (N=153)



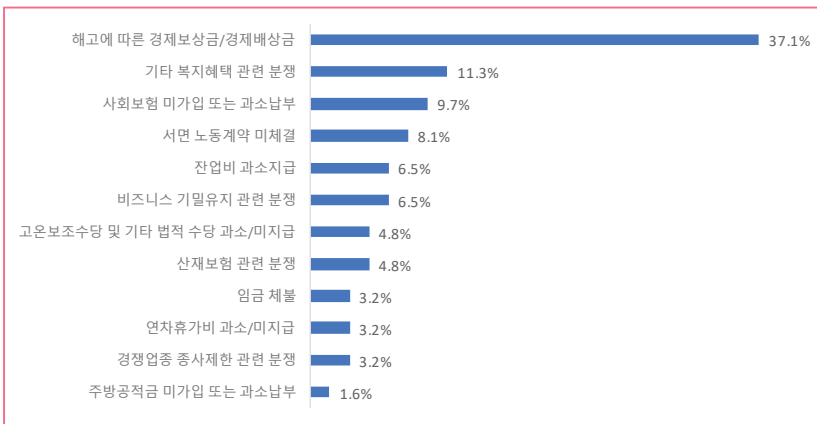
노동분쟁 발생시기 (N=41)



2) 노동분쟁 발생 원인

최근 3년간 노동분쟁을 경험한 응답업체가 답변한 주요 발생원인은 다른 아닌 해고에 따른 경제보상금이나 배상금(37.1%)이다. 다음으로는 기타 복지혜택 관련 (11.3%), 사회보험 미가입 또는 과소납부(9.7%), 서면 노동계약 미체결(8.1%), 잔업비 과소지급과 비즈니스 기밀유지 관련(각 6.5%) 사항이 사측과 근로자간 노동분쟁을 유발하는 요인으로 나타났다.

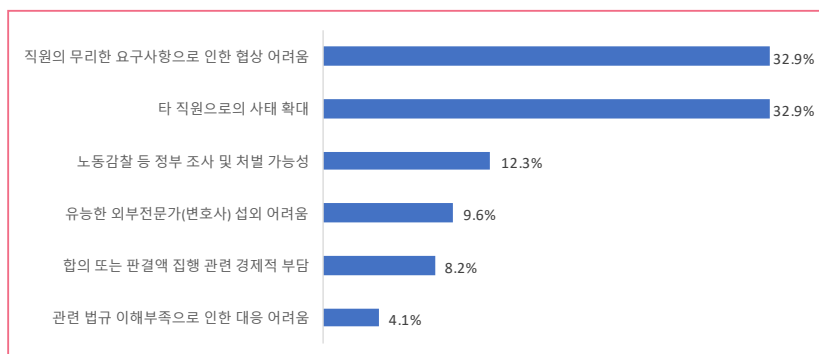
〈노동분쟁 주요 발생원인 (N=62, 복수응답)〉



3) 노동분쟁 처리 관련 애로사항

노동분쟁 처리 과정에서 가장 큰 어려움은 직원의 무리한 요구나 비슷한 상황에 놓인 타 직원으로의 사태 확산인 것으로 나타났다. 또한 노동감찰 부서 등에 투서나 고발이 접수되어 조사와 처벌을 받을 가능성에 대한 염려가 높은 것으로 조사되었다. 분쟁중인 근로자와의 협상에 집중하여 합리적인 수준으로 해결책을 도출하는 한편, 해당 사태가 회사 내부나 대외 정부기관으로 확대되지 않도록 방지하기 위한 노력이 함께 이루어져야 하므로 일선 인사담당자나 책임자의 스트레스가 상당할 수밖에 없을 것으로 보인다.

〈 노동분쟁 처리 애로사항 (N=73, 복수응답) 〉

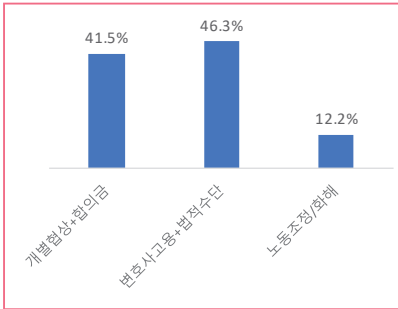


4) 노동분쟁 처리방법 및 후속조치

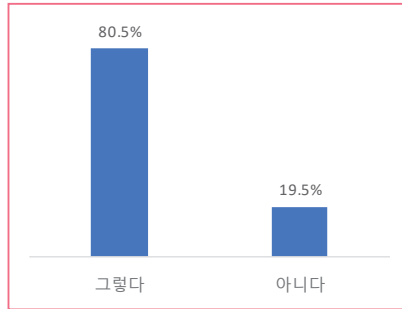
응답업체가 노동분쟁을 처리하는 주된 방법은 변호사를 고용하여 법적 수단을 취하는 것(46.3%)과 사측이 스스로 해당 근로자와 개별 협상하여 적절한 합의금을 지급하는 것(41.5%)으로 나타났다. 반면, 노동중재위원회를 통한 조정이나 화해방식의 해결 비중은 12.2%로 낮아 개별협상 또는 소송이나 중재 등의 법적 수단을 선호하고 있는 것으로 분석된다.

한편, 노동분쟁을 경험한 업체 중 80.5%는 향후 동일 또는 유사한 분쟁이 발생하지 않도록 내부 관리규정을 개정하거나 시스템을 변경하는 등 후속조치를 취하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 19.5%는 이러한 후속조치를 취하지 않아, 관련 노동분쟁의 발생 가능성을 제거하지 못한 채 경영활동을 이어가야 하는 안타까운 상황에 직면해 있는 것으로 보인다.

노동분쟁 주요 처리방법 (N=41)



노동분쟁 발생 후 후속조치 유무 (N=41)

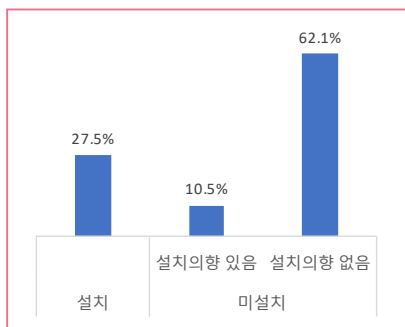


(11) 공회(工會, 노동조합)

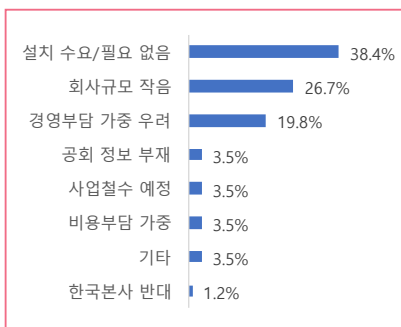
1) 노동조합 설치 유무

153개 응답업체 중 노동조합이 설치된 회사는 27.5%(42개사)에 불과하였다. 또한 노동조합 미설치 업체 중 향후 설치 의향이 있는 업체는 10.5%(16개사)에 불과하였고, 나머지 95개사는 향후에도 설치 의향이 없다고 밝혔다. 설치를 원하지 않는 이유는 대부분 노동조합을 설치할 만한 수요나 필요가 없다는 인식(38.4%)에서 비롯되었고, 회사 규모가 작아 설치 의향이 없다는 응답이 26.7%, 관리부담이나 단체행동 발생 가능성 등으로 인한 경영부담 가중에 대한 우려를 이유로 꼽은 업체가 19.8%에 달하였다.

노동조합 설치유무 (N=153)



노동조합 설치하지 않는 이유 (N=86)

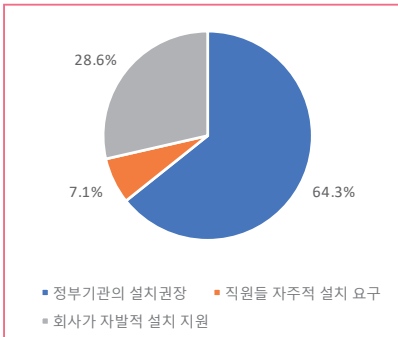


2) 노동조합 설치방법

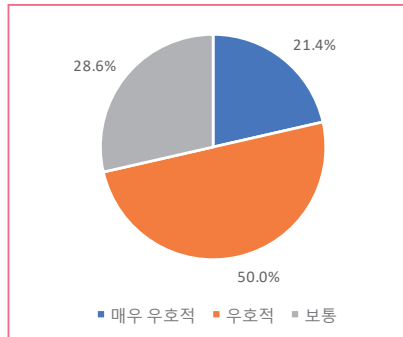
노동조합은 주로 정부기관의 권장(64.3%)에 의해 설치되었고, 직원들의 자주적 요구에 따른 설치 비율은 7.1%에 불과하였다. 노동조합의 71.4%가 사측의 경영활동에 우호적인 자세를 견지하고 있는 것으로 나타난 가운데, 노동조합이 경영활동에 비우호적이라고 답한 사례가 단 한 건도 없다. 이는

우리 진출기업들이 한국에서의 경험에 따라 강성노조로 인한 불이익과 어려움을 크게 우려하고 있지만, 실상은 이러한 위험이 크지 않다는 사실을 보여주고 있다.

노동조합 설치방법 (N=42)



노동조합의 우호도 (N=42)

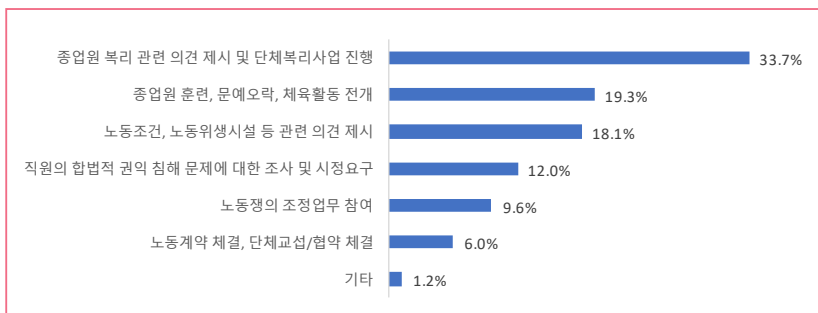


3) 노동조합의 주요 역할

노동조합은 종업원 복리 관련 의견제시나 단체 복리사업 진행(33.7%), 종업원 훈련이나 문예오락 및 체육활동 전개(19.3%)와 같이 주로 종업원 복지 분야에서 그 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 반면 직원의 합법적 권익 침해문제에 대한 조사 및 시정요구, 노동쟁의 조정업무 참여, 노동계약 체결 및 단체교섭/협약 체결 관련 역할은 각각 12.0%, 9.6%, 6.0%에 불과하다.

이에 따라 우리 진출기업에 설치되어 있는 대다수 노동조합은 사측과 근로자간 관계 조정 및 화해 관련 기능의 수행에 있어 크게 힘을 발휘하지 못하고 있는 것으로 보인다.

노동조합의 주요 수행 역할 (N=83, 복수응답)

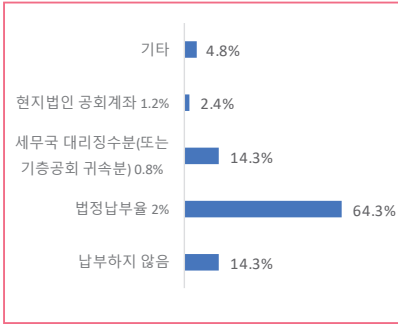


4) 노동조합 경비 납부방법과 사용용도

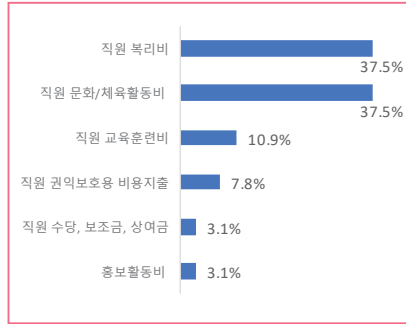
노동조합이 설치되는 경우, 직원 급여총액의 2%를 경비로 납부해야 한다. 지역에 따라서는 세무국에서 대리 징수하는 기충공회 귀속분 0.8%만 납부하거나, 기충공회 귀속분 납부 없이 노동조합 계좌로 직접 귀속되는 1.2%를 이체하는 경우도 있다. 응답업체 중 64.3%가 법정비율로 납부하고 있는 가운데 14.3%는 전혀 납부하지 않고 있어 명목상 노동조합이 설치되어 있을 뿐 실질적인 기능은 하지 못하는 상태로 추정된다.

응답업체가 납부한 노동조합 경비는 주로 명절 또는 생일 기념품 등 제공을 위한 복리비용(37.5%), 문화창작 활동이나 체육대회 또는 기념일 추가 관련 활동비(37.5%)로 사용되고 있는 것으로 조사되었다. 그런데 원칙적으로 노동조합 경비로 처리할 수 없는 직원 수당, 보조금, 상여금으로 변칙 사용하고 있는 사례(3.1%)도 있어 이에 대한 주의가 요구된다.

노동조합 경비 지급방법 (N=42)



노동조합 경비 사용용도 (N=64, 복수응답)





CHINA

IV

노동분쟁 현황과 사례분석

1. 중국의 노동분쟁 현황
2. 우리 진출 기업의
노동분쟁 현황과 시사점
3. 우리 진출 기업의 주요
노동분쟁 사례 분석

IV

노동분쟁 현황과 사례분석



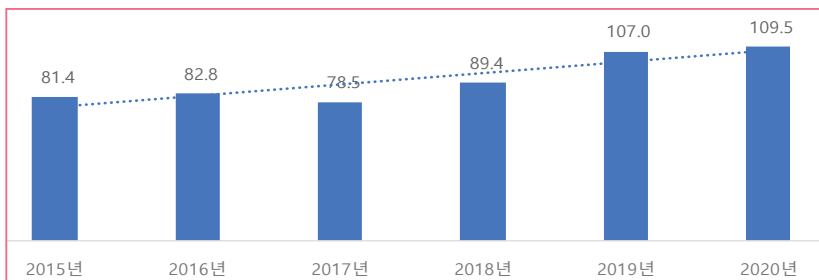
1. 중국의 노동분쟁 현황

(1) 노동분쟁 발생 현황

연간 노동분쟁 입안 수리건수는 2018년 89.4만 건에서 2020년 109.5만 건으로 2년간 무려 20만 건 이상 증가하였다. 2015년부터 2018년까지는 매년 평균 80만 건의 노동분쟁이 발생하였으나 2019년부터 급격한 증가세를 보여 연간 100만 건을 넘어선 것이다. 또한 2020년 입안 수리건수 기준 노동분쟁과 관련된 노동자는 약 128.3만 명에 달하였다. 노동자의 법률지식 향상과 의식수준 제고 등 영향으로 권리 보장을 적극적으로 요구하고 보호받으려는 추세가 보편화되고 있는 것으로 해석되며, 이에 따라 앞으로도 노사간 분쟁이 더욱 심화되는 양상을 보일 것으로 전망된다.

〈중국 노동분쟁 입안 수리건수〉

(단위: 만 건)



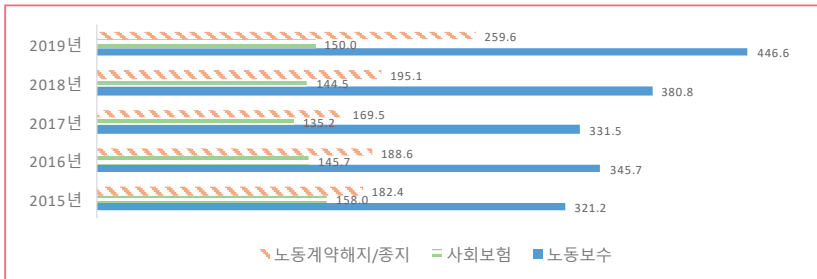
(출처: 중국노동통계연감2020, 2020년 인력자원및사회보험통계속보DB)

(2) 노동분쟁 주요 발생 원인

2019년 통계자료에 따르면 노동분쟁 발생의 주요 원인은 ‘노동보수’이다. 즉 급여, 잔업비, 연차수당 등 각종 보수와 관련한 분쟁이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 발생건수 역시 2015년 32.1만건에서 2019년 44.6만건으로 급격히 상승하였다. 다음으로는 노동계약 해제 및 종료 관련 분쟁이다. 사측 또는 노동자의 일방적 해제 또는 종료나 사측의 위법해고 등으로 인한 분쟁은 2015년 18.2만 건에서 2019년 약 26만 건으로 증가하였다. 다음으로는 사회보험 관련 분쟁이 뒤를 잇고 있다. 2015년 15.8만 건에서 2019년 15.0만 건으로 감소하였으나 아직 사회보험 미납 또는 과소납부, 산재보험 처리 등과 관련한 분쟁이 상당히 발생하고 있는 것으로 보인다.

〈 2015~2019년 노동분쟁 발생원인 변화 추이 〉

(단위: 천 건)



(출처: 중국노동통계연감2020)

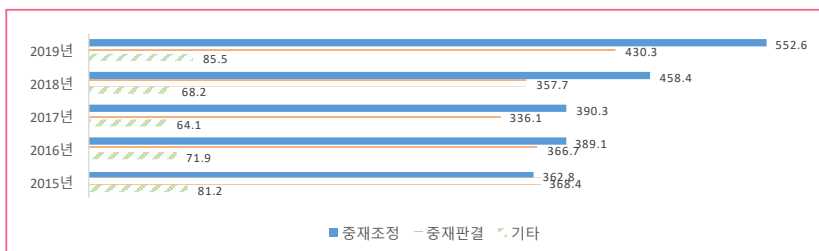
(3) 노동분쟁 주요 처리방법

매년 노동분쟁 처리건수 기준으로 살펴본 주요 처리방법은 ‘조정(Mediation)’이다. 2019년 전체 분쟁 처리안건 106만 8천건 중 약 51.7%가 조정방식으로, 40.3%가 중재위원회의 판정으로 처리된 것으로 나타났다. 조정을 통한 처리비중은 2015년 44.7%에서 2019년 51.7%로 증가했지만, 중재판정을 통한 처리는 2015년 45.3%에서 2019년 40.8%로 감소하였다. 이는 사측과 노동자 간에 상대적으로 자유롭고 유연한 분쟁해결이 가능한 조정제도가 보편적으로 이용되고 있음을 보여준다.

한편, 조정을 거쳐 체결된 조정협약서는 당사자에게 구속력이 있으며 일방 당사자가 약정기한 내에 조정협의를 이행하지 않을 경우, 타방 당사자는 법에 의한 중재를 신청할 수 있다. 또한, 조정협의 미이행사항이 체불임금이나 경제보상금 등과 같은 일부 특수한 상황에서는 노동중재를 거치지 않고 직접 인민법원에 지급명령을 신청할 수도 있다.

〈 2015-2019년 노동분쟁 처리방법 변화 추이 〉

(단위: 천 건)



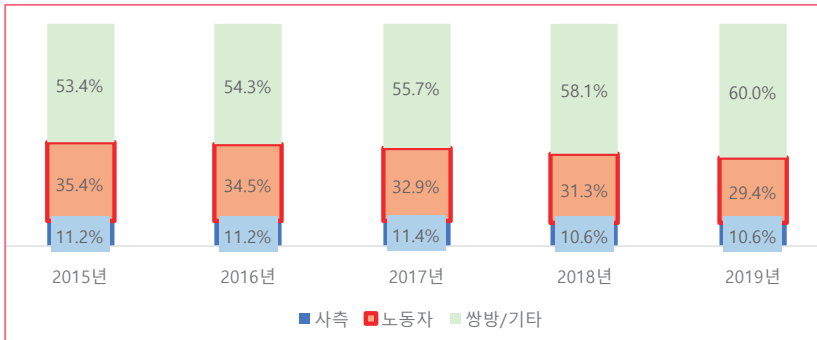
(출처: 중국노동통계연감2020)

(4) 노동분쟁 처리 결과

2019년 노동분쟁 전체 처리건수 106만 8천여 건 중 60%가 사측 및 노동자 쌍방의 부분 승소로 처리되었고, 29.4%가 노동자 승소로 귀결되었다. 반면, 사측 승소비율은 10.6%에 불과하다. 실제 2015년 이후 사측 승소비율은 10~11% 내외에 불과하며, 노동자측 승소비율은 약 30~35% 수준을 기록하고 있다. 그렇다면 노동분쟁 안전에 있어 결과가 사측에 불리하고 상대적으로 노동자가 높은 승소율을 기록하는 이유는 무엇일까? 일반적으로 입증책임을 회사가 부담해야 한다는 점, 중재기구와 사법기관이 상대적 약자인 근로자를 보호하려는 경향이 존재한다는 점, 회사가 노동계약법 등 관련 법률이나 규정을 위반하여 부적절하게 대응한 근원적 잘못이 있다는 점 등이 주요 원인으로 꼽히고 있다.

〈 2015~2019년 노동분쟁 처리결과 변화 추이 〉

(단위: 천 건)



(출처 : 중국노동통계연감2020)

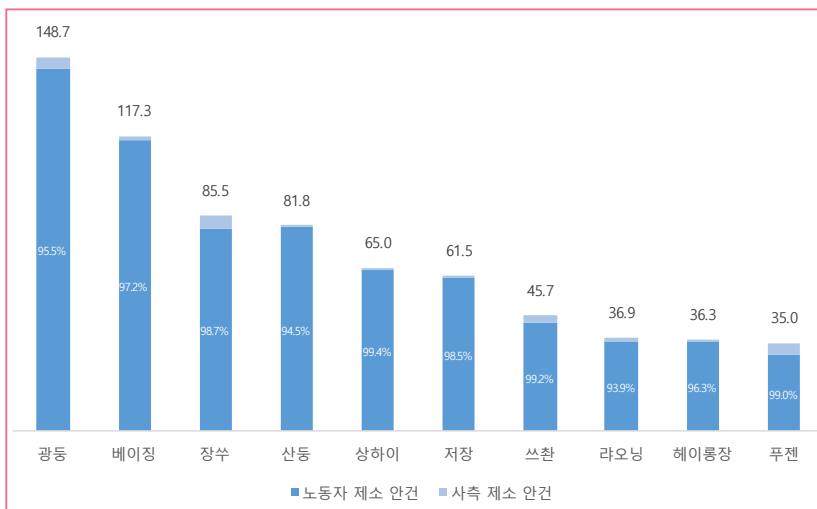
(5) 지역별 노동분쟁 발생 현황

2019년 기준 노동분쟁 건수가 가장 많은 지역은 광둥, 베이징, 장쑤, 산둥, 상하이로 공공롭게도 우리나라 기업이 가장 많이 진출한 지역과 겹치는 양상이다. 광둥은 2019년 전체 안건 수리건수 중 13.9%(148.7천건), 베이징은 11.0%(117.3천건)를 차지하였다. 또한, 해당 지역은 중국 전역에서 가장 분쟁이 많은 지역으로 확인되었기에 동 소재기업의 인사노무 관리부담이 더욱 심화되었을 것으로 예상된다.

한편 2019년 노동분쟁 입안 수리건수 중 95.5%가 노동자에 의해 제소된 것으로 나타났고 상위 10대 지역 중 장쑤, 쓰촨, 푸젠을 제외한 지역의 노동자 제소 비중이 모두 전국 평균을 초과하고 있다.

〈 2019년 노동분쟁 입안 수리건수 상위 10대 지역 현황 〉

(단위: 천 건)



(출처: 중국노동통계연감2020)

상위 5대 지역의 주요 분쟁발생 원인 역시 ‘노동보수’ > ‘노동계약 해제 또는 종료’ > ‘사회보험’ 순으로 나타났다. 그런데, 장쑤의 경우 다른 지역 대비 상대적으로 사회보험 관련 분쟁 발생 비율이 높고 주요 원인은 산재사고에 따른 보험금 및 수당 등 지급에 있다.

〈 2019년 상위 5대 지역의 노동분쟁 발생원인 〉

(단위: 건)

구분	노동보수	사회보험	노동계약해제/종료
광둥	67,049	12,326	46,276
베이징	59,871	2,557	27,109
장쑤	33,144	14,176	28,782
산둥	36,756	6,761	20,681
상하이	24,788	2,839	27,163

(출처: 중국노동통계연감2020)

지역별로 노동분쟁 처리 양상이 다소 상이한 것으로 나타났다. 2019년 기준으로 장쑤, 산둥, 상하이 지역은 조정으로 처리되는 비중이 상대적으로 높은 편이다. 반면 광둥과 베이징은 조정과 중재판정 처리비중에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 주목할 만한 점은, 광둥의 경우 나머지 4개 지역과 달리 조정보다는 중재판정 방식의 처리가 더욱 많이 활용되고 있다는 점이다.

〈 2019년 상위 5대 지역의 노동분쟁 처리방법 〉

(단위: %)

구분	중재조정	중재판정	기타
광둥	44.7%	49.0%	6.3%
베이징	47.8%	41.1%	11.1%
장쑤	56.3%	30.3%	13.4%
산둥	57.9%	38.8%	3.4%
상하이	55.1%	40.3%	4.6%

(출처: 중국노동통계연감2020)

(6) 2020년 발생한 전형적인 노동분쟁 사례

인력자원사회보장부와 최고인민법원이 2020년 통지문건으로 발표한 15대 노무분쟁 전형사례는 코로나19 관련 7건, 노동보수 관련 2건, 노동계약 관련 5건, 기타 1건이며 이중 일반기업체와 관련 없는 기타 1건을 제외한 사례의 분쟁원인과 처리결과는 다음과 같다.

No	관련 분야	분쟁원인	분쟁처리결과
1	코로나19	불가항력 이유로 노동계약 중지	노동계약은 일반적 민사계약 아니므로 코로나19 불가항력 사유로 중지 불가
2		근로자가 자가관찰기간을 이유로 정상노동 제공 거부	법적 격리치료기간, 의학적 관찰기간 및 정부의 격리조치로 인한 정상노동 참여 불가 상황 등 고려하여 급여 지급 결정
3		조업중단기간에 업무상 후베이성에 체류하고 있는 근로자의 급여 지급	후베이성 체류행위가 사측이 부여한 출장업무 완료를 위한 것이므로 정상노동 제공으로 간주하여 급여 지급
4		급여지급주기(보통 1개월)를 경과하여 복귀하지 않은 근로자 급여 지급	노동자의 기본권익 보장, 사용자 사회적 책임 부담을 고려하여 협상, 조정방식으로 유연한 분쟁처리 장려
5		부분 조업중단 시기의 급여 지급	단기 조업중단시 규정에 따른 생활비 지급 가능
6		생산경영활동 재개 지연을 이유로 사측의 일방적 연차휴무 시행	노동자의 실제 상황을 고려, 법률 절차에 따라 협상을 진행하여 시행 가능. 또한, 협상결과로 반드시 근로자 '동의를 받아야 한다'는 조건 없음

No	관련 분야	분쟁원인	분쟁처리결과
7		파산으로 근로자 제공 업체가 '직원 공유계약' 이행이 불가능한 경우, 노동자를 제공받아 사용한 기업과 해당 노동자 간의 노동관계 형성 유무	기존 소속업체의 파산 후 해당 노동자를 제공받아 사용한 기업이 계속 노동자를 작업에 투입하였다면 노동관계 형성되었다고 판단
8	노동 보수	다수 농민공의 급여 체납	신속채널 마련, 빠르게 입안수리, 법정심리, 화해계약 체결하여 해결
9		훈련기간 급여의 특수훈련비 처리	노동계약 의무 이행을 위해 훈련에 참여한 경우, 훈련기간 급여는 특수훈련비용에 귀속되지 않음
10		허위 학위증서 제출한 근로자의 노동계약 유효성	신의성실에 반해 노동계약과 직접 연관된 사항을 허위 제출하는 경우 노동계약 무효
11	노동 계약	입사 후 1개월 내 서면계약 미체결에 따른 무고정기한 계약 간주 및 2배 급여 지급 유무	만1년간 서면계약 체결하지 않은 경우 무고정기한 계약이 이미 체결된 것으로 간주되며 무고정기한 중 2배 급여 지불할 필요 없음
12		경업제한 경제보상금 미지급시, 근로자의 경업제한 위약책임 부담	근로자의 경업제한의무와 사용자의 경제보상 지급의무는 상호 대등 관계
13		사용자와 근로자간 자발적 '부정시 근무제' 시행 약정의 유효성	약정에 의한 부정시근무제 운영은 무효. 정부기관 동의 받아 등기 후 시행
14		사측 고용자주권 행사를 통한 담당업무 및 근무장소 조정	합리적 범위 내에서는 사측의 자주권 행사 가능

2. 우리 진출기업의 노동분쟁 현황과 시사점

(1) 분쟁 발생현황과 시사점

중국의 2020년 노동분쟁 입안 수리건수는 109.5만 건에 달하나 제III장의 현황조사 결과에 따르면 우리 진출기업의 73.2%가 최근 3년간 분쟁을 경험하지 않았고, 3건 이내로 경험한 기업이 20.9%이다. 이에 따라, 우리 진출기업은 상대적으로 노동분쟁으로 인한 갈등현상에 심각하게 노출되어 있지는 않은 것으로 추정된다. 그러나, 노동자가 스스로 법적 권한을 챙기는 의식이 강화되고 있고, 노동계약법 등 관련 법규정에 대한 이해도 역시 향상되고 있어 노동분쟁의 증가추세가 계속될 것으로 예상되기 때문에 평상시 합법적인 노무관리를 통해 분쟁 예방을 절대 소홀히 해서는 안 될 것이다.

(2) 분쟁 발생원인과 시사점

중국노동통계연감에서 밝힌 2019년 노동분쟁의 주요 원인은 다름 아닌 ‘노동보수’이다. 즉 급여 및 각종 수당 등 관련 분쟁이 가장 많은 비중으로 발생하고 있다. 반면, 우리 진출기업의 경우 잔업비나 고온보조수당 과소지불, 임금체불, 연차휴가비 등 노동보수와 관련하여 분쟁이 발생한 경우는 상대적으로 빈번하지 않은 것으로 나타났다. 우리 진출기업에서 분쟁이 발생하는 주요 원인은 해고에 따른 경제보상금 또는 배상금 지급과 관련된 것으로 나타났고, 다음으로는 기타 복지혜택 관련 분쟁으로 확인되었다.

〈노동분쟁 주요 발생원인의 비교〉

구분	중국노동통계연감 2019년 노동분쟁 주요 원인	우리 진출기업 실태조사 노동분쟁 주요 원인
1순위	노동보수	해고에 따른 경제보상금/배상금
2순위	노동계약 해제 및 종료	기타 복지혜택 관련
3순위	사회보험	사회보험

우리 진출기업이 빈번하게 노출되는 계약해제 관련 분쟁은 우리 진출기업이 경험한 노동분쟁 중 약 68.3%가 퇴사 후 1년 이내에 발생하고 있다는 점과 연결되어 있다. 해고조치로 인해 퇴사한 직원과 분쟁이 발생하는 경우, 해당 직원은 이미 사측을 배려하려는 태도가 거의 없는 상태이기 때문에 분쟁이 더욱 치열해지고, ‘끝까지 간다’라는 태도를 보이는 경우도 많아 쌍방간 합의도출이 어려워지고 노동중재와 법원 소송까지 진행되는 지루한 대응이 요구되는 사례도 적지 않게 발생한다.

특히 우리 진출기업의 주된 해고사유가 근무태도 불성실, 경영상황 악화, 업무처리 미흡 등인 것으로 조사된바, 적법한 조치와 절차 없이 해고하는 경우에는 위법해고에 따른 분쟁, 중재 또는 소송 패소 및 이에 따른 배상금 지급 등 위험이 동반될 가능성이 높다. 이에 분쟁을 예방하고 사측의 불이익을 최소화하기 위하여, 우리 진출기업은 중앙과 소재 지방의 관련 노동법률을 정확히 숙지하고, 이를 바탕으로 설계된 회사의 내규 즉 취업수칙이나 직원수칙 등을 적법하게 제정 및 시행해야 할 것이다.

그런데 제III장의 조사결과에 따르면, 우리 진출기업의 약 28.1%가 적절한 절차를 거치지 않은 규장제도를 시행하고 있고 10.5%는 아예 규장제도가 없는 것으로 나타났다. 이는 우리 진출기업이 상대적으로 노무관리의 핵심인

내부 관리제도의 합법적 제정 및 시행을 소홀히 하고 있음을 보여준다. 중국 현지에서의 노무관리 난이도와 분쟁발생 가능성이 커지고 있는 현실을 고려하여 우리 진출기업이 합법적인 규장제도를 마련, 시행할 수 있도록 유관 정부기관의 작성 매뉴얼 배포와 법률 및 경영자문 등 적극적 지원이 필요한 시점으로 판단된다.

(3) 분쟁처리 방법과 시사점

중국에서 보편적으로 채택되는 분쟁 처리방법은 ‘조정(Mediation)’이다. 2019년 노동분쟁 처리안건 중 51.7%가 조정방식으로, 40.3%가 중재판정으로 처리된 것으로 조사된 바 있다. 반면 제Ⅲ장의 현황조사 결과에 따르면, 우리 진출기업이 조정/화해 방식으로 분쟁을 해결하는 비중은 12.2%에 불과하였고 41.5%가 개별적으로 협상하여 합의금을 지급하고 있는 것으로 나타났다. 한편 법률전문가를 고용해 법적 수단을 강구하는 비중은 46.3%로 가장 선호하는 처리방식인 것으로 확인되었다. 일반적으로 개별 협상과 합의금 지급은 협상이 순조롭게 진행되는 경우 가장 신속하게 분쟁을 해결하는 방법이 될 수 있다. 하지만 분쟁안건에 따라 사측의 위법행위 유무, 사안의 복잡성, 타 직원으로의 사태 확대 가능성 등 요인이 다르기 때문에 객관적으로 분쟁사안을 분석하여 회사측에 가장 적합한 처리방안을 적용하도록 해야 할 것이다.

그리고, 제Ⅲ장의 현황조사 결과에 따르면 우리 진출기업 중 약 19.5%의 업체가 노동분쟁을 경험하고 동일 또는 유사한 사항이 발생하지 않도록 내부 규칙이나 시스템을 변경하는 후속조치를 취하지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 향후 유사한 분쟁에 노출될 수 있는 위험요인을 안고 계속 경영에 종사하는 게 좋지 않은 선택이다. 우리 진출기업의 노동분쟁 경험을 축적하고

타산지석으로 삼아 경영 리스크를 줄일 수 있도록 노동분쟁 사례를 중심으로 해결방안과 후속조치 적용 사례 등을 지속적으로 제공하여 기업의 경각심 제고와 노무관리 현장에서의 응용을 도모해야 할 것이다.

(4) 분쟁발생에 따른 대응전략

1) 노동분쟁 발생에 따른 대응전략

① 협상을 통한 해결책 모색

노동분쟁이 발생하는 경우, 노동자가 주장하는 사실의 존재유무와 근거를 객관적으로 조사 확인해야 한다. 분쟁사실이 확인되면, 노동자 주장이 사실과 부합되지 않거나 사측에 유리한 증거를 수집하고 정리하여 최대한 노동자 본인과 협상을 통해 분쟁 해결책을 모색해 본다.

만일 노동자가 제기한 분쟁 이슈에 대한 사실확인 결과, 사측의 위법행위나 잘못이 없어 사측의 책임과 의무가 형성되지 않는다면, 노동자의 일방적 주장에 끌려다니거나 ‘좋은 게 좋은 거다’라는 식의 접근을 지양하고 법률 근거 및 증거에 입각하여 단호하게 사측 입장을 전달하고, 분쟁사안에 대한 노동자 입장과 증거자료 제시를 요구해야 할 것이다.

② 법률적 수단 - 조정, 중재, 소송 -의 비교분석, 최적방안 선택, 협상 가이드라인 마련

가벼운 사안, 노동 중재나 소송 결과가 사측에 불리하거나 이미 그 결과가 충분히 예견되는 경우, 이미 여러 차례 분쟁을 경험하여 협상방식과 결과처리가 관례화 된 안전인 경우에는 개별 협상을 통한 해결이 효율적일

것으로 보인다. 그러나 분쟁사안이 복잡하거나 향후 타 직원으로의 사태 확산 가능성이 높은 경우, 또는 사측에 예견되는 경제적 손실 등이 상당한 경우에는 법률전문가의 조력을 받아 조정, 중재 또는 소송을 통해 적극 대응하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

이때 법률적 수단을 활용하여 얻을 수 있는 결과와 투입비용을 중심으로 각 방안별 장단점을 비교 분석해 볼 필요가 있다. 또한, 사측이 선택한 대응방안을 기준으로 사측의 협상 가이드라인 즉 어떤 조건으로 조정할 것인지? 중재 또는 소송에 어떠한 내용을 청구하거나 주장할 것인지를 결정해야 한다.

③ 부적절한 분쟁처리로 인한 후과(後果) 방지

분쟁 해결과정에서 가급적 다른 직원으로까지 사태가 확산되거나 회사에 대한 부정적 이미지가 심어지지 않도록 주의해야 한다. 특정 노동자의 분쟁 해결과정에서 적절치 못한 대응(사측의 합리적이지 못한 일방적 주장이나 감정적 대응, 경미하거나 사소한 사건을 지나치게 엄중하게 처벌 등)으로 회사에 대한 부정적 생각을 갖게 하거나, 노동자의 사기를 저하하거나, 사측에 경계심을 품게 하거나, 태업이나 파업을 유발하거나, 다른 직원으로까지 사태가 확산되지 않도록 주의해야 한다. 분쟁당사자인 노동자의 입장과 의견을 존중하나 법이 인정하는 합법적이며 합리적 수준에서 사측의 의견을 주장하고 이를 객관적으로 조사 및 수집한 증거를 통해 입증해야 한다는 점을 분명히 인식해야 할 것이다.

2) 노동자 고발 및 행정당국 감독에 따른 대응전략

① 증거의 적극적 수집을 통한 대응

노동자 고발사항에 대한 위법행위가 없는 경우 또는 고발내용이 사실과 다른 경우에는 반박용 증거자료를 충분히 수집하고 정리하여 행정당국에 제출해야 한다. 이를 위해서 회사 인사업무 실무자는 일상관리 단계에서 관련 서면 증거의 수집과 보관에 주의를 기울여야 한다.

사측의 위법행위가 없는 경우, 노동자 고발이나 행정당국의 조사에 대한 지레 겁을 먹어 불필요한 협상을 추진하거나 조사를 회피하려 시도할 필요가 없다. 오히려 성급한 협상 추진이나 회피시도는 ‘사측에 문제가 있다’, ‘사측의 위법행위가 심각하다’라는 식으로 확대 해석되어 고발을 부추기거나 당국의 강도 높은 조사나 조사범위 확대로 이어질 수 있기 때문이다.

② 편법이나 인적 관계를 통한 문제회피 지양

편법이나 행정당국 관계자와의 인적 관계를 활용하여 아예 ‘없던 문제’로 만들거나 ‘처벌을 완전히 피해갈 수 있다’는 생각은 버려야 한다. 물론 평상시 당국 관계자와 긴밀한 관계유지를 통해 일정 수준의 조력을 기대할 수는 있다. 일단 사측의 위법행위나 잘못이 있는 경우에는 유관 법률이나 규정에 의한 처벌이 불가피함을 인정하고, 현지 행정당국이 합법적으로 행사할 수 있는 재량권 범위 내에서 처벌 대상기간이나 과징금 징수금액 등을 최소화할 수 있는 방안을 모색하는 것이 바람직하다.

예를 들어, 어떤 노동자가 월 36시간 잔업시간을 초과한 사안에 대해 고발하였다고 생각해보자. 어떤 경우에는 투서한 해당 직원 1인으로 한정하여

과징금을 처분하기도 하고 또는 회사의 전체 직원으로 조사범위를 확대하여 과징금을 부과할 수도 있다.

③ 노동감찰기관의 요구사항에 대한 적극적 대응

중국의 노동감찰기관은 주동적으로 전면 조사를 진행할 수 있고, 보통 연말이나 집중 조사기간 등 특정시기에 과거에 문제가 적발되거나 투서가 접수된 기업 등을 대상으로 전면조사를 진행한다. 따라서 특정 고발 또는 투서 등 사안에 대해 노동감찰기관의 자료 제출 요구를 거부하거나 적시에 제대로 대응하지 않는 경우, 해당 안전에 대한 과징금 처분이나 시정요구 뿐만 아니라 향후 전면 조사 대상으로 선정될 가능성이 있다는 점에 유의해야 한다. 이에 노동분쟁 안전과 관련한 정부당국의 자료 제출이나 입장 표명에 대한 요구가 있는 경우 적극적으로 대응하고, 회사 상황과 입장을 충분히 설명할 기회로 활용하는 것이 바람직하다.

3. 우리 진출기업의 주요 노동분쟁 사례분석

(1) 직원수책 위반하고 무단 결근한 직원의 해고 관련 분쟁 사례

1) 사례 개요

베이징 소재 S사는 자동차부품 제조업에 종사하는 기업으로 2019년 3월 무단결근을 이유로 L씨를 해고하였다. L씨는 2005년 입사한 직원으로 2019년 3월 1일 동료 책상에 분노를 투척하였고, 이로 인해 3월 7일부터 12일까지 공안국에 이송되어 구류 처벌을 받았다. S사는 2019년 3월 9일 L씨에게 문자로 노동계약 해제를 통보하였고, L씨는 인신의 자유가 제한된 상태에서 객관적으로 노동을 제공할 수 없는 상황이었으므로 무단결근을 사유로 한 해고가 '위법해고'를 주장하면서, 노동관계가 성립된 2005년 9월 18일부터 2019년 3월 8일까지의 경제배상금 291,803.4위안을 지불해야 한다는 취지로 노동중재위원회에 중재를 신청하였다.

2) 사측 대응

S사는 사내 법무부서 담당자를 통해 중재에 대응하였고, 결과적으로 S사와 L씨간에 2005년 9월 18일부터 2019년 3월 8일까지 노동관계가 존재하긴 하나, 직원수책에 따른 정당한 해고조치이기 때문에 L씨에 대한 경제배상금 지급의무는 없다고 주장하였다. 사측과 L씨간 분쟁이 된 주요 내용과 사측의 대응은 다음과 같다.

① 해고 통지는 문자뿐만 아니라 정식 처리결정서를 통해 진행

L씨는 해고 통지가 문자로 이루어졌다는 사실을 문제 삼았다. 이에 S사는 문자 통지 이후 2019년 3월 9일 정식으로 '규율위반처리결정서'를 발급하여

이를 통지하였으나 L씨는 이에 아랑곳하지 않았다고 반박하고 사측이 발행한 ‘규율위반처리결정서’를 증거로 제시하였다.

② 무단결근뿐 아니라, 회사의 규장제도 위반도 해고사유에 해당

L씨는 인신의 자유가 구속되어 출근하지 못하였다고 주장하나 이는 휴가청원 등 정식 절차가 없는 무단결근에 해당하고, 회사 직원수책에 따라 무단결근 3일이면 노동계약 해제가 가능하다고 주장하였다. 또한 동료 책상에 분노를 투척하는 행위 역시 심각하게 회사의 규장제도를 위반한 행위에 해당한다고 반박하면서 직원수책과 서명수령 증빙, 출퇴근 기록카드, L씨가 직원수책을 받았다고 본인이 서명하여 확인한 내용이 포함된 직무(POST)업무협의를 증거로 제시하였다. 이에 대해 L씨는 사측이 제공한 직원수책이 본인이 서명 수령한 문건과 동일한 지의 여부가 입증되지 않는다고 주장하였으나 이에 대한 증거를 제시하지 못하였다.

3) 해결결과

L씨는 중재위원회에서 경제배상금 지급청구를 받아주지 않자 베이징시 관할 인민법원에 2차례에 걸쳐 소송을 제기하였고 결과적으로 모두 패소하였다. 중재위원회와 법원 모두 S사의 해고조치가 부당한 위법행위가 아니므로 경제배상금 지급의무가 없다고 재결 또는 판결하였고, 그 주된 이유는 다음과 같다.

- ① L씨는 직원수책 서명인수 증빙에 직접 서명하였고, 직무(POST) 업무협약에서도 직원수책을 직접 수령하였다고 확인하였다. 또한, 사측이 제시한 직원수책과 본인이 서명 확인한 직원수책이 다르다는 점을 입증하지 못하였다. 이에 사측 직원수책의 적법성과 진실성에 대한 L씨의 주장을 받아들일 수 없다

- ② L씨는 S사의 직원으로 응당 회사의 규장제도를 엄격히 준수할 의무가 있다. 이에 정당한 사유로 결근하는 경우에는 규정에 따라 상응하는 휴가 청구 등 수속을 진행해야 했고, 회사는 직원의 부당한 휴가 청구를 승인하지 않을 권리가 있다. L씨는 회사에 합리적 휴가청구 사유를 입증할 수 있는 증빙을 제시하지 못하였고, L씨가 결근한 객관적 이유는 동료 책상에 분노를 투척 모욕을 주어 구류처벌을 받은 것이나 L씨는 본인의 행동으로 인해 이러한 불이익이 있을 수 있다는 점을 충분히 예견할 수 있었으므로 그 처벌로 인한 결과에 스스로 책임을 져야 하므로, 구류처벌이 무단결근의 정당한 사유가 될 수 없다고 보았다. 또한 S사의 직원수책에 무단결근으로 인한 불이익이 분명하게 약정된 바 L씨는 이를 준수했어야 한다.

4) 시사점

S사 직원수책은 L씨 해고가 위법하지 않음을 입증하는 중요한 근거가 되었다. 또한 서명으로 확인한 수령 증빙과 관련 협의서는 해당 직원이 직원수책을 인정하고 해당 내용을 인지하고 있다는 사실을 입증할 수 있는 중요한 증빙으로 인정받았다. 본 사례는 회사가 적절한 내용으로 직원수책을 제정 및 배포, 시행하는 것이 얼마나 중요한 가를 보여주는 전형적 사례라 할 수 있다.

만일, S사의 직원수책 내용이 법률을 위반하여 설계되었거나 법이 정한 고지의무(즉 소속직원이 직원수책 내용을 확인하고 해당 문건을 수령하도록 하는 것)를 적절히 이행하지 않았다면 자칫 사용자 측의 위법해고로 판결되어 적지 않은 배상금을 지불할 뻔하였는데 S사는 직원수책을 무기로 이를 완벽하게 방어한 것이다.

(2) 작업지침 위반하고 소극적 태업한 직원의 해고 관련 분쟁

1) 사례 개요

M씨는 2007년 11월 1일 베이징 소재 K사에 입사하여 근무하다가 2018년 12월 12일 회사 규장제도(직원수책, 직원상벌제도 등) 위반을 이유로 노동계약 해제를 통보받았고, 이는 위법해고이기 때문에 경제배상금 18.4만 위안을 본인에게 지급해야 한다고 주장하였다.

2) 사측 대응

K사는 법률전문가의 조력을 받아 M씨의 규장제도 위반에 대한 구체적 증빙자료를 제시하여, 과실누적으로 인한 노동계약 해제에 해당하며 위법해고가 아님을 적극적으로 주장하였다.

① 사측이 발급한 처리결정서와 본인 확인문건을 입증자료로 제시

K사는 직원수책과 직원상벌제도에 근거하여 처분한 2건의 결정서를 증명자료로 활용하였다. 1건의 결정서는 M씨가 본인이 맡은 페인팅 검사 업무를 작업지침에 따르지 않았고 또한 소극적으로 태업하여 페인팅 재검사를 진행하지 않아 품질에 문제가 생겨 과실기록 처분을 하였다는 내용이다. 또한 본 처리결정서와 관련하여 M씨 본인이 작업기준을 따르지 못했고, 재검사하지 않은 점을 서명으로 확인한 면담기록표를 제시하였다.

다른 결정서는 M씨가 조업 중 허가 없이 검사라인 전등을 꺼서 작업반장이 이를 제지하자 실랑이가 벌어졌고 정상조업을 하고 있던 직원들에게 영향을 주었다는 내용이다. 이와 관련해서도 M씨가 본인의 불찰을 인정하고 반성한다는 취지로 작성한 서명확인 문건을 함께 제시하였다.

② 직원수책과 직원상벌제도에서 규정된 상세한 관리기준 입증

K사 직원수책과 직원상벌제도에는 ‘소극적 태업으로 업무, 제품 품질에 영향을 주거나 정상적인 생산질서를 어지럽힌 경우 과실을 기록한다. 2회 이상의 소극적 태업으로 업무, 제품 품질에 영향을 주거나 정상적인 생산질서를 어지럽힌 경우 노동계약을 해제한다’라는 분명한 약정이 있다. 또한, M씨는 이미 해당 직원수책과 직원상벌제도 내용을 확인하였고, 해당 문건의 시행에 동의한다는 문건에 서명 확인한 상태였다.

3) 해결결과

중재위원회와 법원은 모두 회사가 제시한 입증자료를 통해 M씨의 작업지침 위반과 소극적 태업을 인정하였다. 또한 직원수책에 2회 이상 소극적 태업으로 업무, 품질, 생산질서를 저해하는 경우 노동계약 해제를 명시하였고, 직원수책을 M씨가 수령하여 내용을 확인하였다는 점을 인정하여 노동계약의 해제에 따른 배상금 청구의 근거가 부족하다고 판결하였다. 이에 K사는 M씨에게 위법해고를 이유로 경제배상금을 지급하지 않게 되었다.

4) 시사점

본 안건은 정상적 생산경영과 품질유지 등을 목적으로 직원들이 준수해야 할 내용을 제정하여 집행하는 것이 얼마나 중요한 가를 여실히 보여주는 사례라 할 수 있다. 또한 해당 문건의 수령이나 확인, 이행에 동의한다는 서명확인 절차의 이행과 규장제도를 위반하는 직원에 대한 적시 처분과 정식 처리문건 발급, 본인의 위규행위 확인 절차의 중요성 또한 증명하는 사례이기도 하다. 우리 진출기업이 본 사례를 통해 규장제도의 중요성과 적법한 고지 및 확인절차의 중요성을 다시 한번 깊이 되새겨 보기를 바란다.

본 사례와 관련하여 살펴볼 만한 이슈는 ‘규장제도 수령과 시행을 거부하는 직원은 어떻게 대응하는가’이다. 직원수책 등 회사 직원으로써 반드시 준수해야 할 규장제도의 열람, 수령 및 시행을 거부하는 직원이 있는 경우에는 향후 노동분쟁 발생 가능성이 높은 대상이므로 노동계약서에 약정된 주소지로 송달방식(송달사실 관련 증빙을 확보할 수 있는 EMS 활용)을 통해 고지하고 해당 문건이 고지되었다는 증빙을 잘 보관해 둬야 한다. 송달 전에는 해당 직원의 거부사실에 대한 증거를 확보해 둬야 하며 이메일 또는 문자메시지 또는 위챗 등 SNS 채널 또는 서면통지를 통해 서명거부 이유에 대한 합리적 해명을 지정기한 내에 해달라고 요청하고 이를 증빙으로 확보해야 할 것이다.

(3) 자진사직 후 퇴사무효 주장 관련 분쟁 사례

1) 사안 개요

D씨는 2006년 6월 장쑤성 Y시에 소재하는 한국계 제조업체에 입사하였고, 훈련을 통과하여 정식 직원으로 근무하였다. 2012년 10월 D씨는 자발적으로 회사에 사직서를 제출하였고 회사 관련부처 책임자가 이를 승인하여 D씨와의 노동관계를 해제하였다. 그런데, D씨는 퇴사 후 2013년 1월부터 3월까지 소재지 병원에 입원하여 치료를 받고 퇴원하였고, D씨 가족은 퇴원 후 회사에 D씨 상태를 알리면서 노동관계 해제에 동의하지 않으며, 계속하여 노동계약을 이행하겠다는 의사를 밝혀왔다. D씨가 사직서 제출 당시 정신적 문제로 민사행위능력이 없었으나 현재는 행위능력이 있다는 주장을 하며, 2015년 12월 소재지 인민의원에서 ‘현재 민사행위 능력 있다’고 검증한 문건을 근거로 제시하였다.

2) 사측 대응

사측은 당연히 D씨 주장을 수용하지 않았고, 쌍방간 협의에 이르지 못하자 D씨가 변호사를 고용하여 관할 인민법원에 제소하기에 이르렀다. 이에 사측은 첫째, 2006년 입사하여 업무를 처리함에 있어 훈련을 정상적으로 통과하여 정규직으로 일하였고, 평시 업무태도와 정신상태가 모두 정상이었다고 항변하였다. 또한 본인은 정신상 문제로 인해 사직서를 제출한 행위가 민사행위 능력이 없는 상태에서 이뤄진 것이라 주장하지만, 이러한 주장을 뒷받침할 만한 증거를 제시하고 있지 못하고 있음을 강조하였다.

3) 해결결과

D씨 제소 사안을 입안한 관할 법원은 인근지역 정신위생센터에 의뢰하여 D씨 퇴사시점 즉 2012년 10월의 민사행위 유무에 대한 사법검증을 진행하였다. 그러나 D씨는 정신위생센터에서 요구하는 관련 병력자료를 제출하지 못하였고 이에 사법검증 결과를 도출하지 못하였다. 이러한 상황에서 법원은 사측과 D씨의 조정을 희망하였지만 쌍방간 의견차이가 커 조정에 이르지 못하였고, 결과적으로 사측의 손을 들어줬다.

법원은 본인이 제기한 소송청구 사실에 대한 증거 제공과 입증책임이 당사자에 있음에도 불구하고 당사자인 D씨 본인이 주장하는 사실을 입증할 증거가 없거나 증거가 불충분한 경우 입증책임 당사자가 불이익을 감당해야 한다고 보았다. 즉, D씨 본인이 2012년 10월 사직서 제출 시점에서 민사행위 능력이 없음을 입증 증거를 제시하지 못하였기 때문에 사직서 제출 당시의 행위가 무효이고 노동계약을 계속 이행하겠다는 요구를 받아주지 않은 것이다.

4) 시사점

본 사례는 회사측에서 입장에서 상당히 당황스럽고 어이없는 일로 보인다. 무려 6년 남짓 정상적으로 근무하고 자발적으로 퇴사한 직원이 ‘정신적 문제’로 인한 잘못된 퇴사임을 주장하고 회사로 복귀를 희망하는 어처구니없는 상황에 직면하게 되었으니 말이다. 그럼에도 불구하고 이번 분쟁에 대한 입증책임이 일반적인 노동분쟁 사례와 같이 회사측에 부여되었다면, 회사는 해당 직원의 민사행위능력이 없음을 객관적으로 입증해야 하는 난감한 상황에 처했을 것이다. 매우 다행스럽게도 <노동분쟁 조정중재법>에서 ‘노동분쟁이 발생한 후 당사자는 자기가 제기한 주장에 대하여 증거 제공의 책임이 있다’라고 규정하였고, 입증할 수 없는 경우 불리한 결과에 대한 책임을 지도록 하였다.

다행히도 D씨가 본인의 주장을 입증할 충분한 증거를 제시하지 못함에 따라 사측은 잠재적인 문제를 가지고 있는 자를 직원으로 다시 사용하는 위험상황에 처하지 않게 되었다. 근로자가 근거 없이 무리한 주장을 하는 경우, 좋은 게 좋다는 식의 원만한 협의보다는 본 사례와 같이 증거 없음이나 불충분의 상황을 확인하여 사측에 유리한 결론이 귀결되도록 노력해야 할 것이다.

(4) 서면 노동계약 미체결자의 배상금 지불 관련 분쟁

1) 사안 개요

산동성 Y시에 소재하는 H사는 코로나19로 경영에 어려움을 겪자 회사를 중국업체에 매각하기로 결정하였다. 이 과정에서 매수업체인 O사는 기존

종업원에 대한 경제보상금 부담을 요구하였고, H사의 주주는 이를 수락하여 지분양도대금에서 공제하기로 하였다. 그런데, 문제는 예상치 못한 곳에서 발생했다. 회사 지분매각 소식을 들은 7명 직원들이 서면 노동계약 미체결 기간에 대한 법정 배상을 추가로 요구하고 나선 것이다. 한국 본사에서는 이들이 비정규직 직원이기 때문에 노동관계가 형성되지 않은 것으로 간주하고 있었으나, 이들은 H사의 전일제 직원으로 근무하고 있고, H사의 관리제도와 업무지시, 급여 및 휴식휴가, 노동안전지침 등을 정규직과 동일하게 적용 받고 있어 입사일부터 H사와 노동관계가 형성된 것으로 보아야 하는 직원들이고, 이들이 현행 노동법을 규정에 의거 서면 노동계약 미체결을 이유로 배상을 요구한 것이다.

2) 사측 대응

사측은 노동계약법에 따라 노동관계 성립(사용개시일)로부터 1개월 이내에 서면 노동계약 체결의 의무를 알지 못하고 있었다. 결국, 관련 법률에 대한 무지로 인해 약 18만 위안에 달하는 추가 보상을 지급해야 하는 상황인 것이다. 명백하게 사측 과실에 따른 불이익이기 때문에 이를 거부할 수 없는 상황이었다. 다만, 보상개월수와 지급기준에 대한 이견이 있었고, 이는 전문가의 조력을 받아 관련 법률과 실제 중재위원회 판정 및 법원 판결사례를 근거로 다음과 같이 대응하였다.

첫째, 보상개월수에 관한 대응이다. Q씨는 2019년 10월 입사하여 2021년 5월까지 19개월을 근무하였기 때문에 본인의 서면 노동계약 미체결 기한에서 1개월을 제외한 18개월분의 보상을 지급해야 한다고 주장하였다. 그러나 현행 <노동계약법> 82조에서는 ‘사용자단위가 사용개시일로부터 1개월을 초과하여 만1년간 서면 노동계약을 체결하지 않는 경우에는 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다’라고 정하였다.

따라서 회사는 최대 11개월 동안만 2배의 임금을 지불할 의무가 있다. 그런데도 Q씨는 <노동계약법> 제14조에서 ‘사용단위가 사용개시일로부터 만1년 내에 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 이미 무고정기한 노동계약이 체결되었다고 간주한다’라고 약정되었으나 회사는 자신과 여전히 무고정기한 노동계약도 체결하지 않았으므로 입사 후 현재까지 계속하여 서면 계약이 체결되지 않았다고 주장하면서, 18개월분에 대한 배상을 요구한 것이다. 회사는 법률전문가로부터 노동중재위원회에서는 일반적으로 11개월분의 배상만 인정하고 있다는 자문을 받고, 강력하게 11개월분의 배상만 인정하겠다고 주장하고 관련 사례를 근거로 제시하였다.

둘째, 서면 노동계약 미체결기간에 ‘2배 임금’을 지불해야 하는데, 이때 어떤 임금을 적용하느냐에 관한 이견이 발생하였다. 사측은 경제보상금 산출이 기준이 되는 평균임금을 적용하려 하였으나, Q씨는 최근 잔업이 줄어 평균임금이 줄었기 때문에 2019.11월~2020.9월의 평균임금을 기준으로 지급해야 한다고 맞선 것이다. 그런데, 이와 관련하여 중앙 및 지방법규 어디에서도 분명하게 어떤 임금을 기준으로 지급해야 한다는 내용을 찾을 수가 없었다. 결국 2019년 산둥성 고급인민법원이 내린 민사판결문전에서 노동계약 해제 전 12개월의 평균임금을 기준으로 배상이 진행된 사례를 확인하고, 이 문건을 기준으로 노동계약 해제 즉 경제보상금 산출의 기준이 되는 평균임금을 기준으로 배상하겠다고 제시하였다.

3) 해결결과

사측이 법률전문가의 도움을 받아 관련 법규와 산둥성의 최근 판결문건을 기준으로 대응하였고, 그 근거가 명확하여 Q씨는 결국 사측의 주장에 동의하여 합의에 이르렀다. 이에 본 사건은 노동중재나 소송 없이 쌍방간 합의를 통해 약 4.7만 위안의 급여 차액을 지급하기로 하고 종료되었다.

서면 계약을 체결만 했더라도 발생하지 않았을 손실이 현실화되었다는 점이 안타깝다.

4) 시사점

법정 기한 내에 서면 노동계약을 체결하는 것이 얼마나 중요한가를 뼈에 사무치게 보여주는 사례라 할 수 있다. 입사 후 1개월 이내 서면계약 체결은 인사담당자가 숙지해야 하는 기본 중의 기본이다. 이러한 기초적인 실수가 발생하지 않도록 다시 한번 경각심을 제고할 필요가 있어 보인다.

다음으로는 법 규정의 애매모호함으로 인해 사측에 불리한 결과가 예상되는 경우에는 소재 지방법규는 물론 노동중재위원회 판정이나 인민법원의 판결문건 중 관련 내용을 조사하여 되도록 손실 규모를 최소화하려는 노력을 기울여야 한다는 것이다. 이때 내부인력이나 역량이 부족하다면 외부 법률 전문가나 노무관리 전문가의 조력을 받는 방안도 적극 검토하는 것이 좋겠다.

(5) 주택공적금 미납 관련 분쟁 사례

1) 사안 개요

텐진에서 전자부품 제조업에 종사하는 B사는 2018년 텐진시주택 공적금관리센터(이하 ‘관리센터’)를 대상으로 행정심판을 청구하였다. 2008년 5월에 입사한 직원 Z씨가 2017년 9월까지의 주택공적금을 회사가 납부하지 않았다는 이유로 관리센터에 고발하였고, 관리센터는 같은 기간 중 미납한 회사부담금 1.9만 위안을 기한 내에 납부하고, Z씨의 개인부담금 1.9만 위안도

받아서 총 3.8만 위안을 Z씨의 주택공적금 개인계좌에 보충납부 하도록 요구하였기 때문이다.

2) 사측 대응

사측은 관리센터의 〈기한내 시정 결정서〉 즉 상술한 3.8만 위안을 보충 납부하라는 결정서를 받은 후, 그 결과에 불복하고 톈진시 소재 인민법원에 행정심판을 청구하였다. 사측은 중앙 법률과 톈진시 관련 조례에서 정한 강제적 의무조항에 해당하지 않으므로, 관리센터의 보충납부 결정이 심각하게 법률적 근거가 결여되었기 때문에 해당 결정서를 취소해달라고 주장하였고, 다음과 같은 근거를 제시하였다.

첫째, 〈노동법〉에서는 사용단위의 사회보험 가입과 사회보험료 납부를 강제하였을 뿐 주택공적금에 대한 강제적 요구가 없다.

둘째, 〈주택공적금관리조례〉 제15조에서도 사용일로부터 30일 내에 납부 및 예치 등기를 요구하였으나 납부 및 예치행위에 대한 규정은 존재하지 않는다.

셋째, 〈톈진시 주택공적금 관리조례〉 제4조에서는 주택공적금 납부 및 예치를 강제하였으나 본 조항은 2017년 10월 1일부로 개정 시행되었다. 따라서 Z씨의 보충납부기간에는 동 조항이 적용되지 않는다.

3) 해결결과

관리센터는 〈주택공적금관리조례〉 제20조(‘사용자는 주택공적금을 적시에 전액 납부해야 하며 기한을 경과하여 납부하거나 과소 납부할 수 없다’)와 제38조(‘조례 규정을 위반하여 사용자가 주택공적금을 기한 경과하여 납부하지 않거나 과소 납부하는 경우 주택공적금관리센터가 기한 내 납부 예치를 명령할 책임이 있다’), 〈텐진시 주택공적금관리조례〉 제41조(‘직원과 시(市) 주택공적금관리센터는 사용자가 적시에 다음 의무를 이행하도록 독촉할 권한이 있다...(중략)... (3) 주택공적금 전액 납부...(생략)...’)와 제48조(본 조례 규정을 위반하여 사용자가 주택공적금을 기한을 경과하여 납부하지 않거나 과소 납부하는 경우 시(市) 주택공적금관리센터가 기한 내 납부 예치를 명령할 책임이 있다’)의 법률 규정에 따라 주택공적금을 적시에 전액 납부하는 것은 사용자의 법정 의무임을 주장하였다. 또한, 〈노동법〉에 주택공적금 납부 및 예치 관련 의무조항이 없다는 점이 사용자의 주택공적금 납부의무가 감소 또는 면제되는 사유가 될 수 없으며, 당연히 관리센터가 기한 내 시정 결정서를 철회해야 할 이유 역시 될 수 없다고 항변하였다. 마지막으로 회사가 주장한 〈텐진시주택공적금관리조례〉 개정과 관련하여 회사측이 소장에서 서술한 상황이 존재하지 않으므로 법률적 근거가 없다고 반박하였다. 결론적으로 관리센터는 기한 내 시정 결정은 사실에 따라 합법적으로 내려진 것이므로 해당 결정에 따라 납부 및 예치를 주장하였고, 법원은 이를 지지하고 B사의 전부 소송 청구를 기각하였다.

4) 시사점

법이 정한 사용자의 의무를 이행하지 않고 법률 조항의 아전인수격 해석으로 사측에 유리한 결과를 이끌어내려는 무모한 시도인지 생각해볼 필요가 있는 사례이다. 다른 회사가 도입하지 않았다고 해서 우리 지역의

대부분의 회사가 납부하지 않고 있다고 해서 법이 강제로 정한 의무가 면제되거나 감면되지는 않는다. 적절한 근로자 관리를 통한 경영효율 제고와 안정화 도모를 위해 법이 정한 의무사항은 반드시, 합법적으로, 적시에, 완전히 이행하는 자세를 견지해야 한다.

(6) 노무용역자의 산업재해 배상액 관련 분쟁

1) 사안 개요

산둥성 칭다오시에 소재하는 S사는 주물제조업에 종사하고 있다. 회사는 2018년 7월 연마업무 진행을 위해 만 50세가 넘어 법정 퇴직한 여성 W씨와 1년 기간의 노무계약을 체결하였고, 사회보험에 가입하지 않았다. 또한, W씨와 같은 노무용역자의 산재발생을 대비하여 별도 상업보험에도 가입하지 않은 상태였다. 2019년 4월 W씨는 회사 작업장에서 연마작업 중 왼손을 다치는 사고를 당했고, 왼손 가운데 손가락이 완전히 절단되어 8일간 입원치료를 받았다. W씨는 S사에 의약비, 작업시간 손실비용, 간병비용, 입원 식대보조비, 상해장애배상금, 교통비, 피부양자생활비, 장애검증비, 정신적 위로금 명목으로 총 15.2만 위안의 지급을 요구하였으나 회사는 의약비 2.68만 위안만 지급하였다. 이에 W씨는 차액 지급을 요구하며 관할 인민법원에 소송을 제기하기에 이르렀다.

2) 사측 대응

회사는 W씨와 노무계약 관계 등 기본적인 사실관계와 근무 중 산재발생 사항은 인정하고, 합리적인 범위 내에서 배상을 진행하는 것이 타당하다고

판단하였다. 이에 산등성 소재 로펌을 법률대리인으로 지정하여 아래의 2개 주요 쟁점을 중심으로 대응하여 배상규모를 감액시키고자 하였다.

첫째, W씨의 근무 중 상해는 W씨가 주장하는 설비 노후가 아닌 본인의 업무착오로 인해 발생되었다고 점이다. 이에 따라 W씨 본인도 일정 부분 책임을 부담해야 한다는 주장을 전개한 것이다. 하지만 S사는 안타깝게도 W씨의 완전한 업무착오라는 점을 객관적으로 입증할 만한 증거를 제시하지는 못하였다.

둘째, W씨가 농촌호구자이고 이미 법정퇴직연령에 도달하였으므로 농촌기준으로 상해장애배상금을 지급해야 하고, 작업시간 손실비용에 대한 지급의무가 없으며, W씨가 주장하는 작업시간 손실비용을 계산하는 기준금액이 너무 높다고 주장하였다. 설사 작업시간 손실비용을 지급해야 하더라도 노무계약에서 약정한 1일 보수 78위안을 기준으로 지급해야 한다고 주장한 것이다. 이 밖에도 W씨가 농촌호구자이고 농촌에 거주하고 있음을 고려하여 기타 배상 또는 위로금 역시 농촌기준으로 계산되어야 한다고 주장하였다.

3) 해결결과

1심법원에서는 S사와 W씨의 노무계약 관계 존재유무와 기간, 노무보수 지급기준, 입원치료 기록과 상해내용 등에 대한 사실관계를 확인하고 W씨의 상해장애등급, 작업시간 손실기간에 대한 검증을 제3기관에 의뢰하여 10급 상해장애에 판정과 90일간의 작업시간 손실기간을 검증 받았다. 또한 W씨가 43년생 모친과 4명 자녀를 부양 중이며 기업체 퇴직자로 사회보험료를 납부하였고, S사에 근무하는 동안 취득한 월평균급여가 약 0.38만 위안임을 조사를 통해 확인하였다.

법원은 <최고인민법원의 인신손해 배상안건 심리에 법률을 적용하는 약간의 문제에 관한 해석> 제11조 규정(‘피고용자가 고용활동 종사 중 인신손해를 입는 경우, 고용주가 배상책임을 부담해야 한다’)에 따라, W씨의 상해로 인해 야기되는 경제적 손실은 마땅히 고용주인 S사가 배상책임을 부담해야 한다고 보았다. 다음으로 책임분담 비율과 관련해서는 <권리침해 책임법> 제26조 규정(‘피권리침해자가 손해 발생에 대해 과실이 있는 경우에는 권리침해자의 책임을 경감할 수 있다’)을 인용하였다. W씨는 설비 노후로 인한 상해를 주장하였고, S사는 본인의 업무상 과실을 주장하였으나 쌍방 모두 이를 입증할 적절한 증거를 제시하지 못하였다고 판단한 가운데 W씨가 민사행위능력을 완전히 갖춘 성인으로 업무종사 중 주의와 합리적 관찰의무를 이행해야 했음에도 불구하고 신중히 연마설비를 조작하지 않는 오류를 범했을 가능성을 배제할 수 없다고 보아 S사와 W씨의 책임비율은 70:30으로 판결하였다.

다음으로 S사는 W씨가 농촌호구자이고 농촌에 거주하고 있기 때문에 농촌기준으로 배상을 진행해야 한다고 주장하였으나 법원은 W씨가 기업체 퇴직자이고 사회보험을 납부한 증거가 있기 때문에, W씨가 입은 경제적 손실은 ‘도시기준’으로 산정해야 한다고 보고 다음과 같이 판결하였다.

(단위: 위안)

No.	배상명목	금액	비고
1	의약비	21,835.82	실제발생금액
2	작업시간손실비	11,453.70	W씨 일 평균임금*90일
3	간병비	800.00	칭다오시 일반 간병기준 100위안/1일*8일
4	입원식대보조	800.00	법정규정에 따라 100위안/1일*8일
5	상해장애배상금	101,634.00	법정규정에 따라 50,817위안*20년*10%

No.	배상명목	금액	비고
6	교통비	380.00	실제발생금액
7	피부양자생활비	4,111.25	법정규정에 따라 32890위안*10%*5년/4인
8	검증비용	2,080.00	실제발생금액
	합계	143,094.77	이중 S사 배상액 70%: 100,166.34위안 기지불 2.68만 위안 제외 73,366.34위안 지급 要

S사는 1심법원의 판결에 불복하고 항소하였으나 청구를 기각 당했다. 이에 1심 판결을 그대로 이행하여 미지급된 7.3만 위안을 W씨에게 추가로 배상하였다.

4) 시사점

W씨가 S사와 노동계약을 체결하고 공상(산재)보험에 가입한 상태였다면 보험기금을 통해, 별도의 고용주 책임보험 등 상업보험에 가입되었다면 해당 보험을 통해 회사가 직접 배상해야 하는 규모를 축소시킬 수 있었을 것이다. 본 사례는 예상치 못하게 발생하는 작업장 내 산재사고와 관련하여 보험가입의 필요성을 다시 한번 일깨워주고 있다.

법원이 W씨의 주의 및 합리적 관찰의무 소홀에 따른 책임부담율을 30%로 확정하지 않은 경우, 사측의 경제적 손실을 더욱 가중되었을 것이다. 만약 S사가 설비유지보수 기록이나 W씨의 작업지침 준수유무에 대한 기록 또는 증거를 제시하여 사측의 책임이 없거나 적다는 점을 입증할 수 있었다면 배상책임 비율을 더 낮출 수 있었을 것이다. 사실 작업장 내에서 상당한 주의를 기울여도 산재사고 발생을 완전히 회피하기 어려운 것이 현실이다. 이러한

잠재적 돌발 상황을 고려, 사측 책임이 가급적 면제될 수 있도록 관련 기록이나 문건, 영상 등을 잘 구비하고 관리하는 내부프로세스 구축이 장려되어야 할 것으로 판단된다.

마지막으로 산재사고 발생시 장애판정 정도, 피부양자 유무와 본인의 평균임금, 배상기준(농촌 vs 도시) 등 다양한 요소에 의해 배상액이 확정된다는 사실에 주목해야 한다. 본 사례는 산동성 칭다오시에서 발생해 해당 지역의 규정에 따라 배상액이 확정되었고, 타 지역에서 유사한 사례에 직면하는 경우에는 해당 지역의 관련 배상기준을 꼼꼼히 확인해 봐야 할 것이다.

(7) 합법적 송달의무를 이행한 사측이 산재직원 해고 후 발생한 보상금 지급 관련 분쟁

1) 사안 개요

산동성 칭다오시에 위치한 G사 직원 L씨는 2015년 3월 중순경 입사하여 서면 노동계약을 체결한 후 생산직원으로 근무하던 중 2016년 11월 작업 중 상해를 입어 칭다오시 노동능력검증위원회로부터 노동기능 장애 정도를 ‘상해장애 9급’으로 판정 받았다. 그런데 L씨는 노동능력검증위원회에서 확인한 산재 요양기간 종료 이후에도 회사에 복귀하지 않았고, 이에 회사는 EMS로 기한내 출근 통지서, 노동관계 종료 및 기한 내 노동관계 수속 처리 통지서 등을 발송한 후 2017년 5월 노동계약 해제 수속을 진행하였다. 이후 L씨는 2016년도 연차휴가비, 일회성 상해장애 보조금, 산재 요양기간 중 급여차액, 의료비, 일회성 공상의료보조금, 일회성 상해장애취업보조금, 고온수당, 노동계약 해제에 따른 경제보상금 등 총 13.7만 위안을 지급하라는 주장으로 노동중재를 신청하였다.

2) 사측 대응

우선 사측은 L씨와 노동관계 해제를 위해 L씨의 무단결근 이후 다음과 같은 조치를 하였음을 증명하여 노동관계의 합법적 해제와 경제보상금 지급의무가 없음을 주장하였다.

2017년 5월 *일 회사는 <기한 내 출근 통지서>를 EMS로 발송하였고, 이를 L씨가 수령하였다. 통지서상에는 L씨가 산재 요양기간 종료 후 무단결근하고 있으므로 즉시 출근할 것과 나아가 기한내 출근하지 않으면 L씨가 노동계약 해제를 제기한 것으로 보아 즉, 자발적 사직으로 간주하겠다는 내용이 담겨 있었다. 이후 2017년 5월 **일 회사는 EMS로 <노동관계 종료 및 기한 내 노동관계 수속 처리 통지서>를 추가 발송하였고, 본 통지 역시 L씨에게 송달되었다. 통지서 내용은, L씨 개인사유로 인한 노동관계 종료이며 5월 **일까지 회사에 직접 방문해 개인사유로 인한 노동계약 종료 수속을 처리할 것을 명시하였다. 아울러 G사는 <노동계약 해제/종료보고서>를 통해 L씨의 회사 복귀 거절로 노동계약이 종료됨을 입증하면서 경제보상금을 지불할 의무가 없다고 주장하였다.

또한 G사는 2015년 11월 ~ 2017년 4월의 급여표를 제출하여 고온수당과 연차휴가비 지급을 입증하였고, 회사가 이미 공상(산재)보험에 가입되어 있기에 합리적 수준의 의료비, 일회성 보조금 성격의 보상은 공상(산재)보험기금에서 지급해야 한다고 주장하였다.

3) 해결결과

노동중재위원회와 1심법원에서는 산재 요양기간 만료 후 무단 결근한 L씨를 대상으로 적법한 절차와 내용으로 노동계약이 해제되었음을 확인해주고, 사용자 측의 경제보상금 지급의무가 없다고 판결하였다.

또한, 회사가 L씨를 위해 공상(산재)보험에 가입하여 보험료를 납부하였기에 〈산동성 공상보험조례〉에 의거 의료비, 일회성 상해장애평조금, 일회성 공상의료보조금은 회사가 아닌 공상보험기금에서 지급받아야 한다고 판단하였다. 다만, 〈산동성 공상보험조례〉에 따라 일회성 상해장애평조금 지급의무는 사측에 있으므로 동 보조금과 함께 과소 지급된 연차휴가비와 산재 요양기간에 급여차액을 지급하라고 판결하였다.

사측은 연차휴가비와 산재 요양기간에 급여차액에 관한 일부 이견이 있었으나 금액이 많지 않기 때문에 항소를 포기하고 아래 금액을 L씨에 지급하고 본 사건을 마무리했다.

No.	L씨 청구내용	중재위원회 판정 및 1심법원 판결	비고
1	합법적 노동관계 해제 및 종료 수속 처리	2017년 5월 12일 노동관계 해제 확인	
2	의료비 864.54위안 지급		공상보험기금에서 지급
3	일회성 상해장애평조금 26,514위안 지급		공상보험기금에서 지급

No.	내시 청구내용	중재위원회 판정 및 1심법원 판결	비고
4	일회성 공상의료보조금 34,370위안 지급		직원 본인이 노동계약 해제를 요구하는 경우 또는 노동계약 기간 만료되는 경우, 공상보험기금에서 지급. 〈산동성 공상보험조례〉제25조에 의거 9급을 판정받는 경우 7개월 * 전년도 직원 월평균임금으로 산출하여 지급
5	일회성 상해장애취업보조금 58,920위안 지급	전부 지급 (58,920위안)	직원 본인이 노동계약 해제를 요구하는 경우 또는 노동계약 기간 만료되는 경우, 회사에서 지급. 〈산동성 공상보험조례〉제25조에 의거 9급을 판정 받는 경우 12개월 * 전년도 직원 월평균임금으로 산출하여 지급
6	연차휴가비 1,725위안 지급	일부 지급 (527위안)	
7	고온수당 1,20위안 지급		
8	노동계약 해제 경제보상금 6,250위안 지급		
9	산재 요양기간 급여차액 6,976위안 지급	일부 지급 (1,736.4위안)	사측이 산재발생 전의 급여복지대우를 유지해야 함
합계	총 136,819.54위안	총 61,183.4위안	

4) 시사점

가장 주목해야 할 점은 회사가 합법적으로 공상(산재)보험에 가입하여 산재발생 직원의 퇴사시점에서 발생할 수 있는 보조금의 규모를 최소화할 수 있었다는 점이다. 여전히 경비절감을 이유로 사회보험에 가입하지 않고 버티는 일부 기업들에게 보험가입의 필요성과 중요성을 상기시키는 중요한 사례라 생각된다. 설사 직원과 사회보험을 납부하지 않기로 약정하였다 하더라도 이러한 서면합의는 법률 규정에 위배되어 무효이므로 소탐대실하지 않도록, 모든 가입의무자를 대상으로 사회보험료를 전액, 적시에 납부해야 한다.

다음으로, 만일 회사가 적시에 L씨의 산재인정을 신청하지 않으면 회사는 해당기간 동안 발생한 의료비용 등 보험혜택을 청구하지 못하고 스스로 부담해야 했을 것이다. 〈공상보험조례〉 제17조에서는 상해사고 발생일 또는 직업병예방법에서 정한 직업병 진단 및 검증일로부터 30일 이내에 관할 사회보험 행정부문에 공상(산재)인정을 신청하도록 하였다. 따라서 공상(산재)보험 대우를 향유하기 위해서는 상해사고 발생일 기준 30일 이내에 신청절차를 완료해야 한다는 점을 숙지해야 한다.

마지막으로 G사는 산재 요양기간 종료 후 무단결근하는 직원을 대상으로 송달사실을 입증하고 증빙이 남는 EMS 등기를 활용하여 기한 내 복귀 명령문건과 노동계약 해제 통지 문건 등을 적절하게 통지하고 그 증거를 확보하였다. 만일 이러한 증거가 없었다면 사측의 위법 또는 일방적 해고조치를 이유로 경제배상금이나 법정 보상금 이외의 추가적 보상을 요구 받았을 가능성이 높다. 본 사례에서의 경제보상금 규모는 소액이었으나 장기근속자나 고액연봉자에게 유사한 사례가 발생하였다면 그 부담 역시 상당할 수밖에 없다. 따라서 이러한 특수상황에서 직원과의 노동관계를 해제하고자 하는 경우, 본 사례를 모범으로 삼아 적절하고 합법적인 절차로

해고절차를 진행하고 그 증거를 반드시 확보해야 한다. 실제로 한 업체에서는 본 사례와 같은 송달 통지절차를 이행하지 않고, 인사부가 신문 공고형식으로 해고통지를 공고 송달하였는데, 법원이 노동계약 해제 절차에 엄중한 하자가 존재하므로 경제배상금을 지급해야 한다고 판결한 사례도 있다.

(8) 직·간접 고용인원의 사회보험료 축소납부 고발 분쟁 사례

1) 사안 개요

2006년 베이징에 진출한 화장품 유통회사 M사는 사드 보복 후유증, 코로나19 장기화 조짐으로 인해 중국 사업에 위기가 찾아왔음을 인식하고 2020년 초 사업철수를 결정하였고 잔류하는 60여 명의 인원에게 적지 않은 경제배상금을 부담하면서 정리해고를 단행하였다. 그런데 이들 인원 중 일부(17명)와 함께 과거 노무파견 회사 소속으로 간접 고용했던 퇴직 인원(5명)이 합세하여 집단으로 주택공적금 및 사회보험 축소납부에 대한 민원을 제기, 회사를 곤경에 빠트렸다. (간접고용 인원들에 대한 민원은 노무파견회사가 사회보험 관리 주체가 되어야 한다는 점에서 M사 혼자 풀어내기 어려운 복잡한 문제이다.) 이는 설립초기 공격적 마케팅 전략을 전개하면서 고임금 직원들의 변칙적 고용이 빚어낸 당연한 결과인데 당장 이슈가 된 부분만을 집계해 보니 회사가 부담해야 할 주택공적금이 55만 위안이었고, 사회보험 부분은 개인부담분 21만 위안까지 합쳐져 150만 위안을 훌쩍 넘었다. 회사는 가급적 빨리 해산청산을 진행하고 싶지만 이러한 민원 문제가 조기에 해결되지 않을 경우 제소압류, 법원소송 등으로 하세월 기다릴 수밖에 없고, 또다른 고발 사례가 튀어나올 수도 있는 등 추가적인 피해가 발생할 가능성이 배제할 수 없었다. 그렇다고 200만 위안이 넘는 거액을 그냥 납부할 수도 없으니 그야말로 진퇴양난이었다.

2) 사측 대응

회사는 일단 노동분쟁의 핵심을 이해하고 협상에 능한 노동전문 컨설턴트를 초빙하여 다음과 같이 그 해결책을 모색하였다.

첫째, 보충납부 공문서가 이미 발급되어 민원 철회가 어렵고 최종적으로 회사가 납부할 수밖에 없는 주택공적금 부담액을 우선 집계

둘째, 당사자 개인이 스스로 민원을 철회할 경우 보충납부 의무가 제거될 수도 있는 사회보험 부담액을 별도로 집계

셋째, 민원을 제기한 대상자의 성향과 협상가능성, 협상실패 시 저야하는 경제적 부담감 등을 종합적으로 고려하여 ‘주택공적금 + 민원철회 위로금’ 예산 책정

넷째, 각개전투 형식으로 개별협상 진행. 합의서 문건을 미리 준비한 후 서명하게 하고, 사회보험센터에 동반 출두하여 민원철회 조치 (부담해야 하는 금액이 큰 대상자들을 우선 접촉하고 나머지 민원인들은 유연하게 대응하는 것을 기본방침으로 설정)

이와 같은 해법에는 주택공적금이 적립형 기금으로서 개인의 자산에 직접 영향을 미치고 회사 입장에서든 당연히 부담해야만 하는 성격임에 반해, 의료보험 등 사회보험은 비용성격이 강하며 개인입장에서도 일부 부담해야 하기에 민원철회를 조건으로 위로금을 지급하면 충분히 협상이 가능할 것이라는 합리적인 배경이 깔려 있었다.

3) 해결결과

민원제기 대상자들에 대한 주택 공적금은 사회보험 민원 철회 합의가 성공한 건에 대해서는 즉시 납부 조치하는 한편, 민원 철회가 확인된 날 소정의 위로금을 당사자에게 현금으로 지급하면서 영수증을 징구하였다. 한편으로 회사 측은 개인별 합의시도, 협상과정 및 그 결과에 대해서는 철저히 보안을 유지시킴으로써 추가적인 민원 사례가 발생하지 않도록 조심하였다. 본 이슈를 해결하면서 최종적으로 회사측이 부담한 금액은 주택공적금 55만 위안과 사회보험금 민원철회 위로금 30만 위안, 협상대리인 성공보수 30만 위안 등 총 115만 위안이었다. 처음 집계한 총액이 205만 위안이었으니 현금으로만 90만 위안을 절감한 셈이고 잠재적인 추가 민원과 자칫 장기화로 이어질 경우 쏟았어야 할 행정력, 시간 낭비 등을 예방하였다는 점에서도 충분히 성공적이었다고 볼 수 있다.

4) 시사점

외국인(외국기업)이 행하는 중국에서의 기업경영은 무조건 ‘정도경영(正道經營)’이 답이다. 아무리 경영상 필요에 의해서라 할지라도 법의 테두리를 벗어날 경우 나중에 치르게 되는 결과는 매우 엄중하다. 본 사례의 경우 높은 임금을 주면서도 사회보험에 가입하지 않았거나 축소 납부한 행위 자체가 법을 위반한 잘못된 행동이고, 직원들의 의사와 상관없이 노무과전회사를 슬그머니 끼워 넣은 간접고용 행태가 노동자들의 반감을 자아낸다는 기본적인 상식을 망각한 노무관리가 사업철수 리스크를 가중시킨 주된 요인으로 작용한 것이다. 이제는 시대가 바뀌어 세무당국에서 사회보험을 징수한다고 하니 기수를 낮춰 신고 납부함으로써 발생하는 장래의 위험은 사라질 것으로 보인다. 하지만 눈앞의 이익에 급급할 수밖에 없는 중소기업들에게는 여러 유형의 그릇된 경영관행이 달콤한 유혹으로 찾아올 수 있다는 점에서 이에 넘어가지 않도록 특별히 경계해야 하겠다.

(9) 주주결의에 의한 해산청산 시 노동계약 종료시점 분쟁 사례

1) 사안 개요

2015년 상해, 여행업을 영위하는 K사는 자사 소속으로 근무했던 왕선생으로부터 기업 해산을 이유로 2014년 12월 31일자로 쌍방 노동계약을 종료하고 같은 이유로 다른 6명의 가이드 또한 노동계약 종료한 것은 불법이므로 경제보상금의 2배인 경제배상금을 지급하라는 소송을 당했다. 문제의 핵심은 쌍방이 노동계약 해제에 서명했다고 하더라도 실제 청산을 진행하지 않았다면 노동계약이 계속 유지되었어야 하므로 노동계약 종료의 시점이 불분명하다는 것이다. 왕선생의 입사일은 2008년이며 최종 노동계약은 2011년으로 무고정기한 노동계약 상태였고, 원심(1심)법원에서는 다음과 같이 판결했다.

『고용단위가 노동자와 노동계약을 해제하는 것은 법률규정의 상황에 부합, 명확하고 충분한 근거가 있어야 하는 바 그렇지 않으면 위법으로 법에 의거 상응하는 배상금을 노동자에게 지불해야 한다고 본다. 최고인민법원 〈민사소송의 증거에 관한 약간 규정〉 제6조는 노동쟁의 사건에서 고용단위가 제명, 사퇴, 노동계약 해제, 근로보수 축소, 노동자의 근속연수 산정 등의 결정에 쟁의가 발생한 경우 고용단위에게 거증책임이 있음을 규정하고 있다. K사의 왕선생에 대한 노동계약 해제 사유는 해산청산이었고 이에 대해 동사회 청산결의서 및 직장가입 사회보험 기본상황표 두 가지 증거만 제시했을 뿐이므로 이 두 증거만으로 청산사실을 입증할 수 없다. 〈회사법〉은 회사가 해산청산을 결정한 후 청산팀의 구성, 관련 공고의 시기 및 방식, 채권자에게 어떻게 통지할 것인지, 청산방안의 제정 등에 대해 명시하고 있으나, K사가 2014년 11월에 해산청산에 들어갔다고 한 것으로 볼 때, 원심법원이 개정된 지 1년이 넘도록 청산팀의 구성 여부, 청산사실을 채권자에게 알리는

증거물 등 청산에 관한 어떠한 근거도 제공하지 않았다. 따라서 K사는 판결 발효일로부터 10일 이내에 왕선생에게 노동계약해제 배상금을 지급하라.』

중국 〈노동계약법〉 제44조 제5항은 고용단위의 경영기한 전 해산결정이 앞당겨지고 노동계약이 종료되는 경우 주체자격이 소멸되어 고용단위와 노동자 간의 노동관계가 존속할 가능성이 없다고 규정하고 있다. 고용단위가 주주회사 주주총회 결의로 회사를 조기 해산하려면 〈회사법〉 183조에 따라 해산사유가 발생한 날로부터 15일 이내에 청산팀을 구성해 청산을 시작해야 한다. 회사가 청산하는 과정은 청산팀 구성, 채권자 통지(공시) 통지, 미결제업무 처리, 채권채무 청산, 등기말소 처리 등의 일련의 과정을 포함한다. 회사의 해산청산 과정에서 노동자의 정착과 보상은 노동관계 종식의 핵심 문제 중 하나이지만, 고용단위와 노동자의 노동관계 종식의 시점을 어떻게 정할 것인지는 현행 법률에 명시되어 있지 않다. 회사가 앞당겨 해산하기로 했을 때 법원은 회사가 법에 따라 청산 절차를 실제로 진행했는지를 심사해야 하는가? 회사의 청산절차를 심사한다면 수많은 청산절차 중 어느 것을 노동계약 해제 시점으로 삼아야 하는가? 이 두 가지 이슈 사항은 학계에서도 논란이 커 사법재판 실전에서 증거에 따라 판가름 난다.

2) 사측 대응

회사는 왕선생과의 노동계약 해제가 법을 어긴 것이 아니므로 배상금 지급 결정은 부당하다고 판단하고 원심법원의 판결에 불복 상소하였고, 2심법원의 판결을 구한바 그 결과는 다음과 같았다.

3) 해결결과

상소심(2심) 법원 판결의 요지는 다음과 같다.

『〈노동계약법〉 제44조와 제46조의 규정에 따라 고용단위가 (경영기한을) 앞당겨 해산하기로 한 경우, 노동계약은 종료된다고 본다. 이 경우 고용단위는 경제보상금만 지급하면 된다. 노동법률법규는 고용단위가 조기해산을 결정할 경우 노동계약 종료에 대해 기업이 승인부서에 종료를 신청했거나 청산절차를 개시하는 것을 전제로 하지 않는다. 본 사건에서, K사는 동사회 구성원의 서명을 받아 회사가 2014년 11월부터 청산 단계에 들어간다는 결의서를 제출하였으므로, 이미 고용단위인 회사가 사전해산을 하기로 했음을 증명하였다. 동시에 K사가 제공한 2015년 6월과 10월 사회보험 가입자 수 정보에는 계좌 수와 요금 납부자 수가 모두 0명인 것으로 나와 있으며 K사는 이미 23명의 다른 가이드와 노동계약 해제에 합의했다. 종합적으로 K사와 왕선생의 노동계약은 〈노동계약법〉 제44조에서 규정한 종료 조건에 부합한다고 인정해야 한다. K사는 왕선생의 위법 근로계약 해제에 따른 배상금 지급에 응할 필요가 없으며, 본원은 이를 지지한다. [사건번호 (2016) 沪01民终1553号]』

4) 시사점

회사를 청산하면서 노동자를 정리해고하는 문제는 결코 간단한 사안이 아니다. 노동법률법규에는 직전 12개월 통상임금을 산술 평균하여 산정한 평균임금에 근속연수(N)를 곱하여 산출하는 경제보상금과 해고기준일 전 1개월분의 급여를 해고예고 임금으로 지급하면 된다고 명시되어 있지만, 조금이라도 여유가 있다면 소위 ‘N+1’과는 별도로 일정 수준의 위로금을 가산하여 지급함으로써 노동자들의 불만을 잠재우고 소란 없이 사업을

정리하려고 하는 것이 일반적인 자세이다. 그런데도 일부 노동자들은 회사측의 약점을 찾아내어 추가적인 금전보상을 요구하는 생떼를 부리거나 노동문제 전문변호사를 앞세워 소송을 제기하는 등 청산을 방해하는 여러 가지 행동들을 하곤 한다. 다만 회사는 노동자들의 다양한 요구에 순순히 응해줘서는 안된다. 중국내에서의 뒤처리 사무가 복잡하고 골치 아프더라도 부당한 요구가 분명하다면 단 1건이라도 양보해서는 아니 된다. 1건이 2건이 되고 2건이 10건이 될 수도 있기 때문이다.

한편 이럴 때를 대비하여 회사측은 노동관계 종식을 입증하는 증거들을 사전에 충분히 확보해 둘 필요가 있다. 해산청산을 할 수밖에 없는 설명문과 결의문을 법에 정한 격식에 맞게 잘 준비하고, 노동자 및 채권자 등 다양한 이해관계자들에 대한 통지사실 입증 자료들은 꼼꼼히 챙겨 둬야 한다. 재직했던 노동자 개인들과 체결한 노동계약해제 합의문, 혹시라도 퇴직자들이 제기할 수 있는 추가임금 요구에 대비한 근태관리 기록물들은 두말할 필요 없이 중요한 핵심 증거들이다.

(10) 직무 및 급여조정 관련 분쟁사례

1) 사안 개요

K씨는 2008년 4월 중국 모회사에서 근무하던 중 산둥성 R시에서 화학제조업에 종사하는 J사(합자기업)로 진출하여 생산부 설비과장, 계획과장 등을 역임하였다. 2017년 8월 K씨가 생산부장으로 근무하던 작업장에서 설비조작자의 실수로 품질사고가 발생하였고 회사는 적지 않은 손실을 보았다. 며칠 후 품질사고에 대한 조사가 완료되지 않은 상황에서 K씨의 노동계약 기한이 만료되고, J사는 다음과 같은 내용으로 노동계약을 연장하였다.

K씨의 최신 노동계약 주요 내용

- 계약기간: 2017년 8월 *일 ~ 2020년 8월 *일
- 계약체결일: 2017년 9월 *일
- 기본급여: 12,500위안/월
- 근무직무: 생산관리
- 기타 주요 조항 및 내용
 - 제3조: 근무직무를 '생산관리 직무'로 약정
 - 제4조: 사측의 근무조정 권한 약정
 - 제13조: 사측의 합법적 급여분배제도 확정 권한 약정
 - 제16조: 사측의 노동보수 조정 권한 약정

2017년 10월, J사는 8월에 발생한 품질사고 관련 책임자인 K씨에게 생산부장 면직을 행정명령으로 통지하고, 2017년 11월 Dingtalk(스마트 사무플랫폼) 통지를 통해 생산과장으로 직무를 조정하고, 급여를 8,000위안/월로 하향 조정하였다. K씨는 당시 경영진과 QQ채팅과 대면미팅을 통해 '적절한 직무와 합리적 대우를 하면 회사에 남을 것이다. 아니면 퇴사를 고려하겠다'는 취지의 의사를 피력하였으나 직무 및 급여조정에 관한 직접적 이의를 서면으로 제시하지는 않았다. 2019년 1월, 회사는 재차 Dingtalk 통지를 통해 K씨의 생산과장 직무를 면직하고 고급 엔지니어로 조정하였고, 급여 또한 6,000위안/월로 조정하였다. 이는 사측이 K씨가 생산부장으로 재임하던 시기에 발생한 품질문제를 이유로 내린 결정이고, 사측은 K씨 본인과 직무 및 급여조정에 관한 협상을 통해 변경하였다. 그러나 K씨는 상술한 협상 진행과 본인 동의가 사실이 아니라고 주장하면서 2019년 7월 30일, 회사에 급여체납과 노동계약에 따른 급여 지불 미이행을 이유로 노동관계 해제 통지서를 제출하였고 2019년 7월 31일 사측이 노동계약 해제증명서 발급(해제사유를 개인사정으로 기재, K씨가 서명 수령)하여 노동관계가 정식으로 종료되었다. 그러던 중 2019년 8월, K씨는 직무 및 급여

조정, 즉 노동계약의 주요 내용이 변경되는 것과 관련하여 서면 계약 체결이 없었고, 본인이 해당 변경사항에 동의한 바 없다는 취지로 노동증재위원회에 미지급급여 104,000위안, 경제보상금 225,000위안 지급을 청구하는 중재를 신청하였다. 중재위원회는 K씨의 주장을 일부 인정하여 J사에 급여 79,574.68위안, 경제보상금 150,000위안을 지급 할 것을 주문하였고, J사는 이에 불복하여 소송을 제기하였다.

2) 사측 대응

회사는 가장 먼저 최신 노동계약에서 약정한 K씨의 직무가 ‘생산부장’이 아닌 ‘생산관리 직무’라는 점을 지적하면서 조정된 생산과장과 고급엔지니어 직무 역시 ‘생산관리’에 해당한다는 사실을 주장하였다. 그리고 K씨와 체결한 최신 노동계약 제4조, 제13조, 제16조 등에 의거 사측이 직무조정, 합법적 급여분배제도 확정, 노동보수 조정의 자주권을 행사할 수 있음을 주장하였다.

또한, K씨에 대한 직무 및 급여조정 통지는 Dingtalk을 통해 적법하게 이루어졌으나 K씨는 적시에 서면 등 적절한 방식으로 이견을 제시하지 않았다는 점을 지적하였다. 비록 경영진과의 QQ채팅과 대면미팅 자료가 있었으나 이는 완전한 회사의 입장을 대표하지 못한다는 점(실제 경영진은 타 경영진의 의견 청취 및 회사 집행기구의 의결 필요성 등을 언급하였음)과 직무 및 급여조정에 대한 이의제기보다는 합리적으로 대우하면 남고 아니면 떠나겠다는 요지의 의견이 피력되었음을 주장한 것이다. 마지막으로 사측은 K씨와의 사전협의는 물론 Dingtalk을 통해 정식으로 직무 및 급여조정을 통지하고 실행하였으나 K씨는 이러한 상황에서 2년 여 시간 동안 이의 제기 없이 근무하였다는 점을 피력하였다.

3) 해결결과

소송에서는 J사가 승소했다. 1심, 2심 재판부가 K씨의 미지급급여 및 경제보상금 지급 청구를 모두 기각한 것이다. 재판부는 K씨가 직무 및 급여조정에 관해 서면으로 이의를 제기하지 않은 가운데 경영진과 의견을 나눈 QQ채팅 내용만으로는 K씨가 해당 사항에 관한 직접적 이의를 제기하였다는 충분한 입증이 어렵다고 본 것이다.

한편 K씨 본인은 해당 조정에 동의하지 않았고 서면으로 직무 및 급여 변경에 관한 노동계약을 체결하지 않았기 때문에 사측의 행위가 무효라고 주장하였다. 그러나 재판부는 <최고인민법원의 노동분쟁안건 심리시 법률 적용에 관한 약간의 문제에 대한 해석(4)> 제11조(‘노동계약 변경이 서면 형식을 채택하지 않았으나 구두로 변경한 노동계약을 이미 실제 1개월을 초과하여 이행하였고 변경 후의 노동계약 내용이 법률, 행정 법규, 국가정책 및 공공질서와 선량한 풍속을 위반하지 않는 경우, 당사자간 서면형식을 채택하지 않았다는 이유로 노동계약 변경의 무효를 주장하면 인민법원은 이를 지지하지 않는다’)에 의거, 쌍방간 노동계약 변경사항이 이미 1개월을 초과하여 실제 이행되었으므로, K씨의 직무 수행능력을 근거로 직무 및 급여를 조정한 것은 사측의 고용자주권 행사에 해당한다고 보아 K씨의 청구를 모두 인정하지 않았다.

4) 시사점

노동계약서에 직무와 노동보수 조건을 필수적으로 기재해야 한다. 그리고 이러한 주요 사항이 변경되는 경우에는 원칙적으로 서면으로 변경계약을 체결해야 한다. J사가 K씨의 직무와 보수를 조정하면서 서면 변경계약을 체결하였다면 상술한 분쟁 발생을 미리 예방할 수 있었을 것이다. 반대로

K씨는 본인이 적시에 직무 및 보수 조정에 동의하지 않는다는 서면 문건을 회사에 제출하였다면, 본인에게 더욱 유리한 결과를 만들어 냈을 가능성도 있다. 중재나 소송을 대비하여 중요 행위나 자료는 반드시 '서면화'하도록 제도화하는 것이 바람직하다.

본 사례에서 J사는 중재위원회 판정에 불복하여 소송을 진행, 결국 사측의 경제적 손실을 모두 제거하였다. 간혹 사측이 법적 책임을 지지 않아도 되는 사안임에도 불구하고 '좋은 게 좋은 것이다', '귀찮다', '중재에서 졌는데 소송으로 간다고 유리하겠느냐'라는 생각으로 중재판정을 그대로 집행하는 경우도 왕왕 있다. 그러나 J사와 같이 사측의 책임이 없다면 법률전문가의 조력을 받아 합리적 판정을 이끌어내고, 이후 유사한 상황에 처한 근로자가 K씨처럼 회사에 부당한 요구나 분쟁을 유발하지 않도록 예방해야 할 것이다.



CHINA

V

노동법 체계 및 제도

1. 노동법 체계
2. 노동법 특징
3. 노동계약법 주요 내용

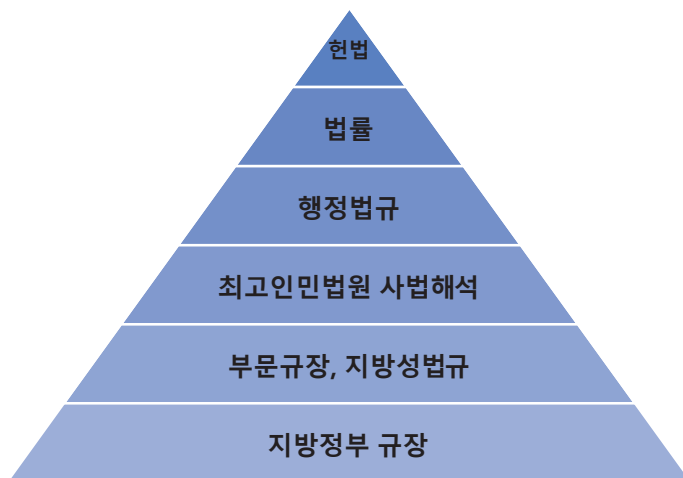


노동법 체계 및 제도



1. 노동법 체계

중국 노동분야의 법률체계는 헌법 - 법률 - 행정법규 - 최고인민법원 사법해석 - 부문규장 및 지방성법규 - 지방정부 규장 등 순으로 구성된다. 이중, 인사관리를 담당자 입장에서 가장 중요한 문건은 법률에 해당하는 <노동법>과 <노동계약법>이다.



(1) 헌법

〈중화인민공화국 헌법〉(이하 ‘헌법’)은 최고 법적 효력을 구비하며, 최고 권력기관인 전인대에서 제정 및 개정한다. 헌법 제42조 내지 45조에서는 국민의 노동 권리와 의무, 취업교육, 휴식권리, 퇴직제도 및 사회보장 등에 대한 내용을 규정하고 있다.

(2) 법률

법률은 헌법에 근거하여 전인대 또는 전인대 상무위원회에서 제정 및 개정한다. 법률의 지위와 효력은 헌법보다 낮지만 행정법규, 사법해석, 부문규장, 지방성법규 및 지방정부 규장보다는 높다.

노동 관련 법률에는 노동관계를 조율하는 〈중화인민공화국 노동법〉(이하 ‘중화인민공화국 생략’), 노동계약 당사자의 권리와 의무를 규정한 〈노동계약법〉, 사회보험 가입과 대우를 규정한 〈사회보험법〉, 노동분쟁 조정 및 중재에 관한 내용을 규정한 〈노동분쟁 조정, 중재법〉, 중국 공회조직의 권리와 의무를 규정한 〈공회(노동조합)법〉 및 기타 노동위생, 노동안전, 여성노동자 보호, 취업 등에 관한 다양한 법률이 존재한다. 노동 관련 주요 법률문건은 다음과 같다.

〈중국 노동 관련 주요 법률 목록〉

번호	구분	법률 명칭(한글)	법률 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동관계	노동법	劳动法	1995.01.01.	전인대 상무위원회
2	노동계약	노동계약법	劳动合同法	2008.01.01.	전인대 상무위원회
3	사회보장	사회보험법	社会保险法	2011.07.01.	전인대 상무위원회
4	노동분쟁	노동분쟁 조정, 중재법	劳动争议调解 仲裁法	2008.05.01.	전인대 상무위원회
5	공회 (노동조합)	공회 (노동조합)법	工会法	1992.04.03.	전인대 상무위원회
6	노동위생	직업병 방지법	职业病防治法	2002.05.01.	전인대 상무위원회
7	노동안전	안전 생산법	安全生产法	2002.11.01	전인대 상무위원회
8	취업	취업 촉진법	就业促进法	2008.01.01.	전인대 상무위원회
9	여성노동자 보호	여성권익 보장법	妇女权益保障法	1998.10.01.	전인대 상무위원회
10	장애인 보호	장애인보장법	残疾人保障法	2008.07.01.	전인대 상무위원회

(출처: 전국 인민대표대회 상무위원회)

(3) 행정법규

행정법규는 중국 최고행정기관인 국무원에서 헌법과 법률에 근거하여 제정한 규범성 문건을 가리킨다. 그 지위와 효력은 헌법과 법률보다 낮지만 사법해석, 부문규장, 지방성법규, 지방정부 규장 보다는 높다.

노동 관련 행정법규에는 노동계약법 실시예 관한 〈노동계약법 실시조례〉, 휴식과 휴가 및 근무시간에 관한 〈직원 유급 연차휴가조례〉 및 〈국무원의 직원 근무시간에 관한 규정〉, 사회보험금 징수에 관한 〈사회보험금 징수 집행조례〉 등 및 기타 노동안전, 취업, 노동감찰, 미성년자보호 등에 관한 다양한 행정법규가 존재한다. 노동 관련 주요 행정법규는 다음과 같다.

〈중국 노동 관련 주요 행정법규 목록〉

번호	구분	행정법규 명칭(한글)	행정법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동계약	노동계약법 실시조례	劳动合同法实施条例	2008.09.18.	국무원
2	휴가	직원 유급 연차휴가조례	职工带薪年休假条例	2008.01.01.	국무원
3	근무시간	국무원의 직원 근무 시간에 관한 규정	国务院关于职工工作 时间的规定	1995.05.01.	국무원
4	사회보장	사회보험금징수 집행조례	社会保险费征缴 暂行条例	1999.01.22.	국무원
5		실업보험조례	失业保险条例	1999.01.22.	국무원
6		공상보험조례	工伤保险条例	2004.01.01.	국무원
7		주택공적금관리조례	住房公积金管理条例	2002.03.24.	국무원
8	노동안전	안전생산허가증조례	安全生产许可证条例	2004.01.13.	국무원
9	취업	장애인취업조례	残疾人就业条例	2007.02.25.	국무원

번호	구분	행정법규 명칭(한글)	행정법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
10	여성노동자 보호	여성직원 노동보호특별규정	女职工劳动保护 特别规定	2012.04.28.	국무원
11	미성년자 보호	아동직원 사용금지 규정	禁止使用童工规定	2002.12.01	국무원
12	노동감찰	노동보장감찰조례	劳动保障监察条例	2004.12.01.	국무원

(출처: 국무원)

(4) 최고인민법원의 사법해석

사법해석은 최고사법기관(최고인민법원 및 최고인민감찰원)에 의하여 행해지는 법률 적용에 대한 해석을 가리킨다. 사법해석의 효력은 부문규장, 지방성법규, 지방정부 규장보다 높다.

2008년부터 2013년까지 최고인민법원에서 <최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석(1-4)> (最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(1-4))를 발표하여 시행하였으나 중국 <민법전(民法典)>이 발표되면서 기존 해석 1내지 4의 내용을 취합하여 <최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석> (最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释, 이하 최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석)을 발표하였으며 2021년 1월 1일부터 시행 중이다.

또한 최고인민법원은 2014년 4월 <최고인민법원의 공상(산업재해)보험 행정안전 심리에 따른 약간 문제에 관한 규정> (最高人民法院关于审理工伤保险行政案件适用法律若干问题的解释, 이하 최고인민법원 공상보험 심리 규정)을

발표하여 같은 해 9월 1일부터 시행하였으며, 동 규정에서는 공상(산업재해) 인정과정에서 ‘업무상 원인’, ‘작업시간’, ‘작업장소’ 등에 대한 법리적 해석을 모두 구체화하였다.

(5) 부문규장

부문규장은 공무원 산하의 각 행정부처에서 법률과 행정법규에 의해 제정한 규범성 문건이다. 부문규장과 지방정부 규장은 동등한 효력을 가지고 있으며 만약 양자간 충돌이 발생한 경우 공무원에서 우선 적용에 대한 재결을 진행한다.

노동 관련 부문규장은 노동행정부처에서 노동 관련 법률 및 행정법규의 원활한 시행을 위하여 제정한 규범성 문건이며 주요하게 노동자파견에 관한 〈노무파견 잠행규정〉, 노동자 단체 협상과 단체계약 체결에 관한 〈단체협약규정〉 및 기타 임금, 휴가, 사회보장, 노동분쟁, 취업, 미성년자보호, 노동자 감원, 노동감찰 등에 관한 다양한 부문규장이 존재한다. 노동 관련 주요 부문규장은 다음과 같다.

〈중국 노동 관련 주요 부문규장 목록〉

번호	구분	행정법규 명칭(한글)	행정법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동자 파견	노무파견잠행규정	劳务派遣暂行规定	2014.03.01.	노동 및 사회보장부
2	근무시간	단체협약규정	集体合同规定	2004.05.01.	노동 및 사회보장부

번호	구분	행정법규 명칭(한글)	행정법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
3	임금	최저임금규정	最低工资规定	2004.03.01.	노동 및 사회보장부
4		임금지불잠정규정	工资支付暂行规定	1995.01.01.	노동부
5	휴가	기업 직원 유급 연차휴가 실시방법	企业职工 带薪年休假实施办法	2008.09.18.	노동 및 사회보장부
6	사회보장	사회보험법 실시에 관한 약간의 규정	实施《中华人民共和国 社会保险法》 若干规定	2011.07.01.	노동 및 사회보장부
7	노동분쟁	기업노동분쟁 협상조정규정	企业劳动争议 协商调解规定	2012.01.01.	노동 및 사회보장부
8	취업	외국인 재중국 취업관리규정	外国人在中国 就业管理规定	1996.05.01.	노동부 외 다수
9		중국경내 외국인 취업자 사회보험 가입에 관한 잠행규정	在中国境内就业的 外国人参加社会保险 暂行办法	2011.10.15.	노동 및 사회보장부
10		취업서비스 및 취업관리규정	就业服务与 就业管理规定	2008.01.01.	노동부
11	미성년자 보호	미성년 노동자 특수보호규정	未成年工 特殊保护规定	1995.01.01.	노동부
12	노동자 감원	기업경제성 감원규정	《企业经济性裁减人 员规定》的通知	1995.01.01.	노동부
13	노동감찰	노동보장감찰조례 실시에 관한 약간의 규정	关于实施《劳动保障 监察条例》若干规定	2005.02.01.	노동 및 사회보장부

(출처: 중국 노동관련부처)

(6) 지방성법규

지방성법규는 지방 전인대 또는 전인대 상무위원회에 의해 헌법, 법률, 행정법규에 근거하여 해당 행정구역 내의 구체적인 상황과 실제 수요에 따라 제정된다. 지방성법규와 부문규장 간 충돌이 발생한 경우 국무원에서 지방성법규를 우선 적용할 것을 결정하게 되면 해당 지역에서 지방성법규를 우선 적용한다. 단, 국무원에서 부문규장을 우선 적용하는 것이 적절하다고 판단할 경우 전인대 상무위원회에 상정하여 재결한다. 주요 지역의 노동 관련 지방성법규 목록은 다음과 같다.

1) 베이징 지방성법규 주요 목록

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동협약	베이징시 단체협약조례	北京市集体合同条例	2005.11.01.	베이징 인민대표대회 상무위원회
2	휴가	베이징시 인구 및 계획생육조례	北京市人口与计划生育条例	2016.03.24.	베이징 인민대표대회 상무위원회
3	공회 (노동조합)	베이징시 〈중국 공회법〉 실시에 관한 방법	北京市实施《中华人民共和国工会法》办法	2016.01.01.	베이징 인민대표대회 상무위원회
4	노동안전	베이징시 안전생산조례	北京市安全生产条例	2011.09.01.	베이징 인민대표대회 상무위원회
5	여성 노동자 보호	베이징시 〈여성권익보장법〉 실시방법	北京市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法	2009.11.01.	베이징 인민대표대회 상무위원회
6	장애인 보호	베이징시 〈중국장애인보장법〉 실시방법	北京市实施《中华人民共和国残疾人保障法》办法	2012.03.01.	베이징 인민대표대회 상무위원회

(출처: 베이징시 인민대표대회 상무위원회)

2) 상하이 지방성법규 주요 목록

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동계약	상하이시 노동계약조례	上海市劳动合同条例	2002.05.01	상하이 인민대표대회 상무위원회
2	노동협약	상하이시 단체협약조례	上海市集体合同条例	2015.10.01.	상하이 인민대표대회 상무위원회
3	휴가	상하이시 인구 및 계획생육조례	上海市人口与计划生育条例	2016.03.01.	상하이 인민대표대회 상무위원회
4	사회보장	상하이시 도시 직원 사회보험 징수 및 납부 관련 약간의 규정	上海市城镇职工社会保险费 征缴若干规定	2000.12.01.	상하이 인민대표대회 상무위원회
5		상하이시 주택공적금 관리에 관한 약간의 규정	上海市住房公积金管理 若干规定	2006.01.01.	상하이 인민대표대회 상무위원회
6	공회 (노동조합)	상하이시 공회조례	上海市工会条例	2010.09.17.	상하이 인민대표대회 상무위원회
7	노동위생	상하이시 직업병방지조례	上海市职业病防治条例	2003.06.26.	상하이 인민대표대회 상무위원회
8	노동안전	상하이시 안전생산조례	上海市安全生产条例	2018.06.01.	상하이 인민대표대회 상무위원회
9	여성 노동자 보호	상하이시 <중국 여성권익보장법> 실시방법	上海市实施《中华人民共和 国妇女权益保障法》办法	1995.03.08.	상하이 인민대표대회 상무위원회
10	장애인 보호	상하이시 <중국장애인보장법> 실시방법	上海市实施《中华人民共和 国残疾人保障法》办法	1993.05.16.	상하이 인민대표대회 상무위원회

(출처: 베이징시 인민대표대회 상무위원회)

3) 광둥성 지방성법규 주요 목록

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동협약	광둥성 기업 단체협약조례	广东省 企业集体合同条例	2015.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
2	휴가	광둥성 인구 및 계획생육조례	广东省人口与 计划生育条例	2016.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
3	임금	광둥성 임금지급조례	广东省工资支付条例	2005.05.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
4	공회 (노동조합)	광둥성 <중국 공회법> 실시방법	广东省实施《中华人民共和国工会法》办法	2004.11.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
5		광둥성 공회 노동법률 감독조례	广东省 工会劳动法律监督条例	2001.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
6	사회보장	광둥성 사회양로보험조례	广东省 社会养老保险条例	1998.11.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
7		광둥성 공상보험조례	广东省工伤保险条例	2012.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
8		광둥성 실업보험조례	广东省失业保险条例	2014.07.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
9	노동안전	광둥성 안전생산조례	广东省安全生产条例	2014.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회
10	취업	광둥성 <중국 취업촉진법> 실시방법	广东省实施 《中华人民共和国就业促进法》办法	2010.01.01	광둥성 인민대표대회 상무위원회

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
11	여성 노동자 보호	광둥성 여성권익보장규정	广州市 妇女权益保障规定	2010.06.01.	광둥성 인민대표대회 상무위원회
12	노동감찰	광둥성 노동보장감찰조례	广东省 劳动保障监察条例	2013.05.01.	광둥성 인민대표대회 상무위원회

(출처: 광둥성 인민대표대회 상무위원회)

4) 장쑤성 지방성법규 주요 목록

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동계약	장쑤성 노동계약조례	江苏省劳动合同条例	2003.12.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
2	노동협약	장쑤성 단체협약조례	江苏省集体合同条例	2005.03.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
3	휴가	장쑤성 인구 및 계획생육조례	江苏省人口与 计划生育条例	2002.12.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
4	임금	장쑤성 임금지급조례	江苏省工资支付条例	2010.11.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
5	사회보장	장쑤성 사회보험금납부조례	江苏省 社会保险费征缴条例	2004.02.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
6	안전생산	장쑤성 안전생산조례	江苏省安全生产条例	2005.07.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
7	노동보호	장쑤성 노동보호조례	江苏省劳动保护条例	1994.01.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
8		장쑤성 직업병방지조례	江苏省职业病防治条例	1997.07.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
9	여성 노동자 보호	장쑤성 여성권익보장조례	江苏省 妇女权益保障条例	2018.06.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
10	장애인보호	장쑤성 장애인보장조례	江苏省残疾人保障条例	2013.03.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회
11	노동감찰	장쑤성 공회노동법률감독 조례	江苏省 工会劳动法律监督条例	2012.05.01.	장쑤성 인민대표대회 상무위원회

(출처: 장쑤성 인민대표대회 상무위원회)

5) 산둥성 지방성법규 주요 목록

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	노동계약	산둥성 노동계약조례	山东省劳动合同条例	2013.10.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
2	휴가	산둥성 인구 및 계획생육조례	山东省人口与 计划生育条例	2016.01.22.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
3	임금	산둥성 기업임금 단체협상조례	山东省 企业工资集体协商条例	2017.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회

번호	구분	지방성 법규 명칭(한글)	지방성 법규 명칭(중문)	시행일자	발표기관
4	공회 (노동조합)	산둥성 〈중국 공회법〉 실시방법	山东省实施《中华人民共和国工会法》办法	2004.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
5	직원대표 대회	산둥성 기업직원대표 대회조례	山东省 企业职工代表大会条例	2006.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
6	사회보장	산둥성 노동인사분쟁 조정중재조례	山东省 劳动人事争议 调解仲裁条例	2017.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
7	노동안전	산둥성 안전생산조례	山东省安全生产条例	2017.05.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
8	노동위생	산둥성 직업병방지조례	山东省职业病防治条例	2000.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
9	취업	산둥성 취업촉진조례	山东省就业促进条例	2010.01.01.	산둥성 인민대표대회 상무위원회
10	여성 노동자 보호	산둥성 〈중국 여성권익보장법〉 실시방법	山东省实施 《中华人民共和国妇女权 益保障法》办法	2009.03.08.	산둥성 인민대표대회 상무위원회

(출처: 산둥성 인민대표대회 상무위원회)

(7) 지방정부 규장

지방정부 상무회의 또는 전체회의에서 법률, 행정법규, 지방성법규에 의거하여 지방정부 규장을 제정한다. 노동 관련 지방정부 규장에는 사회보장, 노동분쟁, 노동자보호, 노동감찰 등에 관한 다양한 내용이 존재하며, 주요지역의 노동 관련 지방정부 규장 목록은 다음과 같다.

1) 베이징 지방정부 규장 주요 목록

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	사회보장	베이징시 기업 직원 생육보험규정	北京市 企业职工生育保险规定	2005.07.01.	베이징 인민정부
2		베이징시 주택공적금 관리조례 실시에 관한 약간의 규정	北京市实施《住房公积金 管理条例》若干规定	2006.03.01.	베이징 인민정부
3		베이징시 실업보험규정	北京市失业保险规定	2007.06.14.	베이징 인민정부
4		베이징시 공상보험조례 실시에 관한 약간의 규정	北京市失业保险规定 北京市实施《工伤保险条 例》若干规定	2011.12.05.	베이징 인민정부

(출처: 베이징 인민정부)

2) 상하이 지방정부 규장 주요 목록

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	임금	상하이시 기업직원 최저임금규정	上海市 企业职工最低工资规定	2010.12.20.	상하이 인민정부
2		상하이시 외래취업인원 종합보험 잠정방법	上海市外来从业人员综合 保险暂行办法	2004.08.30.	상하이 인민정부
3		상하이시 도시 생육보험 방법	上海市城镇生育保险办法	2009.03.30.	상하이 인민정부
4		상하이 도시직원 양로보험 방법	上海市 城镇职工养老保险办法	2010.12.20.	상하이 인민정부
5		상하이시 공상보험 실시방법	上海市工伤保险实施办法	2013.01.01.	상하이 인민정부

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
6	임금	상하이시 직원 기본의료보험 방법	上海市 职工基本医疗保险办法	2013.12.01.	상하이 인민정부
7	여성 노동자 보호	상하이시 여성직원 노동보호방법	上海市 女职工劳动保护办法	2010.12.20.	상하이 인민정부
8	노동감찰	상하이시 〈노동보장 감찰조례〉 실시에 관한 약간의 규정	上海市实施《劳动保障监察 条例》若干规定	2010.12.20.	상하이 인민정부

(출처: 상하이 인민정부)

3) 광둥성 지방정부 규장 주요 목록

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	사회보장	광둥성 사회양로보험 실시세칙	广东省 社会养老保险实施细则	2000.03.30.	광둥성 인민정부
2		광둥성 직원 생육보험 규정	广东省 职工生育保险规定	2015.01.01.	광둥성 인민정부
3	노동분쟁	광둥성 노동인사분쟁 처리방법	广东省 劳动人事争议处理办法	2017.05.01.	광둥성 인민정부
4	장애인 취업	광둥성 장애인취업방법	广东省残疾人就业办法	2019.09.01.	광둥성 인민정부
5	노동보호	광둥성 고온날씨 노동보호방법	广东省 高温天气劳动保护办法	2012.03.01.	광둥성 인민정부
6	여성 노동자 보호	광둥성 〈여직원노동보호 특별규정〉 실시방법	广东省实施《女职工劳动保 护特别规定》办法	2017.02.01.	광둥성 인민정부

(출처: 광둥성 인민정부)

4) 장쑤성 지방정부 규장 주요 목록

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	사회보장	장쑤성 기업직원 기본양로보험 규정	江苏省企业职工基本养老保险规定	2007.09.01.	장쑤성 인민정부
2		장쑤성 직원 생육보험 규정	江苏省职工生育保险规定	2014.10.01.	장쑤성 인민정부
3		장쑤성 실업보험규정	江苏省失业保险规定	2011.07.01.	장쑤성 인민정부
4		장쑤성 〈공상보험조례〉 실시방법	江苏省实施〈工伤保险条例〉办法	2015.04.02.	장쑤성 인민정부
5	노동분쟁	장쑤성 노동인사분쟁 조정중재방법	江苏省劳动人事争议调解仲裁办法	2013.08.01.	장쑤성 인민정부
6	여성 노동자 보호	장쑤성 여직원노동보호 특별규정	江苏省女职工劳动保护特别规定	2018.07.01.	장쑤성 인민정부

(출처: 장쑤성 인민정부)

5) 산둥성 지방정부 규장 주요 목록

번호	구분	지방정부 규장 명칭(한글)	지방정부 규장 명칭(중문)	시행일자	발표기관
1	임금	산둥성 기업임금 지급규정	山东省企业工资支付规定	2006.09.01.	산둥성 인민정부
2	사회보장	산둥성 실업보험 규정	山东省失业保险规定	2003.10.01.	산둥성 인민정부
3		산둥성 기업직원생육보험 규정	山东省企业职工生育保险规定	2021.03.01.	산둥성 인민정부

번호	구분	지방정부 규정 명칭(한글)	지방정부 규정 명칭(중문)	시행일자	발표기관
4	장애인 취업	산둥성 장애인취업방법	山东省残疾人就业办法	2014.02.01.	산둥성 인민정부
5		산둥성 비율에 따른 장애인취업 안배방법	山东省 按比例安排残疾人 就业办法	2001.04.01.	산둥성 인민정부
6	노동보호	산둥성 고온날씨 노동보호방법	山东省 高温天气劳动保护办法	2011.07.29.	산둥성 인민정부
7	여성노동 자보호	산둥성 여직원노동보호 방법	山东省 女职工劳动保护办法	2019.03.01.	산둥성 인민정부

(출처: 산둥성 인민정부)

2. 노동법 특징

(1) 중앙 기본법과 지방의 법규 병존

앞서 살펴본 바와 같이 노동 관련 법규는 중앙 법규와 지방 법규가 병존하고 있다. 경제사회 발전 수준의 차이, 민족이나 문화 및 사고방식의 차이, 지리적 요인에 의한 기후조건의 차이 등으로 인해 기본법을 일률적으로 적용하기 어려운 중국의 현실을 고려, 중앙의 법률법규에 저촉되지 않는 범위내에서 지방 법규 제정이 허용된 것이다. 중앙의 기본법이 원칙적이고 추상적인 내용으로 발표되는 경우, 지방에서는 현지 상황을 고려하여 구체적이고 실무적인 내용으로 법규를 제정하여 시행하고 있는 구조이다.

(2) 노동계약주의 - 노동계약 체결은 절대적 의무

중국은 노동계약 서면 체결을 법으로 의무화하였다. 노동관계 성립 시점 또는 노동관계가 이미 성립되었으나 서면 노동계약이 체결되지 않은 경우 고용일로부터 1개월 이내에 서면방식의 노동계약을 체결해야 하며 이를 위반한 경우 상응한 법적 책임을 부담해야 한다. 또한, 노동계약의 내용이 변경되는 경우에는 반드시 서면으로 변경 합의서를 체결해야 한다.

(3) 노동계약 해제사유의 법제화

노동계약법에서 사측 또는 노동자 일방의 계약 해제가 가능한 구체적인 법정사유를 명시하였다. 이에 따라 쌍방간 합의된 경우를 제외하고는 반드시 법률에서 정한 계약 해제사유 중 하나에 부합해야 하며, 그렇지 않으면 배상금 등의 결과를 부담해야 한다.

(4) 지역별 차이가 존재하는 임금제도

중국은 원칙적으로 ‘노동에 따른 분배’, ‘동일 노동 - 동일 임금’ 제도를 시행하고 있다. 또한 ‘최저임금보장제도’를 시행하고 있으며 최저임금은 성급(省級) 인민정부가 제정하여 발표한다. 임금분배 방안과 임금수준은 법을 준수하는 범위 내에서 사용자가 결정하며 ‘화폐’의 형식으로 지급한다. 이처럼 중국은 임금과 관련한 기업의 자주권 행사를 인정하고 있지만, 다른 한편으로는 잔업비 계산기준, 고온수당 지급, 휴가 또는 병가 등 특수기간의 임금이나 보조수당 지급 등 지역별로 다르게 규제하는 사항이 상당 부분 존재한다. 따라서 우리기업이 진출한 지역의 지방법규를 제대로 파악하여 시행하지 않으면 의도치 않게 위법하는 상황에 처할 수 있으므로 각별한 주의가 요구된다.

(5) 사회보험제도 및 주택공적금 제도의 의무화

기본양로보험, 기본의료보험(생육보험 포함), 실업보험, 공상보험, 주택공적금으로 구성되며 납부기수와 보험요율은 각 지역별로 정하여 시행한다. 사용자는 노동계약을 체결한 모든 직원들을 위해 고용일로부터 30일 내에 사회보험등기와 주택공적금 가입절차를 진행하고, 합법적으로 사회보험료를 납부해야 한다. 소속직원이 이/퇴직하는 경우에는 사회보험 및 주택공적금 해지 및 이전절차도 즉시 처리해야 한다.

(6) 퇴직자 경제보상금 지급제도

한국의 퇴직금과 중국의 경제보상금은 모두 회사를 떠나는 퇴직자에게 지급된다는 점에서 유사하다. 그러나 중국의 경제보상금은 한국의 퇴직금과는

다르다. 한국에서는 자발적 퇴직자에게도 퇴직금이 지급되지만 중국은 그렇지 않다. 이에 근로자 개인별로 경제보상금 지급의무가 불확실하기 때문에 원칙적으로 한국과 달리 회계상 퇴직급여충당금을 설정하지 않으며, 경제보상금이 실제 지급되는 시점에서 비용으로 처리된다.

(7) 인사관리 기준이자 분쟁해결의 근거가 되는 규장제도

중국에서 노무관리 관련 규장제도는 매우 중요하다. 회사의 인사관리 기준이 될 뿐만 아니라 노동분쟁시에는 중재위원회나 법정에서 유효한 근거 규정으로 인정되기 때문이다. 사용자는 임금, 업무시간, 휴식과 휴가, 노동 위생안전, 사회보험과 복리, 업무교육 노동규율 등과 관련하여 회사 내부규칙을 제정할 수 있다. 단, 반드시 직원대표대회 또는 전체 직원과 논의 후 결정이 가능하며 상술한 내부규칙은 전체 직원에 공개해야 한다. 적법한 절차를 따르지 않고 제정 및 시행된 규장제도는 효력을 일부 또는 전부 인정받지 못할 수 있기에 노동계약법 등 법률에서 정한 절차와 내용을 완전히 준수해야 한다.

3. 노동계약법 주요 내용

(1) 적용대상

1) 관련 조항

〈노동계약법〉 제2조 제1항에 의거 ‘중화인민공화국 경내의 기업, 개인경제 조직, 민간비(非)기업단위(이하 ‘사용자’라고 약칭)가 노동자와 노동관계를 성립하여 노동계약을 체결, 이행, 변경, 해제 및 종료할 경우 본 법을 적용한다’고 규정하였다.

〈노동계약법 적용대상 ‘사용자’ 판단기준〉

구분	정의	근거법률
기업	유한회사, 주식회사, 1인유한회사, 국유독자회사, 외국기업이 단독 또는 공동 출자로 설립한 외상투자회사	〈중국 회사법〉
개인경제조직	7명 이하의 노동자를 고용하고 있는 개인사업자	〈노동법 집행에 관한 약간의 의견〉
민간 비(非)기업단위	기업사업기관, 사회단체 및 개인이 비(非)국유자산을 이용하여 개설한 비(非)영리성 사회서비스활동에 종사하는 사회조직	〈민간비(非)기업단위 등기관리 잠정조례〉

(2) 노동계약 체결

1) 노동계약 체결방식

〈노동계약법〉 제10조 제1항에 의거 노동관계 성립 시 반드시 서면형식의 노동계약을 체결해야 한다. 또한 〈노동계약법〉 제35조에 따라 노동계약 변경도 마찬가지로 서면형식으로 진행해야 한다. 단, 예외적으로 비전일제(Part-Time) 고용의 경우에는 구두형식의 계약이 허용된다.

2) 노동계약 체결시점

〈노동계약법〉 제7조에 의거 노동자 고용일로부터 사용자와 노동자간 노동관계가 성립되며, 노동자 고용일로부터 노동계약을 체결해야 한다. 단 노동관계가 성립된 후 노동계약을 체결하지 않은 경우 〈노동계약법 실시조례〉 제5조 내지 제7조에 따라 다음과 같이 처리한다.

〈서면 노동계약 미체결에 따른 처리방식〉

노동자 고용기간	처리방식
1개월 이내	① 노동계약 체결 → 노동계약 체결 서면통지(사용자) ② 노동자 노동계약 체결 거부 → 노동계약 종료 서면통지(by 사용자), 경제보상금 지급 NO, 임금지급 YES
1개월 이상 1년 미만	① 노동계약 보충체결 ② 매월 2배 임금지급(고용일로부터 1개월이 만기되는 날부터 이튿날 ~ 노동계약 체결일 전날까지로 최대 11개월) ③ 노동자 노동계약 체결 거부 → 노동계약 종료 서면통지(by 사용자), 경제보상금 지급 YES, 임금지급 YES
1년 이상	① 노동계약 보충체결 → 노동자 고용기간 1년이 만기되는 날을 체결일로 하는 무고정노동계약 체결로 간주 ② 매월 2배 임금지급(고용일로부터 1개월이 만기되는 날부터 이튿날 ~ 1년 만기일 전날까지)

3) 노동계약 체결 시 사용자 및 노동자 의무

① 사용자의 노동자명명부 작성의무

〈노동계약법〉 제7조에 의거 사용자는 노동계약 체결 후 노동자명부를 작성하여 검사에 대비해야 한다. 〈노동계약법 실시조례〉 제8조에 의거 노동자 명부에는 노동자 성명, 성별, 신분증번호, 호적등기주소, 현주소, 연락처, 고용방식, 고용개시일, 노동계약기간 등을 명시한다.

② 사용자 및 노동자의 고지의무

〈노동계약법〉 제8조에 의거 사용자는 채용 시 노동자에게 근무조건, 근무장소, 직업상 위해, 안전생산 상황, 노동보수 및 노동자가 알고자 하는 기타 상황을 사실대로 고지해야 한다. 한편, 사용자는 노동계약 체결과 직결되는 노동자의 기본상황을 파악할 권리가 있으므로 노동자 또한 사실대로 설명해야 한다.

③ 담보제공 요구금지의무

〈노동계약법〉 제9조에 의거 사용자는 노동자 채용 시 노동자의 신분증 또는 기타 증명서를 압류할 수 없고, 노동자에게 담보제공을 요구하거나 기타 명목으로 노동자로부터 재물을 수취할 수 없다.

사용자가 상술한 위반행위를 하는 경우, 〈노동계약법〉 제84조에 의거 노동행정부처는 사용자에게 기한내 신분증 등 증명서 반환을 명령하고 상응하는 처벌을 내린다. 사용자가 담보제공 또는 기타 명목으로 수취한 재물에 대해서는 노동행정부처가 노동자에게 반환할 것을 명령하고, 사용자측에 피해노동자 1인당 인민폐 5백 위안 이상 내지 2천 위안 이하의 기준을

적용하여 과징금을 부과한다. 또한 상술한 위반행위로 인해 노동자에게 손해가 발생하는 경우, 사용자는 이에 따른 배상책임도 별도 부담해야 한다.

④ 노동계약서 교부의무

사용자와 노동자간 노동계약 체결 후 사용자는 노동자에게 서면으로 된 노동계약서를 교부해야 한다. <노동계약법> 제81조에 의거 사용자가 노동자에게 노동계약서를 교부하지 않을 경우 노동행정부처는 시정명령을 내리며, 노동자에게 손해를 끼친 경우 사용자는 이에 관한 배상책임을 부담하게 된다. 노동계약 내용 변경 시에도 동일하게 적용된다.

4) 노동계약 내용

<노동계약법> 제17조에 의거 노동계약 필수 기재 사항으로는 사용자 및 노동자 기본정보, 노동계약기간, 업무내용과 근무장소, 노동시간과 휴식 및 휴가, 노동보수, 사회보험, 노동보호, 노동조건과 직업상 위해/보호 등이 포함되고, 임의 기재 사항으로는 수습기간, 교육훈련, 비밀유지, 보충보험과 복리대우 등이 포함된다.

① 사용자 및 노동자 기본정보

<노동계약법> 제17조에 의거 노동계약에 사용자 및 노동자의 기본정보를 명시해야 한다. 사용자 기본정보에는 사용자 명칭, 주소, 법정대표인 또는 주요책임자, 노동자 기본정보에는 노동자 성명, 주소, 신분증번호 또는 기타 유효 신분증명번호가 포함된다.

② 노동계약기간

〈노동계약법〉 제12조 내지 제14조에 의거 계약기간에 따라 고정기한 노동계약, 무고정기한 노동계약, 일정업무 완성기한 노동계약이 존재한다. 법정조건에 해당하는 노동자와는 무고정기한 노동계약을 체결할 의무가 사측에 부여된다. 단, 노동자와 별도 합의하는 경우에는 해당 노동자와 고정기한 노동계약 체결도 가능하다.

계약유형	정의	적용 대상
고정기한	계약종료 시간을 약정	무고정기한 대상자나 일정업무 수행조건으로 계약하지 않는 대부분의 노동자
무고정기한	계약종료 시간을 정하지 않음	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자 사업장에서 연속 10년 이상 근무. 근무 연수는 고용일로부터 계산, 〈노동계약법〉 시행일(2008년 1월 1일) 이전 근무기간 포함 • 사용자가 처음으로 노동계약제도를 실시하거나, 국유기업의 개편으로 새로운 노동계약을 체결하는 경우이며, 동시에 법정 퇴직연령(남성 만60세, 일반 여성직원 만50세, 여성 간부직원 만55세)까지 남은 기한이 10년 미만 • 고정기한 노동계약을 연속 2회 체결하고 동시에 〈노동계약법〉 제39조(사용자의 노동계약 해제권 행사 가능 조항) 및 제40조 제1항, 제2항(30일전 서면통지 또는 1개월분 급여 별도지급 후 사용자의 노동계약 해제권 행사 가능 조항)에 해당하지 않으며, 또한 노동자가 계속하여 노동계약을 체결 희망하는 경우 • 고용일로부터 1년 이상 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 무고정기한 노동계약이 체결된 것으로 간주
일정업무 완성기한	특정 업무의 완성을 계약기간으로 약정하는 노동계약	

③ 업무내용과 근무장소

업무내용은 노동자가 사용자로부터 배정받아 담당하는 직무 및 수행할 업무를 의미한다.

근무장소는 노동자가 업무내용을 수행하는 장소를 가리킨다. 별도로 약정한 경우를 제외하고 노동자의 근무장소는 노동계약 이행지에 해당하며 이는 노동자의 임금, 보험 및 기타 대우와 밀접한 관련이 있다. <노동계약법 실시조례> 제14조에 의거 노동계약 이행지와 사업자 주소지가 불일치한 경우 노동자의 최저임금기준, 노동보호, 노동조건, 직업상 위해/보호와 노동자 직전연도 월 평균임금 계산 등은 원칙적으로 노동계약 이행지 기준에 따른다.

④ 근무시간

근무시간은 기본적으로 표준근무시간제, 부정시(不定时)근무시간제, 종합계산근무시간제가 있고, 이중 표준근무시간제가 가장 보편적으로 시행되고 있다. 국무원의 <직원 근무시간에 관한 규정> 제3조에 의거 중국의 표준노동시간은 1일 8시간, 주 40시간이다. 단, 업무성격이나 생산특성상 표준근무시간제 실행이 어려운 경우 노동행정부처의 승인을 받아 부정시(不定时)근무시간제 및 종합계산근무시간제를 시행할 수 있다. 한편 특수한 조건이나 상황⁸⁾에서

8) 특수한 조건이나 상황은 다음과 같은 경우를 의미함.

- 광산, 고산(高山), 유독, 유해 등 업무 종사자, 업무가 특별히 과중하거나 과도하게 긴장되는 육체노동 종사자 및 방직, 화학공업, 건축, 야금, 지질탐사, 삼림 채벌, 하역운반 등 산업에 종사하는 노동자
- 야근근무 노동자, 통상적으로 저녁 10시부터 이튿날 오전 6시까지 야간근무자는 1일 1시간 단축근무 진행
- 만 1세 미만 영아의 수유가 필요한 여직원. <여직원노동보호 특별규정> 제9조에 의거 사용자는 만 1세 미만 영아의수유가 필요한 여직원에 대해 매일 1시간의 수유시간(영아가 2인 이상인 경우에는 추가시간 별도) 부여

노동에 종사하는 경우 1일 8시간 미만 또는 주 40시간 미만으로 단축근무 시행이 가능하다. 이와 반대로, 회사는 〈노동법〉 제41조에 의거 생산경영상 필요한 경우, 공회(노동조합) 또는 노동자와의 협상을 통해 노동시간을 다음과 같은 조건으로 연장할 수 있다.

〈노동법에 정한 근무시간 연장에 관한 규정〉

구분	연장근무시간	연장근무시간 제한 예외상황
통상 상황	1일 1시간을 초과할 수 없음	<ul style="list-style-type: none"> • 자연재해, 사고 발생 또는 기타 이유로 노동자 생명건강과 재산안전을 위협하여 긴급처리가 필요한 경우
특수 상황	노동자 건강이 보장되는 조건하에서 3시간/일, 36시간/월내 허용	<ul style="list-style-type: none"> • 생산설비, 교통운수노선, 공공시설 고장으로 인하여 생산과 대중 이익에 영향을 미쳐 적시 수리가 필요한 경우 등

⑤ 휴식 및 휴가

표준근무시간제를 적용받는 노동자가 매일 8시간씩 5일을 근무하면, 매주 2일의 휴식시간을 부여받는다. 〈근로자의 근로시간에 관한 국무원 규정〉에 의거, 국가기관과 공공기관은 통일 근로시간을 실행할 의무가 있기 때문에 토요일과 일요일을 휴일로 해야 하며, 대다수 회사들 역시 통일 근로시간을 실행하여 대부분 토요일과 일요일에 휴무한다. 다만, 상술한 규정 제7조에서는 기업이나 통일 근로시간을 실시할 수 없는 공공기관(事業單位)의 경우, 실제 상황에 따라 휴일을 유동적으로 배치할 수 있도록 허용하였다. 단, 기업은 〈노동법〉 제38조에 의거 근로자에게 주당 최소한 1일의 휴식을 보장해야 한다. 중국의 휴가제도로는 법정공휴일 휴가, 연차유급 휴가, 가족방문 휴가, 출산 휴가, 결혼 또는 장례 휴가 등이 있으며, 국가 및 지방규정에 의거하여 휴가일수와 대체보상 등이 결정된다.

⑥ 노동보수

가. 최저임금 준수

〈노동법〉 제48조에 의거 중국은 최저임금보장제도를 실시하며, 노동계약에 약정된 노동자 임금과 정상적인 노동이 제공된 상황에서 지급되는 매월 임금이 현지 최저임금기준보다 낮아서는 아니 된다. 2021년 9월말 기준, 각 지역별 최저임금은 다음과 같다.

〈중국 지역별 최저임금 현황〉

(2021년 9월 30일 기준)

지역	월(月) 최저임금				시간당 최저임금				시행일
	제1기준	제2기준	제3기준	제4기준	제1기준	제2기준	제3기준	제4기준	
베이징	2,320				25				2021-08-01
톈진	2,180				23				2021-07-01
상하이	2,590				23				2021-07-01
충칭	1,800	1,700			18	17			2019-01-01
헤이룽장	1,860	1,610	1,450		18	14	13		2021-04-01
지린	1,780	1,680	1,580	1,480	17	16	15	14	2017-10-01
랴오닝	1,910	1,710	1,580	1,420	19	17	16	14	2021-11-01
허베이	1,900	1,790	1,680	1,580	19	18	17	16	2019-11-01
허난	1,900	1,700	1,500		19	17	15		2018-10-01
산시(陕西)	1,950	1,850	1,750		19	18	17		2021-05-01
간쑤	1,820	1,770	1,720	1,670	19	18	18	17	2021-09-01
산시(山西)	1,880	1,760	1,630		20	19	17		2021-10-01
산둥	2,100	1,900	1,700		21	19	17		2021-10-01
후베이	2,010	1,800	1,650	1,520	20	18	17	15	2021-09-01
후난	1,700	1,540	1,380	1,220	17	15	14	13	2019-10-01

지역	월(月) 최저임금				시간당 최저임금				시행일
	제1기준	제2기준	제3기준	제4기준	제1기준	제2기준	제3기준	제4기준	
장쑤	2,280	2,070	1,840	-	22	20	18	-	2021-08-01
저장	2,280	2,070	1,840	-	22	20	18	-	2021-08-01
안후이	1,550	1,380	1,280	1,180	18	16	15	14	2018-11-01
장시	1,850	1,730	1,610	-	19	17	16	-	2021-04-01
푸젠	1,800	1,720	1,570	1,420	19	18	17	15	2020-11-01
광둥 (괄호 선택)	2,100 (2,200)	1,720	1,550	1,410	20	16	15	14	2018-07-01
귀저우	1,790	1,670	1,570	-	19	18	17	-	2019-12-01
쓰촨	1,780	1,650	1,550	-	19	17	16	-	2018-07-01
윈난	1,670	1,500	1,350	-	15	14	13	-	2018-05-01
하이난	1,670	1,570	1,520	-	15	14	14	-	2018-12-01
칭하이	1,700	-	-	-	15	-	-	-	2020-01-01
닝샤	1,950	1,840	1,750	-	18	17	16	-	2021-09-01
광시	1,810	1,580	1,430	-	18	15	14	-	2020-03-01
시장	1,850	-	-	-	18	-	-	-	2021-07-01
베이징구	1,760	1,660	1,560	1,460	19	18	17	16	2017-08-01
신장	1,900	1,700	1,620	1,540	19	17	16	15	2021-04-01

나. 임금구성

노동보수는 국가 관련 규정, 노동계약의 약정 또는 단체협약에 따라 사용자가 노동자에게 화폐로 지급한다. 〈임금총액구성에 관한 규정〉(关于工资总额组成的规定) (이하 ‘임금총액구성 규정’) 제4조에 의거 노동임금은 시간에 따른 임금, 성과에 따른 임금(計件工資), 장려금, 수당 및 보조금, 연장근무수당 및 특수한 상황에서 지급한 임금 등을 포함한다.

A. 시간에 따른 임금

〈임금총액구성 규정〉 제5조에 의거, 시간 경과에 따른 임금기준(지역 생활보조금 포함)과 근무시간에 따라 지급하는 노동보수를 가리키며 시간당 임금기준에 따라 이미 완료한 작업에 대하여 시간급 표준에 의해 지급하는 임금, 복합임금체계(結構工資制, composite wage system, 재직기간, 성과, 직무, 직종 등 요인을 복합적으로 고려하여 임금을 지불하는 제도) 시행 단위에서 근로자에게 지급하는 기본급여와 직무(직종)급여, 새로 참가하여 근로하는 근로자의 수습임금(도제생의 생활비), 운동선수의 체육수당이 이에 해당한다.

B. 성과에 따른 임금(計件工資)

〈임금총액구성 규정〉 제6조에 의거 이미 완료한 업무에 대하여 작업 건수의 단가에 따라 지급하는 노동보수를 의미한다.

C. 장려금(獎金)

〈임금총액구성 규정〉 제7조에 의거 장려금이란 초과 노동보수와 수입 증가 및 지출 감소에 따른 노동보수를 가리키며 생산장려금, 절약장려금, 노동경쟁 장려금, 기타 공공기관(事業單位)의 장려금 등을 포함한다.

D. 수당(津貼) 및 보조금(補貼)

〈임금총액구성 규정〉 제8조에 의거 수당이란 노동자의 특별한 노동력 기여 또는 추가 노동력 기여 등을 보상하거나 기타 특별한 이유로 노동자에게 지급하는 수당으로 기술수당, 근속연수 수당 등이 이에 해당한다. 보조금이란 노동자의 임금수준이 물가변동의 영향을 받지 않도록 지급하는 각종 보조금을 의미한다.

E. 연장근무수당(加班加点工資)

〈임금총액구성 규정〉 제9조에서 정한 연장근무에 따른 수당을 가리키며 일반적으로 잔업비, 잔업수당 등으로 명명되고 있다. 〈노동법〉 및 각 지역 관련 규정에 따른 연장 근무수당 지급조건은 다음과 같다.

〈연장근무수당 지급조건〉

비고	평일 연장근무	휴일 근무	법정공휴일 근무	임금기수 기준	1일/1시간 임금기수 산출산식
노동법	임금기수의 150% 이상	대체휴일 부여하지 않은 경우 임금기수 200% 이상	임금기수 300% 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 노동 계약에 따라 지급하는 기본 급여 	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 임금기 수=임금기 수/21.75 • 시간당 임금 기수=1일 임 금기수/8
베이징 임금지급 규정	노동법과 동일	대체휴일 부여하거나 1일 또는 시간당 임금기수의 200% 이상	노동법과 동일	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약에 약 정된 임금기 준, 노동계약 에 약정이 없 는 경우 정상 노동 제공하여 받아야 할 임 금 	노동법과 동일
장쑤성 임금지급 조례	노동법과 동일	6개월 내 대체휴일 부여하거나 임금기수의 200% 이상	노동법과 동일	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약에 약 정된 임금기 준, 노동계약 에 약정이 없 는 경우에는 직전 12개월 평균임금. • 근무기간 12 개월 미만인 경우 실제 근 무기간 월평균 임금 	노동법과 동일
산둥성 기업임금 지급규정	노동법과 동일	대체휴일 부여하거나 1 일 또는 시간당 임금기수 200% 이상	노동법과 동일	<ul style="list-style-type: none"> • 임금기수= 전 월 실제급여 - 전월 연장근무 수당 	노동법과 동일

(비고: 상하이시와 광둥성은 별도의 임금 지급 관련 규정이 없으므로 노동법 규정에 따름)

F. 특수한 상황에서 지급한 임금

〈임금총액구성 규정〉 제10조에 의거 질병, 업무상 상해장애, 출산휴가, 계획 생육휴가, 결혼 및 장례휴가, 가족방문휴가, 정기휴가, 휴업휴가, 국가 또는 사회의무 집행 등으로 인한 특수한 상황을 이유로 지급하는 임금이다.

다. 조업중지 기간의 임금 지급

〈임금지급 집행규정〉 제12조는 비(非) 근로자 사유로 인해 조업이나 생산이 1개 임금 지불주기 이내에서 중지되는 경우, 사용자가 노동계약에서 정한 기준으로 임금을 지불하도록 요구하였다. 조업 또는 생산 중지기간이 1개 임금 지불주기를 초과한 상황에서 근로자가 정상적으로 노동을 제공한 경우에는 노동보수가 현지의 최저임금 기준보다 낮아서는 안 되고, 정상적으로 노동을 제공하지 못한 경우에는 국가 유관 규정에 따라 처리하도록 하였다. 그런데 동 조항은 회사가 전부 조업이나 생산을 중단해야 한다는 조건을 제한하지는 않았다.

2020년 코로나19 영향으로 불가피하게 휴업하였다가 조업을 재개한 기업이 많았고, 일부 업체는 전체가 아닌 일부 조직만 조업이나 생산을 재개하기도 하였다. 인사부가 人事函[2020]62호 문건으로 발표한 최고인민법원의 노무분쟁 전형사례 중 하나를 살펴보면, 휴업 후 조업을 재개하지 않은 특정부서의 직원이 회사가 악의적으로 해당 부서만 조업을 재개하지 않고 현지 생활비 기준으로 임금을 과소 지급하였다는 이유로 중재를 신청하였으나 중재위원회는 이러한 청구를 기각하는 판정을 하였다. 사례 해석에 따르면, 회사의 각 부서별 업무의 독립성과 이에 따른 업무재개 요건이 다르기 때문에 회사가 고의적으로 조업중단 조치를 풀지 않아 임금을 적게 지불하였다는 신청인의 주장은 증거가 충분하지 않다고 판단한 것이다. 이는 사측의 고의적인 차별대우가 존재하지 않는 이상, 회사 내 일부 조직이나

부서만 부분 휴업을 하는 경우에도 국가 유관 규정에 따른 임금지급(예를 들어 현재의 생활비 기준액)이 가능하다는 점을 보여준 사례라 할 수 있다.

⑦ 사회보험

〈사회보험법〉 제2조에 의거 중국은 기본양로보험, 기본의료보험, 공상보험, 실업보험, 생육보험 등 사회보험제도를 구축하여 국민이 연로(年老), 질병, 실업, 생육 등 상황에서 국가와 사회로부터 물질적 도움을 받을 수 있는 보장권리를 부여하고 있다. 기본양로보험, 기본의료보험, 실업보험은 사용자와 노동자가 관련 법률, 법규 등 규정에 따라 공동으로 납부하고, 공상보험 및 생육보험은 사용자가 전액 부담한다. 국가 또는 지역 노동행정부처에서 발표한 도시지역 기업 사용자 및 노동자의 사회보험 부담률은 다음과 같다.

〈2021년 5월말 현재, 국가단위 사회보험 징수기준〉

구분	근거법률	사용자	노동자
기본 양로보험	〈사회보험요율 인하에 관한 종합방안에 관한 통지〉국판발 [2019] 13호	16%	8%
기본 의료보험	〈도시직원기본의료보험조례〉	전체 노동자 월 급여총액의 5%~7%	노동자 본인의 월 급여총액 2%
실업보험	1. 국무원 상무회의 회의록 2. 〈실업보험요율 단계성 인하에 따른 유관 문제에 관한 통지〉인사부 발 [2017] 14호 3. 〈사회보험요율 지속적 인하에 관한 통지〉인사부 발 [2018] 25호 4. 〈사회보험요율 인하에 관한 종합방안에 관한 통지〉국판발 [2019] 13호 5. 〈2021년 중점업무 원가 인하에 관한 통지〉발개 운항[2021] 602호	0.5% 이상	0.5% 이하

구분	근거법률	사용자	노동자
공상보험	〈공상보험료 조정 정책에 관한 통지〉 인사부 발 [2015] 71호	0.2%~1.9%	해당 없음
생육보험	1. 〈기업직원생육보험실시방법〉 2. 생육보험료를 적절한 인하에 관한 통지〉인사부 발[2015]70호 3. 〈생육보험 및 직원의료보험 합병실시 전면추진에 관한 의견〉 국판발[2019] 10호	1% 이하 (지역별 하향 조정 가능)	해당 없음

(비고 : 공상보험은 산업(8개 산업)유형에 따라 차별화된 보험료를 적용)

⑧ 노동안전 및 노동위생

〈노동안전법〉 제49조에 의거 노동계약에 노동자의 노동안전, 직업상 위해 등을 명확히 기재해야 하며, 또한 사용자는 노동자를 위해 공상(산재)보험에 가입해야 한다. 나아가 〈직업병방지법〉 제33조에 의거 노동계약 체결 시 사용자는 노동자에게 작업과정 중 발생 가능한 직업병 위해와 결과, 직업병 방호조치와 대우 등에 관하여 고지해야 하며, 은폐하거나 기만하여서는 아니 된다. 노동계약 이행 중, 근무지 또는 업무내용의 변경으로 인하여 직업병 위해 업무를 진행하게 될 경우에도 노동자에게 사실대로 고지해야 하며 기존에 체결된 노동계약에서 상응하는 계약조항을 변경해야 한다.

(3) 수습직원 사용

〈노동계약법〉 제19조, 제20조, 제70조, 제83조 등 규정에 의거 수습직원 사용에 관한 내용은 다음과 같다.

〈수습직원 사용에 관한 주요내용〉

노동기간	수습기간	비고
3개월 이상 1년 미만	1개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 수습기간 약정 예외: 노동계약 기간이 3개월 이하, 일정업무 완성기한 노동계약 체결, 비전일제 노동제(Part-Time) 적용 시 수습기간을 약정할 수 없음
1년 이상 3년 미만	2개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 동일 사용자 및 노동자간 수습기간 1회만 약정 가능 수습기간은 노동계약기간에 포함됨 노동계약에 수습기간만 약정한 경우 해당 수습기간을 노동기간으로 간주함
3년 이상/ 무고정기한 노동계약 체결	6개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 수습기간 임금은 사용자 측 동일 포지션 최저임금 또는 노동계약에 약정한 급여의 80% 이상 또한 사용자 소재지 최저임금기준 이상이어야 함 〈노동계약법〉을 위반하여 노동자와 수습기간을 약정한 경우 노동행정부처에서 시정명령을 내리며 법을 위반하여 약정한 수습기간이 이미 이행된 경우 사용자는 법정수습기간 만료 후, 월 임금 기준으로 법정수습기간 초과부분에 대해 노동자에게 배상금을 지급해야 함

(4) 상업비밀유지 및 경업제한

〈노동계약법〉 제23조 제2항에 의거 비밀유지의무를 준수해야 하는 노동자에 대해 사용자는 노동계약 또는 별도로 비밀유지계약을 체결하여 경업제한 조항을 약정할 수 있다.

1) 상업비밀

상업비밀이란 <부정경쟁방지법>(反不正當競爭法) 제9조 제4항에 의거 상업비밀은 대중에게 알려지지 않은 것으로 권리자(사용자)에게 경제적 이익을 가져다줄 수 있으며, 비밀유지를 위해 조치를 한 기술정보와 경영정보 등 비즈니스 정보를 의미한다.

<노동계약법> 제23조 제1항에 의거 노동계약 체결 시 사용자와 노동자는 상업비밀 및 지적재산권 관련 비밀유지조항을 약정할 수 있다. 단, 노동계약에 관련 내용을 세부적으로 약정할 수 없는 관계로 실무적으로 사용자와 노동자는 비밀유지계약을 별도로 체결한다. 상업비밀유지계약의 경우 상업비밀 범위, 노동자의 비밀유지의무, 비밀유지기한, 위약책임, 분쟁해결 방법 등이 포함된다. 그중, 비밀유지기한에 관하여 통상적으로 비밀유지계약이 해제 또는 종료된 후 일정한 기간까지 유지하는 것으로 약정한다.

2) 경업(競業)제한

<노동계약법> 제24조 제1항에 의거 사측의 고급관리직원, 고급기술인원 및 기타 비밀유지의무를 준수해야 하는 인원에 대한 경업제한 약정이 가능하다. <노동계약법> 제24조 제2항에 의거 노동계약 해제 또는 종료 후 경업제한 적용대상에 포함된 인원이 기존 사용자와 동종제품을 생산 또는 경영하거나 동종업무와 경쟁관계에 있는 기타 사용자에게 취업 시 제한을 받게 되며, 또한 자체적으로 개업하여 동종제품을 생산 또는 경영하거나 동종업무에 종사할 경우에도 역시 제한을 받는다.

해당 경업제한 기간은 2년을 초과할 수 없으며, 경업제한에 대한 대가로 매 월 노동자에게 경제적 보상을 제공해야 한다. 만일 노동자가 경업제한 약정을 위반하는 경우에는 〈노동계약법〉 제23조 제2항에 의거 사용자에게 위약금을 지급해야 한다. 또한 위약금을 지급한 후에도 기존 약정에 따라 계속하여 경업 제한 의무를 이행하도록 요구할 수 있다.

(5) 위약금 약정 제한

〈노동계약법〉 제25조에 의거, 동법 제22조(교육훈련비 관련) 및 제23조(영업기밀 및 지식재산권에 대한 비밀유지 관련)에 규정된 상황을 제외하고, 노동자가 부담하는 위약금에 관하여 약정할 수 없다. 예외조항인 동법 제22조에 의거 사용자가 노동자에게 연수훈련비용을 제공하여 전문 기술연수훈련을 실시하는 경우 노동자와 복무기간 약정에 관한 계약을 체결할 수 있다. 만약 노동자가 복무기간 약정을 위반한 경우, 사용자에게 위약금을 지급해야 한다. 단, 위약금은 사용자가 지급한 연수훈련비용을 초과하지 않으며 또한 복무기간 미이행부분에 상응하는 연수훈련비용을 초과하지 않는다. 한편, 〈노동계약법〉 제23조는 노동자가 경업제한 약정을 위반하여 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지급하는 경우이다.

(6) 노동규장제도 제정

1) 노동규장제도

〈노동계약법〉 제4조에 의거 사용자는 노동규장제도를 제정 및 완비하여 노동자의 권리 향유와 노동의무 이행을 보장해야 한다. 규장이 효력을 갖기 위해

서는 노동자 임금, 근무시간, 휴식 및 휴가, 노동안전위생, 복리, 직원 연수, 노동규율 및 노동 목표량 관리 등 노동자 이익과 직접적인 관계가 있는 내용이 합법적이어야 하고, 동시에 합리적이어야 한다. 사용자는 회사의 규장제도 제정 과정에서 직원대표대회 또는 전체 노동자는 협상을 거쳐 사용자에게 방안과 의견을 제시하며, 사용자는 공회 또는 직원대표대회와 평등한 협상을 통해 최종적으로 회사 규장제도 또는 중대사항을 제정한다.

사용자는 노동자에게 회사 규장제도 또는 중대사항을 공시하거나 고지해야 한다. 규장제도와 중대사항 실시과정에서 공회 또는 직원이 관련 내용의 부적절함을 주장하며 사용자에게 변경을 요구할 경우, 사용자는 공회 또는 직원과의 협상을 통해 이미 제정된 내용을 변경할 수 있다. <노동계약법> 제80조에 의거 규장제도가 법률, 법규를 위반한 경우 노동행정부처에서 시정명령과 동시에 경고하고, 노동자에게 손해를 끼친 경우 사용자는 이에 관한 배상책임을 부담한다.

2) 노동규장제도와 노동계약 약정간 충돌

<최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석> 제50조에 의거 노동규장제도 내용과 노동계약 약정내용이 일치하지 않아 노동자가 노동계약 약정을 우선해야 한다고 주장하는 경우, 인민법원은 이러한 주장을 지지한다는 입장이다. 즉, 노동자에게 노동계약과 규장제도 내용 중 어떠한 것을 선택할 것인지에 대한 우선권을 부여한 것이다.

(7) 노동계약의 해제 및 종료

1) 노동계약의 해제

노동계약 해제에는 사용자와 노동자간 합의를 통한 해제방식과 사용자 또는 노동자의 일방적인 해제 방식이 존재한다. 이에 관한 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈 노동계약 해제 방식과 사유 〉

구분	해제방식	해제사유
합의 해제	노동자 제기: 30일(수습기간 3일) 이전 서면통지	쌍방간 합의
노동자 일방 해제	즉시	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 노동계약에 따라 노동보호 또는 노동조건을 제공하지 않은 경우 • 노동자에게 적시에 임금을 지급하지 않았거나 과소 지급한 경우 • 사용자가 법에 따라 사회보험료를 납부하지 않은 경우 • 사용자의 규장제도가 법률, 법규에 위배되고 노동자 권익에 손해를 끼친 경우 • 사기, 협박 등 수단이나 노동자의 위급함을 이용하여 노동자의 진실된 의사에 반한 노동계약이 체결되었거나 변경되어 노동계약이 무효화된 경우 • 법률, 행정 법규에서 규정한 노동자의 노동계약 일방적 해제 사유에 해당할 경우 <p>: 사용자가 폭력, 위협 또는 인신자유를 제한하는 불법적 방식으로 노동자에게 노동을 강요하거나 사용자가 규정을 위반하여 노동자의 인신 안전을 위태롭게 하는 위험한 작업을 지시하고 강제하는 경우</p>

구분	해제방식	해제사유
사용자 일방 해제	즉시	<ul style="list-style-type: none"> • 수습기간 중에 채용조건에 부합되지 않음이 증명된 경우 • 사용자의 규장제도를 심각하게 위반한 경우 • 중대한 직무상 과실, 사리(私利) 추구와 부정행위로 사용자에게 중대한 손해를 끼친 경우 • 노동자가 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺음에 따라, 본 사용자의 업무임무 완성에 심각한 영향을 미치거나 또는 사용자의 시정 요구를 거부하는 경우 • 사기, 협박 등 수단 또는 사용자의 위급함을 이용하여 사용자의 진실된 의사에 반하여 노동계약이 체결되었거나 변경되어 노동계약이 무효화된 경우 • 법에 의거 노동자가 형사책임을 추궁 받는 경우
	30일전 사전 통지 또는 1개월 급여 추가 지급	<ul style="list-style-type: none"> • 노동자가 질병이나 비(非)산재 부상으로 인해 규정된 의료기간 만료 후에도 기존 업무에 종사할 수 없고, 또한 사용자가 조정해 준 업무에도 종사할 수 없는 경우 • 노동자가 업무 수행이 불가능하고, 연수훈련 또는 업무조정을 통해서도 여전히 업무를 수행할 수 없는 경우 • 노동계약 체결 당시 근거한 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 되고, 사용자와 노동자간 협의를 거쳤음에도 노동계약 내용 변경에 대해 합의에 도달하지 못한 경우

단, <노동계약법> 제42조에 의거 노동자가 상술한 사용자 일방해제 조건에 해당하는 경우라 할지라도, 아래에서 열거하는 상황에 처한 노동자에 대해서는 사용자가 일방적으로 노동계약을 해제할 수 없다.

- ① 직업병 위해 작업에 종사하는 노동자가 이직 전 건강검진을 받지 않았거나 또는 유사직업병환자로 진단 또는 의학관찰 기간중인 자
- ② 본 사업장에서 직업병을 앓거나 산업재해로 노동능력을 상실 또는 일부 상실한 경우
- ③ 질병 또는 비업무상 부상으로 정해진 치료기간 내에 있는 경우
- ④ 여성 근로자가 임신기, 출산기, 수유기인 경우
- ⑤ 당해 사업장에서 연속 근무기간이 만 15년이고 법정 퇴직연령까지 5년 미만인 경우
- ⑥ 법률, 행정 법규에 규정되어 있는 기타 상황

2) 노동계약의 종료

〈노동계약법〉 제44조에 의거 노동계약 종료에는 계약기간 만료에 따른 종료, 노동자 법정퇴직에 의한 종료, 노동자 사망 등으로 인한 종료, 사용자 파산, 영업종료 등에 의한 종료 등으로 구분된다. 동법 제45조에 의거 계약기간 만료로 인한 종료 사유에 해당하나 사용자의 일방적 해제 예외사유 중 하나라도 부합하는 경우, 노동계약은 해당 예외사유가 소멸될 때까지 연장된다.

3) 노동계약 위법 해제 및 종료

〈노동계약법〉 제48조에 의거 사용자가 노동계약을 위법 해제 및 종료한 경우 노동자의 요구에 따라 노동계약을 계속 이행해야 한다. 단, 노동자가 노동계약의 계속 이행을 요하지 않거나 노동계약의 계속 이행이 불가한

경우 사용자는 〈노동계약법〉 제87조에 의거 경제보상금의 2배 기준으로 노동자에게 배상금을 지급해야 한다.

4) 노동계약 해제 및 종료 후속절차

〈노동계약법〉 제50조에 의거 노동계약이 해제되거나 종료될 경우 사용자는 노동계약 해제 또는 종료에 따른 증명서(통상적으로 노동계약 해제 또는 종료계약을 체결)를 노동자에게 제공해야 하며, 15일 내에 노동자 이직수속(檔案(공문서) 및 사회보험등기 이전)을 진행해야 한다. 한편, 사용자는 최소 2년간 노동계약 해제 또는 종료에 따른 관련 증명서보관의무를 이행해야 한다.

(8) 경제성감원 규제

1) 경제성감원 사유(〈노동계약법〉 제41조 제1항)

- ① 〈기업파산법〉 규정에 의거 기업 구조조정을 진행하는 경우
- ② 생산경영에 중대한 어려움이 발생한 경우
- ③ 기업이 생산전환, 중대기술혁신 또는 경영방식 조정을 진행하여 노동계약 내용 변경 후에도 감원이 필요한 경우
- ④ 기타 노동계약 체결 시 의거한 객관적인 경제상황에 중대한 변화로 노동계약의 이행이 불가능한 경우

2) 잔류인원 결정

〈노동계약법〉 제41조 제2항에 의거 감원을 결정할 경우 다음의 노동자를 우선적으로 잔류시켜야 한다. 또한 감원 진행 후 6개월 이내에 사용자가 인원을 다시 채용할 경우 감원된 인원들에게 이를 통지해야 하며, 동등한 조건하에 감원 인원을 우선 채용해야 한다.

- ① 비교적 장기간의 고정기한 노동계약을 체결한 자
- ② 무고정기한 노동계약을 체결한 자
- ③ 가정내 기타 취업자가 없거나 부양이 필요한 노인 또는 미성년자가 있는 자

3) 경제성감원 절차

〈노동계약법〉 제41조 제1항에 의거 경제성감원 인원이 20인 이상, 20명 미만이나 전체 노동자 수의 10% 이상 감원이 필요한 경우 사용자는 30일 전에 공회 또는 노동자 전원에 상황을 설명하고, 공회 또는 노동자의 의견을 청취한 후 노동행정부처에 인력감원 방안을 보고한 후 감원을 진행할 수 있다.

4) 경제성감원 예외

경제성감원의 사유가 발생한 경우일지라도 사용자의 일방적 계약해제 불가 사유(자세한내용은 노동계약 해제 방식 참조)에 해당할 경우 경제성감원을 진행할 수 없다.

(9) 경제보상금 지급

1) 경제보상금 지급조건

경제보상금은 한국의 퇴직금과 유사하며, 다음과 같은 경우 사용자는 노동자에게 경제보상금을 지급해야 한다.

- ① 사용자가 노동계약 해제를 제기하여 노동자와 쌍방 합의를 거쳐 해제하는 경우
- ② 사용자의 귀책사유로 인하여 노동자가 노동계약을 일방적으로 해제하는 경우
- ③ 사용자가 일방적으로 노동계약을 해제할 경우 (단, 노동자의 귀책사유로 인하여 사용자가 노동계약을 즉시 해제할 수 있는 경우 제외)
- ④ 사용자가 경제성감원을 진행할 경우
- ⑤ 노동계약기간 만료로 인하여 고정기한 노동계약이 종료된 경우(단, 사용자가 기존 노동계약에 약정된 조건을 유지하거나 더 나은 조건을 제시한 경우 노동자가 노동계약 갱신을 거부한 경우 제외)
- ⑥ 사용자가 파산선고를 받거나 영업집중 직권말소, 폐업명령, 취소 또는 사전해산을 진행할 경우

2) 경제보상금 산정기준

① 경제보상금 산정방식

경제보상금= 노동계약 해제 또는 종료 전 12개월 평균임금 x 근속연수

근속연수 6개월 미만인 경우 0.5개월로 계산, 6개월 이상 1년 미만인 경우 1개월로 계산

단, 평균임금이 소재지 직전 연도 평균임금의 3배를 초과하는 고소득자의 경제보상금은 '소재지 직전 연도 평균임금의 3배'를 기준으로 계산하며, 근속연수는 최고 12년까지만 인정된다.

② 평균임금 산정기준

〈노동계약법 실시조례〉 제27조에 의거 경제보상금 산정 시 임금은 지급받아야 할 임금(應得工資)을 가리킨다. 따라서 노동계약의 해제 또는 종료시점 직전 12개월 간의 급여, 보너스, 성과급, 수당, 잔업비 등이 모두 포함된 세전임금을 기준으로 계산해야 한다. 일부 기업은 기본급여나 최저임금만을 기준으로 계산하는 경우가 있는데 이는 명백한 위법행위이므로 주의해야 한다.

또한, 노동계약 해제 또는 종료 전 노동자의 12개월 평균임금이 현지 최저임금기준보다 낮을 경우 현지 최저임금기준으로 산정하며 노동자 실제 근무기간이 12개월 미만인 경우 실제 근무 월수에 따라 평균임금을 계산한다.

(10) 노무파견 규율과 제한

노동자 파견단위(이하 '파견업체')와 파견노동자는 노동계약을 체결하고, 파견업체와 파견노동자 사용자(이하 '사용자')는 노무파견계약을 체결한다.

1) 파견업체와 파견노동자간 노동계약

① 노동계약 내용

〈노동계약법〉 제58조에 의거 파견업체와 파견노동자가 체결한 노동계약에는 통상적으로 기재하는 노동계약 내용 외에 사용업체 및 파견기간, 업무직책 등을 추가로 기재한다.

② 노동계약 기한 및 임금

파견업체와 파견노동자는 2년 이상의 고정기한 노동계약을 체결하고 매월 노동임금을 지급하며 업무가 없는 기간에도 파견업체는 파견노동자에게 소재지 최저임금기준에 따라 매월 노동임금을 지급해야 한다. 또한 파견업체는 노무파견계약 내용을 파견노동자에게 고지해야 하며, 사용자가 지급한 노동임금을 중간에서 가로채서는 아니 되고 파견업체와 사용자는 파견노동자로부터 그 어떠한 비용도 수취할 수 없다.

2) 파견업체와 사용자간 노무파견계약

① 노무파견계약 내용

노무파견계약에는 노무파견 직무와 인원수, 노무파견기간, 노동임금과 사회보험료의 액수 및 지급방식, 위약책임 등의 내용을 약정해야 한다.

② 파견노동자 노동임금

동일한 노동에 대하여 파견노동자와 사용자가 직접 고용한 노동자는 동일한 임금을 받을 권리가 있다. 사측에 동일한 업무에 종사하는 노동자가 없으면 사용자 소재지의 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자의 노동임금을 참조하여 임금을 확정한다.

③ 파견노동자 업무성격

사용자는 보충형식으로 임시적, 보조적 및 대체적 업무 포지션에 파견 노동자를 투입한다. 그 중 '임시적' 업무 포지션이라 함은 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 포지션을 가리키고, '보조적' 업무 포지션이라 함은 주된 업무 포지션을 위해 서비스를 제공하는 부수적인 업무 포지션을 가리킨다. '대체적' 업무 포지션이라 함은 사용자의 노동자가 교육 이수 중이거나 휴가 등의 원인으로 일정 기간 내에 근무할 수 없는 경우 파견노동자가 대체할 수 있는 포지션을 가리킨다.

④ 노무파견 제한

사용자는 파견노동자를 기타 업체로 재파견할 수 없다.

⑤ 파견노동자 사용비율 제한

〈노무파견 잠행조례〉 제4조 의거 사용자는 파견노동자 사용 비율을 엄격히 통제해야 하며 파견노동자 수는 총 고용 노동자(노동계약을 체결한 노동자+파견노동자)수의 10%를 초과할 수 없다. 단, 동 조례 제25조에 의거 외국기업 대표처나 외국금융기구 대표처에서 파견노동자를 사용할 경우 상술한 파견노동자 업무성격 및 사용비율 제한 규정을 적용 받지 않는다.

(11) 비전일제(Part-Time) 고용

1) 비전일제(Part-Time) 고용 정의

〈노동계약법〉 제68조에 의거 비전일제(Part-Time) 고용이란 주로 시간당으로 임금을 계산하고, 노동자가 동일한 사용자 근무지에서 1일 평균 근무시간이 4시간을 초과하지 않으며 매주 누적근무시간이 24시간을 초과하지 않은 고용형식을 의미한다.

2) 비전일제(Part-Time) 고용형식 및 제한

사용자와 노동자는 구두합의가 가능하며, 노동자는 하나 또는 하나 이상의 사용자와 노동계약 체결이 가능하나 나중에 체결한 노동계약이 기존에 체결한 노동계약의 이행에 영향을 끼쳐서는 아니 된다. 또한 비전일제(Part-Time) 고용은 수습기간을 약정할 수 없다.

3) 비전일제(Part-Time) 고용 종료 및 경제보상금

사용자와 노동자 중 어느 일방이든지 사전통지를 거쳐 언제든지 고용관계를 종료할 수 있고, 이 경우 사용자는 노동자에게 경제보상금을 지급하지 않는다.

4) 비전일제(Part-Time) 고용 임금기준 및 계산

비전일제(Part-Time) 고용 노동자의 시급은 사용자 소재지 최저시급 기준보다 낮아서는 안되며 결산 지급주기는 15일을 초과할 수 없다.

5) 비전일제(Part-Time) 직원에 대한 공상보험 가입의무

비전일제 고용 노동자에 대한 사용자의 양로보험, 의료보험, 실업보험 가입의무는 명문화되어 있지 않다. 다만, 공상보험의 경우 지역별로 차이가 있기는 하나 상하이, 장쑤성 등 대부분 지역에서 가입과 보험료 납부가 의무화되어 있다.

VI

노무관리 매뉴얼

1. 직원 모집 및 채용
2. 노동계약 체결
3. 일상관리
4. 교육훈련
5. 비밀유지 및 경업제한
6. 퇴사관리
7. 노무파견직원 활용 및 관리



노무관리 매뉴얼



1. 직원 모집 및 채용

(1) 채용절차

직원 모집 및 채용은 인력자원 관리에서 가장 중요한 단계로 고용주의 핵심 경쟁력을 높일 기회를 창출하는 중요한 기회이기도 하다. 중국의 모집과 채용 관련 행위를 규율 하는 주요 법률로는 〈노동계약법〉, 〈노동계약법 실시조례〉, 〈노동쟁의중재법〉, 〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉, 〈취업촉진법〉, 〈취업복무와 취업관리규정〉, 〈B형 감염 표면항원 보유자 취업권리 유지보호에 관한 의견〉 등이 있다. 본 매뉴얼에서는 상술한 주요 법률의 내용을 기초로, 아래의 채용절차를 중심으로 주요 내용을 살펴보고자 한다.

〈 채용 절차 〉

채용조건 제정 → 초빙(모집) 광고 → 면접 → 신체검사 → 채용통지 → 계약

(2) 채용조건 제정

1) 직원 모집조건과 채용조건 개념

채용조건이란 지원자가 어떠한 직무 및 직위에 부합하는지에 관한 구체적 요구, 조건을 뜻한다. 대부분의 고용주는 직원 초빙(모집) 시 명확한 채용조건을 제정하지 않고 초빙(모집) 조건만 정하고 있다. 사실상 채용조건과 초빙(모집) 조건은 서로 다른 개념이다. 초빙(모집) 조건은 고용주가 직원을 모집하는 기본적인 조건이며, 여기에 학력, 경력, 직함, 기술자격, 연령 등 조건이 포함된다. 초빙(모집) 조건과 채용 조건의 차이점을 살펴보면 다음과 같다.

〈 초빙(모집) 조건과 채용 조건의 차이점 〉

노동기간	수습기간	비고
성립전제	고용주의 고용 자주권을 나타내며, 고용주가 확정하면 성립	고용주가 제정하더라도 반드시 노동자에게 고지해야 하며, 노동자가 확인한 후 비로소 효력 발생
적용주체	불특정 다수의 잠재 지원자	초빙(모집) 조건에 부합하여 채용하고자 하는 특정 지원자
적용단계	노동계약 체결 전까지 적용	노동계약 체결 후, 수습기간이 끝나기 전까지 적용
법적 성격	직원 모집의 기초적인 자격 설정	최종 구직자를 정식 채용할 지 여부를 판단하는 구체적인 기준

2) 채용조건을 제정해야 하는 이유

채용 조건은 고용주가 수습기간내 노동자가 해당 업무를 수행할 수 있는지의 적합성을 심사하는 기준이 된다. 2008년 1월 1일부터 시행중인

〈노동계약법〉은 고용주가 수습기간 노동계약을 해제하는 경우와 절차상의 제한을 규정해 두었다.

실무에서는 고용주가 수습기간 노동자와의 노동계약 해제 시, 통상적으로 〈노동계약법〉에 규정된 제한사항 중 ‘수습기간 노동자가 채용 조건에 부합하지 않는다’라는 점을 활용한다. 다만, 이때 주의해야 할 점이 고용주가 부합하지 않는다는 입증책임을 져야 한다는 것이다. 다시 말해, 노동자에게 채용 조건에 부합하지 않음을 설명하고 반드시 이를 입증할 증거를 제시해야 한다. 그러므로, 명확하고 구체적인 채용조건의 제정하여 서면 확인서를 받아 두면, 합법적인 노동계약 해제 증거로 활용이 가능하다.

3) 채용조건 제정 및 확인방법

① 채용조건의 계량화

채용조건은 객관적 조건과 주관적 조건으로 구분된다. 일반적으로 학력/학위 등과 같은 기본자질이 객관적 조건에 해당하고, 업무수행 능력 및 직업도덕성 주관적 조건에 해당한다고 볼 수 있다. 채용조건을 제정하면서 이들 3개 항목은 미리 계량화해 둘 필요가 있는데, 이는 합격여부 판단이 애매한 상황에 봉착했을 때 각 당사자들에게 채점된 점수가 판단의 근거가 될 수 있기 때문이다.

- 기본자질: 학력/학위, 업무경력, 기술직책 또는 자격, 외국어 수준 등
- 업무수행 능력: 수습기간내 업무 완수 능력, ‘질과 양’ 2가지 측면으로 설정 가능
- 직업도덕성: 별도 해석 필요치 않음. 인격은 사실상 업무수행 능력 보다 중요

② <채용조건 확인서> 징구의 제도화

고용주는 채용조건을 제정하고 어떠한 직원을 채용하고자 할 경우, 노동계약 체결 전에 <채용조건 확인서>를 징구하거나 채용조건을 노동계약에 직접적으로 약정할 수 있다. 이를 통해 채용한 직원의 수습기간 중 채용조건에 부합하지 않음이 입증될 경우, 고용주는 유연하게 노동계약을 해제할 수 있다. 따라서 인사관리부서가 분쟁예방 및 감소를 위해 신규 입사자를 대상으로 <채용조건 확인서>를 징구하여 적절히 보관하도록 제도화할 필요가 있다.

4) 타회사 직원을 스카우트하는 경우의 주의사항

<노동법> 제99조에 의거, 사용자가 기타 사용자와 노동계약을 해지하지 않은 노동자를 고용하여 기존 사용자에게 경제적 손실을 조성한 경우 해당 사용자는 연대배상 책임을 져야 할 의무가 있다. 따라서 경력직 직원을 채용하는 경우에는 반드시 서면으로 기존 근무회사와의 노동관계가 종료되었고 의무 근무기한이나 경업제한 등 조치가 설정되어 있지 않음을 사전에 확인해야 한다.

Case study :

노동계약 해지되지 않은 타회사 인재 스카우트하면 상대회사에 배상해야 한다!

중국 모 건축회사와 H씨는 5년간 노동계약을 체결하였다. 2008년에 H씨는 모 엔지니어링회사로부터 스카우트 제안을 받았으며 H씨는 이에 응하였다. H씨는 모 건축회사를 상대로 노동계약 해지를 요청하였고 모 건축회사는 H씨를 상대로 교육훈련비용 및 프로젝트 투자비용 등 각종 경제적손실 20만 위안을 배상할 것을 청구하였으며, 동시에 모 엔지니어링회사에서도 연대책임을 부담할 것을 요구하였다.

중재위원회 재결결과 H씨는 일방적 노동계약 해지에 따른 교육훈련비용 및 모 건축회사의 경제적손실 총 20만 위안을 배상, 모 엔지니어링회사는 70%의 연대책임을 부담하게 되었다. 유능한 인재를 스카우트하는 것은 회사의 경쟁력 제고 측면에서 도움이 되지만 기존 사용자와의 법적 관계가 종료되지 않은 직원을 무리하게 스카우트하는 경우에는 위와 같은 불이익을 받을 수 있다. 전문인재의 스카우트가 필요하다면 해당 인력과 기존 회사간 계약관계가 잘 정리되었는지를 사전에 서면문건으로 반드시 확인하여야 한다.

(출처: 노동계약실무와 사례분석〈劳动合同法实务操作与案例精解〉, 중국법제출판사, 2020년)

(2) 초빙(모집) 광고 제작

1) 초빙(모집)광고 기능

초빙(모집) 광고는 초빙(모집) 조건을 요약하여 제작하며 통상적으로 고용주 기본현황, 초빙(모집) 직책에 대한 요구사항, 구직자가 갖춰야 할 기본조건(학력, 경력, 기술자격) 등 내용이 포함된다. 초빙(모집)광고는 고용주의 자주권이 행사되는 행위로 노동자와의 협상이 필요하지 않다.

또한 초빙(모집)광고는 불특정 다수의 잠재적 구직자를 대상으로 채용모집에 지원하도록 유도하는 콘텐츠로 일반적으로 법적 구속력이 없다.

2) 초빙(모집)광고 제작

① 광고에 포함되어야 하는 내용

〈취업복무와 취업관리규정〉 제11조에 의거 초빙(모집) 광고는 최소한 고용주의 기본 현황, 채용 인원 수, 업무 내용, 채용조건, 노동보수, 복리대우, 사회보험, 업무 직책에 대한 기본적 요구사항, 구직자가 갖춰야 할 기본능력 및 초빙(모집)조건과 초빙방법 등 내용을 포함해야 한다. 또한 허위 정보, 타기업의 명예를 훼손하거나 뇌물 수수 등의 불공정한 수단을 이용하여 인원을 초빙(모집)할 수 없으며, 초빙(모집) 광고에 차별적인 내용을 담을 수 없다.

② 광고 작성시 유의사항

〈취업촉진법〉 제62조에서 “본 규정을 위반하고 취업차별을 행한 경우, 노동자는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다”라고 명시하고 있다. 노동자가 취업 차별을 당했을 경우 기소권을 행사하여 구제절차를 제공할 수 있음을 명확히 한 것이다. 또한 2021년 3월 1일부터 시행된 〈온라인채용서비스관리규정〉(网络招聘服务管理规定, 人事部令第44号)에서는 ‘채용정보에 민족, 인종, 성별, 종교적 신념 등에 따른 차별적 내용을 포함시키거나 호구(호적), 지역, 신분 등에 따라 인력 이동을 제한하는 조건을 부과하지 말아야 한다’는 점을 분명히 하였다. 따라서 회사는 채용광고 발표시 성별, 민족, 종교 등에 관한 차별적 내용이 광고에 포함되지 않도록 유의해야 한다.

실무적으로 민족, 성별, 종교, 질병, 전염병 병원(病源) 보유자 등과 관련하여 어떠한 상황이 취업차별을 구성하는 지에 대한 판단기준이 명확하지 않은 실정이기는 하나, 성별 특히 여성 채용차별에 관한 기준은 <취업촉진법> 제27조와 2019년 2월 인력자원및사회보장부 등 9개 부처가 공동 발표한 <채용행위를 진일보 규범화하여 여성 취업을 촉진하는 것에 관한 통지>(이하 “통지”)를 통해 아래와 같이 비교적 구체화되었다.

구분	여성 근로자 채용 관련 제한 및 금지 사항
취업촉진법	<ul style="list-style-type: none"> • 성별을 이유로 채용 거절 또는 여성에 대한 채용기준 강화 금지 • 채용시 노동계약에 여성 근로자의 결혼, 출산에 대한 제한 금지
통지	<ul style="list-style-type: none"> • 채용광고, 채용과정 등에서 성별 제한 또는 우선 금지 <ul style="list-style-type: none"> - 여직원 노동제한/금지 업무 제외 • 성별을 이유로 여직원 구직 취업 제한이나 채용 거절 금지 • 여성의 혼인 및 출산 여부에 대한 문의 금지 • 입사 검진 항목에 임신테스트 항목 포함 금지 • 채용조건에서 생육(임신, 출산, 수유) 제한 금지 • 여성 채용조건의 차별적 강화 금지

Case study :**초빙(모집) 광고와 노동계약의 약정이 다를 경우, 고용주는 초빙(모집) 광고의 제약을 받나요?**

이모씨는 모대학의 공상관리를 전공한 졸업생으로 해당 도시 OO회사의 초빙(모집) 광고를 보고 지원했다. OO회사 모집 광고에는 ‘관리자 모집, 월 급여 5500위안, 주택보조금 및 통신비 보조금 제공’이 적혀져 있었다. 이모씨는 노동계약 상 주택보조금 및 통신비 보조금에 관한 약정이 없었으나 초빙(모집) 광고에 이미 기재되어 있었기에 이를 심각하게 생각하지 않고, 3년 약정으로 노동계약을 체결했다. 반년 후, 초빙(모집) 광고 상 약속한 보조금을 받지 못한 이모씨가 회사에 지급을 요구하자 OO회사는 노동계약에 약정되지 않았다고 지급을 거절했다. 이모씨는 초빙(모집) 광고의 내용도 회사의 약속에 해당하며 반드시 이행해야 한다는 논점으로 노동중재위원회에 중재를 신청하였으나 노동중재위원회는 노동계약 상 약정되지 않았기에 OO회사는 이를 제공할 의무가 없고, 초빙(모집) 광고는 법률효력은 없다고 판정을 내려 이모씨의 중재 청구를 기각했다.

초빙(모집) 광고는 채용주가 불특정한 다수에게 공개한 정보이기에 일반적으로 법률 구속력이 없고, 고용주가 초빙(모집) 광고에 기재한 주택보조금과 통신비 보조금 제공은 고용주 의무로 구성되지 않는 것으로 봐야 한다. 그렇기 때문에 노동자는 초빙(모집) 광고 조건을 노동계약에 명시하도록 주장했어야 한다. 회사 입장에서도 이러한 분쟁발생이 반갑지 않을 것이다. 이러한 분쟁이 일어나지 않도록 초빙(모집) 광고를 과장 없이, 진실되게 작성하여 직원을 채용해야 한다는 점에 유의해야 할 것이다.

(출처: 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

(3) 면접

1) 면접의 중요성

회사는 면접을 통해 구직자의 개인소양(책임감 등), 업무능력, 표현능력, 소통능력, 분석능력, 관리능력 등을 전반적으로 살피고, 구직자가 회사에 적합한 인재인지를 종합적으로 평가하여 채용여부를 결정하게 된다. 예전에는 대다수 고용주가 초빙(모집), 훈련, 보수 등을 중시하고, 상대적으로 면접을 경시하는 경향이 있었다. 그러나 입사 이후 업무능력이 기대에 미치지 못하거나 구직자가 허위정보를 제공하거나 불법수단을 통해 입사하여 노동계약을 체결한 것이 적발되더라도 계약을 해제하거나 계약의 무효를 주장하기가 어려울 뿐만 아니라 회사측의 직간접적 손실도 피해갈 수 없게 된다.

2) 면접 관련 유의사항 - 알 권리 행사

① 알 권리 행사의 법적 근거

〈노동계약법〉 제8조는 고용주가 노동자를 채용할 때 근무내용, 근무조건, 근무장소, 직업 위해, 안전생산상황, 노동보수 등을 고지하도록 요구하였고, 동시에 노동자도 노동계약과 직접적으로 관련된 기본상황을 사실대로 고용주에게 설명하도록 요구하였다. 면접은 고용주가 노동자에 대한 알 권리를 행사하는 최적의 기회이며, 이러한 기회를 활용하여 노동자의 채용적합성을 충분히 검증해야 한다.

② 알 권리행사 관련 유의사항

노동자가 주동적으로 고용주에게 자신의 기본상황을 설명할 의무는 없다. 이에 고용주는 직원 채용면접이나 노동계약 체결 전에 노동자의 핵심정보를 주동적으로 파악해야 한다.

회사가 알 권리를 행사하여 파악하는 정보는 노동계약과 직접적으로 관련된 정보이어야 하며, 업무와 무관하거나 노동자의 사적 프라이버시를 침범하지 않도록 주의해야 한다.

증거보존을 위해 구직자에게 본인이 서명한 이력서 제출을 요구하고 정보의 진실성, 정확성, 완전성 및 법적 불이익 감당과 관련한 사항을 확인 받아야 한다. 만일 노동자가 입사단계에서 허위정보를 제공한 것이 상술한 이력서 또는 확인문건을 통해 입증되는 경우, 회사는 경제보상금의 지급 없이 즉시 노동계약을 해제할 수 있다.

③ 고용주의 알 권리 행사 범위

고용주가 알 권리를 행사하는 목적은 노동계약과 관련된 노동자 정보를 파악하여 노동계약의 체결 여부를 결정하는 데 있다. 일반적으로 노동자에게 확인을 요청하는 내용은 신분, 학력, 취업현황, 근무경력, 직업 기능, 지식 기능, 노동 기능, 문화적 소질, 건강 상황, 경업제한 약정 등이며, 노동자는 고용주 요구에 따라 위와 같은 내용을 진실되고 정확하게 알려줄 의무가 있다. 노동자가 고의로 허위정보를 제공하거나 노동계약 체결에 영향을 주는 중요한 상황을 숨기는 행위는 일종의 사기에 해당하며, 이에 고용주는 해당 노동계약의 무효를 주장할 수 있고, 경제손실을 입은 경우에는 손해배상 주장도 가능하다.

④ 고용주 알 권리 행사범위에 대한 주요 지방규정

〈노동계약법〉에서는 어떠한 정보가 노동계약과 직접적인 관계가 있는 정보인지를 분명히 규정하지 않고 있다. 이에 주요 지역들의 지방법규를 통해 고용주의 알 권리가 어떻게 규정되어 있는지를 살펴보고자 한다.

〈고용주의 알 권리(노동자의 고지의무)에 대한 지방법규의 규정〉

지역	지방법규	노동자에게 제공을 요구할 수 있는 사항
베이징시	〈베이징시 노동계약 규정〉	신분증과 학력, 취업현황, 근무경력, 직업기능 등과 관련된 증명
상하이시	〈상하이시 노동계약 조례〉	건강상황, 지식기능과 근무경력 등 현황
장쑤성	〈장쑤성 노동계약 조례〉	취업현황, 건강상황 등 현황 거주신분, 학력, 경력, 직업기능 등 증명 기존 고용주와의 경업제한 약정
산둥성	〈산둥성 노동계약 조례〉	건강상황, 근무경력, 지식기능 등 기본상황 신분증, 거주증 등 관련 증서 기존 고용주와의 경업제한 약정
광둥성	별도 규정 없음	

Case study :

노동자가 사기로 노동계약을 체결한 경우 고용주는 노동계약을 해제할 권한이 있다.

학사학위를 받은 서모씨는 학위를 위조해 ○○회사 인사경리 겸 CEO 비서직을 구했다. 3년 후 ○○회사는 서모씨에게 경제보상금 및 1개월치 급여를 추가 지급하며 노동계약을 해제했다. 몇 개월 후, ○○회사는 서모씨의 출신학교와 학위가 위조된 사실을 뒤늦게 파악하고 법원에 노동계약 무효와 경제보상금 반환 나아가 경제적 손실배상을 요구하는 소송을 제기했다. 법원은 '학력은 노동관계 성립의 필수 조건이자 노동자의 실제 상황을 파악하는 것은 고용주의 권리'이이고, 회사의 알 권리를 침해한 서모씨의 행위는 사기에 해당하므로 노동계약 해제 협의 역시 무효가 되기에 경제보상금 및 급여를 반환하도록 판결했다.

장기적 구직난과 고임금 추구 등 사유로 일부 노동자들이 부적절하게 일자리를 얻는 사례가 간혹 발생한다. 노동자의 사기행위에 대응하여 사측의 합법적 권리를 보호하기 위해 노동계약법에서 사기방식으로 체결한 노동계약이 무효라는 점을 분명히 하였다. 본 사례는 고용주가 채용 확정 단계에서 알 권리를 충분히 행사하고 노동자가 제공하는 정보나 자료의 진실성과 정확성에 대한 승낙을 확보해야 할 이유를 다시 일깨워주는 사례할 수 있다.

(출처: 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

(4) 신체검사

1) 신체검사의 중요성

구직자의 잠재적 질병이나 직업병 등 유무를 검사하여 건강상태를 객관적으로 확인하는 데 있다. 대다수 고용주가 채용비용 절감을 이유로

입사 전 신체검사를 진행하지 않고, 노동계약 체결 이후 직원에게 잠재적인 질병이나 직업병 존재가 드러나 곤경에 빠지는 경우가 있다.

현행 <노동법>에서는 고용주가 질환을 겪고 있는 노동자와의 노동계약 해제를 엄격히 제한하고 있다. 즉, 질환을 겪고 있는 노동자의 의료기간에는 노동계약을 해제할 수 없고, 노동자에게 일정한 치료기간을 부여해야 한다. 또한, 치료기간 만료 후 노동자가 기존 업무에 복귀할 수 없고, 근무지 이동도 불가하여 고용주가 노동계약 해제를 원할 경우 30일 전 미리 서면으로 통지하거나 또는 노동자에게 1개월치 급여를 추가 지급한 후 계약을 해제할 수 있다. 한편 채용 전 신체검사 결과는 추후 해당 직원의 직업병 진단과 그에 따른 사측의 책임범위 확정에도 상당한 영향을 줄 수 있다. 따라서 법적 의무사항이 아니더라도 신체검사를 제도화하여 노무관리 위험요인을 경감시킬 필요가 있다.

2) 신체검사 의무대상

직업병 위해작업에 종사하는 노동자에 대한 근무전 건강검사 진행은 법이 정한 강행규정이다. 건강검사 없이 해당 노동자를 관련 작업에 배치할 수 없고 이를 위반한 경우에는 과징금 등 처벌을 받게 된다.

3) 전염병 병원균 보유자에 대한 채용거부 불가

고용주는 취업차별에 관한 법률규정을 위반할 수 없으며 그 중에서도 전염병 병원균 보유자를 차별할 수 없다⁹⁾.

Case study :

B형간염 병원균 보유자 채용 거부시 배상책임 있다.

K선생은 신체검사에서 B형간염이 발견되었고, 회사는 그와의 노동계약 체결을 거절했다. K선생은 법원에 회사를 상대로 소송을 제기하였고 법원은 회사의 채용 거부행위가 평등한 취업원칙을 위반하였다고 인정하여 서면 사과, 경제적 손실배상, 정신적 위로금 지급을 판결하였다.

앞서 살펴본 바와 같이 <취업촉진법>, <B형 간염 표면항원 보유자 취업권리 유지보호에 관한 의견>, <취업복무와 취업관리규정> 등 법률법규에 의해 전염병 병원균 보유자에 대한 취업차별이 금지된 가운데, 본 사례는 병원균 보유자에 대한 차별금지에 왜 유의해야 하는지를 잘 보여주고 있다.

(출처 : 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

9) 법률근거로는 노동과사회보장부 <B형 간염 표면항원 보유자 취업권리 유지보호에 관한 의견>(노사부발 [2007] 16호), <취업촉진법> 제30조, <취업복무와 취업관리규정>이 있음.

(5) 채용통지

1) 채용통지서 작성과 발송

채용통지서는 고용주가 구직자에게 채용할 의사를 표시하는 문서로 채용 의향, 직책, 노동보수 등 노동자에게 제공하는 각종 대우가 내용에 포함된다. 일반적으로 채용통지서 작성단계에서는 다음 사항을 유의한다.

〈 채용통지서 작성시 주의할 내용 〉

구분	내용
실효적 조건	노동자가 입사 예정일 기한을 넘길 경우, 채용하지 않을 수 있음
위약책임	채용통지서 수락 후 출근하지 않는 경우를 대비하여 위약책임을 약정하고 노동자의 서명확인을 받음
노동계약 체결의무	채용통지서는 고용주의 채용의사가 표시된 문서이나 노동계약은 아님. 노동계약의 별도 체결의무를 약정하고, 채용통지서와 노동계약이 불일치할 경우 노동계약을 기준으로 함을 통지

2) 채용통지서의 법적 효력

회사마다 채용통지서 내용이 다르지만 직책, 노동보수, 근무장소 등 기본내용에 합의하여 의사표시를 명확히 하고 노동자가 이를 승낙하면, 회사와 노동자 쌍방 모두에게 채용과 입사에 따른 구속력이 생긴다. 채용통지서는 노동계약 체결 전까지 유효하며, 노동계약이 체결되지 않았더라도 쌍방간 관계가 이미 형성된 것으로 간주되는 것이다. 그렇기에 약속을 어긴 일방이 다른 일방의 직접 손실에 대한 배상책임을 져야할 상황에 처할 수도 있다. 이에 고용주는 채용통지서 발송 대상 및 시기, 내용에 최대한 신중을 기해야 한다.

3) 채용통지서와 노동계약 구분 필요

실무 처리과정에서 채용통지서와 노동계약을 동일시하는 경우도 있다. 채용통지서를 보내 특정 날짜에 출근하도록 한 후, 노동계약 체결 없이 바로 근무하게 하는 회사가 이에 해당한다. 그러나 채용통지서를 노동계약으로 간주하여 서면 노동계약이 체결되지 않으면 무고정기한 노동계약 체결 간주, 특정기간 2배 급여 지급과 같은 불이익에 바로 노출될 수 있다는 점을 잊지 말아야 한다.

2. 노동계약 체결

(1) 고지의무 이행

1) 회사측 고지의무

고용주는 노동계약 체결 전까지 자발적으로 노동자에게 근무내용, 근무조건, 근무지점, 직업위해, 안전생산 현황, 노동보수 등 노동관계 형성 및 이행과 관련한 주요 내용을 고지해야 한다. 더불어 규장제도, 휴식/휴가제도, 사회보험, 출퇴근제도 등 기타 정보도 노동자가 요구할 경우 마땅히 설명해야 할 의무가 있다. 반면, 노동자는 고용주의 요구가 있는 경우에 한해 조건부로 고지할 수 있다.

2) 회사측 고지의무 이행시점

주로 면접 또는 채용통지 또는 노동계약 체결 단계에서 고지의무를 이행한다. 주의해야 할 점은 반드시 노동계약 체결 전까지는 사측의 고지의무가 완전히 이행되어야 한다는 점이다. 만일 사측이 허위로 고지의무를 이행하여 사기행위를 구성하는 경우에는, <노동계약법> 제26조 (1)항¹⁰⁾에 의거 해당 노동자와 체결한 노동계약이 전부 또는 일부가 무효로 간주된다. 또한 동법 제86조에 의거, 무효로 확인된 사항으로 인해 노동자의 손해가 발생하는 경우에는 이에 배상책임을 져야 한다. 따라서 사측의 고지의무는 반드시 진실되고 완전하며 정확하게 이루어져야 한다는 점을 유의해야 한다.

10) 노동계약법 제26조 (1)항 사기, 협박 수단 또는 타인의 위기를 이용해 상대방의 진실된 의사와 반하는 상황에서 노동계약을 체결 또는 변경하는 경우

3) 회사측 고지의무 이행 증거 보존

사측이 고지의무를 이행했다 하더라도 이를 입증하지 못하는 경우 고지의무 불이행으로 간주되어 불이익이 초래될 수 있으므로 증거 수집과 보존에 주의를 기울여야 한다. 서면 채용통지서 문건에 고지의무 이행 관련 약정을 분명하게 기재하고, 채용확정자의 서명확인을 받아 보관하는 것이 가장 좋다. 또는 <고지사항서>와 같은 별도의 문서를 작성하여 사측의 고지의무 이행을 확인하거나, 고지내용을 노동계약에 약정하는 방법이 사용될 수 있다. 고지방식을 막론하고, 고지의무 이행 증거의 확보를 통한 잠재적 리스크 제거에 초점을 뒀야 한다는 점을 기억하여야 한다.

Case study :

노동계약 체결 후라도 고지의무 발생하는 경우에는 적시에 고지해야 한다.

화물차 기사인 이모씨는 △△화학공장과 노동계약을 체결했다. 1년 후, △△공장은 유독/유해물질을 접촉할 가능성이 높은 상황을 고지하지 않은 채 이모씨의 직무를 제품운반으로 변경하였다. 이모씨는 얼마 지나지 않아 몸이 불편함을 느꼈고, 장기간 유독/유해물질에 접촉할 경우 건강에 매우 위험하다는 점을 알게 되었다. 이에, 다시 화물차 기사로 옮겨 달라고 요청하였으나 공장은 건강에 영향을 주지 않는다는 원론적인 답변을 내놓으며 거절했다. 이모씨는 결국 중재를 신청했고, △△공장은 중재판정에 따라 이모씨가 화물차 기사로 근무하도록 업무를 재조정했다.

△△화학공장이 처음 체결한 노동계약에서 약정한 화물차 기사직은 유독/유해작업에 속하지 않으므로 해당 사실을 고지할 필요가 없었다. 그러나 새롭게 조정된 직무수행시에는 유독/유해물질 접촉 가능성이 있었기 때문에 이를 이모씨에게 사실대로 고지할 의무가 사측에게 있었다. 본 사례는 노동계약 체결 이후라도 계약조건의 변경으로 인해 고지의무가 발생하는 경우, 해당 의무를 적시에 이행해야 한다는 사실을 잘 보여주고 있다.

(출처 : 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

(2) 서면계약 체결

1) 계약체결 기본사항

노동계약은 반드시 서면으로 해당 노동자 사용을 개시한 날로부터 1개월 내에 체결하여 노동자와 회사가 각 1부씩 원본을 보관해야 한다. 이 때, 회사는 노동계약 체결을 이유로 노동자의 신분증 또는 기타 증명서를 압류할 수 없고, 담보제공을 요구하거나 기타 명목으로 노동자로부터 재물을 수취할 수 없다는 점에 유의해야 한다. 상술한 조항을 위반하는 경우의 위험요인은 본서 'V장 3. 노동계약법 주요내용 중 (2) 노동계약 체결'에서 상세히 다뤄져 있으므로 해당 내용을 확인해주시 바란다.

2) 서면계약 체결 거부 대응방안

노동자가 어떠한 사유로든 서면 노동계약의 체결을 차일피일 미룬다면, 의도적으로 사측의 위법상황을 만들어 급여 2배 수령이나 퇴사시 경제배상금 요구 등과 같은 경제적 이익을 챙기려는 이기적 꿈수가 숨겨져 있을 가능성이 크다. 따라서 서면계약을 희망하지 않거나 미루는 노동자는 아예 고용하지 않는 것이 바람직하다.

그러나 일선 경영현장에서는 사정상 불가피하게 이러한 노동자 채용이 필요한 경우가 있다. 이러한 경우에는 노동자 압박용으로 노동자 본인의 의사로 노동계약 체결을 원하지 않는다는 서면 확인을 받아 계약체결 거부의 증거로 보존이라도 해야 한다. 노동자가 서면 확인서 체결도 거부하는 경우에는 노동자가 확인한 법률문건 송달주소지로, 우편송달방식(송달여부 확인할수있는 EMS 등기방식 권고)으로 노동계약체결통지서를 송달하여 향후 발생가능한 노동분쟁에 대비해야 한다.

(3) 노동계약 약정방안

1) 필수 약정사항

〈노동계약법〉 제17조는 노동계약서에 고용주 명칭/주소와 법정대표인 또는 주요책임자, 노동자 성명/주소와 주민 신분증 또는 기타 유효한 신분증 번호, 계약기간, 업무내용, 근무장소, 근무시간, 휴식/휴가, 노동보수, 사회보험, 노동보호/노동조건과 직업위해 보호, 법이 정하는 기타 사항을 반드시 약정하도록 정하였다. 이외에도 수습기간, 교육훈련, 비밀유지, 경업제한, 기타 보험과 복리대우 등에 대한 약정이 가능하다.

2) 계약당사자 정보

① 계약당사자 확인

노동계약을 체결하는 당사자 즉 회사와 노동자 본인의 성명/명칭, 주소, 유효 증명(영업집조 또는 신분증) 번호 등이 반드시 기재되어야 한다. 실무적으로는 노동계약 체결 당사자의 서명이나 날인이 누락된 계약이 왕왕 존재한다. 추후 서면 계약이 체결되지 않은 것으로 간주되는 불상사를 예방하기 위해 서명 또는 날인 여부를 잊지 말고 챙겨야 한다.

② 노동자의 법률문건 송달주소지 약정

회사는 노동자 관련 통지 또는 고지문건, 결정문건 등을 송달해야 할 업무를 처리하게 되며, 이를 위해 노동계약서에 해당 송달을 수령할 주소를 약정하도록 해야 한다. 회사가 법적 송달절차를 충분히 이행하지 않았거나 이행했지만 송달을 입증할 증거를 제시하지 못하는 경우, 노동중재나 소송 과정에서 패소로 이어질 가능성이 크기 때문에 노동계약에 송달주소 약정이

꼭 필요하다. 또한 계약에서 약정된 송달주소지가 변경되는 경우, 노동자가 특정기한(예를 들어 1일 이내)에 회사에 서면으로 통지하고, 이를 통지하지 않은 경우에는 송달 받지 못한 책임을 해당 노동자가 진다는 약정을 추가해야 한다.

③ 노동자의 긴급연락인 약정

노동자의 와병이나 사고로 인한 치료 등으로 인해 회사가 직접 해당 노동자와 연락할 수 없는 특수한 상황이 발생할 수 있다. 이때 노동자가 노동계약에서 지정한 긴급연락인에게 결정이나 통지를 송달하는 경우에는 그 법적 효력을 인정받을 수 있다. 노동계약에 긴급연락인의 성명, 신분증번호, 통신주소, 연락전화를 약정하고 해당 연락인에게 노동자의 전권을 대리하는 권한을 부여한다는 약정을 추가해야 한다.

3) 노동계약 기간

본서 제V장에서 고정기한, 무고정기한, 일정업무 완성기한을 계약기간으로 하는 노동계약의 특징을 살펴본 바 있다. 일반적으로 대다수 기업은 고정기한을 중심으로 계약을 체결하고, 법정요건에 따라 불가피하게 무고정기한 체결의무가 발생하는 노동자 즉, 회사에서 만10년 이상 근무하거나 2회를 초과하는 고정기한 노동계약을 체결한 자를 대상으로 노무관리 유연성이 떨어지는 무고정기한 계약을 체결하고 있다.

고정기한 노동계약 체결자의 경우에는 수습기간과 무고정기한 계약 도래 지연 등의 요인을 고려하여 계약기간을 설정하는 것이 바람직하다. 예를 들어, 수습 기간에 비교적 장기간 업무능력 확인이 필요한 경우에는 1차 1년 이상 3년 미만(수습기간 2개월 적용), 2차 7년에서 9년까지로 계약기간을

설정하는 것이 좋다. 또는 1차 3년 이상 N년까지(수습기간 6개월 적용), 2차 만 10년 미만의 N년까지로 계약기간을 설정할 수도 있다. 수습기간 적용이 불필요하거나 짧아도 무방한 경우라면 1차 1년 미만(수습기간 1개월)으로 계약하고, 2차 계약은 노동자 업무태도나 직무내용 등을 고려하여 계약기간을 약정할 수 있다.

〈수습기간과 계약횟수를 기준으로 검토한 노동계약 고정기한 설정 예시〉

구분	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년	
수습 기간	1개월	2개월	6개월									
계약 횟수 관리 예시	1차 계약	2차계약									무고정 기한 계약	
	1차계약		2차계약									
	1차계약			2차계약								
	1차계약					2차계약						

그런데, 무고정기한 계약 체결 대상자라 하더라도 노동자 본인이 동의하는 경우에는 고정기한 노동계약 체결이 가능하다. 노동계약법 제14조에서 이를 인정하고 있기 때문이다.

또한, 상하이와 같은 일부 지역에서는 연속 2회 고정기한 노동계약 만기 후 사측의 계약종료권 행사이 인정되고 있다. 이러한 지역에서는 2차 고정기한 노동계약 만기 이후 노동자의 의사를 무조건 따라 무고정기한 노동계약을 체결하지 않아도 되므로 1-2차 고정기한 노동계약 기간 설정에 있어 베이징, 산둥, 장쑤, 광둥 지역 대비 유연한 접근이 가능하다.

4) 업무내용

① 업무내용 약정방식

업무내용은 노동자가 사용자로부터 배정받아 담당하는 직무 및 수행할 업무를 의미한다. 노동계약에서 업무내용을 지나치게 세분화하여 약정하는 경우 추후 업무내용 변경시 노동자 동의를 얻어야 하는 의무가 발생하게 된다. 단 생산, 관리와 같이 지나치게 광범위하게 업무내용을 약정하는 경우 노동분쟁 발생시 이러한 약정이 무효로 간주되고 노동자 업무내용을 중재위원회나 사법기관에서 판단해야 하는 이슈에 노출될 수 있다.

또한 업무내용에 주임/팀장/부장/총감 등과 같은 직위를 표시하지 않는 것이 좋다. 업무성과나 상벌규정에 따라 좌천되거나 다른 관리직위로 전환되는 경우에도 노동계약 변경에 따른 노동자 본인 동의가 필요해지기 때문이다. 따라서 생산직인 경우 조작원이나 가공 등과 같이, 관리직의 경우 재무관리(경리, 회계, 출납 등), 행정업무(인사, 총무, 비서 등)등과 같이 업무내용이 다소 변경되더라도 노동계약을 변경체결 하지 않아도 될 수준으로 약정하는 것이 합리적이다.

〈 의류 제조회사 생산직의 업무내용 표기 예시 〉

구분	판단	비고
의류가공	적합	봉제 또는 재단으로 약정하면 다른 종류의 작업에 배치할 때 노동자 본인 동의 필요
재봉팀장	부적합	팀장 이하 직위로 좌천하거나 재봉을 제단으로 변경하는 경우에 본인 동의 받아 노동계약 변경 필요
바지재단	부적합	티셔츠, 원피스 같은 타입의 재봉활동에 투입하는 경우에는 노동계약 변경 필요
△△브랜드 재봉	부적합	기타 브랜드 제품의 재단에 투입되는 경우 노동계약 변경 필요

〈의약품 유통사 영업직의 업무내용 표기 예시〉

구분	판단	비고
영업	적합	
영업총감	부적합	총감직위 해제시 본인 동의 받아 노동계약 변경 필요
△△지역 영업	부적합	지역 변경시 노동계약 변경 필요
△△브랜드 영업	부적합	브랜드 변경시 노동계약 변경 필요

② 업무내용 조정 약정

회사 규장제도를 활용하거나 노동계약 또는 별도의 업무내용 조정서를 체결하여 사전에 예상되는 업무내용 조정상황과 그에 따른 임금변경을 약정하면 해당 상황이 발생할 때 해당 약정에 따라 업무내용과 임금지급안을 조정할 수 있고, 이러한 경우 노동자의 동의를 다시 받을 필요가 없어진다. 업무지표 미완성, 업무고과 미달, 조직기구 통폐합이나 설비 업그레이드, 무단결근이나 태업, 관계자(배우자, 부모, 형제자매 등)와 이해관계 중복 등으로 인한 회피 필요 등 예측 가능한 상황을 검토한 후 업무내용 조정 약정을 서면으로 진행할 것을 권고한다.

③ 회사의 일방적 업무내용 조정 권한

〈노동계약법〉 제40조 제(2)항에 의거 노동자가 해당 업무를 처리할 능력이 없는 경우에는 교육훈련을 진행하거나 해당 직무를 조정할 수 있으며, 그런데도 업무를 처리할 수 없는 경우 회사가 30일 이전에 서면으로 통지하거나 1개월 급여를 추가로 지급하여 노동계약을 해제할 수 있다. 회사는 동조항을 활용, 노동자의 해당 직무 수행능력이 불충분한 경우 직무를 조정할 권리를 행사할 수 있다.

단, 직무 수행능력 부족 판단의 근거를 명확하게 마련하고, 이를 회사 규장제도로 적법하게 제정하여 시행해야 할 것이다. 일반적으로 직무 수행능력 부족 판단은 업적고과점수 기준점 미달, 특정기간(월, 분기 등) 연속 몇 차례 이상의 과실(회피불가능한 과실 제외), 타직원이 동일 기간이나 동일 조건으로 수행한 동일한 업무를 완료하지 못함, 회사에 별도 체결한 업무목표 완전한 이행 불가 등 기준으로 내려진다.

④ 여성 및 미성년 종사불가 업무 확인

〈노동법〉 제7장에 의거, 여성 및 미성년은 다음 업무에 종사할 수 없다.

〈여성 및 미성년노동자 종사 불가 업무〉

구분	판단
미성년(만16세 이상 만18세 미만) 노동금지 분야	광산 갱도, 유독 유해, 국가 4급 육체노동 강도의 노동 및 기타 종사 금지 노동
여성 노동금지 분야	광산 갱도, 국가 4급 육체노동 강도 및 기타 금지 노동
생리기간 중 노동금지 분야	높은 장소, 저온, 냉수 작업 및 국가 3급 육체강도의 노동
임신기간 중 여성 노동금지 분야	국가 3급 육체강도 노동 및 임신기간 중 종사가 금기되는 노동, 7개월 이상 경우에는 잔업 및 야간근무조 배치 불가
만1세 미만 영아 수유기간 중 여성 노동금지 분야	국가 3급 육체강도 노동 및 수유기간 중 종사가 금기되는 노동, 잔업 및 야간근무조 배치 불가

5) 근무장소

① 근무장소 판단

근무장소는 노동자가 업무내용을 수행하는 장소를 가리킨다. 별도 약정이 있는 경우를 제외하고 노동자의 근무장소는 노동계약 이행지에 해당하며 이는 노동자의 임금, 보험 및 기타 대우와 밀접한 관련이 있다. 만일 노동계약 이행지와 회사의 등록주소지가 다른 경우에는 원칙적으로 노동계약 이행지 기준에 따라 노동조건을 제공하고 임금, 사회보험 등 관련 규정을 이행해야 한다.

② 근무장소 약정방식

중국 또는 산둥성과 같은 省(성) 단위의 포괄적 약정이 회사측에서는 가장 유리한 약정방식이기는 하나 이는 노동계약 이행지를 서면으로 약정하겠다는 입법 취지를 훼손하게 된다. 일반적으로 노동계약 이행지의 시(市) 또는 현(縣)급 단위까지 약정하는 방안이 일반적으로 통용되고 있다.

〈일반적인 근무장소 약정방식〉

구분	적합성	비고
회사 지정장소	부적합	애매모호하여 근무장소 특정되지 않음
장쑤성	부적합	지나치게 광범위
장쑤성 난징시	적합	구(區)단위까지 기재하면, 타구(區) 이전시 노동계약 변경 필요

〈특수상황을 고려한 근무장소 약정 방식〉

구분	판단
타지역 이전 또는 사무소/분공사 설치 계획 있는 경우	○○시 △△지역으로 근무장소 변경될 수 있음을 노동계약에 사전 약정
영업, A/S 등 근무장소 빈번 교체 또는 순환근무 필요한 경우	○○, △△, □□, ◇◇ 지역 복수명시하고 순환배치 또는 근무장소 변경 가능조항을 사전에 약정

6) 근무시간

대부분 업체들이 관할 노동부서에서 제정하여 배포한 노동계약서를 사용하며, 이러한 계약서는 표준근무시간제, 부정시(不定时)근무시간제, 종합계산근무시간제 중 하나를 선택하여 기입하도록 설계되어 있다. 각 시간제별 적용대상과 주요 내용은 본서 제II장 2. 노사관계 현황 중 (3) 근무시간제도 유형과 활용 현황에서 확인할 수 있다.

관할 노동부서의 승인을 받아 부정시 근무시간제와 종합계산근무시간제를 활용하는 소수의 업체를 제외하고 대다수 회사(교대근무 시행회사 포함)가 1일 8시간, 주 40시간의 표준근무시간제를 활용하고 있다.

단, 회사가 모든 노동자를 대상으로 일률적으로 표준근무시간제를 선택할 필요는 없다. 노동자 업무특성 등을 고려하여 개별 노동자에게 가장 적합한 근무시간제를 합의하여 약정하면 된다.

7) 노동보수

노동계약법에서는 노동보수 즉 임금을 필수 기재사항으로 명시해야 하며, 다음 사항을 유의해야 한다.

① 고정임금만 약정

노동계약서에는 고정임금(기본급여)만 기재하여 기타 수당, 상여금 등 변동임금이 포함된 임금총액을 명시하지 않는다. 임금총액을 명시하는 경우, 노동자 능력이나 근무태도에 따라 탄력적으로 임금을 조정할 수 없기 때문이다. 변동임금은 매월 또는 분기별 실적평가나 노동자의 상황에 따라 비정기적으로 변동되는데 만일 변동임금의 노동계약 약정금액 보다 감액되는 경우에는 노동조건의 악화로 보아 노동계약의 변경체결 상황에 처하게 되어 인사관리의 위험과 난이도가 가중된다. 이에 수시로 변동되는 임금항목을 제외한 고정임금만 약정하는 것이 바람직하다.

② 잔업비 지급기준 약정

잔업비 등 보수와 관련된 분쟁이 발생하는 경우 노동계약서에 잔업비 지급 기준이 약정되어 있지 않으면, 통상 해당 노동자의 급여표상 총액을 기준으로 지급액이 결정된다. 따라서 노동계약서에 잔업비 기수를 '기본급여'로 약정해 놓는 것이 바람직하다. 단, 산동성은 전월 임금에서 잔업비를 공제한 금액을 당월의 잔업비 지급기준으로 설정해야 하기 때문에 유의가 필요하다.

연장근무수당 지급조건

구분	판단
노동법	• 사용자가 노동계약에 따라 지급하는 기본급여
베이징	• 노동계약에 약정된 임금기준 • 노동계약에 약정이 없는 경우 정상노동 제공하여 받아야 할 임금
장쑤성	• 노동계약에 약정된 임금기준 • 노동계약에 약정이 없는 경우에는 직전 12개월 평균임금 • 근무기간 12개월 미만인 경우 실제 근무기간 월평균임금
산동성	• 임금기수= 전월 실제급여 - 전월 연장근무수당

(비고 : 상하이시와 광둥성은 별도의 임금 지급 관련 규정이 없으므로 노동법 규정에 따름)

③ 지급시기 약정

노동보수 즉 임금의 지급시기가 약정되어야 한다. 법률에 의거 매월 최소 1회 화폐로 지급되어야 하며, 당월 보수가 익월 5일 또는 10일 또는 15일에 이체처리 된다.

Case study :

노동계약에 노동보수 기준 명확하게 약정하지 않으면 동일노동-동일임금 원칙 적용된다!

G씨는 OO신발제조사와 2년간 근로계약을 체결했다. 계약상 근무내용, 노동조건 등은 명확히 규정하였으나 급여기준은 별도 약정없이 현지 최저임금기준보다 낮지 않고, G씨 근무상황에 따라 지급한다고 정했다. 몇 개월 후, G씨는 자신이 받은 급여가 같은 직무를 종사하는 다른 동료보다 적다는 사실을 알게 되었고 회사에 이의를 제기하며 급여 인상을 요구했다. 그러나 회사는 이를 받아들이지 않았고, G씨는 노동중재위원회에 중재를 신청했다. 노동중재위원회는 회사가 G씨와 체결한 노동계약에 노동보수를 명확히 약정하지 않고 동일 근무 동일 임금의 원칙을 위반하였기에 같은 직무에 종사하는 직원의 평균임금에 맞춰 G씨에게 추가로 급여를 지급하라고 판정했다.

노동보수는 노동계약의 필수 조항이자 고용주의 법적 고지의무 중 하나에 해당한다. 이에 고용주가 노동자를 채용할 때 반드시 노동보수의 명확한 기준을 고지해야 한다. 고용주와 노동자는 우선 협상을 통해 노동보수 지급기준을 확정하고 이를 노동계약에 명확하게 반영하여 불필요한 분쟁 발생을 예방하는 것이 좋다. 만일, 개별 노동계약 또는 단체계약에 노동보수 지급기준이 없거나 불명확한 경우 동일노동 동일임금의 원칙에 따라 본 사례와 같이 추가 보수의 지급 의무가 발생할 수 있으므로 주의가 요구된다.

(출처 : 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

(4) 노동계약 효력

1) 노동계약 유효기간

노동계약의 효력은 일반적으로 회사와 노동자가 서명날인한 날부터 발생하여 해당 계약이 해제 또는 종료되는 날까지 유효하다. 한편 <최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석> 제34조에 의거, 노동계약 기간 만료되었으나 노동자가 계속하여 회사에서 근무하고, 회사가 이에 대한 이의를 제기하지 않는 경우에는 쌍방이 기존 조건을 기준으로 노동계약을 이행하고 있다고 간주된다. 또한 회사가 무고정기한 노동계약을 체결해야 하는 노동자와 노동계약을 체결하지 않은 경우에도 쌍방간 무고정기한 노동계약 관계가 인정되고, 기존 노동계약을 기준으로 쌍방간 권리와 의무가 확정된다.

2) 노동계약 무효 간주

<노동계약법> 제26조에 의거, 다음과 같은 상황이 존재하는 경우 계약의 일부 또는 전부가 무효로 간주될 수 있다.

<노동계약 무효 상황과 처리방법>

무효 간주 상황 (노동계약법 제26조)	처리규정 (노동계약법 제26조 내지 28조)
사기, 협박 수단 또는 타인의 위기를 이용해 상대방의 진실된 의사에 반하는 상황에서 노동계약을 체결 또는 변경하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> 분쟁시 계약 무효는 노동쟁의중재기구 또는 인민법원에서 확인 일부 무효라도 기타 유효조항은 효력 유지
회사가 자신의 법적책임을 면제하거나 노동자의 권리를 배제하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> 무효로 확인되는 경우, 제공된 노동에 대한 보수 지급 필요. 보수액은 동일 또는 유사직무 근무자 보수를 참고하여 확정
법률, 행정법규의 강제규정을 위반하는 경우	

3) 외국인 노동계약의 효력

〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제33조에 의거, 회사와 주재원간 노동계약이 체결되었다 하더라도 사법기관의 노동관계 존재 여부의 판단은 합법적 취업허가 증명서 즉 〈외국전문가증〉(外国专家证) 보유와 〈외국인의 재중국 업무허가증〉(外国人来华工作许可证) 취득 유무에 따라 내려진다. 합법적 취업허가 증명문건을 구비하고, 사측과 노동계약을 체결한 외국인 주재원과 분쟁이 발생하는 경우에는 중국 노동관련 법률에 의거, 중국 사법기관에서 소송이 진행될 수 있음에 유의하여 현지 법률과 법규를 예외 없이 준수하는 방식으로 관리해야 한다.

〈인민법원의 외국인 주재원과 회사간 노동관계 존재여부에 대한 판단〉

구분	노동관계 존재 판단여부
취업허가증 취득없이, 노동계약 체결한 경우	X
외국전문가증 보유, 외국인 재중국 업무허가증 취득, 노동계약 체결한 경우	O

(5) 노동계약 변경

① 회사측 정보 또는 기구변경의 영향

노동계약 이행 중 회사 명칭, 법정대표인, 주요 책임자나 주주 등이 변경된다 하더라도 기존 노동계약 이행에는 영향을 주지 않는다. 또한 회사가 합병 또는 분리되더라도 기존 노동계약은 계속하여 유효하며 기존 회사의 권리와 의무를 승계한 회사가 계속하여 계약을 이행해야 한다. 만일 회사측 정보 또는 기구변경을 사유로 노동계약을 중도 해제하거나 이행하지 않는 경우, 이는 사측의 위약을 구성하며 그에 따른 배상책임을 부담해야 한다.

② 노동계약 변경의무

노동계약 약정내용이 변경되는 경우에는 서면으로 변경계약을 체결하고, 회사와 노동자가 각 1부씩 보관해야 한다.

가. 변경계약을 체결해야 하는 사항

〈노동계약법〉 제17조에서는 노동계약 필수 기재사항으로 회사 명칭·주소·법정대표인 또는 주요책임자, 노동자 성명·주소·신분증번호, 노동계약 기간, 근무내용, 근무장소, 근무시간 및 휴식·휴가, 노동보수, 사회보험, 노동보호·노동조건·직업위해 예방을 규정하였다. 이중 회사 명칭, 법정대표인, 책임자의 변경은 노동계약 이행에 영향을 주지 않음을 앞서 살펴보았다. 이를 제외한 상술한 필수 기재사항이 변경되는 경우에는 별도의 서면계약을 체결할 필요가 있다.

나. 직무조정으로 인한 계약 변경시 유의사항

회사가 합법적이고 합리적으로 노동계약 또는 취업규칙에서 약정한 직무조정권을 행사하여 직무를 조정하고 노동자가 이에 불응하지 않으면 문제가 없다. 불응하는 경우를 대비하여 노동계약에 직무내용을 합리적인 수준에서 포괄적으로 약정하고, 취업규칙에 이유없는 직무조정 거부는 엄중한 규율위반 행위에 해당하여 사측의 징계처분이나 계약해제가 가능하도록 설계하는 것이 바람직하다.

실무적으로 노동계약이나 취업규칙에 약정되지 않고, 사측의 일반적 직무조정이 진행되는 경우가 있다. 이는 객관적 상황의 중대한 변화, 또는 업무수행 불능, 의료기 종료 후 기존업무 수행 불능의 경우가 이에 해당한다.

A. 객관적 상황의 변화로 인한 직무를 포함한 노동계약 변경

〈노동계약법〉 제40조 (3)항에 의거 노동계약 체결 당시 기준이 되었던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 되고, 이에 회사와 노동자간 협상을 진행하였음에도 불구하고 노동계약 변경에 대한 합의에 이르지 못하는 경우, 회사는 사전 30일 이전에 통지 또는 1개월분의 추가 임금을 지불한 후 노동계약을 해제할 수 있으며, 노동자에게 경제보상금을

지불해야 한다. 만일 객관적인 중대한 변화가 발생하지 않은 상황에서 회사측이 일방적으로 노동계약 변경을 주장하고 노동자가 이에 동의하지 않아 계약이 해제되는 경우, 회사의 위법해고로 간주되어 경제배상금을 지불해야 할 가능성이 커진다.

그런데 ‘객관적 상황의 중대한 변화’는 어떠한 기준으로 판단되어야 하는지가 애매하다. 〈노동법 약간 조문에 관한 설명〉(关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明) 제26조에서는 ‘객관적 상황’을 불가항력 또는 기업이전, 합병, 자산양도 등과 같은 상황에 의해 노동계약 전부 또는 일부를 이행할 수 없는 경우를 의미하며 파산임박으로 인한 법정정리 진행 또는 생산경영 상황에 심각한 곤란은 객관적 상황에서 배제된다고 명시하였다. 이에 실적 부진이나 경영전략을 위한 조직개편 등을 객관적 상황을 주장하여 인정받기는 어려운 상황이다.

Case study :

실적부진으로 부서 통폐합 사유로 노동계약 해제는 ‘객관적 상황’으로 인정받지 못한다.

베이징의 한 업체는 실적부진으로 경영난이 심각해지자 부서통폐합과 인원감축 결정을 내리고 ‘객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약 이행이 불가능’하다는 이유로 노동계약 해제한다고 서면 통지하였다. 직원 T씨는 경영난으로 인한 부서통폐합은 객관적 상황에 해당하지 않으므로 사측의 일방적인 위법해제라 주장하여 소송을 제기하였고, 관할 인민법원은 T씨의 소송청구를 인용, 회사의 위법해고를 인정하고 경제배상금 지급을 판결하였다.

본 사례에서 회사는 우선, 중국 법률이 인정하지 않는 사유를 객관적 상황으로 주장했다는 점과 노동계약 변경에 대한 사전 합의없이 일방적으로 계약 해제를 주장한 과오를 범한 것으로 보인다. 우선 회사 상황과 결정을 T씨에게 알리고 협상으로 계약 해제한 후 경제보상금을 지급하거나, 합의하지 못한 경우에는 직무조정 시도 → (합의불가) 급여수준 낮은 직무로 전환 배치 또는 대기발령 조치하여 경제보상금 지불액을 낮추는 시도로 대응하였다면 사측에 다소 유리한 결과가 도출되었을 것이라는 아쉬움이 남는다.

B. 업무수행 불능으로 인한 직무조정과 노동계약 변경체결

〈노동계약법〉 제40조 (1)항 '질병이나 비업무상 상해로 의료기가 종료되었으나 기존 업무에 종사할 수 없는 경우' 및 (2)항 '업무 수행능력 불충분으로 직무를 조정하는 경우'를 제시하여 이러한 경우 사측의 직무조정이 가능하도록 하였다. 그런데 이러한 직무조정은 사측의 노동계약 일방 해지사유와도 밀접한 관계가 있기 때문에 주의를 기울여 처리해야 한다.

직원의 능력 또는 질병/비업무상 상해로 인해 의료기 이후에도 업무수행 불능 상황이 발생하는 경우, 해당 직원의 업무수행 불능의 객관적 증거를 충분히 수집하여 노동계약 변경의 합법성을 입증해야 한다. 이를 위해 회사가 제시한 직무별 목표치나 직무수행 평가기준, 평가결과를 해당 직원에게 충분히 합리적이고 분명한 방식으로 공개하고, 이를 해당 직원이 직접 확인하였다는 서면 증거자료를 확보해야 한다.

Case study :

‘업무수행 불능’으로 노동계약 해제시 충분한 증거 확보와 교육 또는 직무조정 先이행 필수!

주*씨는 2017년 8월 1일 인터넷회사에 입사하여 컴퓨터 관련 업무에 종사하였다. 입사시 회사와 3년 기간의 노동계약을 체결하였고, 약정 월급여는 1만 위안이었다. 2017년 11월 30일, 회사는 주*씨가 업무수행 능력이 없다는 이유로 노동계약을 해제하였다. 이에 주*씨는 사측의 위법해고를 이유로 배상금 1만 위안 지급을 청구내용으로 중재를 신청하였다.

중재위원회는 회사가 주*씨의 업무 능력 불능에 대한 증거를 제시하지 못하였다는 점, 법률에 따른 교육훈련이나 직무조정을 하지 않았다는 점을 이유로 사측의 노동계약 위법해고에 해당하며, 위법해고에 따른 배상금 1만 위안 지급할 것을 판정하였다.

(출처 : 북경시 인력자원 및 사회보장국 '노동인사분쟁 전형적 사례')

다. 구두 변경합의도 1개월 이상 이행하면 유효한 것으로 간주

〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제43조에 의거, 노동계약 변경에 대해

합의를 하였으나 서면으로 계약을 체결하지 않은 상태에서 구두로 변경에 합의한 노동계약을 1개월 이상 실제 이행하였고, 변경된 내용이 법률, 행정법규 및 선량한 미풍양속을 위반하지 않는 경우에는 서면 변경계약을 체결하지 않았다는 이유로 계약변경 무효를 주장해도 인민법원이 이를 지지하지 않는다. 따라서 구두 변경합의 후 1개월 이상 실제 이행되었다면 노동자 역시 노동계약 변경에 합의한 것으로 간주된다는 점을 기억하자.

3. 일상관리

(1) 노동자명부 관리

〈노동계약법〉 제7조에 의거, 회사는 노동자명부를 작성, 관리하여 조사에 대비할 의무가 있다. 〈노동계약법 실시조례〉 제8조에 의거 노동자명부에는 노동자 성명, 성별, 신분증번호, 호적등기주소, 현(現) 주소, 연락처, 고용방식, 고용개시일, 노동계약기간 등을 명시되어야 한다. 노동자명부를 구비하지 않았거나 기재사항이 충분하지 않은 경우에는 노동행정부서에서 기한 내 시정을 명령한다. 만일 기한내 시정이 이루어지지 않을 경우 회사가 인민폐 2천 위안 이상 내지 2만 위안 이하의 과징금을 부담하게 된다.

(2) 수습직원 관리

1) 수습기간과 일반 원칙

〈수습 적용기간과 급여지급 수준 등 일반원칙〉

노동기간	수습기간	비고
3개월 이상 1년 미만	1개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 수습기간 약정 예외: 노동계약 기간이 3개월 이하, 일정업무 완성기한 노동계약 체결, 비전일제 노동제(Part-Time) 적용 시 수습기간을 약정할 수 없음 동일 사용자 및 노동자간 수습기간 1회만 약정 가능 수습기간은 노동계약기간에 포함됨 노동계약에 수습기간만 약정한 경우 해당 수습기간을 노동기간으로 간주함

노동기간	수습기간	비고
1년 이상 3년 미만	2개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 수습기간 임금은 사용자 측 동일 포지션 최저임금 또는 노동계약에 약정한 급여의 80% 이상 또한 사용자 소재지 최저임금기준 이상이어야 함
3년 이상/ 무고정기한 노동계약 체결	6개월 이하	<ul style="list-style-type: none"> 〈노동계약법〉을 위반하여 노동자와 수습기간을 약정한 경우 노동행정부처에서 시정명령을 내리며 법을 위반하여 약정한 수습기간이 이미 이행된 경우 사용자는 법정수습기간 만료 후, 월 임금 기준으로 법정수습기간 초과부분에 대해 노동자에게 배상금을 지급해야 함

2) 수습기간 노동계약 별도 체결 금지

〈노동계약법〉 제19조에 따라 노동계약에 수습기간만 약정되어 있는 경우, 해당 수습기간은 성립되지 않고 노동계약 기간으로 간주된다. 따라서 1개월 또는 6개월 등과 같이 수습기간에만 적용되는 별도 노동계약을 체결하는 경우, 해당 계약은 1회차 고정기한 계약이 체결, 이행된 것으로 간주되어 무고정기한 계약 체결시점을 앞당기는 불이익이 초래된다.

3) 사회보험 가입의무

수습기간도 노동계약 기한에 포함되므로 사회보험 가입과 납부의무를 이행해야 한다. 수습기간에 해당 의무를 이행하지 않는 경우, 〈노동계약법〉 제38조에서 정한 노동자의 노동계약 해제권리 행사가 가능하며, 회사는 〈노동계약법〉 제46조에 의거하여 경제보상금을 지급해야 한다.

4) 수습기간에 노동계약 해제

노동자는 3일 전에 회사에 통지하고 노동계약을 해제할 수 있다. 단, 회사는 아래 조건에서만 노동계약을 해제할 수 있으며 해제이유를 노동자에게 설명할 의무가 있다.

〈수습직원 계약해제 가능 조건〉

해제가능 상황	해제 조건	근거조항
<ul style="list-style-type: none"> • 수습기간 중 채용조건에 부합되지 않음이 증명된 경우 • 사용자 규장제도를 심각하게 위반한 경우 • 중대한 직무상 과실, 사리(私利) 추구하고 부정행위로 사용자에게 중대한 손해를 끼친 경우 • 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺어, 본 사용자 업무임무 완성에 심각한 영향을 미치거나 시정요구를 거부하는 경우 • 사기, 협박 등 수단 또는 사용자의 위급함을 이용하여 사용자의 진실된 의사에 반하여 노동계약이 체결되었거나 변경되어 노동계약이 무효화된 경우 • 법에 의거 노동자가 형사책임을 추궁받는 경우 	즉시 해제 가능. 경제보상금 미지급	노동계약법 제39조
<ul style="list-style-type: none"> • 노동자가 질병이나 비(非)산재 부상으로 인해 규정된 의료기간 만료 후에도 기존 업무에 종사할 수 없고, 또한 사용자가 조정해 준 업무에도 종사할 수 없는 경우 • 노동자가 업무 수행이 불가능하고, 연수훈련 또는 업무조정을 통해서도 여전히 업무를 수행할 수 없는 경우 	30일 전 통지 또는 1개월분 급여 추가 지급 후 해제 가능. 경제보상금 지급	노동계약법 제40조 1항, 2항

상술한 사유를 이유로 해제하지 않는 경우에는 위법해고를 구성하여 경제배상금 지급의무가 발생한다. 이에 가급적 수습기간에는 ‘채용조건 불부합’ 또는 ‘규장제도의 심각한 위반’ 등을 입증하여 노동계약을 합법적으로 해제하고 경제보상금 등 추가비용이 발생하지 않도록 조치하는 것이 바람직하다. 단, 채용조건 불부합을 증명하기 위해 채용조건에 대한 사전 서면 확인서를 받아 두고, 수습기간 중 업무평가 자료를 기준으로 해당 채용조건에 부합되지 않음을 객관적으로 입증해야 한다.

5) 수습직원의 정규직 전환

수습기간 중 상세한 업무평가를 통해 채용조건에 부합됨이 입증(채용조건 고지서에서 확인한 정규직 전환 고과평가방법 등 활용)되면 기존에 체결한 노동계약에 따라 수습기간을 종료하고 정규직으로 전환한다. 수습기간의 재약정이나 일방적 연장은 허용되지 않음에 주의해야 한다.

(3) 근무시간 관리

1) 근무시간제 유형과 특징

표준근무시간제, 부정시근무시간제, 종합근무시간제를 단독 또는 결합하여 시행할 수 있다. 단, 부정시근무시간제와 종합근무시간제를 사용하는 경우에는 반드시 관할 노동부서의 사전 승인을 받아야 한다. 본 장에서는 대다수 기업이 채택하고 있는 표준근로시간제를 기준으로 살펴보겠다.

〈 근무시간제 유형과 특징 〉

구분	주요 적용 대상	주요 내용	비고
표준근무 시간제	대다수 일반 직원	1일 8시간, 주 40시간, 주1회 휴식일 부여	기준시간 초과시 잔업, 휴일 또는 공휴일 근무시도 잔업
근무시간 종합계산제	연속작업 종사자, 계절/ 자연조건 제 한을 받는 업종 종 사자, 주문량이 일 정하지 않는 업종 종사자	연속적 작업이 필요할 경우 주(周), 월(月), 분기(分期), 연(年) 등 주기로 근무시간 계산 가능	확정주기(周期) 내 총노동시간이 표준근무시간제 기준을 초과하는 경우, 잔업비 지급
부정시 근무시간제	연봉제 고위관리직, 외근/영업인원, 비 생산성 당직근무자 (경비, 수위 등)	업무 특성이나 특수 수요 등으로 인해 고정 출퇴근시간의 제한을 받지 않는 노동자에게 적용	법정공휴일 잔업을 제외하고, 통상 잔업비 지급 필요 없음

2) 표준근무시간제 적용시 법정 근로시간

① 법정 근로시간

〈노동법〉에 따라, 중국의 법정 근로시간은 1일 8시간, 주 40시간이며 매주 최소 1일 휴식일이 부여되어야 한다. 노사협약에 따라 하루 1시간(특수상황 3시간), 한달 36시간 이내로 연장근로가 가능하며, 이에 법정 근로시간을 초과하지 않도록 연장근무 시간을 조정해야 한다.

구분	주요 적용 대상	주요 내용
구분	1일	1주 또는 1개월
법정 근로시간	8시간	40시간/周
법정 연장근무시간	1시간(특수상황 3시간)	36시간/月

② 연장근로 예외 상황

다음과 같은 상황은 월 36시간 연장근로 제한을 받지 않거나 잔업으로 간주되지 않는다.

〈연장근로나 잔업으로 간주되지 않는 예외상황〉

구분	대상
월 36시간 연장근로 제한을 받지 않는 상황	<ul style="list-style-type: none"> • 자연재해, 사고 발생 또는 기타사유로 노동자의 생명 건강과 재산 안전을 위협받아 긴급한 처리가 필요한 경우 • 생산설비, 교통운수 선로, 공공시설 고장으로 생산과 대중 이익에 영향을 초래, 적시에 긴급복구를 해야 하는 경우 • 기타 법률, 행정법규에서 정한 상황
주말잔업으로 간주되지 않는 상황 (노동계약 표준근무시간제 약정)	<ul style="list-style-type: none"> • 매일 노동시간이 8시간을 넘지 않음 • 매주 노동시간이 40시간을 넘지 않음 • 매주 최소 1일 휴식일 부여

3) 법정 근로시간 초과시의 리스크

〈노동법〉 제42조에 의거, 회사는 공회(노동조합) 및 노동자와 협상하여 근무시간을 연장할 수 있으나 최대 매일 3시간, 매월 36시간을 초과할 수 없다. 그러나 현실에서는 표준근무시간제를 적용하고 회사에서 법정 근로시간을 위반하는 정황이 대부분 잔업으로 인해 발생한다. 많은 회사에서 월 36시간 이상을 잔업하고 있고, 잔업비라는 경제적 급부가 제공되기 때문에 노동자 역시 잔업시간이 법정시간을 초과한다는 문제를 제기하는 경우는 거의 없다.

하지만, 퇴사시점이나 회사와 분쟁이 발생하는 경우, 노동자는 법정 근로시간을 초과한 회사의 위법행위를 이유로 배상을 주장할 수 있고, 행정기관에 투서하는 경우 회사에 과징금이 부과될 가능성이 있다.

① 노동행정부서의 과징금 처벌 가능성

〈노동보장감찰조례〉 제25조는 사용단위가 노동보장 법률, 법규 또는 규장을 위반하여 노동자 근무시간을 연장하는 경우, 경고하여 기한 내 시정을 명령하고 권리를 침해 받은 노동자 1인당 100위안 이상 500위안 이하의 과징금에 처할 수 있다고 규정하였다. 이에 법정 근로시간 위반행위로 적발되는 경우 시정은 물론 적지 않은 과징금을 납부해야 할 위험이 따른다.

② 사측 위법행위로 인한 배상 요구 가능성

〈노동법〉 등 법규에서 정한 근로시간 상한선을 위반하는 경우 설사 노동자의 자발적 동의가 있었다 하더라도 이는 사측의 위법행위에 해당한다. 이를 이유로 노동자가 건강과 휴식권을 침해 받았다고 주장하면서 중재 또는 소송을 제기하는 경우, 회사가 패소하여 법원에서 확정하는 배상액을 지불하게 될 가능성이 크다.

③ 노동계약에 법정 근로시간 상한선 초과 약정이 있는 경우는 계약 무효 가능성

어떤 회사에서는 근로자의 자발적 동의를 확인하기 위해 노동계약에 근로시간 상한선을 초과해도 문제삼지 않는다는 약정을 하는 경우가 있다. 그러나 이는 현행 법률을 위반하여 약정한 조항이기 때문에 중재 또는 소송을 통해 계약 무효로 재결 또는 판결될 수밖에 없다. 계약무효로 인해 노동자가 건강 등 손해를 입었다고 주장하는 경우, 회사는 계약 무효로 인해 노동자에게 발생한 손실을 배상해야 할 의무가 있다.

(4) 잔업관리

1) 사전신청과 승인프로세스 구축

① 사전신청 의무화

잔업은 사전신청 방식으로 승인을 받아 진행하도록 한다. 노동자가 정해진 시간 내에 잔업신청을 서면으로 제출하지 않은 경우, 회사는 해당 근로시간의 잔업을 무효로 간주할 수 있다.

② 신청 및 승인프로세스

일반적 잔업승인은 다음과 같은 절차로 진행된다. 특수한 사정으로 인해 사전 승인을 받지 않고 잔업을 해야 하는 경우에는 부서 경리나 책임자, 인사부 경리에게 별도의 서면 설명자료를 추가하여 잔업 익일(또는 가장 빨리 도래하는 근무일) 특정시간 전에 서면 승인절차를 완료한 잔업신청표를 보완하여 제출하도록 예외 규정을 둘 수 있다.

〈일반적 잔업 승인프로세스〉

단계	처리내용	비고
1단계	반장/라인장이 신청	
2단계	부서 주임/주관이 잔업신청표 작성	잔업시간, 장소, 사유 기재하여 2부 작성
3단계	부서 경리/책임자 심사의견에 서명	잔업신청표 1부 직원에게 교부, 서명확인 수취
4단계	잔업부서 경리나 책임자가 승인한 잔업신청표를 인사부에 제출	당일 또는 휴일 전 최종근무일 오후 5시(회사 업무상황에 따라 확정)까지 승인절차 완료된 신청표를 인사부에 제출하도록 요구

③ 잔업 불인정 사례

회사가 정한 잔업 심사승인 수속을 밟지 않고 임의로 잔업, 정상 업무 시간에 업무를 완료하지 않고 고의적으로 연장 근무하거나 또는 휴일이나 법정휴일에 근무하는 경우, 회사가 강제하지 않고 노동자가 자발적으로 신청하여 참가하는 여행/활동/기타 활동에 참여하는 경우에는 잔업으로 인정하지 않을 수 있다.

2) 잔업시간 및 대우 관리

① 잔업시간 최소단위 시행

잔업을 승인하면서 최소 30분, 1시간 단위로 잔업을 신청하도록 하고, 최소단위 미만으로 연장 근무하는 경우에는 잔업 조건에 해당되지 않도록 관리해야 한다. 또한 잔업신청표에서는 잔업근무가 필요한 시간을 객관적이고 정확하게 예측하여 기재하도록 하고, 실제 잔업시간이 예측된 시간과 상술한 최소단위 이상으로 차이가 발생하는 경우 부서 경리나 책임자가 잔업시간을 다시 검사하고 평가하여 보고하도록 요구해야 할 것이다.

② 잔업시간에 대한 대우

가. 표준시간근무제에 따른 잔업비 계산방법

노동자가 잔업을 하는 경우 현행 법률 규정에 따라 아래와 같이 대체휴가일을 부여하거나 잔업비를 추가 지급해야한다. 즉 평일이나 법정휴일 연장근무시에는 잔업비를 지급해야하고, 휴일 연장근무시에는 대체휴가를 부여하거나 잔업비를 지급하는 것 중 하나를 선택할 수 있다.

〈표준시간근무제에 따른 잔업비 계산방법〉

구분	대체휴가 가능유무	잔업비 산출액
평일 연장근무	불가	잔업비 기수 * 연장근무시간 * 150%
휴일 연장근무	가능	잔업비 기수 * 연장근무시간 * 200%
법정휴일 연장근무	불가	잔업비 기수 * 연장근무시간 * 300%

잔업비 기수는 잔업 1시간에 해당하는 임금액으로 ‘임금기수/21.75일¹¹⁾/8시간’으로 산출된다. 그런데 잔업비를 계산하면서 임금기수를 적용하는 방식이 지역별로 다소 상이하다. 우선 가장 주목할 곳은 산둥성이다. 다른 지역에서는 대부분 노동계약에서 약정된 임금기준을 따르도록 하였으나 산둥성은 전월 실제 급여에서 전월의 잔업비를 공제한 잔액을 임금기수로 적용하고 있기 때문이다.

〈연장근무수당 지급조건〉

구분	기준
중앙법규 및 광둥성, 상하이	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 노동계약에 따라 지급하는 기본급여
베이징	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약에 약정된 임금기준 • 약정이 없는 경우 정상노동 제공하여 받아야 할 임금

11) 법정 임금계산일수는 21.75일. 이는 (연간 365일 - 무급 휴일(주말) 104일)을 12개월로 나눠 산출된 일수.

구분	기준
장쑤성	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약에 약정된 임금기준 • 노동계약에 약정이 없는 경우에는 직전 12개월 평균임금
산동성	<ul style="list-style-type: none"> • 임금기수 = 전월 실제급여 - 전월 연장근무수당(잔업비)

Case study :

장쑤성 Y사에 근무하는 G씨의 잔업비 계산 사례

장쑤성 우시에서 반도체부품 제조공장에 근무하는 G씨는 노동계약에서 기본임금(3,500위안)을 기준으로 잔업비를 지급한다고 약정하였다. 2021년 2월 G씨는 생산라인의 원활한 가동을 위해 회사의 업무지시에 따라 잔업을 진행하였고, 총 잔업시간은 36시간(평일 12시간, 휴일 16시간, 법정휴일에 8시간)이다. 토요일에 연장근무한 16시간 중 하루(8시간)은 3월에 대체휴가를 진행하기로 하였다. 이러한 경우, G씨에게 지급되는 잔업비는 모두 얼마인가?

구분	임금기수	잔업비 기수	잔업시간	대체휴가 부여시간	잔업비 계산시간	잔업비 지급비율	잔업비 산출액
평일	3,500	20.11	12	0	12	150%	362.07
휴일	3,500	20.11	16	8	8	200%	321.84
법정휴일	3,500	20.11	8	0	8	300%	482.76
합계			36	8	28	-	1,166.67

나. 근무시간 종합계산제에 따른 잔업비 계산방법

종합 근무시간 주기 내에 실제로 일한 시간이 법정 근무시간을 초과하는 경우, 해당 초과시간을 잔업으로 간주하여 정상급여의 150%를 기준으로 잔업비를 지급한다. 단, 법정휴일에 잔업하는 경우에는 정상급여의 300%를 기준으로 잔업비를 지급해야 한다. 근무시간 종합계산제에서 법정 근무시간 초과여부는 ‘월 평균 노동일수 20.83일’을 기준으로 확인한다.

〈 근무시간 종합계산제 시행시 주기별 법정 근무시간 〉

구분	법정 근무시간	비고
주간 주기	40시간	5일*8시간
월간 주기	167시간	20.83일*8시간
분기 주기	500시간	62.5일*8시간
연간 주기	2,000시간	250일*8시간

다. 개수불 급여지급시의 잔업비 계산

개수불(個數拂)급여제는 생산물량(計件)급여로도 명명되며 작업량 즉 생산개수를 기준으로 급여를 확정하는 방식이다. 이를테면 회사가 노동자와 협의하여 매일 생산량과 단가를 결정하고, 잔업하여 협의된 1일 생산량을 초과하여 제작하는 개당 잔업비를 지급한다. 평일 잔업시에는 개당 단가의 150%, 휴일에는 200%, 공휴일에는 300%를 기준으로 잔업비를 계산하여 지급한다.

〈 개수불 급여제에 따른 잔업비 계산방법 〉

구분	잔업비 산출액
평일 잔업	개수불 단가 * 150% * 초과생산수량
휴일 잔업	개수불 단가 * 200% * 초과생산수량
법정휴일 잔업	개수불 단가 * 300% * 초과생산수량

Case study :

산동성 의류공장에 근무하는 K씨의 잔업비 계산 사례

산동성 의류공장에서 일하는 K씨는 매월 200개 의류를 정액 생산하기로 하였고, 1개당 단가는 10위안이다. 올해 1월 K씨는 주말 6일 잔업 하였고, 매일 10개 제품을 생산하였다. 이 경우 회사가 K씨에게 지급해야 하는 잔업비는 얼마인가?

개수불 잔업비 원칙에 따라 산출된 잔업비는 1,200위안(개수불단가 10위안*휴일 잔업에 따른 지급 비율 200%*1일 작업량 10개*잔업일수 6일) 이다.

3) 잔업규정 위반시 처벌기준 마련

회사의 잔업지시 거부, 잔업시간 중 업무 태만, 부당한 잔업비 수당 등의 상황을 고려하여 구체적인 처벌기준을 마련하고 이를 규장제도에 포함시켜 지키도록 하는 것이 좋다.

구분	처벌기준 예시
잔업지시 거부	부당한 거부시에는 상급자 업무지시 불이행을 이유로 실적상여금 공제
업무태만	업무성과 미달성 또는 기타 문제 야기시에 잔업비 지급 등 대우 취소
부당한 수당 활용	정상 근무시간에 고의로 태만하게 근무하여 잔업하거나 부정당하게 업무를 증가시켜 잔업을 하고 잔업비를 부당 수취하는 경우 잔업비 지급 취소하고 경고처분 등

4) 잔업 증빙자료 서명확인 및 보존

잔업과 관련된 주요 분쟁은 주로 잔업비에서 발생한다. 즉, 잔업비 계산에 적용되는 임금기수, 잔업시간에 대한 회사와 노동자의 의견이 일치하지 않아 발생하는 분쟁이 대부분이다. 그런데 <최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석> 제42조는 노동자가 잔업비를 주장하는 경우에는 잔업사실의 존재에 대한举证책임을 져야 한다고 규정하고 있다. 노동자가 사용자 잔업사실의 존재에 관한 증거를 장악하고 있다는 증거가 있으나 사용자가 제공을 거부하는 경우, 사용자가 후과(後果)를 부담하도록 하였다. 이와 유사한 약정은 <노동쟁의조정중재법> 제6조와 제39조에도 명시되어 있다.

상술한 약정은 노동자의 거증책임을 의무화하긴 하였으나 잔업관련 기록 즉 잔업시간, 보수 등 관련 자료(출퇴근시간 기록카드, 잔업신청표 또는 서면 잔업통지서, 근무기록, 근태기록, 임금지급명세서 등)를 장악하고 있는 회사에 증거 제출을 요구할 수 있고, 이에 응하지 않는 경우 회사측에 불리한 판정이나 판결이 내려질 수 있다는 점을 분명히 하였다. 실무적으로 잔업관련 기록은 회사가 장악하고 있다고 간주될 가능성이 높기 때문에, 잔업관련 거증책임이 사실상 사측에 부과된 것으로 보여 진다. 따라서 추후 잔업관련 분쟁에서 거증책임을 이행하고 사측의 손실을 최소화하기 위해 노동자 본인이 확인한 작업신청서, 임금명세서, 근태기록표 등을 서면으로 필수적으로 확보하여 보관해야 할 것이다.

(5) 근태관리

1) 근태관리 대상

일반적으로 근무시간, 지각, 조퇴, 무단결근, 외출, 출장과 관련한 근태를 관리하여, 주요 관리내용과 방식은 다음과 같다.

〈 근태관리를 위한 주요 관리내용 〉

구분	내용	예시
근무 시간	일상 근무시간, 점심/휴식시간, 교대근무 시간 및 특수업무자(운전기사 등) 근무시간 등을 정하여 실행	근무시간: 오전 8시~12시/오후 : 1시~5시 점심시간: 12시~1시 휴식시간: 매2시간마다 10분 휴식
지각	근무시간 기준으로 지각요건 정하여 실행	근무시간 (15)분 이후 출근시 지각 간주

구분	내용	예시
조퇴	근무시간 기준으로 조퇴요건 정하여 실행	근무시간 (15)분 이내 퇴근시 조퇴 간주
결근	무단결근 상황 정하여 실행	휴가 또는 휴가연장 신청을 하지 않거나 승인받지 않고 결근하는 경우, 사내 폭력 등 규율위반으로 상해를 입어 업무가 중단되는 경우, 임의로 근무지 이탈 또는 개인활동 하는 경우, 허위 사유로 휴가신청하여 휴가를 시행하는 경우, 부당한 수단으로 휴가증명을 편취, 위조 등 한 경우, 회사의 정당한 직무 또는 부서 조정에 복종하지 않고 기한을 경과하여 근무위치에서 업무를 개시하지 않은 경우 등
외출	부서 경리나 책임자 승인하에 외출	외출 당일 또는 전일에 승인 취득. 서면 승인자료 없으면 무단결근으로 간주
출장	부서 경리나 책임자 승인하에 출장수행	출장 1일 이전에 인사부에 출장신청 및 승인자료 서면 제출

2) 근태관리 방식

대부분 근태기록기나 소프트웨어프로그램에 기록된 데이터를 중심으로 관리하고, 기기 고장이나 전산장애 또는 출장 등 특수한 상황에서는 노동자 본인이 자필로 기재하고 부서 경리나 책임자가 승인한 기록으로 대체한다.

〈근태기록기 활용하는 회사의 근태관리 사례〉

구분	처리원칙	비고
설치장소	수위실 또는 건물입구	정상체크를 감독관리할 수 있는 위치에 설치
체크횟수	출근 1회, 퇴근 1회	잔업을 하는 경우는 잔업신청표 등 문건 기준
체크방법	본인이 직접 체크	타인이 대리체크하고 적발되는 경우 징계처리 [예시] 1회 적발: 무단결근 처리, 2회 적발: 경고처분, 3회 적발: 규장제도 엄중 위반행위 처리 및 계약 해제
카드분실/훼손	출근 前 인사부 보고	도착보고시간에 출근한 것으로 간주 매월 *회 초과 불가. 초과횟수는 무단결근 간주
무기록자 처리	무단결근 간주	
외근	부서 경리나 책임자가 서명한 근태설명자료 제출	외근업무 완료 후 24시간 내 제출. 미제출하는 경우에는 상황에 따라 지각(오전 외근/오후 출근), 조퇴(오전 출근/오후 외근) 또는 무단결근(전일 외근)으로 처리
출장	월말 근태관리표에 사유 기재하고 부서 경리나 책임자가 서명확인	사유 미기재 또는 부서 경리나 책임자의 서명확인이 없는 경우에는 무단결근으로 처리

(출처 : 법령으로 보는 중국 노무관리 실무가이드, KOTRA, 2009년)

3) 근태관리 주기와 내부 프로세스

보통 1개월 단위(매월 1일 ~ 마지막 일)로 관리한다. 익월 5일 또는 10일 이내에 전월의 근태상황을 파악하여 <월간 근태기록표>와 같은 서식으로 작성된 문건을 작성하여 노동자의 서명확인을 받는다. 이후 각 부서경리나 책임자의 승인을 받아 인사부에 제출하고, 인사부는 회사 전체부서의 근태기록표를 확인하여 그 결과를 각 부서에 통지한다.

근태기록표는 장래에 발생할 수 있는 노동분쟁에 있어 사측의 입증을 뒷받침하는 강력한 증거로 작용할 수 있으므로 인사부의 책임하여 최소 2년 이상 보존 관리해야 한다.

4) 근태우수자 상여제도 활용

만근상여금(月全勤獎金)라는 상여제도를 도입하는 회사가 많다. 당월에 지각, 조퇴, 휴가(종류 불문), 결근 기록이 없는 노동자를 대상으로 정액을 지급하는 포상방식이다. 단, 신규 입사자나 퇴사자의 경우 당월 1일부터 마지막 날까지 정상적으로 근무하지 않은 경우에는 만근상여금 지급대상에 포함시키지 않는 것이 합리적이다.

Case study :

장쑤성 우시소재 자동차부품회사의 만근상여금 지급 사례

장쑤성 우시에서 자동차부품 제조에 종사하는 K사에는 총 25명의 노동자가 근무하고 있다. 회사는 생산직은 물론 영업, 인사총무 및 재무관리직 등 전체 직원을 대상으로 2021년 7월 현재 월 300위안의 만근상여금을 지급하고 있다. 단, 당월에 지각, 조퇴, 결근, 휴가 기록이 있는 직원과 당월 중도입사자나 퇴사자는 만근상여금 지급대상에서 제외된다.

5) 근태불량자 징계제도 활용

노동자의 지각, 결근과 같은 경미한 행위는 일상관리 과정에서 흔하게 발생한다. 따라서 정확한 징계원칙을 규장제도를 통해 제정하고 시행해야 할 것이다. 일반적으로 지각, 무단결근이 누적되는 경우에는 그 경중에 따라 구두경고, 서면경고, 사측 규장제도의 엄중한 위반으로 인한 계약 해제 등과 같은 단계적 징계를 진행한다.

〈 근태불량자에 대한 징계제도 예시 〉

구분	징계 예시	비고
지각/조퇴 (승인 받은 경우 제외)	매회 지각/조퇴 : 0.5일 개인휴가 처리 연간 3회 이상: 구두경고 연간 5회 이상: 1회차 서면경고 연간 7회 이상: 2회차 서면경고 연간 10회 이상: 규장제도 엄중 위반행위, 계약해제	<ul style="list-style-type: none"> 서면경고장에 해당 노동자의 서명확인 요구. 거부하는 경우 기타방식으로 송달 및 규장제도에 의한 추가 징계진행 징계로 인해 만근상여금 등 급여지불액에 영향을 주는 경우 임금명세서에 징계내용 기재하고 노동자 서명 요구. 5일 이내 서면 이의 제기없는 경우 동의하는 것으로 간주한다는 문구도 표기
무단 결근	매회 무단결근시 : 1일 급여 공제 무단결근 1일/월 이상: 구두경고 무단결근 2일/월 이상: 서면경고 무단결근 3일/월 또는 5일/연 이상: 규장제도 엄중 위반행위, 계약해제	<ul style="list-style-type: none"> 징계사항은 모두 업무고과에 반영 규장제도 엄중 위반행위로 노동계약을 해제하면 경제보상금 지급의무 없음

(6) 임금관리

1) 임금지불 기본원칙

① 최저임금 보장

〈노동법〉 제48조에 의거 중국은 최저임금보장제도를 실시하며, 노동 계약에 약정된 노동자 임금과 정상노동이 제공된 상황에서 지급되는 매월 임금이 현지 최저임금기준보다 낮아서는 아니 된다. 최저임금은 해당 지역의 사회평균임금 수준, 노동생산성, 취업 현황, 지역간 경제발전 수준의 차이 등을 고려하여 관할 행정기관에서 보통 1년 또는 2년을 주기로 발표하고 있다.

② 동일 노동 - 동일 보수 원칙 견지

〈노동계약법〉 제46조에 의거, 동일한 노동에 대한 동일한 보수 지급 원칙이 지켜져야 한다. 이는 같은 가치를 지닌 노동에 대하여 성별, 연령, 신분 등에 따라 차별하지 않아야 한다면 해석되어야 하며, 노동자 개인의 업무능력 및 실적 등을 고려하지 않고 동일 직무 종사자에 대한 임금이 일률적으로 같아야 함을 의미하지 않는다.

③ 화폐지급 원칙 준수

임금지불임시규정 제5조에 의거 임금은 응당 법정화폐 즉 인민폐로 지급되어야 하며 현물, 유가증권 등 화폐 대체물로 지불할 수 없다.

④ 매월 최소 1회 지급원칙 준수

〈노동법〉 제50조 및 〈임금지불임시규정〉 제7조에 의거, 임금은 매월 노동계약에서 약정한 일자에 노동자 본인에게 지급되어야 한다. 급여지급일이

휴일 또는 법정휴일인 경우에는 최근의 근무일에 미리 지급한다.

급여는 최소 매월 1회 지불해야 하며 주(周), 일(日), 시간제 급여제를 실시하는 업체의 경우에는 주(周), 일(日), 시간 기준으로 지급할 수도 있다. 한편 일회성 임시 노동이나 어떠한 구체적 업무를 완료해야 하는 노동자에 대해서는 유관 계약에서 약정하고 해당 임무가 완료된 후에 급여를 지급할 수 있다.

2) 임금구조 설계와 시행

① 임금구조 설계 필요성

노동계약법에서는 노동보수 즉 임금을 필수 기재사항으로 명시하였으나 구체적으로 어떻게 약정해야 하는지에 대해서는 명료하게 정해지지 않았다. 이에 회사는 최저임금제도 등 강행 규정을 준수하는 테두리안에서 자율권을 행사하여 임금구조를 설계할 수 있으며, 노동자 업무성과가 급여에 합리적으로 반영하고 직위 또는 직무조정 등 변수에 따른 유연성을 확보할 수 있는 체계화된 임금구조를 마련하는 것이 바람직하다.

더불어 회사의 취업규칙 등 규장제도를 통해 임금구성 관련 개념 정의, 지급조건을 분명하게 정해 놓아야 한다. 즉, 어떠한 상황에서 어떠한 임금이 얼마나 지급되고 어떠한 기준으로 조정되는지를 노동자가 이해할 수 있도록 충분하고 분명하게 제시되어야 한다.

② 임금총액 구성요소

〈임금총액구성 규정〉 제4조에 의거 노동임금은 시간에 따른 임금, 생산물량에 따른 임금(計件工資), 장려금, 수당 및 보조금, 연장근무수당(잔업비) 및 특수한

상황에서 지급한 임금 등을 포함한다. 회사는 각자의 경영활동에 적합하게 적용할 임금을 선택하고, 개별 임금항목에 대한 지급기준을 마련해야 한다.

〈임금구성 항목과 예시〉

구분	정의	비고
시간제임금 (計時工資)	노동시간 기준으로 지급	시간/일/월 임금제 등
생산물량 임금 (計件工資)	작업건수 단가를 기준으로 지급	개수불(個數拂) 또는 작업건수(計件)임금으로 명명
장려금(獎金)	생산경영 장려하기 위해 지급	생산장려금, 절약장려금, 노동경쟁장려금, 성과급 등
수당(津貼)	노동자의 특별한 노동력 기여 등을 보상하기 위해 지급	직위수당, 자격증 수당, 출장수당, 고온/야간작업 수당, 만근수당 등
보조금(補貼)	임금수준이 물가변동 영향을 받지 않도록 지급	주거보조, 통신보조, 교통보조 등
연장근무수당 (加班加點工資)	법정 근무시간 초과하는 연장근무에 따른 수당	잔업비, 잔업수당 등으로 명명
특수 임금	질병, 상해장애, 임신/출산/수유, 경조사, 가족방문 휴가, 연차휴가 등 특수상황으로 지급	경조사 지원금, 가족방문(探親)비, 유급연차휴가 보상금 등

3) 임금조정

임금조정은 노동계약법에 의거 변경되는 경우, 회사와 노동자간 쌍방 합의가 진행되어야 하며, 서면형식으로 변경계약을 체결하는 것이 원칙이다. 일반적으로 임금이 인상되는 경우에는 노동조건 악화가 아니므로 변경계약 미체결에 따른 위험이 거의 존재하지 않는다. 단, 감봉의 경우 해당 노동자가

동의하여 서면으로 변경계약을 체결하면 문제가 없겠지만, 실무적으로는 감봉에 동의하지 않아 분쟁의 소지가 될 가능성이 크다. 그런데 합리적 근거에 따른 감봉은 회사의 고용자주권 행사에 해당하므로 노동자 본인의 불복을 이유로 그 권리를 포기할 필요는 없다. 다만, 아래와 같은 철저한 준비가 필요하다.

첫째, 합법적이고 민주적으로 제정된 고과제도와 임금제도가 마련되어야 한다. 이런 제도는 통상적으로 회사의 규장제도(직원수책, 취업규칙 등으로 명명됨)로 제정 및 시행된다.

둘째, 상술한 규장제도를 근거로 공평하고 객관적인 고과평가를 실시하고, 그 결과를 근거로 감봉을 진행한다.

셋째, 회사측의 합법적 감봉조치를 증명할 수 있는 입증자료를 구비하여 보존한다. 여기에는 규장제도 제정 시 참석자 전원이 서명한 회의록, 노동자 본인이 서명하여 확인한 규장제도나 개별제도 고지 또는 열람문건, 노동자 본인이 서명하여 확인한 고과평가 결과자료와 임금조정통지서 등이 포함된다.

4) 임금인상 요구에 따른 대응전략

① 성과중심의 임금인상방안 운영

공정하게 투명한 고과 평가방안과 성과 보상체제, 승진체제를 구축하여 임금인상 협상의 기준으로 삼는 것이 합리적이다. 근속연수나 연령에 따른 연공서열제만 적용, 최저임금 인상에 따른 급여 조정, 개인별 성과를 고려하지 않고 동일 직무에 대한 동일한 수준의 임금인상 등과 같은 관행적 방식으로는 노동자의 임금인상 요구에 적절하게 대응하기 어렵기 때문이다. 따라서 개별 노동자의 성과평가를 중심으로 임금인상 제도 마련과 운영이 필수적이다.

② 지역별 임금인상 가이드라인의 활용

2020년 코로나19로 인해 노동자 임금상승이 억제되었으나 올해는 대부분 지역에서 최저임금을 인상하였고 노동자들의 임금상승 요구도 높아지고 있다. 회사측은 임금의 합리적 인상을 통해 인건비 부담이 지나치게 가중되지 않도록 유의해야 하며, 이때 지역별 임금가이드라인을 활용하면 노동자의 지나친 인상요구에 합리적으로 대응할 수 있다. 지방정부가 발표하는 임금인상 가이드라인은 회사나 노동자가 의무적으로 준수해야 하는 강제사항은 아니지만, 해당 지역의 경제발전과 주민소득 등을 고려하여 제시되었기 때문에 지나친 임금인상을 주장하는 노동자를 대상으로 객관적이고 합리적인 인상수준을 설득하는 데 유용한 자료가 될 것으로 예상된다.

〈 중국 지역별 임금인상 가이드라인(工資指導線) 〉

지역	유형	2016	2017	2018	2019	2020	2021
베이징	상한선	15%	14%	13%	-		
	기준선	9%	8.5%	8.5%	8~8.5%		
	하한선	4%	4%	4%	3.5%		
톈진	상한선	16%	14%	12%	12%		
	기준선	9%	9%	7.5%	7%		7%
	하한선	3%	3%	3%	3%		3%
허베이	상한선	13%	12%				
	기준선	8%	8%				
	하한선	3%	3%				
산둥	상한선	13%	12%	11%	-		
	기준선	8%	7.5%	7%	7%		7%
	하한선	3%	3%	3%	-		

지역	유형	2016	2017	2018	2019	2020	2021
네이멍구	상한선	13.5%	12%	10%	11%		
	기준선	8.5%	8%	7%	7.5%		
	하한선	3.0%	2%	1.5%	-		
산시 (山西)	상한선	11%	12%	12.5%	12%		12%
	기준선	7%	8%	8.5%	8%		8%
	하한선	4%	4%	4%	4%		4%
쓰촨	상한선	13%	12%	11%	-		10%
	기준선	8%	7.5%	7%	-		7%
	하한선	3%	3%	3%	-		3.5%
윈난	상한선	13%	13%	11%	11%		
	기준선	8%	7%	7%	7%		
	하한선	3%	3%	2%	3%		
산시 (陕西)	상한선	11%	12%	12%	12%		
	기준선	7%	7%	7.5%	7%		7.5%
	하한선	3%	3%	3%	2%		3.5%
장시	상한선	-	-	-	-		
	기준선	3%	8%	8%	8%		8%
	하한선	3%	3%	3%	3%		3%
신장	상한선	10.5%	11%	-	8%		6.5%
	기준선	8%	8%	-	5%		5%
	하한선	3%	3%	-	2%		1.5%
광시	상한선	12%	12%	11%			
	기준선	8%	8%	7%			
	하한선	3%	2%	2%			

지역	유형	2016	2017	2018	2019	2020	2021
닝샤	상한선	-	13%	-	12%		
	기준선	8%	7.5%	-	6.5%		
	하한선	0%	2%	-	3%		
간쑤	상한선	14%	13%	14%			
	기준선	8%	7%	8%			
	하한선	4%	3%	4%			
푸젠	상한선	12%	12%	12%			
	기준선	8%	8%	8%			
	하한선	2%	3%	3%			
허난	상한선	11.3%	12%	16%			
	기준선	10.4%	7.5%	12%			
	하한선	3.5%	3%	3%			
지린	상한선	11%	12%	10%			
	기준선	6%	7%	6%	9%		
	하한선	3%	3%	3%	6%		
안휘	상한선		11%	12%	3%		
	기준선		7%	7.5%			
	하한선		3%	4%			
구이저우	상한선	15%	12.5%	-	12%		
	기준선	10%	7.5%	-	7.5%		
	하한선	4%	3.5%	-	3%		
칭하이	상한선	13%		-			
	기준선	7%		-			
	하한선	3%		-			

지역	유형	2016	2017	2018	2019	2020	2021
상하이	상한선	14%		-	-		
	기준선	9%		8%	5~6%		
	하한선	4%		3%	2~3%		
랴오닝	상한선	%		-	12%		
	기준선	%		-	8%		
	하한선	%		-	4%		

(출처: 2016년 ~ 2020년 데이터 : 2020년 중국 노동자 평균임금 실태조사, 주중대한민국대사관,
2021년 5월 2021년 데이터 : 2021년 9월 30일 기준으로 추가 조사하여 보완)

③ 단체교섭제도 적극 추진에 따른 대응

대다수 회사에서는 노동자 개인간 개별협상을 통해 임금을 결정하거나 또는 사측이 기본적인 인상방안을 마련한 후 협상의 방식을 취해 확정하며, 단체교섭을 통해 임금인상에 대응하는 진출기업은 많지 않다. 하지만 중국정부는 임금의 합리적 인상과 지급 보장 메커니즘 정비의 측면에서 임금결정시 단체협상제도 활용을 적극적으로 추진한다는 입장을 견지하고 있다. 즉, 노동자의 임금수준 및 인상을 노사간 교섭을 통해 자주적으로 결정할 수 있도록 단체협상 제도를 활용하겠다는 의지를 분명히 하고 있다.

정부 주도하의 단체협상 압박을 받거나 회사 내부적 필요로 인해 단체교섭을 통해 임금조정을 진행하는 경우 현행 법률은 <임금단체협상 시범시행방법>(勞動保障部領第9號)등 중앙규정 또는 관련 지방규정을 준수하여 진행해야 하며, 다음과 같은 대응이 필요하다.

첫째, 과거 일본계 자동차부품 공장의 수백명 노동자가 임금인상과 복지처우 개선을 요구하여 파업을 진행하여 결국 임금인상 목적의 단체교섭이 진행된 바 있다. 임금에 불만을 품은 노동자가 파업이라는 극단적 행위를 통해 권리를 주장하여 사측에 손해를 입은 후에 비로소 울며 겨자먹기식 단체교섭이 진행되지 않도록, 직원대표가 임금인상과 관련한 의견을 제시할 수 있는 교섭창구를 마련해 놓거나 정기적으로 직원대표의 의견을 청취하는 제도를 마련하는 것이 좋겠다.

둘째, 노동자측 협상대표가 법정 자격(‘공회(노동조합) 대표’ 또는 ‘직원 과반수 이상 동의로 선출된 직원 대표’)을 구비하였는가를 확인한다. 해당 자격을 구비하지 않은 경우, 해당 법적 자격을 구비한 자를 협상대표로 선임할 것을 노동자측에 요구해야 한다.

셋째, 임금 단체교섭에서 협의할 사항은 단체협약 기간, 임금 분배제도/기준 및 분배방식, 직원의 연간 평균 임금수준과 조정폭, 상여금/수당/보조금 등 분배방법, 임금 지불방법, 임금계약의 변경/해제 절차, 임금계약의 종료 조건, 임금계약의 위약책임 등이다. 법률이 정한 의무 교섭사항에 해당하지 않고 사측에 불리한 교섭요구안이 포함되어 있는 경우, 교섭대상에서 제외시키는 노력이 필요하다.

넷째, 관련 법률이나 규정에서 정한 합법적인 단체교섭 절차와 관련 부처 등기(備案) 등절차를 완전하게 이행하여 단체협약 체결 및 유효한 이행을 보장해야 한다. 절차상 하자로 인해 힘겹게 이루어진 교섭 결과가 무용지물이 되거나 또다른 분쟁의 씨앗이 되지 않도록 유의해야 할 것이다.

4) 임금지급 유의사항

① 임금지급기록 서면 작성과 보관

〈임금지불임시규정〉 제6조에 의거, 회사는 서면으로 노동자 급여액, 지불시기를 기록하고 해당 노동자의 성명과 서명을 확인한 후, 2년 이상 보관해야 할 의무가 있다. 만일 이를 보관하지 않아 노동분쟁의 증거자료로 제시하지 못하는 경우, 이에 대한 후과는 모두 회사가 부담해야 한다.

〈 임금지급기록 작성내용과 보관기간 〉

구분	내용
기록내용	노동자 성명, 급여액, 지불시기
기록확인	노동자 본인 서명으로 확인
보관기간	최소 2년

② 노동자 사유로 인한 경제적 손실액 공제 가능

〈임금지불임시규정〉 제16조에 따라, 노동자 본인의 원인으로 회사에 경제적 손실을 야기하고 노동계약에 약정이 있는 경우에 경제손실에 대한 배상을 요구할 수 있다. 노동자 본인의 임금에서 경제손실액을 공제할 수 있는 것이다.

그런데 회사의 징계성 과징금(지각이나 조퇴 등으로 인한 과징금 또는 회사 내 폭력행사로 인한 과징금)은 회사의 경제적 손실을 야기하는 인과관계를 입증하기 어려운 경우가 대다수이며 이에 따라 징계성 과징금을 임금에서 공제할 때에는 매우 주의해야 한다.

또한, 노동자가 야기한 경제적 손실에 대한 매월 최대 공제 가능액은 노동자 본인의 당월 임금의 20%이다. 더불어 공제 후 잔액이 현지의 월간 최저임금보다 적은 경우에는 최저임금을 급여로 지불해야 한다.

〈노동자 임금 공제 가능 조건과 한도〉

구분	징계 예시
공제가능 상황	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약에 약정 있을 것 • 노동자 본인 원인으로 회사에 경제적 손실을 야기하였을 것
공제가능 한도	<ul style="list-style-type: none"> • 노동자 본인의 당월 임금의 20% • 단, 공제 후 잔액이 최저임금 이상이어야 함

③ 회사의 대리징수 대리납부 의무이행 필요

〈개인소득세법〉과 사회보험 및 주택공적금 관련 법규에 의거, 회사는 노동자 급여지급 전 개인소득세, 각종 사회보험비용과 주택공적금, 법원에서 판결한 부양 또는 양육비 등을 대리 공제하여 납부 또는 지급하는 의무를 이행해야 한다. 이러한 대리공제 및 납부행위는 〈임금지불임시규정〉 제15조에 가능하도록 약정되어 있어 위법행위를 구성하지 않는다.

(7) 휴가관리

1) 법정공휴일

〈전국 명절 및 기념일 휴가방법(全国年节及纪念日放假办法)〉에 의거 중국의 법정공휴일은 다음과 같다. 특히 노동관련 법률에 의거 아래 전국민이 휴

무하는 법정공휴일에 근무하는 경우, 사용자가 노동자에게 추가 연장근무수당을 지급할 의무가 있다.

〈중국 법정공휴일〉

적용대상	구분	휴일 날짜	휴무 일수
전국민	신정	1월 1일	1일
	구정	음력 1월 1일~3일	3일
	청명	24절기중 청명 당일	1일
	노동절	5월 1일	1일
	단오절	음력 5월 5일	1일
	추석	음력 8월 15일	1일
	국경절	10월 1일~3일	3일
일부국민	여성절	3월 8일	여성 직원 0.5일
	청년절	5월 4일	만 14세 이상 28세 이하 청년 0.5일
	아동절	6월 1일	만 14세 이하 아동 1일
	건국절	8월 1일	현역 군인 0.5일

2) 개인휴가

회사 생활을 하면서 어떠한 사유로든 개인 휴가를 신청하지 않는 노동자는 거의 찾아보기 어렵다. 그만큼 개인휴가는 빈번하게 발생하는 업무이므로 개인휴가 관련 일반 규정과 신청, 승인권한을 분명하게 제정하여 시행하는 것이 타당하다.

① 개인휴가 일반규정

우선 개인휴가는 모두 신청과 승인에 의해 이행되도록 해야 한다. 노동자 본인이 직접 신청서를 작성하여 부서 경리나 책임자의 승인을 받아, 인사부에 전달하여 시행하는 것을 원칙으로 하면 될 것이다. 특수한 상황으로 인해 사전 또는 직접 신청이 어려운 경우에는 사후에 보충 수속을 진행하도록 요구한다. 휴가신청 승인권한은 회사 상황과 노동자 직위나 직무 등을 고려하여 부서 경리나 책임자 또는 총경리가 행사하도록 한다.

② 휴가기간 제한 설정

휴가신청은 0.5일 또는 1일 단위로 진행하도록 하고, 업무 지장을 방지하기 위해 연속하여 최대 3일 내지 5일 또는 연간 연속 누계일수가 지정기한을 초과하지 않도록 정하는 것이 합리적이다.

③ 직무대리인 지정 요구

직무나 직위 특성을 고려, 휴가기간 중 노동자 본인의 업무를 대리할 대리인을 지정하여 관련 업무를 처리하도록 규정화 한다.

④ 무급휴가 시행

신청 및 승인을 걸쳐 개인휴가를 진행한다 하더라도, 개인휴가는 무급으로 처리됨을 규장제도에 명시하여 시행한다.

⑤ 규정위반시 처벌

신청 또는 승인 없는 개인휴가, 사후 보충수속을 처리하지 않은 경우, 사전 승인 없이 최장 연속 휴가일수를 초과하는 등의 경우에는 무단결근으로 간주하여 처리한다.

3) 유급연차휴가

① 연차휴가 적용 대상

회사와 노동관계가 성립된 노동자와 노무파견직원이 유급 연차휴가 대상자이다. 아르바이트나 파트타임, 실습생, 법정 퇴직 후 재고용된 노무계약 형태의 고용자는 연차휴가를 적용하지 않는다.

② 연차휴가 일수

해당 회사에서 연속 1년 근무하거나 또는 이전에 어느 직장에서도 연속 1년 근무가 입증되는 경우에 연차휴가 권리가 발생한다. 여기서 말하는 ‘연속’은 중간에 하루라도 노동관계가 중단되지 않고 계속되는 것을 의미한다. 〈직원 연차유급휴가조례〉 및 〈기업직원 연차유급휴가 실시조례〉에 따른 연차유급휴가 일수는 해당 회사에서의 근속연수와 입사 전 다른 회사의 근속연수를 합한 누적 근속연수를 기준으로 결정된다.

〈근속연수별 연차일수〉

누적 근속연수	연차일수
1년 이상 ~ 10년 이하	5일
10년 이상 ~ 20년 이하	10일
20년 이상	15일

비고 :

1. 이전 직장에서도 연속 1년 이상 근무가 확인된 자는 입사일-연말 기간에 상응하는 잔여기간 사용 가능
2. 가족방문휴가, 결혼 및 장례 휴가, 출산휴가 등은 연차휴가에 포함되지 않음
3. 연차유급휴가는 근무기간 1년 이상인 경우에 부여되며, 아직 전 근무기간까지 누적 계산
4. 다음과 같은 경우에는 연차유급휴가를 향유하지 않음
 - 하계휴가 또는 동계휴가 사용일수가 연차유급휴가 일수보다 많은 경우

- 노동자의 청원휴가 누적일수가 20일 이상이고, 기업이 규정에 의거 급여를 공제하지 않는 경우
- 누적근무기간이 1년 이상 10년 이하인 노동자의 병가 누적일수가 2개월 이상인 경우
- 누적근무기간이 10년 이상 20년 이하인 노동자의 병가 누적일수가 3개월 이상인 경우
- 누적근무기간이 20년 이상인 노동자의 병가 누적일수가 4개월 이상인 경우

인사관리 실무에 있어 가장 어려운 점은 타 회사에서의 근속연수를 어떻게 확인하느냐에 있다. 가장 보편적인 방법은 직원에게 입증 책임을 부여하고 신규 채용시 사회보험 납부증명서 등 증빙을 제출하여 본인의 근속연수를 증명하도록 하는 것이다. 만일 신규 채용하는 노동자가 관련 증빙을 제출하지 못하는 경우에는 자사에서의 근속연수 만을 기준으로 연차휴가 일수를 적용한다.

③ 연차휴가 시행방법

〈직원 연차유급휴가조례〉 제5조 제2항에 의거 회사는 1개 연도 내에 노동자에게 연차유급휴가 일수를 전부 부여하거나 그 일부에 대하여 여러 차례 나누어 부여할 수도 있다. 또한 사용자는 생산 및 업무 특성에 따라 해당 연도를 이월하여 노동자에게 연차유급휴가를 부여할 수도 있다. 즉, 연차휴가 배정의 주도적 권한을 회사가 행사할 수 있는 것이다. 이에 직전연도 말이나 연초에 연간 경영계획을 고려, 연간 연차휴가 시행방안을 수립하고, 전직원을 대상으로 통일적으로 배정하여 시행하는 것이 좋다. 즉, 경영활동 영향을 최소화하기 위해 정상가동이 제한되는 춘절, 국경절 등 장기 법정휴일이나 폭염이나 한파로 정상조업이 어려운 시기, 비성수기 등에 통일적으로 연차휴가를 시행하는 것이 바람직하다.

회사의 통일적 연차휴가 시행방안이 합리적이면 노동자는 회사의 안배를 따라야 한다. 단, 업무상 필요로 인해 연차휴가를 안배할 수 없거나 다음 연도로 이월하여 시행해야 하는 경우에는 노동자 본인의 동의를 필요하다.

④ 연차휴가 미사용에 따른 보상

사용자가 업무상 사정으로 연차유급휴가를 부여할 수 없으면, 노동자 동의를 거쳐 연차유급휴가를 부여하지 않을 수도 있다. 그러나, 노동자 1일 임금의 300%기준으로 미소진 연차휴가일수에 대한 연차수당을 별도 지급해야 한다. 300%에는 근무한 당일의 임금 100%가 포함되어 있으므로 실제로는 200%를 추가 보상하는 셈이다.

연차휴가 보상의 기준이 되는 1일 임금은 해당 노동자의 보상금 지급전 12개월의 잔업비를 제외한 평균임금이다. 만일, 연차휴가를 부여하지 않고 보상금도 지급하지 않는 경우에는 관할 부서에서 시정을 명령하고, 시정을 거부하는 경우에는 법정 보상금 200%에 기한 내 미지급 배상금 300%를 더해 총 500%를 지급해야 한다.

⑤ 연차휴가 관리 유의사항

가. 연말 미소진 연차휴가 관리

원칙적으로 연차휴가는 연내에 사용하도록 관리해야 한다. 미소진 연차휴가는 노동자 본인의 동의를 받아 다음연도로 이월할 수 있으나 이월하지 않고 보상을 요구하거나 퇴사하는 경우 200% 보상이 불가피하다. 따라서 매년 10월 ~ 11월 무렵, 직원의 연차휴가 사용현황을 파악하여 연차휴가를 사용하지 않는 노동자에게 연차휴가 사용을 통지하고, 지정기한까지 잔여 연차휴가의 사용이나 포기를 선택하도록 관리해야 한다.

나. 노동계약 해제 또는 종료시 미소진 연차휴가 관리

퇴사일까지 연차일수를 소진하지 않은 경우에는 미사용일수¹²⁾에 대해 200% 보상금을 지급해야 한다. 퇴사가 결정된 직원에게는 연차휴가 사용을 통지하여 퇴사 전에 사용을 완료하도록 요구하고 관련 증거를 확보해 두는 것이 바람직하다.

한편, 퇴직 전에 직원이 사용한 연차휴가일수가 연간 사용가능일수를 초과하여도 임금에서 공제할 수 없다.

4) 여성노동자 3기(임신, 출산, 수유) 휴가

① 여성노동자 3기(임신, 출산, 수유) 휴가일수

〈여성직원 노동보호 특별규정〉 및 각 지역 〈인구 및 계획생육 조례〉 등 규정에 따른 여성 직원 출산휴가에 관한 내용은 다음과 같다. 여성노동자의 출산휴가 및 배우자 간호휴가는 모두 유급휴가 조건으로 시행되고 있다.

〈 주요 지역별 여성직원 3기(임신, 출산, 수유) 관련 휴가일수 〉

구분	출산 (산전휴가 15일 포함)	난산	다태아 (쌍둥이 이상)	유산	수유 휴식/휴가	배우자 간호 휴가
국가	98일	+ 15일	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> 4개월이하: 15일 4개월이상: 42일 	- 1시간/일 휴식 - 다태아: +1시간/인	규정 없음

12) 미소진 연차일수: (당해연도 회사에서 근무한 캘린더일수 / 365일) * 본인의 법정 연차휴가일수 - 연차휴가 사용일수

구분	출산 (산전휴가 15일 포함)	난산	다태아 (쌍둥이 이상)	유산	수유 휴식/휴가	배우자 간호 휴가
베이징	128일 (사용자 동의를 거쳐 1-3 개월 추가)	+15일	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> • 4개월이하: 15일 • 4개월이상: 42일 	<ul style="list-style-type: none"> - 1시간/일 휴식 - 다태아: +1시간/인 	15일
상하이	128일	+15일	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> • 4개월이하: 15일 • 4개월이상: 42일 	<ul style="list-style-type: none"> - 1시간/일 휴식 - 다태아: +1시간/인 	10일
광둥성	178일	+30일 ¹³⁾	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> • 4개월이하: 15일~30일 • 4개월이상 7개월이하: 42일 • 7개월이상: 75일¹⁴⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> - 1시간/일 휴식 - 다태아: +1시간/인 	15일
장쑤성	128일	+15일	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> • 2개월이하: 최소 20일 • 2개월이상 3개월이하: 30일 • 3개월이상 7개월이하: 42일 • 7개월이상: 98일¹⁵⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> • 수유 휴식 시간 국가 기준 동일 • 사용자 동의를 거쳐 6개월 이하의 추가 수유휴가 부여 가능 (임금은 최저임금 대비 80% 이상)¹⁶⁾ 	15일
산둥성	158일	+15일	+15일/인	<ul style="list-style-type: none"> • 4개월이하: 15일 • 4개월이상: 42일 	<ul style="list-style-type: none"> - 1시간/일 휴식 - 다태아: +1시간/인 	7일

13) 광둥성 <여직원 노동보호 특별규정>실시방법(广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法) 제11조 제1항

14) 광둥성 <여직원 노동보호 특별규정>실시방법(广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法) 제11조 제2항

15) 장쑤성 <여직원노동보호특별규정>(江苏省女职工劳动保护特别规定) 제12조

16) 장쑤성 <여직원노동보호특별규정>(江苏省女职工劳动保护特别规定) 제17조

비고 :

1. 상하이시¹⁷⁾ 및 광둥성¹⁸⁾의 경우 임신 7개월(28주) 이상의 여직원에게 1시간/일 휴식시간 부여.
2. 상하이시는 회사 동의를 거쳐 산전휴가 2.5개월(산전휴가는 전체 출산휴가에 포함됨) 부여 가능.
3. 장쑤성¹⁹⁾은 임신 3개월 미만 또는 7개월 이상의 여직원에게 1시간/일 휴식시간 부여. 출근이 어려운 경우 의료기관에서 발급된 증명서를 근거로 휴식기간 부여.

이 밖에도 광둥성과 장쑤성에서는 계획생육 관련 특별휴가도 별도 시행되고 있다.

〈광둥성과 장쑤성의 계획생육 관련 휴가일수〉

구분	광둥성	장쑤성
자궁내 피임기구 설치	2일	2일
자궁내 피임기구 제거	1일	2일
난관 결찰 수술	21일	21일
정관 결찰 수술	7일	7일
난관 복구 수술	14일	21일
정관 복구 수술	14일	14일

17) 상하이시 〈여직원노동보호방법〉(上海市女职工劳动保护办法) 제12조

18) 광둥성 〈여직원노동보호특별규정〉실시방법(广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法) 제10조 제3항

19) 장쑤성 〈여직원노동보호특별규정〉(江苏省女职工劳动保护特别规定) 제11조 제4항 및 제5항

② 여성3기 급여 지급

〈여직원 노동보호 특별규정〉에 의거, 회사는 여직원의 임신, 출산, 수유 등을 이유로 급여를 감액할 수 없고, 또한 해고나 노동계약 해제를 진행할 수 없다. 이러한 행위가 발생하는 경우 모두 위법행위를 구성하여 관련 배상을 진행해야 하므로 주의가 필요하다.

원칙적으로 임신 및 수유기간에 정상적으로 근무하는 경우에는 노동계약에 약정된 급여기준에 따라 지급해야 한다. 다만, 출산휴가기간에는 생육보험금이 지급되고, 회사는 별도로 급여를 지급할 필요가 없다. 그러나 회사가 생육보험에 가입하지 않았거나 보험료를 적시에 납부하지 않은 경우에는 생육보험금 혜택을 누릴 수 없고, 회사가 직접 지불해야 한다.

③ 생육보험금 대우

여성3기에 생육보험기금을 통해 생육의료비와 생육보조금을 받을 수 있다.

가. 주요 지역의 생육보조금 지급액

구분	생육보조금 지급액
산둥성	출산 전년도 개인 월평균 급여/30 * 출산휴가 일수
베이징시	출산 당월 급여/30 * 출산휴가 일수
상하이시	출산 또는 유산 당월 소재단위 전년도 직원 월평균급여 * 출산휴가 일수
광둥성	출산 전년도 고용단위 월평균 급여/30 * 출산휴가 일수
장쑤성	출산 전년도 고용단위 월평균 급여/30 * 출산휴가 일수

나. 주요 지역의 생육의료비 지급액

구분	생육의료비 지급액
산둥성	임신, 출산기간에 발생한 의료검사비, 조산비, 수술비, 입원비, 약품비, 치료비 계획생육수술(자궁내 피임기구, 유산, 유도분만, 불임, 재소통수술 등) 의료비
베이징시	임신, 출산기간에 발생한 의료검사비, 출산비, 수술비와 입원비, 약품비 계획생육수술(자궁내 피임기구, 유산, 유도분만, 불임, 재소통수술 등) 의료비
상하이시	출산: 3,600위안, 임신 4개월 이상 유산: 600위안, 임신 4개월 미만 유산: 400위안 단, 인공유산의 경우 지급되지 않으며, 의료보험기금을 사용해야 함
광둥성	임신, 분만 관련 의료비(출산전 검사, 중절수술, 조산, 수술, 입원, 약품, 임신 합병증 관련) 계획생육수술(자궁내 피임기구, 유산, 유도분만, 불임, 재소통수술 등) 의료비
장쑤성	임신 및 분만 기간에 발생한 출산전 검사, 입원 분만/생육으로 발생한 유산, 유도분만 과정에서 발생한 의료비, 분만 입원기간에 생육으로 발생한 합병증 치료비 계획생육수술(자궁내 피임기구, 유산, 유도분만, 난관/정관 결찰, 복구 수술 등) 의료비

5) 가족방문휴가

가족방문휴가는 통상 사기업 직원에게 부여되지 않는다. 가족방문휴가를 부여하게 된 이유는 계획경제체제하에 노동자들이 대부분 국가기관 또는 국유 기업에서 근무하면서 주 6일 근무제를 시행하였고 또한 교통이 불편하여 가족 간 방문이 어려웠기 때문이다. 그러나 사기업 취직 노동자가 늘어나고 주5일제 근무 실행, 법정공휴일 증가 및 교통 편의성 제고 등의 환경적 변화로 인해 현

재는 가족간 방문이 용이해짐에 따라 국유기업, 국가기관 등에서 근무하는 노동자에게만 부여되는 동 휴가는 형평성에 어긋난다는 평가를 받고 있다.

〈국무원의 직원가족 방문대우에 관한 규정〉(国务院关于职工亲属探亲待遇的规定)에 의거 가족방문휴가는 국가기관, 인민단체, 국유기업, 공공기관(事業單位)에서 근무하는 노동자에게 부여된다. 가족방문휴가는 다시 부모방문휴가와 배우자방문휴가로 구분되며 이에 관한 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈가족방문휴가일수〉

구분	적용조건 (모두충족)	미혼 노동자	기혼 노동자	비고
부모방문	부모와非同거 휴일 모임불가	매년 1회, 20일	매4년 1회, 20일	• 장거리 노정 (路程) 휴가 부여
배우자방문	만 1년 근무 배우자와非同거 휴일모임 불가	해당 없음	매년 1회, 30일	• 공휴일과 법 정공휴일 포 함

6) 결혼 및 장례휴가

국유기업 노동자는 〈국유기업 노동자 결혼 및 장례와 노정휴가 신청 문제에 관한 규정〉(关于国营企业职工结婚丧假和路程假问题的通知)에 따라 결혼 및 장례휴가가 부여되고, 사기업의 경우 각 지역 〈인구 및 계획 생육 조례〉 및 광둥성 〈기업직원 휴가대우, 사망위로금대우 잠행규정〉(广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定)에 따라 기업 노동자에게 결혼 및 장례휴가를 부여하며 이에 관한 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈 결혼 및 장례휴가 일수 〉

구분	국유/사기업 결혼휴가	국유기업 장례휴가		비고
		직계가족 사망 (부모, 배우자, 자녀)	배우자 부모사망	
국가	1~3일	1~3일	-	<ul style="list-style-type: none"> • 장례휴가의 경우 장거리 노동휴가도 별도 부여 가능 • 사기업 장례휴가에 관한 지역별 규정은 존재하지 않음. 이에 회사 상황에 따라 자율규정 가능
베이징	10일	-	-	
상하이	10일	-	-	
광둥성	3일	1~3일	최대 3일 (사용자 동의 필수)	
장쑤성	13일	-	-	
산둥성	3일	-	-	

(8) 병가 및 의료기 관리

1) 병가와 의료기 개념

중국에서 병가는 생리적인 개념으로 질병이나 부상으로 휴식시간을 갖기 위해 필요한 시간을 의미한다. 일반적으로 단기간의 병휴가 병가로 진행되며 노동자 본인이 회사측 규장제도에 의거, 병가를 신청하고 시행하는 것이 일반적 관행이다.

의료기는 노동자가 질병을 앓거나 비업무상 부상으로 인해 업무를 중단하고 질병을 치료하기 휴식하는 기간을 의미하고, 의료기간 중에는 노동자와 합의가 이루어지지 않는 이상 계약기간 만료를 이유로 노동계약

종료 또는 사측의 일방적인 노동계약 해제가 불가하다. 노동자의 근속연수를 기준으로 법정 기간이 설정되며, 법률에서 정한 급여를 지급해야 한다.

〈 병가와 의료기 비교 〉

구분	병가	의료기
개념	병이 생겨 휴식하기 위한 시간	업무를 중단하고 질병치료를 위해 향유할 수 있는 기간
시행기간	일반적으로 단기	일반적으로 장기
법정기한	법률상 규정 없음	법률상 규정 있음
노동계약 해제/종료 제한	법률상 규정 없음	의료기 중 해제/종료 불가

2) 병가 관리

회사는 병가의 남용이나 고의적인 장기 병가 신청을 방지하기 위해 기업의 자주권을 행사하여 규장제도에 병가 신청과 승인조건, 절차를 분명하게 제정하여 시행해야 한다.

① 기본 사항

우선, 입사시점에서 신체검사를 시행하여 건강한 노동자를 직원으로 채용할 필요가 있다. 다음으로는 병가관리 내용을 규장제도에 정하여 병가일수 제한과 초과시의 규제, 병력카드나 치료, 약품, 검사결과를 입증하는 증명문건 제출 의무, 병가 신청 및 승인 절차, 회사의 병가 진실성 여부에 대한 조사권 등을 규정해야 할 것이다.

② 엄격한 병가 신청요건 설정

병가신청서와 함께 일정 급수 이상의 병원에서 발급한 병가증명서, 병력기록카드, 진료비 납부증명서 등 증빙자료를 첨부할 것을 엄격하게 요구해야 한다. 특히 병가증명서에 담당 의사의 성명, 연락처를 기재하여 병가의 진실성 여부나 관련 내용 심사에 참고할 수 있도록 하는 것이 좋다.

병가신청서나 기타 별도 문건에서 허위, 고의, 위조 등의 행위를 통해 병가를 신청한 경우 모두 회사 규장제도를 엄중히 위반한 행위로 간주하여 노동계약의 해제가 가능함을 사전에 고지하고, 병가신청자 본인의 서명확인을 받아 두어야 한다.

또한, 병가신청서 또는 증명문건을 제출하지 않은 경우 개인휴가로 간주하여 임금을 감액하거나 상황이 엄중한 경우에는 기타 징계처리가 가능하도록 해야 한다.

③ 병가 승인요건 설정

원칙적으로 병가 시행 전에 노동자 본인이 인사부에 신청하는 것으로 한다. 단, 직접 신청할 수 없는 경우에는 타인에게 위탁 처리가 가능하나 추후 증명문건을 지참하여 인사부에 도착, 보충설명서를 작성하여 제출하도록 하는 것이 좋다. 연속 병가 일수가 일정기한(예시 5일)을 초과하면 해당 직무나 직위에 따라 부서책임자 또는 총경리의 승인을 받아 시행하는 것이 합리적이다.

④ 병가 급여

일반적으로 아래 2개 상황을 기준으로 임금지급 기준이 확정된다. 단, <노동법의 철저한 집행을 위한 약간 문제에 대한 의견>(勞部發[1995]30號)에

의거 병가 중 임금은 현지 최저임금의 80% 보다 낮아서는 안 된다. 만일 회사 소재지 정부기관에서 시행하는 별도 규정이 있거나, 회사와 근로자간 체결한 개별 또는 집단 노동계약 또는 회사의 취업규칙 등에 별도 약정이 있는 경우에는 해당 약정이나 규정을 준수하도록 한다.

3) 의료기 관리

① 의료기 적용요건

노동자가 질병이나 비업무상 부상으로 인해 일정기간 휴식하지 않고, 업무를 중단하고 치료를 받는 경우에는 의료기가 적용된다. 업무정리 후 치료기간이 일정기간(예시 1개월)이상이거나 일정기간(예시 2개월)내에 연속 누계 병가일수가 회사 규장제도에서 정한 지정일수(예시 30일)을 초과하면 의료기를 적용할 수 있다. 의료기 처리가 필요한 대상노동자가 병원의 병가증명 및 병력카드 등을 지참하여 인사부에 가서 의료기 협의문건을 체결하도록 규정화해야 한다.

② 법정 의료기 기간

의료기는 질병이나 부상 정도와 관계없이 근속연수에 따라 법규정에 의거 정해진다. <기업직공 질병 및 비업무상 부상 의료기 규정>(企业职工患病或非因工负伤医疗期规定)에 의거, 노동자가 질병이나 비업무상 부상으로 업무를 중지하고 치료를 받는 경우, ‘실제 참여한 근속연수와 해당 회사의 근속연수’를 기준으로 최소 3개월에서 최대 24개월까지의 의료기를 부여해야 한다. 단, 1995년 발표된 <특수질병 의료기에 관한 통지>(企业职工患病或非因工负伤医疗期规定)에 의거 암, 정신병, 만신불수 등 24개월 내 치유 불가한 특수질병인 경우에는 기업과 노동 주관부서의 승인을 받아 적절하게 의료기를 연장할 수 있다.

〈 국가의 법정 의료기 표준 〉

실제 참여 근속연수	해당 회사 근속연수	의료기	의료기 계산주기
10년 이하	5년 이하	3개월	6개월
	5년 이상	6개월	12개월
10년 이상	5년 이하	6개월	12개월
	5년 이상 10년 이하	9개월	15개월
	10년 이상 15년 이하	12개월	18개월
	15년 이상 20년 이하	18개월	24개월
	20년 이상	24개월	30개월

비고 :

1. 의료기 계산주기는 병가 1일차 기준으로 누적 계산. 예를 들어 3개월 의료기 혜택을 누릴 수 있는 노동자가 2021년 3월 5일부터 업무를 중단하고 휴식에 들어간 경우, 해당 직원의 의료기는 3월 5일부터 9월 5일 기간으로 확정되며, 이 기간 중 연속 또는 비연속 누적일수가 3개월이 되면 의료기 만료되고, 이에 따라 노동계약 해제 또는 종료 처리를 개시할 수 있음
2. 의료기 중 휴일, 법정휴일은 의료기 기간에 포함

한편, 상하이시는 해당 회사의 근속연수만을 기준으로 1년 미만 근무하는 경우에는 3개월, 이후부터는 매 1년 마다 1개월씩 추가하여 최대 24개월 의료기 혜택을 누릴 수 있도록 하는 규정을 시행하고 있다. 타 회사에서의 근속연수까지 부담해야 하는 국가나 타지역 규정 대비 훨씬 합리적인 규정이라 보인다.

③ 의료기 급여

의료기에는 업무가 중단되기 때문에 회사가 정상급여를 지급하지 않을 수

있다. 그러나 급여 전액을 지급하지 않는 것은 위법에 해당하므로 유의해야 한다. <기업직공 질병 또는 비업무상 부상 의료기 규정> 제5조에서는 의료기간 중 병가급여, 질병구제비를 유관 규정에 따라 명확하게 시행하길 요구하고 있다.

가. 국가의 병가급여 및 질병구제비

의료기 6개월 이내에는 병가급여가, 6개월 초과시에는 질병구제비가 지급된다. 질병구제비는 업무에 복귀하거나 상해장애 또는 사망 판정시까지 지급된다. <기업직공 질병 또는 비업무상 부상 의료기 규정>에 관한 노동부의 정책 해석 문건에서 공개된 지급기준은 다음과 같으며, 이는 <노동보험조례 실시세칙> 제17조~제18조에서 정한 의료기간 중 병가급여 및 질병구제비 지급기준에 근거한 것으로 보인다.

<국가의 의료기간 중 병가급여 또는 질병구제비 지급기준>

구분	병가 기간	해당회사 근속연수	금액	비고
병가 급여	6개월 이내	2년 미만	본인 급여의 60%	
		2년~4년 미만	본인 급여의 70%	
		4년~6년 미만	본인 급여의 80%	
		6년~8년 미만	본인 급여의 90%	
		8년 이상	본인 급여의 100%	
질병 구제비	6개월 초과	1년 미만	본인 급여의 40%	회사 평균급여의 40% 보다 적은 경우, 회사 평 균급여 40% 기준으로 지급. 단, 본인급여를 초 과할 수 없음.
		1년 ~3년 미만	본인 급여의 50%	
		3년 이상	본인 급여의 60%	

나. 주요 지역의 의료기 급여

상하이시는 〈노동보험조례 실시세칙〉에서 정한 국가 기준과 가장 유사하게 지급되고 있다. 한편 베이징, 장쑤성, 광둥성은 최저임금 80% 이상만 지급하면 되기 때문에 가장 기업에 유리한 제도가 시행되고 있다.

〈주요 지역별 병가급여 또는 질병구제비 지급기준〉

구분	병가급여	질병구제비	비고
산둥성	본인급여 70%	본인급여 60%	최저임금 80% 이상
베이징시	최저임금 80% 이상	최저임금 80% 이상	쌍방 약정 우선 적용
장쑤성	최저임금 80% 이상	최저임금 80% 이상	쌍방 약정 우선 적용
광둥성	최저임금 80% 이상	최저임금 80% 이상	쌍방 약정 우선 적용
상하이시	국가기준과 동일	국가기준과 동일	본인급여는 정상 상황에서 실제 받는 급여의 70%로 계산. 최저임금 80% 이상

다. 유의사항

산둥성의 경우 본인급여를 어떻게 결정하는지에 따라 지급기준이 달라질 수 있다. 즉 ‘본인임금’을 기본임금과 평균임금 중 어떠한 기준으로 적용하는지에 대한 법적 기준이 불분명한 것이다. 의료기 기간 중 노동자를 보호한다는 취지에 따르면 직전 12개월의 월평균임금을 기준으로 지급하는 것이 타당하다고 볼 수 있다. 하지만 실무적으로는 일단 기본임금 기준으로 지급한 후, 이로 인한 분쟁이 발생하는 경우 그 차액을 보충 지급하는 방법을 취해도 사측에 큰 손해가 발생하지 않을 것으로 보여, 병가급여와 질병구제비 지급 최소화를 통해 병가 남용을 방지하는 것을 더 중시해도 나쁘지 않아 보인다.

베이징이나 장쑤성 같이 최저임금의 80% 이상만 지급해도 되는 지역에서도 노동계약이든 규정제도에서도 최저임금의 80%로 병가급여와 질병구제비를 지급한다고 분명하게 약정해 놓아야 한다. 약정이 없는 경우에는 병가 지급기준을 두고 노동분쟁에 휘말릴 가능성이 커지기 때문이다.

Case study :

베이징에서 만 14년 근무한 노동자의 병가임금 지급 사례

Y씨는 대학 졸업 후 만 11년간 다른 회사에서 일하다가 R사에 입사, R사에서의 근속연수는 3년이다. 어느날 Y씨는 업무와 무관한 교통사고를 당해 상해를 입었고 병원에 입원하여 치료 및 요양을 해야 했다. 그런데 Y씨는 최근 1년간 이미 30일의 병가를 신청하여 사용한 상태였다. 이러면, Y씨의 남은 의료기간은 얼마이고, 의료기간 중 급여는 어떻게 지급되어야 할까?

우선, Y씨의 실제 참여 근속연수 10년 이상, 해당 회사의 근속 연수 5년 이하로 6개월의 의료기 혜택을 누릴 수 있다. 그런데 Y씨가 이미 1개월의 병가를 통해 의료기 혜택을 누렸으므로 잔여 의료기간은 5개월이다.

한편, 회사는 노동계약에서 의료기간 중 급여는 노동자 본인의 정상 급여(6,000위안)의 70%로 약정하였고, 해당 금액이 베이징 최저임금을 초과한다. 이에 회사는 Y씨의 의료기간 중 정상급여의 70%인 4,200위안/월을 지급하면 된다.

(출처 : 바이두 검색자료 일부 인용)

(9) 공상(산업재해) 관리

1) 공상(工傷, 산업재해)의 개념

공상(工傷)은 업무 중 사고로 인한 부상이나 직업병 상해 등을 의미하나 소속 노동자의 모든 부상이나 상해가 공상으로 인정되는 것은 아니다. 의사의 진단서와 정부 유관 부처로부터 공상을 인정받아야 비로서 조건이 성립되어,

공상으로 인한 보상을 받을 수 있게 된다. 그런데 공상사고가 직원의 업무상 과실행위로 인해 발생하였다 하더라도, 아래 요건을 충족하면 공상으로 인정되며, 공상 배상의무자인 사측의 책임이 면제되지 않는다. 단, 사용자가 노동자의 고의 또는 중대과실에서 기원한 공상사고를 입증할 수 있는 경우는 제외한다.

〈공상 개념의 성립요건〉

No	요건 (모두 충족)
1	소속 노동자의 공상인정 또는 간주상황에 해당하는 업무상 부상, 상해, 질병 발생
2	국가 및 회사 인정 의료기관이 부상, 상해, 질병 발생사실 및 치료일수 진단서 발행
3	유관 정부부문에서 신청 수리, 심사하여 공상인정하는 서면문건 발행

2) 공상 인정대상

〈공상보험조례〉 유관 규정에 의거, 공상으로 인정, 간주 인정 또는 부인되는 상황이 다음과 같이 정해졌다.

〈공상 인정, 간주 인정, 불인정 대상〉

구분	근거법률	인정상황
공상 인정	공상보험 조례	<ul style="list-style-type: none"> • 작업시간 및 작업장소에서 업무상 원인으로 사고를 당해 부상을 입은 경우 • 작업시간 전후에 작업장소에서 업무 관련 예비 또는 마무리 업무를 처리한다고 사고를 당해 부상을 입은 경우 • 작업시간 및 작업장소에서 업무 직책을 수행한다고 폭력 등을 당해 상해를 입은 경우 • 직업병을 앓은 경우
	제14조	

구분	근거법률	인정상황
		<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 외출기간 중²⁰⁾, 업무상 원인으로 상해를 입거나 사고로 행방불명된 경우 • 출퇴근 도중²¹⁾ 본인의 주요 책임이 아닌 교통사고 또는 도시궤도교통, 여객운송 페리, 열차사고를 당해 부상을 입은 경우 • 법률, 법규가 정한 기타 공상으로 인정해야 하는 상황인 경우
공상 간주	공상보험조례 제15조	<ul style="list-style-type: none"> • 작업시간과 근무직위에서 돌발적인 질병으로 사망하거나 48시간 내에 구조조치를 취하였으나 효과가 없어 사망한 경우 • 재해구조 등 국가나 공공의 이익을 위한 활동 중에 부상을 입은 경우 • 노동자가 군대에서 복무하고 전쟁 또는 공무 중 입은 부상으로 인해 장애가 생겨 상해장애군인증을 취득하였고, 회사에서 근무한 이후에 재발한 경우
공상 불인정	공상보험조례 제16조	<ul style="list-style-type: none"> • 고의 범죄인 경우 • 음주 또는 마약 투여한 경우 • 자해 또는 자살인 경우

20) <최고인민법원 공상보험 심리규정> 제5조에서 정한 '업무상 외출기간 중'은 다음과 같음.
 첫째, 노동자가 회사 지시와 파견을 받거나 업무상 필요로 인해 작업장소 외에서 업무직책 관련 활동에 종사하는 기간.
 둘째, 노동자가 회사의 지시와 파견을 받아 외출하여 학습 또는 회의에 참석하는 기간.
 셋째, 노동자가 업무상 필요로 인해 외출하는 기타 활동기간.
 단, 노동자가 업무상 외출기간 중 업무 또는 회사가 지시 및 파견하여 외출 학습, 회의 참가와 무관한 개인활동을 하고 부상을 입은 경우는 인정하지 않음.

21) <최고인민법원 공상보험 심리 규정> 제6조에서 정한 '출퇴근 도중'의 상황은 다음과 같음.
 첫째, 합리적인 시간 내에 근무장소와 주거지, 경상 거주지, 회사 기숙사를 왕복하는 합리적 노선에서의 출퇴근 도중
 둘째, 합리적인 시간 내에 근무장소와 배우자, 부모, 자녀거주지를 왕복하는 합리적 노선에서의 출퇴근 도중
 셋째, 일상 근무 생활에 필요한 활동에 종사하고, 동시에 합리적인 시간과 합리적인 노선에서의 출퇴근 도중
 넷째, 합리적인 시간 내에서 기타 합리적인 노선으로의 출퇴근 도중

Case study :**손가락 골절과 같은 가벼운 부상에도 공상인정 요구한 사례**

제조업체에 근무하는 Q씨는 회사 작업장에서 평일 정상 작업시간에 자재를 이동시키는 과정에서 손가락 골절의 비교적 가벼운 부상을 입었다. 통증으로 인해 정상 노동이 불가하여 회사는 정상임금 지급을 조건으로 병가를 승인, 시행하였다. 그런데 Q씨는 병가가 지나 출근한 후 공상보험금 수령을 위해 사측에 공상인정 신청을 요구하였다. Q씨의 공상인정 신청은 받아들여질 수 있는 것인가?

결과적으로 Q씨는 비교적 가벼운 부상을 입긴 하였으나, 〈공상보험조례〉 제14조에서 정한 '작업시간 및 작업장소에서 업무상 원인으로 사고를 당해 부상을 입은 경우' 요건에 해당하고, 동 조례 제15조에서 정한 공상 불인정 요건이 존재하지 않는다. 따라서 공상인증 신청과 보험금 수령을 위한 기본조건은 충족된 것으로 보인다. 회사는 Q씨 주장에 따라 공상인정 절차를 진행하는 것이 타당한 것으로 보인다. 단, 공상인정을 위해 Q씨에게 회사가 지정하는 병원(공상인정시 인정되는 국가 지정병원)에서 진단서를 발급받아 올 것을 주문해야 한다.

- 발생 장소 : 회사 작업장
- 발생 시간 : 평일 근무시간 중
- 발생 원인 : 작업으로 인한 사고와 부상
- 공상 불인정 요건 : 해당 없음(고의 범위, 음주, 마약 투여, 자해, 자살과 무관)

(출처 : 중국비즈니스포럼 자료 일부 인용)

Case study :**회식 후 귀가 중 교통사고로 사망하고 공상인정 받은 사례**

산동성 지닝시의 한 회사에서 경리로 근무하던 S씨는 2020년 1월 13일 회사에서 퇴근 후 **식당에서 회식이 있으니 참석하라는 통지를 받고 당일 오후 회식에 참석한 후, 오후 8시 경 자전거를 타고 귀가하던 중 차량에 치이는 교통사고를 당해 사망하였다. 교통사고의 책임은 상대방 운전자에게 있고, S씨 과실은 없는 것으로 확인되었다.

S씨 유가족은 관할 사회보장국에 공상인정을 신청하였으나, 화식 후 귀가과정에서 발생한 교통사고이기 때문에 공상인정 범위에 해당하지 않는다고 통지하였다. 이에 S씨의 유가족은 법원에 소송을 제기하였고, 1심 관할법원은 사회보험국의 공상불인정 통지를 취소하고 판결일로부터 2개월 이내에 공상인정을 다시 내리라고 주문하였다.

사회보장국은 회사에서 나와 화식장소에서 화식을 하고 귀가하는 길이었기 때문에 '업무 범위'에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 법원은 회사가 화식을 통지한 만큼 업무와 관련성이 있으므로 업무의 연속으로 보아야 한다고 판단, 공상보험조례에서 정한 '출퇴근 도중 교통사고로 인한 부상'으로 보아야 한다고 판단한 것이다.

(출처 : 華律網(hualv.com))

3) 공상 인정절차

① 공상인정 신청 및 결정

공상 인정은 회사 또는 노동자 본인이나 그의 직계 친족 또는 노동조합에서 신청할 수 있다. 관할 정부기관은 공상인정 신청을 수리한 날로부터 60일 이내에 인정여부를 결정하고 서면으로 노동자 본인이나 그의 직계친속 및 해당 회사에 통지해야 한다.

단, 사실관계가 분명하고 권리와 의무가 분명하게 확인되는 사안에 대한 공상인정 신청을 수리하는 경우에는 15일 이내에 결정해야 한다.

다만, 사법기관이나 기타 관련 행정 주관부처의 결론을 근거로 삼아 결정해야 하는 경우에는 이들 기관이나 부처의 결론이 내리지는 날짜까지 인증 심사가 중지된다.

〈 공상인정 신청주체, 기간 및 제출서류 〉

구분	내용
신청주체	회사 또는 공상을 입은 노동자 본인이나 그의 직계 친족 또는 노동조합
신청기간	회사 : 사고로 인한 부상 발생일 또는 직업병 진단, 검증받은 날로부터 30일 내
	기타 : 사고로 인한 부상 발생일 또는 직업병 진단, 검증받은 날로부터 1년 이내
신청대상	관할 사회보험 행정부문
제출서류	<ul style="list-style-type: none"> • 공상인정신청표 : 사고 발생시간, 장소, 원인, 부상정도 등 정보 기입 • 노동관계 존재 증명자료 : 일반적으로 노동계약서 • 의료진단증명 또는 직업병 진단증명(또는 직업병 진단 감정서) • 노동자 본인 신분증 • 기타 제출 요구서류 : 교통사고책임인정서 등

② 공상인정 관련 유의사항

가. 회사측의 신청의무 불이행시 불이익

회사가 상해 사고 발생일 또는 직업병 진단, 검증을 받은 날로부터 30일 이내에 관할 사회보험 행정부서에 공상인정을 신청하지 않는 경우, 해당 기간 중 발생하고 공상보험조례에서 정한 공상보험대우 등에 부합하는 관련 비용을 회사에서 부담해야 한다. 따라서, 명백하게 공상으로 인정되는 사고에 대해서 신청의무를 적시에 이행하지 않아 회사의 비용 부담을 가중시키는 불이익이 발생하지 않도록 해야 할 것이다.

나. 공상인정 입증책임

노동자나 그의 직계친족은 공상을 주장하나, 회사가 공상을 인정하지 않은 경우, 회사가 공상이 아니라는 사실을 증명할 입증책임을 진다. 만일 회사가 입증하지 못하는

경우에는 〈최고인민법원 공상보험 심리 규정〉 제4조²²⁾에 의거, 공상을 인정하는 결론이 난다. 따라서 회사는 노동자의 부상이나 직업병 질환이 공상에 해당하는지 또는 고의범죄나 자해, 음주 등과 같은 공상 불인정 요건에 해당하는지를 입증할 수 있는 증거의 확보와 보존에 유의해야 한다.

4) 노동능력 감정

① 노동능력 감정 대상

경미한 공상사고인 경우에는 공상인정을 통해 치료기간을 부여받고, 공상보험에서 치료비용 등을 지급받으면 처리가 종료된다. 그러나 치료가 진행되었음에도 불구하고 장애가 남거나 노동능력에 영향을 주는 경우에는 부상이나 질병의 상태가 안정된 후 다시 한번 노동능력 감정을 받아야 한다.

② 노동능력 감정 등급

노동능력 감정은 노동 수행 기능 관련 장애정도와 자립 생활 관련 장애정도를 고려하여 등급이 내려지는 방식으로 처리된다. 노동 수행 기능 관련 장애정도는 10등급으로 구분되고, 가장 경미한 장애가 10급, 가장 위중한 장애가 1급이다. 자립 생활 관련 장애정도는 3등급(완전 자립 생활 불가, 대부분 자립 생활 불가, 자립 생활 불가)로 구분된다.

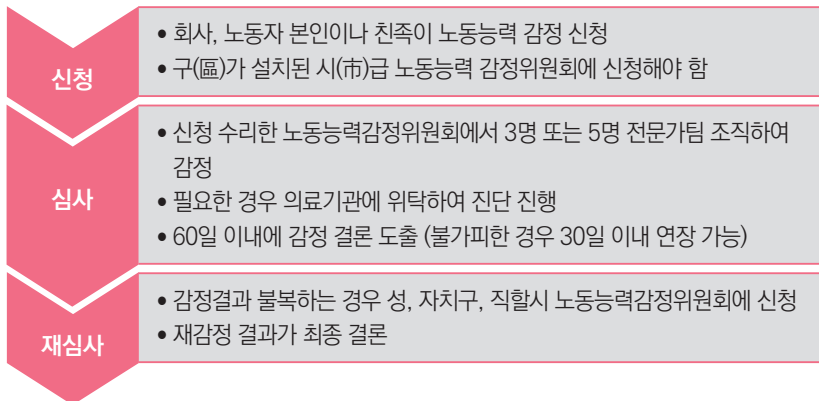
22) 〈최고인민법원 공상보험 심리 규정〉 제4조 : 사회보험 행정부문이 아래 정황을 공상으로 인정하는 경우, 인민법원은 이를 지지한다. (1) 노동자가 작업시간과 작업장소에서 부상을 입었으나 회사 또는 사회보험 행정부문이 업무상 원인으로 인해 야기되었는지를 증명할 증거가 없는 경우.

③ 노동능력 감정 절차

노동능력 감정은 회사, 노동자 본인이나 그의 친족이 구(區)가 설치된 시급 노동능력 감정위원회에 신청하고 이때 공상인정 결정문서와 공상 치료 관련 자료를 제출해야 한다. 신청을 수리한 노동능력감정위원회는 의료위생전문가 중에서 3명 또는 5명을 임의 지명하여 전문가팀을 조직하고, 해당 전문가팀이 감정의견을 낸다. 이때 필요한 경우 자격을 구비한 의료기관에 위탁하여 유관 진단을 진행할 수 있다. 노동능력 감정위원회는 신청 수리일로부터 60일 이내에 감정 결론을 내려야 하며, 불가피한 경우에는 30일 연장할 수 있다. 감정결과는 적시에 감정을 신청한 회사와 개인에게 송달되어야 한다.

만일, 감정을 신청한 회사나 개인이 감정 결과에 불복하는 경우에는 결과서를 통지 받은 날로부터 15일 이내에 상급(省, 자치구, 직할시) 노동능력 감정위원회에 재감정을 신청할 수 있으며, 상급 위원회의 감정 결과가 최종 결론이 된다. 노동자 본인이나 친족, 소재 회사 등이 장애 정도에 변화가 생겼다고 판단해도 재감정을 신청할 수 있다. 단, 노동능력 검증 결론이 난 날로부터 1년 이내에 신청해야 한다.

〈노동능력 감정 절차〉



5) 공상보험 혜택

① 공상보험기금 사용

회사는 소속 노동자를 위해 공상보험(산재보험)에 가입할 의무가 있고, 공상보험에 가입하고 공상인정을 받는 경우에는 치료비와 생활간호비, 공상보조금 등의 보험대우를 누릴 수 있다. 단, 공상인정 노동자의 치료가 업무상 부상으로 인해 유발된 질병이 아닌 경우에는 공상보험 혜택을 누릴 수 없고, 의료보험제도를 활용해야 한다.

② 공상보험기금을 활용한 치료 관련 규정

공상 인정을 받은 노동자는 국가가 지정하고 계약을 체결한 의료기관에서 치료해야 한다. 단, 긴급상황에서는 우선 근거리 의료기관에서 응급조치를 받을 수 있다. 또한 치료비용은 국가에서 정한 진료항목과 약품, 입원서비스 범위 내에서 지출되어야 보험금 혜택을 받을 수 있다.

구분	내용	비고
치료기관	국가가 지정한 의료기관	긴급상황시에는 부근에서 응급치료 가능
치료비용	공상보험 진료항목 목록, 공상보험 약품 목록, 공상보험 입원서비스 기준에 부합	구체목록이나 기준은 국무원 사회보험행정부문, 위생행정부문, 식품약품감독관리부문에서 제정

입원치료를 받는 경우의 식사보조비와 의료기관이 증명을 발급하고 관할 처리기구가 동의하여 공상인정 노동자가 타지역에서 치료를 받아야 하는 경우의 교통 및 숙식비도 공상보험기금에서 지급하며, 구체 지급기준은 관할 인민정부에서 정한다.

또한, 공상 인정을 받은 노동자가 국가가 지정한 의료기관에서 지출하는 재
활비용이 공상보험 진료항목, 약품 목록 및 입원서비스 등 규정에 부합하는 경
우에 한하여 공상보험기금에서 지불된다.

③ 공상으로 휴직하고 치료받는 경우의 대우

가. 노동능력 감정 이전 치료기간 중 대우

〈공상보험조례〉 제33조에 의거, 업무상 사고를 당해 부상을 입거나 직업병을 앓아
휴직하고 치료를 받아야 하는 경우, 해당 휴직기간 임금과 복리대우는 휴직 전과
동일하게 처리되어야 하며, 회사에서 매월 단위로 지급해야 한다. 휴직기간은
일반적으로 12개월을 초과하지 않는다. 다만, 부상정도가 심각하거나 특수한 상황이
경우에 한하여 구(區)가 설치된 시급 노동능력감정위원회의 확인을 받아 최장 12개월
연장할 수 있다.

나. 노동능력 감정을 받은 후의 대우

공상인정 노동자의 노동능력 감정 후 장애등급이 결정되면 기존과 동일한 대우를
중지하고, 공상보험 법률에 따른 상해장애 대우로 전환한다. 공상인정 노동자가
휴직기간이 만료된 이후에도 계속하여 치료를 받아야 하는 경우에는 계속하여
공상의료 대우를 누린다.

다. 자립 생활 불가능한 노동자에 대한 대우

자립 생활이 불가능한 노동자가 휴직 기간에 간병을 필요로 하는 경우에는, 회사에서
해당 간병을 책임져야 한다. 공상인정 노동자가 상해장애 등급을 판정받고 동시에 생활
간호가 필요하다고 감정된 경우에는 아래와 같이 공상보험기금에서 매월 생활간병비를
지급한다.

〈상해장애 등급 판정받고 자립 생활이 불가능한 노동자에 대한 생활간병비〉

구분	지급주체	지급액
완전 자립 생활 불가	공상보험기금	해당 지역 전년도 직원 월평균임금 50%
대부분 자립 생활 불가	공상보험기금	해당 지역 전년도 직원 월평균임금 40%
자립 생활 불가	공상보험기금	해당 지역 전년도 직원 월평균임금 30%

④ 업무상 상해장애 판정에 따른 각종 지급액

가. 국가규정에 따른 지급액과 지급주체

〈공상보험조례〉에서 정한 공상보험기금 및 회사가 부담해야 하는 각종 비용, 보조금의 명세와 지급주체는 다음과 같다.

구분	지급주체	지급액
공상치료기간 의료비	治疗工伤医疗费	공상보험기금
건강회복(재활)비용	康复费用	공상보험기금
상해장애 보조기구 설치 비용 ²³⁾	安装配置辅助器具费用	공상보험기금
입원 숙식보조비	住院伙食补助费	공상보험기금
타지 진료에 필요한 교통숙식비	职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用	공상보험기금
생활간병비	生活护理费	공상보험기금
1~4급 상해장애보조금	1~4级伤残津贴	공상보험기금

23) 일상생활 또는 취업에 필요하여 노동능력감정위원회의 확인을 받아 의족, 교정기, 의안, 의치 또는 휠체어 등 보조기구를 설치하는 비용

구분	지급주체	지급액
5~6급 상해장애보조금	5~6级伤残津贴	회사
일회성상해장애보조금	一次性伤残补助金	공상보험기금
일회성의료보조금	一次性工伤医疗补助金	공상보험기금
장례보조금	丧葬补助金	공상보험기금
부양가족위로금	供养亲属抚恤金	공상보험기금
업무상사망보조금	一次性工亡补助金	공상보험기금
노동능력검증비	劳动能力鉴定费	공상보험기금
휴직 치료기간 중 급여 및 복지	停工留薪期工资福利	회사
일회성 상해장애취업보조금	一次性伤残就业补助金	회사

A. 사망 또는 실종

노동자 본인이 업무상 사망하거나 실종되는 경우에는 기본적으로 부양가족 위로금과 일회성 업무상 사망보조금이 지급된다. 이중 부양가족위로금은 직원이 사망전 주요 생활원천을 제공하고 노동능력이 없는 친족을 대상으로 지급한다.

〈 업무상 사망 또는 업무상 실종으로 인민법인이 사망신고한 경우 〉

구분	부담주체	지급액	지급기준
장례보조금	공상보험기금	전년도 현지 노동자 평균급여*6개월	
부양가족위로금	공상보험기금	본인급여* 일정비율	배우자 40%/월 기타 친족 30%/월 독거노인, 고아: 지급비율 +10%/人/月
일회성업무상 사망보조금	공상보험기금	전년도 전국 도시지역주민 1인당 가처분수입 * 20배	

비고 : 1. 장례보조금은 상해장애 노동자가 휴직기간 중 공상으로 사망하는 경우에도 수령 가능

2. 상해장애 1~4급 노동자가 휴직기간에 사망시 장례보조금과 부양가족위로금 수령 가능

〈 업무상 실종된 경우 : 타지 출장기간에 사고 발생 또는 재난구조시 생사불명 〉

구분	부담주체	지급액	지급기준
급여	회사	본인급여	발생 당월부터 3개월, 4개월부터 지급중지
부양가족위로금	공상보험기금	본인급여* 일정비율	배우자 40%/월 기타 친족 30%/월 독거노인, 고아: 지급비율 +10%/人/월
일회성업무상 사망보조금	공상보험기금	전년도 전국 도시지역주민 1인당 가처분수입 * 20배*50%	

비고 : 1. 일회성 업무상 사망보조금은 생활이 곤란한 경우 지급 가능

2. 법원이 사망선고하는 경우에는 위의 업무상 사망을 기준으로 처리

B. 노동능력 감정 1~4급 상해장애

사측과의 노동관계가 유보되나 업무에서는 퇴출되고, 다음과 같이 일회성 상해장애보조금과 월(月) 상해장애보조금을 지급한다. 월(月) 상해장애보조금을 지급하는 경우에는 회사와 노동자 개인이 보조금 금액을 기준으로 매월 의료보험료를 납부해야 한다.

구분	부담주체	지급액	지급기준
일회성 상해장애보조금	공상보험기금	본인급여* 지급 월수	1급 27개월 2급 25개월 3급 23개월 4급 21개월
월(月) 상해장애보조금	공상보험기금 (퇴직후 양로보험)	‘본인급여*일정비율’ (단, ‘최저임금’ 이상)	

한편 1~4급 상해장애를 감정받은 노동자가 휴직 기간에 공상으로 인해 사망하는 경우에는 해당 친족이 장례보조금과 부양가족위로금을 수령할 수 있다. 지급액과 기준은 위의 ‘A. 사망 또는 실종’ 내용을 통해 확인할 수 있다.

C. 노동능력 감정 5~6급 상해장애

사측과의 노동관계 유지 또는 노동자 본인의 자발적 퇴사가 가능하다. 고용관계가 유지되는 경우에는 공상보험기금에서 일회성 상해장애보조금을 지급한다. 또한 회사가 적당한 업무를 배정하기 어려운 경우에는 회사에서 월(月) 상해장애보조금을 지급한다. 월(月) 상해장애보조금이 지급되는 경우에는 해당 보조금 금액을 기준으로 회사와 노동자 본인이 각종 사회보험료를 납부해야 한다.

노동자가 노동관계 해제 또는 종료를 요구하는 경우에는 공상보험기금에서 일회성 공상의료보조금을 지급하고, 회사에서 일회성 상해장애 취업보조금을 지급한다.

구분	부담주체	지급액	지급기준
(고용관계 유지) 일회성 상해장애 보조금	공상보험 기금	본인급여*지급월수	5급 18개월 6급 16개월
(고용관계 유지) 월(月) 상해장애 보조금 업무배정이 어려운 상황	회사	‘본인급여*일정비율’ (단, ‘최저임금’ 이상)	5급 70% 6급 60%
(직원 자발사직) 일회성 공상의료 보조금	공상보험 기금	소재지 인민정부에서 정함	
(직원 자발사직) 일회성 상해장애 취업보조금	회사		

D. 노동능력 감정 7~10급 상해장애

상대적으로 경미한 수준인 7~10급으로 감정되는 경우에는 일회성 상해장애 보조금을 받고 회사에서 계속 근무한다. 다만, 해당 직원이 자발적으로 퇴사하거나 계약기간 만기를 이유로 사직하는 경우에는 일회성 공상의료보조금과 일회성 상해장애취업보조금을 지급해야 한다.

구분	부담주체	지급액	지급기준
(고용관계 유지) 일회성 상해장해보조금	공상보험 기금	본인급여* 지급 월수	7급 13개월 8급 11개월 9급 9개월 10급 7개월
(직원 자발 또는 계약기간 만기 사직) 일회성 공상의료보조금	공상보험 기금	소재지 인민정부에서 정함	
(직원 자발 또는 계약기간 만기 사직) 일회성 상해장애취업보조금	회사		

나. 주요 지역별 지급액과 지급주체

A. 일회성 공상의료보조금과 일회성 상해장애취업보조금

노동능력 감정 5~10등급 노동자가 자발 또는 계약기간 만기로 퇴사하는 경우에 지급하는 보조금으로 소재지의 전년도 노동자 월평균 임금을 기준으로 지급하고, 일회성 공상의료보조금은 공상보험기금에서, 일회성 상해장애취업보조금은 회사에서 지급한다. 하지만, 법정퇴직연령 도달하였거나 퇴직수속 처리한 경우에는 공상의료보조금과 취업보조금 지급하지 않는다. 등급 및 보조금 유형별 지급기준을 각 소재지 인민정부에서 정하도록 하였고, 2021년 5월말 현재 주요 5개 지역의 지급기준은 다음과 같다.

구분	산둥성		베이징시		상하이시		광둥성		장쑤성	
	일회성 공상의료 보조금	일회성 상해장애 취업보조금	일회성 공상의료 보조금	일회성 상해장애 취업보조금	일회성 공상의료 보조금	일회성 상해장애 취업보조금	일회성 공상의료 보조금	일회성 상해장애 취업보조금	일회성 공상의료 보조금	일회성 상해장애 취업보조금
5급	22개월	36개월	18개월	18개월	18개월	18개월	10개월	50개월	20개월	9.5개월
6급	18개월	30개월	15개월	15개월	15개월	15개월	8개월	40개월	16개월	8.5개월
7급	13개월	20개월	12개월	12개월	12개월	12개월	6개월	25개월	12개월	4.5개월

구분	산동성		베이징시		상하이시		광둥성		장쑤성	
	일화성 공상의료 보조금	일화성 상해장애 취업보조금	일화성 공상의료 보조금	일화성 상해장애 취업보조금	일화성 공상의료 보조금	일화성 상해장애 취업보조금	일화성 공상의료 보조금	일화성 상해장애 취업보조금	일화성 공상의료 보조금	일화성 상해장애 취업보조금
8급	10개월	16개월	9개월	9개월	9개월	9개월	4개월	15개월	8개월	3.5개월
9급	7개월	12개월	6개월	6개월	6개월	6개월	2개월	9개월	5개월	2.5개월
10급	4개월	8개월	3개월	3개월	3개월	3개월	1개월	4개월	3개월	1.5개월

비고 :

1. 산동성은 직업병 확진시 공상의료보조금 50% 추가 지급. 노동계약 해제시 법정퇴직연령과 시차 5년 미만인 경우에는 취업보조금 1년 단위로 20%씩 감액, 법정퇴직연령과 시차 1년 미만인 경우에는 취업보조금 전액의 10%만 지급
2. 상하이는 노동계약 해제시 법정퇴직연령과 시차 5년 미만인 경우 취업보조금 1년 단위로 20%씩 감액
3. 장쑤성은 경제발전수준과 거주민생활수준에 따라 -20%~+20%사이 조정 가능. 노동계약 해제시 법정퇴직연령과 시차 5년 미만인 경우에는 취업보조금의 80% 지급, 4년 미만인 경우에는 60% 지급, 3년 미만인 경우에는 40% 지급, 2년 미만인 경우에는 20% 지급, 1년 미만인 경우 10% 지급

B. 생활간병비

2021년 5월말 기준 주요 지역별 최소 생활간병비 기준(人/月)은 다음과 같다.
대다수 지역에서 자립 생활 불가를 기준으로 정하고 있으나, 광둥성은 상해장애 등급 기준으로 제시되어 있다.

구분	산동성	베이징시	상하이시	광둥성 광저우	장쑤성
완전 자립 생활 불가	2,880.70	4,955.00	4,790.00	1급 6,175.2	3,222.00
대부분 자립 생활 불가	2,304.50	3,964.00	3,832.00	2급 5,146.0	2,578.00
				3급 4,116.8	
자립 생활 불가	1,728.40	2,973.00	2,874.00	4급 3,087.6	1,933.00

C. 입원숙식보조비와 타지 숙식비

2021년 5월말 기준 주요 지역별 지급기준은 다음과 같다.

구분	상하이시	광둥성	장쑤성
입원숙식보조비	30위안/日/人	50위안/日/人	30위안/日/人
타지 진료 숙식비	150위안/日/人	530위안/日/人 (교통비 포함)	200위안/日/人

6) 공상처리 관련 유의사항

① 공상보험 미가입이나 보험료 미납의 불이익 심각

공상보험에 가입되지 않았거나 보험료를 정상적으로 납부하지 않은 상황에서 공상사고가 발생하는 경우에도 공상보험 관련 규정에 따라 모든 절차를 진행하고 공상인정을 받은 노동자에게 모든 상응하는 보상을 진행해야 한다. 이 경우, 공상보험기금에서 보상 진행이 되지 않기 때문에 모든 보상을 회사가 부담해야 하고, 사측 비용부담이 매우 가중될 수밖에 없다. 따라서 현행 법규에 따라 공상보험 가입이 가능한 모든 노동자를 대상으로 공상보험에 가입하여 정상적으로 보험료를 납부해야 한다는 점을 절대 잊지 말아야 한다.

또한, 양로보험금 수령 등으로 인해 공상보험 가입 자격이 없는 노동자의 공상사고도 예측 가능하므로 상업보험을 활용하여 사측의 부담을 최대한 최소화하는 조치를 강구해야 한다.

② 사적 합의 후 분쟁 재발가능성 검토

공상보험에 가입되어 있지 않거나 경미한 상해를 입은 경우에는 사측이

노동자 또는 그의 친족과 원만하게 사적 합의하여 문제를 봉합하려는 시도를하곤 한다. 사적 협의를 통해 배상하고 문제가 완전하게 잘 해결되면 좋겠지만, 일부 노동자나 그의 가족은 합의 이후 후유증이나 장애 발생 등을 이유로 다시 분쟁을 야기하고 공상인정과 보상금 지급을 요구하기도 한다. 문제는 사적 합의한 배상금액이나 보조금이 공상보험조례 등에서 정한 기준보다 낮은 경우 해당 사적 협의가 무효로 간주되어 회사가 다시 공상보험 관련 모든 보상을 진행해야 하는 위험에 처할 수 있다는 데에 있다.

따라서, 사적 합의의 유혹에 흔들리지 않고, 일단 공상사고가 발생하면 공상 인정 절차와 노동능력 감정 절차를 진행하여 법이 정한 원칙으로 해당 노동자에게 보상하는 원칙을 준수하길 권고한다.

(10) 사회보험 및 주택공적금 관리

1) 노동자 주요시점별 처리 업무

회사는 소속 노동자를 위해 사회보험과 주택공적금 가입 및 납부 의무가 있다. 따라서 회사는 직원 입사 이후 사회보험, 주택공적금 가입 업무가 누락없이 처리되도록 관리해야 한다. 또한, 노동자가 퇴사 또는 퇴직하는 경우에는 신속하게 사회보험, 주택공적금 가입인원 감원 신청과 이전 처리를 신속하게 처리해야 한다.

〈노동자 주요시점별 주요 처리업무〉

구분	처리업무	비고
입사시점	가입 수속	
재직기간	매월 신고 납부	사회보험료는 세무국, 주택공적금은 관할센터가 징수관리
퇴사시점	감원 및 이전 수속	노동자 실업보험, 양로보험, 공상보험 처리 협조

2) 사회보험 종류별 납부주체 구분

회사가 고용한 직원의 국적에 따른 납부주체는 다음과 같이 확인된다. 한국인 주재원의 경우 〈한중사회보험협정〉에 따라 국민연금과 고용보험에 가입된 경우에 국민연금관리공단이 발급하는 증명서를 관할 사회보험센터에 제출하여 최대 13년간 양로보험과 실업보험 납부를 면제받을 수 있다. 중국 현지에서 채용된 한국인 직원의 경우, 한국 국민연금 가입증명서를 제출하면 중국에서 5년간 양로보험 보험료 납부를 면제받을 수 있고, 면제기간은 연장 가능하다. 다만, 현지 채용된 한국인의 실업보험 납부의무는 면제되지 않는다. 한편, 주재원이나 현지 채용된 외국인인은 주택공적금 납부대상이 아니다.

구분	중국인 직원		한국인 직원		
	회사	개인	회사	주재원	현지채용자
양로보험	납부	납부	한중사회보험 협정에 따라 면제 가능		
의료보험(생육보험 포함)	납부	납부	납부	납부	납부
실업보험	납부	납부	한중사회보험 협정에 따라 면제 가능		납부 (회사도 납부)
공상보험	납부	-	납부	-	-
주택공적금	납부	납부	납부대상 아님		

3) 납부관리

① 사회보험 납부관리

중국의 사회보험료는 지역별로 다소 상이하게 제도가 운영되고 있으나, 일반적으로 전년도(또는 전월) 월평균급여에 회사 및 개인이 부담해야 하는 보험요율을 곱해 산출된 금액을 납부한다. 단, 월평균급여가 현지 사회보험 납부기수 최저액 미만이면 경우에는 납부기수 최저액을 기준으로 계산한다. 또한, 월평균급여가 현지 사회보험 납부기수 최고액을 초과하면 납부기수 최고액을 기준으로 계산한다. 대개 중국의 각 지역에서는 대체로 전년도 사회평균임금 등을 기준으로 매년 4~7월에 연 1회 사회보험 납부기수 최저액과 최고액을 조정하여 발표하고 있다.

〈 2021년 5월말 현재, 국가단위 사회보험 징수요율 〉

구분	사용자	노동자
기본양로보험	16%	8%
기본의료보험	전체 노동자 월 급여총액의 5%~7%	노동자 본인의 월 급여총액 2%
실업보험	0.5% 이상	0.5% 이하
공상보험	0.2%~1.9%	해당 없음
생육보험	1% 이하 (지역별 하향 조정 가능)	해당 없음

비고 : 1. 공상보험은 산업(8개 산업)유형에 따라 차별화된 보험요율 적용

2. 생육보험은 기본의료보험에 통합하여 징수관리 시작하였으나 일부지역에서는 여전히 별도 징수

② 주택공적금 납부관리

주택공적금은 매월 회사와 근로자가 각각 급여의 5%~12%를 적립한다. 사회보험과 마찬가지로 지역별로 최저, 최고기수가 설정되어 매년 발표된다. 이중 적립비율은 회사와 모든 노동자가 결정된 하나의 비율로 납부해야 하며, 노동자 개인별로 차등하여 적용할 수 없다. 주택공적금 적립비율은 허용범위(5%~10%) 내에서 인하를 신청할 수 있다. 회사의 경영난 등으로 인해 적립비율 인하가 필요한 경우에는 노동조합 또는 직원대표대회에서 공개하여 토론하고, 노동자 전체의 서면동의를 받아 관할 주택공적금센터에 신청하면 된다. 베이징의 경우 코로나 사태 영향을 고려, 2020년 7월부터 2021년 6월까지 직원 서면동의 등의 자료 제출 없이, 신청만 하면 주택공적금 적립비율 인하를 자동승인 하는 한시적 조치를 하기도 하였다.

주재원 또는 현지 채용한 한국인 직원은 주택공적금 강제 납부대상에 해당하지 않는다. 2006년 발표한 <주택공적금 관리 몇 가지 구체 문제에 대한 통지>에 주택공적금 납부대상인원에서 외국, 홍콩, 마카오, 대만 인원을 포함하지 않음이 규정되어 있기 때문이다. 하지만 회사와 외국인 직원이 합의하는 경우, 일부 지역에서는 주택공적금 가입과 납부가 가능하다. 상하이, 톈진 등 지역에서 취업허가증이나 거주허가증 등을 구비한 외국인 근로자를 대상으로 주택공적금 가입과 납부를 허용하는 정책을 시행하고 있다.

4) 유의사항

① 노동자가 가입 및 납부를 거부하는 경우 강경한 대응 필요

사회보험과 주택공적금 가입 및 납부는 법이 정한 강제 의무이고, 회사와 노동자가 협상하거나 일방의 권리 행사를 통해 거부할 수 있는 사항이 아니다. 따라서 회사 또는 노동자가 자발적 의사로 전부 또는 일부를 납부하지 않는

경우 이는 모두 위법행위를 구성한다. 사측의 의사에 반하여 매월 일정금액이 공제되는 사회보험과 주택공적금 가입과 납부를 원하지 않더라도 원칙적으로 이를 허가해서는 안 된다.

② 과소 또는 미납의 불법행위 지양

일부 회사에서는 비용 부담을 경감시키기 위해 현지 최저임금이나 기본임금 기준으로 사회보험료나 주택공적금을 과소 납부하곤 하였다. 최근에는 사회보험료 징수기관이 세무국으로 변경되어 이런 시도 자체가 어렵게 되었으나, 과거 과소납 또는 미납행위가 있는 업체는 직원 퇴사 이후에도 보충납부 청구를 받는 등 어려움을 겪을 수 있다.

2000년 대 초반과 달리 중국의 노동자 권리의식이 더욱 강화되고 있고 세무국, 사회보험센터, 주택공적금센터의 징수체계도 더욱 선진화되고 체계화되었다는 점에 주목하여 과소 또는 미납과 같은 위법행위가 발생하지 않도록 관리해야 한다.

Case study :

퇴사한 직원이 사회보험료 추가 납부 요구와 사적 해결 사례

베이징 소재 M사에 근무하였던 직원 X씨는 2019년 이미 퇴사하였다. 그런데 M사 사회보험업무 담당자는 2020년 10월 X씨가 2014년 7월 ~ 2017년 6월 재직기간에 사회보험이 과소납부되었다고 관할 사회보험센터에 투서를 제출, M사가 해당기간의 과소납부액을 추가로 납부해라고 요구했다는 소식을 듣게 되었다. M사는 X씨가 추가납부를 요구하는 기간 중 기본임금을 기준으로만 사회보험료를 납부하여 실제 과소납부 정황이 존재했던 것으로 확인되었다.

관할 사회보험센터는 상술한 기간 중 과소납부된 보험료 차액 60,449.21위안을 납부하고, 또한 2011년 7월 이후 차액에 대해서는 1일 5/10,000의 체납금을 납부하라는 통지하였다. M사는 상기 과소납부된 차액 중 일정부분은 X씨의 개인부담금을 이유로

들어 해당 개인부담금을 납부하면 회사측 부담금도 납부하겠다고 대응하였고, X씨는 개인부담금 납부를 희망하지 않는다는 의사를 표현하였다. 이에 회사는 X씨에게 일정액을 보상하는 조건으로 투서 취소를 협상하였다. 결국 X씨가 사회보험센터에 취소신청을 하였고, 관할 센터는 〈사회보험감사방법〉의 철저한 집행 관련 몇 가지 구체 문제에 대한 보충통지〉(关于贯彻执行《社会保险稽核办法》的几个具体问题的补充通知)에 의거 감사를 통한 정돈 과정에서 ‘투서인 개인이 개인이 부담해야 할 사회보험료의 납부를 거부하는 경우’에 해당하여 해당 안건의 감사절차가 종료되는 것으로 마무리되었다.

(11) 성희롱 금지 및 예방 관리

1) 성희롱 금지 및 예방의 법제화

2012년 국무원은 〈여성노동자 노동보호 특별규정〉 제11조 ‘근로공간에서 고용주는 여성노동자에 대한 성희롱을 예방하고 제지해야 한다’라고 규정하여 중국 최초로 입법 측면에서 직장 내 성희롱 예방 및 제지 의무를 부여하였다. 그러나 구체적 의무나 상응하는 법적 책임을 정하지 못했다는 한계가 지적되었다.

2021년 1월 1일 시행된 중국 〈민법전〉 제1010조는 ‘다른 사람의 의사에 반해 언어, 문자, 사진·영상, 신체적 행위 등의 방법으로 성희롱하는 경우 피해자는 가해자에게 민사배상을 청구할 권리가 있다. 기관·기업·학교 등의 조직은 합리적인 예방, 신고 수리, 조사 처리 등의 조치를 통해 직권이나 상관계 등을 이용해 성희롱하는 행위를 방지하고 제지해야 한다’라고 규정하여 성희롱의 개념을 비교적 구체화하고 기업의 성희롱 예방, 신고, 조사처리 등 의무를 보다 진일보 확대하여 명문화하였다.

2) 지역별 성희롱 금지 및 예방 조치

광동성 선전시는 <민법전>과 <선전경제특구 성별평등 촉진조례>에 의거하여, 2021년 1월 <선전시 성희롱 행위 방지 가이드>(深婦通(2021)1號)를 제정 발표하였으며, 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

<선전시 성희롱 행위 방지 가이드> 주요 내용

구분	내용
적용범위	기관, 기업, 학교
성희롱 개념	타인 의사에 반해 언어, 문자, 영상, 신체행위 등 방식으로 타인에게 성적 본질의 내용을 담고 있는 환영받지 못하는 권익 침해 행위를 가하고, 해당 행위가 당사자에게 무례, 위협, 치욕을 유발하여 불안한 심리적 감정이나 적대감, 비우호적인 근무(학습)환경을 초래하는 것
성희롱 유형	<ul style="list-style-type: none"> - 가해자가 권력, 지위와 우위를 이용하여 성에 관한 행위를 자행 - 성적 이유로 피해자를 적대적/비우호적/무례한 근무환경에 방치
성희롱 예외	<ul style="list-style-type: none"> - 쌍방 자발적 의사에 기초한 교제, 데이트 - 의도가 없는 우연한 신체적 접촉 - 우발적이거나 고립된 성적 언어 - 사회 또는 문화적으로 수용 가능한 기타 언어 및 행위
사업장 의무	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 방지 책임부서 설치 : 기업의 남녀성비 기준으로 구성원 설치 - 성희롱 방지제도 제정 : 명확하고 공개적인 입장 표시, 성희롱에 대한 분명한 정의, 명료한 내부 신고절차, 상응하는 징계조치, 보복금지 조치 포함 - 성희롱 방지에 관한 홍보와 교육 전개 - 성희롱 예방 환경의 조성 - 성희롱신고, 고발의 수리 및 처리
성희롱 신고 처리절차	책임부서의 신고인 접견 → 가해자 응답기회 제공 → 조사 진행 → 당사자에게 조사상황 피드백 → 쌍방 당사자간 조정 진행(당사자의 조정의사가 없거나 직급상 상하 또는 종속관계 있는 경우 조정하지 않음) → 조사 처리(사건 경중에 따라 사과, 전보, 좌천, 경고, 제명, 블랙리스트 지정 등 징계 처분) → 재심사 신청이나 제소 등 권리 고지

3) 성희롱 예방 및 방지제도 구축 및 이행방안 마련 필요

중앙 및 지방정부가 성희롱 근절을 위한 입법에 속도를 내고 있는 양상이어서, 성희롱 예방 및 제지에 관한 사측의 의무는 향후 더욱 강화될 전망이다. 이에 따라 중국 현지에서 경영활동을 영위하고 있는 우리 기업들은 중앙 및 소재지의 입법 현황을 예의주시하여 내부의 성희롱 방제제도와 관련 양식을 꼼꼼하고 합리적으로 구축해야 할 것이다. 기존의 취업규칙이나 별건 규정을 통해 성희롱 행위 및 사건의 예방책, 처리절차 (신고 수리, 조사처리 등) 및 피해자 보호 등에 관한 사항을 마련해야 한다.

4. 교육훈련

(1) 서비스기간 약정

사용자와 노동자가 교육훈련계약을 체결하는 주목적은 교육비용을 지원한 사용자 권리를 보호하는 데에 있다. 현행 <노동계약법> 제22조 제1항에 의거 사용자가 노동자에게 전문 교육비용을 지원하여 전문기술 교육을 하는 경우에는 노동자와 계약을 체결하여 서비스 의무기간을 약정할 수 있다. 일반적으로 3년, 5년 기간의 계약이 체결되고, 사용자와 노동자 쌍방간 불필요한 분쟁을 예방하기 위해 전문기술 교육훈련 참여 전에 서비스 기간, 기간 내 퇴사하는 경우의 서비스비용 분담비율과 원칙, 기타 배상책임 등을 협의하여 서면 체결한다.

(2) 수습직원에 대한 서비스기간 약정 유의사항

수습기간 중인 직원을 대상으로 교육훈련계약을 체결하는 경우 <노동부 판공청의 수습기간에 노동계약 해제 처리 의거 문제에 관한 회신>(劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函) 제3조에 근거하여 수습기간 중 사용자는 노동자에게 위약금을 청구할 수 없는 점에 유의해야 한다. 이에 직원을 대상을 하는 전문기술 교육훈련은 수습기간이 만료된 노동자를 상대로 진행하는 것이 바람직하다.

수습직원에 대한 전문기술 교육훈련이 반드시 필요한 경우, 노동계약을 변경하여 수습기간을 단축하는 방식을 채택할 수 있다. 또는 사용자가 수습직원에게 전문교육비용을 대여(금전소비대차계약 체결)하여 전문기술 교육훈련을 받도록 할 수 있다. 해당 금전소비대차계약에 일정기간 동안 회사에서 근무하는 경우에는 사용자가 채권을 포기한다는 내용의 특약을 약정하여 간접적으로 서비스기간을 설정하는 효과를 볼 수 있는 것이다.

Case study :

수습직원, 교육훈련계약 체결하고도 노동계약 해제 요구 및 위약금 청구 가능한가?

항주 모 기계회사는 S씨와 5년간 노동계약을 체결하였다. 수습기간 중 해당 회사는 S씨와의 교육훈련계약(서비스기간 5년) 체결을 통해 S씨를 해외에 파견하여 3개월간 교육훈련을 받게 하였다. 교육훈련기간 중 S씨는 해외 모 회사로 이직하게 되어 모 기계회사와 체결한 노동계약을 해제할 것을 요청하였다. 이에 모 기계회사는 S씨를 상대로 교육훈련계약 위반에 따른 위약금을 청구하였다.

중재위원회는 〈노동부 판공청의 수습기간 중 노동계약 해제 처리 의거 문제에 관한 회신〉 제3조에 따라 수습기간 중 사용자는 노동자에게 위약금을 청구할 수 없다고 재결하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 수습직원에 대한 전문기술 교육훈련 기회 제공은 사측의 불이익을 초래할 가능성이 있으므로 교육훈련 시기나 비용 지출방법을 전략적으로 관리할 필요가 있다.

(출처 : 노동계약실무와 사례분석〈劳动合同法实务操作与案例精解〉, 중국법제출판사, 2020년)

(3) 서비스기한 위반에 따른 노동자의 위약책임

1) 위약금 청구대상

〈노동계약법〉 제22조 제2항에 의거, 노동자가 ‘전문기술 교육훈련’을 받고 서비스기간 약정을 위반한 경우, 사용자는 노동자를 대상으로 위약금을 청구할 수 있다. 모든 교육훈련을 대상으로 위약금을 약정할 수 없다는 점에 주의하여야 한다.

2) 위약금 청구범위

위약금은 사용자가 제공한 교육훈련비를 초과할 수 없고, 또한 서비스 기간 미이행 부분에 상응하여 분담하는 교육훈련비를 초과할 수 없다.

Case study :

서비스기간 미이행에 따른 위약금 청구는 미이행기간에 상응하는 교육 훈련비 한도로 청구 가능

충청 소재 S병원은 J씨의 ICU 교육훈련을 진행하면서 2.3만 위안의 비용을 지불하였고, S병원과 J씨는 〈전문기술 교육훈련계약〉을 체결하여 훈련완료(2016년 11월 3일) 후 5년의 서비스 의무기간을 설정하고, J씨가 이를 위반하는 경우 위약금 10만 위안을 지불하도록 약정하였다. 그런데 J씨는 2017년 8월 11일 사직서를 제출하고 9월 11일 퇴사하였다. 이에 S병원은 J씨에게 10만 위안의 위약금 지급을 주장하였고 J씨가 이에 동의하지 않아 결국 법적 다툼을 진행, 최종적으로 관할 인민법원에서 1.9만 위안의 위약금을 S사에 지급하라 판결하였다.

인민법원은 서비스기간 미이행에 대한 위약금이 '사용자가 제공한 교육훈련비(2.3만 위안)를 초과할 수 없고, 또한 서비스기간 미이행부분(2017년 9월 12일 ~ 2021년 11월 3일)에 상응하여 분담하는 교육훈련비(1.9만 위안)를 초과할 수 없다'는 노동계약법에서 정한 기준을 적용하여 1.9만 위안으로 판결한 것이다.

(출처 : 충청법원망)

(4) 노동계약과 서비스계약 기간 불일치 처리방안

〈노동계약법 실시조례〉 제17조에 의거, 회사와 노동자가 약정한 서비스기간의 만료일이 도래하지 않은 경우에는 노동계약 기간이 서비스기간 만료일까지 연장된다. 단, 쌍방간 별도 약정이 있는 경우 해당 약정을 따라야 한다. 실무적으로 서비스기간 만료일이 도래하지 않은 경우에는 노동계약 기간을 연장하는 변경계약을 체결하여 서비스기간 만기일까지 계약관계가 정확하게 형성 및 이행되도록 관리하는 것이 합리적이다.

5. 비밀유지 및 경업제한

(1) 비밀유지 및 경업제한 약정 근거

〈노동계약법〉 제23조에 의거 사용자와 노동자는 노동계약에 사용자의 영업비밀과 지식재산권 관련 비밀사항을 유지할 것을 약정할 수 있다. 또한 〈노동계약법〉 제24조 1항에 의거하여 고급관리직원, 고급기술인원 및 기타 비밀유지의무를 준수해야 하는 인원을 대상으로 경업제한 약정을 할 수 있다. 단, 노동계약 해제 또는 종료 후 경업제한 기한 내에 매월 노동자에게 보상금을 지급해야 하며, 만일 노동자가 경업제한약정을 위반하는 경우에는 사용자에게 위약금을 지급해야 한다.

(2) 비밀유지 및 경업제한 약정방법

1) 비밀유지 약정방법

① 노동계약에 비밀유지 조항 약정

사용자와 노동자는 노동계약에 비밀유지조항을 약정하여 비밀유지 사항에 관하여 구체적으로 약정할 수 있다. 단, 비밀유지 조항은 노동계약 필수 기재 사항이 아니라 임의 기재 사항에 해당하므로 최대한 노동계약에 해당 조항을 명확하게 기재하는 것이 적절하다.

② 비밀유지계약 체결

경우에 따라 노동계약에 비밀유지 조항을 세부적으로 약정하기 어려운 경우 별도로 비밀유지 계약을 체결하는 방식으로 노동자에 비밀유지의무를 부과한다.

③ 규장제도 제정

사용자는 비밀유지 관련 내용을 내부 기본규장제도 중 하나의 챕터로 제정하거나 비밀유지에 관한 규장제도를 별도로 제정할 수도 있다.

2) 경업제한 약정

① 경업제한 대상

회사는 비밀유지를 위해 고급관리직원, 고급기술인원 및 기타 비밀유지의무를 준수해야 하는 노동자와 경업제한계약을 체결할 수 있다. 이중 사측의 고급관리직원은 <회사법> 제216조 제1항에서 정한 경리, 부총경리, 재무책임자 및 상장회사 동사회 비서 및 회사 정관에서 규정한 기타 인원을 의미한다. 통상적으로 사용자와 노동자는 법에 따라 경업제한 범위, 지역, 기한을 약정한다.

② 경업제한 범위와 기간

<노동계약법> 제24조 제2항에 의거 노동계약 해제 또는 종료 후 경업제한 적용대상에 포함된 인원이 기존 사용자와 동종제품을 생산 또는 경영하거나 동종업무와 경쟁관계에 있는 기타 사용자에게 취업 시 제한을 받게 되며, 또한 자체적으로 개업하여 동종제품을 생산 또는 경영하거나 동종업무에 종사할 경우에도 역시 제한을 받는다. 단, 해당 경업제한 기간은 2년을 초과할 수 없다.

③ 경업제한 보상

<노동계약법> 제23조 제2항에 의거 노동계약 해제 또는 종료된 후 경업제한 기간 내에 사용자는 매월 노동자에게 경제적 보상을 해야 한다. <최고인민법원

노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제36조에 의거 경업제한 기간 중에는 월간 기준으로 노동계약 해제 또는 종료 전 12개월 평균 임금의 30%를 해당 노동자에게 지급해야 한다. 동 사법해석 38조에 의거 노동계약 또는 비밀유지계약에 경업제한 및 보상액 지급을 약정하였으나 사용자의 원인으로 인하여 3개월간 지급되지 않는 경우, 노동자가 경업제한 약정을 해제할 수 있다. 또한, 동 사법해석 39조에 의거 사용자가 경업제한계약을 해제하고자 하는 경우, 노동자는 3개월 경업제한기간에 해당하는 보상액을 청구할 수 있다.

④ 경업제한 위반에 따른 위약금

〈노동계약법〉 제23조 제2항에 의거 노동자가 경업제한 약정을 위반하는 경우 사용자에게 위약금을 지급해야 한다. 또한 상술한 〈최고인민법 노동 분쟁사건 심리 사법해석〉 제40조에 의거 노동자가 경업제한 약정을 위반하여 위약금을 지급한 후에도 기존 약정에 따라 계속하여 경업제한 의무를 이행하여야 한다.

Case study:

경업제한계약 위반에 따른 회사측 영업비밀 침해 구제사례

2014년에 모 상해회사와 S씨는 노동계약을 체결하였으며 2015년에 S씨는 마케팅부서 책임자로 승진하면서 회사와 경업제한계약을 체결하였다. 해당 계약에 따르면 S씨는 퇴직 후 2년간 동일 업종 경쟁사에 취직하거나 자가 경영을 할 수 없으며, 사용자는 이에 대한 대가로 경업제한 기간 동안 퇴직전 12개월 평균급여 기준으로 매월 보상금을 지급하고, S씨가 경업제한계약을 위반하는 경우 20만 위안 내지 50만 위안에 해당하는 위약금을 부담한다. S씨는 2016년 4월 경쟁사에 취직했고, 이에 모 상해회사는 S씨를 상대로 위약금 청구소송을 진행하였고 그후 영업비밀침해 이유로 현지公安(경찰서)에 신고하였다.

모 상해회사는 S씨의 경쟁사 출근사실에 대한 입증에 실패하여 민사소송에서 패소하였다. 그러나 영업비밀침해 주장에 관한 형사고발 건은 입안이 되었고, 쌍방간 최종합의를 거쳐 S씨에게서 합의금 12.5만 위안을 지급받았다.

경업제한의무가 설정된 노동자는 통상적으로 사용자측 영업비밀에 대한 비밀유지 및 보호의무를 지켜야 하는 자들이며, 이들이 지득하고 있는 비밀의 가치는 경쟁사에서 상대적으로 높게 평가되어 주요 영입대상이 되기도 한다. 하지만 기존 회사와 체결된 경업제한계약을 위반할 수 없기에 실무적으로 편법이 자행되고 있다. 경업제한의무가 있는 노동자가 이직 후 경쟁사와 직접적인 노동관계를 맺지 않고 자문을 제공하는 방식으로 출근 및 급여지급 기록 등을 남기지 않고 법의 감독을 교묘히 회피하는 행위가 이에 해당한다. 이러한 경우 경업제한의무가 있는 노동자가 타사에 근무하면서 위약을 했다는 사실을 입증하기 어렵고, 결과적으로 관련 분쟁에서 사용자측이 패소할 확률이 높다. 노동자의 경업제한의무로 사측이 입는 손해규모가 상당할 경우에는 본 사례처럼,公安(한국의 '경찰'과 유사)에 신고하여 압박을 가해 피해액을 보상받는 방법을 모색하는 적극적인 조치를 해야 할 것이다.

(출처 : 노동계약실무와 사례분석<劳动合同法实务操作与案例精解>, 중국법제출판사, 2020년)

(3) 비밀유지 또는 경업제한 위반 대응방안

노동자가 사측과 체결한 계약을 위반하여 비밀을 누설하거나 경업하는 경우에는 대개 협상을 통한 해결, 민사소송이나 노동중재를 통한 해결, 행정기관 신고, 형사고발과 같은 방식으로 대응하면 된다. 사측이 처한 상황과 증거 입증 가능성, 피해금액 등을 종합적으로 고려하여 적절한 대응방안을 선택하면 될 것이다.

1) 협상을 통한 대응

사용자는 노동자(기타 권리침해자 포함)와의 조정, 합의 등을 통해 침해정지, 원상복구 및 손해배상을 요구할 수 있다. 소송, 신고, 고발 등 법적구제 방식을 채택할 경우 영업비밀 누설에 대한 추가 피해가 발생할 수 있으므로 우선 협상을 통해 해결하는 것이 적절하다.

2) 민사소송을 통한 대응

〈민법전〉, 〈부정경쟁방지법〉 등에 따라 사용자의 영업비밀이나 권리를 침해 받은 경우 민사소송을 통해 권리를 구제받을 수 있다.

3) 노동중재를 통한 대응

〈노동계약〉에 비밀유지 또는 경업제한에 관한 조항이 존재하는 경우, 사용자는 노동중재를 통해 권리를 구제받을 수 있다.

4) 행정기관 신고

〈부정경쟁방지법〉 제21조에 의거, 영업비밀을 침해한 경우 감독부서에서 위법행위 정지명령을 내리고, 위법소득을 몰수하며, 10만 위안 이상 100만 위안 이하의 과징금에 처하고, 정황이 엄중한 경우 50만 위안 이상 500만 위안 이하의 과징금에 처한다. 이에 영업비밀 침해가 발생한 경우 사용자는 영업비밀 침해행위에 관한 관련 증거를 수집하여 현지 시장감독관리부처에 신고하는 방식으로 권리를 구제받을 수 있다.

5) 형사고발

영업비밀 침해에 대한 피해액이 크고 정황이 엄중한 경우, 현지 관할公安(경찰서)에 신고하는 형사고발 방식으로 권리를 구제받을 수 있다. 노동자와 신규 취업한 회사간의 노동관계 존재여부와 관계없이 처벌이 가능하여 계약을 위반한 노동자를 압박할 수 있는 매우 유용한 수단이라 할 수 있다.

〈형법〉 제219조에서 비밀유지의무 또는 영업비밀 권리자의 비밀유지 요구를 위반하여 영업비밀을 누설 또는 사용하거나 제3자에 사용을 허가한 경우 이는 영업비밀 침해죄에 해당한다고 규정하고, 아래와 같은 처벌기준을 제시하고 있기 때문이다.

- 정황이 엄중한 경우 3년 이하 유기징역 및/또는 과징금
- 정황이 특별히 엄중한 경우 3년 이상 10년 이하 유기징역 및 과징금
- 제3자가 영업비밀 침해자의 상기 위법행위를 묵인하고 그와 함께 영업비밀 권리자 또는 합법적으로 영업비밀 사용을 허가 받은 자의 권리를 침해한 경우에는 그 제3자에 대한 과징금, 직접 관리자와 기타 직접 책임자에 대한 형사처벌

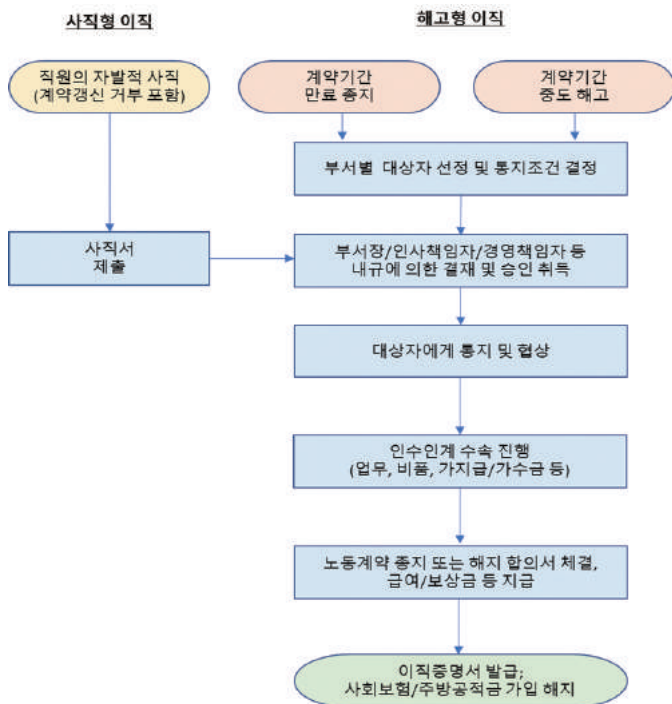
상술한 제3자는 회사, 경영조직 등 비자연인(非自然人)을 의미하며, 해당 제3자(노동자가신규 취업한 회사 등)와 영업비밀 침해자(노동자)간의 실질적 노동관계 존재 여부와 관계없이 형사처벌이 가능하다.

6. 퇴사관리

(1) 퇴사처리 절차

회사와 노동자간 이직수속은 이직사유를 기준으로 ‘사직형 이직’과 ‘해고형 이직’으로 구분될 수 있다. 사직형 이직이란 노동자 본인의 자발적 의사로 노동계약을 종료 또는 해제하는 경우를, 해고형 이직이란 사측의 일방적인 노동계약 종료 또는 해제 요구로 인한 이직이 발생하는 것을 의미한다. 인사관리자는 이직에 따른 절차적 또는 문서적 하자가 발생하지 않도록 유의하여, 이직으로 인한 분쟁발생 가능성을 최소화해야 할 것이다.

〈중국법인의 일반적 이직관리 프로세스〉



1) 대상자에게 통지

① 서면 통지

노동자 또는 사측 어느 측에서 노동계약 해제 또는 종료를 희망하는가에 관계없이 또한 법적인 서면통지 의무의 존재유무와 관계없이 이직업무를 체계적으로 관리하고 관련 분쟁이나 리스크 요인을 최소화하기 위해 그 의사를 서면으로 제공하거나 상대방에게 서면으로 의사를 표현할 것을 주문해야 한다.

구두로만 통지하는 경우 추후 노동중재나 법원 소송과정에서 증거로 인정받기 어렵기 때문이다. 또한 노동계약 해제나 종료와 관련된 분쟁이 발생하는 경우 중재 신청기간은 ‘당사자가 권리 침해를 인지 또는 응당 알아야 하는 시기’로부터 1년이다. 사측이 노동자에게 서면으로 통지하지 않는 경우, 상기 노동중재 신청기간을 확정하기 위해 노동자가 언제든지 중재를 제기할 수 있어 분쟁의 장기화가 불가피해질 것이다.

통지시기는 중앙 또는 지방성 법률에서 정한 원칙을 준수하고, 법정 기한이 없더라도 서면으로 최소 1~2주 이전에 통지하여 분쟁의 불씨를 제거해두는 것이 바람직하다. 또한 공회가 설치된 회사의 경우, 사측의 일방적 해고 관련하여 공회에도 고지하고 의견을 청취할 의무가 있다는 점에 반드시 유의해야 한다. 이러한 법적 고지의무를 위반하는 경우 절차상 불법행위로 인해 노동계약 해제가 무효가 될 수 있기 때문이다.

〈노동계약 해제 또는 종료 통지시점〉

통지 대상	일반적 통지일	비고
노동자 → 회사	30일 이전 (수습직원 3일)	법정 30일 사전 통지 의무 미이행시 배상책임 요구 가능
회사 → 노동자	30일 이전	1개월 급여 추가지급 조건 즉시 해고, 노동자 과실로 인한 해고는 사전 통지 미진행 가능
회사 → 공회	노동자 통지 시점과 동일	〈노동계약법〉 제43조에 의거, 회사측의 일방적 해고시에는 공회에 사전 고지, 의견 청취, 처리 결과 서면 통지할 의무 있음

② 송달방식

직원이 자발적으로 퇴사하는 경우에는 회사 지정양식의 ‘사직서’ 제출을 의무화하여 서면으로 퇴사의향을 확인한다. 회사가 해고하는 경우에는 노동계약 종료 또는 해제 통지를 어떻게 송달하고 접수하였는지에 대한 주의가 필요하다. 일반적인 송달방식은 다음과 같고 노동자에게 송달된 후에 비로서 회사측 통지내용의 효력이 발효된다.

송달방식	방법	수령확인 방법
직접송달	노동자 본인에게 직접 전달	사측 보관용 통지서에 노동자 서명과 수령 일시 수기 작성
우편송달	노동계약에 약정된 주소 또는 노동자가 정식으로 통보한 변경된 주소로 송달	직접송달이 불가한 경우에 사용. 노동자의 송달주소 변경 미고지로 인한 송달불가 시에는 송달로 간주하고 노동자가 책임 부담. EMS와 같이 송달 증빙, 영수증, 수취인 서명확인 증명서 제공이 가능한 정식 우편배달업체를 통해 송달
공고송달	소재지에서 영향력을 갖춘 신문잡지에 공고하는 방식	직접 또는 우편송달이 불가한 경우 사용. 공고기한을 정하고, 해당 기간 종료되면 송달된 것으로 간주

송달방식	방법	수령확인 방법
유치(留置) 송달	이직통지서를 주소지에 전달하고 제3자를 증인으로 활용하여 공고하는 방식	본인 또는 가족이 이직통지서 수령을 거부하는 경우에 사용할 수 있음

Case study:

노동계약 해제통지서가 적시에 송달하지 않아 무효가 된 사례

G사는 L을 기술인력으로 채용하였으나 L의 건강문제가 계속되는 가운데 경영상황이 악화되어 부득이 L을 해고하기로 하였다. G사 인사부는 2008년 6월 19일 L이 근무하는 부서의 책임자 H에게 노동계약 해제 통지서를 전달하였으나, H는 해제통지서를 바로 L에게 전달하지 않았다. 그런데 6월 20일 L이 병원 검진기록을 증거로 일주일간의 치료를 신청하여 휴가에 들어갔다. H는 6월 24일 L에게 해고통지서를 전달하고, 당일 L로부터 해고통지서를 받았다고 문건에 서명을 받았다.

위의 사례에서 L이 해고통지서를 송달 받고 서명하였으나 L은 동 송달과 통지의 무효를 주장할 수 있다. <노동계약법> 제42조에 의거 '질병이나 비(非)업무상 부상으로 인해 규정된 의료기간 중에 있는 경우'에는 노동계약 해제가 위법이기 때문이다.

(출처 : 바이두 검색사례 일부 인용)

한편 최근에는 이메일 통지, 사내 공지, SNS 메시지 등을 통해 통지되는 경우도 왕왕 있다. 이러한 통지방식을 활용하는 경우에는 노동자 본인이 해당 통지를 받았다는 증명자료(서면 문건, 사진, 동영상 자료 등) 확보가 매우 중요하다는 점을 기억해야 한다.

2) 인수인계 진행

<노동계약법> 제50조에서는 노동자가 쌍방의 약정에 따라 업무를 인계인수해야 한다는 점과 경제보상금을 업무 인계인수가 완료되는 시점에 지불한다는 점을 분명하게 규정하고 있다. 이에 회사측은 정당한 업무

인계인수가 완료되지 않았음을 이유로 경제보상금 지급을 유예할 수 있고, 이는 위법행위에 해당하지 않는다.

실무적으로 업무 인계인수와 관련된 ‘쌍방의 약정’이 존재하느냐가 분쟁원인이 될 수 있다. 이러한 원인을 제거하기 위해 노동계약의 기타 조항이나 규장제도를 통해 이직단계에서의 인계인수 의무, 절차, 위반책임 등을 약정해 놓아야 할 것이다.

인계인수는 업무 이외의 컴퓨터, 작업복, 공구 등과 같은 재물 또는 비품, 미정산 가지급금이나 가수금 등 금전분야에 대해서도 진행되어야 한다. 인수인계의 결과물은 문서형식의 인수인계 증명으로 확인되어야 하고, 인수자와 인계자가 모두 서명하여 이를 확인하도록 해야 한다.

3) 노동계약 종료 또는 해제 협의서 체결

어떠한 사유로든 직원과의 노동계약이 종료 또는 해제되는 경우에는 합의내용을 서면으로 확인한 협의서를 체결하여 증거로 보관해야 한다. 노동계약 및 노동관계의 정식 종료를 위해 노동계약 종료 또는 해제협의서를 체결, 보관하여 향후 해당 노동자와 사이에서 발생할 수 있는 법적 분쟁이나 기타 위험요인에 대비하여야 하기 때문이다. 실무적으로 계약 종료 또는 해제일 현재 노동관계가 즉시 종료되고, 회사와 노동자간에 미해결되거나 미완료된 사항이 없고, 노동보수(잔업비 등을 포함한 임금)과 경제보상금 지급과 이의 없음 등 사측에 유리한 내용이 포함되도록 협의서를 작성하는 것이 좋다.

다만 사측에 유리한 협의서가 체결되었다하더라도, 회사측의 위법행위(예를 들어 사회보험 미가입이나 과소납, 잔업비 과소지급 등)가 있었던

경우 해당 노동자는 여전히 법이 보장한 노동중재나 제소 권리를 행사하여 추가 지급이나 배상 등을 청구할 수 있다. <최고인민법원 노동분쟁안건 심리 사법해석> 제35조에서 노동자와 사용자가 노동계약 해제 또는 종료 관련 수속 처리, 임금보수, 잔업비, 경제보상 또는 배상금 등 지급에 대해 합의한 협의서가 법률, 행정법규의 강제성 규정을 위반하지 않고 사기 또는 협박 또는 타인의 위기를 활용한 정황이 없는 경우 유효하다고 인정하나 협의서에 중대한 오해가 있거나 중대하게 불공정한 정황이 존재하여 당사자가 철회를 요구하는 경우, 인민법원이 해당 철회 요구를 지지한다고 명시하고 있기 때문이다.

4) 급여 등 각종 보수 정산 지급

노동계약 종료 또는 해제되는 시점에서 미지급 급여, 수당, 인센티브, 상여금 등 일체가 일시에 지급되어야 한다. 퇴사 이후 수당, 잔업비, 인센티브 등 정산금액에 대한 이의를 제기하고 중재를 신청하는 사례가 흔히 발생하기 때문에 서면으로 정산금액에 문제가 없고, 이를 모두 정상적으로 수령하였다는 증빙을 확보해 두어야 할 것이다. 한편 경제보상금은 위의 급여성 보수와 달리 업무 인계인수가 완료되는 시점에 지불해야 한다.

그런데 퇴사 노동자가 회사에 배상할 금액이 있는 경우에는 어떻게 처리해야 할까? 예를 들어 노동자가 30일 이전 사전통지하지 않고 퇴사하거나 기타 업무상 원인으로 회사에 손실을 야기한 경우, 회사는 노동계약의 약정에 따라 노동자에게 손실배상을 요구할 수 있다. 주목할 점은 <임금지불임시규정>

제16조²⁴⁾에 의거, 회사가 입은 경제적 손실 중 급여의 20%까지 직접 급여에서 공제할 수 있다는 점이다. 다만, 공제 후 급여가 현지 최저급여보다 낮은 경우에는 최저급여가 유지되는 금액까지 허용된다.

5) 이직증명서 발급, 사회보험 및 주방공적금 해지 신청

① 노동관계 해제 또는 종료 증명서 발급

〈노동계약법〉 제50조에 의거, 회사는 노동계약을 해제 또는 종료하는 시점에서 해당 노동자에게 서면으로 노동계약 해제 또는 종료에 따른 증명문건 즉 이직증명서를 발급해야 한다. 동 증명문건에는 노동계약법 실시조례 제24조에 의거 노동계약 기간, 노동계약 해제 또는 종료 일시, 근무 직무, 해당 회사의 재직연수가 필수적으로 기재되어야 한다.

회사는 노동계약 해제 또는 종료 증명문건을 최소 2년간 보관하여 조사에 대비할 의무가 있다. 회사가 상술한 증명문건발급을 거부하는 경우, 〈노동계약법〉 제89조에 의거, 관할 노동행정부서의 시정명령을 받을 수 있다. 또한 증명문건 미발급으로 인해 노동자 손해가 발생하는 경우에는 이에 대한 배상책임을 부담해야 한다.

24) 〈임금지불임시규정〉(工资支付暂行规定) 제16조 : 노동자 본인의 원인으로 사용단위에 경제 손실을 조성하는 경우, 사용단위는 노동계약 약정에 따라 경제손실의 배상을 요구할 수 있다. 경제손실의 배상은 노동자 본인의 급여에서 공제할 수 있다. 단, 매월 공제액은 노동자 당월 급여의 20%를 초과할 수 없다. 공제 후 잔여급여가 현지의 월간 최저급여 기준보다 적은 경우에는 최저급여 기준을 준수하여 지불해야 한다.

Case study:**이직증명서 지연 발급으로 배상금 지급된 사례**

T사와 O씨는 2019년 12월 31일 노동계약을 해제하기로 합의하고 서면 해제 합의서를 체결하였다. 그런데 T사는 O에게 이직증명서를 11개월 이상 발급하지 않은 점에 불만을 품고 이직증명서 발급이 지연되는 기간의 급여, 양로/의료/실업보험료, 주택공적금 손실을 배상하라는 내용의 소를 제기하였다.

회사가 발급하는 이직증명서는 실업등기 및 재취업을 위해 사용된다. 이에 사측이 적시에 이직증명을 발급하지 않아 실업금을 수령하지 못한 경우, 회사는 응당 해당 손실을 배상해야 한다. 하지만, 이직증명서 미발급을 이유로 해당 기간에 상당하는 급여나 기타 보험료 및 공적금의 배상에 대한 요구는 법적 근거가 없다는 판단이다. 그리고 반드시 기억해야 할 핵심은 서면 이직증명 발급을 잊지 말고 처리하여 불필요한 손해배상의 책임을 유발하지 말아야 한다는 점이다.

(출처: 바이두 검색사례 일부 인용)

② 사회보험 및 주택공적금 이전 수속 처리

〈노동계약법〉 제50조에 의거, 회사는 노동계약을 해제 또는 종료하고 15일 내에 당안 및 사회보험, 주택공적금 이전 수속을 처리해야 한다. 즉 관할 사회보험 및 주택공적금 센터에 직원 퇴사에 따른 인원 감소 및 유관 비용 납부 절차를 완료해야 한다. 과거 적시에 사회보험, 주택공적금 이전 수속을 하지 않고 퇴사한 노동자도 새로운 회사에 입사하지 않은 상태로 시간이 흘러, 이미 퇴사한 직원이 회사의 사회보험 및 주택공적금 가입자로 유지되고 있어 조사와 해명을 요구한 사례도 있고, 시간이 흘러 이전수속을 처리하기 위해 이미 퇴사한 직원을 찾아 서명을 받는 등 실무적인 애로가 발생한 사례가 왕왕 있었다. 이러한 불편함과 위험요인을 미리 예방하기 위해, 퇴사업무가 발생하면 15일 이내에 사회보험 및 주택공적금 이전도 완료되도록 제도화하는 것이 바람직하다.

(2) 노동계약 해제 또는 종료 구분

회사와 노동자 간 노동관계는 노동계약의 해제 또는 종료를 통해 종결된다. 노동계약의 종료는 노동계약의 법률효력이 법에 의거하여 소멸되고, 노동계약에 따른 회사와 노동자의 권리와 의무가 더 이상 존재하지 않는 상황을 의미하며 노동계약 기간의 만료 또는 법정 노동계약 종료 상황의 발생이 원인으로 작용한다.

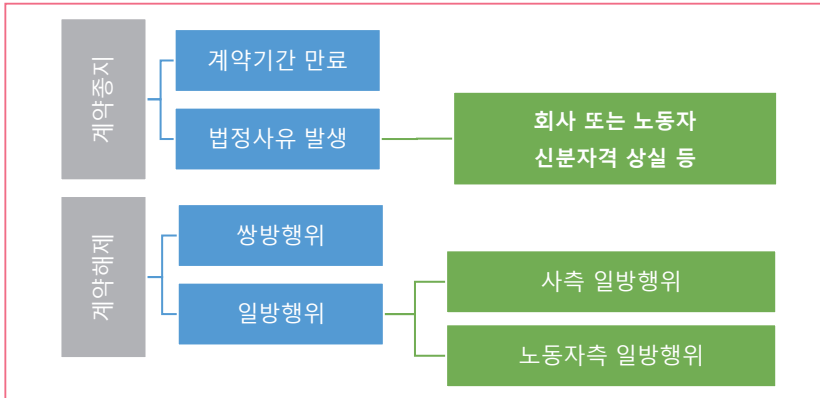
노동계약의 해제는 노동계약의 효력이 발효된 이후 모든 계약이 이행 완료되기 전에 당사자 일방 또는 쌍방이 법에 따라 노동관계를 사전에 소멸시키는 법률행위를 의미한다. 이러한 노동계약의 해제는 일방행위일 수도 있고 쌍방행위일 수도 있다. 일방행위는 노동계약 당사자가 상대방의 동의 없이 노동계약을 해제하는 것을 의미하고, 쌍방행위는 누가 먼저 해제를 요구하였던 간에 계약 쌍방의 합의하여 해제하는 경우를 의미한다.

〈노동계약 종료와 해제의 특징 및 주요 사유〉

구분	특징	주요 사유
노동계약 종료	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계약 법률효력이 법적으로 소멸 • 쌍방 권리와 의무가 더 이상 존속하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 기간 만료 • 법정 종료 상황 출현
노동계약 해제	<ul style="list-style-type: none"> • 노동관계를 사전에 소멸하는 법률행위 	<ul style="list-style-type: none"> • 일방적 해제 • 쌍방 합의 해제

회사 입장에서는 직원과 어떠한 형식으로 노동계약을 종료 또는 해제 하느냐에 따라 노출되는 법률 리스크가 상이하기 때문에 각 상황에 따른 법률 리스크 점검과 대응책 마련이 필요하다. 이에 계약 종료 또는 해제의 유형을 구분해 보면 다음과 같다.

〈 계약 종료 또는 해제의 유형 〉



(3) 노동계약 종료 관리

1) 노동계약 종료 상황별 경제보상금 지급 의무

〈노동계약법〉 제44조와 제46조에 의거 다음과 같은 상황에서 노동계약 종료가 가능하며, 상황별로 경제보상금 지급유무가 달리 적용된다.

〈 노동계약 종료 상황 및 경제보상금 지급 의무 〉

구분	상황	경제보상금
계약기간 만료	회사가 기존 노동계약에서 정한 조건보다 불리한 조건을 제시하고, 노동자가 연장계약 체결을 거부하는 경우	지급의무 있음
	회사가 기존 노동계약에서 정한 조건과 동일 또는 유리한 조건을 제시하였으나 노동자가 연장계약 체결을 거부하는 경우	지급의무 없음

구분	상황	경제보상금
회사	법에 의한 파산선고를 받은 경우	지급의무 있음
법인자격 상실	영업집조 말소, 폐쇄 명령, 취소되거나 회사가 사전 해산을 결정하는 경우	지급의무 있음
노동자 신분자격 상실	법에 의한 기본양로보험 혜택을 개시하는 경우	지급의무 없음
	사망하거나 인민법원에 의한 사망 또는 실종 선고	지급의무 없음
기타	기타 법률, 행정법규에서 정한 상황	상황에 따라 판단

2) 노동계약 종료 불가대상

〈노동계약법〉 제45조에 의거, 아래 표의 상황에 해당하는 노동자의 경우에는 노동계약 기간이 만료되더라도 해당 상황이 해소되는 시점까지 계약 종료를 연기해야 한다. 단, 연장기간에 대한 재계약을 체결할 필요는 없고, 기존 노동계약 조건을 그대로 유지하면서 계약기간만 연장된 종료시점까지 순연하면 된다.

아래 표의 상황에 처한 노동자를 노동계약 기간 만료를 이유로 계약을 종료하는 경우, 이는 회사측의 위법해고를 구성하고 그에 따른 배상의무가 발생한다. 단, 아래 상황이라 하더라도 해당 노동자와 회사가 협상하여 노동계약을 해제하는 것은 가능하다. 일반적으로 이러한 경우에는 노동자가 법적으로 향유할 수 있는 의료, 임신, 출산, 수유 등 잔여기간에 해당하는 경제적 보상을 추가로 지급하고 노동계약을 해제하게 된다.

〈노동계약 만기도래를 이유로 계약 종료할 수 없는 대상〉

No	상황	비고
1	직업병 위해요인 접촉 작업에 종사하는 노동자에 대한 이직 전 직업건강검사를 진행하지 않은 경우	
2	직업병 의심환자로 진단 또는 의학적 관찰기간 중인 경우	
3	해당 회사에서 직업병에 걸리거나 또는 업무상 상해로 노동능력을 전부 또는 일부 상실한 경우	경제보상금 이외 일시불 공상의료보조금과 상해 장�취업보조금 지급
4	질병 또는 비업무상 상해로 규정 의료기간 중에 있는 경우	
5	여성노동자가 임신, 출산, 수유기간에 있는 경우	
6	해당 회사에서 만 15년 근무하고, 동시에 법정퇴직연령까지 5년 미만이 기간이 남은 경우	

3) 계약기간 만료에 따른 종료 관리

① 회사측이 노동계약 갱신의사가 없는 경우 : 갱신거부 의향 반드시 '서면' 통지

계약만기 도래시점에 회사가 노동자와의 계약 연장을 희망하지 않는 경우, 노동계약 만기일 이전에 노동자에게 서면으로 사측의 노동계약 갱신거부 의사를 송부한 후, 사측의 계약해제 절차에 따라 계약만기일에 노동계약을 종료하고 퇴사수속을 처리하면 된다.

노동계약법이나 그 실시조례에서는 계약만기에 따른 노동계약 종료에 대한 사전 통지 의무기간을 약정하지 않고 있다. 그러나 일부 지역에서는 지방성 법률문건을 통해 사전 통지 의무를 설정하는 경우가 있어 주의가 필요하다. 베이

징의 경우 사전 30일 이전에 계약 종료 또는 재계약 의사를 서면으로 통지하도록 하였고, 이를 위반하는 경우 1일 급여/일의 배상금 지급을 규정하였다. 1일 급여는 해당 노동자의 직전 월 평균급여를 기준으로 계산한다.

가. 사전통지 의무가 있는 지역에서의 처리방안

통지의무 미행시에는 최대 1개월분 급여를 배상금으로 지급해야 하는 상황에 처할 수 있다. 따라서 계약기간 만료일 30일 이전에 반드시 서면으로 노동계약 만기통지서를 발송하여 계약 종료를 고지한다. 동 만기통지서는 노동자 본인에게 송달하고 수취가 완료되었음을 확인하는 증명문건을 확보해 두어야 한다.

그런데, 1개월 전에 사전 통지하는 경우 병가 또는 임신 등 계약 종료 불가 상황을 고의적으로 발생시킬 가능성도 있고 태업이나 근무소홀, 노동분쟁에 대비한 증거 수집, 다른 직원 선동 등과 같은 노무관리 위험을 유발할 수도 있다. 따라서 이러한 위험요인이 우려되는 노동자의 경우에는 1개월 급여를 추가 지급하더라도 사전 통지의무를 이행하지 않고 계약만기일에 신속하게 노동계약 종료협의를 체결하고 인수인계하여 퇴사처리를 진행하는 것이 합리적이다.

나. 사전통지 의무가 없는 지역에서의 처리방안

실무적 이유 즉 미사용 연차 소진이나 인수인계 등을 위해 최소 1~2주전에는 계약 종료 의사를 통보하는 것이 좋다. 노동자는 감정이 있는 인격체이기 때문에 1~2일 전 임박하게 통보하면 기분이 상하고 회사측의 위법 또는 편법행위가 있는지를 따져 분쟁을 유발하는 도화선이 될 수 있으므로 긴박하고 감정을 상하는 통지는 지양해야 한다. 한편, 계약만기일에는 역시 신속하게 종료협의를 체결하고 퇴사절차를 완료하는 것이 좋다.

Case study:**계약기간 만료를 원인으로 하는 회사측의 노동계약 종료권 행사 사례**

베이징 소재 K사는 2019년 6월 1일 입사한 A씨와 총 2회의 '고정기한 노동계약'을 체결하였고, 2차 노동계약 만료일인 2020년 12월 31일 직전 30일인 12월 1일에 '노동계약 갱신을 진행하지 않는다'는 의사를 구두로 통보하였다. A씨는 3차 '무고정기한 노동계약' 갱신을 원하고 있었고, 이에 본인의 과실이나 결격사유가 없는 사측의 일방적 해고이므로, 본인과 노동계약을 종료하는 경우 회사가 '경제배상금'을 지급해야 한다고 생각하였다.

사측은 <노동계약법> 제44조에 의거 '노동계약 기한 만료'를 이유로 합법적 계약 종료 가능성이 가능하며, 법적으로 강제된 사측의 의무인 경제보상금을 지불하고 노동관계를 종료한다는 입장을 분명하게 밝혀 원만히 문제를 해결하였다.

본 사례에는 쌍방간 원만한 문제 해결이 가능했으나 그렇지 못한 경우가 실무적으로 더 빈번하게 발생한다. 구두 통지의 경우 통지사실 여부에 대한 분쟁을 초래할 수 있으므로 서면문건 또는 최소한 이메일, 위챗 등과 같이 해당 통지사실을 입증할 수 있는 수단으로 통지하는 것이 바람직할 것이다.

② 노동자가 노동계약 갱신의사가 없는 경우 : 갱신거부 의향 반드시 '서면' 확인

계약만기 도래시점에 회사가 기존과 동일 또는 더 나은 조건으로 노동계약 갱신의사를 표현하였음에도 불구하고 노동자가 거부하고 노동계약이 종료되는 경우에는 경제보상금을 지급하지 않는다. 단, 회사는 추후 불필요한 분쟁을 예방하기 위해 노동자가 스스로 사측의 갱신요구를 거부하였다는 서면 증거를 확보해야 한다. 이를 위해 노동계약 만기일 이전에 노동자에게 서면으로 사측의 노동계약 갱신의향서를 송부하고, 해당 의향서에서 정한 기한까지 갱신여부에 대한 서면 회신을 요구하고, 이를 증빙으로 확보한 후 노동계약 종료와 경제보상금 지급의무 없음의 근거로 삼아야 할 것이다.

Case study:

계약 갱신체결도 퇴사신청도 거부하는 직원에 대한 대응사례

T사는 5월 중순 오는 6월 30일에 2년 기간의 노동계약이 종료되는 Y씨와 노동계약 갱신여부에 대한 면담을 신청하였으나 Y씨는 이에 대한 정식 답변을 계속 회피하였다. T사 인사담당자는 Y씨가 일정기간 서면 갱신계약 체결을 지연해 서면계약 미체결을 이유로 추가 배상금을 노리고 있다는 생각을 떨칠 수 없었다. 이러한 경우, 어떠한 방식으로 대응하는 것이 좋을 것인가를 살펴보자.

Option1 : EMS를 통해 '노동계약 갱신체결 통지서' 발송

N번을 구두로 말하는 것보다 1회 EMS로 서면 '노동계약 갱신체결 통지서'(겉봉투에 '노동계약 갱신체결 통지' 표기)를 발송하는 것이 낫다. 통지내용에 노동계약 갱신여부를 언제까지 회신하도록 주문하고, 해당 기한까지 회신하지 않는 경우 갱신에 동의하지 않는 것으로 간주한다는 내용을 반드시 포함한다. 만일 직원이 기한 내에 회신하지 않으면 노동계약 갱신거부로 보아 노동계약을 종료하면 되고, 이는 법률적으로 아무런 문제가 되지 않는다.

Option2: 서면으로 '노동계약 갱신의향 없음 통지'

이러한 직원은 사실 노동계약이 연장된다 하더라도, 설사 업무성과가 좋다 하더라도 금전적인 이슈로 회사와 분쟁을 일으킬 가능성이 크다. 따라서 노동계약 기한 만료를 사유로 계약 갱신을 거부하는 적극적인 자세가 가장 합리적인 선택이 될 수 있다. 담당부서 책임자와 임원진의 승인을 받아 EMS로 '노동계약 갱신하지 않음을 통지'하고, 법정 경제보상금을 지급하여 계약을 종료하도록 한다.

③ 계약만료일 이후 계속 근무하는 경우의 처리방안

고정기한 노동계약에서 정한 기한이 만료되었으나 계속하여 회사에서 근무하기로 결정된 경우에는 계약기간 만료일 익일부터 기산하여 다음 회차 고정기한 노동계약이나 무고정기한의 노동계약을 서면으로 체결해야 한다. 만일 계약기간 만료일이 경과한 상태에서 노동자가 계속 근무하고, 회사도 이에 대한 이의 표시를 하지 않는 경우에는 <최고인민법원 노동분쟁사전

심리 사법해석〉 제34조에 의거, 쌍방이 기존 계약조건으로 노동계약을 계속 이행한다고 간주되고, 회사나 노동자 일방이 노동관계 종료를 주장하는 경우에 인민법원이 이를 인정하게 된다. 그런데, 이와 같은 상황에서 고용을 종료하고자 하는 경우에는 계약의 중도 해제로 간주되어 경제보상금 부담이 늘어날 수 있다.

또한 〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제34조에서는 〈노동계약법〉 제14조에 의거 무고정기한 노동계약 체결대상자에 대한 무고정기한 계약을 체결하지 않은 경우, 쌍방 간에 무고정기한 노동계약 관계가 존재하는 것으로 간주하되 기존 노동계약을 기준으로 쌍방의 권리와 의무를 확정하도록 하였다. 따라서 노동계약 미체결 상태가 1개월을 초과하는 경우의 2배 임금 지급의무와 무고정기한 노동계약 체결 간주 상황을 회피하기 위해 조속한 계약 체결이 필요하며, 노동자가 계약 체결을 회피하는 경우에는 서면 통지를 통해 갱신계약 미체결 사유가 노동자에게 있다는 점을 분명히 고지해야 한다.

4) 회사 법인자격 상실에 따른 노동계약 종료

중국법인이 파산선고를 받거나 영업집조가 말소 또는 취소되는 경우, 회사의 최고기구인 주주나 동사회에서 경영기한 만료 전 사전해산을 결정하는 경우에는 회사 법인자격이 상실되므로 노동계약을 종료하게 된다. 일반적으로 중국법인이 경험할 수 있는 사례는 ‘회사의 최고기구인 주주나 동사회가 사전 해산을 결정’하여 노동계약을 종료하는 경우이다.

한편 회사의 영업집조 말소수속 여부와 관계없이 〈최고인민법원 노동분쟁 사건 심리 사법해석〉 제48조에 의거, 회사의 경영기한 만료되어 더 이상 경영 활동을 지속하지 않고, 이에 따라 노동계약을 계속 이행할 수 없는 경우에는 노동자에게 경제보상금을 지급해야 한다.

5) 노동자 신분 상실에 따른 노동계약 종료

① 법정 퇴직연령 도달과 양로보험 수급 개시를 이유로 종료

〈노동계약법〉 제44조에서는 ‘기본양로보험 대우를 받기 시작’하는 경우, 〈노동계약법 실시조례〉 제21조에서는 ‘법정 퇴직연령에 도달’하는 경우 각각 노동계약이 종료된다고 규정하고 있다. 기본양로보험 대우는 법정 퇴직연령에 달하고 양로보험 누적기간이 15년 이상인 노동자가 누릴 수 있는 권리이다. 이에 일반적으로 기본양로보험 대우 향유와 법정 퇴직연령 도달 중 후자가 먼저 도래하며, 사측은 법정 퇴직연령 도달을 이유로 노동계약이 종료되었다고 주장할 수 있다.

가. 법정 퇴직연령 도달자에 대한 경제보상금 지급의무

앞서 살펴본 바와 같이 법정 정년 퇴직연령의 도달하고 기본양로보험 대우를 누리기 시작하면 노동계약 기한이 남아 있더라도 노동계약이 자동 종료되며, 노동자는 매월 양로보험을 수령하게 된다. 이에 따라 회사는 경제보상금 지급의무가 면제된다.

나. 노무관계로 전환하여 계속 사용 가능

사측의 필요상 해당 인력을 계속 사용해야 할 필요가 있고 해당 인력 본인도 계속 근무를 희망하는 경우에는 노무계약을 체결하여, 기존의 노동관계에서 노무관계로 전환해야 한다. 노무계약으로 전환되는 경우에는 더 이상 노동계약법의 관할을 받지 않기 때문에²⁵⁾ 상호 합의하여 계약내용을 약정할 수 있고, 회사측은 더 이상 경제보상금 지급, 사회보험료 및 주택공적금 가입납부의 의무를 이행할 필요가

25) 〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제32조에서는 사용자와 그가 고용하고 합법적으로 양로보험대우를 향유하거나 퇴직금을 수령한 인원과 분쟁이 발생하여 소송이 제기되는 경우, 인민법원이 노무관계 기준으로 처리한다고 약정

없어진다. 단, 산재발생 등과 같은 리스크를 고려하여 상업 손해보험에 가입하는 것이 좋다.

다. 법정 퇴직연령에 도달하였으나 양로보험 수급을 개시하지 못하는 경우 대응

중국의 양로보험은 최소 만15년을 납입하여야 수급할 수 있다. 일부인원의 경우 법정 퇴직연령에는 도달하였으나 상기 납입기한을 충족하지 못해 양로보험 수급을 개시하지 못하고 이에 퇴직수속 진행을 거부하는 경우가 있다.

최고인민법원 민사심판 제1청의 법정 퇴직연령 도달 노동자(농민공 포함)과 사업주간에 노동관계 종료 확정기준 문제에 대한 회답(最高人民法院民事审判第一庭关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者(含农民工)与用人单位之间劳动关系终止的确定标准问题的答复)서는 ‘법정 퇴직연령 도달 또는 초과한 노동자(농민공 포함)와 사용자 간의 노동관계 종료는 노동자가 양로보험대우를 향유하였느냐 또는 기본양로금을 수령하는지를 기준으로 해야 한다’고 정하였다. 그러나 실무적으로 상하이, 저장성, 광둥성 등 법원의 관련 판례에서는 이러한 상황의 관계를 노무관계로 보고 판결한 사례를 찾아볼 수도 있다. 따라서 중국법인 관할지의 판례가 이러한 상황에서 노동관계 또는 노무관계 중 어떠한 관계로 보는지에 대한 확인과 대응이 필요하다. 실무적으로는 <노동계약법 실시조례> 제21조에 의거, 노동자의 법정 퇴직연령 도달을 이유로 노동계약 종료권을 행사하고, 해당 노동자와 협상하여 <노동계약법> 제46조에서 정한 경제보상금을 지급하는 방식으로 노동관계를 종료할 수 있을 것이다. <노동계약법 제44조>에 따르면 ‘노동자가 법에 따라 기본양로보험 대우 향유 개시’ 조건에 부합되어야 경제보상금 지급의무가 없으며, 회사가 ‘법정 퇴직연령 도달’을 이유로 노동계약을 종료하는 경우에는 경제보상금 지급의무가 없다고 약정되어 있지 않기 때문이다.

② 사망 또는 실종으로 인한 노동계약 종료

노동자 개인의 사망 또는 실종시 법정 계약주체가 존재하지 않으므로 노동계약이 당연히 종료된다. 노동자 본인 사망의 경우 그 원인이 업무상 사유로 인한 사망인지 아닌지에 따라 사측의 보상항목과 방법이 달라지므로 사망원인과 사회보험 가입여부 등을 고려하여 보상책임을 이행해야 한다.

Case study:

비업무상 사유로 사망한 직원에 대한 보상책임 사례

2013년 12월말, R사 직원 P씨가 갑자기 자택에서 심장마비로 사망하였다. P씨 유가족은 회사측에 사망보상금 지급을 요구하며 노동중재를 신청하였다. 회사측은 비업무상 사유로 인한 사망이고, 사측과 해당직원 모두 사회보험에 가입되어 있기 때문에 사측이 보상금을 지급할 의무가 없다고 대응하였고, 소재지역 규정에 따라 법적 보상항목이 있을 경우 해당 금액만 보상하겠다는 입장을 밝혔다.

노동중재 결과, P씨가 사망하였기 때문에 <노동계약법> 제44조에 의거한 노동관계종료가 확인되었다. 그리고 **성에서 정한 장례보조금 *천 위안은 양로보험기금에서 지급하고, 1회성 위로금은 양로보험기금과 R사에서 각각 부담하는 것으로 결정되었다. 회사부담액은 P씨의 보험가입연도를 기준으로 확정되었다. (P씨 보험가입 연차수 1년, 보험가입 의무기간 15년, 1회성 위로금은 전년도 사회평균임금의 10배인 35,000위안인 경우, R사 부담액 35,000위안 * ((15년-1년)/15년 = 32,665.5위안). P씨가 부양한 만18세 미만의 자녀나 법정 퇴직연령을 초과한 부모가 없어 부양자에 대한 생계곤란비 보상은 없는 것으로 확정되었다.

(출처 : 바이두 검색사례 일부 인용)

(4) 노동계약 해제 관리

1) 쌍방 합의에 따른 해제

① 합의해제 조건

〈노동계약법〉 제36조에 의거, 회사와 노동자간 합의가 이루어지는 경우 노동계약을 해제할 수 있다. 즉, 특별한 조건이나 사유가 없어도 쌍방이 합의하는 경우 계약의 사전해제가 가능한 것이다. 쌍방간 합의가 이루어지는 만큼 퇴사 후 소송이나 중재 등 분쟁 발생 확률이 낮다는 장점이 있다.

② 합의 요구주체에 따른 경제보상금 지급의무

노동계약 해제를 회사측이 요구하고 노동자에 이에 동의하는 경우에는 〈노동계약법〉 제46조에 의거하여 경제보상금을 지급해야 한다.

구분	회사의 경제보상금 지급의무
노동자가 노동계약 해제를 주장하여 합의하는 경우	없음
회사가 노동계약 해제를 주장하여 합의하는 경우	있음

③ 합의해제시 유의사항

가. 경제보상금 이외 추가보상 지급

노동자 입장에서는 회사가 노동계약 해제 협의를 시도하는 경우, 법정 경제보상금 보다 더 유리한 조건으로 합의하려 할 확률이 매우 크다. 노동자의 이러한 태도는 협상 타결의 중요한 장애요인으로 작용하여 일부 업체에서는 노동자 요구를 받아들여 경제보상금 이외에 몇 개월 급여를 추가 지급하는 방식으로 계약해제를 추진하기도 한다. 그런데

이러한 사례가 일단 생기면 소속 노동자들이 동일하거나 유사한 요구를 하여 회사의 관행적 룰(Rule)로 정착되고, 이는 결국 회사의 경제적 부담을 더욱 가중시킨다. 어쩔 수 없이 추가보상을 하여 원만하게 계약을 합의 해제해야 하는 상황이라면, 해당 노동자와 비밀유지약정 체결하고 위약금 배상 등의 위약책임을 분명히 하여, 추가 보상사례가 다른 노동자에게 알려지지 않도록 주의해야 한다.

나. 노동자의 합의해제 유도 주의

소수이기는 하나 노동계약 만기 전에 퇴사하고 싶지만 경제보상금에 대한 욕심을 버리지 못해 근무태만, 직무소홀, 내부 갈등 유발 등 행동을 하여 사측이 노동계약 합의 해제를 주장하도록 유도하는 사례도 있다. 이러한 경우 노동자의 과실에 따른 징계해고 요건이 구성되는지 확인하고, 입증자료를 확보하여 경제보상금 지급하지 않고 계약을 해제하는 수순을 밟아 다른 노동자들이 타산지석으로 삼도록 해야 한다.

다. 노동계약 해제 합의문건 작성 주의

노동계약 해제 요구를 주장한 주체를 분명하게 약정하고, 이에 따른 경제보상금 지급유무와 금액을 확정하여 기입해야 한다. 만일 사측이 노동자에게 배상하거나 추가 지급해야 할 항목이 있다면 이를 명확하게 나열하여 추후 이를 기재하지 않아 지급되지 않았다는 등의 요구가 없도록 방지해야 한다.

또한 노동계약 해제시점에서 회사와 노동자간에 정산 또는 처리되지 않은 사항이 없음을 확인하는 조항을 약정한다.

2) 회사측 일방 해제

① 사측의 일방 해제가 가능한 상황

회사측이 일방적으로 노동관계를 종료하는 해고에 해당하며, 현행 <노동계약법> 제39조와 제40조에 의거, 다음 상황에서 즉시 또는 1개월 전 통지나 추

가급여를 지급하여 해고가 가능하다. 이중 〈노동계약법〉 제39조는 노동자의 귀책나 과실이 있는 경우에 해당하며 사측의 경제보상금 지급의무가 없다. 반대로, 제40조는 노동자의 귀책이나 과실이 없는 경우에 해당하며 사측의 경제보상금 지급의무가 있다.

〈사측의 계약 해제 가능조건과 경제보상금 지급의무〉

구분	근거법률	통지의무	경제보상금
<ul style="list-style-type: none"> 수습기간 중 채용조건 불부합이 증명되는 경우 회사 규장제도를 엄중하게 위반하는 경우 심각한 직무상 과실, 부정행위로 인해 사측에 중대한 손실을 초래한 경우 회사 이외 타사와 동시에 노동관계를 형성하여 회사 업무수행에 중대한 영향을 초래하거나 사측의 권익에도 불구하고 시정하지 않은 경우 사기나 협박 또는 긴급 상황을 이용하여 상대방의 진실된 의사와 위배되는 상황에서 노동계약 체결 또는 변경하여 노동계약이 무효가 된 경우 법에 의한 형사책임을 추궁을 당하는 경우 	노동계약법 제39조	<p>노동자에 대한 통지의무 없음</p> <p>노동조합에 대한 통지의무 있음</p>	미지급
<ul style="list-style-type: none"> 병을 앓거나 비업무상 상해로 규정된 의료기간이 만료된 후에도 기존업무에 종사할 수 없고, 사측의 별도 배정 업무도 수행할 수 없는 경우 직무수행이 불가하여 교육훈련이나 직무조정을 하였으나 여전히 직무수행 불가능한 경우 노동계약 체결시 기준으로 되었던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 되었고, 회사측과 노동자가 협상하였으나 합의에 이르지 못한 경우 	노동계약법 제40조	<p>노동자에 30일 전 서면통지 또는 1개월 급여 추가 지급</p> <p>노동조합에 대한 통지의무 있음</p>	지급

실무적으로는 노동자의 귀책사유가 없는 상황에서 사측의 일방적 계약해지에 보다 많은 주의를 기울여야 한다. 이에 아래에서는 <노동계약법> 제40조에서 정한 3개의 해제사유를 기준으로 구체적인 요건과 주의사항 등을 살펴보겠다.

가. 질병 또는 비업무상 상해로 인한 법정 의료기 종료 후 업무 종사 불가

A. '업무 종사 불가'에 따른 계약 해제 요건

다음의 네가지 요건을 모두 충족해야 위법해고를 구성하지 않는다. 이에 절차상 하자가 없도록 반드시 유의해야 한다.

- i. 질병 또는 비업무상 상해가 발생하고
- ii. 이에 확정된 법정 의료기가 종료하였으나
- iii. 의료기 시행 전에 종사한 기존 업무에 종사할 수 없어
- iv. 사측이 별도 배정한 업무에도 종사할 수 없음

B. '업무 종사 불가'를 이유로 계약 해제시 주의사항

첫째, 질병 또는 상해 수준에 따라 결정되는 법정 의료기가 완전하게 종료되었는지 확인해야 한다. 의료기 종료 전 계약해제는 <노동계약법> 제42조 (3)항을 위반하여 사측의 위법해고를 구성하게 된다.

둘째, 의료기 시행 이전에 담당하였던 업무에 종사할 수 없음이 확인되는 시점에서 바로 계약을 해제해도 사측의 위법해고에 해당한다. 반드시 합리적으로 다른 업무를 배정하고, 해당 업무에도 종사할 수 없음을 확인해야 한다. 설사 노동자 본인이 의료기 만료에 따른 업무복귀 통지를 받고 '기존 업무 종사 불가' 입장을 표명한다 하더라도, 스스로 업무 종사 불가를 이유로 노동계약 해제를 요구하지 않는 이상, 사측이 일방적으로 계약 해제권을 행사할 수 없다.

셋째, 회사는 장기 의료기 시행 직원을 대상으로 〈의료기 계약〉을 체결하여 의료기 기간 및 업무 복귀 관련 사항, 의료기 종료 후 업무 복귀 불가에 따른 다른 업무 배정, 노동능력 검증 등 사항을 분명하게 약정하는 방안을 검토할 수 있다. 의료기가 종료되면 〈의료기 종료에 따른 업무 복귀 통지〉, 〈업무 직무 조정 통지〉, 〈노동능력 검증 통지〉 등 문건을 적시에 유효하게 송달하고, 관련 증거의 수집과 보존에 유의하여 의료기 종료 이후 기존 업무 또는 별도 배정 업무에 종사할 수 없음에 대한 객관적이고 충분한 서면 증명자료를 확보해야 한다.

넷째, 〈기업 직원 질병 또는 비업무상 상해 의료기 규정〉 제7조는 비업무상 상해로 인한 불구, 의사 또는 의료기구에서 난치병으로 인정한 질병의 경우, 의료기 종료 후 노동검증위원회가 업무상 상해 및 직업병에 의한 불구 판정기준을 참고하여 노동능력을 검증하도록 하였고, 검증 결과가 1~4급(노동능력 완전 상실에 해당)인 경우 노동 직무에서 퇴출하고 노동관계를 해제할 수 있도록 하였다. 또한 〈노동법 관철 시행 약간 문제에 관한 통지〉(勞部發[1995]309號)에서도 의료기 종료 후 기존 업무에 종사할 수 없고 회사가 배정한 다른 업무에 종사할 수도 없는 경우에는 노동검증위원회가 공상 및 직업병 장애정도 판정기준을 참고하여 노동능력을 검정하도록 하였으며, 1~4급으로 검증되는 경우 직무(직종)에서 퇴출하고 노동관계를 해제하며, 질병 또는 비업무상 상해로 인한 퇴임 및 퇴직수속을 처리고 그에 상응하는 대우를 향유하도록 하였고, 5~10급으로 검증되는 경우 회사가 노동계약을 해제할 수 있고 규정에 따라 경제보상금과 의료보조비를 지급한다고 규정하였다.

이에 법률적 리스크를 방지하기 위해 계약해제 전에 노동능력 검증 절차를 진행하고, 노동계약 해제에 따른 경제보상금 및 의료보조비 지급에 유의할 것을 권고한다.

Case study:

‘의료기 종료 후 업무 종사 불가’ 사유로 노동계약 해제하면 경제보상금 지급해야 한다

자오*씨는 2014년 3월 25일 모회사에 입사하였고 2018년 3월 24일을 기한으로 하는 노동계약을 체결하였다. 2017년 2월 자오*씨는 디스크 및 골격 나선형 퇴화로 입원 치료를 하였고, 법정 의료기는 6개월이었다. 그런데 회사는 자오*씨가 제출한 병가 신청자료가 사실과 다르다고 판단하고 여러 차례 출근하라고 통지하였다. 자오*씨가 사측 통지에 불응하자 2017년 8월 25일 회사는 자오*씨와의 노동계약을 해제하고, 경제보상금을 지불하지 않았다. 2017년 9월 4일 자오*씨는 노동중재를 신청하여 노동계약 해제에 따른 경제보상금 22,900위안과 의료보조비(医疗补助费) 36,000위안 지급을 청구하였고, 중재위원회는 자오*씨의 중재청구를 모두 받아들이는 판정을 내렸다.

자오*씨에 따르면 장시간 컴퓨터 앞에 앉아 수입 통관절차를 처리하고 각종 문건의 입력과 발급, 결제, 정산 등 업무를 처리하느라 허리통증이 발병하여 병가를 신청하였다. 그런데 회사측 주장에 따르면 자오*씨는 진단사진이나 의료 진료내역을 제출하여 ‘질병으로 인한 업무 불가’를 입증하지 않았다. 또한 자오*씨는 수유기 중 노동계약을 해제할 수 없다는 법규를 악용해 회사가 여러 차례 출근 및 근무를 통지하였으나 병가를 이유로 이에 응하지 않았다. 자오*씨는 1시간 이상 앉거나 걸어서는 안 된다는 의사의 거듭된 의견이 있어 회사가 배정한 업무 수행이 부적합하였다고 주장하였으나, 회사는 자오*씨의 업무가 비교적 가벼운 업무이기 때문에 다른 업무를 배정할 수 없었고, 이에 노동계약 해지 후 경제보상금 및 의료보조금 지급에 동의하지 않았다.

본 사례에서 회사는 의료기 6개월이 종료되는 시점까지 기다렸다가 ‘기존 업무 종사’ 불가와 ‘다른 업무의 배정 어려움과 이에 따른 다른 업무 종사 불가’을 이유로 노동계약을 해제하였고, 자오*씨도 이를 이유로 노동계약의 위법해제를 주장하지는 않았다. 다만, 회사는 의료기 종료 후 업무 종사 불가를 이유로 계약 해제하는 경우 〈노동계약법〉 제46조에 의거 경제보상금을 지급해야 하는 의무를 이행하지 않았고, 또한 〈노동계약제도 실행 약관 문제에 대한 통지〉제22조에 의거 6개월분 급여 이상의 의료보조비를 지급하지 않았다. 이에 중재위원회가 경제보상금 및 법정 의료보조비 지급을 판정하기에 이르렀다.

나. 업무수행 불능

A. ‘업무수행 불능’의 개념 정의

〈최고인민법원 사법해석〉 제26조에서는 ‘업무수행 불능’을 노동계약에서 약정한 임무 또는 동일 노동 또는 동일 직무에 종사하는 인원의 업무량을 완성할 수 없는 경우라 규정하였다.

B. ‘업무수행 불능’에 따른 계약 해제 요건

다음의 세가지 요건을 모두 충족해야 위법해고를 구성하지 않는다. 이에 절차상 하자가 없도록 반드시 유의해야 한다.

- i. 기존 직무를 수행할 수 없고
- ii. 교육훈련이나 직무조정을 진행하였음에도 불구하고
- iii. 여전히 직무수행이 불가능

C. ‘업무수행 불능’을 이유로 계약 해제시 주의사항

첫째, 기존 또는 조정 후 직무 수행을 위한 필수 조건, 직무수행 평가조건 및 평가지표, 평가결과를 입증할 수 있는 증명자료 확보해야 한다. 특히 사측이 노동계약에서 약정한 임무의 내용과 완성 유무, 동일 노동 또는 동일직무 종사자의 업무량 수준의 완성 유무에 대한 증거 확보가 필수적이다. 또한, 노동자가 사측의 증명자료를 분명하게 확인하고 이에 대한 이의를 제기하지 않았거나 이의 제기에 대한 회사측의 충분한 설명과 증거제시가 진행되었음을 입증할 수 있어야 한다.

둘째, 기존 업무수행 불능이 확인되는 시점에서 바로 해제하면 위법해고에 해당한다. 반드시 직무 교육 진행이나 직무조정 중 최소 하나를 선택하여 조치해야 한다.

교육의 경우, 업무 수행불가 원인을 해결할 수 있는 내용으로, 유효한 교육방식을 선택해야 하며 계약 해제 요건을 맞추기 위한 절차상 형식적 교육을 진행하는 경우에는 사측의 위법해고로 판정될 가능성이 있어 주의가 필요하다.

직무조정인 경우 자질, 경력, 업무수준과 능력을 고려해야 한다. 기존 업무보다 높은 수준의 자질이나 능력이 요구되는 직무로 조정하거나 명백하게 해당 노동자 능력으로 감당할 수 없는 직무로 조정 (예시 : 영업인력을 IT기술개발 직무로 조정, 영어 통번역 직무를 한국어 통번역 직무로 조정) 하거나 또는 사측의 모욕성 조치로 해석 가능한 직무로 조정 (예시 : 관리직 경리를 안내데스크로 발령) 하는 경우에는 사측의 직무조정이 합리적으로 않다는 이유로 분쟁 단계에서 패소할 가능성이 있음에 유의해야 한다.

Case study:

‘평가하위권자’(未位淘汰)를 ‘업무수행 불능’ 이유로 노동계약 해제하면 위법!

어떤 기업은 각종 직무(직종)에 맞는 평가지표 체계를 구축하고, 이를 기준으로 평가해 하위평가자를 탈락시키는 관리제도를 시행하기도 한다. 하지만 평가하위권자를 ‘업무 수행 불능’을 이유로 해고하는 것은 <노동계약법> 제40조 (2)항의 요건에 해당하지 않으며, 이에 위법해고를 구성한다는 점에 유의해야 한다.

이와 관련하여 최고인민법원은 2016년 11월 30일 <제8차 전국법원 민사상사 심판 업무회의(민사부문) 회의록>《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》에서 ‘고용주가 노동계약 기간 중 ‘평가하위권자 탈락(未位淘汰)’ 또는 ‘공개경쟁을 통한 직무 결정(竞争上岗)’ 등 형식으로 노동계약을 일방적으로 해제하는 경우, 노동자는 고용주의 위법 노동계약 해제를 이유로 고용주의 노동계약 계속 이행이나 배상금 지급을 청구할 수 있다’라는 태도를 분명하게 밝힌 바 있다. 또한 2013년 최고인민법원 사건 지도업무 판공실은 <중흥통신(항저우)유한공사의 왕* 노동계약 분쟁 소송 사건>에 대한 이해와 참고(中兴通讯(杭州)有限公司诉王* 劳动合同纠纷案)의理解与参照 문건을 통해 ‘고용주는 노동자가 평가 하위권에 있다는 이유 만으로 일방적으로 노동계약을 해제할 수 없다’는 입장을 분명하게 제시하였다.

다. 객관적 상황의 중대한 변화

A. '객관적 상황의 중대한 변화'의 개념 정의

〈노동법 약간 조문에 관한 설명〉(关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明) 제26조에서는 '객관적 상황'을 불가항력 또는 기업이전, 합병, 자산양도 등과 같은 상황에 의해 노동계약 전부 또는 일부를 이행할 수 없는 경우를 의미한다. 파산임박으로 인한 법정정리 진행 또는 생산경영 상황에 심각한 곤란은 객관적 상황에서 배제된다고 명시하였다. 이에 실적 부진이나 경영전략을 위한 조직개편 등을 객관적 상황을 주장하여 인정받기는 어려운 상황이다.

B. '객관적 상황의 중대한 변화'에 따른 계약 해제 요건

다음의 네가지 요건을 모두 충족해야 위법해고를 구성하지 않는다. 이에 절차상 하자가 없도록 반드시 유의해야 한다.

- i. 노동계약 체결시 기준이되었던 객관적 상황의 중대한 변화가 발생해
- ii. 위의 이유로 기존 노동계약을 이행할 수 없어
- iii. 사측이 근무장소, 직무, 보수 등 변경조건을 제시하여 노동자와 협상하였으나
- iv. 계약변경에 대한 합의도출에 실패

C. '객관적 상황의 중대한 변화'를 이유로 계약 해제시 주의사항

첫째, 노동계약 체결 당시 기준이 되었던 객관적 상황의 중대한 변화에 해당하는지를 판단해야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이, 불가항력이나 기업 이전, 합병, 자산양도 등 노동계약 전부 또는 일부를 이행할 수 없는 경우는 이에 해당한다. 하지만 파산절차 진행에 따른 정리, 생산경영 상황의 심각한 곤란으로 인한 감원이 필요한 경우는 이에 해당하지 않아 시장경쟁 심화, 기업 내부방침에 따른 구조조정 등은 객관적 상황의 중대한 변화에 해당하지 않음에 주의해야 한다.

〈객관적 상황의 중대한 변화를 판단하는 기준〉

해당 사유	비해당 사유
<ul style="list-style-type: none"> • 불가항력 : 일반적으로 자연재해, 징수 및 점용 등과 같은 정부 행위, 태업·소란·전쟁 등과 같은 사회적 사건을 의미 • 기업 이전, 합병, 자산이전 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 파산 임박하여 〈파산법〉, 〈민사소송법〉에 따른 파산절차를 진행하는 정리기간 • 생산경영 상황의 심각한 곤란으로 감원이 필요한 경우

(근거 : 중화인민공화국 노동법 약간 조문에 관한 설명, 勞辦發[1994]289號)

‘객관적 상황의 중대한 변화’에 해당하는 지에 대한 분쟁이 발생하는 경우, 이에 대한 입증책임은 회사가 져야 하며로 합리적이지 않거나 회사 입장만 지나치게 반영된 해석과 증거 수집은 소송이나 중재과정에서 회사에 불리한 결과를 야기할 가능성이 높다.

따라서 중앙 법규 및 소재지 지방법규나 사법해석, 판례 등을 검토하여 ‘객관적 상황의 중대한 변화’의 판단기준을 별도로 확인한 후 취업규칙에 그 판단기준을 약정하는 것이 좋겠다.

둘째, 객관적 상황 변화에 대한 증거는 필수적으로 수집 및 보관해야 한다. 또한, 객관적 상황의 변화를 이유로 즉시 계약을 해제해서는 안 되고 노동자에게 새로운 조건을 제시하여 협상의무를 다하였으나 협상에 도달하지 못하였다는 사실과 이를 입증할 수 있는 증거가 구비되어야 한다.

Case study:

분사무소(分公司) 폐지에 따른 노동계약 해지는 위법인가?

사례 1

왕*씨는 베이징에 본사가 있는 유명 여행사의 푸젠 분사무소에서 6년간 근무하였다. 2016년 말 회사는 여행업 불황을 이유로 푸젠 분사무소 폐업을 결정하고 관련 업무를 처리한 후 분사무소의 등기를 말소하고, 2017년 7월 베이징 본사와 분사무소가 왕*씨 등 직원에게 노동계약 종료를 통지하였다. 왕*씨는 사측 행위가 위법해고에 해당한다고

생각해 경제배상금 125,318.25만 위안의 지급을 청구하는 중재를 신청하였다. 그러나 푸젠 중재위원회는 왕*씨의 중재신청을 기각하였고, 그 이유는 다음과 같다. 베이징 본사가 설립한 분사무소는 합법적으로 영업집조를 취득한 법정 고용단위로 직원을 사용할 자격을 구비하였으며 이에 법정 고용단위로 노동자와 노동계약을 체결할 수 있고, 노동계약의 고용주 지위를 직접 누릴 수 있다. 또한 <노동계약법> 제44조에서 정한 종료 상황 중 (5)항에 분사무소의 영업집조 말소, 폐업 명령, 철회 또는 고용단위의 사전 해산 결정 상황이 해당한다고 보았다. 이에 분사무소 폐지 상황에서 분사무소와 노동자가 체결한 노동계약은 고용주에 법정소멸로 인한 종료로 볼 수 있고, 베이징 본사와 푸젠 분공사가 왕*씨에게 노동계약 종료를 통지한 것은 법률 규정에 부합하기에 해당 통지를 수취한 날부터 노동계약이 합법적으로 종료되었다고 본 것이다. 왕*씨는 중재판정에 불복하고 법원에 소송을 신청하였으나 중재판정과 동일한 판결로 종료되었다.

사례 2

베이징 소재의 모 식품회사는 비즈니스 확대를 위해 장시성에 분사무소를 설치하였다. 분사무소 설치 2년 후 리우*씨가 3년 노동계약을 체결하여 입사하였다. 그런데 2016년 4월 베이징 본사는 갑작스레 장시성 분사무소의 해산을 선포하고 4월 29일 분사무소 등기를 말소하였다. 분사무소 폐지 후 이미 임신중이었던 리우*씨에 대한 직무 배정과 조정이 진행되지 않아, 리우*씨는 법원에 본사가 노동계약을 계속 이행할 것을 요구하는 소송을 제기하였다. 해당 법원은 분사무소 폐지 후 노동계약에서 정한 권리와 의무는 본사에서 이행해야 한다고 판정하여 리우*씨와 분사무소가 체결한 노동계약을 베이징 본사에서 계속 이행할 것을 판결하였다.

분사무소 폐지라는 동일한 원인으로 사측이 노동계약을 해제하였으나, 이의 위법성에 대하여 푸젠과 장시성 관할법원은 상이한 판결을 내렸다. 이와 같이 분사무소 폐지가 합법적인 노동계약의 해제 요건을 구성하는 가에 대해서는 지역별 해석이 다르다. 일부 지역에서는 분사무소 폐지로 인해 고용단위의 법정 자격이 소멸되었기 때문에 계약을 종료할 수 있다고 해석하고, 일부 지역에서는 본사가 계속 존속하므로 분사무소가 직원과 체결한 노동계약의 권리와 의무를 승계한 후, '객관적 상황의 중대한 변화'로 간주하여 계약 내용을 변경을 위한 협상을 진행하여 노동계약을 해제 또는 계속 이행할 지 결정해야 한다고 해석하고 있다. 그러나 이러한 해석의 경우에도, 분쟁사안별 분사무소 폐지가 폐지가 '객관적 상황의 중대한 변화'에 해당하는 지에 대한 입증책임은 여전히 사측이 부담해야 한다.

(출처: 易法通 운영사이트)

I
외국인
투자현황

II
중국의 노사관계
및 노동시장 특징

III
우리 진출
기업의
노동권리 현황조사

IV
노동법령
관시해권
현황

V
노동법
제기 및 제도

VI
노동권리
메뉴얼

② 노동조합 사전 통지의무 이행

〈노동계약법〉 제43조에서는 회사가 일방적으로 노동계약을 해제하는 경우 노동조합에 그 이유를 통지하도록 의무화하였다. 회사가 법률과 행정법규 규정이나 노동계약 약정을 위반하는 경우에는 노동조합이 사측에 시정을 요구할 수 있고, 회사는 노동조합의 의견을 연구하여 그 처리결과를 서면으로 노동조합에 통지해야 한다.

〈최고인민법원 노동분쟁안건 심리 사법해석〉 제47조는 회사가 상술한 사전 통지의무를 이행하지 않고, 노동자가 이를 이유로 사측의 노동계약 위법 해제와 배상금 지급을 청구하는 경우 이를 지지한다고 규정하고 있다. 따라서, 노동조합이 이미 설치된 회사에서는 일방적 노동계약 해제 전에 반드시 사전 통지의무 이행을 잊지 말아야 한다.

Case study:

노동조합이 있으면, 노동계약 해제를 반드시 노동조합에 통지해야 한다!

양*씨는 베이징 소재 부동산회사의 직원이다. 노동계약 만기 도래이전에 뇌출혈로 입원치료를 하였고 의료가 종료되었으나 노동능력 2급으로 판정되어 정상적으로 업무에 종사할 수 없게 되었다. 이에 회사는 법정 의료가 종료된 후 업무 종사 불가를 이유로 노동계약을 해제하였다. 그런데 회사는 노동계약 해제시 노동조합에서 계약 해제를 서면으로 통지하지 않았고, 양*씨는 노동조합에 통지를 하지 않았다는 이유로 회사에 위법해고에 따른 배상금 지급을 요구하였다.

이와 관련하여 베이징 법원은 부동산회사는 노동조합이 설치된 회사로, 양*씨의 노동계약 해제시점에서 응당 노동조합에 통지하는 절차를 이행했어야 했고, 법원 기소 전까지도 해당 행위를 시정하지 않았기 때문에 절차상 위법으로 인한 위법해고에 해당한다고 판정하고 양*씨에게 노동계약 위법해제에 따른 배상금을 지급하도록 판결하였다.

(출처 : 베이징법원망)

③ 노동계약 위법해제에 따른 위험관리

가. 노동계약 위법해제로 판정 또는 판결되는 경우의 위험

〈노동계약법〉 제48조에 의거, 사측이 노동계약을 위법 해제하는 경우에는 노동자의 의사에 따라 노동계약 계속 이행하거나 〈노동계약법〉 제87조에 따른 경제배상금 지급 중 하나를 선택해야 한다.

해당 사유	비해당 사유
노동자가 노동계약 계속 이행을 주장하는 경우	노동계약 계속 이행
노동자가 계속 이행을 주장하지 않거나 노동계약을 더 이상 계속하여 이행할 수 없는 경우	경제배상금 지급 (경제배상금의 2배)

그런데 이미 위법해고로 인한 갈등이 불거진 노동자를 계속하여 근무시키는 경우 이후 인사관리 어려움을 가중시키고, 회사 분위기 저해나 다른 분쟁 유발 등 리스크가 잠재될 수 있어 경제배상금을 지급하고 노동계약을 합의 해제하는 것이 합리적 선택이 될 수 있을 것이다.

A. 노동계약 계속 이행 불가 판결을 통한 노동계약 해제 검토

노동자가 계속하여 계약 이행을 주장하는 경우에는 〈노동계약법〉 제48조에서 정한 ‘노동계약을 더 이상 계속하여 이행할 수 없는 경우’에 해당하는 지와 소재지 사법기관이 이를 이유로 노동계약 계속 이행 불가 판결을 한 사례가 있는지를 검토한 후, 노동계약 계속 이행 불가의 판결을 받아내는 방법을 모색할 수 있다.

2021년 2월 발표한 King&Wood 포럼 진혜문 등 변호사의 〈노동계약 위법해제 후, 계속 이행할 수 있는가? - 상하이 사법 실천 빅데이터 분석 및 사용자에 대한 건의〉 문건에 따르면, 상하이 제1중급인민법원은 (2020)沪01民终2781号 판결에서 사용자와 노동자간 노동관계를 다시 구축할 신뢰 기초가 이미 상실되어 노동계약을 더 이상 계속하여 이행할 수 없다는 판결을

내린 바 있다. 또한 동 문건에 따르면 2015-2020년 상하이법원 노동인사분쟁 관련 사례에서 '노동계약을 더 이상 계속하여 이행할 수 없는' 판결의 사유로 주로 '기존 직무에 다른 직원 채용', '기존 직무가 없어짐', '신뢰관계가 이미 파괴됨', '노동계약 기간 만기' 등이 적시되었다.

베이징의 경우 <베이징시 고급인민법원, 베이징시 노동인사분쟁 중재위원회의 노동분쟁 안전 심리시 법률 적용문제에 관한 해답>(2017) 문건에서 노동자가 노동계약의 계속 이행을 원하는 경우, 일반적으로 노동자 요구를 지지한다는 입장을 밝힌 바 있다. 그러나 동시에 동 해답문건은 다음과 같은 노동계약 계속 이행 불가 상황이 발견되는 경우에는 노동자의 청구를 기각하고, 청구내용 변경 (계약 계속 이행 → 경제배상금 지급 등)을 고지할 수 있도록 하였다. 단, 노동자의 기존 직무가 타인에 의해 대체되었다는 이유만으로 노동계약 계속 이행 불가를 인정하지는 않는다는 입장임으로 이에 대한 주의가 필요하다.

- 고용주가 법에 의해 파산선고, 영업집조 직권말소 되거나 폐업, 철수를 명령받은 경우 또는 고용주가 사전 해산을 결정한 경우
- 노동자가 중재 또는 소송과정에서 법정 퇴직연령에 도달한 경우
- 중재 또는 소송과정에서 노동계약 기한이 만료되고 동시에 <노동계약법> 제14조에서 정한 무고정기한 노동계약 체결 사유에 해당하지 않는 경우
- 노동자의 기존 직무가 고용주의 정상적 업무 전개에 있어 비교적 강력한 대체불가성과 유일성(총경리, 재무책임자 등) 특징을 가지고 있으며 동시에 해당 직무가 이미 다른 노동자에 의해 대체되었고, 쌍방간 새로운 직무에 대한 의견일치가 이루어지지 않은 경우
- 노동자가 이미 다른 회사에 입사한 경우
- 중재 또는 소송과정에서 고용주가 업무복귀 통지를 송달하고 계속 근무를 요구하였으나 노동자가 거부한 경우
- 기타 명백하게 노동계약 계속 이행 조건을 구비하지 않은 경우

B. 노동계약 계속 이행시의 위법해제 기간의 임금지급 의무

회사가 노동계약을 계속 이행해야 하는 경우, 노동계약 위약해제 기간의 임금을 어떻게 지불해야 하는 지에 관해서 <노동계약법>이나 그 실시조례에서 분명하게 정하지 않고 있고, <노동법 유관 노동계약 규정 위반의 배상방법> (勞發發[1995]233號) 제3조 제1항에서 ‘노동자 임금수입의 손실을 야기한 경우, 노동자 본인이 응당 받아야 할 임금 수입을 기준으로 노동자에게 지불하고, 응당 받아야 할 임금수입 25%의 배상비용을 추가 지불한다’라고 규정하였다. 한편 2001년 당시 노동부 판공실에서 발표한 <고용주 노동계약 규정 위반시 배상문제에 관한 회신>(勞社廳函[2001]238號)는 ‘노동자 본인이 응당 받아야 할 임금 수입’을 고용주가 국가 법률 법규 또는 노동계약의 약정을 위반하여 노동계약을 해제하여 노동자가 정상적인 노동을 제공할 수 없게 하여 야기된 임금 수입’으로 규정하였다. 이에 국가 규정에 따르면, 회사는 노동계약 위법해제 기간에 노동자 본인이 정상노동을 제공하였을 경우 받는 임금액을 기준으로 위약해제 기간 중 임금을 지급해야 할 의무가 있다고 해석되나, 실제 각 지역별로 노동계약 위약해제 기간의 임금 지급기준이 달라 다음과 같이 주요 지역의 기준을 정리하였다.

〈 주요 지역의 노동계약 위약해제 임금지급 기준정리 〉

구분	지급기준	비고
상하이	노동계약 해제 전 12개월 본인 평균임금	노동 조정, 중재, 소송기간 중 임금 지급
장쑤	노동자 본인의 기존 임금액	소송기간 중 노동계약 만기되는 경우, 현지 최저임금 기준으로 노동계약 만료일~판결일까지의 생활비 지급 필요성 판결 가능
광둥	직전 12개월 평균 정상 근로시간 임금	노동계약 위법해제 기간으로 재결 또는 판결된 기간 중 임금 지급

나. 노동계약 위법해제 문제를 회피하기 위한 방안

앞서 살펴본 바와 같이 회사측의 일방적 계약해제 사유는 노동자의 과실 등에 의한 징계해고 이거나 또는 노동자 본인의 업무능력 부족에 기인하고 있다. 그러나 노동분쟁이 발생하는 경우 이에 대한 입증책임은 회사에 있다. 따라서 노동자의 채용조건 불부합, 규장제도 엄중 위반, 직무상 과실이나 부정행위로 인한 중대한 손실 등을 입증할 수 있도록 치밀하고 적법하게 제정된 규장제도를 운용하고, 아래 대응방안을 참고하여 완전하게 증거를 확보해야 한다.

〈 회사의 계약해제 입증 책임이 있는 주요 상황과 대응방안 〉

주요 상황	대응방안
수습기간 채용조건 불부합	<ul style="list-style-type: none"> • 수습기간 채용조건 확인서 징구 • 수습기간 업무고과표 또는 근태관리표 등 작성 • 상기 자료를 채용조건 불부합 근거로 활용
규장제도 엄중 위반	<ul style="list-style-type: none"> • 규장제도 적법 절차에 따라 제정, 통지 및 이행 • 규장제도에서 관련요건 구체화 - 엄중위반 / 중대손실 기준
직무과실/부정행위 및 중대손실	<ul style="list-style-type: none"> • 경중 무관하게 징계절차는 적시에 정확하게 합리적으로 진행 • 징계 이유 및 절차 관련 증거 확보와 적절한 보관조치 • 유관 통지 문건의 작성과 송달 제도화
업무 수행능력 부족	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 수행능력 부적합 평가 요건 구체화 • 업무조정 통지 및 노동자 본인 확인서 징구 • 교육훈련 통지 및 노동자 본인 확인서, 수료문건 등 징구 • 신규업무 수행능력 부적합 평가 증빙자료 확보

다. 회사의 노동계약 해제 불가 상황

〈노동계약법〉 제45조에 의거하여 노동계약법 제40조(질병 또는 비업무상 상해로 인한 직무 수행 불능, 업무 수행능력 부적합, 객관적 상황의 중대한 변화로 인한 계약 이행 불능)와 제41조(경제성감원의 규정)을 이유로 다음 상황에 처한 노동자와의 계약을 해제할 수 없다. 회사가 일방적으로 계약을 해제하는 경우, 이는 회사측의 위법해고를

구성하고 그에 따른 배상의무가 발생한다. 단, 해당 노동자와 회사가 협상하여 노동계약을 해제하는 것은 가능하다.

〈노동계약 만기도래를 이유로 계약 해제할 수 없는 대상〉

No	상황	비고
1	직업병 위해요인 접촉 작업에 종사하는 노동자에 대한 이직 전 직업건강검사를 진행하지 않은 경우	
2	직업병 의심환자로 진단 또는 의학적 관찰기간 중인 경우	
3	해당 회사에서 직업병에 걸리거나 또는 업무상 상해로 노동능력을 전부 또는 일부 상실한 경우	경제보상금 이외 일시불 공상의료보조금과 상해장애회업보조금 지급
4	질병 또는 비업무상 상해로 규정 의요기간 중에 있는 경우	
5	여성노동자가 임신, 출산, 수유기간에 있는 경우	
6	해당 회사에서 만 15년 근무하고, 동시에 법정퇴직연령까지 5년 미만이 기간이 남은 경우	

3) 노동자 일방 해제

노동자의 의사에 따라 노동관계가 종료되는 퇴직 상황을 의미하며, 노동자가 노동계약 해제를 요구하고, 사측이 이를 수리하는 방식으로 관리된다.

① 노동자가 일방적으로 노동계약 해제를 주장할 수 있는 상황

노동자가 자발적으로 퇴사를 희망하거나 또는 <노동계약법> 제38조에서 약정한 상황이 출현한 경우에 노동계약 해제를 요구할 수 있다.

- 가. 회사가 노동계약에서 정한 노동보호 또는 노동조건을 제공하지 않은 경우
- 나. 노동보수를 적시에 전액 지급하지 않는 경우
- 다. 합법적으로 노동자의 사회보험료를 납부하지 않는 경우
- 라. 회사 규장제도가 법률 법규 규정을 위반하여 노동자의 권익을 해친 경우
- 마. 사기나 협박 또는 긴급한 상황을 이용하여 상대방의 진실된 의사와 위배되는 상황에서 노동계약을 체결 또는 변경하여 그 노동계약이 무효가 된 경우
- 바. 회사가 자신의 법적책임을 면제하고 노동자의 권리를 배제하여 노동계약이 무효가 된 경우
- 사. 법률, 행정법규의 강제규정을 위반하여 노동계약이 무효가 된 경우
- 아. 기타 법률, 행정법규에서 정한 노동자가 노동계약을 해제할 수 있는 상황

자. 회사의 폭력, 위협 또는 불법적인 인신자유 제약 수단을 활용해 노동자의 노동을 강요한 경우

차. 회사가 규장제도를 위반하여 불법적으로 작업 지위하거나 노동자 신체안전에 위협이 되는 위험한 작업 강요한 경우

그런데 상기 마항 내지 사항의 노동계약 무효와 관련하여 회사측과 의견이 다른 경우, 중재 또는 소송을 통해 노동분쟁중재기구 또는 인민법원에서 계약 무효를 확인받아야 한다. 그리고 <최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석> 제41조에 의거, 무효한 노동계약의 책임이 회사에 있고, 이로 인해 노동자가 손해를 입었다면 계약 무효로 인한 야기된 경제적 손실을 부담해야 할 의무도 발생한다.

② 노동자의 사전 통지의무

일반직원은 30일 이전, 수습직원은 3일 전에 서면으로 사측에 통지하여 일방적으로 노동계약을 해제할 수 있다. 단 사측의 폭력, 위협, 불법적 신체자유 탄압, 강제노동 강요, 불법 작업 지휘, 위험한 작업 강요하여 노동자 신변을 위협하는 경우에는 사전 고지없이 즉시 노동계약을 해제할 수 있다.

③ 노동자의 일방 계약해제에 따른 경제보상금 지급 의무

가. 개인사유로 인한 자발적 퇴사

원칙적으로 이직 등 개인사유를 이유로 자발적 퇴사하고 노동계약을 해제하는 경우에는 회사가 경제보상금을 지급할 의무가 없다. 이러한 경우 사측의 부당행위가 아닌 노동자 개인의 사유로 인한 자발적 퇴사임을 입증하기 위해 '사직신청서'에 개인사유를 명기하고, 사측의 부당행위가 없음을 확인하는 증빙을 확보해두는 것이 좋다.

나. 회사측의 부당행위로 인한 퇴사

〈노동계약법〉 제38조에서 정한 임금이나 잔업비 등 노동보수 미지급, 사회보험료 미납부, 사측의 일방적인 노동조건(직무, 장소 등) 조정 등 회사측의 부당노동행위가 존재하는 가운데, 노동자가 퇴사사유를 회사의 부당행위로 주장하면 〈노동계약법〉 제46조에 의거하여 경제보상금 지급을 청구할 수 있다.

회사측이 부당행위를 인정하지 않는 경우, 대부분 노동자가 노동쟁재를 신청하여 경제보상금을 청구하고 있으므로 항시 준법 경영하여 부당행위로 인한 꼬투리를 잡히지 말아야 할 것이다. 특히 회사 이전이나 경영상황 악화 등으로 인해 근무장소 또는 근무직무나 보수 수준 등 노동조건이 조정되고 이에 불만을 품어 퇴사를 희망하지만, 자발적 퇴사에 의한 경제보상금을 포기하지 않으려고 사측의 부당행위(합의된 노동조건 미제공)를 이유로 경제보상금 청구하는 사례가 늘어나고 있는 추세여서 주의가 필요하다.

④ 회사측 부당행위에 따른 배상금 지급 의무

〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리 사법해석〉 제45조에서는 아래 상황에서는 경제보상금 이외 노동자가 입은 손실을 추가 배상할 수 있도록 약정하고 있다.

가. 폭력, 위협 또는 인신자유를 제약하는 불법수단을 활용하여 노동을 강요한 경우

나. 노동계약 약정에 따라 보수를 지급하지 않거나 노동조건을 제공하지 않은 경우

다. 노동자 임금을 떼어먹거나 이유없이 지급을 미루는 경우

라. 노동자의 연장근무시간 임금보수 지급을 거부하는 경우

마. 현지 최저임금보다 적게 노동자 임금을 지급하는 경우

Case study:**회사이전을 이유로 자발적 퇴사하면서 경제보상금 청구 사례**

상하이 S사는 對고객 및 물류창고 접근성을 높이기 위해 같은 상하이 ***구에서 ###구로 주소를 이전하기로 하고 직원들에게 근무지역 이전을 서면 통지하였다. 그런데 총무업무를 담당하는 B는 본인의 노동계약에는 근무지가 “상해 ***구”로 명시되었고, 회사가 이전하는 ###구 대중교통을 이용해 출근하는 경우 왕복 3시간이 걸리기 때문에 근무지 조정에 동의할 수 없다는 이유로 사직서를 제출하고 경제보상금 지급을 청구하였다. B는 <노동계약법> 제38조에서 정한 ‘회사가 노동계약에서 정한 노동보호 또는 노동조건을 제공하지 않은 경우’에 해당하기 때문에 본인의 일방적 노동계약 해제가 가능하고, 회사는 이에 따른 경제보상금을 지급해야 한다고 주장한 것이다.

S사는 B의 노동계약에 ‘경영상 필요로 인한 직무 및 근무지역 등 조정권을 회사가 보유한다’고 명시되어 있어 근무지역을 조정하는 것은 위법행위가 아니고, 근무지역이 동일한 상하이 지역 내로 조정되며, 근무지역을 제외한 기타 노동조건에는 변화가 없어서 <노동계약법> 제38조에서 정한 노동조건 미제공에 해당하지 않는다고 반박하면서 경제보상금을 지급하지 않고자 하였다.

본 사례와 관련하여 주목할 점은 <노동계약법> 제40조 제3항에 의거, ‘노동계약 체결시에 근거로 하였던 객관적 상황에 중대한 변화가 생겨 노동계약을 이행할 수 없게 되었고, 사측과 노동자가 협상하였으나 노동계약 내용 변경에 합의하지 못한 경우’에는 회사는 노동자에게 30일 전에 서면 통지하고 경제보상금을 지급하여 노동계약을 해제할 수 있다는 것이다. (30일 이전에 서면통지하지 않고 즉시 해제하는 경우에는 경제보상금 이외에 1개월분 급여를 추가 지급)

S사 주소지 이전이 ‘객관적 상황에 중대한 변화가 생긴 것’으로 판단되지 않는 경우, B에게 ##구로 출근하도록 요구하거나 또는 자발적 퇴사로 처리하고 경제보상금을 지급하지 않으면 된다. 만일 B사 자발적 퇴사도 하지 않고 ##구로 출근도 하지 않는 경우에는 S사 <취업규칙>에 따라 출근을 독촉하는 문건이나 메시지 등을 발송한 후, 내부 규정에 따른 무단결근을 이유로 노동계약 해제를 통지하면 될 것이다. 그러나 근무지역 이전이 ‘객관적 상황에 중대한 변화가 생긴 것’으로 판단되는 경우에는 경제보상금을 지급하고 노동계약을 해제해야 할 것이다.

그렇다면 '객관적 상황에 대한 중대한 변화'는 어떻게 판단될까? 이는 S사와 B의 상황에 따라 노동중재위원회나 법원이 판단하게 될 것이다. S사 주소이전이 경영환경 변화로 인해 필요한 조치이고 B가 대중교통이나 통근버스, 또는 교통수단 지급을 조건으로 출퇴근을 원만하게 해결할 수 있는 상황인 경우에는 중대한 변화가 없는 것으로, 그렇지 못한 경우에는 중대한 변화가 있는 것으로 판단될 가능성이 높다.

B의 노동계약에 근무지역이 당초 '상하이'로 약정되었다면 주소지 이전에 따른 근무조건 변경이라는 주장이 성립되기 어렵다. 노동계약 체결시 구(區)와 같은 상세 주소를 명시하지 않고 포괄적으로 약정하는 전략적 접근이 아쉬웠던 사례이다.

(출처 : 바이두 검색사례 일부 인용)

(5) 경제성감원 관리

1) 감원절차

법정절차 수행의무가 있는 20명 이상 또는 직원총수 10% 이상의 정리해고가 발생할 때에는 다음과 같은 절차에 따라 감원이 진행되어야 한다.

〈경제성 감원 절차〉

구분	추진업무	주요 업무
1단계	감원조건 점검	<ul style="list-style-type: none"> 자가 확정 또는 관할 노동국 통보하여 확정
2단계	감원 예비방안 작성	<ul style="list-style-type: none"> 감원대상 및 대상별 보상방안 확정 감원으로 인한 비용추정 및 자금 확보
3단계	노동조합 의견청취	<ul style="list-style-type: none"> 노동조합에 감원방안 설명하고 의견청취 서면으로 회의기록 작성, 참석자 서명 확인

구분	추진업무	주요 업무
4단계	직원회의 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 감원방안 설명하고 의견 청취 • 회의는 노동계약 해제 30일 이전에 개최 • 서면으로 회의기록 작성, 참석자 전원 서명 확인 • 명확한 반대이견 없음 확인하고 정식 감원방안 확정
5단계	노동국 보고	<ul style="list-style-type: none"> • 감원사유, 감원현황, 노동조합/직원회의 설명 및 의견청취 내용 등 보고
6단계	감원방안 이행	<ul style="list-style-type: none"> • 노동국 보고에 대한 승인을 받은 후 이행 • 감원인력에 노동계약 해제 증명문건 발급 • 미지급보수, 경제보상금 및 기타 보상/배상액 지급 • 사회보험/주택공적금 이전수속 처리 • 유관자료 취합 보관(노동계약 및 해제합의서 등)

2) 법정절차 수행의무가 있는 인력감원 상황과 감원규모

〈노동계약법〉 제41조에 의거, 다음 중 해당하는 경우에는 30일 이전에 노동조합 또는 전체 직원에게 감원 관련 상황을 설명하고 의견을 청취한 후에 관할 노동행정부서에 감원방안을 보고한 후에 비로소 감원업무를 처리할 수 있다. 감원 후 6개월 내에 인원을 다시 채용하는 경우에는 먼저 감원된 노동자에게 통지하고, 동등한 조건인 경우에는 감원된 노동자를 우선 채용할 의무도 있다.

주요 상황	대응방안
<ul style="list-style-type: none"> • 기업파산법에 따른 구조조정 진행 • 생산경영의 심각한 곤란 • 자산양도, 중대기술혁신, 경영방식 조정으로 노동계약을 변경하였으나 여전히 감원이 필요한 경우 • 노동계약 체결시 기준이 되었던 객관적 상황의 중대한 변화로 인해 계약을 이행할 수 없는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 20명 이상 또는 • 20명 미만이나 기업직원 총수의 10% 이상

3) 감원이 제한된 노동자

〈노동계약법〉 제41조에 의거하여 회사와 장기간 고정기한 또는 무고정기한 노동계약을 체결한 노동자, 가정에 다른 취업자가 없고 부양노인이나 미성년자가 있는 경우에는 감원대상에서 우선적으로 제외시켜야 한다.

4) 감원 노동자에 대한 경제보상금 지급의무

회사는 〈노동계약법〉 제46조 (4)항에 의거, 감원된 노동자에게 경제보상금을 지급해야 할 의무가 있다. 경제성감원에 따른 법정 절차와 요건을 구비한 경우에는 회사측 위법행위를 구성하지 않기 때문에 경제보상금의 2배에 달하는 배상금을 지급할 의무가 없다.

5) 감원관련 대응방안

① 합의가 되는 경우 쌍방간 합의로 계약 해제하는 것이 효율적

앞서 살펴본 바와 같이, 20명 이상 또는 직원총수 10% 이상을 법정 절차에 따라 감원하는 경우에는 대상선정 제한, 관할 노동국 보고 및 승인 등의 이슈가 존재한다. 이러한 제한을 피해 효율적으로 감원업무를 추진하기 위해 회사는 우선 감원대상 선정, 대상별 보상방안을 마련하고 노동조합 또는 직원대회를 통해 방안을 설명한 후 대상자와 개별 협의하여 쌍방간 협상방식으로 계약을 해제하는 것이 합리적이다. 다만 쌍방간 합의해제 방식으로 진행하는 경우 대상자들이 추가 보상을 주장할 가능성이 매우 커, 어느 수준까지 추가보상을 진행할 것인지에 대한 시뮬레이션을 여러 차례 진행해보는 것이 좋다.

② 철저한 준비와 전략적 이행 필요

경영난이나 사업조정에 따른 감원을 피해갈 수 없는 상황에 직면한 회사라면 어떻게 정리를 해야 잡음을 최소화할 수 있을지 걱정이 앞설 따름일 것이다. 먼저 준비되지 않은 선부른 행동은 큰 화를 불러일으킬 가능성이 매우 크다는 점을 기억해야 한다. 노동자들의 화를 돋워 태업, 파업 등 집단행동에 불을 붙이는 낭패는 피해야 한다. 정리하고 노동자를 선정하고 개별 노동자 상황에 대한 철저한 분석과 보상방안을 마련한 후, 사측에 유리한 직원대표나 노동조합 관계자, 각 부서 핵심인력을 섭외하여 사측 방안을 미리 설명하고 이해와 협조를 구해야 한다.

또한, 관할 노동부서에도 미리 감원의 필요성과 보상방안을 설명하고 충분한 이해와 지지를 받아낼 필요가 있다. 아울러 감원 절차가 지지부진하게 장기화되는 것을 방지하기 위해 노동계약 해제 합의문건 등 필요 자료를 사전에 일괄 세팅하여 감원방안 발표후 특정시간 내에 모두 합의하여 서명하도록 유도할 필요가 있다.

Case study:

중국공장 정리해고 - 철저한 준비와 신속한 이행이 빛을 발한 감원 사례

장쑤성에서 자동차부품을 생산하고 있는 모기업은 정리해고를 앞두고 원청업체에 1개월 전 사전 통지가 필요한 가운데 정리해고로 인한 설비이전 저지나 파업, 추가보상 등 요구가 있을까 염려하며 정리해고를 추진하였다. 해당회사는 전문로펌의 도움을 받아 백명에 가까운 노동자와 일주일 만에 협상해제 협의서 체결을 완료하고, 노동자의 동요 없이 설비이전도 추진하였다. 이러한 성공적인 정리해고에는 몇 가지 주목할 만한 포인트가 존재한다.

첫째, 노동법 및 실무에 정통한 전문 변호사의 도움을 받아 회사 관리자들이 역할을 충분히 수행하였다는 점이다.

둘째, 설비이전 시점과 파업방지를 고려하여 여러 차례의 시뮬레이션을 진행, 법적 경제보상금(N, 근속연수 반년 기준 0.5개월) 보다 높은 수준($N*1.5$)으로 제시하였다는 점이다. 이러한 조치를 통해 근속연수 장단에 따른 보상금의 불공평성을 없애고, 노동자들이 실제 수령하는 경제보상금이 많다는 느낌이 들도록 하는 효과를 달성할 수 있었다고 한다.

셋째, 정리하고 발표 후 특정기간 추가로 일해야 하는 노동자에게는 해제 협의문건 체결시 50%, 최종 이직일에 50%를 지급하는 조건을 제시, 근무기간 동안 태업이나 규율위반 행위가 없도록 독려하였다.

넷째, 직원들과 밀접한 관계를 맺고 있는 각 부서 핵심인력의 협조를 받아 이들이 사내에서 분위기를 조성하고 회사가 설정한 방향에 맞춰 소통하고 설득하는 역할을 잘 수행하도록 하였다. 또한 직원대회 하루 전에 회의를 개최, 각자에게 임무를 맡기고 정리하고 안건을 성공적으로 완수하는 시점에 1개월 급여를 장려금으로 지급한다고 발표하였다.

다섯째, 변호사와 노동국 관계자를 적절하게 활용하였다. 직원대회에서 변호사가 공고문을 직접 낭독하고 보상안을 권위있게 해설하고 질의답변에 응해 회사가 마련한 보상방안이 합법적이고 합리적이라는 인식을 심어 주었다. 또한 사전에 노동중재위를 방문해 협의하고 직원대회 때 노동국 간부 및 노동중재위원을 초청하였다. 일부 장기근속자들이 추가 보상문제를 제기하였으나 노동국 간부가 근거없는 주장이라 일축해버리는 에피소드도 발생하였다고 한다.

(출처 : 중국비즈니스포럼 게시자료 발췌 정리)

(6) 경제보상금/배상금 관리

1) 경제보상금

① 경제보상금 지급대상자

앞서 노동계약 종료 또는 해제 사유에 따라 살펴보기는 하였으나, 아래에서 다시 한번 노동계약법에서 정한 경제보상금 지급대상자를 정리해보면 다음과 같다.

구분	경제보상금 지급	30일 사전 통지 또는 1개월 급여 추가지급	근거법률
회사측 부당행위로 노동자의 노동 계약 해제 요구	○		노동계약법 제38조, 제46조
회사가 노동계약 해제를 요구하고, 노동자가 합의하여 계약 해제	○		노동계약법 제36조, 제46조
질병 또는 비업무상 상해로 신규 배 정한 업무 수행 불능, 노동자 교육 훈련 또는 직무 조정후에도 업무 수 행 불능, 노동계약 체결시 기준이 되었던 객관적 상황의 변화로 계약 이행 불가	○	○	노동계약법 제40조, 제46조
경제성감원 대상자	○		노동계약법 제41조, 제46조

구분	경제보상금 지급	30일 사전 통지 또는 1개월 급여 추가지급	근거법률
계약기간 만기도래, 회사가 노동계약 해제나 더 악화된 조건으로 계약 연장 주장	○	△	노동계약법 제44조, 제46조
회사 파산 회사 영업집조 말소, 폐쇄명령, 취소 회사의 사전해산 결정	○		노동계약법 제44조, 제46조

비고: △ 지역에 따라 30일 사전 통지 또는 1개월 급여 추가지급 조항 별도 확인 필요

② 경제보상금 산출방법

가. 일반 원칙

경제보상금은 다음과 같은 기준으로 산출된다. 실무상 관례로 법정 경제보상금을 'N'이라 명명하고, 추가보상액이 1개월 급여인 경우에는 N+1, 2개월 급여인 경우에는 N+2와 같은 방식으로 표기하고 있다. N*1.5로 표기되는 경우에는 법정 경제보상금의 1.5배를 지급하여 노동계약을 해제 또는 종료한다고 이해하면 된다.

〈경제보상금 산출기준〉

No	기준	비고
지급월수	근속연수	<ul style="list-style-type: none"> 1일 ~ 6개월 미만 : 0.5개월 만6개월 ~ 1년 미만 : 1개월
지급기준액	평균임금	<ul style="list-style-type: none"> 직전 12개월의 평균임금 급여, 보너스, 성과금, 수당, 잔업비 등 실제 지급액 모두 포함 개인소득세 및 사회보험, 주택공적금 공제 전 임금

No	기준	비고
추가보상	직전 1개월 임금	<ul style="list-style-type: none"> 30일 전 사전통지하지 않고 1개월분 급여를 추가 지급하는 경우에는 직전 1개월의 실제 지급액을 기준으로 지급
지급액 산출방식	근속연수, 평균임금	<ul style="list-style-type: none"> $N(\text{지급월수} \times \text{지급기준액}) + \text{추가보상액}$

Case study:**베이징 소재 A 화장품 유통업체 노동자의 경제보상금 지급사례**

C씨는 2011년 1월 27일 베이징 소재 A 화장품 유통업체에 입사하였고, 회사측 경영난으로 인해 2020년 9월 15일 노동계약을 해제하기로 합의하였다. 회사는 법정 경제보상금(N)에 1개월분 급여를 경제보상금 최종 지급액으로 확정하였고, 또한 C씨의 근속연수가 10년 이상인 점을 고려 2.5개월분 급여를 특별보상하기로 하였고 C씨도 이에 동의하였다.

C씨의 경제보상금 지급월수는 10개월, 지급기준액은 직전 12개월 평균임금이 12,998.44위안, 전월 8월 세전임금은 12,500위안이었다. 이를 기준으로 산출된 C씨의 경제보상금(N+1)은 142,484.38위안, 특별보상금액 31,250위안으로 총 173,734.38위안이다.

나. 고소득직원

경제보상금 지급기준액인 직전 12개월 평균임금이 소재지의 전년도 직원 월평균 급여 3배 이상인 고소득자에 대해서는 경제보상금 지급 상한선이 전년도 직원 월평균 급여의 3배, 지급월수가 최대 12개월로 제한된다.

Case study:

베이징 소재 A 화장품 유통업체 고소득자의 경제보상금 지급 사례

H씨는 A사의 영업책임자로 2020년 6월 23일 입사하였으나 회사가 경영부실 등을 이유로 노동계약 해제를 요구하였고 경제보상금 N+1(법정 경제보상금+1개월 급여)와 특별보상(0.5개월 급여)을 조건으로 계약 해제에 동의하였다.

H씨의 직전 12개월 월평균임금은 45,433.33만 위안, 전월 임금은 60,250만 위안이다. H씨의 직전 12개월 평균임금이 2019년 베이징시 직원 월평균 급여 35,145.25위안보다 높아, 회사는 고소득자에 대한 경제보상금 제한기준을 적용 2019년 베이징시 직원 월평균급여 35,145.24위안을 기준으로 근속연수 기준으로 확정된 지급월수 0.5개월을 적용 77,822.63위안을 N+1 경제보상금으로, 30,125위안을 특별보상금으로 산출, 지급하였다.

③ 특수인원 보상금 산출시 유의사항

〈노동계약법〉 제42조에 의거하여 노동계약 해제 또는 종료가 제한되는 인력의 경우 병가, 의요기, 임신/출산/수유, 법정 퇴직연령 도달까지의 잔여기간이나 노동력 상실로 인한 장애등급 등을 고려하고 해당 지역의 규정에 따라 별도의 추가 보상을 진행해야 한다. 이와 관련된 사항은 본 장 ‘3. 일상관리’ 중 ‘(7) 휴가관리, (8) 공상(산업재해)관리’에서 구체적으로 살펴보았으므로 해당 내용을 참고하면 된다.

2) 경제배상금

회사가 노동계약을 위법적으로 해제 또는 종료하는 경우에는 경제보상금의 2배를 배상금으로 지급해야 한다.

3) 기타배상금

현행 노동계약법에 의거, 아래에서 열거한 상황이 회사측에 있는 경우 추가 배상할 의무가 발생한다. 다만, 아래 배상금은 일반적으로 회사와 노동자간 합의에 따라 확정되기도 하나 대부분 중재나 소송 등 법적 분쟁의 결과로 확정되는 양상이다.

〈노동계약 해제 또는 종료에 따른 기타 배상 필요 상황〉

구분	배상기준	근거법률
<ul style="list-style-type: none"> • 노동보수 전액을 적시에 미지급 • 현지 최저임금 미만 지급 • 잔업비 미지급 • 경제보상금 미지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저임금은 차액 배상 • 시정기한 경과 후에도 미지급한 경우 미지급액의 50%~100% 추가 배상 	노동계약법 제85조
<ul style="list-style-type: none"> • 회사측 사유 계약무효로 인한 손해 • 폭력, 위협 또는 인신자유 제한하는 불법 수단으로 노동 강요 • 규장 위반하여 작업 지휘 또는 노동자 신체안전을 위협하는 위험작업 강요 • 모욕, 체벌, 구타, 불법사찰, 노동자 구금 • 노동조건 열악하고 환경오염 심각하여 노동자 신체건강에 엄중한 손해 야기 • 노동계약 해제/종료 서면문건 미발급 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동자측 손해 배상 	노동계약법 제86조, 제88조, 제89조

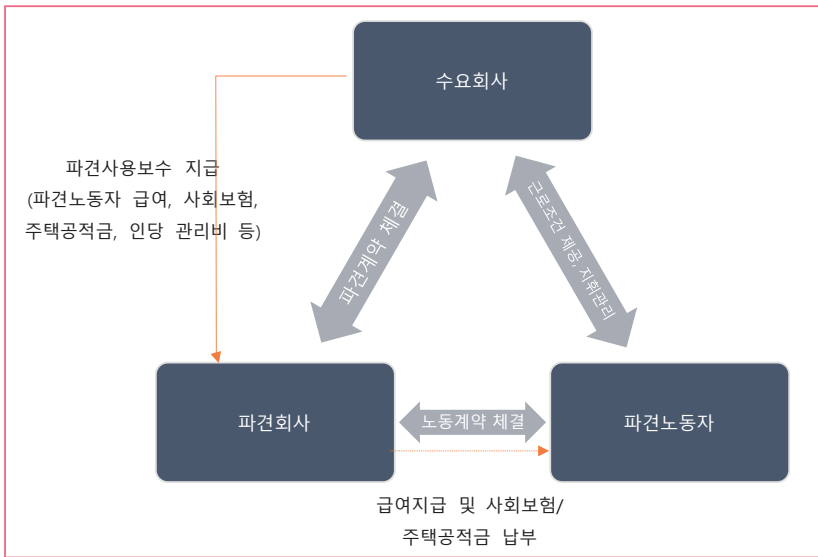
7. 노무파견직원 활용 및 관리

(1) 노무파견 개념과 법적 근거

노무파견은 파견회사가 직접 고용한 소속노동자를 수요회사에 파견하고, 해당 수요회사가 근로조건을 제공함과 동시에 파견노동자에 대한 지휘권과 관리권을 행사하나 파견회사를 통해 파견노동자에게 임금, 복리, 사회보험비 등을 지불하는 형태를 의미하며, 파견회사와 수요회사는 노무파견계약을 체결하여 쌍방간 권리, 의무, 책임 등 사항을 약정 및 이행하는 제도이다. 현재 중국 경내에서의 노무파견 행위를 규율하는 법률로는 노동계약법과 그 실시조례, 노무파견 잠정규정(劳务派遣暂行规定), 노무파견행정허가실시방법(劳务派遣行政许可实施办法)등이 있다.

1) 노무파견 관련자들의 관계도

파견노동자의 채용, 노동계약 체결, 노동계약 해제 또는 종료, 경제보상금의 지급과 관련한 의무는 모두 파견회사의 책임하여 이행되어야 한다. 수요회사는 파견노동자가 노동자로서의 합법적인 권리와 이익을 보호받도록 노동조건과 보호조치를 취하고, 노무파견계약서에 따라 노동자의 보수와 기타 비용을 지불할 의무를 이행한다.



2) 노무파견회사의 구비요건

파견회사는 <노무파견경영허가실시방법> 제6조에 의거, 소재지 인력자원 사회보장행정부문에서 노무파견경영허가증(勞務派遣經營許可證)을 취득한 업체이어야 한다. 동 경영허가를 취득하기 위해서는 자본금 200만 위안 이상, 고정 경영장소 및 시설 보유, 법정 요건에 부합하는 노무파견관리제도를 구비하고 있어야 한다. 파견노동자 사용 수요가 있는 회사라면 유효한 ‘노무파견경영허가증’을 보유하고 있는 업체와 계약이 필수요건임을 기억해야 한다.

만일 노무파견계약 기간 중 파견회사의 경영허가증이 연장되지 않거나 정부 또는 법원의 명령에 의해 취소, 철회되는 경우에는 기존 노무파견계약을 해지하고 적법 자격을 구비한 업체와의 계약을 추진해야 할 것이다.

3) 파견근로자의 법적 지위

파견근로자는 〈노무파견 잠정규정〉 제5조에 의거, 파견회사와 2년 이상의 고정기한 노동계약을 체결한 자이어야 한다. 〈노동계약법 실시조례〉 제30조에서 파견회사가 비전일제 형태로 파견노동자를 채용할 수 없도록 하였다는 점도 잊지 않아야 한다. 파견노동자 사용회사는 파견회사와 해당 노동자간 2년 이상 고정기한 노동계약이 서면으로 체결되었는지를 확인하여 불필요한 분쟁에 휩쓸리는 위험을 제거해야 한다.

4) 노무파견계약서 필수 약정 사항

① 필수 약정 사항

〈노무파견 잠정규정〉 제7조에 의거, 수요회사와 파견회사간 체결하는 노무파견계약서에는 다음의 내용이 반드시 약정해야 한다.

- 파견되는 직무명칭과 직무의 성질
- 근무장소
- 파견인원수량, 파견기간
- 동일노동 동일보수 원칙에 따라 확정된 보수와 지불방식
- 사회보험비 금액과 지불방식
- 근무시간과 휴식/휴무 관련 사항
- 파견노동자의 산업재해, 임신/출산/수유 또는 질병치료기간 중 처리방안
- 노동 안전/위생 및 교육훈련 관련 사항

- 경제보상 등 비용
- 노무파견계약 기간
- 노무파견서비스비 지불방식과 기준
- 노무파견계약 위약책임
- 기타 법에서 정한 사항

② 연대책임 면책조항 추가

〈노동계약법〉 실시조례 제35조에서는 파견노동자에게 손해가 발생하는 경우, 파견회사와 사용회사가 연대배상책임을 지도록 규정하고 있다. 추후 파견회사측 원인으로 발생한 손해에서 면책되기 위해 노무파견계약서에 해당 면책조항을 분명하게 약정해야 한다.

(2) 파견노동자 사용가능 직무와 규모

1) 파견노동자 사용가능 범위

〈노무파견 잠정규정〉 제3조에 의해 ‘임시적, 보조적 또는 대체적 직무’에서만 파견노동자를 사용할 수 있다. 임시적 직무란 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 직무를, 보조적 직무란 주요 비즈니스를 보조하는 직무, 대체적 직무란 회사의 기존 노동자가 출산, 학습, 휴가 등 사유로 인해 일정기간 업무를 계속할 수 없어 해당 직무를 대체하는 것을 의미한다. 특히 회사가 보조적 직무에 파견노동자를 사용하고자 하는 경우에는 직원대표대회 또는 전체 직원의 토론을 거쳐야 하며, 공회(노동조합) 또는 직원대표와 평등한 협상을 거쳐 확정된 후 이를 사내에 공시해야 한다.

〈 파견노동자 사용가능 직무와 정의 〉

구분	정의	비고
임시적 직무	6개월 미만 존속하는 업무 수행	
보조적 직무	주비즈니스를 보조하는 업무 수행	공회 또는 직원대표와 협상하여 확정
대체적 직무	기존 노동자 업무를 일정기간 대체	

다만 외국기업 상주대표기구(일반적으로 ‘대표처’로 명명됨), 외국 금융기구 재중국 대표기구 등에서 사용하는 파견노동자는 임시적, 보조적, 대체적 직무의 제한과 아래에서 살펴보는 사용가능 비율의 제한을 받지 않는다.

2) 파견노동자 사용가능 비율

〈노무파견 잠정규정〉 제4조에 의거하여 파견노동자수는 해당 회사 전체 직원의 10%를 초과할 수 없다. 여기서 전체 직원이란 해당 회사와 노동계약을 체결한 노동자수와 사용하고 있는 파견노동자수를 합한 인원수를 의미한다.

(3) 파견노동자 사용 유의사항

1) 도급 또는 외주직원에 대해서도 노무파견 법규정 적용

〈노무파견 잠점규정〉 제27조에 의거, 회사가 도급 또는 외주 등과 같이 다른 명칭을 사용하여 노동자를 사용하고 하더라도 그 실질이 타사의 노동자를 파견받아 사용하는 것에 해당하는 경우 즉, 원도급자 또는 외주 의뢰업체가

제조 또는 아웃소싱 서비스 과정에 직접 개입하여 실질적으로 해당 노동자에 대한 지휘, 감독, 명령 등 권한을 행사하는 경우에는 위장 도급이나 외주로 판단될 가능성이 크고, 동시에 노무파견 관련 규정의 규율을 받아야 할 수 있음에 주의해야 한다.

2) 파견근로자 차별 금지

〈노무파견 잠정규정〉 제9조는 파견노동자에 대한 차별대우 금지를 규정하고 있다. 또한 제7조 (4)항에서는 동일노동 동일보수 원칙을 규정하였다. 이에 따라 동일 또는 유사한 업무에서 근무하는 사측 직접 고용 직원과 동일한 방법으로 노동보수를 분배하고 상응하는 복리대우를 제공해야 한다. 다만 노동자 개인의 업무경험과 기능, 업무 평가결과 등 객관적 요소를 종합적으로 평가하여 임금이나 복리대우를 차별화하는 것은 기업의 자주권에 해당하므로 문제가 되지 않는다.

3) 산업재해 발생 관련 책임 이행 필요

〈노무파견 잠정규정〉 제10조에 따라 파견노동자가 수요회사에서 근무중 상해를 당할 때에는 다음과 같이 파견노동자, 파견회사, 수요회사간 역할이 구분된다.

구분	파견노동자	파견회사	수요회사
산업재해 신청	-	신청 주체	조사 협조
공상보험 책임	-	책임 이행 주체	특별약정 있는 경우 해당 보상 진행
직업병 진단/ 판정	신청 주체	기타 필요 자료 제공	관련 업무 책임지고 처리

수요회사가 직업병 진단 및 판정 관련 업무를 책임지고 처리하는 것에는 관련 업무에 필요한 노동자의 직업 위해 접촉 현황과 이력, 직업 이력과 현황, 근무장소의 직업병 위해요인 검사결과 등 자료를 사실과 다름없이 제공하는 것 등을 의미한다.

또한, 〈노무파견 잠정규정〉 제13조에서는 ‘노동계약법 제42조에 정한 상황에서는 파견기간이 만료되기 전까지 파견노동자를 파견회사로 돌려보낼 수 없다’고 규정하고 있다. 그런데 〈노동계약법〉 제42조 (3)항에 ‘직업병에 걸리거나 업무상 상해를 입어 노동능력을 전부 또는 일부 상실한 경우’가 명시되어 있다. 이에 따라 직업병 판정을 받거나 업무상 상해를 입어 노동능력 상실을 판정받은 파견노동자를 산재를 이유로 사용 중지할 수 없다.

Case study :

산재사고로 인해 노동능력 상실해도 파견노동자 즉시 사용중지는 위법

2020년 7월 6일 Y씨는 P노무파견회사와 3년 기한의 서면 노동계약을 체결하였고, 계약체결 이튿날 부품제조사 S사로 파견되어 2년간 근무하게 되었다. 2020년 12월 10일, Y씨는 전동차로 퇴근 중 교통사고가 났고 오른손 손목 골절을 입고 관할 인력자원 사회보장부문에서 산재와 10급 장애 판정을 받았다. Y씨는 치료를 받고 S사에서 계속 파견근무를 하고자 하였으나 S사는 Y씨를 P노무파견회사로 돌려보낸다고 통지하였다.

이러한 상황에 대한 노동법 변호사의 의견은 다음과 같다: Y씨 본인과 P노무파견회사간에 노동관계가 성립되었기 때문에 노무파견회사가 사용회사의 자격으로 Y씨에 대한 공상보험 책임을 부담해야 할 의무가 있고 이에 따라 공상보험 관련 사항을 처리해야 한다. 만일 S사와 노무파견회사가 체결한 노무파견계약에 보상방안 관련 약정이 있다면 노무파견회사는 해당 약정에 따라 S사에 배상책임을 구상할 수 있을 것이다. 또한, Y씨의 파견기간이 만료되지 않았고 노동능력 일부 상실로 인한 10급 판정을 받았기 때문에 S사는 Y씨의 사용을 중지하고 노무파견회사로 돌려보낼 수 없다.

(출처 : 텐진공인보)

4) 파견노동자가 업무상 타인 손해를 야기한 책임 부담

〈민법전〉 1191조는 사용회사의 근무인원이 업무상 임무를 이행함으로써 인해 타인의 손해가 야기되는 경우, 사용회사에서 침권(侵權)책임을 진 후, 추후 고의 또는 중대한 과실이 있는 근무인원에게 구상할 수 있다고 규정하고 있다. 노무파견기간 중에 파견된 근무인원이 업무상 임무를 이행함으로써 인해 타인의 손해가 야기되는 경우에는 노무파견을 접수한 회사에서 침권(侵權)책임을 지고, 노무파견회사는 과실이 있으면 상응하는 책임을 지도록 규정하고 있다. 결과적으로 파견노동자가 업무상 과실로 타인의 권리를 침해하는 경우, 해당 침해에 대한 배상책임을 우선 수요회사가 주로 부담해야 한다.

5) 상황에 따라 사회보험 가입 의무 부여

〈노무파견 집행규정〉 제18조에 따라 노무파견회사는 수요회사 소재지에서 파견노동자의 사회보험에 가입하고 현지 규정에 따라 보험료를 납부해야 한다. 그런데 파견회사 또는 그 자회사나 분공사가 수요회사 소재지에登記되어 있지 않은 경우에는 동 집행규정 제19조에 의거하여 수요회사가 파견회사를 대신하여 현지에서 사회보험 가입 및 보험료 납부의무를 이행해야 한다.

(4) 파견노동자 사용중지

1) 파견노동자 사용중지

〈노무파견 잠정규정〉 제12조에 의거, 수요회사가 다음과 같은 상황에 처하는 경우에는 파견노동자를 사용 중지하고 파견회사에 돌려보낼 수 있다.

구분	비고
〈노동계약법〉 제40조 제3항 상황 발생	노동계약 체결 당시 기준이 되었던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없고, 사용회사와 노동자간 협상을 하였으나 노동계약 내용의 변경에 합의하지 못하는 경우
〈노동계약법〉 제41조 상황 발생	20명 이상 또는 20명 미만이나 직원총수의 10% 이상을 대량 감원하는 경우
파산선고, 영업집조 취소, 폐업 명령, 철회, 사전 해산 결정 또는 경영기한 만료 도래 및 계속 경영 중단	
노무파견계약 기간 만료	

단, 〈노무파견 잠정규정〉 제13조에 의거, 〈노동계약법〉 제42조에서 정한 상황에 해당하는 경우, 파견기간 만료 전에 사용을 중지하고 파견회사로 돌려보낼 수 없고, 파견기간이 만료되는 경우에는 해당 상황이 제거된 이후에 비로소 돌려보낼 수 있다. 〈노동계약법〉 제42조에서 정한 상황은 다음과 같다.

- 직업병 위험이 있는 작업을 하는 노동자가 이직 전에 건강검진을 받지 않았거나 또는 직업병 의심환자가 진단 또는 의학적 관찰기간 내에 있는 경우
- 사용회사에서 직업병에 걸렸거나 산재로 인하여 노동능력을 전부 또는 일부 상실한 것으로 판정된 경우
- 병에 걸렸거나 비업무상 상해로 인해 규정한 의료기간 내에 있는 경우
- 여직원이 임신, 출산, 수유기간에 있는 경우

- 회사에서 연속 15년간 근무, 동시에 법정 퇴직연령까지 남은 기간 5년 미만
- 법률, 행정법규에서 정한 기타 상황으로 노동계약을 해제할 수 없는 경우

한편 파견노동자의 업무능력 부족 또는 불감당, 근무태도 불량 등으로 인해 파견기간 만료 전에 해당 노동자를 돌려보내야 하는 경우를 고려, 노무파견계약에 이러한 상황에서의 중도 사용중지 및 관련 처리 프로세스, 위약책임 면책 등 내용을 상세하게 약정할 필요가 있다.

2) 파견노동자 경제보상금 지불

파견노동자는 파견회사와 노동계약을 체결하고, 노동관계 역시 파견회사와 성립된다. 따라서, 노무파견계약에 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고 파견노동자에 대한 사용중지 또는 기한 만료는 파견노동자의 경제보상금이나 배상금 지불의무를 일으키지 않는다. 노무파견계약 체결시 경제보상금 또는 배상금 지급 위험을 유발할 가능성이 있는 약정이 명시되지 않도록 세심하게 검토해야 한다.

[부록] 중국법인 노무관리 자가진단 체크리스트 100選

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
초빙과 채용 관리	1	합리적인 채용조건을 제정하였나요?	직원 평가기준의 명확한 설정			
	2	노동자에게 채용조건을 설명했나요? 채용조건에 대한 서명 확인을 받았나요?	불명확한 채용조건약정으로 인한 노동자의 문제제기나 사실확인 부인, 사측의 위법행위로 인한 노동계약 해제 방지 등			〈노동계약법〉 제8조
	3	채용광고에 허위 또는 과장이나 성별, 민족 등 차별조항을 배제하였나요?	차별적 취업조건 설정으로 인한 법률문제 회피			〈노동법〉제12조, 제13조, 〈취업촉진법〉 제25조 내지 제31조
	4	입사 전 심층인터뷰와 시험을 진행하였나요? 엄중한 기율 위반으로 해고되었거나 이직 후 중재, 소송 등 분쟁을 야기한 직원의 채용을 통제하고 있나요?	직원 입사절차 통제, 부적절한 직원의 입사와 기업관리예의 부정적 영향 초래 예방			
	5	노동계약에 명시하거나 또는 기타 서면형식으로 노동자에게 노동보수, 업무 직책, 직업병위해 등 정보를 고지하는지요?	법적 고지의무 이행과 이에 따른 분쟁 예방			〈노동계약법〉 제8조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	6	노동자에게 입사정보표 기입을 요구하여 개인학력, 업무경험, 혼인/출산상황 등 정보를 파악하고 있나요? 직원의 개인정보 변경시 서면 통지할 것을 요구하나요?	직원의 최신 유효 개인정보 및 동향 파악하여 노무관리 실무에 반영			〈노동계약법〉 제8조
	7	기존 고용주와의 경업제한 약정이 존재하지 않거나 기타 단위에서 검직하고 있지 않음에 대한 서명을 받고 있나요?	소속 노동자의 경업 또는 검직으로 인한 법적책임 발생 방지			〈노동계약법〉 제23조, 제24조
	8	노동계약 체결 이전에 노동자에게 건강검진을 받을 것을 요구하나요?	신체건강 조건이 업무수요에 적합하지 않은 직원 채용 통제, 직업병 발생 관련 입증자료로 활용			〈직업병방지법〉 제35조
	9	고용일로부터 1개월 이내에 노동자와 서면으로 노동계약을 체결하나요?	법정기한 내 서면 노동계약 미체결로 인한 법적 리스크 예방			〈노동계약법〉 제10조 제2항
	10	노동계약 기간 만기 전에 계약 연장업무를 완료하나요?	연장업무 미완료로 인한 법적리스크 예방. 향후 재계약 여부와 노동자의 개별 상황을 반영하여 계약기간 확정 필요			〈노동계약법〉 제13조, 제14조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	11	최초 노동계약 체결 시 무고정기한 노동계약 체결문제를 고려하였나요? 노동계약 연속 2회 체결 이후에는 노동자가 무고정기한 노동계약 체결의 선택권을 행사할 수 있다는 사실을 알고 있나요?	무고정기한 노동계약 체결시기를 최대한 지연, 무고정기한 노동계약 체결에 따른 노동유연성 약화 대비			〈노동계약법〉 제14조
	12 (1)	수습기간 약정이 법률규정에 부합하나요?	수습직원 채용 및 활용에 대한 법규정 숙지하여 관련 법적 리스크 대비			〈노동계약법〉 제19조
	12 (2)	수습기간 만료 전 업무종합보고서 제출과 정규직 전환신청을 요구하나요?				
	12 (3)	노동계약에 수습기간에 '업무처리 능력 불충분' 관련 구체기준이 약정되었나요?				
	12 (4)	수습직원도 사회보험, 주택공적금 가입과 납부를 진행하고 있나요?				〈노동계약법〉 제19조 제4항 〈노동법〉 제72조 〈사회보험법〉 제58조 제1항 등
노동 계약 관리	13	노동계약에 휴식/휴가 권리 등 법정 권익을 제한할 수 없다는 것을 알고 있나요?	법률에서 정한 노동자 권리 침해 방지, 권리 침해에 따른 법적리스크 예방			〈노동법〉 제3조 〈노동계약법〉 제26조 제2항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	14	노동계약 체결 및 연장시, 노동자가 노동계약을 받아 서명하여 기한 내에 반환하도록 요구한 후 사측이 해당 문건에 인감을 날인하나요?	노동자의 고의적 서면 노동계약 체결 회피로 인한 법적리스크(최대 11개월 2배 임금지급 및 무고정기한 노동계약 체결 간주) 대비			〈노동계약법〉 제82조
	15	회사와 개별 노동자의 실제 상황을 반영하여 노동계약을 체결하나요?	노동자 개별 상황이 적합하게 반영된 계약 체결, 이를 통한 인사관리 편의성 제고			
	16	노동계약 조항 설정을 중요시하나요?	세부사항 합법적 설계를 통한 법적리스크 대비			
	(1)	연락방식, 송달, 긴급상황 연락책에 대해 약정하였나요?	통지 송달의 유효성 확보와 분쟁발생시 송달의무의 완전한 이행 위해 필요			
	(2)	계약기한과 입사기한에 대해 약정하였나요? 입사기한을 채용조건 중 하나로 삼았나요?	노동계약 체결 후 입사거부 또는 무단결근 대응			
	(3)	업무내용, 근무지에 대해 약정하였나요? 해당 내용이 바뀔 경우 처리방식을 약정하였나요?	근무내용 및 장소에 대한 명확한 약정을 통한 분쟁발생 방지			〈노동계약법〉 제17조 제1항 제4호, 〈직업병방지법〉 제33조 제2항
	(4)	근무시간과 연장근무, 휴식/휴가에 대해 약정하였나요?	근무조건의 명확한 약정을 통한 분쟁발생 방지			〈노동법〉 제36조 내지 제45조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	(5)	노동보수 구성에 대해 약정하였나요? 지급될 노동보수가 현지 최저임금기준을 초과하나요?	보수조건의 명확한 약정을 통한 분쟁발생 방지			〈노동계약법〉 제17조 제1항 제6호, 제81조, 〈임금총액구성에 관한 규정〉 제4조, 〈노동법〉 제48조
	(6)	비밀유지와 경업 및 또는 겸직제한 조항을 약정하였나요?	비밀누설, 경업/겸직제한 위반에 따른 위험 대비			〈노동계약법〉 제23조
	17	어떠한 상황에서 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결해야 하는지 정확히 이해하고 있나요?	무고정기한 노동계약 체결의무의 합법적 이행을 통한 법적 위험요인 대비			〈노동계약법〉 제14조
	18	규장제도를 노동계약법 등 관련 법률의 요구에 따라 합법적으로 제정하나요? 노동계약과 규장제도의 충돌시 우선순위를 결정하여 노동계약에 명시하였나요?	규장제도의 합법성/유효성 확보, 노동계약과 규장제도의 우선순위 명확화			〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석〉 제50조
	19	쌍방이 노동계약에 서명 날인한 후 노동계약서 1부를 노동자에게 교부하나요?	노동계약 미교부를 사유로, 노동자가 서면계약 미체결을 주장하며 분쟁 유발하지 않도록 대비			〈노동계약법〉 제81조, 제82조
	20	노동계약의 실질 이행상황이 노동계약에서 약정한 내용과 불일치할 경우 변경 계약을 체결하나요?	법률 규정에 따른 노동계약 변경 체결의무 이행 및 관련 법적리스크 대비			

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	21	기업명칭, 법정대표, 투자자(주주), 기업 합병 또는 분할 등으로 인한 변경사항이 노동계약 이행에 끼치는 영향에 대해 정확히 이해하고 있나요?	노동계약 이행에 끼치는 영향을 구분하고 법적 리스크에 대비			〈노동계약법〉 제33조, 제34조
	22	직무 및 보수조정시 직원과 협상을 진행 하나요? 변경계약을 체결 하나요?	주요내용 변경에 따른 서면자료 미구비로 인한 협상 무효 및 분쟁발생 예방			〈노동계약법〉 제35조
	23	직원의 업무능력 부족에 관한 명확한 평가기준이 있나요?	분명한 평가기준에 의한 직무 또는 보수조정 시행과 이를 통한 중재, 소송 등 분쟁발생 대비			〈노동법 약간의 조항에 관한 설명〉 제26조
	24	업무능력 불충분 직원에 대한 재교육이나 새로운 직무 조정이 이루어지나요??	업무능력 불충분으로 인한 노동계약 해제가 사측의 위법 해고를 구성하지 않도록 예방			〈노동계약법〉 제40조 제2항
특수 노동관계관리	25	노무파견기업을 선택할 때 해당업체 인허가 구비, 자금력, 경력 및 실적 등 조건을 충분히 조사하여 결정 하나요?	부적격업체 선정에 따른 법률책임 연대 이행 대비			〈노동계약법〉 제57조
	26	파견기업 및 파견직원과 상응한 계약을 각각 체결하였나요? 파견기업과 파견직원이 체결한 노동계약을 검토 하나요?	회사-파견기업-파견직원간 법적관계 명확히 약정. 파견기업나 파견직원 위법행위로 인한 위험 회피			〈노동계약법〉 제58조, 제59조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	27	파견직원이 수행하는 업무가 임시적, 보조적 또는 대체적 업무인가요?	노무파견 관련 법률 규정을 준수하여 법적 리스크에 대비			〈노동계약법〉 제66조
	28	파견직원 임금수준은 '동일 노동, 동일 보수' 원칙에 부합하나요? 노무파견회사가 파견직원을 위해 사회보험 및 주택공적금을 납부하는 자료를 받아 검토하나요?				〈노동계약법〉 제63조
	29	업무 외주(아웃소싱)와 노무파견 간 차이를 정확히 이해하고 있나요?	합리적으로 구별하여 관리 진행			〈노무파견 잠행 규정〉 제27조
	30	비전일제 고용직원의 근무시간이 법률 규정에 부합되나요?	비전일제 고용이 아닌 전일제 정규직원으로 간주되는 위험 회피			〈노동계약법〉 제68조
	31	비전일제 고용직원에 대한 수습기간 약정이 금지되어 있음을 알고 있나요?	비전일제 고용직원에 대한 법률 규정 숙지하여 법적 리스크 대비			〈노동계약법〉 제70조
	32	비전일제 고용직원의 노동보수 지급주기가 가장 15일을 초과할 수 없음을 알고 있나요?				〈노동계약법〉 제72조 제2항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	33	분공사 역시 고용주체로서 노동계약을 체결할 수 있다는 점을 알고 있나요?	기업의 분지기구(지사)도 고용주체로서 노동계약을 체결할 수 있으며, 소송 중 노동자가 기업 전부를 피고로 삼을 수 있음을 명백히 하고자			〈노동계약법 실시조례〉 제4조
	34	회사간 직원 임시이동에 대한 수속을 이미 완벽히 처리하고, 관련 자료를 보관하나요?	직원 임시 이동 관련 회사 및 대상직원간 노동관계를 분명히 설정하고 서면 약정하여, 노동계약의 완전한 이전으로 간주되는 상황 예방			
	35	외국인 채용하는 경우 〈외국인 취업증〉, 〈외국인 취업허가증〉 수속이 필요함을 알고 있나요?	외국인 직원을 취업증, 취업허가증 등 수속을 거쳐 합법 채용하여 법적 리스크에 대비.			〈외국인 재중국 취업관리규정〉 제5조, 제8조, 제16조 등
	36	퇴직자나 해외인사를 직접 초빙하는 경우에는 노동관계가 아닌 민법상 노동관계가 형성됨을 알고 있나요?	중국인 퇴직자와의 민법상 노동관계를 활용한 노동관리 유연성 제고 도모			〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석〉 제33조 등
임금복지 관리	37	임금 정의 및 구성을 정확히 이해하고 있나요? 임금과 복리 차이를 알고 있나요?	잔업비 임금기수(基數)의 정확한 계산, 비노동보수를 임금으로 계상하여 기수 상승되는 불이익 방지			〈임금총액구성에 관한 규정〉 제4조, 〈노동법 약간의 조항에 관한 설명〉 제44조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	38	노동보수 약정을 명확히 하나요?	약정하지 않았거나 약정이 불분명하여 초래되는 인건비 부담 상승 예방, 분쟁 방지			〈노동계약법〉 제17조 제1항 제6호, 제18조, 제81조
	39	정상근무시간의 노동보수가 해당 지역				〈노동법〉 제48조
	40	노동자 개인과 약정한 노동보수가 단체 노동계약 약정보다 낮을 경우 단체계약에 따라 이행해야 함을 알고 있나요?	노동보수 약정 위반으로 인한 법적 리스크 예방			〈노동법〉 제35조 〈노동계약법〉 제18조
	41	노동보수를 조정할 경우 쌍방 합의하고, 합의문건 등 관련 자료를 보존해야 한다는 사실을 알고 있나요? (합의서 등)	사측의 일방적 노동보수 조정은 위법행위이며, 이에 따른 법적 리스크 대비하기 위해 필요			
	42	연봉제 약정 시, 임금 및 상여금 지급의 심사기준을 명확히 구분하기 어려워 고용주가 소송에서 불리한 상황에 처할 수 있음을 정확히 이해하고 있나요?	사측의 이익 보호를 위해 소송 등 과정에서 불리하게 작용할 가능성이 높은 연봉제 약정 지양			
	43	연장근무(잔업비) 임금 계산기수를 명확히 하나요?	해당지역 법률규정을 준수하여 연장근무 계산기수 분명히 약정하여 법적 리스크 대비			〈노동법 약간의 조항에 관한 설명〉 제44조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	44	임금의 지급형식, 지급대상, 지급일 및 원천징수 등이 법률 규정에 부합하나요?	임금 지급 관련 법률규정을 준수하여 법적 리스크대비			〈임금지급 집행규정〉 제4조 내지 제7조, 제15조 제1항
	45	임금 지급 명령의 작용, 효력 및 이의 제기 방식을 정확히 이해하고 있나요?	사측 이익 보호를 위해 지급명령을 받는 경우, 적시에 서면으로 이의 제기			〈노동계약법〉 제30조, 〈민사소송법〉 제216조, 제217조
	46	법정휴가, 유급휴가, 가족방문 휴가, 출산휴가, 공상(산재)으로 인한 임금 유예기간, 병에 걸린 노동자의 의료기간 등 특수상황 아래에 임금지급이 규정에 부합하나요?	관련 법규에 의한 임금 전액, 적시 지급 필요			〈임금지급 집행규정〉 제11조, 〈공상보험조례〉 제33조, 〈노동법 집행에 따른 약간의 문제 관련 의견〉 제59조
	47	임금을 전액 적시에 지급하지 않을 경우 초래될 수 있는 법적 리스크를 정확히 이해하고 있나요?				〈노동계약법〉 제30조, 〈노동계약법 실시조례〉 제18조 제5항
	48	출퇴근 기록카드는 노동자 서명 확인을 거쳐, 최소 2년간 보존해야 함을 정확히 이해하고 있나요?	관리 규범화하여 법적 리스크 대비			
	49	노동자 복리대우에 관한 약정이 있거나 규정제도에 규정되어 있나요?	임금과 복리의 범위를 명확히 구분하여 분쟁 발생 최소화 도모			〈노동계약법〉 제4조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	50	임금 지급, 복리대우 제공 문제에 있어 입증책임제도를 정확히 이해하고 있나요?	입증책임을 정확히 이해하고 증거보존에 주의하여 법적 리스크에 대비			〈임금지급 집행 규정〉 제6조 제3항
근무 시간제도와 휴식/휴가관리	51	표준근무시간제와 근무시간종합계산제와 부정시(不定時)근무시간제의 차이를 정확히 알고 있나요?	회사 생산경영 조건과 근로자 직무에 적합한 근무시간제도의 확정과 운영을 통해 비용절감 도모 및 합법적 노무관리 전개			〈노동법〉 제36조, 제39조, 〈기업의 부정시간 근무시간제 및 근무시간종합계산제 실시에 관한 심사비준방법〉 제4조, 제5조
	52	근무시간종합계산제와 부정시간 근무시간제는 노동행정부서의 승인을 받아야 유효하다는 사실을 알고 있나요?	관할 노동부서의 승인 미취득에 따른 법적 리스크 대비			〈노동법〉 제39조
	53	근무시간제도별 연장근무 임금 지급 및 보상 방식을 정확히 이해하고 있나요?	법률이 정한 근무시간유형별 연장근무 임금의 합법적 지급을 통한 법적 리스크 대비			〈노동법〉 제44조, 〈노동법 집행에 따른 약간의 문제 관한 의견〉 제60조
	54	연장근무 시간이 '36시간/월'을 초과할 경우의 법적 책임을 정확히 알고 있나요?	법정 연장근무 최대 허용시간 초과하는 경우에 발생할 수 있는 법적 리스크에 대비			〈노동법〉 제41조, 제90조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
사회보험 및 주택공 적금 관리	55	연장근무 임금 또는 대체휴일 안배 조치를 적절히 처리하고 있나요? 주말 연장근무의 경우 대체휴일 안배가 가능하나, 평일 및 법정휴일 연장근무 경우에는 연장근무 임금을 지급해야 한다는 사실을 알고 있나요?	연장근무에 따른 인건비의 효율적 통제 도모, 연장근무 관련 법률 위반으로 인한 리스크 대비			〈노동법〉 제44조
	56	연차휴가일수는 당사에서 근무연수가 아닌 해당 직원의 실제 근무연수를 기준으로 산출된다는 사실을 알고 있나요?	연차휴가일수 미적용 또는 과소적용에 따른 법적 리스크에 대비			〈기업 직원 유급 연차휴가 실시방법〉 제4조
	57	노동중재위원회나 인민법원이 사회보험 및 주택공적금 미가입 또는 과소납부 관련하여 분쟁안을 수리하는 범위를 정확히 알고 있나요?	직원 사회보험 납부 의무의 완전한 이행 도모, 불가피한 경우 법적 분쟁 수리 범위 사전 확인을 통한 리스크에 대비			〈사회보험법〉 제83조 제3항, 〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석〉 제1, 제2조, 〈주택공적금관리조례〉 제 38조
	58	수습직원의 사회보험료와 주택공적금을 납부하고 있나요?	수습직원의 합법적 권리를 보호하지 않아 발생할 수 있는 리스크에 대비			〈노동계약법〉 제19조 제4항, 〈노동법〉 제72조, 〈사회보험법〉 제58조, 〈주택공적금관리조례〉 제15조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
사회보험 및 주택공 적금 관리	59	사회보험과 주택공 적금 가입 및 납부는 법이 정한 강제 의무 이고, 직권과 협상을 통한 변경이 불가함 을 알고 있나요? 사 회보험 또는 주택공 적금 전액을 납부하 지 않을 경우 법적 책임이 야기될 수 있 다는 사실을 정확히 이해하고 있나요?	사회보험과 주택공 적금 미가입, 미납 또는 과소납의 경우 이로 인해 야기되는 보충 납부, 가산세 납부 및 강제집행, 노동분쟁 발생 등의 리스크 인지와 대비			〈노동법〉 제72조, 〈사회보험법〉 제84조, 제86조, 〈주택공적금관리 조례〉 제20조
	60	공상(산업재해)의 구성범위 및 공상보 험에 가입된 경우 기업이 부담해야 하 는 보상 항목에 대 해 정확히 이해하고 있나요?	공상보험 활용범위 와 사측 보상범위에 대한 정확한 속지를 통해 사측 부담액 최소화, 관련 노동 분쟁에 대비			〈사회보험법〉 제37조 내지 제39조, 〈공상보험조례〉 제14조 내지 제16조
	61	산재사고 발생 또는 직업병 진단 후 30일 내 사측이 공상(산재) 판정 신청을 제출해 야 함을 정확히 이해 하고 있나요?	공상(산재) 판정 기 간 경과로 인한 공 상보험 활용 자격 상실 예방. 관련 법 률 및 작업장 환경 에 따른 적절한 보 호 및 예방조치를 취해 직업병 유발 위험요인 통제			〈공상보험조례〉 제17조 제1항
	62	공상(산재)판정 신 청을 하지 않을 경 우, 노동자도 사고 발생 또는 직업병 진단 후 1년 내 신 청할 수 있음을 알 고 있나요?				〈공상보험조례〉 제17조 제2항
	63	직업병 발생 방지를 위한 예방 및 보호, 관리조치를 취하였 나요?				〈직업병방지조례〉 제14조, 〈공상보험조례〉 제4조 제2항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	64	공상(산재)사고 발생 후, 공상(산재)보험 기금이 아닌 사측이 직접 지급해야 하는 비용의 종류와 지급액 산출기준을 알고 있나요?	관련 법률에 의한 사측의 의무를 정확히 숙지하고 이행하여, 이로 인해 법적 리스크 발생에 대비			〈사회보험법〉 제38조, 제39조
	65	각종 사회보험료와 주택공적금 전액을 납부하고 있나요?				〈사회보험법〉 제86조
	66	의료보험을 납부하지 않는 경우 사측이 병에 걸린 직원의 의료비를 상응하게 부담해야 한다는 사실을 알고 있나요?				
	67	남자직원도 생육보험 납부대상임을 알고 있나요?	관련 법률에 의한 사측의 의무를 정확히 숙지하고 이행하여, 이로 인해 법적 리스크 발생에 대비			〈사회보험법〉 제53조
직원교육, 비밀유지, 경업제한 관리	68	위약금 조항이 적용되는 상황을 정확히 이해하고 있나요?	합리적이고 합법적인 위약금 조항 제정을 통한 위법행위 예방. 위약금 액수는 사측이 제공한 교육비용을 초과할 수 없다는 규정의 숙지 및 준수			〈노동계약법〉 제25조, 제22조 제2항, 제23조 제2항
	69	서비스 및 경업제한 기한을 약정할 경우 위약금 조항을 합리적으로 약정하나요?				

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	70	비용 지급이 필요한 교육에 한하여 서비스 기간 약정과 연계하여 위약금을 약정할 수 있음을 정확히 이해하고 있나요?	합리적이고 합법적인 위약금 조항 제정을 통한 위법행위 예방. 위약금 액수는 사측이 제공한 교육비용을 초과할 수 없다는 규정의 숙지 및 준수			
	71	교육관리 규장을 제정하였나요?	권리, 책임, 의무를 명확히 하여 사측 이익 보호			〈노동법〉 제68조
	72	직원대상 교육이 전문기능을 이수하는 교육이어야 함을 정확히 이해하고 있나요?	부적합 교육 진행으로 인한 분쟁 발생 대비			
	73	교육비 지급 증빙자료를 모두 확보하여 보관하고 있나요?	교육비 관련 분쟁 발생하는 경우 입증 자료로 활용			
	74	비밀유지와 경업제한을 요구하는 차이를 정확히 이해하고 있나요?	양자간 적용대상, 범위, 책임부담 방식 등이 다르므로 구별하여 대응 필요			〈노동계약법〉 제23조, 제24조
	75	사측 상업비밀에 대하여 상응하는 비밀 유지조치를 취하였고, 비밀유지제도를 제정하였나요?	비밀 유출방지 및 직원이 비밀유지책임을 위반하는 경우의 법적 리스크에 대비			〈노동계약법〉 제23조 제1항, 〈부정경쟁 방지법〉 제9조 제4항
	76	경업제한 조항을 체결하는 대상을 정확히 이해하고 있나요?	경업제한 조치는 특정 대상자에 한하여 취할 수 있으므로 대상자 선정 및 적용에 유의 필요			〈노동계약법〉 제24조 제1항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
규장제도 관리	77	경업제한 기한은 2년을 초과할 수 없음을 정확히 이해하고 있나요?	위법한 경업제한 조항을 설정하여 무효로 간주되는 리스크에 대비			〈노동계약법〉 제24조 제2항
	78	경업제한을 약정한 경우 보상을 지급하였나요?	보상금 지급은 경업제한 조항 효력 발생의 필수 조건, 경업제한 조치의 무효화 간주를 예방하기 위해 적절한 보상금 지급 필요			〈노동계약법〉 제23조 제2항
	79	규장제도를 제정하나요? 규장제도가 노동분쟁에서 중요한 작용을 한다는 점을 알고 있나요?	합법적이고 합리적인 규장제도를 제정하는 것은 노동자 관리의 핵심 사항			〈최고인민법원 노동분쟁사건 심리에 따른 법률 적용의 약간 문제에 관한 해석〉 제50조 제1항
	80	규장제도 제정과정에서 민주적 절차를 준수하였나요?	합법적 절차를 통한 규장제도의 제정 및 고지, 이행이 법적 효력 발생의 필수조건. 절차상 위법으로 인한 규장제도 무효 간주와 이에 따른 법적 리스크 발생 방지			〈노동계약법〉 제4조 제2항
	81	규장제도 제정이 법정 고지(공시) 절차를 준수하였나요? 노동자가 서명 확인 및 열람하도록 하고 있나요?				〈노동계약법〉 제4조 제4항
	82	규장제도 내용이 법률 규정에 부합하고, 합리적인가요?	위법 또는 비합리적 내용으로 인해 규장제도를 적용할 수 없는 상황 발생의 방지			〈노동계약법〉 제4조 제1항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	83	규장제도가 완전한 경제적 처벌의 근거로 적절하지 않다는 점을 알고 있나요?	경제적 처벌은 완벽한 고과평가 강화 및 노동인사관리 수준 제고 등을 통해 대체 또는 보완 필요			
	84	규장제도의 제정과 이행과정에서 충분히 노동조합 또는 전체 직원대회나 직원대표의 참여와 의견을 존중하였나요?	규장제도 제정절차에 주의하여 합법적 절차 미이행에 따른 법적리스크에 대비			〈노동계약법〉 제4조 제2항
	85	노동자가 규장제도를 위반하는 경우, 유효한 증거수집 방법이 확보되었나요?	규장제도 제정 시, 노동자 위규행위에 따른 유효한 증거 수집과 보관 방법을 검토 및 반영하여 처벌 등 조치로 인한 분쟁 예방과 입증자료 활용			
노동계약 해지 및 퇴사관리	86	노동계약 해지 유형과 조건을 정확히 이해하고 있나요?	노동계약 해지 유형과 조건에 따른 합법적 계약해지를 통해 법적 리스크 발생에 대비			〈노동계약법〉 제36조 내지 제43조
	87	노동계약 해제의향 제시에 따른 법적 후과(後果)에 대해 알고 있나요?	계약 해제의향이 제시주체에 따라 경제보상금 지급여부가 결정될 수 있음. 이에 관련 증거 확보 및 보관에 주의 필요			〈노동계약법〉 제46조 제2항

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	88	사측 과실로 노동계약을 해제하는 것이 아닌 경우, 노동자에 사전통지 의무가 있음을 알고 있나요?	사측 권리 행사 및 이익 보호를 위한 통지의무 이행 필요. 또한 통지사실 입증을 위한 증거 확보 및 보관에 주의 필요			〈노동계약법〉 제37조
	89	퇴직시, 직원이 업무 인수인계를 처리할 의무가 있음을 알고 있나요?	사측 의무를 완전히 이행하는 경우, 인수인계 완료를 조건으로 경제보상금 지급 가능. 인수인계 전부 또는 일부 미진행에 따른 불이익 예방을 위해 경제보상금 지급과 연계 관리 필요			〈노동계약법〉 제50조 제2항
	90	직원 과실로 노동계약을 해제할 경우, 해당 과실이 법적 해제 조건에 부합하나요? 해당 과실을 입증할 증거가 있나요?	사측의 일방적 계약 해제로 간주되는 상황에 대비하기 위해 증거 확보 및 보관 필요			〈노동계약법〉 제39조
	91	노동자 과실이 아닌 사유로 노동계약을 해제할 경우, 해당 해지가 법적 조건에 부합하나요? 법적 해제절차를 완전히 이행하나요? 경제보상금을 지급하나요?	사측의 일방적 위법 해고로 간주되어 발생할 수 있는 법적 리스크(경제배상금 지급 등) 발생에 대비			〈노동계약법〉 제40조 내지 제43조, 제46조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	92	직원 업무능력 불충분에 대한 입증책임이 사측에 있음을 알고 있나요? 추가 교육이나 직무조정을 거치고 여전히 업무능력이 충분하지 않을 경우에 노동계약을 해제할 수 있음을 알고 있나요?	업무능력 불충분 직원에 대한 합법적 해고절차 이행 필요. 그렇지 않은 경우 사측의 일방적 위법해고로 간주되어 법적 리스크 발생 가능성 높음			〈노동계약법〉 제40조 제2항
	93	경제적 감원이 법적 규정에 부합하나요?	경제적 감원을 합법적 절차와 기준에 따라 진행하여 이로 인한 법적 리스크 발생에 대비			〈노동계약법〉 제41조
	(1)	경제적 감원의 법적 상황에 부합하나요?				〈노동계약법〉 제41조 제1항
	(2)	30일 전 공회(노동조합) 또는 전체 직원에게 상황을 설명하고, 의견을 청취하나요?				〈노동계약법〉 제41조 제1항
	(3)	감원방안을 노동행정 부서에 보고하나요?				〈노동계약법〉 제41조 제1항
	(4)	우선 잔류대상 직원의 유형을 정확히 이해하고 있나요?				〈노동계약법〉 제41조 제2항
	94	노동자가 아래 상황 중 하나에 해당할 경우, 사측의 '무과실성 해고' 또는 '경제적 감원' 진행이 불가함을 알고 있나요?	'무과실성 해고' 또는 '경제적 감원'이 위법행위를 구성하는 경우 사측의 경영목적 달성 불가 또는 비용부담 가중 등과 같은 후과 발생 가능. 이를 방지하기 위해 사전에 대비 필요			〈노동계약법〉 제42조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	(1)	직업병 위해요인 접촉 업무 수행 직원이 퇴사전 직업건강 검진을 받지 않거나 직업병으로 의심되는 환자가 진단이나 의학관찰기간을 거치지 않는 경우	'무과실성 해고' 또는 '경제적 감원'이 위법행위를 구성하는 경우 사측의 경영목적 달성 불가 또는 비용부담 가중 등과 같은 후과 발생 가능. 이를 방지하기 위해 사전에 대비 필요			〈노동계약법〉 제42조
	(2)	당사에서 직업병에 걸리거나 공상(산재)로 인해 노동력 전부 또는 일부 상실이 확인된 경우				
	(3)	병을 앓거나 공상(산재)로 인한 상해가 아니나 정해진 의료기간 내에 있는 경우				
	(4)	여성직원 임신기, 출산기, 수유기				
	(5)	당사에서 연속 만 15년 이상 근무하고 법적퇴직일까지 5년 이상 남지 않음				
	95	노동계약 기간만으로 경제보상금은 2008년 1월 1일부터 계산함을 알고 있나요?	경제보상금 지급기준에 대한 정확한 이해를 통해 비용부담 최소화 도모			〈노동계약법〉 제97조 제3항
	96	노동계약 위법해제로 경제배상금을 지급하는 경우, 경제보상금을 다시 지급할 필요가 없음을 알고 있나요?	경제보상금과 경제배상금의 중복 지급 방지			〈노동 계약법 실시조례〉 제25조

단계	No	점검항목	점검목적	점검결과		관련 주요 법률근거
				yes	no	
	97	‘직원평가 하위권 대상자의 해고조치’가 노동계약 해제 법적 요건에 해당하지 않아, 사측의 위법해제로 간주될 가능성이 있음을 알고 있나요?	‘직원평가 하위권 대상자의 해고제도’(末位淘汰制)실시로 인한 노동계약 위법 해제 간주에 대비			
	98	노동자가 노동계약을 위법 해제하여, 사측에 손실을 야기하는 경우 배상책임을 져야하는 함을 알고 있나요?	직원의 위법 계약해제에 따른 사측 손실 입증 자료의 확보와 보관에 주의 필요			〈노동계약법〉 제90조
	99	경제보상금 산출기준을 정확히 숙지하고 있나요? 특히 고임금자에 대한 보상월수 및 보상기준이 특정 수준에서 제한되고 있음을 알고 있나요?	법적 경제보상금의 정확한 산출과 지급을 통해 관련 법적, 경제적 리스크 발생에 대비			〈노동계약법〉 제47조
	100	사측이 노동계약 해제 또는 종료의 서면 증명을 발급하고 노동자에게 송달해야 함을 알고 있나요?	노동계약 해제 또는 종료의 서면 증명을 합법적으로 발급 또는 송달하지 않아 노동관계가 여전히 존속되는 것으로 간주될 위험에 대비			〈노동계약법〉 제50조 제1항

비고 : 〈노동계약법 하의 인력자원관리프로세스 재구축〉(중국법제출판사, 2013년) 첨부문건을 기초로 수정 및 보완

중국 진출기업 CHINA 인사노무관리 안내서(개정판)

개정판 인쇄 2021년 11월 30일

개정판 발행 2021년 11월 30일

발 행 처 노사발전재단

발 행 인 정형우

디자인·인쇄 빛크리에이션 Tel. 02-2266-6208

주 소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리공단빌딩 6,7,8,10층

전 화 02-6021-1000

팩 스 02-6021-1483

홈 페이지 www.nosa.or.kr

I S B N 978-89-89583-37-0 / 비매품

· 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

· 이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다. 내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.