

2장

인사 · 노무

Labor

1. 노동법

노동법이란 근로자의 인간다운 생활을 보장하고 근로자와 사용자 사이의 실질적인 평등을 도모하기 위해 취업과 근로조건 및 노사 관계를 규율하는 법규범들을 총칭한 것을 말합니다.

- 배경 및 목적
- 구분 및 적용대상

1-1 배경 및 목적

한국에서 근로자를 채용하는 경우에는 고용, 임금, 해고 등에 대한 관련 법규를 준수하여야 합니다. 한국의 노동법은 근로자를 적절히 보호함으로써 기업활동을 구조적으로 보장하고, 자본주의 경제를 건강하고 안정되게 만드는 것을 목적으로 제정·운영되고 있습니다.

1-2 구분 및 적용대상

노동법은 크게 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법, 협력적 노사관계법, 고용관련법의 4가지로 구분되며, 그 성격에 따라 사용자와 근로자간의 근로계약과 근로관계에 대한 기준을 정하고, 사용자에 대한 근로자의 단결을 보장하여 노사간의 자율적인 문제해결을 실현하며, 나아가 사용자와 근로자 모두가 참여와 협력을 통해 노사 공동의 이익을 증진할 수 있도록 하는 등의 내용을 담고 있습니다.

구분	법	근로자수	비고	
개별적 근로관계법	근로기준법	5인 이상	• 4인 이하 사업장에도 일부 조항 적용 • 취업규칙은 10인 이상 작성의무	
	최저임금법	전 사업장	• '18년 시간당 최저임금: 7,530원	
	산업안전 보건법	일반	전 사업장	• 일부 업종과 5인 미만 사업장은 일부 조항만 적용
		안전보건관리책임자	100인 이상	• 일부 업종은 50인 이상
		안전관리자의 선임	50인 이상	
		보건관리자의 선임	50인 이상	
	안전보건위원회의 설치	100인 이상	• 50명 이상 100인 미만 일부 업종 포함	
	산업재해보상보험법	전 사업장	• 5인 미만 농·임·어업 등 일부 업종은 제외	
남녀고용평등법	전 사업장	• 5인 미만 사업장에는 일부 조항 적용제외		

구분	법	근로자수	비고
집단적 노사관계법	노동조합 및 노동관계조정법	전 사업장	
협력적 노사관계법	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	30인 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 유무에 관계없이 근로 조건의 결정권이 있는 모든 사업 또는 사업장은 노사협의회 설치 • 30인 이상 사업장은 고충처리 위원을 둠
고용관련법	고용보험법	전 사업장	<ul style="list-style-type: none"> • 5인 미만 농·임·어업 등 일부 업종은 제외
	장애인고용촉진 및 직업재활법	50인 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 총수의 100분의 5 범위에서 의무고용률 이상 고용하여야 함 • 미 이행 시 부담금 납부, 초과 고용 시 장려금 지급
	고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률	300인 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 근로자의 일정 비율 이상을 고령자로 고용토록 노력하여야 함(제조업 2%, 운수업·부동산 및 임대업 6%, 기타산업 3%)

2. 노무관리

근로자의 근로조건은 사용자와 근로자가 대등한 지위에서 자유 의사에 따라 결정되어야 하며, 그 수준이 법에 정한 기준 이상이어야 합니다. 자유의사에 따라 결정하였다 하더라도 법에 정한 기준 이하의 내용이면 그 부분은 효력을 가질 수 없습니다.

- 임금
- 근로시간
- 휴일과 휴가
- 해고
- 퇴직급여
- 노사협의회
- 사회보험제도

2-1 임금

임금은 봉급, 수당 등 그 명칭과 관계없이 근로의 대가로 지급하는 모든 금품을 말하며, 이는 매년 고용노동부 장관이 정하는 최저임금액 이상이어야 합니다. 2018년 적용 최저임금은 시간급 7,530원, 일급 60,240원(8시간 근로기준)을 기준으로 합니다.

근로기준법은 임금을 통상임금과 평균임금으로 구분하고 있으며, 법에 정한 퇴직금 또는 각종 수당은 이 두 가지 중 하나를 기준으로 산정하게 됩니다. 평균임금은 퇴직 등 평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간 그 근로자에 대해 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 퇴직금, 휴업지불, 산업재해보상금 등에 적용됩니다. 반면 통상 임금은 정기적, 일률적으로 소정의 근로 또는 총 근로시간에 대해 지급하기로 정해진 고정된 시간급, 일급, 주급, 또는 도급 금액으로, 연장·휴일·야간·연차휴가·해고예고수당 등에 적용됩니다.

2-2 근로시간

근로기준법에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 기준으로 근로시간을 다음과 같이 세분화하여 정하고 있으며, 법에서 정한 시간을 초과하여 일을 시킬 수 없도록 하고 있습니다. 작업준비시간, 대기시간, 교육시간, 작업 완료 후 정리시간 등도 사용자의 지휘, 명령 아래서 이루어지면 근로시간에 포함됩니다.

만약 기준근로시간을 초과하여 일을 시키려면 반드시 당사자간의 합의가 있어야 하고, 당사자간 합의가 있어도 연장근로와 야간근로(22시부터 06시까지)또는 휴일근로에 대해서는 그 시간에 대해 통상임금의 50/100이상을 가산하여 지급해야 합니다.

다만, 취업규칙(2주 단위) 또는 근로자대표와의 서면합의(3개월 단위)에 의하여 탄력적 근로 시간제를 도입 하는 경우에는 일정 기간(2주 또는 3개월) 평균 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정한 날에 8시간, 특정한 주에 40시간을 초과하여 일을 시킬 수 있으며, 초과한 시간에 대해 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 됩니다. 다만 2주 단위 탄력적 근로시간제에서는 주당 근로시간은 48시간을 초과할 수 없으며, 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에서는 주당 근로시간은 52시간을 초과할 수 없으며, 1일 근로시간은 12시간을 초과할 수 없습니다. 임신 중인 여성과 연소자는 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없습니다.

구분	기준 근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
남성근로자	8시간	40시간	1주 12시간	허용	허용
여성근로자	8시간	40시간	1주 12시간	허용(근로자 동의)	허용(근로자 동의)
산후1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간 (당사자 합의)	《원칙》 금지 《예외》 근로자 동의와 노동부 장관 인가	《원칙》 금지 《예외》 근로자 동의와 노동부 장관 인가
임신 중 근로자	8시간	40시간	금 지	《원칙》 금지 《예외》 근로자 명시적 청구와 노동부 장관 인가	《원칙》 금지 《예외》 근로자 명시적 청구와 노동부 장관 인가
18세 미만 근로자	7시간	40시간	1일 1시간 1주 6시간 (당사자 합의)	《원칙》 금지 《예외》 근로자 동의와 노동부 장관 인가	《원칙》 금지 《예외》 근로자 동의와 노동부 장관 인가
유해위험 작업 (고기압)근로자	6시간	34시간	불 가	-	-

2-3 휴일과 휴가

휴일과 휴가는 크게 그 내용과 조건, 효과를 법으로 정하는 ‘법정’ 휴일·휴가와 이를 노사 자율로 결정하는 ‘약정’휴일·휴가, 2가지로 나눌 수 있습니다. 법정 휴일·휴가에는 주휴일, 근로자의 날, 월차휴가, 연차휴가, 생리휴가, 산전후휴가 등이 있으며, 약정 휴일·휴가로는 공휴일, 회사 창립일, 하계휴가, 경조휴가 등을 정할 수 있습니다.

유급주휴일(週休日)

사용자는 1주일간 소정근로일수를 개근하면, 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다. 주 휴일이 반드시 일요일일 필요는 없으나, 주 휴일에 근로를 하면 그날의 근로에 대해 통상임금의 50/100을 가산하여 지급하여야 합니다.

연차유급휴가

사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 총 25일을 한도로 최초 1년을 초과하는 계속 근무연수 2년마다 1일을 더하여 유급휴가를 주어야 합니다. 연차휴가는 근로자가 원하는 때에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 통상임금 또는 평균임금을 지급합니다. 다만, 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 휴가시기를 변경할 수 있고, 휴가사용 촉진을 위한 사용자의 적극적 조치에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 미 사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없습니다.

산전후유급휴가

임신 중인 여성 근로자에게는 산전후를 통하여 계속해서 90일의 출산전후휴가를 주되 반드시 산후에 45일 이상이 확보되도록 부여하여야 하며, 휴가 중 최초 60일분에 대한 임금은 사업주가 부담하고 이후 30일 분에 대한 임금은 고용보험(정부)에서 지급합니다. 다만, 우선지원 대상기업(고용보험법 시행령 제12조 참조)에 해당하는 경우에는 90일분의 임금을 고용보험에서 전액 지급합니다.

2-4 해고

사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징계를 할 수 없으며, 이를 이행하고자 할 때에는 사회통념상 인정할만한 상당한 사유가 있어야 합니다. 통상 해고 등 징계사유는 취업규칙 또는 단체협약에 명시해 두며, 징계 시 해당 취업규칙이나 단체협약에서 정한 절차를 따라야 합니다. 해고를 하고자 할 경우에는 해고하기 30일 전에 미리 근로자에게 해고사실을 예고하여야 하고, 그렇지 않으면 30일분 이상의 해고예고수당을 지급하여야 할 의무가 있습니다. 근로자에 대한 해고는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 발생합니다.

2-5 퇴직급여

사용자는 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나를 선택하여야 합니다. 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나, 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 사업장은 그 노동조합의 과반수, 노동조합이 없는 사업장은 근로자 과반수의 동의를 얻어야 합니다.

퇴직금제도

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다. 근로자의 주택구입, 근로자나 가족의 질병 및 부상으로 인한 6개월 이상의 요양, 파산선고, 임금피크제 실시로 인한 임금 감소 등 근로자퇴직급여보장법에 정한 사유로 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전이라도 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산해 지급할 수 있습니다.

퇴직연금제도

사용자는 근로자의 노후소득보장과 생활안정을 위해 근로자 재직기간 중 퇴직금 지급재원을 외부의 금융기관에 적립하여 운용하고, 이에 따라 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급합니다.

※ 퇴직연금제도의 종류

- 확정급여형 퇴직연금제도(DB: Defined Benefit Retirement Pension)
근로자가 퇴직 시 받을 퇴직급여가 근무기간과 평균임금에 의해 사전에 확정되며, 사용자가 부담(적립)할 금액은 적립금 운용결과에 따라 변동됨
- 확정기여형 퇴직연금제도(DC: Defined Contribution Retirement Pension)
근로자가 적립금의 운용방법을 결정하며, 퇴직 후 연금 급여액이 적립금의 운영성과에 따라 변동됨. 사용자는 매년 근로자 임금의 1/12을 부담금으로 근로자 개인계좌에 납부함

2-6 노사협의회

노사협의회는 근로자와 사용자 모두의 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 목적으로 구성하는 협의기구로서, 30인 이상의 근로자를 고용하는 사업(장)은 노사를 대표하는 각 3인 이상 10인 이내의 동수의 위원으로 구성되는 노사협의회를 설치하여야 합니다. 노사협의회에서 취급되는 사항은 협의사항과 의결사항, 보고사항이 있습니다.

2-7 사회보험제도

고용보험

고용보험은 실직근로자에 대한 생계지원, 산업구조조정에 따른 실업예방과 재취업촉진은 물론, 사업주에 대한 각종 지원을 통한 기업 경쟁력 강화를 위해 도입된 사회보험제도입니다. 상시 1인 이상 근로자를 사용하는 사업(장)은 고용보험에 의무적으로 가입하여야 합니다.

※ 고용보험 의무가입 적용 제외사업

- 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업
- 가사서비스업
- 총 공사금액이 2천만 원 미만인 건설공사 / 연면적이 100㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200㎡ 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사

산재보험

산재보험은 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우 근로기준법상 사업주가 부담해야 할 보상책임을 국가가 대신하여 수행하는 사회보험제도입니다. 따라서 산재보험 적용 대상 사업주는 일정한 보험료를 납부함으로써 근로자에 대한 개별보상책임을 면제받게 되며, 국가는 사업주가 납부한 보험료를 재원으로 근로자에게 직접 보상을 실시하게 됩니다. 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)은 산재보험에 의무적으로 가입해야 합니다. 산재보험 적용대상 사업장의 근로자가 4일 이상의 요양을 요하는 부상, 질병을 얻거나 사망한 경우 근로자(또는 유족)의 신청에 따라 보험급여를 지급하게 됩니다.

※ 산재보험 의무가입 적용제외사업

- 농업 · 임업(벌목업제외) · 어업 · 수렵업중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5명 미만인 사업
- 가구 내 고용활동
- 총 공사금액이 2천만 원 미만인 건설공사 / 연면적이 100㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200㎡ 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
- 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업
- 「선원법」, 「어선원 및 어선재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업

〈4대 사회보험제도〉

구분	고용보험	산재보험	국민연금	건강보험	
목적	실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력 개발	업무상 부상, 질병, 신체 장애 또는 사망 등 재해의 구제	국민의 노령, 폐질 또는 사망에 따른 연금 지원	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료 등	
시행	1995.7	1964.7	1988.1	1977.7	
적용사업장	상시 1인 이상	상시 1인 이상	상시 1인 이상	상시 1인 이상	
가입대상	적용사업장에 종사하는 근로자	적용사업장에 종사하는 근로자	18세 이상 60세 미만자	적용사업장에 종사하는 근로자	
외국인	적용제외(D-8 체류자격 소지자는 상호주의에 따라 판단)	가입대상	원칙적 가입대상 (국가별 상호주의)	가입대상	
보험료 (2017)	근로자	보수총액 0.65% (실업급여)	없음	표준보수월액 4.5%	표준보수월액 3.060%
	사용자	실업급여: 0.65% 고용안정사업 + 직업능력 개발: 0.25~0.85% (기업규모별 차이)	보수총액 7/1000(금융 및 보험업) - 340/1000(광업) (업종별 차이)	표준보수월액 4.5%	표준보수월액 3.060%
보장내용	실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등	요양급여, 휴업급여, 장애급여, 유족급여 등	노령연금, 장애연금, 유족연금	요양비, 건강검진, 장제비 등	
주관	고용노동부	고용노동부	보건복지부	보건복지부	
수행	근로복지공단	근로복지공단	국민연금관리공단	국민건강보험공단	