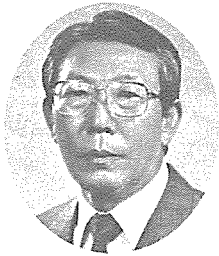


勤勞基準法과 病院勞務管理

成 石 炳

(가톨릭中央醫療院企劃室)



□ 目 次 □

1. 序 言
2. 勤勞基準法의 特性
3. 勤勞時間(法 42條, 法57條, 法43條)
4. 休 憩(法44條)
5. 休 日(法45條)
6. 休 暇(法47條, 法48條)
7. 法定手當(法46條)
 - 時間外(延長)勤務手當
 - 夜間勤勞手當
 - 休日勤務手當
8. 通常賃金의 定義
9. 適用除外(法49條)

1. 序 言

1987年 6月 29日 民主化宣言以後에 病院業界에 있어서도 많은 變化를 갖고 왔습니다.

첫째 民主化물결을 타고 勤勞者의 團結權 行使로 인한 勞動組合이 病院마다 設立되어 勞使問題가 病院經營에 있어서 가장 큰 問題로 浮上하였고,

둘째는 일부 勞動組合에서는 從來에 經營者의 權威主義的 施惠意識에 依存한 經營方式이 빛은 累積된 不滿要因을 一時에 要求하고 團體交涉過程에서 要求條件 貫徹을 目的으로 無分別한 團體行動行使로 病院의 秩序維持의 混亂과 經營上 莫大한 損失을 갖고 오게한 것이며,

세째는 勞使間의 紛糾로 困하여 病院의 社會的 威信의 失墜와 勞使間의 不信助長이라 하겠습니다.

앞으로도 病院業種에 있어서의 勞動組合組織은 漸次로 活性化되어 現在까지 勞動組合未組織業體도 勞動組合이 必然的으로 組織될 것으로 展望되고 있습니다. 그 理由는 勞動組合設立이 容易하게 하도록 近間에 關係法令이 改正되었을 뿐만아니라 病院勞動組合協義會에서도 組織擴大를 目的으로 積極的인 活動과 支援을 하고 있는 것이 緣由라 하겠습니다.

從來에 있어서 病院의 勞務管理實態를 보면 病院은 患者를 治癒하는 特殊性때문에 一般製造業體와는 달리 勤勞形態나 職種이 너무 多樣하고 復雜하여 勞務管理에 많은 어려움이 있어서 法規定 보다는 病院나름대로 從前부터 이어오는 慣習에 依한 便宜的인 勞務管理를 해온 것은 事實입니다. 그러나 勞動組合 設立然後부터 勞動組合에서 合法性을 正當하게 主張하는 要求條件에 對하여는 病院側에서는 이를 拒否 또는 避할 수 없게 되었다고 봅니다.

病院經營者는 이러한 時代的인 흐름에 따라 그동안 不合理한 勞務管理를 果敢하게 改善하여 合理的인 勞務管理를 通하여 勞使紛糾의 要因을 末然에 解消하는데 最善의 努力이 있어야 하겠습니다.

現在 各 病院에서 勞務管理에 있어서 共通的으로 가장 問題點으로 指摘되고 있는 勤勞基準法 第4章의 諸規定(勤勞時間과 休憩, 休日, 月, 年次有給休

暇, 法定手當, 適用除外)에 對하여 法의 基準과 病院의 實態를 나름대로 檢討分析한 資料이오니 病院 勞務管理에 參考가 되시기 바랍니다.

2. 勤勞基準法의 特性

우리나라 勤勞基準法은 第1條에서 「이 法은 憲法에 依據하여 勤勞條件을 定함으로써 勤勞者의 基本의 生活를 保障, 向上시키며 均衡있는 國民經濟의 發展을 期함을 目的으로 한다」고 그 目的을 規定하였고 第2條에서는 「本法에서 定하는 勤勞條件은 最低基準이므로 勤勞關係當事者는 이 法 基準을 理由로 勤勞條件을 低下시킬 수 없다」고 規定하여 勤勞條件決定上의 最低基準을 明示한 法律으로써 使用主에게 이 法에서 定한 勤勞條件을 遵守토록 義務를 賦與한 強行法規이며, 이 法 第20條, 第98條 및 勞動組合法 第37條에서 이 法에서 定한 基準에 未達하는 勤勞契約, 就業規則 및 團體協約은 그 部分에 있어서 無効임을 規定하여 本法의 各 規定에 直律의 効力を 賦與하였고, 이 法 第23條에서는 勤勞者가 勤勞條件違反으로 因한 損害의 賠償을 請求할 수 있도록 規定하였으며 또한 이 法은 使用者에게 法 規定의 勤勞條件을 遵守하게 하기 爲하여 이 法 違反에 對하여 罰則을 두고 公的監督行政에 依하여 實效를 거두도록 하는 團束의 公法規定이라고 하겠습니까.

3. 勤勞時間

法第42條(勤勞時間) 勤勞時間은 休憩時間을 除外하고 1日에 8時間, 1週日에 48時間을 超過할 수 없다. 다만, 當事者間의 合意에 依하여 1週日에 12時間限度로 延長勤勞할 수 있다.

法第57條(時間外 勤勞) 使用者는 18才 以上의 女子에 對하여 團體協約이 있는 경우라도 1日에 2時間, 1週日에 6時間, 1年에 150時을 超過하는 時間外의 勤勞를 시키지 못한다.

病院의 勤勞形態를 보면 正常勤勞者와 交代勤勞

者로 區分되고 또한 交代勤勞者는 部署에 따라 1日 8時間씩 3組 3交代制, 1日 12時間씩 2組 2交代制, 1日 24時間씩 隔日制 勤勞로 區分되어 慣行처럼 實施하고 있으나 위 交代勤勞形態中에서 1日 12時間씩 2交代制나 1日 24時間씩 隔日制는 法定勤勞時間을 超過勤勞케 하는 違法不當性과 法定手當을 支給해야 하는 問題點으로 指摘되고 있으므로 病院實情에 어려움이 있다고 하더라도 勤勞形態를 果敢하게 改善하는 것이 바람직하다고 봅니다.

法第43條(有害危險作業) 地下作業 其他 大統領令으로써 定한 有害危險한 作業은 1日에 6時間 1週日에 36時間을 基準으로 한다. 다만, 勞動部長官의 認可를 얻은 경우에는 1日 2時間以內, 1週日 12時間以內의 限度로 延長할 수 있다.

有害危險作業의 範圍를 同法施行令 第26條 第3號에 「라듐放射線, 엑스線, 其他의 有害放射線을 取扱하는 作業」이라고 規定하고 있으므로 病院에 있어서 엑스線을 取扱하는 部署는 有害危險作業으로 認定되므로 이 條의 規定에 따라야 하겠습니까.

그러나 各 病院의 實態는 이 部署에 從事하는 者도 正常勤勞者와 같은 形態로 勤勞하고 있으며 다만 危險手當面目으로 每月一定額의 手當을 支給할 뿐 法定手當은 支給하지 아니하고 있는 實情입니다. 따라서 이 部署의 勤勞形態도 適法하게 調整되어야 할 것입니다.

4. 休 憩

法第44條(休 憩) ①使用者는 勤勞時間 4時間일 경우에는 30分以上 8時間일 경우에는 1時間以上을 勤勞時間途中에 주어야 한다. ②休憩時間은 勤勞者가 自由로이 利用할 수 있다.

休憩時間은 勤勞時間에서 除外되는 것임으로 實勤勞時間 8時間인 경우에는 勤勞時間 途中에 1時間以上의 休憩時間을 주어야 하며 이 時間은 勤勞者가 自由로이 利用할 수 있도록 하여야 합니다. 다만,

食事時間은 休憩時間에 包含되는 것입니다.

5. 休 日

法第45條(休 日) 使用者는 勤勞者에 對하여 1週日에 平均1回以上의 有給休日을 주어야 한다.

이 條의 休日을 通常的으로 「週休」라고 합니다. 이 法 施行令 第29條에서 「有給休日」이라 함은 「그 週에 所定勤勞日數를 滿勤한者를 말한다」고 規定하고 있으므로 滿勤을 하지 아니한 者에게는 無給休日로 할 수 있다고 하겠읍니다.

이 條에서 規定한 法定休日 以外에도 病院에서는 就業規則이나 團體協約에 國慶日, 新正, 旧正 및 仲秋節等を 公務員의 休日에 準하여 休日の 規定을 두고 實施하고 있습니다. 이 休日是 自體的인 規定이므로 就業規則이나 團體協約에 休日을 定할때에는 休日の 日數, 有給, 無給의 區分, 有給時에는 基本給, 通常賃金, 平均賃金等を 明白히 規定하여야합니다. 다만 3月10日 「勤勞者의 날」은 法律로(勤勞者의 날 制定한 관계 法律. 1963. 4. 17. 法律第1326號) 「有給休日」로 規定하고 있습니다.

6. 休 暇

法第47條(月次有給休暇) ①使用者는 1月에 對하여 1日의 有給休暇를 주어야 한다.

②第1項의 規定에 依한 有給休暇는 勤勞者의 自由意思로 1年間に 限하여 積置하여 使用하거나 分割하여 使用할 수 있다.

法第48條 ①使用者는 1月에 皆勤한 勤勞者에 對하여는 8日, 9割 以上出勤한 者에 對하여는 3日의 有給休暇를 주어야 한다.

②使用者는 2年以上 繼續勤勞한 勤勞者에 對하여 第1項의 休暇에 1日을 加算한 有給休暇를 주어야 한다. 다만, 그 休暇總日數가 20日을 超過할 경우에는 그 超過하는 日數에 對하여는 通常賃金을 支給하고 有給休暇를 주지 아니할 수 있다.

③使用者는 第1項 및 第2項의 規定에 依한 有給休暇는 勤勞者의 請求가 있는 時期에 주어야 하며 그 期間에 對하여는 就業規則이나 其他로 定하는 바에 依한 通常賃金 또는 平均賃金을 支給하여야 한다. 다만, 勤勞者의 請求한 時期에 有給休暇를 주는것이 事業運營에 甚大한 支障이 있는 경우에는 그 時期를 變更할 수 있다.

④勤勞者가 業務上의 負傷 또는 疾病으로 休業한 期間과 産前産後의 女子가 第60條의 規定에 依하여 休業한 期間은 第1項의 規定의 適用에 있어서는 出勤한 것으로 본다.

⑤第1項 및 第2項의 有給休暇는 1年間使用하지 아니한 때에는 消滅된다. 다만, 使用者의 歸責事由로 使用하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

月·年次有給休暇에 對한·各 病院의 實態를 보면 많은 病院들이 이 條 規定에 依한 休暇를 實施하지 아니한 것으로 나타나고 있습니다. 其中에는 月次有給休暇를 實施하는 病院은 있으나 年次有給 休暇나 勤續年數를 加算하여 實施하는 病院은 極少數에 不過한 實情입니다. 그러나 今年부터는 이 條의 規定에 依한 休暇를 實施하는 病院이 늘어나고 있으며 또한 이 條 規定實施를 두고 勞務間에 異見도 많이 나타나고 있습니다.

이 條規定의 立法趣旨는 勤勞者의 勞動力再生産을 爲한 心身의 疲勞回復에 目的을 두고 있다고 하겠으므로 法規定에 따라 休暇를 實施하는 것이 當然하다고 하겠읍니다.

萬若 使用者가 이 規定의 休暇를 賦與하지 아니한 때에는 그 休暇日數에 相當하는 休暇補償金(通常賃金 또는 平均賃金)을 支給해야 한다는 勞動部의 有權의 解釋이 있으므로 經濟的의 負擔이 加重될 것을 考慮하지 아니할 수 없으며 또한 休暇補償金 請求의 時効는 賃金의 時効와 같이 3年間임을 留意하여야 하겠읍니다.

이 規定의 休暇以外에도 病院에서는 本人의 結婚日, 父母死亡日 等 慶吊休暇를 自體的으로 規定을 두고 實施하고 있으나 이 경우도 前述한바와 같이 就業規則이나 團體協約에 休暇의 區分, 日數, 無給,

有給 等を 明白히 規定하여야 합니다.

7. 法定 手 當

法第46條(時間外, 夜間, 休日勤務) 休用者は 延長된 時間勤務(法第42條, 第43條의 規定에 依하여 延長된 時間의 勤務)와 夜間勤務(午後10시부터 上午10시까지 사이의 勤務) 또는 休日勤務에 對하여는 通常賃金의 100分의 50以上을 加算하여 支給하여야 한다.

이 條項은 病院勞務管理에 있어서 가장 많은 問題點을 안고 있다고 하겠습니다. 勞働部에서도 이條項 違反에 對한 陳情이나 告訴·告發件數가 가장 높은 比率을 차지하고 있을 뿐만 아니라 法院에서도 이 件 未支給에 對하여 手當 請求訟訴件數도 相當數에 이르고 있습니다.

近間에는 勞働組合이 病院側에 未支給한 法定手當을 지난 3年間分을 遡及하여 支給할것을 團體交渉을 通하여 要求하거나 關係機關에 陳情 또는 訟訴을 하는 事例가 增加하고 있는 實情입니다.

이러한 原因을 分析해보면 序頭에서도 記述한바와 같이 病院은 患者를 治癒하는 特殊性 때문에 一般製造業休와는 달리 勤務形態나 職種이 너무 多樣하고 復雜한데에서 오는 勞務管理의 어려움과 家族手當, 通動手當, 危險手當, 職務手當 등 法規定上의 手當이 아닌 手當을 支給하고 있으면서도 이 規定에 依한 手當을 支給하지 아니한것은 法을 度外視하고 從來의 慣習에 따라 勞務管理를 하여온 勞務管理의 未熟이라 하겠습니다.

病院勞務管理에 있어서 法定手當과 關聯한 問題點을 手當別로 다음과 같이 分析해보기로 합니다.

- 時間外(延長)勤務手當

○ 病院에 따라 勤務形態가 多少差異가 있으나 部署事情에 따라 通常의으로 1日에 1時間乃至2時間程度의 延長勤務를 하고 있으나 法定延長勤務手當을 支給하는 例는 極히 드물고 不規則的으로 1日에 3時間乃至 4時間程度 延長勤務에 對하여는 食券이나 補助當直費面目으로 法定金額을 未達하는 金額으로

補償하고 있습니다.

○ 看護士의 勤務交代時에 業務引受引繼時間을 勤勞時間에 未包含.

○ 1日 12時間씩 2組2交代勤務者나 隔日制勤務者(例. 警備員, 보이라그, 配電工等)에게 勞働部로부터 監視的 斷續的 勤勞認可를 得하지 아니하고도 法定手當을 支給하지 아니함.

○ 엑스線을 取扱하는 有害危險作業에 從事하는 者에게 1日6時間을 延長하는 勤務에 對하여 延長勤務手當 未支給.

勞使協約에서 1日에 60分 乃至 90分程度의 延長勤務에 對하여는 延長勤務手當을 請求하지 아니하겠다는 約定을 하였을 경우라도 이 約定은 勤勞基準法에 抵觸되므로 當然無効가 되며 當該勤務者가 手當을 請求할 時는 支給이 不可避함.

- 夜間勤務手當

○ 午後 10시부터 上午6시까지 사이에 勤務하는 時間(夜間勤務)에 對하여는 어떠한 경우일지라도 50%의 割増金を 加算支給하여야 하며 監視的, 斷續的 勤勞者로서 勞働部로부터 認可를 得한 경우라도 夜間勤務手當은 支給하여야 합니다.

○ 夜間勤務와 延長勤務가 重復되었을 때에는 兩個手當을 各各 加算支給하여야 함.

- 休日勤務手當

○ 이 條에서 「休日勤務」라 함은 前述한 法第45條規定의 週休나, 3月10日 勤勞者의 날, 또는 就業規則 및 團體協約에 規定한 國慶日等の 休日에 勤勞하는 것을 뜻하는 것임.

○ 正常 勤勞者는 이러한 規定의 休日에는 勤勞를 하지 아니함으로 手當支給問題를 論할 必要가 없겠으나 交代勤務者는 週休를 除外하고는 餘他 休日의 勤勞가 不得已하므로 이 休日勤務에 對하여는 休日勤務手當이 支給되어야 함.

끝으로 延長, 夜間 및 休日勤務와 關聯하여 現在各 病院에서는 部署에 따라 夜間宿直, 休日當直勤務를 實施하고 있으며 이에 對한 賃金은 當直手當面目으로 一定額을 支給하고 있는 것이 常例입니다.

勤勞基準法에서는 日·宿直에 對한 規定을 두지

아니하고 있으므로 勞働部에서는 日宿直의 定義를 「本來의 担當業務와는 別個의 勤勞로서 勤勞의 內容이 事業場施設의 定期的 監視, 緊急文書의 接受, 其他 突發事態發生을 對備한 準備等 輕微한 內容의 勤勞를 斷續적으로 遂行하는 것이다」라고 規定하고 病院에 있어서의 各 部署別 日·宿直의 勤勞形態는 위 定義와는 달리 個別業務를 繼續遂行하는 것임으로 法規定의 手當을 支給하여야 한다는 有權의 解釋이 있었으므로 이에 對한 改善이 時急히 要求되고 있습니다.

8. 通常賃金の 定義

法第46條에서 法定手當은 「通常賃金」의 100 分之 50以上을 加算支給하여야 한다고 規定하고 있으며 이 通常賃金에 對하여는 同法施行令第31條에서 定義를 規定하고 있으며 그 內容은 「勤勞者에게 定期的, 一率적으로 所定勤勞 또는 總勤勞에 對하여 支給하기로 定하여진 金額」이라 하였습니다.

一般事業場에 있어서 法定手當을 基本給이나 本俸의 50%를 加算 支給하고 있는 것은 違法이며 病院에 있어서의 通常賃金은 基本給(또는 本俸)에 職務手當, 交通手當, 給食手當等 月定額으로 支給하는 手當을 合算한 것이 通常賃金이라고 하였습니다.

9. 適用除外

法第49條(適用의 除外) 이章(第4章)과 第5章에서 定한 勤勞時間, 休憩와 休日に 關한 規定은 다음 各號의 1에 該當하는 勤勞者에 對하여는 適用하지 아니한다.

1. 2. (省略)
3. 監視 또는 斷續적으로 勤勞에 從事하는 者로서 使用者가 勞働部長官의 認可를 받은 者.

이 條項의 3號에서 規定한 監視 또는 斷續적으로 勤勞에 從事하는 者라함은 病院의 勤務形態 경우에 있어서는 警備職, 보이러工, 配電工, 案内員等의 職種이 該當된다고 보며 勞働部에서 이 認可에 對한 基準을 두고 施行하고 있으므로 管轄勞働部地方事務所(勤勞監督課)와 協議하여 認可를 必히 得하기 바랍니다. 認可를 得하였을 경우에는 前述한 勤勞時間, 休憩, 休日の 規定을 適用받지 아니하고 또한 延長 및 休日勤勞手當(夜間勤勞手當은 除外) 支給도 適用에서 除外되는 것입니다.