

# 임시 종업원 · 축탁 취업규칙 해설

김수복 <국제대학교수 · 한국노동연구소 소장>



## I. 임시종업원 · 축탁취업규칙의 작성방법

정규채용자가 아닌 임시종업원 또는 정년퇴직자로서 축탁등의 신분으로 재고용된 자에 관한 취업규칙은 파트타임어와는 달리 일반적으로 고용기간이 길다. 그러나 취업조건은 일반종업원과 다르지 않는 경우가 많으므로 일반종업원의 취업규칙에 준거한다는 원칙하에 틀리는 사항만을 규정하고, 그 외는 일반종업원의 취업규칙을 준용하는 것으로 해도 상관없다. 다음의 모델은 이러한 생각으로 작성하였다.

임시종업원 또는 정년퇴직한 축탁자(이하 축탁이라 함)의 취업규칙은 각각 별개의 독립적인 규칙으로 제정하는 것이 바람직하지만, 양자의 취업이 별로 틀리지 아니한 경우에는 모델예와 같이 하나로 제정해도 된다.

취업규칙에 관해서 일반종업원과 상이한 취금을 하는 주요한 사항에 관해서 다음과 같이 살펴본다.

## 1. 고용기간

고용기간은 임시종업원 축탁 공히 일반 종업원의 「기간의 정함이 없는 계약」과는 달라서 공히 유기로 하는 사례가 많으며 그점이 기본적으로 틀리는 점이다. 다만 계약의 갱신은 무방한 것으로 한다. 축탁에 있어서 특히 통산 고용기간에 한계를 설정할 필요가 있는 경우에는 그 뜻을 명기한다(모델예 제 3조).

축탁으로의 재고용에 관해서는 재고용희망자를 무조건으로 고용하는 취급과 회사가 선택권을 유보하는 취급이 있다. 모델예는 후자의 규정예(제 2조)이다.

금후 고령화사회가 예측되고 60세경까지 정년년한의 연장이 촉진되는 정세하에 이르렀으므로 상당한 하자가 없는한 희망자는 원칙적으로 고용하도록 운용하는 것이 바람직하다.

## 2. 임 금

임금에 관해서 임시종업원 및 축탁 공히 월급제에 의하지 않고 임시종업원은 일급제, 축탁은 일급 월급제로 한 것이 모델예이다.(제 6조)

물론, 월급제라도 무방하다. 또한, 정년퇴직자를 축탁으로 재고용할 시의 임금은 퇴직시의 임금보다 저하시키는 기업이 비교적 많은데 저하시키는 비율은 중소기업 보다는 대기업 쪽이 높다.

승급에 관해서는 원칙적으로 승급하지 아니하나, 물가사정등에 대응하여 생계유지를 위해 이른바, 임금인상을 하는 것은 필요하다. 이때 일반종업원의 임금인상률(승급, 임금인상의 합산율)을 기준으로 하여 일단의 임금인상기준을 설정하는 사례를 볼 수 있다.

정년퇴직자축탁은 일반종업원의 임금인상률의 70% 이상으로 하는 것이 대기업에서 볼 수 있는 경향이다.

## II. 임시종업원 · 축탁취업규칙에

## 파트타임에 적용하는 취업규칙을 작성, 고용시에 명시하는 것은 근무에 대한 성실이행의무를 자각시키는 동시에 임금등의 근로조건 처우에 관해서 안도감을 준다는 실익이 있다.

### 총 칙

- 제 1 조 ① 이 규정은 임시종업원 및 촉탁의 고용, 근무 및 임금등의 취급에 관해서 규정한다.  
② 이 규정에 규정이 없는 사항은 근로기준법에 의한다.

### 고 용

- 제 2 조 ① 임시종업원은 일일 또는 2개월 이내의 기간을 정해서 고용되고 임시적 또는 보조적업무에 종사하는 자를 말한다.  
② 촉탁은 정년퇴직자로서 1년이내의 기간을 정해서 고용되는자를 말한다. 단, 고용에 관해서는 다음 각항의 기준에 의해서 그 적부를 심사한후 결정한다.  
(1) 건강상태가 양호하고 업무를 감당할 수 있는 자  
(2) 재직중의 근무태도, 성적 및 성격등에 큰 난점이 없는 자  
(3) 재직중 종사하고 있던 업무가 계속 필요할 것

### 갱 신

- 제 3 조 ① 임시종업원 및 촉탁에 있어서는 고용을 갱신할 수 있다. 단, 촉탁에 있어서는 회사가 필요하다고 인정하는 경우를 제외하고 원칙적으로 고용기간의 통산이 3년을 넘지않는 것으로 한다.

### 복 무

- 제 4 조 복무에 관해서는 일반종업원 취업규칙에 의한다.

### 근무시간등

- 제 5 조 근무시간, 휴일, 휴가, 시간외근무 및 가산임금에 관해서는 일반종업원 취업규칙에 의한다. 단, 촉탁의 고용기간에 대해서는 정년전의 기간을 통산 취급한다.

### 임금의 구성 및 지불형태

- 제 6 조 ① 임금은 기본급 및 정·개근 수당으로 하고, 정·개근수당은 일반종업원취업규칙에 의한다.  
② 임시종업원의 기본급은 일액으로 정하고 출근일수에 따라서 지급한다(일급제).  
③ 촉탁의 기본급은 월액으로 정하고 결근일수에 따라 감액해서 지급한다(일급월급제). 기본급의 액은 정년퇴직시의 기본급 및 제수당(정·개근수당 중역수당을 제외)의 합계액의 80%를 하회하지 않는 액으로 정한다.

### 임금의 계산기간

- 제 7 조 임금의 계산기간 및 지불방법은 일반종업원취업규칙에 의한다.

### 승 급

- 제 8 조 승급은 원칙적으로 행하지 아니한다. 단, 불가사정 기타의 사유로 수준을 개정할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 일반종업원의 임금인상률의 70%를 하회하지 않는 기준으로하고, 근무태도 및 근무성적등을 감안해서 결정한다.

### 상 여

- 제 9 조 상여의 지급대상, 산정기간 지급기일 및 산정방법은 일반종업원취업규칙에 의한다. 단, 지급률(지급계수)은 일반종업원의 지급률의 70%를 하회하지 않는 것으로 한다.

### 위 로 금

- 제10조 퇴직금은 약속 근로년수가 1년을 초과하지

## 파트타임어의 고용은 대부분 단기간이며 「기간의 정함이 없는」 계약으로 일반 종업원과 구분하는 것이 바람직하다.

않는 경우에 지급하지 않는다. 단, 근무태도 및 근무성적이 양호한 자에게는 그때마다 정하는 위로금 또는 기념품을 지급할 수 있다.

### 퇴직 및 해고

제11조 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 퇴직 또는 해고한다.

- (1) 고용기간이 만료된 때
- (2) 사망할 때
- (3) 퇴직을 원한 때
- (4) 정신 또는 신체의 고장으로 업무를 감당할 수 없다고 인정된 때
- (5) 업무능률이 낮고, 근무성적이 불량하다고 인정된 때
- (6) 경영상의사유로 고용의 계속이 곤란하게 된 때
- (7) 기타 업무상의 사정으로 해고된 때

### 징계해고

제12조 징계해고에 관해서는 일반종업원취업규칙에 의한다.

### 부 칙

이 규정은 ( )년 ( )월 ( )일 부터 시행한다.

## Ⅲ. 파트타임어 취업규칙을 제정하여야 할 사유와 실익

파트타임어는 고용형태가 임시적이며 또 특정의 취업시간에만 취업하는 종업원으로서 인원수도 적어 일반적으로는 관리대상으로서 중시되지 않으므

로 그 근무양태, 근로조건, 임금등이 일반종업원과 상이한데도 불구하고 이를 규정한 취업규칙을 제정하는 기업은 적다.

최근의 日經連 「인사·노무관리조사」(1974년 3월)에 의하면 파트타임어를 고용하는 기업의 41%만이 취업규칙을 제정하므로써 절반을 하회한다.

주요기업을 대상으로 하는 조사에서 이 정도라면 중소기업에서는 더욱더 제정률이 적으리라고 예측된다.

왜 파트타임어에 적용하는 취업규칙을 제정할 필요가 있는가.

그 사유 및 실익에 관해서는 다음의 두가지를 들 수 있다.

하나는 고용계약, 근로조건, 임금등이 상이한데도 불구하고 그것들에 관해서 명문화된 규정이 없으면 일반종업원과의 동일성을 주장할 가능성이 있기 때문에 어떤 실례에 의하면 파트타임어로서 특정시간에 근무하는 여자를 해고한 사안에 관해서 법원은 사용자(파트타임어로서) 고용의사에 불구하고 이를 명문화한 규정이 없기때문에 일반종업원과 동일하게 취급해야 한다는 견해를 취하고 일반종업원의 해고사유에 해당되지 아니하는 해고이므로 그 해고는 무효라고 판시하였다(동경지재 1967. 12. 19 판결).

그러므로 일반종업원에 적용하는 취업규칙도 제정하지 않고 파트타임어가 혼재하는 경우에 단지, 고용시 구두로 고용기간, 임금등을 알렸다면 객관적으로 일반종업원과의 이동을 입증할 증거가 없다고 하게될 염려가 있다.

다른 하나는 파트타임어에 적용하는 취업규칙을 작성하고 고용시에 이를 명시하는 것은 파트타임어의 고용 및 관리에 관한 사용자의 의사나 기대가 명확하게 파트타임어에게 전달되므로써 근무에 대한 성신행의무를 자각시키는 동시에 임금등의 근로조건, 처우에 관해서 안도감을 준다는 실익이 있다.

(다음호 계속)