

노무갈럼

근로기준법 개관



김수복<국제대학교수 한국노동연구소 소장>

“근로기준법은 근로자의 근로조건과 기타의 생활조건을 일정한 수준 이상으로 유지할 목적으로 최저생활조건을 정하고 감독관청으로 하여금 근로감독을 실시케 함으로써 근로자를 보호하려는 것”

I. 근로기준법의 의의와 성격

1. 근로기준법의 의의

① 근로기준법은 근로자의 근로조건과 기타의 생활조건을 일정한 수준 이상으로 유지할 목적으로 최저생활조건을 정하고 감독관청으로 하여금 근로감독을 실시케 함으로써 근로자를 보호하려는 것이다.

② 헌법 제32조 제3항은 「근로조건에 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다」고 규정함으로써 근로자의 근로조건에 관한 보호를 헌법적 차원에서 그리고 인간의 존엄성 보호라는 관점에서 보장하고 있다.

③ 근로기준법은 근로자 보호법이며 가장 기본적인 노동보호법이다. 근로관계의 일방당사자인 사용자가 그의 힘을 남용하여 근로조건을 일방적으로 결정하거나 실시하는 것을 방지할 수 없으므로 이를 예방하려는 데 그 의의가 있다. 또한 근로자의 인간으로서의 존엄성을 확보하기 위하여 근로조건을 국가의 강행법률로 정할 것을 규정하고 있으며 헌법 제32조 제3항을 근거로하여 제정된 것이 근로기준법이다.

④ 근로기준법은 근로관계의 성립· 존속 또는 종료와 관련하여 법률에 의해서 일정한 권리를 근로자에게 결부시켜, 이를 보장하고 있다. 근로기준법은 근로자

보호의 시행의 철저를 기하기 위하여 근로기준법에 위반하는 근로계약을 무효로하는 동시에 감독기관에 의한 감독지도와 법의 위반행위에 대한 제재를 제도적으로 마련하고 있다.

2. 근로기준법의 성격

① 근로기준법의 규율대상은 개별적인 근로자와 사용자간의 근로관계이므로 법률관계의 성질상 공법관계가 아니라 사법관계라 할 수 있다.

② 근로기준법은 근로자 보호법으로서 사용자에게 국가에 대한 의무를 과하는 것이라고 이해되고 있기 때문에 사법이 아니라 공법에 속한다. 근로기준법은 사용자에 대하여 의무를 설정하는 것으로 그치는 것이 아니라 동시에 사용자에 대한 근로자의 권리를 설정한 것이다. 근로기준법은 사법관계인 근로관계의 내용을 직접 규제하는 법이다.

③ 근로기준법의 규정은 보호법규로서 강행성을 가지고 있기 때문에 사용자가 이에 위반할 수 없음은 물론이며 근로자라 하더라도 근로기준법상의 권리를 포기할 수 없다.

④ 근로조건을 규정한 근로기준법상의 기준은 근로관계 당사자의 의사여하에 불문하고 실현되어야 한다. 근로기준법의 준수와 이행은 감독기관을 통하여 확보되고 있다.

⑤ 근로기준법은 공법적 성격을 가지고 있으나, 사용자의 근로기준법 위반에 대하여 근로자가 근로기준법상의 기준이행을 청구 내지 소구할 수 있는 권리를 인정하고 있으므로 근로기준법은 동시에 사법적 보호를 전제하고 있다.

II. 근로기준법의 기본원칙

1. 근대적 노사관계의 확립

(1) 생존권의 보장

근로기준법은 헌법에 의거하여 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 기함을 목적으로 한다(동법 제1조). 근로자의 기본적 생활이란 인간다운 생활을 말하며 한나라의 문화정도와 경제생활의 정도에 비례하여 결정된다.

(2) 노사대등의 보장

근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정되어야 한다(동법 제3조). 따라서 시간외 또는 휴일근로의 동의와 취업규칙의 작성에서 근로자의 의사반영 등은 노사의 대등한 자유의사에 의해 결정되어야 한다.

(3) 근로조건에 향상·준수

근로기준법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로, 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다(동법 제2조). 근로자와 사용자는 단체협약, 취업규칙, 근로계약을 준수하여야 하며 각자가 성실하게 이행하여야 할 의무가 있다(동법 제4조).

(4) 균등처우의 보장

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못한다(동법 제5조).

2. 전근대적 잔재의 배제

(1) 강제근로의 금지

사용자는 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다(동법 제6조). 이직을 강제적으로 제한하거나 연장근로와 휴일근로를 강요하는 경우, 또 기숙사에서 인격의 자유를 제한하는 경우 등이다.

(2) 폭행의 금지

사용자는 사고발생 기타 여하한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다(동법 제7조). 특히 사고발생이나 과실이 있는 경우도 해당된다.

(3) 중간착취의 배제

누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이득을 취득하지 못한다(동법 제8조). 소개료는 물론 기타 어떠한 명칭으로든지 노사관계에서 중간이득을 얻을 수 없다.

(4) 공민권 행사의 보장

사용자는 근로자가 근로시간중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우에는 거부하지 못한다. 다만, 그 권리행사 또는 공의 직무를 집행함에 지장이 없는한 청구한 시간을 변경할 수 있다(동법 제9조).

III. 근로기준법의 실효성 보장방법

1. 강행적·직률적 효력

근로기준법은 동법에서 설정하는 기준이 근로계약 내용에 대해서 강행적인 효력을 가지며, 또한 계약내용을 직접 규율하는 효력을 갖는다는 것을 명확히 하였다.

근로기준법 중에는 사용자에게 일정한 수준의 금액의 지불을 명하는 규정(예컨대 임금, 퇴직금, 휴업수당 등)이 있으며, 사용자의 근로기준법 위반에 대하여 동법상의 기준이행을 청구 내지 소구할 수 있는 권리

를 인정하고 있어 동시에 사법적 보호를 전제하고 있다. 그러므로 근로자에게는 명확하게 그 금액에 대한 청구권을 부여하는 것이라고 해석된다.

근로기준법은 기본적으로 행정형벌법규로서의 공법적 성격뿐만 아니라 사법적 성격(효력)도 가지고 있다.

근로기준법의 강행적·직물적 효력은 취업규칙 및 단체협약에 대해서도 적용된다.

근로기준법 위반의 근로조건은 무효로 되고 무효로 된 부분에 대해서는 동법상의 기준이 근로조건이 된다.

이때 근로기준법의 강행적 효력에 의해서 무효로 되는 것은 동법이 정하는 기준에 미달하는 근로조건인 부분 뿐이다.

2. 벌칙

근로기준법은 벌칙의 장(제12장)을 두어 동법 각조 위반에 대한 형벌을 규정하고 있다(동법 제107조 내지 제112조).

3. 감독행정

근로기준법 및 그 관련법규의 규제가 실효를 확보하기 위하여는 전문적 행정기관에 의한, 행정감독이 필요불가결하다. 근로기준법은 이 행정감독기관으로서 노동부에 근로기준국을, 전국 각 지방노동청과 각 주요도시에는 지방노동사무소를 설치하여 근로감독관(산업안전 포함)을 배치하고 있다.

이들 감독기관은 국가의 직속기관으로서 모두 노동부장관의 직접관리하에 있다. 그리고 이들 감독기관에는 근로감독관 기타 필요한 직원이 배치되고 있다.

4. 근로기준법의 실효성을 확보하기 위한 사용자의 의무

근로기준법의 실시나 그를 위한 감독행정을 실효있게 하기 위하여 동법은 사용자에게 몇가지의 의무를 과하고 있으며 사용자가 이를 위반할 경우에는 벌칙이 있다.

(1) 법·령·규칙의 주지의무

① 사용자는 근로기준법과 동법에 기하여 발하는 대통령령의 요지와 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야 한다(동법 제13조 제1항).

② 사용자는 기숙사에 관한 규정과 기숙사규칙을 기숙사에 게시 또는 비치하여 기숙하는 근로자에게 주지시켜야 한다(동법 제13조 제2항).

(2) 근로자 명부의 작성의무

① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하여 근로자의 성명, 생년월일, 이력 기타 대통령령으로

정한 사항을 기입하여야 한다. 기입사항에 변경이 있을 때에는 지체없이 정정하여야 한다(동법 제32조).

② 근로자명부는 노동부장관이 정하여 고시하는 서식에 의하되 소정의 사항을 기입하여야 한다.

(3) 계약서류의 보존의무

사용자는 근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

(4) 임금대장의 작성의무

사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 필요사항을 임금지급시마다 기입하여야 한다.

(5) 보고·출석의무

사용자 또는 근로자는 근로기준법의 시행에 관하여 노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에는 지체없이 필요한 사항에 대하여 보고 또는 출석하여야 한다(동법 제12조).

IV. 근로기준법의 적용사업의 범위

근로기준법은 제10조 제1항에서 「이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대해서는 적용하지 아니한다」고 하고, 동조 제2항에 의거하는 동법 시행령 제1조에서 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 근로기준법의 일부 조항을 적용하는 내용을 구체화하고 있다.

V. 근로기준법의 적용 대상

1. 근로자

근로기준법에서 근로자는 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 육체노동이든 정신노동이든 묻지 않으며, 오직 근로의 대상으로 임금을 받는 관계, 이른바 종속노동관계가 존재하는한 근로자이다.

2. 사용자

근로기준법에서 사용자는 사업주 또는 사업경영담당자 또는 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. ① 사업주는 그 사업의 경영주체, ② 경영담당자는 사업의 경영을 위임받아 경영상의 권한과 책임을 가진 자 그리고 ③ 그 밖의 사업주를 위하여 행위하는 자는 인사, 급여 및 관리 등 근로자에게 관계있는 사항을 결정하거나 집행하는데 관여하는 자를 뜻한다. 다만, 이 개념은 상대적으로 상급자에 대해서는 근로자이지만 하급자에 대해서 사용자가 될 수 있다.