

# 설비건설업의 인사노무관리 ①

신흥식 / 노무법인 한길 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

## 글 쓰는 순서

1. 문제제기 2. 설비건설업계 인사노무관리의 유의사항 제1절 임금관리 제2절 퇴직금관리 제3절 근로시간관리	이번호
2. 설비건설업계 인사노무관리의 유의사항 제4절 4대사회보험 관리 제5절 하도급(시공참여자를 포함)을 통한 시공관리 제6절 이직관리(근로관계 종료의 법률관계) 제7절 노사관계 관리 3. 결론	다음호

최근 건설업계의 최대 관심사 중 하나로 떠오르고 있는 근로자의 임금관계, 4대 보험 등 건설공사와 관련하여 발생하는 각종 노무 분쟁이 발생하고 있다. 이에 따라 대한설비건설협회 서울특별시회(회장 강석대)가 회원사들의 경영활동에 도움을 주고자 지난 3월 29일 설비건설회관 회의실에서 '회원사 대표자를 위한 노무특강'을 개최했다.

이날 특강에는 서울특별시회 고문 노무사로 있는 신흥식 노무법인 한길 대표가 강사로 초빙되어 임금 및 퇴직금에 대한 현안 문제점 및 대응 전략, 4대 보험에 대한 현안 문제점 및 대응전략 등을 강의하였고 인사·노무관련 제반 사항에 대한 질의 응답 등을 통해 회원사 대표들의 궁금증을 풀어주었다.

본지는 이날 강연했던 내용을 2회에 걸쳐 게재한다.

[편집자 주]

## I. 문제제기

경영조직 즉, 기업은 자본, 기술(노하우) 및 노동력을 핵심 요소로 조직되어 있다.

인사노무관리는 기업의 핵심요소 중 노동력 즉, 인적자원을 효과적으로 관리하는 중요한 기능을 수행하고 있다.

자본과 기술은 사람을 통하여 관리되고 그 기능을 발휘하게 된다. 따라서 기업의 경쟁력은 인적자원을 얼마나 효율적으로 관리하는가에 따라 좌우될 수 있다.

건설업의 인사노무관리에 있어서 본사 및 현장 책임자급

인 중간관리자들에 대한 관리와 공사현장의 일용노무자에 대한 관리를 구분할 필요성이 있다. 그러나 비용(일반관리비 내지 공사원가)측면으로 보면 양자를 구분할 실익은 많지 않다.

무한경쟁의 기업환경에 노출된 상태에서 최고의사결정권자의 전략적 선택의 중요성이 강조되고 있다. 특히 최근에 정치사회적 구조변화와 건설경기의 불확실성 및 각종 노동 및 사회보장제도의 변화는 건설업계에서 가볍게 지켜볼 수 있는 상황이 아니며, 전문건설업의 경우 더 큰 위기로까지 인식될 수 있는 상황에 직면하고 있다.

인사노무와 관련한 주요 사회 정치적 상황변화를 살펴보면 다음과 같다.

- 1) 1987년 민주화열풍은 노사관계측면에서는 노동운동의 활성화로 이어져 노동조합 조직률의 증가를 초래하였고 그 과정에서 건설업계에도 노동조합이 설립되는 계기가 마련되었다. 현재까지 건설업계의 노동조합 조직률은 다른 산업에 비하여 미미한 수준으로 평가되고 있으나 건설업계의 인사노무관리 및 노사관계관리 실태 등을 고려하면, 건설업계의 노동조합 조직률이 다른 산업분야의 조직률에 비하여 미미하다 할지라도 그 파급효과는 결코 무시하거나 경시될 사안이 아니며, 최근 건설일용근로자들이 노동조합의 조력을 통하여 개별적인 권리 확보에 나서는 사례가 증가하고 있고, 개별 일용근로자가 노동조합에 가입하여 소속 노동조합으로부터 단체교섭을 요구받는 사례도 있다. 게다가 공무원노동조합의 출현과 복수노조의 전면 허용은 새로운 노사관계의 신평면으로 예고되고 있다.
- 2) 1997년 외환위기는 기업의 구조조정이 양산되었고 정리해고의 입법화는 회사가 나의 평생직장이라는 개념을 붕괴시키고 있다. 산업화와 도시화 과정에서 유년기를 보내고 민주화 과정에서 청소년 내지 대학시절을 보낸 40대 이하의 세대들의 개인주의적 사고와 평생직장의 개념붕괴가 맞물려 개인의 권리를 포기하려는 과거의 경향은 이미 사라져가고 있다.
- 3) 또한 현 정권은 양극화 문제를 새로운 이슈로 등장시키

고 있다. 양극화문제는 결과적으로 소외 계층에 대한 사회적 배려를 한다는 것을 주요 내용으로한 취지를 담고 있다. 인사노무관리영역에서 소외계층 내지 사회적 약자로 등장하는 집단은 근로자이다. 근로자 중에서도 특히 비정규직(특수직고용자 포함)은 상대적으로 더욱 소외계층으로 인식되고 있다. 비정규직 문제는 과거 수년간 계속 이슈화되어 왔다. 건설일용근로자에 대한 정부차원의 관심이 점차 증가하고 있고 최근 양극화 문제를 새로운 이슈로 제기하면서 건설일용근로자에 대한 보호정책이 강화되고 있다.

- 4) 아울러 노동부는 노사조정과를 신설하여 노사관계 및 사업장 지도점검반을 운영하도록 하는 대폭적인 직제개편을 단행하고 근로감독관을 증원하였다. 즉, 과거의 노동행정과는 달리 사전 사업장 점검을 강화할 수 있는 상설조직을 운영하게 되어 민원발생을 사후에 해소하는 행정에서 사전 지도점검을 통한 예방활동을 활성화하고자 하는 노동행정의 변화는 근로기준법 등 관계법령이 요구하는 노무관리시스템과 건설현장의 노무관리 관행과의 불일치문제가 상존하고 있는 건설업계의 부담으로 작용할 수 있는 현실에 직면하고 있다.

따라서 인사노무관리와 관련하여 변화하는 제반 위기상황에 기초하여 전문건설업계의 일반적인 노무관리상의 문제점을 재검토하여 인사노무관리시스템의 개선방안 마련의 필요성을 최고의사결정권자에게 고취시켜 장기적인 관점에서 인사노무관리의 안정성에 기여하는 단초를 마련하고자 한다.

## II. 전문건설업계 인사노무관리의 유의 사항(한계)

### 제1절 임금관리

현행 근로기준법은 통상임금제도를 통하여 임금관리에 있어 시급제 관리를 기본 원칙으로 하고 있다. 즉, 기본급을 주축으로 하는 통상임금을 결정하고 이를 기초로 근로시간에 상응하는 임금, 유급휴일에 대한 주휴수당, 시간

외근로에 대한 시간외근로수당, 휴일근로에 대한 휴일근로수당 및 야간근로에 대한 야간근로수당을 법정 요건에 따라 부가적으로 지급할 것을 요구하고, 이와는 별도로 연·월차휴가 등 법정 휴가제도를 두고 미사용일수에 상응하는 휴가수당을 추가로 지급할 것을 요구하고 있다. 여기서 주휴수당, 시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 및 연월차휴가 미사용에 대한 연월차수당 등을 법적 근로조건 내지 법정수당으로 칭하고 있다.

이러한 임금관리원칙은 과거 제조업의 생산직 근로자를 중심으로 운영되던 시급제 관리의 모태가 되어 왔다. 그러나 건설업계 뿐만 아니라 전체 산업에 걸쳐 일급제, 월급제 내지 연봉제를 통하여 시급제관리의 틀을 이탈하여 임금관리를 행하고 있다.

일급제, 월급제 내지 연봉제가 각 사업장의 실정에 맞게 실시되는 경우에도 근로기준법이 요구하는 법정 수당관리로부터 자유로울 수 없어 어떠한 임금체계를 운영한다 할 지라도 법정수당을 별도로 관리하거나 임금총액에 포함하고자 할 때에는 그 지급근거를 명확히 하여야 한다.

실무적으로 일급제, 월급제 내지 연봉제를 운영하면서 일당, 월급 내지 연봉에 각종 법정수당을 포함하는 경우를 흔히 볼 수 있다. 그러나 자칫 법적 유효요건을 결하여 추가적인 법정수당을 지급해야 하는 사례가 있다.

이와 관련하여 법원 판례나 노동부 유권해석을 통하여

제한적으로 용인되고 있는 포괄임금계약을 주목할 필요가 있다. 그러나 포괄임금계약은 법원 판례에 의하면 극히 제한적인 요건 하에서 그 유효성이 인정되고 있으며, 이와는 달리 노동부 유권해석은 그 유효성 요건이 다소 완화되어 현실적으로 만연하고 있는 포괄임금계약을 용인하고 있는 입장으로 판단된다.

판례<sup>1)</sup>에 의하면, 포괄임금계약은 ①업무의 성질 등을 참작하여 ②근로자의 승낙 하에 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결하고 ③근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때 유효하다는 입장이다.

① ‘업무의 성질’ 과 관련하여 건설현장의 관리직 직원의 경우 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분하여 놓고 이를 이행하기 어렵고 실제 근무하였는지의 여부와 그 근무시간을 정확하게 확인하기 어려운 상황<sup>2)</sup>, 추레라 운전기사의 근무실태가 사업장 밖에서 이루어져 근로시간 수가 일정하지 아니하며 사용자가 근로시간을 명확히 파악할 수 없는 상황<sup>3)</sup>, 감시·단속적 업무로 근로밀도가 낮거나 대기시간이 많은 근로의 특성<sup>4)</sup>에 대하여 용인되고 있으며,

② ‘근로자의 승낙’ 은 묵시적 동의나 승낙사실 추정 등을 인정한 사례도 있으나 명시적인 근로계약 또는 승낙을 요건으로 하며,<sup>5)</sup>

③ ‘근로자에게 불이익이 없고 정당하다고 인정될 때’ 의

1) 대판 1991.04.23, 89다카32118; 대판 1982.03.09, 80다2384; 대판 1987.08.18, 87다카474; 대판 1992.02.28, 91다30828; 대판 1997.07.22, 96다38995외 다수(이러한 판례에 대한 분석문헌으로는 김재훈, “포괄임금계약과 퇴직금의 지급 등”, 노동판례 비평, 민변, 1998, pp.152-176; 이국환, “감시단속적 근로와 포괄임금계약의 유효성”, 대법원판례해설 제28호, pp.339-356; 조성혜, “법정 제수당을 포괄하여 고정액을 지급하기로 한 근로계약(포괄임금계약)의 효력”, 노동법률 1997.6, pp.13-18).

2) 대판 1991.04.23, 89다카32118.

3) 대판 1982.12.28, 80다3120.

4) 대판 1983.10.25, 83도1050; 서울고판 1984.01.23, 83나1810(경비원, 보일러공)  
서울고판 1978.06.22, 77나1540(양수장 관리업무)  
대판 1982.03.09, 80다2384(버스회사 배차원)  
서울민사지판 1991.04.11, 89가합69194(호텔 시설관리 업무).

5) 대판 1991.04.23, 89다카32118; 서울고판 1981.02.13, 80나39  
서울고판 1983.01.27, 82나3059; 서울민사지판 1971.10.13, 71가합1663.

6) 대판 1991.04.09, 90다16245 판결에서 ‘원고가 피고회사에 입사하여 1일 24시간 격일제로 근무하는 내용으로 근로계약을 맺고 근무하였다고 하더라도 이러한 격일제 24시간 근로계약은 근로형태의 특수성 때문에 근로기준법상의 기준 근로시간을 초과한 연장근로와 야간·휴일근로가 당연히 예상되는 근로계약이므로 원고가 지급받은 임금에는 1일 8시간, 주 48시간 근로에 대한 임금 외에 연장근로와 휴일·야간근로에 대한 수당도 포함되어 있는 것으로 보아야 한다.’ 고 판시하여 구체적인 근로자의 동의가 없는 경우에도 연장근로와 휴일·야간근로 수당이 임금 총액에 포함된 것으로 인정하고 있으나, 이는 근로시간이

판단기준은 동일회사의 동일업무종사자이나 근로시간이 다른 직원과의 비교, 같은 회사의 다른 업무종사자 및 다른 회사의 같은 업무종사자와의 비교, 구체적인 비교 대상 없이 책정된 포괄적 수당액과 시간의 수당 등의 법정 수당과의 비교 등을 통하여 불이익 여부 및 제반 사정에 따른 정당성 여부를 판단하고 있다.<sup>7)</sup>

따라서 일급, 월급 내지 연봉에 법정수당을 포함하여 지급하고자 할 때에는 관례가 허용하고 있는 위 3가지 요건을 고려한 근로계약서를 작성하여야 할 것이며, 일급, 월급 내지 연봉의 구성항목을 세분화하여 포함하고자 하는 법정수당 항목과 금액을 표기하여 법정수당이 일급, 월급 내지 연봉에 명확히 포함되어 있음을 부정할 수 없도록 하되 당해 금액은 근로기준법에 의하여 산출되어야 하는 법정 수당을 상회하도록 설정하여야 한다.<sup>8)</sup>

## 제2절 퇴직금관리

퇴직금은 근로자퇴직급여보장법에 의하여 퇴직금제도 및 퇴직연금제도로 운영되도록 강제하고 있다. 퇴직연금은 근로자과반수의 동의를 얻어 별도로 가입하여야 하며, 기존의 퇴직금제도는 구 근로기준법 제34조에 의한 퇴직금제

도와 동일하게 운영되고 있다.

퇴직금은 1년 이상 근무한 근로자에게 지급의무가 발생한다. 원칙적으로 일용근로자란 근로관계가 1일 단위로 성립하고 소멸하는 근로관계를 의미한다. 흔히 건설현장의 일용근로자로 불리는 현장 노무자들의 경우 대부분 일정한 기간(해당 근로자의 공중 종료기간 내지 현장 종료기간 등) 근로관계의 성립과 소멸이 반복적으로 이루어지거나 근로계약서를 통하여 일정한 기간 동안 일용직의 신분으로 상용화된 상태로 근로관계가 유지되고 있어 근로기준법이 전면적으로 적용된다는 것이 관례와 노동부 유권해석의 입장이다.<sup>9)</sup>

실무상 검토되는 문제로는 일당, 월급 내지 연봉에 퇴직금을 포함하여 임금지급시 임금과 함께 지급하는 경우의 효력문제와 1년 미만 단위로 근로계약관계를 반복적으로 단절시킨 경우의 퇴직금지급의무 발생 여부가 관건이 된다.

임금에 퇴직금을 포함하여 임금지급시 퇴직금을 함께 지급하는 사례에 대하여 관례<sup>10)</sup>의 입장은 원칙적으로 퇴직금지급의 효력을 부정하고 있다. 특히 일용근로자의 일당에 퇴직금을 포함하여 지급되는 사례에 대하여는 노동부 유권해석<sup>11)</sup>의 입장도 관례와 동일한 입장이다. 연봉에 포함하여 지급되는 퇴직금에 대하여 노동부는 기존의 입장을 수정

확정되고 그에 따른 임금 총액이 결정되어 당해 임금 총액에는 법정 수당이 합산되어 있다는 것을 전제로 한 것임을 근로자가 알면서 묵시적으로 동의한 것으로 볼 수 있기 때문에, 근로자의 동의가 불필요하다는 취지로 볼 수 없을 것임.

7) 대판 1982.12.28, 80다3120 ; 대판 1987.08.18, 87다카474 ; 서울고판 1978.06.22, 77나1540 ; 서울고판 1984.01.23, 83나1810.

8) 근거 68207-1696, 2000. 6. 2 : 월차유급휴가를 사용하지 아니하고 근로한 대가로 지급하는 월차유급휴가근로수당 또는 퇴직금은 그 성격상 미리 임금에 포함하여 근로계약을 체결하는 경우 근로기준법에 위배된다는 취지의 유권해석.

대판 1998.03.24, 96다 24699 : 주휴수당이나 연·월차휴가수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 주휴수당이나 연·월차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며(1982.3.9, 대법 80다 2384;1987.6.9, 대법 85다카 2473;1992.2.28, 대법 91다 30828 등 참조), 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연·월차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연·월차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수도 없다(1993.5.27, 대법 92다 33398 참조). 따라서 원고가 지급받은 생산수당 속에 주휴수당이나 연·월차휴가수당이 포함되어 있다고 본 원심판결에 근로기준법상의 주휴수당이나 연·월차휴가수당에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다.

9) 대판 '79. 1. 30, 78다 2098

근기 '83. 1. 21 1455-1697

10) 대판 1998.3.24, 96다24699 : 퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금지급의무는 발생할 여지가 없는 것이므로, 매월 지급받는 일당임금 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금액을 지급하였다고 하여도 퇴직금지급으로서의 효력은 없다.

대판 2002.07.12, 2002도2211 : 퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 동안에는 원칙으로 퇴직금지급의무는 발생할 여지가 없는 것이므로, 사용자와 근로자들 사이에 매월 지급받는 임금 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금액을 지급하기로 약정하고 사용자가 이를 지급하였다고 하여도 퇴직금지급으로서의 효력은 없다.

대판 2005.3.11, 2005도 467 : 근로자들과 연봉제 형태의 근로계약을 체결하면서 매월 지급하는 임금 속에 퇴직금 명목의 금액을 포함시켜 지급하기로 약정하고 그에 따라 임금을 지급하였다 하더라도 이로써 퇴직금지급의 효력이 발생한다 할 수 없다.

보완하여 연봉제하에서 퇴직금을 포함하여 매월분할 지급할 때 다음 표에서와 같은 요건을 충족할 경우에 한하여 퇴직금중간정산의 효력을 인정하겠다는 지침을 마련하여 시행할 방침이다.

연봉제하의 퇴직금 중간정산요건 지침(노동부)

현행 (2006.6.30까지 적용)	변경 (2006.7.1부터 적용)
① 연봉액에 포함될 퇴직금의 액수가 명확히 정해져 있어야 함 ② 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 요구가 있어야 함 ③ 근로계약에 의해 매월 또는 계약기간 1년이 경과한 시점에서 근로자가 미리 지급받은 퇴직금의 총액이 계약기간 1년이 경과한 시점에서 산정한 평균임금을 기초로 한 퇴직금의 액수에 미달하지 않아야 함	① 연봉액에 포함될 퇴직금의 액수가 명확히 정해져 있어야 하며, 매월 지급받은 퇴직금의 합계가 중간정산 시점을 기준으로 근로자퇴직급여보장법 제8조 제1항의 규정에 의해서 산정된 금액보다 적지 않아야 함 ② 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 별도(근로계약서·연봉계약서 이외)의 요구가 있어야 하며, 중간정산금을 매월 분할하여 지급한다는 내용이 명확하게 포함되어 있어야 함. ③ 중간정산 대상기간은 중간정산 시점을 기준으로 기왕에 계속근로를 제공한 기간만 해당됨. 그러므로 1년미만 근속 근로자는 법정 퇴직금 지급대상이 아니므로 중간정산 대상자가 아님

퇴직금은 1년 이상 근무한 근로자에게 지급의무가 발생한다. 여기서 1년 이상 계속근무여부와 관련하여 근로관계가 간헐적으로 이어진 경우 계속근무로 볼 것인가 아니면 근로관계의 단절로 보아 새로운 근로계약관계로 볼 것인가에 따라 퇴직금지급의무 인정 여부가 결정된다.

형식상으로는 비록 “일용근로자”로 되어 있다고 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 “상용근로자”로 보아야 할 것이고, 또한 근로자가 월 평균 25일 이상 근무하여야만 근로관계의 계속성을 정할 수 있는 것은 아니며, 매월 빠뜨리지 않고 4,5일 내지 15일 정도씩 계속하여 일하여 온 경우에는 근로관계의 계속성이 인정되므로 퇴직금을 지급하여야 한다는 것이 대법원의 입장이다.<sup>12)</sup>

그러나 사용자측의 사정(동절기 내지 기타 사정에 의한 공사일시 중단 등에 의하여 근무하지 못한 경우 등)과는 무관하게 일용근로자가 계속 근무할 수 있었음에도 타 회사 현장에서 근무하기 위하여 근무하지 아니 한 경우에는 원

칙적으로 근로관계는 단절되어 타 회사 근무기간 이전의 근무기간과 재투입되어 근무한 기간의 근로관계 계속성은 부정되는 것이 원칙이다.

아울러 실무상 자주 거론되는 문제로는 현장 일용근로자의 산재처리(공상처리 포함)로 인하여 장기요양중인 근로자의 퇴직금문제가 있다. 이와 관련하여 현장 종료시까지 채용된 일용근로자의 경우 당해 현장 종료시 근로관계는 자동 종료한다는 것이 노동부 유권해석의 입장이다.<sup>13)</sup> 그러나 현장 일용근로자라 할지라도 장기간에 걸쳐 다수의 현장에서 계속 근무하여 특정 현장종료시까지 근로할 것을 전제로 하지 아니한 경우(기간의 정함이 없는 근로계약으로 인정되는 경우)에는 당해 현장이 요양 기간중에 종료된 경우에도 산업재해로 요양중인 기간 및 요양 종료후 30일간은 근로자에 대하여 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료(해고)할 수 없어 특별한 사정<sup>14)</sup>이 없는 한 요양중인 근로자의 경우 계속 근로관계가 유지되는 것으로 인정될 수 있다.

11) 근기 68207-1696, 2000. 6. 2 : 퇴직금은 그 성격상 미리 임금에 포함하여 근로계약을 체결하는 경우 근로기준법에 위배됨  
 12) 대관전원합의체 1995. 7. 11, 93다 26168  
 노동부 유권해석중 이와 다른 취지의 유권해석(근기 68207-1631, '96.12.11)이 있으나 최근의 실무사례는 대법원전원합의체 관례의 입장을 따르는 사례가 일반적임.  
 13) 근기 1999.9.22, 68207-113 : 피재근로자가 실질적으로 일용근로자인 경우에는 재해로 인해 근로를 제공할 수 없는 시점에서 근로관계가 단절된다고 사료되며, 다만 피재근로자가 명목상 일용근로자일 뿐 당사자간 합의 등 특별한 약정 없이 지속적으로 근로관계를 유지하고 있었던 경우에는 동 공사완료시까지 근로관계가 지속된다고 보아야 한다는 취지의 유권해석임.

### 제3절 근로시간관리

1주 44시간제도가 사업장 규모에 따라 1주 40시간제도로 변경되어 시행되고 있다.

기본 근로시간제도(주44시간제 / 주40시간제)는 기본 근로시간을 정하고 1주 12시간(40시간제의 경우 법 시행일로부터 3년간 16시간)의 연장근로가 가능하다. 즉, 1주 44시간(또는 40시간)의 기본근로시간제도는 반드시 1주 44시간(또는 40시간)을 초과할 수 없는 절대적 근로시간이 아니라 시간외근로를 허용하여 1주 56시간까지 근로케 할 수 있다. 아울러 1주 56시간을 초과하여 근무케 한 경우(예 : 1일 10시간 1주 6일 근무) 원칙적으로 벌칙(2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)이 적용된다. 따라서 노동부 등 유관기관의 노무관리 실태 점검시 지적될 수 있는 사안이다. 현실적으로 건설현장의 경우 식사시간 및 중간 휴식(간식)시간을 두고 있어 이를 공식적인 휴게시간으로 명시하여 실

근로시간을 단축시킬 필요성이 있다.

건설업, 유통업 및 일부 서비스업 등 현실적으로 주40시간제를 적용하기 곤란한 업계에서 실무적으로 주 40시간제의 적용은 근로시간 단축의 한계로 인하여 근로시간관리 측면보다는 임금관리 측면에 초점을 두어 기본급과 시간외수당 등 법정 수당관리에 만전을 기하는 경향이 일반적인 현실이다. 특히, 포괄임금계약을 준용하여 임금관리를 행하고 있는 사업장의 경우 주 40시간제 적용은 임금구성내역의 변경이 불가피하게 된다. 따라서 주40시간제도의 적용사업장이 주44시간제도에 기초한 포괄임금관리는 임금관리에 치명적인 문제를 가지고 있어 법정 수당이 과소평가되어 추가적인 임금지급의무가 발생할 가능성이 있다.

따라서 주40시간제를 시행하여야 하는 사업장의 경우 최소한 취업규칙 변경절차와 개별 근로자의 근로계약서 보완 절차를 거쳐야 한다.

〈1주 40시간제 관련 주요 개정내용〉

개정내용	개정전	개정후
근로시간	1주 44시간 원칙	1주 40시간 원칙
월차휴가 연차휴가	월 1일의 유급휴가부여 • 1년 이상 근속자로서 만근자 년 10일, 9할 이상자 8일, 2년 이상 근속시 1년에 1일 가산  • 20일 초과시 수당으로 대체지급가능	삭제(연차제도로 흡수) • 1년 이상 근속자로서 8할 이상자 15일, 3년 이상 근속시 2년에 1일 가산 (1년 미만 근속자 월 개근시 월1일) • 총 휴가일수는 25일을 한도로 함
생리휴가	유급 휴가	무급 휴가

〈1주 40시간제 시행시기〉

상시근로자수	적용시기	상시근로자수	적용시기
1,000인 이상	2004.7.1	50인 이상	2007.7.1
300인 이상	2005.7.1	20인 이상	2008.7.1
100인 이상	2006.7.1	20인 미만	2011이전(미확정)

〈다음호 계속〉

**노**무사 신홍식님은 서울시립대학교 경영대학원 노사관계학과 경영학석사(노사관계전공)로서 산업노동연구원 연구원과 신흥공인노무사사무소, 공인노무사사무소 예원의 대표를 역임하였고, 대한노무법인 이사를 거쳐 현 대한설비건설협회 서울특별시회 등 다수기업과 단체 및 노동조합 전문역을 맡고 있습니다. 지금은 노무법인 한길의 대표를 맡고 있습니다. 연락처 : 02)583-7766 / e-mail : hangil7766@korea.com

14) 기간이 정함이 없는 근로자로 인정될 경우 산재 요양중 근로관계종료 가능 사유로는 근로기준법에 의한 일시보상 실시(산재법상 상병보상연금 수급), 회사의 도산 내지 근로자의 사망, 정년, 근로자의 사직서 수리 등이 있음.