

대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 6월 20일부터 7월 15일까지 한 달 동안 전국 시·도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시·도회 노무강습회 교재로 사용된 '건설업 인사노무관리 실무'를 연재한다. [편집자주]

여성인력관리

1. 여성인력 관리의 중요성

- 여성근로자 증대
- 모성보호 및 보육지원은 확대 ↔ 여성에 대한 일반보호는 축소
 - 야간근로 및 휴일근로, 시간외 근로제한, 위험업무의 사용 금지
 - 주40시간 제한 생리휴가 무급화

2. 산전후 휴가·생리휴가 제도·육아휴직 제도

- 휴가기간 중 근로계약이 만료되는 경우는 계약 만료 시점에 산전후 휴가도 종료됨
- 임신중인 여성 근로자에 대해 청구시 경이한 근로로 전환

Q 육아휴직기간을 승진의 기초가 되는 체류연수에서 제외하는 경우 적법성은?

A 남녀고용평등법 제19조 (육아휴직)

- ① 사업주는 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통

령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2005.12.30>

② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없다. <개정 2005.12.30>

③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간 동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3. 야간 / 휴일 근로의 제한

- 임신중인 여성 → 본인의 명시적 청구 + 노동부장관 인가

- 산후 1년이 경과되지 않은 여성 → 본인의 동의 + 노동부장관 인가

4. 해고 등의 제한

- 근로계약 체결 시 보호 - 임신을 사유로 채용 거부, 결혼퇴직제 등
- 산전후 휴가 기간과 그 후 30일간은 해고가 금지됨

- 산전후휴가, 육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항
- 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항
- 표창과 제재에 관한 사항
- 회사에서 취업규칙을 변경하였으나 노동부에 신고하지 않은 경우 효력은?
효력은 유효하나, 500만원 이하의 벌금이 부과됨
- 의견청취절차를 위반한 경우의 효력
효력은 유효하나 별칙이 적용됨

취업규칙

1. 취업규칙의 의의

- 취업규칙이란 근로계약관계에 적용되는 근로 조건이나 복무규율 등에 대하여 사용자가 일방적으로 작성하여 소속 근로자들에게 공통적으로 적용하는 규칙으로서 복무규정, 인사규정 등 그 명칭에 상관없이 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있는 것은 취업규칙에 해당된다.

2. 취업규칙의 작성

- 취업규칙에는 근로기준법 제93조에 따라 사용자가 반드시 기재하여야 할 필요적 기재사항과 그 밖에 사용자가 임의로 기재할 수 있는 임의적 기재사항이 있다. 사용자는 법령이나 단체협약에 위배되지 않는 한 어떠한 사항도 취업규칙에 기재할 수 있으나, 다음 사항은 반드시 기재하여야 한다.
 - 사업, 종업의 시각, 휴게시간, 휴일/휴가와 취업교체에 관한 사항
 - 임금의 결정, 계산과 지급방법, 임금의 마감, 지급시기와 승급에 관한 사항
 - 가족수당의 계산과 지급방법에 관한 사항
 - 퇴직에 관한 사항 / 퇴직금, 상여와 최저임금에 관한 사항
 - 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항
 - 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 / 안전과 보건에 관한 사항

3. 취업규칙 작성 및 변경 절차

- 취업규칙의 작성
 - 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견청취
- 취업규칙의 변경
 - 불이익 하지 않은 변경, 의견청취
 - 불이익 한 변경, 동의
- 불이익 여부의 판단
 - 세부절차규정의 신설 / 기존 제도의 구체화 / 연장근로의 축소
 - 징계 및 해고사유 추가
- 복수의 취업규칙인 경우
 - 해당 근로자의 과반수 동의나 의견청취

4. 취업규칙 중점 심사사항 - 근로감독관 집무 규정

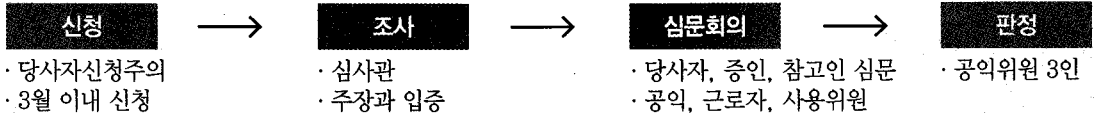
- 필수적 기재 사항의 기재여부 및 취업규칙 부속서류(인사, 급여, 승급, 징계규정 등)
- 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견서 첨부 여부
- 규칙의 내용이 관계법령 또는 단체협약에 저촉되는지 여부
- 불이익 조항 변경절차의 적법 여부
- 해고 등의 사유 및 절차 등을 규정한 조항이 적법한지 여부
- 규칙의 내용 또는 용어의 불명확으로 노사간 다툼의 소지가 있는지 여부
- 타 취업규칙의 심사요령에 위배되거나 사회통념상 극히 부당하다고 판단되는 조항이 있는지 여부

노동부 진정, 고발사건 처리 실무

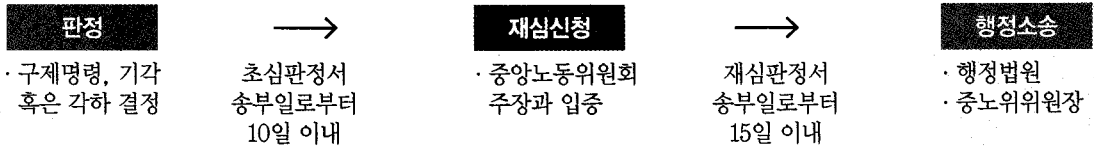
1. 노동위원회 사건실무(부당해고구제신청 사건)

- 사건관할
초심 → 지방노동위원회
재심 → 중앙노동위원회

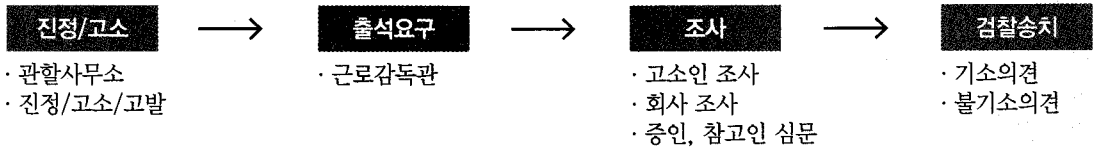
• 부당해고구제신청 절차



• 부당해고구제신청 절차

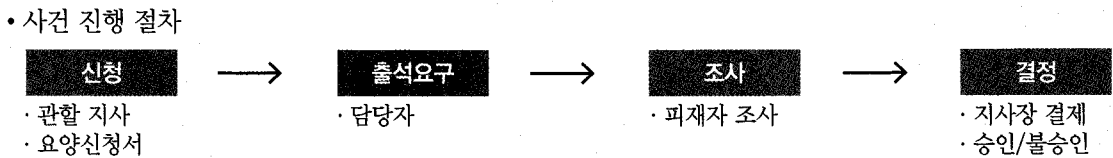


2. 노동사무소 사건실무(진정/고소/고발 사건)



- 근로감독관(근로기준법 제103조)
 - 근로감독관은 근로기준법 기타 노동관계법령의 위반죄에 대한 사법경찰관리의 직무 수행
 - 권한 및 의무
입검, 서류제출의 요구 및 심문권
▷ 입검시 형사소송법상의 영장 불필요 - 행정조사적 성격
신분증명서와 노동부장관의 입검 또는 검진명령서 제시 의무

3. 근로복지공단 사건실무(산업재해보상 관련)



- 당사자 조사 내용
 - 피해자 조사 : 당사자 확인, 사고발생경위 확인
 - 회사 조사 : 사고발생 경위, 임금관계, 합의여부 cf) 과로재해 조사
- 불승인에 대한 구제절차
 - 심사청구 및 재심사 청구