

건설업 인사노무 관리 실무 ③



대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 5월 16일부터 6월 21일까지 전국 시·도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시·도회 노무강습회 교재로 사용된 '건설업 인사노무관리 실무'를 이번호부터 연재한다. [편집자주]

- 본지 연재 계획 -

1. 2013년 달라지는 노동법 해설 ①②
2. **일용근로자의 4대 보험 실무 ①②**
3. 4대 보험 정산 대응
4. 일용근로자 인사·노무관리 실무
5. 노동부 지원금 제도



일용근로자 4대보험 실무①

1. 일용근로자에 대한 일반 실무

가. 일용근로자란?

'1일 단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로가 종료함으로써 근로계약도 종료하며 계속근로관계가 유지되지 않는 자'

- 많은 기업에서 '일용'이라는 말을 급여의 계산을 일일 단위로 하여 지급하는 '일급제'의 의미로 이해하고 있음
- 한 주 또는 일 개월간의 소정근로시간이 짧은 '단시간 근로자'와 동일한 의미로 이

해하고 있음

- 적지 않은 사업주는 '일용'이라는 말을 당사자간에 합의하여 소득세를 공제하지 않고 및 4대 보험도 가입하지 않기로 약속한 근로자라는 의미로 이해하고 있고, 심지어 퇴직금도 지급하지 않기로 당사자간에 합의하면 아무 문제도 없을 것으로 생각하고 있음. 이런 오해로 인하여 갑작스런 피해를 겪는 사례가 빈번함

- 그러므로 소득세법 및 4대보험 관련법에서 '일용'이라는 말을 어떻게 정의하고 있는지를 이해하여야 일용근로자의 소득세 및 4대보험 관리를 적절하게 할 수 있을 것임

나. 일용근로자의 개념이나 일용근로자로 인정될 수 있는 요건 명시 법령

- ① 근로기준법 : 정의규정 없음
- ② 고용보험법 : 1개월 미만 동안 고용되는 자 (고용보험법 제2조 제6호)
- ③ 산재보험법 : 1일단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당 형식의 임금을 지급받는 근로자 (산재보험법 시행령 제23조) 다만, 근로관계가 3개월 이상 계속되거나, 그 근로자 및 같은 사업에서 같은 직종에 종사하는 다른 일용근로자의 근로조건, 근로계약형식, 구체적 고용실태 등을 종합적으로 고려할 때 근로형태가 상용근로자와 비슷하다고 인정되는 경우에는 일용근로자로 보지 않는다. (산재보험법 시행령 제23조 단서)
- ④ 국민건강보험법 : 고용기간이 1개월 미만인 자 (국민건강보험법 제6조 2항 1호)
- ⑤ 대법원 판례 : “그때 그때의 필요에 의해 사용하는 근로자” (대판 1987.4.14, 87도153)
- ⑥ 행정해석 : “근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 사용종속관계도 끝나 계속고용 이 보장되지 않는 자”, “고용기간이 1일로서 그 날의 근로종료에 따라 사용종속관계가 일단 종료되고 필요에 따라 하루하루 기간으로 하여 사용하는 근로자” (근기 1451-12200 1983.5.12.)

다. 일용근로자의 소득세

(1) 개념

일용근로자는 근로소득세의 납부 절차가 간소하고 연말정산을 하지 않으며 대체로 세액도 적다. 그러므로 당사자 간에 '일용'으로하기로 합의한다고 모두 일용근로자로 인정할 수는 없다.

소득세법에서는 “근로를 제공한 날 또는 시간에 따라 급여를 계산하는 자 중 동일한 고용주에게 3개월(건설공사는 1년) 이상 계속 고용되어 있지 아니한 자”를 일용근로자로 정의하고 있다.

즉, 3개월까지는 일용근로자로 인정해 주되, 같은 근로자를 3개월 이상 사용할 경우에는 일반근로자로 간주하겠다는 의미이다. 다만 건설공사는 그 특성상 1년까지 일용근로자로 인정하고 있다.

(2) 소득세 징수방법

일용근로자는 일반근로자의 소득세 공제에 사용하는 간이 세액표를 사용하지 않고 1일의 일용근로소득에서 100,000원을 소득공제한 금액의 6%의 세액을 정하고 다시 55%를 세액공제한 금액으로 세액을 결정하여, 연말정산도 하지 않는다.

※ 일용근로자 1일 기준소득세액 = (일용근로소득 - 100,000원) × 6% × (1~0.55)

단, 이와 같은 근로자가 3개월 이상을 근무할 경우, 3개월이 되는 날이 속하는 달부터는 일반 급여자로 보아 간이 세액표대로 원천공제하고 그해 전체에 대하여 연말정산을 행하여야 한다.

라. 일용근로자의 노무관리 Q&A

Q. 일용근로자에게도 근로기준법이 적용되나?

A. 적용됩니다. (대판 1979.1.30 87도153, 근기1455-1697, 1983.1.21)

〈예외사항〉

- 3개월 계속 근무하지 않은 일용근로자에게는 해고예고규정 적용하지 않음 (근기법 제35조1호)
- 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 정하도록 규정 (근기령 제3조)
- 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대해서는 근로자 명부작성의 예외 인정 (근기령 제21조)
- 임금대장 기재사항의 예외 인정 (근기령 제27조 2항)

Q. 일용근로자에게도 퇴직금을 주어야 하나? (근기법 제34조, 근로자퇴직급여보장법 제8조)

A. 퇴직금은 “계속 근로기간” 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하도록 하는 제도입니다. 일용근로자의 경우 소정근로 시간과 소정 근로일이 정해져 있지 않고 그날 그날 근로계약을 체결하고 종료하는 형태의 근로라서 계속 근로라는 개념이 성립하지 않아 퇴직금 지급여부가 문제되지 않습니다. 그러나 일용관계가 계속되면 계속 근로관계가 인정될 수 있습니다. (대판1986.8.19 83다카657 ; 대판1976.9.14 76다1812) 즉, 일용근로관계가 수시로 반복되거나 사실상 상용화되어 1년 이상 근로하면 퇴직금관련 규정이 적용되는 것입니다.

- 수년 동안 매월 최소한 4일 내지 5일 정도 일한 일용인부에 대해 계속근로를 인정한 사례(대판 1979.1.30 78다2089)
- 매월 상당기간 (5일, 10일, 15일) (법무 811-16173, 1979.7.6)
- 11년 동안 공사가 있으면 일하고, 없으면 해고하는 형식을 되풀이하다가 15개월 정도 일을 전혀 하지 않은 경우 계속 근로가 단절된 것으로 본 사례(대판 1982.7.13. 81다카571)
- 어느 정도 간격이 있어야 계속 근로가 단절되는 것인지는 사안에 따라 구체적, 객관적으로 따져 사회통념상 단절로 인정될 만 한 합리성이 있는지에 따라 판단해야 할 것입니다.

Q. 일용근로자에게도 휴게, 주휴일, 연차휴가 등을 주어야 하나? (법 제54,55조, 령 제30조, 법 제60조)

A. 일용근로자는 일일 단위로 근로계약이 체결되므로 그날 그날 근로관계가 종료되나, 일용근로관계가 수시로 반복되거나 사실상 상용화되면 긴 기간근로를 전제로 하는 법정근로조건이 적용됩니다. 따라서 사용자는 건설일용근로자의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다. 건설일용근로자는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있습니다.

근로기준법이 적용되는 상시 근로자가 5명 이상인 사업장은 건설일용근로자가 1주 5일을 계속 근로한 경우 1일의 유급휴일과 1일의 무급휴무일을 주어야 합니다. 한편 근로기준법이 적용되지 않는 상시 근로자가 5명 미만인 사업장은 건설일용근로자가 1주 6일을 계속 근로한 경우 1일의 유급휴일을 주어야 합니다.

일용근로관계가 1주일이상 계속되면 주휴일이 발생하고, 1년 이상 계속 근로하면 연차유급휴가가 발생하며 산전 후 휴가 등의 관련조항이 적용됩니다. ☪