

건설업 인사노무 관리 실무 ①



대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 6월 5일부터 27일까지 전국 시·도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시·도회 노무강습회 교재로 사용된 '건설업 노무관리 실무'를 연재한다[편집자주]

- 목 차 -

- 건설 근로자의 고용관리 <이번호>
- 건설 사회보험 관리
- 특이형태 근로자 고용관리
- 노동부 지원금 제도

임금의 개념

근로기준법 제2조 1항 5호에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 및 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품"을 말함. 임금으로 인정될 경우 근로자에게는 청구권/ 사용자 지급의무발생

◆ 근로의 대가

사용종속관계 아래서 제공되는 근로에 대한 보상임금과 근로 사이에 직·간접적인 견련관계가 있어야 함. 근로의 대가가 아닌 기업시설이나 그 보수비, 설비변상적인 경비(안전장비 구입비, 작업복 구입비, 판공비, 출장비 등), 은혜적인 급부(경조금, 장려금, 위로금 등) 등은 임금이 아님 (노동부 예규 제551호, 2007. 11. 28)

◆ 사용자가 지급

사용자에게 지급의무가 있고 사용자가 근로자에게 직접·개별적으로 지급하는 금품. 사용자 이외의 제3자가 지급하는 것은 임금이 아님 (예)接客업소나 골프장 등에서 접대부·캐

디가 손님으로부터 받은 봉사료 또는 팁

통상임금, 평균임금

◆ 통상임금

「근로기준법 시행령」제6조(통상임금)

- 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말함

◆ 통상임금 판단기준

- 소정의 근로에 대해 지급하기로 정하여진 임금으로 실 수령이나 근무여부와 무관함
- 1임금 산정기간(월급제 근로자는 1월)에 지급하기로 정해진 고정급 임금으로 정기적으로 지급되는 임금
- 모든 근로자에게 지급되거나, 고정적이고 일정한 조건 또는 기준을 정하여 해당자에게 일률적으로 지급 되는 임금
- 생산량, 근무성적 등에 따라 변동되는 임

금은 제외(도급제 등 생산고에 따라 임금을 지급하기로 정한 경우는 예외)

◆ **평균임금**

「근로기준법」제2조 제6호 (평균임금)
 - “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함

◆ **평균임금 판단기준**

- 근로의 대가, 즉 임금의 범위에 포함되어야 함
 - 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되어야 함(상여금은 그 지급액, 조건, 대상, 방법에 대해 취업규칙 등에 정해져 있고, 정해진 대로 정기적으로 지급되면 평균임금에 포함됨)
 - 근로자가 얻은 총수입 중 관리 또는 지배가 가능한 부분이어야 함

◆ **통상임금, 평균임금의 구별**

근로기준법은 임금을 통상임금과 평균임금 2가지로 나누고 시간외근로 등에 대한 가산임금 등 각종 법정수당과 보상금을 산정함에 있어 2가지 임금 중 1가지를 적용

◆ **통상임금과 평균임금의 적용규정**

통상임금	평균임금
<ul style="list-style-type: none"> • 해고예고수당 • 연장근로가산수당 • 야간근로가산수당 • 휴일근로가산수당 • 연차유급휴가수당 • 연장·휴일근로에 대한 임금 • 기타 법에 “유급”으로 표시된 보상 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직금 • 휴업수당 • 연차유급휴가수당 • 휴업보상, 장애보상, 유족보상, 장례비, 일시보상, 분할보상 등 각종 재해보상 • 감급의 제한

◆ **통상임금 산정방법**

- 시간급 원칙
 통상임금은 연장, 야간, 휴일근로가산수당을 산정하는 계산기초이므로 시간급으로 산정함이 원칙임. 예) 일급, 주급(40시간 or 44시간), 월급(209시간 or 226시간)

- 일급통상임금 환산
 근로기준법 제2조 제2항의 규정에 따라 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 한다. 이때 평균임금이 통상임금보다 낮은지 여부를 판단하기 위해서는 일급 통상임금이 계산되어야 함
 - 월의 통상임금 산정 기준시간수 계산방법

$$\frac{40H(\text{주근로시간})+8H(\text{주휴일})}{7} \times \frac{365}{12\text{월}} \approx 209H$$

※ 토요일 4H를 유급처리하기로 한 경우는 226H

◆ **휴일, 연장, 야간 근로의 계산**

- 휴일에 연장근무를 한 경우에는 다음에 해당하는 임금을 모두 합산하여 지급하여야 함
 ① 유급으로 당연히 지급되는 임금 ② 당해 근로에 대한 대가 ③ 휴일가산수당 ④ 연장근로 가산수당 ⑤ 야간근로를 한 경우에는 야간근로수당

[사례] 휴일에 오전 9시 ~ 오후 11시까지 13시간 근로시

- ① 1일분 유급휴일 수당 : 8시간분 임금
 - ② 당해 근로에 대한 대가 : 13시간분 임금
 - ③ 휴일근로수당 : 13시간분 임금의 50% (6.5 시간분 임금)
 - ④ 연장근로에 대한 가산임금 : 5시간분 임금의 50% (2.5시간분 임금)
 - ⑤ 야간근로수당 : 1시간분 임금의 50%(0.5시간분 임금)
- ⇒ ①+②+③+④+⑤ = 30.5시간분 임금을 지급하여야 함

◆ **평균임금 산정방법**

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유발생일 이전 3월간의 임금총액}}{\text{사유발생일 이전 3월간의 총일수}}$$

◆ **사유발생일**

기간의 계산은 민법의 규정에 따라 역(曆)에 의하여 과거로 소급하여 계산하되, 산정사유가 발생한 날인 초일(퇴직일등)은 산입하지 않음. 예) 11월 5일에 산정사유 발생

1차월 : 11월 4일 ~ 10월 5일 : 31일

2차월 : 10월 4일 ~ 9월 5일 : 30일

3차월 : 9월 4일 ~ 8월 5일 : 31일 (총 92일)

◆ **3개월간의 임금총액**

- 임금총액에는 근로기준법상의 임금이 모두 포함
- 임금총액은 3월간 지급해야 할 사유가 발생한 모든 임금
- 실제 지급한 금액뿐만 아니라 임금채권으로 이미 확립되어 있는 임금까지 포함

◆ **3월간의 총일수**

- 3월은 기산일로부터 소급하여 역월상의 3개월간을 의미(실근로일수가 아님)
- 취업 후 3개월 미만인 경우에는 그 기간만을 기준으로 함

◆ **평균임금 일수 및 임금제외**

- ① 수습사용 중의 기간
- ② 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
- ③ 산전 후 휴가기간
- ④ 업무수행으로 인한 부상·질병의 요양을 위하여 휴업한 기간
- ⑤ 육야휴직기간
- ⑥ 쟁의행위기간

⑦ 병역법·향토예비군설치법 또는 민방위기본법에 의한 의무이행을 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간(다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러지 아니함)

⑧ 업무 외 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간

◆ **3개월에서 제외되지 않는 기간**

- 근로자의 귀책사유로 인해 결근, 휴업한 기간, 정당한 직위해제·대기발령기간

◆ **특이형태 근로자(일용근로자)의 평균임금 산정**

- 통상근로계수 적용

일용근로자는 상용근로자에 비하여 일당이 높은 반면 연평균 통상근로일수가 짧으며 고용형태나 근로일수가 일정하지 않음. 이러한 특이성으로 인하여 일당 자체가 평균임금이 되어 재해로 인한 보험급여액이 정상근로를 할 때의 수입액보다 많게 산정되는 모순이 발생하므로 일당액의 73%를 적용함

- 근로형태가 특이한 근로자의 범위

근로형태가 특이해 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 경우란, 「1일 단위로 고용되거나」 「근로일에 따라 일당형식의 임금을 지급받는 근로자」(일용근로자)를 말하며 다음 각호의 경우를 제외함.

- ① 근로관계가 3월 이상 계속되는 경우
- ② 평균임금 산정사유 발생일 직전 3개월간 월평균 근로일수가 통상근로계수의 산정기초가 되는 근로일수 73%를 초과하는 경우
- ③ 근로조건, 근로계약 형식, 구체적 고용실태 등 제반 사실관계를 고려할 때 동종업

무에 종사하는 상용근로자와 유사하다고 인정되는 경우

- ▶ 평균임금 산정사유 발생일 당시 당해 사업에서 1월 이상 근로한 기간이 있는 일용근로자가 통상근로계수를 적용하는 것이 부적당하다고 신청하는 경우로서 당해 일용근로자에게 지급된 임금액이 신청인이 제출한 자료 등에 의하여 명확한 경우에는 통상근로계수를 적용하지 않음

◆ 특이한 근로형태의 평균임금 산정방법 예

① 산정사유발생일 이전 1개월간에 지급받은 임금이 있는 경우.

- A공사장의 일용근로자 활선전공 값이 일당 13만원으로 이전 30일 중 20일을 근무하여 260만원을 지급받은 경우

$$: \frac{260\text{만원}}{20\text{일}} \times \frac{73}{100} = 94,900 \text{ 원}$$

② 지급받은 임금은 없으나 일당이 미리 정해져 있는 경우

- 일용근로자가 활선전공 값이 A공사장에 일당 13만원에 근로계약 후 당일 근무시작 하면서 재해 당한 경우

$$: 13\text{만원} \times \frac{73}{100} = 94,900 \text{ 원}$$

③ 지급받은 임금이 없고 일당도 미리 정해져 있지 않는 경우

- 일용근로자 전공 값은 A공사장에 능력에 따라 일당을 정하기로 한 상태에서 재해를 당한 경우 : 같은 현장, 같은 직종, 같은 기

능의 전공에게 지급한 일당을 고려하여 산정한 금액에 통상근로 계수를 곱함

- ④ 당해 지역 동종 근로자의 일당을 고려하는 경우 : 보상규정에 따라 업종별로 조사하여 적용

◆ 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고 (대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399)

1. 판결의 취지

대법원은 이번 전원합의체 판결로, 그간 사회적으로 많은 논란과 혼선이 있었던 통상임금의 개념과 요건에 관하여 구체적이고 명확한 법적 기준을 제시함으로써 근로현장에서 통상임금 산정과 관련된 분쟁의 소지를 없애고자 함

2. 통상임금의 법적 성격

임금의 성격을 판단하기 위해서는 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급 실태, 관행 등 객관적인 사정을 종합적으로 판단하여야 할 것.

어떠한 임금이 통상임금에 속하는지의 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아님

3. 통상임금의 개념적 징표와 요건

정기성	→	1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 인정.
일률성	→	모든 근로자에게 지급되지 않더라도 일정 조건이나 기준에 달한 근로자들에게 모두 지급되면 인정. 단, 소정근로의 가치평가와 관련된 조건으로 한정.
고정성	→	지급여부가 업적·성과 기타 추가적인 조건(성취여부가 불분명한 조건)과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있으면 인정.

4. 제수당의 통상임금 해당성

정기성	1임금 지급기		O	
	일정한 주기에 따라서 정기적으로 지급		O	
일률성	휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정임금에 대한 지급제한 사유 규정		O	
	가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	X	
		부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당	기본금액	O
			추가금액	X
고정성	근속수당	일정기간 이상을 재직할 것을 지급조건으로 하는 경우	O	
		일정 근속기간을 기준으로 임금의 계산방법을 달리하는 경우	O	
		근속기간별로 지급액을 달리하는 경우	O	
	근무일수에 연동하는 임금	근무일수에 따라 일할 계산하여 임금이 지급되는 경우	O	
		일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금	X	
		일정근무일수를 기준으로 계산방법 또는 지급액이 달라지는 경우에도 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금 지급이 확정된 경우	O	
	특정시점에 재직 중인 자에게만 지급하는 임금	특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금	X	
		특정 시점 전에 퇴직하더라도 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우	O	
	특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금		O	
	근무실적에 연동하는 임금	(원칙) 지급 대상 기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금	X	
		(예외) 근무실적에 관하여 최하등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급액이 확정된 경우	O	
		(예외) 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 특정 임금의 지급여부나 지급액을 정하는 경우	O	
		(예외) 전년도에 지급할 것을 그 지급시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우	X	