



건설업무용 프로그램 임대 서비스

건설업무용
프로그램
임대 서비스

우리조합은 건설업무프로그램 임대전문업체와 협약을 체결하여, 조합원사가 건설업무용 프로그램을 임대하여 사용 시에 시중가격 대비 저렴한 가격으로 할인 공급(약33~71%, 평균 50% 할인)하여, 조합원사에 실제적인 편익을 제공하는 서비스를 실시하고 있으니 많은 이용 바랍니다.

가. 추진경위

(1) 현 정보시스템의 문제점

- H/W중심의 투자로 인하여 사내 경영환경을 개선시킬 수 있는 S/W는 부재하고 이는 총투자금액에 비해 그 효과는 실망스런 상황
- 건설 S/W 용역회사에 의뢰, ERP사업을 추진하는 과정에서 사업추진 주체들의 (경영자, 담당자 등) 지나친 의욕으로 인하여 실제 업무범위보다 더 복잡, 다양하게 개발되어 운영상 어려움 등 비효율적인 결과 초래
- 건설사의 경영환경에 비추어 자체 전산인력의 확보가 어렵고 이는 H/W, S/W 활용 및 관리를 어렵게 함

(2) ASP시스템 사용시 이점

- 주기적인 사용자교육, 시스템 장애처리, 문제발생시 고객지원
- 중소협력업체 전산화는 자체 전산실을 운영하기 보다는 전산실 위탁운영, 시설 및 S/W임대(ASP)방식으로 정보시스템을 운영하는 것이 보다 효율적인 방법이 될 것임

나. 시스템 구성

(1) 경영자정보

각 업무별 통합화를 통해 자료의 집계 및 분석을 신속, 정확하게 제공함으로써 경영자의 신속한 의사결정과 의사전달을 지원합니다.



(2) 공사관리

도급 및 실행예산을 기준으로 기성 및 각 비목별 원가를 투입 예산대비 손익을 관리하며, 공사원가 및 각종 집계, 분석자료를 통해 공사 진행사항을 파악할 수 있도록 지원합니다.

(3) 자재관리

프로젝트(발주공사)에 대한 다양한 정보 및 진행관리를 통해 입찰 업무를 지원합니다.

(4) 노무관리

노무관리의 전산화로 인한 인력 누수 방지/현장별 투입인원 및 현황을 신속하게 파악, 체계적인 관리로 소요시간의 단축과 업무의 효율성을 증대시킵니다. 일일출력의 전산화로 정확한 노임산출 및 근거자료를 확보할 수 있습니다.

(5) 외주관리

협력업체 일반정보, 계약대비 기성관리를 통하여 손익 분석 및 초과 발생 기성을 쉽게 파악할 수 있도록 지원합니다.

(6) 장비관리

현장 보유 장비현황 및 장비이동 상세관리로 장비투입비용산출이 가능하고, 현황정보 공유로 인한 고가장비의 운용효율을 극대화 시킬 수 있습니다.

(7) 현장경비관리

현장 시스템은 현장에서 발생하는 자금의 흐름을 보다 효율적이고 체계적으로 관리 감독을 용이하게 합니다.

(8) 영업관리

프로젝트(발주공사)에 대한 다양한 정보 및 진행관리를 통해 입찰 업무를 지원합니다.

(9) 품질안전관리

협력업체 일반정보, 계약대비 기성관리를 통하여 손익분석 및 초과발생 기성을 쉽게 파악할 수 있도록 지원합니다.

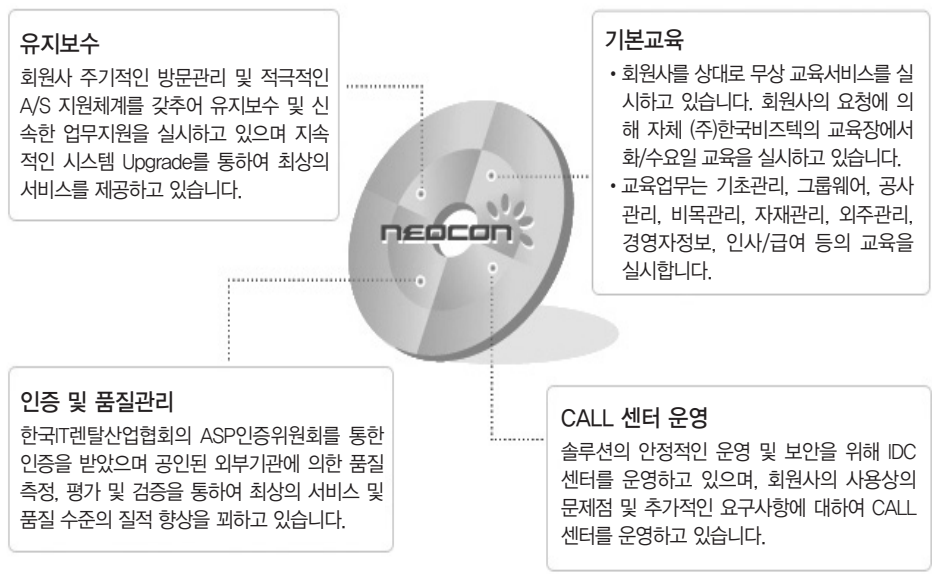
(10) 전자우편/결재

전자결재, 문서관리, 전자우편 등을 통해 조직내의 정보전달을 통해 빠른 의사결정을 지원 하고 결재완료문서의 체계적 관리를 지원합니다.

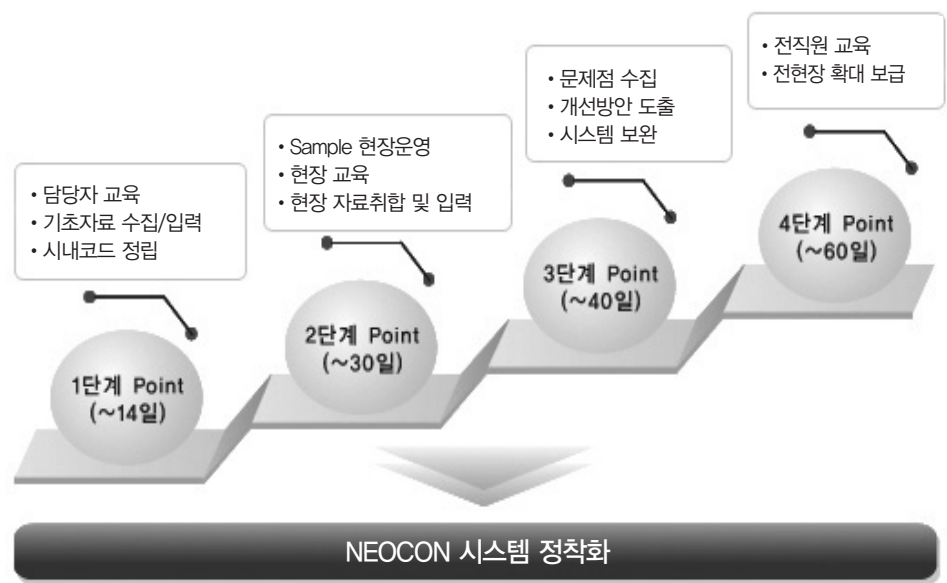
(11) 인사/급여

개개인의 이력(신상, 발령, 면허, 경력, 학력) 사항을 관리함으로써 인력관리에 도움을 기하고 특정 인력 필요 시 적절한 이력소지 자를 신속, 정확하게 파악할 수 있습니다. 발령사항과 연동하여 급여 계산이 가능하며 이를 바탕으로 연말정산, 퇴직정산 등을 처리합니다.

다. 고객지원



라. 도입전략





마. 이용방법

(1) 협약업체 : (주)한국비즈텍

(2) 제품개요

빌려쓰는 건설정보시스템인 “네오콘(NEOCON)”은 건설사업부 전부분을 체계적으로 통합한 건설정보시스템으로, 중소건설업체들의 초기 투자비와 구축시간을 줄이고 급변하는 전산환경에 능동적으로 대처할 수 있는 환경을 제공해 편리하고 빠르게 e-비즈니스 시대에 대응할 수 있는 기본환경을 지원합니다.

(3) 이용방법


① 조합 사이버지점 (www.seolbi.com) ⇒ ②조합원지원서비스 메뉴 ⇒ ③ 빌려쓰는 건설업무 ⇒ ④ 상담신청 아이콘 클릭 ⇒ ⑤ 상담신청

※ 상담신청이 되면 협약업체에서 전화로 내용을 확인 상담을 거쳐 프로그램 임대 계약체결 후 사용

(4) 문의처

- 조합 지점 및 영업소
- 본부 기획부 정보지원팀
☎02-6240-1041~1044
- (주)한국비즈텍 ☎02-572-2243

(5) 기타

- 건설업무 프로그램 기능 설명 및 월임대료 가격표 다운로드(조합 홈페이지 → 자료실 → 일반자료실) 



임금관련 노동판례

임금관련
노동판례



1. 임금의 의미와 판단기준

대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결 중 임금 및 통상임금의 의미

【판시사항】

- [1] 상여금이 임금으로 인정되기 위한 요건
- [2] 중식대의 임금성 여부
- [3] 통상임금의 의미
- [4] 고열작업수당이 일정한 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족 되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 본 사례
- [5] 가족수당이 임금으로 인정되기 위한 요건
- [6] 평균임금 산정의 기초가 되는 임금의 범위

【판결요지】

- [1] 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.
- [2] 중식대는 현물로 제공된 사실을 인정한 다음, A회사가 식사를 하지 않는 근로자에게 식비에 상응하는 현금이나 다른 물품을 지급하였다거나 지급할 의무가 있다는 점을 인정할 증거가 없다는 이유로, 중식대는 근로자의 후생복지를 위해 제공되는 것으로서 근로의 대가인인 임금이라고 볼 수 없다.
- [3] 본래 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금이 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, 위의 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에

임금관련
노동판례

게 지급되는 것 뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 ‘일정한 조건’이란 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 조건’이어야 한다.

- [4] 고열작업수당이 일정한 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 본 사례.
- [5] 가족수당은 회사에게 그 지급의무가 있는 것이고 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급되어 왔다면, 이는 임의적·은혜적인 급여가 아니라 근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로서 임금에 해당한다.
- [6] 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 그 명칭 여부를 불문하고 모두 포함되는 것이고, 비록 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 온 금품이라면 평균임금의 산정에 있어 포함되는 임금으로 봄이 상당하다.

2. 평균임금의 산정방법

대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357판결 중 평균임금의 산정방법

【판시사항】

- [1] 구 근로기준법시행령 제5조 소정의 ‘평균임금을 정할 수 없는 경우’의 의미
- [2] 퇴직금 산정의 기초인 평균임금이 특별한 사유로 인하여 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많은 경우, 그 산정 방법
- [3] 근로자가 구속되어 3개월 이상 휴직하였다가 퇴직함으로써 퇴직 전 3개월간 지급된 임금을 기초로 산정한 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적은 경우, 휴직 전 3개월간의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 한다고 한 사례

【판결요지】

- [1] 구 근로기준법시행령(1997. 3. 27. 대통령령 제15320호로 제정되기 전의 것) 제5조는 근로기준법과 그 시행령의 규정에 의하여 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 노동부장관이 정하는 바에 의한다고 규정하고 있는바, 여기서 평균임금을 산정할 수 없다는



것에는 문자 그대로 그 산정이 기술상 불가능한 경우에만 한정할 것이 아니라 근로기준법의 관계 규정에 의하여 그 평균임금을 산정하는 것이 현저하게 부적당한 경우까지도 포함하는 것이라고 보아야 한다.

- [2] 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하는 것으로서 평균임금의 계산에 산입되는 ‘그 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액’이 특별한 사유로 인하여 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 이를 그대로 평균임금 산정의 기초로 삼을 수 없고, 이러한 평균임금을 그 산정의 기초로 하는 퇴직금 제도는 직급, 호봉 등에 따른 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장하려는 데 그 취지가 있다고 할 것이므로, 퇴직급여가 특수하고 우연한 사정에 의하여 통상의 경우보다 현저하게 많거나 적은 금액으로 되는 것은 그 제도의 근본취지에 어긋난다 할 것이고, 따라서 퇴직금 산정의 기초인 평균임금이 특별한 사유로 인하여 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 구 근로기준법시행령(1997. 3. 27. 대통령령 제15320호로 제정되기 전의 것) 제5조에 의하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 평균임금을 산정하여야 할 것인데, 아직까지 그 기준이나 방법 등을 정한 바가 없으므로, 평균임금의 기본원리와 퇴직금 제도의 취지에 비추어 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 반영하는 방법으로 그 평균임금을 산정하여야 한다.
- [3] 근로자가 구속되어 3개월 이상 휴직하였다가 퇴직함으로써 퇴직 전 3개월간 지급된 임금을 기초로 산정한 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적은 경우, 휴직 전 3개월간의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 한다고 한 사례.

3. 근로자의 의도적인 행위와 평균임금의 산정

대법원 2009. 10. 15. 선고 2007다72519판결

【판시사항】

근로자에게 지급된 임금이 여러 항목으로 구성되어 있고 그러한 임금항목들 중 일부 항목이 근로자의 의도적인 행위로 퇴직에 즈음하여 통상의 경우보다 현저하게 많이 지급된 경우, 평균임금의 산정방법

【판결요지】

[1] 근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 근로기준법에



**임금관련
노동판례**

의하여 그 평균임금을 산정하는 것이 부당한 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다. 이러한 경우 근로자에게 지급된 임금이 여러 항목으로 구성되어 있어 그러한 임금항목들 가운데 근로자의 의도적인 행위로 현저하게 많이 지급된 것과 그와 관계없이 지급된 임금항목이 혼재되어 있다면, 그 중 근로자의 의도적인 행위로 현저하게 많이 지급된 임금 항목에 대해서는 그러한 의도적인 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 하여 근로기준법이 정하는 방식에 따라 평균임금을 산정하여야 할 것이지만, 그와 무관한 임금항목에 대해서는 근로기준법에 정한 원칙적인 산정방식에 따라 퇴직 이전 3개월 동안의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 할 것이다. 나아가 근로자의 의도적인 행위로 현저하게 많이 지급된 임금항목에 대하여 위와 같이 그러한 의도적인 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 하더라도, 만약 근로자가 이처럼 퇴직 직전까지 의도적인 행위를 한 기간 동안에 동일한 임금항목에 관하여 근로자가 소속한 사업 또는 사업장에서 동일한 직종의 근로자에게 지급된 임금수준이 변동되었다고 인정할 수 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 이를 평균임금의 산정에 반영하는 것이 근로자의 퇴직 당시 통상의 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 보다 합리적이고 타당한 방법이다.

- [2] 택시기사인 근로자가 퇴직금을 더 많이 받기 위하여 의도적으로 퇴직 직전 5개월 동안 평소보다 많은 사납금 초과 수입금을 납부한 사안에서, 근로자가 지급받은 임금의 항목들 중 평균임금을 높이기 위한 행위로 통상의 경우보다 현저하게 많아진 것은 사납금 초과 수입금 부분에 그치므로, 그 부분에 대하여는 의도적인 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하되 ‘의도적인 행위를 한 기간 동안의 동종 근로자들의 평균적인 사납금 초과 수입금의 증가율’을 곱하여 산출하고, 이를 제외한 나머지 임금 항목들에 대하여는 퇴직 전 3개월 동안 지급받은 임금총액을 기준으로 평균임금을 산정함이 적절하다.

4. 설, 추석 상여금의 통상임금 여부

대법원 2009. 10. 15. 선고 2007다72519판결

【판시사항】

통상임금의 고정성을 판단하는 기준



【판결요지】

[1] 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로(도급근로자의 경우에는 총 근로)의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다. 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금도 그것이 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다.

[2] 지급일 기타 특정시점에 재직 중일 것으로 지급조건으로 하는 임금의 통상임금 해당 여부(소극)

고정적인 임금이라 함은 ‘임금의 명칭 여부를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’을 말하므로, 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 임금은 고정성을 갖춘 것으로 볼 수 있다.

여기서 말하는 조건은 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에 그 성취 여부가 아직 확정되어 있지 않은 조건을 말하므로, 특정 경력을 구비하거나 일정 근속기간에 이를 것 등과 같이 위 시점에 그 성취 여부가 이미 확정되어 있는 기왕의 사실관계를 조건으로 부가하고 있는 경우에는 고정성 인정에 장애가 되지 않지만, 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 ‘소정근로’에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다. 