# 설비건설업 노무관리 상담 사례 ⑫

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

## 1. 주40시간제 위반시 법적 문제

**Q 당사는 정규직원은 50인 미만이나 일용근로자를 포함하면 상시 50인 이상에 해당되어 2007.7.1.부터 주5일제를 도입하여야 하나 건설업의 특성상 주5일제를 시행할 수 없는 상황입니다. 주5일제를 위반하면 어떠한 문제가 발생하나요?**

A 직영 일용근로자를 포함하여 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 회사는 2007.7.1부터 개정근로기준법에 의한 주40시간제를 적용받게 됩니다. 주40시간제와 기존 주44시간제도는 다음 표와 같은 근로조건에 대하여 변경을 수반하고 있습니다.

기본 근로시간제도(주44시간제 / 주40시간제)는 기본 근로시간을 정하고 1주 12시간(40시간제의 경우 법 시행일로부터 3년간 16시간)의 연장근로가 가능합니다. 즉, 1주 40시간의 기본근로시간제도는 반드시 1주 40시간을 초과할 수 없는 절대적 근로시간이 아니라 시간외근로를 허용하여 1주 52시간(시행일로부터 3년간 한시적으로 56시간)까지 근로케 할 수 있습니다. 따라서 주40시간제가 적용될 경우에도 반드시 주5일 근무를 의무화하는 것이 아니라 1주 6일근무도 가능합니다. 단, 1주 52시간(3년간 56시간)범위 내에서 주6일 근무가 가능합니다. 이 경우 1주 40시간을 초과하는 근로에 대하여는 연장근로로 취급되어 법적 가산임금을 추가로 지급하여야 하는 것이 원칙입니다. 포괄임금방식을

〈1주 40시간제 관련 주요 개정내용 및 시행시기〉

| 개정내용 | 개정전 | 개정후 |
|---|---|---|
| 근로시간 | · 1일 8시간 원칙<br>· 1주 44시간 원칙<br>· 1주 12시간 연장근로가능원칙 | · 1일 8시간 원칙<br>· 1주 40시간 원칙<br>· 1주 12시간 연장근로가능원칙<br>(주40시간제도입시점부터 3년간 한시적으로 1주 16시간 연장근로가능) |
| 월차휴가 | 월 1일의 유급휴가부여 | 삭제(연차제도로 흡수) |
| 연차휴가 | · 1년 이상 근속자로서 만근자 년 10일, 9할 이상자 8일, 2년 이상 근속시 1년에 1일 가산<br>· 20일 초과시 수당으로 대체지급가능<br>· 연차휴가일수 산정식(9할이상출근자)<br>1년간만근자<br>= 10 + 근속년수 − 1<br>1년간9할이상 출근자자<br>= 8 + 근속년수 − 1 | · 1년 이상 근속자로서 8할 이상자 15일, 3년 이상 근속시 2년에 1일 가산(1년 미만 근속자 월 개근시 월1일)<br>· 총 휴가일수는 25일을 한도로 함<br>· 연차휴가일수 산정식(8할이상출근자)<br>1년미만자 = 월 만근시 1일부여가능<br>2년미만자 = 15 − (1년미만사용한일수)<br>2년이상자 = 15 + (근속년수−1)/2<br>단, 소수점 이하 버림 |
| 생리휴가 | 유급 휴가 | 무급 휴가 |
| 시행시기 | 상시근로자수 100인이상 2006.7.1 50인이상 2007.7.1<br>20인이상 2008.7.1 20인미만 2011년 이전(미확정) | |

통한 일당제를 적용할 경우 법적 가산임금율의 변경에 따라 임금구성비율이 변경되어야 할 사안입니다.

아울러 1주 연장근로제한시간인 12시간(3년간 16시간)을 초과근로하게 할 경우에는(예 : 1일 10시간 1주 6일 근무) 원칙적으로 법위반에 따른 불이익이 수반될 수 있으며, 이와는 별도로 연장근로에 상응하는 수당을 가산하여 지급하여야 합니다.

따라서 주40시간제를 적용하여야 할 사업장이 주5일제를 실시하기 곤란한 경우 법정기본근로시간을 초과하는 근로시간에 대한 법정 연장근로수당, 연월차제도 변경에 따른 법정수당, 생리휴가 무급화에 따른 근로시간 및 휴가관리와 임금관리 변경이 필요하며, 이에 따른 임금의 구성항목과 비율변경, 근로계약서의 변경 및 취업규칙변경 및 신고 등의 조치를 취하여 법적문제를 극복하도록 하여야 합니다.

## 2. 비정규직 근로자에 대한 법률개정에 따른 건설업 노무관리대비방안

**Q 건설현장에서 채용한 일용근로자와 계약직 근로자들에 대한 비정규직보호법과 관련한 유의사항은?**

A 건설현장에서 당해 현장 종료시 까지 채용하여 사용하는 일용직 및 계약직 근로자의 경우 대표적으로 비정규직에 해당합니다. 최근 비정규직보호법으로 통용되는 법률은 '기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제근로자보호법'이라 함)'과 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'을 의미하며, 현장종료시 까지 한시적으로 사용하는 일용직 및 계약직 근로자는 '기간제근로자보호법'에 의한 '기간제 근로자'를 의

미합니다.

'기간제근로자보호법'에서 '기간제 근로자'에 대한 특별보호제도는 원칙적으로 2년을 초과하여 기간제 근로자를 고용할 수 없으며, 2년을 초과할 경우 정규직으로 채용해야합니다. 다만, 기간을 정한 사업(건설공사 등 특정프로젝트), 결원근로자(휴직, 파견 등)의 대체투입기간, 근로자가 학업 · 직업훈련 등의 이수에 필요한 기간을 정한 경우, 55세 이상 고령자, 전문적 지식 · 기술의 활용 등의 필요에 의하여 특별히 정한 경우 등의 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있습니다. 따라서 건설현장 종료시 까지 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하여도 정규직으로 전환하지 아니하여도 무방한 것이 원칙입니다. 이때, 특정 공사현장 종료 후 다른 현장으로 투입시 퇴사절차와 신규입사절차를 거쳐야 근로관계 단절의 법적 효력을 인정받을 수 있다는 것이 노동부의 입장입니다.

또한 기간을 정하여 채용한 근로자(기간제 근로자)에 대하여 유사한 업무를 수행하는 정규직과 '합리적 이유 없이 임금 그 밖의 근로조건 등에 대하여 불리한 처우(차별처우)'를 금지하고 있습니다. 따라서 정규직과 동일한 업무 내지 유사한 업무를 수행하고 있음에도 합리적인 이유 없이 임금, 상여금, 복리후생비 등에 차별처우를 할 수 없습니다. 다만, 상시 근로자수에 따라 차별금지제도의 적용시점을 유예하고 있어 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우 2007.1.1부터, 100인 이상 2008.7.1부터, 100인 이하 2009.7.1부터 각각 적용됩니다. 따라서 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우에는 2007.7.1부터 임금(상여금 및 기타 제수당), 근로시간, 휴가 및 휴일, 각종 복리후생제도 등에 대하여 합리성 없는 차별대우를 할 수 없습니다.

기간제 근로자와 관련하여 사용자는 기간제 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약기간, 근로시간 · 휴게, 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법, 휴일 · 휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무 등에 관한 사항을 서면으로 명시하여야 합니다(기간제근로자 등의 보호법 제17조). 따라서 근로계약체결시 반드시 서면명시의무사항을 기재한 근로계약서를 작성하여 법적 명시의무를 이행하여야 합니다. 즉, 공사현장단위로 채용하는 일용직과 계약직 근로자에 대하여는 2007.7.1이후 채용자에 대하여 반드시 근로계약서를 작성하되, 계약기간 등 의무적 서면명시의무 사항을 계약서내용에 포함하여야 합니다.

**〈기간제(현장 일용직 및 계약직) 근로자에 대한 특별보호제도 요약〉**

| 구 분 | 제도 내용 | 비 고 |
|---|---|---|
| 사용기간 | 2년까지 가능(2년초과시 정규직으로 전환)<br>공사기간이 2년을 초과하는 현장의 경우<br>2년 초과 가능 | 2007.7.1이후 신규채용 및 계약 갱신시점<br>이후부터 적용 |
| 차별금지 | 합리적 이유 없는 근로조건 등의 차별금지 | 적용시점<br>2007.7.1 300인 이상<br>2008.7.1 100인 이상<br>2009.7.1 100인 미만 |
| 근로조건<br>서면명시<br>의 무 | 근로계약기간, 근로시간 · 휴게, 임금의<br>구성항목 · 계산방법 및 지불방법, 휴일 · 휴가,<br>취업의 장소와 종사하여야 할 업무 등을<br>서면으로 명시해야 함 | 2007.7.1이후 근로계약체결시부터 적용 |