

건설공사 노무제도 및 실무 ⑤

글 쓰는 순서

- I. 문제제기
- II. 설비건설업과 주요 노동관계법률과 제도
- III. 건설업과 비정규직 근로자보호제도
.....2007년 9월호
- IV. 건설현장의 국민연금 및 건강보험
.....2007년 12월호
- V. 기타 전문건설업 인사노무관리 실무쟁점사항
..... 이번 호

대한설비건설협회 전국 시·도회는 최근 개정, 시행되고 있는 건설 노무관련제도와 국민연금·건강보험 사후 정산제 등 사회보험 실무에 대해 회원사들의 이해를 돕기 위해 노무강습회를 실시했다.

이 강습회에서 서울특별시회 자문 노무사이자 노무법인 한길 본사 대표인 신흥식 노무사가 사회보험실무와 최근 개정 시행 중인 노무제도 등을 강의하고 질문과 답변을 통해 그동안 회원사들이 궁금해 했던 내용을 설명했다.

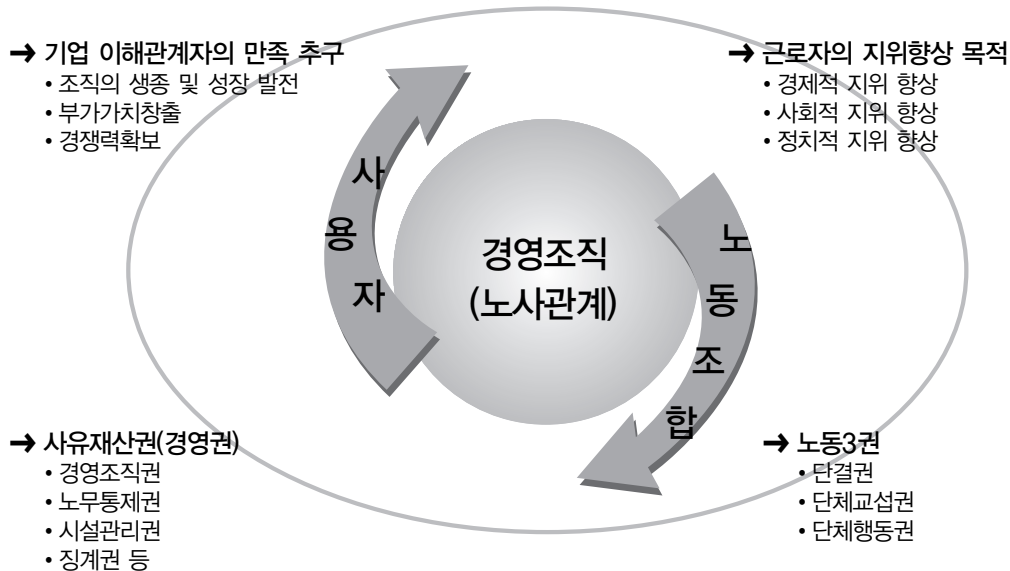
2. 노사관계관리

일용근로자를 포함한 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 기존에 설립되어 활동중인 노동조합 조합원 범위에 포함될 경우 가입이 가능하다.

현재 건설일용근로자를 조직대상으로 하고 있는 노

동조합은 전국건설산업노동조합연맹 산하 서울건설산업노동조합 등 지역별 건설산업노동조합이 활동 중에 있다.

노동조합의 설립 내지 가입은 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 함)에 두텁게 보호하고 있다.



근로자들이 노동조합을 결성하거나 가입하게 되면 공식적인 노동조합활동을 하게 되며, 노동조합설립(또는 기존 노동조합 분회설립 등) 사실통보 및 단체교섭(현안문제 포함)을 요구하는 것이 일반적이다.

단체교섭권은 노동3권의 하나로서 정당한 교섭요청에 대하여 사용자는 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부 내지 해태하여서는 아니 되며, 성실하게 교섭에 응할 의무가 있다.⁵⁸⁾ 이때 성실교섭의무는 노동조합의 요구 사항을 수용할 의무가 아니라 교섭(대화)에 성실하게 응할 의무를 의미하며, 정당한 이유가 있는 경우에는 단체교섭을 거부할 수 있다.⁵⁹⁾ 실무적으로 노동조합은 일방적으로 교섭일시와 장소를 통보하는 관행이 일반화되고 있다. 사용자는 노동조합이 요구한 일시와 장소에 무조건 따라야 하는 것은 아니며, 불가피할 경우 교

섭일시와 장소를 변경할 것을 요청할 수 있다.

노동조합이 조직되어 있는 사업장(기존 노동조합에 직영 근로자가 가입되어 있는 경우 포함)의 사용자는 부당노동행위를 하여서는 아니 된다. 여기서 금지되는 부당노동행위 유형은 다음과 같이 규정하고 있다.⁶⁰⁾

1) 불이익취급

근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 하거나, 부당노동행위를 신고하거나 그에 대한 증언 내지 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

58) 노동조합법 제30조(교섭 등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

59) 대판 1998. 5. 22. 선고 97누8076 : 노동조합(대표자) 자격에 하자로 사용자가 단체교섭을 거부한 사례

60) 노동조합법 제81조

(기업별노조와 지역건설노조 비교)

유형	일반 기업별노조	지역건설노조	비고
조합원 가입대상	❖ 특정 기업 소속 근로자	❖ 특정지역내 현장 소속 근로자 ❖ 특정지역내 거주하는 건설근로자	
교섭유형	❖ 기업 단위 개별교섭	❖ 집단 또는 대각선교섭 ❖ 초기업 단위	
파업단위	❖ 기업단위	❖ 지역단위	
기타	❖ 정치활동 소극적 ❖ 기업특성을 고려한 활동 한계	❖ 특정기업의 사정을 고려하지 않는 경향 ❖ 어용화 가능성이 낮음	

(단체교섭의 기초)

구분	내용	비고
교섭주체	❖ 노동조합 : 소속 근로자가 가입한 단위 노동조합 ❖ 사용자 : 조합원을 고용한 사용자 또는 사용자 단체	교섭권 위임가능
교섭대상	❖ 원칙 : 근로조건 개선성 / 집단성 / 사용자의 처분가능성 ❖ 교섭대상 이외의 요구사항에 대하여 교섭거부 가능 ❖ 교섭거부 가능 사례 1. 고유 경영권 관련 사항 특정 회사간부 퇴진요구 / 해고 동의조항 등 2. 집단성 결여관련 사항 기타 특정 조합원에 국한된 요구사항 3. 강행법규를 위반한 요구사항 4. 사용자가 처분할 수 없는 사항	교섭대상에 해당될 경우 교섭 결렬시 노동쟁의조정 대상 및 쟁의행위 목적의 정당성 인정
교섭의무	❖ 정당한 교섭자격이 있는 노조의 교섭요구에 성실히 교섭하여야 할 의무 ❖ 정당한 이유없이 단체교섭 또는 단체협약체결의 거부 또는 해태 금지 ❖ 정당한 이유가 있는 경우 교섭거부 가능 ❖ 당사자간 합의되지 아니한 경우 협약체결 거부 가능	정당한 교섭요구를 거부 또는 해태한 경우 부당노동행위에 해 당함

2) 황견계약(또는 비열계약)

근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위

3) 단체교섭거부

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위⁽⁶¹⁾⁽⁶²⁾

61) 대판 1998. 1. 20 선고 97도588 : 최종적인 체결권한이 없는 교섭대표와의 교섭을 회피는 부당노동행위로 보기 어렵다.

62) 대판 2003. 12. 26. 선고 2001도3380 : 경영권사항은 단체교섭 대상이 될 수 없다.

(부당노동행위 유형)

구 분	내 용	비 고
불이익취급	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 노조가입 내지 가입시도 또는 노조결성, 기타 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위 ❖ 부당노동행위에 대하여 노동위원회 등에 신고를 하거나 증언, 기타 증거자료를 제출한 것을 이유로 불이익을 주는 행위 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 노동위원회를 통한 행정구제 절차 가능 ❖ 부당노동행위 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
황 건 계 약 (비열계약)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 특정 노조 미가입 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위 ❖ 특정 노조에 가입할 것을 고용조건으로 하는 행위 ❖ 예외 : 근로자 2/3이상으로 조직된 노조의 경우 단체협약을 통한 유니온샵은 가능. 단, 유니온샵 협정에도 불구하고 제명된 근로자나 탈퇴 후 다른 노조 결성 내지 가입 시 신분상 불이익(해고) 금지 	
단체교섭거부	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 정당한 이유 없는 단체교섭거부 내지 해태하는 행위 	
지 배 개 입	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 노조를 조직 또는 운영하는 것을 지배 내지 개입하는 행위 ❖ 노조 전임자 급여 지급 내지 노조 경비원조 행위 ❖ 경비원조 제외대상 근로시간 중 협의 또는 교섭을 허용하는 경우 근로자 후생자금 등의 목적의 기금기부 행위 최소한 규모의 조합사무실 제공 행위 	

4) 지배·개입 및 경비원조

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위⁶³⁾와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위⁶⁴⁾

즉, 부당노동행위제도는 사용자에게 의한 노동3권(단결권, 단체교섭권 및 단체행동권) 침해행위를 금지하는 제도이다. 사용자에게 의하여 노동3권을 침해 받은 근로자 또는 노동조합은 노동위원회를 통한 부당노동행위 구제신청을 제기할 수 있고 부당노동행위가 인정될 경

우에는 민형사상의 책임을 감수하여야 하며, 민사적으로는 원상회복, 사과공고, 재발방지 조치, 성실교섭 응락 등의 책임이 발생하며, 형사적으로는 2년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금형이 부과될 수 있다.

3. 근로계약관리

근로계약관계는 근로계약 및 계약외적인 요소 등에 의하여 형성되는 권리·의무의 총체적 법률관계다. 이러한 근로계약관계의 성립에는 근로계약 당사자 사이에 명시적 또는 묵시적으로 체결된 계약이 있거나 기타의 법적근거가 있어야 하므로 근로관계의 성립에는 유

63) 대판 1998. 5. 22. 선고 97누8076 : 사용자가 연설, 사내방송, 게시문, 서한 등을 통하여 의견을 표명하는 경우 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용 및 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하는 의사가 인정되는 경우 부당노동행위가 성립한다.

64) 대판 1991. 5. 28. 선고 90누6392 : 경비원조를 금지하는 목적이 조합의 자주성 확보에 있으므로 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 현저하게 잃을 위험성이 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다.

효한 계약체결을 그 요건으로 하고 있다.⁶⁵⁾

근로계약관계 개별화의 진전으로 취업규칙이나 단체협약과는 별도로 개별 근로계약서의 작성이 요구되고 있다. 근로계약은 특별한 형식을 요구하지 않으므로 일반적으로 근로가 개시되면 서면계약이 체결되어 있지 않더라도 구두계약이나 관행·관습에 의하여 근로관계는 성립하는 것으로 본다.

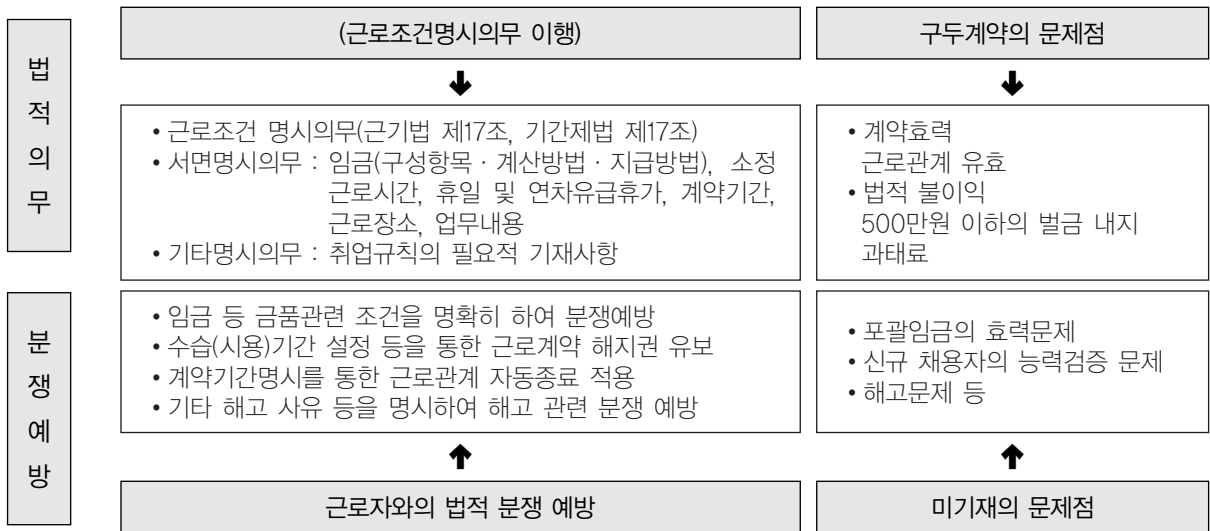
근로계약이 반드시 서면계약을 그 요건으로 하는 것은 아니지만, 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서는 계약을 서면으로 체결하여 계약내용을 명확히 하는 것이 필요하며, 근로기준법 제17조 및 기간제법 제17조 등에 의하여 사용자의 근로조건 서면 명시 의무가 부과되고 있다. 이에 따라 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항 등에 대하여는 반드시 서면으로 명시하여야 하므로 채용시 명시해야 할 근로조건을 기재한 서면을 통한 근로계약서의 체결이 요구되고 있다.

특히 포괄임금제를 활용하는 경우에는 근로계약서 작성의 중요성이 더욱 부각되고 있다.

계약 당사자간 체결한 근로계약 내용은 계약 외적 요소인 노동관계법률과 취업규칙 및 단체협약 등에 의하여 제약을 받고 있다. 근로기준법에서 정한 기준에 미달하는 근로계약은 그 부분이 무효이고 무효된 부분은 근로기준법이 정한 기준이 적용되고, 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 근로계약 내용금지, 전차금상쇄의 규정도 금지되고, 강제저금도 금지된다.

또한 취업규칙·단체협약에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여 무효로 하고 무효된 부분은 취업규칙·단체협약에 정한 기준이 적용된다. 따라서 근로계약의 내용은 취업규칙 및 단체협약의 적용을 받는 근로자에 대하여 취업규칙 및 단체협약에서 적용되는 법규범적 효력을 지닌 제반 근로조건에 미달하는 근로조건을 설정할 수 없다.

(근로계약서체결의 필요성)



65) 대판 1972.11.14, 72다895 ; 사용자와 근로자 관계가 성립되기 위해서는 근로자가 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 명시적 또는 묵시적으로 체결된 계약이 있거나 기타 법적 근거가 있어야 한다.

이하에서는 근로계약서 주요 내용을 사안별로 검토하고자 한다.

(근로계약서에 일반적으로 규정하는 내용)

1. 근로시간 · 휴게 · 휴일 및 휴가 관련 사항
2. 근로장소 및 직무내용관련 사항
3. 임금관련 사항
4. 계약기간 및 수습(사용 · 평가)기간관련 사항
5. 계약해지(해고)관련 사항
6. 기타 사항

① 근로시간 · 휴게 · 휴일에 관한 사항

근로시간 · 휴게 · 휴일에 관한 사항은 근로조건서

면 명시 의무에 의하여 필수적으로 기재하여야 할 사항으로 직종 내지 신분에 따라 근로계약서 기재 내용을 달리 할 수 있다.

② 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

근로장소와 직무내용의 경우 정규직의 경우 면시사항에 해당하나 서면 면시대상이 아니다. 그러나 기간제(계약직 내지 일용직 등 한시적인 기간동안 사용하는 대상자)에 대하여는 서면명시 의무사항이다. 따라서 정규직 근로계약서에는 근로장소 및 직무내용을 기재하여 아니하여도 무방하다. ●



수면 자세를 보면 성격을 안다!

■ 태아형 자세 : 옆으로 누워 허리를 구부린 채 마치 베개를 안 듯 무릎과 팔을 안쪽으로 당기고 자는 사람은 전형적인 외유내강형 성격의 소유자다. 다른 사람을 처음 만나면 부끄러워하는 등 감수성도 예민하다. 그러면서도 곧 긴장을 풀고 대화를 즐긴다.

■ 통나무형 자세 : 두 팔을 내린 채 다리를 쭉 펴고 옆으로 누워 자는 자세. 사교적이면서 매사를 쉽게 생각하며 살아가는 낙천적 성격이다. 하지만 남을 쉽게 신뢰해 속아 넘어가기 쉽다는 단점도 있다.

■ 열망형 자세 : 옆으로 누운 채 뭔가 열망하며 잡으려는 듯 두 팔을 앞으로 뻗고 자는 사람은 의심이 많고 냉소적이다. 결정을 내리는 데 시간이 걸리지만 일단 결정하면 여간해서 바꾸지 않는 고집쟁이이기도 하다.

■ 군인형 자세 : 반듯하게 누워 양팔을 붙인 채 차렷 자세로 자는 사람은 조용하고 인내심이 많으며 침착하다. 부산떨기를 싫어하고 자신은 물론 남에게도 엄격한 기준을 정해놓고 추진해간다.

■ 자유낙하형 자세 : 엷드린 채 고개를 옆으로 향하고 양손을 머리 쪽에 붙인 채 자는 사람은 남과 어울리기를 좋아한다. 하지만 남의 비판을 싫어하고 과민하게 반응하기도 한다.

■ 불가사리형 자세 : 똑바로 누워 팔다리를 사방으로 활짝 뻗은 채 자는 사람은 권위 의식이 없고, 남의 말을 경청하는 성격의 소유자다. 도움이 필요한 사람을 잘 도와주지만, 시선이 자신에게 집중되는 건 싫어한다.

「내 몸을 망가뜨리는 건강상식사전」 중에서