

사업주가 실시해야 하는 법정 의무교육 안내

Guidance for business owners
to conduct legal compulsory education

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

어느덧 2023년 한 해의 끝을 앞두고 있다. 인사노무 관리는 대부분 매월, 또는 특정 사유 발생 시를 기점으로 이루어지기 때문에 연 단위로 규정된 의무는 연초 또는 연말에 이행하지 않으면 자칫 법 위반이 되기 쉽다. 따라서 이번 11월 호에서는 한 해를 마무리하는 시점에서 놓치기 쉬운 '법정의무교육'에 대해 안내하고자 한다.

■ 법정의무교육의 의의 및 종류

법정의무교육이란, 사업장에서 직원들을 대상으로 매년 의무적으로 시행해야 하는 교육을 뜻한다. 법정의무교육은 법으로 강제하는 교육이나, 각 교육을 규정하고 있는 근거 법률이 다르므로 법률별 적용 범위에 포함되는 사업장은 필수적으로 교육을 실시해야 하며, 교육 실시 후 증빙서류를 보관해야 한다.

현행의 노동관계법령상 사업주가 근로자를 대상으로 실시할 의무가 있는 교육으로는 ① 「산업안전보건법」상 '안전보건교육', ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 '직장 내 성희롱 예방 교육', ③ 「근로자 퇴직급여 보장법」상 '퇴직연금 교육', ④ 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」상 '직장 내 장애인 인식개선 교육', ⑤ 「개인정보보호법」상 '개인정보보호교육'이 법정의무교육으로 규정되어 있다.

▶ 법정 의무교육			
구분	적용범위	교육대상	미 실시 시 제재
안전보건 교육	상시 5인 이상 사업장 (단, 일부 업종은 안전보건 교육 실시의무 면제)	근로자, 특수형태 근로종사자	500만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 예방 교육	모든 사업장 (10인 미만 사업장 간소화 가능)	사업주, 근로자	500만 원 이하 과태료
퇴직연금 교육	퇴직급여제도 운영 사업장	퇴직연금 가입자	1,000만 원 이하 과태료
직장 내 장애인 인식개선 교육	모든 사업장 (50인 미만 사업장 간소화 가능)	사업주, 근로자	300만 원 이하 과태료
개인정보보호 교육	개인정보를 취급하는 모든 사업장	개인정보 취급자	과태료나 벌칙 없음

■ 법정의무교육별 세부사항

1. 안전보건교육

「산업안전보건법」 제29조는 사업주가 해당 사업장의 근로자에 대하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 해야 한다고 규정하고 있다. 따라서 「산업안전보건법」 제30조 및 「산업안전보건법 시행규칙」 제27에서 정하는 경우를 제외하고는



원칙적으로 상시 5인 이상을 사용하는 모든 사업장의 사업주에게 안전보건교육 의무가 지워져 있다고 보아야 한다.

구체적으로 교육이 이루어져야 하는 시기는 근로자를 신규로 채용하여 최초 작업에 종사하기 전, 근로자가 다른 작업으로 전환했을 때나 작업 설비·방법 등의 변경이 있을 때 등의 경우이다.

먼저 채용 시 교육의 경우 일용 근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제 근로자의 경우에는 1시간 이상, 근로계약기간이 1주일 초과 1개월 이하인 기간제 근로자의 경우에는 4시간 이상, 그 밖의 근로자에게는 8시간 이상의 안전보건교육이 이루어져야 한다. 단, 일용근로자가 채용 시 교육을 받은 후 해당 교육을 받은 주에 같은 사업장에서 이전에 하던 업무와 동일한 업무에 다시 일용근로자로 종사할 경우, 그 주에 받아야 하는 채용 시 교육시간은 면제 가능하다. 다만, 건설 일용근로자의 경우 건설업 기초 안전보건교육은 4시간 이상 이루어져야 한다.

정기교육의 경우 사무직 종사 근로자 및 판매업무에 직접 종사하는 근로자의 경우에는 매반기 6시간 이상, 판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자의 경우에는 매반기 12시간 이상이 이루어져야 한다. 또한, 작업내용 변경 시에는 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자의 경우 1시간 이상, 그 밖의 근로자의 경우 2시간 이상의 안전보건교육이 이루어져야 한다.

한편, 관리감독자의 지위에 있는 근로자의 경우는 채용 시 8시간 이상, 연간 16시간 이상의 정기교육이 이루어져야 한다. 작업 내용 변경 시 2시간 이상의 안전

보건교육이 이루어져야 하고, 「산업안전보건법 시행규칙」 [별표4]에서는 안전보건관리책임자 등 또는 특수형태근로종사자에 대해서는 안전보건교육시간을 다르게 규정하고 있으므로 유의해야 한다. 이러한 안전보건교육의무를 위반했을 때에는 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

2. 직장 내 성희롱 예방 교육

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따라 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 조건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시해야 한다.

직장 내 성희롱 예방 교육은 자체 또는 고용노동부 장관이 지정하는 성희롱예방교육기관에 위탁하여 진행할 수 있으나, 근로자뿐 아니라 사업주도 교육대상이므로 유의해야 한다.

자체 교육은 직원 연수·초회·회의 등을 통해 실시할 수 있으며, 단순 문서 및 교재 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부, 게시판 공지와 같은 방식은 원칙적으로 인정되지 않는다. 다만, ① 상시 10명 미만의 근로자를 고용하거나 ② 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업장에서는 위 방법으로 교육을 대체할 수 있다.

교육 의무 외에도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 성희롱 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어두어야 한다는 교육내용 게시의무를 규정하고 있다. 교육실시 및 교육내용 게시의무 위반에 대해서는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있으므로 유의해야 한다.

‘대한건축사협회 건축사신문’, ‘월간 건축사’를 기존 종이우편물 대신 ‘디지털우편물(이메일)’로 받기 신청이 가능합니다

3. 퇴직연금 교육

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조 제2항에서는 사용자의 책무로서 퇴직연금제도를 설정한 사용자에게 매년 1회 이상 퇴직연금제도 운영상황 등 교육을 실시할 것을 명시하고 있다.

따라서 퇴직연금제도(개인형퇴직연금제도는 제외) 가입 근로자는 모두 교육 대상에 해당되며, 교육은 자체적으로도 가능하고, 퇴직연금 사업자나 공인노무사에게 위탁해 교육하는 방식도 가능하다.

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제32조는 교육내용을 크게 ① 제도 일반에 관한 내용, ② 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우의 내용, ③ 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우의 내용으로 구분하여 명시하고 있다. 따라서 사용자는 법령의 내용을 준수하여 교육하여야 하며, 교육실시 위반 시 1,000만 원 이하의 과태료가 부과되기에 위반이 발생하지 않도록 유의해야 한다.

4. 직장 내 장애인 인식개선 교육

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2에 따라 모든 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대되기 위한 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시해야 한다.

교육은 반드시 ① 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, ② 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별 금지 및 정당한 편의 제공, ③ 장애인 고용 촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, ④ 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항 등에 대한 내용을 포함해야 한다.

이는 직원연수·조회·회의 등의 집합교육이나 인터넷을 통한 원격교육, 체험교육 등의 방법으로 실시 가능하며, 교육기관에 위탁하는 방법도 활용할 수 있다. 교육 대상은 근로자뿐 아니라 사업주도 포함되며, 교육 실시 관련 자료는 3년간 보관하여야 한다. 이를 위반하는 경우 300만 원 이하의 과태료가 부과된다.

5. 개인정보 보호 교육

「개인정보보호법」 제28조에서는 개인정보처리자의 적절한 개인정보 취급을 위하여 정기적으로 필요한 교육을 실시할 것을 규정하고 있다. 따라서 직원들의 개인정보를 취급하는 회사 내 인사담당자나 고객 정보를 관리하는 직원들의 경우 ‘개인정보처리자’로서 연 1회 이상 교육 실시가 권고되고 있다.

교육은 자체교육 또는 위탁교육으로 진행할 수 있으며, 별도 강사 자격은 없기 때문에 개인정보보호 관련 지식이 있는 자를 통한 원내 교육이나 정부에서 운영하는 개인정보포털 내 자료를 활용하는 것도 가능하다.

본 교육은 해당되는 근로자에게만 행하면 되며, 현행법상으로 교육 미실시에 대한 별도의 제재조치는 존재하지는 않는다. 다만, 개인정보 유출 사고가 발생하게 된다면 안전조치의 소홀로 인한 책임 문제가 발생할 가능성이 존재하므로 유의해야 할 것이다.

■ 마치며

이상으로 사업주가 필수적으로 실시해야 하는 법정 의무 교육을 살펴보았다. 대부분의 의무 교육은 미이행 시 적지 않은 과태료가 부과되므로, 적절한 방법으로 기한 내 교육을 행하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 것이다. 자체적인 교육이 부담스러울 때에는 공인노무사 등의 외부 전문가의 도움을 받아 위탁 교육을 실시하는 것도 좋은 방법이라 하겠다.



신항철 삼성노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제개발협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비법적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr

종이우편물 대신 ‘이메일’로 받아보세요
예전처럼 종이우편물을 원하실 경우
언제든지 ‘우편물수령’을 선택해 다시 받아볼 수 있습니다

온라인 뉴스레터, 스마트폰 앱 서비스에 이어 올 6월부터 ‘디지털우편발송 서비스’를 확대, 시행합니다. 회원분들께서는 언제든지 필요에 따라 ‘종이우편물 수령 여부’를 직접 선택할 수 있습니다. 종이우편물을 원치 않는 회원분께서는 협회 누리집 마이페이지에서 우편수령 여부를 아래와 같이 ‘미수신’으로 직접 선택·변경할 수 있습니다. 예전처럼 종이 우편물을 원하실 경우 다시 ‘우편물수령’을 선택하시면 됩니다. 이러한 조치는 종이 사용 절감으로 환경보호에 기여하고, 우편물 제작·발송에 따른 비용을 절약하기 위해서입니다. 절감 비용은 더 좋은 콘텐츠를 만드는 데 사용하겠습니다.

■ 우편 발송 여부 선택 방법

- 대한건축사협회 누리집(www.kira.or.kr) 마이페이지 ▶ 회원정보수정 ▶ ‘회지수신선택’에서 ●미수신으로 직접 변경
- 신문의 경우 ‘PDF 이메일 수신’ 선택 가능(건축사지는 저작권법상 PDF파일 공유가 불가합니다.)