

상시 근로자 수에 따른 사업주 의무에 대한 노동법적 법적 검토

■ 경인노무법인 자문사에 대한 자료 제공 배경

- 상시 근로자 수에 따른 법적 의무사항을 체크하고 사업 예산 수립 및 노무관리에 있어 노동법 준수 여부에 대한 기준 제공

■ 상시 근로자 판단 방법

- 적용범위 : 법 적용 사업 또는 사업장의 개념으로 근로자 수 산정 (근로기준법 11조, 시행령 제7조의 2)

※ 사업 또는 사업장의 개념 및 범위는 근로자들이 근로를 제공하는 장소와 사업의 독립성 여부를 기준으로 판단함

행정해석(1990.09.26, 근기 01254-13555)

- 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 봄.

다만, 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 지점, 출장소, 공장 등의 업무처리능력 등을 감안 할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 봄.

- 위 기준에 따라 판단하기 어려울 경우 본사와 장소적으로 분산되어 있는 지점, 출장소, 공장 등이 다음 각호 모두에 해당하는 경우에는 독립성이 있는 것으로 보고 별개의 사업 또는 사업장으로 봄.

1. 한국표준산업분류(통계청고시)상 산업(대분류)이 다른 경우

2. 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용 받는 경우
3. 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는 경우

○ 상시 근로자수를 산정하는 공식 : 근로기준법 시행령 제7조의 2 및 부칙 제2조

- 상시공용근로자수 : 일정사업기간내의 고용자 연인원수 ÷ 일정사업기간내의 사업장 가동일수
- 건설업 등 상시근로자수 확인이 곤란한 경우 : (총 공사 계약금액×해당 연도 노무비율)÷(해당 연도의 건설업 월 평균임금×조업월수)

※ 이때 "근로자"라 함은 근로기준법 제14조에 규정된 근로자로 상용근로자 뿐만 아니라 일용근로자, 외국인 근로자, 임시직 근로자도 포함하는 것임

■ 상시 근로자 30인 이상의 경우 추가 되는 의무

NO	관련법	항목	내용	비고
1	근로자참여및협력증진에관한법률 제4조 제1항	노사협의회 설치	근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성, 각 3명이상 10명 이하로 한다.	회의 3월마다 정기 개최 회의록 작성일로부터 3년간 보존
2	근로자참여및협력증진에관한법률 제26조, 제27조	고충처리위원 위촉	노사 대표하는 3명이내의 위원으로 협의회가 설치되어 있는 사업장의 경우 협의회가 그 위원 중에서 선임하고 고충처리위원은 고충사항을 청취한 후 10일 이내에 조치사항과 처리결과를 통보한다.	고충처리대장 1년간 보존

■ 상시 근로자 50인 이상의 경우 추가 되는 의무

NO	관련법	항목	내용	비고
1	지방세법 제248조	종업원할 사업소세	당해 사업소의 종업원의 수가 월 통상인원 50인 이상일 경우 총급여액(비과세를 제외한 금액) * 0.5%를 다음달 10일까지 신고/납부	사업소 별 부과
2	산업안전보건법 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제18조	안전보건총괄책임자 안전관리자 보건관리자 보건의 선임	상시근로자 50인 이상시 안전보건총괄책임자, 안전관리자, 보건관리자, 보건의 선임 (1) 제조업의 경우 : 50인 이상이면 해당 (2) 건설업의 경우 예외: ○ 안전관리자 1명 조건: [건설업의 경우에는 공사금액이 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 토목공사에 속하는 공사는 150억원) 이상이거나 상시 근로자 300인 이상 600인 미만 ○ 보건관리자 및 보건의 선임 : 건설업의 경우는 제외	(1) 제조업의 경우 50인이상: 안전 및 보건관리자 선임 필요 (2) 건설업의 경우 :현장에 안전관리자 선임
3	산업안전보건법 제19조 시행령 제25조	산업안전 보건위원회 설치	상시 근로자 50인 이상 사업장 중 위해위험 업종으로서 고용노동부령으로 정하는 사업장(위해위험 사업)	회의록 작성 보존.
4	장애인고용촉진및 직업재활법 제28조	장애인 의무고용적용 (12~13년 의무고용률 2.5%)	장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 1000분의 27로 한다.	고용 의무있으나 미고용가산세(부담금)없음 (법 33조에 의거 50인이상 100인미만은 적용 예외)

■ 상시 근로자 100인 이상의 경우 추가 되는 의무

NO	관련법	항목	내용	비고
1	산업안전보건법 제19조	산업안전 보건위원회 설치	상시 근로자 100인 이상 사업장. 단, 건설업의 경우에는 공사대금이 120억원 이상, 토목 공사의 경우에는 150억원 이상일 때.	회의록 작성 보존.
2	산업안전보건법 제20조, 제21조	안전보건관리규정 작성	상시 근로자 100인 이상 사업장.	사유 발생일로부터 30일 이내. 규정 세부내용은 산안법 시행규칙 별표6의2 에 해당
3	장애인고용촉진및 직업재활법 제28조, 제33조	장애인 의무고용적용 (의무고용률 2.5%) 10~11년 2.3% 12~13년 2.5% 14년~ 2.7%	장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 1000분의 27로 한다.	부담금 징수 대상

■ 상시 근로자 300인 이상의 경우 추가 되는 의무

NO	관련법	항목	내용	비고
1	연령차별 및 고령자고용촉진법 제12조 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행령 제 10조	고령자 고용 노력 의무 및 고용현황 제출 의무	기준고용률 이상 고용하도록 노력하여야 합니다.(제조업은 2%, 운수업 부동산 및 임대업 6%, 이외의 산업 3%) 고령자란 55세 이상.	매년 1월 31일까지 전년도 고령자 고용현황을 작성하여 관할 지방고용노동청 또는 지청장에 제출
2	국가 유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제33조의2 국가 유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령 제53조	보훈자녀 우선 고용 의무	상시 근로자 200인 이상 사업장.	
참고	남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의2	배우자 출산휴가	사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.	2012년 8월 2일 부터 300인 이상 사업장 적용 (300인 미만 2013년 2월 2일 부터)
참고	남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2	가족 돌봄 휴직제도	가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 근로자 연 최대 90일(휴직기간은 무급이며, 1회 사용시 30일 이상 사용)	2012년 8월 2일 부터 300인 이상 사업장 적용 (300인 미만 2013년 2월 2일 부터)

해고예고 또는 수당지급	○	○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제26조
재해보상의무	○	○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제8장 내용
주휴일	○	○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제55조
최저임금법 적용	○	○	○	○	○	○	○	○	○	최저임금법 제3조 제1항
건강진단의무	○	○	○	○	○	○	○	○	○	국민건강보험법시행령 제26조
해고제한 (특별한경우)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제23조 제2항
해고제한 (정당한 이유없는)		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제23조 제1항
연차 및 생리휴가		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제60조, 제73조
야간,휴일근로 여성근로자등의		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제70조 제1항
연장,야간,휴일수당 지급		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제56조
휴업수당		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제46조
퇴직금 지급의무	○	○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법34조, 근로자퇴직급여보장법 제3조
안전보건교육의무		○	○	○	○	○	○	○	○	산업안전보건법 제31조 및 시행령 별표
기간제근로자 2년 이상 사용제한		○	○	○	○	○	○	○	○	기간제 및 단시간근로자보호법 등에 관한 법률 제4조
성희롱예방교육	게시배포		○	○	○	○	○	○	○	남녀고용평등법 제13조
취업규칙 작성신고			○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 제93조
주 40시간제 시행		○	○	○	○	○	○	○	○	근로기준법 부칙 제4조 5호
노사협의회 설치				○	○	○	○	○	○	근로자참여및협력증진에관한법률 제4조 1항
고충처리위원회 설치				○	○	○	○	○	○	근로자참여및협력증진에관한법률 제26조
안전관리자 선임					○	○	○	○	○	산업안전보건법 제15조(시행령 별표3,업종별)
보건관리자 선임					○	○	○	○	○	산업안전보건법 제16조-제조업
산업보건의 선임					○	○	○	○	○	산업안전보건법 제17조
안전보건관리책임자 선임					○	○	○	○	○	산업안전보건법 제13조-제조업
산업안전 보건위원회 설치					○(유해위험 업종)		○	○	○	산업안전보건법 제19조 시행령 제25조
안전보건관리규정 작성							○	○	○	산업안전보건법 제20조 시행규칙 제26조, 시행규칙 별표6의 2
비정규직 차별금지 및 시정		○	○	○	○	○	○	○	○	기간제 및 단시간 근로자에 관한 법률 제8조, 제9조
직장보육시설 설치 의무									○	여성근로자 300명 or 근로자 500명 이상 사업장