

노동법은 누구를 위한 법인가요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



인사노무 담당자들의 FAQ

사용자 근로자

노동법은 누구를 위한 법인가요?

노동법

근로자

- 시민법 보완을 위한 사회법
- 사용자 대비 상대적 약자인 근로자를 보호하는 법

노동법은 근로자를 위한 법





인사노무 담당자는 노사 모두 WIN-WIN할 수 있도록
업무에 임해야 함

· 학습 내용



- 노동법, 왜 필요할까요?
- 사용자와 근로자, 제대로 알기

· 학습 목표



- 노동법의 체계를 이해하고, 노동법의 작동원리를 설명할 수 있다.
- 근로기준법 등의 적용범위 및 적용대상인 근로자의 범위에 대해 이해할 수 있다.



노동법, 왜 필요할까요?

인사노무 실무에서
왜 **‘노동법’**을 먼저 다룰까?



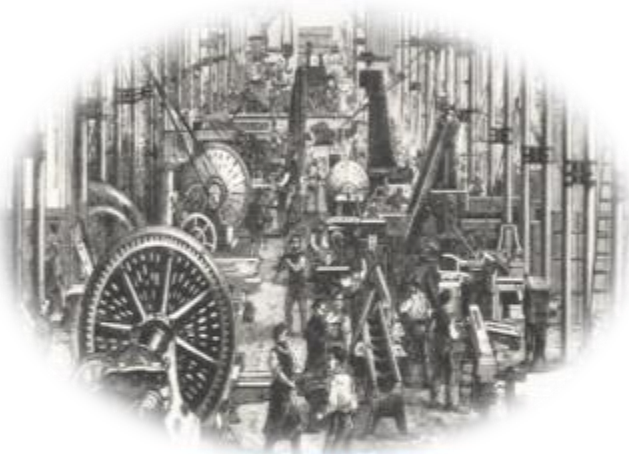


노동법에 정합(整合)한 HRM과 노무관리를 알아야 함

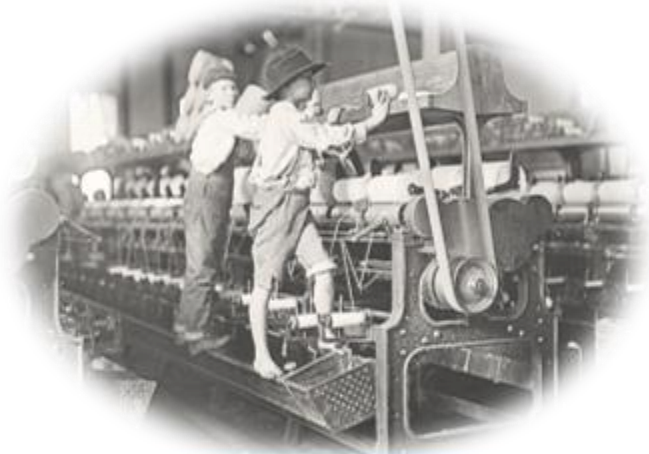
노동법은 어떻게 시작되었을까요?



노동법의 탄생 - 산업혁명 시대



노동력 부족을
여성들과 아동으로 대체



17시간이상의 중노동으로
근로자 평균수명 30세

더 많은 노동력 확보를 위해 노동법 출현

세계 최초의 노동법은 영국에서 제정

1802년

영국에서 『도제의 건강 및 보건에 관한 법률』 제정

1802년

『공장연소근로자 보호법』

시민법 VS 노동법 – 사적 자치의 원칙 수정



사법상(私法上)의 법률관계는

개인의 자유로운 의사에 따라 자기 책임하에서
규율하고, 국가는 이에 간섭하지 않는다는
근대 사법의 원칙

시민법 VS 노동법 – 사적 자치의 원칙 수정

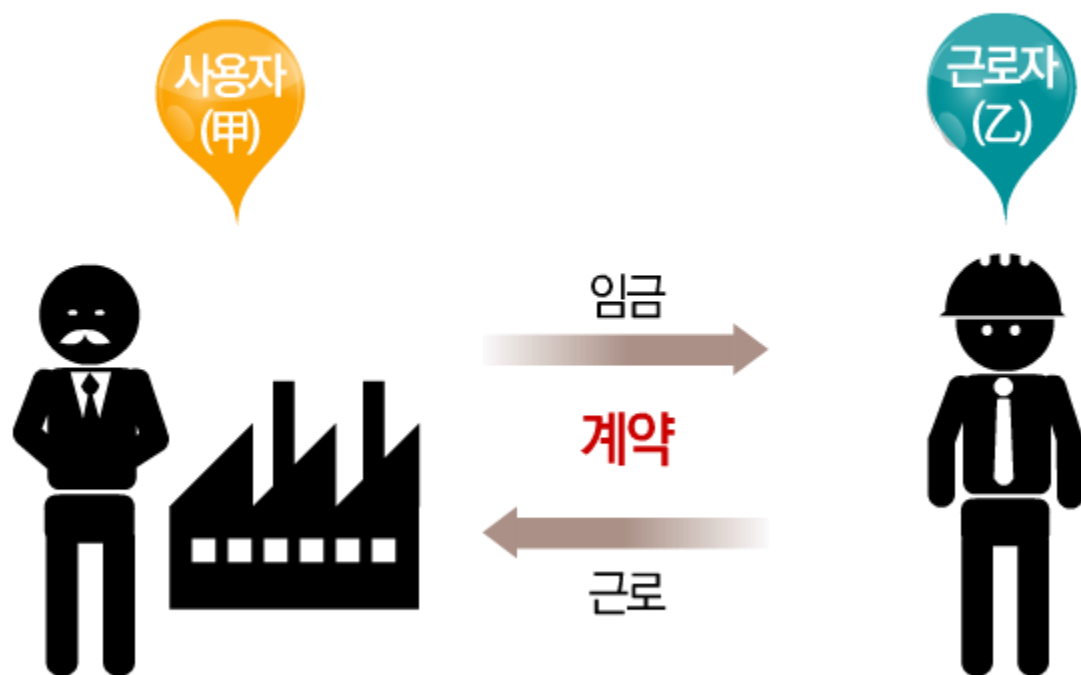
상호 대등하지 않은 근로 계약까지 시민법 논리인
사적 자치를 전면적으로 적용해서는 안 된다는 의식 대두

반성과 반동

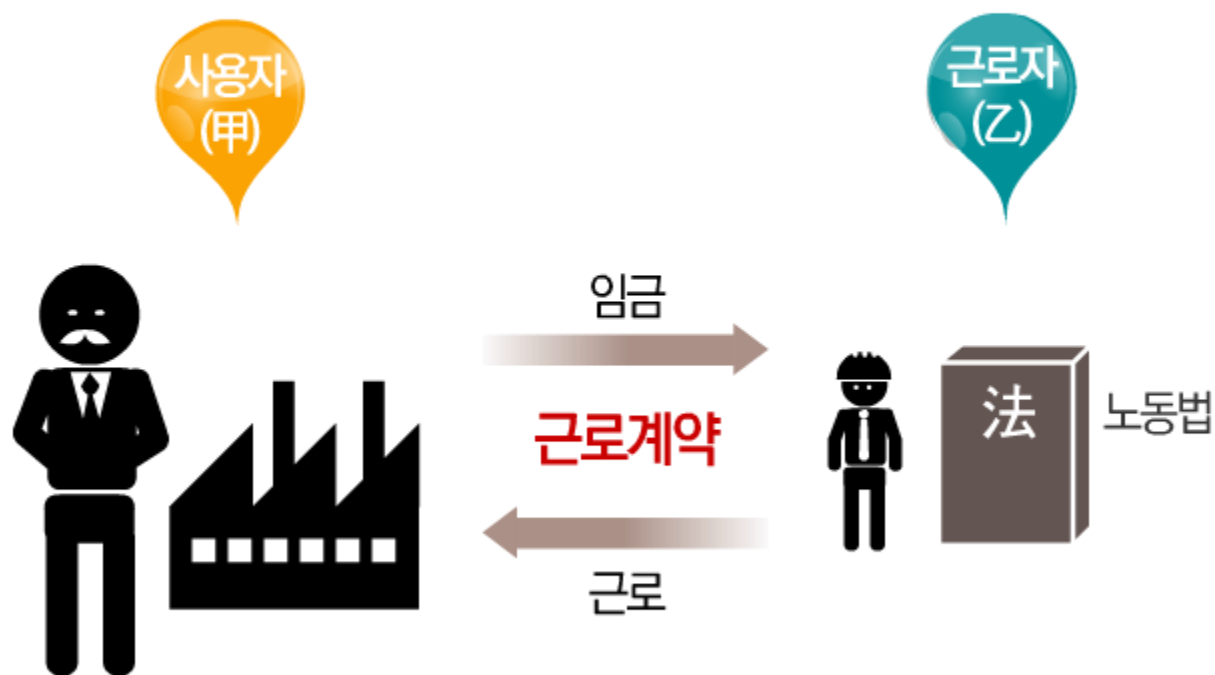
공공복리를 위한 사회법 등장

노동법

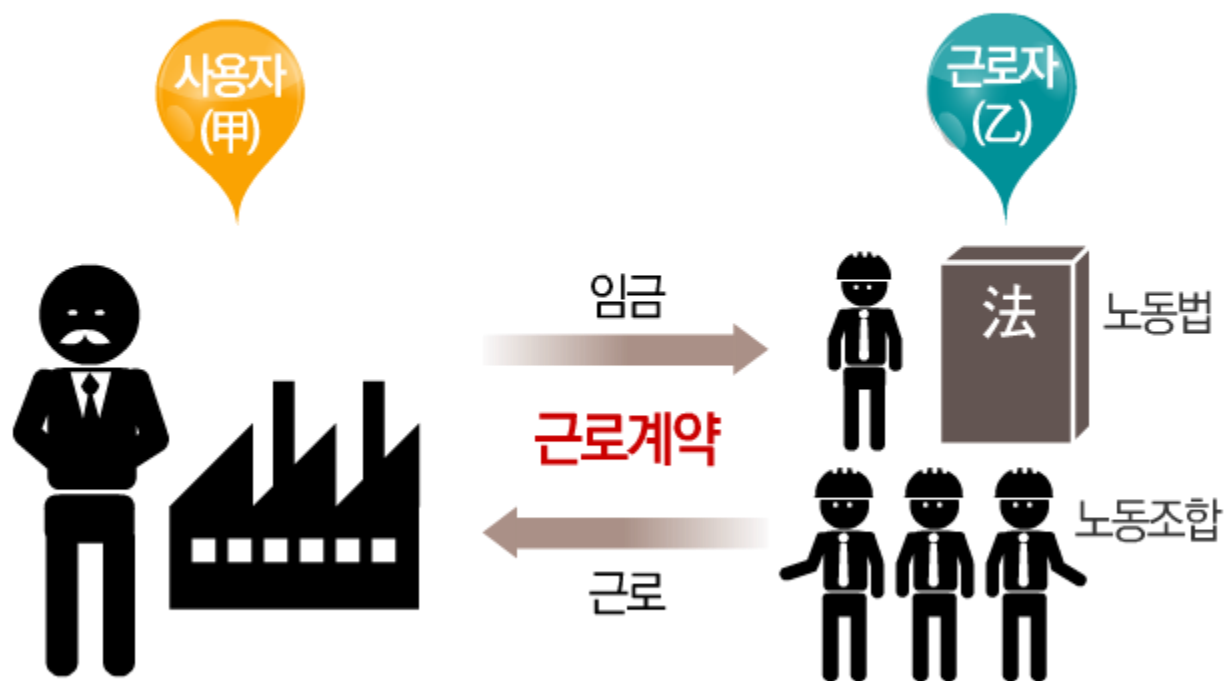
사적 자치의 원칙에 따라 대등한 관계



근로자 보호를 위한 두 가지 솔루션



근로자 보호를 위한 두 가지 솔루션



근로자 보호를 위한 두 가지 솔루션



노동법의 체계

노동법 종류



개별적 근로관계법



집단적 노사관계법



협력적 노사관계법

목적

정부의 적극개입에 의한
근로자 보호

노사자치주의 실현

참여 · 협력적
노사관계 실현

노동법의 체계

노동법 종류



개별적 근로관계법

- 근로조건의 최저기준 마련
- 사용자에 대한 강제
- 국가의 사전감독 및 사후제재

목적

정부의 적극개입에 의한
근로자 보호

노동법의 체계

노동법 종류



집단적 노사관계법

목적

노사자치주의 실현

- 노동3권의 보장(실질적 대등성 유지)
- 사용종속관계하에 있는 개별적 근로관계법의 한계극복
- 국가개입의 최소화(정책, 계몽적 차원)

노동법의 체계

노동법 종류



협력적 노사관계법

목적

참여 · 협력적
노사관계 실현

- 노사관계를 대립, 투쟁적 관계로만 보고 있는
집단적 노사관계법의 한계극복

노동법의 체계





사용자와 근로자,
제대로 알기

“노동법”이란 명칭의 법이 있을까요?



근로기준법

- HRM의 기준이 되는 법
- 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하기 위해 제정한 법





근로기준법 적용범위

- 근로기준법 **전부** 적용사업(장)
상시 5인 이상의 근로자를 사용 경우
- 근로기준법 **일부** 적용사업(장)
상시 4인 이하의 근로자를 사용 경우



근로기준법 적용범위

| 내 용 | 상시근로자수 | | | | 비 고 |
|------------------|--------|-----|-------|--------|------------|
| | 1~4 | 5~9 | 10~19 | 20인 이상 | |
| 공민권 행사 보장 | ○ | ○ | ○ | ○ | 제10조 |
| 근로조건의 명시 | ○ | ○ | ○ | ○ | 제17조 |
| 임금대장 작성 | ○ | ○ | ○ | ○ | 제48조 |
| 휴게시간 · 주휴일 | ○ | ○ | ○ | ○ | 제54조, 제55조 |
| 해고예고(수당) | ○ | ○ | ○ | ○ | 제26조 |
| 연장·야간·휴일근로,보상휴가제 | - | ○ | ○ | ○ | 제56조, 제57조 |
| 해고 등의 제한 | - | ○ | ○ | ○ | 제23조 |
| 해고사유 서면통지 | - | ○ | ○ | ○ | 제27조 |
| 주40시간제 | - | ○ | ○ | ○ | 제50조 |
| 연차 및 생리휴가 | - | ○ | ○ | ○ | 제60조, 제73조 |
| 취업규칙 작성 · 신고 | - | - | ○ | ○ | 제93조 |

근로기준법 적용 사업장

5명 자영업



20만 명 기업



업종에 관계없이

중소기업



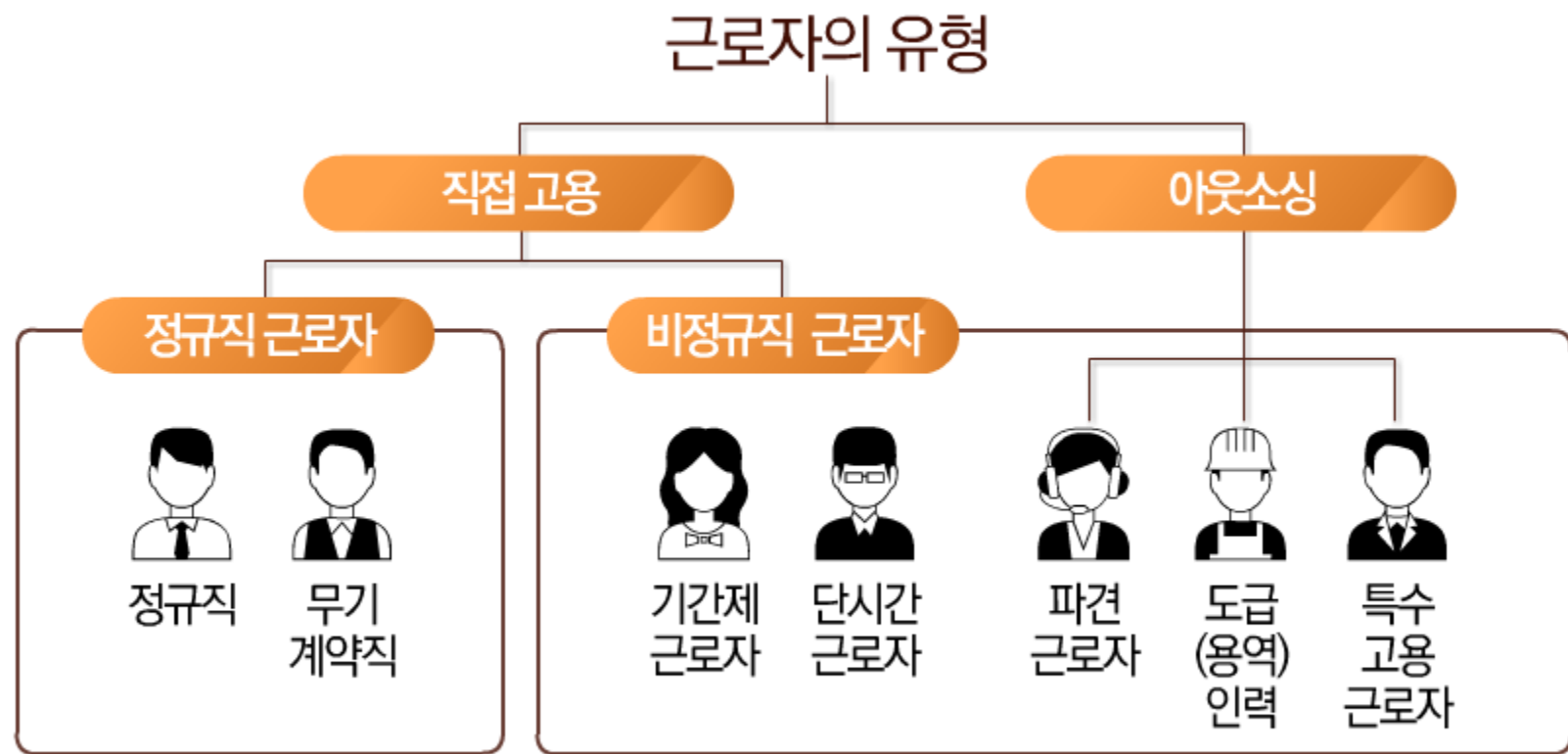
대기업



규모/종류 상관없이 5인 이상 사업장이면 모두 적용

노동법의 적용을 받는 사람은 누구일까요?







[정규직 근로자]

- 사용자와 직접 근로계약을 체결하여 사업장 내에서 **전일제로 근무**하면서 근로계약기간의 정함이 없이 **정년까지 고용이 보장**되는 근로자
- 정년 정함이 없는 **무기계약직** 포함



[단시간 근로자]

- 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자



[기간제 근로자]

- 기간의 정함이 있는 근로계약 (기간제 근로계약)을 체결한 근로자



[아웃소싱]

- 파견근로자 : 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자
- 도급인력 : 원청 ➡ 하청사에 일정 업무 완성을 위한 계약을 체결하여 활용하는 인력
- 특수고용근로자: 근로계약이 아닌 위임계약으로 생활하는 **개인사업자 형태의 근로자**

노동법 적용을 받는 것은 어떤 의미일까?

근로자

- 회사와 노동을 목적으로 종속관계 체결



노동법 적용

사업소득자

- 일의 위탁계약이나 완성을 목적으로 도급계약 체결



민법 적용

근로자 VS 사업소득자 - 복리후생

| 구분 | 근로자 | 사업소득자 |
|--------|---|------------------------------------|
| 세 금(1) | 근로소득세(소득, 부양가족 수 연동) 지방소득세(근로소득세의 10%) | 사업소득세(3.3%, 정률) 기타소득세(4.4%, 정률) |
| 세 금(2) | 연말정산 (익년도~3월10일) | 종합소득세 신고 (익년도5월) |
| 4대보험 | 사업자 원천 징수하여 납부 | 해당사항 없음 |
| 퇴직금 | 사업자 적립 후 퇴사시 지급 | 해당사항 없음 |
| 소득 | 급여 | 용역비 |

법제상에서 근로자의 정의는?

근로기준법



근로기준법 제2조 제1항 제1호

- “근로자”라 함은 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

➤ 사용자와의 사용 종속관계가 전제가 됨

노동조합 및 노동관계조정법



노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호

- “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

➤ 노조를 만들에 있어서 노조원이 될 수 있는 자격까지 포함한 개념

두 법제 상의 근로자의 개념에 대해 이해할 필요가 있음

이런 사람들도 근로자일까?



방송 프로그램 제작PD, 학원강사 등 회사와 업무위수탁 관계에서 일을 하는 사람들도 근로자 일 수 있을까?



참가인(근로자라 주장하는 자)들이 정해진 기본급이나 고정급을 지급받은 것이 아니고 원고로부터 근로소득세를 원천징수 당하지 않았고, 취업규칙 적용 받지 않았으며, 4대 보험에 가입되어 있지 않더라도, 이러한 사정들은 최근 급격하게 증가하고 있는 **비 정규직 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상**으로 볼 수 있을 뿐 아니라 사용자인 원고가 **경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정한 사정들에 불과** 하다 여겨지므로,

이 사전 방송프로그램 제작PD들은 근로자에 해당한다.

(대법 2011.3.24 선고, 2010두10754)

사용자 개념의 상대성

4대 보험 가입,
월급 받는
근로자

노조를
대행 시
사용자

HRD 담당
이사인 경우

사업주가 아닌 '사업경영 담당자'와
'근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를
위하여 행위 하는 자'?

근기법상의 **사용자에 해당** 하지만,
다른 한편으로는 근로계약의 당사자인
근로자 에도 해당될 수 있음