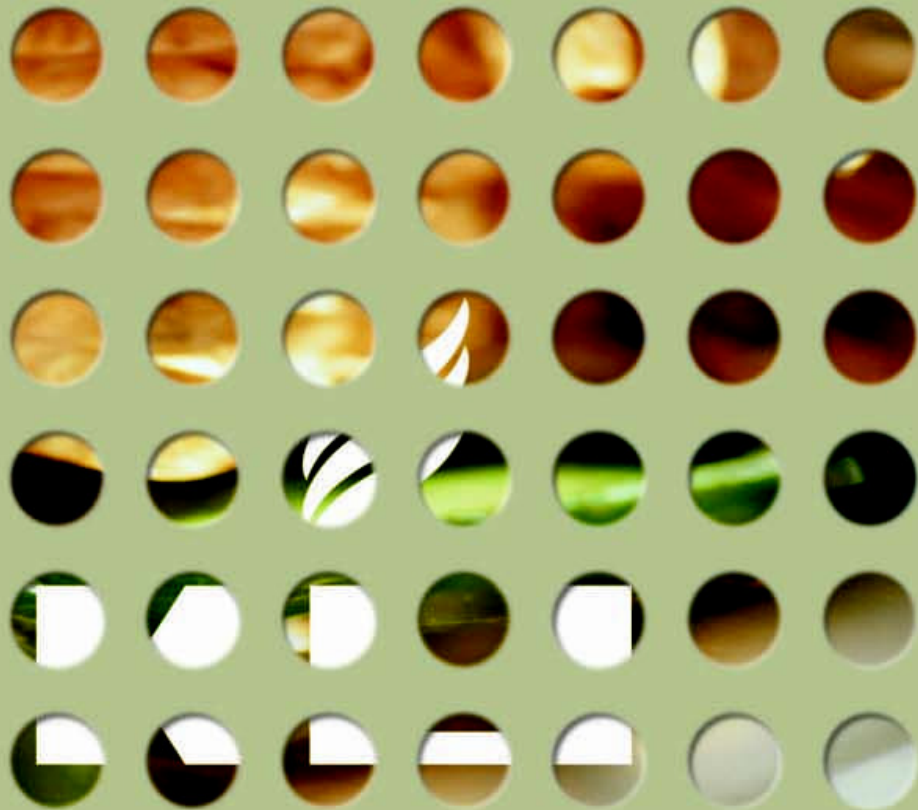


취업규칙분석(II)

WWW.kli.re.kr

김정한 · 문무기 · 윤문희



취업규칙분석 (III)

김정한 · 문무기 · 윤문희

목 차

요 약	i
I. 서 론	1
1. 문제의 제기 및 연구의 목적	1
2. 분석대상 취업규칙 현황	2
II. 취업규칙의 법리적 분석	6
1. 취업규칙의 의의	6
2. 취업규칙의 내용상 제한	8
3. 취업규칙의 관리·감독	9
4. 취업규칙의 작성 및 변경	10
III. 항목별 취업규칙 분석	27
1. 총칙	27
2. 채용	43
3. 보상	59
4. 근로시간	76
5. 모성보호 관련 휴가·휴직	105
6. 복리후생 및 산업안전보건	112
7. 교육훈련	127
8. 이동 : 배치전환, 휴직	139
9. 표창 및 징계	151
10. 근로관계의 종료	163

IV. 요약 및 결론	177
1. 요약	177
2. 정책과제	179
3. 연구의 한계	181
참고문헌	183

표 목 차

<표 I-1> 산업별 현황	4
<표 I-2> 기업규모별 현황	5
<표 I-3> 사업체 성격에 따른 구분	5
<표 III-1> 취업규칙의 목적(복수규정)	28
<표 III-2> 종업원 정의(복수규정)	30
<표 III-2-1> 종업원 정의 기타 항목(복수규정)	31
<표 III-3> 적용범위(복수규정)	33
<표 III-4> 준수의무(복수규정)	35
<표 III-5> 균등대우	37
<표 III-6> 준용규정(복수규정)	38
<표 III-7> 취업규칙 작성·변경시 근로자 참여형태(복수규정):	
불이익변경이 아닌 경우	41
<표 III-8> 취업규칙 불이익변경시 근로자 참여(복수규정)	42
<표 III-9> 지원시 제출서류	45
<표 III-10> 채용시 건강검진	47
<표 III-11> 채용결격사유(복수규정)	48
<표 III-12> 채용시점	52
<표 III-13-1> 수습기간	53
<표 III-13-2> 수습시간 근속연수 산입 여부	54
<표 III-14> 수습기간중 채용취소(복수규정)	56
<표 III-15> 개별근로계약서 작성 여부	58
<표 III-16> 임금의 구성요소(복수규정)	61
<표 III-17> 임금 지급시기	65
<표 III-18> 비상시 임금지급 사유(복수규정)	66

<표 III-19> 임금결정방식	67
<표 III-20> 상여금 지급기준	70
<표 III-21> 상여금 지급률	71
<표 III-22> 상여금 지급시기(복수규정)	72
<표 III-23> 퇴직금 지급원칙	75
<표 III-24> 정기승급	77
<표 III-25> 특별승급	78
<표 III-26> 주당 근로시간	81
<표 III-27> 시간외 근로	83
<표 III-28> 시간외 근로 참여(복수규정)	84
<표 III-29> 출근시간	86
<표 III-30> 출근부 작성	87
<표 III-31> 공민권 행사	89
<표 III-32> 휴게시간(복수규정)	90
<표 III-33> 유급휴일(복수규정)	92
<표 III-34> 주휴일과 유급휴일이 중복되는 경우	94
<표 III-35> 휴일근무(복수규정)	95
<표 III-36> 연차유급휴가(복수규정)	97
<표 III-37> 1년 미만 근무자의 연차휴가	98
<표 III-38> 경조휴가의 종류(복수규정)	101
<표 III-38-1> 경조비 지급의 종류(복수규정)	103
<표 III-39> 생리휴가	107
<표 III-40> 산전·후휴가	109
<표 III-41> 육아휴직	111
<표 III-42> 직장내 성희롱 금지	113
<표 III-43> 중식제공	115
<표 III-44> 복리후생시설(복수규정)	117
<표 III-45> 작업복지급	119
<표 III-46> 휴양시설	120
<표 III-47> 복지기금 설치	121

<표 III-48> 선택적 복지제도 실시	122
<표 III-49> 야유회	124
<표 III-50> 복리후생비 종류(복수규정)	125
<표 III-51> 산업안전 및 보건	128
<표 III-52> 안전보건교육(복수규정)	129
<표 III-53> 정기건강검진	130
<표 III-54> 요양보상	131
<표 III-55> 장해보상	132
<표 III-56> 장의비	133
<표 III-57> 근로자 교육, 훈련	136
<표 III-58> 근로자 교육훈련 별도규정 여부	137
<표 III-59> 근로자 교육훈련 횟수	138
<표 III-60> 근로자 교육훈련 근로자 의무(복수규정)	140
<표 III-61> 배치전환 명령(복수규정)	142
<표 III-62> 배치전환 여비	143
<표 III-63> 휴직사유(복수규정)	144
<표 III-64> 휴직기간	147
<표 III-65> 휴직기간 동안의 처우(근속연수 산입 여부)	149
<표 III-66> 휴직기간 동안의 처우(급여)(복수규정)	150
<표 III-67> 표창의 종류(복수규정)	153
<표 III-68> 표창기준(복수규정)	154
<표 III-69> 징계사유(복수규정)	157
<표 III-70> 징계종류(복수규정)	160
<표 III-71> 징계절차(복수규정)	162
<표 III-72> 정년	165
<표 III-73> 퇴직사유	168
<표 III-74> 퇴직원의 제출	169
<표 III-75> 해고사유(복수규정)	172
<표 III-76> 해고예외(복수규정)	174
<표 III-77> 해고예고	176

요 약

최근 노동조합조직률의 지속적인 저하, 고용형태의 다양화, 근로자 권리의식의 증대 등으로 집단적 노사관계 중심에서 개별적 근로관계로 그 중심이 이행되고 있다. 따라서 산업현장에서는 근로조건의 통일적 적용이라는 측면에서 취업규칙이 보다 중요하게 되었다. 취업규칙은 근로자집단에 근로조건이 통일적으로 적용되면서도 그것이 사용자에 의하여 일방적으로 작성되는 것으로 그 적용에 있어서 보다 중요성을 갖는다. 취업규칙의 중요성에도 불구하고 취업규칙 수집의 어려움 등으로 취업규칙 자체에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 노동부의 협조를 얻어 취업규칙 492부를 수집하여 분석하였다.

첫째, 이 분석에 따르면 취업규칙의 적용이 고용형태의 다양성을 보여주며 고용형태에 따라 근로조건이 상이하게 적용된다는 것을 간접적으로 보여주었다. 종업원의 정의 등에 대하여 다양한 규정을 두어 그 취업규칙의 적용이 상이하도록 두고 있다. 특히 내용 중에 비정규직 근로자를 염두에 두고 있는 듯한 규정이 증가하여 기업내 근로자 형태의 다양화, 그리고 노동시장의 유연화를 반영하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 임금이나 휴게·휴가와 같은 근로조건에서 보다 잘 드러나고 있다.

둘째, 모집과 선발로 이루어진 채용관리의 면에서 근로기준법 개정에 따라 서면근로계약서 작성이 강제됨에 따라 이 부분을 유의하여 살펴보았다. 아직 분석된 취업규칙 중에서 근로계약 체결과 관련한 규정을 두고 있지 않은 경우가 20%로 나타났지만 향후 이러한 규정의 변화가 예상된다.

ii 취업규칙분석(II)

셋째, 보상관리규정 중에서는 퇴직금 규정에 변화가 두드러졌다. 퇴직금제도와 관련하여 「근로자 퇴직급여 보장법」이 제정된 이후 규정비율이 낮기는 하지만 이에 대한 퇴직연금제도를 취업규칙에 두고 있는 경우가 보이고 있다. 또한 근로기준법은 퇴직금에 관한 사항을 취업규칙의 필수적 기재사항으로 규정함으로써 향후 관련 규정은 더욱 증가할 것으로 보인다.

넷째, 근로시간규정 중에서는 주당 기준근로시간, 연차휴가 등에서 법 개정에 따른 취업규칙 개정의 필요성이 대두되었다.

다섯째, 이전의 1993년 취업규칙과 비교하여 징계 및 이직규정 중에서는 절차적 공정성을 강조하고 있다. 징계절차에 대한 규정비율이 자체가 높아져서 근로자의 근로의 권리 등 노동기본권에 대한 인식이 제고되어 근로자가 적극적으로 소명할 수 있는 기회 등 징계의 절차적 요건이 정착·확대되었다는 것을 추측할 수 있다. 단순한 소명기회의 제공이 아니라 객관적 징계절차를 두어 쟁의위원회를 운영하는 등의 보다 투명한 징계절차의 확립에 고심하고 있는 것으로 보인다.

본 연구는 취업규칙의 수집과 수집기업에 대한 개별정보의 부족 등으로 분석에 있어서 어느 정도 한계를 가지고 있는 것은 사실이다. 또한 취업규칙의 표준모델이 없기 때문에 회사 내의 각종 규정들이 취업규칙이라는 이름으로 표제만 붙어 있는 경우 등으로 인하여 내용적 분석에도 한계를 가지고 있다. 그러나 본 연구는 취업규칙의 개별적 내용에 대한 선도적 연구라는 점과 1993년의 분석과의 비교를 통하여 노동시장과 노사관계의 변화의 흐름을 읽을 수 있었다는 점에서 가치가 있을 것이라고 생각한다.

또한 집단적 노사관계가 약화되고 있고, 비정규직 등의 증가로 인한 개별적 근로관계의 증대로 취업규칙의 중요성이 보다 강조되고 있는 시점에서 취업규칙에 대한 보다 면밀한 분석이 필요하다는 점에서 그 중요성이 있다. 따라서 이러한 사용자에게 의한 취업규칙

의 적용에 있어서 취약계층을 보호하기 위하여 근로감독행정의 강화가 필요하다. 취업규칙을 고용형태, 기업의 업종, 기술, 규모 등에 따라 제정하여 기업에 맞는 취업규칙을 적성할 수 있도록 각 업종별 취업규칙 모델의 개발도 필요하리라고 생각된다.

I. 서론

1. 문제의 제기 및 연구의 목적

산업현장에서의 노사관계를 규율하는 자치규범으로 크게 취업규칙, 노조규약, 단체협약이 있다. 이 중 노조규약은 노동조합이 자체적으로 작성하는 규범으로서 적용범위는 그 노조의 조합원이다. 그리고 단체협약은 노사가 집단적으로 체결하는 노사자치규범으로서 노사관계의 헌법이라고 할 정도로 비중이 크지만 적용범위는 원칙적으로는 조합원에게 한정되는 것이 원칙이다.

이에 반하여 취업규칙은 개별적 근로관계의 통일적인 처리의 편의를 위하여 사용자가 일방적으로 작성하는 규범으로서 노조규약이나 단체협약과는 달리 적용범위가 전체 근로자라는 점에 그 중요성이 있다. 특히 우리나라는 노조조직률이 1989년 19.8%를 정점으로 지속적으로 하락하여 2005년 12월말에는 10.3%에 지나지 않은 현실을 고려할 때 노조조직률의 저하는 산업현장에서 노사관계를 규율하는 자치규범 가운데 단체협약에 비해 취업규칙의 역할이 더욱 증대되고 있다는 것을 보여준다. 특히 민간부문의 조직률이 10% 미만으로 하락하였다는 사실은 취업규칙의 중요성이 더욱 증대되었음을 시사한다.

이와 같이 산업현장에서 취업규칙의 중요성이 날로 증대되고 있지만 취업규칙 자체에 대한 실증적 연구는 거의 없는 것이 사실이다. 특히 취업규칙에 관한 연구는 대부분 법이론적인 측면에 국한되어 있으며(박귀천, 2001; 정인섭, 2004; 정진경, 2002; 최영호, 1993; 하경호, 1995), 실증적 분석연구의 경우에도 취업규칙의 내용을 업종별·종업원규모별로 단순히 나열해 놓은 것에 지나지 않는다. 취업규칙 자체에 대한 실증연구는 1993년 한국노동연구원에서 발간한 『취업규칙분석』(김성환 외, 1993)이 유일하다. 이 연구는 최초로 체계적이고 포괄적으로 취업규칙을 분석하

2 취업규칙분석(II)

였다는 점에서 의미가 있으나, 1990년대 초반의 상황만을 설명하는 데 그치고 있다.

또한 사용자단체인 한국경영자총협회에서도 『취업규칙사례집』(1988, 2000)을 발간하였으나, 그 내용이 취업규칙 작성실무와 업종별 취업규칙 사례를 단순히 나열하는 데 그쳐 취업규칙 관련 실증분석 연구를 풍부히 하는 데는 상당한 한계를 노정하고 있다.

이상과 같은 의미·한계를 지닌 선행연구에 비하여 본 연구는 취업규칙의 법리적 쟁점 및 그 변화양상을 분석하고 그 문제점을 도출함으로써 취업규칙과 관련된 법·제도적 개선·보완 사항을 제시하고, 이와 관련된 노사간의 불필요한 분쟁을 예방·최소화하여 협력적 노사관계 구축에 기여하는 데에 그 목적을 두고 있다. 특히 지난 1993년의 실증연구 결과와 연계한 입체적 분석을 통해 1997년 외환위기 및 그동안의 노동관계 입법 등 변화된 노동환경 속에서 취업규칙과 관련한 근로계약·노사관계가 어떻게 변화·적응하고 있는지를 실증분석함으로써 향후 노동정책의 바람직한 방향을 모색할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있기를 바란다.

2. 분석대상 취업규칙 현황

본 연구에서는 노동부가 노동부 지방지청으로부터 수집한 총 550개의 취업규칙 중 일부가 누락되거나 기타 분석대상으로 적합하지 않은 60개의 취업규칙을 제외한 492개를 분석대상으로 하였다.¹⁾

분석내용은 채용, 근로조건, 근로관계의 종료에 이르는 개별적 근로관계에 관한 사항을 대상으로 하여 별도의 취업규칙 코딩 지침서를 작성하여 분석 지침서로 활용하였다. 선정된 개별조항에 대하여 분석대상 취업규칙에서의 규정비율 및 그 내용을 산업별·종업원별, 노조의 유무에 따라 분석하였다.

본 연구에서 사용한 산업분류는 한국표준산업분류를 근거로 하여 농림수렵어업, 광업, 제조업, 건설업, 기타 공공·사회 및 개인서비스업 등 14

1) 취업규칙 수집은 노동부 근로기준과의 적극적인 협조를 받아 이루어졌다. 근로기준팀 및 지방노동지청 관계자에게 심심한 사의를 표한다.

개의 산업분야로 나누어 조사하였다. 그리고 종업원규모는 49인 이하, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상 등 6단계로 구분하였다. 종업원규모는 취업규칙 입수 당시 종업원수가 기재되어 있는 사업장에 대하여는 그대로 사용하였다. 따라서 종업원수에 있어서는 약간의 오차가 발생할 수 있고, 미확인 수가 226개에 달하는 한계점이 존재한다는 사실을 미리 밝혀 두고자 한다.

또한 노조의 유무에 따른 취업규칙의 차이를 알아보려고 노조의 유무를 구분하여 분석하였다. 아울러 본 분석에서는 사업장의 성격을 공공부문과 민간부문으로 나누어 각 부문별 특징을 비교하여 살펴보고자 하였다. 즉, 공공부문이 지니고 있는 공익을 강조하는 공공성의 측면과 일반 민간기업에서의 근로조건 및 근로관계에 관한 규율모습의 상이성과 공통점을 찾아 분석하고자 하였다.

가. 산업별 현황

분석대상인 취업규칙의 산업별 현황은, 아래의 <표 I-1>에서 보는 바와 같이, 기타 사회·공공서비스업이 33.74%로 가장 높은 비중을 차지하고, 제조업이 29.01%로 그 뒤를 잇고 있다. 이는 1993년 취업규칙분석시에 제조업이 51.2%를 차지하고 사회 및 개인서비스업이 5.4%에 불과하였던 것과는 매우 다른 양상을 보여준다. 이는 본 연구를 위해서 수집된 취업규칙이 1993년과 달리 서비스업종을 중심으로 취합되었음을 나타내고 있다. 또한 2005년의 사업체 기초통계 비율과도 상이한 점이 있는데, 이는 취업규칙은 10인 이상의 상시 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 작성의 의무가 있는 반면, 10인 미만의 사업 또는 사업장은 취업규칙을 작성하지 않는 경우가 대부분이므로 사업체 기초통계의 비율과는 역시 상이하다.

나. 기업규모별 현황

본 연구의 조사대상이 된 취업규칙의 기업규모별 현황은, 아래의 <표 I-2>에서 보는 바와 같이, 1~49인이 33.54%로 가장 많으며, 50~99인

4 취업규칙분석(II)

〈표 I-1〉 산업별 현황

(단위: 개소, %)

	분석대상 취업규칙		사업체 기초통계 ²⁾	
	사업체수	비율 ¹⁾	사업체수	비율
농림수렵어업	1	0.21	2,309	0.07
광업	3	0.62	1,858	0.06
제조업	141	29.01	340,183	10.92
건설업	14	2.88	89,511	2.87
도소매 및 소비자용품 수리업	16	3.29	864,687	27.76
숙박 및 음식점	7	1.44	621,279	19.94
운수창고업	20	4.12	338,642	10.87
통신업	11	2.26	9,371	0.30
금융 및 보험업	7	1.44	34,690	1.11
부동산 임대 및 사업서비스업	41	8.44	116,190	3.73
공공행정, 국방 및 사회보장행정	5	1.03	12,570	0.40
교육서비스업	13	2.67	127,284	4.09
보건 및 사회복지사업	43	8.84	76,074	2.44
기타 공공·사회 및 개인서비스업	164	33.74	480,764 ³⁾	15.43
전 체	486	100	3,115,412	100

주: 1) 비율은 소수점 셋째 자리에서 반올림.

2) 통계청 경제통계국 산업통계과(2005년 기준) 자료임.

3) 기타 공공·사회 및 개인서비스업과 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업을 합친 수치임.

이 그 다음인 11.59%를 차지하고 있어서 전반적으로 그 규모가 다소 영세하다. 특히 앞에서 언급한 바와 같이 기업규모를 확인할 수 없었던 사업체의 수가 전체 조사대상의 절반에 가까운 상황이어서 본 연구의 규모별 분석에 상당한 한계점으로 작용하고 있음을 솔직히 인정하지 않을 수 없다.

다. 사업체 성격

조사대상이 된 취업규칙의 사업체 성격별 현황은, 아래의 <표 I-3>

〈표 1-2〉 기업규모별 현황

(단위: 개소, %)

	분석대상 취업규칙		사업체 기초통계 ²⁾	
	사업체수	비율 ¹⁾	사업체수	비율
1~49인	165	33.54	3,170,067	98.96
50~99인	57	11.59	21,541	0.67
100~299인	31	6.30	9,311	0.29
300~499인	2	0.41	1,244	0.04
500~999인	6	1.22	766	0.02
1,000인 이상	5	1.02	342	0.01
미확인	226	45.93	-	-
전 체	492	100	3,203,271	100

주: 1) 비율은 소수점 셋째 자리에서 반올림.

2) 통계청 경제통계국 산업통계과(2005년 기준) 자료임.

〈표 1-3〉 사업체 성격에 따른 구분

(단위: 개소, %)

	사업체수	비율
민간부문	426	86.9
공공부문	64	13.1
전 체	490	100.0

에서 보는 바와 같이, 민간부문이 86.9%로 절대 다수를 차지하고 있고, 공공부문은 13.1%에 그치고 있다. 그러나 통상적으로 공공부문 기업의 비중이 상대적으로 매우 낮다는 점을 고려할 때 실증분석의 기본 틀을 구성함에 있어서 큰 문제점은 없을 것으로 예상된다.

II. 취업규칙의 법리적 분석

1. 취업규칙의 의의

가. 취업규칙의 개념

일반적으로 취업규칙이라 함은 사용자가 당해 사업 또는 사업장에 소속된 다수의 근로자에게 적용되는 근로관계에 관한 사항을 집단적·일률적으로 규율하기 위하여 정하는 준칙 또는 그러한 준칙을 기록한 서면을 말한다.

사업경영에 있어서 효율을 꾀하기 위하여 사업 또는 사업장에 다수의 근로자가 취업하는 경우에는 이들의 근로조건을 공평·통일적으로 설정하는 것이 필요하다. 이 때문에 사용자는 개별근로자와 합의로 근로조건을 결정하여야 하지만 실제로는 취업규칙에 의하여 규율되는 경우가 대부분이다.

취업규칙은 근로자가 취업, 즉 근로관계를 유지·존속하면서 준수하여야 할 규율과 근로조건에 관한 구체적 사항을 정한 규칙의 총칭이라고도 할 수 있다. 따라서 그 주된 성질이 규율이라는 점에서 단체협약 또는 근로계약과 다르고, 그 위반에 대한 제재가 근로관계 내부적으로 과하여 진다는 점에서 형사법과 다르다. 또 취업규칙을 사용자가 다수의 개별적 근로관계 처리상의 편의를 위하여 근로계약의 내용이 되는 사항과 복무규정 및 직장질서에 관한 사항을 일방적으로 정하는 것이라고 보기도 하는데, 이러한 입장도 취업규칙을 근로조건 부분과 복무규정 부분으로 나누고 있는 점에서 상술한 견해와 본질에 있어서 동일하다.

취업규칙은 근로자와 근로계약을 체결함에 있어서 그 내용이 구구하거나 복잡해지는 것을 방지하기 위하여 획일화·정형화되기 때문에 이

는 일종의 보통거래약관(Allgemeines Geschäftsbedingungen: AGB)에 해당된다. 근로계약관계는 조직적 노동을 원활하게 하기 위하여 계약내용의 정형화를 필요로 한다. 이것은 부합계약의 일종으로서 시민사회에서 널리 사용되고 있는 것을 사용자가 근로관계에 도입하여 이용하고 있는 것이다. 취업규칙은 이러한 의미에서도 일정한 근로감독을 필요로 하게 된다.

이와 함께 취업규칙을 광의로 이해하면 기업이 기업목적을 달성하기 위하여 공장 또는 사업장의 질서를 확보할 수 있는 규칙을 정하고, 또한 거기에서 일하는 근로자의 근로조건을 정하는 규정의 총체로 이해하는 입장도 있다. 이러한 의미에서의 취업규칙은 단체협약의 형식과 근로계약의 형식으로 존재할 수도 있으며, 사용자가 일방적으로 제정하는 규칙의 형식을 취할 수도 있다. 그러나 단체협약이나 근로계약이 취업규칙적 규정을 보유하고 있다고 하더라도 통상 이를 취업규칙이라 부르지 않는다. 따라서 일반적으로 취업규칙이라 함은 사용자가 일방적으로 정하는 협의의 규칙을 의미하며, 그 중 특히 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 근로기준법 제93조의 규정에 따라 작성하는 취업규칙을 근로기준법상 취업규칙이라 한다.

나. 취업규칙의 법적 성질 및 기능

취업규칙은 사용자가 일방적으로 작성한 것임에도 불구하고 당사자간의 합의로 성립된 근로계약에 대하여 우선하는 규범적 효력(근로기준법 제97조)을 갖는다. 이러한 규범적 효력에 대하여 취업규칙이 갖는 법적 성질에 대하여 학설은 법규범설과 계약설로 나뉘고 있다.

먼저 법규범설은 취업규칙 그 자체가 법률상으로도 근로계약 당사자를 구속하는 법규범이라고 본다.²⁾ 아울러 법규범설 중에서도 취업규칙이 어떻게 법규범성을 가지는가에 관하여, 종전에는 사용자가 경영권에 기하여 경영 내의 법규범인 취업규칙을 제정할 수 있다거나(경영권설), 취업규칙은 사업장이라는 부분사회의 관습법 내지 이에 준하는 것이라는 등

2) 대법원 2003. 3. 14. 선고, 2002다69631 판결.

8 취업규칙분석(II)

의 설명(관습법설)이 있었으나, 오늘날 주목되는 것은 수권설(보호법설)이다. 수권설은 취업규칙이 원래 단순한 사회규범에 불과하지만 국가가 사용자의 지배력을 억지하고 근로자를 보호하기 위하여 근로기준법 제97조를 통하여 법규범적 효력을 가지는 취업규칙 제정 권한을 수권한 것이고, 이 수권에 근거하여 취업규칙이 근로계약에 대한 우선적 구속력을 가진다고 설명한다.³⁾

한편 계약설의 입장에서는 취업규칙이 그 자체로서는 법규범은 아니지만 근로계약의 내용이 됨으로써 비로소 당사자를 구속한다고 본다. 아울러 어떻게 취업규칙이 근로계약의 내용으로 되는가에 관하여, 종전에는 근로자가 채용시 취업규칙을 포괄적으로 수락하거나 취업규칙에 따라 사실상 근로관계를 전개하여 취업규칙에 동의한 것이라는 등의 설명이 있었으나 오늘날 주목되는 것은 사실관습설이다. 사실관습설에 의하면 일반적으로 사용자와 근로자 사이에 근로조건을 취업규칙에 따른다는 사실인 관습이 존재하기 때문에, 근로자가 반대의 의사를 표명하지 않는 이상 취업규칙의 규정이 계약내용으로 된다고 설명한다.⁴⁾

2. 취업규칙의 내용상 제한

취업규칙은 사용자가 작성하는 사적 자치규범으로서 그 내용은 사용자의 자율적 의사에 따라 자유롭게 설정할 수 있는 것이 원칙이다. 이러한 취업규칙 내용의 자율선택의 원칙에도 불구하고 다음과 같은 일정한 한계 내지 제한의 여지가 존재한다.

먼저, 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1 임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다(근로기준법 제95조). 이 규정은 근로자 및 그 가족의 최저수준의 생활을 보장하기 위한 조치로서, 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사용자가 임의로 작성한 준 취업규칙에도 적용된다.

3) 대법원 1977. 7. 26. 선고, 77다355; 임종률(2007), 『노동법』, 박영사, 341쪽.

4) 김형배(2005), 『노동법』, 박영사, 264쪽.

또 취업규칙은 법령 또는 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 어긋나서는 안 되며(같은 법 제96조 제1항), 노동부장관은 법령 또는 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다(같은 조 제2항). 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙에 대하여 법령과 단체협약이 우선하는 규범력을 지니고 있음을 밝히고 감독권한을 통하여 그 우월성을 확보하려는 것이다. 이 규정 역시 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사용자가 임의로 작성한 취업규칙과 유사한 규범에도 적용된다.

3. 취업규칙의 관리·감독

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 취업규칙을 작성·변경하는 경우에는 노동부장관에게 신고하여야 한다(근로기준법 제93조). 신고의무는 취업규칙의 내용에 대한 행정감독을 위하여 부과한 것이며, 이를 통해 사용자의 지배하에 있는 당해 기업에 소속된 근로자에 대하여 최저수준의 근로조건이 확보될 수 있도록 강제하는 후견적 역할을 담당하게 된다.

취업규칙의 신고의무를 위반한 경우에는 근로기준법 제116조상의 과태료의 벌칙이 적용된다. 이러한 과태료 부과에도 불구하고 당해 취업규칙은 여전히 효력을 갖는다고 보아야 할 것이다. 왜냐하면 취업규칙의 효력은 근로계약 당사자를 구속하는 사법상의 효력으로서 사용자가 신고의무를 이행하지 않은 것으로 그 구속을 면하는 것이 불합리하기 때문이다. 마찬가지로 상시 10인 미만의 근로자를 사용하여 취업규칙의 작성·신고의무가 없는 사용자의 취업규칙에 준하는 사적 규범도 그 효력을 발생한다는 점에서 그러하다.⁵⁾

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 취업규칙을 신고할 때에는 근로자측의 의견을 기입한 서면을 첨부하여야 한다(근로기준법 제94조 제2항). 이를 통해 사용자의 취업규칙 작성시 자의적 요소를 최소화하는 한편, 취업규칙과 관련한 노사간의 불필요한 갈등도 예방·최소화

5) 임종률(2007), 앞의 책, 351쪽; 김형배(2005), 앞의 책, 274쪽.

10 취업규칙분석(II)

하는 근로감독 소정의 목적을 달성할 수 있게 된다.

4. 취업규칙의 작성 및 변경

가. 취업규칙의 작성

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 한다(근로기준법 제93조). 취업규칙의 작성의무는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게만 적용되기 때문에 10인 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙의 작성의무는 없다. 취업규칙을 작성하면 노동부장관에게 신고하여야 하며, 변경하는 경우에도 그러함은 앞에서 언급한 바와 같다(근로기준법 제93조)

취업규칙에 기재하여야 할 필요적 기재사항은 근로기준법 제93조에 규정되어 있다. 즉, ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항, ② 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(승급)에 관한 사항, ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항, ④ 퇴직에 관한 사항, ⑤ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항, ⑥ 근로자의 식비, 작업용품 등의 부담에 관한 사항, ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항, ⑧ 산전후휴가·육아휴직 등 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항, ⑨ 안전과 보건에 관한 사항, ⑩ 업무상과 업무 외의 재해부조(재해부조)에 관한 사항, ⑪ 표창과 제재에 관한 사항, ⑫ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항 등을 규정하고 있다. 이 가운데 임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 법정근로조건에 관한 사항(절대적 필요기재사항)은 어떤 경우이든 취업규칙에 기재하여야 한다. 그러나 교대근무, 가족수당, 근로자의 식비 등 임의적 근로조건은 해당 사업 또는 사업장에서 이를 시행하는 경우에만 기재할 의무가 발생한다(임의적 기재사항).⁶⁾

6) 임종률(2007), 앞의 책, 343쪽; 한편 최근 계속되고 있는 행정규제 완화 차원에서 취업규칙의 필요적 기재사항을 축소·조정하려는 시도도 있으나, 취업규칙의 작성·신고 의무가 불필요하게 사용자를 규제하는 측면만 존재하는 것이 아니라

‘작성’의 방법은 필요기재사항을 망라하여 하나의 규칙에 포함시키는 것을 원칙으로 하지만 임금·퇴직금 등 특정 사항에 관하여서는 별도의 규칙을 작성하는 것도 무방하다.⁷⁾

나. 취업규칙의 변경⁸⁾

취업규칙을 통한 근로조건 변경이 문제가 될 수 있는 것은 근로조건 변경으로 근로자에게 불이익하게 되는 경우이다. 이러한 경우에 대비하여 근로기준법은 취업규칙 작성과 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 의견을 듣도록 하고, 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 동의를 받도록 규정하고 있다(제94조 제1항).

취업규칙의 작성 및 변경에는 근로자의 의견을 청취하는 것으로 족하지만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 과반수 조직된 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.

이때 문제가 될 수 있는 것은 무엇이 불이익 변경인지 여부를 판단하는 기준, 그리고 근로자의 동의를 얻지 않고 이루어진 변경된 취업규칙의 효력이다. 이하에서는 판례에 따라 그 기준과 동의를 얻지 않고 이루어진 변경된 취업규칙의 효력을 살펴본다.

1) 불이익의 판단기준

논의의 대상이 될 수 있는 취업규칙 불이익변경의 사례로서, “높은 상위직급자 비율로 인한 인사적체, 인건비 부담 등을 해소하고자 1998. 1. 7경 ‘부점장 경력자 중 정년에 임박한 직원’을 일정한 업무가 부여되지 아

이를 통해 근로자의 최저수준의 근로조건을 확보함으로써 그 인간다운 생활을 보장하려는 헌법적 목적 실현을 담보하고 있는 측면도 있으므로 이에 신중을 기해야 할 것이다.

7) 대법원 2000. 2. 25. 선고 98다11628 판결.

8) 문문기·윤문희·이철수·박은정(2006), 『임금제도 개편을 위한 노동법적과제』, 한국노동연구원, 185~190쪽 참조.

12 취업규칙분석(II)

니하는 교수직으로 발령하고 정년 1년 전에는 업무연구역으로 발령하되, 은행장이 필요하다고 인정하는 경우에는 정년 3개월 전까지 다른 직무를 부여할 수 있는 내용으로 제정된 ‘후선배치인력 관리기준’의 범위를 이전에는 정년에 임박한 자로 제한하다가 그 대상을 확대하고, 이에 따라 이러한 대상의 확대가 취업규칙의 불이익 변경이 되는가”가 문제된 경우를 상정할 수 있다.

판례⁹⁾에 따르면 “여기에 각 전보발령의 근거가 된 피고의 ‘후선배치인력 관리기준’은 피고가 근로조건인 근로자의 진직에 관하여 일방적으로 규정한 사항을 그 내용으로 하고 있으므로 그 명칭에 상관없이 취업규칙에 해당하고, 당초 부점장 경력자 중 정년에 임박한 직원으로 제한하다가 2000. 9. 8 개정 이후에는 그 대상을 확대하여 일반직원 중 정년예정자를 실적 부진자 등과 함께 후선배치한다는 내용을 담고 있어 이로써 기존에 일반직원 중 정년예정자들은 종전에 후선배치의 대상에서 제외되었다가 이에 포함되게 되었으므로 위와 같은 개정은 급여의 삭감이 수반되지 않는다고 하더라도 불이익한 내용의 취업규칙의 변경에 해당한다”라고 판시하였다.

반면 또 다른 판례¹⁰⁾에서는 “퇴직금지급규정을 제정할 당시 한국○○기기센터 출신 직원들과 기존의 한국○○금속시험연구소 직원들 사이에서 서로 다른 퇴직금지급률을 조정하고, 통일적인 퇴직금지급규정을 마련할 필요성이 높았던 점, 한국정밀기기센터 출신 직원들의 정년이 통합 후 55세에서 65세로 10년이나 연장됨에 따라 연장된 기간만큼 더 근무하면서 이에 상응하는 임금을 지급받게 된 점, 통합을 전후하여 한국○○기기센터 출신 직원들의 임금이 인상되고, 호봉이 조정됨에 따라 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금이 인상되는 등 통합 후 다른 근로조건이 개선되었고, 이로써 퇴직금지급률의 저감에 따른 불이익이 상당 정도 완화된 점” 등을 들어 이는 불이익한 변경이라고 보기 어렵다고 하였다.

9) 서울고법 2006. 8. 18. 선고, 2005나109761 판결.

10) 대법원 2001. 1. 5. 선고, 99다70846 판결.

2) 동의 없는 취업규칙 변경의 인정

근로자의 집단적 동의를 얻지 않고 불리하게 변경된 취업규칙의 효력은 원칙적으로 무효이다. 그러나 판결은 모든 동의를 얻지 않은 취업규칙의 효력을 무효로 보지 않고 동의를 얻지 않은 것을 대신할 만한 사회통념상 합리성이라는 것이 인정되는 경우라면 예외적으로 불이익하게 변경된 취업규칙이라고 하더라도 효력을 인정한다.

또 다른 방법으로 불이익하게 변경된 취업규칙을 인정하는 경우는 단체협약에 의한 추인이 있다. 예컨대 불이익하게 변경된 취업규칙에 대하여 명시적인 의사표시가 없던 노동조합이 추후에 단체협약을 변경하는 때에 이에 대하여 동의한 경우에는 단체협약에 의하여 변경된 취업규칙을 추인한 것으로 본다.

판례에서 인정하는 동의 없이 변경된 불이익한 취업규칙이 인정되는 경우는 사회통념상 합리성이 인정되는 경우와 단체협약에 의한 추인으로 볼 수 있다.

가) 사회통념상 합리성

당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다는 것은 “취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단”한다고 한다.¹¹⁾

또한 근로자집단의 동의를 대신할 만한 사회통념상의 합리성이 있는지를 판단함에 있어서는 개정 당시의 상황을 근거로 하여야 한다.¹²⁾

11) 대법원 2004. 7. 22. 선고, 2002다57362 판결; 대법원 2001. 1. 5. 선고, 99다70846 판결.

12) 대법원 2004. 7. 22. 선고, 2002다57362 판결; 대법원 1993. 9. 14 선고, 92다45490 판결.

14 취업규칙분석(II)

이러한 사회통념상 합리성이 인정되기 위해서는 변경된 취업규칙을 시행하여야 할 필요성, 그리고 불이익을 받게 될 근로자들에 대한 대상조치가 필요하다.¹³⁾ 이러한 필요성과 대상조치가 있을 때 사회통념상 합리성이 인정된다.

그 밖에도 영업수익성과 조직효율성의 제고를 위해 인사관리 측면에서 위와 같이 인사발령할 업무상·경영상 필요성, 불이익한 인사명령을 회피하기 위한 노력, 인사명령 절차에서 상호 협의의 이행 정도¹⁴⁾를 기준으로 보고 있다.

판례의 대체적 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 것¹⁵⁾으로 종합하여 볼 수 있다.

나) 단체협약에 의한 추인

판례에 따르면 “노동조합에 그 의견을 물었고 노동조합도 일부 내용의 변경을 요구하였을 뿐 명백히 반대의사를 표시하지 아니한 점, 단체협약 중 보충협약 일부 개정 합의서를 통하여 후선배치자에 대한 급여 삭감에 합의함으로써 노동조합이 위 개정에 대하여 추인한 것으로 볼 여지도 있는 점 등 ……근로조건의 변경에 노동조합의 동의를 받은 이상 비조합원인 교수들의 과반수의 동의 없이 보수규정을 변경하였다고 하여 위 변경이 절차적으로 부당하여 무효라고 할 수 없다……”¹⁶⁾라고 하여 취업규칙 변경 당시에는 노동조합의 직접적인 동의를 얻은 것이 아니라고 하여도 명시적 거부 의사 없는 경우, 후의 단체협약의 합의 등으로 이를 추인할 수 있어 취업규칙의 효력을 인정하였다.

13) 대법원 2004. 7. 22. 선고, 2002다57362 판결.

14) 서울지법 2006. 7. 27 선고, 2005가합26340, 43987(병합) 판결.

15) 대법원 2001. 1. 5. 선고, 99다70846 판결.

16) 서울고법 2006. 8. 18. 선고, 2005나109761 판결.

3) 취업규칙 변경의 효력

앞에서 정리한 바와 같이, 근로계약에 대한 강행적·직접적 효력을 부여하고 직장에서 근로조건의 최저기준으로서 효력을 가지기 때문에, 취업규칙이 합리성을 가지고 변경되는 경우에는 기존의 취업규칙과 동일한 법규범적 성격을 갖게 된다. 특히 판례¹⁷⁾는 취업규칙의 작성·변경권이 원칙적으로 사용자에게 있음을 전제로 비록 그 변경에 있어서 근로자들의 집단적 동의를 얻지 아니한 취업규칙이라 하더라도 이미 그 법적 효력이 유효하게 발생하였음을 인정하고 있다. 따라서 그 변경으로써 이미 확보된 기득이익을 침해받게 되는 기존의 근로자에 대해서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 지속되지만, “그 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에 있어서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 하고, 기득이익의 침해라는 효력배제 사유가 없는 변경 후의 취업 근로자에 대해서까지 그 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 근거는 없다”고 판시하고 있다.

다. 취업규칙 불이익변경을 통한 임금체계의 변경¹⁸⁾

최근 계속되는 경기침체 및 기업의 경영환경 악화에 대한 대책방안으로 (순수)성과급제, 연봉제 또는 임금피크제 등 근로자의 능력 내지 성과·업적에 연동되는 임금체계(이하 ‘성과주의 임금체계’라 함)의 도입이 강하게 요청되고 있다. 아래에서는 취업규칙 변경에 의한 성과주의 임금체계의 도입 등과 같은 근로조건 불이익변경에 대하여 불이익변경 여부 및 근로자측 동의의 주체와 관련한 쟁점을 중심으로 검토하고자 한다.

17) 대표적인 사례로서 강원산업 사건 판례(대법원 1992. 12. 22. 선고, 91다45165 전원합의체 판결) 및 대법원 1997. 7. 11. 선고, 96다45399 판결; 대법원 1998. 2. 27. 선고, 96다54294 판결; 대법원 2003. 12. 18. 선고, 2002다2843 전원합의체 판결 등이 있다.

18) 문무기 외(2006), 앞의 책, 186~199쪽 참조.

16 취업규칙분석(II)

1) 성과주의 임금체계 도입의 불이익변경 여부

가) 불이익변경의 일반원칙

먼저 취업규칙이 변경되는 경우에는 그것이 불이익한 변경에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다. 근로조건의 변경이 취업규칙의 불이익변경에 해당한다면 근로기준법 제94조 제1항 단서에 의하여, 사용자는 근로자 집단(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수)의 동의를 얻어야 하기 때문이다.

이와 관련하여 판례는 성과주의 임금체계의 도입이 취업규칙의 불이익변경에 해당하는지 여부는 결국 “대가관계나 연계성이 있는 제반 상황(유리하게 변경된 부분 포함)을 종합적으로 고려”하여 판단해야 한다고 보는 것이 일반적이다.¹⁹⁾ 다만, 취업규칙의 변경이 “일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자 집단의 동의를 요하는지를 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 확일적으로 결정되어야 할 것이고, 또 이러한 경우 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려우며, 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 근로자에게 불이익한 것으로 취급”하여야 하는 것으로 보고 있다.²⁰⁾ 그리고 이에 대한 행정해석 및 학설의 입장도 거의 동일하다.

그러나 성과주의 임금체계의 도입이 모든 근로자에게 유리하게 작용하는 경우는 극히 예외적인 상황에 국한된다. 즉, 성과주의 임금체계가 대가관계나 연계성이 있는 제반 상황(유리하게 변경된 부분 포함)을 종합하여 판단할 때 근로자에게 ‘불리하지 않은 것’으로 판단될 수 있는 경우가 상대적으로 많을 수 있겠지만, 그것이 더 나아가 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기는 어려울 뿐 아니라 근로자 상호간의 유·불리에 따른 이익이 충돌되어 “근로자 전체에 대하여 확일

19) 대법원 1984. 11. 13. 선고, 84다카414 판결; 대법원 1995. 3. 10. 선고, 94다18072 판결; 대법원 2000. 9. 29. 선고, 99다45376 판결 등 참조.

20) 대법원 1993. 5. 14. 선고, 93다1893 판결 등 참조.

18 취업규칙분석(II)

한편 학계에서는 「사회통념상 합리성」이 있으면 근로자의 집단적 동의가 없는 불이익한 변경이라 하여도 그 효력이 인정된다고 보는 입장(유효설)과, 그 효력이 인정되지 않는다는 입장(무효설)이 대립하고 있다. 먼저 무효설의 입장²³⁾에서는 “취업규칙의 변경시 근로자들의 의견청취만을 규정하였던 당시에 있어서는 사용자의 일방적인 취업규칙의 불이익변경을 방지하고, 취업규칙을 통일적으로 적용하는 데 크게 기여했다고 평가된다. 그러나 근로기준법 제94조 제1항 단서가 신설된 이후의 취업규칙 불이익변경의 문제는 오직 근로자들의 집단적 동의의 유무에 따라 판단되어야 한다. 왜냐하면 이 조항은 강행규정이기 때문이다”고 보고 있다. 이에 따르면 「사회통념상의 합리성」에 관한 판례의 이론구성은 일본의 최고재판소의 판례이론²⁴⁾을 무비판적으로 수용한 것으로 1989년 단서조항을 신설하기 전까지는 우리 법원이 수용 가능한 해석방법 중의 하나였지만, 동 단서조항이 신설된 지금은 일본 최고재판소의 이러한 판례이론을 우리 법원이 수용하는 것은 불가능하다고 보고 있다. 한편 이러한 무효설의 입장에 기본적으로 동의하면서도 경제환경 등의 변화로 인해 취업규칙의 변경이 불가피하다고 판단되는 경우에도 근로자가 이에 동의하지 않음으로써 발생할 수 있는 사용자의 부담을 조정하기 위해, “근로자의 동의권 남용에 대해 권리남용이론을 적용”할 것을 주장하는 견해²⁵⁾도

23) 자세한 것은 박종희(2004), 「임금피크제의 허와 실 - 노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로」, 『산업관계연구』 14(2), 23쪽 이하. 同旨: 김형배(2005), 앞의 책, 269쪽; 이달휴(2002), 「취업규칙의 불이익변경과 사회통념상의 합리성」, 『법과 사회』 2, 161쪽 이하; 이병태(2003), 『최신 노동법』, 943쪽 이하; 정진경(2002), 「근로조건의 불이익변경」, 『노동법연구』 13, 18쪽 이하; 최영호(1993), 「취업규칙의 불이익변경」, 『노동법연구』 3, 172쪽 등 각 참조.

24) 일본 최고재판소는 秋北バス事件(最高裁判 1968. 12. 25. 선고; 民集 22・13・3459.)에서 취업규칙의 작성 또는 변경을 통하여 근로자에게 불리한 근로조건을 일방적으로 강요하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다고 전제하면서도 근로조건의 집합적 처리, 특히 그 통일적이고 획일적인 결정을 기본입장으로 하는 취업규칙의 성질에 비추어 당해 취업규칙 조항이 ‘합리적’인 경우에는 근로자의 동의가 없어도 효력이 있다고 보고 있어, 우리 판례와 동일한 입장을 취하고 있다. 일본 최고재판소는 위 판결 이후에 大曲市農協事件(最高裁判 1988. 2. 16. 선고)에서 임금·퇴직금에 대한 변경은 ‘고도의 필요성’이 있는 경우로 제한한 바 있으나, 취업규칙의 불이익변경과 관련하여 위의 판결에서 제시한 기본입장은 계속 유지되고 있다.

적으로 결정되기가 극히 곤란한 것”이 일반적이기 때문이다. 따라서 성과주의 임금체계의 도입이 근로기준법 제94조의 불이익변경에 해당하는지 여부를 직접적으로 명확히 판단하기는 매우 어렵다고 할 것이며, 이는 결과적으로 취업규칙 변경을 통한 성과주의 임금체계 도입시 근로자에 대해 불리한 것으로 취급하여 근로자의 집단적 동의를 요구할 수밖에 없는 것이 원칙이라는 결론에 도달하게 한다.

나) 「사회통념상 합리성」과 불이익변경 원칙의 예외

성과주의 임금체계의 도입과 관련하여 특히 문제가 되는 것은 그것이 설사 불이익변경에 해당하거나 근로자 전체에 대하여 유·불리를 확실적으로 결정하기가 극히 곤란하더라도, 이른바 「사회통념상 합리성」이 인정되면 근로자집단의 동의를 받지 않아도 되는지 여부이다. 이와 같은 문제제기는 위에서 살펴본 바와 같이 성과주의 임금체계 도입의 불이익변경 해당여부를 직접적·구체적으로 판단하기 어려울 뿐 아니라, 능력·성과주의 임금체계의 도입이 최근 부각되고 있는 경기침체 및 기업의 경영환경 악화에 대응하는 ‘나름대로 합리성 있는’ 대처방안으로 ‘비교적 널리’ 인식될 가능성이 있기 때문이다.

이와 관련하여 판례는 근로기준법 제94조 제1항 단서가 신설된 1989년 3월 29일 이전²¹⁾은 물론, 동 규정이 신설된 이후에도 “취업규칙의 작성 또는 변경이 그로 인하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다”고 판시하고 있다.²²⁾

21) 대법원 1978. 9. 12. 선고, 78다1046 판결; 대법원 1988. 5. 10. 선고, 97다카2853 판결 등 참조.

22) 대법원 2001. 1. 15. 선고, 99다70846 판결; 대법원 2002. 6. 11. 선고, 2001다16722 판결; 대법원 2004. 5. 14. 선고, 2002다23185 판결; 대법원 2004. 7. 22. 선고, 2002다59702 판결 등 참조.

있다.

반면 유효설의 견해²⁵⁾에서는 판례의 입장과 같이 사회통념상 합리성이 인정되는 취업규칙의 불이익변경은 근로자의 집단적 동의를 얻지 않아도 유효하다고 보고, “이것은 법률이 불이익변경의 요건으로 규정한 집단적 동의를 해석에 의하여 배제한 것이 아니라 불이익변경의 의미 내지 판단에 관한 해석상의 문제로서, 변경의 내용이 사회통념상 합리적인 경우에는 불이익변경에 해당되지 않는다고 해석한 것으로 보아야” 한다는 입장을 견지하고 있다.

결국 위의 판례 및 학설상 대립을 종합하여 보면, 근로기준법 제94조 제1항 단서의 법적 성격을 강행규정으로 볼 것인가 내지 판례의 입장을 실정법을 무시한 초법률적·입법론적 해석으로 볼 것인가의 문제와, 성과주의 임금체계의 도입이 사회통념상의 합리성을 갖추었기 때문에 근로자집단의 동의를 요하는 불이익변경에 처음부터 해당되지 않는 것으로 볼 것인가의 문제 및 하경호 교수의 주장과 같이 노사간 이해조정을 위한 ‘권리남용론’의 적용 여부 문제로 요약된다고 하겠다.

먼저 근로기준법 제94조 제1항 단서의 법적 성격과 관련하여 살펴보면, 취업규칙의 불이익변경시 근로자들의 집단적 동의요건은 동 규정이 신설되기 이전부터 판례법리를 통해 확립된 것이었다. 물론 이러한 법리는 위에서 소개한 일본 최고재판소의 확립된 판례법리를 차용한 것임에 틀림없다. 그러나 위 법리는 동 규정이 신설된 1989년 3월 이후부터는 우리 실정법상 명문의 규정으로 확립되었으며, 이를 임의적 규정으로 본다든지 법관의 입법해석상 자유재량으로 이를 배제할 법적 근거는 존재하지 않는다. 따라서 동 규정은 강행규정으로 보아야 하며, 원칙적인 측면에서 무효설의 입장이 타당함은 이론의 여지가 없을 것으로 보인다.

다음으로 유효설이 제시하는 바와 같이 이러한 판례의 입장을 법관의 실정법 해석상 오류가 아니라, 불이익변경 자체에 대한 해석상의 문제로

25) 하경호(1995), 「취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자 동의의 의미와 방식」, 『노동법률』 61, 14쪽 이하 참조.

26) 김정한(2003), 『임금피크제 도입방안』, 한국노동연구원 토론회(2003. 12. 4), 25쪽 이하 참조.

20 취업규칙분석(II)

불 가능성이 없는가의 문제에 대해서는 구체적인 사안의 검토가 필요할 것으로 보인다.²⁷⁾

한편 권리남용론의 적용가능성에 대해서는 원칙적으로 동의하지만, 대단히 신중한 결정이 필요할 것으로 생각된다. 즉, 우리 판례상 인정되고 있는 대표적인 권리남용론 적용사례는 “노동조합(또는 근로자대표)의 중대한 배신행위가 있고 이로 인하여 사용자측의 절차상 흠결이 초래된 경우이거나, 회사에 대해 중대한 위법행위에 의하여 직접적으로 막대한 손해를 입혔고, 근로자의 비위사실이 징계사유에 해당함이 객관적으로 명백하며, 회사가 노동조합측과 사전합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노조측이 합리적인 근거나 이유제시 없이 무작정 징계에 반대함으로써 합의에 이르지 못하였다고 인정되는 경우”이다.²⁸⁾ 따라서 위와 같이 매우 제한적이고 예외적인 경우가 아니면, 권리남용론을 적용하여 근로자의 집단적 동의를 요하지 않는 것으로 해석하는 것은 무리가 있다고 할 것이다.

다) 성과주의 임금체계 도입의 「사회통념상 합리성」 존재 여부

먼저 임금피크제의 「사회통념상 합리성」 인정 가능성을 살펴보면, 도입 필요성과 그 기대효과의 측면에서 어느 정도 「사회통념상 합리성」을 인정할 여지가 있다고 하겠다. 즉, 임금피크제는 빠른 속도로 진전되고 있는 고령화 현상 및 이에 따른 중·고령자에 대한 해고유인 상승, 근로자들의 단기적인 임금상승보다 고용안정에 대한 선호 경향, 경직된 임금체계에 따른 근로자의 고용불안 요인 상승, 우리나라의 노후생활보장제도 미흡 등에서 그 도입이 필요한 것으로 이해되고 있다.²⁹⁾ 또한 그 기대효과에 있어서는 구조조정시 노사간 갈등축소 및 인재활용 비용의 감소, 근로자의 고용안정성 및 근로의욕 제고(사기진작), 고령화 사회에서의 노후 생애설계 지원, 정부의 저출산·고령화 대책 지원 및 사회보장비용 감

27) 문무기 외(2006), 앞의 책 192~195쪽 참조.

28) 대법원 1993. 7. 13. 선고, 92다50263 판결 등 참조.

29) 자세한 것은 신정식(2005), 『한국형 임금피크제의 길잡이』, 한국경영개발협회, 25쪽 이하 참조.

소 등의 장점이 지적되고 있다.³⁰⁾

다만, 이러한 일반론적인 필요성과 도입효과가 모든 기업의 경우에 그 리고 모든 상황에 적용될 수 있을지는 다소 의문이다. 즉, 각 기업의 경영 환경 및 노사관계상의 상황은 대단히 상대적·유동적인 것이기 때문이다. 특히 앞에서 지적한 바와 같이 임금피크제는 중·고령자에 대한 당장의 임금수준 감소는 물론 청·장년 근로자에 대한 장래의 임금액 감소를 동반할 뿐 아니라, 고용안정 효과에 대한 평가의 상대성이 크게 작용한다. 더 구나 중·고령자와 청·장년 근로자 사이의 이해관계가 첨예하게 대립되는 가운데, 회사가 특정 근로자 계층과 결탁하여 임금피크제를 강행할 가능성 역시 낮지 않다. 결국 임금피크제의 사회적 상당성은 이러한 근로자 측의 제반 불이익을 감수할 정도로 또는 이를 훨씬 초과할 정도로 강한 기업의 경영상 필요성을 요구한다고 할 것이다. 따라서 임금피크제가 이른바 「사회통념상 합리성」을 가진 것으로서 근로자들의 집단적 동의를 요하지 않을 정도가 되기 위해서는 보다 구체적·현실적인 필요성, 예를 들어 경영상 이유에 의한 해고의 제한규정 내지 그 해석법리에서 요구하는 정도의 「긴박한 경영상 필요성」을 요하는 것으로 엄격히 해석해야 할 것이다.³¹⁾ 또한 이러한 고도의 필요성과 더불어 그에 대한 대상조치, 관련된 근로조건의 개선 및 공정하고 객관성·신뢰성 있는 평가제도의 정비 및 적용대상의 설정 등도 이러한 판단에 필요한 요건으로 작용할 것이다.³²⁾

한편 연봉제의 도입이 「사회통념상 합리성」을 갖는 것으로 볼 수 있는 지에 대해서도 연봉제의 도입 필요성 및 그 효과라는 측면에서 일정하게 긍정적인 측면이 인정될 여지가 있다. 즉, 근로형태 다양화·노동시장 유연화 경향의 확산 및 이에 따른 기업경쟁력 제고방안의 요청에 대응하여 종래 연공급 임금체계가 갖는 경직성 및 한계의 극복, 복잡화된 임금체계의 합리적 조정 및 임금관리상 혼란 최소화, 고령화에 대한 높은 대응가

30) 자세한 것은 신정식, 위의 책, 30쪽 이하 참조.

31) 즉, 당장의 도산을 회피할 정도의 긴박한 경영상의 필요성뿐 아니라, 구조조정 및 임금피크제 등 감량경영을 통하여 기업의 경쟁력을 제고하지 않으면 상당한 정도의 기업운영상 어려움이 초래될 것이 명확히 예견되는 경우라고 할 것이다.

32) 土田道夫(1998), 「能力主義賃金と労働契約」, 『(季刊)労働法』 185, 21쪽; 이승길 (2001), 「연봉제의 노동법적 문제」, 『노동법연구』 11, 169쪽 참조.

22 취업규칙분석(II)

능성, 근로자의 역량강화 및 보다 효율적인 인력운영 가능성, 변화된 근로자의 가치관·의식에 대한 대응 및 동기부여 강화 등이 장점으로 제시되고 있다. 특히 최근 일본에 이어 우리나라에서도 연봉제를 도입하는 사업체가 지속적으로 증가하는 경향을 보이고 있다.³³⁾

그러나 연봉제 역시 앞에서 살펴본 임금피크제와 마찬가지로 그 제도적 장점이 모든 기업의 경우에 그리고 모든 상황에 적용될 수 있는 일반화로 이어지기는 힘들 것으로 보인다. 예를 들어, 앞에서 살펴본 판례상 일반원칙³⁴⁾을 따를 경우, 대부분의 유형의 연봉제 도입은 불이익변경에 해당하게 될 가능성이 크다. 즉, 연봉제를 제로섬(zero-sum)의 형태로 도입한다면, 이는 일부 근로자에게 임금의 감액이 발생할 수도 있으므로(다시 말하면 불이익한 결과가 발생하되, 누구에게 발생하는지는 정해지지 않은 상태) 불이익한 변경으로 보아야 한다. 다만, 플러스섬(포인트 plus-sum)의 경우에는 연봉제의 실시로 종전의 임금이 감소하는 마이너스의 결과가 발생하지 않으므로(다시 말하면, 개별 근로자 각각에 대한 배당의 문제는 뒤로 하더라도, 기존의 임금총액 자체는 감소하지 않는 상태) 불이익한 변경이 되지 않을 것이다.³⁵⁾ 그러나 이러한 경우는 현실적으로 발생할 여지가 매우 적다.

따라서 연봉제 역시 「사회통념상 합리성」을 가짐으로써 근로기준법 제94조 제1항 단서의 “불이익변경”에 해당되지 않음으로써 근로자들의 집단적 동의를 요하지 않을 정도가 되기 위해서는 보다 구체적·실질적인 필요성, 즉 경영상 이유에 의한 해고에 준하는 ‘긴박한 경영상의 필요성’과 함께 대상조치, 관련 근로조건 개선 및 공정하고 객관성·신뢰성 있는 평가제도의 정비 및 적용대상의 설정 등을 요하는 것으로 엄격히 해석해야 할 것이다.

33) 연봉제의 유형, 특성 및 실태 등에 관해 자세한 것은 근로기준국 임금정책과 (2007), 『연봉제·성과배분제 실태조사 결과』, 노동부; 이승길, 앞의 논문, 141쪽 이하; 橋元秀一(2005), 「일본 임금제도의 변화: 연공임금은 어떻게 변화하고 있는가」, 『국제노동브리프』 3(7), 한국노동연구원, 31쪽 이하 각 참조.

34) 대판 1993. 5. 14. 93다1893.

35) 同旨: 박우성·유규창·박종희(2000), 『연봉제』, 한국노동연구원, 76쪽 참조.

2) 변경의 동의 주체

취업규칙 변경이 불이익변경에 해당하거나, 최소한 「사회통념상 합리성」을 가지거나 권리남용에 해당됨으로써 그 예외성을 인정받지 못하는 한 근로자집단의 동의를 얻어야 한다. 그런데 동일한 사업 또는 사업장에 근무하는 근로자들 중 일정한 직급 또는 직역에 속하는 자들에 대해서만 취업규칙의 변경을 통해 성과주의 임금체계를 도입하려고 한다면, 집단적 동의를 얻어야 할 과반수의 산정기준이 전체 근로자인가 아니면 성과주의 임금체계의 구체적인 적용대상인 해당 직급 또는 직역의 근로자인가의 문제가 제기된다.

이에 대해 판례는 “사원과 노무원으로 이원화된 개정 퇴직금규정이 개정 전의 그것보다도 퇴직금 지급일수의 계산 및 퇴직금 산정 기초임금의 범위에 있어 근로자에게 불리하게 변경된 경우에는 이에 관하여 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자집단의 동의가 있어야 유효하다고 할 것인바, 노동조합원인 총 근로자 중 85%가 넘는 수를 차지하는 노무원이 퇴직금개정안에 완전히 동의하였다 하더라도 개정 퇴직금규정이 노무원에 대한 부분은 국한하여 효력이 있는 것일 뿐, 개정에 동의한 바 없는 사원에 대한 부분은 효력이 없다”고 하고 있다.³⁶⁾ 따라서 판례는 전체 근로자의 동의와 함께 새로 도입된 성과주의 임금체계의 적용을 받는 근로자의 동의를 동시에 요구하고 있는 것으로 보인다.³⁷⁾

한편 학계의 입장은 대체로 “사업장 내에 근로자가 여러 집단으로 분류되어 그 근로자집단별로 근로조건을 달리 정하고 있거나 별도의 취업

36) 대법원 1990. 12. 7. 선고, 90다카19647 판결; 대법원 1991. 1. 15. 선고, 90다6170 판결; 대법원 1991. 2. 12. 선고, 90다15952, 15969, 15976(병합) 판결 등 참조.

37) 한편 판례는 “취업규칙의 작성 또는 변경이 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 내용일 때에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자집단의 집단의사결정방법에 의한 동의를 요한다”고 판시하고 있다(대법원 1993. 1. 26. 선고, 92다49324 등). 또 “사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우에 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 않은 이상, 취업규칙의 변경에 대하여 개인적으로 동의한 근로자에 대하여도 변경의 효력이 발생하지 아니한다”고 하였다(대법원 1991. 3. 27. 선고, 90다3031 판결; 대법원 1992. 12. 8. 선고, 91다38174 판결 등).

24 취업규칙분석(II)

규칙이 작성되어 있는 경우에는, 변경될 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단만이 동의의 주체가 될 뿐이고 변경되는 취업규칙이 정하고 있는 근로조건의 적용을 받지 않는 근로자를 포함하는 사업장 내의 모든 근로자가 동의의 주체가 되는 것은 아니다”라는 견해를 취하고 있는 것으로 이해된다.³⁸⁾ 그러나 이러한 견해에 따를 경우, 특히 임금피크제의 경우에, 직급에 따른 범위가 승진과 같은 인사이동에 의해서 변동이 예상될 수 있는 경우에는 근로자들은 서로 동질성을 갖고 있는 범위 내에 있는데 그들을 제외시키는 중대한 문제점이 발생한다. 따라서 “근로자들이 입사와 인사이동에 의해서 교류가 없고 입사시부터 별도의 취업규칙을 적용받는 등 이원화된 집단으로 볼 수 있는 특별한 사정이 없다면, 해당 사업장에 근무하는 전체 근로자를 산정기준으로 하여 노동조합 또는 근로자집단의 동의를 받도록 하는 것이 현행 근로기준법에 규정된 취업규칙 불이익변경의 법리에 충실한 해석”이라는 견해도 있다.³⁹⁾

결국 위의 판례와 학설 간의 견해차를 정리해 보면, 성과주의 임금체계의 적용을 받는 근로자뿐 아니라 그에 따른 직·간접적 영향을 받는 근로자들의 집단적 동의를 받도록 할 것인가가 관건인 것으로 판단된다. 그러나 취업규칙은 본질적으로 근로자들의 근로조건을 통일적·집단적으로 규율하는 제도이며, 이에 근거하여 이해관계 당사자들의 집단적 의사를 그 신설·변경에 반영코자 하는 것이라고 하겠다. 따라서 인사교류가 없거나 이원화된 노무관리를 적용받는 별개의 근로자집단인 예외적인 경우를 제외하면, 당해 사업(장)에 근무하는 전체 이해관계 당사자인 근로자를 기준으로 산정하여 노동조합(또는 근로자집단)의 동의를 받도록 하는 것이 타당할 것으로 생각된다.⁴⁰⁾ 이러한 입장에 따를 경우, 성과주의 임금체계의 적용을 직접적으로 받는 특정 직급·직역의 근로자들뿐 아니라 그에 따른 직·간접적 영향을 받는 직급·직역의 근로자들의 집단적 동

38) 김지형(1999), 『근로기준법해설』, 453쪽 이하; 박우성·유규창·박종희(2000), 앞의 책, 80쪽; 임종률(2007), 앞의 책, 333쪽; 정진경(2002), 앞의 논문, 20쪽 각 참조.

39) 박수근(2001), 「연봉제의 실시에 있어 몇 가지 문제점」, 『노동법학』 13, 177쪽 이하.

40) 同旨: 이승길(2001), 앞의 논문, 172~173쪽 참조.

의도 받아야 할 것이다. 한편, 그 산정기준은 ‘해당 사업장에 근무하는 전체 근로자들’ 기준으로 하되, 실질적으로 이해관계가 없이 성과주의 임금 체계와 무관한 근로자집단을 제외하여야 할 것이다.

3) 입법론적 접근방법

이상 취업규칙 변경을 통한 성과주의 임금체계의 도입과 관련하여 관련 쟁점을 살펴보았다. 결국 임금피크제 또는 연봉제 등 성과주의 임금체계의 도입은 일반적·추상적인 경우, 개별 근로자의 입장에서 볼 때 근로기준법 제94조 제1항 단서의 “불이익변경”에 해당될 가능성이 높다. 따라서 이러한 경우에는 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 근로자들의 집단적 동의가 없는 한 그 효력을 인정받기 힘들다. 그러나 경영상 이유에 의한 해고에 준하는 ‘긴박한 경영상의 필요성’과 함께 대상조치, 관련 근로조건의 개선 및 공정하고 객관성·신뢰성 있는 평가제도의 정비 및 적용대상의 설정 등과 같이 성과주의 임금체계의 도입에 대해 구체적·실질적인 필요성이 인정될 수 있는 경우에는, 이른바 「사회통념상 합리성」을 가진다고 할 수 있다. 이와 같이 「사회통념상 합리성」을 가지는 경우는 특수한 상황에 근거한 일종의 예외로서 근로기준법 제94조 제1항 단서의 “불이익변경”에 해당하지 않으며, 따라서 근로자들의 집단적 동의가 없더라도 성과주의 임금체계 도입을 위한 취업규칙 변경의 효력이 인정될 수 있다.

문제는 이와 같은 「사회통념상 합리성」을 가질 수 있는 경우가 원칙적·논리적으로는 ‘특수한 상황’임에 분명하지만, 현실 노동시장의 측면에서 보면 상당히 일반적 요청일 수 있다는 점이다. 아울러 현행법의 명시적인 규정에도 불구하고 ‘특별히 인정될 수 있는 예외’를 해석론을 통해 도출하는 법리적 어려움도 동시에 존재한다. 따라서 노동시장의 현실적 요청을 적극 반영함으로써 취업규칙을 통한 성과주의 임금체계의 도입 가능성을 열어주기 위해서는 입법론적 해결방법을 적극 고려할 수밖에 없을 것으로 보인다. 즉, 근로기준법 제94조 제1항 단서의 후단에 예를 들어, “긴박한 경영상의 필요성이 있으며 제반 여건을 고려하여 사회통념상 합리성이 있는 경우에는 근로자에게 불이익하게 변경하는 것으로 보

26 취업규칙분석(II)

지 아니한다” 등과 같은 예외를 명시적으로 규정하는 것을 고려할 수 있을 것이다. 이와 같은 실정법적 규정은 법해석론상 도출될 수 있는 결론을 명시함으로써 노사간의 논란을 최소화함은 물론, 판례를 통해 구체적 사안에 대한 판단기준을 축적함으로써 노무관리상의 예측가능성을 제고할 수 있을 것으로 기대된다. 다만, 이러한 방법을 취할 경우 임금제도뿐만 아니라 근로관계 전반은 물론, 근로자집단의 의사반영 구도의 변화 등과 같은 노사관계적 측면에도 상당한 영향력이 미칠 수 있다는 점을 감안할 때 보다 신중한 접근이 요청된다.

III. 항목별 취업규칙 분석

1. 총 칙

가. 취업규칙의 규정목적

취업규칙의 목적 또는 취지는 임의적 기재사항이지만, 분석대상 취업규칙 중 이를 규정하고 있는 것은 96.6%로 대부분의 취업규칙에서 규정하고 있는 것으로 나타났다(표 III-1 참조).⁴¹⁾

취업규칙의 목적을 규정하고 있는 기업 가운데 가장 많이 규정하고 있는 것은 근로조건 규정(47.0%)이며, 그 다음으로 근로조건 및 복무규율 규정(35.3%) 등의 순이다.

산업별로 살펴보면 대부분의 산업이 취업규칙을 두고 있는 목적을 규정하고 있는 반면에, 보험 및 금융업은 규정하고 있지 않은 비율이 14.3%로 가장 높았다. 대상 취업규칙 가운데 가장 높은 비율을 차지하고 있는 기타 공공·사회 및 개인 사회서비스업에서도 그 규정비율이 97.6%로 높게 나타났다. 산업별로 보았을 때 규정항목이 가장 높은 것은 전체에서의 규정항목과 마찬가지로 근로조건 규정이었다. 특히 교육서비스업에서는 76.9%가 근로조건 규정을 두고 있다.

종업원규모별로 살펴보면 규정비율이 80%를 넘어, 대부분의 사업체에서 취업규칙의 목적을 규정하고 있음을 알 수 있다. 다만 500인 이상 999인 미만인 사업장에서 규정하지 않은 비율이 16.7%로, 다른 규모에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

1993년의 취업규칙 분석결과에서는 규정목적을 규정하고 있는 것이 전

41) 본 규정은 복수규정으로 사업체수가 전체 분석대상의 수보다 많다. 이하 복수 규정의 경우에는 동일하다.

28 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-1〉 취업규칙의 목적(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	최소한 규정	근로 조건 규정	복무 규율 규정	근로조건 및 복무규율	기타
사업체 성격	1	436	1.6	98.4 (100.0)	(6.5)	(47.6)	(6.1)	(35.2)	(4.7)
	2	63	0.0	100.0 (100.0)	(7.9)	(42.9)	(9.5)	(36.5)	(3.2)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	3	145	2.1	97.9 (100.0)	(6.3)	(47.9)	(5.6)	(34.5)	(5.6)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(7.1)	(50.0)	(14.3)	(28.6)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
	6	8	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(12.5)	(25.0)	(12.5)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(5.0)	(45.0)	(5.0)	(45.0)	(0.0)
	8	12	0.0	100.0 (100.0)	(8.3)	(66.7)	(8.3)	(16.7)	(0.0)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(16.7)	(50.0)	(0.0)
	10	42	0.0	100.0 (100.0)	(2.4)	(45.2)	(9.5)	(40.5)	(2.4)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(76.9)	(0.0)	(15.4)	(7.7)
	13	43	0.0	100.0 (100.0)	(14.0)	(34.9)	(9.3)	(30.2)	(11.6)
	14	166	2.4	97.6 (100.0)	(6.8)	(46.3)	(6.2)	(37.0)	(3.7)
종업 원수 범주	0	169	1.8	98.2 (100.0)	(7.2)	(46.4)	(4.2)	(34.3)	(7.8)
	1	59	1.7	98.3 (100.0)	(10.3)	(46.6)	(3.4)	(36.2)	(3.4)
	2	31	0.0	100.0 (100.0)	(6.5)	(58.1)	(3.2)	(32.3)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)
	5	6	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(16.7)	(16.7)	(50.0)	(16.7)
노조 유무	6	228	1.3	98.7 (100.0)	(5.3)	(48.0)	(9.3)	(35.1)	(2.2)
	0	385	1.3	98.7 (100.0)	(7.9)	(46.3)	(6.6)	(35.3)	(3.9)
	1	41	4.9	95.1 (100.0)	(5.1)	(48.7)	(5.1)	(33.3)	(7.7)
전 체	2	74	1.4	98.6 (100.0)	(1.4)	(49.3)	(6.8)	(37.0)	(5.5)
		492 (100.0)	3.4	96.6 (100.0)	(6.7)	(47.0)	(6.5)	(35.3)	(4.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

체의 99.3%로, 이번 연구결과에 비하여 약간 낮기는 하지만, 대부분의 취업규칙이 규정하고 있다고 볼 수 있다. 규정된 목적 중 가장 많은 내용이 근로조건에 관한 사항을 정하는 것으로 51.5%를 차지하였다. 올해에 분석한 취업규칙 중에도 근로조건에 관한 사항을 규정한 것이 가장 많았다. 취업규칙이 근로조건을 집단적으로 규율하기 위해 그 내용을 정하는 것으로서 그 목적을 규정하는 데에 빠지지 않는 것은 당연하겠지만, 그 본질적 목적 중의 하나인 복무규율에 대한 규정의지를 명시하지 않은 부분은 다소 의외라 하겠다.

나. 종업원의 개념·정의

종업원 정의 항목은 취업규칙에 적용을 받는 근로자들을 취업규칙 내에서 제정의 한 것으로 그 적용범위와도 관련이 깊다.⁴²⁾

종업원의 정의를 두고 있는 사업장은 분석대상 사업장 중 76.1%였다. 그리고 종업원 가운데 정규직과 비정규직의 정의를 별도로 두고 있는 기업이 전체 39.1%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 과거 1993년의 분석에서는 별도의 ‘종업원의 정의’ 항목이 있는 경우가 84.2%이고, 구체적·개별적으로는 관리직·임시직에 대한 정의규정을 두고 있는 경우가 5.9%에 불과하였던 것으로 미루어 볼 때 비정규직이 급증하는 최근의 현실을 반영하고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편 종업원의 정의규정 가운데 기타의 내용 중에서 가장 많은 항목은 회사에 채용된 자를 종업원으로 한다는 것이다. 이는 98개사로 전체 규정 있는 사업장 가운데 26.2%에 해당한다. 이외에 회사의 제반 절차에 의하여 임용된 자를 종업원으로 보는 사업장이 74개사에 달하였다. 그리고 비슷한 항목으로 계약체결자를 종업원으로 보는 규정을 가지고 있는 사업장이 45개사이다.

대부분의 산업에서는 정규직과 비정규직에 관한 규정을 두고 있는 경우가 많았다. 특히 공공행정, 국방 및 사회보장행정 사업장의 경우 비정규직과 정규직을 별도로 규정하고 있는 경우(57.1%)가 다른 산업에 비하

42) 보다 자세한 것은 적용범위 항목에서 살펴보고자 한다.

30 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-2〉 종업원 정의(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	관리직, 일반사원 별도정의	정규직, 비정규직 별도정의	기 타
사업체 성 격	1	427	24.8	75.2 (100.0)	(19.0)	(39.3)	(49.2)
	2	65	27.7	72.3 (100.0)	(25.5)	(36.2)	(38.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	25.4	74.6 (100.0)	(15.1)	(39.6)	(52.8)
	4	14	28.6	71.4 (100.0)	(10.0)	(20.0)	(80.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(25.0)	(37.5)	(37.5)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(20.0)	(20.0)	(60.0)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(37.5)	(18.8)	(50.0)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(22.2)	(22.2)	(55.6)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(40.0)	(20.0)	(40.0)
	10	41	22.0	78.0 (100.0)	(21.9)	(46.9)	(43.8)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(0.0)	(16.7)	(83.3)
	13	43	25.6	74.4 (100.0)	(34.4)	(43.8)	(25.0)
	14	165	26.1	73.9 (100.0)	(15.6)	(44.3)	(45.1)
종업원 수범주	0	165	26.7	73.3 (100.0)	(17.4)	(28.9)	(60.3)
	1	57	22.8	77.2 (100.0)	(20.5)	(43.2)	(43.2)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(10.7)	(50.0)	(42.9)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(60.0)	(20.0)	(20.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(20.0)
	6	226	27.9	72.1 (100.0)	(21.5)	(44.2)	(42.3)
노조유무	0	379	25.1	74.9 (100.0)	(19.4)	(38.7)	(47.9)
	1	39	15.4	84.6 (100.0)	(21.2)	(33.3)	(51.5)
	2	74	31.1	68.9 (100.0)	(21.6)	(45.1)	(45.1)
전 체		492 (100.0)	23.9	76.1 (100.0)	(19.7)	(39.1)	(47.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-2-1〉 종업원 정의 기타 항목(복수규정)

(단위: 개소, %)	
	수 치
회사에 채용된 자	98(58.7)
제반절차에 의해 임용된 자	74(44.3)
계약 체결자	45(26.9)
관계법령에 따름	20(12.0)
기술직과 사무직 별도 규정	7(4.2)
견습 및 시용중인 자 별도 규정	2(1.2)

여 특히 높았다. 이는 최근 공공부문에서의 비정규직 비중이 상당 수준 증가했음을 반영하는 결과로 보여진다.

규모별로 보면 가장 높은 비율을 차지하고 있는 50인 미만 사업장 74.6%, 50인 이상 100인 미만 사업장 78.3% 등으로 규모별로 큰 격차를 보이지 않고 있다.

전술한 바와 같이, 종업원의 정의 규정을 두고 있는 것은 취업규칙을 적용할 근로자의 범위를 정함에 있어 보다 명확하게 하기 위한 목적도 있다고 하겠다. 결국 비정규직의 사용이 빈번해지고 그들의 규모가 확대되어 감에 따라 비정규직에 대한 별도의 근로조건의 규율이 필요하기 때문인 것으로 보인다.

다. 적용범위

취업규칙의 적용범위는 종업원의 정의부분과 상당부분 관계가 있다. 그러나 종업원의 정의규정을 두고 있는 경우라 하더라도 그 적용범위를 달리하는 경우가 있다. 즉, 취업규칙에 종업원에 대하여 별도의 정의규정을 두고 있지만 그 종업원에 대하여 일률적으로 모두 취업규칙을 적용하는 것이 아니고, 일정 부분을 제외시키는 등의 과정을 거치면서 종업원의 범위와 상충되는 경우가 있기 때문이다.

예를 들어, 적용범위는 전종업원으로 되어 있으나 종업원의 정의에서는 임시직, 일용직, 촉탁 등을 제외하거나 또는 정의에서는 임시직 등에

32 취업규칙분석(II)

대해 별다른 언급이 없으면서 적용범위에서는 임시직 등을 제외하는 사례가 있을 수 있다. 그러나 임시직 등을 제외하는 경우에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 한다) 등에서 규정하고 있는 차별적 처우 등의 금지에 해당될 수도 있다. 따라서 기간제법에서 정하고 있는 금지되는 차별적 처우에 해당되지 않기 위해서는 ① 임시직, 파트타임, 파견근로 등 일정기간을 정하여 채용된 자에 대해 별도의 취업규칙을 작성하는 방법, ② 취업규칙의 상당부분이 임시직 등에게 적용되는 경우 종업원의 정의에서는 이들을 포함시키고 별도 적용에 대해서는 취업규칙의 각 조문에서 그 취지를 명확하게 하는 방법 등이 있을 수 있다. 그러나 이 때에도 정규직과 비정규직 간의 차이가 존재하는 이유를 명확히 하여 불합리한 차별이 되지 않도록 하여야 할 것이다.

분석대상 사업장은 전체의 91.7%가 적용범위에 관한 규정을 두고 있었다. 이 가운데 전종업원을 취업규칙의 적용범위로 두는 경우가 70.1%로 가장 많지만 비정규직을 제외하는 경우도 21.4%에 달하고 있어, 여기에서도 비정규직 증가양상의 한 단면을 읽을 수 있다. 비정규직을 제외하는 규정을 두는 경우 이외에 생산직과 비정규직을 적용대상으로 하고 있는 경우도 있으나, 그 비율은 상당히 적어서 그 영향력은 미미하다. 반면 정규직을 그 적용범위로 한다고 정하고 있는 경우는 14.1%이다. 기타의 사항에 해당하는 것 중에는 계약직 등을 적용범위로 정하고 있는 경우가 있으나 그 또한 비율이 매우 낮다.

한편 1993년 분석에서는 특별히 적용범위 항목을 분류하여 조사·분석하지 않았다. 그러나 1993년 보고서에서도 언급하고 있는 바와 같이, 적용범위와 종업원의 정의가 일치하지 않는 경우가 많다. 적용범위를 전사원으로 규정하고 있으면서도 종업원의 정의에는 일용직 등과 같은 비정규직을 제외하는 경우가 있고(반대로 ‘정규직만 대상으로 함’으로 정하는 경우도 있음), 직종이나 직렬에 따라 달리 취업규칙을 정하는 경우도 있었다. 1993년 취업규칙에서 이미 밝히고 있지만 비정규직의 증가, 그리고 외환위기를 거치면서 대폭 증가한 비정규직에 대한 처우 등 근무환경을 파악할 수 있는 대목이다.

〈표 III-3〉 적용범위(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	전사원	정규 직	비정규 직제외	생산직	비정 규직	기 타
사업체 성격	1	427	9.8	90.2 (100.0)	(73.5)	(14.3)	(21.3)	(0.3)	(1.8)	(2.6)
	2	65	6.2	93.8 (100.0)	(70.5)	(13.1)	(23.0)	(1.6)	(6.6)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	12.7	87.3 (100.0)	(72.6)	(16.1)	(21.8)	(0.0)	(0.8)	(2.4)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(84.6)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	(7.7)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(62.5)	(31.3)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(6.3)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(83.3)	(5.6)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(5.6)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(60.0)	(10.0)	(30.0)	(10.0)	(10.0)	(0.0)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(66.7)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(16.7)
	10	41	7.3	92.7 (100.0)	(78.9)	(15.8)	(10.5)	(0.0)	(0.0)	(5.3)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(81.8)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(9.1)	(0.0)
	13	43	7.0	93.0 (100.0)	(60.0)	(20.0)	(30.0)	(2.5)	(0.0)	(0.0)
	14	165	7.3	92.7 (100.0)	(74.5)	(11.8)	(25.5)	(0.0)	(2.0)	(1.3)
종업원 수범주	0	165	13.9	86.1 (100.0)	(79.6)	(12.0)	(16.2)	(0.7)	(1.4)	(0.7)
	1	57	5.3	94.7 (100.0)	(85.2)	(9.3)	(20.4)	(0.0)	(1.9)	(3.7)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(42.9)	(32.1)	(32.1)	(0.0)	(7.1)	(7.1)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(16.7)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(80.0)	(0.0)	(200.0)	(200.0)
	6	226	7.1	92.9 (100.0)	(71.9)	(13.8)	(23.3)	(0.5)	(2.4)	(1.4)
노조 유무	0	379	9.5	90.5 (100.0)	(72.9)	(13.1)	(23.6)	(0.3)	(2.9)	(1.2)
	1	39	15.4	84.6 (100.0)	(72.7)	(15.2)	(27.3)	(0.0)	(0.0)	(15.2)
	2	74	5.4	94.6 (100.0)	(75.7)	(17.1)	(8.6)	(1.4)	(1.4)	(1.4)
전 체		492 (100.0)	8.3	91.7 (100.0)	(73.1)	(14.1)	(21.4)	(0.4)	(2.5)	(2.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

34 취업규칙분석(II)

라. 준수의무

근로기준법 제5조는 근로자와 사용자는 모두 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다고 규정하고 있다. 취업규칙의 기재사항 중 준수의무는 임의적 기재사항에 해당한다. 그러나 전체 분석대상 가운데 이 규정을 두고 있는 경우가 78.7%로, 상당수의 사업장이 취업규칙의 성실 준수 의무를 규정하고 있음을 알 수 있다.

구체적인 내용으로는 회사와 근로자 쌍방이 취업규칙을 준수할 것을 규정하고 있는 경우가 전체의 79.8%로 가장 많다. 한편 근로자측의 준수의무를 규정하고 있는 경우는 19.0%로, 사용자측의 준수의무를 규정하고 있는 1.2%에 비하여 상대적으로 매우 높게 나타났다. 사업장 규모별로도 쌍방의 준수의무를 규정하고 있는 경우가 다수로 나타났지만, 종업원수가 많은 사업장이 상대적으로 근로자의 준수의무만을 규정하고 있는 경우가 많은 것으로 나타난 부분이 주목된다.

1993년 분석에는 준수의무를 규정하고 있는 경우가 전체의 93.1%로 2007년 분석의 규정비율보다 상당히 높았다. 규정내용에서 보면, 1993년에는 쌍방 준수의무가 71.5%, 종업원만의 의무규정을 하고 있는 경우가 21.6%였다. 이번 2007년 분석에서는 규정이 있는 경우 가운데 80% 정도가 쌍방준수를 규정하고 있어, 1993년 분석결과보다 다소 높다. 외환위기 이후 협력적 노사관계의 요구가 커진 이유도 있을 것이고, 일방만의 의무를 규정하는 것이 부담이 되는 측면이 있기 때문으로 생각할 수 있다.

마. 균등대우

근로기준법 제6조에서는 “사용자가 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 규정하고 있다. 또한 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』(이하 ‘기간제법’이라 한다) 제1조에서는 기간제 근로자 및 단시간 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하는 것을 기간제법의 목적으로 명시하고 있다. 균등대우에 관한

〈표 III-4〉 준수 의무(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사의	근로자	회사와 근로자
					준수의무	준수의무	쌍방 준수의무
사업체 성격	1	427	20.6	79.4 (100.0)	(1.2)	(19.0)	(79.8)
	2	65	25.0	75.0 (100.0)	(0.0)	(18.8)	(81.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	21.0	79.0 (100.0)	(2.8)	(16.5)	(80.7)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(0.0)	(18.2)	(81.8)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(0.0)	(6.7)	(93.3)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(80.0)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(0.0)	(31.6)	(68.4)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(0.0)	(14.3)	(85.7)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(0.0)	(25.0)	(75.0)
	10	41	19.5	80.5 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	46.2	53.8 (100.0)	(0.0)	(57.1)	(42.9)
	13	43	25.6	74.4 (100.0)	(0.0)	(12.5)	(87.5)
	14	165	18.9	81.1 (100.0)	(0.8)	(18.0)	(81.2)
종업원수 범주	0	165	26.1	73.9 (100.0)	(0.8)	(25.4)	(73.8)
	1	57	23.6	76.4 (100.0)	(2.4)	(21.4)	(76.2)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(0.0)	(7.7)	(92.3)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	6	226	17.8	82.2 (100.0)	(1.1)	(14.1)	(84.9)
노조 유무	0	379	22.3	77.7 (100.0)	(1.4)	(17.1)	(81.6)
	1	39	13.5	86.5 (100.0)	(0.0)	(28.1)	(71.9)
	2	74	20.3	79.7 (100.0)	(0.0)	(23.7)	(76.3)
전 체		492 (100.0)	21.3	78.7 (100.0)	(1.0)	(19.0)	(79.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

36 취업규칙분석(II)

항목이 취업규칙상 필수적 기재사항은 아니라고 할지라도 근로기준법과 기간제법 등에서 규정하고 있는 주요 항목이다.

앞에서 살펴 본 바와 같이, 취업규칙의 적용범위나 종업원의 정의규정에 비정규직 등에 대한 규정이 증가하고 있는 만큼 취업규칙에 규정되어 있지 않다고 하더라도 이는 중요한 부분이 될 것으로 생각된다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고, 근로자에 대한 불합리한 차별금지 내지 균등대우 전반에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않은 경우가 대부분이었다. 전체의 74.0% 정도가 규정을 두고 있지 않았으며, 단지 24.0% 정도만이 이에 대한 규정을 두고 있다. 특히 산업별이나 사업장의 규모나 노조 유무를 불문하고 대체적으로 비슷한 비율로 규정을 두고 있지 않음을 보여주었다. 다만 산업별로 보았을 때, 서비스업의 경우에 균등처우에 관한 규정을 두고 있지 않은 경우가 다른 산업에 비하여 상대적으로 높게 나타나는 편이다.

한편 1993년 분석에서는 균등대우에 대하여 규정하고 있는 비율이 33.2%로 2007년의 규정비율이 오히려 다소 낮게 나타났다. 경제발전을 통하여 근로자 균등대우에 대하여서는 어느 정도 사람들의 인식 속에 자리잡게 되어 원칙적·선언적 성격을 갖는 이 규정을 두지 않을 것으로도 이해할 수도 있다. 그러나 고용형태의 다양화 등으로 인하여 같은 사업장 내에서도 다양한 형태의 차별이 발생하고 있는 현실적 한계를 간과할 수 없기 때문에, 이러한 규정이 원칙적·선언적 성격에 그친다 하더라도 차별을 시정하고자 하는 노력규정으로서 의미가 상당하리라고 생각된다.

바. 준용규정

분석대상 취업규칙 중 준용규정을 두고 있는 경우는 전체의 88.9%로 대부분의 사업장에서 규정하고 있다. 이와 같이 준용규정을 두는 이유는 취업규칙에 명시되지 않은 사항에 대한 처리를 하기 위한 것이라고 하겠다. 분석대상 취업규칙 중 준용규정을 두고 있는 경우에 준용하는 규정은 대체로 근로기준법, 기타 노동관계 규정, 단체협약 등이다.

규정을 두고 있는 비율이 높은 산업은 부동산임대 및 사업서비스업

〈표 III-5〉 균등대우

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	427	73.8	26.2
	2	65	75.0	25.0
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	66.7	33.3
	3	142	71.4	28.6
	4	14	71.4	28.6
	5	16	56.3	43.8
	6	7	71.4	28.6
	7	20	75.0	25.0
	8	11	81.8	18.2
	9	7	100.0	0.0
	10	41	92.7	7.3
	11	5	80.0	20.0
	12	13	84.6	15.4
	13	43	72.1	27.9
	14	165	71.8	28.2
종업원수 범주	0	165	76.4	23.6
	1	57	64.3	35.7
	2	31	64.5	35.5
	3	2	100.0	0.0
	4	6	66.7	33.3
	5	5	80.0	20.0
	6	226	75.6	24.4
노조유무	0	379	74.3	25.7
	1	39	76.9	23.1
	2	74	71.2	28.8
전 체		492(100.0)	74.0	26.0

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

38 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-6〉 준용규정(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	근로	기타 노동	통상적	단체협약	기 타
					기준법 규정준용	관계법 규정 준용	관행준용	준용	
사업체 성격	1	427	26.2	73.8 (100.0)	(83.5)	(91.1)	(71.4)	(3.2)	(10.2)
	2	65	13.8	86.2 (100.0)	(83.9)	(91.1)	(60.7)	(12.5)	(8.9)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	24.6	75.4 (100.0)	(85.0)	(89.7)	(76.6)	(4.7)	(10.3)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(88.9)	(100.0)	(88.9)	(0.0)	(0.0)
	5	16	31.3	68.8 (100.0)	(81.8)	(90.9)	(54.5)	(9.1)	(27.3)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(33.3)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(81.3)	(37.5)	(31.3)	(25.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(87.5)	(87.5)	(75.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	10	41	19.5	80.5 (100.0)	(87.9)	(84.8)	(72.7)	(0.0)	(6.1)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(50.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(90.9)	(90.9)	(81.8)	(0.0)	(0.0)
	13	43	18.6	81.4 (100.0)	(88.6)	(97.1)	(60.0)	(0.0)	(5.7)
	14	165	21.8	78.2 (100.0)	(79.1)	(93.0)	(68.2)	(2.3)	(10.9)
종업원수 범주	0	165	23.0	77.0 (100.0)	(88.2)	(92.9)	(70.1)	(1.6)	(7.1)
	1	57	33.3	66.7 (100.0)	(86.8)	(94.7)	(78.9)	(0.0)	(10.5)
	2	31	35.5	64.5 (100.0)	(90.0)	(95.0)	(60.0)	(10.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(75.0)	(100.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(33.3)
노조 유무	0	379	24.5	75.5 (100.0)	(86.4)	(92.3)	(70.3)	(1.4)	(9.1)
	1	39	23.1	76.9 (100.0)	(63.3)	(86.7)	(56.7)	(33.3)	(20.0)
	2	74	25.7	74.3 (100.0)	(83.6)	(89.1)	(74.5)	(5.5)	(9.1)
전 체		492 (100.0)	11.1	88.9 (100.0)	(83.6)	(91.0)	(69.7)	(4.6)	(10.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

(80.5%), 운수창고업(80.0%)과 제조업(75.4%) 등의 순이다. 분석대상의 수에 있어서 편차가 큰 편임을 고려할 때, 취업규정을 두고 있는 비율이 높은 산업은 부동산임대 및 사업서비스업(80.5%), 운수창고업(80.0%)과 제조업(75.4%) 등의 순이다. 분석대상 취업규칙 개수가 가장 많은 산업분야는 제조업으로 볼 수 있다. 준용규정을 두고 있는 형식으로는 기타 노동관계법령에 따른다가 91.0%로 가장 많았고, 근로기준법 적용이라고 되어 있는 것이 83.6%로 법령을 준용하는 경우가 대부분이다.

한편 1993년 분석에서 준용규정을 규정하고 있는 경우는 83.4%로 2007년 분석결과인 전체의 88.9%와 대체로 비슷하다. 이때 근로기준법 등 관계법령에 따른다는 준용규정을 두고 있는 경우가 82.5%로 가장 높게 나타나고, 통상관행에 따른다는 규정도 78.3%로 상당히 높다. 취업규칙으로 근로관계의 모든 것을 규정할 수 없다는 점 때문에 노동관계법 및 노동관행 등에 따른 준용을 규정하는 경우가 많은 것으로 보인다.

사. 취업규칙 작성·변경시 종업원 참여형태

분석대상 취업규칙 중 취업규칙의 작성이나 변경을 하는 때에 종업원의 참여형태를 규정하고 있는 경우는 44.1%로, 규정하고 있지 않은 경우보다는 그 비율이 상대적으로 낮다. 특히, 분석대상 중 가장 많은 수를 차지하는 제조업의 경우에도 규정을 두고 있는 경우가 40.1%로 전체 평균보다 낮은 편이다.

종업원이 취업규칙의 작성·변경시 참여하는 형태로 가장 비중이 높은 것은 의견청취(81.1%)였다. 그 외의 참여방법으로 규정된 것들은 대체로 매우 미미하다. 이와 같은 결과는 불이익변경이 아닌 경우, 취업규칙 작성·변경에 있어서 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 듣도록 되어 있고, 불이익변경의 경우와 같이 동의까지 요하지는 않기(근로기준법 제94조 제1항) 때문으로 여겨진다.

1993년 분석에서는 일반적 변경의 경우에 규정을 두고 있는 것은

40 취업규칙분석(II)

63.5%로 이번 분석결과 보다 다소 높았다. 그러나 1993년 분석에서도 참여형태로 가장 많이 나타난 것이 의견청취였고 이 점은 2007년 분석과 동일하다. 취업규칙에 그 작성·변경시 의무를 규정하고 있지 않다고 하더라도 근로기준법 제94조에 의하여 의견청취를 하여야 한다. 따라서 본 규정은 근로기준법의 확인에 불과하다. 다만 2007년의 경우에는 불이익변경이 아니라고 하더라도 개별 근로자의 동의를 요한다고 규정한 경우가 규정이 있는 경우의 9.1%를 차지하고 있어 주목할 만하다. 1993년의 분석 내용 중에는 동일한 설문을 두고 있지 않았다. 이 점은 근로계약에 있어서 근로기준이 집단적이기보다는 개별화가 이루어지고 있는 것을 반영한 현상이 아닌가 생각된다.

한편 근로자들에게 불리한 방향으로 취업규칙을 작성하거나 변경함에 있어서, 근기법 제94조 제1항 단서는 기본적으로 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노조가 없는 경우에는 과반수 이상 근로자의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다.

이번 조사에 따르면 분석대상이 된 취업규칙 가운데 36.9%만이 불이익변경시 종업원의 참여에 대하여 규정하고 있었다. 참여의 형태로 가장 많은 것은 해당조합원의 동의(52.2%)이다. 반면 근로자대표의 동의 또는 합의를 규정하고 있는 것은 각각 20.0%, 0.6%에 불과한 것으로 나타났다. 다만 기타 의견으로는 근로자대표가 아닌 직원(근로자)의 과반수 동의를 요하는 경우로 규정하고 있는 것이 대부분이었다. 이것은 분석대상이 된 사업체의 규모가 비교적 작고 영세하기 때문에, 항시적 기구로서의 근로자대표나 노동조합을 두고 있는 사례가 드물기 때문인 것으로 추측된다.

한편 1993년에는 취업규칙 불이익변경과 관련 내용을 규정하고 있는 경우가 분석대상 전체의 9.2%로 아주 미미한 수준으로 나타났다. 따라서 2007년의 분석에서는 36.9%로 그 규정률이 월등하게 높아진 측면이 주목된다. 규정의 내용을 살펴보면 1993년 분석시에는 동의를 구하는 경우가 가장 많았다. 이 경우 동의가 개별적 동의인지 노동조합이나 근로자 과반수의 대표의 동의인지는 분명하지 않다. 반면 2007년 분석에는 개별 근로자의 동의를 구하는 것이 가장 많이 규정되어 있다. 2007년 분석결과에서 개별 근로자의 동의를 요하는 경우에는 앞에서 살펴본 불이익하지 않은

〈표 III-7〉 취업규칙 작성·변경시 근로자 참여형태(복수규정) : 불이익변경이 아닌 경우

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	근로자	근로자	근로자	해당 조항	의견	기 타
					대표의 동의	대표와 의 협의	대표와 의 합의	근로자의 개인적 동의	청취	
사업체 성격	1	427	57.8	42.2 (100.0)	(3.9)	(3.9)	(1.7)	(8.9)	(81.1)	(5.0)
	2	65	50.8	49.2 (100.0)	(3.1)	(6.3)	(0.0)	(9.4)	(81.3)	(6.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
	3	142	59.9	40.1 (100.0)	(5.3)	(3.5)	(0.0)	(14.0)	(82.5)	(5.3)
	4	14	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	5	16	56.3	43.8 (100.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	7	20	65.0	35.0 (100.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(100.0)	(0.0)
	8	11	54.5	45.5 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)	(0.0)
	10	41	56.1	43.9 (100.0)	(5.6)	(5.6)	(0.0)	(16.7)	(72.2)	(5.6)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	13	43	51.2	48.8 (100.0)	(0.0)	(9.5)	(0.0)	(4.8)	(76.2)	(14.3)
	14	165	57.6	42.4 (100.0)	(0.0)	(4.3)	(4.3)	(5.7)	(82.9)	(2.9)
종업원수 범주	0	165	57.6	42.4 (100.0)	(4.3)	(4.3)	(0.0)	(11.4)	(85.7)	(5.7)
	1	57	56.1	43.9 (100.0)	(0.0)	(8.0)	(0.0)	(12.0)	(80.0)	(12.0)
	2	31	54.8	45.2 (100.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(85.7)	(7.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	57.8	42.2 (100.0)	(3.1)	(5.0)	(1.3)	(9.4)	(80.6)	(5.0)
	1	39	53.8	46.2 (100.0)	(5.6)	(0.0)	(5.6)	(0.0)	(88.9)	(0.0)
	2	74	56.8	43.2 (100.0)	(6.3)	(3.1)	(0.0)	(12.5)	(81.3)	(9.4)
전 체		492 (100.0)	55.9	44.1 (100.0)	(3.8)	(4.3)	(1.4)	(9.0)	(81.1)	(5.1)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

42 취업규칙분석(II)

〈표 III-8〉 취업규칙 불이익변경시 근로자 참여(복수규정)

(단위: 개, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	근로자	근로자	근로자	해당 조항	의견 청취	기 타
					대표의 동의	대표와 의 협의	대표와 의 합의	근로자의 개인적동의		
사업체 성격	1	427	67.4	32.6 (100.0)	(21.6)	(2.9)	(0.7)	(53.2)	(11.5)	(29.5)
	2	65	60.0	40.0 (100.0)	(11.5)	(3.8)	(0.0)	(46.2)	(7.7)	(30.8)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	64.8	35.2 (100.0)	(18.0)	(2.0)	(0.0)	(56.0)	(16.0)	(22.0)
	4	14	57.1	42.9 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(16.7)	(33.3)
	5	16	68.8	31.3 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)	(20.0)
	6	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	7	20	75.0	25.0 (100.0)	(40.0)	(0.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)	(20.0)
	8	11	63.6	36.4 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	73.2	26.8 (100.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(36.4)	(27.3)	(27.3)
	11	5	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	69.2	30.8 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	13	43	62.8	37.2 (100.0)	(25.0)	(6.3)	(0.0)	(50.0)	(6.3)	(25.0)
	14	165	66.7	33.3 (100.0)	(10.9)	(5.5)	(1.8)	(45.5)	(5.5)	(41.8)
종업원수 범주	0	165	64.2	35.8 (100.0)	(25.4)	(1.7)	(0.0)	(52.5)	(16.9)	(25.4)
	1	57	68.4	31.6 (100.0)	(16.7)	(11.1)	(0.0)	(72.2)	(11.1)	(11.1)
	2	31	67.7	32.3 (100.0)	(60.0)	(10.0)	(0.0)	(70.0)	(10.0)	(10.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	68.1	31.9 (100.0)	(20.7)	(4.1)	(0.0)	(52.1)	(13.2)	(30.6)
	1	39	56.4	43.6 (100.0)	(47.1)	(0.0)	(5.9)	(52.9)	(5.9)	(23.5)
	2	74	66.2	33.8 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(56.0)	(4.0)	(28.0)
전 체		492 (100.0)	63.1	36.9 (100.0)	(20.0)	(3.0)	(0.6)	(52.2)	(10.9)	(29.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

취업규칙 변경에서와 마찬가지로 근로조건의 개별화가 이루어지고 있다는 것을 보여주고 있는 것으로 생각할 수 있다. 그러나 개별 근로자에게 영향을 미치는 취업규칙 조항의 변경이라고 하더라도 노동조합이나 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표와의 동의가 없는 가운데 개별 근로자의 동의만으로 취업규칙 조항을 변경할 수 있는지 여부에 대하여서는 생각해볼 여지가 있다.

또한 이와 관련하여 달리 생각해 볼 수 있는 사항은 근로관계의 개별화이다. 실제로 집단적인 근로조건의 변경이 아닌 소수 또는 근로자 한 사람에게만 해당되는 근로조건이 변경되는 경우에도 집단적 근로조건의 변경에 대하여서는 집단적 동의를 필요로 하지만, 집단적 근로조건의 변경이 아니고 일부 근로자나 개인에 해당되는 경우에는 동의를 주체를 누구로 할 것인가에 대하여 여러 의견이 있다. 집단적 근로조건의 변경이라고 하더라도 그것이 모두 일률적으로 모든 근로자에게 불리한 것으로 해석될 수 있는지의 문제도 있다. 예를 들면 성과주의 임금제도의 도입이 일부근로자에게는 유리한 것일 수도 있고, 다른 근로자에게는 불리할 수도 있기 때문에 그 유·불리를 확립적으로 정하는 것도 어려운 형편이다. 보다 자세한 내용은 앞의 취업규칙의 불이익에 관한 법리적 해석 영역에서 이미 살펴보았기 때문에 그와 관련된 논의는 생략하기로 한다.

2. 채 용

가. 지원시 제출서류

분석대상 취업규칙 가운데 입사지원시 제출서류에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 92.7%로, 대부분의 취업규칙이 지원시 제출서류에 대하여 규정하고 있다.

산업별로는 건설업이 92.9%로 높은 규정률을 보였으며, 제조업의 경우에는 규정을 두지 않은 비율이 17.6%로 상대적으로 높게 나타났다. 제출해야 하는 서류 가운데 분석대상이 되는 것 중 가장 많은 것은 각종 자격증으로 62.3%로 나타났다. 그 다음으로 많이 나타나는 것은 건강진단서

44 취업규칙분석(II)

(50.2%)이다.

기타 항목 중에서 가장 많이 나타난 제출서류는 이력서이며, 그 외에 졸업증명서, 신원진술서, 신상명세서 등의 순으로 많이 나타났다. 기타의 응답 중 눈길을 끄는 것은 근로계약서이다. 근로계약서를 지원 당시에 근로자에게 제출하도록 하는 것은 매우 흥미로운 현상이다.

채용서류는 최소한으로 하고, 합격자에게 필요한 서류는 채용결정 이후에 제출하도록 권장하고 있다. 노동부는 용모와 나이를 중시하는 여성 채용관행을 개선하고자 표준이력서를 만들었다(2007년 11월 15일). 표준이력서는 서류전형에서 직무와 무관한 성별이나 외모, 나이 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 원칙적으로 사진을 부착하지 않도록 하고, 주민등록번호 중 나이와 성별을 파악할 수 있는 앞자리 번호를 삭제하도록 권장하고 있다.⁴³⁾

한편 노조의 유무나 산업별로는 규정의 유무에 있어서 커다란 차이를 보이지 않는다. 물론 노조 유무나 산업별로 분석이 되지 않는 취업규칙이 더 많았기 때문에 산업별 또는 노조 유무에 따른 규정의 차이를 보는 것에는 무리가 있을 수 있지만, 기본적으로 규정정도는 비슷한 수준으로 파악된다.

한편 1993년 분석에서는 가장 빈도가 많았던 지원시 제출서류는 ‘채용시 구비서류’로 조사되었다. 이 중 규정을 가지고 있는 것은 91.7%로 거의 대부분의 분석대상 취업규칙이 규정을 가지고 있었다고 볼 수 있다. 이는 2007년 분석결과인 92.2%와 거의 비슷하게 나타난 것이다. 취업규칙에서 지원시 제출서류에 대한 규정 비율이 높은 것은 기업만이 가지고 있는 특징으로 인하여 원하는 인재가 다르기 때문인 것으로 생각된다. 1993년의 경우, 제출서류 가운데 가장 많이 규정되어 있는 것은 이력서였으며, 반면 2007년 분석에서는 회사가 별도로 지정한 서류였다. 물론 기타의 경우에는 이력서가 가장 많이 나타났다. 이 규정은 시기별로 큰 특징을 보이지는 않는다.

43) 노동부(2007), 『표준취업규칙』, 2쪽.

〈표 III-9〉 지원시 제출서류

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사가 별도로 지정한 서류	호적 등초 본	서 약 서	각종 자격증	병역 증명서	건강 진단서	추 천 서	기 타
사업체 성격	1	427	17.3	82.7 (100.0)	(72.8)	(24.9)	(19.5)	(59.8)	(13.3)	(48.4)	(1.7)	(78.5)
	2	65	9.2	90.8 (100.0)	(67.8)	(30.5)	(16.9)	(79.7)	(22.0)	(61.0)	(5.1)	(88.1)
산 업 분 류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)
	3	142	17.6	82.4 (100.0)	(70.1)	(23.9)	(21.4)	(54.7)	(18.8)	(47.0)	(1.7)	(75.2)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(61.5)	(38.5)	(30.8)	(61.5)	(7.7)	(46.2)	(0.0)	(61.5)
	5	16	31.3	68.8 (100.0)	(90.9)	(9.1)	(0.0)	(54.5)	(18.2)	(45.5)	(0.0)	(72.7)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(42.9)	(14.3)	(14.3)	(14.3)	(28.6)	(0.0)	(100.0)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(87.5)	(25.0)	(12.5)	(75.0)	(37.5)	(62.5)	(0.0)	(87.5)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(72.7)	(45.5)	(18.2)	(63.6)	(18.2)	(63.6)	(0.0)	(72.7)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(20.0)	(60.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(100.0)
	10	41	14.6	85.4 (100.0)	(65.7)	(22.9)	(34.3)	(80.0)	(8.6)	(54.3)	(0.0)	(82.9)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(20.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	23.1	76.9 (100.0)	(40.0)	(30.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)	(70.0)	(0.0)	(100.0)
	13	43	9.3	90.7 (100.0)	(64.1)	(28.2)	(25.6)	(87.2)	(20.5)	(64.1)	(7.7)	(87.2)
	14	165	17.6	82.4 (100.0)	(77.9)	(23.5)	(14.0)	(57.4)	(10.3)	(45.6)	(2.2)	(78.7)
종 업 원 수 범 주	0	165	15.8	84.2 (100.0)	(72.7)	(28.8)	(18.7)	(65.5)	(12.2)	(48.9)	(0.7)	(78.4)
	1	57	8.8	91.2 (100.0)	(73.1)	(23.1)	(23.1)	(55.8)	(15.4)	(42.3)	(1.9)	(75.0)
	2	31	12.9	87.1 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(14.8)	(66.7)	(29.6)	(48.1)	(7.4)	(85.2)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(66.7)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(100.0)
	6	226	17.7	82.3 (100.0)	(72.6)	(21.5)	(18.3)	(63.4)	(14.0)	(53.8)	(2.2)	(82.8)
노조 유무	0	379	16.4	83.6 (100.0)	(73.5)	(26.2)	(19.6)	(64.4)	(12.9)	(48.6)	(1.9)	(81.1)
	1	39	25.6	74.4 (100.0)	(75.9)	(41.4)	(10.3)	(58.6)	(34.5)	(72.4)	(3.4)	(89.7)
	2	74	10.8	89.2 (100.0)	(65.2)	(16.7)	(19.7)	(54.5)	(15.2)	(48.5)	(3.0)	(71.2)
전 체		492 (100.0)	7.3	92.7 (100.0)	(72.1)	(25.7)	(19.0)	(62.3)	(14.7)	(50.2)	(2.2)	(79.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

나. 채용시 건강검진결과와 제출 유무

채용시 건강검진결과를 제출하도록 규정하고 있는 경우는 전체의 60.2%이다. 이 중 회사가 지정한 신체검사를 받도록 하고 있는 경우는 66.9%이고, 개인이 제출하도록 규정하고 있는 경우는 31.7%이다. 대체로 규정하고 있는 정도가 산업·사업체 특성 등의 변수에 따라서도 별다른 차이를 보이지 않는다.

1993년 분석에서는 이 내용을 조사하지 않아 시계열적인 비교는 불가능하였다.

다. 채용시 결격사유

채용시 결격사유를 규정하고 있는 취업규칙은 전체 분석대상 중 93.3%로 대부분의 분석대상이 이러한 규정을 가지고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 한정치산 또는 금치산 선고를 받은 자를 결격사유로 하는 경우가 91.2%로 가장 많고, 그 다음으로 법원판결로 금고 이상의 판결을 받은 자(88.2%)를 규정하고 있다. 산업별로 큰 차이를 보이지는 않지만, 제조업이 다른 산업에 비하여 비교적 규정률이 낮은 편(71.1%)이고, 종업원규모별로는 50인 이상 99인 미만이 83.9%, 1인 이상 49인 미만이 82.5%로 비슷한 비율을 보였다.

채용결격사유로 규정하고 있는 기타사유 중에는 그 직의 자격이 정지 또는 상실된 자를 규정하고 있는 경우가 가장 많았으며, 그 외에 정신질환자, 위장취업자 등을 채용결격사유자로 보았다.

한편 1993년 분석은 채용결격사유를 규정하고 있는 경우가 분석대상의 59.9%로 2007년 분석에 비하여 상당히 낮은 편이다. 채용결격사유를 취업규칙에 규정하는 이유는 결격사유를 명시하여 채용되지 않은 경우에 오해의 소지를 줄이고, 사용자의 자의적 판단이 아닌 객관적 사유를 보여 줄 수 있기 때문으로 추측된다. 이러한 측면에서 규정률이 증가한 것은 채용과 관련한 인사관리가 나뉘대로 객관화·투명화된 결과로 이해할 수도 있을 것이다.

〈표 III-10〉 채용시 건강검진

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사가 지정한 신체검사	개인이 제출한 서류로 대체	기 타
사업체 성격	1	427	39.6	60.4 (100.0)	(68.6)	(31.0)	(1.6)
	2	65	41.5	58.5 (100.0)	(55.3)	(36.8)	(7.9)
산 업 분 류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	41.5	58.5 (100.0)	(67.5)	(28.9)	(2.4)
	4	14	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)
	5	16	43.8	56.3 (100.0)	(66.7)	(22.2)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	35.0	65.0 (100.0)	(69.2)	(23.1)	(0.0)
	8	11	54.5	45.5 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)
	9	7	85.7	14.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	26.8	73.2 (100.0)	(50.0)	(43.3)	(3.3)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	76.9	23.1 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	13	43	34.9	65.1 (100.0)	(75.0)	(25.0)	(7.1)
	14	165	38.8	61.2 (100.0)	(71.3)	(32.7)	(1.0)
종 업 원 수 범 주	0	165	41.2	58.8 (100.0)	(67.0)	(33.0)	(0.0)
	1	57	35.1	64.9 (100.0)	(75.7)	(29.7)	(0.0)
	2	31	54.8	45.2 (100.0)	(64.3)	(7.1)	(14.3)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	36.3	63.7 (100.0)	(65.3)	(34.7)	(3.5)
노조 유무	0	379	40.9	59.1 (100.0)	(72.3)	(28.6)	(2.2)
	1	39	46.2	53.8 (100.0)	(52.4)	(42.9)	(9.5)
	2	74	32.4	67.6 (100.0)	(50.0)	(42.0)	(0.0)
전 체		492 (100.0)	39.8	60.2 (100.0)	(66.9)	(31.7)	(2.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

48 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-11〉 채용결격사유(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	금치산 한정치산 또는 파산선고 받은 자	법원판결로 금고 이상 실형을 받은 자	공민권 박탈된 자	병역 기피자	신체검사 불합격자
사업체 성격	1	427	22.7	77.3 (100.0)	(92.4)	(88.5)	(57.0)	(51.8)	(42.4)
	2	65	12.3	87.7 (100.0)	(84.2)	(86.0)	(45.6)	(45.6)	(36.8)
산 업 분 류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	28.9	71.1 (100.0)	(92.1)	(86.1)	(59.4)	(48.5)	(39.6)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(100.0)	(83.3)	(50.0)	(75.0)	(16.7)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(78.6)	(71.4)	(78.6)	(71.4)	(7.1)
	6	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(75.0)	(75.0)	(75.0)	(50.0)
	7	20	25.0	75.0 (100.0)	(86.7)	(80.0)	(40.0)	(60.0)	(46.7)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(90.0)	(90.0)	(30.0)	(60.0)	(50.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(20.0)	(60.0)	(40.0)
	10	41	12.2	87.8 (100.0)	(86.1)	(91.7)	(50.0)	(50.0)	(50.0)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(40.0)	(80.0)	(80.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(90.9)	(81.8)	(45.5)	(9.1)	(0.0)
	13	43	2.3	97.7 (100.0)	(88.1)	(95.2)	(50.0)	(47.6)	(40.5)
	14	165	21.8	78.2 (100.0)	(93.8)	(91.5)	(58.9)	(48.8)	(47.3)
종 업 원 수 범 주	0	165	21.2	78.8 (100.0)	(87.7)	(86.2)	(49.2)	(38.5)	(33.8)
	1	57	17.5	82.5 (100.0)	(95.7)	(87.2)	(66.0)	(38.3)	(31.9)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(88.5)	(80.8)	(65.4)	(65.4)	(50.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(75.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(75.0)	(50.0)	(75.0)	(50.0)
	6	226	22.1	77.9 (100.0)	(94.3)	(92.6)	(57.4)	(61.4)	(50.0)
노조 유무	0	379	19.5	80.5 (100.0)	(91.5)	(88.9)	(57.4)	(51.5)	(43.0)
	1	39	35.9	64.1 (100.0)	(100.0)	(92.0)	(52.0)	(64.0)	(48.0)
	2	74	23.0	77.0 (100.0)	(87.7)	(86.0)	(49.1)	(42.1)	(35.1)
전 체		492 (100.0)	6.7	93.3 (100.0)	(91.2)	(88.2)	(55.4)	(50.8)	(41.7)

〈표 III-11〉의 계속

		전체						기타
			여타의 장에서 징계,면직당한자	사상이 불순한자	이력서 허위기재	기타사규정에 위배되는 자	회사의인사 규정에 따름	
사업체 성격	1	427	(45.5)	(22.1)	(54.2)	(26.7)	(8.8)	(35.2)
	2	65	(49.1)	(17.5)	(40.4)	(26.3)	(5.3)	(40.4)
산 업 분 류	1	1	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	(39.6)	(32.7)	(52.5)	(28.7)	(11.9)	(28.7)
	4	14	(58.3)	(33.3)	(41.7)	(33.3)	(0.0)	(41.7)
	5	16	(50.0)	(21.4)	(42.9)	(50.0)	(14.3)	(35.7)
	6	7	(25.0)	(0.0)	(50.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)
	7	20	(46.7)	(26.7)	(46.7)	(20.0)	(0.0)	(46.7)
	8	11	(30.0)	(20.0)	(50.0)	(20.0)	(0.0)	(50.0)
	9	7	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(60.0)
	10	41	(47.2)	(2.8)	(61.1)	(25.0)	(8.3)	(41.7)
	11	5	(60.0)	(40.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(60.0)
	12	13	(63.6)	(0.0)	(45.5)	(0.0)	(0.0)	(36.4)
	13	43	(57.1)	(16.7)	(42.9)	(28.6)	(9.5)	(40.5)
	14	165	(45.7)	(20.2)	(58.9)	(27.1)	(8.5)	(33.3)
종 업 원 수 범 주	0	165	(49.2)	(13.1)	(57.7)	(25.4)	(8.5)	(35.4)
	1	57	(59.6)	(31.9)	(42.6)	(34.0)	(6.4)	(34.0)
	2	31	(23.1)	(26.9)	(50.0)	(19.2)	(11.5)	(30.8)
	3	2	(0.0)		(0.0)	(0.0)	(0.0)	
	4	6	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	5	5	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(50.0)
노 조 유 무	6	226	(43.2)	(24.4)	(52.3)	(27.3)	(8.5)	(36.9)
	0	379	(47.5)	(21.6)	(51.5)	(27.9)	(9.2)	(30.2)
	1	39	(40.0)	(16.0)	(40.0)	(24.0)	(4.0)	(60.0)
	2	74	(42.1)	(21.1)	(59.6)	(22.8)	(7.0)	(54.4)
전 체		492 (100.0)	(46.1)	(21.3)	(51.9)	(26.7)	(8.5)	(35.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

50 취업규칙분석(II)

아울러 결격사유를 규정하고 있는 내용 중에서 1993년의 분석에서는 금치산, 한정치산 또는 파산선고 받은 자가 가장 많았으며, 2007년 분석에서도 거의 대부분의 취업규칙이 이를 규정하고 있어서 특별한 차이점을 발견하기 힘들었다.

라. 채용시점

근로자의 채용시점에 대한 규정을 두고 있는 취업규칙은 분석대상 가운데 75.4%이다. 구체적인 내용을 보면, 채용절차가 종료되고 최종합격과 동시에 채용으로 본다는 규정이 51.2%로 가장 많았고, 별도의 통지서를 보내는 경우가 26.5%, 그리고 시용(수습)기간 후에 채용한다고 규정하고 있는 경우가 22.3%로 나타났다.

1993년 분석결과에서는 본 항목에 관하여 분석하지 않았다. 이번 연구에서 본 항목을 두어 조사한 이유는 취업의 형태가 다양해지고, 경기침체 등의 영향으로 이른바 ‘과도적 근로관계’ 중에는 최종합격에도 불구하고 그 채용 자체가 본채용으로 이어지지 않는 경우가 많기 때문에, 실제로 이러한 현상이 취업규칙상에 얼마나 반영되고 있는지를 알아보고자 한 것이다. 분석결과, 최종합격이 근로관계의 완전한 성립으로 이해될 수 있는 여지가 실제 취업규칙의 과반수를 점하고는 있지만, 그렇지 않은 경우도 적지 않을 뿐 아니라 시용 내지 수습이 끝난 다음에야 비로소 채용, 즉 근로관계의 완전한 성립으로 이해하는 경우도 많은 점이 주목된다. 이는 결국 종래 학설 및 판례가 최종합격을 근로관계의 성립으로 이해하는 입장과 일정한 차이가 있는 것이어서, 보다 심층적인 법리분석이 요청되는 부분으로 생각된다.

마. 수습기간 및 수습기간의 근속연수 산입 여부

분석대상 취업규칙 중 수습기간에 관한 규정을 두고 있는 것은 89.0%로 대부분이 수습기간에 대하여 일정한 규정을 두고 있었다. 산업별로 보면 보건 및 사회복지사업이 95.1%로 가장 높고, 기타 공공·사회 및 개인

서비스업이 94.8%, 부동산 임대 및 사업서비스업 90.0%, 제조업 89.7% 순이다. 반면, 노조 유무에 따른 규정상 차이는 거의 보이지 않았으며, 종업원수에 따른 차이도 크게 나타나지 않았다.

수습기간이란 보통 수습이나 시용이라는 말로 대표되는 본채용 전 시험적 채용기간이라고 할 수 있다. 상당수의 기업들은 정규 종업원의 채용에 대하여 일정기간 동안 정규 종업원으로서의 적격성 유무에 따라 본채용 가부를 판정하기 위하여 이러한 시험적 사용기간을 두고 있다. 이와 같은 수습기간중에는 업무수행능력을 양성·견습함과 동시에 해당 근로자의 자질, 성격, 능력 등을 평가하여 본채용 여부를 결정하는 기회로 활용되고 있다. 그러나 수습관계가 성립하려면 해당 근로자와 사용자 사이에 수습에 관하여 명시적인 합의, 수습계약(또는 시용계약)이 있어야 한다. 따라서 취업규칙에서 수습기간을 근로자 개개인에 따라 선택적으로 적용하기로 정하였더라도 해당 근로자와의 근로계약에 수습시간을 명시하지 않은 경우에는 정식직원으로 채용된 것으로 보아야 한다.⁴⁴⁾

수습기간의 길이에 대하여 노동관계법이 특별히 정하고 있지 않기 때문에 당사자의 자유로운 계약에 맡겨지지만, 적격성의 판정 등 수습의 본래 목적을 객관적으로 달성하기에 족한 정도여야 하고, 그러한 상당 기간을 초과할 수 없다고 보아야 할 것이다.⁴⁵⁾ 또한 수습기간의 연장 또한 수습 근로자의 지위를 불안하게 만들기 때문에 근로계약에 연장의 가능성 및 사유·기간 등이 명시되어 있지 않는 한 원칙적으로는 인정되지 않는다고 하여야 한다.⁴⁶⁾

수습기간에 대하여 규정을 두고 있는 취업규칙의 구체적 내용을 보면, 85.8%가 그 기간이 3개월로 정하고 있는 것으로 나타났다. 이는 근로기준법 시행령 제16조는 수습기간은 3개월을 넘지 않도록 규정하고 있는 데 기인하는 것으로 보인다.

한편 1993년 분석에서는 분석대상 중 91.7%가 수습기간을 규정하고 있

44) 대법원 1991. 11. 26. 선고 90다4914 판결; 대법원 1999. 11. 12. 선고 99다30473 판결.

45) 김형배(2005), 앞의 책, 254쪽; 임종률(2007), 앞의 책, 378쪽.

46) 임종률(2007), 앞의 책, 378쪽.

52 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-12〉 채용시점

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	합격과 동시에	합격과 별도의	수습기간 이후
					채용	발령통지서	최종 합격
사업체 성격	1	427	25.6	74.4 (100.0)	(51.1)	(25.7)	(23.2)
	2	65	18.0	82.0 (100.0)	(54.0)	(30.0)	(16.0)
산 업 분 류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)
	3	142	31.2	68.8 (100.0)	(50.5)	(22.1)	(27.4)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	5	16	31.3	68.8 (100.0)	(72.7)	(18.2)	(9.1)
	6	7	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(75.0)	(25.0)
	7	20	11.1	88.9 (100.0)	(31.3)	(37.5)	(31.3)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(55.6)	(11.1)	(33.3)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)
	10	41	22.5	77.5 (100.0)	(51.6)	(35.5)	(12.9)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	25.0	75.0 (100.0)	(77.8)	(11.1)	(11.1)
	13	43	20.9	79.1 (100.0)	(47.1)	(26.5)	(26.5)
	14	165	21.1	78.9 (100.0)	(50.4)	(26.8)	(22.8)
중 업 원 수 범 주	0	165	31.3	68.8 (100.0)	(46.4)	(28.2)	(25.5)
	1	57	26.3	73.7 (100.0)	(57.1)	(21.4)	(21.4)
	2	31	13.3	86.7 (100.0)	(50.0)	(23.1)	(26.9)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(20.0)	(20.0)	(60.0)
	6	226	20.8	79.2 (100.0)	(54.3)	(28.0)	(17.7)
노조 유무	0	379	23.9	76.1 (100.0)	(53.7)	(26.1)	(20.1)
	1	39	23.1	76.9 (100.0)	(43.3)	(23.3)	(33.3)
	2	74	29.0	71.0 (100.0)	(42.9)	(30.6)	(26.5)
전 체		492 (100.0)	24.6	75.4 (100.0)	(51.2)	(26.5)	(22.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수림어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

중업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-13-1〉 수습기간

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	1개월	2개월	3개월	6개월	3개월 이상	3개월 이내	1년 이내	인사복무 규정에 따름
사업체 성격	1	427	10.3	89.7 (100.0)	(3.2)	(1.3)	(86.7)	(1.9)	(0.8)	(3.2)	(0.3)	(2.7)
	2	65	17.7	82.3 (100.0)	(7.7)	(1.9)	(78.8)	(5.8)	(1.9)	(1.9)	(0.0)	(1.9)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	10.3	89.7 (100.0)	(2.4)	(0.8)	(92.7)	(0.8)	(0.0)	(2.4)	(0.0)	(0.8)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(72.7)	(18.2)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	26.7	73.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(83.3)	(0.0)	(0.0)	(8.3)	(8.3)	(0.0)
	6	7	16.7	83.3 (100.0)	(0.0)	(16.7)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(16.7)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(0.0)	(5.9)	(76.5)	(11.8)	(0.0)	(5.9)	(0.0)	(0.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	10.0	90.0 (100.0)	(5.6)	(2.8)	(91.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	41.7	58.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	4.9	95.1 (100.0)	(4.9)	(4.9)	(75.6)	(4.9)	(2.4)	(2.4)	(0.0)	(4.9)
	14	165	5.2	94.8 (100.0)	(3.3)	(0.0)	(85.5)	(2.0)	(0.7)	(3.9)	(0.0)	(4.6)
종업원 수범주	0	165	19.0	81.0 (100.0)	(1.6)	(1.6)	(87.5)	(3.9)	(0.8)	(1.6)	(0.8)	(2.3)
	1	57	3.5	96.5 (100.0)	(7.3)	(0.0)	(81.8)	(3.6)	(1.8)	(5.5)	(0.0)	(0.0)
	2	31	13.8	86.2 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(88.9)	(3.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(7.4)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)
노조 유무	0	379	12.4	87.6 (100.0)	(4.0)	(0.3)	(87.2)	(1.5)	(0.9)	(3.4)	(0.0)	(2.8)
	1	39	8.1	91.9 (100.0)	(2.8)	(5.6)	(77.8)	(5.6)	(2.8)	(0.0)	(2.8)	(2.8)
	2	74	7.2	92.8 (100.0)	(3.1)	(4.6)	(83.1)	(4.6)	(0.0)	(3.1)	(0.0)	(1.5)
전체		492	11.0	89.0 (100.0)	(3.7)	(1.4)	(85.8)	(2.3)	(0.9)	(3.0)	(0.2)	(2.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

54 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-13-2〉 수습시간 근속연수 산입 여부

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	산 입	미산입
사업체 성격	1	427	20.6	79.4 (100.0)	(98.8)	(1.2)
	2	65	25.4	74.6 (100.0)	(95.7)	(4.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	18.1	81.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	14	28.6	71.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	6	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	7	20	25.0	75.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	10	41	17.5	82.5 (100.0)	(97.0)	(3.0)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	58.3	41.7 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	13	43	16.3	83.7 (100.0)	(97.2)	(2.8)
	14	165	16.9	83.1 (100.0)	(98.5)	(1.5)
종업원수 범주	0	165	25.6	74.4 (100.0)	(98.3)	(1.7)
	1	57	14.0	86.0 (100.0)	(98.0)	(2.0)
	2	31	19.4	80.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	6	226	18.9	81.1 (100.0)	(98.3)	(1.7)
노조 유무	0	379	21.1	78.9 (100.0)	(98.6)	(1.4)
	1	39	26.3	73.7 (100.0)	(96.4)	(3.6)
	2	74	18.6	81.4 (100.0)	(98.2)	(1.8)
전 체		492 (100.0)	21.2	78.8 (100.0)	(98.5)	(1.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

었다. 이에 비해 2007년 분석의 규정비율은 다소 낮다. 그러나 수습기간으로 가장 많았던 경우는 3개월로 별 다른 차이를 보이지 않았다.

취업규칙 또는 근로계약에 의하여 일정한 기간을 수습기간으로 설정하면서 이를 근속기간에 산입할 것인가는 또 다른 문제이다. 취업규칙 또는 근로계약에 의하여 일정한 기간을 수습기간으로 하는 경우, 이러한 수습기간을 정규 종업원으로서의 근속기간에 산입한다고 보는 것이 일반적이다. 즉, 분석대상 취업규칙 가운데 근속연수 산입에 대하여 규정하고 있는 경우는 78.8%였고, 그 중 98.5%가 수습기간을 근속연수에 산입하는 것으로 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 수습기간의 근속연수 산입 여부에 대하여 규정을 두고 있는 경우가 전체의 71.9%였고, 규정이 있는 경우 중 대부분이 수습기간을 근속연수에 산입하는 것으로 규정하고 있었다. 따라서 2007년 분석결과와 대동소이하다고 하겠다.

바. 수습기간중 채용취소

수습계약은 그 자체로서 유효한 근로계약이지만 정규 종업원으로서의 적격성이 없다고 판단되는 경우에는 본채용을 거절할 수 있다는 의미에서 사용자에게 해약권이 유보되어 있는 것으로 이해하는 것이 일반적 통설이다.⁴⁷⁾ 이러한 점에서 본다면 수습계약에 의하여 근로계약이 성립되는 이상 사용자가 일방적으로 수습기간 도중 또는 종료 후에 본채용을 거절하는 것은 ‘해고’에 해당하기 때문에 사용자가 본채용을 거절하려면 근로기준법상 “정당한 이유”(제23조 제1항)가 있어야 한다. 그러나 유보된 해약권의 행사에 있어서는 정규 종업원의 해고시에 요청되는 정당사유 판단의 엄격성에 비하여 상대적으로 유연하기 때문에 해고사유를 폭넓게 해석할 수밖에 없다.⁴⁸⁾

47) 김유성(2005), 『노동법 I』, 법문사, 73~74쪽; 김형배(2005), 앞의 책, 254쪽; 임종률(2007), 앞의 책, 378쪽; 이병태(2003), 앞의 책, 597쪽; 대법원 2001. 2. 23. 선고, 99두10889 판결.

48) 수습 근로자의 경우 대법원 1994. 1. 11 선고, 92다44695 판결에서는 통상의 근로자에 대한 해고와 동일한 기준에 따라야 한다고는 볼 수 없고, ‘합리적인 이

56 취업규칙분석(II)

〈표 III-14〉 수습기간중 채용취소(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	근무성적 불량인 자	직무수행 부족한 자	기 타
사업체 성격	1	427	14.5	85.5 (100.0)	(75.9)	(78.1)	(29.0)
	2	65	21.5	78.5 (100.0)	(70.6)	(78.4)	(37.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	3	142	12.7	87.3 (100.0)	(73.4)	(80.6)	(24.2)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(72.7)	(90.9)	(36.4)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(75.0)	(83.3)	(33.3)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(100.0)	(40.0)	(20.0)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(68.8)	(75.0)	(50.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(100.0)	(75.0)	(12.5)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(75.0)
	10	41	12.2	87.8 (100.0)	(72.2)	(66.7)	(27.8)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(100.0)	(25.0)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(50.0)
	13	43	9.3	90.7 (100.0)	(79.5)	(84.6)	(17.9)
	14	165	12.1	87.9 (100.0)	(76.6)	(75.9)	(33.1)
종업원수 범주	0	165	20.6	79.4 (100.0)	(70.2)	(72.5)	(25.2)
	1	57	8.8	91.2 (100.0)	(69.2)	(82.7)	(25.0)
	2	31	19.4	80.6 (100.0)	(88.0)	(84.0)	(28.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(100.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(66.7)
노조 유무	0	379	16.4	83.6 (100.0)	(76.3)	(79.8)	(28.1)
	1	39	12.8	87.2 (100.0)	(70.6)	(67.6)	(50.0)
	2	74	12.2	87.8 (100.0)	(73.8)	(75.4)	(29.2)
전 체		492 (100.0)	9.1	90.9 (100.0)	(75.4)	(77.9)	(29.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

본 분석에 따르면 수습기간중 채용취소를 규정하고 있는 비율은 90.9%로 상당히 높은 규정률을 보였다. 채용취소의 사유로는 직무수행(능력)이 부족한 자가 77.9%로 가장 많았고, 근무성적이 불량인 자가 75.4%로 나타났다. 기타 사유 중에는 계속적 근무가 부적당한 자, 건강상태가 좋지 않은 자, 입사시 제출서류를 허위로 기재한 자 등이 있었다. 이는 채용결격사유와 유사한 측면이 있다.

한편 1993년 분석에서는 수습기간중 채용취소 항목을 조사하지 않았다. 따라서 시계열적 분석이 불가능한 부분으로 남아 아쉬운 감이 크다. 그러나 최근 경기침체와 기업의 국제 경쟁력 강화 요청으로 근로자에 대한 수습, 시용 등 이른바 ‘과도적 근로관계’가 근로자에 대한 선택 및 노동력 평가의 기회로 활용되는 것은 당연한 요청이라 하겠다. 다만, 이러한 기업의 요청에도 불구하고 수습, 시용 등의 과정이 청년층을 중심으로 하는 고용기회의 확대와 근로자 보호라는 두 가지 목적 모두에 부합하는 실현 가능한 방안 마련의 계기로 활용되어야 할 것이다.

사. 근로계약 체결

근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 그 대상(代償)으로서의 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계속적 채권계약을 말한다(근로기준법 제2조 4호 참조). 최근 개정(2007. 7. 27)된 근로기준법 제17조에 따르면 근로계약은 반드시 서면으로 체결하도록 되어 있다.

분석대상 취업규칙 중 근로계약서 체결에 대하여 규정을 하고 있는 것은 76.1%이고, 나머지 23.9%는 개별 근로계약에 대한 규정을 두고 있지 않았다. 지금까지 노동관계법령이 서면근로계약서를 요구하지 않아 구두의 계약도 가능하였지만, 이번 근로기준법 개정에 따라 이제부터는 개별적으로 근로계약서를 작성하여야 한다. 물론 취업규칙에 규정을 두고 있

유’가 있으면 본채용을 거절할 수 있다고 보았다. 또 대법원 1992. 8. 18. 선고 92다15710 판결은 ‘객관적이고 합리적인 이유’가 있으면 본채용을 거절할 수 있다고 한다.

58 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-15〉 개별근로계약서 작성 여부

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	25.4	74.6
	2	65	14.1	85.9
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	66.7	33.3
	3	142	26.2	73.8
	4	14	14.3	85.7
	5	16	37.5	62.5
	6	7	14.3	85.7
	7	20	20.0	80.0
	8	11	36.4	63.6
	9	7	85.7	14.3
	10	41	17.1	82.9
	11	5	0.0	100.0
	12	13	0.0	100.0
	13	43	20.9	79.1
	14	165	23.2	76.8
종업원수범주	0	165	25.5	74.5
	1	57	19.3	80.7
	2	31	32.3	67.7
	3	2	0.0	100.0
	4	6	66.7	33.3
	5	5	40.0	60.0
노조유무	6	226	21.2	78.8
	0	379	23.0	77.0
	1	39	43.6	56.4
전 체	2	74	17.6	82.4
		492(100.0)	23.9	76.1

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수림업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

지 않더라도 개별 근로계약서를 작성하여 왔을 가능성도 있지만, 개정 근로기준법의 시행이 2008년 1월 27일부터 이므로 이에 따른 취업규칙의 변화도 예견할 수 있다.

산업별로도 비슷한 규정률을 보인다. 즉, 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 76.9%, 부동산 임대 및 사업서비스업이 82.9%, 제조업이 73.8%로 나타났다. 노조 유무와의 상관관계를 보면, 노조가 있는 사업장의 취업규칙 규정률이 상대적으로 낮게 나타났다. 즉, 노조가 없는 사업장은 82.4%인 데 비하여 노조가 있는 사업장은 56.4%, 노조의 유무를 알 수 없는 사업장은 77.0%로 나타났다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 노조의 유무를 알 수 없는 취업규칙이 대부분이기 때문에 이러한 규정률의 차이를 노조 유무에 의한 차이라고 말하기는 다소 어려운 측면이 있다.

한편 1993년 분석에서는 개별 근로계약 체결 여부에 대하여 조사하였기 때문에, 개별 근로계약서 작성 여부와는 별개일 수 있다. 어쨌든 1993년의 개별 근로계약 체결 여부에 대한 규정을 두고 있는 경우는 분석대상 취업규칙 중 31.7%로 낮은 편에 속한다. 반면 2007년 취업규칙분석에서는 개별 근로계약서 작성 여부에 대하여 규정을 두고 있는 경우가 76.1%에 해당하여 매우 높게 나타났다. 물론 작성 여부에 관한 규정이기 때문에 ‘작성하지 않는다’ 또는 ‘작성한다’로 되어 있는 경우를 파악할 수 없다는 한계점을 가지고 있기는 하지만, 적어도 근로계약서 작성이라는 것에 대하여 인식하고 취업규칙에 이를 반영하고 있다는 점에 그 의의가 있다.

3. 보 상

가. 임 금

임금이란 사용자가 근로의 대가(對價)로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다(근로기준법 제2조 5호). ‘사용자’가 ‘근로의 대상’으로 ‘근로자에게 지급’하는 것인 이상 그 ‘명칭이나 형태 여하를 불문’한다는 것이다. 따라서 근로자가 사용자에게 제공하는 노동력 제공에 대한 반대급부(反對給付)이어야 하므로, 근로에

대한 대가성이 없는 성격의 금품은 여기에서 제외된다.

1) 임금의 구성요소

앞에서 언급한 바와 같이, 사용자가 근로의 대상으로 지급하는 것인 이상 그 명칭이나 형식 여하를 불문하고 임금에 포함된다. 즉, 임금이라고 불릴 수 있는 것은 “근로의 대상”이 되는 것으로 근로제공의 반대급부여야 한다. 그러나 사용자가 지급하는 금품은 그 명목·목적이 매우 다양하여 근로의 대상인지 여부가 명확하지 않다.

일반적으로 업무수행에 소요되는 실제비용을 보상하는 실비변상적 성격을 가진 것은 임금에 포함되지 않기 때문에 출장비, 정보비, 교제비, 해외근무수당, 작업용품대, 작업용품 제공 등은 임금이 아니다. 그러나 실비보상의 명목이라고 하더라도 대학교수의 연구수당·학생지도비⁴⁹⁾ 또는 종합병원 과장급 의사의 의학연구비⁵⁰⁾ 등 일정 범위의 종업원에게 정기적·계속적으로 일정액을 지급하는 경우에는 임금에 해당한다.

마찬가지 차원에서 사용자가 의례적·호의적으로 지급하는 금품은 임금이 아니다. 결혼축의금, 상병위로금 등이 그 전형에 속하고, 이들은 취업규칙에 지급의무와 지급조건이 명시되어 있더라도 임금으로 인정되지 않는다.

분석대상 취업규칙 가운데 임금의 구성에 대하여 규정을 가지고 있는 것은 전체의 88.5%였다. 규정을 가지고 있는 취업규칙 중 임금의 구성요소로 가장 많이 인정된 것은 기본급으로 76.0%이고 그 다음으로 제수당이 66.0%이다.

한편 1993년의 분석에서는 임금의 구성요소를 규정하고 있는 것이 분석대상 취업규칙 중 70.0%였다. 따라서 2007년 분석결과가 그보다 약 18.5%포인트 높게 나타났다. 구성요소 내용을 보면, 기본급에 대한 규정이 1993년에는 57.2%로 제수당을 규정한 55.9%와 비슷하게 나타났다. 반면 2007년 분석에서는 기본급에 대한 규정이 76.0%로 가장 높게 나타났다. 이에 대해 여러 가지 분석이 가능하겠지만, 최근에 연봉제 등 성과와

49) 대법원 1977. 9. 28. 선고, 77다300 판결.

50) 대법원 1994. 9. 13. 선고, 94다21580 판결.

〈표 III-16〉 임금의 구성요소(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	기본급	제수당	복리 후생비	상여금	법정 수당	업적금	기타	별도 규정
사업체 성격	1	427	19.4	80.6 (100.0)	(75.9)	(66.6)	(0.9)	(20.1)	(21.8)	(4.4)	(11.0)	(20.9)
	2	65	21.5	78.5 (100.0)	(76.5)	(60.8)	(7.8)	(23.5)	(29.4)	(2.0)	(7.8)	(21.6)
산 업 분 류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	3	142	21.8	78.2 (100.0)	(76.6)	(66.7)	(0.0)	(19.8)	(26.1)	(2.7)	(12.6)	(18.9)
	4	14	28.6	71.4 (100.0)	(60.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)	(10.0)	(30.0)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(71.4)	(57.1)	(0.0)	(21.4)	(14.3)	(0.0)	(7.1)	(28.6)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(0.0)	(80.0)	(40.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(72.2)	(55.6)	(0.0)	(16.7)	(27.8)	(0.0)	(11.1)	(27.8)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(57.1)	(42.9)	(0.0)	(14.3)	(28.6)	(0.0)	(0.0)	(42.9)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(50.0)	(16.7)	(50.0)	(50.0)	(16.7)	(33.3)	(16.7)
	10	41	12.2	87.8 (100.0)	(69.4)	(66.7)	(0.0)	(22.2)	(19.4)	(2.8)	(8.3)	(25.0)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(92.3)	(76.9)	(15.4)	(23.1)	(23.1)	(15.4)	(7.7)	(7.7)
	13	43	32.6	67.4 (100.0)	(79.3)	(65.5)	(0.0)	(20.7)	(27.6)	(3.4)	(6.9)	(24.1)
	14	165	18.2	81.8 (100.0)	(77.8)	(69.6)	(2.2)	(17.8)	(19.3)	(4.4)	(11.1)	(18.5)
종 업 원 수 범 주	0	165	22.4	77.6 (100.0)	(76.6)	(63.3)	(1.6)	(18.0)	(21.1)	(7.8)	(10.2)	(21.9)
	1	57	22.8	77.2 (100.0)	(84.1)	(68.2)	(2.3)	(31.8)	(31.8)	(4.5)	(9.1)	(15.9)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(60.7)	(60.7)	(0.0)	(10.7)	(17.9)	(0.0)	(3.6)	(28.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(60.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	19.5	80.5 (100.0)	(76.4)	(68.1)	(2.2)	(20.3)	(22.0)	(1.6)	(13.2)	(20.9)
노조 유무	0	379	20.1	79.9 (100.0)	(76.6)	(65.3)	(1.3)	(21.5)	(23.8)	(4.3)	(10.2)	(21.1)
	1	39	12.8	87.2 (100.0)	(76.5)	(76.5)	(5.9)	(23.5)	(26.5)	(5.9)	(8.8)	(20.6)
	2	74	23.0	77.0 (100.0)	(75.4)	(64.9)	(1.8)	(14.0)	(15.8)	(1.8)	(14.0)	(21.1)
전 체		492 (100.0)	11.5	88.5 (100.0)	(76.0)	(66.0)	(1.8)	(20.5)	(22.8)	(4.1)	(10.6)	(20.9)

주 : 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

62 취업규칙분석(II)

연동되는 급여체계를 도입한 기업들이 증가하면서 수당의 항목을 나누지 않고, 포괄적으로 산정하는 경우가 많아 임금체계의 단순화 현상을 보여주고 있는 것으로 추측된다. 다만, 그렇다고 하더라도 여전히 제수당에 대한 비중은 66.0%로 그다지 낮은 편은 아니라는 점도 주목된다.

2) 임금의 지급시기

임금은 근로자의 생활에 필수적인 소득의 원천이다. 따라서 근로기준법은 그 지급방법에 대하여 “통화”로 “직접” 근로자에게 “전액”을 “매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여” 지급하도록 규정하고 있다(근로기준법 제43조 제1항 및 제2항). 즉, 근로기준법은 임금의 지급과 관련하여 통화 지급 원칙, 직접지급의 원칙, 전액지급의 원칙, 정기지급의 원칙을 규정하고 있는 것이다.

임금의 지급시기는 취업규칙의 필수적 기재사항이다(근로기준법 제93조 2호). 그러나 지급시기의 결정은 취업규칙이나 개별 근로계약에 의하여 자유로이 정할 수 있으며, 1월을 기준으로 하여 특정일을 정하거나(예컨대, 매월 17일 등) 매주 월요일 등을 임금 지급일로 정할 수 있지만 매월 수 달의 20일, 매월 15일부터 25일까지 또는 매월 첫째 월요일과 같이 부정확하게는 정할 수 없다. 이는 부정기적 지급으로 인한 근로자의 생계 곤란을 가져올 수 있기 때문이다.

분석대상이 되는 취업규칙 가운데 임금 지급시기에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 93.4%였다. 앞에서 언급한 바와 같이 임금 지급의 시기는 취업규칙의 필수적 기재사항으로 반드시 기재되어 있어야 하는 것이다. 규정상 나타나 있는 내용을 보면, 매월(59.2%)로 규정되어 있는 경우가 가장 많다. 그 다음으로 많은 비율이 익월(32.4%)로 규정되어 있는 것인데 이는 근로기준법에 위반된다. 해당 월에 근로한 부분에 대하여서는 해당 월에 임금을 지급해야 하기 때문이다. 1993년 연구에서는 분석대상 취업규칙 가운데 임금 지급시기를 규정하고 있는 경우가 93.7%로 거의 대부분이 규정하고 있었으며, 이는 2007년 분석결과와 매우 비슷한 수준이었다.

한편 임금의 지급시기는 앞에서 언급한 바와 같이 일정하게 정해져야

한다. 그러나 근로자의 예기치 못한 사정으로 인한 경우에 근로자에게 임금을 임시로 지급하는 것이 임금만으로 살아가는 근로자에게는 현실적으로 더 유용할 수 있다. 이에 따라 근로기준법 제45조는 이와 같은 사태에 대비하여 비상시 임금지급을 규정하고 있다. 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상시의 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대하여 임금을 지급하여야 한다(근로기준법 제45조). 여기에서 “그 밖에 대통령령으로 정한 비상한 경우”란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우, 혼인 또는 사망한 경우, 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우가 이에 해당한다(근로기준법 시행령 제25조).

분석대상 취업규칙 가운데 75.5%가 비상시 임금지급 사유를 규정하고 있어서 비교적 높은 규정비율을 보이고 있다. 산업별로 보면 제조업의 경우가 66.9%로 상대적으로 높은 규정률을 보였으며, 종업원규모별로는 100인 이상 299인 미만의 경우가 66.7%로 가장 높게 나타났다. 또 규정하고 있는 내용 중 가장 많은 것은 근로자와 가족의 출산, 질병, 재해의 경우로 90.4%였으며, 혼인 또는 사망의 경우도 83.3%로 나타났다. 그리고 퇴직 또는 해고시에도 임금을 지급하는 경우가 16.2%로 나타났다. 기타의 사유 중에는 1주일 이상 귀향시 지급하는 경우, 천재지변의 경우, 부득이하게 근로자 본인이 청구하는 경우 등이 있다. 1993년 분석에서는 비상시 임금지급에 대하여 73.2%가 규정하고 있어서 2007년 취업규칙 분석결과와 비슷한 수치를 보였다. 지급사유별로는 근로자와 가족의 출산, 질병, 재해의 경우가 1993년 73.2% 가운데 70.1%(백분율로 다시 환산하면 95.8%)로 2007년 90.4% 보다 약간 높게 나타났다.

3) 임금결정방식

분석대상 취업규칙 중 임금결정방식을 규정하고 있는 것은 36.4%에 불과했다. 산업별로는 통신업과 금융 및 보험업의 규정비율이 각각 72.7%, 85.7%로 상당히 높게 나타났지만, 해당되는 취업규칙의 수 자체가 적기 때문에 큰 의미를 부여하기에는 어려운 측면이 있다. 임금결정방식을 규

64 취업규칙분석(II)

정하고 있는 경우에 가장 높은 비율을 보였던 규정형식은 별도규정(44.1%) 방식이다. 결국 임금과 관련한 내용은 별도의 급여 관련 특별규정으로 정하는 경우가 많을 것으로 생각된다. 단체교섭으로 결정하는 경우도 생각보다 적어서 전체의 6.2%에 불과하였고, 노동조합이 있는 경우라 하더라도 취업규칙에 규정하고 있는 경우는 16.7%에 지나지 않았다.

한편 1993년 분석은 임금결정방식에 대하여 규정하고 있는 경우가 10.1%로 2007년의 36.4%보다 상당히 낮게 나타났다. 1993년 임금결정방식 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것이 취업규칙에 의하는 경우로, 이것은 2007년 별도의 규정으로 규정한 것과 동일한 것으로 볼 수 있다. 단체협약에 의한 경우로 규정하고 있는 경우가 적은 것은 대부분의 분석대상이 소규모 사업장으로 노동조합이 없는 경우가 대부분인 것으로 보이며, 노동조합이 있다고 하더라도 노동조합과 합의한 내용을 별도의 임금 규정(또는 임금대장)에 규정하여 관리하는 경우가 대부분이기 때문으로 보인다.

나. 상여금 지급

1) 상여금 지급기준

분석대상 취업규칙 중 상여금 지급기준에 관하여 규정하고 있는 것은 전체의 63.0%이다. 산업별로는 제조업의 경우가 67.4%로 전체보다 약간 높았고, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우도 64.2%로 전체 규정 비율보다 약간 높았다. 다른 산업에서도 전체 규정비율과 비슷하게 나타났다. 규모별로 살펴보면 50인 미만 사업장의 경우에 63.6%로 전체 규정 비율과 비슷하다. 노조의 유무에 따른 차이점은 발견할 수 없다.

규정을 가지고 있는 취업규칙 중에서 상여금 지급기준으로 가장 많이 규정되어 있는 항목은 기본급으로 35.7%, 별도규정이 33.5%로 나타났다. 그러나 통상임금이나 평균임금을 기준으로 하는 것으로 규정되어 있는 경우는 각각 4.7%, 2.3%로 매우 낮게 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 상여금 지급기준을 규정하고 있는 경우가 분석대상 중 47.7%였다. 2007년 분석의 경우 상여금 지급기준에 관하여 정

〈표 III-17〉 임금 지급시기

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	매 월	익 월	별도 규정
사업체 성격	1	427	6.2	93.8 (100.0)	(59.1)	(32.7)	(8.1)
	2	65	9.4	90.6 (100.0)	(60.3)	(29.3)	(10.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	3	142	5.1	94.9 (100.0)	(56.5)	(38.2)	(5.3)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(45.5)	(36.4)	(18.2)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(43.8)	(6.3)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(55.0)	(35.0)	(10.0)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(54.5)	(36.4)	(9.1)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(57.1)	(14.3)	(28.6)
	10	41	12.5	87.5 (100.0)	(68.6)	(17.1)	(14.3)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(25.0)	(50.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(69.2)	(23.1)	(7.7)
	13	43	16.7	83.3 (100.0)	(51.4)	(40.0)	(8.6)
	14	165	5.5	94.5 (100.0)	(63.0)	(30.5)	(6.5)
종업원수 범주	0	165	6.2	93.8 (100.0)	(53.9)	(34.2)	(11.8)
	1	57	10.7	89.3 (100.0)	(64.0)	(32.0)	(4.0)
	2	31	10.0	90.0 (100.0)	(63.0)	(25.9)	(11.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(16.7)	(33.3)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(40.0)	(0.0)
	6	226	5.8	94.2 (100.0)	(61.8)	(32.1)	(6.1)
노조 유무	0	379	7.0	93.0 (100.0)	(59.7)	(31.4)	(8.9)
	1	39	0.0	100.0 (100.0)	(52.6)	(44.7)	(2.6)
	2	74	6.8	93.2 (100.0)	(60.9)	(30.4)	(8.7)
전 체		492 (100.0)	6.6	93.4 (100.0)	(59.2)	(32.4)	(8.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

66 취업규칙분석(II)

〈표 III-18〉 비상사 임금지급 사유(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	근로자와	혼인 또는	퇴직 또는	기 타
					가족이 출산, 질병, 재해	사망	해고	
사업체 성격	1	427	41.0	59.0 (100.0)	(90.5)	(84.5)	(16.7)	(37.3)
	2	65	52.3	47.7 (100.0)	(90.3)	(74.2)	(12.9)	(45.2)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	33.1	66.9 (100.0)	(88.4)	(86.3)	(16.8)	(28.4)
	4	14	64.3	35.7 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(20.0)	(40.0)
	5	16	37.5	62.5 (100.0)	(100.0)	(90.0)	(10.0)	(40.0)
	6	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(83.3)	(16.7)	(33.3)
	8	11	54.5	45.5 (100.0)	(100.0)	(80.0)	(20.0)	(40.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(25.0)
	10	41	41.5	58.5 (100.0)	(79.2)	(83.3)	(8.3)	(37.5)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	46.2	53.8 (100.0)	(85.7)	(71.4)	(0.0)	(57.1)
	13	43	53.5	46.5 (100.0)	(95.0)	(70.0)	(10.0)	(35.0)
	14	165	44.2	55.8 (100.0)	(90.2)	(80.4)	(21.7)	(46.7)
종업원수 범주	0	165	41.8	58.2 (100.0)	(88.5)	(82.3)	(12.5)	(38.5)
	1	57	43.9	56.1 (100.0)	(84.4)	(93.8)	(31.3)	(31.3)
	2	31	32.3	67.7 (100.0)	(90.5)	(85.7)	(23.8)	(38.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)
	6	226	44.2	55.8 (100.0)	(94.4)	(82.5)	(14.3)	(39.7)
노조 유무	0	379	43.3	56.7 (100.0)	(90.7)	(84.2)	(16.3)	(42.3)
	1	39	43.6	56.4 (100.0)	(81.8)	(86.4)	(31.8)	(36.4)
	2	74	37.8	62.2 (100.0)	(95.7)	(80.4)	(8.7)	(19.6)
전 체		492 (100.0)	24.5	75.5 (100.0)	(90.4)	(83.3)	(16.2)	(37.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수림어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-19〉 임금결정방식

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	단체 교섭	노사 협의회	임금규정에 일임	별도 규정	기 타
사업체 성격	1	427	64.4	35.6 (100.0)	(6.0)	(12.7)	(23.3)	(44.0)	(14.0)
	2	65	59.4	40.6 (100.0)	(7.7)	(11.5)	(23.1)	(46.2)	(11.5)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	3	142	65.5	34.5 (100.0)	(6.3)	(18.8)	(18.8)	(37.5)	(18.8)
	4	14	85.7	14.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	5	16	56.3	43.8 (100.0)	(0.0)	(14.3)	(42.9)	(28.6)	(14.3)
	6	7	85.7	14.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	7	20	55.0	45.0 (100.0)	(22.2)	(0.0)	(44.4)	(33.3)	(0.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(0.0)	(12.5)	(37.5)	(37.5)	(12.5)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(83.3)	(0.0)
	10	41	52.5	47.5 (100.0)	(15.8)	(10.5)	(15.8)	(52.6)	(5.3)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	12	13	61.5	38.5 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(40.0)	(40.0)
	13	43	69.0	31.0 (100.0)	(0.0)	(23.1)	(0.0)	(69.2)	(7.7)
	14	165	68.1	31.9 (100.0)	(5.8)	(9.6)	(26.9)	(40.4)	(17.3)
종업원수 범주	0	165	58.0	42.0 (100.0)	(7.4)	(10.3)	(26.5)	(44.1)	(11.8)
	1	57	62.5	37.5 (100.0)	(4.8)	(4.8)	(19.0)	(42.9)	(28.6)
	2	31	58.1	41.9 (100.0)	(0.0)	(7.7)	(38.5)	(53.8)	(0.0)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(40.0)	(40.0)	(0.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
노조 유무	6	226	70.2	29.8 (100.0)	(7.5)	(17.9)	(16.4)	(41.8)	(16.4)
	0	379	63.9	36.1 (100.0)	(5.2)	(11.9)	(22.2)	(46.7)	(14.1)
	1	39	52.6	47.4 (100.0)	(16.7)	(11.1)	(33.3)	(27.8)	(11.1)
전 체	2	74	67.6	32.4 (100.0)	(4.2)	(16.7)	(20.8)	(41.7)	(16.7)
		492 (100.0)	63.6	36.4 (100.0)	(6.2)	(12.5)	(23.3)	(44.1)	(13.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

한 것이 63.0%로 1993년보다 상당히 높아졌다고 하겠다. 이는 임금, 특히 상여금 등 성과연동급여 부분에 대한 노사간의 불필요한 분쟁을 줄이고 보다 명확한 기준을 제시하고자 노력한 결과로 볼 수 있다. 1993년 분석의 경우에는 기본급을 기준으로 하는 것이 규정을 가지고 있는 취업규칙의 반 이상을 차지하고, 별도규정(임금대장 등)을 두고 있는 경우가 약 27% 정도였다. 이에 비해 2007년 분석에서는 기본급을 기준으로 하는 것은 35.7%로 비율이 낮아진 반면, 별도규정을 통한 규정이 33.5%로 상대적으로 높아졌다.

2) 상여금 지급률

분석대상 취업규칙 가운데 상여금 지급률에 관하여 규정하고 있는 것은 전체의 58.2%이다. 산업별로는 제조업이 62.1%로 가장 높고, 그 다음으로 나타났고, 기타 공공·사회 및 개인서비스업은 59.1%의 순이다. 종업원 규모별로는 50인 미만 사업장이 55.8%로 전체 규정률과 비슷하였다. 노조의 유무에 따른 상여금 지급률 차이는 별로 보이지 않았다.

상여금 지급률에 대하여 규정하고 있는 취업규칙 가운데 구체적인 지급률을 알 수 없는 상태로 규정하고 있는 경우가 52.9%로 가장 많았다. 그 다음으로는 100~200%를 지급하도록 규정되어 있는 것이 14.1%, 201~300% 지급이 11.3% 순으로 나타났다.

한편 2007년 분석결과와 1993년 분석을 비교하면, 규정을 가지고 있는 경우가 각각 58.2%와 78.7%로 2007년 분석의 경우 상당히 낮게 나타났다. 이는 임금 전반에 대하여 별도규정을 두고 있는 것으로 나타난 취업규칙이 2007년의 경우가 상대적으로 많은 것으로 볼 때, 관련 규정을 별도로 두고 있는 것으로 추측된다. 규정이 있는 취업규칙 가운데 1993년의 경우에는 100~200% 지급을 규정한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 별도규정을 통하는 경우가 많았다. 이에 비해 2007년의 경우에는 상여금 지급비율에 대하여 규정을 두고 있기는 하지만 그 구체적 비율을 알 수 없는 경우가 많았다. 임금협약이나 단체협약에서 규정하기 때문으로 상여금 지급 등을 별도로 규정하거나 외환위기 이후 일률적인 지급이 어려워졌던 것으로 보인다.

3) 상여금 지급시기

분석대상 취업규칙 중 상여금의 지급시기를 규정하고 있는 것은 전체의 71.5%로 비교적 높은 편이다. 산업별로는 제조업이 62.7%로 전체규정보다는 낮은 편이고, 기타 공공·사회 및 개인서비스업도 67.3%로 약간 낮은 편이다. 종업원규모별로는 100인 이상 299인 미만 사업장이 77.4%로 규정률이 가장 높았다. 50인 미만 사업장과 50인 이상 100인 미만 사업장은 각각 61.2%, 57.9%로 전체 규정률보다는 다소 낮게 나타났다.

규정을 가지고 있는 취업규칙 가운데 그 지급시기가 구체적으로 나타나지 않아 알 수 없는 경우가 가장 많은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 별도의 규정을 두고 있는 경우가 22.1%로 나타났다. 앞에서 살펴 본 바와 마찬가지로 임금에 대하여서는 별도의 규정을 두어 규율하는 경우가 많은 것으로 추정된다. 그 외에 구체적인 시기를 지정한 경우에는 구정(18.9%), 추석(17.9%), 하기휴가(14.0%) 등의 순으로 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 규정이 있는 경우가 77.1%였는데, 이는 2007년 분석과 비교하여 볼 때 그 규정비율이 약간 높은 것이었다. 1993년 분석에서도 규정시기를 별도로 규정한 경우가 가장 많았고, 시기를 구체화한 경우에는 추석, 구정, 하기휴가, 연말 순으로 나타났다. 상여금은 임금 이외의 별도의 금액으로 보다 생활비가 많이 필요한 특정시기를 지정한 영향으로 추정된다.

다. 퇴직금

일반적으로 퇴직금이란 그 명칭 여하를 불문하고 사용자가 근로자에게 퇴직을 이유로 지급하는 급여, 즉 임금을 말한다. 그러나 좁은 의미로는 노동관계법에 의하여 그 지급이 강제되는 법정퇴직금을 말한다. 근로기준법은 1961년 12월 4일 이래 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다”라고 규정하여, 사용자에게 대하여 일정수준의 퇴직금을 근로자에게 지급하도록 강제하여 왔다. 퇴직금은 근로자의

70 취업규칙분석(II)

〈표 III-20〉 상여금 지급기준

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	기본급	통상 임금	평균 임금	별도 규정	알수 없음
사업체 성격	1	427	35.7	64.3 (100.0)	(35.0)	(5.3)	(2.3)	(31.2)	(26.3)
	2	65	46.9	53.1 (100.0)	(41.2)	(0.0)	(2.9)	(52.9)	(2.9)
산업 분류	1	1	0.0	100.0(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	32.6	67.4 (100.0)	(38.7)	(3.2)	(2.2)	(28.0)	(28.0)
	4	14	50.0	50.0 (100.0)	(28.6)	(14.3)	(0.0)	(28.6)	(28.6)
	5	16	33.3	66.7 (100.0)	(40.0)	(10.0)	(10.0)	(30.0)	(10.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	7	20	35.0	65.0 (100.0)	(38.5)	(0.0)	(0.0)	(61.5)	(0.0)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)
	10	41	30.8	69.2 (100.0)	(25.9)	(3.7)	(7.4)	(25.9)	(37.0)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	46.2	53.8 (100.0)	(28.6)	(0.0)	(0.0)	(57.1)	(14.3)
	13	43	50.0	50.0 (100.0)	(47.6)	(4.8)	(0.0)	(42.9)	(4.8)
	14	165	35.8	64.2 (100.0)	(35.3)	(5.9)	(1.0)	(31.4)	(26.5)
종업원수 범주	0	165	36.4	63.6 (100.0)	(30.1)	(5.8)	(1.0)	(32.0)	(31.1)
	1	57	46.3	53.7 (100.0)	(37.9)	(6.9)	(6.9)	(44.8)	(3.4)
	2	31	16.7	83.3 (100.0)	(44.0)	(4.0)	(4.0)	(32.0)	(16.0)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	38.3	61.7 (100.0)	(37.0)	(4.4)	(1.8)	(31.3)	(25.6)
	1	39	32.4	67.6 (100.0)	(32.0)	(12.0)	(4.0)	(52.0)	(0.0)
	2	74	32.4	67.6 (100.0)	(32.0)	(2.0)	(4.0)	(34.0)	(28.0)
전 체		492 (100.0)	37.0	63.0 (100.0)	(35.7)	(4.7)	(2.3)	(33.5)	(23.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-21〉 상여금 지급률

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	100	201	301	401	500%	알수 없음
					~200%	~300%	~400%	~500%	이상	
사업체 성격	1	427	40.6	59.4 (100.0)	(12.8)	(12.0)	(10.0)	(2.0)	(10.8)	(52.4)
	2	65	50.0	50.0 (100.0)	(25.0)	(6.3)	(9.4)	(0.0)	(3.1)	(56.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	37.9	62.1 (100.0)	(18.4)	(11.5)	(10.3)	(1.1)	(12.6)	(46.0)
	4	14	50.0	50.0 (100.0)	(14.3)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(71.4)
	5	16	43.8	56.3 (100.0)	(11.1)	(44.4)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)
	7	20	35.0	65.0 (100.0)	(23.1)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(15.4)	(53.8)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(85.7)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
	10	41	35.0	65.0 (100.0)	(7.7)	(3.8)	(7.7)	(0.0)	(11.5)	(69.2)
	11	5	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	61.5	38.5 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)
	13	43	50.0	50.0 (100.0)	(19.0)	(14.3)	(9.5)	(0.0)	(0.0)	(57.1)
	14	165	40.1	59.9 (100.0)	(11.3)	(11.3)	(11.3)	(4.1)	(11.3)	(50.5)
종업원수 범주	0	165	44.2	55.8 (100.0)	(14.3)	(13.2)	(7.7)	(1.1)	(12.1)	(51.6)
	1	57	50.0	50.0 (100.0)	(17.9)	(14.3)	(14.3)	(0.0)	(7.1)	(46.4)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(23.1)	(15.4)	(3.8)	(3.8)	(7.7)	(46.2)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(66.7)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)
노조 유무	0	379	42.8	57.2 (100.0)	(15.0)	(12.1)	(10.3)	(1.9)	(10.3)	(50.5)
	1	39	42.1	57.9 (100.0)	(18.2)	(4.5)	(9.1)	(4.5)	(9.1)	(54.5)
	2	74	36.5	63.5 (100.0)	(8.5)	(10.6)	(8.5)	(0.0)	(8.5)	(63.8)
전 체		492 (100.0)	41.8	58.2 (100.0)	(14.1)	(11.3)	(9.9)	(1.8)	(9.9)	(52.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

72 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-22〉 상여금 지급시기(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
사업체 성격	1	427	36.3	63.7 (100.0)	(2.9)	(4.0)	(4.8)	(4.4)	(1.5)	(7.7)	(0.4)	(2.6)	(3.3)	(2.6)	(0.7)	(8.5)
	2	66	47.7	52.3 (100.0)	(5.9)	(2.9)	(0.0)	(2.9)	(0.0)	(2.9)	(2.9)	(2.9)	(0.0)	(2.9)	(2.9)	(2.9)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	37.3	62.7 (100.0)	(2.2)	(6.7)	(6.7)	(5.6)	(1.1)	(9.0)	(0.0)	(4.5)	(3.4)	(4.5)	(0.0)	(9.0)
	4	14	50.0	50.0 (100.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(28.6)
	5	16	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	35.0	65.0 (100.0)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(7.7)	(7.7)	(7.7)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(7.7)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	10	41	36.6	63.4 (100.0)	(3.8)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(3.8)	(7.7)	(3.8)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(3.8)	(3.8)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	46.2	53.8 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	41.9	58.1 (100.0)	(4.0)	(4.0)	(0.0)	(4.0)	(0.0)	(4.0)	(0.0)	(4.0)	(0.0)	(4.0)	(4.0)	(4.0)
	14	165	32.7	67.3 (100.0)	(2.7)	(3.6)	(4.5)	(4.5)	(0.9)	(8.1)	(0.0)	(1.8)	(3.6)	(1.8)	(0.9)	(9.0)
종 업 원 수 범 주	0	165	38.8	61.2 (100.0)	(4.0)	(5.9)	(5.0)	(5.0)	(4.0)	(6.9)	(1.0)	(4.0)	(3.0)	(4.0)	(1.0)	(8.9)
	1	57	42.1	57.9 (100.0)	(6.1)	(3.0)	(6.1)	(0.0)	(0.0)	(3.0)	(3.0)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(6.1)
	2	31	22.6	77.4 (100.0)	(0.0)	(4.2)	(4.2)	(4.2)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(4.2)	(4.2)	(4.2)	(0.0)	(8.3)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	37.7	62.3 (100.0)	(3.0)	(3.8)	(5.1)	(4.7)	(1.3)	(8.5)	(0.4)	(2.5)	(3.4)	(2.5)	(0.8)	(9.3)
	1	39	43.6	56.4 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	35.1	64.9 (100.0)	(6.3)	(6.3)	(2.1)	(4.2)	(2.1)	(4.2)	(2.1)	(4.2)	(2.1)	(4.2)	(2.1)	(4.2)
전 체		492 (100.0)	28.5	71.5 (100.0)	(3.3)	(3.9)	(4.2)	(4.2)	(1.3)	(7.2)	(0.7)	(2.6)	(2.9)	(2.6)	(1.0)	(7.8)

〈표 III-22〉의 계속

		추석	신정	구정	김장	하가 휴가	연 2회	연 3회	연 4회	연말	별도 규정	기타	알 수 없음
사업체 성격	1	(18.4)	(2.2)	(19.5)	(0.4)	(14.3)	(0.7)	(1.5)	(3.3)	(6.6)	(20.6)	(7.7)	(35.7)
	2	(14.7)	(0.0)	(14.7)	(0.0)	(11.8)	(2.9)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(35.3)	(5.9)	(17.6)
산업 분류	1	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	3	(16.9)	(0.0)	(18.0)	(1.1)	(14.6)	(2.2)	(2.2)	(3.4)	(4.5)	(22.5)	(4.5)	(36.0)
	4	(42.9)	(14.3)	(14.3)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(28.6)
	5	(0.0)	(12.5)	(25.0)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(12.5)	(12.5)	(12.5)	(12.5)	(37.5)
	6	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	7	(15.4)	(7.7)	(15.4)	(0.0)	(0.0)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(38.5)	(0.0)	(30.8)
	8	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(12.5)	(37.5)
	9	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)
	10	(11.5)	(0.0)	(11.5)	(0.0)	(11.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(26.9)	(0.0)	(46.2)
	11	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(28.6)	(0.0)	(42.9)
	13	(20.0)	(4.0)	(24.0)	(0.0)	(16.0)	(0.0)	(4.0)	(0.0)	(12.0)	(24.0)	(12.0)	(12.0)
	14	(22.5)	(1.8)	(23.4)	(0.0)	(17.1)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(9.0)	(17.1)	(10.8)	(35.1)
종업원 수범주	0	(21.8)	(3.0)	(22.8)	(1.0)	(15.8)	(2.0)	(1.0)	(4.0)	(7.9)	(25.7)	(5.9)	(26.7)
	1	(21.2)	(0.0)	(24.2)	(0.0)	(12.1)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(9.1)	(21.2)	(9.1)	(33.3)
	2	(20.8)	(4.2)	(25.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(4.2)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(4.2)	(25.0)
	3	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
	5	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(25.0)
노조 유무	0	(20.3)	(1.0)	(12.1)	(0.4)	(9.9)	(0.5)	(0.8)	(1.4)	(4.7)	(22.0)	(5.5)	(21.5)
	1	(4.5)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(0.0)	(36.4)	(4.5)	(27.3)
	2	(12.5)	(4.2)	(12.5)	(0.0)	(6.3)	(0.0)	(2.1)	(6.3)	(4.2)	(16.7)	(6.3)	(50.0)
전 체		(17.9)	(2.0)	(18.9)	(0.3)	(14.0)	(1.0)	(1.3)	(2.9)	(6.2)	(22.1)	(7.5)	(33.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

74 취업규칙분석(II)

연령과 관계없이 일시금으로 지급되기 때문에 근로자의 퇴직 이후 안정적인 노후·생활 보장에 기여하지 못하는 경우가 많았다. 이 문제를 해결하기 위하여 2005년 1월 27일에 「근로자 퇴직급여 보장법」이 제정되었고, 이에 따라 근로기준법의 퇴직금규정이 삭제되고 퇴직급여법에서 정한 바에 따르도록 개정되었다.

근로자 퇴직급여보장법은 퇴직금을 일시금으로 지급할 것인지(퇴직금제도), 아니면 퇴직연금 형식으로 장기간에 걸쳐 지급하도록 할 것인지(퇴직연금제도)를 선택하도록 하였다. 사용자는 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다(근로자 퇴직급여보장법 제4조 제1항). 이와 함께 퇴직금에 관한 사항은 취업규칙의 필수적 기재사항에 해당한다(근로기준법 제93조 5호).

분석대상 취업규칙 가운데 퇴직금 지급원칙에 대하여 규정하고 있는 경우는 역시 필수적 기재사항이라는 성격답게, 93.2%로 대부분 규정하고 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 94.1%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 93.8%로 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장에서도 93.9%, 규모를 알 수 없는 사업장도 92.0%의 높은 규정률을 보였다.

퇴직금 관련 규정을 가지고 있는 취업규칙 가운데 가장 많은 퇴직급여 지급형태로는 여전히 법정퇴직금을 규정하고 있는 경우가 83.3%로 가장 많았다. 기타의 사유 중에는 역시 임금에 관한 별도의 규정에 따르는 것을 규정하고 있는 경우가 대부분이었다.

한편 1993년 분석과 비교할 때 퇴직금 지급원칙을 규정하고 있는 경우는 93.6%로 거의 대부분이었으며 이는 2007년 분석결과와 비슷하다. 구체적 지급형태로는 2007년과 마찬가지로 법정퇴직금제도가 81.3%로 대부분을 차지하였고, 그 다음으로는 별도의 규정을 두고 있는 경우가 많았다. 퇴직금 지급원칙에 대해서는 두 연구 사이에 존재하는 14년여라는 세월의 격차에도 불구하고 별다른 변화가 없는 것으로 보인다. 이는 노동관계법 제정 무렵부터 법제에 들어가 있었던 퇴직금제도가 우리 노사관계 현장에서 나름대로 기본적인 형태의 하나로 자리잡았기 때문인 것으로 생각된다.

〈표 III-23〉 퇴직금 지급원칙

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	법정 퇴직금	확장급여형 퇴직연금	확장가여형 퇴직연금	기타
사업체 성격								
사업체 성격	1	427	6.2	93.8 (100.0)	(82.1)	(7.4)	(1.0)	(9.4)
	2	65	10.9	89.1 (100.0)	(91.2)	(3.5)	(0.0)	(5.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	3	142	5.9	94.1 (100.0)	(76.6)	(10.9)	(0.8)	(11.7)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(8.3)	(0.0)	(8.3)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(87.5)	(6.3)	(0.0)	(6.3)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(57.1)	(14.3)	(0.0)	(28.6)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(89.5)	(10.5)	(0.0)	(0.0)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(90.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(0.0)	(14.3)
	10	41	5.0	95.0 (100.0)	(84.2)	(2.6)	(0.0)	(13.2)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(84.6)	(7.7)	(0.0)	(7.7)
	13	43	16.3	83.7 (100.0)	(91.7)	(2.8)	(0.0)	(5.6)
	14	165	6.2	93.8 (100.0)	(86.2)	(5.3)	(2.0)	(6.6)
종업원수 범주	0	165	6.1	93.9 (100.0)	(82.4)	(8.5)	(0.7)	(8.5)
	1	57	5.7	94.3 (100.0)	(82.0)	(8.0)	(0.0)	(10.0)
	2	31	6.5	93.5 (100.0)	(79.3)	(13.8)	(0.0)	(6.9)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(16.7)	(0.0)	(33.3)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)
노조 유무	6	226	8.0	92.0 (100.0)	(85.9)	(4.4)	(1.5)	(8.3)
	0	379	6.7	93.3 (100.0)	(85.3)	(6.6)	(0.6)	(7.5)
	1	39	7.9	92.1 (100.0)	(82.9)	(5.7)	(0.0)	(11.4)
전 체	2	74	5.4	94.6 (100.0)	(74.3)	(8.6)	(2.9)	(14.3)
		492(100.0)	6.8	93.2 (100.0)	(83.3)	(6.9)	(0.9)	(8.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

라. 정기승급과 특별승급

분석대상 취업규칙 중 정기승급에 관한 규정을 두고 있는 것은 30.4%로 비교적 그 규정률이 낮다. 특히 정기승급 그 자체를 규정하고 있으면서도 구체적인 내용은 취업규칙에 규정하지 않고 있는 경우가 31.2%에 달하였다. 구체적 내용을 보면, 연 1회 이상 승급을 규정한 경우가 근소한 차이로 가장 많았고(32.1%), 정기승급에 관한 별도규정을 두고 있는 경우는 20.3%이며, 연 4회 승급을 규정한 경우가 7.5%로 나타났다. 반면 특별승급의 경우에는 규정을 두고 있는 경우 자체가 11.0%로 매우 낮게 나타났다.

한편 정기승급에 대한 1993년 분석에서 규정이 있는 경우는 33.7%로 2007년과 규정비율에 있어서는 비슷하게 나타났지만, 연 4회를 규정하고 있는 경우가 10.6%로 가장 높게 나타났다. 이는 2007년이 연 1회 이상으로 규정하고 있는 것이 가장 많은 32.1%였던 점과 비교된다. 고도 경제성장 시기를 거쳤던 당시에는 빠른 경제발전을 반영하여 근로자의 승급을 통한 근로의욕의 고취 등이 가능하였지만, IMF 외환위기 등 경기침체를 겪은 후에는 승급을 통한 임금지급 부담 등으로 인하여 그러한 정기승급의 기회가 줄어든 것으로 보인다.

특별승급의 경우에도 1993년의 분석에는 전체의 38.8%가 이를 규정하고 있어서 2007년의 분석에 비하여 상당히 높은 편이었다. 이 또한 정기승급과 마찬가지로 경제발전의 둔화와 경제적 상황의 악화 등으로 인하여 승급에 따른 회사의 임금상승 부담 등을 고려하여 그 규정비율이 낮아진 것으로 생각된다.

4. 근로시간

가. 주당 근로시간

2003년 8월 근로기준법 개정에 따라 주당 법정근로시간이 44시간에서 40시간으로 단축되었다. 주 40시간제 도입의 주된 목적은 세계 최장수준

〈표 III-24〉 정기승급

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	연 4회	연 2회	연 1회 이상	수시	별도 규정	알 수 없음
사업체 성격	1	427	69.6	30.4 (100.0)	(8.7)	(3.1)	(33.1)	(5.5)	(19.7)	(29.9)
	2	65	70.3	29.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(26.3)	(10.5)	(21.1)	(42.1)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	67.6	32.4 (100.0)	(11.4)	(2.3)	(38.6)	(2.3)	(20.5)	(25.0)
	4	14	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	5	16	68.8	31.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	7	20	85.0	15.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	8	11	63.6	36.4 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)
	10	41	70.0	30.0 (100.0)	(8.3)	(8.3)	(25.0)	(8.3)	(25.0)	(25.0)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)
	12	13	61.5	38.5 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)	(20.0)	(40.0)
	13	43	72.1	27.9 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(33.3)	(41.7)
	14	165	71.0	29.0 (100.0)	(4.3)	(4.3)	(29.8)	(12.8)	(10.6)	(38.3)
종업원 수범주	0	165	69.1	30.9 (100.0)	(6.0)	(2.0)	(30.0)	(2.0)	(32.0)	(28.0)
	1	57	74.1	25.9 (100.0)	(7.1)	(0.0)	(42.9)	(14.3)	(21.4)	(14.3)
	2	31	51.6	48.4 (100.0)	(6.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(6.7)	(53.3)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
노조 유무	0	379	68.2	31.8 (100.0)	(8.5)	(1.7)	(31.4)	(6.8)	(20.3)	(31.4)
	1	39	65.8	34.2 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(46.2)	(7.7)	(23.1)	(23.1)
	2	74	78.4	21.6 (100.0)	(6.3)	(12.5)	(25.0)	(0.0)	(18.8)	(37.5)
전 체		492 (100.0)	69.6	30.4 (100.0)	(7.5)	(2.7)	(32.1)	(6.1)	(20.3)	(31.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

78 취업규칙분석(II)

〈표 III-25〉 특별승급

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	88.8	11.2
	2	65	90.3	9.7
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	66.7	33.3
	3	142	84.6	15.4
	4	14	85.7	14.3
	5	16	93.8	6.3
	6	7	85.7	14.3
	7	20	95.0	5.0
	8	11	80.0	20.0
	9	7	100.0	0.0
	10	41	87.5	12.5
	11	5	40.0	60.0
	12	13	84.6	15.4
	13	43	92.9	7.1
	14	165	93.2	6.8
종업원수범주	0	165	88.3	11.7
	1	57	88.5	11.5
	2	31	77.4	22.6
	3	2	100.0	0.0
	4	6	100.0	0.0
	5	5	100.0	0.0
	6	226	90.6	9.4
노조유무	0	379	87.6	12.4
	1	39	97.4	2.6
	2	74	91.8	8.2
전 체		492(100.0)	89.0	11.0

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

의 실근로시간을 줄이고 휴일을 실질적으로 늘려 근로자의 삶의 질을 개선하는 데 있다. 근로기준법에 의하여 규제되는 근로시간에는 사용자의 구속 내지 지휘·명령으로부터 완전히 자유로운 휴게시간 등이 제외된다(근로기준법 제50조 제1항).

분석대상 취업규칙은 전체의 95.0%가 주당 근로시간에 대한 규정을 가지고 있는 것으로 나타났다. 주당 근로시간의 내용을 보면, 40시간으로 규정하고 있는 경우가 규정을 가지고 있는 취업규칙 가운데 54.2%이고, 주당 근로시간 44시간인 것은 44.1%에 해당한다. 현행법상 근로시간 단축은 종업원의 규모에 따라 순차적으로 적용하도록 규정되어 있다. 따라서 2006년을 기준으로 보았을 때 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 아직 적용되지 않는다. 주당 근로시간이 법정근로시간인 40시간보다 많은 44시간이 44.1%를 차지하는 배경에는 이러한 상황이 작용하였을 것으로 추측해 볼 수 있다. 그러나 종업원규모별로 보았을 때 100인 이상의 사업장에서도 비교적 상당한 비율로 주당 근로시간 44시간의 취업규칙이 나타나는 것은, 취업규칙의 개정을 통해 관계법령의 변화를 제대로 반영하고 있지 못하거나 시의적절하게 개정되고 있지 못함을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 따라서 적용의 예외가 되는 사업장이 아니라면 반드시 관련 취업규칙 조항의 개정이 필요하다.

한편 1993년 분석의 경우에 주당 근로시간을 규정하고 있는 경우가 92.0%여서, 2007년 분석이 약간 높은 비율을 보이고 있다. 1993년 당시 법정 주당 근로시간은 44시간으로 1989년 근로기준법 개정에 따라 근로시간 단축이 이루어졌으며 1991년 9월 30일을 기준으로 주당 근로시간은 모두 44시간으로 통일되도록 하는 경과조치를 두었다. 그러나 역시 이때의 취업규칙의 분석에서도 46시간을 규정하고 있는 경우가 전체의 32.9%를 차지하고 있어, 법과 일치하지 못하는 규정을 가지고 있는 것으로 보여진다. 노동부가 발간한 『표준취업규칙』⁵¹⁾은 근로시간에 대하여 다음과 같이 규정하고 있다.

51) 노동부(2007), 『표준취업규칙』, 2007. 12.

- 제00조(근무시간) ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 매주 토요일은 무급휴일로 한다.
- ② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.
- ③ 1일의 근로시간은 8시간으로 하되, 휴게시간을 제외하고 09:00부터 18:00까지로 한다.

노동부의 표준취업규칙은 총 근로시간, 주휴일, 시업시간, 종업시간 등을 모두 규정하고 있는 형태이다. 표준취업규칙안의 내용 중 근로기준법에 위배되지 않는 범위 내에서 사업장 사정에 따라 근무요일, 근무시간을 달리 정할 수 있다. 예를 들면 근무일을 화요일부터 토요일로 정하거나 주당 근로시간을 35시간으로 하거나, 1일 근로시간을 7시간으로 하는 등 근로기준법을 벗어나지 않는 범위라면 가능하다. 법에서 정하고 있는 것은 주당 근로시간이 40시간, 1일 근로시간이 8시간 이내로 요일을 특정하고 있지 않으며, 8시간 미만이 되는 근로시간에 대해서는 규제하지 않는다.

나. 시간외 근로

1) 시간외 근로시간

현행 근로기준법은 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하고 있다(제53조 제1항). 따라서 탄력적 근로시간제에서도 당사자간에 합의하면 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있고, 선택적 근로시간제의 경우에도 역시 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 연장할 수 있다(제53조 제2항).

분석대상 취업규칙 가운데 시간외 근로에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 전체의 78.1%였다. 그 가운데 12시간으로 연장근로를 제한하는 규정을 두고 있는 취업규칙은 56.2%, 관계법령에 따른다고 규정하고 있는 것은 33.9%로 두 개의 규정을 두고 있는 경우가 전체의 90.1%에 해당한다. 시간외 근로에 대한 관계법령이라 함은 앞에서 언급한 바와 같이 1주간 12시간을 그 제한범위로 하고 있기 때문에 결국 두 규정은 같은 내용

〈표 III-26〉 주당 근로시간

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	40시간	44시간	관련 노동관계 법에 따름
사업체 성격	1	427	5.0	95.0 (100.0)	(54.3)	(44.0)	(1.8)
	2	65	4.7	95.3 (100.0)	(54.1)	(44.3)	(1.6)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	3	142	5.0	95.0 (100.0)	(48.9)	(48.1)	(3.0)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(42.9)	(57.1)	(0.0)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(64.3)	(35.7)	(0.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(71.4)	(28.6)	(0.0)
	7	20	5.3	94.7 (100.0)	(55.6)	(38.9)	(5.6)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(72.7)	(27.3)	(0.0)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(14.3)	(0.0)
	10	41	7.7	92.3 (100.0)	(58.3)	(41.7)	(0.0)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(0.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(53.8)	(46.2)	(0.0)
	13	43	7.0	93.0 (100.0)	(40.0)	(55.0)	(5.0)
	14	165	5.0	95.0 (100.0)	(58.8)	(40.5)	(0.7)
종업원 수범주	0	165	3.7	96.3 (100.0)	(49.4)	(48.1)	(2.6)
	1	57	5.4	94.6 (100.0)	(62.3)	(35.8)	(1.9)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(57.1)	(39.3)	(3.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	66.7	33.3	0.0
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	80.0	20.0	0.0
	6	226	5.4	94.6 (100.0)	54.5	44.5	0.9
노조 유무	0	379	5.6	94.4 (100.0)	53.3	44.7	2.0
	1	39	0.0	100.0 (100.0)	57.9	42.1	0.0
	2	74	4.1	95.9 (100.0)	54.9	43.7	1.4
전 체		492 (100.0)	5.0	95.0 (100.0)	(54.2)	(44.1)	(1.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

으로 볼 수 있다.

한편 1993년 연구에서는 시간외 근로에 관하여 분석 항목을 가지고 있지 않았다. 그러다가 2003년 근로기준법 개정을 통하여 주 40시간제가 시행되었으며, 이로 인하여 근로자들은 근로생활과 함께 여가에 대한 관심이 높아졌기 때문에 장시간의 시간외 근로를 피하고자 하는 경향이 뚜렷해지고 있는 것으로 파악된다. 그러나 이와는 반대로 오히려 노동강도가 강해진 측면도 있다. 따라서 시간외 근로가 강화될 수 있다는 예상에 기초하여 2007년 분석에서는 본 항목을 추가하였다. 그러나 취업규칙에 규정된 본 항목만으로는 구체적인 추세를 파악하기에 부족하였고, 조사대상에서 12시간 이내로 한다는 근로기준법상의 기준을 반복하고 있는 수준에 그치고 있어서 정확한 실태를 알 수 없는 한계가 있다.

2) 시간외 근로 참여형태

분석대상 가운데 시간외 근로시 종업원의 합의형태에 관한 규정을 두고 있는 취업규칙이 76.1%였다. 산업별로는 제조업과 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 각각 73.2%, 78.2%로 비교적 높게 나타났다.

규정이 있는 취업규칙 중에서 시간외 근로 참여형태를 보면 해당 근로자와의 합의가 53.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 회사가 임의로 결정하는 경우가 19.0%로 많은 비중을 차지하였다.

한편 1993년 분석에서는 시간외 근로시 종업원 참여형태에 대하여 규정하고 있는 취업규칙이 분석대상 가운데 78.6%로 2007년 분석결과와 유사했다. 아울러 참여형태로 가장 많이 규정하고 있는 것은 해당 근로자와의 ‘합의’를 규정하고 있는 경우가 가장 많았고(전체의 54.7%), 노조와 합의하는 경우도 전체의 12.0%였던 반면, 회사가 임의로 결정하는 경우가 3.8%에 지나지 않았다. 이에 비해 2007년 분석에서는 해당 근로자와 합의하는 경우(53.0%)가 가장 많고, 그 다음으로 회사가 임의로 결정하는 경우(19.0%)로 1993년보다 이른바 경영권의 강화 노력이 이루어진 결과가 아닌가 추측된다. 반면 노조와 합의 하는 경우는 7.9%, 해당 근로자 및 노조와 합의하는 경우는 1.1%에 지나지 않아, 상대적으로 약화된 노동조합의 위상을 추측할 수 있다.

〈표 III-27〉 시간외 근로

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	1주일에 12시간 한도	관계법령에 따름	기타
사업체 성격	1	427	22.5	77.5 (100.0)	(56.1)	(34.1)	(9.8)
	2	65	17.2	82.8 (100.0)	(56.6)	(32.1)	(11.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	3	142	25.7	74.3 (100.0)	(58.7)	(37.5)	(3.8)
	4	14	42.9	57.1 (100.0)	(62.5)	(25.0)	(12.5)
	5	16	31.3	68.8 (100.0)	(45.5)	(45.5)	(9.1)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(42.9)	(57.1)	(0.0)
	7	20	15.8	84.2 (100.0)	(50.0)	(43.8)	(6.3)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(60.0)	(20.0)	(20.0)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(16.7)	(50.0)	(33.3)
	10	41	24.4	75.6 (100.0)	(51.6)	(32.3)	(16.1)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)	(0.0)
	12	13	7.7	92.3 (100.0)	(58.3)	(25.0)	(16.7)
	13	43	23.3	76.7 (100.0)	(66.7)	(24.2)	(9.1)
	14	165	19.6	80.4 (100.0)	(55.7)	(32.1)	(12.2)
종업원 수범주	0	165	25.2	74.8 (100.0)	(61.5)	(30.3)	(8.2)
	1	57	15.8	84.2 (100.0)	(52.1)	(37.5)	(10.4)
	2	31	12.9	87.1 (100.0)	(40.7)	(51.9)	(7.4)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(60.0)	(40.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	22.4	77.6 (100.0)	(56.7)	(33.0)	(10.3)
	1	39	17.9	82.1 (100.0)	(53.1)	(31.3)	(15.6)
	2	74	21.6	78.4 (100.0)	(56.9)	(39.7)	(3.4)
전 체		492 (100.0)	21.9	78.1 (100.0)	(56.2)	(33.9)	(9.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

84 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-28〉 시간외 근로 참여(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	협의	해당 근로자 외의협의	노조 및 근로자 대표와의협의	관계 법령에 따름	해당 근로자와 노조의협의	회사임 의결정	알수 없음	기타
사업체 성격	1	427	23.0	77.0 (100.0)	(5.2)	(53.2)	(7.3)	(9.4)	(1.2)	(19.8)	(1.8)	(0.3)
	2	65	23.1	76.9 (100.0)	(4.0)	(52.0)	(12.0)	(14.0)	(0.0)	(14.0)	(2.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	26.8	73.2 (100.0)	(5.8)	(51.0)	(8.7)	(10.6)	(1.9)	(16.3)	(1.9)	(0.0)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(11.1)	(44.4)	(0.0)	(11.1)	(0.0)	(22.2)	(0.0)	(11.1)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(8.3)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(8.3)	(0.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(14.3)	(42.9)	(14.3)	(28.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(37.5)	(18.8)	(31.3)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(0.0)	(66.7)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(11.1)	(11.1)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	14.6	85.4 (100.0)	(11.4)	(45.7)	(8.6)	(11.4)	(0.0)	(17.1)	(2.9)	(0.0)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(18.2)	(54.5)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(9.1)	(9.1)	(0.0)
	13	43	25.6	74.4 (100.0)	(0.0)	(59.4)	(12.5)	(12.5)	(0.0)	(15.6)	(0.0)	(0.0)
	14	165	21.8	78.2 (100.0)	(3.1)	(56.6)	(7.0)	(7.0)	(1.6)	(22.5)	(0.8)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	23.6	76.4 (100.0)	(6.3)	(53.2)	(11.9)	(7.9)	(0.8)	(17.5)	(0.8)	(0.8)
	1	57	28.1	71.9 (100.0)	(4.9)	(43.9)	(7.3)	(14.6)	(2.4)	(22.0)	(4.9)	(0.0)
	2	31	12.9	87.1 (100.0)	(0.0)	(63.0)	(7.4)	(7.4)	(0.0)	(14.8)	(0.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	23.0	77.0 (100.0)	(4.5)	(54.8)	(7.5)	(8.2)	(1.4)	(19.9)	(1.7)	(0.3)
	1	39	20.5	79.5 (100.0)	(6.5)	(58.1)	(9.7)	(19.4)	(0.0)	(3.2)	(0.0)	(0.0)
	2	74	25.7	74.3 (100.0)	(5.5)	(43.6)	(9.1)	(14.5)	(0.0)	(23.6)	(3.6)	(0.0)
전 체		492 (100.0)	23.9	76.1 (100.0)	(5.0)	(53.0)	(7.9)	(10.0)	(1.1)	(19.0)	(1.9)	(0.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

다. 출근시간·출근부

분석대상 취업규칙 중 출근시간에 대하여 규정을 두고 있는 것은 전체의 81.0%로 비교적 규정 비율이 높은 편이다. 산업별로는 부동산 임대 및 사업서비스업이 87.2%로 비교적 높게 나타났다. 또 제조업과 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 각각 77.9%, 77.8%로 그 규정률이 비슷하게 나타났다.

한편 출근부를 규정하고 있는 취업규칙은 전체 분석대상 중 45.8%로 비교적 그 규정률이 낮은 편이다. 산업별이나 종업원규모별로는 규정에 있어서 커다란 차이를 보이지 않았다. 출근부를 활용하는 방법은 규정하고 있는 취업규칙 가운데 근로자의 서명 내지 날인으로 하는 경우가 82.4%로 가장 많았다.

출근부 작성과 관련하여 1993년 분석은 규정이 있는 경우가 80.2%로 2007년 분석에 비하여 상당히 높았다. 이는 근로자의 근태관리가 업무(인사관리) 전산화 등으로 인하여 별도의 출근부 작성을 필요로 하지 않게 된 결과로 보인다.

라. 공민권 행사

분석대상 취업규칙 중에서 공민권행사와 관련한 규정을 두고 있는 경우는 전체의 66.4%이다. 그 중 공민권을 행사하러 가는 경우 근로를 제공하지 못하더라도 유급으로 처리하는 것이 72.9%로 대부분이었다. 그러나 근로자가 공민권을 행사할 수 있다고 규정은 하고 있지만 임금지급 여부에 대하여서는 아무런 규정도 두고 있지 않은 경우도 33.6%에 달하였고, 공민권 행사시 급여를 지급하지 않는 경우도 전혀 없는 것(1.6%)은 아니라는 점에서 우려스러운 측면이 있다. 산업별로 보면 제조업의 규정률이 72.5%로 다른 산업에 비하여 비교적 높게 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 취업규칙에서 공민권 행사시 임금지급 여부를 규정하고 있는 경우가 79.0%였다. 이때 전체의 75.0%가 유급으로 규정하고 있어서 대부분을 차지하였다. 2007년 분석에서는 1993년보다 그 규정

86 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-29〉 출근시간

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음		
					업무 개시 전 대기	기 타
사업체 성격	1	427	19.3	80.7 (100.0)	(86.7)	(13.3)
	2	65	15.6	84.4 (100.0)	(79.6)	(20.4)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	20.1	79.9 (100.0)	(88.3)	(11.7)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(81.8)	(18.2)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(93.3)	(6.7)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(66.7)	(33.3)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(82.4)	(17.6)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(60.0)	(40.0)
	10	41	12.8	87.2 (100.0)	(82.4)	(17.6)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(72.7)	(27.3)
	13	43	20.9	79.1 (100.0)	(79.4)	(20.6)
	14	165	22.2	77.8 (100.0)	(88.1)	(11.9)
종업원 수범주	0	165	17.4	82.6 (100.0)	(83.5)	(16.5)
	1	57	21.4	78.6 (100.0)	(93.2)	(6.8)
	2	31	29.0	71.0 (100.0)	(86.4)	(13.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	6	226	18.8	81.3 (100.0)	(85.7)	(14.3)
노조 유무	0	379	18.0	82.0 (100.0)	(87.2)	(12.8)
	1	39	28.9	71.1 (100.0)	(85.2)	(14.8)
	2	74	18.9	81.1 (100.0)	(78.3)	(21.7)
전 체		492(100.0)	19.0	81.0 (100.0)	(85.8)	(14.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-30〉 출근부 작성

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음			
					출근부 서명 날인	전자카드 사용	기타
사업체 성격	1	427	54.1	45.9 (100.0)	(81.7)	(15.7)	(2.6)
	2	65	53.2	46.8 (100.0)	(86.2)	(10.3)	(3.4)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	49.6	50.4 (100.0)	(78.3)	(18.8)	(2.9)
	4	14	42.9	57.1 (100.0)	(62.5)	(25.0)	(12.5)
	5	16	68.8	31.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	7	20	44.4	55.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	81.8	18.2 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	50.0	50.0 (100.0)	(89.5)	(10.5)	(0.0)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	58.1	41.9 (100.0)	(77.8)	(16.7)	(5.6)
	14	165	57.4	42.6 (100.0)	(81.2)	(15.9)	(2.9)
종업원 수범주	0	165	52.5	47.5 (100.0)	(84.2)	(11.8)	(3.9)
	1	57	67.9	32.1 (100.0)	(88.9)	(11.1)	(0.0)
	2	31	55.2	44.8 (100.0)	(84.6)	(7.7)	(7.7)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	5	5	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	50.9	49.1 (100.0)	(79.8)	(18.3)	(1.8)
노조 유무	0	379	53.8	46.2 (100.0)	(83.0)	(14.0)	(2.9)
	1	39	54.1	45.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	56.9	43.1 (100.0)	(71.0)	(25.8)	(3.2)
전 체		492(100.0)	54.2	45.8 (100.0)	(82.4)	(14.8)	(2.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

정도는 다소 낮게 나타났지만 규정을 가지고 있는 경우 대부분이 유급으로 규정하고 있는 것으로 나타나, 대동소이한 양상을 보였다.

마. 휴게·휴일·휴가

1) 휴게시간

현행법상 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하고, 휴게시간은 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 한다(근로기준법 제54조).

분석대상 취업규칙 중 휴게시간을 규정하고 있는 경우는 전체의 93.1%로 상당히 높게 나타났다. 산업별 규정률의 차이는 거의 보이지 않으며, 종업원규모별로도 특별한 차이를 보이지 않는다.

휴게시간에 대한 규정 내용을 구체적으로 살펴보면 대부분이 1일 1시간으로 규정하여(85.2%) 정확한 기준을 제시하고 있다. 그 밖에 업무의 종류, 근무의 형태에 따라 달리 적용한다고 규정되어 있는 경우가 11.4%로 나타났는데, 다양한 고용형태가 한 사업장에서 나타날 수 있기 때문에 이러한 것을 염두에 두고 규정한 것으로 생각된다.

1993년 분석에서는 휴게시간에 대한 조사가 없으므로 시계열적 조사는 불가능하다.

2) 유급휴일

사용자는 근로자에게 주휴일, 즉 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다(근로기준법 제55조). 1주일에 평균 1회란 1주일, 즉 일요일부터 토요일까지의 기간마다 1회를 말하고, 1주일을 초과하는 상당기간에 걸쳐 평균하여 1주일에 1회라는 것도 아니며 7일간의 간격으로 1회를 의미하는 것 또한 아니다. 다만, 취업규칙 등에 의하여 특정 요일을 주휴일로 지정하여 실시하는 경우는 적법하다. 그러나 '1주일에 1회 이상'인 이상 사용자가 미리 고정적으로 어느 요일로 특정할 의무가 있는 것은 아니다. 따라서 일요일 이외의 요일로 정할 수도 있으며 계절에 따라 요일을 달리할 수도 있고, 부서나 직종 또는 작업조에 따라 휴무하는 요일을 달

〈표 III-31〉 공민권 행사

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음			
					유급	무급	알 수 없음
사업체 성격	1	427	32.8	67.2 (100.0)	(73.0)	(1.4)	(25.6)
	2	65	39.1	60.9 (100.0)	(74.4)	(2.6)	(23.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)
	3	142	27.5	72.5 (100.0)	(71.0)	(2.0)	(27.0)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(77.8)	(11.1)	(11.1)
	5	16	43.8	56.3 (100.0)	(55.6)	(0.0)	(44.4)
	6	7	42.9	57.1 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(57.1)	(0.0)	(42.9)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(85.7)	(0.0)	(14.3)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(75.0)
	10	41	43.6	56.4 (100.0)	(77.3)	(4.5)	(18.2)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)
	12	13	38.5	61.5 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	39.5	60.5 (100.0)	(69.2)	(0.0)	(30.8)
	14	165	33.5	66.5 (100.0)	(78.5)	(0.0)	(21.5)
종업원 수범주	0	165	34.4	65.6 (100.0)	(74.8)	(0.0)	(25.2)
	1	57	40.0	60.0 (100.0)	(72.7)	(0.0)	(27.3)
	2	31	30.0	70.0 (100.0)	(85.7)	(0.0)	(14.3)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	31.4	68.6 (100.0)	(70.6)	(3.3)	(26.1)
노조 유무	0	379	35.0	65.0 (100.0)	(74.7)	(1.2)	(24.1)
	1	39	28.9	71.1 (100.0)	(70.4)	(3.7)	(25.9)
	2	74	28.4	71.6 (100.0)	(66.0)	(1.9)	(32.1)
전 체		492(100.0)	33.6	66.4 (100.0)	(72.9)	(1.6)	(25.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

90 취업규칙분석(II)

〈표 III-32〉 휴게시간(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	1일 1시간	관계 법령에 따름	업무의종류, 근무의형태 에따라달리 적용	기타
사업체 성격	1	427	7.5	92.5 (100.0)	(85.1)	(2.8)	(12.2)	(9.9)
	2	65	7.7	92.3 (100.0)	(86.7)	(1.7)	(6.7)	(11.7)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	8.5	91.5 (100.0)	(85.4)	(1.5)	(14.6)	(10.0)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(78.6)	(7.1)	(14.3)	(14.3)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(0.0)	(0.0)	(14.3)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(68.4)	(10.5)	(15.8)	(21.1)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(90.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(0.0)	(16.7)	(0.0)
	10	41	2.4	97.6 (100.0)	(77.5)	(0.0)	(5.0)	(20.0)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)
	12	13	7.7	92.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(16.7)
	13	43	9.3	90.7 (100.0)	(92.3)	(0.0)	(0.0)	(7.7)
	14	165	8.5	91.5 (100.0)	(85.4)	(4.6)	(12.6)	(7.9)
종업원 수범주	0	165	6.7	93.3 (100.0)	(85.7)	(1.3)	(13.6)	(9.1)
	1	57	12.3	87.7 (100.0)	(86.0)	(0.0)	(12.0)	(8.0)
	2	31	6.5	93.5 (100.0)	(75.9)	(13.8)	(3.4)	(13.8)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)
	6	226	7.5	92.5 (100.0)	(87.1)	(2.9)	(11.0)	(10.5)
노조 유무	0	379	7.4	92.6 (100.0)	(86.9)	(1.7)	(12.0)	(9.7)
	1	39	10.3	89.7 (100.0)	(74.3)	(2.9)	(17.1)	(17.1)
	2	74	6.8	93.2 (100.0)	(84.1)	(7.2)	(5.8)	(8.7)
전 체		492(100.0)	6.9	93.1 (100.0)	(85.2)	(2.6)	(11.4)	(10.1)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

리 할 수도 있다. 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다(근로기준법 시행령 제30조). 따라서 특정 근로일수를 개근하지 않은 근로자에 대하여는 취업규칙 등에서 주휴일로 정하여진 특정일이 무급휴일로 된다.⁵²⁾ 또한 이미 정하고 있는 요일을 변경할 수 있고, 국경일 기타 공휴일의 전부 또는 일부를 주휴일로 지정할 수도 있다.

분석대상 취업규칙 가운데 유급휴일을 규정하고 있는 것은 전체의 96.2%로 대부분의 취업규칙이 유급휴일을 정하고 있음을 알 수 있다. 이는 취업규칙에 휴일과 관련한 부분이 필수적 기재사항으로 되어 있는 것과 무관하지 않은 것으로 보인다.

유급휴일을 규정하고 있는 취업규칙 가운데 80.4%는 법정공휴일을 유급휴일로 하고 있으며, 기타 국가가 지정한 공휴일을 유급으로 한다고 규정한 것도 51.2%였다. 그 밖에 명절(40.6%), 국가가 지정한 임시공휴일(36.7%) 순으로 나타났다. 기타 중에서 가장 많이 나타난 경우는 근로자의 날이었으며, 그 이외에는 회사에서 필요하다고 인정하는 날 등이 있었다.

한편 1993년 분석에서는 유급휴일을 규정하고 있는 취업규칙이 전체의 98.7%로 대부분이 규정하고 있었다. 가장 많은 유급휴일은 주휴일, 그 다음으로 근로자의 날이 상당히 높은 비율을 보였다. 2007년 분석과 비교하여 볼 때 전체적으로 규정하고 있는 정도는 대부분 포함되는 것으로 상당히 비슷하지만, 그 내용에 있어서 다소 차이가 있다. 주휴일은 법에서 규정하고 있는 당연한 유급휴일로 2007년 분석에서는 높은 비율을 차지하지 않은 반면 법정공휴일을 규정하고 있는 경우가 가장 많았다. 그러나 1993년 분석에서는 분석결과 각각의 공휴일이 나열되어 있었기 때문에 취업규칙 내 각각의 공휴일의 명칭을 나열하고 있는 경우가 많았던 것으로 생각된다. 반면 2007년의 분석취업규칙은 일일이 나열하기보다는 법정공휴일로 묶여 있다. 현재 법정공휴일의 조정이 잦았기 때문에 이에 따른 결과가 아닐까 생각된다.⁵³⁾

52) 임종률(2007), 앞의 책, 439~440쪽.

53) 예를 들면 과거에는 휴일이었던 국군의 날이나 한글날, 식목일 등이 현재는 휴일이 아니다.

92 취업규칙분석(II)

〈표 III-33〉 유급휴일(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	법정 공휴일	명절	회사 창립일	공민 행사일	기타국가 자정공휴일	휴가	노조 설립일	국가자정 임사휴일	기타
사업체 성격	1	427	8.0	92.0 (100.0)	(81.7)	(41.2)	(17.3)	(7.4)	(51.9)	(10.7)	(3.1)	(37.2)	(72.8)
	2	65	4.6	95.4 (100.0)	(72.6)	(37.1)	(17.7)	(4.8)	(45.2)	(9.7)	(3.2)	(33.9)	(58.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)
	3	142	9.9	90.1 (100.0)	(75.0)	(37.5)	(12.5)	(7.0)	(55.5)	(10.2)	(3.1)	(37.5)	(61.7)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(50.0)	(25.0)	(16.7)	(41.7)	(25.0)	(0.0)	(50.0)	(66.7)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(87.5)	(50.0)	(12.5)	(6.3)	(43.8)	(18.8)	(0.0)	(37.5)	(75.0)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(100.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)	(100.0)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(90.0)	(50.0)	(25.0)	(5.0)	(30.0)	(5.0)	(10.0)	(30.0)	(75.0)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(54.5)	(36.4)	(0.0)	(63.6)	(0.0)	(0.0)	(54.5)	(81.8)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(28.6)	(28.6)	(14.3)	(42.9)	(14.3)	(14.3)	(71.4)	(71.4)
	10	41	4.9	95.1 (100.0)	(79.5)	(33.3)	(12.8)	(7.7)	(41.0)	(10.3)	(5.1)	(38.5)	(69.2)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(80.0)	(60.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(72.7)	(36.4)	(27.3)	(0.0)	(63.6)	(9.1)	(9.1)	(45.5)	(54.5)
	13	43	9.3	90.7 (100.0)	(71.8)	(35.9)	(7.7)	(7.7)	(46.2)	(10.3)	(2.6)	(23.1)	(64.1)
	14	165	6.1	93.9 (100.0)	(81.9)	(40.6)	(20.6)	(7.7)	(52.9)	(11.0)	(1.9)	(34.2)	(78.1)
종업원 수범주	0	165	6.1	93.9 (100.0)	(83.2)	(38.7)	(17.4)	(5.8)	(49.7)	(14.2)	(4.5)	(40.0)	(69.7)
	1	57	8.8	91.2 (100.0)	(86.5)	(51.9)	(19.2)	(13.5)	(53.8)	(5.8)	(3.8)	(32.7)	(50.0)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(82.1)	(42.9)	(25.0)	(10.7)	(57.1)	(14.3)	(7.1)	(28.6)	(57.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(83.3)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)
노조 유무	0	379	7.7	92.3 (100.0)	(81.4)	(40.9)	(17.7)	(8.0)	(53.4)	(11.1)	(2.9)	(37.7)	(68.6)
	1	39	7.7	92.3 (100.0)	(91.7)	(47.2)	(16.7)	(5.6)	(41.7)	(2.8)	(8.3)	(30.6)	(88.9)
	2	74	6.8	93.2 (100.0)	(71.0)	(36.2)	(15.9)	(1.4)	(46.4)	(11.6)	(1.4)	(34.8)	(73.9)
전 체		492 (100.0)	3.8	96.2 (100.0)	(80.4)	(40.6)	(17.3)	(7.0)	(51.2)	(10.5)	(3.1)	(36.7)	(70.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농업수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

3) 주휴일과 유급휴일이 중복되는 경우

분석대상에 포함되는 취업규칙 중 주휴일과 유급휴일이 중복되는 경우의 처리방법에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 65.7%로 비교적 규정률이 낮게 나타났다. 이 가운데 주휴일만 인정하는 경우가 97.1%로, 대부분의 취업규칙에서 주휴일과 유급휴일이 중복되는 경우에 별도의 휴일을 더 부여하지는 않는 것으로 보인다. 이에 관하여 산업에 따른 특별한 특징은 보이지 않으며, 종업원수 범주에 따라 별다른 편차를 보이지도 않는다.

한편 1993년 분석에서는 주휴일과 유급휴일이 겹치는 경우에 대하여 규정을 두고 있는 것은 21.2%에 불과했고, 이는 모두 주휴일만 인정하는 것으로 규정하였다. 이에 비해 2007년 분석에서는 이 항목을 규정한 경우가 65.7%로 1993년에 비하여 월등히 높아 졌으며 주휴일만 인정하는 경우는 그 중 97.1%로 대부분이기는 하지만, 일부 그렇지 않은 경우도 있다.

4) 휴일근무·대휴(代休)

현행법상 주휴일을 유급휴일로 하여야 하는데, 근로기준법은 사용자가 근로자 대표와의 서면합의에 따라 연장근로 및 휴일근로에 대하여 임금 지급을 갈음하여 보상휴가를 부여할 수 있도록 규정하고 있다(제57조). 대체휴가를 주는 것은 사용자의 부담을 줄이고 근로자가 금전보상을 얻을 목적으로 휴가사용을 기피하는 폐단을 완화하려는 취지의 제도이다. 그러나 사용자가 특정 근로일을 휴가일로 대체하려면 ‘근로자 대표와의 서면합의에 의하여야’ 한다. 휴가일의 대체는 근로자의 시가지정권을 제약하는 측면이 있으므로 사용자가 이를 일방적 의사로 할 수 없도록 한 것이다.

분석대상 취업규칙 가운데 휴일근무에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 81.6%로 비교적 그 규정 정도가 높게 나타났다. 또 휴일근무에 대하여 규정하고 있는 내용 중에는 대휴를 규정하고 있는 경우가 가장 높게 나타났다(89.2%). 그 외에는 수당을 지급하는 경우가 21.2%이다. 산업별이나 종업원규모에 따른 큰 차이는 보이지 않았다.

그러나 1993년 연구는 휴일근무에 대해서는 분석대상에 포함시키지 않았다. 그러나 최근 근로기준법 개정으로 휴일근무에 대한 대체휴가를 줄

94 취업규칙분석(II)

〈표 III-34〉 주휴일과 유급휴일이 중복되는 경우

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음			
					주휴일만 인정	다음 날 인정	기 타
사업체 성격	1	427	33.8	66.2 (100.0)	(96.7)	(0.7)	(2.6)
	2	65	37.5	62.5 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	31.4	68.6 (100.0)	(96.8)	(0.0)	(3.2)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	37.5	62.5 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(94.1)	(0.0)	(5.9)
	8	11	36.4	63.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	85.7	14.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	31.6	68.4 (100.0)	(96.2)	(0.0)	(3.8)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	41.7	58.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	38.1	61.9 (100.0)	(96.2)	(0.0)	(3.8)
	14	165	35.6	64.4 (100.0)	(98.1)	(1.0)	(1.0)
종업원 수범주	0	165	28.9	71.1 (100.0)	(97.3)	(0.9)	(1.8)
	1	57	37.0	63.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	31	36.7	63.3 (100.0)	(94.7)	(0.0)	(5.3)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	6	226	36.3	63.7 (100.0)	(97.9)	(0.0)	(2.1)
노조 유무	0	379	34.5	65.5 (100.0)	(97.1)	(0.4)	(2.5)
	1	39	44.7	55.3 (100.0)	(95.2)	(4.8)	(0.0)
	2	74	27.8	72.2 (100.0)	(98.1)	(0.0)	(1.9)
전 체		492(100.0)	34.3	65.7 (100.0)	(97.1)	(0.6)	(2.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-35〉 휴일근무(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	대 휴	수당 지급	관계법령 에 따름	기 타
사업체 성격	1	427	20.8	79.2 (100.0)	(89.1)	(21.9)	(1.8)	(2.4)
	2	65	16.9	83.1 (100.0)	(90.7)	(16.7)	(0.0)	(1.9)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
	3	142	24.6	75.4 (100.0)	(93.5)	(19.6)	(2.8)	(0.0)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(63.6)	(27.3)	(0.0)	(9.1)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(83.3)	(41.7)	(0.0)	(0.0)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(94.4)	(5.6)	(0.0)	(5.6)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(90.0)	(30.0)	(10.0)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(33.3)
	10	41	9.8	90.2 (100.0)	(86.5)	(13.5)	(0.0)	(5.4)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	23.1	76.9 (100.0)	(90.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	20.9	79.1 (100.0)	(85.3)	(17.6)	(0.0)	(2.9)
	14	165	20.0	80.0 (100.0)	(90.9)	(25.0)	(0.8)	(1.5)
종업원 수범주	0	165	19.4	80.6 (100.0)	(87.2)	(26.3)	(0.8)	(4.5)
	1	57	26.3	73.7 (100.0)	(90.5)	(14.3)	(4.8)	(0.0)
	2	31	25.8	74.2 (100.0)	(78.3)	(26.1)	(8.7)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	22.7	77.3 (100.0)	(89.8)	(23.2)	(1.4)	(2.4)
	1	39	12.8	87.2 (100.0)	(85.3)	(20.6)	(2.9)	(0.0)
	2	74	13.5	86.5 (100.0)	(90.6)	(12.5)	(1.6)	(3.1)
전 체		492(100.0)	18.4	81.6 (100.0)	(89.2)	(21.2)	(1.5)	(2.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

수 있도록 되었기 때문에 이를 반영하고 있는 정도를 알아보고자 이번 조사항목에 포함시켰다. 어쨌든 대휴를 규정하고 있는 경우가 가장 많이 나타나므로써, 사용자는 휴일근무에 따른 가산임금지급에 상당한 부담을 느끼면서 이에 나름대로 대처해 나가고 있는 것으로 추정된다. 그러나 이 역시 앞에서 살펴본 주휴일·유급휴일 중복과 마찬가지로 높아진 근로자의 삶의 질·여유에 대한 관심을 보여주는 영역이다.

5) 연차휴가

현행 노동관계법령상 연차휴가는 유급휴가이다. 따라서 휴가권이 발생하면 근로자는 소정의 휴가일수에 대하여 임금(휴가수당)을 지급받으면서 근로제공의무를 완전히 면제받는다. 그리고 휴가를 부여할 의무를 부담하는 사용자는 근로자의 휴가사용을 방해하지 않아야 하고, 특별히 기업의 업무상 필요성이 강하지 않은 한 가급적이면 근로자가 희망하는 시기에 휴가가 실현되도록 노력하여야 한다.

분석대상 취업규칙 가운데 연차유급휴가를 규정하고 있는 비율은 96.1%로 대부분의 사업장이 연차유급휴가에 대하여 규정하고 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 휴가에 대한 규정은 취업규칙의 필수적 기재사항이다. 근로기준법에서는 1년 이상 근속자의 경우에는 '1년간 8할 이상 출근'하여야 연차휴가를 받을 수 있도록 규정하고 있다(근로기준법 제60조 제1항). 분석된 내용 중에는 관계법령에 따르는 것이 57.9%로 가장 많았고, 가산 유급휴가 규정을 따로 두고 있는 경우가 36.4%였다. 이는 각 사업장마다 종업원의 구성이나 담당하는 업무가 다르기 때문에 일률적으로 정하지 않고 따로 규정을 두고 있는 결과로 생각된다.

한편 1993년 분석은 연차유급휴가를 규정하고 있는 것은 전체의 96.6%로 거의 대부분이라고 볼 수 있다. 전체 분석대상 중 10일을 규정하고 있는 경우가 86.4%로 규정이 있는 것 중의 대부분이 10일을 규정하고 있다. 이 당시 근로기준법은 1월을 개근한 자에 대하여 월차유급휴가를 인정하고 있었으며, 연차유급휴가는 1년간 개근한 자에 대하여서는 10일, 9할 이상을 근로한 자에 대하여서는 8일을 규정하고 있었다. 현재 근로기준법은 2004년 근로시간 단축시 월차유급휴가가 폐지되었으며, 1년간 8할 이

〈표 III-36〉 연차유급휴가(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	1년간8월	관계법령 에 따름	가산유급휴가 별도규정	기 타
					이상출근한 자			
사업체 성격	1	427	6.1	93.9 (100.0)	(4.7)	(58.4)	(35.4)	(0.0)
	2	65	4.6	95.4 (100.0)	(4.8)	(54.8)	(43.5)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)
	3	142	7.0	93.0 (100.0)	(3.8)	(58.3)	(40.9)	(0.0)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(0.0)	(38.5)	(46.2)	(0.0)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(13.3)	(53.3)	(40.0)	(0.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(57.1)	(14.3)	(0.0)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(45.0)	(0.0)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(20.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(71.4)	(14.3)	(0.0)
	10	41	12.2	87.8 (100.0)	(5.6)	(50.0)	(22.2)	(0.0)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(60.0)	(40.0)	(0.0)
	12	13	0.0	100.0 (100.0)	(7.7)	(53.8)	(23.1)	(0.0)
	13	43	4.7	95.3 (100.0)	(2.4)	(61.0)	(51.2)	(0.0)
	14	165	4.8	95.2 (100.0)	(5.7)	(59.9)	(33.1)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	5.5	94.5 (100.0)	(5.1)	(59.0)	(39.1)	(0.0)
	1	57	10.5	89.5 (100.0)	(0.0)	(58.8)	(37.3)	(0.0)
	2	31	3.2	96.8 (100.0)	(3.3)	(60.0)	(36.7)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(33.3)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(60.0)	(40.0)	(0.0)
	6	226	5.8	94.2 (100.0)	(6.1)	(55.9)	(34.3)	(0.0)
노조 유무	0	379	5.3	94.7 (100.0)	(2.8)	(58.8)	(37.3)	(0.0)
	1	39	7.7	92.3 (100.0)	(11.1)	(75.0)	(38.9)	(0.0)
	2	74	8.1	91.9 (100.0)	(11.8)	(45.6)	(32.4)	(0.0)
전 체		492 (100.0)	3.9	96.1 (100.0)	(4.8)	(57.9)	(36.4)	(0.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

98 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-37〉 1년 미만 근무자의 연차휴가

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	월차의 인정	관계법령에 따름	기 타
사업체 성격	1	427	58.1	41.9 (100.0)	(96.0)	(1.7)	(2.3)
	2	65	68.8	31.3 (100.0)	(95.0)	(0.0)	(5.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	59.7	40.3 (100.0)	(96.4)	(0.0)	(3.6)
	4	14	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	56.3	43.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	70.0	30.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	45.5	54.5 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	61.5	38.5 (100.0)	(93.3)	(6.7)	(0.0)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	30.8	69.2 (100.0)	(88.9)	(0.0)	(11.1)
	13	43	76.2	23.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	14	165	56.5	43.5 (100.0)	(94.3)	(2.9)	(2.9)
종업원 수범주	0	165	56.5	43.5 (100.0)	(94.3)	(1.4)	(4.3)
	1	57	67.3	32.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	31	61.3	38.7 (100.0)	(91.7)	(0.0)	(8.3)
	3	2	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	59.8	40.2 (100.0)	(96.7)	(2.2)	(1.1)
노조 유무	0	379	59.7	40.3 (100.0)	(96.0)	(0.7)	(3.3)
	1	39	63.2	36.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	58.9	41.1 (100.0)	(93.3)	(6.7)	(0.0)
전 체		492(100.0)	59.6	40.4 (100.0)	(95.9)	(1.5)	(2.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문.

산업분류 1. 농림수림어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업.

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인.

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

상을 근로한 자에 대하여 15일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있다. 따라서 2007년 분석에서 연차유급휴가의 내용은 근로기준법과 동일하다고 할 수 있다.

다만, 1년 미만 근속자에 대한 휴가권의 발생은 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있다(근기법 제60조 제2항). <표 III-37>에서 본 바와 같이 분석대상 중 40.4%만이 1년 미만의 근로자에 대한 휴가에 대한 규정을 두고 있다. 따라서 비교적 규정률이 낮다고 할 수 있겠는데, 제조업이나 기타 사회복지서비스업 등은 평균과 비슷한 비율을 보였다. 주목되는 점은 규정하고 있는 내용 중에서 월차휴가를 인정하는 경우가 95.9%로 대부분이라는 점이다. 법제 변화에도 불구하고 종래 노동 관행화되었던 제도가 존치하는 하나의 사례이다.

한편 1993년 분석은 1년 개근한 경우의 연차유급휴가만을 분석대상으로 하였다. 이때에는 월차휴가제도가 인정되고 있었기 때문에 1년 미만 근로자라고 하여도 월차를 이용할 수 있었으며, 이를 적치하여 한꺼번에 사용할 수 있었기 때문에 큰 문제가 되지 않았을 것으로 추측된다. 그러나 현행 근로기준법은 월차유급휴가를 폐지하였기 때문에 1년 미만 근로자에 대한 휴가권을 보장하기 위하여 이들에 대한 조치를 두고 있는 것으로 이해할 필요가 있다.

6) 경조휴가·경조비

먼저 분석대상 취업규칙 중 경조휴가에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 97.7%로 대부분의 기업이 경조휴가에 대한 규정을 두고 있는 것으로 나타났다. 경조휴가에 대하여서는 산업별이나 종업원규모별, 노조 유무가 별다른 변수로 작용하지 않으며, 대부분 높은 규정률을 보였다.

경조휴가의 종류 중 가장 많은 규정비율을 차지하는 것은 본인 결혼으로 87.8%가 규정하고 있다. 그 외에 높은 비중을 보인 것이 부모 사망(84.7%), 배우자 사망(82.3%), 자녀 결혼(79.2%), 배우자부모 사망(75.2%), 조부모 사망(74.6%), 자녀 사망(72.9%) 등으로 나타났다. 즉, 경조사의 대부분이 결혼과 사망에 대한 것이며, 기혼자 중심의 휴가제도가 비중을 높게 차지하는 것으로 보인다. 또한 친가 중심의 경조휴가로 조부모상을 규정하고

있는 것이 상당히 높은 반면, 외조부모상 등과 같은 모계 친족에 대한 경조휴가에 대한 규정은 상대적으로 부족한 것으로 보인다. 이와 함께 경조휴가의 다양화에 대해서도 관심을 가질 필요가 있다고 생각된다. 가족형태의 다양화(독신근로자의 증가, 한 자녀 부모 등)와 평균수명의 연장 등으로 인한 다양한 경조행사가 발생하고 있지만, 현재의 취업규칙은 이러한 시대적 상황을 반영하지 못하는 듯하다. 이러한 관점에서 본다면 기타의 경조휴가 중에서 외조부모의 사망(배우자 포함), 부모(배우자 부모 포함)의 칠순, 본인 입학·졸업, 이사 등을 규정하고 있는 것이 눈에 띄었다.

경조비가 지급되는 경우를 규정하고 있는 취업규칙은 분석대상 중에서 35.8%로 다소 낮은 편이었다. 경조비 중 가장 많이 규정되어 있는 것은 본인 결혼의 경우로 63.8%이고, 부모 사망의 경우가 62.1%, 배우자 사망의 경우 59.8%, 배우자부모 사망 56.4%, 자녀 결혼의 경우가 54.7%로 나타났다. 따라서 경조휴가와 마찬가지로 결혼을 중심으로 한 가족의 경조사에 대한 경조비지급이 대부분을 차지하고 있다고 하겠다. 아울러 취업규칙에 규정을 두고 있지만 그 구체적인 내용은 별도의 규정을 두는 경우도 29.8%나 발견되었다. 기타의 규정으로는 수해 등과 같은 자연재해시 지급하는 경조비를 규정한 경우가 많았고, 승중상⁵⁴⁾을 규정하는 경우도 있었다.

산업별로는 제조업의 45.8%가 규정하고 있으며, 본인 결혼에 64.6%, 배우자 사망시 경조비를 지급하는 경우가 61.5%였다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 30.3%가 규정을 두고 있어 전체 규정률과는 다소 차이를 보였으며, 본인 결혼시 지급이 66.0%, 배우자 사망시 지급하는 경우가 60.0%였다.

한편 1993년과 비교할 때 취업규칙에 규정되어 있는 경조휴가의 종류를 그대로 단순 비교할 수는 없었다. 왜냐하면 1993년 분석은 특정 경조휴가를 지정하여 휴가일수와 휴가시 유·무급 여부를 각각 조사하였고, 따로이 경조비를 지급하는지 여부에 대해서는 조사하지 않았다. 조사한 특정항목으로는 본인 결혼, 자녀 결혼, 부모 회갑, 형제·자매 결혼, 배우

54) 승중상(承重喪)은 아버지를 여윈 만아들이 할아버지나 할머니가 돌아가셔서 치르게 된 초상을 말한다.

〈표 Ⅲ-38〉 경조휴가의 종류(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	본인	자녀	자녀	부모	배우자	본인
					결혼	결혼	출산	회갑	부모회갑	사망
사업체 성격	1	427	6.8	93.2 (100.0)	(88.7)	(79.4)	(42.5)	(70.4)	(60.1)	(16.8)
	2	65	13.8	86.2 (100.0)	(80.4)	(78.6)	(35.7)	(71.4)	(64.3)	(12.5)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(66.7)	(66.7)	(0.0)
	3	142	5.6	94.4 (100.0)	(91.8)	(79.1)	(45.5)	(68.7)	(60.4)	(16.4)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(92.3)	(92.3)	(53.8)	(92.3)	(61.5)	(15.4)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(92.9)	(85.7)	(50.0)	(85.7)	(71.4)	(0.0)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(40.0)	(60.0)	(40.0)	(20.0)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(100.0)	(94.1)	(29.4)	(82.4)	(70.6)	(11.8)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(80.0)	(80.0)	(30.0)	(70.0)	(70.0)	(0.0)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(42.9)	(57.1)	(57.1)	(42.9)	(14.3)
	10	41	4.9	95.1 (100.0)	(87.2)	(84.6)	(35.9)	(71.8)	(64.1)	(30.8)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(40.0)	(60.0)	(60.0)	(20.0)
	12	13	7.7	92.3 (100.0)	(83.3)	(75.0)	(41.7)	(66.7)	(66.7)	(8.3)
	13	43	11.6	88.4 (100.0)	(81.6)	(76.3)	(47.4)	(63.2)	(57.9)	(23.7)
	14	165	7.9	92.1 (100.0)	(86.2)	(78.3)	(39.5)	(72.4)	(59.9)	(15.8)
종업원 수범주	0	165	7.9	92.1 (100.0)	(88.2)	(80.9)	(41.4)	(73.7)	(63.2)	(21.7)
	1	57	8.8	91.2 (100.0)	(86.5)	(75.0)	(46.2)	(67.3)	(57.7)	(19.2)
	2	31	3.2	96.8 (100.0)	(80.0)	(63.3)	(43.3)	(63.3)	(56.7)	(20.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(80.0)	(80.0)	(60.0)	(40.0)	(40.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(60.0)	(20.0)
	6	226	8.0	92.0 (100.0)	(89.4)	(81.3)	(39.4)	(71.2)	(61.5)	(12.5)
노조 유무	0	379	7.7	92.3 (100.0)	(86.9)	(78.6)	(42.0)	(70.9)	(61.4)	(17.4)
	1	39	12.8	87.2 (100.0)	(94.1)	(82.4)	(58.8)	(70.6)	(64.7)	(14.7)
	2	74	5.4	94.6 (100.0)	(90.0)	(81.4)	(32.9)	(71.4)	(57.1)	(14.3)
전 체		492 (100.0)	2.3	97.7 (100.0)	(87.8)	(79.2)	(41.8)	(70.7)	(60.8)	(16.6)

〈표 III-38〉의 계속

		배우자 사망	부모 사망	배우자 부모사망	자녀 사망	조부모 사망	형제자매 사망	형제자매 결혼	별도 규정	기타
사업체 성격	1	(83.2)	(85.4)	(75.1)	(73.1)	(75.9)	(70.4)	(70.1)	(10.3)	(43.0)
	2	(75.0)	(78.6)	(75.0)	(71.4)	(64.3)	(58.9)	(71.4)	(16.1)	(46.4)
산업 분류	1	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(0.0)	(33.3)
	3	(84.3)	(88.1)	(79.9)	(74.6)	(78.4)	(70.9)	(71.6)	(6.7)	(41.8)
	4	(92.3)	(92.3)	(92.3)	(61.5)	(92.3)	(69.2)	(92.3)	(15.4)	(53.8)
	5	(78.6)	(85.7)	(64.3)	(57.1)	(71.4)	(85.7)	(78.6)	(7.1)	(57.1)
	6	(80.0)	(80.0)	(60.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(20.0)	(40.0)
	7	(100.0)	(94.1)	(76.5)	(82.4)	(94.1)	(76.5)	(70.6)	(5.9)	(64.7)
	8	(90.0)	(90.0)	(90.0)	(80.0)	(70.0)	(70.0)	(60.0)	(10.0)	(40.0)
	9	(85.7)	(85.7)	(71.4)	(71.4)	(85.7)	(71.4)	(71.4)	(14.3)	(42.9)
	10	(87.2)	(87.2)	(82.1)	(76.9)	(79.5)	(79.5)	(71.8)	(5.1)	(33.3)
	11	(80.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(80.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(40.0)
	12	(83.3)	(83.3)	(83.3)	(75.0)	(66.7)	(50.0)	(66.7)	(16.7)	(41.7)
	13	(73.7)	(76.3)	(73.7)	(68.4)	(57.9)	(57.9)	(65.8)	(18.4)	(44.7)
	14	(79.6)	(82.2)	(69.1)	(71.7)	(71.7)	(66.4)	(67.8)	(13.2)	(44.7)
종업원 수범주	0	(84.9)	(82.9)	(77.0)	(67.1)	(78.3)	(73.0)	(74.3)	(11.8)	(39.5)
	1	(78.8)	(86.5)	(75.0)	(67.3)	(73.1)	(73.1)	(69.2)	(13.5)	(36.5)
	2	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(66.7)	(56.7)	(60.0)	(63.3)	(16.7)	(36.7)
	3	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	4	(60.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(80.0)	(20.0)	(60.0)
	5	(100.0)	(100.0)	(80.0)	(100.0)	(100.0)	(80.0)	(80.0)	(0.0)	(100.0)
노조 유무	0	(81.1)	(84.0)	(75.1)	(72.3)	(73.7)	(69.4)	(72.6)	(1.2)	(4.4)
	1	(94.1)	(97.1)	(82.4)	(88.2)	(82.4)	(76.5)	(73.5)	(5.9)	(58.8)
	2	(84.3)	(82.9)	(72.9)	(68.6)	(75.7)	(64.3)	(60.0)	(10.0)	(45.7)
전 체		(82.3)	(84.7)	(75.2)	(72.9)	(74.6)	(69.1)	(70.4)	(10.8)	(43.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 Ⅲ-38-1〉 경조비 지급의 종류(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	본인 결혼	자녀 결혼	자녀 출산	부모 회갑	배우자 부모 회갑	본인 사망	배우자 사망
사업체 성격	1	427	63.9	36.1 (100.0)	(66.2)	(56.5)	(26.6)	(49.4)	(45.5)	(22.1)	(61.7)
	2	65	66.2	33.8 (100.0)	(45.5)	(40.9)	(18.2)	(40.9)	(27.3)	(4.5)	(45.5)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	54.2	45.8 (100.0)	(64.6)	(56.9)	(24.6)	(53.8)	(52.3)	(29.2)	(61.5)
	4	14	64.3	35.7 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(0.0)	(80.0)
	5	16	43.8	56.3 (100.0)	(77.8)	(77.8)	(44.4)	(66.7)	(44.4)	(22.2)	(77.8)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	7	20	90.0	10.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)
	8	11	81.8	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(25.0)	(50.0)
	10	41	70.7	29.3 (100.0)	(66.7)	(50.0)	(8.3)	(33.3)	(25.0)	(8.3)	(66.7)
	11	5	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	76.9	23.1 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(66.7)	(33.3)	(33.3)	(33.3)
	13	43	55.8	44.2 (100.0)	(63.2)	(52.6)	(31.6)	(47.4)	(36.8)	(10.5)	(57.9)
	14	165	69.7	30.3 (100.0)	(66.0)	(54.0)	(26.0)	(44.0)	(40.0)	(16.0)	(60.0)
종업원 수범주	0	165	72.1	27.9 (100.0)	(65.2)	(52.2)	(30.4)	(43.5)	(43.5)	(21.7)	(58.7)
	1	57	54.4	45.6 (100.0)	(50.0)	(46.2)	(26.9)	(46.2)	(38.5)	(15.4)	(50.0)
	2	31	64.5	35.5 (100.0)	(54.5)	(54.5)	(27.3)	(45.5)	(27.3)	(36.4)	(54.5)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(75.0)	(50.0)	(75.0)	(25.0)	(100.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)
	6	226	62.8	37.2 (100.0)	(69.0)	(59.5)	(21.4)	(54.8)	(47.6)	(17.9)	(64.3)
노조 유무	0	379	65.4	34.6 (100.0)	(64.1)	(54.2)	(26.7)	(50.4)	(44.3)	(22.1)	(59.5)
	1	39	61.5	38.5 (100.0)	(53.3)	(46.7)	(26.7)	(40.0)	(40.0)	(26.7)	(53.3)
	2	74	59.5	40.5 (100.0)	(70.0)	(63.3)	(23.3)	(46.7)	(43.3)	(10.0)	(66.7)
전 체		492 (100.0)	64.2	35.8 (100.0)	(63.8)	(54.7)	(25.9)	(48.5)	(43.4)	(20.2)	(59.8)

〈표 III-38-1〉의 계속

		부모 사망	배우자 부모사망	자녀 사망	조부모 사망	형제자매 사망	형제자매 결혼	별도 규정	기타
사업체 성격	1	(64.3)	(58.4)	(55.2)	(50.6)	(47.4)	(41.6)	(29.9)	(35.1)
	2	(45.5)	(40.9)	(45.5)	(36.4)	(27.3)	(31.8)	(31.8)	(31.8)
산업 분류	1	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	3	(63.1)	(56.9)	(58.5)	(47.7)	(44.6)	(43.1)	(29.2)	(30.8)
	4	(80.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(40.0)	(20.0)	(60.0)
	5	(77.8)	(77.8)	(77.8)	(55.6)	(55.6)	(55.6)	(22.2)	(44.4)
	6	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(66.7)	(33.3)
	7	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)
	8	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	9	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(25.0)	(50.0)	(50.0)
	10	(66.7)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(41.7)	(50.0)	(25.0)	(58.3)
	11	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(33.3)
	13	(63.2)	(63.2)	(57.9)	(52.6)	(42.1)	(42.1)	(26.3)	(31.6)
	14	(64.0)	(60.0)	(48.0)	(54.0)	(46.0)	(36.0)	(30.0)	(28.0)
종업원 수범주	0	(65.2)	(63.0)	(58.7)	(52.2)	(47.8)	(47.8)	(28.3)	(32.6)
	1	(50.0)	(42.3)	(38.5)	(34.6)	(42.3)	(42.3)	(50.0)	(34.6)
	2	(54.5)	(45.5)	(54.5)	(18.2)	(27.3)	(18.2)	(45.5)	(18.2)
	3	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	(100.0)	(100.0)	(75.0)	(75.0)	(50.0)	(75.0)	(0.0)	(50.0)
	5	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(33.3)
노조 유무	0	(62.6)	(57.3)	(57.3)	(49.6)	(43.5)	(43.5)	(4.4)	(4.9)
	1	(53.3)	(46.7)	(40.0)	(20.0)	(33.3)	(20.0)	(33.3)	(26.7)
	2	(66.7)	(60.0)	(50.0)	(63.3)	(56.7)	(40.0)	(26.7)	(40.0)
전 체		(62.1)	(56.4)	(54.2)	(49.1)	(44.7)	(40.6)	(29.8)	(34.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

자 사망, 부모 사망, 배우자부모 사망시의 경우이다. 이때의 조사결과를 살펴보면 배우자나 근로자 본인이 아닌 형제·자매 등의 사망시 부여되는 휴가 등에 대하여 규정하고 있는 비율이 높고, 휴가일수나 유급의 정도가 높았다. 배우자부모의 사망시의 경우에도 근로자 본인의 부모 사망시보다 휴가일수나 유급 정도가 낮아 이때 오히려 해당 근로자 중심으로 이루어졌다는 것을 알 수 있다.

경조비지급의 종류에 대하여 1993년 분석에서는 규정하고 있는 것이 13.8%에 불과하였다. 가장 많은 경조비지급 대상이 되는 것은 별도의 규정을 두고 있는 경우였으며, 그 다음으로 배우자 사망, 본인 결혼, 자녀 결혼 등으로, 앞에서 각각의 개별항목으로 조사하였던 부분들이다. 반면 2007년 분석에서는 경조비 지급종류를 규정하고 있는 경우가 전체의 35.8%로 1993년 연구결과에 비하면 상당히 높게 규정하고 있다. 또 본인 결혼이 가장 많고, 그 다음으로 부모 사망, 자녀 결혼 등으로 1993년 당시보다 구체화된 경향이 발견되었다.

5. 모성보호 관련 휴가·휴직

가. 생리휴가

2003년 근로기준법 개정에서는 근로시간의 단축과 함께 생리휴가제도도 개편하였다. 개정된 근로기준법 제73조에서 나타난 가장 큰 변화는 2003년 이전의 근로기준법에는 청구요건이 없었고 유급이었으나, 2003년 개정으로 ‘여성근로자의 청구’를 요건으로 하고 이를 무급화하였다는 점이다.

생리휴가는 그 성질이 여성의 생리현상을 전제로 하는 휴가이므로 ‘여성인 근로자’라 하더라도 고령 등으로 생리가 없는 자⁵⁵⁾ 또는 임신으로 인하여 생리가 일시 중단되는 자⁵⁶⁾는 원칙적으로 생리휴가를 받을 자격이 없다. 그러나 생리 유무의 입증책임은 사용자에게 있다.⁵⁷⁾ 생리휴가는

55) 1990. 10. 12. 근기 01254-1418.

56) 1989. 10. 31. 근기 01254-15552; 서울지법 1993. 5. 7. 선고, 92나27668 판결.

57) 1991. 1. 23. 근기 01254-986.

무급이므로 휴가일에 대하여 임금을 지급하지 않아도 되지만, 별도의 규정으로 기업이 지급하는 것은 무방하다.

분석대상 취업규칙 가운데 생리휴가에 대하여 규정하고 있는 것이 88.3%로 상당히 높은 규정비율을 보인다. 산업별이나 종업원규모에 따른 차이도 크게 나타나지 않는다. 다만 노조가 있는 곳(86.5%)의 규정률이 노조가 없는 곳(81.7%)에 비하여 약간 높게 나타났다. 그리고 유급으로 한 경우만 살펴보았을 때 노조가 있는 사업장이 56.3%, 노조가 없는 사업장이 46.6%로 노조가 있는 사업장이 유급으로 하는 경우가 10%포인트 정도 높게 나타났다. 또 규정을 두고 있는 곳 가운데 유급을 규정하고 있는 곳이 50.2%로 무급으로 규정하거나(43.1%) 관계법령에 따른다는 규정(3.7%)에 비하여 다소 높게 나타났다.

한편 1993년 분석은 생리휴가를 규정하고 있는 경우가 전체의 91.8%로 대부분의 취업규칙에서 이를 규정하고 있음을 알 수 있다. 다만 이때에는 생리휴가가 유급휴가였기 때문에 그 무급 또는 유급 여부는 조사하지 않은 것으로 보인다. 생리휴가의 무급화를 두고 2003년 법개정 당시 많은 논란이 있었던 것이 사실이다. 여성 근로자의 모성보호에 대한 일환으로 보아야 한다는 주장과, 이로 인하여 여성 근로자의 채용을 기피하게 된다는 의견 등이 팽팽히 맞섰지만 현재에는 생리휴가는 인정하되 무급화하는 것으로 정리되었다.

나. 산전·후휴가

현행법상 사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전·후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하고, 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다(근로기준법 제74조 제1항). 산전·후휴가는 산전·후의 근로 제공의무를 면하여 산모와 태아·유아의 건강을 보호하려는 데 그 취지가 있다. 산전·후 휴가일수는 달력의 일수를 기준으로 산정되는 것이므로, 휴가기간에 주휴일·법정휴일 기타 휴일이 포함되어 있는 경우에는 이를 휴가일수에서 제외하지 않는다.⁵⁸⁾

58) 1991. 4. 9. 근기 01254-4937.

〈표 Ⅲ-39〉 생리휴가

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	유급 휴가	무급 휴가	관계법령에 따름	기 타
사업체 성격	1	427	11.3	88.7 (100.0)	(48.6)	(45.8)	(2.8)	(2.8)
	2	65	14.3	85.7 (100.0)	(57.4)	(29.6)	(5.6)	(7.4)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)
	3	142	10.4	89.6 (100.0)	(52.9)	(43.0)	(0.8)	(3.3)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(57.1)	(42.9)	(0.0)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(28.6)	(71.4)	(0.0)	(0.0)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(0.0)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(47.4)	(42.1)	(0.0)	(10.5)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(27.3)	(54.5)	(18.2)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	19.4	80.6 (100.0)	(34.5)	(51.7)	(10.3)	(3.4)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	7.7	92.3 (100.0)	(66.7)	(16.7)	(0.0)	(16.7)
	13	43	21.4	78.6 (100.0)	(66.7)	(21.2)	(6.1)	(6.1)
	14	165	12.0	88.0 (100.0)	(51.1)	(44.6)	(2.2)	(2.2)
종업원 수범주	0	165	13.4	86.6 (100.0)	(51.5)	(41.2)	(5.1)	(2.2)
	1	57	21.2	78.8 (100.0)	(48.8)	(46.3)	(2.4)	(2.4)
	2	31	20.0	80.0 (100.0)	(45.8)	(54.2)	(0.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	6	226	6.8	93.2 (100.0)	(49.0)	(43.6)	(2.5)	(4.9)
노조 유무	0	379	10.2	89.8 (100.0)	(50.2)	(43.1)	(3.7)	(3.1)
	1	39	13.5	86.5 (100.0)	(56.3)	(40.6)	(0.0)	(3.1)
	2	74	18.3	81.7 (100.0)	(46.6)	(46.6)	(1.7)	(5.2)
전 체		492(100.0)	11.7	88.3 (100.0)	(50.0)	(43.5)	(3.1)	(3.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

분석대상 취업규칙 중에는 산전·후휴가를 88.8%가 규정하고 있어서 대상이 된 대부분의 취업규칙이 규정하고 있다는 사실을 알 수 있다. 생리휴가와 마찬가지로 산업이나 종업원규모별로 큰 차이를 보이지는 않았다. 다만 노동조합의 유무에 따른 편차가 있었는데, 노동조합이 있는 경우가 92.1%, 노동조합이 없는 경우가 83.1%로 약 9%포인트 차이가 났다.

구체적인 내용을 보면, 규정을 두고 있는 취업규칙 가운데 90일(산후 45일 이상 확보)이 97.4%, 관계법령에 따르는 것이 0.5%로 대부분 동일한 내용이라고 보아도 무방하다. 기타의 사유 중에는 60일 휴가를 규정하고 있는 취업규칙이 있었으나 이는 아직 법령 개정사항을 반영하지 못한 때문인 것으로 보인다.

한편 1993년 분석에서는 산전·후휴가에 대하여 규정하고 있는 취업규칙은 전체의 74.1%로 2007년 분석보다는 낮은 규정률을 보였다. 사회적·경제적 발전은 여성의 사회참여를 보다 적극적으로 유도하였고 실제로 여성의 경제참가율도 높아진 것이 사실이다. 이에 따라 여성의 모성보전에 대한 인식이 바뀌고 중요성에 대한 인식도 높아진 결과라고 생각된다.

다. 육아휴직

영유아를 가진 부모의 경우에 일정기간 동안 육아에 전념할 수 있는 기간이 필요하다. 모성보호에서 유래된 육아휴직제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(2007. 12. 21. 개정, 2008. 6. 22. 시행, 이하 「고용평등양립지원법」)에 규정되어 있다. 현행 제도는 육아휴직을 받을 권리를 남녀 모두에게 인정하고 있다. 생후 3년 미만된 영유아가 있는 근로자는 양육을 위하여 근로자가 신청하는 경우 사업주는 이를 허용하여야 한다. 이때 기간은 1년 이내로 하며 근로기간에 산입되고 육아휴직 기간에 해고하지 못한다(제19조).

분석대상 취업규칙은 69.8%가 육아휴직 규정을 두고 있었다. 산업별이나 종업원규모에 따른 큰 차이는 보이지 않았다. 다만 노조의 유무에 따라 노조가 있는 사업장의 규정률만이 약 10%포인트 차이가 난다(유노조 사업장: 74.3%, 무노조사업장: 62.9%). 따라서 모성보호와 관련한 규정은

〈표 III-40〉 산전·후휴가

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	90일(산후 45이상확보)	90일 초과	관계법령 에 따름	알수 없음	기타
					(97.2)	(0.6)	(0.6)	(0.3)	(1.4)
사업체 성격	1	427	11.0	89.0 (100.0)	(97.2)	(0.6)	(0.6)	(0.3)	(1.4)
	2	65	10.9	89.1 (100.0)	(98.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.8)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	10.4	89.6 (100.0)	(95.9)	(0.0)	(0.8)	(0.8)	(2.5)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	18.8	81.3 (100.0)	(92.3)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	19.4	80.6 (100.0)	(96.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.4)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	9.5	90.5 (100.0)	(94.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(5.3)
	14	165	12.7	87.3 (100.0)	(99.3)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	13.5	86.5 (100.0)	(97.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.2)
	1	57	15.1	84.9 (100.0)	(91.1)	(4.4)	(0.0)	(0.0)	(4.4)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	10.4	89.6 (100.0)	(97.5)	(0.3)	(0.6)	(0.0)	(1.5)
	1	39	7.9	92.1 (100.0)	(97.1)	(2.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	16.9	83.1 (100.0)	(96.6)	(0.0)	(0.0)	(1.7)	(1.7)
전 체		492 (100.0)	11.2	88.8 (100.0)	(97.4)	(0.5)	(0.5)	(0.2)	(1.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

대체로 조직 사업장 취업규칙이 비조직 사업장에 비하여 상대적으로 규정률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 이처럼 규정률이 높은 것이 현재 시점에서의 분석으로 노조가 있기 때문이라고 평가하기에는 다소 어려운 점이 있다. 즉, 사업장에 대한 정보가 없는 경우가 더 많기 때문에, 그리고 노조의 유무를 알 수 있는 사업장이라고 하여도 그 표본이 되는 수가 너무 적기 때문에 단순히 노조만의 영향으로 볼 수는 없기 때문이다. 그러나 다른 항목에 비하여 유난히 모성보호와 관련한 항목에서 유노조 사업장이 규정률이 높은 것은 사실이다.

한편 1993년에는 육아휴직 동안의 처우 중 근속기간 산입 여부를 규정한 취업규칙이 분석대상 중 7.7%에 불과하였고, 이때 산입되는 경우는 전체의 4.9%, 일부 산입하는 경우는 2.1%, 그리고 산입하지 않는 경우가 0.4%였다. 1993년 당시의 남녀고용평등법은 육아휴직을 할 수 있는 경우를 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성으로 한정하였고, 육아휴직기간을 산전·후휴가를 포함하여 1년 미만으로 하였으며, 근속기간에 산입하도록 하였다. 그리고 이를 위반하는 경우 250만원 미만의 벌금을 부과하게 하여 규정도 벌칙도 미미하였다. 임금지급 여부에 대하여서는 규정이 있는 경우가 7.3%, 전액을 지급하는 경우는 전체의 2.8%, 지급하지 않는 경우가 2.9%로 나타났다.

현재 남녀고용평등법은 육아휴직을 사용할 수 있는 대상은 3세 미만의 영유아를 가진 근로자로 남녀를 불문하고 있으며, 육아휴직기간은 1년 이내로 양육을 이유로 하는 휴가로 산전·후휴가와와는 별도가 된다.

여성의 경제활동 참여의 증가와 함께 출산은 여성만이 전담할 수 있는 일이지만, 육아는 여성만이 아니라 남성도 함께 책임져야 하는 사안임을 법개정을 통하여 알 수 있다. 이는 저출산으로 인한 사회적 위기감에서 비롯된 측면도 없지 않지만, 육아가 더 이상 모성보전만을 위한 것이 아닌 사회적 필요성에서 비롯되는 것임을 보여주는 현상으로 생각된다.

라. 성희롱 예방교육

일반적으로 직장내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내

〈표 III-41〉 육아휴직

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	1년	1년이상	3년	관계법령	기타
					미만	3년미만	이상	에 따름	
사업체 성격	1	427	30.7	69.3 (100.0)	(93.8)	(1.1)	(0.0)	(4.0)	(1.1)
	2	65	27.4	72.6 (100.0)	(88.9)	(2.2)	(0.0)	(6.7)	(2.2)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	32.3	67.7 (100.0)	(94.4)	(2.2)	(0.0)	(1.1)	(2.2)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	28.6	71.4 (100.0)	(90.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)
	6	7	16.7	83.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(85.7)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(90.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	44.4	55.6 (100.0)	(85.0)	(0.0)	(0.0)	(15.0)	(0.0)
	11	5	75.0	25.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	8.3	91.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	42.9	57.1 (100.0)	(87.5)	(4.2)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
	14	165	26.0	74.0 (100.0)	(94.6)	(0.0)	(0.0)	(5.4)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	34.6	65.4 (100.0)	(92.0)	(0.0)	(0.0)	(6.0)	(2.0)
	1	57	43.1	56.9 (100.0)	(93.1)	(3.4)	(0.0)	(0.0)	(3.4)
	2	31	33.3	66.7 (100.0)	(85.0)	(5.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	25.0	75.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	29.0	71.0 (100.0)	(93.2)	(1.2)	(0.0)	(4.8)	(0.8)
	1	39	25.7	74.3 (100.0)	(96.2)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	37.1	62.9 (100.0)	(90.9)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(4.5)
전체		492 (100.0)	30.2	69.8 (100.0)	(93.1)	(1.3)	(0.0)	(4.4)	(1.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

부에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동이나 그 밖의 부당한 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 행위를 말한다(「고용평등양립지원법」 제2조 2호). 근로관계상 근로자에 대한 안전·배려의무를 부담하는 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 건전한 근로환경 속에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여, 대통령령으로 정한 방법·내용·횟수 등에 따라 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다(「고용평등양립지원법」 제13조 제1항 및 제2항. 위반시 과태료 부과). 또한 이 교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수도 있다(「고용평등양립지원법」 제13조의 2).

분석대상 취업규칙 중 성희롱 방지에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 70.3%로 비교적 높은 편이었다. 성희롱의 대상으로는 성적 언어와 행동의 사용으로 고용상 불이익을 주는 행위에 대하여 금지하는 경우가 44.6%, 기타 성적 굴욕감으로 인한 고용환경을 악화시키는 것을 금지하는 것이 41.6%로 남녀고용평등법상의 규정 내용을 담고 있다. 기타의 내용 중에는 금지규정만 있거나 성희롱 금지 자체에 대한 규정보다는 성희롱 예방교육과 관련한 규정을 두는 경우가 있었다.

한편 1993년 분석에는 성희롱 예방교육과 관련한 분석대상이 없었다. 성희롱 예방교육에 관하여서는 1999년 2월 개정된 남녀고용평등법에 의하여 처음으로 법에 명시되었기 때문이다. 따라서 그 이전까지는 문제가 있는 경우라 하더라도 성희롱에 관한 교육을 사용자가 취업규칙에 규정하면서 이를 실시할 의무는 없었다.

6. 복리후생 및 산업안전보건

가. 중식제공

분석대상 취업규칙 가운데 중식제공과 관련한 규정을 두고 있는 것은 전체의 20.0%로 다소 낮은 규정률을 보이고 있다. 중식을 제공하는 수준에 대해서는 회사가 전액 제공하는 것이 59.0%로 가장 많았고, 회사가 일

〈표 III-42〉 직장내 성희롱 금지

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	성적안악와 행동 사용으로 고용상 불이익을 주는 행위	가타 성적 굴욕감으로 인한 고용환경의 악화	기 타
사업체 성격	1	427	30.3	69.7 (100.0)	(44.7)	(41.2)	(14.1)
	2	65	26.7	73.3 (100.0)	(43.9)	(43.9)	(12.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	3	142	34.4	65.6 (100.0)	(46.0)	(43.7)	(10.3)
	4	14	30.0	70.0 (100.0)	(50.0)	(42.9)	(7.1)
	5	16	33.3	66.7 (100.0)	(64.3)	(35.7)	(0.0)
	6	7	40.0	60.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	7	20	22.2	77.8 (100.0)	(47.6)	(33.3)	(19.0)
	8	11	18.8	81.3 (100.0)	(38.5)	(53.8)	(7.7)
	9	7	50.0	50.0 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)
	10	41	22.6	77.4 (100.0)	(43.9)	(34.1)	(22.0)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	10.5	89.5 (100.0)	(35.3)	(41.2)	(23.5)
	13	43	33.3	66.7 (100.0)	(45.2)	(52.4)	(2.4)
	14	165	27.6	72.4 (100.0)	(43.6)	(39.3)	(17.2)
종업원 수범주	0	165	26.9	73.1 (100.0)	(41.6)	(44.6)	(13.9)
	1	57	45.1	54.9 (100.0)	(48.7)	(46.2)	(5.1)
	2	31	32.6	67.4 (100.0)	(51.7)	(44.8)	(3.4)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	10.0	90.0 (100.0)	(44.4)	(44.4)	(11.1)
	5	5	25.0	75.0 (100.0)	(33.3)	(50.0)	(16.7)
	6	226	29.2	70.8 (100.0)	(45.4)	(37.6)	(17.0)
노조 유무	0	379	30.1	69.9 (100.0)	(44.4)	(41.9)	(13.6)
	1	39	23.1	76.9 (100.0)	(37.5)	(45.0)	(17.5)
	2	74	31.1	68.9 (100.0)	(49.3)	(38.0)	(12.7)
전 체		492(100.0)	29.7	70.3 (100.0)	(44.6)	(41.6)	(13.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농업수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

부를 보조하는 경우가 25.7%, 근로자의 전액 부담을 규정한 것은 3.1%이고, 중식제공을 규정하고는 있지만 부담하는 자가 누구인지는 알 수 없는 경우도 12.2%이다.

산업별로 살펴보면 제조업의 경우 25.5%의 규정률을 보이며, 전체 규정률보다는 다소 높게 나타났다. 중식을 제공하는 주체를 보면 회사가 전액을 부담하는 경우가 57.1%이고, 일부를 보조하는 경우가 31.4%이며, 근로자가 전액 부담하는 경우는 5.7%이다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업은 규정하고 있는 비율은 18.0%로 전체 규정률에 비하면 상대적으로 낮은 편이지만, 회사가 전액 부담은 65.5%로 전체의 규정률에 비하여서는 상대적으로 높은 편이다.

종업원규모별로 보면 50인 미만의 경우는 21.5%가 중식제공과 관련한 규정을 두고 있으며 이는 전체 규정비율과 유사하다. 50인 미만 사업장의 경우에는 회사가 전액 부담하는 경우가 71.4%로, 다른 종업원규모별에 비하여 규정비율이 상당히 높다. 50인 이상 100인 미만의 사업장의 경우에는 회사가 전액 지급하는 경우가 46.7%로 상대적으로 낮은 규정비율을 보였으며, 중식제공에 관한 규정은 가지고 있지만 구체적인 내용을 언급하지 않은 경우도 20.0%로 상대적으로 높게 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 중식제공에 관한 규정이 15.6%로 그리 높지 않았다. 이 가운데 사용자가 부담하는 비중은(일부 부담 포함) 약 11% 정도이다. 이를 2007년 분석과 비교하여 보면, 2007년이 중식제공 비율이 그나마 늘었다고 할 수 있다. 그리고 일부 보조를 포함한 회사의 부담비율이 전체의 약 80%로, 1993년과 비교했을 때 상당히 높게 나타났다. 이는 근로자 복지에 보다 관심이 높아졌고 근로자들의 요구도 과거보다 높아진 결과로 해석된다.

나. 복리후생시설

분석대상 취업규칙의 29.8%가 복리후생시설에 관한 규정을 두고 있어 그 규정 정도는 다소 낮은 편이다. 복리후생시설 중 가장 많이 설치하고 있는 것은 31.6%의 식당이고, 28.7%의 휴게실(휴식시설)이 그 뒤를 이었

〈표 III-43〉 중식제공

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사전액	회사일부	근로자	알수
					부담	부담	전액부담	없음
사업체 성격	1	427	78.7	21.3 (100.0)	(58.4)	(25.8)	(3.4)	(12.4)
	2	65	87.5	12.5 (100.0)	(62.5)	(25.0)	(0.0)	(12.5)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	3	142	74.5	25.5 (100.0)	(57.1)	(31.4)	(5.7)	(5.7)
	4	14	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	81.3	18.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	7	20	80.0	20.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	81.8	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	77.5	22.5 (100.0)	(55.6)	(22.2)	(0.0)	(22.2)
	11	5	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	92.3	7.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	13	43	90.7	9.3 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)
	14	165	82.0	18.0 (100.0)	(65.5)	(17.2)	(3.4)	(13.8)
종업원 수범주	0	165	78.5	21.5 (100.0)	(71.4)	(11.4)	(2.9)	(14.3)
	1	57	72.2	27.8 (100.0)	(46.7)	(26.7)	(6.7)	(20.0)
	2	31	74.2	25.8 (100.0)	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	3	2	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	80.3	19.7 (100.0)	(65.8)	(20.5)	(2.7)	(11.0)
	1	39	81.6	18.4 (100.0)	(28.6)	(42.9)	(14.3)	(14.3)
	2	74	78.4	21.6 (100.0)	(43.8)	(37.5)	(0.0)	(18.8)
전 체		492 (100.0)	80.0	20.0 (100.0)	(59.0)	(25.7)	(3.1)	(12.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

으며, 도서실도 22.9%가 규정하고 있다. 기타의 복리후생시설로는 탈의실이나 건강관리실 등이 있었다. 특히 눈에 띄는 것은 수유나 탁아를 위한 시설을 규정한 취업규칙이 매우 소수이기는 하지만 일부 존재한다는 것이다. 이제 육아의 문제가 직장 내의 근로자 전반의 문제임을 인식하기 시작한 것으로 볼 수도 있을 것이다.

한편 1993년 분석에서는 복리후생시설에 관한 규정이 있는 경우가 전체의 58.4%로 2007년에 비하여 규정 정도가 높은 편이었다. 다만, 추상적 표현이 많이 규정되어 있었으며, 구체적 시설 중에는 목욕탕시설이 많았는데, 2007년의 분석결과에서 식당이 가장 많은 것과 대조를 이룬 복리후생시설은 근로자의 기업내 활동시 편의시설로 생산성향상에 기여할 수 있다. 따라서 점차적으로 근로자의 복지 내지 삶이 질에 대한 관심이 높아지고, 다양한 형태의 근로자들로 기업이 구성되면서 복리후생시설 또한 다양화될 것으로 예상된다.

다. 작업복지금·휴양시설

분석대상 취업규칙 가운데 작업복지금을 규정하고 있는 것은 전체의 27.4%로 그 규정비율이 다소 낮다. 산업별로는 제조업의 경우 동 규정을 가지고 있는 경우가 31.4%로 전체 규정률보다는 다소 높게 나타났다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 27.5%로 비슷한 규정률을 보였다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장의 취업규칙이 30.9%이고 50인 이상 100인 미만의 경우 36.5%로 나타났다. 한편 1993년 분석에서는 작업복지금에 대한 규정을 두고 있는 것이 전체의 17.1%로 2007년보다 다소 낮게 나타나 최근 그 비중이 높아지고 있음을 알 수 있다.

아울러 분석대상 취업규칙 가운데 휴양시설에 대한 규정을 가지고 있는 경우는 1.9%로 거의 대부분이 이를 규정하고 있지 않았다. 종업원규모별로 가장 규정률이 높은 것은 기타 공공·사회 및 개인서비스업(2.5%)이지만 이 또한 미미한 숫자이다. 1993년 분석에서도 휴양시설에 대한 규정을 가지고 있는 것은 전체의 0.5%로 규정을 두고 있는 경우가 거의 없다고 봐도 무방할 정도이다.

〈표 III-44〉 복리후생시설(복수규정)

(단위 : 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	식 당	휴게실 (휴식 시설)	사 택	기 숙 사	통근 버스	각종 운동 시설	진료소 (의무실)	샤워 시설	도 서 실	통칭(구체 적 시설명 언급없음)	기 타
사업체 성격	1	427	67.7	32.3(100.0)	(31.2)	(28.3)	(7.2)	(0.7)	(5.1)	(13.0)	(10.9)	(9.4)	(21.7)	(14.5)	7.0
	2	65	64.6	35.4(100.0)	(34.8)	(30.4)	(4.3)	(0.0)	(21.7)	(8.7)	(13.0)	(13.0)	(30.4)	(8.7)	6.0
산업 분류	1	1	0.0	100.0(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	0.0
	2	3	33.3	66.7(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	0.0
	3	142	66.9	33.1(100.0)	(36.2)	(31.9)	(4.3)	(0.0)	(6.4)	(23.4)	(14.9)	(12.8)	(29.8)	(19.1)	6.1
	4	14	100.0	0.0(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	81.3	18.8(100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)	0.0
	6	7	85.7	14.3(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	0.0
	7	20	65.0	35.0(100.0)	(71.4)	(57.1)	(0.0)	(0.0)	(42.9)	(0.0)	(0.0)	(42.9)	(57.1)	(28.6)	12.0
	8	11	72.7	27.3(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	0.0
	9	7	85.7	14.3(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	0.0
	10	41	61.0	39.0(100.0)	(18.8)	(25.0)	(6.3)	(0.0)	(0.0)	(6.3)	(6.3)	(12.5)	(12.5)	(6.3)	4.2
	11	5	60.0	40.0(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	0.0
	12	13	76.9	23.1(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	0.0
	13	43	62.8	37.2(100.0)	(37.5)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(6.3)	(12.5)	(12.5)	(0.0)	(18.8)	(12.5)	12.5
	14	165	66.7	33.3(100.0)	(27.3)	(25.5)	(12.7)	(0.0)	(5.5)	(7.3)	(12.7)	(9.1)	(18.2)	(10.9)	6.7
종업원 수범주	0	165	68.5	31.5(100.0)	(36.5)	(38.5)	(5.8)	(0.0)	(5.8)	(17.3)	(13.5)	(13.5)	(26.9)	(19.2)	5.5
	1	57	68.4	31.6(100.0)	(38.9)	(27.8)	(5.6)	(0.0)	(11.1)	(16.7)	(5.6)	(5.6)	(22.2)	(22.2)	12.5
	2	31	61.3	38.7(100.0)	(50.0)	(41.7)	(8.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(8.3)	(8.3)	(50.0)	(16.7)	0.0
	3	2	50.0	50.0(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	100.0
	4	6	83.3	16.7(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	0.0
	5	5	60.0	40.0(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	50.0
노조 유무	0	379	69.1	30.9(100.0)	(33.3)	(28.2)	(6.8)	(0.9)	(6.0)	(15.4)	(10.3)	(10.3)	(21.4)	(13.7)	6.1
	1	39	61.5	38.5(100.0)	(26.7)	(26.7)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(13.3)	(6.7)	(26.7)	(6.7)	14.3
	2	74	62.2	37.8(100.0)	(25.0)	(32.1)	(10.7)	(0.0)	(7.1)	(7.1)	(10.7)	(10.7)	(25.0)	(17.9)	6.7
	전체	492 (100.0)	70.2	29.8(100.0)	(31.6)	(28.7)	(6.9)	(0.6)	(7.5)	(12.5)	(11.1)	(10.0)	(22.9)	(13.7)	(23.6)

주 : 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

라. 복지기금 설치·선택적 복지제도

분석대상 취업규칙 가운데 복지기금 설치에 대한 규정을 두고 있는 것은 1.7%로 규정 사례가 매우 드문 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업의 경우에 1.4%가 이를 규정하고 있고, 기타 공공·사회 및 개인서비스업도 2.5%로 낮은 편이다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장은 1.2%, 50인 이상 100인 미만은 1.8%가 규정을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 1993년 분석에서는 복지기금에 대하여 규정을 두고 있는 경우가 0.1%로 규정을 두고 있는 경우가 거의 없다고 봐도 좋을 정도였던 점을 감안하면, 조금씩 이에 대한 관심이 제고되고 있는 것으로 보인다.

한편 선택적 복지제도란 사용자가 복지시설이나 후생복리와 관련한 금품을 일률적으로 제공하는 것이 아니라, 근로자에게 일정한 범위를 정하여 주고 자유롭게 선택하여 사용할 수 있도록 하는 복지제도라고 할 수 있다. 최근 이 부분에 대하여 근로자측이 요구하는 경우가 많기 때문에 취업규칙에 규정되는 사례는 드물고, 단체협약이나 노사합의서에 규정되는 경우가 상대적으로 더 많을 것으로 생각된다. 실제로 이번 연구결과에서도 분석대상 취업규칙 가운데 단 0.4%만이 취업규칙에 선택적 복지제도와 관련한 내용을 규정하고 있어서 사용자에게 이 제도는 아직 낮은 제도임을 알 수 있다.

마. 야유회

분석대상 중 야유회에 대하여 규정을 두고 있는 것은 전체의 1.4%에 지나지 않아 거의 규정이 없다고 봐도 무방할 것이다. 규정이 있는 취업규칙 가운데에는 연간 1회로 규정하고 있는 경우가 42.9%였다. 이를 1993년 분석결과와 비교하면 전체 규정비율은 1.7%로 비슷하지만, 1993년은 연간 2회를 규정한 경우가 연간 1회를 규정한 것보다 많았던 점에서 차이가 발견된다.

〈표 Ⅲ-45〉 작업복지금

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	71.1	28.9
	2	65	66.1	33.9
산업분류	1	1	0.0	100.0
	2	3	66.7	33.3
	3	142	68.6	31.4
	4	14	71.4	28.6
	5	16	75.0	25.0
	6	7	71.4	28.6
	7	20	80.0	20.0
	8	11	60.0	40.0
	9	7	57.1	42.9
	10	41	72.5	27.5
	11	5	80.0	20.0
	12	13	76.9	23.1
	13	43	68.3	31.7
	14	165	72.5	27.5
종업원수범주	0	165	69.1	30.9
	1	57	63.5	36.5
	2	31	69.0	31.0
	3	2	50.0	50.0
	4	6	83.3	16.7
	5	5	80.0	20.0
	6	226	73.1	26.9
노조유무	0	379	70.2	29.8
	1	39	71.1	28.9
	2	74	73.0	27.0
전 체		492(100.0)	70.6	29.4

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농업수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

120 취업규칙분석(II)

〈표 III-46〉 휴양시설

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	98.1	1.9
	2	65	98.4	1.6
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	100.0	0.0
	3	142	97.8	2.2
	4	14	100.0	0.0
	5	16	100.0	0.0
	6	7	100.0	0.0
	7	20	100.0	0.0
	8	11	100.0	0.0
	9	7	100.0	0.0
	10	41	97.5	2.5
	11	5	100.0	0.0
	12	13	100.0	0.0
	13	43	97.6	2.4
	14	165	97.5	2.5
종업원수범주	0	165	99.4	0.6
	1	57	96.4	3.6
	2	31	93.5	6.5
	3	2	100.0	0.0
	4	6	100.0	0.0
	5	5	100.0	0.0
노조유무	6	226	98.2	1.8
	0	379	97.8	2.2
	1	39	100.0	0.0
전 체		492(100.0)	98.1	1.9

주: 업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-47〉 복지기금 설치

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	98.3	1.7
	2	65	98.4	1.6
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	100.0	0.0
	3	142	98.6	1.4
	4	14	100.0	0.0
	5	16	100.0	0.0
	6	7	100.0	0.0
	7	20	100.0	0.0
	8	11	100.0	0.0
	9	7	100.0	0.0
	10	41	97.5	2.5
	11	5	100.0	0.0
	12	13	100.0	0.0
	13	43	97.6	2.4
	14	165	97.5	2.5
종업원수범주	0	165	98.8	1.2
	1	57	98.2	1.8
	2	31	100.0	0.0
	3	2	100.0	0.0
	4	6	100.0	0.0
	5	5	100.0	0.0
	6	226	97.8	2.2
노조유무	0	379	98.1	1.9
	1	39	100.0	0.0
	2	74	98.6	1.4
전 체		492(100.0)	98.3	1.7

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

122 취업규칙분석(II)

〈표 III-48〉 선택적 복지제도 실시

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	99.5	0.5
	2	65	100.0	0.0
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	100.0	0.0
	3	142	100.0	0.0
	4	14	100.0	0.0
	5	16	100.0	0.0
	6	7	100.0	0.0
	7	20	100.0	0.0
	8	11	100.0	0.0
	9	7	100.0	0.0
	10	41	100.0	0.0
	11	5	100.0	0.0
	12	13	100.0	0.0
	13	43	100.0	0.0
	14	165	98.8	1.2
종업원수범주	0	165	98.8	1.2
	1	57	100.0	0.0
	2	31	100.0	0.0
	3	2	100.0	0.0
	4	6	100.0	0.0
	5	5	100.0	0.0
	6	226	100.0	0.0
노조유무	0	379	99.5	0.5
	1	39	100.0	0.0
	2	74	100.0	0.0
전 체		492(100.0)	99.6	0.4

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

바. 복리후생비의 종류

분석대상 취업규칙 중 복리후생비에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 10.0%로 매우 낮게 나타났다. 복리후생비의 종류로는 자녀학자금인 33.8%로 가장 많았으며, 급식비보조의 경우가 11.6%로 나타났다. 기타의 사유 중에는 경조금, 교통보조비 등을 규정하고 있는 경우가 눈에 띄었다.

산업별로는 제조업의 경우에 15.5%가 동 규정을 두고 있어 전체 규정을 보다는 상대적으로 약간 높은 것으로 나타났고, 규정하고 있는 항목으로는 자녀학자금이 40.9%이고, 주차비를 지원하는 경우가 13.6%로 다른 산업에 비하여 다소 높게 나타났다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 11.5%가 규정을 두고 있으며, 이 중 자녀학자금을 규정한 것이 42.1%이고, 주차비 지원과 급식보조비가 각각 10.5%로 나타났다.

한편 1993년 분석결과에서는 복리후생비의 종류에 대하여 규정을 두고 있는 비율이 9.1%로 나타나, 2007년 분석결과와 비슷한 수준을 보인다. 또한 이 중 가장 많은 규정을 두고 있는 것은 2007년과 마찬가지로 자녀학자금이었다.

사. 안전·보건 및 산재보상에 관한 사항

분석대상 취업규칙 중 산업안전 및 보건에 관하여 규정을 두고 있는 것은 전체의 88.9%이다. 취업규칙의 필수적 기재사항으로 취업규칙 작성 시 반드시 포함시켜야 하는 항목이다. 규정 내용 중에는 회사와 근로자의 노력과 협조를 명시한 것이 가장 많았으며(38.8%), 근로자의 협조를 명시한 것이 35.3%로 나타났다. 산업별로는 제조업의 90.6%가 동 규정을 두고 있어 상당히 높은 편이며 근로자측 협조를 명시한 것이 40.5%, 쌍방간 협조와 노력을 명시한 것이 36.5%였다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 규정비율이 91.5%로 전체 규정률보다 다소 높게 나타났고, 근로자측 협조를 명시한 것이 32.7%였으며, 쌍방의 노력과 협조를 규정한 것이 42.7%로 다소 높게 나타났다.

한편 1993년 분석은 83.7%가 동 규정을 두고 있었다. 이 가운데 근로자

124 취업규칙분석(II)

〈표 III-49〉 야유회

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	연 1회	연 2회	기타
사업체 성격	1	427	98.3	1.7 (100.0)	(42.9)	(28.6)	(28.6)
	2	65	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	98.6	1.4 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	4	14	92.9	7.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	5	16	93.8	6.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	97.4	2.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	14	165	98.8	1.2 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
종업원 수범주	0	165	98.2	1.8 (100.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)
	1	57	98.2	1.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	31	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	98.6	1.4 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)
노조 유무	0	379	98.4	1.6 (100.0)	(50.0)	(33.3)	(16.7)
	1	39	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	98.6	1.4 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
전 체		492(100.0)	98.6	1.4 (100.0)	(42.9)	(28.6)	(28.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-50〉 복리후생비 종류(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	자녀 학자금	급식 보조비	체력 단련비	월동 보조비	학원수강 등 기타 보조	주택 자금 대출	주차비 지원	기타
사업체 성격	1	427	86.4	13.6 (100.0)	(39.7)	(12.1)	(12.1)	(1.7)	(3.4)	(3.4)	(8.6)	(29.3)
	2	65	83.1	16.9 (100.0)	(36.4)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(27.3)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	84.5	15.5 (100.0)	(40.9)	(9.1)	(4.5)	(0.0)	(9.1)	(4.5)	(13.6)	(22.7)
	4	14	92.9	7.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	5	16	75.0	25.0 (100.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	6	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	7	20	90.0	10.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	8	11	72.7	27.3 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	10	41	87.8	12.2 (100.0)	(40.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	76.9	23.1 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	88.4	11.6 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)
	14	165	88.5	11.5 (100.0)	(42.1)	(10.5)	(21.1)	(0.0)	(0.0)	(5.3)	(10.5)	(10.5)
종업원 수범주	0	165	86.1	13.9 (100.0)	(34.8)	(0.0)	(4.3)	(4.3)	(0.0)	(4.3)	(4.3)	(30.4)
	1	57	86.0	14.0 (100.0)	(25.0)	(12.5)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	2	31	93.5	6.5 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	83.3	16.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
노조 유무	0	379	86.0	14.0 (100.0)	(34.0)	(7.5)	(9.4)	(1.9)	(3.8)	(1.9)	(7.5)	(28.3)
	1	39	82.1	17.9 (100.0)	(28.6)	(28.6)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(42.9)
	2	74	90.5	9.5 (100.0)	(85.7)	(28.6)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(28.6)
전 체		492 (100.0)	90.0	10.0 (100.0)	(38.8)	(11.6)	(10.1)	(1.4)	(2.9)	(2.9)	(7.2)	(29.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13.
보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

측 협조를 명시한 것이 46.8%였던 반면, 쌍방의 협조에 대해서는 13.4%만이 규정하고 있었다. 즉 2007년에는 전체적인 규정비율도 약간 높아졌을 뿐만 아니라 산업안전보건의 중요성에 대하여 쌍방의 협조가 중요하다는 것을 보다 강조하게 된 것으로 보인다.

또 안전보건교육에 대해서는 분석대상 취업규칙의 33.7%가 규정하고 있는 것으로 나타났는데, 구체적으로 안전보건교육을 실시하는 시기는 근로자 채용시 실시하는 것으로 규정하고 있는 경우가 42.9%로 가장 많았으며, 관계법령에 따르는 것으로 규정한 것이 40.8%였다. 산업별로는 제조업의 경우 규정 비율이 35.2%였고, 안전보건 교육시기는 채용시에 실시하는 것으로 규정한 것이 48.0%로 가장 많았다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에도 규정하고 있는 비율은 35.2%이고, 역시 채용시에 실시한다고 규정한 것이 39.7%로 가장 많았다. 1993년 분석결과에서는 전체의 29.2%만이 규정을 두고 있어서 그리 높은 편은 아니었으며 2007년의 결과와 비교해 볼 때 다소 낮은 규정비율을 보여준다. 안전보건 관련 교육을 실시하는 때로는 2007년 조사와 마찬가지로 근로자 채용시 실시한다는 규정비율이 높았다.

분석대상 취업규칙 중에 정기 건강검진을 규정하고 있는 경우는 84.7%로 비교적 높은 편이었으며, 가장 많은 횟수는 연 1회로 91.2%가 이에 해당한다. 산업별로 보면 제조업의 경우 84.2%가 동 규정을 두고 있고, 이 가운데 연 1회를 실시하는 경우가 94.9%로 가장 많았다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업에서는 86.9%가 규정을 두고 있으며, 87.1%가 연 1회, 12.9%가 2년에 1회를 실시하는 것으로 규정하고 있다.

한편 1993년 분석에서는 규정을 두고 있는 경우가 94.2%로 2007년 분석에 비하여 10%포인트 높았다. 이때에도 연간 1회를 규정한 경우가 가장 많았고 그 다음으로는 연간 1회 이상이라고 규정한 경우가 그 뒤를 잇고 있었다. 2007년 분석과 비교하여도 연간 1회 실시가 가장 많다.

요양보상에 대하여 규정하고 있는 취업규칙은 분석대상 중 52.4%이다. 특히 산업재해보상보험법상의 보상을 규정하고 있는 경우가 58.2%로 가장 많다. 또 장해보상에 대하여 규정하고 있는 경우는 분석대상 취업규칙 중 전체의 87.7%로 상당히 높은 편이며 산업재해보상보험법상의 보상을

규정하고 있는 경우가 57.3%로 가장 많고, 근로기준법상 보상을 규정하고 있는 경우는 21.6%에 해당한다.

한편 1993년 분석은 요양보상을 규정하고 있는 취업규칙이 93.2%로 2007년 분석에 비하여 상당히 높았다. 구체적인 보상내용으로는 근로기준법상에 따른 보상을 규정한 것이 가장 많았으며, 산업재해보상보험법상의 보상을 규정하고 있는 경우는 10.6%에 지나지 않았다.

산업별로 볼 때 제조업의 경우가 89.1%이며, 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 88.0%로 전체 규정률과 비슷하게 나타났다. 제조업에서도 46.0%가 산업재해보상보험법에 의한 보상을 규정하고 있어 이에 따른 보상을 규정한 것이 가장 많았다. 한편 1993년 분석에서는 장해보상을 규정한 것이 분석대상 중 92.4%로 2007년 분석에 비하여 다소 높았다. 이때 보상기준이 되는 것은 근로기준법상의 보상이 가장 많았으며 산업재해보상법상의 보상을 규정하는 경우는 10.3%에 지나지 않았다.

분석대상 취업규칙 중 장의비에 대한 규정을 두고 있는 경우는 41.0%로 1993년 분석결과인 92.3%와 비교할 때 그 규정비율이 매우 낮아졌다.

산업별로는 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 65.2%를 규정하고 있어서 비교적 높은 규정을 보이고 있으며, 제조업의 경우에는 41.4%로 전체 규정과 비슷한 규정을 보이고 있다. 이때 보상의 기준이 되는 것으로 가장 규정비율이 높은 것은 산업재해보상보험법상의 보상으로 규정이 있는 것 가운데 60.6%로 가장 높다.

산업재해보상보험법에 따른 보상규정이 증가한 것은 적용제외 사업의 범위 축소로, 산업재해보상보험법상의 가입범위가 늘어났기 때문으로 생각된다.⁵⁹⁾

7. 교육훈련

현대 사회는 끊임없이 근로자의 능력향상을 요구하며 이에 대해 기업이 부담해야 하는 사회적 책임에 대해서도 그 요구·정도가 커지고 있는 것이 사실이다. 교육훈련은 단순한 기업 내의 기능을 향상시키는 것 외에도 사회생활 전반에 걸쳐(예를 들면 인성교육, 올바른 사회생활, 외국

〈표 III-51〉 산업안전 및 보건

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사측	근로자	회사와 근로자	별도규정
					노력 명시	협조 명시	노력, 협조 명시	(관계법령 등)
사업체 성격	1	427	10.2	89.8 (100.0)	(18.4)	(34.5)	(40.0)	(7.1)
	2	65	17.7	82.3 (100.0)	(25.5)	(41.2)	(31.4)	(2.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	3	142	9.4	90.6 (100.0)	(15.1)	(40.5)	(36.5)	(7.9)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(50.0)	(16.7)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(31.3)	(37.5)	(25.0)	(6.3)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(50.0)	(16.7)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(26.3)	(31.6)	(42.1)	(0.0)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(11.1)	(33.3)	(33.3)	(22.2)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(75.0)	(25.0)
	10	41	15.0	85.0 (100.0)	(29.4)	(29.4)	(38.2)	(2.9)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(33.3)
	12	13	8.3	91.7 (100.0)	(18.2)	(63.6)	(18.2)	(0.0)
	13	43	21.4	78.6 (100.0)	(15.2)	(30.3)	(51.5)	(3.0)
	14	165	8.5	91.5 (100.0)	(17.3)	(32.7)	(42.7)	(7.3)
종업원 수범주	0	165	14.7	85.3 (100.0)	(23.0)	(36.0)	(33.8)	(7.2)
	1	57	3.6	96.4 (100.0)	(20.4)	(35.2)	(38.9)	(5.6)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(17.9)	(21.4)	(57.1)	(3.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(25.0)	(75.0)	(0.0)
	6	226	10.3	89.7 (100.0)	(17.4)	(37.8)	(37.3)	(7.5)
노조 유무	0	379	12.0	88.0 (100.0)	(20.0)	(34.8)	(37.9)	(7.3)
	1	39	5.3	94.7 (100.0)	(27.8)	(22.2)	(44.4)	(5.6)
	2	74	9.6	90.4 (100.0)	(10.6)	(45.5)	(39.4)	(4.5)
전 체		492 (100.0)	11.1	88.9 (100.0)	(19.3)	(35.3)	(38.8)	(6.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-52〉 안전보건교육(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	근로자 채용시	작업 내용 변경시	유해 또는 위험한 작업 종사시	관계법령 에 따름	기타
사업체 성격	1	427	66.0	34.0 (100.0)	(44.8)	(37.9)	(28.3)	(40.7)	(13.8)
	2	65	67.7	32.3 (100.0)	(28.6)	(28.6)	(23.8)	(42.9)	(9.5)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	64.8	35.2 (100.0)	(48.0)	(38.0)	(32.0)	(38.0)	(8.0)
	4	14	71.4	28.6 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)
	5	16	68.8	31.3 (100.0)	(60.0)	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(20.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	7	20	65.0	35.0 (100.0)	(71.4)	(71.4)	(42.9)	(28.6)	(14.3)
	8	11	54.5	45.5 (100.0)	(60.0)	(80.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)
	9	7	85.7	14.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	10	41	75.6	24.4 (100.0)	(50.0)	(30.0)	(30.0)	(50.0)	(10.0)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	92.3	7.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	58.1	41.9 (100.0)	(22.2)	(22.2)	(27.8)	(44.4)	(16.7)
	14	165	64.8	35.2 (100.0)	(39.7)	(34.5)	(22.4)	(41.4)	(19.0)
종업원 수범주	0	165	69.1	30.9 (100.0)	(51.0)	(45.1)	(27.5)	(31.4)	(17.6)
	1	57	70.2	29.8 (100.0)	(47.1)	(29.4)	(35.3)	(35.3)	(11.8)
	2	31	71.0	29.0 (100.0)	(77.8)	(66.7)	(44.4)	(33.3)	(0.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	65.7	34.3 (100.0)	(44.6)	(37.7)	(27.7)	(42.3)	(11.5)
	1	39	64.1	35.9 (100.0)	(57.1)	(50.0)	(35.7)	(35.7)	(14.3)
	2	74	70.3	29.7 (100.0)	(27.3)	(27.3)	(27.3)	(36.4)	(22.7)
전 체		492(100.0)	66.3	33.7 (100.0)	(42.9)	(36.8)	(27.8)	(40.8)	(13.2)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

130 취업규칙분석(II)

〈표 III-53〉 정기건강검진

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	연 1회	2년에 1회	연2회 이상
사업체 성격	1	427	13.9	86.1 (100.0)	(91.9)	(7.8)	(0.3)
	2	65	23.8	76.2 (100.0)	(87.5)	(10.4)	(2.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	15.8	84.2 (100.0)	(94.9)	(4.3)	(0.9)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(84.6)	(15.4)	(0.0)
	5	16	6.7	93.3 (100.0)	(78.6)	(21.4)	(0.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(94.4)	(5.6)	(0.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(87.5)	(12.5)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	17.1	82.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	25.0	75.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)
	12	13	33.3	66.7 (100.0)	(87.5)	(12.5)	(0.0)
	13	43	18.6	81.4 (100.0)	(94.3)	(5.7)	(0.0)
	14	165	13.1	86.9 (100.0)	(87.1)	(12.9)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	17.3	82.7 (100.0)	(91.8)	(7.5)	(0.7)
	1	57	8.9	91.1 (100.0)	(88.2)	(9.8)	(2.0)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(92.3)	(7.7)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	15.8	84.2 (100.0)	(90.9)	(9.1)	(0.0)
노조 유무	0	379	16.5	83.5 (100.0)	(89.6)	(9.7)	(0.6)
	1	39	7.7	92.3 (100.0)	(97.2)	(2.8)	(0.0)
	2	74	13.5	86.5 (100.0)	(95.3)	(4.7)	(0.0)
전 체		492(100.0)	15.3	84.7 (100.0)	(91.2)	(8.3)	(0.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-54〉 요양보상

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	산업재해보상 보험법상의 보상	근로기준법에 의한 보상	관계법령에 따름	회사 부담	기 타
사업체 성격	1	427	47.2	52.8 (100.0)	(56.7)	(9.8)	(15.2)	(17.9)	(0.4)
	2	65	50.0	50.0 (100.0)	(67.7)	(16.1)	(6.5)	(9.7)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	51.1	48.9 (100.0)	(44.9)	(7.2)	(21.7)	(26.1)	(0.0)
	4	14	42.9	57.1 (100.0)	(75.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)
	5	16	40.0	60.0 (100.0)	(44.4)	(22.2)	(11.1)	(22.2)	(0.0)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(66.7)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(0.0)
	7	20	36.8	63.2 (100.0)	(75.0)	(8.3)	(0.0)	(16.7)	(0.0)
	8	11	45.5	54.5 (100.0)	(83.3)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)
	10	41	58.5	41.5 (100.0)	(58.8)	(17.6)	(17.6)	(5.9)	(0.0)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	58.3	41.7 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	58.1	41.9 (100.0)	(55.6)	(11.1)	(16.7)	(16.7)	(0.0)
	14	165	43.6	56.4 (100.0)	(64.1)	(8.7)	(13.0)	(13.0)	(1.1)
종업원 수범주	0	165	53.4	46.6 (100.0)	(51.3)	(14.5)	(14.5)	(19.7)	(0.0)
	1	57	42.9	57.1 (100.0)	(46.9)	(12.5)	(18.8)	(21.9)	(0.0)
	2	31	41.9	58.1 (100.0)	(72.2)	(11.1)	(5.6)	(11.1)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)
	6	226	46.7	53.3 (100.0)	(65.0)	(7.5)	(13.3)	(13.3)	(0.8)
노조 유무	0	379	44.3	55.7 (100.0)	(60.8)	(10.5)	(15.3)	(12.9)	(0.5)
	1	39	35.9	64.1 (100.0)	(48.0)	(8.0)	(8.0)	(36.0)	(0.0)
	2	74	69.9	30.1 (100.0)	(45.5)	(13.6)	(9.1)	(31.8)	(0.0)
전 체		492(100.0)	47.6	52.4 (100.0)	(58.2)	(10.6)	(14.0)	(16.8)	(0.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농업수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

132 취업규칙분석(II)

〈표 III-55〉 장애보상

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	산업재해	산업재해보	근로	근로기준	관계	회사	알 수	기타
					보상보험 법상의 보상	상보험법상 의 보상 외 추가보상	기준법에 의한 보상	법에의한 보상외추 가보상				
사업체 성격	1	427	12.3	87.7 (100.0)	(56.7)	(0.3)	(21.8)	(2.7)	(14.2)	(1.6)	(1.1)	(1.6)
	2	65	12.9	87.1 (100.0)	(61.8)	(0.0)	(20.0)	(1.8)	(12.7)	(1.8)	(0.0)	(1.8)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	10.9	89.1 (100.0)	(46.0)	(0.8)	(27.8)	(3.2)	(17.5)	(1.6)	(1.6)	(1.6)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(8.3)	(8.3)	(0.0)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(6.7)	(0.0)	(0.0)	(6.7)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(71.4)	(0.0)	(28.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(77.8)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(5.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(75.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	12.5	87.5 (100.0)	(60.0)	(0.0)	(25.7)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	18.2	81.8 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(30.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)
	13	43	18.6	81.4 (100.0)	(57.1)	(0.0)	(17.1)	(2.9)	(20.0)	(2.9)	(0.0)	(0.0)
	14	165	12.0	88.0 (100.0)	(61.1)	(0.0)	(16.7)	(3.5)	(13.9)	(1.4)	(1.4)	(2.1)
종업원 수범주	0	165	17.0	83.0 (100.0)	(54.1)	(0.0)	(28.9)	(3.0)	(11.1)	(0.7)	(0.7)	(1.5)
	1	57	14.5	85.5 (100.0)	(39.6)	(2.1)	(31.3)	(6.3)	(16.7)	(2.1)	(2.1)	(0.0)
	2	31	20.0	80.0 (100.0)	(64.0)	(0.0)	(12.0)	(4.0)	(16.0)	(0.0)	(4.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	12.1	87.9 (100.0)	(59.7)	(0.3)	(20.9)	(3.3)	(13.3)	(1.2)	(0.6)	(0.6)
	1	39	10.8	89.2 (100.0)	(45.7)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(8.6)	(5.7)	(0.0)
	2	74	16.2	83.8 (100.0)	(51.6)	(0.0)	(25.8)	(0.0)	(14.5)	(0.0)	(0.0)	(8.1)
전 체		492(100.0)	12.3	87.7 (100.0)	(57.3)	(0.2)	(21.6)	(2.5)	(14.1)	(1.6)	(0.9)	(1.6)

주 : 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-56〉 장의비

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	산업재해보 상보험법상 의 보상	근로기 준법상 의 보상	관계법 에따름	기 타	알수 없음
사업체 성격	1	427	58.9	41.1 (100.0)	(59.9)	(14.5)	(15.7)	(8.1)	(1.7)
	2	65	58.7	41.3 (100.0)	(65.4)	(11.5)	(19.2)	(3.8)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	58.6	41.4 (100.0)	(55.2)	(17.2)	(19.0)	(6.9)	(1.7)
	4	14	64.3	35.7 (100.0)	(60.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	73.3	26.7 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	55.0	45.0 (100.0)	(77.8)	(11.1)	(0.0)	(11.1)	(0.0)
	8	11	72.7	27.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	10	41	65.0	35.0 (100.0)	(57.1)	(21.4)	(21.4)	(0.0)	(0.0)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	12	13	91.7	8.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	60.5	39.5 (100.0)	(52.9)	(11.8)	(29.4)	(5.9)	(0.0)
	14	165	56.9	43.1 (100.0)	(65.2)	(10.1)	(13.0)	(8.7)	(2.9)
종업원 수범주	0	165	65.8	34.2 (100.0)	(58.2)	(21.8)	(7.3)	(10.9)	(1.8)
	1	57	60.7	39.3 (100.0)	(50.0)	(13.6)	(27.3)	(4.5)	(4.5)
	2	31	61.3	38.7 (100.0)	(58.3)	(8.3)	(25.0)	(8.3)	(0.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(66.7)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)
	6	226	53.4	46.6 (100.0)	(67.3)	(10.6)	(17.3)	(3.8)	(1.0)
노조 유무	0	379	56.3	43.7 (100.0)	(61.3)	(12.3)	(16.6)	(8.6)	(1.2)
	1	39	55.3	44.7 (100.0)	(47.1)	(17.6)	(23.5)	(5.9)	(5.9)
	2	74	73.6	26.4 (100.0)	(68.4)	(26.3)	(5.3)	(0.0)	(0.0)
전 체		492(100.0)	59.0	41.0 (100.0)	(60.6)	(14.2)	(16.2)	(7.5)	(1.5)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

어 연수, 예절교육 등) 일어나고 있다. 이는 특히 2003년 근로시간 단축으로 인하여 근무형태의 변경·다양화에 따른 영향 등으로 주목받기 시작하였다. 1993년 분석에서는 교육훈련분야가 그다지 부각되지 못하였고, 따라서 이에 대한 분석내용이 없어서 시계열적 비교는 할 수는 없다.

가. 교육훈련규정 및 횟수

분석대상 취업규칙 중 교육훈련에 대하여 별도의 규정을 두고 있는 것

59) 1993년 당시 산업재해보상보험법 시행령과 2007년 산업재해보상보험법의 시행령

1993년 산업재해보상보험법 시행령	2007년 산업재해보상보험법 시행령
제2조 (법의 적용을 받지 아니하는 사업) ①법 제4조 단서의 규정에 의하여 법의 적용을 받지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)은 다음 각호와 같다.<개정 1983.8.6, 1986.8.27, 1991.4.11>	제3조 (법의 적용제외사업) ①법 제5조 단서에서 "대통령령이 정하는 사업"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2000.6.27, 2003.5.7, 2003.11.29, 2003.12.30, 2004.10.29, 2006.8.17>
1. 임업 중 벌목업으로서 벌목재적량이 800제곱미터 미만의 사업 2. 금융·보험업, 사회 및 개인서비스업, 다만, 다음 각목의 업을 제외한다. 가. 위생 및 유사서비스업 나. 오락 및 문화예술서비스업 다. 개인 및 가사서비스업	1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업 2. 「선원법」·「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업 3. 「주택법」에 의한 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 의한 건설업자, 「전기공사업법」에 의한 공사업자, 「정보통신공사업법」에 의한 공사업자, 「소방시설공사업법」에 의한 소방시설업자 또는 「문화재보호법」에 의한 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 공사 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 시행령 제2조제1항제2호의 규정에 의한 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사 나. 연면적이 330제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사
3. 국가 또는 지방자치단체에서 직접 행하는 사업 4. 선원법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업 5. 제1호 내지 제4호 외의 사업으로서 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 6. 기간의 정함이 있는 사업(제1호의 벌목업 및 제7호의 건설공사를 제외한다) 또는 계절사업으로서 연간 연인원 1천350인 미만의 근로자를 사용하는 사업 7. 건설공사에 있어서는 총공사금액(도급에 의하여 행하여지는 경우로서 발주자가 재료를 제공할 때에는 그 재료의 시가환산액을 포함한다)이 4천만원 미만인 공사 또는 건설업법 제4조 제2호 본문의 규정에 의하여 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사	4. 가사서비스업 5. 제1호 내지 제4호의 사업 외의 사업으로서 상시 근로자수가 1인 이상이 되지 아니하는 사업. 이 경우 상시근로자수의 산정방법은 노동부령으로 정한다. 6. 농업·임업(벌목업을 제외한다)·어업·수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5인 미만인 사업. 이 경우 상시근로자수의 산정방법은 노동부령으로 정한다.
②제1항 제1호·제2호 및 제4호 내지 제7호에 규정된 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 있는 것을 제외하고는 경제기획원장관이 고시한 한국표준산업분류표에 의한다.<신설 1983.8.6, 1991.4.11>	

은 44.7%로 그다지 높지 않은 비율을 보이고 있다. 또한 규정되어 있는 규정의 성격도 86.7%가 회사측의 노력규정으로 되어 있을 뿐 회사의 어떤 의무로 규정하고 있는 경우는 13.3%에 지나지 않는다.

근로자 교육훈련을 취업규칙이 아닌 별도의 규정으로 두고 있는 경우도 11.1%로 매우 낮다. 또 근로자교육의 횟수에 관하여 규정을 두고 있는 경우가 13.5%로 이 또한 매우 낮다. 연간 정기적으로 교육훈련을 실시하는 것으로 규정하고 있는 경우는 규정이 있는 경우 중에 22.3%에 불과하며, 회사가 필요할 때 수시로 실시하는 경우가 77.7%이다.

교육훈련의 종류에 관하여 1993년에는 규정을 두고 있는 경우가 56.6%로, 2007년에 비하여 그 규정을 두고 있는 정도는 높았다. 그러나 그 분석 내용상 1993년은 구체적 교육의 유형을 설정하기보다는 추상적으로 표현하고 있는 경우가 해당 규정의 대부분을 차지하고 있었다는 점에서 한계를 지니고 있다.

나. 교육훈련에 대한 근로자의 의무

교육훈련에 대한 근로자의 의무를 규정하고 있는 경우는 분석대상 취업규칙 중 33.2%로 그리 높은 비율은 아니었다. 규정을 두고 있는 취업규칙 가운데에는 의무적 참여가 62.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로

1993년 산업재해보상보험법 시행령	2007년 산업재해보상보험법 시행령
③제1항 제7호의 총공사금액은 위탁 기타 명칭 여부를 불문하고 최종공작물의 완성을 위하여 행하는 동일한 건설공사를 2 이상으로 분할하여 도급(발주자가 공사의 일부를 직접 행하는 경우를 포함한다)하는 경우에는 각 도급금액을 합산하여 산정한다. 다만, 도급단위별공사가 시간적 또는 장소적으로 분리되어 독립적으로 행하여지는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 1975.4.28, 1983.8.6, 1991.4.11> ④제1항 제7호의 규정에 의한 총공사 금액이 4천만원 미만인 건설공사의 경우 법 제6조의 2 제2항의 규정에 의하여 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 4천만원 이상이 되는 공사는 그때로부터 법을 적용한다.<신설 1986.8.27, 1991.4.11>	②제1항 각호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 있는 것을 제외하고는 「통계법」에 의하여 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 의한다. <개정 2006.8.17> ③총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 2천만원 이상으로 된 때에는 그때부터 법의 적용을 받는다.<개정 2000.6.27, 2003.5.7, 2004.10.29, 2006.8.17>

〈표 III-57〉 근로자 교육, 훈련

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사의 노력규정	근속기간에 따른 근로자교육, 훈련의무
사업체 성격	1	427	56.0	44.0 (100.0)	(87.2)	(12.8)
	2	65	51.6	48.4 (100.0)	(83.9)	(16.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	60.7	39.3 (100.0)	(85.5)	(14.5)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(88.9)	(11.1)
	5	16	62.5	37.5 (100.0)	(66.7)	(33.3)
	6	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(92.9)	(7.1)
	8	11	63.6	36.4 (100.0)	(75.0)	(25.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	10	41	63.4	36.6 (100.0)	(66.7)	(33.3)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	69.2	30.8 (100.0)	(75.0)	(25.0)
	13	43	62.8	37.2 (100.0)	(75.0)	(25.0)
	14	165	52.4	47.6 (100.0)	(92.3)	(7.7)
종업원 수범주	0	165	58.8	41.2 (100.0)	(80.9)	(19.1)
	1	57	56.1	43.9 (100.0)	(88.0)	(12.0)
	2	31	54.8	45.2 (100.0)	(85.7)	(14.3)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	54.2	45.8 (100.0)	(87.3)	(12.7)
	1	39	38.5	61.5 (100.0)	(87.5)	(12.5)
	2	74	68.5	31.5 (100.0)	(82.6)	(17.4)
전 체		492(100.0)	55.3	44.7 (100.0)	(86.7)	(13.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 Ⅲ-58〉 근로자 교육훈련 별도규정 여부

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	427	88.4	11.6
	2	65	91.9	8.1
산업분류	1	1	100.0	0.0
	2	3	100.0	0.0
	3	142	85.5	14.5
	4	14	85.7	14.3
	5	16	87.5	12.5
	6	7	85.7	14.3
	7	20	85.0	15.0
	8	11	81.8	18.2
	9	7	85.7	14.3
	10	41	92.7	7.3
	11	5	100.0	0.0
	12	13	100.0	0.0
	13	43	92.7	7.3
	14	165	89.5	10.5
종업원수범주	0	165	87.0	13.0
	1	57	83.9	16.1
	2	31	93.5	6.5
	3	2	100.0	0.0
	4	6	83.3	16.7
	5	5	80.0	20.0
	6	226	91.0	9.0
노조유무	0	379	88.4	11.6
	1	39	92.3	7.7
	2	74	90.4	9.6
전 체		492(100.0)	88.9	11.1

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

138 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-59〉 근로자 교육훈련 횟수

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	1년에 ○회	수시로 필요에 따라 실시
사업체성격	1	427	88.0	12.0 (100.0)	(23.5)	(76.5)
	2	65	76.6	23.4 (100.0)	(20.0)	(80.0)
산업분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	85.8	14.2 (100.0)	(25.0)	(75.0)
	4	14	92.9	7.1 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	5	16	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	71.4	28.6 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	7	20	60.0	40.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)
	8	11	90.9	9.1 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	9	7	85.7	14.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	10	41	82.9	17.1 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	11	5	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	92.3	7.7 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	13	43	88.4	11.6 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	14	165	89.6	10.4 (100.0)	(41.2)	(58.8)
종업원수범주	0	165	87.3	12.7 (100.0)	(14.3)	(85.7)
	1	57	93.0	7.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)
	2	31	80.6	19.4 (100.0)	(16.7)	(83.3)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	5	5	80.0	20.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	6	226	85.3	14.7 (100.0)	(30.3)	(69.7)
노조유무	0	379	87.3	12.7 (100.0)	(20.8)	(79.2)
	1	39	76.9	23.1 (100.0)	(22.2)	(77.8)
	2	74	86.5	13.5 (100.0)	(30.0)	(70.0)
전 체		492(100.0)	86.5	13.5 (100.0)	(22.3)	(77.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

는 강제성을 띠지 않는 성실참여를 규정하고 있는 것이 32.0%, 정당한 이유 없이 불참을 할 수 없다고 규정한 것이 134%로 나타났다.

교육훈련은 취업규칙의 필수적 기재사항이 아니므로 반드시 규정하여야 할 내용은 아니다. 이러한 이유로 교육훈련과 관련한 규정 정도가 낮게 나타나는 것으로 추측할 수 있다. 또한 교육훈련에 대한 기대가 어느 정도 과거보다 높다 하여도 여전히 교육훈련에 대한 인식이 낮기 때문에 필요성을 느끼지 못하는 것으로 볼 수도 있다.

8. 이동 : 배치전환, 휴직

가. 배치전환

근로기준법 제23조상 전직(轉職)이라 함은 사용자의 인사조치를 통해 근로관계의 내용상 근로의 종류, 장소 및 근로제공의 상대방 등을 변경하는 것을 말하며, 여기에는 기업내 전직으로서의 배치전환(전근, 전보)과 기업간 전직인 전출(轉出) 및 전직(轉籍) 등이 포함된다.⁶⁰⁾

분석대상 취업규칙 가운데 배치전환 명령에 대하여 규정하고 있는 것은 35.7%로 규정률은 높지 않다. 산업별로는 제조업이 33.8%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업이 40.0%로 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장의 32.1%가 규정하고 있다.

배치전환명령의 방법으로는 95.2%가 회사의 명령으로 이루어지며, 배치전환명령을 거부하는 경우에 퇴사조치를 규정한 것이 4.0%로 나타났다. 배치전환이 이루어지는 경우 여비에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 4.3%로 거의 규정하고 있지 않다고 보아도 무방할 것이다. 또 규정을 두고 있는 경우에는 95.2%가 회사에서의 지급을 규정하고 있으며, 개인이 부담한 후 정산하는 경우는 4.8%에 불과하였다.

한편 1993년 『취업규칙분석』에서는 배치전환과 관련한 조사분석을 행하지 않았다. 따라서 이와 관련한 시계열적 분석은 불가능하다.

60) 자세한 것은 문무기(2001), 「전직의 법리-구조조정 시대의 대안으로서의 전직」, 『노동법학』 13, 한국노동법학회 참조.

140 취업규칙분석(II)

〈표 III-60〉 근로자 교육훈련 근로자 의무(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	의무적 참여	성실 참여	정당한 이유 없는 참여 거부할 수 없음
사업체 성격	1	427	69.3	30.7 (100.0)	(60.3)	(34.4)	(13.7)
	2	65	63.1	36.9 (100.0)	(70.8)	(20.8)	(12.5)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	76.8	23.2 (100.0)	(60.6)	(21.2)	(18.2)
	4	14	64.3	35.7 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)
	5	16	81.3	18.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	42.9	57.1 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)
	7	20	45.0	55.0 (100.0)	(54.5)	(36.4)	(27.3)
	8	11	63.6	36.4 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	10	41	73.2	26.8 (100.0)	(81.8)	(18.2)	(0.0)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)	(0.0)
	12	13	76.9	23.1 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	13	43	60.5	39.5 (100.0)	(52.9)	(41.2)	(5.9)
	14	165	66.1	33.9 (100.0)	(67.9)	(35.7)	(16.1)
종업원 수범주	0	165	74.5	25.5 (100.0)	(64.3)	(28.6)	(14.3)
	1	57	73.7	26.3 (100.0)	(53.3)	(33.3)	(13.3)
	2	31	74.2	25.8 (100.0)	(87.5)	(25.0)	(12.5)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(33.3)
	6	226	63.7	36.3 (100.0)	(64.6)	(31.7)	(13.4)
노조 유무	0	379	68.6	31.4 (100.0)	(61.3)	(35.3)	(12.6)
	1	39	61.5	38.5 (100.0)	(53.3)	(40.0)	(20.0)
	2	74	71.6	28.4 (100.0)	(76.2)	(9.5)	(14.3)
전 체		492(100.0)	66.8	33.2 (100.0)	(62.2)	(32.0)	(13.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

나. 휴 직

일반적으로 휴직이란 근로제공이 불가능하거나 부적당한 경우에 근로 계약관계를 유지하면서 일정한 기간 근로제공을 금지시키거나 근로제공 의무를 면제하는 인사처분을 말한다. 따라서 원칙적으로 휴직은 징계처 분에 속하지 않는다는 점에서 정직과 구별된다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 근로제공이 부적당한 경우 또는 불가능한 경우 근로제공을 (사용자 가) 금지시킬 수 있다는 점에서 징계로서의 휴직도 가능하다.

1) 휴직사유

휴직의 사유나 목적은 다양하지만 그 방식에 따라 사용자의 일방적인 의사표시로 행하여지는 직권휴직(명령휴직)과, 근로자와의 합의에 의하 여 이루어지는 의원휴직(임의휴직)으로 나눌 수 있다. 직권휴직에 속하는 것으로는 전염병 등 상병, 타 회사로의 진출, 병역복무, 형사사건의 기소 등을 이유로 하는 휴직 또는 징계절차의 진행, 정리해고 회피의 목적으로 하는 휴직 등이 이에 해당한다. 반면, 상병·가사 기타 일신상의 사정을 이유로 하는 휴직 또는 노동조합 전임, 공직수행, 육아, 학업 등을 목적으 로 근로자가 청하는 휴직은 의원휴직에 속한다.

분석대상 취업규칙 가운데 휴직사유를 규정하고 있는 경우는 전체의 97.2%로 대부분이 이를 규정하고 있다. 산업별로는 제조업이 98.6%로 가 장 규정률이 높았으며, 기타 공공·사회 및 개인서비스업도 92.7%로 상 당히 높은 규정률을 보였다. 종업원규모별로는 대체로 종업원규모가 작 을수록 규정하고 있는 정도가 높은 것으로 나타났지만, 규모를 알 수 없 는 취업규칙의 수가 많아 일반화에는 다소 무리가 있다.

휴직사유 중 병역이 83.1%로 가장 많았고, 형사사건 기소가 70.1%, 업 무의 질병이 63.7%, 일신상 사유가 56.5% 순으로 나타났다. 기타의 내용 중에는 국가기관에 동원된 경우와 면허·자격이 취소 또는 정지된 경우 등이 있었다.

한편 1993년 분석에서도 휴직요건을 규정하고 있는 것이 98.3%로 대부 분의 분석대상 취업규칙이 휴직요건에 관한 규정을 두고 있었다. 이때 가

142 취업규칙분석(II)

〈표 III-61〉 배치전환 명령(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사의 명령	개별적 거부가능	배치전환명령에 대한 거부시 퇴사조치
사업체 성격	1	427	64.4	35.6 (100.0)	(96.1)	(3.3)	(4.6)
	2	65	67.7	32.3 (100.0)	(90.5)	(0.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	66.2	33.8 (100.0)	(93.8)	(2.1)	(6.3)
	4	14	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	81.3	18.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	70.0	30.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	81.8	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	70.7	29.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	84.6	15.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	60.5	39.5 (100.0)	(100.0)	(5.9)	(0.0)
	14	165	60.0	40.0 (100.0)	(93.9)	(3.0)	(6.1)
종업원 수범주	0	165	67.9	32.1 (100.0)	(98.1)	(5.7)	(3.8)
	1	57	68.4	31.6 (100.0)	(94.4)	(0.0)	(5.6)
	2	31	64.5	35.5 (100.0)	(90.9)	(0.0)	(18.2)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	83.3	16.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	63.9	36.1 (100.0)	(96.4)	(3.6)	(5.1)
	1	39	71.8	28.2 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	74	67.6	32.4 (100.0)	(91.7)	(0.0)	(0.0)
전 체		492(100.0)	64.3	35.7 (100.0)	(95.2)	(2.9)	(4.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업
종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인
노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-62〉 배치전환 여비

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사지급	개인부담 후 정산
사업체 성격	1	427	95.5	4.5 (100.0)	(94.7)	(5.3)
	2	65	96.8	3.2 (100.0)	(100.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	92.9	7.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	14	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	90.0	10.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	8	11	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	85.7	14.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	10	41	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	13	43	95.1	4.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	14	165	96.3	3.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)
종업원 수범주	0	165	95.7	4.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	1	57	98.2	1.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	31	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	2	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	60.0	40.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)
	6	226	95.1	4.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	95.7	4.3 (100.0)	(93.8)	(6.3)
	1	39	94.9	5.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	2	74	95.9	4.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)
전 체		492(100.0)	95.7	4.3 (100.0)	(95.2)	(4.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

144 취업규칙분석(II)

〈표 III-63〉 휴직사유(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	일산상 사유	의원 휴직	병역	행사 사건 가소	심신 장애	업무상 질병
사업체 성격	1	427	5.6	94.4 (100.0)	(58.3)	(17.1)	(82.9)	(71.0)	(24.6)	(30.8)
	2	65	20.0	80.0 (100.0)	(44.2)	(19.2)	(84.6)	(63.5)	(23.1)	(38.5)
산업 분류	1	1	0.0	100.0(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	1.4	98.6 (100.0)	(50.7)	(15.7)	(86.4)	(75.0)	(23.6)	(27.1)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(58.3)	(16.7)	(91.7)	(83.3)	(41.7)	(50.0)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(60.0)	(13.3)	(80.0)	(60.0)	(20.0)	(46.7)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(100.0)	(83.3)	(33.3)	(33.3)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(57.9)	(10.5)	(78.9)	(68.4)	(21.1)	(42.1)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(22.2)	(11.1)	(77.8)	(77.8)	(0.0)	(11.1)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(100.0)	(20.0)	(60.0)	(80.0)	(40.0)	(40.0)
	10	41	7.3	92.7 (100.0)	(73.7)	(7.9)	(78.9)	(52.6)	(39.5)	(31.6)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	38.5	61.5 (100.0)	(25.0)	(12.5)	(75.0)	(62.5)	(25.0)	(0.0)
	13	43	7.0	93.0 (100.0)	(47.5)	(15.0)	(90.0)	(72.5)	(30.0)	(47.5)
	14	165	7.3	92.7 (100.0)	(60.8)	(21.6)	(83.7)	(70.6)	(20.3)	(30.7)
종업원 수범주	0	165	11.5	88.5 (100.0)	(50.7)	(15.1)	(84.2)	(70.5)	(27.4)	(32.2)
	1	57	3.5	96.5 (100.0)	(56.4)	(18.2)	(87.3)	(76.4)	(16.4)	(23.6)
	2	31	3.2	96.8 (100.0)	(70.0)	(3.3)	(70.0)	(73.3)	(23.3)	(30.0)
	3	2	0.0	100.0(100.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	0.0	100.0(100.0)	(50.0)	(33.3)	(66.7)	(50.0)	(0.0)	(16.7)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(100.0)	(75.0)	(25.0)	(25.0)
	6	226	6.2	93.8 (100.0)	(59.9)	(20.3)	(84.0)	(68.9)	(25.5)	(34.4)
노조 유무	0	379	8.2	91.8 (100.0)	(57.2)	(16.1)	(82.5)	(70.4)	(25.6)	(31.9)
	1	39	7.7	92.3 (100.0)	(50.0)	(16.7)	(80.6)	(58.3)	(11.1)	(25.0)
	2	74	4.1	95.9 (100.0)	(57.7)	(23.9)	(90.1)	(76.1)	(25.4)	(35.2)
전 체		492 (100.0)	2.8	97.2 (100.0)	(56.5)	(17.2)	(83.1)	(70.1)	(24.3)	(31.6)

〈표 III-63〉의 계속

		전 체	업무외	회사	전염병	육아	장계	천재	기타 회사	기타
			질병	운영 불가피	또는 병세악화	휴직	회부 감사	자변	가 인정하는 사유	
사업체 성격	1	427	(64.0)	(19.4)	(15.4)	(39.2)	(4.2)	(6.9)	(42.7)	(23.6)
	2	65	(61.5)	(21.2)	(13.5)	(57.7)	(5.8)	(11.5)	(53.8)	(21.2)
산업 분류	1	1	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	(64.3)	(19.3)	(15.0)	(34.3)	(5.0)	(7.1)	(37.9)	(22.9)
	4	14	(66.7)	(16.7)	(16.7)	(33.3)	(0.0)	(8.3)	(50.0)	(33.3)
	5	16	(53.3)	(26.7)	(26.7)	(26.7)	(0.0)	(13.3)	(60.0)	(6.7)
	6	7	(66.7)	(33.3)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)
	7	20	(63.2)	(26.3)	(10.5)	(36.8)	(5.3)	(5.3)	(78.9)	(42.1)
	8	11	(88.9)	(22.2)	(0.0)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)
	9	7	(40.0)	(20.0)	(0.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)	(60.0)
	10	41	(55.3)	(2.6)	(21.1)	(23.7)	(10.5)	(2.6)	(31.6)	(10.5)
	11	5	(50.0)	(0.0)	(25.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	12	13	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(12.5)	(12.5)	(0.0)	(37.5)
	13	43	(67.5)	(20.0)	(15.0)	(52.5)	(5.0)	(20.0)	(42.5)	(25.0)
	14	165	(65.4)	(22.9)	(14.4)	(48.4)	(3.3)	(5.2)	(47.7)	(22.2)
종업원 수범주	0	165	(61.6)	(16.4)	(12.3)	(29.5)	(2.7)	(4.8)	(32.2)	(21.2)
	1	57	(69.1)	(14.5)	(12.7)	(45.5)	(1.8)	(9.1)	(34.5)	(20.0)
	2	31	(66.7)	(13.3)	(20.0)	(30.0)	(3.3)	(3.3)	(50.0)	(40.0)
	3	2	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	4	6	(83.3)	(50.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(16.7)	(16.7)	(66.7)
	5	5	(75.0)	(50.0)	(75.0)	(100.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)	(75.0)
노조 유무	0	379	(63.2)	(20.7)	(15.5)	(42.8)	(4.6)	(8.0)	(43.4)	(22.1)
	1	39	(69.4)	(27.8)	(22.2)	(58.3)	(5.6)	(5.6)	(47.2)	(47.2)
	2	74	(64.8)	(11.3)	(9.9)	(26.8)	(2.8)	(5.6)	(43.7)	(18.3)
전 체		492(100.0)	(63.7)	(19.6)	(15.2)	(41.3)	(4.4)	(7.4)	(43.7)	(23.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

장 높은 비중을 보인 것은 병역관계로 인한 징·소집, 그 다음으로 형사 사건 기소된 경우로 2007년 분석과 비슷하다.

2) 휴직기간

분석대상 취업규칙 가운데 휴직기간에 대한 규정을 두고 있는 것은 88.5%였다. 산업별로는 제조업의 경우 93.6%가 규정하고 있으며, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에도 85.9%가 휴직기간을 규정하고 있다.

구체적으로 살펴보면, 사유마다 최장기간을 달리 상정하는 경우가 56.0%로 일률적으로 적용하는 경우의 44.0%보다 다소 높게 나타났다. 산업별로는 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 61.4%, 제조업의 49.6%가 사유마다 달리 적용하는 것으로 규정하고 있다. 종업원규모별로는 규모를 알 수 없는 경우에 59.4%가 사유마다 달리 적용하는 것으로 나타나고 있으며, 50인 미만 사업장의 경우에는 47.0%가 사유마다 달리 적용하는 것으로 나타난다. 사유마다 달리 적용하는 경우가 노조가 있는 사업장은 78.4%이고 일률적으로 적용하는 경우가 32.4%로 차이를 보였다. 물론 노동조합 유무를 정확히 알 수 없는 한계를 가지고 있지만 노조의 차이만으로 이렇게 큰 차이를 보이는 항목은 드물어서 노조효과를 어느 정도 추측해 볼 수 있다.

3) 휴직기간중 처우(근속연수 및 급여)

휴직기간에 대한 처우에 대하여 노동관계법에서 명시하고 있는 것은 육아휴직의 경우 근속기간에 산입한다는 것뿐이어서, 휴직자의 처우에 관한 내용은 거의 개별 기업에 맡겨진 상태이다.

분석대상 취업규칙 가운데 휴직기간의 근속연수 산입에 대하여 규정하고 있는 경우는 78.6%로 대부분의 취업규칙이 관련 규정을 가지고 있었다. 그 중 산입하는 경우가 88.9%로 대부분이며, 산입하지 않는 경우는 7.3%이다. 그 외에 별도의 규정을 두고 규정하는 경우가 3.9%이다. 산업별로는 제조업이 90.1%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에도 93.4%로 상당히 높게 나타났다. 기타 다른 산업 영역으로는 운수창고업

〈표 Ⅲ-64〉 휴직기간

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	사유마다 최장기간 달리 상정	일률적 적용
사업체 성격	1	427	10.2	89.8 (100.0)	(54.7)	(45.3)
	2	65	20.3	79.7 (100.0)	(64.7)	(35.3)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	6.4	93.6 (100.0)	(49.6)	(50.4)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(41.7)	(58.3)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(60.0)	(40.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)
	7	20	5.0	95.0 (100.0)	(78.9)	(21.1)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(75.0)	(25.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(60.0)	(40.0)
	10	41	9.8	90.2 (100.0)	(43.2)	(56.8)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(33.3)	(66.7)
	13	43	2.3	97.7 (100.0)	(64.3)	(35.7)
	14	165	14.1	85.9 (100.0)	(61.4)	(38.6)
종업원 수범주	0	165	18.5	81.5 (100.0)	(47.0)	(53.0)
	1	57	3.5	96.5 (100.0)	(52.7)	(47.3)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(67.9)	(32.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)
	6	226	8.4	91.6 (100.0)	(59.4)	(40.6)
노조 유무	0	379	13.0	87.0 (100.0)	(58.5)	(41.5)
	1	39	5.1	94.9 (100.0)	(78.4)	(21.6)
	2	74	5.6	94.4 (100.0)	(32.4)	(67.6)
전 체		492(100.0)	11.5	88.5 (100.0)	(56.0)	(44.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음 1. 노조있음 2. 알 수 없음.

이 87.5%로 상대적으로 규정 정도가 낮게 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장이 85.7%, 50인 이상 100인 미만 사업장이 95.8%로 높게 나타났다. 노조의 유무에 따른 차이는 각각 규정률 83.9%, 89.3%로 큰 차이를 보이지 않았다.

근속연수에 산입하는 것으로 규정하고 있는 경우 산업별로는 제조업이 90.1%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우 93.4%로 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장이 85.7%, 50인 이상 100인 미만 사업장이 95.8%로 나타났다.

구체적 내용을 볼 때, 휴직기간 동안 급여에 대한 처우를 규정하고 있는 것이 전체의 76.5%로 다소 높게 나타났다. 산업별로는 제조업이 81.7%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우 73.3%였다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장이 78.8%, 50인 이상 100인 미만 사업장이 89.5%로 나타났다. 규정 내용을 볼 때, 지급하지 않는 것으로 규정한 경우가 78.9%로 가장 많았다. 그 다음으로는 휴직사유에 따라 별도로 정하는 것으로 규정하는 경우가 20.3%로 나타났으며, 기간에 따른 금액이 4.0%, 통상임금을 지급하는 것이 1.3%로 휴직기간 동안의 급여 지급에 대한 규정은 매우 낮게 나타났다.

좀더 구체적으로 살펴보면, 규정이 있는 취업규칙 가운데 제조업의 경우에는 대부분이 지급하지 않는 것으로 규정하고 있으며(78.4%), 사유별로 별도로 규정하는 경우가 22.4%이다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 지급하지 않는 경우가 83.5%, 사안별로 별도 규정하는 경우가 14.0%, 금액이 4.1%, 통상임금을 지급하는 경우가 0.8%로 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장인 경우 지급하지 않는 것으로 규정하고 있는 경우가 83.1%로, 다른 규모에 비하여 비교적 높게 나타났다. 노조 유무에 따라서는 조직 사업장에서 급여를 지급하지 않는 경우가 70.4%로 비조직 사업장에서 지급하지 않는 경우가 87.7%인 데 비하여 상대적으로 낮게 나타났다.

한편 1993년 분석에서는 각 개별 사유에 대하여 별도로 조사를 행하여 일률적으로 휴직기간 동안의 처우에 대하여 비교하기는 불가능하다. 그러나 1993년 분석을 간단하게 살펴보면, 병역관계의 경우 근속기간에 산

〈표 III-65〉 휴직기간 동안의 처우(근속연수 산입 여부)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	산입	불산입	별도 규정
사업체 성격	1	427	20.1	79.9 (100.0)	(88.2)	(7.4)	(4.4)
	2	65	29.7	70.3 (100.0)	(93.3)	(6.7)	(0.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	20.1	79.9 (100.0)	(90.1)	(7.2)	(2.7)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(91.7)	(8.3)	(0.0)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(58.3)	(16.7)	(25.0)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(16.7)	(0.0)
	7	20	20.0	80.0 (100.0)	(87.5)	(12.5)	(0.0)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(75.0)	(12.5)	(12.5)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	26.8	73.2 (100.0)	(90.0)	(6.7)	(3.3)
	11	5	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(66.7)	(16.7)	(16.7)
	13	43	14.0	86.0 (100.0)	(89.2)	(8.1)	(2.7)
	14	165	16.6	83.4 (100.0)	(93.4)	(4.4)	(2.2)
종업원 수범주	0	165	22.7	77.3 (100.0)	(85.7)	(8.7)	(5.6)
	1	57	15.8	84.2 (100.0)	(95.8)	(2.1)	(2.1)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(84.6)	(7.7)	(7.7)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	22.2	77.8 (100.0)	(89.7)	(7.4)	(2.9)
노조 유무	0	379	21.0	79.0 (100.0)	(89.2)	(6.7)	(4.0)
	1	39	20.5	79.5 (100.0)	(83.9)	(12.9)	(3.2)
	2	74	23.3	76.7 (100.0)	(89.3)	(7.1)	(3.6)
전 체		492(100.0)	21.4	78.6 (100.0)	(88.9)	(7.3)	(3.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

150 취업규칙분석(II)

〈표 III-66〉 휴직기간 동안의 처우(급여)(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	통상임금 전액 지급	기간에 따른 감액	사유에 따른 지급여부 별도 결정	부지급
사업체 성격	1	427	22.7	77.3 (100.0)	(1.5)	(4.5)	(20.6)	(79.4)
	2	65	33.8	66.2 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(20.9)	(76.7)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	18.3	81.7 (100.0)	(0.9)	(5.2)	(22.4)	(78.4)
	4	14	21.4	78.6 (100.0)	(0.0)	(9.1)	(27.3)	(63.6)
	5	16	18.8	81.3 (100.0)	(0.0)	(7.7)	(30.8)	(61.5)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(16.7)	(0.0)	(33.3)	(66.7)
	7	20	35.0	65.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(30.8)	(76.9)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(0.0)	(12.5)	(25.0)	(75.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(150.0)	(0.0)
	10	41	26.8	73.2 (100.0)	(3.3)	(0.0)	(6.7)	(93.3)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	12	13	53.8	46.2 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	13	43	14.0	86.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(24.3)	(75.7)
	14	165	26.7	73.3 (100.0)	(0.8)	(4.1)	(14.0)	(83.5)
종업원 수범주	0	165	21.2	78.8 (100.0)	(3.1)	(3.8)	(16.9)	(83.1)
	1	57	10.5	89.5 (100.0)	(0.0)	(3.9)	(21.6)	(76.5)
	2	31	19.4	80.6 (100.0)	(0.0)	(12.0)	(32.0)	(64.0)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	6	226	29.2	70.8 (100.0)	(0.6)	(3.1)	(18.8)	(80.6)
노조 유무	0	379	23.7	76.3 (100.0)	(0.7)	(4.5)	(21.1)	(77.9)
	1	39	30.8	69.2 (100.0)	(0.0)	(3.7)	(33.3)	(70.4)
	2	74	23.0	77.0 (100.0)	(5.3)	(1.8)	(10.5)	(87.7)
전 체		492(100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(1.3)	(4.0)	(20.3)	(78.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

입하는 경우가 43.6%이며, 임금을 지급하는 경우는 3.3%에 불과하고 지급하지 않는 경우가 48.7%에 해당하였다. 그리고 업무상 질병의 경우에 산입하는 규정을 가지고 있는 경우는 11.3%, 임금을 지급하는 경우도 2.6%로 매우 낮았다. 업무외 질병에 대하여 근속기간에 산입하는 경우는 23.7%였지만, 임금을 지급하지 않는 경우가 27.8%였다.

9. 표창 및 징계

가. 표 창

전체 분석대상 취업규칙 중 표창에 대하여 규정하고 있는 것은 65.0%였다. 산업별로 보면 제조업의 경우에는 그 규정 정도가 59.9%로 다소 낮은 편이고, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에도 68.5%로 전체 규정 비율보다 약간 높은 편이다. 종업원규모별로 보면 50인 미만 사업장의 경우에는 54.5%이고, 50인 이상 100인 미만 사업장은 68.4%로 나타났다.

표창의 종류로는 포상증을 주는 경우가 64.1%로 가장 많았고, 메달 또는 상금을 주는 경우가 57.8%, 상품을 주는 경우가 53.8%이다. 이에 비해 1993년 분석에서는 표창의 종류가 규정되어 있는 경우가 94.8%로 거의 대부분이라고 볼 수 있다. 이때 표창의 방법으로는 포상증을 주는 경우가 가장 많고 상품지급, 메달 또는 상금을 지급하는 등의 순으로 나타났다. 2007년 분석에서 표창의 종류를 규정하고 있는 경우는 1993년에 비하여 낮은 편이며 종류별 규정비율은 1993년과 마찬가지로이다.

분석대상 중 표창은 필수적 기재사항으로 표창기준을 규정하고 있는 취업규칙은 96.9%로 거의 대부분이다. 산업별로나 종업원규모별로도 커다란 차이를 보이지 않고 대부분이 표창기준을 규정하고 있다. 표창기준으로 가장 많이 규정된 것은 '비상시 공로가 있는 자(75.0%)'로 일상적인 경우보다 회사가 위험에 처한 경우에 대처한 근로자에 대한 표창을 규정한 경우가 가장 많았다. 그 다음으로는 업무상 공적이 현저한 자에 대한 표창이 62.5%로 나타났으며, 작업효율화에 기여한 자에 대한 표창이 62.2%로 비슷한 규정률을 보였다. 산업별로는 제조업에서 비상시 공로가 있는 자에 대한 표창을

82.4%가 규정하고 있어 매우 높게 나타났으며, 종업원규모별로는 50인 미만과 50인 이상 100인 미만의 사업장이 각각 70.6%, 81.1%로 나타났다. 기타의 내용 중에는 사업장의 명예함양에 기여한 자, 자신의 위험을 무릅쓰고 재해, 도난 등 회사의 손실을 사전 방지 또는 감소시키는 데에 기여한 자 등에 대한 표창을 규정하고 있다. 이 밖에 사원추천제도에 의한 표창, 장기근속한 자에 대한 표창도 규정하고 있다.

한편 1993년 분석을 보면, 표창기준을 두고 있는 경우가 전체의 95.9%로 대부분의 분석대상 취업규칙이 이를 규정하고 있으며, 가장 많은 규정 내용은 재난의 미연방지 또는 비상재해에 특별한 공로가 있는 자로 2007년의 분석과 대동소이하다.

나. 징 계

일반적으로 징계란 종업원의 근무규율 기타 직장질서 위반행위에 대한 제재로서 근로자에게 일정한 노동관계상의 불이익을 주는 조치를 말하고, 흔히 경고·감봉·정직·직권정지·직위해제·징계해고 등의 조치에 의한다.

징계의 법적 근거와 관련하여 사용자가 기업의 존립·운영에 불가피한 직장질서를 정립·유지할 권한을 당연히 가지고 있다고 하더라도, 사용자가 직장질서 위반자에 대하여 징계를 당연히 과할 수 있는지에 대하여서는 별도의 검토가 필요할 것이다.⁶¹⁾

징계는 취업규칙의 필수적 기재사항으로 사용자의 징계권은 근로자의 행위가 취업규칙상의 징계사유에 해당하는 경우에만 행사할 수 있고, 취업규칙에서 정한 제재수단에 따라서만 징계행위를 취할 수 있다고 보는 것이 일반적이다. 그러나 취업규칙에 규정되어 있다는 것만으로 모든 징계를 할 수 있는 것은 아니다. 징계의 정당성 여부는 근로기준법 제23조의 「정당사유」라는 실정법적 판단기준에 의해 재차 검토되어야 하기 때문이다.⁶²⁾

61) 임종률(2007), 앞의 책.

62) 대법원 1995. 5. 26. 선고, 94다46596 판결 등 참조.

〈표 III-67〉 표창의 종류(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	포상증 또는 상금	메달	상품	포상 휴가	승격등 인사특권	추상적 표현	별도 규정
사업체 성격	1	427	34.7	65.3 (100.0)	(65.9)	(59.9)	(56.3)	(37.6)	(36.6)	(24.4)	(9.0)
	2	65	36.9	63.1 (100.0)	(51.2)	(43.9)	(36.6)	(39.0)	(26.8)	(29.3)	(12.2)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	40.1	59.9 (100.0)	(71.8)	(58.8)	(68.2)	(37.6)	(42.4)	(22.4)	(7.1)
	4	14	28.6	71.4 (100.0)	(70.0)	(50.0)	(40.0)	(20.0)	(30.0)	(20.0)	(20.0)
	5	16	25.0	75.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(58.3)	(41.7)	(41.7)	(25.0)	(8.3)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(50.0)	(66.7)	(66.7)	(50.0)	(50.0)	(16.7)	(16.7)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(57.1)	(35.7)	(57.1)	(42.9)	(28.6)	(35.7)	(7.1)
	8	11	45.5	54.5 (100.0)	(83.3)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(16.7)	(16.7)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)
	10	41	19.5	80.5 (100.0)	(54.5)	(63.6)	(36.4)	(36.4)	(30.3)	(27.3)	(6.1)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
	12	13	76.9	23.1 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(66.7)	(0.0)	(0.0)
	13	43	39.5	60.5 (100.0)	(57.7)	(53.8)	(42.3)	(46.2)	(30.8)	(26.9)	(11.5)
	14	165	31.5	68.5 (100.0)	(63.7)	(57.5)	(51.3)	(35.4)	(31.9)	(26.5)	(11.5)
종업원 수범주	0	165	45.5	54.5 (100.0)	(63.3)	(53.3)	(50.0)	(34.4)	(27.8)	(33.3)	(4.4)
	1	57	31.6	68.4 (100.0)	(66.7)	(64.1)	(53.8)	(33.3)	(41.0)	(25.6)	(2.6)
	2	31	19.4	80.6 (100.0)	(64.0)	(48.0)	(68.0)	(36.0)	(48.0)	(12.0)	(16.0)
	3	2	50.0	50.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(200.0)	(0.0)
	4	6	50.0	50.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(80.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(40.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	34.8	65.2 (100.0)	(64.8)	(57.1)	(52.2)	(38.5)	(35.2)	(26.3)	(8.5)
	1	39	30.8	69.2 (100.0)	(59.3)	(63.0)	(55.6)	(33.3)	(33.3)	(22.2)	(14.8)
	2	74	39.2	60.8 (100.0)	(66.7)	(60.0)	(62.2)	(35.6)	(35.6)	(20.0)	(11.1)
전 체		492(100.0)	35.0	65.0 (100.0)	(64.1)	(57.8)	(53.8)	(37.6)	(35.2)	(25.0)	(9.3)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

154 취업규칙분석(Ⅱ)

〈표 III-68〉 표창기준(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정 있음	업무상 공적이 현저한 자	바상시 공로가 있는 자	다년간 근속자로서 근무성적이 양호한 자	품행이 단정하고 업무에 근면하여 타의 모범이 되는 자	교육훈련 성적이 우수한 자
사업체 성격	1	427	6.6	93.4 (100.0)	(61.9)	(76.2)	(49.4)	(59.6)	(5.0)
	2	65	23.1	76.9 (100.0)	(66.0)	(66.0)	(50.0)	(60.0)	(2.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	7.7	92.3 (100.0)	(61.1)	(82.4)	(51.1)	(64.9)	(6.1)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(57.1)	(71.4)	(50.0)	(64.3)	(0.0)
	5	16	18.8	81.3 (100.0)	(69.2)	(76.9)	(61.5)	(76.9)	(15.4)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(71.4)	(71.4)	(71.4)	(28.6)	(0.0)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(75.0)	(40.0)	(75.0)	(0.0)
	8	11	9.1	90.9 (100.0)	(60.0)	(50.0)	(40.0)	(60.0)	(20.0)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(60.0)	(60.0)	(0.0)
	10	41	0.0	100.0 (100.0)	(73.2)	(65.9)	(41.5)	(58.5)	(2.4)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(80.0)	(20.0)	(80.0)	(0.0)
	12	13	84.6	15.4 (100.0)	(50.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)
	13	43	4.7	95.3 (100.0)	(73.2)	(70.7)	(70.7)	(48.8)	(2.4)
	14	165	7.9	92.1 (100.0)	(57.9)	(75.0)	(44.1)	(55.3)	(4.6)
종업원 수범주	0	165	13.3	86.7 (100.0)	(66.4)	(70.6)	(51.7)	(57.3)	(1.4)
	1	57	7.0	93.0 (100.0)	(62.3)	(81.1)	(60.4)	(66.0)	(9.4)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(78.6)	(71.4)	(35.7)	(67.9)	(7.1)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(83.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(80.0)	(40.0)	(60.0)	(0.0)
	6	226	6.6	93.4 (100.0)	(57.3)	(78.7)	(48.3)	(59.2)	(5.7)
노조 유무	0	379	10.0	90.0 (100.0)	(63.6)	(73.9)	(48.1)	(58.4)	(5.3)
	1	39	2.6	97.4 (100.0)	(60.5)	(73.7)	(44.7)	(65.8)	(5.3)
	2	74	6.8	93.2 (100.0)	(59.4)	(82.6)	(60.9)	(62.3)	(1.4)
전 체		492(100.0)	3.1	96.9 (100.0)	(62.5)	(75.0)	(49.5)	(59.5)	(4.7)

〈표 III-68〉의 계속

		전 체	회사 및 근로자 이익을 위하여 공로가 있는 자	작업효율화에 기여한 자	국가적 사회적 공헌이 인정된 자	별도 회사표창 규정에 따름	무사고 다년간 근속자	기타 공적으로 인정될 만한 자	기타
사업체 성격	1	427	(51.4)	(62.4)	(19.0)	(2.0)	(10.3)	(50.1)	(25.1)
	2	65	(48.0)	(60.0)	(8.0)	(0.0)	(18.0)	(46.0)	(24.0)
산업 분류	1	1	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	3	142	(45.8)	(71.0)	(14.5)	(1.5)	(13.0)	(54.2)	(20.6)
	4	14	(50.0)	(35.7)	(21.4)	(0.0)	(21.4)	(64.3)	(14.3)
	5	16	(61.5)	(53.8)	(46.2)	(7.7)	(7.7)	(61.5)	(15.4)
	6	7	(85.7)	(42.9)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	(42.9)	(14.3)
	7	20	(40.0)	(65.0)	(5.0)	(5.0)	(25.0)	(50.0)	(40.0)
	8	11	(50.0)	(40.0)	(50.0)	(10.0)	(20.0)	(30.0)	(40.0)
	9	7	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(40.0)	(80.0)
	10	41	(65.9)	(78.0)	(22.0)	(0.0)	(9.8)	(48.8)	(24.4)
	11	5	(40.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)
	12	13	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)
	13	43	(56.1)	(63.4)	(17.1)	(0.0)	(7.3)	(48.8)	(22.0)
	14	165	(52.6)	(57.2)	(19.1)	(2.0)	(7.9)	(48.0)	(26.3)
종업원 수범주	0	165	(53.8)	(65.7)	(13.3)	(0.7)	(13.3)	(46.2)	(26.6)
	1	57	(58.5)	(64.2)	(18.9)	(1.9)	(7.5)	(45.3)	(17.0)
	2	31	(42.9)	(60.7)	(32.1)	(3.6)	(14.3)	(50.0)	(28.6)
	3	2	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)
	4	6	(66.7)	(33.3)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(16.7)	(16.7)
	5	5	(20.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(20.0)	(80.0)
	6	226	(49.8)	(61.6)	(18.5)	(1.9)	(9.0)	(55.5)	(24.2)
노조 유무	0	379	(52.2)	(61.3)	(19.4)	(1.8)	(10.6)	(47.8)	(25.5)
	1	39	(31.6)	(57.9)	(10.5)	(2.6)	(23.7)	(44.7)	(39.5)
	2	74	(56.5)	(71.0)	(15.9)	(1.4)	(5.8)	(62.3)	(14.5)
전 체		492(100.0)	(51.1)	(62.2)	(18.0)	(1.8)	(11.0)	(49.7)	(24.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품 수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산 임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인 5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

1) 징계사유

분석대상 취업규칙 가운데 징계사유에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 86.6%로 대부분이 해당 규정을 가지고 있었다. 산업별로 살펴보면 제조업의 85.7%, 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 83.6%가 이를 규정하고 있다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장 86.0%가 규정하고 있으며, 50인 이상 100인 미만 사업장은 87.1%가 규정하고 있다.

구체적 사유별로 가장 많이 규정된 것은 무단결근(70.0%)이며 그 다음으로는 회사 내 질서 파괴행위(풍기문란, 도박, 음주 등)로 67.9% 등이다.

1993년 분석에서는 징계사유를 구체적으로 규정하고 있는 경우가 전체의 87.3%였다. 구체적 내용을 보면, 정당한 사유없는 명령불복종을 규정하고 있는 경우가 가장 많았고, 회사 또는 고객의 기밀누설, 고의 또는 중대과실로 회사에 손해를 입힌 경우가 그 뒤를 이었다. 2007년 분석내용과 비교하여 보면 징계사유에 상당한 변화가 있었음을 알 수 있다. 즉, 1993년에는 보다 상명하복적인 질서를 요구하였다면 2007년 분석에서 나타난 것은 회사 내의 기강을 바로잡을 수 있는 전체적인 질서유지를 요구하는 것으로 볼 수 있다. 이는 과거에 비하여 유기적 조직체로서의 회사 전체적인 조화와 창의적 사고를 강조하는 오늘날의 사회적 풍토를 반영한 결과로 보인다.

2) 징계종류

분석대상 취업규칙 가운데 징계의 종류를 규정하고 있는 것은 전체의 85.4%이다. 징계종류 중에서 규정비율이 가장 높은 것은 감봉조치로 94.7%이다. 그 다음으로는 징계해고로 징계규정이 있는 취업규칙 가운데 91.6%이다. 그 뒤로 견책이 87.2%였으며, 직위해제 등과 같은 정직처분을 규정한 것이 80.7%에 달하여 그 뒤를 이었다.

산업별로 보면 제조업의 88.7%가 징계규정을 두고 있으며 규정종류로 가장 많은 것은 역시 전체의 경우와 마찬가지로 92.9%가 감봉규정을 두고 있었다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 83.0%가 동 규정을 두고 있으며, 동 사업 역시 감봉(감급)규정이 95.6%로 가장 많았다.

종업원규모별로는 50인 미만의 경우가 85.5%이며, 50인 미만 사업장에서

〈표 III-69〉 징계사유(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	형사 소추의 원인이 되는 불법행위	고의 또는 중과실로 인한 회사에 손해	회사 또는 고객의 기밀누설	직무관련 금품수수	정당한 사유 없는 명령불복종	이력서 허위 기재	고의 또는 업무상 태만으로 인한 문제발생	회사상사 또는 동료 비방증상
사업체 성격	1	427	20.0	80.0 (100.0)	(30.8)	(73.1)	(61.5)	(32.7)	(69.2)	(44.2)	(61.5)	(23.1)
	2	65	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
산업 분류	1	1	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	13.4	86.6 (100.0)	(30.1)	(70.7)	(57.7)	(37.4)	(70.7)	(40.7)	(53.7)	(22.0)
	3	142	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(75.0)	(66.7)	(50.0)	(75.0)	(41.7)	(25.0)	(25.0)
	4	14	12.5	87.5 (100.0)	(42.9)	(85.7)	(78.6)	(50.0)	(92.9)	(42.9)	(64.3)	(14.3)
	5	16	14.3	85.7 (100.0)	(16.7)	(50.0)	(66.7)	(50.0)	(83.3)	(33.3)	(50.0)	(0.0)
	6	7	10.0	90.0 (100.0)	(11.1)	(66.7)	(50.0)	(38.9)	(50.0)	(11.1)	(55.6)	(11.1)
	7	20	9.1	90.9 (100.0)	(60.0)	(110.0)	(80.0)	(60.0)	(100.0)	(50.0)	(80.0)	(30.0)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(28.6)	(57.1)	(42.9)	(42.9)	(0.0)	(14.3)	(0.0)
	9	7	4.9	95.1 (100.0)	(35.9)	(56.4)	(66.7)	(51.3)	(51.3)	(23.1)	(38.5)	(23.1)
	10	41	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(80.0)	(80.0)	(20.0)	(100.0)	(60.0)	(60.0)	(0.0)
	11	5	30.8	69.2 (100.0)	(11.1)	(66.7)	(55.6)	(44.4)	(66.7)	(55.6)	(44.4)	(11.1)
	12	13	20.9	79.1 (100.0)	(38.2)	(73.5)	(52.9)	(23.5)	(61.8)	(44.1)	(50.0)	(29.4)
	13	43	13.3	86.7 (100.0)	(24.5)	(58.7)	(53.8)	(39.2)	(67.8)	(42.7)	(53.1)	(23.1)
	14	165	16.4	83.6 (100.0)	(31.9)	(72.5)	(55.8)	(39.9)	(67.4)	(31.9)	(45.7)	(19.6)
종업원 수범주	0	165	14.0	86.0 (100.0)	(32.7)	(67.3)	(69.4)	(44.9)	(69.4)	(49.0)	(59.2)	(26.5)
	1	57	12.9	87.1 (100.0)	(33.3)	(59.3)	(48.1)	(25.9)	(63.0)	(37.0)	(63.0)	(18.5)
	2	31	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(50.0)	(33.3)	(16.7)	(83.3)	(16.7)	(50.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(20.0)	(40.0)	(20.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)	(60.0)	(0.0)
	5	5	11.9	88.1 (100.0)	(24.6)	(63.3)	(60.8)	(41.7)	(68.8)	(42.2)	(52.8)	(22.6)
	6	226	14.0	86.0 (100.0)	(29.8)	(69.0)	(59.2)	(39.6)	(69.6)	(38.3)	(51.5)	(21.5)
노조 유무	0	379	7.7	92.3 (100.0)	(25.0)	(61.1)	(55.6)	(52.8)	(72.2)	(30.6)	(61.1)	(19.4)
	1	39	13.5	86.5 (100.0)	(25.0)	(54.7)	(54.7)	(34.4)	(59.4)	(43.8)	(48.4)	(18.8)
	2	74	4.9	95.1 (100.0)	(28.5)	(65.9)	(58.1)	(39.8)	(68.1)	(38.4)	(51.6)	(21.0)
전체		492 (100.0)	13.4	86.6 (100.0)	(2.5)	(5.8)	(5.1)	(3.5)	(6.0)	(3.4)	(4.5)	(1.8)

158 취업규칙분석(II)

〈표 III-69〉의 계속

		회사승인 없는 근로시간중 정치활동 또는 단체활동	회사승인 없이 유인물 배포	회사승인 없이 문서 타인열람	회사의 시설 물품의 개인적 사용 그를 통한 개인물품의 제작	회사내질서 호트러뜨림 (풍기문란 도박음주 등)	회사의 허가없는 근무장소 이탈	정당한 사유 없는 회사 행사 또는 교육훈련불참	회사의 명예, 신용의 훼손	안전 보건규칙 지시위반	무단 결근	위장 취업	별도 규정
사업체 성격	1	(30.8)	(32.7)	(11.5)	(19.2)	(67.1)	(28.6)	(7.8)	(48.7)	(22.7)	(69.5)	(12.0)	(7.2)
	2	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(73.1)	(34.6)	(19.2)	(53.8)	(28.8)	(75.0)	(13.5)	(7.7)
산업 분류	1	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	(40.7)	(32.5)	(7.3)	(15.4)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	3	(41.7)	(41.7)	(16.7)	(25.0)	(77.2)	(26.8)	(4.9)	(52.0)	(24.4)	(70.7)	(13.8)	(4.9)
	4	(35.7)	(21.4)	(7.1)	(21.4)	(41.7)	(33.3)	(0.0)	(83.3)	(16.7)	(66.7)	(8.3)	(8.3)
	5	(16.7)	(16.7)	(16.7)	(33.3)	(64.3)	(7.1)	(0.0)	(78.6)	(7.1)	(64.3)	(7.1)	(0.0)
	6	(22.2)	(11.1)	(0.0)	(22.2)	(50.0)	(16.7)	(0.0)	(50.0)	(33.3)	(50.0)	(16.7)	(16.7)
	7	(60.0)	(40.0)	(10.0)	(30.0)	(66.7)	(22.2)	(16.7)	(33.3)	(5.6)	(66.7)	(0.0)	(11.1)
	8	(14.3)	(28.6)	(0.0)	(14.3)	(90.0)	(40.0)	(10.0)	(70.0)	(30.0)	(80.0)	(10.0)	(10.0)
	9	(35.9)	(33.3)	(5.1)	(12.8)	(57.1)	(28.6)	(0.0)	(14.3)	(28.6)	(57.1)	(0.0)	(14.3)
	10	(40.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(71.8)	(17.9)	(12.8)	(33.3)	(20.5)	(66.7)	(10.3)	(2.6)
	11	(33.3)	(33.3)	(11.1)	(11.1)	(60.0)	(40.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)	(80.0)	(0.0)	(0.0)
	12	(26.5)	(32.4)	(11.8)	(20.6)	(55.6)	(44.4)	(11.1)	(33.3)	(11.1)	(66.7)	(22.2)	(0.0)
	13	(34.3)	(35.7)	(8.4)	(20.3)	(67.6)	(32.4)	(20.6)	(52.9)	(29.4)	(73.5)	(8.8)	(8.8)
	14	(37.7)	(31.9)	(8.7)	(14.5)	(62.9)	(34.3)	(10.5)	(48.3)	(26.6)	(72.0)	(14.7)	(9.1)
종업원 수범주	0	(36.7)	(34.7)	(4.1)	(24.5)	(66.7)	(24.6)	(8.0)	(52.9)	(21.7)	(67.4)	(10.9)	(7.2)
	1	(14.8)	(22.2)	(11.1)	(11.1)	(69.4)	(26.5)	(14.3)	(53.1)	(22.4)	(81.6)	(14.3)	(4.1)
	2	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(63.0)	(25.9)	(3.7)	(40.7)	(33.3)	(55.6)	(7.4)	(3.7)
	3	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(83.3)	(0.0)	(16.7)
	5	(38.7)	(34.7)	(8.0)	(21.1)	(60.0)	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(40.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)
	6	(34.0)	(32.8)	(8.0)	(20.2)	(70.4)	(34.2)	(9.5)	(48.7)	(23.6)	(71.4)	(14.1)	(8.0)
노조 유무	0	(41.7)	(33.3)	(5.6)	(13.9)	(69.0)	(2.5)	(0.8)	(51.5)	(2.5)	(7.1)	(2.2)	(1.4)
	1	(40.6)	(29.7)	(6.3)	(12.5)	(61.1)	(36.1)	(8.3)	(44.4)	(22.2)	(66.7)	(8.3)	(11.1)
	2	(35.4)	(32.2)	(7.7)	(18.6)	(67.2)	(26.6)	(7.8)	(40.6)	(15.6)	(67.2)	(10.9)	(12.5)
전 체		(3.1)	(2.8)	(0.7)	(1.6)	(67.9)	(29.3)	(9.1)	(49.3)	(23.5)	(70.1)	(12.2)	(7.2)

〈표 III-69〉의 계속

		찾은지각, 조퇴, 사적 외출	근무 성적 불량	폭행또는 협박으로 인한업무 수행방해	형사상 유죄 판결	취업규칙 상 제반 업무소홀	문서위조 또는 변조	회사승인 없는 타 업무종사	통제 구역 무단 출입	직무상 감독의무 소홀	회사내 기물 파괴	회사내 재산 절취	기타
사업체 성격	1	(71.2)	(42.2)	(36.1)	(14.7)	(52.1)	(19.3)	(33.2)	(8.8)	(13.9)	(36.4)	(33.7)	(42.2)
	2	(0.0)	(53.8)	(40.4)	(19.2)	(61.5)	(32.7)	(25.0)	(17.3)	(17.3)	(32.7)	(26.9)	(55.8)
산업 분류	1	(50.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	(57.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)
	3	(66.7)	(43.1)	(38.2)	(14.6)	(49.6)	(19.5)	(30.9)	(8.1)	(13.8)	(40.7)	(40.7)	(34.1)
	4	(64.3)	(41.7)	(50.0)	(25.0)	(66.7)	(33.3)	(50.0)	(16.7)	(8.3)	(50.0)	(58.3)	(50.0)
	5	(50.0)	(64.3)	(35.7)	(14.3)	(42.9)	(21.4)	(57.1)	(14.3)	(14.3)	(28.6)	(35.7)	(57.1)
	6	(50.0)	(33.3)	(16.7)	(0.0)	(50.0)	(16.7)	(33.3)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(50.0)	(16.7)
	7	(70.0)	(33.3)	(27.8)	(16.7)	(33.3)	(22.2)	(22.2)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(27.8)	(44.4)
	8	(28.6)	(40.0)	(40.0)	(30.0)	(70.0)	(20.0)	(50.0)	(20.0)	(10.0)	(50.0)	(50.0)	(60.0)
	9	(56.4)	(57.1)	(14.3)	(0.0)	(28.6)	(14.3)	(28.6)	(28.6)	(14.3)	(28.6)	(42.9)	(57.1)
	10	(80.0)	(41.0)	(28.2)	(12.8)	(64.1)	(28.2)	(35.9)	(7.7)	(25.6)	(33.3)	(38.5)	(48.7)
	11	(66.7)	(60.0)	(40.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)	(40.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)	(40.0)	(40.0)
	12	(76.5)	(55.6)	(22.2)	(0.0)	(55.6)	(22.2)	(11.1)	(11.1)	(22.2)	(44.4)	(33.3)	(77.8)
	13	(67.8)	(47.1)	(38.2)	(14.7)	(50.0)	(26.5)	(32.4)	(11.8)	(20.6)	(29.4)	(26.5)	(52.9)
	14	(58.7)	(42.7)	(40.6)	(18.2)	(55.9)	(19.6)	(30.1)	(8.4)	(11.9)	(37.1)	(23.1)	(44.1)
종업원 수범주	0	(73.5)	(40.6)	(32.6)	(10.9)	(45.7)	(18.8)	(34.1)	(8.7)	(10.9)	(39.9)	(35.5)	(44.2)
	1	(51.9)	(49.0)	(32.7)	(14.3)	(57.1)	(20.4)	(36.7)	(18.4)	(16.3)	(32.7)	(38.8)	(36.7)
	2	(100.0)	(33.3)	(33.3)	(7.4)	(55.6)	(14.8)	(29.6)	(3.7)	(7.4)	(40.7)	(29.6)	(29.6)
	3	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)
	4	(40.0)	(33.3)	(66.7)	(16.7)	(33.3)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(33.3)	(16.7)	(33.3)
	5	(65.3)	(40.0)	(0.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)	(60.0)
노조 유무	0	(52.8)	(5.2)	(4.2)	(16.0)	(7.1)	(2.7)	(34.0)	(1.4)	(2.1)	(38.7)	(5.7)	(43.6)
	1	(59.4)	(41.7)	(52.8)	(19.4)	(55.6)	(19.4)	(30.6)	(16.7)	(16.7)	(27.8)	(33.3)	(47.2)
	2	(62.6)	(45.3)	(32.8)	(9.4)	(54.7)	(26.6)	(23.4)	(9.4)	(12.5)	(28.1)	(35.9)	(42.2)
전 체		(5.5)	(43.6)	(36.7)	(15.2)	(53.1)	(21.1)	(32.1)	(10.0)	(14.3)	(36.1)	(33.1)	(43.8)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

160 취업규칙분석(II)

〈표 III-70〉 징계종류(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	경고	시 말 서	견책	감봉 (감급)	승급 정기	강직 (강등)	근신	정직 (직위 해제)	징계 해고	권고 사직	출근 정지	전직	기타
사업체 성격	1	427	13.3	86.7 (100.0)	(33.0)	(5.1)	(86.5)	(94.9)	(4.3)	(25.1)	(5.4)	(80.8)	(91.4)	(15.4)	(24.3)	(4.6)	(4.6)
	2	65	23.1	76.9 (100.0)	(40.0)	(2.0)	(92.0)	(94.0)	(4.0)	(26.0)	(4.0)	(82.0)	(94.0)	(16.0)	(18.0)	(0.0)	(8.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	11.3	88.7 (100.0)	(27.8)	(4.0)	(84.9)	(92.9)	(4.8)	(23.0)	(1.6)	(82.5)	(89.7)	(15.1)	(25.4)	(6.3)	(1.6)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(41.7)	(0.0)	(75.0)	(91.7)	(8.3)	(50.0)	(0.0)	(58.3)	(83.3)	(41.7)	(41.7)	(16.7)	(0.0)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(42.9)	(14.3)	(85.7)	(100.0)	(0.0)	(21.4)	(14.3)	(78.6)	(100.0)	(14.3)	(21.4)	(0.0)	(0.0)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(66.7)	(16.7)	(66.7)	(100.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(83.3)	(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(23.5)	(0.0)	(88.2)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(11.8)	(88.2)	(88.2)	(0.0)	(17.6)	(0.0)	(11.8)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(36.4)	(9.1)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(27.3)	(0.0)	(72.7)	(100.0)	(18.2)	(18.2)	(0.0)	(18.2)
	9	7	0.0	100.0 (100.0)	(42.9)	(14.3)	(85.7)	(85.7)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(71.4)	(100.0)	(28.6)	(14.3)	(0.0)	(14.3)
	10	41	9.8	90.2 (100.0)	(37.8)	(5.4)	(81.1)	(89.2)	(5.4)	(24.3)	(8.1)	(78.4)	(89.2)	(8.1)	(29.7)	(5.4)	(8.1)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(20.0)	(40.0)	(0.0)	(80.0)	(100.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	30.8	69.2 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(88.9)	(88.9)	(0.0)	(33.3)	(11.1)	(66.7)	(88.9)	(11.1)	(11.1)	(0.0)	(0.0)
	13	43	23.3	76.7 (100.0)	(45.5)	(6.1)	(93.9)	(100.0)	(6.1)	(18.2)	(6.1)	(84.8)	(93.9)	(21.2)	(33.3)	(3.0)	(12.1)
	14	165	17.0	83.0 (100.0)	(32.1)	(4.4)	(89.8)	(95.6)	(2.9)	(30.7)	(6.6)	(81.0)	(92.0)	(16.1)	(19.7)	(3.6)	(5.1)
종업원 수범주	0	165	14.5	85.5 (100.0)	(43.3)	(5.0)	(84.4)	(92.2)	(2.1)	(22.0)	(6.4)	(79.4)	(93.6)	(12.8)	(21.3)	(6.4)	(6.4)
	1	57	12.3	87.7 (100.0)	(36.0)	(4.0)	(84.0)	(90.0)	(4.0)	(24.0)	(2.0)	(74.0)	(92.0)	(22.0)	(30.0)	(2.0)	(2.0)
	2	31	16.1	83.9 (100.0)	(30.8)	(11.5)	(84.6)	(100.0)	(0.0)	(26.9)	(3.8)	(80.8)	(96.2)	(7.7)	(23.1)	(3.8)	(7.7)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	0.0	100.0 (100.0)	(16.7)	(16.7)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)	(83.3)	(83.3)	(0.0)	(16.7)	(16.7)	(0.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(20.0)	(80.0)	(80.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)
노조 유무	0	379	14.0	86.0 (100.0)	(36.8)	(5.2)	(86.5)	(94.2)	(4.3)	(25.5)	(3.7)	(79.1)	(92.0)	(15.0)	(23.0)	(4.9)	(4.3)
	1	39	10.3	89.7 (100.0)	(17.1)	(5.7)	(88.6)	(94.3)	(5.7)	(17.1)	(5.7)	(88.6)	(88.6)	(14.3)	(25.7)	(0.0)	(8.6)
	2	74	20.3	79.7 (100.0)	(27.1)	(1.7)	(91.5)	(100.0)	(3.4)	(28.8)	(13.6)	(86.4)	(93.2)	(18.6)	(25.4)	(3.4)	(6.8)
전 체		492 (100.0)	14.6	85.4 (100.0)	(33.8)	(4.8)	(87.2)	(94.7)	(4.2)	(25.2)	(5.2)	(80.7)	(91.6)	(15.4)	(23.6)	(4.2)	(5.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수림어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13.
보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

징계종류로 가장 많이 규정하고 있는 것은 징계해고(93.6%)이고 그 뒤가 감봉(92.2%)으로 나타났다.

한편 1993년 분석에서 징계종류를 규정하고 있는 취업규칙은 전체의 86.2%이며, 이 중 가장 많은 징계종류는 감봉(감급), 견책, 징계해고 등이 었다. 2007년 분석과 비교하면, 징계의 종류를 규정하고 있는 전체 규정률 이 비슷하고, 징계종류로 가장 많은 것이 감봉, 징계해고, 견책 등의 순으 로 비중이 높은 징계종류에 있어서도 그 규정 정도가 비슷하게 나타났다.

3) 징계절차

해고 등 근로자를 징계할 경우, 징계위원회(인사위원회)를 구성하여 공 정하게 심의하여야 한다거나, 징계혐의자에게 본인의 비위사실을 고지하 고 본인에게 충분한 소명의 기회를 주어야 하는 등의 절차적 정당성에 대 하여는 근로기준법에서 명시적으로 강제하고 있지는 않다. 그러나 징계 의 절차적 정당성은 근로기준법 제23조 제1항의 법리해석 및 권리남용 금지 내지 신의성실의 원칙상 자연적 정의로 도출될 수 있으며, 특히 단 체협약이나 취업규칙 등에 그러한 절차가 명시되어 있는 경우에 그러한 징계절차를 거치지 않고 징계처분을 내리는 것은 절차의 위반이 되어 징 계의 효력 여부를 다룰 수 있게 된다.

분석대상 취업규칙 가운데 징계절차를 규정하고 있는 것은 전체의 64.8%이다. 징계절차 중 가장 많이 활용되고 있는 것은 별도의 징계위원 회를 설치하는 방법으로, 규정이 있는 취업규칙 가운데 81.2%가 이에 해 당한다. 그 다음으로는 소명기회를 부여하는 것이 45.5%이며, 소명기회와 재심제도 모두를 가지고 있는 경우는 15.9%이다.

산업별로 보면, 제조업의 경우 58.5%가 징계절차 규정을 가지고 있어 전체의 규정비율보다는 다소 낮다. 다만 규정 내용에서는 별도의 징계위 원회를 설치하는 경우는 81.9%로 전체의 규정비율과 비슷하게 나타났다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에도 62.4%로 전체의 규정률과 비슷하게 나타났다. 종업원규모별로는 50인 미만 사업장이 58.8%였으며, 별도 징계위원회를 구성한다고 규정하고 있는 경우가 82.5%로 가장 높게 나타났다.

162 취업규칙분석(II)

〈표 III-71〉 징계절차(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	소명 기회 부여	재심 제도	소명기회 및 재심제도	별도 징계 위원회	기 타
사업체 성격	1	427	36.1	63.9 (100.0)	(46.5)	(5.9)	(15.4)	(81.3)	(4.4)
	2	65	29.2	70.8 (100.0)	(37.0)	(2.2)	(19.6)	(82.6)	(6.5)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	2	3	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	41.5	58.5 (100.0)	(47.0)	(8.4)	(18.1)	(81.9)	(0.0)
	4	14	35.7	64.3 (100.0)	(33.3)	(0.0)	(22.2)	(77.8)	(11.1)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(57.1)	(0.0)	(14.3)	(57.1)	(28.6)
	6	7	28.6	71.4 (100.0)	(60.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(28.6)	(0.0)	(14.3)	(85.7)	(14.3)
	8	11	45.5	54.5 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(16.7)	(83.3)	(0.0)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)
	10	41	14.6	85.4 (100.0)	(51.4)	(8.6)	(14.3)	(82.9)	(2.9)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(75.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	61.5	38.5 (100.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)	(20.0)
	13	43	20.9	79.1 (100.0)	(47.1)	(5.9)	(23.5)	(85.3)	(0.0)
	14	165	37.6	62.4 (100.0)	(41.7)	(4.9)	(14.6)	(82.5)	(3.9)
종업원 수범주	0	165	41.2	58.8 (100.0)	(48.5)	(6.2)	(15.5)	(82.5)	(5.2)
	1	57	38.6	61.4 (100.0)	(42.9)	(8.6)	(20.0)	(82.9)	(8.6)
	2	31	19.4	80.6 (100.0)	(60.0)	(4.0)	(12.0)	(80.0)	(8.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(25.0)	(100.0)	(0.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(25.0)
노조 유무	6	226	33.2	66.8 (100.0)	(44.4)	(4.6)	(15.2)	(81.5)	(2.6)
	0	379	34.6	65.4 (100.0)	(47.2)	(5.2)	(16.5)	(82.3)	(4.4)
	1	39	28.2	71.8 (100.0)	(39.3)	(7.1)	(17.9)	(89.3)	(0.0)
전 체	2	74	43.2	56.8 (100.0)	(42.9)	(4.8)	(11.9)	(71.4)	(9.5)
		492(100.0)	35.2	64.8 (100.0)	(45.5)	(5.3)	(15.9)	(81.2)	(4.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~9인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

한편 1993년 분석에서는 징계절차에 대하여 규정을 두고 있는 취업규칙이 42.8%로 2007년의 분석결과보다 그 규정 정도가 상당히 낮았다. 징계절차에 대한 규정비율이 높아진 것으로부터 근로자의 근로의 권리 등 노동기본권에 대한 인식이 제고되어 근로자가 적극적으로 소명할 수 있는 기회 등 징계의 절차적 요건이 정착·확대되었다는 것을 추측할 수 있다. 특히 징계절차의 내용 가운데 1993년 분석에서는 소명기회를 부여하는 것이 대부분이었지만, 2007년 분석에서는 징계위원회를 설치하는 방법을 통하여 보다 객관적인 판단과 징계의 공정성을 기하는 것으로 보인다. 이는 사회의 복잡화로 인하여 그 내용이 보다 다양하고 사용자만의 판단만으로는 징계의 객관성·공정성을 갖추기 어려운 측면이 있고, 징계 이후의 부작용이 확대되는 것을 방지하기 위한 노력의 결과로 보인다. 특히 공적 기관인 노동위원회 등을 통한 근로자들의 자주적인 문제해결 노력이 증가하고 있기 때문에 이로 인한 회사의 이미지 실추 등을 고려하지 않을 수 없기 때문인 것으로도 해석될 수 있을 것이다.

10. 근로관계의 종료

가. 정년

일반적으로 정년제가 실시되는 기업에서는 정년(停年)의 도달에 의하여 근로관계가 자동 종료된다. 정년제란 취업규칙·단체협약 등에 의하여 근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로계약이 당연히 종료하도록 하는 제도를 말한다. 따라서 정년제는 정년도달 전의 자유로운 퇴직을 제한하지 않으므로 근로계약의 기간을 약정한 것은 아니지만, 기간의 경과에 따른 근로계약의 자동 종료 사유에 대한 특약이라고 볼 수 있다. 그러한 의미에서 정년에 도달한 자에 대한 퇴직의 통지는 해고조치가 아니라 근로계약이 종료되었다는 사실의 확인에 불과하다.⁶³⁾

63) 임종률(2007), 앞의 책, 557쪽 참조. 그러나 일정 연령의 도달 시점에서 근로관계를 해소할지 여부를 결정토록 하는 개념, 즉 정년(定年)의 경우에는 사용자의 해고조치가 추가로 필요하다.

분석대상 취업규칙 가운데 정년을 규정하고 있는 것은 전체의 92.6%로 대부분의 취업규칙이 이를 규정하고 있다고 보아도 무방하다. 정년 연령으로 가장 많이 규정된 것은 55세로, 규정이 있는 취업규칙 중 37.7%였다. 그 다음으로는 56~59세가 22.1%, 60세가 21.7%로 나타났다.

산업별로는 제조업에서 정년규정을 가지고 있는 것이 92.2%였는데, 역시 55세를 정년으로 정한 것이 43.8%로 가장 많았으며, 56~59세가 27.7%를 차지하였다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 91.7%가 규정을 가지고 있었고, 마찬가지로 55세를 정년으로 설정하는 경우가 44.7%로 가장 많았다. 종업원규모별로 보면 50인 미만 사업장의 경우에 90.5%, 50인 이상 100인 미만 사업장의 경우에는 95.9%가 규정을 가지고 있었다.

한편 1993년 분석에서는 정년에 대하여 규정하고 있는 취업규칙이 전체의 93.0%로 대부분이 규정을 두고 있는 것으로 나타났다. 규정 내용 중에는 55세를 정년으로 정한 경우가 전체 분석대상 중 59.5%로 가장 많았고, 60세 이상이 13.2%로 나타났다. 분석대상 중에는 45세 이하를 규정하고 있는 경우도 1.0%가 있는 것으로 나타났다. 2007년 분석에서는 전체 규정률이 비슷하지만, 45세 이하의 경우는 없고 대부분이 55세에서 60세 사이로 규정하고 있어서 연령에서만 본다면 약간 높아졌다고 볼 수 있다. 세계적으로 그 유례를 찾아보기 힘들 정도로 빠르게 진행되고 있는 고령화 추세 등으로 고령자취업의 요구, 임금피크제 도입 등을 통한 임금체계 개선으로 인한 측면도 있으리라고 생각되지만, 실제로 퇴직을 하는 연령은 규정보다 훨씬 낮기 때문에 단순한 비교는 별다른 의미가 없을 것으로 생각된다.

나. 퇴직사유 및 퇴직원의 제출

분석대상 취업규칙 중에 퇴직사유에 대하여 규정하고 있는 것은 전체의 92.3%로 대부분의 취업규칙이 퇴직사유를 규정하고 있다. 규정된 퇴직사유 중 가장 많은 것은 정년에 의한 것으로 93.1%로 집계되었다. 그 다음으로는 사직과 같은 근로자의 자발적 퇴직원 제출에 의한 퇴직사유

〈표 III-72〉 정년

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	45세 이하	50세	51 ~53세	55세
사업체 성격	1	427	8.0	92.0 (100.0)	(0.0)	(1.3)	(0.8)	(39.2)
	2	65	14.0	86.0 (100.0)	(0.0)	(1.8)	(1.8)	(28.1)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	7.8	92.2 (100.0)	(0.0)	(1.5)	(2.3)	(43.8)
	4	14	8.3	91.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(38.5)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(68.8)
	6	7	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)
	7	20	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)
	8	11	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(36.4)
	9	7	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	10	41	4.0	96.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	11	5	25.0	75.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	12	13	30.0	70.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(10.0)	(20.0)
	13	43	13.3	86.7 (100.0)	(0.0)	(2.6)	(0.0)	(25.6)
	14	165	8.3	91.7 (100.0)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	(44.7)
종업원 수범주	0	165	9.5	90.5 (100.0)	(0.0)	(2.0)	(1.3)	(31.8)
	1	57	4.1	95.9 (100.0)	(0.0)	(1.9)	(1.9)	(42.6)
	2	31	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(46.7)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	5	5	33.3	66.7 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	6	226	9.4	90.6 (100.0)	(0.0)	(1.0)	(0.5)	(40.1)
노조 유무	0	379	9.5	90.5 (100.0)	(0.0)	(1.7)	(1.2)	(41.0)
	1	39	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(26.3)
	2	74	8.9	91.1 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(26.9)
전 체		492(100.0)	7.4	92.6 (100.0)	(0.0)	(1.3)	(0.9)	(37.7)

〈표 III-72〉의 계속

		전 체						
			56~59세	60세	61세 이상	별도 규정	직군별, 직급별 달리 규정	알수 없음
사업체 성격	1	427	(22.4)	(21.4)	(6.1)	(1.0)	(6.6)	(1.3)
	2	65	(19.3)	(24.6)	(5.3)	(0.0)	(15.8)	(3.5)
산업 분류	1	1	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
	3	142	(27.7)	(15.4)	(4.6)	(0.8)	(3.1)	(0.8)
	4	14	(15.4)	(30.8)	(0.0)	(7.7)	(7.7)	(0.0)
	5	16	(6.3)	(18.8)	(6.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	(25.0)	(35.0)	(5.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)
	8	11	(36.4)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)
	9	7	(25.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	(5.0)	(55.0)	(17.5)	(0.0)	(22.5)	(0.0)
	11	5	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)
	12	13	(30.0)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)	(0.0)
	13	43	(12.8)	(25.6)	(2.6)	(2.6)	(20.5)	(7.7)
	14	165	(24.0)	(18.0)	(6.7)	(0.0)	(3.3)	(2.0)
종업원 수범주	0	165	(18.5)	(28.5)	(7.3)	(0.7)	(9.9)	(0.0)
	1	57	(24.1)	(16.7)	(5.6)	(0.0)	(3.7)	(3.7)
	2	31	(23.3)	(16.7)	(6.7)	(0.0)	(3.3)	(3.3)
	3	2	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	(25.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)
노조 유무	0	379	(20.2)	(20.8)	(6.4)	(0.9)	(6.1)	(1.7)
	1	39	(39.5)	(21.1)	(7.9)	(2.6)	(2.6)	(0.0)
	2	74	(22.4)	(26.9)	(3.0)	(0.0)	(19.4)	(1.5)
전 체		492(100.0)	(22.1)	(21.7)	(6.0)	(0.9)	(7.7)	(1.6)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업 13.
보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

를 규정한 것이 89.5%이다. 그리고 근로계약의 종료를 퇴직의 사유로 정하고 있는 것도 86.1%에 달한다. 기타의 사유로는 채용결격사유가 입사 후 발견된 경우(입사구비 서류의 허위 기재 등) 및 본인 사망의 경우 등이 있었다.

퇴직시 퇴직원 제출에 대한 규정을 가지고 있는 경우는 분석대상 취업규칙 전체의 83.4%이다. 다만, 퇴직원의 제출을 요구하는 것은 근로자가 임의로 사직하는 경우이다. 퇴직원 제출시 기간의 조건을 둔 경우 그 구체적인 내용을 살펴보면, 퇴직 30일 이전 제출이 가장 많아서 73.7%가 이에 해당한다. 기간과 상관없이 퇴직원 제출만을 규정하고 있는 경우는 퇴직원 제출 규정을 가지고 있는 취업규칙 중 10.2%였다. 기타의 경우에는 7일 전, 15일 전, 60일 전 등이 있었다.

한편 1993년 분석은 퇴직과 관련한 취업규칙 내용을 분석대상으로 삼지 않아 그 내용을 시계열적으로 비교·분석하기는 어렵다.

다. 해 고

1) 해고사유

사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다(근로기준법 제23조 제1항). 이러한 실정법적 제한 외에도 정당한 이유 없이 근로자를 해고하는 것은 민법상 권리남용에 해당할 뿐만 아니라, 해고 근로자의 대량 발생으로 인한 사회적 문제의 야기라는 측면에서 이를 명시적으로 금지한 것으로 볼 수 있다.⁶⁴⁾

근로기준법 제23조 제1항이 요구하는 “정당한 이유”가 구체적으로 무엇을 의미하는지에 관하여 근로기준법은 명확한 기준을 제시하고 있지 않다. 다만, 판례에 따르면 일반적인 정당한 이유란 사회통념상 근로계약의 계속을 기대할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 사유가 있거나, 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말한다.⁶⁵⁾

64) 임종률(2007), 앞의 책, 523쪽.

65) 대법원 1987. 1. 14. 선고, 86다카1875 판결; 대법원 1992. 4. 24. 선고, 91다17931 판결.

168 취업규칙분석(II)

〈표 III-73〉 퇴직사유

(단위 : 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	정년	사직 (퇴직원)	심신 장애	계약 기간의 만료	금치산, 한정치 산선고	직업군 인으로 입대	장기의 무단 결근	휴직자가 복직할수 없는경우	기타
사업체 성격	1	427	8.4	91.6 (100.0)	(93.4)	(90.3)	(17.4)	(86.7)	(0.8)	(19.2)	(4.6)	(23.5)	(53.5)
	2	65	4.6	95.4 (100.0)	(91.9)	(83.9)	(14.5)	(82.3)	(0.0)	(17.7)	(4.8)	(24.2)	(50.0)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(66.7)
	3	142	9.2	90.8 (100.0)	(95.3)	(89.9)	(18.6)	(83.7)	(0.0)	(17.1)	(4.7)	(24.8)	(53.5)
	4	14	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(91.7)	(33.3)	(83.3)	(0.0)	(25.0)	(8.3)	(33.3)	(41.7)
	5	16	6.3	93.8 (100.0)	(93.3)	(86.7)	(13.3)	(93.3)	(0.0)	(6.7)	(0.0)	(33.3)	(60.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(85.7)	(57.1)	(14.3)	(57.1)	(0.0)	(28.6)	(0.0)	(28.6)	(14.3)
	7	20	10.0	90.0 (100.0)	(100.0)	(88.9)	(33.3)	(88.9)	(5.6)	(27.8)	(5.6)	(38.9)	(55.6)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(66.7)	(77.8)	(33.3)	(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(66.7)
	9	7	28.6	71.4 (100.0)	(80.0)	(100.0)	(0.0)	(80.0)	(0.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(80.0)
	10	41	4.9	95.1 (100.0)	(97.4)	(87.2)	(12.8)	(94.9)	(0.0)	(5.1)	(2.6)	(23.1)	(59.0)
	11	5	0.0	100.0 (100.0)	(80.0)	(60.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(40.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(100.0)	(81.8)	(9.1)	(81.8)	(0.0)	(18.2)	(0.0)	(9.1)	(9.1)
	13	43	4.7	95.3 (100.0)	(92.7)	(85.4)	(12.2)	(82.9)	(0.0)	(29.3)	(7.3)	(19.5)	(58.5)
	14	165	6.7	93.3 (100.0)	(92.2)	(94.2)	(16.2)	(87.7)	(1.3)	(20.8)	(4.5)	(22.7)	(52.6)
종업원 수범주	0	165	9.1	90.9 (100.0)	(93.3)	(92.0)	(12.0)	(88.0)	(0.7)	(13.3)	(2.0)	(22.0)	(48.7)
	1	57	3.5	96.5 (100.0)	(98.2)	(90.9)	(9.1)	(85.5)	(0.0)	(12.7)	(5.5)	(30.9)	(50.9)
	2	31	12.9	87.1 (100.0)	(92.6)	(92.6)	(22.2)	(88.9)	(0.0)	(29.6)	(3.7)	(14.8)	(77.8)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(80.0)	(100.0)	(40.0)	(100.0)	(20.0)	(80.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(60.0)	(80.0)	(20.0)	(60.0)	(0.0)	(20.0)	(40.0)	(0.0)	(40.0)
노조 유무	0	379	8.7	91.3 (100.0)	(92.5)	(89.9)	(16.5)	(88.2)	(0.6)	(19.1)	(4.0)	(24.3)	(54.6)
	1	39	0.0	100.0 (100.0)	(94.9)	(87.2)	(25.6)	(71.8)	(2.6)	(25.6)	(15.4)	(25.6)	(56.4)
	2	74	8.1	91.9 (100.0)	(97.1)	(91.2)	(14.7)	(85.3)	(0.0)	(14.7)	(1.5)	(20.6)	(42.6)
전 체		492 (100.0)	2.7	92.3 (100.0)	(93.1)	(89.5)	(17.0)	(86.1)	(0.7)	(18.9)	(4.6)	(23.7)	(52.9)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

〈표 III-74〉 퇴직원의 제출

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	퇴직희망일 30일 전 제출	기간 무관 퇴직원 제출 의무	기 타
사업체 성격	1	427	16.3	83.7 (100.0)	(74.0)	(9.7)	(16.3)
	2	65	16.1	83.9 (100.0)	(71.2)	(13.5)	(15.4)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	3	142	16.5	83.5 (100.0)	(71.6)	(10.3)	(18.1)
	4	14	38.5	61.5 (100.0)	(62.5)	(12.5)	(25.0)
	5	16	18.8	81.3 (100.0)	(84.6)	(7.7)	(7.7)
	6	7	14.3	85.7 (100.0)	(83.3)	(0.0)	(16.7)
	7	20	16.7	83.3 (100.0)	(80.0)	(13.3)	(6.7)
	8	11	27.3	72.7 (100.0)	(87.5)	(0.0)	(12.5)
	9	7	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	14.6	85.4 (100.0)	(60.0)	(14.3)	(25.7)
	11	5	40.0	60.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(45.5)	(9.1)	(45.5)
	13	43	7.0	93.0 (100.0)	(90.0)	(10.0)	(0.0)
	14	165	15.1	84.9 (100.0)	(75.6)	(8.1)	(16.3)
종업원 수범주	0	165	18.3	81.7 (100.0)	(78.4)	(7.5)	(14.2)
	1	57	8.9	91.1 (100.0)	(74.5)	(7.8)	(17.6)
	2	31	25.0	75.0 (100.0)	(71.4)	(9.5)	(19.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	4	6	33.3	66.7 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)
	5	5	20.0	80.0 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)
노조 유무	6	226	15.8	84.2 (100.0)	(71.5)	(11.8)	(16.7)
	0	379	16.2	83.8 (100.0)	(75.6)	(8.0)	(16.4)
	1	39	15.8	84.2 (100.0)	(62.5)	(21.9)	(15.6)
전 체	2	74	19.4	80.6 (100.0)	(70.7)	(15.5)	(13.8)
		492(100.0)	16.6	83.4 (100.0)	(73.7)	(10.2)	(16.1)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

취업규칙에 해고할 수 있는 사유를 열거하여 규정하는 경우 이 사유는 당사자가 주관적으로 설정한 것으로 이것이 곧바로 정당한 해고사유에 해당한다고 단정할 수는 없다. 따라서 객관적으로 정당한 이유가 아닌 것을 해고사유로 규정한 취업규칙의 부분은 무효가 되고, 취업규칙 등에 정하여진 해고사유에 해당하여 해고한 경우에도 법원이나 노동위원회는 그 해고에 근로기준법상의 “정당한 이유”가 있는지에 대하여 별도로 판단하게 된다.⁶⁶⁾

분석대상 취업규칙 중 해고사유를 규정하고 있는 것은 전체의 84.6%로 상당히 높은 비율을 보인다. 구체적인 내용을 보면, 신체 또는 정신상의 이유로 계속 근무가 불가능한 자에 대하여 해고사유로 규정하고 있는 경우가 77.2%로 가장 높다. 그 외에는 형사상 금고 이상의 형이 확정된 자(61.1%), 징계 등 이후 개선의 정이 없는 자(58.8%), 입사서류의 허위 기재(56.3%) 등이 그 뒤를 이었지만, 경영상의 해고(53.2%)를 규정하고 있는 비율도 높아서 주목된다. 기타 사유로는 근무성적이 불량한 자(또는 불성실한 자)에 대한 규정이 가장 많았고, 회사승인 없이 타업무에 종사하는 것을 해고사유로 하는 경우도 상대적으로 많았으며, 업무수행중 과실로 회사에 손해를 끼친 자에 대하여서도 해고사유로 정하고 있는 경우 역시 적지 않았다.

산업별로 살펴보면 제조업의 경우에 분석대상 취업규칙 중 81.7%가 규정을 가지고 있었으며, 가장 많은 해고사유로는 신체 또는 정신상의 이유로 계속 근무가 불가능한 자에 대한 것으로 규정을 가지고 있는 취업규칙 중 75.0%가 이를 규정하고 있었다. 기타 공공·사회 및 개인서비스업의 경우에는 규정률이 79.4%로 전체 규정률에 비하여 다소 낮은 편이다. 신체 또는 정신상의 이유로 계속 근무가 불가능한 경우를 해고사유로 규정한 비율이 82.4%로 다른 산업에 비하여 상대적으로 높았으며, 법률 또는 법원의 판결로 자격이 정지된 것을 해고사유로 하는 비율도 35.1%로 상

66) 임종률(2007), 앞의 책, 527쪽; 대법원 1992. 5. 12. 선고 91다27518 판결은 단체 협약이나 취업규칙에 정하여진 해고사유에 해당한다 하더라도 고용관계를 유지하는 것이 현저히 부당 또는 불공평하다고 인정될 정도에 이르러야 해고의 정당성이 인정된다고 하였다.

대적으로 다른 산업에 비하여 높게 나타났다.

종업원규모별로 보면 50인 미만 사업장과, 50인 이상 100인 미만 사업장이 각각 85.5%, 87.7%로 비슷한 수준으로 규정비율을 보였다.

한편 1993년에는 분석대상 취업규칙 중 해고사유를 규정하고 있는 경우가 97.8%로 거의 대부분이었으며, 이때 해고사유 중 가장 많은 것이 정년을 이유로 한 것이다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이, 정년은 특정 연령의 도달에 의한 근로계약의 당연 종료사유로 해고라고 보기는 어렵다. 그 다음으로는 심신장애, 무단결근, 금고 이상의 판결 등이었다. 2007년 분석결과는 1993년에 비하여 전체 규정비율은 낮고, 그 해고사유의 구체적 내용으로 신체 또는 정신상의 이유로 계속 근무가 불가능한 자에 대하여 해고사유로 규정하고 있는 경우가 77.2%로 가장 높다. 그 외에는 형사상 금고 이상의 형이 확정된 자로 그 내용이 다소 상이하다.

2) 해고예외조항

동일한 결과를 초래하였다고 하더라도 모든 경우에 일률적으로 해고라는 결과를 가져오는 것이 아니고, 해고사유에 해당하더라도 예외적으로 해고에 이르지 않도록 하는 규정을 두고 있는 경우가 있다.

분석대상 취업규칙 가운데에는 20.3%가 해고예외규정을 두고 있었으며, 그 가운데 회사의 정상적 업무추진중 발생한 결과로 인한 형사상 불이익을 받은 경우에는 해고하지 않는 것으로 규정한 것이 36.7%로 가장 많았다. 또 업무외 사유로 인한 형사상 결과라고 하더라도 취업규칙에서 정하고 있지 않은 때에는 해고하지 않는 것으로 규정한 것이 15.4%였다. 기타의 사유 중에는 업무상 부상으로 인한 휴업기간중인 경우, 산전·산후휴가기간중인 경우 등 대체로 법령의 내용과 일치하는 것이 많았다.

3) 해고예고

근로기준법 제26조에 따르면, 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 예고하여야 하고 예고를 할 때에는 해고하고자 하는 날을 특정하여야 한다. 30일 이상의 기간을 두어 예고를 하지 않은 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 예고수당으로 지급하여야 한다. 해고예

172 취업규칙분석(II)

〈표 III-75〉 해고사유(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	입사 서류의 허위 기재	징계 등 이후 개전의 정이 없는 자	법률 또는 법원의 판결로 자격이 정지된 자	형사상 금고이상 의 형이 확정된 자	신체 또는 정신상의 이유로 계속 근무가 불가 능한 자	금치산, 한정치산 또는 파산 선고
사업체 성격	1	427	16.2	83.8 (100.0)	(57.5)	(58.9)	(33.8)	(60.9)	(78.5)	(35.2)
	2	65	10.8	89.2 (100.0)	(48.3)	(56.9)	(25.9)	(62.1)	(69.0)	(27.6)
산업 분류	1	1	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	2	3	0.0	100.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)
	3	142	18.3	81.7 (100.0)	(62.1)	(61.2)	(37.9)	(63.8)	(75.0)	(35.3)
	4	14	0.0	100.0 (100.0)	(35.7)	(42.9)	(21.4)	(35.7)	(78.6)	(0.0)
	5	16	12.5	87.5 (100.0)	(42.9)	(35.7)	(42.9)	(64.3)	(57.1)	(35.7)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(28.6)	(28.6)	(28.6)	(57.1)	(100.0)	(28.6)
	7	20	15.0	85.0 (100.0)	(58.8)	(52.9)	(29.4)	(76.5)	(64.7)	(29.4)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(44.4)	(77.8)	(33.3)	(66.7)	(77.8)	(55.6)
	9	7	14.3	85.7 (100.0)	(33.3)	(16.7)	(33.3)	(66.7)	(33.3)	(50.0)
	10	41	12.2	87.8 (100.0)	(55.6)	(63.9)	(33.3)	(63.9)	(86.1)	(36.1)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(25.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(36.4)	(45.5)	(9.1)	(54.5)	(90.9)	(36.4)
	13	43	2.3	97.7 (100.0)	(50.0)	(61.9)	(19.0)	(50.0)	(64.3)	(21.4)
	14	165	20.6	79.4 (100.0)	(61.1)	(63.4)	(35.1)	(63.4)	(82.4)	(39.7)
종업원 수범주	0	165	14.5	85.5 (100.0)	(59.6)	(59.6)	(31.9)	(57.4)	(78.7)	(30.5)
	1	57	12.3	87.7 (100.0)	(46.0)	(56.0)	(48.0)	(50.0)	(64.0)	(28.0)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(60.7)	(57.1)	(35.7)	(64.3)	(71.4)	(28.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(100.0)
	4	6	16.7	83.3 (100.0)	(40.0)	(40.0)	(0.0)	(60.0)	(40.0)	(20.0)
	5	5	0.0	100.0 (100.0)	(40.0)	(40.0)	(0.0)	(60.0)	(60.0)	(20.0)
	6	226	19.0	81.0 (100.0)	(57.9)	(61.7)	(31.7)	(67.2)	(83.6)	(40.4)
노조 유무	0	379	16.1	83.9 (100.0)	(55.7)	(60.4)	(33.0)	(58.2)	(78.0)	(31.4)
	1	39	10.3	89.7 (100.0)	(57.1)	(42.9)	(31.4)	(65.7)	(68.6)	(37.1)
	2	74	17.6	82.4 (100.0)	(62.3)	(62.3)	(34.4)	(75.4)	(80.3)	(47.5)
전 체		492 (100.0)	15.4	84.6 (100.0)	(56.3)	(58.8)	(32.7)	(61.1)	(77.2)	(34.2)

〈표 III-75〉의 계속

		경영상 사유 에 의한 인원감소	장기 또는 임시 간장감진 결과 취업이 부적격한 자	징계 위원회에 의한 해고	상사에 대한 정당한 업무에 대한 불복종	업무 방해자	기물 파손	부정한 방법으로 채용된 자	기타
사업체 성격	1	(53.6)	(43.3)	(40.5)	(42.5)	(31.3)	(32.7)	(34.4)	(64.8)
	2	(50.0)	(43.1)	(36.2)	(34.5)	(22.4)	(29.3)	(32.8)	(55.2)
산업 분류	1	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	2	(66.7)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
	3	(54.3)	(41.4)	(39.7)	(37.9)	(27.6)	(28.4)	(31.0)	(60.3)
	4	(50.0)	(42.9)	(35.7)	(35.7)	(35.7)	(21.4)	(21.4)	(71.4)
	5	(57.1)	(35.7)	(21.4)	(21.4)	(14.3)	(21.4)	(14.3)	(50.0)
	6	(57.1)	(28.6)	(42.9)	(0.0)	(14.3)	(14.3)	(28.6)	(28.6)
	7	(35.3)	(52.9)	(35.3)	(52.9)	(52.9)	(35.3)	(35.3)	(70.6)
	8	(33.3)	(66.7)	(44.4)	(44.4)	(22.2)	(33.3)	(22.2)	(55.6)
	9	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(16.7)	(100.0)
	10	(58.3)	(58.3)	(47.2)	(55.6)	(36.1)	(33.3)	(33.3)	(52.8)
	11	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(125.0)
	12	(54.5)	(45.5)	(18.2)	(27.3)	(9.1)	(27.3)	(27.3)	(54.5)
	13	(45.2)	(33.3)	(42.9)	(40.5)	(19.0)	(33.3)	(21.4)	(61.9)
	14	(56.5)	(45.0)	(43.5)	(44.3)	(35.9)	(38.2)	(45.8)	(68.7)
종업원 수범주	0	(47.5)	(46.1)	(31.9)	(46.8)	(27.7)	(32.6)	(31.2)	(57.4)
	1	(52.0)	(32.0)	(42.0)	(32.0)	(20.0)	(28.0)	(20.0)	(58.0)
	2	(42.9)	(39.3)	(35.7)	(46.4)	(42.9)	(21.4)	(39.3)	(64.3)
	3	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(100.0)
	4	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)	(60.0)
	5	(60.0)	(0.0)	(60.0)	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(20.0)	(80.0)
노조 유무	0	(54.4)	(42.1)	(42.8)	(40.6)	(27.4)	(32.1)	(32.7)	(9.3)
	1	(48.6)	(40.0)	(37.1)	(34.3)	(40.0)	(31.4)	(42.9)	(82.9)
	2	(50.8)	(52.5)	(27.9)	(49.2)	(39.3)	(34.4)	(37.7)	(68.9)
전 체		(53.2)	(43.3)	(39.9)	(41.1)	(30.0)	(32.0)	(34.1)	(63.4)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

174 취업규칙분석(II)

〈표 III-76〉 해고예외(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	회사의 정상적 업무추진 중 발생한 결과로 인한 형사상 이익	업무의 사유로 인한 형사상 결과가 업규칙에서 정하고 있지 않은 때	기 타
사업체 성격	1	427	80.8	19.2 (100.0)	(39.0)	(14.6)	(52.4)
	2	65	78.5	21.5 (100.0)	(28.6)	(21.4)	(42.9)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	66.7	33.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	3	142	80.3	19.7 (100.0)	(35.7)	(14.3)	(50.0)
	4	14	71.4	28.6 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	5	16	75.0	25.0 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(75.0)
	6	7	85.7	14.3 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	7	20	80.0	20.0 (100.0)	(25.0)	(0.0)	(100.0)
	8	11	72.7	27.3 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(0.0)
	9	7	71.4	28.6 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)
	10	41	82.9	17.1 (100.0)	(57.1)	(42.9)	(28.6)
	11	5	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	84.6	15.4 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)
	13	43	79.1	20.9 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(44.4)
	14	165	81.2	18.8 (100.0)	(38.7)	(9.7)	(51.6)
종업원 수범주	0	165	85.5	14.5 (100.0)	(25.0)	(12.5)	(62.5)
	1	57	73.7	26.3 (100.0)	(33.3)	(26.7)	(33.3)
	2	31	67.7	32.3 (100.0)	(50.0)	(20.0)	(50.0)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	4	6	100.0	0.0 (0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	80.0	20.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	6	226	80.5	19.5 (100.0)	(45.5)	(13.6)	(50.0)
노조 유무	0	379	79.2	20.8 (100.0)	(38.0)	(15.2)	(48.1)
	1	39	79.5	20.5 (100.0)	(12.5)	(12.5)	(87.5)
	2	74	86.5	13.5 (100.0)	(50.0)	(20.0)	(50.0)
전 체		492(100.0)	79.7	20.3 (100.0)	(36.7)	(15.4)	(51.0)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵어업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

종업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

고수당은 해고예고기간을 같음하여 사용자가 임의로 선택할 수 있다. 사용자가 예고의무를 위반하여 예고도 없고, 예고수당도 지급하지 않은 경우에는 벌칙(제110조)이 적용되며, 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

분석대상 취업규칙 가운데 해고예고규정을 두고 있는 것은 전체의 89.8%였다. 규정내용으로 가장 많은 것은 30일 전으로 99.1%에 달하며, 규정을 두고 있는 대부분의 취업규칙이 이와 같이 규정하고 있는 것으로 보인다. 또한 이와 다르게 규정되어

있는 경우도 노동관계법령에 따른다고 되어 있어서 결국은 해고예고기간은 모두 30일이라고 볼 수 있다. 기타의 경우로는 징계해고의 경우에는 30일, 정리해고의 경우에는 60일, 그리고 기타 해고 60일로 규정된 것이 있었다. 그리고 구체적으로 해고사유를 밝히지 않으면서 사유에 따라 각각 30일과 60일로 규정하고 있는 취업규칙도 있었다.

176 취업규칙분석(II)

〈표 III-77〉 해고예고

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	30일 전	노동관계법 령에 따름	기 타
사업체 성격	1	427	9.3	90.7 (100.0)	(99.2)	(0.3)	(0.5)
	2	65	18.8	81.3 (100.0)	(98.1)	(0.0)	(1.9)
산업 분류	1	1	100.0	0.0 (100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	2	3	33.3	66.7 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	3	142	8.6	91.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	14	7.1	92.9 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	16	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	7	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	7	20	30.0	70.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	8	11	18.2	81.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	9	7	42.9	57.1 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	10	41	9.8	90.2 (100.0)	(97.3)	(0.0)	(2.7)
	11	5	20.0	80.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	12	13	15.4	84.6 (100.0)	(90.9)	(0.0)	(9.1)
	13	43	4.7	95.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	14	165	10.0	90.0 (100.0)	(98.6)	(0.7)	(0.7)
중업원 수범주	0	165	12.2	87.8 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	1	57	3.6	96.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	2	31	9.7	90.3 (100.0)	(96.4)	(0.0)	(3.6)
	3	2	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	4	6	66.7	33.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	5	5	40.0	60.0 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
	6	226	9.0	91.0 (100.0)	(98.5)	(0.5)	(1.0)
노조 유무	0	379	9.1	90.9 (100.0)	(99.1)	(0.3)	(0.6)
	1	39	17.9	82.1 (100.0)	(96.9)	(0.0)	(3.1)
	2	74	13.7	86.3 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)
전 체		492(100.0)	10.2	89.8 (100.0)	(99.1)	(0.2)	(0.7)

주: 사업체 성격 1. 민간부문 2. 공공부문

산업분류 1. 농림수렵업 2. 광업 3. 제조업 4. 건설업 5. 도소매 및 소비자용품
수리업 6. 숙박 및 음식점업 7. 운수창고업 8. 통신업 9. 금융 및 보험업 10. 부동산
임대 및 사업서비스업 11. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 12. 교육서비스업
13. 보건 및 사회복지사업 14. 기타 공공·사회 및 개인서비스업

중업원수범주 0. 1~49인 1. 50~99인 2. 100~299인 3. 300~499인 4. 500~999인
5. 1,000인 이상 6. 미확인

노조유무 0. 노조없음. 1. 노조있음. 2. 알 수 없음.

IV. 요약 및 결론

1. 요약

최근 노동조합조직률의 지속적인 저하, 고용형태의 다양화, 근로자 권리의식의 증대 등으로 집단적 노사관계 중심에서 개별적 근로관계로 그 중심이 이행되고 있다. 즉 고용조건의 사회화에서 고용조건의 개별화로 무게중심이 바뀌고 있다. 이는 산업현장에서 취업규칙의 중요성이 증대된다는 것을 의미한다. 취업규칙은 개별적 근로관계의 통일적인 처리의 편의를 위하여 사용자가 일방적으로 작성하는 규범으로서 노조규약이나 단체협약과는 달리 적용범위가 전체 근로자라는 점에 그 중요성이 있기 때문이다. 취업규칙의 중요성에도 불구하고 취업규칙 수집의 어려움 등으로 취업규칙 자체에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 노동부의 협조를 얻어 취업규칙 492부를 수집하여 이를 분석하였다. 특히 지난 1993년의 실증연구 결과와 연계한 입체적 분석을 통해 1997년 외환위기 및 그동안의 노동관계 입법 등 변화된 노동환경 속에서 취업규칙과 관련한 근로계약·노사관계가 어떻게 변화·적응하고 있는지를 실증분석함으로써 향후 노동정책의 바람직한 방향을 모색할 수 있는 기초자료로 제공하는 것에 그 목적을 두고 있다.

2007년 취업규칙을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 총칙 중에서는 취업규칙의 적용과 관련한 사항, 즉 취업규칙 내의 종업원의 범위와 취업규칙의 적용범위가 특기할 만하다. 종업원의 정의규정을 두고 있는 취업규칙이라고 하여도 취업규칙의 적용범위와 상이한 경우가 있으며, 종업원에 대한 정의에 있어서도 일률적으로 정하여지지 않고 다양한 고용형태에 따라 달리 정의내리고 있는 경우가 35.8%로 상당히 높게 나타나고 있다. 이는 고용형태의 다양성을 보여주며 고용형

태에 따라 근로조건이 상이하게 적용된다는 것을 간접적으로 보여준다.

또한 분석대상이 된 취업규칙의 구체적인 규정 내용 중에는 앞서 언급한 바와 같이 종업원의 개념 정의, 취업규칙의 적용 범위 등과 같이 비정규직 근로자들을 염두에 두고 있는 듯한 규정들이 눈에 띄게 증가한 것을 알 수 있다. 이는 노동시장의 유연화 경향과 함께 기업내 근로자형태가 다양화되고 있다는 것을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 특히 이러한 현상은 임금 구성요소의 단순화, 상여금 지급기준의 세분화, 각종 휴게·휴가 규정의 다양화·세분화 등에서 보다 잘 드러난다.

둘째, 모집과 선발로 이루어진 채용관리 중에서는 근로계약 체결에 유의할 필요성이 있다. 노조조직률의 저하, 고용형태의 다양화는 근로조건의 개별화가 더욱 진전될 것을 예정하고 있다. 이번 분석에서는 약 20%의 취업규칙에서 개별 근로계약에 대한 규정을 두고 있지 않았다. 노동관계법령이 서면근로계약서를 요구하지 않아 구두의 계약도 가능하였지만, 2007년 7월 27일 근로기준법 개정으로 2008년 1월 27일부터는 개별적으로 근로계약서를 작성하여야 한다.

셋째, 보상관리규정 중에서는 퇴직금규정에 변화가 보인다. 퇴직금은 근로자의 연령과 관계없이 일시금으로 지급되기 때문에 근로자의 퇴직 이후 안정적 노후·생활 보장에 기여하지 못하는 경우가 많았다. 이 문제를 해결하기 위하여 2005년 1월 27일에 「근로자 퇴직급여 보장법」이 제정되었고, 이에 따라 근로기준법의 퇴직금규정이 삭제되고 퇴직급여법에서 정한 바에 따르도록 개정되었다. 근로자 퇴직급여보장법은 퇴직금을 일시금으로 지급할 것인지(퇴직금제도), 아니면 퇴직연금 형식으로 장기간에 걸쳐 지급하도록 할 것인지(퇴직연금제도)를 선택하도록 하였다. 사용자는 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다(근로자 퇴직급여보장법 제4조 제1항). 이와 함께 퇴직금에 관한 사항은 취업규칙의 필수적 기재사항에 해당한다(근로기준법 제93조 5호). 이에 따라 퇴직금 지급원칙을 보면 법정퇴직금 이외에도 퇴직연금제도(확정급여형 퇴직연금, 확정기여형 퇴직연금)의 규정비율이 낮지만 앞으로는 높아질 것으로 예상된다.

넷째, 근로시간규정 중에서는 주당 기준근로시간, 연차휴가 등에서 법

개정에 따른 취업규칙 개정의 필요성이 대두된다. 주당 기준근로시간이 300인 이상 기업에서도 44시간이거나 월차휴가를 여전히 인정하고 있다는 사실은 취업규칙이 관련 법령의 변화를 제대로 반영하지 못하고 있음을 보여준다. 모성보호규정, 예를 들면 산전·후휴가가 90일이 아닌 60일로 규정되어 있는 것과 그 맥락을 같이한다.

다섯째, 징계 및 이직규정 중에서는 절차적 공정성을 강조한 것이 두드러진다. 징계절차에 대한 규정비율이 높아진 것으로 근로자의 근로의 권리 등 노동기본권에 대한 인식이 제고되어 근로자가 적극적으로 소명할 수 있는 기회 등 징계의 절차적 요건이 정착·확대되었다는 것을 추측할 수 있다. 특히 징계절차의 내용 가운데 1993년 분석에서는 소명기회를 부여하는 것이 대부분이었지만, 이번 분석에서는 징계위원회를 설치하는 방법을 통하여 보다 객관적인 판단과 징계의 공정성을 기하는 것으로 보인다. 이는 사회의 복잡화로 인하여 그 내용이 보다 다양하고 사용자만의 판단만으로는 징계의 객관성·공정성을 갖추기 어려운 측면이 있고, 징계 이후의 부작용이 확대되는 것을 방지하기 위한 노력의 결과로 보인다. 특히 공적 기관인 노동위원회 등을 통한 근로자들의 자주적인 문제해결 노력이 증가하고 있기 때문에 이로 인한 회사의 이미지 실추 등을 고려하지 않을 수 없기 때문인 것으로도 해석될 수 있을 것이다.

2. 정책과제

최근 노동행정, 특히 근로감독행정에 대한 수요요인으로는 1999년 근로기준법 적용범위의 확대로 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서도 근로기준법 핵심조항의 적용, 양극화에 따른 취약계층의 증대와 차별, 고용형태의 다양화, 노동조합조직률의 저하에 따른 전통적 협력자의 힘 약화 등이 거론된다. 특히 노조조직률의 저하와 고용형태의 다양화 및 취약계층의 증대는 근로조건의 집단화 또는 사회화에서 근로조건의 개별화가 급진전된다는 것을 의미하며, 이는 곧 취업규칙의 중요성을 시사한다. 특히 최근 노사관계의 현안이 기업별 노조 중심에서 초기업노조(산별노조, 지역·업종노조)로, 정규직 중심에서 비정

규칙 중심으로 이행되고 있다는 사실은 취업계층에 대한 근로감독행정이 더욱 강화되어야 한다는 것을 의미한다. 또한 노동조합 설립신고⁶⁷⁾와 단체협약 신고는 행정관청에 하여야 하는 반면 임금, 근로조건 등 근로자에게 가장 중요한 사항을 담은 취업규칙은 노동부장관에게 제출하도록 한 것은 취업규칙이 근로자에게 그만큼 중요하다는 것을 증명한다.

취업규칙분석을 통한 결과에서 나타난 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 주요 노동관계법이 개정될 때 취업규칙의 내용도 변경되도록 근로감독행정이 강화될 필요성이 있다. 취업규칙 분석결과에서 알 수 있듯이 취업규칙 내용이 법개정사항을 반영하지 못하는 것으로 나타났다. 그러므로 사업장감독시 취업규칙에 대한 검토·정비와 아울러 취업계층 사업주에 대한 교육훈련과 사업장감독을 강화하여 근로자들의 기본적인 근로조건이 침해되지 않도록 하여야 한다. 이러한 사전예방적 근로감독행정은 산업평화를 이룩하는 데 크게 기여할 것으로 판단된다.

둘째, 취업규칙의 내용은 고용형태, 기업의 업종, 기술, 규모 등에 따라 달라야 함에도 불구하고 이러한 특성을 고려하지 않고 작성되는 것이 대부분이다. 2회의 취업규칙 분석에서 드러난 가장 큰 문제의 중 하나는, 취업규칙 가운데에는 최근의 법개정뿐만 아니라 법정근로시간의 단축과 같이 이미 3, 4년이 지난 과거의 법개정 사항도 제대로 반영하지 못한 것들이 있다는 점이다. 취업규칙이 실제 산업현장에서 쓰이고 있으며, 노동조합조직률이 낮은 우리나라의 현실을 고려할 때 취업규칙의 실질적인 쓰임새에 대하여 의심이 가는 부분이다. 또한 대부분의 취업규칙 내용이 아직도 노동관계법령을 반복적으로 답습하는 등 천편일률적이어서, 각 개별기업의 특성을 적절히 반영하지 못한다는 점도 이러한 맥락에서 동일하다. 개별기업의 특수성 내지 강조되어야 할 점을 적절히 반영하지 못한다면 취업규칙이 현실적으로 산업현장에서 가장 많이 활용되고 있는 사적 규범으로서의 위상에 걸맞지 않는 현상이다. 따라서 단체협약 확장제

67) 노동조합 설립신고는 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 이외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 제출하여야 한다(노조법 제10조 제1항).

도 내지 지역별·산업별 단체협약의 활성화 등을 통하여 보다 넓은 영역을 아우르는 노사간의 교섭·합의에 의해 근로조건을 결정하는 것이 바람직하겠다. 다만, 현재 노사관계 지형상 가능하지 않아 취업규칙이 이를 대신하고 있는 상황이라면, 적어도 각 업종별 모델 취업규칙의 적극적 개발을 통하여 이러한 문제를 해결할 수 있도록 하는 방안이라도 적극적으로 시도할 필요가 있다. 실제로 노동부에서는 표준취업규칙을 작성함과 아울러 단시간근로자용 취업규칙도 마련하여 사업주에게 제공하고 있다. 일본의 경우 우리나라와 마찬가지로 모델 취업규칙의 제공과 아울러 업종별 취업규칙을 마련하여 사업주에게 제공하고 있는 만큼 우리나라에서도 업종별 취업규칙을 작성하여 사업주에게 제공할 필요성이 있다.

3. 연구의 한계

이번 취업규칙 분석결과에서 나타난 문제점 및 한계를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이번 취업규칙분석에서는 개별기업의 정보를 충분히 수집·분석할 수 없었던 한계 때문에 종업원규모 등 각 변수에 따른 입체적 분석을 정확하게 수행하는 데에 어려움이 있었다. 이러한 한계에도 불구하고 민간·공익 산업 또는 종업원규모 등에 따른 전체적인 경향성을 살펴볼 수 있었다.

둘째, ‘취업규칙’이 산업현장에서는 하나로 일원화되어 있지 않고, 인사규정·복무규정·보수규정 등과 같이 각각의 사안에 대하여 별도의 규정을 두는 경우가 많아서 취업규칙이라는 표제만으로 전체 항목을 모두 분석하는 것에도 한계를 가지고 있었다. 또 취업규칙이라고 명명되지 않더라도 취업규칙의 성격을 가지는 많은 개별 규정들이 별도로 있어서, 이번 연구기간 동안 수집된 취업규칙만으로는 알 수 없는 부분도 있다. 아울러 규정의 내용 중에는 근로자의 근로조건에 관한 부분 중 일방 당사자인 사용자의 의사만으로 예단하기에는 곤란한 영역들이 있음에도 불구하고, 추상적으로 규정된 내용들이 많아서 실제와 다른 측면이 있을 것으로 생각된다.

셋째, 1993년 취업규칙과 이번 취업규칙 비교분석에서 그 간격이 지나치게 길다는 점을 들 수 있다. 이 기간 동안에는 노사관계 및 인적자원관리의 패러다임을 바꾼 외환위기를 비롯하여 노동관계법의 전면 개정 등 많은 변화가 일어났다. 그러므로 1993년 취업규칙분석 이후에 외환위기를 겪은 후의 취업규칙 분석결과와 이번 취업규칙 분석결과를 비교분석하였으면 내용이 더욱 풍부하였을 것으로 보인다.

참고문헌

- 김기덕(2006), 「개정근로시간법제와 취업규칙 불이익변경」, 『노동법연구』 20, 서울대노동법연구회.
- 김성환·김정한·이상덕(1993), 『취업규칙분석』, 한국노동연구원.
- 김유성(2005), 『노동법』, 법문사.
- 김정한(2003), 『임금피크제 도입방안』, 한국노동연구원 토론회(2003. 12. 4).
- 김지형(1999), 『근로기준법해설』.
- 김형배(2005), 『노동법』, 박영사.
- 노동부(2007), 『표준취업규칙』.
- 근로기준국 임금정책과(2003), 『연봉제·성과배분제 실태조사 결과』, 노동부.
- 문무기(2001), 「전직의 법리 - 구조조정 시대의 대안으로서의 전직」, 『노동법학』 13, 한국노동법학회.
- 문무기·윤문희·이철수·박은정(2006), 『임금제도 개편을 위한 노동법적 과제』, 한국노동연구원.
- 박우성·유규창·박종희(2000), 『연봉제』, 한국노동연구원.
- 박귀천(2001), 「일부 근로자들을 대상으로 하는 취업규칙 불이익 변경에 있어서 동의의 주체」, 『노동법연구』 9, 서울대노동법연구회.
- 박수근(2001), 「연봉제의 실시에 있어 몇 가지 문제점」, 『노동법학』 13, 한국노동법학회.
- 박종희(2004), 「임금피크제의 허와 실 - 노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로」, 『산업관계연구』 14(2).
- 신정식(2005), 『한국형 임금피크제: 임금피크제의 길잡이』, 한국경영개발협회.

- 이달휴(2002), 「취업규칙의 불이익변경과 사회통념상의 합리성」, 『법과 사회』 22.
- 이병태(2003), 『최신 노동법』, 현암사.
- 이승길(2001), 「연봉제의 노동법적 문제」, 『노동법연구』 11.
- 임종률(2007), 『노동법』, 박영사.
- 정인섭(2004), 「취업규칙의 불이익변경과 집단적 동의의 방법」, 『노동법 연구』 17, 서울대노동법연구회.
- 정진경(2002), 「근로조건의 불이익변경」, 『노동법연구』 13, 서울대노동법 연구회.
- 최영호(1993), 「취업규칙의 불이익변경」, 『노동법연구』 3, 서울대노동법연 구회.
- 하경효(1995), 「취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자 동의의 의미와 방 식」, 『노동법률』 61.
- 土田道夫(1998), 「能力主義賃金と労働契約」, 『季刊 労働法』 185.
- 橋元秀一(2005), 「일본 임금제도의 변화: 연공임금은 어떻게 변화하고 있 는가」, 『국제노동브리프』 3(7), 한국노동연구원.

◆ 執筆陣

- 김정한(한국노동연구원 연구위원)
- 문무기(경북대학교 법과대학 교수)
- 윤문희(한국노동연구원 책임연구원)

취업규칙분석(Ⅱ)

▪ 발행연월일	2008년 6월 2일 인쇄 2008년 6월 5일 발행
▪ 발 행 인	최 영 기
▪ 발 행 처	한국노동연구원 150-740 서울특별시 영등포구 은행길 35 ☎ 대표 (02) 785-5080 Fax (02) 3775-0697
▪ 조판 · 인쇄	한국컴퓨터인쇄정보사 (02) 2275-8106
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제13-155호

© 한국노동연구원 정가 8,000원

ISBN 978-89-7356-695-2