

## 건설업 인사노무 관리 실무 ②



대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 6월 5일부터 27일까지 전국 시.도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시.도회 노무강습회 교재로 사용된 '건설업 노무관리 실무'를 연재한다[편집자주]

### - 목차 -

- 건설 근로자의 고용관리 <이번호>
- 건설 사회보험 관리
- 특이형태 근로자 고용관리
- 노동부 지원금 제도



## 포괄임금 산정 제도

### ◆ 포괄임금제란?

- 근로형태, 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금에 연장근로수당 등 제수당이 포함되어 있다거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 계약

### ◆ 포괄임금제의 유효요건

- 포괄임금제에 관한 명시적 계약이 있을 것
- 근로자에게 불이익이 없어야 함

“근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.” (대판 2010.5.13, 2008다6052)

## 건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침

### ◆ 검토배경

- 판례나 행정해석은 제수당을 미리 합산한 일정금액을 지급하기로 하는 포괄(산정)임금제 자체를 법 위반으로 보지 않음
- 그러나 일당제 건설 일용근로자의 경우 모든 수당을 일당 임금에 포함함으로써 휴가권이 박탈되는 등 근로기준법 취지에 맞지 않게 운영되는 점이 있음

### ◆ 유효요건

- 고용형태별 유효요건
- 가. 매일매일 근로관계가 단절되어 계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자 1일 단위로 발생하는 수당은 포괄임금에 포함가능하나 1일 단위를 넘는 기간 근로해야 발생하는 수당은 포함할 수 없음
  - \* 포함가능 : 연장 · 야간근로수당
  - \* 포함불가 : 유급주휴수당, 휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 연차유급휴가 미사용 수당
  - ※ 매일매일 근로관계가 이루어져 결과적으로 포괄임금에 포함할 수 없는 수당의 지급요건이 충족하게 된 경우에도 포함불가수당을 포괄임금에 포함할 수 없음

- 나. 일정기간 이상 사용이 예정되어 있는 일당제 일용근로자  
예정되어 있는 근로기간 동안 근로할 경우 지급요건을 충족하는 수당은 포함가능하나 그렇지 않은 수당은 포함불가 다만, 연차유급휴가수당 및 연차유급휴가 미사용 수당은 이를 포괄임금에 포함할

경우 휴가권 박탈의 문제가 있으므로 포함할 수 없음

※ 관련행정해석 : 근로기준과506(10.1.28),  
근로기준과3118(04.6.23), 근기68207-1844(00.6.16)

### ◆ 행정사항

대부분의 건설현장에서의 일용직 근로자는 일정기간 이상 사용이 예정되어 있는 일당제 일용근로자'에 해당합니다. 그러므로 포괄역산임금을 기초로 하여 근로계약을 작성하시는 것이 무방하지만, 임금항목 중에서도 연차유급휴가수당의 경우에는 포괄하여도 인정하지 않는다는 것이 고용노동부의 입장입니다. 따라서 각 현장의 일용근로자 근로계약을 검토해 보시고, 기본급과 유급주휴, 연장 및 휴일근로에 대한 수당만을 포괄역산방식으로 일당에 포함시키시기를 권해드리며, 전월에 만근 하였을 경우에는 별도의 연차유급휴가를 지급하시는 것이 바람직합니다. 특히나 최근에는 건설 현장 일용근로자들의 퇴직금 지급에 관한 진정도 다수 제기되는 추세에 있으며, 몇몇 건설사에서는 소송까지 이어지고 있는 실정입니다.

이처럼 건설현장 일용근로자들의 권리의식도 많이 향상되었고, 정보의 접근도 용이해지고 있어 추후에도 계속하여 분쟁이 증가할 것으로 예상되므로 각 현장의 근로계약서 관리에 만전을 기하시기 바랍니다!

## 임금의 지급

### ◆ 임금지급 4대원칙

- 전액지급원칙, 정기지급원칙, 통화지급원칙, 직접지급원칙

◆ 임금전액지급의 원칙과 예외

1. 월급에서 각종 소득세와 사회보험료를 원천공제하여도 되는지 여부

사용자는 근로자에게 임금 전액을 지급하여야 하는데, 다만 예외적으로 법령에 원천공제를 규정하고 있는 경우에는 공제하여도 무방하다.

2. 단체협약상 조합비공제조항에 의하여 임금에서 조합비를 원천공제하여도 되는지 여부

단체협약에 원천공제를 정한 경우에는 그에 따라 공제하여도 무방하다.

3. 초과지급 된 임금을 공제하는 것이 전액불원칙에 위배되는지 여부

임금초과지급 시 초과임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 임금공제 가능

4. 손해배상채권과 임금채권을 상계하여 공제하는 것이 전액불원칙에 위배되는지 여부

위배된다. 퇴직금채권을 근로자에 대하여 가지고 있는 불법행위를 원인으로 하는 손해배상채권이나 대출금채권으로 상계할 수 없다.(대판 1990. 5. 8, 88다카 26413)

임금체불 시 연대책임

◆ 건설근로자 임금체불 유형

가. 임금지급 의무

- 임금은 매월 1회 이상 일정 기일에 지급하도록 되어있어 미지급 임금은 모두 임금체불

- 회사의 일방적인 임금삭감, 권리가 발생한 각종 법정수당(연장, 야간, 휴일근로 수당 등)의 미지급이 일반적으로 발생될 수 있는 건설현장의 임금체불 사유
- 이러한 임금 등의 금품을 지급치 않는 경우 임금체불이 되어 사용자는 민·형사상의 책임을 지게 됨

나. 체불임금 유형

- ① 수급인이 도급금액 미지급, 원자재공급 지연 또는 미지급, 도급계약조건 불이행 등 수급인의 귀책사유로 하수급인이 근로자의 임금을 지급하지 못하는 경우
- ② 2차례 이상의 불법적인 하도급이 이루어져 건설업자가 아닌 하수급인(일명 오야지, 십장)이 공사의 손실로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 아니한 경우
- ③ 건설업자인 하수급인이 파산 등의 사유로 근로자의 임금을 지급하지 아니하여 직상수급인(또는 원수급인)이 지급하여야 하는 경우 등
- ④ 수급인이 임금 지급했음에도 불구하고 하수급인이 미지급한 경우
- ⑤ 하수급인이 근로자에게 실제로 임금 지불했는데도 근로자가 임금 못 받았다고 주장하는 경우

◆ 수급인의 귀책사유로 인한 하수급인의 임금체불에 대한 책임

가. 직상수급인의 연대책임

- 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을

지급하지 못한 경우에는 그 직상수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임 지도록 규정 (근기법 제44조)

#### 나. 직상수급인의 귀책사유 범위

- 직상수급인이 귀책사유와 하수급인과의 근로자에 대한 임금체불 사이에 인과관계가 있어야 직상수급인이 하수급인과 연대하여 책임을 진다.
- 여기에 직상수급인의 귀책사유로는 ① 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우, ② 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게하거나 공급을 하지 아니한 경우, ③ 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우 (근기법 제44조 ②, 영 제24조)

#### 다. 직상수급인의 연대책임 효과

- 하수급인이 사용한 근로자의 임금지급에 대해서 직상수급인과 하수급인은 연대책무관계에 있으므로 근로자는 한 사람 또는 두 사람에게 대해 동시·순차적으로 임금 지급의 이행을 청구할 수 있음
- 정당한 사유가 있는 경우에는 직상수급인의 책임이 면제되는데 정당한 사유의 입증책임은 직상수급인
- 도급사업의 경우 임금지급의 미 이행시 근로기준법 제43조의 위반에 따른 벌칙과 별도로 제44조의 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 (근기법 제109조 ①)

### ◆ 불법재하도급으로 건설업자가 아닌 하수급인의 임금체불에 대한 책임

#### 가. 임금지급 연대책임

- 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조 제8호에 따른 도급(이하 “공사도급”이라 한다)이 이루어진 경우에 「건설산업기본법」 제2조 제5호에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다. (근기법 제44조의 2)

#### ◆ 임금지급 연대책임의 효과

- 직상수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 부담
- 직상수급인은 하수급인과 연대하여 책임을 지므로 하수급인이 임금체불을 청산한 경우 그 범위 내에서 직상수급인의 연대책임은 면하게 되고, 또한 직상수급인이 연대책임을 이행하면 그 범위 내에서 하수급인의 체불임금 책임은 면하게 됨
- 직상수급인이 연대책임을 지지 않는 경우 처벌규정(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 및 반의사 불벌죄)을 적용받게 되며, 임금체불을 한 하수급인이 지는 책임은 임금지급의무 위반, 금품청산의무위반에 대한 책임
- 도급사업에 대한 임금지급 연대책임 및 건설업에서의 임금지급 연대책임이 경합하는 경우 도급사업에 대한 임금지급 연대책임을 우선 적용

- 고용노동부는 건설업에서의 임금지급 연대책임 위반을 처리하는 과정에서 「건설산업기본법」 위반사실에 대하여는 관할 건설업 등록 행정기관에 통보토록 조치

#### ◆ 하수급인의 파산 등의 사유로 인한 직상수급인의 임금지급 책임

##### 가. 공사도급 임금특례의 의의

- 민법상 “채권자 대위권”의 요건 일부를 완화하여 직상수급인·원수급인에 대하여 하수급인의 근로자들이 일정한 조건 하에서 하수급인을 대신하여 임금에 해당하는 채무를 직접 지급해 줄 것을 청구할 수 있는 권리 규정 (근기법 제44조의 3)

##### 나. 직상수급인의 임금 해당액 지급 책임

공사도급이 이루어진 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상수급인은 하수급인에게 지급하여야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급하여야 하는 임금에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급해야 함 (근기법 제44조의 3 ①)

- ① 직상수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급 방법 및 절차에 관하여 직상수급인과 하수급인이 합의한 경우
- ② 「민사집행법」 제56조 제3호에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 같은 법 제56조 제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의 7에 따른 확정된 이행권고결정, 그 밖에 이에 준

하는 집행권원이 있는 경우

- ③ 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급하여야 할 임금채무가 있음을 직상수급인에게 알려주고, 직상수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정되는 경우

##### 다. 원수급인의 임금 해당액 지급책임

- 「건설산업기본법」 제2조 제7호에 따른 발주자의 수급인으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 근로기준법 제44조의 3 제1항 제2호에 따른 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급하여야 하는 임금에 해당하는 금액을 원수급인에게 지급할 것을 요구할 수 있음
- 원수급인은 근로자가 자신에 대하여 「민법」 제404조에 따른 채권자대위권을 행사할 수 있는 금액의 범위에서 이에 따라야 함 (근기법 제44조의 3 ②)

##### 라. 공사도급 임금특례의 효과

- 직상수급인 또는 원수급인이 근로기준법 제44조의 3 제1항 및 제2항에 따라 하수급인이 사용한 근로자에게 임금에 해당하는 금액을 지급한 경우에는 하수급인에 대한 하도급 대금 채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 봄(근기법 제44조의 3 ③)
- 그러나 직상수급인 또는 원수급인이 지급을 거부하는 경우에는 근로자들은 근로기준법 제44조의 3 제1항 및 제2항에 의해 직상수급인에 대한 채권을 확보한 것이므로 민사적으로 해결 ◉