



「2017-10」

중국 비전일제(非全日制) 고용의 법적 리스크 및 대책

■ 중국

한현우 상해아우라 기업자문유한공사 대표

비전일제(非全日制) 고용은 비전형 노동관계의 하나로 노동자가 동일한 사업장에서 일반적으로 1일 4시간, 주당 누계 24시간을 초과하지 않으며, 시간당 임금을 지급하는 고용형태로, 우리나라의 시간제(파트타임) 고용과 유사하다.

비전일제 고용형태는 산업재해보험(工伤保险, 공상보험)을 제외한 사회보험의 가입이나, 고용 종료시 경제보상금의 지급의무가 없고, 언제든지 노동관계를 종료할 수 있다는 장점이 있다. 이러한 장점 때문에 비전일제 고용형태는 전통적인 전일제(全日制) 고용형태를 대신하여 회사의 융통성 있는 고용과 근로자의 자주적 직업선택을 통한 취업을 향상을 촉진하는 방법 중 하나로 자리 잡았으며, 현재는 민간부문에서만뿐만 아니라 정부기관, 국유기업 등 부문에서도 광범위하게 비전일제 고용형태를 활용하고 있다.

그러나 비전일제 고용형태의 장점에도 불구하고, 전일제 노동관계와 고용형태가 매우 유사하기 때문에 노동 분쟁 과정에서 전일제 고용으로 인정되는 경우가 많다는 문제가 있다.

특히, 비전일제 고용의 중요한 특징인 근무시간의 제한 및 임금지급기한과 관련해서 노동계약법에 구체적으로 명시되어 있는데, 이러한 규정을 경시하는 회사가 많아 결국 법적분쟁

과정에서 비전일제 직원이 전일제 직원으로 인정되어 막대한 보상금을 지불하는 경우가 종종 있다.

실제로, 회사가 직원과 비전일제 고용 노동계약을 체결하고, 임금은 매월 25 일에 전달 근무분에 대해 지급하였는데 이후 직원이 사실상 전일제 고용이었다고 주장하며 노동소송을 제기한 사안에서, 법원이 임금이 노동계약법에 규정된 15일의 지급기한을 초과하여 지급된 점, 회사가 직원의 구체적인 근무시간을 증명하지 못하는 점 등을 이유로 들어 회사의 비전일제 고용 주장을 배척하는 판결을 내린 사례가 있다.

위의 사례에서 본 바와 같이, 회사와 근로자 사이에 비전일제 고용 노동계약을 체결하였지만 여러 사정을 고려하여 전일제 고용으로 인정될 수 있고, 일단 전일제 고용으로 인정되면, 회사는 고용기간 동안의 사회보험비를 소급 납부하여야 하고, 직원에게 경제보상금 등을 지급하여야 하는 등 법적 리스크를 부담하게 되므로 관련 법률규정을 숙지하고, 이에 대한 사전예방 대책을 강구할 필요가 있다. 따라서 아래에서는 비전일제 고용관계의 특징을

중심으로 리스크 관리방안을 살펴보도록 하겠다.

먼저, 비전일제 고용계약 체결 방식에 관하여 보건대, 비전일제 고용계약 체결방식은 특별한 법적규정이 없으므로, 회사와 직원은 구두든 서면이든 어떤 방식이든 자유롭게 선택할 수 있다. 다만, 서면으로 비전일제 노동계약을 체결하고 계약 내용에 근무시간을 명시하는 것이 리스크 관리차원에서 바람직하다 할 것이다. 주의할 점은, 앞에 사례에서 본 것처럼 비전일제 노동계약을 어떤 방식으로 체결하였는지 여부와 관계없이 비전일제 고용형태는 법률에 규정된 근무시간 및 임금지급기한을 반드시 준수하여야 한다는 것이다.

둘째, 노동계약법에 비전일제 고용자의 노동시간은 1일 평균 4시간, 주당 총 24시간을 초과하지 않도록 규정되어 있으므로, 기업은 노동분쟁 방지를 위해 주당 24시간을 초과하여 업무를 분배하지 않도록 엄격한 관리가 요구된다.

실무상으로는 계약서상에 기재된 주당 24시간 근무시간보다 다소 초과된 경우, 회사는 임금지급시 직원으로부터 주당 24시간으로 기재된 임금계산지급표에 서명확인을 받아두는 방법으로 법적 리스크를 방지하고 있다.

또한, 비전일제 고용의 경우 회사의 직원에 대한 근태관리는 불필요한데, 간혹 회사 내부 절차에 따라 비전일제 직원의 근태기록을 작성하는 경우가 있으나, 경우에 따라 근태기록이 회사측에 불리한 증거로 악용될 수 있다. 예를 들면, 근태관리를 위해 직원에게 업무시간기록표 등을 작성하도록 하였는데 주당 24시간 초과된 사실이 기록된 경우, 직원이 이를 촬영하여 전일제 고용의 증거로 제출하여 노동소송을 제기한 사건이 있었으므로 이러한 점에 유의할 필요가 있다.

셋째, 노동계약법에 따르면, 비전일제 고용의 경우임금은 시간 단위로 계산하여 15일 이내에 지급토록 규정돼 있다. 시급은 소재지 지방정부에서 공포한 최저시급 이상이어야 한다.

임금의 지급주기는 근무시간만큼 리스크 부담이 크지 않지만 위반하는 경우 다른 증거가 없다면 회사측에 불리하므로 가급적 15일 내에 임금을 지급하는 것이 바람직하다.

설령 매월 임금을 지급한다해도, 시급제가 비전일제고용의 유일한 임금계산방식이 아니라는 법원을 판례가 있기 때문에 특별한 법적 책임문제는 발생하지 않을 것으로 사료되나, 조금 번거롭더라도 주당 또는 격주당 계산하여 지급하는 것이 안전하다.

마지막으로, 비전일제 고용방식에서 근로자는 여러 회사와 노동계약을 체결할 수 있으므로 회사는 사회보험을 납부할 필요가 없지만, 「비전일제고용의 약간 문제에 관한 의견(关于非全日制用工若干问题的意见)」의 규정에 따라 회사는 산업재해보험(工伤保险, 공상보험)에 가입해야 한다.

예를 들어, 출퇴근 도중에 교통사고가 발생할 경우 비전일제 고용도 정식 노동관계에 속하므로, 산업재해보험(工伤保险)조례에 명시된 법적 책임을 회사가 부담하게 된다. 문제는 비전일제의 경우, 상해 등 일부 지역을 제외하고, 산업재해보험만의 가입을 받아 주는 사회보험기관은 찾아보기 어렵다는 것이다.

따라서 산업재해보험만 가입이 불가능한 지역의 회사인 경우, 단체 인신상해보험을 가입하는 등의 방법을 강구할 필요가 있다.

비전일제 고용은 탄력적인 고용확대 전략을 추진하는데 있어 보편적인 방법이 되었으며, 중국의 노동계약법 역시 전일제 고용형태에 비해 최대한의 고용탄력성을 보장하고 있다. 따라서 회사는 비전일제 고용형태의 특징과

관련 법규를 잘 숙지하고, 법적 리스크 발생 가능성을 파악하여 철저히 대비한다면, 회사의 손해를 방지할 수 있을뿐만 아니라 비전일제 고용제도를 생산경영과 시장 경쟁의 수요에 부합하는 고용 방법으로 활용할 수 있을 것이다.

💡 CSF의 사전 동의 없이, 상업 상 또는 다른 목적으로 본 칼럼의 내용을 전재하거나 제 3자에게 배포하는 것을 금합니다. 본 칼럼의 저작권 책임은 저자 본인에게 있으며 KIEP 및 CSF의 공식적인 입장을 대변하고 있지 않습니다.