

# 노무법인 한수 업무 제안서

(06151) 서울시 강남구 테헤란로 309, 1118호(역삼동, 삼성제일빌딩)

Tel : 02) 3487-3029, 30 / Fax : 02) 3487-5662

Home page : [www.nomuhansoo.com](http://www.nomuhansoo.com) / E-mail : jupiter0303@hanmail.net

## 노동관련 법률서비스 제공내역

---

- 노동정책 변화에 따른 자문 방향
- 비정규직, 위장도급 및 불법파견 위험성 관리
- 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅
- 직장내 괴롭힘 예방
- 인사관리 컨설팅 및 프로젝트
- 고용노동부 근로감독 대응 자문
- 노동사건 대리 및 노동관계 제반 규정 검토
- 급여 아웃소싱

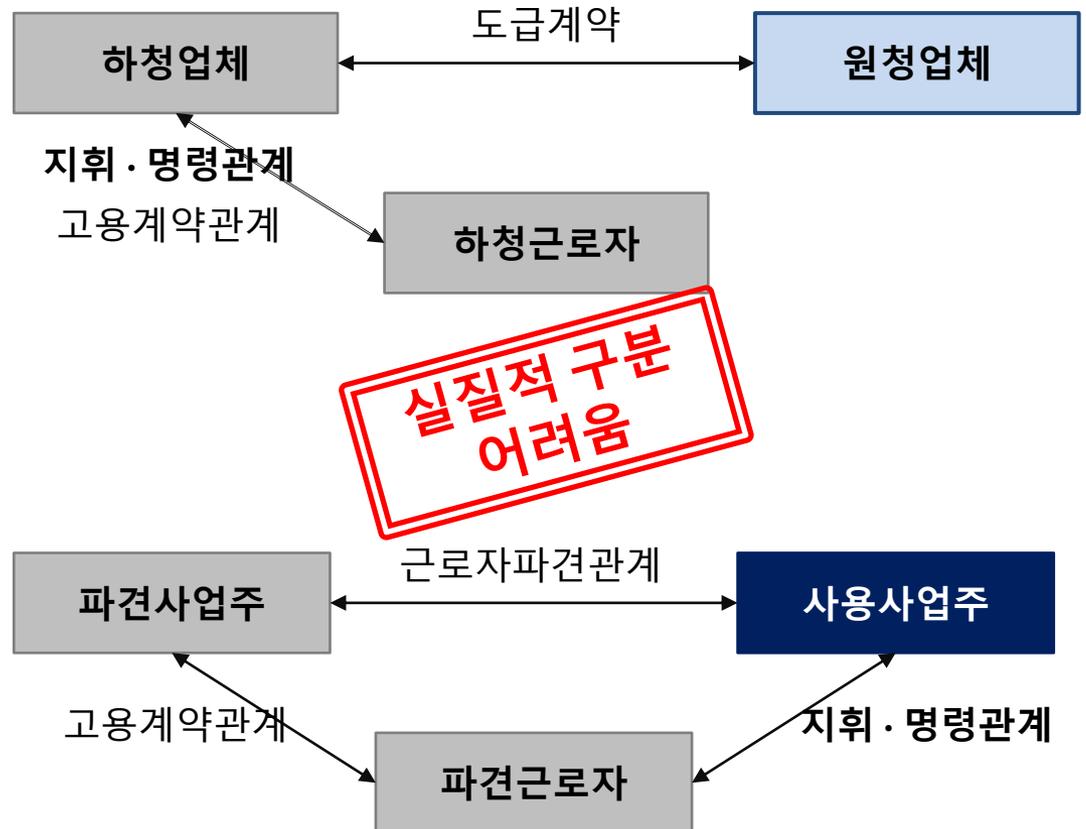


기간제·파견근로자임을 이유로 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자에 비하여 차별적 처우를 금지하고 있으므로, 이에 대한 법률적 리스크를 제거해드립니다.

신청자격	1단계:비교대상자의 존재 유무	2단계:차별금지영역	3단계: 합리적 이유 유무							
	<table border="1"> <tr> <th data-bbox="253 496 382 639">비교 대상</th> <td data-bbox="382 496 950 639"> <ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자 vs. 무기계약근로자</li> <li>단시간근로자 vs. 통상근로자</li> <li>파견근로자 vs. 직접고용 근로자</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th data-bbox="253 644 382 753">사업·사업장</th> <td data-bbox="382 644 950 753"> <ul style="list-style-type: none"> <li>동일한 사업 또는 사업장에서 일하는 정규직근로자와의 비교</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th data-bbox="253 758 382 982">동종·유사업무</th> <td data-bbox="382 758 950 982"> <ul style="list-style-type: none"> <li>직종을 기준으로, 그 직종 내에서 직무나 작업내용이 같은 업무</li> <li>다소 차이가 있어 서로 일치하지 않더라도 본질적 차이가 없어, 현저한 질적 차이를 인정할 사정이 없는 경우</li> </ul> </td> </tr> </table>	비교 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자 vs. 무기계약근로자</li> <li>단시간근로자 vs. 통상근로자</li> <li>파견근로자 vs. 직접고용 근로자</li> </ul>	사업·사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일한 사업 또는 사업장에서 일하는 정규직근로자와의 비교</li> </ul>	동종·유사업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종을 기준으로, 그 직종 내에서 직무나 작업내용이 같은 업무</li> <li>다소 차이가 있어 서로 일치하지 않더라도 본질적 차이가 없어, 현저한 질적 차이를 인정할 사정이 없는 경우</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「근로기준법」에 따른 임금</li> <li>정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금</li> <li>경영성과에 따른 성과금</li> <li>그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항</li> </ul>	<p><b>인정</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>취업기간</li> <li>단기고용의 특성</li> <li>채용조건·기준의 차이</li> <li>업무 범위의 차이</li> <li>업무 권한·책임의 차이</li> <li>낮은 노동생산성</li> <li>근로조건 결정요소</li> <li>업무강도·위험의 차이</li> </ul> <p>↓</p> <p>차별처우 해당 안됨</p>	<p><b>인정 불가</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>채용방법·절차의 차이</li> <li>단체협약 적용여부</li> </ul> <p>↓</p> <p>금지되는 차별처우</p>
비교 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자 vs. 무기계약근로자</li> <li>단시간근로자 vs. 통상근로자</li> <li>파견근로자 vs. 직접고용 근로자</li> </ul>									
사업·사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일한 사업 또는 사업장에서 일하는 정규직근로자와의 비교</li> </ul>									
동종·유사업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종을 기준으로, 그 직종 내에서 직무나 작업내용이 같은 업무</li> <li>다소 차이가 있어 서로 일치하지 않더라도 본질적 차이가 없어, 현저한 질적 차이를 인정할 사정이 없는 경우</li> </ul>									

☞ 위반시 지난 3년간 일체의 차별시정명령

도급과 파견은 법률적으로는 명확히 구분되나, 실질적으로는 구분하기가 매우 어렵고 이에 대한 근로감독이 강화됨에 따라 '적법한 도급' 운영방안을 제시합니다.



# 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

개정 근로기준법의 적용으로 1주 연장근로시간 한도가 축소되나, 휴일근로시 8시간 미만인 경우에는 여전히 통상임금의 150%를 지급할 수 있습니다.

## 근로시간 단축

### 현행

- 1주 68시간까지 근로가능 (주40h+연장12h+휴일16h)
- 휴일근로시 150% 지급

1주 40h					+8	+8
1	2	3	4	5	6	7
8h	8h	8h	8h	8h	휴일	휴일
						+50%

1주 12시간 연장근로시 가산+50%

### 개정

- 1주 52시간까지(주40h+연장12h)근로
- 사실상 휴일근로 불가능
- 휴일근로시 150% 지급



1주 40h						
1	2	3	4	5	6	7
8h	8h	8h	8h	8h	휴무	휴일
					휴일	+50%

1주 12시간 연장근로시 가산 +50%

- 1주 12시간을 초과하는 근로는 연장근로의 제한 위반임
- ☞ 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(양벌규정)
- 단, 주중에 일부를 휴무한 경우(휴일이든 연차휴가든)에는 비록 유급으로 휴무를 하더라도 실근로시간을 기준으로 연장근로 한도 위반 여부를 판단함

- ✓ 1주 7일 명시 주52시간
- 300인 이상, 공공기관: '18.7.1
- 50인~299인: 2020.1.1.
- 5~49인: 2021. 7. 1
- 휴일근로수당: 현행과 동일
- 8시간 이내: 50%
- 8시간 초과: 100%(연장+휴일)
- 관공서 공휴일 도입: 현행 동일
- 연차유급휴가의 확대: '18.5.29
- 1년 미만 재직자: 최대11+15일
- 육아휴직기간은 출근 간주
- 근로시간 및 휴게시간 특례업종 5개로 축소: 해당사항 없음
- 특별연장근로시간(30인 미만) : 해당사항 없음

## 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

보건업은 근로시간 및 휴게시간의 특례적용이 가능한 바, 근로자대표와의 서면합의시 주12시간을 초과하는 시간외근로가 가능합니다(단, 이 경우 연속 11시간 휴식시간 확보가 관건임)

### 실근로시간 단축: 근로시간특례 노사합의서(예)

#### 근로시간 및 휴게시간의 특례

① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

#### 5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

#### 노사합의서(예)

00병원 원장 ■■■ (이하 '갑'이라 한다)와 00병원 근로자 대표 ○○○ (이하 '을'이라 한다)는 다음과 같이 합의한다.

1. “갑”은 그 소속 근로자들을 사용함에 있어 의료사업의 특수성상 근로기준법 제59조에 따라 본 합의를 함으로써 근로기준법 제53조 제1항의 연장근로시간 기준을 초과하여 매주 00시간까지 연장근무를 하게 할 수 있으며 “을”은 “갑”에 소속한 근로자들의 대표로서 이에 원만히 동의하며, 성실한 이행을 위하여 최선의 노력을 다한다.
2. “갑”과 “을”은 본 합의서의 내용을 상호 원만히 숙지하고 합의하였으며 추후 이에 대하여 어떠한 법적 이의도 제기하지 아니한다.

첨부: 1. “갑”의 사업자등록증 사본 1부.

2. “을”의 근로자대표 증명자료  
(☞ 과반수 노조 or 과반수 대표 선출자료) 1부.

2019년 월 일

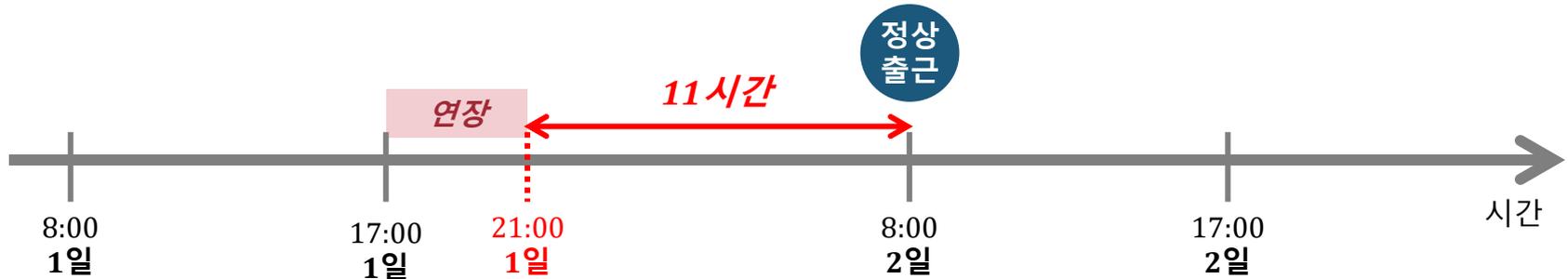
갑: 00병원 원장 (인)  
을: 00의료원 근로자 대표 (인)

## 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

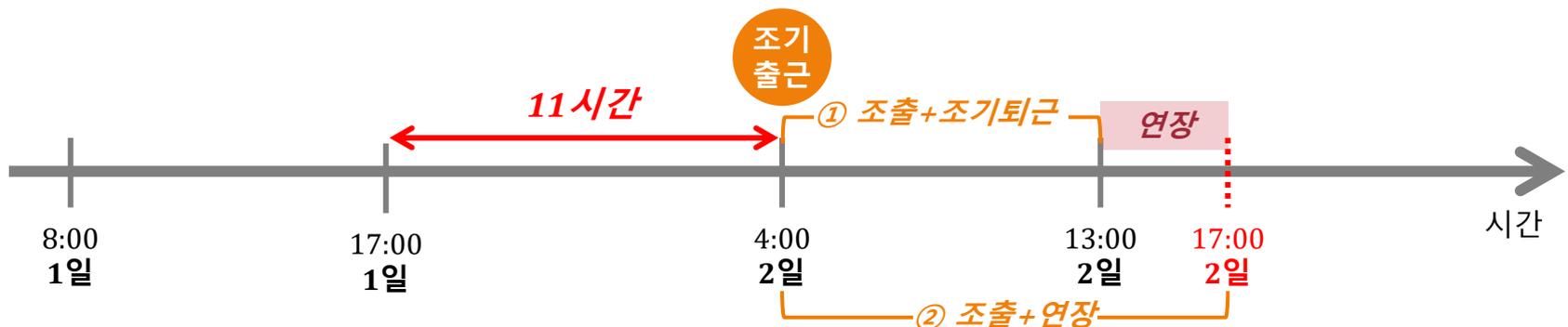
수술간호사 등 주52시간을 초과하는 경우에 근로시간 및 휴게시간 특례를 도입할 유인이 있으므로, 근로일 간 연속 11시간 휴게시간을 확보하기 위한 방법을 강구하여야 합니다.

### 근로일 간 연속 11시간 휴게시간 확보

#### 1. 익일 시업시각까지 11시간이 확보되는 경우: 연장근로+정상출근



#### 2. 전일 종업시각 이후 11시간이 확보되는 경우: ① 조출+조퇴 / ② 조출+연장(종업시각까지)

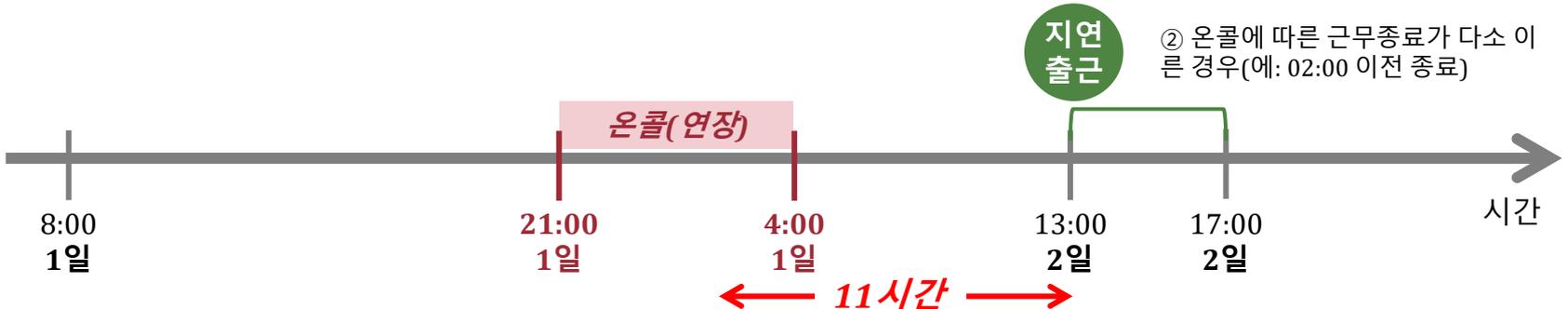


# 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

전일 근로 종료 후 또는 익일 근로 개시 전까지 연속 11시간 휴게시간이 확보되지 않는 경우 온콜에 소요된 시간에 따라 휴일을 부여하거나 익일 시업시각을 변경하여야 합니다.

## 근로일 간 연속 11시간 휴게시간 확보

### 3. 연속 휴게시간이 확보되지 않는 경우: ① (무급)휴일 / ② 익일 시업시각 변경



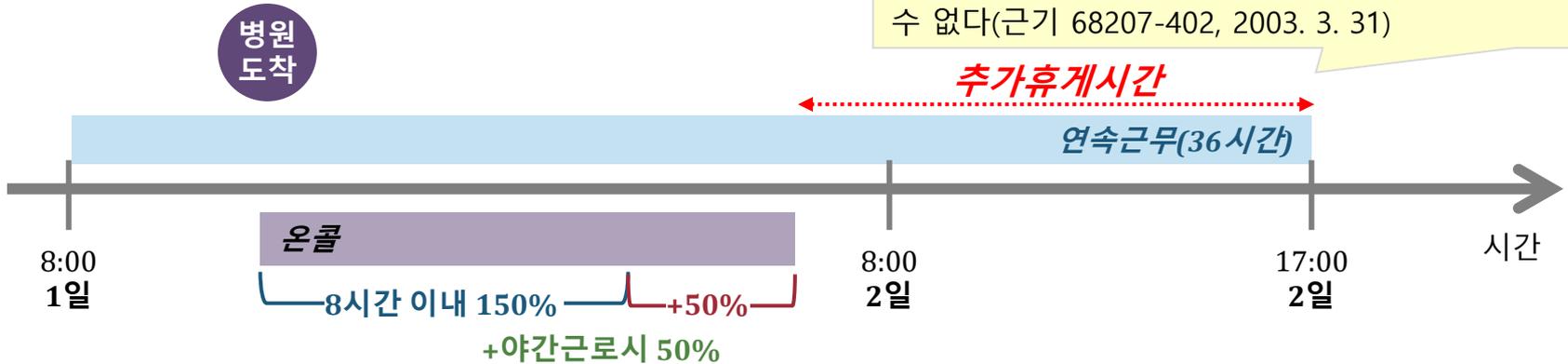
# 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

휴일 온콜 당직의 경우 당직근무시간을 36시간 등으로 정하되 병원도착시부터 근로시간으로 기산하여 가산임금 등을 부여하고, 근로시간 종료부터 당직 종료시까지 추가 휴게부여를 고려할 수 있습니다.

## 근로일 간 연속 11시간 휴게시간 확보

### 4. 휴일시 온콜당직: 연속근무+휴게시간 추가부여

휴일의 근로가 역일을 달리하여 익일의 소정근로시간 대까지 계속되는 경우 이를 전일 근로의 연장으로 볼 수 없다(근기 68207-402, 2003. 3. 31)



근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다

- 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
- 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

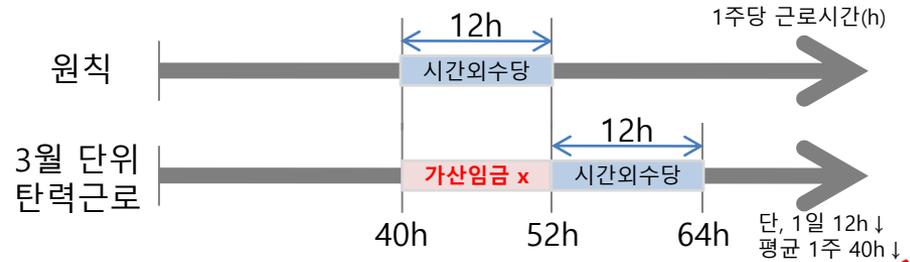
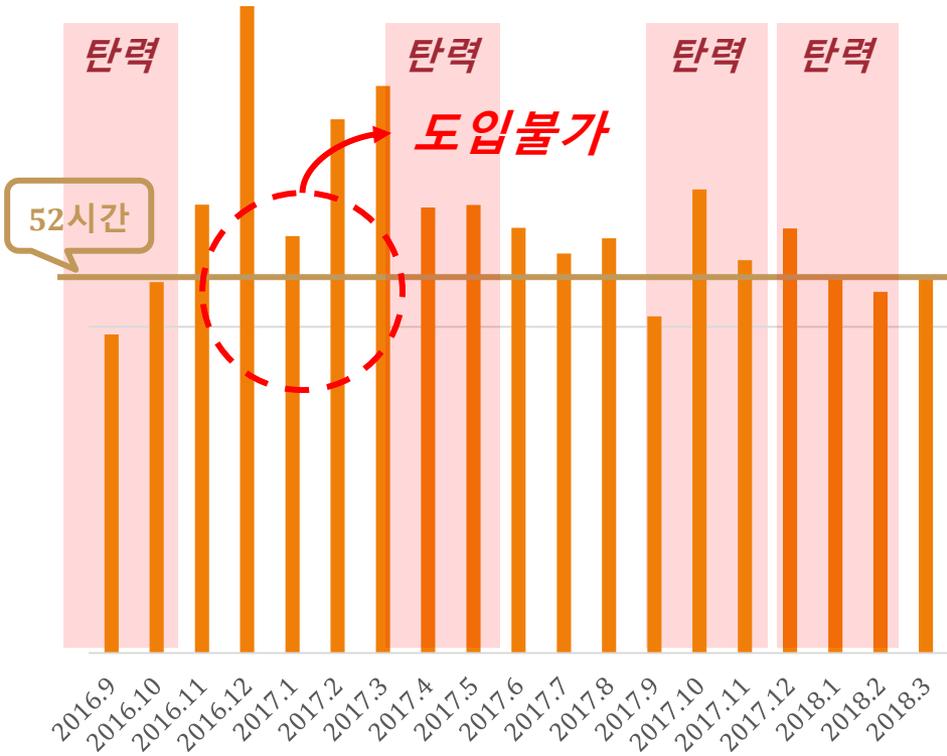
③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

# 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

3교대 근로자의 경우 대근을 하더라도 주 평균 52시간을 초과하는 경우는 거의 없고 근무표에 따라 근로일별 근로시간이 특정되므로 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제 도입을 고려할 수 있습니다.

## 근로시간 단축에 따른 대응: 평균 52시간(40시간+12시간)의 준수

주 평균  
근로시간(h)

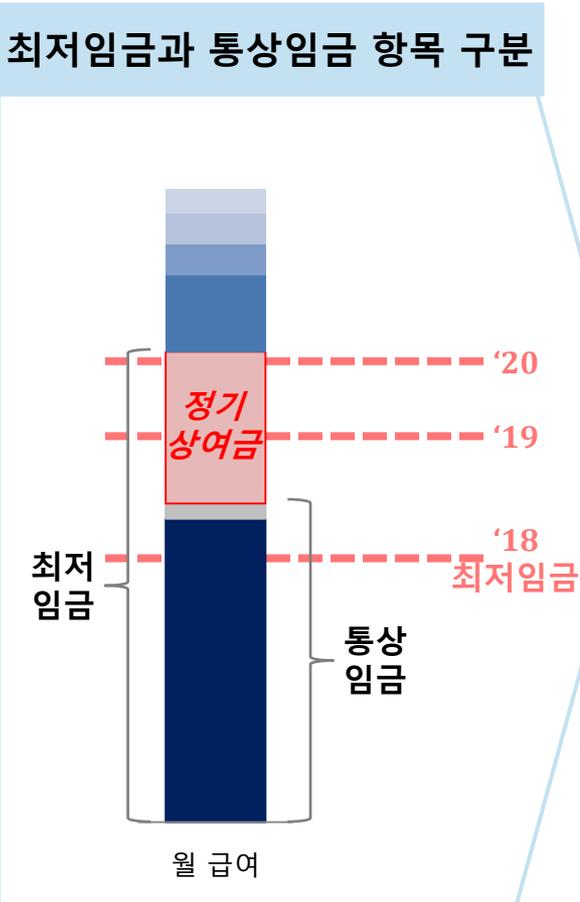
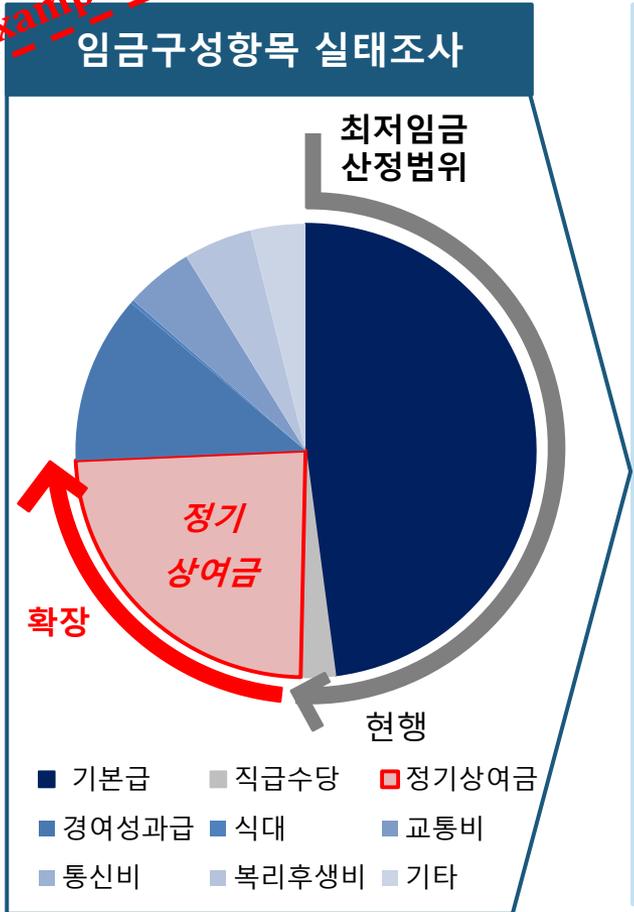


구분	2주 단위 탄력	3월 단위 탄력 <span style="color: red;">✓</span>
동의 여부	▪ 근로자의 의견수렴(동의)	▪ 근로자대표와 서면합의
유효 기간	▪ 2주 단위 가능(임시적)	▪ 3월 단위(영구적)
비고	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 취업규칙 등에 근거규정 필요</li> <li>▪ 특정주 52시간 초과하더라도 근로시간 위반 아님</li> <li>▪ 1주 40시간~52시간까지 가산임금 지급의무 없음</li> <li>▪ 연속하여 11시간의 휴게시간 부여하지 않아도 됨</li> </ul>	

# 임금 및 근로시간 선진화 컨설팅

최저임금에 정기상여금이 산입시키되, 통상임금에서는 제외하여 연장·야간·휴일근로시 가산임금의 상승폭을 동결시키는 등 임금과 근로시간 선진화 컨설팅을 수행할 역량을 보유하고 있습니다.

**example!**



- ### 임금체계 개편
- 취업규칙 변경**
    - 과반수근로자(노동조합) 동의
    - 취업규칙 변경신고
  - 단체협약 변경**
    - 노조가 있는 경우
  - 근로계약서 변경**
    - 신규 입사자 적용
  - 구체적 포괄임금제로 개편**
    - 연장·야간·휴일수당 계산방법
    - =최저임금100%+통상임금50%**
    - ※최저임금을 이유로 임금을 낮추어서는 아니된다.
    - ☞ 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금**

소위 '네트급여'란 보험료납부주체와 납세의무를 정한 관련법령에도 불구하고 '봉직의가 수령할 총급여액을 보장해주면서 사회보험료 및 근로소득세 등을 대신 부담하기로 약정하는 임금계약방식'을 일컫습니다.

봉직의 '급여'에 대한 노동법과 세법의 차이

4대보험\*의 가입원칙 등

- 사회보험의 가입의무: 피보험자인 근로자(봉직의)
- 보험료 납부 주체
  - 근로자분: 봉직의
  - 사용자분: 병원장(산재는 전액)
- 사업주는 보험료 대리납부 및 공제액 특장인무 부담

위반시 제재

보험료 및 세금까지 근로의 대가인 '임금'으로 보고 '병원과 근무의사 사이에 네트 연봉 계약을 했더라도 퇴직한 의사에게 퇴직금을 지급하여야 한다(서울북부지법 2015.7.1.선고 2014가단 116285 판결).

보험료  
납부주체



납세의무자

봉직의 '급여'

노동법



- 경영성과급
- 경조사비
- 복리후생비
- 식비 등

세법

과세 소득	비과세 소득
----------	-----------

	과세 소득	비과세 소득
임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기본급</li> <li>▪ 정기 성과급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 식대</li> <li>▪ 연구보조비</li> </ul>
그 외 금품	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경영성과급</li> <li>▪ 복리후생비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 식사대</li> <li>▪ 자가운전보조비</li> </ul>

세법상 원천징수 제도

상대방의 소득 또는 수입이 되는 금액을 지급할 때 이를 지급하는 자(원천징수의무자, 병원장)가 그 금액을 받는 사람(납세의무자, 봉직의)이 내야할 세금을 미리 떼어서 대신 납부하는 제도

위반시 제재 및 불이익

- 원칙적으로 제재 없음
  - 단, 비용이 과소처리됨
  - 이로 인해 사업소득세 증가
- 실무상 과소처리분에 대해 가공경비를 넣어 신고함
  - 부정과소신고가산세 40%
  - 납부불성실가산세: 미달납부세액\*일수\*3/10,000

\* 4대 보험: 국민연금, 건강보험(장기요양보험 포함), 고용보험, 산업재해보상보험 등 사회보장을 목적으로 건강, 노후 및 사망, 실업, 산업재해의 사고를 대비하여 가입이 강제된 사회보험을 통칭함

네트(net)급여는 사실상 '임금'이 증가되는 효과를 가져와 추가인건비 부담이 증가하는데 반해 관련 법률에 따른 그로스(gross)급여방식을 채택할 경우 법적 리스크 감소뿐만 아니라 비용처리면에서도 유리합니다.

## 네트(net)급여의 위험성 및 그로스(gross)급여의 장점



구분	① 급여	② 근로소득세	4대보험료(12%*수준)		⑤ 총지출금 (=①+②+③+④)
부과기준	네트급여	월 1,182만원 기준 -공제가족수 1인 -비과세 30만원 별도	③근로자분	④사용자분	
월 기준	1,000만원	240만원	67만원	70만원	1,377만원
연 기준	<b>1억2,000만원</b>	2,880만원	804만원	840만원	<b>1억6,524만원</b>

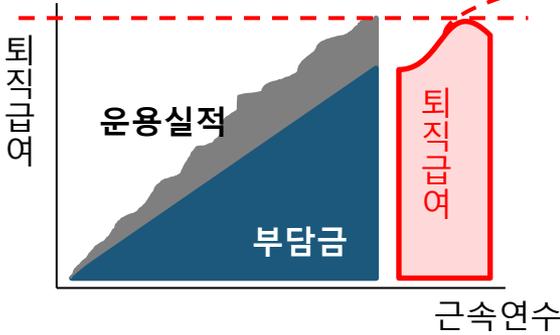
- 비용처리분 증가(절세可)
- 가산세부과 위험 감소
- 퇴직소득세 지급부담감소

추가절세분 봉직의 1인당 연4,524만원  
(1억6,524만원-1억2,000만원)

\* 국민연금 상한액은 월 449만원이므로 4대 보험료는 12%내외임

본 법인은 네트급여의 이점과 법적리스크를 감소시키기 위해 확정기여형 퇴직연금제를 도입하는 등 우수 인력 확보 및 유지가 용이한 “병원친화적 임금체계”를 제공하고자 합니다.

## 네트급여의 이점과 법적리스크를 감소시키는 “병원친화적 임금체계”



- ✓ 연차수당 포함
- ✓ 퇴직연금 지급
- ✓ 고정연장근로 등 법정수당 산입

예산인건비	월급여액		공제대상가목의								퇴직금	매월 실수령액
	이상	1	주민세	국민연금	건강보험	장기요양	고용보험	사용자분	예산연분액			
130,733,660	9,860,000	1,516,070	151,600	202,050	307,630	22,700	64,090	621,120	118,20,000	9,528,400	8,390,294	
131,002,900	9,880,000	1,522,900	152,290	202,050	308,250	22,740	64,220	621,960	118,20,000	9,548,490	8,404,448	
131,272,160	9,900,000	1,529,720	152,970	202,050	308,880	22,790	64,350	622,820	118,800,000	9,568,580	8,418,602	
131,541,410	9,920,000	1,536,550	153,650	202,050	309,500	22,840	64,480	623,670	119,040,000	9,588,670	8,432,756	
131,807,760	9,940,000	1,543,370	154,330	202,050	310,120	22,880	64,610	624,510	119,280,000	9,608,760	8,446,910	
132,077,040	9,960,000	1,550,200	155,020	202,050	310,750	22,930	64,740	625,370	119,520,000	9,628,850	8,461,064	
132,346,260	9,980,000	1,557,020	155,700	202,050	311,370	22,970	64,870	626,210	119,760,000	9,648,940	8,475,218	
132,611,780	10,000,000	1,564,440	156,040	202,050	312,000	23,020	65,000	627,070	120,000,000	9,669,030	8,489,372	
132,883,840	10,020,000	1,571,860	157,380	202,050	312,630	23,070	65,130	627,930	120,240,000	9,689,120	8,503,526	
133,155,900	10,040,000	1,579,280	158,720	202,050	313,260	23,120	65,260	628,790	120,480,000	9,709,210	8,517,680	
133,428,000	10,060,000	1,586,700	160,060	202,050	313,890	23,170	65,390	629,650	120,720,000	9,729,300	8,531,834	
133,700,100	10,080,000	1,594,120	161,400	202,050	314,520	23,220	65,520	630,510	120,960,000	9,749,390	8,545,988	
133,972,200	10,100,000	1,601,540	162,740	202,050	315,150	23,270	65,650	631,370	121,200,000	9,769,480	8,560,142	
134,244,300	10,120,000	1,608,960	164,080	202,050	315,780	23,320	65,780	632,230	121,440,000	9,789,570	8,574,296	
134,516,400	10,140,000	1,616,380	165,420	202,050	316,410	23,370	65,910	633,090	121,680,000	9,809,660	8,588,450	
134,788,500	10,160,000	1,623,800	166,760	202,050	317,040	23,420	66,040	633,950	121,920,000	9,829,750	8,602,604	
135,060,600	10,180,000	1,631,220	168,100	202,050	317,670	23,470	66,170	634,810	122,160,000	9,849,840	8,616,758	
135,332,700	10,200,000	1,638,640	169,440	202,050	318,300	23,520	66,300	635,670	122,400,000	9,869,930	8,630,912	
135,604,800	10,220,000	1,646,060	170,780	202,050	318,930	23,570	66,430	636,530	122,640,000	9,890,020	8,645,066	
135,876,900	10,240,000	1,653,480	172,120	202,050	319,560	23,620	66,560	637,390	122,880,000	9,910,110	8,659,220	
136,149,000	10,260,000	1,660,900	173,460	202,050	320,190	23,670	66,690	638,250	123,120,000	9,930,200	8,673,374	
136,421,100	10,280,000	1,668,320	174,800	202,050	320,820	23,720	66,820	639,110	123,360,000	9,950,290	8,687,528	
136,693,200	10,300,000	1,675,740	176,140	202,050	321,450	23,770	66,950	640,000	123,600,000	9,970,380	8,701,682	
136,965,300	10,320,000	1,683,160	177,480	202,050	322,080	23,820	67,080	640,860	123,840,000	9,990,470	8,715,836	
137,237,400	10,340,000	1,690,580	178,820	202,050	322,710	23,870	67,210	641,720	124,080,000	10,010,560	8,729,990	
137,509,500	10,360,000	1,698,000	180,160	202,050	323,340	23,920	67,340	642,580	124,320,000	10,030,650	8,744,144	
137,781,600	10,380,000	1,705,420	181,500	202,050	323,970	23,970	67,470	643,440	124,560,000	10,050,740	8,758,298	
138,053,700	10,400,000	1,712,840	182,840	202,050	324,600	24,020	67,600	644,300	124,800,000	10,070,830	8,772,452	
138,325,800	10,420,000	1,720,260	184,180	202,050	325,230	24,070	67,730	645,160	125,040,000	10,090,920	8,786,606	
138,597,900	10,440,000	1,727,680	185,520	202,050	325,860	24,120	67,860	646,020	125,280,000	10,111,010	8,800,760	
138,870,000	10,460,000	1,735,100	186,860	202,050	326,490	24,170	67,990	646,880	125,520,000	10,131,100	8,814,914	
139,142,100	10,480,000	1,742,520	188,200	202,050	327,120	24,220	68,120	647,740	125,760,000	10,151,190	8,829,068	
139,414,200	10,500,000	1,750,000	189,540	202,050	327,750	24,270	68,250	648,600	126,000,000	10,171,280	8,843,222	
139,686,300	10,520,000	1,757,420	190,880	202,050	328,380	24,320	68,380	649,460	126,240,000	10,191,370	8,857,376	
139,958,400	10,540,000	1,764,840	192,220	202,050	329,010	24,370	68,510	650,320	126,480,000	10,211,460	8,871,530	
140,230,500	10,560,000	1,772,260	193,560	202,050	329,640	24,420	68,640	651,180	126,720,000	10,231,550	8,885,684	
140,502,600	10,580,000	1,779,680	194,900	202,050	330,270	24,470	68,770	652,040	126,960,000	10,251,640	8,899,838	
140,774,700	10,600,000	1,787,100	196,240	202,050	330,900	24,520	68,900	652,900	127,200,000	10,271,730	8,913,992	
141,046,800	10,620,000	1,794,520	197,580	202,050	331,530	24,570	69,030	653,760	127,440,000	10,291,820	8,928,146	
141,318,900	10,640,000	1,801,940	198,920	202,050	332,160	24,620	69,160	654,620	127,680,000	10,311,910	8,942,300	
141,591,000	10,660,000	1,809,360	200,260	202,050	332,790	24,670	69,290	655,480	127,920,000	10,332,000	8,956,454	
141,863,100	10,680,000	1,816,780	201,600	202,050	333,420	24,720	69,420	656,340	128,160,000	10,352,090	8,970,608	
142,135,200	10,700,000	1,824,200	202,940	202,050	334,050	24,770	69,550	657,200	128,400,000	10,372,180	8,984,762	
142,407,300	10,720,000	1,831,620	204,280	202,050	334,680	24,820	69,680	658,060	128,640,000	10,392,270	8,998,916	
142,679,400	10,740,000	1,839,040	205,620	202,050	335,310	24,870	69,810	658,920	128,880,000	10,412,360	9,013,070	
142,951,500	10,760,000	1,846,460	206,960	202,050	335,940	24,920	69,940	659,780	129,120,000	10,432,450	9,027,224	
143,223,600	10,780,000	1,853,880	208,300	202,050	336,570	24,970	70,070	660,640	129,360,000	10,452,540	9,041,378	
143,495,700	10,800,000	1,861,300	209,640	202,050	337,200	25,020	70,200	661,500	129,600,000	10,472,630	9,055,532	
143,767,800	10,820,000	1,868,720	210,980	202,050	337,830	25,070	70,330	662,360	129,840,000	10,492,720	9,069,686	
144,039,900	10,840,000	1,876,140	212,320	202,050	338,460	25,120	70,460	663,220	130,080,000	10,512,810	9,083,840	
144,312,000	10,860,000	1,883,560	213,660	202,050	339,090	25,170	70,590	664,080	130,320,000	10,532,900	9,097,994	
144,584,100	10,880,000	1,890,980	215,000	202,050	339,720	25,220	70,720	664,940	130,560,000	10,552,990	9,112,148	
144,856,200	10,900,000	1,898,400	216,340	202,050	340,350	25,270	70,850	665,800	130,800,000	10,573,080	9,126,302	
145,128,300	10,920,000	1,905,820	217,680	202,050	340,980	25,320	70,980	666,660	131,040,000	10,593,170	9,140,456	
145,400,400	10,940,000	1,913,240	219,020	202,050	341,610	25,370	71,110	667,520	131,280,000	10,613,260	9,154,610	
145,672,500	10,960,000	1,920,660	220,360	202,050	342,240	25,420	71,240	668,380	131,520,000	10,633,350	9,168,764	
145,944,600	10,980,000	1,928,080	221,700	202,050	342,870	25,470	71,370	669,240	131,760,000	10,653,440	9,182,918	
146,216,700	11,000,000	1,935,500	223,040	202,050	343,500	25,520	71,500	670,100	132,000,000	10,673,530	9,197,072	
146,488,800	11,020,000	1,942,920	224,380	202,050	344,130	25,570	71,630	670,960	132,240,000	10,693,620	9,211,226	
146,760,900	11,040,000	1,950,340	225,720	202,050	344,760	25,620	71,760	671,820	132,480,000	10,713,710	9,225,380	
147,033,000	11,060,000	1,957,760	227,060	202,050	345,390	25,670	71,890	672,680	132,720,000	10,733,800	9,239,534	
147,305,100	11,080,000	1,965,180	228,400	202,050	346,020	25,720	72,020	673,540	132,960,000	10,753,890	9,253,688	
147,577,200	11,100,000	1,972,600	229,740	202,050	346,650	25,770	72,150	674,400	133,200,000	10,773,980	9,267,842	
147,849,300	11,120,000	1,980,020	231,080	202,050	347,280	25,820	72,280	675,260	133,440,000	10,794,070	9,281,996	
148,121,400	11,140,000	1,987,440	232,420	202,050	347,910	25,870	72,410	676,120	133,680,000	10,814,160	9,296,150	
148,393,500	11,160,000	1,994,860	233,760	202,050	348,540	25,920	72,540	676,980	133,920,000			

## 직장내 괴롭힘 예방

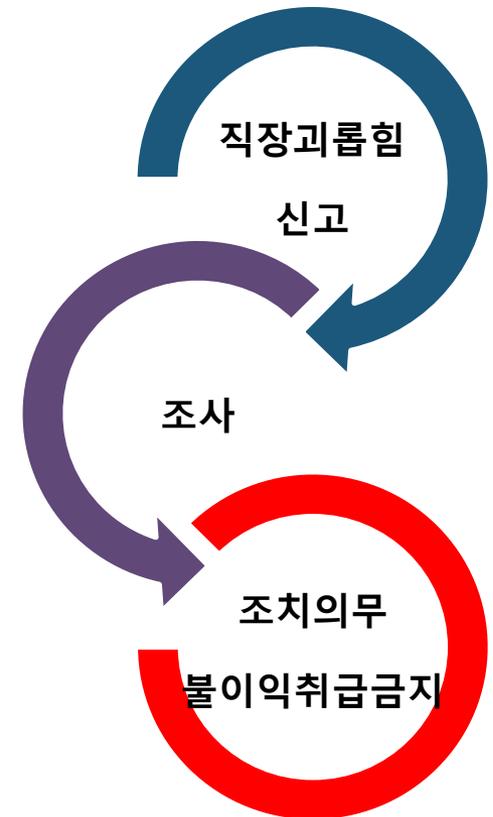
태움 문화, 사직서 강요 등은 '직장 내 괴롭힘'으로서 이를 금지하기 위한 사용자의 필수적인 조치를 요구되는 바, 향후 인사노무관리의 전반적인 영역에서 패러다임의 중대한 변혁이 예상됩니다.

### 직장 내 괴롭힘 금지

#### '직장 내 괴롭힘'이란

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

구분	내용	
신체적 괴롭힘	신체적인 폭력 및 위협, 위험성 있는 업무수행시 주의사항 및 안전장비 미전달 등	
정신적 괴롭힘	신분적 괴롭힘	정당한 이유없는 고용상의 불이익, 고용형태 및 고용불안 조성, 부서이동(좌천) 및 퇴사강요 등
	업무적 괴롭힘	CCTV 등 지나친 업무 감시, 성과 차별, 불공정 업무배정, 업무정보의 고의적인 누락, 성과 가로채기, 휴가제한 등
	언어적 괴롭힘	욕설 및 고성, 강압적·공격적·위협적인 언어사용, 비하적·굴욕적인 언어사용 등
	개인적 괴롭힘	근거없는 비방·소문·누명, 대화 및 친목모임 제외(왕따), 회식·음주·흡연 강요, 외모·가정생활 등 지나친 간섭 등
기타	기타 유사한 행위로서 피해자에게 정신적 고통을 주는 행위	

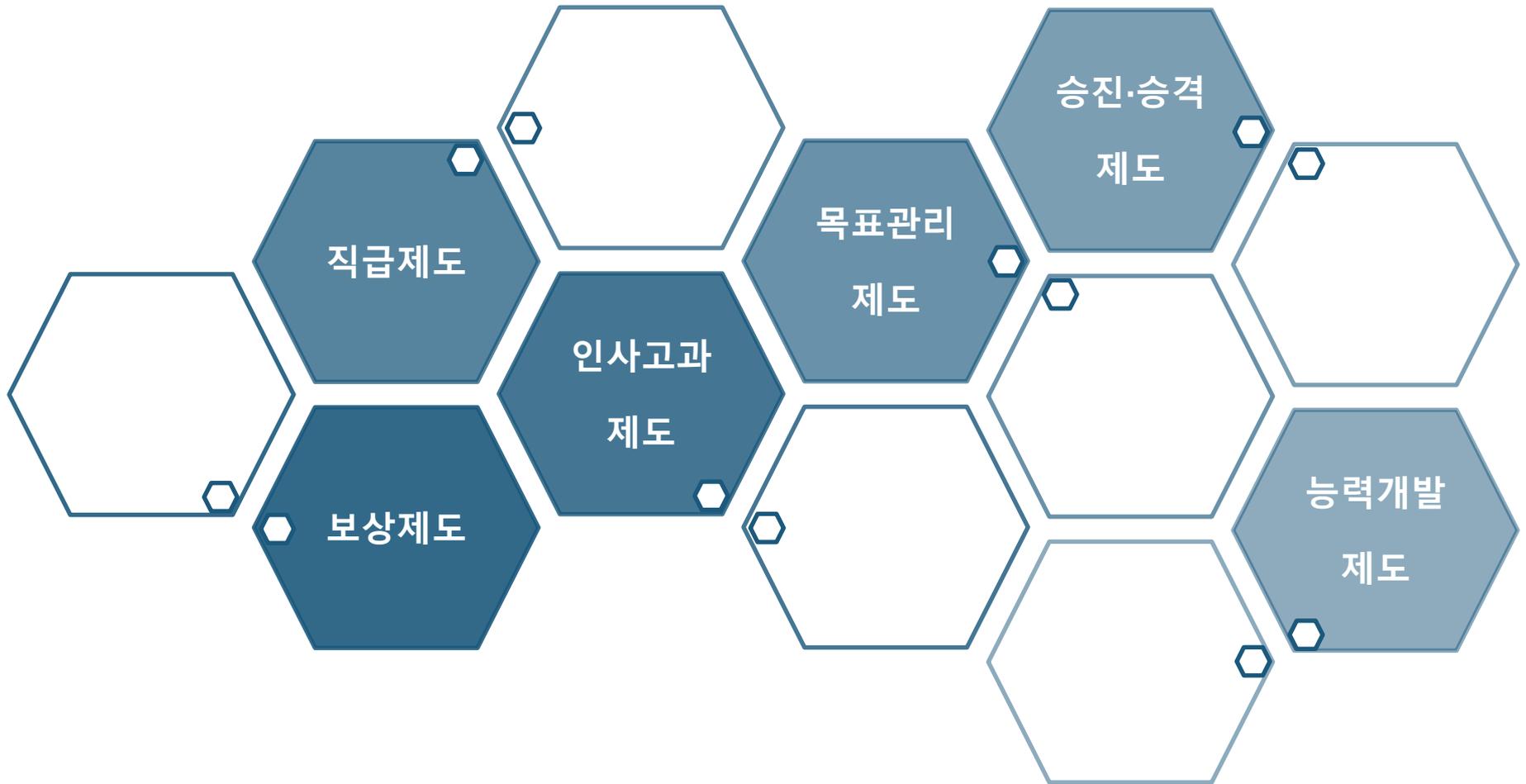


✓ 취업규칙 변경사항: 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

☞ 위반시 1천만원 이하 과태료

## 인사관리 컨설팅 및 프로젝트

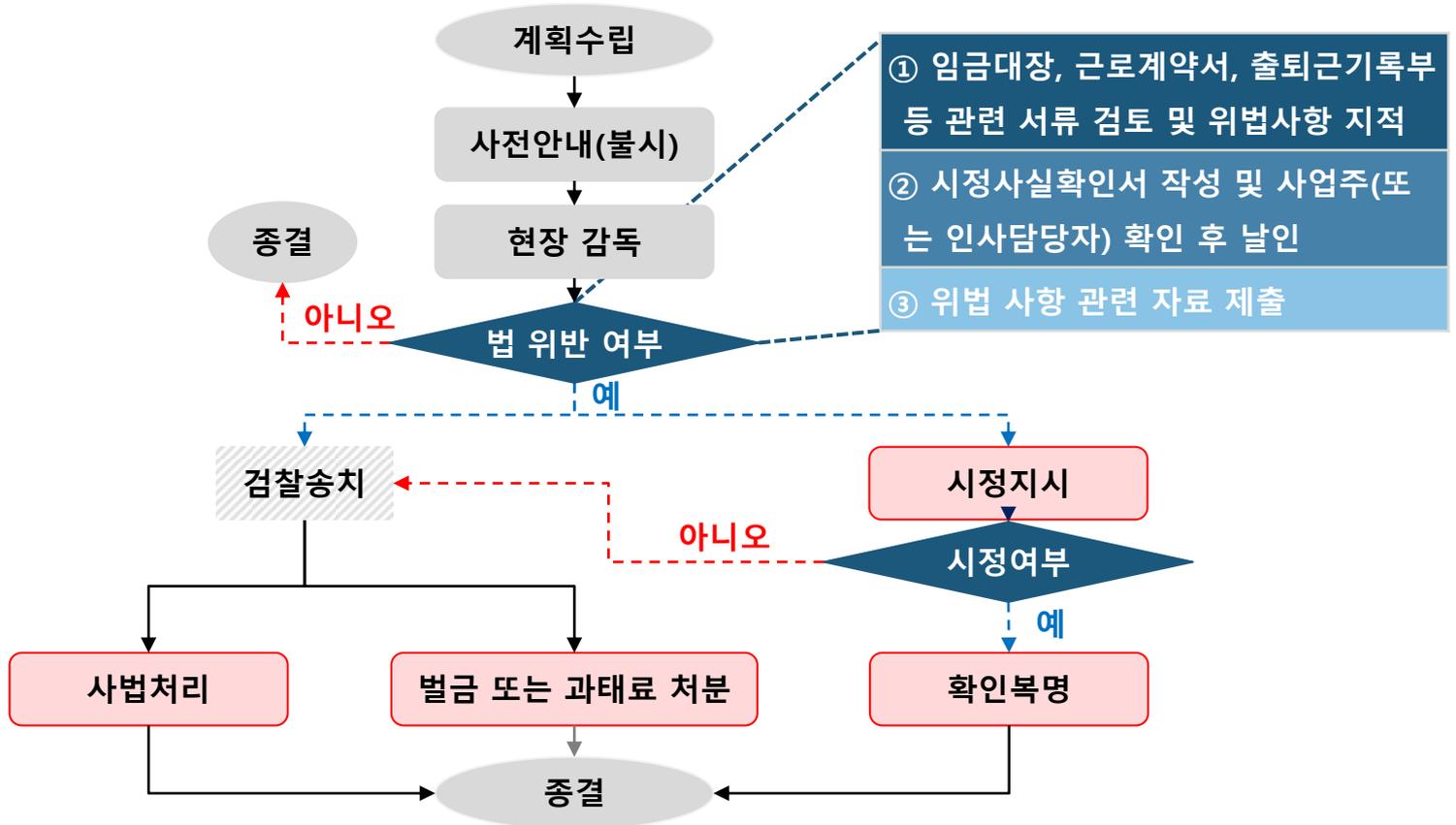
직무의 가치, 동기부여, 직원역량 강화 등 인적자원관리를 위해 고려하여야 하는 다양한 요소를 체계적으로 구성한 '맞춤형 인사관리제도'를 설계해드립니다.



## 고용노동부 근로감독 대응 자문

노동부 점검시 대응방법을 지도함은 물론 형사처벌의 최소화, 체불임금의 최소화, 노동부 표적 회피를 위해 내·외부 인적네트워크를 적극 활용합니다.

### 노동부 사업장 점검 및 점검결과처리(예시)



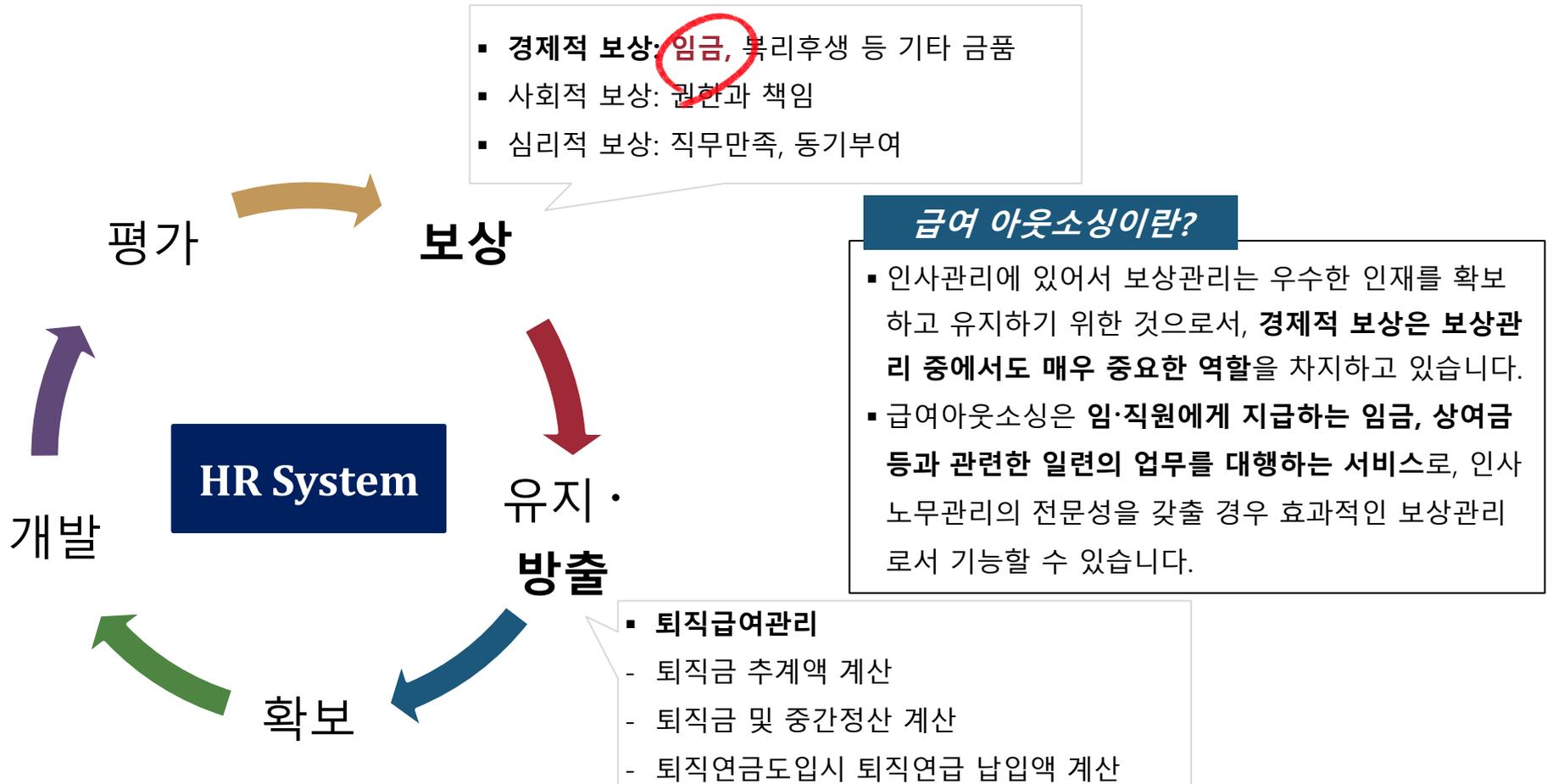
## 노동사건 대리 및 노동관계 제반 규정 검토

부당해고 등과 같은 노동위원회 사건을 대리할 뿐만 아니라 산재사고처리, 노사협의회 운영, 단체교섭 지도 등 각 분야 전문성을 가진 노사분야전문가가 법률서비스를 제공합니다.

<p><b>노동사건 대리</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노동위원회 사건대리 및 대행 (ex.부당해고, 부당노동행위)</li> <li>▪ 임금체불사건 대행</li> </ul>
<p><b>임금,근로시간, 휴일·휴가관리</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임금인상, 임금삭감, 임금반납 등의 법률문제 검토</li> <li>▪ 변형근로시간제(탄력적근로시간제, 선택적근로시간제, 간주근로시간제) 설계</li> <li>▪ 상여금 등 고정수당의 통상임금성 제거를 통해 법정수당의 법률 리스크 완화</li> <li>▪ 장시간근로 예방을 위한 근태-임금 통합시스템을 통한 급여 및 근로시간 관리</li> </ul>
<p><b>근로계약, 취업규칙 검토 및 직종별 고용관리</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 계약직, 시간제 등 고용형태별 근로계약서 및 취업규칙의 법률적 검토</li> <li>▪ 전직, 전출 등 근로관계 변동 문제 검토</li> <li>▪ M&amp;A, 분사, 아웃소싱, 고용조정을 둘러싼 제반 문제 검토</li> </ul>
<p><b>산재 및 고용보험 관리</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 산재사고 처리, 산재보상 처리, 손해배상 합의</li> <li>▪ 4대 보험료 환급 및 절감 컨설팅</li> </ul>
<p><b>노사관계 관리 능력개발제도</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사협의회 운용 지원</li> <li>▪ 단체교섭 지도, 단체협약 분석 및 개선방안 검토</li> </ul>

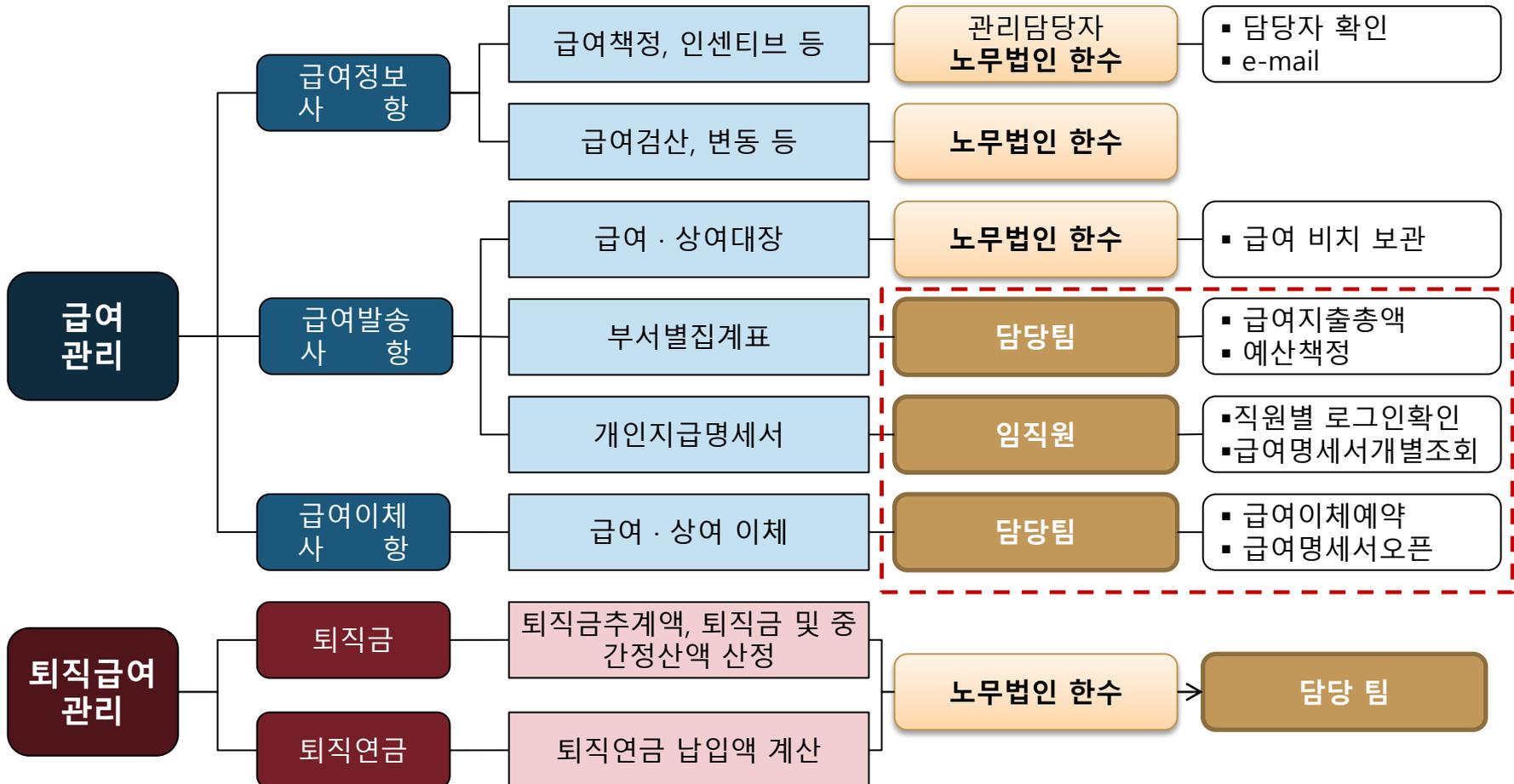
급여아웃소싱은 인사관리에 있어 보상관리의 일부분을 차지하는 업무를 전문업체에게 대행하는 것으로, 임직원에게 지급하는 임금, 상여금 등과 관련한 일련의 업무를 맡기는 것을 의미합니다.

급여아웃소싱의 의미 및 내용 등



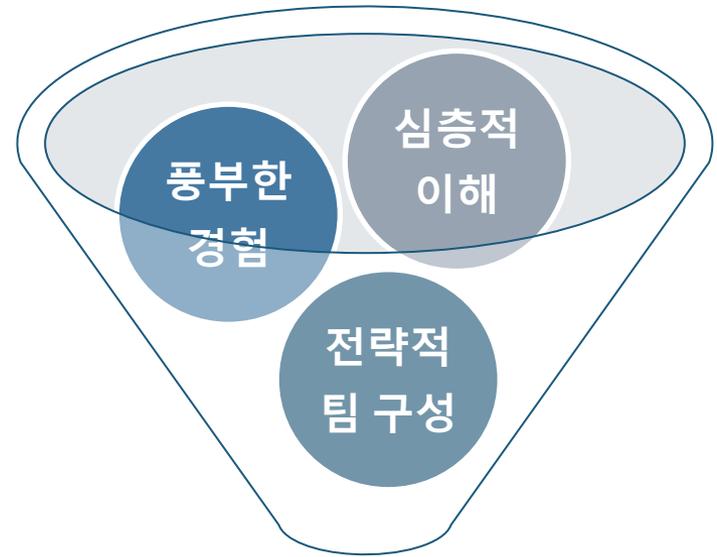
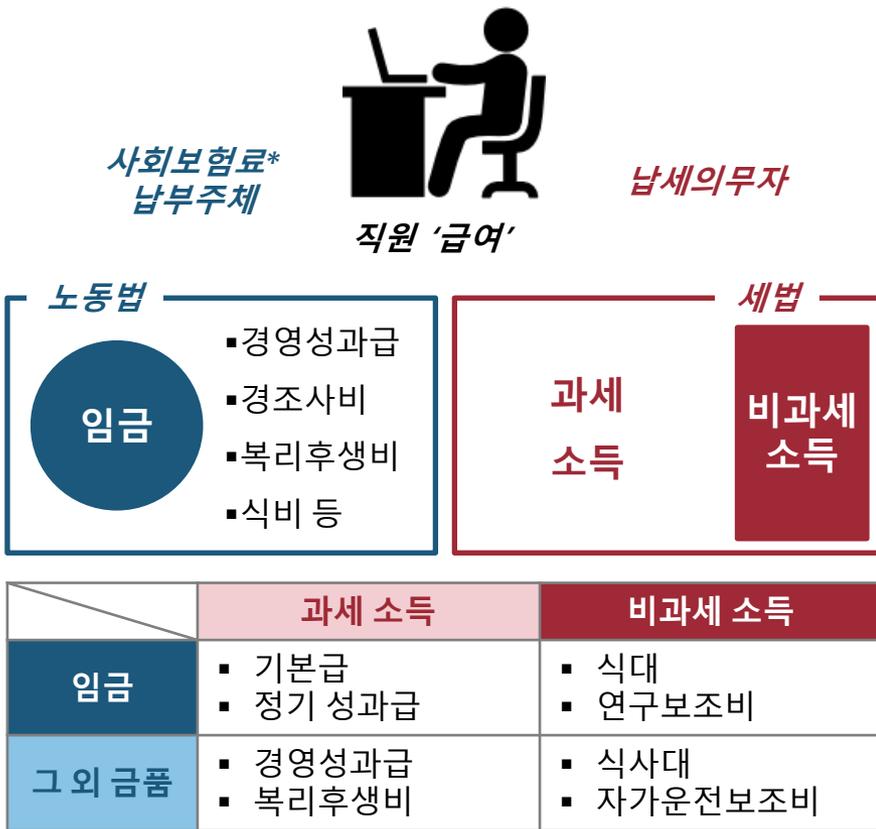
매월 집행되는 임금뿐만 아니라 4대 보험, 퇴직급여 관리 등을 다음과 같은 업무프로세스로 진행됩니다.

업무처리방안 및 절차



본 노무법인과 업무협약을 체결한 전담세무사가 있어, 직원의 임금과 관련된 노동관계법령 및 세법에 대해 전문적인 급여아웃소싱 서비스를 제공하는 것이 타사와 구분되는 가장 큰 장점입니다.

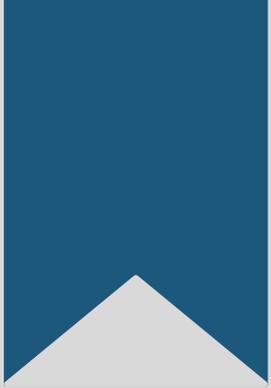
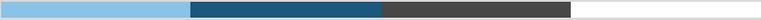
직원 임금에 관한 전문TFT의 운영



노동법, 세법 등을 망라한  
최적화된 솔루션 제공

\* 사회보험료: 국민연금, 건강보험(장기요양보험 포함), 고용보험, 산업재해보상보험 등 사회보장을 목적으로 건강, 노후 및 사망, 실업, 산업재해의 사고를 대비하여 가입이 강제된 사회보험을 통칭함

## 노무법인 한수



### ■ 법인소개

- 주요 업무내용 요약
- 주요 자문사 안내
- 구성원 소개
- 자문계약 안내

항 목	주요 업무내용
<p>인사노무관리 일반</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 채용에서 퇴사까지의 인사노무 전반에 관한 상세 자문</li> <li>▪ 핵심인재 유지 및 영업비밀 보호 전략 방안 자문</li> <li>▪ 현장 완결형 인사노무관리 체계를 위한 기초체력 함양 교육</li> <li>▪ 사규 일반 및 근로계약서 등 인사노무 관련 시스템 일체 정비</li> </ul>
<p>최저임금 및 통상임금 문제 해결</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현행 임금체계 분석 및 노무진단</li> <li>▪ 노사 모두에게 가장 유리하면서 법률적 Risk를 완전히 절감할 수 있는 임금체계 구축 컨설팅</li> </ul>
<p>대노조 대응 전략</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노조 대응 방법론에 대한 이론적, 실증적 교육을 통한 실무훈련</li> <li>▪ 외부 노동단체의 개입에 대한 정보 파악 및 상시 전략 수립</li> </ul>
<p>비정규직 노무관리 컨설팅</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개정 비정규직법 시행에 따른 문제점 파악과 해결방안 제시</li> <li>▪ 사내하도급의 적법성 확보를 위한 단계별 실행전략 자문</li> <li>▪ 비정규직 차별 관련 대응전략 자문</li> </ul>
<p>근로감독 대응 자문 및 노동법 개정 상시 자문</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고용노동부의 사업장 점검 정책 점검 및 분야별 대응방안 자문</li> <li>▪ 근로감독시 단계별 대응방안 마련 및 담당자 교육</li> <li>▪ 노동법 개정시 사업장 인사노무 시스템 진단 및 상시 점검 자문</li> </ul>
<p>근로시간 단축 및 연장근로관련 개정안 대처</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 휴일근로가 연장근로에 포함 대비 인건비 부담 최소화 및 근로시간 운영 방안 수립</li> <li>▪ 최저임금 친화적인 임금체계로의 개편, 장시간 근로시간 대처방안 제시</li> </ul>

400여개 기업체 및 정부기관, 학교, 병원 등 비영리단체 인사노무 및 노사관계 상시 자문업무 수행하고 있습니다.

주요 자문사	대표적 업무수행 실적
한국과학기술연구원 (KIST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공부문 구조조정 일환으로 고용조정 프로젝트 참여 및 사후관리 수행</li> <li>▪ 공공부문 노사관계 선진화 전략 구축 및 임금체계 개선 컨설팅</li> </ul>
한국전력 협력사 그룹	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 발전소 매각(민영화) 프로젝트 참여</li> <li>▪ 단체교섭권 수임 및 양대노총 과 단체교섭 수행, 쟁의행위 대응전략 수립</li> <li>▪ 필수공익사업에 있어서의 노사분쟁 대응 방안 정립</li> <li>▪ 방만경영 해소전략 컨설팅</li> </ul>
현대.기아차 그룹 및 협력사 그룹	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인사노무관련 제도 및 제규정 일체 정비</li> <li>▪ 노무관리진단 프로젝트 수행 및 노사관계 선진화 전략 방안 구축</li> <li>▪ 노사문화우수 선정 자문(노동부장관대상 수상)</li> <li>▪ 영업비밀 보호방안 전략 자문</li> </ul>
삼성전자 및 협력사 그룹	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중국 및 동남아 시장 진출 협력사들의 현지화 전략 컨설팅</li> <li>▪ 혁신적 노사관계 구축 제도화 컨설팅</li> <li>▪ 고용노동부 상시 근로감독 대응 및 산재예방체계 구축 컨설팅</li> <li>▪ 원하청간 상생의 노사관계 시스템 구축 방안 등 자문</li> </ul>
KBS 및 계열사 그룹	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 협력적 노사관계 구축을 위한 프로젝트 수행</li> <li>▪ 임금체계 개편 및 고성과 업무조직 구축 전략 등 자문</li> </ul>
SK하이닉스	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 단체교섭 및 노동쟁의 대응전략 수립 및 실행방안 자문</li> <li>▪ 성과주의 임금체계 개편을 위한 노사전략 프로그램 자문</li> <li>▪ 산별교섭시 사용자측 협상전략 자문</li> </ul>

대학병원 및 의료원 등 대형병원과 중소병원 및 의료법인들을 대상으로 현재 규모와 상황에 맞는 최적의 노무자문 및 급여대행 업무를 해드리며, 각 병원의 특색에 맞는 컨설팅을 제공해드립니다.

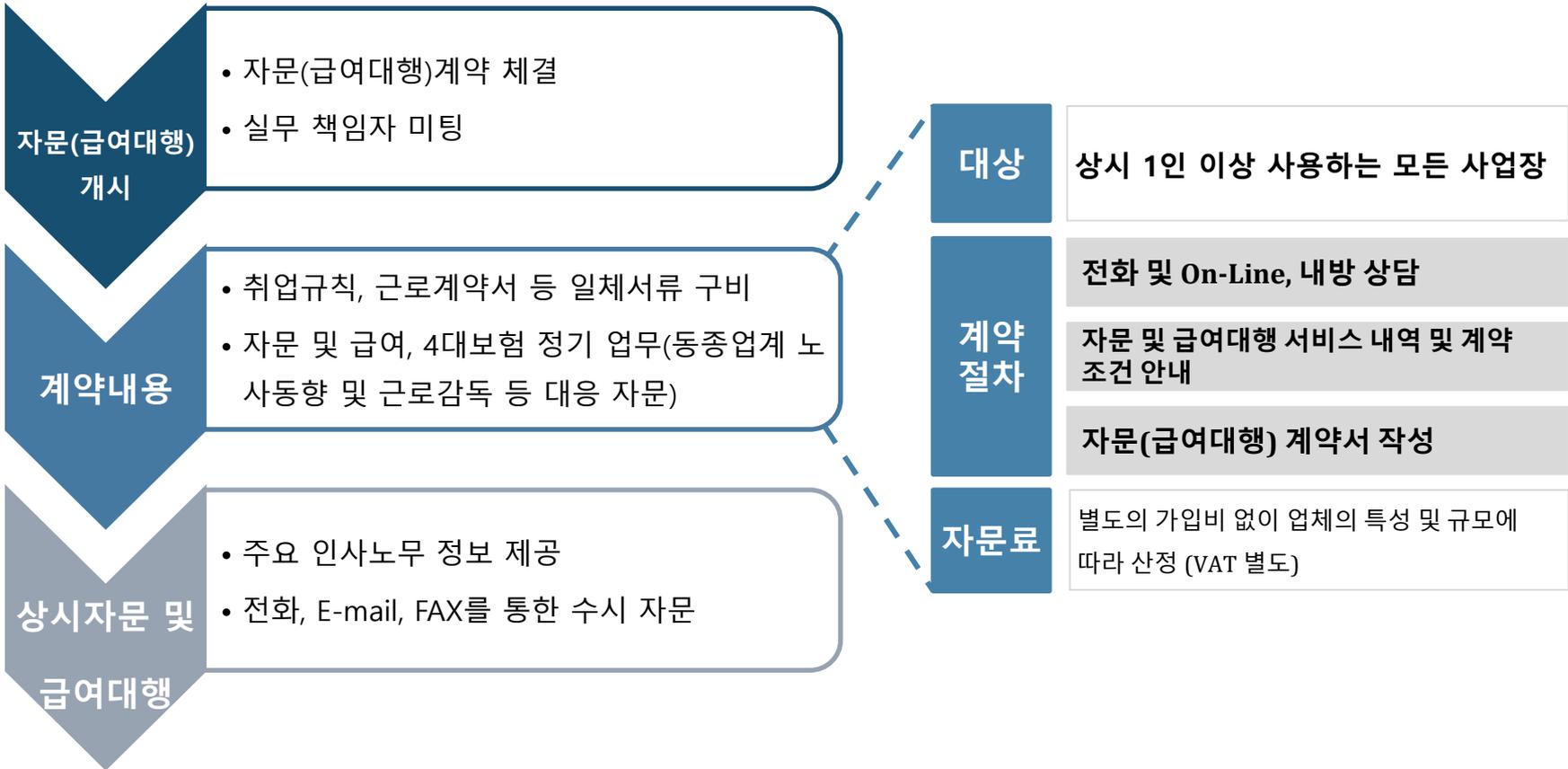
주요 자문병원	대표적 업무수행 실적
서울대학교병원 분당서울대병원 서울시립보라매병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 매년 노사간 단체교섭 및 노동쟁의 대응전략 자문</li> <li>▪ 복수노조시대를 대비한 노사관계 안정화 전략 자문</li> <li>▪ UAE 아부다비 왕립병원 운영 관련 현지 노무관리 체계 정립 컨설팅</li> </ul>
원자력의학원 동남권원자력의학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인사 노무관련 제도 및 제규정 일체정비</li> <li>▪ 비정규직(특수고용직)관리 프로그램 도입설계</li> <li>▪ 한마음조직혁신과정 교육지원</li> <li>▪ 매년 노동쟁의조정 및 단체교섭 대리</li> </ul>
순천향대학교병원 (서울, 부천, 천안, 구미)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기간제근로자의 합리적 이유없는 차별 해소</li> <li>▪ 위장도급진단 및 해결안 도출</li> </ul>
건국대병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임금체계 개편 및 고성과 업무조직 구축 전략 등 자문</li> </ul>
가천대 길병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인사노무관리 체계 진단 및 노사관계 합리화 전략 실행</li> <li>▪ 합리적이고 효율적인 아웃소싱 전략 자문</li> </ul>
인제대 백병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 통상임금 이슈에 대한 해결책 모색</li> </ul>
경희의료원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사분쟁 조정, 신인사제도 도입 및 설계 자문</li> <li>▪ 비정규직(특수고용직)관리 프로그램 도입설계</li> </ul>
울산대학교병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 보건의료노조와 병원노조의 분화에 대한 병원의 대응방안 자문</li> <li>▪ 직원별 합리적인 노동의식 함양 교육 프로젝트 수행</li> <li>▪ 병원 장기연수과정 노동법 강의</li> </ul>
경북대학교병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 협력적 노사관계 구축을 위한 프로젝트 수행</li> </ul>

대학병원 및 의료원 등 100여개 대형병원과 중소병원 및 의료법인들을 대상으로 현재 규모와 상황에 맞는 최적의 노무자문 및 급여대행 업무를 해드리며, 각 병원의 특색에 맞는 컨설팅을 제공해드립니다.

주요 자문병원	대표적 업무수행 실적
대한병원협회 대한중소병원협회 대한의료법인연합회	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪회원 병원 인사노무관리 상시 자문</li> <li>▪중소병원 특화 노무자문</li> <li>▪의료법인과 의료지주회사 친화적 노무관리 자문</li> </ul>
한림대의료원 (평촌, 동탄, 강남, 한강, 춘천)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪근로시간 및 휴게시간 운용 효율화 전략 자문</li> <li>▪인사노무제도 및 노사관계 합리화 구조개선 전략 자문</li> </ul>
연세한강병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪급여설계 및 급여대행 서비스</li> <li>▪직원 평가체계 구축 및 자문</li> </ul>
서울여성병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪인사노무관리 체계 진단 및 노사관계 합리화 전략 실행</li> </ul>
다인이비인후과병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪포괄임금을 통한 근태관리 리스크 헷지 전략 자문</li> </ul>
경릉원주대학교치과병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪채용에서 퇴사까지의 인사노무관리 일체 자문</li> <li>▪근로계약서 및 원규 일체 정비</li> </ul>
새길병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪임금체계 개편 및 신인사제도 도입 및 설계 자문</li> <li>▪비정규직 법률 리스크 관리 및 자문</li> </ul>
예스병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪의무직 급여체계 개선 컨설팅</li> <li>▪직원별 연차휴가 사용개선 전략 자문</li> </ul>
베리굿병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪근로시간 특례 운영 및 연속 휴게시간 확보 개선 전략 자문</li> <li>▪임금체계 개편 및 관리 자문</li> </ul>
대림성모병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪임금체계 합리화 전략 자문</li> <li>▪노사관계 안정화 컨설팅 및 자문</li> </ul>

<p><b>회장 / 공인노무사</b> 신 재 면</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 서울 및 경인지방노동청 관내 각 지청장 역임</li> <li>▪ 노동부 총무과장 / 대전지방노동청장 / 노동부 노사협력관 (이사관)</li> <li>▪ 근로복지공단 복지이사 / 한국노동교육원 연수원장</li> </ul>
<p><b>대표 / 공인노무사</b> 박 진 호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고려대학교 노동대학원 졸업 (법학 석사 ; 노동법 전공)</li> <li>▪ 한양대학교 대학원 법학과 졸업 (법학 박사; 회사법 전공)</li> <li>▪ 공인노무사 (제9회) / 국제경영컨설팅협의회(ICMCI) 공인경영컨설턴트(CMC)</li> <li>▪ 대한병원협회 / 대한중소병원협회 / 대한의료법인연합회 자문 노무사</li> <li>▪ 한국공인노무사회 이사 / 한국HR 서비스산업협회 이사</li> <li>▪ (사)노동법이론실무학회 이사(학술연구 담당)</li> <li>▪ 경기도 노사정위원회 공익위원 / 고용노동부 정책자문위원</li> </ul>
<p><b>책임 / 공인노무사</b> 전 영 준</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중앙대학교 법학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사 (제11회)</li> <li>▪ 노무법인 한수 책임 노무사</li> <li>▪ 전국 공공단체 협의회 자문노무사 / 전국 국립대학교병원 연합회 자문 노무사</li> <li>▪ 고용노동부 사내하도급 사업장 자문위원 / 고용노동부 일반 사업장 근로감독 자문위원</li> </ul>
<p><b>책임 공인노무사</b> 양 지 혜</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 이화여자대학교 경제학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사 (제25회)</li> <li>▪ 한화S&amp;C, 한국장학재단 등 근무</li> <li>▪ 고용노동부 일반 사업장 점검 자문위원 / 한국동서발전 성희롱 사외 고충 상담사</li> </ul>
<p><b>책임 공인노무사</b> 김 민 지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 세종대학교 생명공학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사 (제29회)</li> <li>▪ 새생명의료재단 근무</li> </ul>
<p><b>책임 공인노무사</b> 김 희 정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 서강대학교 불어불문학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사 (제29회)</li> <li>▪ 일터혁신 컨설팅 전문위원</li> </ul>
<p><b>책임 공인노무사</b> 김 진 옥</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경희대학교 언론정보학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사(제29회)</li> <li>▪ 일터혁신 컨설팅 전문위원</li> </ul>

<p>책임 공인노무사 이 지 호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연세대학교 경영학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사(제29회)</li> </ul>
<p>책임 공인노무사 이 만 수</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 한양대학교 국어국문학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사(제30회)</li> </ul>
<p>책임 공인노무사 최 화 윤</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 울산과학기술원(UNIST) 경영학과/산업공학 졸업</li> <li>▪ 공인노무사(제30회)</li> </ul>
<p>책임 공인노무사 전 연 수</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경희대학교 경영학과 졸업</li> <li>▪ 공인노무사(제30회)</li> </ul>



1. 자문료 견적 (자문계약만 체결시)

근로자 수 (파견 및 도급 근로자 포함)	월 자문료 (원)	비 고
5인 이상 ~ 100인 이하	200,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 별도의 가입비 없음</li> <li>• 취업규칙, 근로계약서 등 관련 서식 무료 제공·검토</li> <li>• 부가세 별도</li> </ul>
100인 초과 ~ 500인 이하	300,000	
500인 초과 ~ 1,000인 이하	400,000	
1,000인 초과 ~ 2,000인 이하	500,000	
2,000인 초과 ~ 3,000인 이하	600,000	
3,000인 초과	별도 책정	

2. 자문 및 급여 아웃소싱 통합 계약시 수수료 견적

월 비용		업무범위	비 고
100인 이하	근로자 수 × 8,000원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4대보험 가입·상실신고</li> <li>▪ 일용소득신고 대리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 별도의 가입비 없음</li> <li>• 부가가치세 별도</li> </ul>
100인 초과	근로자 수 × 7,000원		

# 좋은 노무사는 '문제'를 만들지 않는다

---

이미 발생한 분쟁을 해결하는데 많은 비용과 시간이 소요되지만,

**노무법인 한수**는 사전에 분쟁을 예방할 수 있는 합리적 인사노무관리방안을 제시해드립니다.