

제 10 강

4대보험과 근로자의 권리 이해하기

제 10 강

4대보험과 근로자의 권리 이해하기

■ 학습내용을 확인합시다 !

1. 직장인으로서 알아두어야 할 4대보험
2. 근로자의 권리 이해하기



사회보험 정의

사회 구성원의 경제적 생활을 보장하기 위해, 생활에 위협이 되는 사고가 발생할 경우 보험의 원리를 응용해 생활을 보장하고자 하는 사회보장 정책의 하나.

사회보험 정의

사회보험제도를 알려드립니다.

사회보험이란?

사회정책을 위한 보험으로서

국가가 사회정책을 수행하기 위해서 보험의 원리와 방식을 도입하여 만든 사회경제제도입니다.

사회보험제도는 국민에게 발생한 사회적 위험을 보험방식에 의하여 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 제도입니다.

여기서 사회적 위험이란 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등을 의미합니다. 이러한 사회적 위험은 사회구성원 본인은 물론 부양가족의 경제생활을 불안하게 하는 요인이 됩니다.

따라서 사회보험제도는 사회적 위험을 예상하고 이에 대처함으로써 국민의 경제생활을 보장하려는 소득보장제도인 것입니다.

우리나라의 4대 사회보험제도는 업무상의 재해에 대한 **산업재해보상보험**, 질병과 부상에 대한 **건강보험** 또는 **질병보험**, 폐질·사망·노령 등에 대한 **연금보험**, 실업에 대한 **고용보험제도**입니다.

4대보험



사회보험은 개인보험처럼 자유의사에 의해 가입하는 것은 아니며,
보험료도 개인, 기업, 국가가 서로 분담하는 것이 원칙

4대보험별 정의

산업재해보상보험(업무상의 재해)

산업 재해 근로자를 보호하기 위하여 1964년에 도입된 우리나라 최초의 사회보험제도. 산재보험은 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임을 지는 의무보험으로 원래 사용자의 근로기준법상 재해보상책임을 보장하기 위하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 산재근로자에게 보상을 해주는 제도이다. 주요특성으로는 ①근로자의 업무상의 재해에 대하여 사용자에게는 고의·과실의 유무를 불문하는 무과실 책임주의. ②보험사업에 소요되는 재원인 보험료는 원칙적으로 사업주가 전액 부담. ③산재보험 급여는 재해발생에 따른 손해 전체를 보상하는 것이 아니라 평균임금을 기초로 하는 정률보상 방식으로 행한다. ④자진신고 및 자진납부를 원칙. ⑤재해보상과 관련되는 이의 신청을 신속히 하기 위하여 심사 및 재심사청구 제도를 운영.

https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmsSeq=570&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1&menuType=cnpcls&search_put=

건강보험/질병보험(질병과 부상)

질병이나 부상으로 인해 발생한 고액의 진료비로 가계에 과도한 부담이 되는 것을 방지하기 위하여, 국민들이 평소에 보험료를 내고 보험자인 국민건강보험공단이 이를 관리·운영하다가 필요시 보험급여를 제공함으로써 국민 상호간 위험을 분담하고 필요한 의료서비스를 받을 수 있도록 하는 사회보장제도이다.

4대보험별 정의

고용보험(실업)

근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위하여 일정기간 동안 급여를 지급하는 실업급여사업과 함께 구직자에 대한 직업능력개발·향상 및 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 실업예방을 위하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업 등의 실시를 목적으로 하는 사회보험의 하나.

<https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0201Info.do>

연금보험

넓은 뜻으로는 노령·폐질(廢疾)·사망 등을 보험사고로 하여 양호·장애·유족·과부·유아연금 등을 급여하는 사회보장, 좁은 뜻으로는 공무원의 건강진단·질병·부상·폐질·분만·퇴직 또는 사망에 대하여 공무원 연금법에 의한 적절한 급여를 하는 공무원 연금을 말한다. 넓은 뜻의 연금보험은 의료보험·산업재해보상보험·고용보험과 더불어 사회보험의 4대 분야를 이룬다. 한국에서는 일반 국민에 대한 연금보험이 1994년부터 도입되어 실시되고 있다.

개인연금보험은 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 인해 노령인구가 급격히 증가하여 빠르게 노령화사회로 변화함에 따라 노후소득보장을 위한 제도로써 도입되었다. 다른 공적 연금제도의 미비점을 보완하여 실질적인 노후생활을 보장하는 것을 목적으로 한다. 개인연금의 가입자격은 만 20세 이상의 국내거주자로, 저축기간은 10년 이상이다. 연금지급은 만 55세 이후부터 5년 이상의 기간에 걸쳐 확정연금 또는 종신연금의 형태로 지급된다.

※피보험자의 종신 또는 일정한 기간 동안 해마다 일정 금액을 지불할 것을 약속하는 생명 보험

4대보험 가입증명 서류

보험정보조회 개인회원

Home > 전자민원 > 보험정보조회

4대보험 가입 여부 확인

상기 자료는 각 보험기관에서 보유하고 있는 자료와 다를 수 있습니다.
본인의 4대보험 가입여부를 확인하는 용도 이외에는 사용하지 않습니다.
타 기관에 행정자료로 사용 시 법적효력을 가질 수 없습니다.
4대보험 관련 세부조회는 [4대보험 연계서비스]를 이용 해주시시오.
[단, 각 기관 홈페이지에 화웨이가입이 되어 있어야만 서비스 이용 가능합니다.]

성명	김	주민(외국인)등록번호	890412-2XXXXXX	조회일자	2011년 8월 30일
국민연금					
가입형태	사업장관리번호	사업장명칭	취득일자		
사업장가입자	90700158431	전산건설 (주)	2011.03.28		
건강보험					
가입형태	사업장관리번호	사업장명칭	취득일자		
직장가입자	90700158431	전산건설(주)	2011.03.28		
고용보험					
가입형태	사업장관리번호	사업장명칭	취득일자		
사업장가입자	90700158431	전산건설 (주)	2011.03.28		
산재보험					
가입형태	사업장관리번호	사업장명칭	취득일자		
자료없음					

사업장관리번호 90700158431 (전산건설 (주))은 산재보험에 가입된 사업장입니다.

4대보험 가입증명 서류

발급번호 : G20110427011132

건강보험자격득실확인서


특인청구자	성명	주민등록번호	
	김	870826-*****	

자격득실확인내역

가입자구분	사업장명칭	자격취득일	자격상실일
직장가입자	(주) 프리젠티이티	2011.01.05	

건강보험 자격득실내역을 위와 같이 확인합니다.

2011.04.27

국민건강보험공단 이사 

※ 이 확인서의 취지(질서정착)는 실제의 사업장 인사담당자와 다를 수 있습니다.
※ 이 확인서는 국민건강보험공단(www.nhic.or.kr)이 인터넷으로 제공하는 확인서를 개인이 출력할 수 있습니다.

국민건강보험공단

가 입 자 (세 대 주)

성명	이	주민등록번호 (관리번호)
871110-1235121	871110-1235121	2010.09.02

중번호 8-0221351003

사기호 21585134620

업종명칭 롯데쇼핑(주)롯데시네마

장소명 대

원칙적으로 직장가입자격을 잃거나 가족이 직장취득(입사)시 30일 이내 피부양자 신고해야 하며 보험료를 부담하지 않을 수 있습니다. 서초남부지사

☎ : 1577-1000

국민건강보험공단 이사 

121-749 서울서마로구독약인 24(영리동 168-9)
Homepage : www.nhic.or.kr

보험급여를 받으실 분

성명	이	주민등록번호 (관리번호)
871110-1235121	871110-1235121	2010.09.02

[이하여백]

본증을 타인에게 빌려주거나, 무단 사용하면 제약을 받습니다.

발행일자: 2010.09.15

4대보험 가입증명 서류

[illegible][illegible][illegible]

0001-6801/03/1401-0000\$10.00/0

77-021405-16

4대보험[산재] 관련 (사례)



내용 2

동물병원의 애견미용사로 사업주의 지시에 따라 애견 미용 업무를 수행하고 사업주와 그 비용의 일부(8:2~7:3)를 지급받고 있는 점 등으로 보아 근로자에 해당한다고 하여 원처분을 취소한 사례

1. 처분내용

가. 청구인은 ○○○○동물병원(이하 '사업장'이라 한다.) 소속 애견미용사로서 2011. 8. 19. 11:30경 사업장내에서 청소용 스프레이를 뿌리고 미용기구 클리퍼 날을 청소하던 중 클리퍼의 모터가 스파크를 일으키면서 폭발하여 화상을 입는 재해를 당하여 상병명 '신체표면의 10%미만을 포함한 화상, 심재성 2도 화상'의 언급이 있는 여러 신체부위의 화상'을 진단받아 2011. 9. 20. 원처분기관에 최초요양 신청하였으나,

나. 원처분기관에서는 청구인은 ①별도의 정해진 임금 없이 한 마리당 8:2~7:3의 비율로 사업주와 수익금을 분배하여 지급받은 점, ②애견 미용과 관련하여 사업주의 업무지시 및 전반적인 관리 없이 청구인 본인이 스스로 결정하고 행한 점, ③애견 미용 예약 및 미용시간에 따라 퇴근시간이 달라지는 점, ④애견 미용과 관련된 도구일체가 청구인 본인 소유로 확인되는 점, ⑤미용과 관련된 대체인력 채용에 관여하였던 점, ⑥4대 보험 가입 및 세금 신고된 사실이 없는 점 등, 청구인은 동물병원과 미용 관련한 동업계약을 체결한 개인 사업주로 보이는바, 근로기준법상 근로자로 인정하기 어렵다는 이유로 요양 불승인 처분하였다.

2. 청구인 주장

청구인은 동물병원 소속 근로자로서 미용업무 외에 병원 내 전반적인 업무를 모두 사업주의 지시 및 감독 하에 수행하였고, 미용실적에 따라 보수를 지급받았다고 하더라도 이는 근로제공의 대가로서 도급금액이라고 볼 수 없으며, 동로근로자의 진술에서 확인되듯이 사업주의 지시를 거부하는 경우 해고를 당하는 등 사업주에게 종속된 관계였음이 확인되는바, 청구인은 근로기준법상 근로자로 인정하여 업무상 재해로 인정함이 타당하다고 주장하며 심사청구하였다.

3. 판단 및 결론

가. 산재보험법 제5조제1호에 의하면 ‘업무상의 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말하고 산재보험법 제5조제2호의 규정에 의하면 이 법의 적용을 받는 ‘근로자’라 함은 근로기준법에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다고 규정하고 있으며, 청구인이 위 법 소정의 근로자인지의 여부를 판단함에 있어서는 ①업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며, 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는 지 여부 ②사용자에 의하여 근무 시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는 지 여부 ③업무를 수행함에 있어 사용자로부터 정상적인 업무수행 명령과 지휘·감독에 대하여 거부할 수 있는 지 여부 ④근로자가 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무 ⑤비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계 여부 ⑥보수가 근로자채의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에의 소속성의 유무의 정도 ⑦복무위반에 대하여 제재를 받는 지 여부 ⑧사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는 지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단토록 되어 있고, 산재보험법 제6조에 의하면 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 동법 시행령 제2조로 정하는 사업에 대하여는 적용하지 아니하도록 정하고 있다.

나. 청구인은 동물병원 내 전반적인 업무를 모두 사업주 지시 및 감독하에 수행하였으므로 사업주와의 사용종속관계가 인정된다고 주장하고 있고, 원처문기관에서는 정해진 임금 없이 사업주와 수익금을 일정비율로 분배하였고 애견미용과 관련한 업무를 청구인 스스로 결정하고 행하였던 점 등을 이유로 근로기준법상 근로자로 인정할 수 없다고 요양 불응인 처분하였으나,

다. 이상의 사실 등을 종합적으로 검토하여 청구인의 근로자성여부에 대하여 심의한 산재심사위원회 심의 의결내용은 청구인의 근무현황상 근로자성을 인정하기 어려운 부분이 일부 있으나, 사업주의 일방적인 요구로 수익비율이 변경되어 월 지급액이 일정금액으로 고정적으로 지급되었고, 업무와 관련하여 청구인이 사업주의 지시 등을 거부할 권한이 없었으며 미용 업무 외 병원내 전반적인 업무를 수행하는 등 청구인을 근로기준법상 근로자로 인정할 만한 근거가 상당하다고 판단되므로 원처문을 취소함이 타당하다고 의결하였다.

라. 위와 같은 이유로 청구인은 근로기준법상의 근로자로 볼 수 있다.

그러므로 청구인의 심사청구는 이유가 있으므로 원처문을 취소함이 타당하다. <출처 근로복지공단 심사결정례>

근로자의 노무 안전 진단표

항 목	유/무	처 벌
근로계약서 작성	X	500만원 이하 벌금
근로자 명부 작성	X	500만원 이하 과태료
급여명세서 작성 - 법정수당에 근거한 세부 내역	X	3년이하징역 또는 2천만원 이하 벌금 (법정수당 미지급)
해고 예고 통보서 - 해고 예고 수당 지급(30일분)	X	2년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 (해고예고수당미지급)
퇴직금 제도 운영 - 근로자퇴직급여보장법에 의한 퇴직금 지급여부	X	3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (퇴직금 미지급)
연월차 휴가 대체 동의서	X	2년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 (유급휴가 미부여)
취업규칙 작성 신고 (10인이상 사업장)	X	5백만원 이하 과태료
취업규칙 주지 개시	X	5백만원 이하 과태료

https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20230200242

사업주가 반드시 지켜야 할 주요 노동법규정

▶ 4인 이하 사업장

1. 근로자를 채용 시 서면으로 근로계약을 작성
2. 근로계약에 관한 중요서류 보존
3. 4시간 마다 30분 휴식
4. 1주일에 1일 휴일을 주어야 함
5. 임금은 매월 1회 이상, 정한 날짜 전액 지급
6. 최저임금 이상 지급
7. 해고 시 30일 전에 예고를 해야 합니다.
8. 근로자가 사용증명서를 청구 시 즉시 발급
9. 여성의 야간·휴일에 근로 근무 동의
10. 출산 전·후 여성에게 90일 보호휴가

▶ 5인 이상 사업장

1. 근로자를 채용 시 서면으로 근로계약을 작성
2. 근로계약에 관한 중요서류 보존
3. 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 준수
4. 1주일에 1일, 1년에 15일 이상 휴가를 주어야 함
5. 임금은 매월 1회 이상, 정한 날짜 전액 지급
6. 연장·야간·휴일근로 시 통상임금 50%를 더 지급
7. 1년 이상 근무 퇴직자에게 1년에 평균 1월치 지급
8. 근로자가 사용증명서를 청구 시 즉시 발급
9. 상시 근로자 10인 이상 취업규칙을 작성 후 신고
10. 최저임금 이상 지급

노무관리 필요성 (사례)

구 분	사실 관계	사건 결과	노무관리사항	비 고
임금 채불	외국인회사 근무하는 김00는 <u>퇴직시</u> 그간 연장근무가 다반사였지만 취업규칙에 연장근무수당은 연봉에 포함되어 있다고만 되어 있고, 연봉계약서에도 별도 지급하지 않는다고 되어 있어, 미사용 연장수당도 지급하지 않은 점을 적시해 노동부 진정 ▷ 약 1억 4천만원 요구	합의 1억으로 종결	포괄임금제로 근로계약서 작성 및 임금대장구비 연차사용대장 구비	
퇴 직 금	수원소재 모 안과에서 5년 정도 근무한 간호사가 그간의 임금 <u>복</u> <u>지</u> 불만으로 퇴사하여 퇴직금 일부 잔정 (첫 3년간 <u>월급여</u> 에 포함, 2010년말 1년치 중간정산, 2011.10월 퇴사)함 ▷ 첫 3년치와 2011년 10개월치 퇴직금 요구	3년 10개월 약 600만원 지급	중간정산요구서 <u>질문</u> <u>월급여</u> 포함 인정 안 됨 - 2012.7.26일 이후는 퇴직 <u>일시금이나 퇴직연금만 됨</u>	
부당 해고	요양원에 근무하는 1년 넘는 간호사가 평소 불친절, 업무태만, 동료들과 등으로 원장님 사직을 권유하자 퇴직금까지 수령했으나 3개월치 퇴직위로금을 요구하였고 거절하자 부당해고 구제 신청함	1개월 월급으로 합의	<u>해고시</u> 절차 및 사유가 있어야 함/사직서 <u>질문</u>	
징 계	IT업체 부장 이00는 평소 지각이 많고 근태가 불분명해서 동료나 부하직원에게도 평판이 좋지 않아 주의를 주어도 개선 되지않는 <u>사원을 사장이</u> 해고시키기도 그냥 두기도 힘든 상태임	주의 - 시합서 - 징계위원회를 통해 징계 해고함	취업규칙관비 후 <u>징계절차 거침</u>	
인사 평가	중소기업A 기업에서는 일을 잘 못하는 직원이 라인을 형성하여 능력을 인정받거나, 직급이 높고 오래했다는 이유만으로(연공급) 임금을 많이 받고 있는데 능력 있고 참신한 인재가 오래 버티지 못하고 퇴사하는 상태임	재용/교육비용, 기업비밀유출 등이 발생함	평가보상시스템 구축 (연봉제)	
직장내 성희롱	금융회사 근무하는 부장 김00는 여직원들 근무시간에 뛰어들어 꺼안고 외국여행을 같이 가자는 말을 하는 등 성희롱을 함	징계해고 결자 <u>맞는줄</u>	성희롱교육 1년 1회 실시/발생시 인사 조치	

노무 분쟁 (사례)

- 2010年10月 서울 모처의 00어학원의 원장과 강사간의
- 퇴직금 및 수당 부당해고에 대한 노무분쟁 사례
- - 22개월간 00어학원에서 근무하던 여 강사와 원장간의 합의해고
- 강사 : 해고 1개월뒤 마지막 1개월에 준하는 월급(180만원)을
- 받고자 원장에게 내용증명 발송 지급거절
- 인터넷을 활용한 정보수집 후 관할 노동청에 진정
- 원장 : 내용증명 받고 강사의 재직시절 근태와 원의 피해 등을 고려
- 1개월의 월급지급을 거절
- 노동청의 조사명령을 받은 후 변호사 선임하여 대응
- 결과 : 원장 패소 / 강사 승소
- 원장 피해액 : 2500만원
- 합의금-1500만원(퇴직금, 수당, 부당해고합의금)
- 변호사선임비 - 1000만원

• 과연 노무분쟁 원장님만의 책임일까요??

• 노무분쟁의 피해 막을 방법은...

수고 하셨습니다