

중국 진출기업 노사관리 유의사항

CONTENTS

I. 중국노동관리 체제	1
1. 최근 중국 노동정책 변화	1
2. 한국과 중국의 노동법 비교	2
3. 중국의 노동법 개정이 한국기업에게 미칠 영향	6
II. 중국 노사관리에 있어서 단계별로 본 사례 및 유의사항	9
1. 모집, 채용	9
2. 노동계약 체결	13
3. 연장근무	18
4. 연차휴가	21
5. 공상(산업재해)	24
6. 사회보험	29
7. 퇴직 · 해고	32
III. 시사점	39



우리와 가장 인접해 있는 중국은 1978년 개혁·개방을 본격적으로 추진한 이후 비약적인 발전을 거듭해 어느새 세계 3위의 경제대국으로 성장하며 이제는 「세계의 공장」에서 탈피, 「세계의 소비시장」으로써 주목을 받고 있습니다.

최근 빠른 시장환경변화와 기업의 세계화 추세에 따라 해외로 진출하는 기업의 수, 특히 중국에 진출하는 한국 기업의 수는 매년 증가하는 추세로서, 중국은 우리에게 경제 협력의 파트너로서 그 중요성이 더해가고 있습니다.

중국은 풍부한 노동력과 지리적인 근접성, 또한 방대한 시장 때문에 앞으로도 한국기업의 진출이 지속될 것으로 보입니다.

이와 같이 좋은 환경에도 불구하고 중국에서의 기업활동에는 극복해야 할 많은 애로점이 있습니다. 특히 체제의 차이에 따른 노무관리 관행의 차이와 노동문화의 차이 및 중국 노동 계약법에 대한 이해부족 등으로 노동자와 사용자 간에 문제가 끊임없이 발생하고 있습니다.

한편 중국 경제의 비약적인 발전으로 말미암아 중국의 노동자들은 저임금 고노동의 환경에서 벗어나 이제는 좀더 풍요로운 사회의 일원으로서 대우받고 노동자로서의 정당한 권익을 보장 받아야 한다고 생각하게 되면서 중국의 노동시장 환경도 과거와는 달리 큰 변화를 맞이하고 있습니다.

이에 따라 중국정부도 새로운 노동 관련법을 제·개정하면서 발 빠르게 노동자들의 권익을 옹호하는 방향으로 정책변화를 시도하고 있습니다. 이렇게 중국의 노동환경이 크게 바뀌게 됨에 따라 우리 기업 입장에서는 중국의 노동시장 환경변화와 중국의 노동법에 커다란 관심을 기울이지 않을 수 없게 되었다 할 것입니다.

그 동안 중국에 진출한 한국 기업은 노사관리를 하는데 있어서 발생하는 문제점에 대응하여 적절하게 법 규정을 해석하고 적용하는 데에 많은 어려움을 겪었으며 더불어 그에 따른 시행 착오도 많이 겪어 왔습니다.

이 보고서는 중국에 진출한 우리기업이 노무관리에 있어서 필요한 중국 노동환경의 변화와 중국 개정 노동계약법의 특징에 대하여 사례 중심으로 유의사항 및 적용 법률에 대해서 알기 쉽게 정리하였습니다.

마지막으로 바쁘신 가운데 보고서 집필에 수고해주신 법무법인 총정의 김영규 변호사에게 감사드리며, 이 보고서가 중국에 진출한 한국 투자기업들에게 많은 도움이 되었으면 합니다.

2009년 12월

Kotra 해외진출지원센터장 박 기 식

I. 중국노동관리 체제

중국 진출기업 노사관리 유의사항

1. 최근 중국 노동정책 변화

- 중국은 과거 개방직후 국내에 자본이 거의 없을 때에는 자금성격과 투자대상 업종을 가리지 않고 외국인 투자를 유치하며 저임금과 단순노동력 활용 위주의 정책을 보여왔다면, 이제는 외환보유고가 2조 달러 이상을 유지하고 있기 때문에 외국인투자에 대해서 그 투자성격과 대상업종 등에 대하여 21세기 최첨단 산업투자 유치정책으로 변화를 시도하면서 기업에 대한 선별도 강화하고 있음
- 게다가 중국이 사회적 약자인 노동자계층에 대한 보호와 권익확보에도 적극 나서 이를 2008년부터 개정, 시행된 노동관련법 등을 통해 이를 반영하려고 함에 따라 기업 입장에서는 적극적인 노사관리와 함께 중국 노동자에 대한 처우개선이 요구되고 있음
- 최근 중국정부의 노동정책 변화는 크게 세 가지로 요약될 수 있음
 - 첫째, 중국정부는 최근 노사관계에서 안정 및 갈등관리라는 방향으로 정책을 세우면서 단체계약제도 실시, 노동계약법 입법추진, 노동감찰강화 및 공회가 이를 적극적으로 할 수 있도록 하는 방향으로 추진되고 있음
 - 둘째, 그 동안 소극적이었던 임금인상에 대해 중국정부도 최저임금제도 조정 등을 통해 적극적인 임금인상을 유도하고 있음
 - 셋째, 사회보장과 관련해서는 지역 개별기업 등의 특성을 인정해 왔으나 이제는 예외없는 제도적용 등 전면 시행 쪽으로 변화하고 있음
- 이처럼 중국의 노동정책이 종래와 같은 저임금, 단순노동 위주 구조에서 노동자들의 인권과 권익 보호, 최소한의 생계 확보를 위한 임금 상승 허용 등으로 바뀌게 되면서 중국의 싼 노동력만을 바라보고 중국에 진출한 많은 우리나라 기업들에게 커다란 부담이 된 것에는 틀림이 없다 할 것임.

- 이미 경제대국인 된 중국에서 이익을 창출하기 위해서는 노동자들의 복지 향상과 임금 개선 등을 통해 종업원의 애사심을 고취시키고, 갈등이 생기지 않도록 노사간에 노동에 대해 정확하게 정의할 필요가 있음. 중국은 사회주의 체제의 특성을 반영하여 노무관리도 규정에 근거하여 이루어지며 그 근거를 중요시 한다는 특성이 있음. 현지 노동자들의 경우도 규정에는 잘 순응하는 특성이 있으므로 비조직적이고 즉흥적인 형태로 노무관리를 해서는 안되며 모든 노무관리의 지침이나 업무지시는 규정화(메뉴얼화)시킬 필요가 있으며 이를 근거로 노무관리가 이루어져야 함. 그리고 노사갈등이 발생하는 경우에도 규정을 근거로 문제를 해결하여야 함.
- 다시 말씀드리면, 이제 기업들은 중국의 노동관련법이 제정되고 시행되고 있는 이상 이를 관시(關係)로서 해결하려는 태도를 보일 것이 아니라, 법 규정을 적극적으로 수용하고, 노동 법규를 준수하는 것이 노사 관계에서 기업운영의 리스크를 줄일 수 있는 길이라는 것임.

2. 한국과 중국의 노동법 비교

가. 노동계약제도

☒ 노동계약의 기간

- 한국과 중국의 법이 기간의 정함이 없는 노동계약과, 일정한 업무에 필요한 기간을 정한 노동계약제도를 두고 있다는 점에서는 동일함. 다만 한국의 노동계약은 이 두 가지의 경우를 제외하고는 원칙적으로 1년의 기간을 넘지 못하는 반면, 중국에서는 노동계약의 기간을 1년, 3년으로 구분하여 정할 수 있도록 하고 있다는 점에서 차이가 발생함.
- 또한 중국의 노동법에서는 노동자가 동일 기업에서 10년 이상 근무한 경우 노동자가 고정기간이 없는 노동계약의 체결을 희망하는 경우, 기간의 정함이 없는 노동계약(종신계약)을 체결할 의무를 사용자에게 부담시키고 있지만, 한국에서는 이러한 것을 법에서 정하지 않고 있고, 다만 사용자가 반복 갱신된 기간의 정함이 있는 노동계약의 갱신을 거부하는 것은 해고와 마찬가지로의 효과를 가진다고 보는 판례법리가 형성되어 있을 뿐임.

☒ 노동계약서의 작성

- 중국에서의 노동계약은 반드시 서면에 의하여 작성되어야 하지만, 한국에서는 임금에 관한 일정한 사항에 관해서 반드시 서면으로 명시하여야 하는 규정 이외에 노동계약의 작성방법에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않기 때문에, 서면에 의한 방법 이외에 묵시적 합의에 의한 계약체결도 가능한 것으로 보여지고 있음.

☒ 노동계약의 무효사유

- 한국의 노동법은 근로기준법의 최저기준에 미치지 못하는 노동조건을 정한 경우, 그 부분에 한하여 무효가 되고, 무효가 된 부분에 대해서는 근로기준법이 정하는 근로기준을 적용하도록 하고 있는 반면, 중국의 노동법에서는 법률·행정법규를 위반하는 노동계약, 사기·협박 등의 수단으로 체결한 노동계약은 무효로서 부분적으로도 무효가 될 수도 있음. 이러한 노동계약이 무효임에 따른 결과에 대하여 중국에서는 무효인 노동계약을 통하여 얻은 재산을 당사자에게 반환할 것과 아울러 노동계약의 무효원인을 제공한 자에 대한 배상책임을 부담 지우고 있음. 특히, 노동법 제97조에서는 사용자의 사유로 노동계약이 무효화된 경우 노동자에게 초래되는 손해에 대하여 사용자가 배상책임을 지도록 직접 규정하고 있다는 점에서 매우 효과적인 보호장치를 마련하고 있는 것으로 볼 수 있음.

나. 임금제도

☒ 임금산정의 기준

- 중국에서는 해고시의 경제적 보상금을 산정하는 경우에 12개월간 실제로 지급 받았던 임금을 12월로 나누어 산정하게 되는 ‘평균임금’이라는 개념을 도입하고 있음. 이와 유사한 임금제도가 한국의 ‘평균임금 및 통상임금’이라는 임금산정기준제도인데, 평균임금은 중국의 그것과 개념은 유사하지만 산정방법에 있어서 한국의 평균임금 산정은 산정사유발생일 이전 3개월간의 임금총액을 3개월의 총 일수로 나눈 금액을 의미하는 것으로 양국간에 차이가 있음.

☒ 최저임금보장제도

- 한국은 헌법 제32조제1항에 의하여 최저임금제를 시행할 의무가 국가에게 있고, 이에 따라 한국에는 최저임금법이 제정되어 있음. 최저임금제의 실시는 한국과 중국이 동일한데, 다만 중국에서는 헌법적 근거를 두고 있는 것이 아니라 노동법(제48조)에서 “국가는 최저임금 보장제도를 실시한다”고 규정하고 있다는 점이 다를 뿐임.
- 하지만, 그 실시내용에 있어서는 한국과 중국이 상이한데, 한국에서는 사업의 종류별로 구분하여 노동부 장관이 최저임금을 결정하게 되기 때문에, 사업의 종류에 따라 최저임금수준이 달라질 수 있지만 동일 종류의 사업의 경우에는 전 국가적으로 최저임금의 수준이 동일함. 하지만 중국에서는 최저임금의 구체적 기준을 지방자치정부가 정하도록 함으로써 지역별로 최저임금 수준이 상이할 수 있다는 점이 한국과 다름.

- 또한 최저임금에 미치지 못하는 임금을 지급한 사용자에 대하여, 한국의 최저임금법에서는 사용자에 대한 벌칙을 규정하고 있을 뿐이지만, 중국의 노동법에서는 최저임금제도 위반 시 사용자로 하여금 일정액의 보상을 지급하도록 하고 있다는 점이 다르다 할 것임.

다. 해고제도

☒ 노동계약종료시의 일반적 금전보상

- 중국의 노동법에서는 일반적으로 이러한 노동계약의 종료 시 1년간 노동에 대하여 1개월분의 평균임금을 지급하도록 하고 있고 12개월분의 임금을 한도로 정하고 있으며, 1년 미만 노동한 노동자에 대해서는 1년으로 계산하도록 함(6개월 미만의 경우 0.5개월분의 평균임금 지급<노동법 제47조>) 이때의 평균임금은 퇴직 전 12개월간 실제로 받은 임금을 12월로 나누어 산정하도록 하고, 만약 개인의 평균임금이 기업전체 1인당 평균임금에 미달하면 기업전체 1인당 평균임금을 개인의 평균임금으로 간주하여 지급하도록 하고 있는데, 이와 같은 노동계약종료시의 경제적 보상금 지급에 관한 중국의 법제와 유사한 제도가 한국의 퇴직금제도임.
- 한국의 퇴직금제도는 1년간의 계속노동에 대하여 30일분의 ‘평균임금’을 지급하도록 하고 있고, 1년을 초과하는 근속연수에 대해서는 해당되는 1년 당 30일분의 평균임금이 가산되게 되며 지급한도에 제한은 없음. 그러나 중국과는 달리, 1년 미만 노동한 노동자에 대해서는 퇴직금이 지급되지 않게 되며, 평균임금의 산정방법도 위 임금제도에서 살펴본 바와 같이 퇴직 전 3개월간의 임금총액을 그 기간을 총 일수로 나누도록 하고 있다는 점에서 다름. 또 중국과 같이 다른 노동자에 비하여 낮은 수준의 임금을 받는 노동자에 대한 조정방법도 두고 있지 않음.
- 다만 한국에서는 퇴직금중간정산제도라는 것을 두어, 노동자가 원하는 경우 계속 노동한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 하고 있음.

☒ 계약기간의 만료

- 계약기간만료의 경우 직원이 스스로 노동계약을 종료시켜 계약갱신을 요구 하지 아니하는 경우, 중국에서는 경제적 보상금을 지급할 의무가 사용자에게는 없다고 하고 있지만, 한국에서는 계약기간만료에 의한 노동계약의 종료 시에 그 계약기간이 1년 이상 존속하였다면 해당 근속연수에 대한 퇴직금을 지급하여야 한다는 점이 다름.

☒ 해고

○ 일반적 해고에 관한 규정

- 사용자에 의한 일방적 노동계약해지인 해고에 대하여 중국에서는 해고가 가능한 사유를 열거하고 있는 적극적 규정을 두고 있는 반면 한국에서는 '정당한 이유 없는 해고'를 할 수 없도록 하는 해고제한에 관한 규정을 둬으로써 무엇이 정당한 이유에 해당되는가에 대해서는 법해석론에 맡기는 소극적 형태의 법제방식을 취하고 있음.
- 중국과 한국 모두 30일전에 노동자에게 서면통지에 따른 해고의 예고를 하여야 하는데, 예외적으로 한국에서는 30일분 이상의 '통상임금'을 노동자에게 지급한 경우에는 사용자는 해고예고 의무로부터 벗어날 수 있고, 중국은 수습기간 중의 해고 시에 30일전에 노동자에게 서면통지로 해고를 예고하지 않아도 되도록 하고 있음.

○ 경제적 해고 (경영상 해고)

- 중국의 노동법 제27조에 해당되는 해고제도라고 할 수 있는데, 즉 중국에서는 사용자의 도산에 의한 법정 정리기간 또는 생산경영상황에 심각한 문제가 발생하여 감원이 불가피한 경우에는 30일 전에 노동조합 또는 전체 노동자에게 상황설명을 하고 노조 또는 노동자의 의견을 청취하여야 하며, 노동행정부서에 보고한 인원수의 감원을 할 수 있고, 이러한 감원을 실시한 후 6개월 이내에 노동자를 채용할 경우에는 감원된 인원을 우선적으로 채용할 것을 정하고 있음.
- 한국도 이와 유사한 규정을 두고 있는데, 사업에 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 노동자를 해고할 수 있는데, 이 회고회피의 방법 및 해고의 기준 등에 관해서는 노동자대표에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 함. 또한 일정규모 이상의 인원을 해고하고자 하는 경우에는 노동부장관에게 신고하도록 하는 절차를 요구하고 있고, 중국에서와 같이 이러한 해고 후 2년 이내 노동자를 채용하고자 할 때에는 해고된 노동자를 우선적으로 고용하도록 노력할 의무를 부가하고 있음.
- 이상과 같이 한국과 중국의 개별적 노동관계법제는 상당히 유사한 내용을 가지고 있음. 이는 중국의 노동법제가 적어도 개별적 노동관계에 관한 분야에 있어서는 자본주의적 요소를 대폭적으로 수용하고 있다는 의미가 될 것이고, 이는 또한 중국의 사회변화를 간접적으로 나타내주는 것이라고 생각됨.

3. 중국의 노동법 개정이 한국기업에게 미칠 영향

가. 고용 코스트 상승

☒ 경제보상금 부담 증가

- 계약만기 시점에 사측사정으로 고용종료 시에는 경제보상금을 지급해야 함. 단, 노동자 본인이 회사의 계약갱신 요구를 거부하고 퇴직시에는 지급할 필요가 없음.

- (종전) 연간 12개월 → (현재) 연간 13개월(12개월 + 1개월 경제보상금)

☒ 시험채용기간의 활용 제한

- 종전에는 신규채용자의 경우, 6개월간 수습기간을 설정하여 수습기 임금을 지급하였지만, 신노동법은 법정 수습기간을 대폭 축소함으로써, 그만큼 인건비 상승요인이 되고 있음.

☒ 사회보험의 납부비용 증가

- 중국 사회보험제도의 보완정책과 중국 정부측의 엄격한 요구 하에 기업의 사회보험납부에 대한 심사 및 노동자의 법적 인식 강화로 기업에서는 불가피하게 전 직원을 상대로 사회보험을 납부하여야 함.
- 신노동법의 엄격한 요구에 따라 사회보험 미가입자의 경우 임금의 40%에 가까운 사회보험비용을 추가 납부하도록 하고 있음. 그리고 많은 기업에서 사회보험 납부기준을 최저납부기준으로 납부하는 사례가 많은데 이는 사회보장법규에 위배되는 것으로 노동자의 신고 또는 노동보장국의 조사 끝에 보충납부 및 과태료가 부과될 수 있음. 또한 미가입자들이 퇴직시점에 과거 미납부기간에 대한 보충납부를 요구하는 사례도 빈발하고 있으므로 기업의 사회보험 납부비용이 불가피하게 증가될 것임.

☒ 잔업비(연장근무) 부담의 증가

- 종래에는 잔업비(연장근무)를 엄격히 계산하지 않고 월 고정수당 지급, 또는 최저임금을 기준액으로 하여 지급하는 사례가 많았음. 그러나 신노동법의 시행으로 잔업비(연장근무)의 부족지급시 노동쟁의로 연결되기 때문에, 잔업비(연장근무) 현실화에 따른 임금의 추가부담이 불가피해졌음. 또한, 퇴직시 과거 수년간의 잔업비(연장근무) 부족지급분에 대한 노동쟁의도 속출하고 있어 그만큼 경제적 부담이 가중되고 있다 할 것임.

☒ 일상 노무관리비용의 증가

- 노동분쟁 리스크 대비 전담인력의 채용 및 노동쟁의의 처리비용, 배상금 등 과거에 불필요했던 새로운 항목의 노무관리비용이 급증하고 있음.

나. 고용 리스크 증가

☒ 노동계약 미체결 리스크

- 노동계약 1개월 이상 1년 미만 미체결 시에는 두번째 달로부터 2배의 임금을 지불하여야 함. 1년 이상 미체결 시 무고정기한 노동계약 체결로 간주하고 체결의무일로부터 체결시점까지 2배의 임금지불의무를 부과함.

☒ 위법해고 리스크

- 위법해고 시에는 노동쟁의를 유발할 수 있고 경제보상금의 2배의 지급부담을 안게 됨.

☒ 비합법 대우 시 사직 리스크

- 노동계약기간 중에 잔업비(연장근무) 미불, 사회보험의 미납, 위법 취업규칙으로 손해 발생 시에 노동자는 계약도중에 수시 사직통고 가능하고 경제보상금을 요구할 수 있음.

다. 노동 분쟁 급증

- 최근 노동쟁의의 특징으로는 재직시에는 일자리를 지키기 위해 불합리한 노동조건을 참고 있다가 퇴직시점에 노동계약법 조항을 근거로 부당대우에 대한 금전보상 청구건이 다수를 차지한다는 점을 들 수 있음. 특히, 잔업비(연장근무)나 사회보험 같은 경우에 지난 수년간을 소급하여 청구 당하는 사례가 많으며 다른 많은 직원에도 영향을 미치게 되어 기업의 중대한 경영 리스크의 하나로 부상하고 있음.

☒ 노동자 보호조항의 증가 및 노동자의 법률의식 상승

- 노동계약법은 노동자권익보호를 위한 새로운 조항을 대량 도입하고, 정부는 이를 일반국민을 대상으로 대대적으로 홍보하였음. 이러한 영향으로 노동자들의 법률의식이 유례없이 높아지고, 자신의 이익을 극대화하기 위한 수단으로서 노동쟁의나 소송을 선택하는 경향이 강해지고 있음.

☒ '입증책임 전환' 의 확대적용으로 노동자의 승소 가능성 증가

- 노동자가 권리침해 사실을 구체적으로 주장시, 기업은 보유하고 있는 증거를 동원하여 이를 반박해야 하며, 입증하지 못할 경우 기업에 불리한 판결이 내려짐. 많은 기업들의 인력관리에는 과거 느슨한 법 집행의 영향으로 내부관리제도에 허점이 많이 존재하고 있는 것도 노동쟁의 유발에 큰 몫을 하고 있으므로 철저한 노무관리가 요구되고 있음.

☒ 노동쟁의 중재비용 면제

- 노동쟁의조정중재법이 발효되면서 노동중재 신청시 중재비가 무료화 되었음. 노동중재의 문턱이 그만큼 낮아지고 밀져야 본전이라는 생각으로 퇴직시점에 마구잡이로 중재를 신청하는 현상이 발생하고 있음.

II. 중국 노사관리에 있어서 단계별로 본 사례 및 유의사항

중국 진출기업 노사관리 유의사항

1. 모집, 채용

☒ 기업의 직원채용 관련 규정

- 중국의 경우 호구제도, 관련 법규 등에 의해 노동자의 모집과 채용에 여러 가지 제약이 있으며, 외지인·재직 중인 노동자·외국인 등의 채용방식이 각기 다름.
- 호구제도에 의하여 기업이 소재한 지역(本地: 성, 직할시, 자치구)의 노동자를 우선 채용해야 하고, 절차를 밟으면 外地(타 지역)의 노동자 채용이 가능함.
- 기업의 구인 절차
 - ① 소재지 노동취업 서비스기구로 부터 필요한 인력이 부족하거나 현지 인력 모집이 불가능하다는 등의 확인 취득
 - ② 외지(모집대상지) 노동취업서비스기구로부터 모집허가 취득
 - ③ 모집(직접 모집, 본지 또는 외지 직업소개기구 등에 위탁 모집)
- 노동자의 취업 절차
 - ① 신분증과 필요한 서류를 원 소재 지방정부 직업인정기관에 등록
 - ② 발급받은 외지취업 등록카드를 취업지역 노동국에 제출
 - ③ 외지인 취업증 발급(지방에 따라 임시 잔류증 또는 거주증 발급)

★ 유의사항 :

- (1) 타기업에 재직중인 노동자는 원칙적으로 채용이 금지됨(채용시 이전기업 또는 당해 지역 노동국 등이 발급한 퇴직·전직 증명서와 추천서를 첨부하여야 함)

(2) 외국인(한국인 포함)을 채용할 경우 기업은 소재지 노동행정 부문으로부터 ‘취업허가증’을 먼저 취득하고 당해 외국인은 취업비자로 입국한 뒤 ‘외국인 취업증’과 ‘외국인 거류증’을 취득하여야 함(《외국인의 재중국 취업관리규정》).

☒ 고용단위가 노동자 채용시의 수습기간에 대한 규정

- 수습기간이란 고용단위와 노동자가 서로를 이해하고, 선택하기 위해서 약정한 관찰기간으로서 노동계약 기간 중 일부 특수한 기간이며 수습기간은 아래와 같은 법적 특징을 가지고 있음.

(1) 수습기간은 고용단위와 노동자가 구체적 상황에 근거하여 서로 합의한 약정으로 한 쪽이 다른 한 쪽을 강요하여 수습기간의 설정여부를 약정할 수 없음. 즉 쌍방의 합의를 거쳐 수습기간 설정여부를 약정할 수 있음.

(2) 수습기간에는 고용단위와 노동자가 법적으로 노동계약 해지권을 소유 함.

(3) 노동계약 기간이 3개월 이상 1년 미만인 경우 수습기간은 1개월, 노동계약기간이 1년 이상 3년 미만인 경우 수습기간은 2개월, 3년이상 고정기한 및 무고정기한 노동계약의 수습기간은 6개월을 초과할 수 없음.

■ 사례 ■

상해의 모 기업은 직원과 4년의 노동계약을 체결하면서 수습기간을 6개월로 정하였고 노동계약서에 “만약 노동자가 고용단위에 의해 외부에서 연수를 받은 후 노동자가 마음대로 계약을 위반하면 연수비용을 배상해야 한다.”라고 약정하였다. 수습기간에 기업은 그 직원을 외지에 연수를 보내 약 2개월의 교육훈련을 실시하였고 인민폐 10,000위엔의 연수비용을 지불했지만 그 직원은 연수 완료 후 수습기간 내에 사직서를 제출하였다. 기업은 그의 사직에 동의하였으나, 위약금과 교육관련 비용을 청구하였고 노동중재청에서는 그 청구를 받아주지 아니하였다.

■ 해설 ■

노동부 《수습기간 내의 노동계약 해지 의거에 관한 노동부사무청의 회답》규정에 따라 고용단위가 출자하여 노동자에 대한 각종 교육훈련을 진행한 상황에서 만약 노동자가 수습기간 내에 기업과 노동관계 해지를 요구할 경우 고용단위는 노동자에게 동 교육훈련 비용에 대한 배상요구를 할 수 없다. 그리고 위약금 문제에 대하여서는, 《노동법》의 규정에 따라 노동자는 수습기간 중에 언제든지 노동계약을 해지할 수 있고 또한 《노동계약법》 제25조의 규정에 따르면 위약금은 노동자 연수훈련 후의 의무복무기간위반과 상업기밀준수 및 경쟁업종제한의 상황하에서만 설정할 수 있으므로 그 직원은 위약금에 대한 기업의 배상청구를 거절할 수 있다.

★ 유의사항 :

- (1) 노동자가 수습기간 내에 노동계약 해지 시 고용단위는 그 직원을 상대 로 위약금 또는 배상책임을 요구할 수 없음.
- (2) 직원을 상대로 연수교육을 진행 시에 많은 비용이 투입되는 경우 그 직원들과 의무복무기간을 약정할 수 있으며, 연수 완료 후에는 의무복무기간의 약정사항에 따라 그 직원이 사직할 때 위약금을 요구할 수 있음. 단, 그 위약금은 중국《노동계약법》에 따라 직원을 상대로 지출된 연수교육비용을 초과할 수 없음.
- (3) 수습기간은 노동계약기간에 포함되어 있으며 노동계약의 구성부분 으로서 수습기간 내에 노동자는 일반 노동계약기간 내에 법률 상 노동자에게 부여한 모든 권리를 향유할 수 있음.

【 사례 】

B씨는 2008년 2월 3일부터 S기업 네트워크 관련 부서에서 근무하게 되었고 기업과 계약기간이 1년인 노동계약을 체결하고 수습기간을 2개월로 약정하였다. 수습기간 내에 노동자는 기업의 복지처우를 향유하지 않는다고 규정하여, 수습기간 내에 기업은 B씨의 사회보장비 및 주택 적립금을 납부하지 않았다. 2008년 4월 3일 B씨의 수습기간이 만료되기 전, 3월 27일에 기업에서 실시한 실적평가에서 B씨는 2급 노동자로 선정되고, 교육훈련 가치가 있는 핵심 노동자로서 평가를 받았다. 그러나 4월 10일 기업은 그가 업무직책을 감당할 수 없다는 것을 사유로 그에게 마케팅 부서로의 전근을 명령하였는데 기업의 규정 상 부서를 옮길 경우 1개월의 수습기간을 추가하되 수습기간 내에 합격하지 못하는 경우 해고시키며 수습한 그 달의 급여는 수습기준에 따라 지급하게 되어 있었다. 이에 부당하다고 생각한 B씨는 사직서를 제출하였다.

노동자가 업무직책 조정 후 고용단위는 재차 수습기간을 정할 수 있는가?

수습기간 내에 그는 사회보험 및 주택 적립금을 향유할 수 있는가?

B씨의 상황은 수습기간 내에 노동계약 해지에 속하는가? 아니면 그는 배상금을 청구할 수 있는가?

【 해설 】

노동법에서는 수습기간은 계약기간에 포함된다고 규정하였다. 즉 수습기간은 노동계약의 구성부분으로서 수습기간 내에 노동자는 일반 계약 기간 내에 법률 상 노동자에게 부여한 모든 권리를 향유할 수 있으므로 사회보험 권리 및 주택 적립금 권리는 당연히 여기에 포함되어야 한다. 노동자가 수습기간에 있다는 것을 사유로 사회보험비용 및 주택 적립금을 납부하지 않는 것은 불법이다.

노동계약법의 규정에 따르면 계약기간이 1년인 노동계약은 1개월의 수습기간을 설정할 수 있다. 따라서 B씨가 기업과 체결한 수습기간은 4월 3일에 만료되어야 정상이며 기업은 4월 10일에 와서야 B씨에게 업무직

책을 감당할 수 없다고 통보하였다. 勞辦發[1995] 16호의 《〈수습기간 내 채용조건에 부합되지 않아 노동계약을 해지할 수 있다는 것을 어떻게 확정할 것인가〉에 대한 노동부사무청의 회답》의 규정에 따르면 B씨는 이미 수습기간을 초과하였으므로 기업은 수습기간 내에 채용조건에 부합되지 않음을 이유로 노동계약을 해지할 수 없다. 기업은 B씨에 대한 교육양성을 진행한다든지 혹은 업무직책을 조정해 주어야 하며 만약 B씨가 여전히 업무직책을 감당할 수 없을 경우 기업은 노동계약을 해지해야 한다. 또한 기업은 B씨에게 경제보상금을 지급해야 한다.

B씨는 수습기간이 아닌 노동계약기간 내에 노동계약 해지에 속한다. 그리고 노동계약법의 규정에 따라 기업에서 사회보험, 급여, 주택적립금 등 비용을 지급하지 아니한 경우 직원은 수시로 노동계약을 해지할 수 있고 기업은 그 직원에게 경제보상금을 지급해야 하는 것이다. 따라서 B씨는 사직 후 기업을 상대로 경제보상금을 청구할 수 있다.

☒ 수습(試用; 시험채용)기간 중 임금의 법정 최저 지급기준

【사례】

A직원은 약정임금 월 2,500위안 조건으로 모기업에 취직했다. 그런데, 첫 달의 월급이 1,200위안에 불과해, 기업인사담당에게 문의하니 기업은 수습기간 중 최저임금만을 지급하며, 정규직 전환 후에 약정임금인 2,500위안을 지급한다는 것이다.

【해설】

중국에서는 관행적으로 수습기간 중에 최저임금만 지급하는 기업이 많았으나, 신규 노동계약법의 발효로 약정임금의 80%이상을 지급하여야 한다. (동시에 소재지의 최저임금표준 이상이어야 함). 그러므로 A직원의 수습기간 중에 월2,000위안을 월급으로 수령할 권리가 있다.

★ 유의사항 :

- (1) 수습기간 중 임금은 기업 내의 동일 업무직위 최저등급 임금의 80%, 혹은 노동계약 약정 임금의 80%보다 높아야 하며, 기업은 이중 상대적으로 낮은 임금기준을 선택할 권한이 있으며, 노동자는 상대적으로 높은 기준을 요구할 권한이 있음. 단, 둘 중 어느 기준을 선택하든지 간에 소재지의 최저임금보다 낮아서는 안됨.
- (2) 수습기간 중 동일 포지션의 정규직보다 훨씬 낮은 임금을 책정하거나 최저임금보다 낮게 임금을 설정하는 것이 법적으로 불허됨에 따라 그만큼 기업에게 인건비 부담 요인이 됨.

☒ 고용단위가 노동자를 채용할 때의 관련 금지사항 및 위반 시 처벌규정

- 《노동력시장관리규정》(노동사회보장부령 제10호)의 규정에 따라 고용단위의 아래와 같은 채용행위는 금지함.
 - (1) 허위적인 채용정보 제공
 - (2) 합법증명이 없는 노동자 채용
 - (3) 구직자에게 채용비용 요구
 - (4) 피채용자에게 보증금 혹은 저당금 수취
 - (5) 피채용자의 신분증 등 증명에 대한 차압
 - (6) 노동자 채용의 명의로 정당하지 않은 이익도모 혹은 기타 위법활동 진행
- 동시에 《노동력시장관리규정》제34조의 규정에 따라 만약 고용 단위에서 위와 같은 규정 위반 시, 노동 보장 행정부문에서 제지하거나 수정하도록 하며 1,000위엔 이하의 벌금을 징수할 수 있으며, 당사자에게 손해를 입혔을 경우 보상책임을 져야 함.

2. 노동계약 체결

☒ 노동계약

- 노동계약이란 노동자와 고용자간의 노동관계를 확립하고 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하는 합의임. 즉 노동계약은 노동자와 고용자간의 노동관계를 확립하는 합의이며 노동권리를 실현하는 법률의 형식과 수단이라 할 수 있음. - 《노동법》제16조

☒ 노동자와 고용자가 노동계약 체결 시 준수해야 할 5대 기본원칙

- 노동계약의 기본원칙은 합법원칙, 공평원칙, 평등자치의 원칙, 협상일치의 원칙, 신의성실의 원칙 5가지임. 노동계약관련 분쟁이 발생한 경우에 적용할 구체적 조항이 없다면 상술한 원칙들이 계약당사자들의 옳고 그름을 판단하는 기준이 될 수 있음.

☒ 노동계약 내용에 반드시 있어야 할 조항

- 노동계약서의 내용은 노동자와 고용자 쌍방이 협상을 통하여 작성된 노동권리, 의무에 관한 조항임. 노동 계약서의 내용은 결정 후 이행해야 하며 임의로 변경해서는 안됨. 노동계약서에는 아래 9가지 조항이 포함되어야 함(《노동계약법》제17조).

- (1) 고용단위의 명칭, 주소 및 법정대표자 또는 주요 책임자
- (2) 노동자의 성명, 주소 및 주민(居民)신분증 또는 기타 유효한 신분증서 번호
- (3) 노동계약 기한
- (4) 업무내용 및 근무지점
- (5) 근무시간 및 휴식·휴가
- (6) 노동보수
- (7) 사회보험
- (8) 노동보호, 노동조건 및 직업재해 방지·보호(職業危害防護)
- (9) 법률, 법규규정에 따라 노동계약에 포함되어야 하는 기타사항.

- 위 필수 구비사항 외에도 기업과 노동자는 노동계약서에 수습(시험채용) 기간, 연수훈련, 상업비밀준수의무, 보충보험 및 복리대우 등 기타사항을 약정할 수 있음.

☒ 무고정기한 노동계약(종신계약)

- 무고정기한 노동계약은 고용단위와 노동자가 계약종료일을 약정하지 않은 노동계약을 지칭함.
- 고용단위(기업)의 무고정기간 계약 체결의무
 - (1) 노동자가 이미 당해 기업에 연속하여 만10년 근무한 경우,
 - (2) 고정기한 노동계약을 연속 2회 체결하고, 노동자가 노동계약 계속 체결을 제의하는 경우,
 - (3) 고용단위가 고용개시일로부터 만1년 이내에 노동자와 서면 노동 계약을 체결하지 않은 경우, 고용단위는 이미 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결한 것으로 간주됨.

■ 사례 ■

A직원이 기업에 입사한지 3개월간 기업에서는 계속 노동계약을 체결하지 않았다. 그 직원은 노동중재를 신청하여 임금의 2배를 지급해 줄 것을 요구하였다.

■ 해설 ■

계약 미체결 기간이 고용일로부터 1개월을 초과하는 경우, 기업측 원인이든 노동자 측 원인이든 간에 막론하고, 고용단위는 필히 임금 2배의 배상금을 지급해야 하며, 이와 동시에 노동자와 보충 노동계약을 체결하여야 한다. 2배임금의 계속 수령을 목적으로 노동자가 악의적으로 계약을 체결하지 아니할 경우에는 회사측의 보충계약 체결요구를 회피, 거절하는 노동자에 대해 노동관계를 종료시킬 수 있다. 단, 이 경우, 경제보상금을 지불해야 한다.

★ 유의사항 :

- (1) 보충노동계약 체결시 계약의 최소 기한에 대해서 명확한 규정이 없음. 만약, 지방성 노동계약규정에 규제조항이 없을 경우, 몇 달 기간의 초단기 고정기한 노동계약형태로 보충계약을 체결하는 것도 가능
- (2) 임금 2배의 계산기간은 고용일로부터 만1개월의 다음날부터 계약 보충 체결일의 1일 전까지의 1년 이내의 기간을 가리킴. 즉 11개월의 월 임금을 배상금으로 추가 지급해 주어야 함.

☒ 노동계약 해지와 노동계약 종결의 차이점

- 노동계약의 종결은 노동계약의 법적 효력이 자연적으로 소멸되는 것을 말함. 그러나 노동계약의 해지는 당사자의 적극적 해약행위로 노동관계가 사전 소멸되는 것을 말함. 고용단위와 노동자가 노동계약을 해지하면 노동계약 효력은 사전 소멸되고, 노동자 일방의 취업·소득·생활상에 부담을 주게 됨. 이 때문에, 노동자의 과실에 의한 해지가 아닌 이상 고용단위는 노동자에게 경제 보상을 지불해야 함. 노동계약의 종결은 계약 효력이 저절로 소멸되어 비록 계약종결이 노동자의 취업·소득·생활 등에 영향을 끼치더라도 이런 영향은 노동자가 마땅히 부담해야 하는 위험으로 간주하고 고용단위는 보상 할 필요가 없음.

☒ 연수훈련 복무기간

【사례】

한국독자 기업인 A회사는 직원을 한국으로 연수교육을 보내면서 연수 후에 귀국하지 않는 것을 대비하거나, 귀국 후 계속근무의 거부를 방지하기 위해 직원으로부터 보증금으로 일정금액을 수취하여 보관하고 있었다. 그리고 위 직원을 해외연수교육 보내면서 연수계약을 체결할 때 의무복무기간을 3년으로, 위약금을 5만 위안으로 정했는데 그 직원이 귀국한 후 1년근무 하다가 직원이 퇴직하자 회사에서는 5만 위안 위약금을 전부 청구하였다.

【해설】

연수계약과 관련하여서는, 우선 A회사가 연수교육의 조건으로 직원과 "연수계약"을 체결하여 3년간 의무복무기간을 약정하고서, 연수 후 계속 복무하게 하고 위반 시 위약금을 물리는 것은 노동계약법에서 허용되고 있다. 단, 중국《노동계약법》 제9조의 규정에 따르면 회사가 직원을 채용하면서 노동자의 신분증 등을 압류하거나, 노동자에게 보증금 요청 또는 기타 명의로 노동자를 상대로 재물을 수취하여서는 아니 되며, 또한 《노동보장감찰조례》 제30조의 규정에 의하면 회사의 위법사항으로 노동행정부서가 수정지시를 내렸으나 제때에 수정하지 아니하는 경우 2,000 위안 이상 2만 위안 이하의 벌금을 물수 있다고 규정하고 있다. 따라서 A회사가 그 직원을 한국으로 연수교육을 보낼 때 보증금을 보관하고 있는 것은 적법하지 아니하며, 이 때 그

직원이 노동행정부서에 신고하는 경우 A회사는 벌금 등 관련 행정처벌을 받게 될 우려가 있으므로 보증금은 직원에게 반환하여야 한다.

노동자가 의무복무기간 약정을 위반한 경우 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 하고 위약금 약정액은 사용자가 제공한 연수비용을 초과하지 못하며 사용자가 노동자에게 지불을 요구하는 위약금은 의무복무기간 미이행 부분에 상응하는 연수비용을 초과하지 못한다. 따라서 약정한 위약금 5만 위안이 위 연수비용을 초과한다면 그 초과부분은 무효로 된다.

★ 유의사항 :

- (1) 연수교육 비용은 고용단위가 노동자에 대해 진행하는 전업(專業) 기술훈련을 위해 지불한 지급증빙이 있는 연수교육 비용, 연수교육기간의 출장여비 및 연수교육으로 당해 발생하는 근로자에게 사용되는 기타 직접비용임. 학비, 교과서 비용, 자료비용, 교통비, 숙박비, 식비 및 기타 일상생활용 잡비 등 비용이 포함됨.
- (2) 위 직원이 1년 근무한 후 퇴직 시 위약금 청구는 의무복무기간 미이행부분에 상응하는 연수비용을 초과할 수 없음. 즉 남은 의무복무기간에 상응하는 연수비용만 위약금으로 청구할 수 있음. 위약금 계산 방법은 다음과 같음.
 - 위약금 = 연수비용 × 【1 - (연수 후 근무기간 ÷ 의무복무기간)】 × 100%
- (3) 노동계약의 기한이 만료되고, 연수교육에 따른 복무기간이 아직 만기가 되지 않은 경우 노동계약은 복무기간 만료까지 연속됨. 즉 의무복무기한이 노동계약 기간보다 장기인 경우 사용자는 노동자와 협의하여 노동계약기한을 변경해야 하고, 협상으로 변경하지 못한 경우 노동계약 기한은 자동적으로 복무기간 만기까지 연장된다는 것임. 따라서 고용단위와 연수교육 직원간의 노동계약기한이 만기되었으나 의무복무기간이 남은 경우 노동계약기한은 자동적으로 의무복무기한 만기까지 연장됨.

☒ 영업비밀준수

- 영업비밀이란 공중에 알려지지 않고 권리자에게 이익을 가져올 수 있으며 실용성이 있는 권리자가 비밀조치를 취한 기술정보와 경영정보를 말함.
- 영업비밀은 법적으로 보호되는 것이나 고용단위는 노동계약을 체결할 때에 기업의 영업비밀의 범위를 명확히 하고 영업비밀의 유지의무계약을 체결하여 해당의무를 위반한 경우의 법적 책임에 대하여 명확히 약정할 필요가 있음.

☒ 경업제한

- 경업제한이란 고용단위가 고급관리인원·고급기술인원과 기타 영업 비밀과 지적재산권에 관련된 비밀사항을 아는 노동자와 노동계약서 또는 기타 별도의 전문계약서에 노동계약 종료 혹은 해지 후 일정한 시간 내에 노동자가 고용단위와 동 종류 제품을 생산하는 업체 혹은 동종업무를 경영하는 경쟁관계가 있는 기타 업체에 종사하지 못하거나 자신이 직접 고용단위와 경쟁관계가 있는 생산 혹은 경영을 해서는 아니 됨을 말함.
- 경업제한 시간은 최장 2년을 초과할 수 없으며 회사에서는 경업제한 기간 내에 노동자에 대한 경제적 보상을 매월 지급해야 함.

★ 기타 <유의 사항>

- (1) 노동계약은 고용과 동시에 체결하는 것이 가장 좋음. 만약 관리상 문제로 매 노동자와 입사시점에 계약 체결이 어려울 경우 늦어도 고용일로부터 30일 이내 노동계약을 체결해야 함. 고의로 계약체결을 지연하는 노동자가 나타날 경우는 2회의 서면통지(계약체결+노동관계 종료)를 신속히 본인에게 송달 조치하여 고용을 종료시켜야 함.
- (2) 기업의 관리업무 소홀로 노동계약 미체결상황이 1개월을 초과한 것으로 확인될 경우 경제적 부담(임금2배 + 경제보상금)을 최소화하기 위해 인사부에 출두하여 정해진 기한 내 서면계약을 체결토록 요구하는 내용의 “노동계약체결” 통지를 송달함. 만일, 체결요구일까지 이에 응하지 않을 경우 서면 노동관계종료 통보를 본인에게 송달조치하고 1개월 초과기간의 임금2배와 경제보상금을 정산 지급함.
- (3) 특히, 유의해야 할 점은 고용단위는 계약체결을 요구하는 서면통지 의 시행 사실 ② 노동자가 이에 불응하고 체결을 거절한 사실에 대한 입증(举证)책임을 진다는 점임. 따라서 계약회피 노동자에 대한 2차례의 서면통지 시 반드시 노동자로부터 수취서명(签收)을 받아 개인파일에 보관해 두어야 함. 수취서명이 없을 경우 노동쟁의 발생시 서면통지에 대한 법적 증거 부재로 기업이 패소할 가능성이 매우 높음.
- (4) 만일, 해당 노동자가 서면통지서의 접수나 수취서명을 거부할 경우 노동계약서상의 상주 주소지로 등기우편을 송부하여 노동자에게 서면통지를 송달했다는 증거를 확보해 놓아야 함. 등기우편이 주소지 불명으로 반송될 경우 신문공고 등 방식을 활용하여 차후의 분쟁발생에 대한 대비가 필요함.

3. 연장근무

- 중국의 노동법규정에 따르면 1주일에 5일(월~금) 근무하고 매일 근무시간이 8시간, 매주 평균 근무시간이 40시간을 초과하지 않는 근무시간 제도를 실시하며, 그 외 여러 가지 보충 근무시간제도를 실시함. 기업은 생산경영의 수요로 근무시간을 연장할 수 있는데 법규정에 따르면 일반적으로 하루에 1시간을 초과하지 못하며, 특별한 경우 노동자의 신체건강을 보장하는 조건하에 하루에 3시간 이내로 연장할 수 있으나 한 달에 36시간을 초과하지 못함. 단, 자연재해, 사고 혹은 기타 원인으로 노동자의 생명건강과 재산안전이 위협을 받아 긴급처리 해야 하는 경우 생산설비, 교통운송노선, 공공시설에 고장이 생겨 생산, 공공이익에 영향이 있어 급히 보수해야 하는 경우 및 기타 법률, 법규 규정의 경우에는 위 제한에 상관없이 연장할 수 있음.

☞ 잔업수당 계산기준

- 중국 노동부규정에 의하면 잔업비는 노동계약에서 약정한 시급 또는 일급기준을 계산기수로 하도록 되어 있음. 안전을 위해서는 노동계약서상에 임금을 약정할 때에 이와 동시에 상응하는 일급 또는 시급을 약정하고 이 기준이 잔업비의 계산기수가 된다고 명시할 것을 권함. 만일 노동계약서 중에 상응하는 약정을 해 놓지 않을 경우 문제가 발생되면 기업으로서의 리스크가 발생함. 즉 약정이 안 되어 있거나 모호할 경우 실제 취득 임금을 기수로 하여 잔업비가 계산되는 불리한 결과가 초래될 수 있음.
- 중국에 진출한 많은 기업들이 노동자와 노동계약을 체결하면서 잔업비를 포함시킨 금액을 급여로 하는 경우가 많음. 그러나 중국 노동법은 실제상의 필요에 근거하여 매일 1시간, 또는 노조, 노동자와 합의하에 부득이한 경우에 3시간 내에서 잔업을 시키도록 규정되어 있고, 실제 잔업시간 또는 잔업일에 따라 지급하도록 되어 있으므로 잔업비를 포함한 노동계약은 그 자체가 위법임. 하루 3시간 또는 매월 36시간 이상 초과 잔업 적발 시는 노동국의 경고, 개정지시를 받게 되며, 또한 각 노동자의 초과 노동시간 1시간당 100위안 이하의 처벌을 받을 수도 있음.

■ 사례 ■

A기업에서는 토요일에 노동자에게 근무를 요청하였고 노동계약서상에는 노동자의 급여에 토요일 연장근무 수당도 포함한 월 5,000원으로 규정하였다. A직원은 그 기업에서 1년 동안 근무하면서 토요일에 정상적으로 출근을 해왔다. 하지만 어느 날 기업에 사직서를 제출하고 1년 근무기간 동안 토요일의 잔업비 10만 위안을 청구했다.

【해설】

잔업수당을 지급할 때 평일에는 150%, 휴일에는 200%, 법정휴일은 300%를 지급해야 한다. 기업에서는 노동계약서상에 비록 총 급여에 토요일 잔업비가 포함된다고 약정하였으나 그 약정자체가 중국 노동법규에 저촉되어 무효가 되는 것으로 기업에서는 잔업비를 별도로 계산하여 지급해야 하고 계산기수는 그 직원의 실제취득임금에 따라 계산해야 한다.

[잔업수당 계산방법] : "21.75" = 임금계산일수

[평일 잔업비] : 급여(계산기수)/21.75/8×잔업시간×1.5

[주말 잔업비] : 급여(계산기수)/21.75/8×잔업시간×2.0

★ 유의사항 :

- 잔업비 계산기수는 중국 각 지방마다 다소 상이함.
- 북경시의 경우 잔업비의 계산기수는 노동계약에 약정한 노동자본인의 급여로 확정함. 즉 노동계약에 약정된 모든 급여가 노동자 본인의 잔업비 계산 기수이며 잔업비 계산기수만 별도로 규정하여서는 안됨.
- 상해시의 경우 잔업비의 계산기수는 노동계약에 약정한 노동자 본인의 급여기준이며 그러나 노동자와의 노동계약에 잔업비 계산기수를 약정할 수 있음. 예를 들면, 노동계약서상에서 “기본급여 1,000위안, 직무수당 300위안, 만근장려 200위안이며 잔업비의 계산기수는 기본급여 이다”라고 약정한 경우 잔업비의 계산기수는 1,000위안으로 할 수 있음. 만약 “잔업비의 계산기수는 기본급여이다”라는 글귀가 없는 경우에는 잔업비 계산기수가 총 급여합계 1,300위안이 잔업비 계산기수로 되는 것임.
- 단, 유의사항은 잔업비의 계산기수가 해당지역 최저임금기준 보다 낮을 때 소재지 일, 시 최저임금기준을 기수로 해야 함.
- 중국 각 지방마다 잔업비 계산기준이 상이하므로 고용단위(기업)의 임금 구조가 각지방의 임금지급규정을 위반했을 때 그에 따르는 법률책임은 기업에 적지 않은 피해로 될 것임. 기업의 인사관리자는 소재지 지방 규정을 특히 잘 이해하고 부정시 근무시간제나 종합근무시간제를 적용하는 경우 반드시 사전에 노동행정부서의 허가를 받아야 한다는 점을 유의해야 함.

☒ 법정공휴일이 아닌 일반 경축일 기념일에 출근하는 경우 잔업수당

【사례】

모 기업에서 3.8 부녀절 그리고 5.4 청년절에 반나절 휴식하지 아니하여 노동자가 잔업비를 청구하였다.

【해설】

중국 《전국 연간 경축일 및 기념일 휴일 방법(2007년12월14일 개정)》에는 3.8부녀절 그리고 5.4청년절 이 공민 일부에 휴일로 지정되는 것이므로 그날의 휴일은 법정공휴일이 아닌 것이다.

또한 《노동 및 사회보장부 판공실의 일부 공민의 휴일관련 임금문제에 대한 회신(2004.4.20)》에 따르면 부녀절이나 청년절 등 일부 공민에 국한된 축일에 이들은 사회나 기업에서 조직하는 경축활동에 참가할 수 있고, 이 경우 반드시 정상적인 임금지급을 하여야 하나, 잔업비는 지급하지 않도록 규정되어 있다.

★ 유의사항 :

- 만일 3.8부녀절, 5.4청년절이 토요일이나 일요일에 해당하고, 기업이 잔업을 지시한 경우에는 당연히 휴식 일에 해당하는 잔업비를 지급해야 함. 그러므로 부녀절에 반나절 휴가를 주느냐 안 주느냐는 완전히 기업의 경영관리 방침에 달려 있음. 일반적으로 대다수 기업들은 반나절 휴가를 실시하지 않으며, 대신 약간의 축일 금액을 주거나 또는 해당 직원을 위한 행사 등을 개최하고 있음. 물론 기업분위기를 살리는 경영관리 측면에서 해당 직원에게 반나절 휴가를 주는 것도 바람직할 것임.

☒ 경비원, 운전기사, 영업사원 등 노동시간이 불분명한 경우 잔업수당

- 최근, 중국에서는 경비원 및 운전기사, 영업사원 등 노동자가 퇴직시 잔업비 소급청구 노동쟁의가 빈발하고 있음. 이들은 일반 공인들처럼 연속작업에 종사하지 않고 노동과 휴식의 경계가 불분명한 일을 하고 있기 때문에 많은 기업들이 관행적으로 월 고정임금을 올려서 지급하는 사례가 많음. 그러나 이러한 방식을 계속 유지할 경우 노동자가 기업을 떠나면서 관련 잔업비를 청구하는 문제가 발생하게 됨. 노동중재정이나 법정에서 노동자의 주장에 대해 잔업비 명목으로 기 지급했다는 증거를 제출하지 않는 한 통상적으로 중국 법 상 기업은 최장 2년간의 잔업비를 지급해야 함.
- 이러한 경우 잔업비가 적용되지 않는 특수근무시간제, 즉 부정시 근무제로 전환시켜 법적 리스크를 감소시킬 수 있음. 부정시 노동시간제는 생산특성, 업무의 특수한 수요 또는 직책범위 등의 요인으로 표준노동제를 적용시킬 수 없거나 기동성이 있는 노동에 종사하여야 하는 직원에 적용되는 노동시간 제도임. 적용범위로서는 경영관리인원, 외근인원, 장거리 운송인원, 판매인원, 하역인원, 유지보수인원, 당직인원, 경비(수위)등이 포함됨. 부정시 노동시간제에 적용하면 실제 노동시간이 얼마가 되든지 간에 잔업비를 계산하지 아

니함. 단, 고용단위가 법정휴가일에 근무안배를 할 경우 노동자 본인 임금기준의 300%의 잔업비를 지급해야 하며 이 노동시간제를 적용하려면 노동행정부서의 사전 허가가 필요함.

- 중국 각 지역별로 부정시 근무제 관련 정부의 인허가가 상이함. 최근 상해에서는 운전기사, 보안(수위) 등도 부정시 근무제로 노동국에 신청할 경우 허가를 취득하는 사례가 있지만 소주시에서는 운전기사(장거리 제외), 경비 등 직위에 대해서 허가를 주지 아니하는 사례가 있음.
- 부정시근무제는 반드시 사전 노동국의 허가를 받아야 유효하므로(보통 1년 단위), 관할 노동국에 경비, 운전기사 등의 부정시 근무제 허가가 가능한지를 문의사전 문의하는 것이 좋음. 물론, 잔업비 리스크는 위 직종에만 국한된 것이 아니므로, 기업의 경리급 이상 고급관리직, 창고관리직 등도 차제에 승인가능 여부를 확인하는 것이 좋음.

【사례】

모 기업에서 경비를 채용하면서 급여를 월고정제로 하여 월 1,500위안 정도 지급하며, 1일 2교대 근무, 즉 저녁 8시 교대 및 이튿날 8시까지(매일12시간) 근무하게 하였다. 기업에 절도사건이 빈발하여 기업에서는 4명의 경비직원을 사퇴시켰으나 기업을 상대로 근무기간까지의 잔업비를 지급해 달라는 노동중재 신청이 들어왔다.

【해설】

위 경비직원이 하루 4시간씩 잔업 사실이 명확함에도 불구하고, 이와 관련한 잔업비의 지급약정은 불법이며 또한 잔업비를 지급했다는 아무런 증빙이 없는 경우에는 그 직원의 근무기간 내 잔업비를 정산해 줘야 하고 통상적으로 잔업비 추징은 2년까지 허용되므로, 만일 상기방식 근무가 2년 이상 계속되었다면, 기업가 추가로 2년간의 잔업비를 지급해야 한다. 만약 위 경비직이 부정시근무제를 실시하였다면 이러한 문제를 회피할 수 있었을 것이다. 부정시근무제를 실시하는 경우 월 기본금액을 고정적으로 지급해도 법적으로 아무런 문제가 없다.

4. 연차휴가

- 중국에서는 기관, 단체, 기업, 사업단위, 민영 비기업단위, 근로자를 고용한 개인공사업자 등 단위의 근로자가 연속 1년 이상 근무한 경우에는 유급 연차휴가(이하 연차휴가라 함)를 누릴 수 있음. 단위는 근로자가 연차휴가를 누리도록 보장해야 하며, 근로자는 연차휴가 기간에 정상적인 근무기간과 동일한 임금을 받음.

☒ 연차휴가일수의 계산 기준

【사례】

A직원은 전 직장에서 11년을 근무하다가, 현 직장에 중도 입사하여 1년 반을 근무했다. A직원은 본인이 10일의 연차휴가를 사용할 수 있다고 주장했으나, 기업에서는 본 기업 근무기간이 10년 미만 이므로 연차휴가일수를 5일만 주었다.

【해설】

중국 노동법규에서는 다른 직장을 포함한 누계근무시간에 근거하여 연차휴가일수를 계산한다고 명확하게 규정하고 있다. A직원의 누계근무연수는 13년을 초과하므로 기업은 10일의 연차휴가를 제공해야 한다.

★ 유의사항 :

- (1) 근무연수는 연차휴가일수에 결정적 영향을 미침. 근무연수는 현 기업의 근무연수뿐만 아니라, 졸업 이후 근무한 모든 직장의 근속연수를 포함함.
- (2) 또한, 수많은 노동자를 상대로 일일이 전 직장 근무연수를 확인할 경우, 막대한 인력과 경비의 투입이 요구됨. 가장 간단한 것은 최종 학교의 졸업시간과 이력서상의 근무경험을 근거로 누적 근무연수를 계산하는 방법이나, 이 경우 중간에 근무를 중단한 기간도 상당부분 포함되는 리스크가 따름.
- (3) 특히, 10년을 기점으로 연차휴가일수는 5일에서 10일로 증가되므로, 기업으로서는 근무경력이 많은 사람을 채용할 때, 인건비가 그만큼 더 증가한다는 점에 유의하여야 할 것임.

| 근무연수에 따른 법정 연차휴가 일수 |

누계 근무연수	1년 이상~10년 미만	10년 이상~20년 미만	20년 이상
취득 일수	5일	10일	15일

☒ 미사용 연차휴가일수에 대한 보상

【사례】

A직원의 연차휴가일수는 5일이나, 기업사정으로 하루도 연차휴가를 사용하지 못하였다. 기업에서는 5일 근무기준으로 급여를 지급해주었으나 그 직원은 지급금액이 노동법규에 위배된다고 노동국에 신고를 했다.

【해설】

기업에서 업무상 사정으로 직원의 동의를 거쳐 연차휴가를 안배하지 않을 경우, 미사용일수에 대해 일당 임금의 300%를 연차휴가 미사용 보상금으로 지급해야 한다. 단, 정상근무기간의 임금이 포함되어 있으므로, 이를 제외하고 실제보상금은 200%로 지급해야 한다.

[일당 임금의 계산기준] 직공본인의 月임금 ÷ 21.75(月임금계산일수)

[월임금의 기준] 보상금 계산지급前 12개월의 월평균임금

★ 유의사항 :

- 기업에서 연차휴가를 안배했음에도 불구하고, 본인의 사유로 인해 서면으로 연차휴가 미사용서를 제출하였을 경우 미사용 연차휴가에 대한 보상금 지급이 필요 없이 정상 근무기간중의 임금만을 지급할 수 있음.

☞ 퇴직시 미사용 연차휴가

【사례】

A직원은 4년을 근무하여, 5일의 연차휴가권을 가지고 있다. 노동계약이 종료됨에 따라 종료시점에 당해 기업 연차휴가는 1일만을 사용했다.

【해설】

노동계약을 해제하거나 종료 시, 당해 년도 근무기간에 상응하는 연차휴가일수를 다 사용하지 못했을 경우, 미사용일수에 대해 일 임금의 300%기준으로 보상금을 지급해야 한다. 단, 만일 A직원이 전 연도에 이미 본 연도의 연차휴가를 앞당겨 모두 사용하였을 경우, 노동자가 당해 년도 연차휴가를 앞당겨서 모두 사용하고 중도에 퇴직하는 경우, 기업은 초과 사용한 연차휴가일수분의 금액을 공제회수 할 수 없다.

★유의사항 :

- (1) 정기적으로 기업에서는 각 부서 직원의 연차휴가 미사용일을 확인 후, 일정 기간을 정해 사용토록 안배하는 것이 바람직함. 본인 사정으로 미사용 시, 서면확인서를 제출토록 요구하여야 함.
- (2) 노동자가 퇴직신청시 미사용 연차휴가일수가 남아 있을 경우, 잔여 연차휴가를 사용토록 회사에서 별도로 안배하여 연차휴가배상금을 회피할 수 있음.
- (3) 고용단위가 연차휴가를 안배했는데도 불구하고, 본인 사정으로 인해 서면으로 미사용서를 제출하고 연차휴가를 사용하지 않은 경우, 기업은 정상근무기간의 임금만을 지급해주면 됨.

☒ 연차휴가기간 중 임금

【사례】

모 기업의 A직원은 금년 8월에 연차휴가를 얻어, 여행을 다녀왔다. 그런데, 기업에 복귀 후 8월 임금지급액이 상당부분 줄어 든 것을 발견했다. 회사에서는 A직원에게 연차휴가기간중의 임금은 기본임금을 기준으로 지급된다고 해명하였다. A직원은 기타 직무수당과 초과임금 비중이 높기 때문에 임금수령액이 크게 감소된 것이다.

【해설】

연차휴가기간 중 정상 근무기간과 동일한 임금을 지급해야 하며 기본임금만을 지급하는 것은 위법이다.

☒ 연차휴가 미안배시 법적 처벌

- 고용단위가 직원에게 연차휴가를 안배하지 않거나, 또는 미사용 연차휴가에 대한 임금보수를 지급하지 않는 경우, 현급 이상 지방인민정부 노동행정부문은 직권에 의거 기한을 정해 시정토록 명할 수 있음. 기한 초과시도 시정하지 않은 경우, 당해 고용단위에게 연차휴가 미사용분에 대한 임금보수의 지급을 명하는 외에, 고용단위는 미사용 연차휴가의 임금보수의 금액을 직공에게 배상금으로 추가 지급해야 함. 즉 3배의 보상을 추가 지급해야 함. 회사에서 행정결정의 집행을 거부하거나 집행하지 않는 경우, 노동행정부문은 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있음.

5. 공상(산업재해)

- 공상(산업재해)이란 사업장의 노동자가 업무상 발생하는 재해로 인해 부상, 질병, 신체장해, 사망을 당한 경우를 말함. 여기에는 업무수행중의 사고뿐만 아니라 사업장의 설비미비로 인한 사고, 업무수행을 위한 출장 중에 당한 사고, 사업주가 제공한 차량으로 출퇴근하다 사고를 당한 경우 산업재해에 해당됨. 공상보험(산재보험)은 공상을 입은 노동자를 보호하기 위한 사회보험임.

☒ 공상범위

- 《공상보험조례》에 근거하여 공상은 반드시 공상으로 인정하는 상황과 공상으로 간주하는 상황으로 분류됨. 《공상보험조례》제14조 규정에 따라 노동자가 아래와 같은 상황이면 반드시 공상으로 인정함.

(1) 노동시간과 업무장소 내 업무로 인해 사고가 발생했을 경우

- (2) 노동시간 전후에 업무장소 내 업무에 관련되는 예비작업 혹은 마무리 작업 중에 사고가 발생했을 경우
- (3) 노동시간과 업무장소 내 업무 수행 중 폭력 등 뜻밖의 사고가 발생했을 경우
- (4) 직업병에 걸렸을 경우
- (5) 출장기간 중 업무로 인해 공상 혹은 실종 사고가 발생했을 경우
- (6) 출퇴근 중 교통사고가 발생하였을 경우

☒ 노동능력 검정이란?

- 노동능력 검정은 직원이 공무상 혹은 비업무 상해 및 질병 등의 원인으로 본인의 노동과 생활능력에 일정하지 않은 영향을 끼치면 노동능력 검정기관에서 직원 본인 혹은 가족의 신청에 근거해 노동능력검정 의학 전문가들을 조직하여 국가제도의 장애인정 기준에 따라 의학과학 기술의 수단과 방법을 이용하여 상해를 입은 노동자의 노동능력 장애 정도와 생활간호 의지 정도를 확정하는 일종의 종합평가제도임. 노동능력 검정은 공상보험 대우의 기초 및 전제 조건임. 노동자가 상해를 입었을 때 치료하여 안정된 후 신체장애와 노동능력에 영향을 주면 노동능력 검정을 받아야 함. 노동능력 검정을 통하여 노동자의 질병과 신체장애의 정도를 정확히 평가 할 수 있어 노동자의 합법권익 보장에 유리하고 관련 쟁의를 정확히 처리하는데 있어서 객관적인 근거를 제공함.

☒ 노동능력 장애 정도?

- 《노동자 공상과 직업병 및 장애 정도 검정》 (GB/16180-1996) 에 근거하여 노동능력 장애 정도는 10개 등급으로 나눔.
- (1) 1급 : 기관의 심각한 결함이나 기능의 완전상실. 기능장애가 심각하여 특수의료에 의지해야 하고, 대부분의 생활을 스스로 처리할 수 없는 경우
- (2) 2급 : 기관의 심각한 결함 혹은 기형. 심각한 기능성 장애나 합병증으로 특수의료에 의지해야 하고 생활을 대부분 스스로 처리 할 수 없는 경우
- (3) 3급 : 기관의 심각한 결함 혹은 기형. 심각한 기능성 장애나 합병증으로 특수의료에 의지해야 하고 생활을 부분적으로 스스로 처리할 수 없는 경우
- (4) 4급 : 기관의 심각한 결함 혹은 기형. 심각한 기능성 장애나 합병증으로 특수의료에 의지해야 하지만 스스로 생활할 수 있는 경우
- (5) 5급 : 기관의 대부분이 결함 혹은 기형. 비교적 심각한 기능성 장애나 합병증으로 일반의료에 의지해야 하고 스스로 생활할 수 있는 경우

- (6) 6급 : 기관 대부분이 결함 혹은 기형, 중등기능 장애나 합병증으로 일반 의료에 의지해야 하고 스스로 생활할 수 있는 경우
- (7) 7급 : 기관 대부분의 결함 혹은 기형, 가벼운 기능성 장애나 합병증으로 일반의료에 의지해야 하고 스스로 생활할 수 있는 경우
- (8) 8급 : 기관 부분이 결함 혹은 형태 기형, 가벼운 기능성 장애로 의료 의지가 필요하고 생활을 스스로 처리할 수 있는 경우
- (9) 9급 : 기관 부분이 결함 혹은 형태 기형, 가벼운 기능성 장애로 의료 의지가 필요 없고 생활을 스스로 처리할 수 있는 경우
- (10) 10급 : 기관 부분이 결함 혹은 형태 기형, 기능성 장애가 없고 의료 의지가 필요 없고 생활을 스스로 처리할 수 있는 경우

☒ 공상을 입은 직원에 대한 해고

■ 사례 ■

A직원은 해고 전 근무 중에 부상을 입었는데 9등급의 장애 정도 검정을 받았다. 10일 경과 후, A직원이 당직을 서면서 담배를 피워 화재가 발생하였고 회사에 엄청난 경제적 손실을 입었으므로 회사에서는 엄중규율위반으로 A직원을 금년 9월에 해고하였다.

■ 해설 ■

만약 노동자가 노동규율 또는 고용단위의 규정제도를 엄중하게 위반했을 경우 고용단위는 노동계약을 파기할 수 있다. 본 안건에서 보면 A씨는 작업 중 부상을 입었기 때문에 정상대로라면 기업은 그와의 노동계약을 파기할 수 없다. 하지만 그가 단위의 노동규율과 기업의 규정제도를 엄중하게 위반했기 때문에 회사는 그 직원과의 노동관계를 종료시킬 수 있는 권리가 있으며 경제보상금을 지불하지 않아도 된다.

☒ 공상사고 관련 고용단위의 책임

■ 사례 ■

모 화학약품 제조기업 직원 2명이 업무로 차량을 임차하여 출장을 가던 중 교통사고를 당하였다. 사고원인은 그 직원이 승차한 차량이 중앙선을 넘어 반대편에서 오던 차와 충돌하여 발생한 것이었다. 임차차량의 100% 책임으로 인하여 직원 2명이 각각 전치 약 12주 가량의 골절상을 입었다. 기업에서는 위 직원에 대한 1차적인 보상책임은 차량소속기업에 있다고 직원에게 관련 치료비용을 부담해주지 않았다.

【해설】

《공상보험조례》 제14조의 규정에 의하면 출장 중 교통사고로 당한 사고상해는 공상에 속한다. 위의 사고는 대절차량 기사의 원인으로 인한 교통사고이기에 《민법통칙》의 관련 규정에 의하여 인신상해로 볼 수 있다. 따라서 직원은 이종배상을 청구할 수 있다. 즉 직원은 《공상보험조례》의 규정에 의하여 공상배상을 청구할 수 있으며, 동시에 침해인에 대하여 《인신손해배상사건 법률적용문제에 대한 최고인민법원의 해석》에 근거하여 인신침해배상을 청구할 수 있다.

고용단위에서 관련 치료비용을 거부하는 것은 법에 위배된다. 《공상보험조례》 제29조에 의하여, 입원치료기간의 급식비를 지급해야 하고 그 기준은 기업의 출장식대 보조 기준의 70%를 입원 식대 보조비로 지급하며, 의료기관이 증명을 발급하고 사회보험담당기구에 보고하여 동의를 얻으면, 공상노동자는 총괄지역 이외에서 치료를 받을 수 있고 필요한 교통비 및 숙식비용은 소속 단위가 직원 출장 기준에 따라 보상한다. 그리고 추가로 휴무간의 급여도 정상적으로 지급해야 한다. 또한 휴무기간 내에 직원이 생활을 스스로 영위할 수 없을 경우, 기업에서는 간호비용을 지급해야 한다.

★ 유의사항 :

- 《공상보험조례》의 규정에 근거한 공상배상과 《민법통칙》에 근거한 권리침해 배상은 상충되지 않는 두 개의 법률관계이기에 직원은 《공상보험조례》의 관련 규정에 근거하여 배상을 청구할 수 있을 뿐더러 《민법통칙》 및 관련 법규의 규정에 의하여 인신침해로 인한 배상을 청구할 수 있음.

☒ 회식 중 과음으로 인한 사고

【사례】

중국 모 한국투자법인기업의 직원 B양은 상사의 지시에 따라 기업의 협력업체인 어느 기업의 C직원과 함께 업무를 위한 회식에서 술을 마셨는데, 회식 중 수 차례 넘어져 머리 등을 부딪치는 재해를 당하였고, 이로 인하여 중국병원에서 뇌손상 진단을 받았다. 직원 B양은 개인이 기업의 업무를 수행하기 위해 술을 마셨고 또한 상사의 지시에 따라 협력업체와 회식을 한 것이므로 그 과정에서 발생한 위 사건재해는 업무수행성 및 업무기인성이 인정되는 업무상 재해에 해당한다고 주장하면서 노동행정 산재부서에 산업재해 인정을 신청하였다. 노동행정 산재관리부서에서는 이 사건의 재해가 원고가 과음한 것이 원인이 되어 발생하는 등 그 업무수행성 내지 업무기인성이 인정되지 않는다는 취지의 이유로, 위 산재인정신청을 불승인하는 처분을 하였다. 노동행정부서의 불승인 처분에 대한 불복으로 직원 B양은 중국 인민법원에 행정소송을 제기함으로써 노동행정부서의 불승인 처분이 위법이고 다시 처분할 것을 요구하였다.

【해설】

중국 산재보험 제14조의 규정에 따르면 작업시간과 작업장소 내에서 업무원인으로 인해 사고상해 및 업무 때문에 외출한 기간에 업무상의 원인으로 사고를 당했을 경우 산재보험으로 처리된다. 그러나 같은 법 제16조의 규정에 의하면 음주로 인한 사고인 경우에는 산재보험으로 처리할 수 없다는 것이다. 따라서 그 직원이 작업장소와 작업시간 이외에 발생한 사고이고 업무 때문에 외출한 기간에 업무상의 원인으로 사고를 당한 것이라고 증명할 수 없기 때문에 업무수행성과 업무기인성을 인정할 수 없는 바, 또한 과음으로 입은 상해이기 때문에 노동행정부서의 처분이 합법적이다.

★ 유의사항 :

- 노동자가 사업장을 떠나 회식 중인 경우에는 그 용무의 이행 여부나 방법 등에 있어 포괄적으로 사업주가 책임을 지고 있다 할 것이어서, 특별한 사정이 없는 한 회식과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 말할 수 있으므로 그 업무수행성을 인정할 수 있고, 나아가 위 회식 중 과음으로 인한 사고재해와 같이 사고성 재해인 경우 통상적으로 업무수행성이 있으면 그 업무기인성도 인정할 수 있다 할 것임. 그러나 회식 중의 행위가 업무에서 당연히 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위가 아닌 자의적 행위나 사적 행위에 해당하고, 이와 같은 자의적 행위나 사적 행위에 의해 초래된 재해인 경우에는 업무수행성 내지 업무기인성을 인정할 여지가 없게 되어 업무상 재해로 볼 수 없다 할 것임. 그러므로 위 회식 중 과음으로 인한 사고에 관하여 보건대, 우선 위 사건에서 재해 직전 원고가 협력업체 직원인 C양과 가진 회식은 그 자리를 가지게 된 경위 및 성격 등에 비추어 모두 업무에 당연히 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위라 할 것임. 단, 그 직원이 이와 같이 회식 중에서 제대로 몸을 가누지 못할 정도로 과도하게 음주한 것은 업무와 관련되는 것이 아니며 과음은 사적인 행위에 해당하고 이로 인해 위 사건재해가 발생하였기에 이 사건 재해의 업무수행성 내지 업무기인성이 있느냐는 산업재해보험조례의 규정에 따라 음주로 인한 사상은 산재의 배제 사항이기 때문에 산업재해로 인정할 수 없음.

☒ 음주상태에서 작업으로 인한 사고

【사례】

중국 상해에 진출한 한국독자기업인 A사는 노동자의 공장 내 사건사고를 미연에 방지하기 위해 전 직원을 대상으로 산재보험에 가입하였다. 그런데 겨울철에 들어서면서 어느 날 한 직원이 추운 날씨를 잊기 위해 점심식사 때 반주를 곁들였고, 음주상태에서 현장에 작업을 하다가 사고를 당하였다. A사는 사고 발생 후 산재보험규정에 따라 노동행정부서에 산업재해 인증을 신청하였으나 거절당하였다.

【해설】

중국 산재보험 제14조의 규정에 따르면 작업시간과 작업장소 내에서 업무원인으로 인해 사고상해를 당하였을 경우 산재보험으로 처리된다. 그러나, 같은 법 제16조의 규정에 의하면 음주로 인한 사고인 경우에는 산재보험으로 처리할 수 없다는 것이다. 따라서 그 직원이 작업시간과 작업장소 내에서 업무원인으로 사고를 당하였지만 산업재해의 배제상황인 음주로 인한 사고이기 때문에 산업재해로 인정받을 수 없다는 것이다.

★ 유의사항 :

- 노동자가 작업시간 및 작업장소 내에서 업무를 수행하다가 사고를 당할 경우 공상(산업재해)으로 인정받을 수 있음. 따라서 위의 음주상태 에서 작업으로 인한 사고재해인 경우 업무수행성과 업무기인성을 부정할 수 없음. 단, 그 직원이 점심시간에 다소 음주를 한 상황에서 작업을 하는 경우에는 그 음주행위가 작업에 관련되는 것이 아니고 자의적 행위나 사적 행위에 해당한다고 볼 수 있으며 또한 공상(산업재해)보험조례의 규정에 따라 음주로 인한 사상은 공상(산업재해)으로 인정을 받을 수 없는 것이기 때문에 산업재해로 인정받을 수 없음.

6. 사회보험

- 중국에서 외국인 투자기업은 다양한 보험이 포함되어 있는 사회보험을 등기하여 납부해야 함. 신노동계약법의 제정과 정부측의 엄격한 요구에 따라 직원임금의 40%에 가까운 사회보험비용의 추가부담이 발생함.
- 기업은 반드시 해당 지역의 사회보험처리기구에 가서 사회보험등기를 하고 사회보험에 가입해야 함. 그리고 매월 사회보장처리기구에 신청하고 사회보험료를 납부해야 함. 사회보험처리기구의 사정을 거친 후 규정된 기간 내에 사회보험료를 납부함. 사회보험료는 감면이 없고 화폐형식으로 사회보험료 전액을 지불해야 하며 직원의 임금에서 직접 공제 납부함. 사회보험수속을 처리하지 않았을 경우에는 지체한 날부터 원래 납부액의 2%의 과태료를 부과해야 함.

☒ 사회보험의 종류

- 사회보험의 종류에는 양로보험, 공상보험(산재보험), 의료보험, 생육보험, 실업보험이 포함됨. 그리고 별도로 주택공적금이 부과됨.
- (1) 의료보험비용은 고용단위와 노동자 개인이 공동으로 납부함. 고용단위 납부비율은 직원 임금 총액의 6%가 공제되며 직원 납부비율은 일반적으로 본인 수입의 2%임. 사회경제의 발전과 더불어 고용단위와 직원 납부비율은 그와 유사한 수준으로 조정할 수 있음.

(2) 생육보험 납부비율은 현지 인민정부에서 생육인원수 · 생육보조비 · 생육의료비 등 항목의 비용을 확정하고 비용 지출 현황에 따라 적당하게 조정하지만 최고 보험납부비율은 1%를 초과하지 않음. 그리고 노동자 개인은 생육보험비를 납부하지 않음.

(3) 양로보험은 노동자가 연로하여 퇴직한 이후에 물질적인 도움을 받고 기본 생활수요를 보장해주는 제도임. 국가 법정 기업직공 퇴직연령은 남자 만 60세, 여자 근로자 만 50세, 여자 간부 만 55세임. 기업이 납부하는 기본양로보험비의 비율은 원칙적으로 기업 임금 총액의 20%를 초과할 수 없으며, 구체적인 비율은 각 성, 자치구, 직할시 인민정부가 확정한. 개인이 납부하는 기본양로보험비의 비율은 자신이 받는 임금의 8%임.

(4) 실업보험제도는 중국 국가가 실업인원이 실업기간 동안 기본생활을 보장하고, 재취업을 촉진하기 위해 세워진 사회보험제도임. 기업 및 사업단위는 본 단위의 임금총액의 2%를 실업보험비로 납부함. 기업과 사업단위의 노동자는 본인 임금의 1%를 실업보험비로 납부함.

- 중국에는 각 지역별로 사회보험납부기준과 기업 및 직원개인의 납부 비율이 다소 상이하며 상해시의 경우 도시사회보험의 납부비율은 다음과 같음.

번호	종 류	납부기준	납부비례		계
			기업	직원	
1	양로보험	- 2009년 사회보험납부 기수는 직원의 2008년 월 평균급여를 납부 기준으로 함. - 개인납부기준의 상하선 은 전 연도 도시직공 월평균급여의 300%와 60%로 확정함.	22%	8%	30%
2	의료보험		12%	2%	14%
3	생육보험		0.5%	0%	0.5%
4	실업보험	- 2008년 월 평균급여는 3,292위안임. - 따라서 09년의 최저 납부기준은 1,975위안이고, 최고 납부	2%	1%	3%
5	공상보험	기준은 9,876위안임.	0.5%	0%	0.5%
합 계			37%	11%	48%

주택공적금

- 주택공적금이란, 《주택공적금관리조례》(국무원 발표)에 따라 국가기관 과 국유기업, 외상투자기업 등 사업단위와 그들의 직원이 적립하여 직원에게 귀속되는 주택 관련 적립금을 말함. 기업에서 납부하는 주택공적금은 기업자체가 보유하는 적립금과 직원 개인계좌에 적립되는 금액이 있음. 지역 행정구역 내에 소재한 기업 및 직원은 사회보험과 같이 매월 납부해야 하고, 납부 비율 면에서 직원 본인과 기업이 납부하는 주택공적금 납부 비율은 급여의 약 7%~8%로 정하고 있음.

☒ 사회보험의 미참여시 리스크

【사례】

A직원은 모 회사에 취직한지 2년이 지났으나 회사에서 사회보험을 납부해 주지 아니하였다. A직원은 퇴직하는 시점에 고용단위가 사회보험에 참여하지 않았음을 이유로 노동계약의 해제를 요구하고 동시에 경제보상금의 지급을 요구하였다.

【해설】

고용단위가 해당지역 규정에 따른 보험종류의 사회보험을 참여하지 않은 경우에는 노동자가 노동계약의 해제를 청구하고 동시에 고용단위에게 경제보상금의 지급을 요구할 수 있다. 단, 경제보상금의 지급연한은 2008년 1월 1일부터 계산된다.

또한 기업에서 규정대로 사회보험등기, 변경등기 혹은 말소등기를 진행하지 않거나 납부해야 할 사회보험료를 신고하지 않으면 노동보장행정부문에서 수정 명령, 주관인원과 기타 직접책임자에게 1,000~10,000위엔의 벌금을 부과할 수 있다.

《주택공적금 관리조례》 제37조에 따라 단위가 주택공적금의 납부 등록을 하지 않거나 본 단위 노동자를 위하여 주택공적금 구좌 개설수속을 하지 않을 경우에 주택공적금 관리센터는 기한부 처리할 것을 명령한다. 기한이 넘도록 처리하지 않을 경우 1만 위엔 이상 5만 위엔 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

★ 유의사항 :

- 고용단위가 사회보험을 규정에 따라 납부하지 않은 경우 노동자가 노동계약을 해제하고 경제보상금을 청구할 수 있으며 미납부 부분의 사회보험을 추가 납부해야 함. 많은 기업들이 직원과 합의해서 서면합의서를 체결하고 난 다음 사회보험을 납부하지 아니하고 급여를 추가 지급하는 방식을 사용하고 있지만 이는 법에 위배되는 것으로 무효임. 중국에서 노동자와 합의해서 사회보험을 약정할 수 없다는 것임. 사회보험은 정상적으로 납부하되 부분 직원들이 사회보험을 요구하지 아니하더라도 나중의 법적 분쟁과 배상금 지급 리스크를 감안해서 법에 따라 사회보험을 납부하는 것이 최선책임.

☒ ‘장기휴직’ 상태의 사회보험

【사례】

D 씨 등 4명은 2005년에 북경의 모 기업에 취직하였다. 2006년 7월 기업은 경영상황이 좋지 못해 이 4명에게 집에 가서 대기하도록 구두로 통보했다. 하지만 그 후 3년 동안 기업은 서면으로 양측의 노동관계를 파기하지도 않고 그들에게 새로이 업무를 배정해 주지도 않았다. D씨 등은 여러 차례 업무 문제를 해결해 달

라고 요구했지만 기업측은 아무 대답이 없었다. 4명은 할 수 없이 기업을 그만 두기로 결정하고 2006년 8월부터 기업에서 계속 그들에게 사회보험 비용을 지급하지 않았다는 이유로 노동계약을 해지하고 사회보험 추가납부를 청구했다. 기업측은 그들이 3년 동안 출근을 하지 않았으므로 그들에게 보험 비용을 지불할 의무가 없다고 주장했다.

【해설】

위 사례에서 고용단위는 그 직원들에게 집에 가서 대기하도록 요구하였고, 서면형식으로 양측의 노동관계를 파기하지도 않았다.

따라서 양측의 노동관계는 아직 존재하며 D씨 등은 기업의 잉여 노동자 또는 장기휴직 노동자로 간주해야 한다.

《〈중화인민공화국 노동법〉 관철 실시의 약간 문제에 관한 의견》에 따라 기업의 잉여 노동자, 장기 휴가 노동자, 장기간 병결 노동자, 파견 노동자 및 학교를 다니면서 일하는 노동자 등의 사회보험 비용은 규정에 따라 소속 단위와 개인이 계속 지불해야 한다. 보험 비용 납부 기간은 납부기한으로 계산되기 때문에 출근하지 않으면 보험 비용을 받지 않는다는 기업의 주장은 확실히 잘못된 것이다.

7. 퇴직 · 해고

☒ 합의 퇴직 및 경제적 보상 의무

【사례】

모기업의 직원 A는 입사 2년 6개월 후 사직서를 제출하였으며 기업과 합의하에 기업에서 1개월 급여에 해당하는 경제보상금을 지급하는 것으로 노동계약을 종료하였다. 그러던 어느 날 A직원이 노동중재청에 노동 중재를 신청하여 2개월의 경제보상금을 추가 요구하였다.

【해설】

노동자는 노동계약기간 중이라 하더라도 노사간에 합의가 있으면 노동계약의 종료가 가능하다. 단, 경제보상금 지급부분에서는 노동계약종료를 노동자가 제출하거나 기업에서 제출하는지의 여부에 따라 상이하다.

노동자가 제출하고, 양당사자의 협이가 일치하여 노동계약을 해제하는 경우 경제적 보상 의무가 없다.

기업이 제출하고, 양당사자의 협이가 일치하여 노동계약을 해제하는 경우 경제보상금을 지급해야 한다.

위 사례에서 노동자가 우선 노동계약 종료를 제출하였기 때문에 기업측에서는 경제보상금을 지급하지 아니하여도 되고 합의 하에 1개월의 급여를 지급한 것은 합법적이다.

★유의사항 :

- 합의퇴직의 경우 노동자가 먼저 제출한 서면 증거 확보가 필요함. 즉 이를 사직서 또는 노동계약종료합의서에 명기하여야 함. 만약 서면증거가 없다면 기업측에서 관련 사실을 입증해야 하기 때문에 증거를 제출하지 못하면 경제보상금을 지급해야 함.

☞ 경제보상금 지급기준

【사례】

A직원은 모 기업에서 3년간 노동계약 없이 수위 겸 청소부로 일하다가 2009년 5월에 인력구조조정으로 해고당하였다. 기업에서는 4개월분의 경제보상금을 지급하였는데, 월임금을 기본임금인 900위안으로 계산했다. A직원은 매월 본인의 실수령임금이 1천500 위엔(기본임금 900위엔+식사보조300위엔+교통보조300위엔)이므로 당연히 1천500 위안을 기준으로 계산하여야 하며, 연말에 수령한 상여금도 포함되어야 한다고 이의를 제기했다. 그런데, 기업측은 식사보조금과 교통보조금 600위엔은 "임금"으로 간주되지 않고, 상여금은 고정적으로 지급되지 않으므로 제외된다는 이유, 그리고 보상금 기준 900위안은 최저임금보다 낮지 않으므로 문제가 없다고 반박했다.

【해설】

중국의 신규 《노동계약법》의 규정에 따르면 해고 또는 계약 종료시에 직전 12개월의 평균임금에 근거하여 경제보상금을 산출토록 규정하고 있다. 상술한 사례의 경우에는 식사보조금, 교통보조금 및 상여금 등 화폐성 지급액은 모두 평균임금 산출 시 당연히 포함되어야 한다.

중국 노동법규상에는 계약해제 또는 종료 전 12개월의 평균임금이 당해 지역의 최저임금보다 낮을 경우에는 최저임금을 기준으로 계산하며, 실제 근무 개월수가 12개월 미만일 경우에는 실제 근무월수의 평균임금에 따라 계산하도록 규정되어 있다. 근무기간이 6개월 이상 1년 이하인 경우는 1년으로 계산하여 1개월 급여의 경제보상금이 지불되고, 6개월 미만인 경우는 0.5개월의 평균임금을 지급해야 한다. 노동자의 월 임금이 기업 소재 지역의 시정부가 고시한 월 평균임금의 3배를 초과할 경우 월평균임금의 3배로 경제보상금을 지불하며, 경제보상금은 최대 12개월의 평균임금이다. 하지만 위법해고인 경우에는 2배의 경제 배상금이 지급되어야 한다.

☒ 위법해고의 경우 배상금액

【사례】

모 직원과 기업간에 노동쟁의가 발생하여 기업은 그 직원을 해고하였으나 그 해고사유가 불명확하였다. 그 직원은 노동중재를 신청하여 경제배상금 외에도 근속연수에 상응하는 경제보상금 지급을 요구하였고 지급하지 않을 경우 퇴직하지 않겠다고 하였다.

【해설】

중국 《노동계약법》에서는 위법해고 판정 시, 복직 또는 경제배상금 (경제보상금의 2배) 지불을 규정하고 있지만 경제보상금을 추가로 지급 해야 하는지 여부에 대해서는 중국노동계약법실시조례에 따라 기업이 위법해고 시 경제배상금을 지급한 경우 추가로 경제보상금을 지급할 필요가 없다.

경제배상금은 위법해고의 경우에, 경제보상금은 노동계약의 합법해제에 각각 적용되므로 양자간 성격이 다르므로 양자를 병합 적용하면 안 된다는 점이다. 즉 기업은 위법해고 시 경제보상금의 2배에 해당하는 금액을 경제배상금으로 지급하면 되므로 여기에 다시 정상적인 경제 보상금을 추가로 지급할 필요가 없다.

위 사례에서 기업은 2배의 경제보상금으로 직원에게 경제배상금을 지급하여야 하고, 근속연수에 상응하는 경제보상금은 지급할 필요가 없다.

☒ 객관적 상황의 중대한 변화에 의한 정리해고

- 객관적 상황의 중대한 변화의 주요내용으로는 기업이 먼 곳으로 이전하는 것과 기업이 부서를 합병하거나 줄이는 것임. 그리고 객관적 상황의 중대한 변화에 주요내용으로 생산품종의 변경, 중대한 기술혁신, 경영 방식을 조정하는 것도 포함된다 할 것임.

【사례】

모 기업은 중국 주요도시의 여러 백화점에 직영매장을 운영하고 있고, 매장 판매사원들은 기업과 노동계약을 체결한 기업소속 직원이다. 현재 매장의 실적이 안 좋아서 한 도시에 위치한 매장을 철거하고 타 지역으로 옮기게 되었다.

기업에서는 매장 이전 사실을 30일전에 노동자에게 통보하였고 경제보상금도 법률규정에 따라 전액 지급한 후 직원들을 해고정리 하였는데 그 중 여러 직원이 해고정리가 위법이라는 것으로 노동중재청에 중재신청을 하였으며 노동계약 잔여기간내의 급여를 추가 지급하라는 청구를 하였다.

【해설】

매장의 실적이 안 좋아서 매장을 철거하고 타 지역으로 이전하는 것은 객관적 상황의 중대한 변화에 해당되는 것으로 기업의 퇴사사유는 정당한 것이다. 기업이 법적 규정에 따라 근무시간 1년 기준에 1개월 급여의 경제보상금을 지급하였기 때문에 경제보상금 지급도 적법하다.

하지만 퇴사 절차에 있어 사전 30일 전에 통보를 하였으나 직원과의 노동계약 변경 관련 협상을 하지 아니하였으므로 그 절차가 법에 위배되는 것이다.

노동중재결과 중재청에서 기업의 퇴사절차가 타당치 못하므로 해고통지가 무효라는 판정을 내렸고 노동계약 잔여기간의 급여를 지급해야 한다고 하였다.

위 사례에서 직원의 노동계약 잔여근무기간내의 급여는 기업의 과실로 직원을 정리하고 하였기 때문에 현재 직원이 노동계약 계속 이행을 요구하지 않는 상황에서 노동관계법의 규정에 따라 잔여계약기간내의 급여를 추가해야 한다.

위 사례와 같이 기업에서 객관적 상황의 중대한 변화로 직원을 정리하고 할 때 그 법정 절차를 꼭 지켜야 한다는 점에 대하여 각별한 주의를 하여야 한다.

★ 유의사항 :

- 기업이 객관적 상황의 중대한 변화로 정리하고 할 때 우선 직원과 노동계약 변경에 대하여 합의를 진행하여야 하고 만일 합의를 이루지 못하면 반드시 30일 전에 서면통지를 해서 노동자에게 해고사항을 고지하여야 하며 경제보상금을 지급하여야 함.
- 기업이 30일 전에 서면통지를 하지 아니하고 1개월의 임금을 추가 지급한 후 노동계약을 해제할 수 있음. 하지만 1개월의 임금만 주고 노동계약을 바로 해제할 수 있는 것이 아니라 노동계약법 제46조에 따라 경제보상금도 추가 지급하여야 함.

☞ 노동계약 해제의 법정사유

【사례】

A직원은 모 기업에서 11년을 근무하였는데, 2008년 6월에 기업에서 구두로 노동관계 해제를 통보받았다. A직원은 이에 불복하여 노동중재를 신청했고, 중재위는 기업측에 A직원과 무고정기한노동계약을 체결토록 판결했다. 무고정계약 체결 후 A직원은 정년퇴직 때까지 고용이 보장된 “철밥통”을 획득한 셈이라고 기뻐했다. 하지만 그러던 어느 날 회사에 승인을 받지 않고 고향에 친척을 방문하러 가면서 연속 15일 동안 소식이 없었다. 회사측에서는 무단결근15일 경과로 회사규칙을 엄중위반 하였다는 이유로서 그 직원에게 해고통지를 보냈다.

【해설】

무고정계약을 체결했다고 해서, 정년퇴직 시까지 고용이 보장된 것은 아니다. 비록, 까다로운 법적 요건의 충족이 전제가 되긴 하지만 일정 법정 사유에 해당하는 경우, 즉 회사의 규칙제도를 엄중 위반하는 경우 고용단위는 무고정노동계약이라 할지라도 중도 해제가 가능하다.

【사례】

B직원은 기업 규율위반으로 징계해고를 당한 후 노동중재를 신청했다. 누가 보더라도 명백한 규율위반 행위를 범했음에도 불구하고 기업에서 패소했다. 인사담당자의 부주의로 규율위반 행위에 대한 충분한 법적 증거를 수집하지 못하였고, 해고 시 사전통지 절차를 취하지 않았으며, 취업규칙도 수정 후 사내 공시를 하지 않았기 때문이다.

【해설】

징계해고시는 취업규칙상 해고의 근거조항 제시, 취업규칙의 합법적 제정에 대한 증거, 규율위반의 법률적 증거 수집, 공회에 사전 통지, 노동계약해제통지서의 본인 송달 증빙 등 제반 법적 요건을 충족해야 노동분쟁 발생시 승소가 가능하다는 점에 유의해야 한다.

★ 유의사항 :

- 법정 해제사유를 근거로 해고하기 위해서는 취업규칙의 완비, 법률적 증거의 확보, 법적 절차의 준수, 입증 책임 등 까다로운 법정 요구가 충족되어야 하며, 만일 이로 인해 노동쟁의가 발생하여 패소할 경우에 기업 측은 막대한 경제배상금(경제보상금의 2배) 및 소송기간 중 연체임금 부담을 지게 된다는 점에 유의해야 함.

★ 노동계약 법적 해제사유 :

중국 노동계약법실시조례(19조)에 따라 고용단위는 중국 노동계약법에 규정된 노동계약의 해제 조건과 절차에 따라 노동자와 고정기한노동계약, 무고정기한노동계약 및 일정업무 임무 완성기한 노동계약을 해제할 수 있다.

- (1) 고용단위와 노동자가 협의를 통해 합의하는 경우
- (2) 노동자가 시용기간내 채용조건에 부합하지 않음이 증명된 경우
- (3) 노동자가 고용단위의 규칙제도를 중대하게 위반한 경우
- (4) 노동자가 중대한 업무과실, 사리도모로 고용단위에게 중대한 손해를 입혔을 경우

- (5) 노동자가 동시에 다른 고용단위와 노동관계를 수립하여 당해 단위의 업무임무 완료에 중대한 영향을 초래하거나, 혹은 고용단위의 지적에도 불구하고 시정을 거절하는 경우
- (6) 노동자가 기만, 협박의 수단에 의거, 혹은 사람의 위급한 처지를 이용하여 고용단위로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황에서 계약을 체결토록 하거나, 혹은 노동계약을 변경시킨 경우
- (7) 노동자가 법에 의거 형사책임을 추궁당한 경우
- (8) 노동자가 병이 나거나 혹은 업무 외 원인으로 인해 부상당하여, 소정의 의료기간 만료 후에 원래 업무에 종사할 수 없고, 또한 고용단위가 별도로 수배한 업무에도 종사할 수 없는 경우
- (9) 노동자가 업무를 감당할 수 없고, 연수훈련 혹은 업무직위의 조정을 했음에도 여전히 업무를 감당할 수 없는 경우
- (10) 노동계약 체결 시 근거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생해 원 노동계약을 이행할 수 없게 된 상황에서, 고용단위와 노동자가 협의를 했음에도 노동계약의 내용변경에 대해 합의에 달할 수 없는 경우
- (11) 회사가 기업파산법의 규정에 근거하여 갱생(重整)을 행하는 경우
- (12) 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우
- (13) 기업의 생산전환, 중대한 기술혁신 혹은 경영방식의 조정에 따라 노동계약의 변경을 거친 후에도 여전히 인력감원이 필요한 경우
- (14) 노동계약체결 시 근거로 했던 기타 객관적인 경제상황에 중대한 변화가 발생함에 따라 노동계약을 이행할 방법이 없게 된 경우

☒ 노동계약시 “종료조건”의 약정 금지

■ 사례 ■

A직원은 최근 모 기업에 판매원으로 취직했다. 그런데, 노동계약서 중에 한 조항이 마음에 걸렸다. “만일 판매부진으로 재고가 쌓일 경우, 기업은 어떤 판매원이든 간에 노동계약을 종료할 권리를保有한다.” 다른 10여 명의 판매원들도 모두 이와 같이 노동계약을 체결한 것을 보고, A직원은 기업에 감히 이의를 제기할 수 없었다.

■ 해설 ■

노동계약법에 규정된 법정 종료사유를 제외하고, 사측이 노동계약서에 임의적으로 명시한 기업 상황에 따른 종료조건 조항은 법적으로 무효이다.

★ 유의사항 :

- 노동계약의 종료는 노동계약법 제44조에 규정된 법정 사유 발생시만 가능하며, 이는 노사 쌍방이 협의를 통해 약정할 수 있는 대상이 아님. 따라서 임의 해고를 목적으로 노동계약 체결 시 “노동계약의 종료조건”을 약정하는 행위는 법적으로 불허됨.

III. 시사점

중국 진출기업 노사관리 유의사항

- 2008년 새롭게 대두된 글로벌 경제위기 이후 중국에 진출해 있는 우리 중소기업들이 많은 어려움에 봉착해 있음. 그 주요요인으로는 중국 노동자들의 높아진 임금수준과 자재난, 유가 급등, 노동자들의 권익의식 향상, 노동자 처우 개선 및 복지 향상을 위한 중국의 노동관련법 개정 등이 작용했다는 점을 간과할 수는 없는 것임. 중국에 진출하는 한국기업들은 ‘노무관리시스템(노동계약, 종업원취업규칙 등)’을 구축하는 경우에 중국의 현행 법규인 노동법 및 노동계약법을 충실히 준수해야 할 것임. 특히 노동 및 사회보장제도에 관련한 법규와 행정절차 등을 사전에 숙지하고 각종 규칙을 명확히 하여 노무관리상의 문제점과 리스크를 해결해야 할 것임.

| 작 성 자 |

김 영 규 변호사(법무법인 총정)

Global Investment Report 제 09-4 호

중국 진출기업 노사관리 유의사항

발 행 일 : 2009년 12월

발 행 인 : 조환익

편 집 인 : 임성영

발 행 처 : KOTRA 해외진출지원센터

서울시 서초구 현릉로 13 KOTRA 1층

TEL. 02)3460-7470

인 쇄 처 : 화신문화(주)

TEL. 02)2277-0624



Copyright © 2008 by KOTRA All rights reserved.

이 책의 저작권은 KOTRA에 있습니다.
저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로
무단전재와 무단복제를 금합니다.



