

상장사 · 중소기업의 투명한 회계 · 적법 세금 · 성공 경영 정보



# 안세회계법인 재경저널



## 공인회계사 조세 저널

eAnSe.com

온라인 30분내 Q&A 문서답변과 방송

중기업  
경영관리  
외주화

2021/ 10/ 13 통권 1540호

CEO · CFO · COO · 회계책임자 · 조세전문가 · 재정실무자 · 총무담당자 · 모든 관리자용 **名品** 주간지

### CEO 에세이 - 이해악원장

기업의 삼권분립(三權分立)과 실상

### 근로시간 제도의 이해

### 경영관리임직원 재경컨설팅 제안

#### ■ 박윤중 회계사 :

금융감독원이 제시하는 상장회사 회계부정 예방을 위한 checklist 10가지와 세금문제

### CFO · 외계실무자 · 조세전문가 정보

- 임직원의 지방출장비는 적격증빙 입수하여야 법인 비용으로 인정됨
- 부모찬스를 이용한 고액재산 편법취득 연소자 등 446명 세무조사
- 근로시간 제도의 이해
- 근로기준법 시행령, 임금채권보장법 시행령 등 국무회의 심의·의결

### CMO · 마케팅 Tax consulting 섹션

- 최저한세가 적용되는 공제·감면과 적용되지 않는 감면이 동시에 해당되는 경우 최저한세 적용 감면을 먼저 적용함 (p.13)

### 전직원 회람 공지 MEMO+경영관리자의 재무의사결정과 稅計·經營戰略

#### < 청년창업이 중장년 창업보다 더 유리해지는 이유와 현상 10가지 >

개념, 구분	청년창업 (취업보다는 창업 도전)	중년 · 장년 창업 (직장취업 성향)
기업고용관행	내부종속직원보다 외부 독립사업용 역 공급 (단기능 정보업무로 외주화 쉬움)	기업 고위층 : 다기능 업무로 외주화 어려움
독립창업방법	1인 나홀로 재택 창업, 원격서비스	장소 지향적 근접업무 경험
업무제공고객	1인 다수의 온라인 부분 서비스 이용 자 고객	1회사에 종속 full time 고용
취업, 채용환경	극도로 열악(AI, SW, 로봇, 센서 등)	회사, 사회의 기득권층으로 존재
업무수행방법	동시 다발적 여러 업무수행(multi tasking)	한가지 업무에 집중, 습성
가정환경	맞벌이, 각자 가사노동 공동 수행	외벌이 다수, 가사노동 전업
임금, 급여 등	시간급, 부분근무, 재택, 복수직장 겸임 · 겸직 등	월급제, 전업근무, 1직장 출근
온라인 거래	컴퓨터, 스마트폰, 온라인 SNS, SW 위주	제조, 생산, 설비투자 offline 위주
장소의 필요성	가상공간 활용, 물적장소 불필요, 원격조정	실제 업무장소 필요 등
코로나 팬데믹	비대면서비스 제공 중심	대면서비스, 입지, 장소사업 위주

(안세회계법인 세무자문본부 제공)

안세회계법인  
02-829-7557

회계 · 경리 · 세무 · 재무 · 인사 · 노무 · 총무 · 법무 · 기획 · 재경(AnSe consulting)  
경영관리 · 총무 outsourcing + secretarial 서비스 + 중소기업창업 · 보육 · 지원센터

안건조세정보  
02-829-7575

# 주안세 회계법인 재경저널

통권 1540 호 / 주간 41호

2021. 10. 13. (수)

· 발 행 인 : 이 윤 연  
· 제 작 : (주) 안건조세정보  
· 대표전화 : (02) 829-7575  
FAX : (02) 718-8565

## 목 차

### ♣ 회원가입 문의 안내

· 서울·수도권·경기·인천  
전화: (02) 829-7575  
팩스: (02) 718-8565  
· 부산·경남  
전화: (051) 642-3988  
팩스: (051) 642-3989  
· 대구·경북  
전화: (053) 654-9761  
팩스: (053) 627-1630  
· 대전·충청  
전화: (010) 3409-2427  
팩스: (042) 526-1686  
· 수원·안산  
전화: (010) 5255-6116

♣ 매월 구독·자문료 5만원  
온라인 입금계좌  
· 우리은행  
594-198993-13-001

정회원(주간+월간 등)  
월 구독료  
5만원

### eAnSe.com의 차별화 특장

- ① 오늘 30분내 Q&A 전송
- ② 핵심내용 영문번역
- ③ 재경전반 동영상강의
- ④ 즉답(010-2672-2250)
- ⑤ 온라인 세무상담실
- ⑥ 모든 정보 통합검색
- ⑦ 마케팅 세무회계전략
- ⑧ CEO·CFO 경영에세이
- ⑨ 전담회계사 파견지원
- ⑩ 세무·회계·재경교론
- ⑪ 최고경영자의 세금전략

본지는 한국간행물 윤리위원회의  
윤리강령 및 실천요강을 준수합니다.

최고경영자 재정전략	청년창업이 중장년 창업보다 더 유리해지는 이유와 현상 10가지	표지
긴 급 시 사 해 설	금융감독원이 제시하는 상장회사 회계부정 예방을 위한 checklist 10가지와 세금문제	2
C E O 에 세 이	기업의 삼권분립(三權分立)과 실상	4
세 무 · 회 계 상 담 자 문 (남들은 무슨 고민할까?)	- 법인간 공동사업 관련 - 전기오류수정손실 처리 - 지방세 특별징수분 근무지역별 납부 문의 - 매출 취소 문의 - 산업재해보험료 계산서발행 가능여부	6 7
눈 에 맞 는 절 세 미 인	임직원의 지방출장비는 적격증빙 입수하여야 법인비용으로 인정됨	8
매 일 절 세 재 무 요 점	- 2020년 법인세 신고 중소기업 세액감면 현황 - 2010년 이후 소득세율 및 과표구간	10 11
직 장 인 Survival	변치 않는 성공 키워드 5가지	12
최 신 판 례 예 규 (이런저런 유권해석)	- 출국하는 거주자가 출국일 당시 국외전출세 과세대상 비상장주식의 시가를 평가하는 경우, 해당 비상장주식 발행법인의 순자산가치를 계산함에 있어 해당 비상장법인이 보유하는 상장주식은 출국일이 속하는 사업연도의 직전 사업연도 종료일 현재 해당 비상장법인의 장부가액으로 하는 것임 (서면법령재산-4367, 2021.03.10) - 사업자가 장애인용 보청기를 공급할 때 그 대가가 보청기 가격에 포함되는 초기 적합관리 용역의 공급은 '부가가치세법제14조제1항에 따라 영세율이 적용되고, 사후관리 시 제공하는 후기 적합관리 용역의 공급은 보청기의 공급과는 별도의 독립된 거래로 보아 영세율이 적용되지 않는 것임 (서면법령부가-4909, 2021.03.02)	13 14
세 정 뉴 스 와 해 설	투자 임금 상생협력보다 세금이 싸다...사내유보금 세금 1조원	15
마케팅 Tax consulting	최저한세가 적용되는 공제·감면과 적용되지 않는 감면이 동시에 해당되는 경우 최저한세 적용 감면을 먼저 적용함	13
세 무 정 보	- 부모찬스를 이용한 고액재산 편법취득 연소자 등 446명 세무조사	16
노 무 정 보	- 근로시간 제도의 이해 - 근로기준법 시행령, 임금채권보장법 시행령 등 국무회의 심의·의결	27 45
세 무 환 율 정 보	부가세 영세율 과표확정 및 회계반영시 외화외상매출금 평가의 기준·재정환율	44

# 금융감독원이 제시하는 상장회사 회계부정 예방을 위한 checklist 10가지와 세금문제



박윤중 공인회계사 (안세회계법인 대표이사)

- (전)한국외대 경영대학 겸임교수, (전)국민대 경영대 겸임교수
- 공인회계사 · 경영학박사(마케팅조세전략, 회계경영학원론)
- 서울대학교 경영학과와 서울대 경영대학원 졸업
- 다수우량기업 회계 · 세무고문(SK증권, 지오다노, 동서그룹 등)

가업승계 · 증여 · 상속자문  
기업경영권 양도 컨설팅  
(829-7575)

회계부정사례		분식회계현황과 재무제표 반영	세금문제와 효과
매출부분	① 실적 부풀리기	충판회사나 차명회사에 대량판매 반영 → 매출 허위계상 관련 매출채권은 회수불능	• 과잉매출세금계산서 관련가산세 • 상대방은 매입세액불공제, 원가부인되고 상여처분
	② 허위매출계상	관리종목 지정 회피 위해 본사소속직원을 자회사로 이전, 별도법인 설립, 적자모면	허위매출에 대응하는 원가 · 인건비용 손금부인
	③ 매출과 매입 이중반영	과다매출 · 매입 반영으로 실적 부풀리기	관련 대응원가인 매입원재료 등은 손금부인
자산	④ 매출채권 과다반영	내부 임직원의 회사 자금흐름을 매출채권에 계상	해당 임직원의 상여소득처분 세금추징
	⑤ 특수관계자 대여금	경영진의 부당인출자금계상, 특수관계자 대여	대표자 상여처분으로 소득세 추징

자 산	⑥ 유형자산 과다반영	유상증자 대금의 2배 넘는 건축물 고가 매입	고가해당차액은 대표자 상 여처분됨
	⑦ 선급금 과다계상	가계정인 전도금 지급 후, 선급금 대체장기반영	해당 임직원의 상여처분 소 득세 추정
부 채	⑧ 파생금융부채	전환사채, 풋옵션 등 부채반 영 누락	부채 조달 후 미반영 유용금 액을 소득처리함
특 수 관 계 자	⑨ 종속회사 손익 조절	해외 자회사의 매출과소반 영, 원가과대계상	통합연결이익누락 · 결손반 영으로 익금산입 법인세 과 세
	⑩ 해외기업 누락	해외 종속회사 거래 은닉 : 중간 제3자 개입	특수관계기업 손익누락 → 익금산입



# 기업의 삼권분립(三權分立)과 실상



이해익 원장 : 리즈경영컨설팅 대표컨설턴트·CEO칼럼니스트

- 한국CEO연구 포럼 연구위원장, 머니투데이에 CEO 에세이 연재
- (전)진로그룹 이사·캠브리지총괄전무, 한국능률협회 교수요원
- 경실련 경제정의연구소 기업평가위원장으로 활동
- (겸임)한국팔기회고문, 한국표준협회 경영고문, 최고경영자 과정 출강
- 서울상대졸업 011-241-8558, haeikrhee@hotmail.com

올바른 전문경영인 문화를 만들어가기 위해서는 유능한 전문경영인들을 사회가 격려해 주어야 한다. 그들의 자생과 성장을 돕기 위해서 사회적 의식과 관행의 변화와 제도적 혁신도 필요하다.

다시 말하면 도덕적 해이를 억제할 수 있고, 시장이 원활히 작동되면서 명실공히 기업의 지배구조 개선이 이루어질 수 있는 제도적 변화가 요구된다. 이를 위해 다음 두 가지가 선행되어야 한다.

## ◆ 경영외적 환경의 개선

이를 위해서는 사회 전반의 투명성제고가 첫째이며, 공정한 게임의 법칙이 적용되는 사회 환경조성이 둘째다. 그래야 '시장'이 형성되고 기업의 내재가치가 시장에 그대로 반영된다. 그런데 우리 사회는 불투명한 구석이 상당히 많다. 불투명은 부패와 접목되어 있다. 기업은 사회 속에 존재하므로 기업이 독불장군처럼 부패사슬의 일원이 되지 않기란 매우 힘들다. 따라서 부패비용을 조성해야 되고 기업조직내에서도 신뢰보다는 불신이 조장되기 쉽다.

한편 현재 우리 사회는 공정한 게임의 법칙이 설 자리가 웅색하다. 창업자의 2세, 3세의 부당한 승계를 전문경영인 중에 누구는 도와야 한다. 그러니 능력보다는 부당승계 공범의 일원이나 아니냐에 따라 발탁의 기회가 좌우되는 세상이다. 정치계, 학계, 종교계 등도 반성할 점이 많다.

## ◆ 경영 내적 문제의 개선

첫째, '기업의 삼권'이 '명백히 분립'되어야 한다. 기업의 삼권이란 소유권과 경영권과 감독권이다. 지금까지 기업의 지배구조와 투명성, 견제 등이 화두가 되어왔다. 그래서 사외이사제도 등이 끼어 들었다. 이사회도 대주주(=총수오너)의 수족이고 또 사외이사도 포장술

에 지나지 않는다. 내부 상임 및 비상임감사도 들러리일 뿐이다. 더더욱 놀라운 일은 외부감사기관인 CPA도 장님 내지는 형식요건을 갖추는 도구로 전락된 것이 오늘의 현실이다.

회계담당 전문경영인이 총수 오너를 독대한다. "회장님, 올해 당기 순이익을 얼마로 할까요?" 회장의 구두지침(결코 문서로 하지 않는 치밀한 영리함이 있다.)에 따라 재무제표를 창작(?)해 내는 게 보통이다. 이를 외부감사하는 기관인 CPA법인도 뻔히 눈치채고 있다. 하지만 시시비비를 따지고 토를 달 형편이 아니다. 그러다가는 경쟁CPA법인에게 고객회사만 빼앗길 뿐이다. CPA를 해당기업이 마음대로 선정한다는 데 문제가 있는 것이다.

여러 사정을 고려할 때 기업의 삼권이 '명백히' 분립되기 위해서는 우선 외부감사 기관인 CPA법인의 선정권이 기업으로부터 채권기관으로 옮겨져야 한다. 이 때 조건이 있다. 금융기관도 환골탈태하지 않으면 안 된다. 관치금융은 물론 권치금융(權治金融, 권력의 압력에 의한 대출 등) 등이 사라지는 것이 급선무다.

금융권자체도 피나는 노력을 하여야 한다. 현재와 같이 주총에서 외부감사인 CPA법인을 선임하는 것은 눈 가리고 아웅하는 식이다. 실질적으로 집행권을 움켜쥔 대주주중심으로 선정되는 셈이다. 대주주와 한통속인 감사와 사외이사가 요식행위만을 치루어내며 CPA를 선임한다. 채권단인 금융권과 소액주주들의 대표단이 결합하여 '감사인 선임위원회'를 구성하고 외부감사인 CPA법인을 선임하여야 한다. 상임 또는 비상임감사 역시 '감사인 선임위원회'에서 선임하여야 한다.

이때 주의할 것은 퇴임 금융권 및 관료 등을 제외하는 등 채권단의 자리 이권화를 제도적으로 막아야 함은 물론이다. 그리고 정당한 대가를 지급하고 밀착감사를 하도록 한다. 그 대신 CPA법인의 실수는 선진국처럼 거의 재기가 어려울 정도로 법인과 담당CPA 개인에게 심각한 타격이 되도록 해야 한다. 이상에 언급한 소유와 경영, 그리고 감독권이 제각각 역할을 다할 때 경영의 권한과 책임도 보다 명백히 되는데 기여하는 바 클 것이다.

둘째, 자본과 경영을 독식하고 그것도 부족하여 세습하는 관행을 적극 극복해야 한다. 자본주의를 표방하는 사회이므로 자본의 상속은 막을 수 없다. 다만, 자본의 상속도 정당한 세금을 낸 후 정당성을 보장받는 일이다.

아마추어 세습경영자가 상속받은 황태자처럼 신하의 충성심만으로 경영할 수 없다. 자본의 상속자들은 전문성을 구축하기 위해 오랜 세월 피나는 노력과 검증받은 전문경영인들의 일을 빼지 말고 그들이 창조적 능력을 꽃피우는 기회를 주어야 한다. 자본의 상속자들은 가진 자답게 이 나라의 고급 문화창달에 힘써야 한다. 사회적 역할 분담이기도 하다.

셋째, 전문경영인의 권한과 책임, 상과 벌 그리고 보상이 뚜렷해야 한다. 당연한 말이 지켜지지 않은 30-40년의 과거 기업 역사이기에 생소한 말처럼 들릴 정도다. 임기보장도 또 중요사항이다. 선장과 같은 권한과 책임, 적절한 임기, 그리고 만선의 기쁨을 나눌 수 있는 상과 벌이 공정하고 명쾌해야 한다.

## 법인간 공동사업 관련

Q

다음의 사항을 질문드립니다.

1. 법인간 공동사업을 하려는 경우 공동사업장을 개인사업자로 등록할 수 있는건가요?  
개인사업자로 등록을 한다면 대표자의 명의는 어떻게 되는것인가요?
2. 법인사업자로 등록을 하는 경우와의 차이점을 알고싶습니다.

A

개인사업자는 개인이 사업의 주체이므로, 법인간 공동사업을 하여 새로운 사업을 영위하려는 경우는 사업의 주체가 2이상의 각 법인이므로, 당연히 법인사업장으로 등록하여야 합니다.

## 전기오류수정손실 처리

Q

질문(1)

- 가. 16기 말에 선수수익으로 인식했어야 하나, 전액 16기 수익으로 인식함.
- 나. 21기에 문제를 인식하고, 남은 수익 인식기간 만큼의 수익을 선수수익으로 수정하는 분개를 하고자 함.
- 다. 16기 말에 수익으로 인식한 총 액을 100원이라 하고, 1년에 10원씩 수익인식하는 건 이라면, 21기 수정분개 시 중대한 오류라고 가정할 때, 올바르게 회계처리 했으면 17~20기에 기간수익을 인식하여 이월이익잉여금에 반영되었을 것이므로, 해당기간 미처리된 수익인식금액은 제외하고 21기 당기와 이후 금액만 아래와 같이 분개하면 되는지 궁금합니다.

이월이익잉여금 60원 / 수익 10원

/ 선수수익 50원

질문 2) 중대한 오류이면, 이월이익잉여금으로 처리하고, 중대하지 않을 경우 전기오류수정손실로 처리하는 걸로 아는데, 여기서 중대한 오류라는 것은 어떤 것을 말하는 것인지 궁금합니다. 예를들어 금액의 기준인지, 아니면 손익의 영향을 주는 것인지 등

A

1. 비교식 재무제표를 작성하는 경우 중대한 오류의 영향을 받는 회계기간의 재무제표를 재작성하여야 합니다.
2. 중대한 오류는 재무제표의 신뢰성을 심각하게 손상시킬수 있는 오류로 기업회계기준에는 금액기준 등이 있지는 않으며, 법인이 자체적으로 판단하여야 하며 중대한 오류로 판단한 사유도 주석으로 기재하여야 합니다.

### 지방세 특별징수분 근무지역별 납부 문의

- Q** 현재 사업장이 임차한 건물에서 근로자 1명이 근무중입니다.  
해당 경우 국세는 본점에서 납부하되 지방소득세(특별징수분)는 본점 관할 구청에 납부를 하면 되는 건지,  
실제 근무하는 지역(임차한건물)의 관할 구청에 납부를 해야 하는지 답변 부탁드립니다.
- A** 소득세원천징수의무자는 지방소득세 특별징수의무자이므로 특별징수의무자의 관할 지자체에 납부하면 됩니다.

### 매출 취소 문의

- Q** 당사는 A사로 매출했던 아이템을 20년 11월, 21년 3월에 돌려받았고, 당시 수입세금계산서가 발행되었습니다.  
현재까지 대금은 받지 않고 미수채권으로 남아있는 상태이며, 매출 취소 회계처리 및 부가세 신고에 반영하지 않은 상태인데, 6월에 매출 취소한다면 어떠한 가산세가 발생되는지 문의드립니다.
- A** 실제로 매출취소가 된 거래에 대해 매출취소 회계반영한다고 가산세가 발생하는 것은 아닙니다. 부가가치세 신고반영분도 수정하여 신고하면 되며, 역시 가산세 적용되지 않습니다.

### 산업재해보험료 계산서발행 가능여부

- Q** 당사는 건설회사로서 A업체와 당사와 건축공사 계약이 체결되었습니다. 이번에 A업체에서 건설공사중인 공사에 지진태풍홍수등에 관한 보험가입을 권유하여 가입하게 되었습니다.  
이럴 경우 A업체에 당사가 가입한 보험에 대해서 청구하고자 하는데  
질문1. 청구하기 위한 세금계산서 발급이 가능한지 문의 드립니다.  
질문2. 세금계산서 발급이 불가능하다면 어떠한 형식으로 청구가 가능한지요?
- A** A업체의 권유로 보험에 가입하였으므로 해당 보험료를 귀사가 우선 납부후 A업체에 청구하는 경우라면 세금계산서 발급대상이 아니고 입금증 주고 받으면 됩니다.



## 임직원의 지방출장비는 적격증빙 입수하여야 법인비용으로 인정됨

상담실 백종훈 차장

임직원이 업무와 관련되어 해외출장이나 지방출장을 가서 지출하는 버스요금·택시요금·기차요금·항공료 등의 교통비와 출장지에서의 식대·숙박비 등은 여비교통비 계정에 반영하여 법인이 비용으로 처리함이 일반적이다.

하지만 출장관련 비용을 여비교통비가 아닌 출장업무를 수행한 해당 임직원의 실비변상적 급여에 포함시켜 비과세 소득으로 처리하기도 하는데, 각각의 세무회계처리 방법에 대해 간략히 살펴보기로 한다.

### 출장관련 비용을 여비교통비로 반영하여 법인의 비용으로 처리함

법인이 업무와 관련하여 지출하는 비용 중 3만원을 초과하는 금액은 계산서·세금계산서·신용카드전표·현금영수증 등의 법정증빙서류를 수취하여야 하므로, 회사의 임직원에게 지급되는 출장비를 '여비교통비'라는 계정에 반영하여 법인의 비용으로 처리하려면 반드시 세법에서 규정하고 있는 법정증빙영수증을 수취하여야 한다.

물론 법정증빙영수증을 수취하지 못했어도 법인의 비용으로 처리할 수는 있지만 지출증빙불비가산세를 부담하게 되므로 회사의 입장에서는 불필요한 불이익을 받게 된다.

따라서 출장기간 동안 교통비·숙박비·식대 등에 지출하는 금액에 대해서는 법정증빙영수증을 수취하는 것이 정상적인 법인의 비용으로 반영하면서 불이익도 없애는 방법이다.

#### ♣ 법인46012-3088, 1996.11.6

법인이 임직원에게 지급하는 여비는 당해 법인의 업무수행상 통상 필요하다고 인정되는 부분의 금액에 한하여 사용처별로 거래증빙과 객관적인 자료를 첨부하여야만 손금산입 가능하며, 증빙서류의 첨부이 불가능한 경우는 사회통념상 부득이하다고 인정되는 범위 내의 금액과 내부통제기능을 감안하여 인정할 수 있는 범위 내의 지급은 손비로 인정되는 것이나, 이에 해당하는지의 여부는 합리적인 기준에 의거 회사의 규모, 출장목적, 업무수행 여부 및 정도에 따라 사실판단할 사항임.

## 출장비를 실비변상적인 급여로 처리해도 됨

출장비를 법인의 '여비교통비'로 처리하는 방법 이외에도 해당 임직원의 실비변상적 급여로 처리하는 방법도 있다.

소득세법 시행령 제12조제3호는 사내의 여비지급규정에 따라 지급하는 실비변상정도의 출장비는 비과세 소득에 해당한다고 규정하고 있는데, 이 규정에 따라 임직원에게 지급하는 출장비를 해당 임직원의 비과세 소득에 반영하여 처리하면 되는 것이다.

물론 임직원에게 지급한 출장비 전액에 대해 비과세가 적용되는 것은 아니며, 출장지·출장기간 등을 감안하여 사내의 여비지급규정에 의해 실제 소요되는 비용을 충당할 정도의 범위내에서만 비과세가 인정되며, 이를 초과하는 과다한 출장비는 해당 임직원의 근로소득으로 반영하여야 한다.

### ❶ 소득세법 시행령 제12조 (실비변상적 급여의 범위)

법 제12조제4호 아목에서 "대통령령이 정하는 실비변상적인 성질의 급여"라 함은 다음 각 호의 것을 말한다.

3. 일직료·숙직료 또는 여비로서 실비변상정도의 금액(종업원의 소유차량을 종업원이 직접 운전하여 사용자의 업무수행에 이용하고 시내출장 등에 소요된 실제여비를 받는 대신에 그 소요경비를 당해 사업체의 규칙 등에 의하여 정하여진 지급기준에 따라 받는 금액 중 월 20만원이내의 금액을 포함한다)

### ♣ 법인46013-2370, 1998.8.22

회사의 여비지급규정에 따라 지급받는 출장비는 출장목적·출장지·출장기간 등을 감안하여 실제 소요되는 비용을 충당할 정도의 범위 내에서는「소득세법 시행령」제12조 제3호 규정의 실비변상적인 성질의 급여에 해당되는 것임

또한 비과세 대상인 자가운전보조금 20만원을 매월 지급받고 있는 경우라도 시외출장에 따른 출장비를 별도로 지급받는 경우에도 해당 출장비가 실제 소요된 비용을 충당하는 정도의 금액이라면 역시 비과세가 적용된다.

### ♣ 서일-1016, 2005.08.29

비과세대상 자가운전보조금을 지급받고 있는 종업원이 본인이 소유하고 있는 차량을 이용하여 시외출장에 사용하거나 시외출장에 대중교통을 이용하고 동 출장에 실제 소요된 유류비·통행료 등과 교통비를 사용주로부터 지급받는 금액 중 실비변상정도의 금액은 소득세법 시행령 제12조제3호의 규정에 의하여 비과세하는 것임.

- 안건조세총서, 기업경영회계·세무, 법인세법상세해설서  
- 경제신문자료와 공공기관발표자료 등



### 2020년 법인세 신고 중소기업 세액감면 현황

구 분	신고 법인 수	금액	점유율(금액)
합계	234,970개	1조3,33억	100.0%
중소기업에 대한 특별 세액감면	218,488개	9,879억원	74.1%
창업 중소기업에 대한 세액감면	7,454개	1,067억원	8.0%
창업 벤처중소기업의 세액감면	2,068개	874억원	6.5%
기타	6,960개	1,512억원	11.4%



### 벤처기업의 스톡옵션 세제혜택 대폭 확대

- 비과세 혜택

연 3,000만원 한도로 행사이익 비과세

- 납부특례

연 3,000만원 한도를 초과하는 행사이익에 대한 소득세를 5년간 분할납부

- 과세특례

연 3000만원 한도를 초과하는 행사이익에 대한 소득세를 행사 당시에 납부하지 않고 양도하는 시점에 양도소득세로 납부



## 2010년 이후 소득세율 및 과표구간

과세기간		2010~ 2011	2012~ 2013	2014~ 2015	2017	2018~	개정안
과 표 구 간	1200만원 이하	6%	6%	6%	6%	6%	6%
	1200~ 4600만원	15%	15%	15%	15%	15%	15%
	4600~8800만원	24%	24%	24%	24%	24%	24%
	8800만원~1.5억원	35%	35%	35%	35%	35%	35%
	1.5~3억원			38%	38%	38%	38%
				(+3%p)			
	3~5억원		38%	38%	40%	40%	
			(+3%p)		(+2%p)		
	5~10억원				40%	42%	42%
	10억원 초과				(+2%p)	(+2%p)	45%
					(+3%p)		



## 절세 혜택을 누릴 수 있는 금융상품

구분	상품
비과세 혜택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비과세종합저축</li> <li>• 브라질 국채</li> <li>• 개인종합자산관리계좌(ISA)</li> </ul>
소득공제 혜택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 코스닥 벤처 펀드</li> </ul>
세액공제 혜택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인형 퇴직연금(IRP)</li> <li>• 연금저축계좌</li> </ul>
분리과세 혜택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 리츠(TEITs)</li> <li>• 뉴딜 인프라 펀드</li> </ul>



## 변치 않는 성공 키워드 5가지

1. 자기 변화를 위해 실천하라.

자기 변화에 적극적인 사람은 사회에서 인정받고 성공할 확률도 높다.

자기 변화를 위해서는 반드시 실천하라.

2. 자기만의 비전을 가져라.

비전(Vision)이란 높고 올바른 꿈을 말하며, 원대한 목표이다.

비전을 실현하기 위해서는 지식, 기술, 신용, 건강, 의지 등 여러가지 힘이 있어야한다.

3. 자신감을 가져라.

자신을 존중하는 마음과 자신감을 가지고 목표를 향해 최선을 다하자

최상의 결과가 주어지게 될 것이다.

4. 신념을 가져라.

사람은 무한한 가능성을 지닌 존재이므로 신념으로 무장하면 강해진다.

'나는 할 수 있다. 세상에 안될 일은 없다'는 신념을 가진다면 성공할 수 있다.

5. 긍정적인 사고를 가져라.

긍정적인 사고는 희망에 찬 밝은 미래를 가져다 주며 성공의 길로 인도해준다.

긍정적인 마음은 매일매일 겪는 실패나 패배조차 승리로 전환시키는 힘을 갖는다.

〈쁘노엄빠의 행복일기〉 中

# 최 신 판 례 예 규

출국하는 거주자가 출국일 당시 국외전출세 과세대상 비상장주식의 시가를 평가하는 경우, 해당 비상장주식 발행법인의 순자산가치를 계산함에 있어 해당 비상장법인이 보유하는 상장주식은 출국일이 속하는 사업연도의 직전 사업연도 종료일 현재 해당 비상장법인의 장부가액으로 하는 것임

서면법령재산-4367, 2021.03.10

## ■ 질 의

- (주)□□은 금융업 관련 회사의 지배 및 경영관리 등을 영위하는 비상장법인임
- (주)□□의 '19.12월말 재무상태표상 총자산 \*\*\*억원 중 투자자산인 지분법적용투자주식이 \*\*\*억원으로 91.69%를 차지하고 있으며,
- 신청인은 (주)□□의 지분 40%를 보유하고 있어 해당 법인의 대주주로, 보유 주식에 대한 국외전출세 과세표준 신고 예정

## 질의내용

- 신청인이 보유 중인 비상장법인에 대한 국외전출세 과세표준 계산 시 양도가액인 출국일 당시 시가를 「소득세법」 제99조제1항제4호 및 동법 시행령 제165조제4항에 따른 비상장주식에 대한 기준시가 산정방법으로 평가할 때, 비상장법인이 보유하고 있는 상장주식가액을 순자산가치에 반영하는 방법

## ■ 회 신

귀 서면질의의 경우, 「소득세법」(2020. 12. 29. 법률 제17757호로 개정되기 전의 것) 제118조의9 제1항 각 호의 요건을 모두 갖추어 출국하는 거주자가 「소득세법 시행령」(2021. 2. 17. 대통령령 제31442호로 개정되기 전의 것, 이하 같음) 제178조의9 제2항 제2호 나목에 따라 출국일 당시 국외전출세 과세대상 비상장주식의 시가를 평가하는 경우, 해당 비상장주식 발행법인의 순자산가치를 계산함에 있어 해

당 비상장법인이 보유하는 상장주식은 같은 영 제165조 제4항 제1호 나목에 따라 출국일이 속하는 사업연도의 직전 사업연도 종료일 현재 해당 비상장법인의 장부가액으로 하는 것입니다.

## Marketing Tax consulting

최저한세가 적용되는 공제·감면과 적용되지 않는 감면이 동시에 해당되는 경우 최저한세 적용 감면을 먼저 적용함

「조세특례제한법」제132조 제1항에 따른 최저한세가 적용되는 공제·감면과 최저한세가 적용되지 않는 공제·감면을 동시에 적용하는 경우에는 같은 조 제3항에 따라 최저한세가 적용되는 공제·감면을 먼저 적용하는 것임

서면법인-4041, 2021.03.08

## ■ 질 의

- 질의법인은 '00사업연도 법인세 신고 시 법인세법 제59조 제1항에 따른 공제·감면 순서를 적용하여 공제·감면 신청
- '00.0월 해당관서에서 조세특례제한법 제132조 제3항에 따른 공제·감면 순서를 적용하여 수정신고 안내
  - 공제·감면 순서가 변경됨에 따라 세액공제 관련 농특세 000 원 납부

## 질의내용

- (질의1) 법인세법 제59조 제1항과 조세특례제한법 제132조 제3항 간 우선 적용
- (질의2) 조세특례제한법 제132조 제3항이 우선 적용된다면 기 신청한 세액공제의 신청을 취소할 수 있는지

## ■ 회 신

내국법인이 「조세특례제한법」제132조 제1항에 따

른 최저한세가 적용되는 공제·감면과 최저한세가 적용되지 않는 공제·감면을 동시에 적용하는 경우에는 같은 조 제3항에 따라 최저한세가 적용되는 공제·감면을 먼저 적용하는 것이며, 해당 내국법인이 법인세 신고 시 신청한 공제·감면을 취소하고자 하는 경우에는 「국세기본법」 제45조에 따른 수정신고를 통해 당초 신청한 공제·감면을 취소할 수 있는 것입니다

**사업자가 장애인용 보청기를 공급할 때 그 대가가 보청기 가격에 포함되는 초기 적합관리 영역의 공급은 「부가가치세법」 제14조제1항에 따라 영세율이 적용되고, 사후관리 시 제공하는 후기 적합관리 영역의 공급은 보청기의 공급과는 별도의 독립된 거래로 보아 영세율이 적용되지 않는 것임**

서면법령부가-4909, 2021.03.02

## 질 의

○ 장애인용 보청기 구입 시 제품가격에 포함되어 공급되는 초기 적합관리 영역의 공급과 사후관리 시 제공하는 후기 적합관리 영역의 공급에 대한 부가가치세 영세율 적용 여부

## 회 신

사업자가 「조세특례제한법」 제105조 및 같은 법 시행령 제105조, 같은 법 시행규칙 제47조의4에 열거된 장애인용 보청기를 공급할 때 보청기 가격에 포함되는 초기 적합관리 영역의 공급은 「부가가치세법」 제14조제1항에 따라 영세율 적용대상에 해당하고, 별도 대가를 받고 사후관리 시 제공하는 후기 적합관리 영역의 공급은 보청기의 공급과는 별도의 독립된 거래로 보아 영세율 적용대상에 해당하지 않는 것입니다

**상속개시일을 가격산정기준일로 하고, 감정가액평가서작성일을 평가기간이 경과한 후부터 법정결정기한사이로 하여 2개 감정기관에서 감정평가받은 가액을 평가심의위원회에 회부하는 경우, 평가심의위원회의 심의대상에 해당함**

기준법령재산-4, 2021.02.02

## 질 의

• 납세자가 「상속세 및 증여세법」에 따라 법정신고기한 이내 시가를 확인할 수 없어 기준시가로 신고한 이후 납세자 또는 과세관청이 상속개시일을 가격산정기준일로 하고, 감정가액평가서작성일을 평가기간이 경과한 후부터 법정결정기한 사이로 하여 2개 감정기관에서 감정평가받은 가액을 평가심의위원회에 회부하는 경우

– 평가심의위원회의 심의대상에 해당하는지 여부

〈제1안〉 심의대상에 해당함

〈제2안〉 심의대상에 해당하지 않음

## 회 신

귀 과세기준자문 신청의 경우, 「기획재정부 재산세제과-92, 2021.01.27.」를 참고하시기 바랍니다.

○ **기획재정부 재산세제과-92, 2021.01.27.**

[질의] 납세자가 「상속세 및 증여세법」에 따라 법정신고기한 이내 시가를 확인할 수 없어 기준시가로 신고한 이후 납세자 또는 과세관청이 상속개시일을 가격산정기준일로 하고, 감정가액평가서작성일을 평가기간이 경과한 후부터 법정결정기한 사이로 하여 2개 감정기관에서 감정평가받은 가액을 평가심의위원회에 회부하는 경우, 평가심의위원회의 심의대상에 해당하는지 여부

(제1안) 심의대상에 해당함

(제2안) 심의대상에 해당하지 않음

[회신] 귀 질의의 경우 제1안이 타당합니다.



## 세무·회계·경영(TAM)쟁점뉴스 요약

### 투자 임금 상생협력보다 세금이 싸다... 사내유보금 세금 1조원

대기업의 사내유보금을 시장에 유통시켜 경기 활성화를 유도하는 투자·상생협력촉진세제가 지난해 1조원 넘게 건힌 것으로 확인됐다.

기업의 이익을 투자와 임금 증가, 상생협력 등의 형태로 환류시켜 경제 활성화를 촉진한다는 제도 취지가 무색할 정도다.

국회 기획재정위원회 소속 김주영 의원(더불어민주당, 김포시갑)이 29일 발표한 '최근 5년 투자·상생협력촉진세제 현황'에 따르면, 지난해 미환류소득에 대한 산출세액이 1조658억원에 이른 것으로 확인됐다. 전년 8544억원 대비 2114억원이 늘어난 수치다.

미환류소득에 대한 산출세액은 2016년부터 2020년까지 533억원에서 4279억원, 7191억원, 8544억원으로 증가하더니 지난해는 1조658억원까지 증가한 것이다. 법인수도 조금씩 늘었다.

데이터는 미환류소득에 대한 법인세 신고서를 제출한 법인 기준이며, 초과환류 등의 사유로 산출세액이 없는 법인도 포함돼 있다. 2018년까지 환류대상은 투자·임금증가·상생협력·배당이 2019년부터 배당은 환류대상에서 제외됐다.

김주영 의원은 "기업들이 코로나19 상황에서 투자와 고용에 적극적으로 나설 수 없는 상황임을 감안할 필요가 있다"면서도 "투자·상생협력촉진세제의 취지가 대기업들이 미환류소득을 생산적 투자와 협력기업과 성과를 공유하여 경제 선순환을 유도하는 것으로서 정부가 보다 적극적으로 제도 목적이 달성될 수 있도록 유도할 필요가 있다"고 강조했다.

### 주택세입자 법률지원센터 '세입자114' 공식 오픈

참여연대는 '세계 주거의 날'인 4일 주택세입자 법률지원센터 '세입자114'를 공식 오픈했다.

참여연대에 따르면 세입자114는 주택에 세 들어 사는

이들에게 법률 지원을 제공하는 한편 상담 사례를 바탕으로 정책 개발과 제도 개선을 추진할 계획이다.

센터는 세입자 주거권 보장을 위해 활동해 온 민달팽이 유니온, 참여연대 민생희망본부, 민변 민생경제위원회와 주거운동 관련 개인 회원들이 주축이 돼 세워졌다.

상담을 원하는 세입자는 평일 오전 10시~낮 12시 사이 전화(010-4794-0114)로 변호사의 무료 상담을 받을 수 있다. 현재는 서울 등 수도권 세입자를 중심으로 상담을 제공하지만, 점차 활동 지역을 넓혀갈 예정이라고 센터는 설명했다.

세입자114 이강훈 신임 센터장은 "그간 세입자 당사자 단체들은 있었지만 이들을 지원하고 법률상담을 전문적으로 하는 단체는 많지 않았다"며 "기존 세입자 단체들과 연대해 더 많은 활동을 할 수 있을 것"으로 기대했다.

### 한국거래소 "상장사 기업지배구조보고서 공시...지배구조 개선에 긍정적"

유가증권시장 상장사 175곳의 올해 기업지배구조보고서를 점검한 결과 보고서의 질적 향상과 지배구조 개선에 미치는 긍정적 영향을 확인했다고 한국거래소가 공시했다.

4일 거래소에 따르면 보고서 기재 내용의 충실성을 점수화해 산정한 기재 충실도는 기업지배구조보고서 공시 의무화 첫해인 2019년 54.5%에서 작년 70.2%, 올해 78.8%로 올랐다. 또 기업지배구조 공시 가이드라인 22개 항목의 평균 준수율도 같은 기간 47.9%, 49.6%, 57.8%로 꾸준히 상승했다.

항목별로는 주주 권리 보장과 감시 기능 강화 부문에서 특히 개선 폭이 컸다. 주주 권리 항목을 보면 ▲ 주주총회 4주 전 소집공고(2019년 11.8%→2021년 28.6%) ▲ 주총 집중일 이외 개최(47.2%→63.4%) ▲ 전자투표 실시(24.2%→72.0%), 명문화한 배당정책 수립(25.5%→46.3%) 등의 준수율이 2년 새 높아졌다.

거래소는 "점검 결과를 바탕으로 기업지배구조보고서 공시 우수법인을 선정해 포상할 계획"이라고 밝혔다.



# 부모찬스를 이용한 고액재산 편법취득 연소자 등 446명 세무조사

— 국세청, 2021. 9

## I 착수 배경

- 국세청(청장 김대지)은 사회통합 노력과 공정사회 흐름에 역행하는 고액 자산가의 변칙적 탈루행위 차단을 위해 그 어느 때보다 철저한 검증을 추진해오고 있습니다.
  - 특히, 상대적 박탈감을 유발하는 주택 변칙증여 등 부동산 탈세행위에 대한 모니터링을 강화하고,
  - 자력 없는 연소자의 재산 취득에 대해서는 지속적으로 검증범위를 확대하는 등 대응 수준을 높여왔습니다.
- 그럼에도 불구하고 최근 자산시장 과열에 따른 '부동산 영끌', '주식열풍' 등 재테크에 대한 관심으로 부동산, 주식 등 재산 취득 행위는 계속 증가하고 있으며, 그로 인한 자산격차 및 상실감 또한 커져가고 있습니다.
  - 이런 상황에서 젊은 나이임에도 불구하고 고가 상가빌딩 소유 등 많은 재산을 축적하였으나, 실상은 '부모찬스'를 이용하여 현재의 부를 이룬 사례를 다수 포착하였습니다.
  - 이들은 부모가 신고를 누락하여 '숨긴 소득'을 이용하거나, 부모의 조력으로 재산을 축적하고 증여세 신고를 누락하는 등 변칙적인 탈루행위를 통해
    - 우리사회의 공정성을 해치고 국민들에게 상실감을 주면서 사회 통합을 저해하고 있습니다.
- 이에 국세청은 기존 분석시스템을 더욱 고도화하여 연소자가 자력 없이 고가의 재산을 취득한 경우에는 즉시 자금출처조사를 받을 수 있도록 검증 시스템을 구축하고,
  - 정당한 세금 신고·납부 의무를 이행하지 않은 탈세 혐의자를 추출하여 세무조사에 착수하게 되었습니다.

II

## 조사대상자 446명

- 이번 조사대상자는 부모의 조력으로 고가 주택, 상가빌딩 등 재산을 편법 취득하고, 사업체 운영 등 경제활동의 기반까지 지원받은 연소자 자녀,
  - 부모가 축적한 부(富)를 대물려 받았음에도 이를 자금 차용 등의 행위로 가장하여 세금을 탈루한 연소자 자녀,
  - 고액 자산가인 부모가 경영하는 기업의 자본거래를 이용하여 주식을 무상 또는 저가로 편법 이전받은 연소자 주주,
  - 고액 금전을 증여받고 소득 신고를 누락하여, 명품 사재기 등 호화 사치생활을 영위한 연소자 프리랜서 등 총 446명입니다.
  - 이 중 매출을 누락하거나 기업 자금을 부당하게 유출하여 재산을 증식한 혐의가 확인된 경우에는 관련 사업체까지 조사대상자로 선정하였습니다.

□ 주요 조사대상자 선정 현황 및 사례는 다음과 같습니다.

① 고가 상가빌딩 취득자금 등 편법증여 혐의 연소자 155명

- 사업체를 운영하는 부모가 매출 등을 누락하거나, 명의위장·차명계좌 등 불법행위를 이용하여 소득을 은닉한 후
  - 자력이 부족한 연소자 자녀에게 고가 주택, 상가빌딩 등 재산 취득자금으로 편법 증여하고,
  - 연소자 자녀가 경영하는 사업체의 운영자금으로 제공하는 등 경제활동 기반까지 지원한 사례가 확인되어,
  - 연소자 자녀 155명과 관련 사업체를 조사대상으로 동시 선정하였습니다.
- 조사대상자로 선정된 사업체는 매출누락, 가공경비 및 명의위장 혐의까지 면밀히 검증할 예정입니다.

② 허위계약 등 채무를 이용한 편법증여 혐의 연소자 72명

- 재산 취득자금을 부모로부터 증여받았음에도 허위계약을 체결하여 차입한 것으로 신고하고, 만기 시점에 채무를 미상환하는 방식으로 증여를 은닉한 혐의가 있거나,
  - 부모의 부동산 등을 담보로 은행으로부터 고액의 자금을 차입한 후 부모가 해당 채무를 대신 변제하는 방식으로 변칙 증여받은 혐의가 있는 연소자 72명을 조사대상으로 선정하였습니다.

③ 변칙 자본거래를 이용한 편법증여 혐의 연소자 주주 등 197명

- 공개되지 않은 기업정보를 이용하여 연소자 자녀에게 저가로 주식을 이전하는 등 변칙탈루 혐의가 있는 비상장 기업의 주식 변동내역을 정밀 분석한 결과
  - 부모가 제3자에게 명의신탁한 주식을 연소자 자녀가 실제 증여받았음에도 형식상 양수하



- 는 방식으로 가장하여 증여세를 탈루하였거나,
- 자력 없이 주식, 펀드 등을 취득한 경우 또는 스스로 취득 행위 등을 할 수 없다고 인정되는 연소자 등이 주식을 증여받은 후 5년 이내 재산가치가 상승한 사례,
  - 유상 증자시 부모가 인수 포기한 주식을 재배정 받는 방식으로 이익을 변칙 분여 받은 혐의가 있는 사례 등
  - 변칙적인 자본거래를 이용하여 부모로부터 주식 등을 편법 이전받은 연소자 주주 등 197명을 조사대상으로 선정하였습니다.

#### ④ 고액 금전을 증여받는 등 편법으로 재산을 축적한 프리랜서 등 22명

- 최근 각광받고 있는 개인 인터넷 방송 등을 통해 고수익을 창출하고 명품 사재기 등 호화사치 생활을 영위한 연소자 사업가의 소득·소비 패턴을 면밀히 분석하여,
  - 소득 신고를 누락하거나, 가공경비 등을 통해 실제 소득을 감춘 혐의자 22명을 조사대상으로 선정하였습니다.
- 특히, 조사 과정에서 특정 개인으로부터 고액의 자금을 직접 이체 받는 방식으로 소득을 누락한 혐의가 확인된 경우에는 자금흐름의 전 과정을 보다 면밀히 확인하여 차명계좌, 불법자금 은닉 여부까지 정밀 검증할 예정입니다.

### III

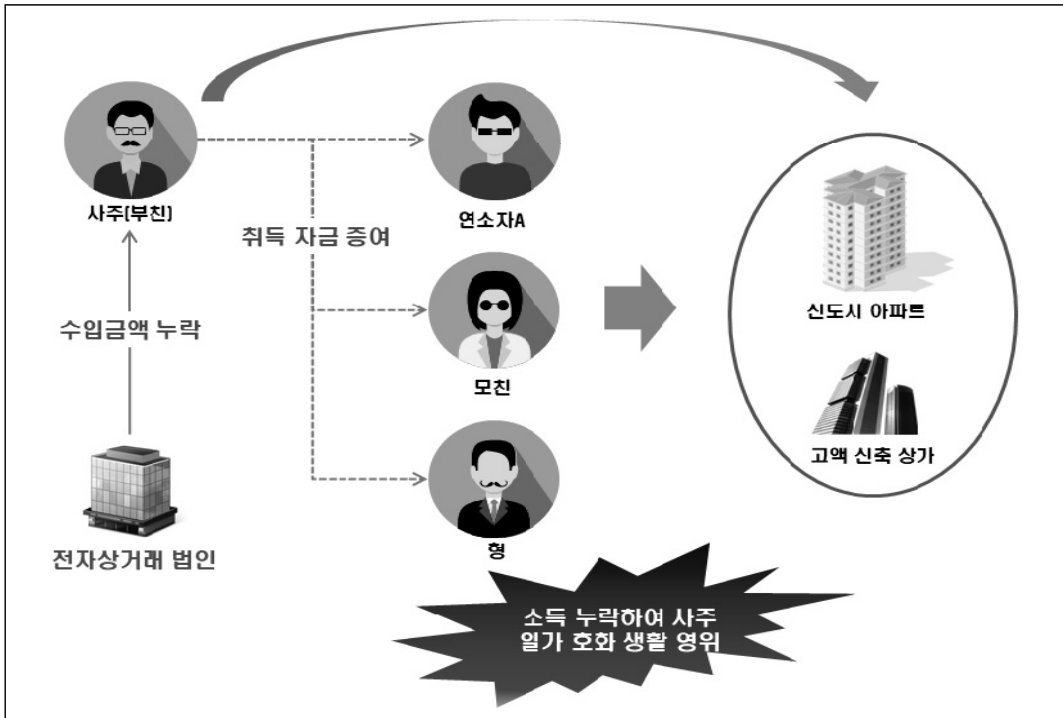
## 향후 계획

- 국세청은 앞으로 공정 경쟁을 저해하는 '세금 없는 부의 대물림'에 대해 더욱 엄정히 대응할 계획입니다.
  - 특히, 최근 대표적인 부의 이전수단으로 이용되는 주택뿐만 아니라 상가빌딩 등에 대해서도 취득 즉시 자금출처조사를 실시하는 등 검증 수준을 더욱 높이고,
  - 재산 취득 과정에서 취득자금으로 인정된 채무 또는 해당 재산에 담보된 채무에 대해서는 자력 상환여부를 끝까지 확인하는 등 편법 증여 행위를 철저히 차단하겠습니다.
- 또한, 최근 급격히 재산이 증가한 연소자의 세금 탈루 여부에 대한 검증을 한층 강화하여 납세의무에 대한 올바른 인식이 조기에 정착될 수 있도록 노력하겠습니다.
- 성실신고가 최선의 절세이므로 납세자 여러분의 성실한 납세의무 이행을 당부 드립니다.

## 붙임 - 세무조사 주요 선정사례

### 사례 1      父는 전자상거래 법인 소득 누락,子是 편법증여로 고액 재산 취득 및 호화 사치 생활

#### □ 주요 혐의내용



- 소득 등 자금원천이 전혀 없음에도 신도시 소재 고가 상가빌딩 및 아파트를 취득한 연소자 A의 자금출처를 분석한 결과,
- 부친이 전자상거래 법인을 운영하면서 소득을 신고 누락한 후 해당자금을 유출하여 연소자 자녀A와 가족들의 고액 부동산 취득자금으로 편법 증여한 혐의가 확인되었음

#### □ 조사 방향

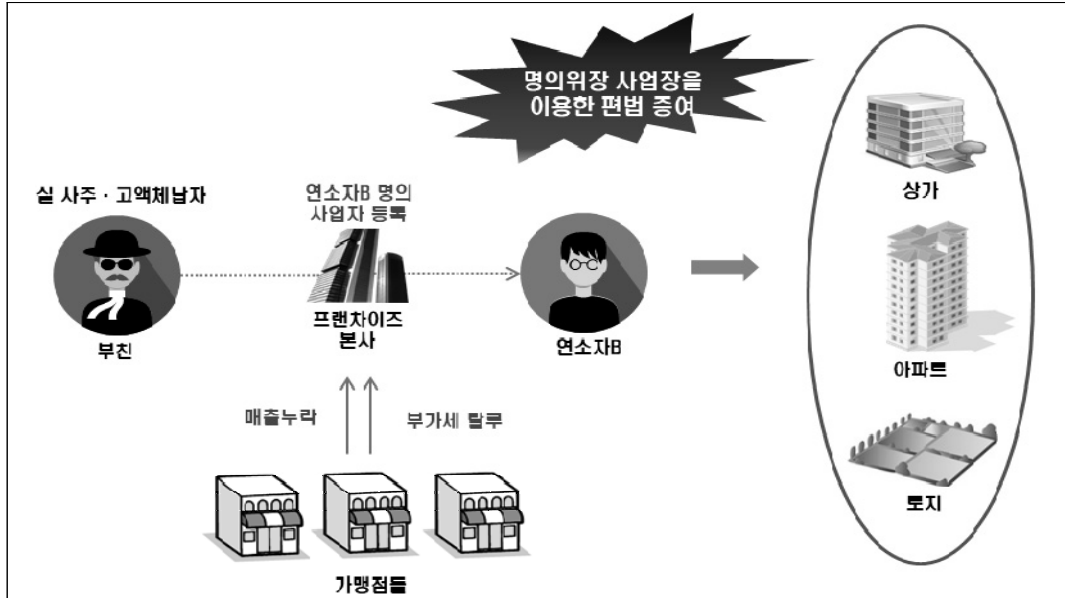
- 연소자A와 부친의 사업장 및 모친, 형을 관련인으로 선정하여 동시 조사(자금출처조사 및 법인통합조사) 착수



## 사례 2

# 실사주(父)가 子명의로 프랜차이즈 사업을 운영하여 모든 재산을 편법 이전

## □ 주요 혐의내용



- 연소자B가 상가건물 및 수도권 소재 토지를 취득하는 등 총 00억 원의 부동산을 취득하여 그 자금출처를 분석한 결과,
  - □□ 프랜차이즈업의 실제 사주인 부친(고액체납자)이 체납징수를 회피하기 위해 자녀 명의로 사업자 등록한 후 사업소득을 자녀에게 편법 증여한 혐의가 확인되었으며,
  - 해당 업체 또한 가맹비 및 △△ 매출을 신고 누락하는 등 변칙적으로 부가가치세 및 소득세를 탈루한 혐의가 있음

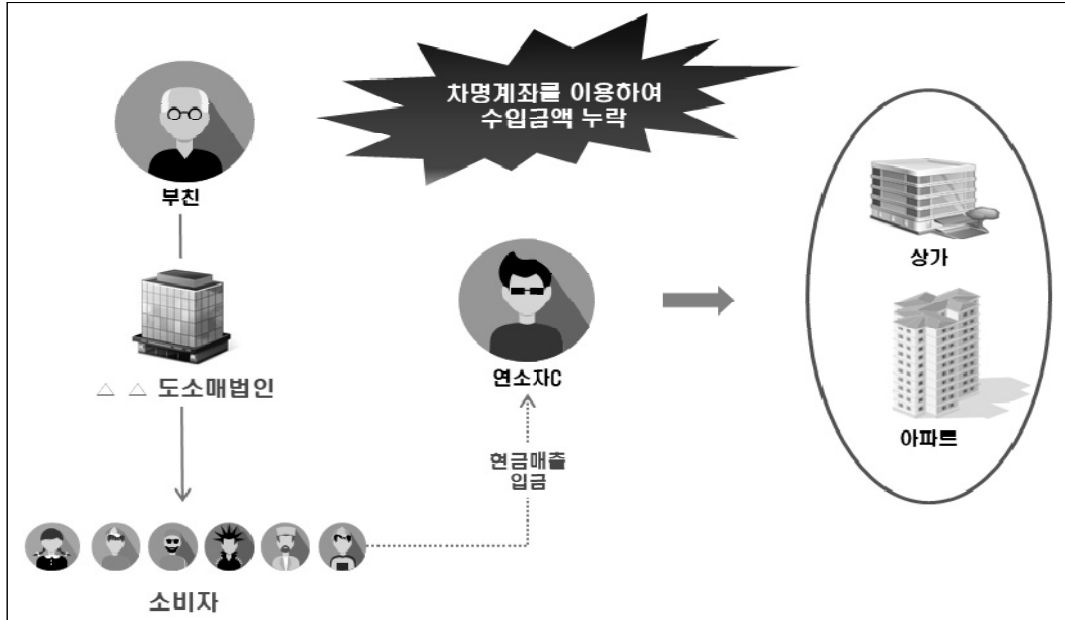
## □ 조사 방향

- 명의위장 및 소득세 등 탈루 혐의가 있는 부친과 연소자B에 대한 개인통합조사 및 자금출처조사 동시 착수

### 사례 3

## 차명계좌를 이용하여 누락한 사업소득으로 자녀 명의 고액 부동산 취득

#### □ 주요 혐의내용



- △△ 도·소매 법인을 운영하는 부친이 물품 판매대가 일부를 차명계좌(연소자 자녀C 명의 계좌)로 입금 받아 사업소득을 신고 누락하였으며,
- － 연소자 C는 입금된 매출대금을 인출하여 고액 상가건물을 신축하고, 고가 아파트를 취득하는 등 변칙적인 방법으로 부동산 취득자금을 증여받은 혐의가 있음

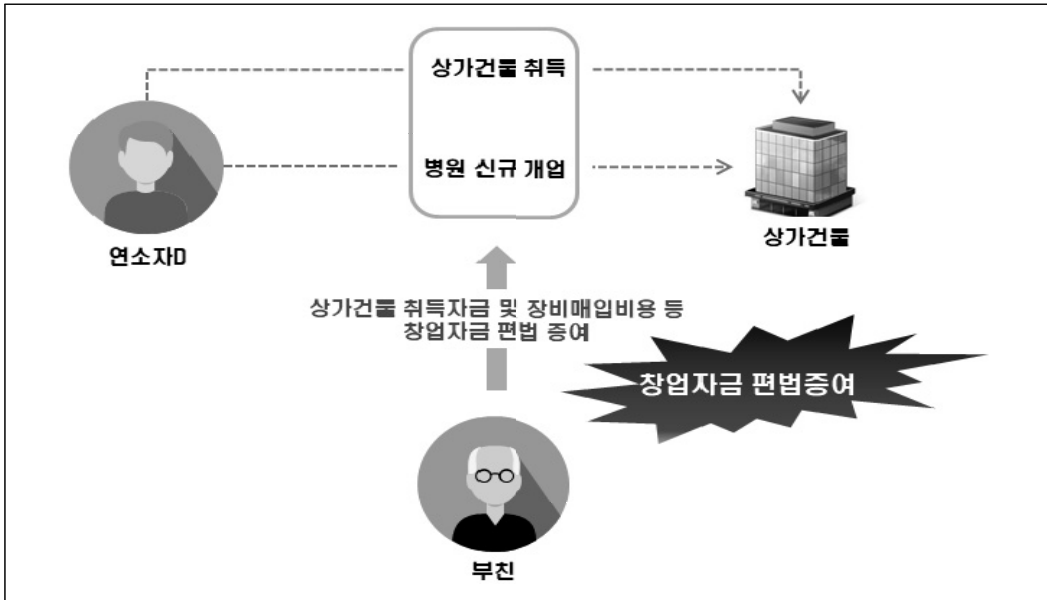
#### □ 조사 방향

- 연소자 C와 부친의 사업장을 관련인으로 선정하여 동시 조사(자금출처조사 및 법인통합조사) 착수



## 사례 4 부친이 연소자 자녀의 병원 창업자금 편법 증여

### □ 주요 혐의내용



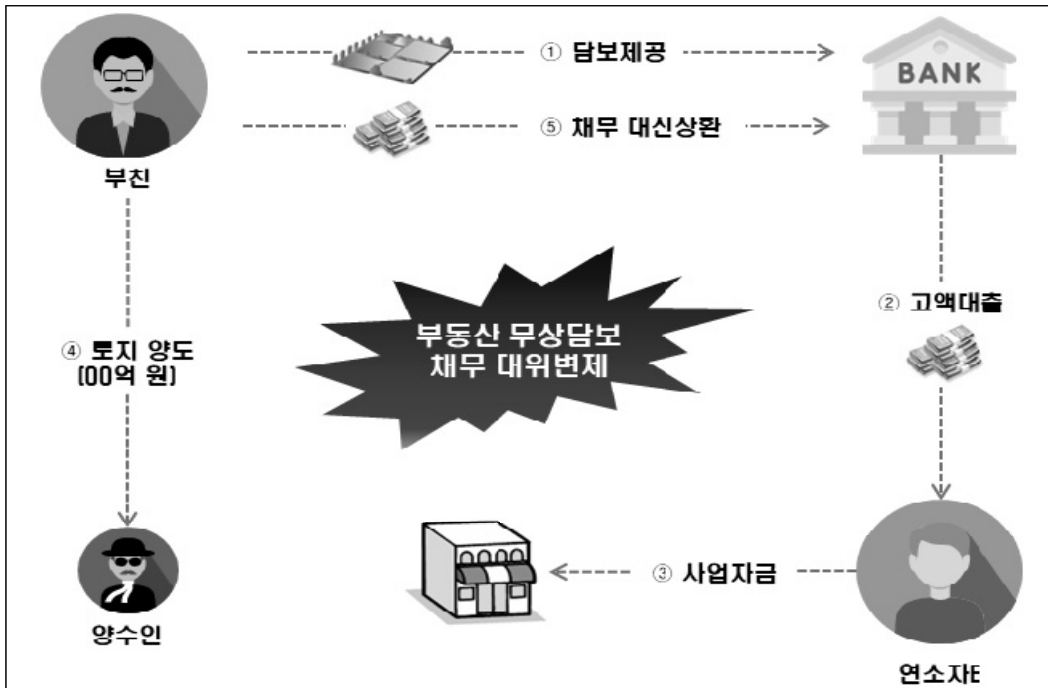
- 사회초년생인 연소자D가 유동인구가 많은 대도시 중심권에 상가건물을 취득하고 해당 상가건물에 병원을 개업하여, 연소자D에 대한 자금출처를 분석한 결과,
- 부동산 임대업자인 고액자산가 부친으로부터 상가건물 취득 자금 및 장비 매입비용 등 병원 창업 자금을 증여받은 혐의가 있음

### □ 조사 방향

- 연소자 D에 대한 자금출처조사 착수

**사례 5** 자녀가 부친의 부동산을 담보로 제공하고 금전을 차입하여 사업상 목적으로 무상 사용하고, 부친이 해당 부동산을 양도하면서 자녀의 채무를 대신 변제한 혐의

□ 주요 혐의내용



- 연소자 E는 금융기관에 부친의 부동산을 담보로 제공하고 〇억 원을 차입하여 본인의 사업 자금으로 사용하였으며,
- 부친은 담보 제공 이후 수년간 대출이자를 대신 상환하고, 해당 부동산을 양도하고 받은 매각대금 〇〇억 원으로 자녀 E의 대출 원금 〇억 원을 대신 상환하는 등 편법 증여한 혐의

□ 조사 방향

- 연소자 E에 대한 자금출처조사 착수

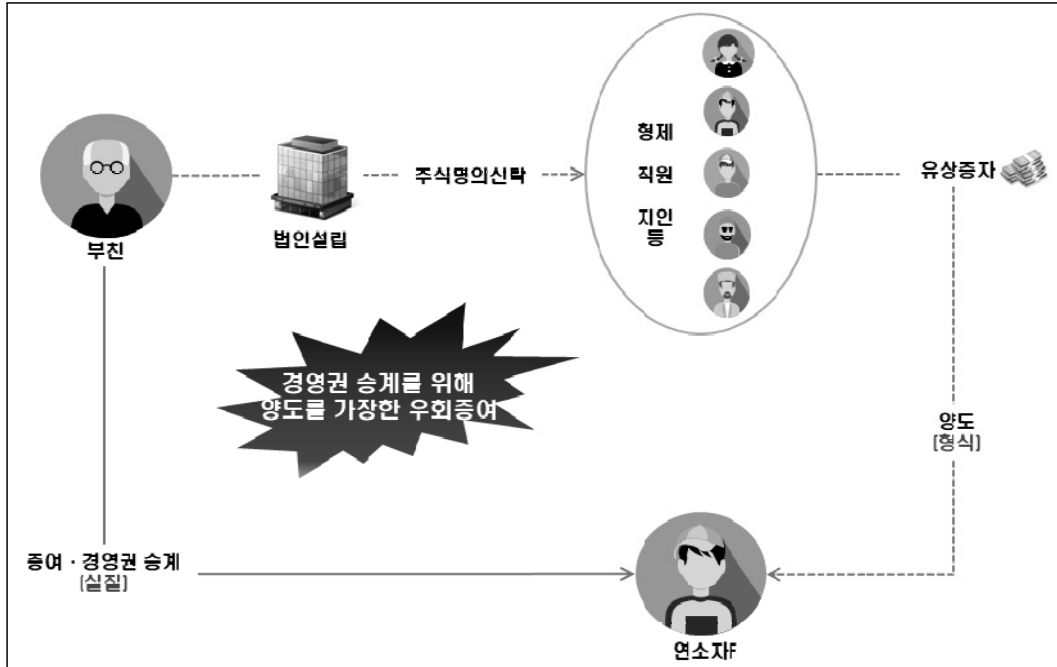




## 사례 6

사주가 친인척·지인 등을 통해 명의신탁한 주식을 양도로 가장하여 연  
소자 자녀에게 변칙 증여하고 세금 탈루

## □ 주요 혐의내용



- 사주인 부친은 OO법인을 설립하면서 개인사업과 관련된 체납 세금을 회피하고, 경영권을 연소자 자녀F에게 승계할 목적으로 형제·지인 등에게 수차례 명의신탁하고,
  - 유상증자를 실시한 후 외관상 연소자 자녀F에게 양도한 것으로 가장하여 증여세를 탈루한 혐의

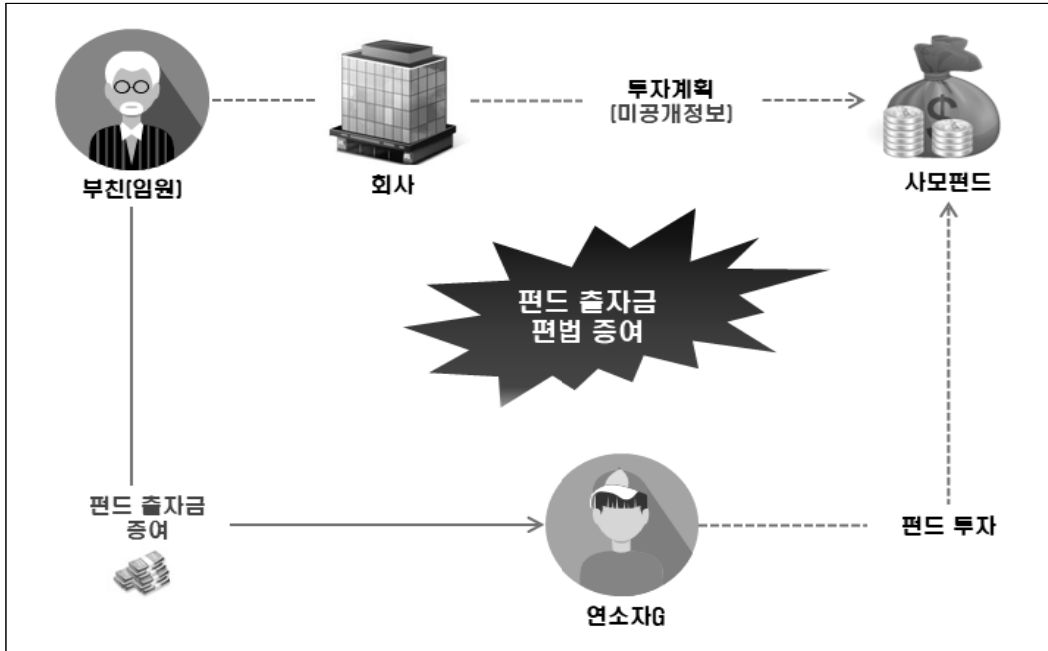
## □ 조사 방향

- 명의신탁 및 우회증여 혐의에 대한 증여세 조사 착수

## 사례 7

### 미공개 펀드 투자정보를 이용하여 미성년 자녀에게 펀드 출자금 증여하고 증여세 무신고

#### □ 주요 혐의내용



- 부친(임원)은 재직 중인 기업이 부동산 사모펀드에 투자한다는 내부정보를 입수하고
  - 연소자 자녀 G에게 해당 사모펀드 출자금을 현금으로 증여하고 증여세를 무신고한 혐의
- 부동산, 주식과 달리 펀드 출자금 등 금융상품에 대한 세원포착이 어려운 점을 이용하여 자녀의 증여세 회피

#### □ 조사 방향

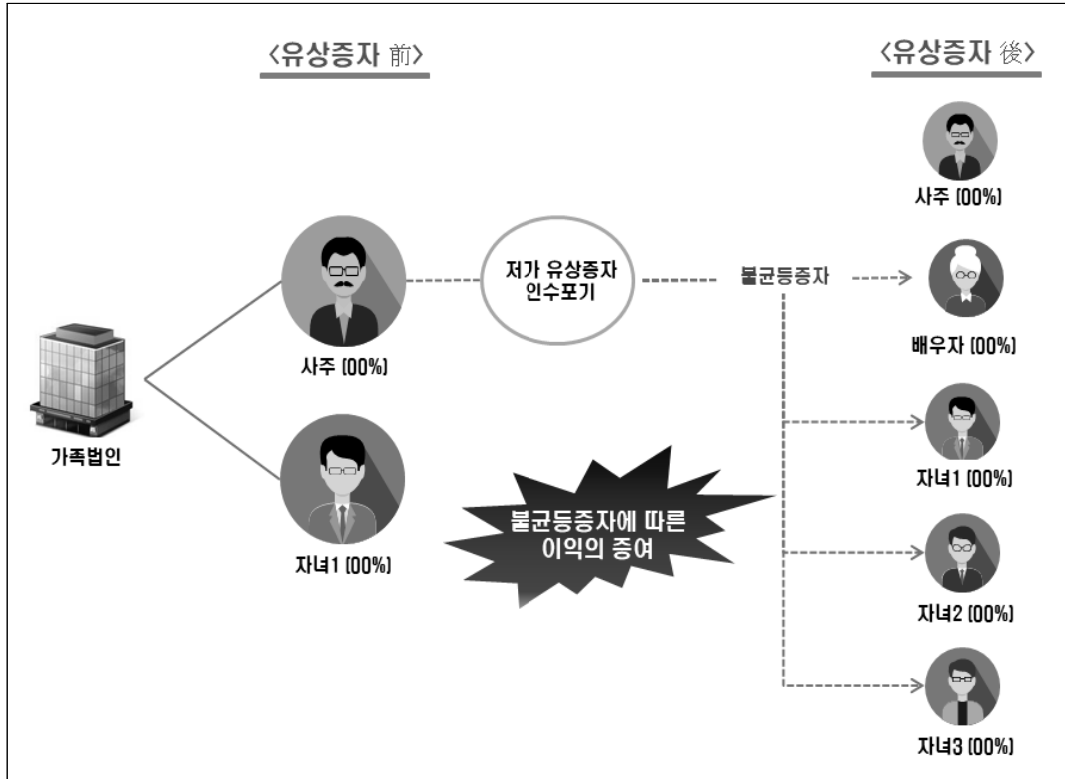
- 펀드 출자금에 대한 자금출처조사 착수



## 사례 8

시가보다 낮은 가격으로 유상증자를 실시하면서, 인수포기한 지분을 자녀 등에게 재배정하여 증여한 혐의

## □ 주요 혐의내용



- 사주인 부친은 연소자 자녀 1인과 함께 지분 100%를 소유하고 있는 법인에 대해 자가 유상증자를 실시하고,
- 본인이 인수포기한 지분을 배우자와 자녀들이 대신 인수하게 하여 저가발행 이익을 편법적으로 분여한 혐의

## □ 조사 방향

- 불균등증자에 따른 이익의 증여 혐의에 대해 증여세 조사 착수

# 근로시간 제도의 이해

- 고용노동부, 2021. 10

## I 근로시간의 의의 및 판단 원칙

### ● 근로시간의 의의

- '근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실구속시간을 의미
  - \* 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함
  - \* 근로기준법 제50조③ : 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

### ● 근로시간의 판단 원칙

- 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단
  - \* 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다. (대법 2014다74254, 2017-12-05)

### ● 주요 사례

- 휴게시간·대기시간
  - 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외
  - 자유로운 이용이 어렵고 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간에 해당
- 출장



- 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함하는 것이 원칙
- 교육시간
  - 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간으로 인정 가능
  - 그러나, 근로자 개인적 차원의 법정업무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움
- 워크숍·세미나
  - 사용자의 지휘·감독 아래에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로시간으로 인정 가능
  - 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움
- 접대
  - 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한의 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능
- 회식
  - 회식은 근로자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 보기 어려움

## II

## 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

### 1 개요

- ◇ 근로기준법 상 근로시간 규정은 '기본 40시간 + 연장 12시간' (1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되,
- 평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와,
- 주52시간의 예외가 허용되는 특별연장근로 인가, 추가 연장근로(30인 미만 사업장), 특례제도 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성 확보

〈기본 근로시간 규정〉		〈주52시간 이내〉	〈주52시간 초과〉
법정근로 1주 40시간	+	연장근로 1주 12시간	유연근로제 (운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖
			연장근로 예외 특별연장근로, 추가 연장근로, 특례제도

#### 〈근로시간·휴게·휴일 적용제외〉

△ 5인 미만 사업장 △ 농림·축산·수산업 △ 감·단 승인 근로자 △ 관리·감독·기밀 업무

● 법정근로시간

- (성인 근로자) 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간은 제외, 근로기준법 제50조제1항, 제2항)
  - － 유해·위험작업에 종사하는 근로자는 1일 6시간, 1주 34시간 (산업안전보건법 제139조제1항)
- (연소근로자\*) 1일 7시간, 1주 35시간(근로기준법 제69조)
  - \* 15세 이상 18세 미만 근로자

● 소정근로시간

- 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간, 즉 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간(근로기준법 제2조제1항제8호)

● 연장근로의 제한

- 당사자 간 합의하면 1주 12시간을 한도로 연장근로 가능(근로기준법 제53조제1항·제2항)
  - － 연소근로자는 1일 1시간, 1주 5시간 한도(근로기준법 제69조의 단서)
  - － 단시간근로자\*는 소정근로시간을 초과하여 1주 12시간 한도(기간제법 제6조)
    - \* 근로기준법 제2조제1항제9호 : '단시간근로자'란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.

● 연장·야간·휴일근로 가산수당(근로기준법 제56조)

- (연장근로) 법정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
  - \* 통상근로자의 근로시간이 법정근로시간보다 짧은 사업장의 경우에도(예: 1주 38시간) 법정근로시간 40시간을 초과하여 1주 12시간 한도로 연장근로를 할 수 있지만(총52시간 근로) 가산수당은 법내 연장근로 시간(2시간)을 초과한 연장근로시간(12시간)에 대해서만 지급
  - \* 단시간근로자의 경우에는 법정근로시간 이내라도 소정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급(기간제법 제6조제3항)
- (야간근로) 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
- (휴일근로) 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급
  - \* 가산수당이 적용되는 휴일근로에는 법정휴일 뿐만 아니라 약정휴일도 포함
- (가산수당의 합산) 연장 또는 휴일근로가 야간근로에 해당하는 경우에는 각 사유별 할증률을 합산하여 지급
  - － 휴일근로가 연장근로에 해당하더라도 휴일근로 가산수당을 지급(연장근로와 휴일근로의



가산수당을 합산하지 않고 휴일근로 8시간 초과분에 대해서만 연장가산수당을 합하여 지급)

● 임신부 및 연소자 보호

- 근로기준법은 임신부와 연소자의 연장·야간·휴일근로에 대해 일정 부분 제한을 두어 보다 두텁게 보호
  - 야간·휴일근로: 임신부와 연소자(18세 미만자)는 원칙적 금지, 다만 근로자 동의(연소자, 산부) 또는 명시적 청구(임부)가 있는 경우 장관 인가로 허용(근로기준법 제70조제2항)
  - 연장근로 : ①임신 중인 여성근로자는 절대 금지(근로기준법 제74조)
    - ② 산부·연소자는 연장근로시간을 제한(근로기준법 제71조, 동 법 제69조)
      - \* 산부 : 당사자간 합의로 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도
      - \* 연소자 : 당사자간 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 한도

## 붙임 1 - 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간, 1주 40시간 (\$50)	당사자간 합의 1주 12시간(\$53)	별도 제한 규정 없음	
	여성	상동	상동	근로자 동의(\$70①)	
연소자(18세 미만)		1일 7시간, 1주 35시간 (\$69)	당사자간 합의 1일 1시간, 1주 5시간 (\$69)	원칙적 금지 근로자 동의 고 용 노 동 부 인가(\$70②)	탄근·선근·추가연장* 적용 제외 (\$51③, \$52①, \$53③) * 30인 미만 1주 8시간 이 내('21. 7. 1. ~'22. 12. 31.)
임산부	임신중 (임부)	1일 8시간, 1주 40시간 (\$50)	절대 금지 (\$74⑤)	원칙적 금지 근로자의 명 시적 청구 고 용 노 동 부 인가 (\$70②)	탄근 적용 제외(\$51③)
	산후 1년 미만 (산부)	상동	당사자간 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 (\$71)	원칙적 금지 근로자 동의 고 용 노 동 부 인가 (\$70②)	

## III

## 유연근로시간제

## 1 개요

## ● 제도의 의의

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
  - － (운영형태) 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영하는 것이 가능
    - \* 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2), 선택적 근로시간제(제52조)
  - － (계산방법) 근로시간 산정이 어려운 경우에는 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정
    - \* 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1항·제2항), 재량근로시간제(제58조제3항)

## ● 제도 도입 시 유의사항

- 각 제도별로 취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등 요건을 확인하여 적절한 절차에 따라 도입
  - － 또한, 가급적 취업규칙 등에 구체적인 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직
- 「2주 이내 탄력적 근로시간제」는 취업규칙 작성·변경 필요
  - － 취업규칙 변경 시 근로자 과반수\*의 의견을 들어야 하며, 불이익한 변경에는 근로자 과반수의 동의 필요
    - \* 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수
  - － 취업규칙으로 정하여 제도를 도입하는 경우 변경된 취업규칙을 고용노동부장관(지방고용노동관서장)에게 신고하여야 함
- 「3개월 이내」또는 「3~6개월 탄력적 근로시간제」는 근로자대표\*와의 서면합의 필요
  - \* 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- 「선택적 근로시간제」는 취업규칙상 근거 및 근로자대표와의 서면합의가 모두 필요
- 「사업장 밖 간주근로시간제」 중에서 노·사가 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도와 「재량근로시간제」는 근로자대표와 서면합의 필요
- 합의는 반드시 서면으로 작성하여 노·사 당사자가 서명 또는 날인
  - \* 기재사항, 합의내용 등은 각 제도에 따라 다르며, 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 유효하게 성립하면 유연근로시간제도 시행 과정에서 개별근로자의 동의가 반드시 추가로 필요한 것은 아님
- 근로자대표와의 서면합의 서류는 합의한 날부터 3년간 보존





## 참고 - 근로자대표제도 개요

- (근로자대표) 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- (판단 시점) 해당 제도의 도입 당시 (예 : 탄력근로제 도입 당시)
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'는 근로자대표가 되거나 선출될 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 단위) 원칙적으로는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함
  - 다만, 예외적으로 일부 직종 등 특정 근로자 집단에만 적용되는 사항을 도입·변경하는 경우, 해당 사항이 적용되는 근로자 단위로 근로자대표를 선정할 수 있음
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법은 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식\*에 의하여 선출 또는 선정
  - \* “근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출”(20.10.16. 경제사회노동위원회 합의문)이 바람직
  - 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
  - 한편, 사업 또는 사업장 단위에 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의해 설치된 노사협의회 근로자위원의 경우, 선출 당시 근로기준법상 근로자대표 권한의 전부 또는 일부가 부여된다는 것이 구체적으로 명시되고 이를 근로자들에게 주지한 경우에는 근기법상 근로자대표의 권한을 인정할 수 있고,
  - 이미 선출된 노사협의회 위원에 대해 근로자대표의 권한을 부여하고자 한다면, 근로자대표의 권한범위가 주지되고, 사용자의 의도대로 대표를 선출할 목적의 부당한 간섭이나 개입이 배제된 상태에서, 근로자위원에 대한 근로자대표 권한 부여에 관하여 근로자 과반수의 동의를 받는 절차를 거쳐야 할 것임

### ● 제도 유형별 적합직무

유 형	내 용	적합 직무
탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도	계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등
선택적 근로시간제 (법 제52조)	일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시	업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡길 필요가 있는 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자

	간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도	인, 설계 등
사업장 밖 간주 근로시간제 (법 제58조 제1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등
재량 근로시간제 (법 제58조 제3항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 * 고용노동부 고시(제2019-36호) 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

## 2 탄력적 근로시간제

- (의의) 특정 일(주) 근로시간을 연장시키고 다른 날(주)은 단축해 '단위기간 평균 주 노동시간'을 40시간 이내로 맞추는 제도

\* '단위기간 평균 주40시간' 이내면 특정일·주에 법정시간(일8, 주40) 초과해도 연장가산수당을 지급하지 않아도 되며, '단위기간 평균 주40시간'에 추가하여 주 12시간 연장근로 가능(연장가산○)

- (실시요건) 3개 유형별로 차이

- (2주이내) ① 취업규칙(10인이상 사업장) 또는 이에 준하는 것에 규정  
② 특정주 48시간 초과 못함



- (3개월이내) ① 근로자대표와 서면합의
  - ② 3개월 이내 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함
- (3~6개월) ① 근로자대표와 서면합의
  - ② 3~6개월 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함

- (연장근로) 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우  
단위기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '단위기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)

- (적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만), 임신중인 여성

구분	2주 이내 (제51조①)	3개월 이내 (제51조②)	3개월 초과 6개월 이내(제51조의2)
대상	전체 근로자(연소자, 임신중 여성 제외), 업종 또는 직무별 제한 없음		
도입요건	● 취업규칙 (준하는 것)	● 근로자대표 서면합의 ① 대상근로자 ② 단위기간 ③ 근로일, 일별 근로시간 ④ 서면합의의 유효기간	● 근로자대표 서면합의 ①, ② 좌동 ③ 주별 근로시간(일별 시간은 각 주의 근로일 시작 2주전 통보) ④ 좌동
주 최대 주 평균 (연장근로 포함한 근로시간)	● 60(48+12) ● 52(40+12)	● 64(소정 52+ 연장 12) ● 52(소정 40+ 연장 12)	● 64(소정 52 + 연장 12) ● 52(소정 40 + 연장 12)
근로시간 중도변경	● 규정 없음	● 규정 없음(해석: 근로자대표 서면 합의필요)	● 불가피한 경우 변경 가능 - 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 + 근로자대표 협의 + 기간내 1주 평균 시간 유지 + 변경 근로일 개시 전 해당 근로자에 통보
건강권 보호	● 주: 소정 48시간 ● 일: 소정한도없음	● 주: 소정 52시간 한도 ● 일: 소정 12시간 한도	● 주: 소정 52시간 한도 ● 일: 소정 12시간 한도 ● 11시간 이상 연속휴식 부여(단 천재지변 등 대통령령 * 정하는 불가피한 경우 서면합의 있으면 이에 따름)*재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유

임금보전	<ul style="list-style-type: none"> <li>●사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안 강구(51조④)</li> <li>* 위반 시 벌칙 조항 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●임금보전방안 마련 + 신고 의무화(단 서면합의로 방안 마련시 예외)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●중간 정산&lt;제51조의3&gt; 단위기간보다 실 근로기간이 짧은 경우, 실 근로기간을 평균하여 주40시간을 초과한 시간에는 가산임금 지급</li> </ul>	

### 3 선택적 근로시간제

- (의의) 일정기간(1개월 이내, 단 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월 이내)으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
  - (완전선택적 근로시간제) 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
  - (부분선택적 근로시간제) 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간대는 근로자가 자유롭게 결정하는 제도
- (실시요건) 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맞기기로 한 근로자에 대하여 규정
  - 근로자대표와 서면 합의
    - \* 대상근로자, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대(필요시), 표준근로시간(휴일·휴가 등의 계산기준이 되는 1일 근로시간) 등
- (연장근로) 정산기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '정산기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)
  - \* 일·주 단위로 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 했는지 여부는 정산기간이 경과된 후에 알 수 있음
  - 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주 12시간 한도
- (적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만
  - \* 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대한 제한 규정은 없음

구분	1개월 이내 (제52조①)	1개월 초과 3개월 이내 (제52조②)
대상	전체 근로자(연소자 제외)	
업무	▶제한 없음	▶신상품·신기술 연구개발업무
도입요건	▶취업규칙(준하는 것) + 근로자대표 서면합의* * ① 대상근로자 ② 정산기간 ③ 정산기간 중 총 근로시간 ④ 의무근로시간대,	



	선택근로시간대를 정한 경우는 그 시작·종료시각 ⑤ 표준근로시간(유급휴가 등의 계산기준으로 근로자대표와 합의하여 정한 1일의 근로시간)	
시간 상한	▶소정근로(일, 주) 상한 ×, 연장근로는 정산기간 평균 주12시간	
건강권 보호	-	▶1시간 이상 연속휴식 부여<52조②>(단 천재지변 등 대통령령이 정하는 불가피한 경우* 서면합의가 있으면 이에 따름) * 재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유
임금보전	-	▶개월 단위 가산 정산<52조②> 매 1개월마다 평균하여 1주 근로가 주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 가산 임금 지급

## 4 재량 근로시간제

- (의의) 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무(대통령령으로 정한 업무)로서
  - '사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간'을 근로한 것으로 간주하는 제도
    - \* 근로시간 배분만 아니라 업무수행 방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주
- (실시요건) 재량근로시간제 대상 업무에 해당할 것

근로기준법 시행령 제31조	1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무 5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
고용노동부 고시 제2019-36호	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

- 대상 업무 수행 방법에 있어 근로자의 재량성이 보장될 것
  - \* 재량근로제 대상 업무에 해당하고, 사용자와 근로자대표 간 서면합의가 있더라도, 업무 수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음
- 근로자대표와의 서면 합의
  - \* ① 대상 업무, ② 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게

- 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용을 포함
- (연장근로) 서면합의에서 정한 근로시간이 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생
  - ※ 휴일·야간근로가 노사합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시·승인에 의해 이루어지는 경우에도 가산수당 지급
- (적용제외) 적용제외 대상없음

## 5 간주근로시간제

- (의의) 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 근로시간을 인정하는 제도
- (실시요건) 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것
  - \* 사업장 밖 근로라 하더라도 근로시간 산정이 가능한 경우는 제외
  - 근로한 것으로 인정하는 시간
    - ① 원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 간주
      - \* 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노·사가 정한 시간
    - ② 그러나 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주
    - ③ 위의 ②에도 불구하고 근로자대표와 서면 합의한 경우에는 그 시간을 근로한 것으로 간주
- (연장근로) 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아니지만 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로로 간주
  - 야간·휴일근로가 발생한 경우에는 그에 해당되는 가산수당을 별도로 지급하여야 함
- (적용제외) 적용제외 대상없음

### 참고 - 상황별 근로시간 제도 활용(안)

- (사례1) 기계설비를 만드는 벤처기업으로 납기 기한을 맞추기 위해 밤샘, 주말 근무상황 등이 다수 발생, 주 52시간제 준수 어려움
- ⇒ 납기 기한을 맞추기 위해 짧은기간 일감이 몰리는 경우에는 2주 단위 또는 3개월 단위 탄력 근로제 활용, 일감이 장기적·주기적으로 발생하는 경우에는 3~6개월 단위 탄력근로제를 활용



\* 2주 단위는 취업규칙에서 정하면 사용 가능(탄력 상한 48+연장 12시간)

⇒ 예측하지 못한 업무량 폭증의 경우에는 특별연장근로 인가 활용

(사례2) 중국산 알몸김치 파동으로 주문이 밀려오는데 주52시간제가 걸림돌

⇒ 통상적인 경우에 비해 업무량이 폭증하는 경우 특별연장근로 인가제도를 활용하여 대응 가능  
(다만 업무량 증가가 지속되는 경우에는 추가 인력 채용 또는 생산설비 확충 등을 통한 대응 필요)

(사례3) 반도체 개발업체의 경우 인력 확보를 전제로 늘어나는 수주를 받고 있는데 여의치 않을 경우 주52시간제 준수 불가

⇒ 업무량 폭증 시 특별연장근로로 대응, 다만 같은 상황이 지속될 경우 인력채용·설비확충으로 대응

⇒ 연구개발 분야라면 선택근로제 3개월까지 활용 또는 재량근로제 활용

(사례4) 폐기물 처리 업체로, 폐기물 이동, 기계장비 조작, 운송 등의 업무는 계절적 성수기(3~5월, 9~11월)가 있고, 현장상황 등에 따라 대기시간이 변동

⇒ 휴게·대기 시간을 실제 근무상황에 맞게 조정하면서 3~6개월 탄력근로제 도입

(사례5) 다수 업체에 납품하고 있는 전자부품 제조업체로, 발주처의 발주 주문 및 생산량 예측이 어려워 근로시간 관리에 어려움(주간근무자는 발주 물량이 많은 경우, 생산직(2조2교대제)은 상시적으로 주52시간 초과)

⇒ 교대제 개편(2조2교대 → 3조2교대) 및 이에 따른 신규인력 채용과 함께 시차출퇴근제 도입

(사례6) 식품 제조·판매업체로 설·추석 명절에는 명절 선물세트 제작을 위해 명절 전 수개월 간 주52시간 초과 발생

⇒ 3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 문제 해결

(사례7) 철도차량 전장품 제조업체로 고객 주문량에 따라 업무량이 변동

⇒ 생산직 근로자 20명 전원에 대해 3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 주52시간 초과 문제 해결

## IV 주 최대52시간제의 예외

### 1 개요

- 주 최대52시간제의 실시 : 법정근로시간(40시간)과 연장근로시간(12시간)을 포함하여 1주 최대근로 가능시간을 52시간으로 제한
  - 52시간 = 주 40시간 + 연장근로 12시간 (휴일근로 포함)
- 주 최대52시간 근로시간의 예외 : 예외적으로 다음의 경우에는 주 52시간을 초과하여 근로 가능
  - 특별연장근로, 한시적 추가연장근로, 특례업종, 근로시간·휴게·휴일 적용제외

### 2 특별연장근로

- (개요) 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용노동부장관 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능(근로기준법 제53조제4항)
- (인가사유) 아래 5가지 사유 중 어느 하나에 해당

구분	내용
1호	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
2호	인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
3호	시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
4호	통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

- 특별연장근로 인가 시간·기간
  - (시간) 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영(특별연장근로 인가제도 업무처리 지침)
  - (기간) 인가사유별 1회 최대 인가기간 및 연간 활용 가능기간 설정

인가사유	1회 최대 기간	1년간 활용 가능한 기간
제1호, 2호 사유	4주 이내*	사유해소에 필요한 기간
제3호, 4호 사유		90일(제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산)
제5호	3개월 이내	3개월 초과 시 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 건강 보호조치 시행 여부 확인 등

\* 「뇌심혈관계 질병 인정기준」발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 관련성이 강함) 감안

- 근로자 건강 보호 조치(고용노동부 고시 제2021-29호)





### 1. 다음 중 하나 이상의 조치 실시

- ① 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
- ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상 휴식시간 부여
- ③ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 다음과 같이 연속 휴식시간 부여
  - (1주 미만) 특별연장근로 종료 후 특별연장근로 시간만큼 휴식시간 부여
  - (1주 이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속 휴식 보장

- 2. 근로자의 요청이 있으면 건강검진을 받을 수 있도록 조치
- 3. 특별연장근로 시작 전 근로자에게 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면 통보
- 4. 건강검진 결과 담당 의사의 소견이 있으면 휴가 부여, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 적절한 조치 실시

## 3 한시적 추가연장근로

- (의의) 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위하여 한시적으로 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 허용(법 제53조제3항)
  - \* 1주 총 60시간 한도의 근로 가능: 법정근로시간(40시간) + 연장근로시간 (12시간)+ 추가연장근로시간(8시간)
- 허용 대상 및 요건
  - 대상: 상시근로자 수 5인 이상~30인 미만 사업장
  - \* 단, 한시적 추가연장근로를 적용중이더라도, 상시근로자수가 30인 이상이 되면 그 시점부터 한시적 추가연장근로는 허용되지 않음
  - 요건 : 1주 8시간 한도의 추가연장근로에 대한 근로자대표와의 서면합의\*

- ※ 서면합의 명시사항
- 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유
  - 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 기간
  - 대상 근로자의 범위 (단, 18세 미만 연소근로자는 적용제외)

- 허용기간: 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31.

## 4 근로시간 및 휴게시간 특례업종

- 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음의 어느 하나의 사업\*에 해당하고, 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거

나 휴게시간을 변경할 수 있는 제도(근로기준법 제59조)

- \* ①육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

## 5 근로시간·휴게·휴일의 적용제외

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대해 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외(근로기준법 제63조)
  - \* ① 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
  - ② 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
  - ③ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
  - ④ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

## V 주 최대52시간제의 예외

### 1 휴일/휴가/휴게 개요

- 휴일·휴가의 의의 및 구분
  - 휴일이란 처음부터 근로자가 근로를 제공할 의무가 없는 날을 말하고 근로자가 근로의 의무 뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는 날을 말함
  - 휴가는 근로의무가 있는 날(근로일)에 근로자의 휴가청구에 의해 근로의무가 면제된 날을 말함
  - 휴일은 법정휴일과 약정휴일로 구분되며, 임금지급 여부에 따라 유급휴일과 무급휴일로 구분할 수 있음
    - － 법정휴일은 근로기준법 제55조에 의한 휴일(주휴일, 관공서 공휴일·대체공휴일)과 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 휴일(근로자의 날)이 있음
    - － 약정휴일은 사용자와 근로자 간에 정한 휴일을 말함
  - 휴일·휴가는 그 부여가 의무적이냐에 따라 '법정휴일·휴가'와 '약정 휴일·휴가'로 나뉘고, 임금지급 여부에 따라 '유급휴일·휴가'와 '무급휴일·휴가'로 나뉨.
- 휴게의 의의 및 구분
  - 휴게시간이란 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간으로 산업재해를 방지하고 작업능률을 향상시키기 위해 근로시간 도중에 부여해야 함



- 휴게시간은 실제 근로시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않으며, 4시간 근로에 30분, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴게시간을 주어야 함
- 휴게시간은 시업시각과 종업시각 중간에 주어야 하며, 시업시나 또는 종업시에는 줄 수 없음

#### <참고 1> 법정유급휴일

구분	주휴일	공휴일	근로자의 날
근거	근기법 제55조제1항 및 시행령 제30조제1항	근기법 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항	근로자의 날 제정법
적용대상	모든 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장
요건	▲ 소정근로 1주 15시간 이상 ▲ 1주간 소정근로일 개근	▲ 소정근로 1주 15시간 이상(개근 불문)	▲ 별도 요건 없음 (소정근로시간, 개근, 불문)
휴일대체	대체 가능(단협·취업규칙·근로자 동의)	대체 가능(근로자대표와 서면합의)	대체 불가
적용제외 근로자	적용 제외	적용 제외	적용

#### <참고 2> 법정휴가

구분	연차유급휴가	생리휴가	산전후휴가	배우자 출산휴가
근거	근기법 제60조	근기법 제73조	근기법 제74조	고평법 제18조의2
적용대상	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장	모든 사업장
요건	소정근로 1주 15시간 이상	없음	없음	없음
일수	▲ 1년 미만) 최대 11일 ▲ 1년 이상) 15일+∞	월 1일	90일 (쌍생아 120일)	10일
유·무급	유급	무급	최초 60일 유급 (쌍생아 75일)	유급

#### <참고 3> 연차유급휴가 개요

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
일수	1개월 개근 시 1일(최대 11일)	▲ 출근율 80% 이상) 15일+@(가산휴가) ⇒ 25일 한도 - 3년 이상 근로시 최초 1년 초과 2년 마다 1일 가산 ▲ 출근율 80% 미만) 전년도 중 개근한 월 수×1일 - 장기근속자라도 가산휴가 없음

사용 기간	('21. 3. 30. 이전) 발생일로부터 1년까지 사용 가능 ( '21. 3. 31. 이후) 최초 1년 근로가 끝나는 날까지 사용 가능	발생일로부터 1년까지 사용 가능 (사용자 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 예외 ⇒ 계속근로 1년 미만도 동일
촉진 조치*	('21. 3. 30. 이전) 불가 ( '21. 3. 31. 이후) 가능	('21. 3. 30. 이전) 80% 이상은 가능, 80% 미만은 불가 ( '21. 3. 31. 이후) 80% 이상과 미만 모두 가능
사용 시기	근로자가 청구한 시기에 부여하되(통상 또는 평균임금 지급), 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기 변경 가능	

\* (1차, 사용자) 잔여 휴가일수 고지 및 사용시기 지정통보 요구 ⇒ (근로자) 1차 촉구를 받고 10일 이내 사용시기 지정·통보 ⇒ (2차, 사용자) 기한 내 미통보시 사용시기 지정통보

- ▲ (1년 이상) [1차] 휴가소멸 6개월 전 10일 이내 촉구, [2차] 휴가소멸 2개월 전까지 촉구
- ▲ (1년 미만) [1차] 최초 1년 종료 3개월 전 10일 이내 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 1개월 전 5일 이내), [2차] 최초 1년 종료 1개월 전까지 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 10일 전까지)

<참고 4> 보상 휴가제 · 휴일대체 · 대체공휴일 비교

구분	보상 휴가제	휴일대체		대체공휴일
근거	근기법 제57조	판례(주휴일), 근기법 제55조제2항(공휴일)		관공서의 공휴일에 관한 규정 제3조
개념	연장·야간·휴일근로시 임금 대신 유급휴가 부여 → 사후적 임금 정산	휴일을 특정 근로일로 대체 (휴일 ↔ 근로일) → 사전적 휴일 변경		아래 경우 첫 비공휴일을 공휴일로 추가 부여 ▲ 설·추석 연휴 : 다른 공휴일과 겹치는 경우 ▲ 어린이날 : 토요일, 다른 공휴일과 겹치는 경우
적용대상	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장		5인 이상 사업장
도입요건	근로자대표 서면 합의	(주휴일) 단협·취업규칙·근로자 동의 <판례·해석>	(공휴일) 근로자 대표 서면 합의 <§55②>	

지급비율	근로일 1일 = 보상휴가 1.5일 *연장·야간·휴일근로 가산수 당 포함하여 보상휴가	근로일 1일 = 휴일대체 1일	공휴일 1일 → 대체공휴일 1일 추 가
비고	·보상휴가를 사용하지 않은 경우 임금으로 지급 * 연가사용촉진제도 미적용· 근로자의 날도 휴일이므로 적용 가능	·당초 휴일이 통상근로일로 변경 → 당초 휴일에 근로 를 해도 휴일근로 미해당 ·근로자의 날은 휴일이지만 적용 불가	

<참고 5> 가산수당: 연장·야간·휴일근로 시 통상임금의 50% 할증

〈유급휴일에 연장·야간근로 사례〉 일요일 09~23시 근무(휴게 1, 근로 13시간)

- ① (유급 휴일수당) 8시간 × 100%(통상임금) : 8시간(일 안해도 지급)
- ② (당일 근로대가) 13시간 × 100%(통상임금) : 13시간
- ③ (휴일 가산수당) (8시간 × 50%) + (5시간 × 100%) : 9시간
- ④ (야간 가산수당) 1시간 × 50% → ③ + ④ 중복: 0.5시간 → 임금 30.5시간 지급

#### 부가세 영세율 과표확정 및 회계반영시 외화외상매출금 평가의 기준·재정환율

통 화 명	10월 1일 (금)	10월 5일 (화)	10월 6일 (수)	10월 7일 (목)
미 달 러 (USD)	1185.20	1187.20	1187.10	1190.00
일 본 엔 (JPY)	1064.06	1069.98	1064.81	1067.98
영 국 파 운 드 (GBP)	1597.06	1615.84	1617.90	1617.03
캐 나 다 달 러 (CAD)	934.66	943.23	943.53	945.42
홍 콩 달 러 (HKD)	152.22	152.45	152.48	152.83
위 안 화 (CNH)	183.08	183.91	183.99	184.36
유 로 화 (EUR)	1372.28	1379.23	1376.74	1374.93
호 주 달 러 (AUD)	856.72	865.82	865.40	865.96
싱 가 폴 달 러 (SGD)	872.72	874.97	874.70	875.74
말 레 이 시 아 링 기 트 (MYR)	283.10	284.43	284.08	284.38

# 「근로기준법 시행령」, 「임금채권보장법 시행령」 등 국무회의 심의·의결

- 고용노동부, 2021. 10

- 정부는 10월 6일(수) 국무회의에서 「근로기준법 시행령」, 「임금채권보장법 시행령」, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」, 「산업안전보건법 시행령」 개정안 등 고용노동부 소관 4개 법령안을 심의·의결했다. 주요 내용은 다음과 같다.

## 근로기준법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

- 「근로기준법」 개정으로 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘\*을 행한 사용자와 사용자의 친족인 근로자에 대해 1000만원 이하의 과태료가 부과된다.
- \* 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
  - 이에 따라 「근로기준법 시행령」에서 직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 사용자의 친족의 범위를 ①사용자의 배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척으로 규정하였다.
- 또한, 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사 실시 등 사용자의 조치 의무사항\*을 위반한 경우에도 500만원 이하의 과태료가 부과된다.
- \* 객관적 조사 실시, 근무장소 변경 등 필요한 조치 실시, 비밀누설 금지 등
  - 이에 따라, 시행령에 조치 의무사항 위반 등에 대해 위반행위 및 횡수별 과태료 부과기준을 마련하였다.
  - \* △ 직장 내 괴롭힘 발생사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우 1차 300만원  
 △ 피해근로자가 요청시 근무장소 변경 등 적절한 조치를 취하지 않은 경우 1차 200만원  
 △ 가해자에게 징계 등 필요한 조치를 하지 않은 경우 1차 200만원  
 △ 조사과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우 1차 300만원
- 그간 직장 내 괴롭힘 행위의 가해자가 '사용자'나 '사용자의 친족인 근로자'인 경우 사용자의 적절한 조치를 기대하기 어려웠으나, 과태료 등을 부과하여 실효성을 담보할 수 있게 되었다.



### 임금채권보장법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

- 「임금채권보장법」 개정으로 10월 14일부터 재직자 대지급금 제도가 신설되고 대지급금 지급 절차가 간소화됨에 따라, 시행령에 대지급금 지급 대상 근로자 기준을 마련하였다.
  - 재직 근로자의 경우, ①소송·진정 제기 당시 근로계약이 종료되지 않았고, ②임금액이 고용노동부 장관이 고시하는 금액\* 미만이며, ③마지막 체불일의 다음날부터 2년 이내 소송 또는 1년 이내 진정 등을 제기한 근로자가 간이대지급금 지급 대상이 된다.
    - \* 최저임금의 110%('21년 기준 시간당 9,592원, 주 40시간 기준 월급 2,004,728원)
  - 퇴직 근로자의 경우 확정판결 없이 '체불 임금등·사업주 확인서'로 간이대지급금(소액체당금)을 청구할 때 "퇴직한 다음 날부터 1년 이내에 진정 등을 제기한 근로자"가 지급 대상이 된다.
- 또한, 용어변경(체당금 → 체불 임금등 대지급금), 부정수급 제재 강화 등의 그 외 법 개정 내용에 따라 시행령을 정비하였다.
  - "체당금"을 "체불 임금등 대지급금"(약칭: 대지급금)으로 변경하면서, 특히 "일반체당금"은 "도산대지급금"으로, "소액체당금"은 "간이대지급금"으로 용어를 변경하였다.
  - 대지급금 부정수급에 대해서는 신고포상금 지급수준 및 상한액을 현재보다 2배 높였다.
    - \* (현행) 부정수급액의 최대 15%, 5천만원 한도 → (개정) 최대 30%, 1억원 한도

### 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 (시행일: '21.10.14.)

- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정으로 10월 14일부터 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자의 경우 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무 이수해야 한다.
  - 해당 교육은 한국산업인력공단에서 무료로 제공하며, 집체 또는 온라인 학습(PC 또는 모바일)으로 6시간 동안 진행된다.
  - 이에, 교육을 미이수한 사용자에 대한 과태료 부과수준 등 법 시행에 필요한 사항을 시행령에 규정했다.
    - \* (과태료 부과기준) 교육 미이수 시 과태료 300만원 부과  
(위탁수행기관) 현 교육 위탁수행기관인 한국산업인력공단으로 명시

### 산업안전보건법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

- ☞ 산업안전보건정책과 소관
- 「산업안전보건법」 개정으로 10월 14일부터 사업주의 건강장해 보호조치 대상이 종전 '고객의 폭언등'으로 인한 '고객응대근로자'에서 '고객 등 제3자의 폭언등'으로 인한 '모든 근로자'로 확대된다.

○ 이에, 법 시행 시기에 맞추어 시행령에 위임된 조문 제목과 자구를 개정법에 맞게 정비하였다.

□ 앞으로 경비원 등 고객응대근로자에는 해당하지 않으나 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 근로자까지 보호대상에 포함되어 근로자 건강권 보호가 더욱 강화될 것으로 기대된다.

## 참고 1 - 근로기준법 개정('21.10.14.시행) 주요 내용

### 〈1〉 사용자의 괴롭힘에 대한 제재 신설

○ 사용자 및 대통령령으로 정하는 범위 내 사용자의 친족인 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대해 제재 규정 신설

### 〈2〉 사용자의 조치의무 강화

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자가 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 조사 의무를 구체화하여,
  - 사용자가 편향적인 조사를 하지 않도록 하는 한편, 조사 의무의 이행여부를 보다 명확히 판단할 수 있도록 함
- 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 규정하고,
  - 위반시 500만원 이하의 과태료를 부과함으로써, 피해자 등이 안심하고 사내 신고·조사 절차를 활용할 수 있도록 함

### 〈3〉 사용자의 의무 위반에 대한 제재규정 신설

○ 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치 의무 미이행시 500만원 이하의 과태료 부과

사용자 조치 의무사항	과태료 부과
① 직장 내 괴롭힘 신고 접수 및 발생 사실 인지시 지체없이 당사자 대상으로 객관적 조사 실시 ② 조사기간 동안 피해근로자 등에 대해 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 등 적절한 조치 실시	⇒ 500만원 이하의 과태료





③ 직장 내 괴롭힘이 확인된 때 피해근로자 요청시 근무장소의 변경, 유급휴가 등 적절한 조치 실시	⇒	500만원 이하의 과태료
④ 직장 내 괴롭힘이 확인된 때 지체없이 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 실시		
⑤ 신고·피해 근로자에 대한 해고, 불리한 처우 금지	⇒	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑥ 조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 <신설>	⇒	500만원 이하의 과태료

## 참고 2 - 임금채권보장법 개정('21.10.14.시행) 주요 내용

- (용어 변경) 법 내용을 더 쉽게 이해할 수 있도록 "체당금"을 "체불 임금 등 대지급금"(약칭 "대지급금")으로 변경
- (재직자 대지급금 신설) 재직 중인 근로자에 대해서도 대지급금 지급
  - \* 지급대상 근로자·사업주 기준 등은 대통령령에 위임
- (지급절차 간소화) 법원 확정판결이 없어도 고용노동부장관이 발급하는 "체불임금등·사업주 확인서"만으로 소액대지급금 지급(수령 소요기간이 약 7개월 → 2개월 단축 예상)
  - \* (기존) ①체불조사 및 자체청산 지도(50일, 지방관서) → ②민사소송 제기 및 법원 확정판결(5개월, 법률구조공단) → ③간이대지급금 지급(14일, 근로공단)
  - (개정) ①체불조사 및 자체청산 지도(50일, 지방관서) → ②간이대지급금 지급 (14일, 근로공단)
- (중복지급 제한규정 정비) 동일한 체불에 대해, 같은 종류의 대지급금끼리는 중복지급하지 않음을 명시하고, 다른 종류의 대지급금끼리는 기지급받은 금액을 공제한 차액을 지급하도록 개선
- (부정수급 제재강화) 대지급금 부정수급 시 추가징수금을 현재 1배(대지급금 상당액 이하) → 최대 5배까지로 상향
- (관계기관 협조요청 사항 추가) 관계기관에 요청할 수 있는 체불사업주부당이득자 관련 자료에 법원공탁자료, 사업자등록자료, 고용·산재보험관계 성립·소멸자료, 조달계약자료 등 추가
- (현장조사 주체 확대) 근로복지공단의 직원도 위탁업무(대지급금 지급, 변제금 회수, 부당이득 환수 등) 수행에 필요한 경우에 현장조사를 할 수 있도록 확대
- (재산목록 제출거부 제재 변경) 사업주의 재산목록 미제출·거짓제출 시 제재를 형사처벌에서 과태료로 변경함으로써 실효성 제고
- (과태료 상한액 상향) 현행 500만원 → 1,000만원으로 상향