

2016 노무관리 Monthly Review

July
7

한꺼번에 쉬는 여름휴가 근태처리 방법 / 면접차별 주의사항

한꺼번에 쉬는 여름휴가 근태처리 방법(연차유급휴가의 대체)

○ 연차유급휴가의 대체란?

- ▶ '연차유급휴가의 대체'는 예외적으로 근로자가 연차휴가를 청구하지 않았음에도 연차휴가를 사용한 것으로 대체할 수 있는 제도를 의미
 - (원칙) 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 쉰야 하고, 그 기간에 대해서 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하는 형태로 운용
 - (예외) 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우라면 사업주에게 그 시기를 변경할 수 있도록 시기변경권 부여 (근거규정 : 근로기준법 제62조)
- ⇒ 특정근로일에 근로자를 휴무시키면 유급휴가를 부여한 것으로 보는 제도로, **제조 중소기업에서 생산직 근로자들을 특정시기에 한꺼번에 쉬게 할 필요가 있을 때 사용 가능**
 - ※ 단, 근로자대표와의 서면합의 필요

○ 운용방법

근로자대표와 서면합의	<ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가의 대체는 근로자가 원하는 시기에 사용되어야 할 연차유급휴가에 제약을 두는 것이기 때문에 근로자 대표와 서면합의를 해야만 인정됨 - 여기서 '근로자대표'란 그 사업장에 과반수 이상 노동조합이 있으면 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없으면 집단적 의사결정방법에 의해 근로자 과반수를 대표하는 자를 의미
대체할 근로일 특정 필요	<ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가의 대체는 근로일을 특정해야 효력이 발생함

○ 실무적용 Q&A

Q 8월 첫째 주를 하계휴가로 부여하고 있으며, 취업규칙에 "연차유급휴가일에 같음에 특정 근로일을 휴무일로 한다"는 규정이 있는 경우, ① 일괄적으로 휴가를 부여하는 경우에도 근로자가 연차휴가를 사용한 것으로 인정받을 수 있는지와 ② 현재 취업규칙의 조항을 근거로 하계휴가를 연차휴가로 대체할 수 있는지 여부가 궁금합니다.

A "연차유급휴가일에 같음에 특정근로일을 휴무일로 한다"고 규정한 것만으로 사용자에게 연차 유급휴가를 대체할 근로일을 지정할 수 있는 권한을 부여한 것으로 보기는 어려울 것으로 보이며, 연차유급휴가의 특정근로일 대체가 가능하다는 근거를 규정한 것으로만 해석이 가능함. 따라서 동 규정만을 근거로 **하계휴가를 연차휴가로 대체하는 것은 허용되기 어렵다는 것이 고용노동부의 행정해석임**

다만, 이후 행정해석에서 "사용자가 근로자대표와 서면합의 없이 일방적으로 소정근로일인 관공서 공휴일에 관한 규정상의 공휴일을 연차유급휴가로 같음에 쉬도록 한 것은 근거법 제62조에 따른 유급휴가의 대체로 보기 어려우나, 근로자가 이에 대한 이의제기 없이 출근하지 않고 쉬는 경우라면 근로자의 청구에 의한 연차유급휴가의 사용으로 볼 수 있을 것"이라 보고 있으므로, 사용자가 연초에 하계휴가를 연차유급휴가일로 대체할 것을 고지했고, 개인별로 근무상황부에 기재해 고지한 경우라면 예외적으로 연차유급휴가에 같음에 대체 사용한 것으로 간주 할 수도 있음

공채시즌을 앞두고 살펴봐야할 면접차별 주의사항

○ 면접차별을 조심해야 하는 이유

- ▶ 아무렇지 않게 던진 작은 질문 하나가 예상치 못한 회사의 이미지 실추를 가져올 수 있음
 - 면접과정에서 나이, 외모 등 신체조건, 가족관계, 혼인여부, 임신 출산 등을 이유로 직무수행 가능여부를 질문하게 되는 것이 차별에 해당할 수 있음
 - 지원자의 부모 등 가족구성원의 나이, 학력, 직업, 재산 정도 등을 구체적으로 묻는 것도 차별의 요인이 된다는 점 유의
- ⇒ 채용 탈락자의 경우, 본인이 채용되지 못한 이유가 면접과정에서 다루었던 차별적 요인 때문이라고 생각할 수 있으며, SNS 및 국가인권위원회 등에 문제제기 시 대수롭지 않게 생각한 몇 가지 질문사항으로 인해 법적문제 발생 가능

○ 학력 관련 면접차별 주의사항

가능한 질문	- 전공 또는 업무 관련 이수과목 여부, 학점, 동아리 등 학교생활, 직무관련 지식, 해당업무의 숙련 정도, 문서작성 능력 등
하지말아야 할 질문	- 특정학교나 학교 소재지 확인 등을 연계한 질문은 하지 말아야 함 - 최종학력을 중심으로 한 질문은 자제하고, 왜 대학에 입학하지 못했는지 여부도 묻지 말아야 함

○ 나이 관련 면접차별 주의사항

가능한 질문	- 입사전 경력, 업무숙련도, 의사소통 능력, 직장상사 또는 직장동료와 대인관계 등에 대한 질문은 가능함
하지말아야 할 질문	- 나이를 이유로 한 대인관계나 조직적응력, 혼인여부 등에 대해서는 질문 삼가해야 함 - 업무수행과 직접적인 관계가 없는 이상 '고령자라는 이유로 업무 가능여부를 묻지 않아야 함

○ 성별 관련 면접차별 주의사항

가능한 질문	- 업무성격상 휴일근무, 야근, 지방출장 등 특별한 업무형태가 있을 경우, 일정조정이 가능한지 여부는 질문 가능
하지말아야 할 질문	- 단, '여성임을 이유로 상기한 특별한 업무형태가 있을 시 특별근무가 가능한가'라는 방식의 특정 성에 차별된 질문은 삼가해야 함 - 결혼 및 자녀 유무와 출산계획, 육아 관련 사항도 묻지 않아야 함

○ 질병 관련 면접차별 주의사항

가능한 질문	- 업무수행에 중대한 지장을 초래할 수 있는 매우 제한적인 한도 내의 질문만 가능
하지말아야 할 질문	- 질병·장애를 이유로 출퇴근이나 근무가 가능한지 여부 자체를 언급하는 것은 삼가 - 장애인에게 직무와 무관한 신체능력을 요구하거나 질문하는 행위 및 근무장소에 편의시설 등의 환경이 없다고 채용을 거절하는 행위 등은 장애차별에 해당됨

○ 용모 관련 면접차별 주의사항

가능한 질문	- 고객 서비스와 관련된 직무의 경우, 친절한 말투·밝은 표정 등을 요구하는 것은 가능
하지말아야 할 질문	- 직무와 관계 없는 키, 몸무게, 용모, 옷차림 등 신체조건에 대한 질문은 삼가해야 함

서체 파일 저작권으로 머리 아픈 중소기업 사장님들을 위하여, '중소기업 전용서체' 탄생!

중소기업중앙회는 더 가까운 곳에서 중소기업의 고민과 걱정을 덜어드리기 위하여 중소기업 등이 무료로 사용할 수 있는 KBIZ 한마음체(고딕·명조)를 배포합니다. 저작권 고민 없이! 광고, 상표, 인쇄물, 현수막, 홈페이지 등에 마음껏 활용하시기 바랍니다.

다운로드 및 라이선스 확인 www.kbiz.or.kr 문의 02)2124-3093