
코로나-19 심각단계에 따른 협동조합의 인사노무관리

전문상시상담기관(인사노무 분야) 노무법인 의연

국내에서 코로나-19 감염 사례가 심각단계에 이르면서 전국의 어린이집, 유치원, 초등학교의 휴원과 개학 연기가 잇따르고 있는 가운데, 각 협동조합들도 매출의 감소 등으로 인한 다양한 인사노무관리 이슈가 발생하고 있습니다.

코로나-19 관련, 협동조합 인사노무 분야 전문상시상담기관(노무법인 의연)은 상황별로 협동조합이 취할 수 있는 인사노무관리 방안을 정리하여 안내하고자 합니다.

□ 협동조합 내 의심환자 발생 시 조치사항

- 협동조합 내 의심환자 발견 시 증상 유무 확인 및 마스크를 착용하도록 하고 즉시 보건소 또는 질병관리본부 콜센터 1339로 신고함
 - 이때 해당 근로자와 접촉한 노동자가 있다면 보건소의 검사와 역학조사 등이 이뤄질 때까지 이동하지 말고 사업장 내 격리장소에서 개인보호구(마스크, 일회용장갑 등)를 착용하고 보건소 담당자를 기다림
 - 의심환자의 보건소 이송 이후에는 개인보호구를 착용하고 알콜 등 소독제를 이용하여 환자가 머물렀던 격리 장소를 소독함
- 근로자가 의심환자 또는 확진자로 격리대상임을 통보받지 않았는데도, 스스로 의심하여 출근하지 않은 경우 처리 방안
 - 근로자 자신의 불안감 때문에 임의로 자가격리를 희망하는 것에 대한 휴가제도는 불비하므로, 근로기준법에서 정한 연차유급휴가를 사용도록 안내
 - 만일 협동조합의 상시근로자수가 4인 이하이거나 해당 근로자의 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 연차유급휴가제도가 적용되지 않으므로, 근로자와 협의(휴가 부여 여부, 유급/무급 여부, 휴가일수, 휴가사유 등등)하여 임의의 휴가를 부여하는 것을 검토해볼 수 있음
 - 연차유급휴가 사용에 대해 협동조합 내에서 절차를 정하고 있다면 그것에 따르고, 별도로 절차나 형식을 정하고 있지 않다면 근로자의 신청에 따라 부여함
 - 근로자가 연차유급휴가를 사용하는 이유가 무엇이 되었건, 그 청구한 시기에 휴가를 부여

하는 것이 사업상 막대한 지장을 주는 경우 그 시기를 변경하도록 요구할 수 있으나, ‘바쁘다’는 등 일상적인 업무 부담을 이유로 거절할 수 없음

- 휴가 사용시기 변경 요구 사유를 합당하게 갖추지 못하였거나, 원천적인 휴가사용 거부는 근로기준법 위반에 해당
- 근로자가 정당한 휴가 사용을 승인받은 것도 아닌데 무단으로 출근하지 않는 것은 ‘결근’이므로, 무노동 무임금에 따른 임금 미지급뿐만 아니라 징계 처분도 할 수 있음

□ 협동조합 내 확진환자 발생시

- 협동조합의 근로자 중에 확진환자가 확인된 경우 그 사실을 즉시 **사업장 내 모든 근로자에게 알려야 함**
 - 협동조합은 확진환자에 대한 질병관리본부 역학조사반의 심층역학조사에 적극 협조
 - 확진환자의 이동 동선 소독 등 보건소에서 실시하는 조치사항에 대하여 적극 협조
 - 확진환자가 머물렀던 장소와 시간 등 이동 동선이 명확히 분리되는 시공간에서 근무한 근로자에 대한 능동감시는 보건소의 조치에 따름
- 「감염병예방법 제41조의2」에 따라 입원·격리되는 경우 **국가에서 유급휴가비를 지원함**
 - 유급휴가비는 근로자별 하루 임금에 해당하는 금액 기준이며, 1일 13만원 상한을 정하고 있음
 - 격리된 근로자에게 유급휴가를 제공한 협동조합은 국민연금공단 관할 지사를 통해 신청
- 입원·격리되는 경우가 아닌 경우에는 감염병 확산 방지를 위하여 **병가 사용**
 - ‘병가’는 노동법에서 정하는 휴가제도가 아니라 협동조합별로 근로조건으로 정할 수 있는 휴가
 - 병가 부여 사유, 부여 일수, 절차, 유급/무급 여부 등 내부에 정한 기준에 따라 병가를 사용하도록 함
 - 병가를 정해두지 않았다면, 개별적으로 협의하여 임시 ‘병가’를 부여할 수 있음
 - 병가의 본질은 ‘휴가’라는 점에서 근로자에게 병가를 명령할 수 없으며, 만일 병가 사용을 강제할 경우, 사용자의 부당한 노무수령 거부로 판단되어 (출근시키지 않았더라도) 임금 전액을 지급해야할 수 있음
- 감염병 확산 방지를 위한 **재택근무 약정**
 - ‘재택근무’는 근로기준법에서 정하는 유연근무제로서 ‘간주근로시간제’를 활용함

- 재택근무를 적용하기 위해서는 당사자와 근로계약시 사업장이 아닌 장소(재택)에서 근무하는 것으로서 사전에 정한 소정근로시간을 재택근무시간으로 인정한다는 약정을 하여야 하고, 만일 법정근로시간을 넘도록 근무시간이 필요하다면 근로자대표와 간주근로시간에 대하여 서면합의를 해야 함
- 소정근로시간에 대한 변동이 없는 한, 재택근무로 사업장에 출근하지 않는다는 이유만으로 임금을 저하시킬 수는 없음

○ 확진환자 발생으로 영업장 폐쇄조치 된 경우 무급휴업 조치

- 근로계약은 '일할 것'을 계약하고 그 대가로 '임금'을 지급하는 약속이므로, '일하지 않는 것'에 대해서는 임금을 지급하지 않는데, 그 '일하지 않게 된 원인'이 근로자의 귀책에 따른 결근일 경우는 '무노동 무임금' 원칙을 적용하지만, 협동조합 내 확진환자 발생 등 근로자의 귀책이 아닌 경우는 사용자의 귀책에 따른 '휴업'상태로 보아야 함
- '휴업'은 사용자의 사정으로 일하지 않게 된 것이지만, 확진환자 발생이나 확진자가 다녀가서 방역 등을 위해 행정명령을 근거로 영업장 폐쇄조치를 하게 된 경우에는 '부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 어려운 경우'에 해당하여 노동위원회에 승인을 받아 휴업기간 임금을 무급으로 처리할 수 있음
- 관할 지방노동위원회(서울의 경우 '서울지방노동위원회')에 휴업수당 감면 승인 신청(또는 '기준미달 휴업수당지급에 대한 승인 신청')을 해야 함

○ 업무 수행 중에 감염된 경우 산재보상 처리

- 감염자 치료 또는 돌봄 노동을 하다가 감염되는 경우, 청소노동자나 매장 점원 등 고객 응대 근로자가 그곳을 거쳐 간 감염자로 인하여 확진 판정을 받았다면 업무상 질병으로 산재보상 대상에 해당할 수 있음
- 협동조합의 회식자리에 참여한 근로자가 공교롭게 그곳에 감염자가 식사하고 있어서 2차 감염자가 된 경우도 업무 수행 중 산재에 해당할 수 있음
- 출퇴근 시간에 대중교통을 통해서 감염된 경우는 감염 경로 확인이 어려우나, 인과관계를 증명할 수만 있다면 산재보상 대상이 될 수 있음
- 동료 병문안과 같은 사적 사유로 감염된 경우는 산재에 해당하지 않음

○ 가족 중 감염시 가족돌봄휴가 활용

- 가족 중 코로나-19로 인한 입원·격리 환자가 발생한 경우 남녀고용평등법에 따른 가족돌봄휴가를 활용할 수 있음(2019.08.27. 신설)

- 가족돌봄휴가는 가족돌봄휴직(연간 90일) 중 일부를 휴가로 사용하는 것인데, 연간 총 10일의 범위 내에서 일단위로 사용할 수 있으며, 무급휴가로 처리함
- 가족돌봄휴가 사용절차는 협동조합별로 정한 여타 휴가 절차에 준하여 처리함

□ 손님이 줄어 매출이 감소한 경우

○ 근로시간 단축 합의

- 협동조합 내 확진자 등은 발생하지 않았으나 자체적인 예방대책이나, 경기위축의 결과 매출이 줄어든 것에 대해 지출을 줄이기 위한 선택으로서 근로시간을 줄이는 것을 고려해 볼 수 있음
- 근로시간 단축은 근로자들의 주요 근로조건인 ‘근로시간, 임금’을 변경시키는 약정이나 개별 근로자들의 명시적인 동의가 필요함
- 동의의 형식은 근로계약서 작성방식에 준하여, 각 근로자 별로 일시적으로 변경하는 근로시간 및 임금의 내용과 그 적용기간을 명시하고 그것에 동의하는 의사를 쌍방의 날인 및 서명으로 표시한 후, 근로자에게 사본 1부를 교부함
- 근로자들의 동의를 얻지 못하고 근로시간 단축을 강행할 경우, 임금체불 등 법률분쟁이 발생할 수 있음

○ 연차유급휴가 사용대체 합의를 통한 영업 중단

- 연차유급휴가는 원칙적으로 근로자의 신청에 따라 사용되는 것이지만, 일정한 절차에 따라 경우 사용자의 필요에 따라 연차유급휴가를 사용하도록 정할 수 있음
- 협동조합은 근로자대표(투표 등으로 선출된 근로자 과반수를 대표하는 자)와 서면합의를 체결하여 연차유급휴가의 구체적인 사용일정을 정할 수 있음
- 근로기준법에서 정한 절차를 따르지 않고 연차유급휴가를 강제로 명령할 경우 그것은 연차유급휴가를 사용한 것으로 보지 않고, 휴업 처리한 것으로 판단됨

○ 휴업(또는 부분휴업)을 통해 사업운영 일시 중단

- 근로시간 단축이나 연차유급휴가 사용 등은 모두 근로자의 동의가 필요한데, 그 동의를 얻지 못 할 경우 사용자의 귀책으로 근로자의 노무수령을 거부하는 것이 됨
- 이를 ‘휴업’이라고 하는데, 휴업하였을 경우 협동조합은 근로자들에 대하여 평균임금의 70%를 휴업수당으로 지급하여야 함(상시근로자수 4인 이하 협동조합은 휴업수당 지급의무 없음)

- 협동조합 내 확진자가 발생하여 사업장이 폐쇄되는 등의 특별한 사정이 없이 매출의 감소나 감염위험으로부터 회피를 위해서 휴업하는 것이라면 휴업수당 감면 대상에 해당하지 않음
- 정상 출근하는 것보다 임금지출이 줄어서 단기적으로는 괜찮은 선택지가 될 수 있으나, 장기휴업은 지속적인 휴업수당 지출로 회계상 부정적인 영향을 미침
- 일정한 조건을 충족한다면 고용유지지원금 등을 활용하는 방안을 검토해보아야 함

□ 더 이상 사업운영이 어려운 경우

○ 매출 급감으로 협동조합이 도산의 위기에 처한 경우 정리해고 검토

- 근로시간 단축, 휴업 등 취할 수 있는 모든 조치를 취했지만, 더 이상 버틸 수 있는 여력이 남지 않았을 경우에는 최후의 수단을 검토해 볼 수 있음
- ‘구조조정’에 사용되어 ‘정리해고’라고 불리기도 하는 ‘경영상 이유에 의한 해고’는 근로기준법에서 구체적인 사유와 절차를 정하고 있음(상시근로자수 4인 이하 협동조합은 적용제외)
- 도산의 위기 등 긴박한 경영상 이유가 있는 경우, 근로자대표에게 경영상 해고의 시행을 50일 전에 통지하고, 그 기간에 해고회피를 위한 노력과 공정한 해고대상 선정 기준을 협의하여 결정해야 함
- 사회적경제조직으로서 협동조합의 의의와 장점을 고려하였을 때, 경영상 해고는 가급적 선택하지 않기를 권장함
- 일정한 조건을 충족한다면 고용유지지원금 등을 활용하는 방안을 검토해보아야 함

□ 코로나-19 관련 지원제도 활용

○ 감염병예방법에 따른 유급휴가비 지원 신청

- 감염병예방법에 따른 유급휴가비를 신청하기 위해서는, 협동조합이 격리된 근로자에게 유급휴가(격리에 따른 별도의 유급휴가)를 부여해야 함
- 신청은 관할 국민연금공단 지사에 신청함
- 지원금 수준은 개인별로 1일에 13만원까지 지급되며, 만일 해당 근로자가 감염병예방법에 따라 별도로 ‘생활지원비’를 신청해서 지급받고 있다면 유급휴가비 지원대상에서 제외됨
- 본 지원금은 2020년 2월 17일부터 시행되고 있음

○ 근로자들의 생계를 보전해주기 위한 **고용유지지원금 신청**

- 이번 코로나-19 발생과 관련하여 정부는 고용조정이 불가피하게 된 사업주에 대해 ‘고용유지지원금’을 지급함
- 고용유지조치의 실시 첫날이 속하는 달의 직전 3개월간 생산량이 15% 이상 감소하는 등 다음과 같은 고용조정이 불가피한 사유가 발생해야 함

※고용조정이 불가피한 사유

고용유지조치의 실시 첫날이 속하는 달의 직전달(기준달)의 ~

1. 말일의 재고량이 직전 연도의 월평균 재고량에 비하여 50% 이상 증가한 사업주
2. 생산량이 기준달이 속하는 연도의 같은 달의 생산량, 기준달의 직전 3개월의 월평균 생산량, 기준달의 직전연도 월평균 생산량대비 15%이상 감소
3. 매출액이 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 매출액, 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 매출액 또는 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 대비 15% 이상 감소
4. 재고량이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균 재고량이 계속 증가 추세에 있거나 매출액이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세
5. 사업의 일부부서의 폐지·감축 또는 일부 생산라인의 폐지 등 사업규모의 축소조정을 행한 경우
6. 자동화 등 인원감축을 가져오는 시설의 설치, 작업형태 또는 생산방식의 변경이 있는 경우
7. 경영이 악화된 사업을 인수한 사업주로서 종전 사업 근로자의 60% 이상이 그 사업에 재배치되고 종전 사업 근로자가 그 사업 지분의 50%를 초과하여 취득하고 있는 사업의 사업주
8. 당해 업종·지역경제상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업주

- 전체근로자의 총근로시간이 기준기간(해당 고용유지조치를 실시한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간)의 월 평균근로시간에 비해 20% 이상 단축해야 함
- 휴직하는 근로자의 경우에는 최대 1개월 이상 휴직을 실시해야 함
- 지원수준은 1일 6.6만원(연간 최대 180일) 범위 내에서, 협동조합이 휴업, 휴직 기간에 대하여 근로자에게 지급한 수당의 최대 2/3까지 지원
- 소규모 협동조합 등 우선지원대상기업에 해당하는 경우, 3월부터 지급한 휴업수당 등의 2/3에서 3/4 수준으로 인상된 금액으로 지원함(1일 상한액 6.6만원은 유지)
- 고용센터에 고용유지조치 계획서를 제출하고, 고용유지조치를 실시한 후에, 협동조합이 매월 관할 고용센터에 지원금 신청

	고용유지지원금	⇒	신종코로나바이러스 감염병
계획 신고	고용유지조치계획의 신고: 1개월 단위로 고용유지조치실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출 * 본사, 지사를 둔 법인의 사업주 인정 범위는 “사업” 단위로 제출하는 것이 원칙	⇒	현행과 같음
지원 대상	고용조정이 불가피하게 된 사업주 (생산량·매출액 15% 감소요건 등)	⇒	신종코로나바이러스로 인해 조업(부분)중단이 된 사업장은 생산량 감소 등의 요건을 별도 증명할 필요 없이 고용조정이 불가피하게 된 사업주 인정 * 고용보험법 시행규칙 제24조 제8호: 당해 업종, 지역경제상황 등을 고려하여 지방노동관서장이 인정
지원 수준	사업주가 휴업, 휴직 기간에 대하여 근로자에게 지급한 수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원 * 단, 대규모기업이 근로시간단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원	⇒	현행과 같음
지원 한도	1일 6.6만원(연간 최대 180일)	⇒	현행과 같음
지원 요건	(휴업) 휴업조치는 전체 피보험자의 총근로시간이 기준기간*의 월 평균근로시간에 비해 20% 이상 단축해야 가능 * 기준기간: 해당 고용유지조치를 실시한 날 이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간 <예시> * 기준기간의 산정대상이 되는 피보험자수는 고용유지조치계획을 신고한 달(3월)의 피보험자수(50명)와 기준기간(9~12월)의 피보험자수와 동일해야 함. 따라서 기준기간의 피보험자수가 '19년 9월 80명, 10월 70명, 11월 60명으로 다른 경우에도 피보험자수 50명으로 산정 * 연장근로시간에 포함되는 연장근로(휴일근로)시간은 사업주와 근로자간의 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 상당기간 계속적, 반복적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)만 포함됨, 일시적, 불규칙적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)는 포함 안됨 (휴직) 최대 1개월 이상 휴직 실시	⇒	현행과 같음

※ 본 안내문은 고용노동부의 「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침」을 토대로 재구성하였으며, 개별 사안의 경우 상시상담 문의를 통해 정확한 내용을 확인해주시기 바랍니다.

○ 가족을 돌볼 수 있도록 지원하는 가족돌봄휴가 긴급지원제도 활용

- 가족 중 코로나-19로 인하여 긴급하게 가족을 돌보아야 하는 근로자가 가족돌봄휴가를 신청한 경우, 지원금을 지급함
- 지원대상은 2020년 1월 20일(국내 첫 코로나-19 확진판정일)부터 코로나-19 상황 종료시까지 다음 사유로 가족돌봄휴가를 사용한 근로자인 경우

※가족돌봄휴가 사용 사유 중 지원대상에 해당하는 경우

1. 조부모, 부모 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나-19 확진자, 의사환자, 조사대상 유증상자로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교가 코로나-19 관련하여 개학 연기 및 휴원·휴교를 시행한 경우
3. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 무증상 자가격리자로 등(원)교 중지 조치를 받은 경우
4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 접촉자로 분류되어 자가격리 대상인 경우

- 원칙적으로 가족돌봄휴가는 무급이지만, 협동조합이 유급으로 처리하였다면, 해당 근로자는 지원대상에서 제외됨
- 1일 5만원(단시간 근로자의 경우 통상근로자 대비 소정근로시간에 비례하여 산정)을 기준으로 최대 5일까지 지원(가족돌봄휴가는 최대 10일까지 부여)
- 대상에 해당하는 근로자는 3월 16일 이후 고용노동부 홈페이지 또는 관할 고용센터를 통해 신청

○ 코로나-19 예방 위한 유연근무제 지원절차 간소화

시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

- ‘시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제’ 등 유연근무제를 사용한 협동조합에 대해 간접노무비 지원

- 지원을 받기 위해서는 취업규칙 및 서면합의의 형태로 유연근무제도를 협동조합에 적용하고, 전자·기계적 방식으로 출퇴근을 관리함
- 기존에는 출퇴근기록방식에 대하여 그룹웨어 사용 등 엄격하게 요구하였으나, 코로나-19 대응을 위하여 2월 25일부터 한시적으로 '이메일 및 카카오톡 등 모바일 메신저'를 활용하여 관리하는 것도 허용하기로 완화함
- 지원내용은 근로자의 주당 유연근무제 활용횟수에 따라 1년간 최대 520만원 지원(전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명 지원, 시차출퇴근제는 최대 50명 지원)

기 준	연 간 총 액		1 주 당 지 급 액	
	주 3회 이상	주 1~2회	주 3회 이상	주 1~2회
지원금액	520만원	260만원	10만원	5만원

- 지원금 신청은 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)를 활용하여 신청하거나, 가까운 고용센터 기업지원과(팀)로 신청할 수 있음

<끝>