



# 법인실무편

10인 사업장입니다.  
취업규칙을 꼭 작성해야 하나요?

**MIT**  Medi Information Teacher



한국경영전략연구소  
Korea Management Building Institute

No Part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the permission of Korean Management Building Institute.

## 10인 사업장입니다. 취업규칙을 꼭 작성해야 하나요?

네. 반드시 작성하셔야 합니다. 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)에서는 “상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.”고 규정하여 상시 10명의 근로자를 고용하고 있는 사업장에게 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 반드시 신고하도록 강제적으로 의무를 부여하고 있습니다. 만약, 상시 10명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장이 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하지 않은 경우에는 근로기준법 제116조(과태료) 제2항에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

따라서 상시 10명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장에서는 필수적으로 취업규칙을 마련하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 합니다. 이렇듯, 근로기준법 제93조를 통하여 사업장의 취업규칙을 작성·신고하도록 강제적인 의무를 부여하고 있고 근로기준법 제116조 제2항을 통하여 취업규칙 미작성에 대하여 처벌을 규정하고 있기에, 10인 이상의 사업장에서는 각별한 주의를 기울여야 합니다.



### 취업규칙이란 ?

취업규칙이란 ‘사용자가 사업 또는 사업장에 적용될 복무규율 또는 근로조건에 관한 일반적인 기준을 집단적·통일적·확일적·공통적으로 정한 경영규범 또는 사회 규범입니다.

취업규칙은 규정의 명칭을 불문하고 실질적 내용으로 판단하여야 합니다. 대법원은 ‘사규, 내규, 규정 등 여러 이름으로 존재하며 근로자 집단에게 적용 될 근로조건에 관한 준칙을 정한 것이라면 그 명칭을 상관하지 않는다.’라고 판시하였습니다. ( 대법원 판례 1994.5.10. 93다 30181 )

취업규칙에서 ‘복무규율’ 이란 작업질서에 관한 규칙과 위반에 대한 제재를 포함하는 개념이고, ‘근로조건’ 이란 임금 · 근로시간 · 복지 · 해고 등 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말합니다.

또한, 취업규칙은 집단적으로 정한 경영규범 또는 사회규범이기에, 개별적 또는 일시적 사안에 대한 결정은 취업규칙이 아니라고 해석될 수 있으며, 복무규율이나 근로조건을 포함하고 있어야 합니다.

고용노동부는 ‘학칙’이 일반적인 학사운영과 관련된 사항(수업 및 재학연한, 수업일수, 입학, 휴학 및 제적, 교과 이수 및 졸업, 학생활동, 학생에 대한 상벌, 교수회 등)만을 규정하고 있고, 근로자에게 일정한 준수의무를 부과하는 복무규율이나, 임금 등 근로조건에 관한 사항을 포함하고 있지 않다면 취업규칙으로 볼 수 없다는 입장입니다. ( 고용노동부 근로기준과-208, 201.7.20. )

취업규칙은 노동조합이 조직되지 않은 사업장에서는 근로기준법 및 노동관계법령 외에 사업장에서 사용자와 근로자의 근로관계 등을 규율하는 유일한 집단적 규범으로 작용합니다.

따라서 취업규칙에 기재할 내용도 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성 · 신고) 다음 각 호에서 규정하고 있기에, 임의적으로 사용자가 취업규칙을 작성 할 수 없습니다.

### 취업규칙의 필수적 기재사항 (근로기준법 제93조 각 호)

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정 · 계산 · 지급 방법, 임금의 산정기간 · 지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산 · 지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여, 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가 · 육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일 · 가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항 9의 2. 근로자의 성별 · 연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

취업규칙은 근로기준법을 통하여 그 작성과 신고에 과태료 등 법적제재를 가하고 있을 뿐만 아니라, 사용자와 근로자의 개별적인 근로계약을 통하여 규정할 수 없는 사항을 규정하여 당사자의 권리 · 의무 등 당사자 사이의 근로관계 및 근로조건에 관한 의사를 명확히 하고, 통일적으로 사업장 내에서 지켜야 할 사항들을 규정함으로써, 사후 사용자와 근로자 사이의 분쟁을 예방하고 건전한 근로환경과 생산적인 기업질서를 유지하는데 매우 중요한 역할을 차지합니다.

따라서 상시 10인 이상을 고용하고 있는 사용자들은 취업규칙 작성과 신고를 강제적인 법정의무사항으로 보기 보다는 취업규칙을 통하여 기업의 질서를 유지하고 기업질서 유지 통한 기업의 생산성과 이윤 향상으로 바라볼 필요가 있습니다. 우선 노무사와의 상담을 통해 현재 상황 점검과 잠재 리스크를 검토해 볼 필요가 있습니다.