

【딜로이트 평론】기업 업무재개 관련 급여 준법관리 - 급여관리 요점 Q&A

갑작스러운 신종 코로나바이러스로 인한 감염병(코로나 19)에 대응하여 방역 통제업무를 착실히 실행하고 기업의 업무와 생산활동 재개를 지원하여 노동자 권익을 보장하기 위해 각급 정부는 일련의 문건을 지속적으로 발표하였습니다. 이러한 문건 및 코로나 19로 인한 직원의 급여관리와 관련된 복잡한 상황들로 인해 기업 경영진 및 인력자원 관리부서는 여러 난관에 봉착할 수 있습니다. 고용 관계를 유지하고 법률법규를 준수하면서 회사의 운영 효율을 보장하는 방법을 찾는것이 시급한 문제로 부상하게 되었습니다. 이에 대해 딜로이트는 기업들이 참고하실수 있도록 급여와 개인소득세 관련 몇 가지 이슈를 요약하고 급여관리의 관점에서 분석 내용을 제공하여 드리고 건의 사항을 제시하고자 합니다.

- 특정기간의 급여 산정
 - 설 연휴 연장 휴무
 - 업무재개 지연 휴무

- 직원이 코로나 19로 인해 노동을 제공할 수 없는 기간의 급여 산정
 - 확진/의심 환자의 치료기간/의학 관찰 기간
 - 도시, 마을을 봉쇄 또는 외지에서 복귀한 특정 인원에게 대해 14일 간의 격리 요구 등 정부 요구 차원에서 조치로 인해 지연된 경우
 - 교통 통제 등의 특수 원인으로 인해 직장에 복귀할 수 없는 경우
 - 작업 정지, 생산 정지 기간

- 개인 기부와 관련된 개인소득세 세전공제 사항

I. 설 연휴 연장 및 각 지 "업무재개 기간 연장" 관련 규정 및 급여 산정

1. 설 연휴 연장기간의 급여 산정

국무원은 전염병 방역 통제 수요에 따라 설 연휴를 2월 2일(음력 1월 9일, 일요일)까지 연장하였습니다. 2월 2일은 공휴일이기 때문에 실제로는 근무일인 1월 31일과 2월 1일 등 2일의 연장이 됩니다. 기업은 국가가 연장한 2일간의 연휴에 대해 동 기간 동안 휴무중인 직원에게 정상급여를 지급해야 하며, 직원이 회사 요구로 인해 정상적인 노동을 제공하는 경우 휴일근무에 해당하므로 그와 동등한 기간의 보충휴가를 배정해야 하며, 보충휴가를 배정할수 없는 경우, 급여기준의 200%이상의 금액을 급여로 지불해야 합니다.

(동 상황은 표준시간근무제 직원에 한해 적용되며, 기타 시간근무제의 직원은 <중화인민공화국 노동법>과 관련 법규에 따라 별도로 처리함)

2. 각 지의 "업무재개 기간 지연" 관련 규정 및 급여 산정

표준시간근무제 직원의 경우, 각지의 업무재개 기간 연장에 대한 규정에 따라 전체적으로 3 가지 유형으로 구분할 수 있습니다.

호북성: 호북성은 설 연휴를 2020 년 2 월 13 일까지 연장하고 2 월 14 일부터 정상 근무할것으로 규정하였으나, 2 월 13 일<호북성 신종 코로나바이러스로 인한 감염병 방역지휘통고>에서 "성 내 각 기업들은 2 월 20 일 24 시 이전에 조업을 재개하지 않는다"는 규정이 발표된 바가 있으므로 호북성의 업무재개 기간 연장에 관한 안내 및 규정은 관련 부서의 추가적인 확인이 필요합니다.

상해시: 2020 년 2 월 3 일부터 7 일까지 휴일로 간주하며 그 외의 기간은 감염병 미발생 기간과 잠정 동일합니다.

기타 지역: 2020 년 2 월 3 일부터 업무재개 연장 마감일까지 근무일로 간주하고 현지 정책에 따라 업무재개 연장 마감일을 확인하며, 기타 기간은 감염병 미발생 기간과 잠정 동일합니다.

각 급 정부가 기업에 사전 업무를 재개할 수 없다고 한 통지는 인원 밀집을 줄이는 차원에서 고려한 것이지 직원의 설 연휴를 늘리기 위함이 아닙니다. 개별 성시의 특수상황을 제외하고, 대부분의 지역에서는 업무재개 연장기를 근무일(휴일 제외)로 간주하여 처리하고 있으며, 현재 규정에 따라 "업무재개 연장기" 이내에 정상적으로 노동을 제공할 경우, 직원의 해당 기간 동안의 근무는 정상 근무로 간주합니다. 자택근무의 경우, 기업은 정상 근무 시간에 따라 동 직원에게 급여을 지급해야 합니다. 이는 도시 운영의 필수 보장, 감염병 방역 통제의 필수, 대중생활의 필수 및 기타 중요한 국가경제 및 국민생활과 관련되는 기업의 직원이 업무재개 연장 기간에 정상적으로 근무하는 것과 같은 성격으로 볼수 있습니다.

또한, **종합시간근무제** 직원의 급여 산정에 대해, 공휴일 급여계산일과 휴일을 뺀 근무일수에 8 시간을 곱하여 당월의 표준근무시간수로 간주하여 종합적인 주기성 통계를 진행해야 합니다. **비 고정시간제** 직원의 경우, 영향을 받지 않습니다.

위의 몇가지 기간에 대해 표준근무시간제 직원의 경우 감염병 방역 통제 필수기업이 아닌 일반기업에 관련될 수 있는 상황을 참고할수 있도록 다음과 같이 간략하게 정리하였습니다.

기간	업무시간 관련 급여 영향	비고
<p>춘절 연휴 (2020.01.24~01.30)</p>	<p>직원근무를 요구하였을 경우, 법정휴일 (휴식일) 잔업으로 처리하여 대응되는 급여를 지불하거나 대체휴일 안배해야 함(적용될 경우)</p>	<p><중화인민공화국 노동법(2018 수정)> 및 <전국 연간 휴일 및 기념일 휴일 관리 방법 (2013 수정)> 등 관련 규정에 따라 휴일에 근무자에게 근무를 요구하고 대체휴일을 제공할 수 없을 경우 급여의 200%이상을 지불해야 하며 법정휴일 (음력 정월 1-3)에 근무자에게 근무를 요구할 경우 300%이상의 급여를 제공해야 합니다.</p>
<p>2020.01.31</p>		
<p>춘절 연장 휴일 (2020.01.31~02.02)</p>	<p>직원이 근무하였을 경우 휴일 잔업으로 간주하여 대체휴일 제공하거나 200%의 급여를 지불해야 합니다.</p>	<p><국무원 판공청의 2020 년 춘절 여휴를 연장하는 것에 관한 통지> (국판발명전[2020]1 호)에 따라 2020 년 춘절 연휴를 2 월 2 일로 연장하였으며 방역통제 업무로 인해 근무한 직원들은 <중화인민공화국노동법> 규정에 따라 대체휴일을 제공하여야 하며 급여지급은 관련 정책에 따라 지급하여야 합니다.</p>
<p>2020.02.03</p>		
	<p>각 지역 발표 정책에 따라 업무재개 제한을 요구받은 기업들은 업무 지연재개 기간 급여 처리시 다음 3 가지 방식에 주의하시기 바랍니다.</p>	
<p>업무 재개 지연 기간 (2020.02.03~n)</p>	<p>A. 해당 기간을 업무일 로 처리 하는 경우</p>	<p><국가, 노동관계 3 자를 협조하여 신형 코로나 바이러스 감염증</p>

기간	업무시간 관련 급여 영향	비고
		<p>방역 기간 노동 관계를 온정히 하여 기업 업무 재개를 지원할 데 대한 의견>에 따르면 업무 재개전 직원 고용 관련 문제는 협상해결하기를 독려하며... 조건이 있는 기업들은 전화, 온라인 등 탄력(Flexible)업무 방식으로 업무를 수행하며 원격 사무조건을 구비하지 못한 기업은 직원과 협상하여 급여제공 연차, 기업자체 복리 연휴 등 휴일을 우선 사용하여야 합니다.</p>
	<p>B. 명절휴일로 처리 할 경우(감염증 영향으로 호복성 업무재개 등 관련 사항은 추가 확인 필요)</p>	<p><호복성 인민정부 판공청 2020 춘절휴일 연정할데 관한 통지>에 따르면 2020 년 춘절 연휴를 2 월 13 일까지 연장하며 2 월 14 일부터 정상근무합니다. 2 월 13 일 <호복성 코로나 바이러스 방역 지휘부 통고>에 따르면 "성내 기업들은 2 월 20 일 24 시전에 업무 재개할 수 없습니다."</p>
	<p>C. 해당 기간을 휴무일로 처리 할 경우</p>	<p>휴식일로 간주 처리하는 경우, 상해를 예로 들면 시정부의 2 월 9 일 24 시전까지 업무 재개할 수 없는 기업이 직원에 대해 업무를 요구하여 직원이 정상적인 근무를 수행하였을 경우 잔업으로 대체 근무일 제공 또는 잔업급여를 산정하여 지불하여야 합니다.</p>
<p>마감일 n 은 현지 규정에 따릅니다.</p>		

II. 직원이 감염병으로 인해 노동을 제공할 수 없는 기간동안의 급여 산정

감염병으로 인해 직원이 노동을 제공하거나 근무할 수 없는 경우, 발생할 가능성이 있는 몇가지 상황에 대하여 살펴보면 다음과 같습니다.

1. 직원이 코로나 19 감염자/감염 의심자, 또는 감염자/감염 의심자의 접촉자에 해당하여 격리 치료기 또는 의학적 관찰기에 처해 있어 근무할 수 없는 경우

- 국가의 규정에 따르면 기업은 직원에게 해당 기간 내의 급여를 지급해야 하며, 해당 경우는 <중화인민공화국 노동계약법> 제 40 조(즉 직원의 의료기간 만료, 담당업무를 감당할 수 없거나 노동계약 체결 시 의거한 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생한 경우), 제 41 조(경제적 감원)에 해당되지 않으므로 동 조항에 근거하여 직원과 노동계약을 해지할 수 없습니다.
- 기업이 직원에게 지급해야 할 보수에 대해, 정상 급여기준에 따라야 하는지 질병수당에 따라야 하는지에 대한 여러 지역의 정책은 기본적으로 일치합니다. 즉:
 - 격리치료 기간 또는 의학적 관찰기간 이내에 대해서는 정상노동을 제공한 것으로 간주하여 급여를 지급해야 함.
 - 격리치료 기간 또는 의학적 관찰 기간 외에 질병으로 인해 노동을 제공할 수 없을 경우, 의료기간으로 간주해야 함. 직원의 의료기간에 대해 기업은 각 지역의 지방성 규정, 기업 규정과 노동계약의 약정에 의해, **질병수당 지침에 따라 지급해야 함.**

2. 정부에서 격리조치를 실시하거나 기타 긴급조치(도시 봉쇄, 마을 봉쇄, 타지역으로부터 근무지로 복귀한 특정 인원에게 14 일의 격리를 요구하는 등 조치)로 인해 근무할 수 없을 경우

격리 기간에 대해서는 해당 직원이 이미 정상노동을 제공한 것으로 간주하여 정상적으로 급여를 지불해야 하며 이에 대한 여러 지역의 정부 조치와 규정은 거의 일치합니다.

3. 지역의 교통 통제로 인해 외출이 어려워 정상 노동을 제공할 수 없는 등 경우

이러한 경우 우선 기업은 국가와 기업 소재지의 관련 규정 및 생산업무의 구체적인 상황에 따라 직원 본인의 의사를 고려하는 전제하에서 직원의 유급휴가(전년도 휴가 사용 및

당해년도 휴가 선사용 등 포함)를 우선으로 배정하며, 직원의 업무재개까지 시간이 비교적 긴 경우, 기업은 직원과 급여조정, 교대근무 혹은 윤번 휴가, 근로시간 단축, 휴직 등을 협상하여 함께 난관을 극복할것을 건의드립니다.

또한 2020년 2월 12일 상해시 푸둥신구(浦东新区) 인민법원 위챗 공식계정 중의 문장에 의하면, 정부가 전염병으로 인해 교통 통제조치를 취하는 상황은 불가항력 상황으로 판단할 수 있으며 직원이 예측할 수 없는 불가항력 상황으로 인해 근무지로 복귀할 수 없는 경우, 기업과 직원 양측 모두 과실이 없는것으로 판단합니다. 이러한 경우 기업은 실제로 노동을 제공하지 않은 직원에 대해 급여를 지급하지 않을 수는 있지만 이를 근거로 노동계약을 해지할 수 없습니다.

4. 전염병 방역·통제로 인한 고용회사의 작업 정지, 생산 정지 시기

작업 정지, 생산 정지는 집단적, 전반적인 연속상태로 개별 노동자 또는 비연속적인 시간상태가 아닙니다.

<급여지급 잠행규정>에 의하면, 고용회사의 작업 정지, 생산정지 기간이 **1 개 급여지급 주기 이내일** 경우, 고용회사는 노동계약에서 규정한 기준에 따라 **노동자에게 급여를 지급**해야 합니다. 성과급의 지급은 기업의 규정과 노동계약의 약정에 따라 실행해야 한다는 부분에 유의할 필요가 있습니다.

1 개 급여지급 주기 이상의 기간동안 직원이 노동을 제공하지 않는 경우에 대해서는 각 지역별로 규정이 다릅니다. 대부분 지역은 기업이 현지 최저급여의 70%~100%의 급여를 지급해야 한다고 규정하고 있으나 더 구체적인 비율 및 내용은 각 지역 정부의 관련 규정을 확인하여볼 필요가 있습니다.

III. 기업 직원 개인의 전염병 방역·통제와 관련된 기부의 개인소득세 세전공제 사항

다음의 표에서 개인소득세의 공익성 기부에 대한 일반 정책과 전염병 방역·통제 기부정책에 대한 관련 규정에 대해 간단하게 정리 비교하였습니다.

항목	일반 정책	방역 통제 지원 관련 기부 정책
기부 경로	중국 국내 공익성 사회기구, 현금 이상 인민정부와 부문 등 국가 기관을 통한 기부	• 중국 국내 공익성 사회기구, 현금 이상 인민정부와 부문 등 국가기관

		<ul style="list-style-type: none"> • 또는 직접 방역통제 임무를 수행하는 병원에 기부할 경우
기부 물자	교육, 구제, 빈곤부축 등 공익 자산 사업에 기부	방역 대응을 위한 현금과 물자 (직접 방역 통제 임무 수행 병원에 기증한 경우는 현물만 포함)
세무 처리	일반 정황에서 당기 개인소득세 과세소득액의 30%를 제한으로 공제 함	전액 공제 가능함
세전 공제 증빙	<ul style="list-style-type: none"> • 성급이상 (포함) 재정부문이 발급한, 기부 접수 단위의 인감을 포함한 공익성 기부 증빙. • 기부 접수 단위의 인감을 포함한 <비과세 수익 일반 납부서(非稅收入一般繳款書)> 수취증(收據聯). • 통일적으로 직원 기부를 수행하였을 경우 일괄 발행한 기부 증빙과 직원 기부 내역서. 	<ul style="list-style-type: none"> • 재정부 또는 성급이상 (포함) 제정부문 제작한, 기부 접수 단위의 인감을 포함한 공익성 기부 증빙. • 기부 접수 단위의 인감을 포함한 <비과세 수익 일반 납부서(非稅收入一般繳款書)> 수취증(收據聯). • 방역수행임무 병원에서 발행한 기부 접수증. • 통일적으로 직원 기부를 수행하였을 경우 일괄 발행한 기부 증빙과 직원 기부 내역서.

더 많은 관련 사항은 (<속보>공익성 자선사업 기부의 개인소득세 정책에 관한 요점 Q&A)를 참고할 수 있습니다.

상기 내용을 종합해보면, 전염병 방역·통제 기간 내 급여관리에 있어 각 기업은 직원의 구체적인 상황과 지역별 정책을 충분히 고려할 필요가 있어보입니다. 기업은 실제 상황에 따라 급여와 관련된 데이터(예를 들어: 출근, 초과근무, 휴가, 의료기간, 작업시간)를 적시에 정확히 수집해야 하며, 특히 직원 또는 직원의 가족에게 특수한 상황이 발생하거나 다지역 고용의 상황이 발생할 경우 더욱 신중히 접근할 필요가 있습니다. 관련 정보수집 시스템을 구축하여 급여관리를 협조하며 기업과 직원 정보의 즉시성과 일치성, 기업 부서간 정보의 일치성, 승인 절차의 순조로운 진행을 확보하며 관리의 결함 또는 정보의 지연으로 인해 불필요한 업무량이 증가하거나 나아가 잠재적인 준법위험이 발생하는 것을 방지해야 합니다.

또한, 만약 금번 설연휴 연장 및 업무 재개 지연으로 인해 일부 기업에서 이미 노동자와 약정된 급여 지급일에 의무를 이행하지 못할 가능성이 존재하고, 이것이 코로나 19 로 인한 영향일

경우, 기업은 통지 의무를 즉시 이행해야 하며 급여 지급에 대해 조속히 계획하고 직원과 대응방안을 약정하여 분쟁이 발생하는 것을 방지해야 합니다. 코로나 19 로 인해 기업의 생산경영이 어려워지고 자금회전에 영향을 받아 단기 내 급여을 지급할 수 없을 경우, 기업은 협상 절차를 통해 직원과 급여조정, 교대근무 혹은 윤번 휴가, 근로시간 단축 등 방법을 취하여 일자리를 안정화시키고 공회 또는 직원대표와의 협상등을 통하여 기업의 자금회전 부담을 경감시키킬 것을 건의합니다.