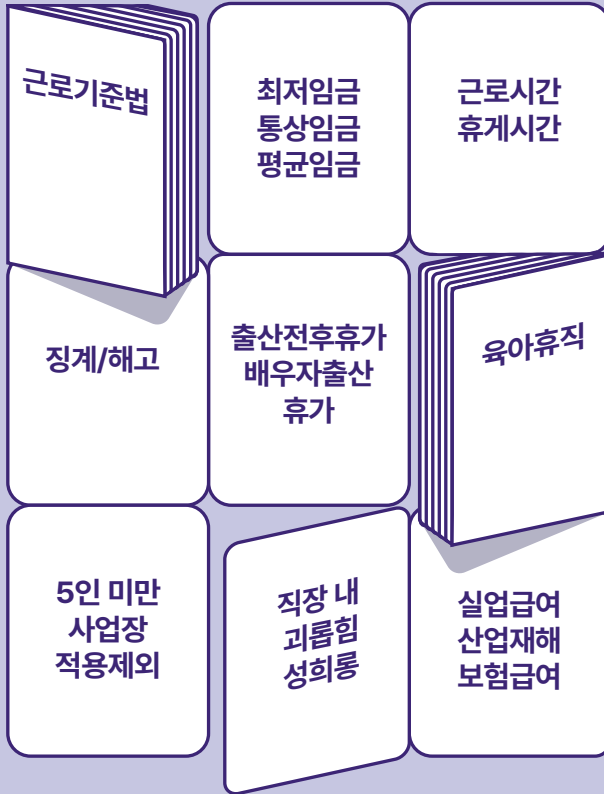


법잘알 사장님들의 비밀 수첩

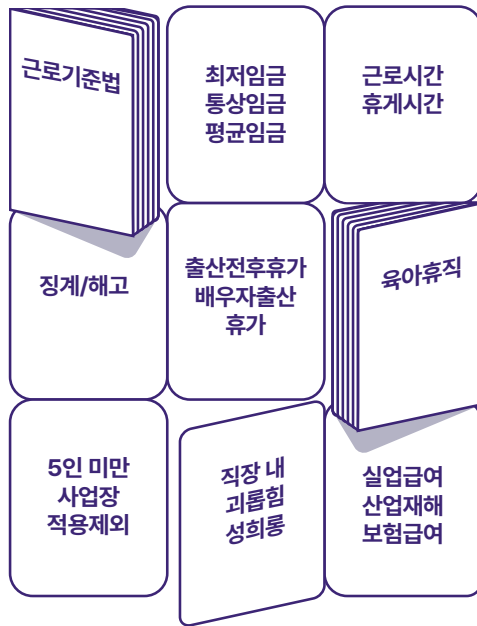


회사를 가치있게
근로자를 행복하게



회사를 가치있게
근로자를 행복하게

법잘알 사장님들의 비밀 수첩



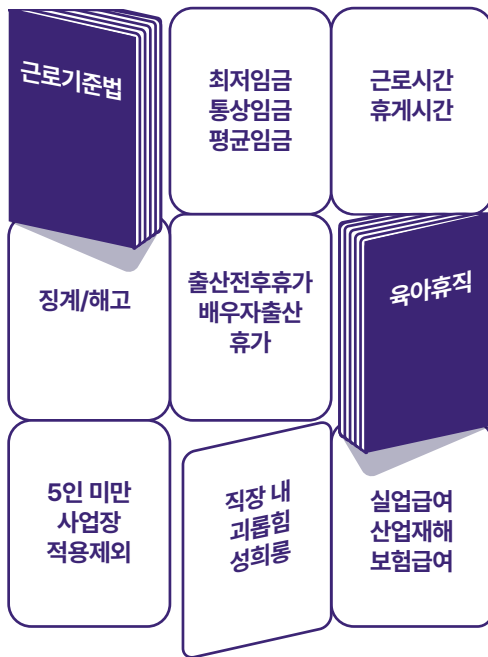
CONTENTS

1	근로기준법의 적용 범위	1
2	근로기준법상 근로자	3
3	수습 근로자	5
4	근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부	6
5	최저임금	8
6	통상임금	9
7	평균임금	12
8	근로시간	13
9	소정근로시간	15
10	연장·야간·휴일 근로	16
11	휴게시간과 대기시간	18
12	주휴일과 주휴수당	20
13	휴업수당	22
14	공휴일	23
15	연차유급휴가와 미사용 연차수당	25
16	연차유급휴가 사용촉진제도	28
17	출산전후휴가/유·사산휴가/배우자 출산휴가	30
18	육아휴직	33
19	임신기 근로시간 단축	39
20	육아기 근로시간 단축	41
21	가족돌봄휴직/가족돌봄휴가	43
22	해고예고(수당)	46

23	징계/해고	48
24	의원사직과 권고사직	51
25	정리해고	52
26	퇴직금/퇴직연금	53
27	대지급금 제도	58
28	취업규칙	60
29	고용노동부 진정 제도	61
30	노동위원회 부당해고(징계) 구제신청	63
31	직장 내 괴롭힘	65
32	직장 내 성희롱	67
33	비정규직 차별 금지	68
34	성을 이유로 하는 차별 금지	71
35	비정규직 계속 고용	72
36	사대보험 가입	73
37	사대보험료 산정	75
38	두루누리 사회보험	77
39	산업재해 인정	78
40	산업재해시 대처 방법	80
41	실업급여	81
42	5인 미만 사업장 적용제외 규정	85
43	(각종서식) 고용노동부 표준 근로계약서 양식	86
44	(각종서식) 임금명세서 양식	87

회사를 가치있게 근로자를 행복하게

법잘알 사장님들의 비밀 수첩



01

근로기준법의 적용 범위

1 근로기준법상 근로자에게 적용

근로기준법 제2조에서 정한 근로자에 해당되어야 노동법(근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법 등)의 보호를 받을 수 있습니다. 일반적으로 프리랜서라고 불리는 특수형태근로종사자들(보험설계사, 택배기사, 학습지 교사 등)은 근로기준법상 근로자로 인정되지 않는 경우가 많습니다. 따라서 이들은 회사와 별도의 계약이 없는 한 퇴직금, 연차유급휴가, 최저임금 등의 혜택을 받을 수 없습니다. 다만 2021년 7월 1일부터 특수형태근로종사자가 고용보험 당연 가입 대상이 되어 실업급여 혜택을 받을 수 있게 되었으며, 산재보험도 예외가 없는 한 모두 산재보상을 받을 수 있게 되었습니다.

2 상시 근로자 수에 따른 차이

상시 근로자 수가 5인 이상인 사업장에서는 대부분의 노동법이 적용되지만, 4인 이하의 사업장에서는 일부만 적용됩니다. 근로계약서 작성, 최저임금, 퇴직금, 모성보호휴가 등은 적용되지만, 연차유급휴가, 근로시간, 시간 외 근로수당, 해고의 제한 등의 규정은 적용되지 않습니다. 구체적인 내용은 아래 표와 같습니다.

종류	구체적 내용	4인 이하 적용여부
근로계약서	임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 서면 명시 및 교부 (근로기준법 제17조)	○
주휴일/주휴수당	1주일 개근시 1일의 유급휴일 부여(근로기준법 제55조 제1항)	○
해고의 제한	정당한 이유 없이 근로자를 해고 또는 징계할 수 없음 (근로기준법 제23조 제1항)	X
해고 예고	해고하기 30일 전에 예고하거나 30일분의 통상임금 지급 (근로기준법 제26조)	○
최저임금	최저임금법에 따라 매년 정해지는 최저임금 이상을 지급	○
퇴직금	계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 지급	○
출산전후휴가	출산을 전후로 90일의 휴가 부여	○
육아휴직	임신 중인 근로자, 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하 자녀 부모 1년간 부여 (남녀고용평등법 제19조)	○
시간외근로수당	연장·야간·휴일 근로에 대해 50% 가산 임금 지급 (근로기준법 제56조)	X
연차유급휴가	1년 미만 재직자 1월 개근 시 1일 부여, 1일 이상 근무시 1년에 15일 이상의 휴가를 부여	X

종류	구체적 내용	4인 이하 적용여부
생리휴가	생리 현상이 있는 여성 근로자에게 월 1일의 휴가 부여	X
태아검진시간	임신한 여성 근로자가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하면 허용해 주어야 함 (근로기준법 제74조의2)	X
휴업수당	사용자의 귀책사유로 인한 휴업에 평균임금의 70% 이상 지급	X
직장 내 괴롭힘 금지	직장에서의 지위 또는 우위를 이용해 고통을 주거나 근무 환경을 악화	X
직장 내 성희롱 금지	직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하거나 불이익을 주는 것	0

3 근로 시간에 따른 차이

소정 근로시간(근로계약서 정한 근로시간)이 1주 15시간 미만인 근로자는 근로기준법상의 주휴일, 퇴직금, 연차유급휴가의 적용을 받지 않습니다. 따라서 근로계약서 등에서 별도로 정하고 있지 않는 한 주휴일(주휴수당), 퇴직금을 받을 수 없고, 연차유급휴가도 사용할 수 없습니다.

Q 5인 미만 사업장은 4대 보험 가입도 의무가 아닌가요?

4대 보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 필수적으로 가입해야 하는 사회보험입니다. 1개월 간의 소정근로시간이 60시간 미만인 초단시간 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)는 원칙적으로 고용보험, 국민연금, 건강보험을 가입할 의무가 없지만, 3개월 이상 계속하여 (생업을 목적으로) 근로하는 경우에는 가입해야 합니다. 산재보험은 하루만 일하더라도 가입한 것으로 법률에서 간주합니다. 따라서 4대 보험과 5인 미만 사업장은 전혀 관련이 없습니다. 4대 보험 가입 요건을 충족하는 사업장이라면 사업장 규모와 관련 없이 4대 보험에 가입할 수 있습니다.

Q 해외 법인에서 근무하는 경우 근로기준법 적용을 받나요?

근로기준법의 장소적 적용 범위에 대해서는 근로기준법이 아닌 국제사법 제28조에 규정되어 있습니다. ① 당사자가 어느 나라의 노동법을 적용할 것인지를 선택하지 않는 경우에는 노동자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하고, ② 노동자가 일상적으로 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 노동자를 고용한 영업소가 있는 국가의 법에 의하게 됩니다. 근로계약의 당사자가 국내 기업이라면 우리나라의 근로기준법이 적용되지만, 근로계약의 당사자가 '해외 현지법인'이라면 우리나라의 근로기준법이 적용되지 않습니다. 예를 들어, A사 미국 앨라배마공장의 경우 앨라배마주법의 적용을 받습니다.

02

근로기준법상 근로자

1 근로기준법상 근로자란

근로기준법 제2조 제1항 제1호의 '근로자'는 "① 직업의 종류와 관계없이, ② 임금을 목적으로, ③ 사업이나 사업장에, ④ 근로를 제공하는 자"로 정의하고 있습니다.

①의 경우 상용 근로자, 임시직 근로자, 단시간 근로자 등 계약 형태와 관련이 없고, 공기업, 사기업 근로자인지 상관이 없습니다. ②의 경우 무상으로 또는 임금 이외의 이익을 목적으로 근로를 제공하는 자는 근로자가 될 수 없습니다. 다만, 질병으로 요양 중인 자, 육아휴직 등 휴직 중인 자, 노동조합 전임간부 등은 현재 임금을 받고 있지 않더라도 '근로계약관계'가 존속 중이기 때문에 근로자에 해당합니다.

③의 경우 사업의 목적, 허가 등의 유무, 적법 여부, 사업의 종류, 영리 및 비영리, 공익사업 등은 관계가 없습니다. 심지어 법령상의 허가를 받지 않았거나 금지된 경우에도 '사업'에 포함됩니다. 다만, 사업이나 사업장에 근로를 제공하고 있어야 하기 때문에 실업자나 해고자는 포함되지 않습니다. ④에서 '근로'란 정신 노동, 육체 노동을 모두 포함합니다. 단, 독립적 노동이 아닌 '종속적 노동'이어야 합니다. 대법원 판례는 아래와 같이 '사용 종속 관계'에 주목하고 있습니다.

2 대법원의 근로자성 판단 기준

근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 임금을 목적으로 '종속적인 관계'에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 봅니다. '종속적인 관계'를 판단하는 세부 지표들은 아래와 같습니다.

실질적 지표	<ul style="list-style-type: none">① 업무 내용이 사용자에게 의해 정해지는지② 사용자에게 의해 근무 시간, 근무 장소가 지정되는지③ 취업규칙 또는 인사 규정 등의 적용을 받으며 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지④ 노무 제공 관계가 계속적이고 전속적인지 여부와 그 정도⑤ 근로자가 스스로 비품, 원자재 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지⑥ 노무 제공을 통한 이윤 창출과 손실초래 등 위험을 부담하는지⑦ 보수의 성격이 근로 자체의 대가인지
형식적 지표	<ul style="list-style-type: none">① 기본급이나 고정급이 정해져 있는지② 근로소득세의 원천징수 여부③ 4대 보험 가입 여부 등

Q 3.3% 세금 공제하는 계약을 했으면 근로기준법을 적용받을 수 없나요?

4대 보험을 가입하지 않고 3.3%를 공제하는 프리랜서 계약을 체결했다 하더라도, 실질적 지표를 통해 근로기준법상 근로자임이 입증된다면 퇴직금, 주휴수당, 연차유급휴가 등 근로기준법의 보호를 받을 수 있습니다.

Q 이사 등 임원도 근로자에 해당하나요?

이사 등 임원도 위임 업무 이외의 노무를 담당하고, 그 대가로 일정 보수를 받았다면 근로자에 해당합니다.



03

수습 근로자

1 수습 기간이란

수습 기간이란 근로자를 정식으로 채용하기 위해 근로자의 능력, 업무 태도 등을 평가하여 본채용을 결정하는 기간을 의미합니다. 다만, 정식으로 근로자를 채용하는 것을 결정하기 전이라고 하더라도 근로계약은 체결된 것이며 근로자도 법적으로 보장된 대부분의 권리를 가지고 있고, 사업주도 사업주로서의 의무를 다하여야 합니다.

2 수습 기간

노동관계법령상 정해진 수습 기간은 없습니다. 따라서 업무의 특성과 근로자의 능력이나 경력에 따라 수습 기간은 달리 정할 수 있습니다. 일반적으로 수습 기간은 3개월로 정하는 경우가 많지만, 경우에 따라 6개월이 될 수도 있고 한 달이 될 수도 있습니다. 다만, 특별한 사정이 없이 긴 기간을 수습 기간으로 둘 경우 수습 기간으로 인정되기 어려울 수도 있습니다.

3 근로 조건

수습 기간 중 3개월 동안에는 최저임금법상 최저임금이 감액 적용됩니다. 따라서 최저임금의 90% 이상만 지급해도 법적으로 무방합니다. 다만, 단순노무 종사자(배달원, 청소원, 경비원, 가사도우미, 주방보조원, 판매보조원 등)나 근로계약기간이 1년 미만인 근로자에게는 최저임금의 감액 적용이 허용되지 않으므로 법정 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

그 외의 다른 노동관계법령상 근로조건은 다른 근로자들과 동일합니다. 1개월 개근 시 1일의 연차유급 휴가가 발생하고, 퇴직금 계산 시 수습 기간도 계속근로연수에 포함됩니다.

4 수습 기간의 해고

수습 근로자라 하더라도 근로계약은 체결되었기 때문에 정당한 사유 없이 해고할 수 없습니다. 근로자에게 업무 능력의 부족이나 근무 태도의 불성실과 같은 해고 사유가 있어야 하며, 이를 객관적으로 입증할 수 있어야 합니다. 다만, 일반 근로자의 해고 사유와 비교하여 그 정도가 덜하여도 정당한 해고 사유가 될 수도 있습니다. 또한 근무 기간이 3개월 미만인 수습 근로자의 경우라면 30일 전 해고 예고를 하지 않아도 법 위반이 되지 않습니다.

Q 경력 사원도 수습 기간을 둘 수 있나요?

경력 사원도 본채용 전에 능력이나 태도를 평가할 필요가 있으므로 수습 기간을 둘 수 있습니다.

Q 구두로만 수습 기간을 정한 경우에도 수습 기간으로 인정받을 수 있나요?

취업규칙상 “수습 기간으로 3개월을 둔다.”는 규정이 있다면 근로계약서에 수습 기간에 대한 규정이 없더라도 수습기간으로 인정될 수 있지만, “둘 수 있다”라고 규정되어 있다면 근로자가 수습 기간을 부정하는 경우 구두 계약만으로는 수습 기간을 인정받기 어렵습니다.

04

근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부

1 근로계약서 작성/교부 의무

사업주는 근로자와 근로계약을 체결할 때 서면으로 근로조건을 명시하도록 근로기준법 제17조에서 정하고 있습니다. 따라서 근로자를 채용할 때는 반드시 근로계약서를 작성해야 하고, 근로자에게 한 부를 교부해야 합니다. 이는 중요한 근로조건을 명확하게 해둠으로써 장래에 발생할 수도 있는 분쟁을 예방하기 위함입니다.

2 근로계약서에 반드시 들어가야 할 내용

근로계약서에는 임금(구성항목, 계산 방법, 지급 방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가에 대한 내용이 반드시 기재되어야 합니다. 기간제 및 단시간 근로자의 근로계약서에는 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가뿐만 아니라, 근로계약 기간, 휴게, 기타 휴일 및 휴가, 취업 장소 및 업무, 근로일 및 근로일별 근로 시간(단시간 근로자)도 명시하여야 합니다.

종류	기재사항	처벌규정
일반 근로자	<ul style="list-style-type: none">· 근무장소 및 업무내용· 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)· 임금 계산방법, 지급방법· 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가· 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간	위반시 벌금 최대 500만원
기간제 및 단시간 근로자	<ul style="list-style-type: none">· 근로계약기간· 임금의 구성항목·계산방법·지급방법· 근로일별 근로시간	위반시 항목당 과태료 50만원
	<ul style="list-style-type: none">· 휴게시간, 근로시간· 휴일, 연차유급휴가· 근무장소, 업무내용	위반시 항목당 과태료 30만원

Q 근로계약서를 교부받지 않아 급여를 입증할 수 없는데 어떻게 해야 하나요?

회사의 구인 공고에 임금이 명시되어 있다면 이를 근거로 급여를 입증할 수 있습니다. 또한 사업주와 근로 조건에 관해 대화를 나눈 카톡, 메시지 등이 있다면 이를 근거로 급여를 입증할 수 있습니다.

3 임금명세서 작성 및 교부 의무

사업주는 근로자에게 임금명세서를 교부해야 합니다. 임금 명세서에는 임금의 구성항목·계산 방법, 공제내역을 적어야 합니다. 임금명세서는 서면으로 교부하는 것이 원칙이나 이메일 등으로도 가능합니다.

Q 근로계약에 관련한 서류는 얼마나 보관하고 있어야 하나요?

근로기준법 제42조에 의해 사업주는 ① 근로자 명부 ② 근로계약서 ③ 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류·임금대장 ④ 고용·해고·퇴직에 관한 서류 ⑤ 승급·감급에 관한 서류 ⑥ 휴가에 관한 서류 ⑦ 연소자 증명서 등 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 합니다. 해당 서류를 3년간 보존하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.



05

최저임금

1 최저임금

종류	2025년	비고	산입범위
시급	10,030원		· 상여금 및 복리후생수당 등 전액 포함
월급	2,096,270원	1주 40시간	

Q 최저임금 산입 범위는 어떻게 계산할까요?

급여 항목	2025년	최저임금 산입
기본급	1,800,000원	전액 산입
정기상여금	400,000원	전액 산입
식대	200,000원	전액 산입(*월 20만원까지 비과세 가능)
월급여액	2,400,000원	최저임금법 준수

Q 1일 6시간씩 주5일 근무하는 근로자의 경우 월 최저임금이 얼마인가요?

2025년 월 최저임금 2,096,270원은 1주 40시간 근무자(월 소정근로시간 209시간)를 기준으로 산정한 금액입니다. 1주 30시간 근무하는 근로자의 최저임금 계산식은 10,030원*157시간 (209시간 × $\frac{30\text{시간}}{40\text{시간}}$) = 1,574,710원입니다. 즉, 209시간분(1주 40시간의 월 환산 시간)의 최저임금액(2,096,270원)에 $\frac{30\text{시간}}{40\text{시간}}$ (1주 소정근로시간이 30시간이기 때문)을 곱해준다고 생각하면 됩니다.

Q 6개월 계약직도 수습기간동안 최저임금의 90%를 지급받나요?

최저임금법상 수습 사원의 경우 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에만 최저임금액의 10%를 감액하여 지급할 수 있습니다. 따라서 6개월 계약직의 경우 수습기간이라 할 지라도 최저임금의 100%를 모두 지급해야 합니다.

06

통상임금

1 통상임금이란

통상임금은 근로자에게 지급하는 임금 중 정기적·일률적으로 지급하는 임금을 말합니다.

2024. 12. 19.부터는 재직 또는 근무일수 등 조건(고정성)을 이유로 통상임금에서 제외할 수 없고, 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 고려하여 통상임금 해당 여부를 판단해야 합니다. 명절귀향비나 휴가비도 소정근로 대가성이 인정되고 정기성과 일률성을 갖추었다면 통상임금에 포함될 수 있습니다.

2 통상임금의 기준

통상임금에 해당하기 위해서는 소정 근로의 대가이면서 정기적·일률적으로 지급되어야 합니다.

정기성이란 매월 정기적으로 지급되거나 매월 지급되지는 않더라도 지급일이 미리 결정되어 있는 것을 의미합니다. 예를 들어 정기상여금은 매월 지급되지 않는 경우가 많지만, 상여금을 지급하는 날이 정해져 있으므로 정기성을 충족한다고 봅니다.

일률성이란 모든 근로자에게 지급되거나 특정 조건을 갖춘 근로자에게 지급된다면 충족된다고 봅니다. 예를 들어, 특정 직급 이상의 근로자에게만 직급수당(예: 대리 10만원, 과장 15만원, 부장 20만원 등)을 지급하는 경우 모든 근로자에게 지급하는 것은 아니지만 특정 조건에 해당되는 근로자에게는 일률적으로 지급되기 때문에 일률성을 충족하는 것으로 봅니다.

재직 조건부·근무 일수 조건부 정기상여금 등은 과거에는 고정성 요건에 따라 통상임금에 포함되지 않았지만, 현재는 통상임금 산정시 모두 포함됩니다. 명절귀향비나 휴가비도 소정근로 대가성이 인정되고 정기성과 일률성을 갖추었다면 통상임금에 포함될 수 있습니다.



3 통상임금의 예시

일반적으로 어떤 임금이 통상임금에 해당하는지 표로 정리하면 아래와 같습니다.

임금 명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격 보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 O
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 O
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	본인분만 통상임금 O
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 수당	통상임금 O (명목상 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 X
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만 통상임금 O (그만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 O
	기업실적에 따라서 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 X (사전 미확정, 고정성 인정 X)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정 시점에 재직 중인 근로자만 지급 받는 금품 (명절 귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 O (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금 O)
	특정 시점이 되기 전 퇴직한다면 근무 일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 O

4 통상임금의 용도

통상임금은 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 해고예고수당, 출산전후휴가급여 등을 계산하는 기준이 됩니다.

5 통상임금의 계산

통상임금은 통상임금을 기준으로 지급하는 각종 수당(연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당 등)을 제대로 계산하여 지급하기 위해 시급으로 계산합니다.



월급제의 통상임금 계산법

[통상임금에 해당되는 각종 임금 ÷ 1월 소정근로시간] = (시급)통상임금



시급제와 월급제가 혼합된 근로자의 통상임금 계산법

[시급임금] + [월 단위로 지급되는 급여 중 통상임금에 해당되는 임금 ÷ 1월 소정근로시간]
= (시급)통상임금



실적 여부와 관계없이 연말 성과급을 300만원 지급하고 초과 성과에 대해서는 별도로 지급하는 경우 통상임금 계산시 성과급을 어떻게 포함시켜야 하나요?

실적에 상관없이 지급되는 성과급분은 통상임금에 포함되므로 300만원은 통상임금에 해당됩니다. 따라서 300만원을 12등분한 금액을 매월 임금으로 환산해서 포함시켜 계산하면 됩니다. 매월 25만원(300만원 ÷ 12월)을 정기적으로 지급하는 것으로 간주하고 나머지 통상임금에 합산하여 계산하면 됩니다.



1일 8시간 주 40시간 근무하는 근로자에게 월 기본급 200만원, 직책수당 10만원, 식대 10만원, 가족수당 5만원(배우자분 5만원)을 지급하는 경우 해당 근로자의 통상임금은 얼마인가요?

해당 근로자의 월 소정근로시간은 209시간[(1주 소정근로시간 40시간 + 1주 주휴시간 8시간) * 365일 ÷ 7일 ÷ 12월]입니다. 근로자에게 지급되는 임금 중 통상임금에 해당하는 임금은 기본급, 직책수당, 식대입니다. 가족수당은 본인분에 해당되는 것만 통상임금에 포함되는데, 배우자분에 해당하므로 통상임금에 포함되지 않습니다.

따라서 해당 근로자의 통상임금은 220만원 ÷ 209시간 ≈ 10,526원입니다.

07

평균임금

1 평균임금이란

평균임금은 사업주가 근로자에게 지급하는 급여 중 근로의 대가로 볼 수 있는 임금을 평균하여 계산한 1일치 임금액을 말합니다. 평균임금은 평균임금 산정 사유(예 : 퇴직)가 발생하기 전날로부터 3개월을 평균하여 계산합니다.

2 평균임금에 포함되는 임금

근로의 대가로 지급되는 급여(기본급, 직책수당, 상여금, 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 각종 복리후생수당 등)는 모두 평균임금에 포함됩니다. 다만 실비변상적 금품(유류비, 출장비, 해외체류비 등)은 근로의 대가로 볼 수 없으므로 평균임금에 포함되지 않습니다.

3 평균임금의 용도

평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 산재보상 등을 계산하는 기준이 됩니다.

4 평균임금의 계산

평균임금은 산정사유 발생일 전 임금 총액을 해당 기간의 총 일수로 나누어 계산합니다. 통상임금이 시급으로 계산되는 것과 대조적으로 평균임금은 일급으로 계산됩니다.

$$\text{평균임금} = \frac{\text{퇴직일 이전 3개월간의 일수}}{\text{퇴직일 이전 3개월간의 임금}}$$

1월 이상의 기간을 기준으로 지급되는 임금(예 : 상여금, 미사용 연차유급휴가수당 등)은 1년 동안 지급된 금액의 총액 중 3개월 치(3/12)만큼 합산합니다. 예를 들어, 2022년 상여금으로 500만원, 연차유급휴가 미사용 수당으로 50만원을 지급받았다면, 그 근로자의 평균임금은 (500만원+50만원)*3/12=1,375,000원을 추가로 합산하여 계산해야 합니다.

Q 명절에 지급하는 떡값도 평균임금에 포함해 계산해야 하나요?

취업규칙이나 근로계약서에 떡값에 관한 규정이 존재하지 않는다면 떡값은 사업주가 근로자에게 호의적·은혜적으로 지급하는 금품에 불과하므로 근로의 대가로 지급하는 금품에 해당하지 않습니다. 따라서 평균임금 계산시 떡값을 포함하지 않아도 무방합니다.

Q 근로자가 퇴사하게 되면서 발생한 연차유급휴가수당도 퇴직금에 포함되나요?

근로자 퇴사와 '동시'에 발생하는 연차유급휴가수당은 평균임금 산정시 포함되지 않습니다. 단, 퇴직일 이전에 발생한 그 전 해의 연차휴가수당은 포함해야 합니다. 2023년 1월에 2022년 연차휴가 미사용수당을 지급했다면, 그 금액의 3/12는 평균임금 산정시 포함됩니다.

1 근로시간의 원칙

근로시간은 특별한 경우를 제외하고는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않게 정하여야 하고, 연장근로를 시킬 때에는 1주 12시간 내에서 하여야 합니다. 연장근로는 휴일근로를 포함하여 12시간을 초과해서는 안되며 5인 이상 사업장에서 모두 적용됩니다.

Q 매일 1~2시간의 연장근로를 하는 사업장에서 새로 입사한 근로자가 연장근로를 하지 않겠다고 거부한 경우 근로자 징계가 가능한가요?

연장근로는 근로자가 동의해야 실시할 수 있습니다. 연장근로가 경영상 필요하다고 하더라도 근로자가 연장근로를 하지 않겠다고 거부한다면 강제로 시킬 수 없고, 이를 이유로 징계도 할 수 없습니다.

Q 입사 후 근로자에게 의무적으로 교육기간을 두고 있습니다. 교육기간도 근로시간에 포함되어 임금을 지급해야 하나요?

사업장에서 근로자에게 필수로 실시하는 각종 교육시간은 근로시간에 해당하여 임금을 지급해야 합니다.

Q 저희 회사는 워크샵이나 세미나도 종종 있고 회식도 자주 하는데 전부 근로시간으로 보아 임금을 지급해야 하나요?

워크샵, 세미나는 사업주의 지휘·감독하에 업무수행의 목적인 경우 근로시간으로 보고 있습니다. 다만, 친목 도모 목적의 워크샵, 세미나는 근로시간으로 인정되지 않습니다. 회식의 경우 구성원의 사기 진작 및 친목 등을 위한 회식이라면 근로시간으로 인정되지 않지만, 사업주의 지시 또는 최소한의 승인 하에 업무수행과 관련이 있는 제3자를 접대하는 시간은 근로시간으로 보고 있습니다.

Q 저희 회사는 격일제, 교대제 근로자가 많습니다. 격일제, 교대제 근로자의 경우도 연장근로를 포함해 주52시간을 초과하면 안되나요?

근로기준법 제59조의 특례업종 또는 동법 제63조의 적용제의 근로자에 해당하지 않는 한, 24시간 격일제로 근로하거나 3일 연속해 일 24시간을 근무하고 휴무하는 형태는 법정근로시간 및 연장근로한도인 주52시간을 초과하기 때문에 법 위반입니다.

(근로개선정책과-5140, 2012.10.21.)

2 임신 여성에 대한 연장·야간·휴일근로 제한

임신 중 여성은 연장근로가 금지되어 있습니다. 또한, 휴일·야간근로를 시키려면 임신중인 여성 근로자가 서면으로 휴일·야간근로를 신청해야 하고 회사 관할 고용노동청의 승인도 필요합니다.

산후 1년 이하 여성에게는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 내로 연장근로를 시킬 수 있습니다. 또한, 산후 1년 이하의 여성 근로자에게 휴일·야간 근로를 시킬 경우에도 관할 고용노동청의 승인이 필요합니다.

3 18세 미만 근로자의 근로시간 제한

18세 미만 근로자는 1일 7시간, 1주 35시간 내로 근로를 시킬 수 있고, 기본 근로시간 외에 연장근로는 1일 1시간, 1주 5시간 내로 시킬 수 있습니다.

4 특정 업종에서의 근로시간

특정 업종에서는 근로자대표와 서면으로 합의하면 12시간 내의 연장근로의 제한을 받지 않습니다.

이에 해당하는 업종은 여객 자동차 운송업을 제외한 육상운송 및 파이프라인 운송업 (다만, 노선 여객 자동차 운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송 관련 서비스업, 보건업이 있습니다. 다만, 이 업종에서는 근로자가 퇴근한 시간부터 11시간 이상의 휴게시간을 부여한 후 출근시켜야 합니다.

5 감시·단속적 근로자의 근로시간

경비원, 보일러공, 청원경찰 등 휴게시간이나 대기시간이 많은 직종은 고용노동부에 '감시·단속적 근로자 적용 제외 승인 신청'을 하여 근로시간의 제한을 받지 않을 수 있습니다. 승인을 받으면 근로 시간뿐 아니라 휴게시간과 휴일도 적용받지 않습니다.



1일 24시간씩 격일로 경비원을 고용하고 있는데, 새로 입사한 경비원에 대하여 따로 고용노동부에 감시·단속적 근로자 적용 제외 승인 신청을 해야 하나요?

감시·단속적 근로자 적용 제외 승인 신청은 근로자 개인마다 하는 것이 아니라 해당 업무에 관련해 하는 것입니다. 따라서 근로자가 바뀔 때마다 새롭게 신청할 필요는 없으며, 당초 신청했던 인원보다 인원이 증가하였다면 새롭게 신청해야 합니다. 다만, 승인 후 승인 기준을 위반한 경우 승인이 취소될 수 있으므로 감시·단속적 근로자에 대해 휴게시간과 휴게시설 등은 보장되어야 합니다.

09

소정근로시간

1 소정근로시간이란

법정 근로시간(성인 1일 8시간, 1주 40시간) 내에서 사업주와 근로자 간에 일하기로 정한 시간을 소정근로시간이라고 합니다. 소정근로시간은 연장·야간·휴일근로수당, 주휴수당, 연차유급휴가 미사용수당 등을 계산할 때 필요합니다.

2 월급 근로자의 소정근로시간 계산방법

월급 근로자는 매월 일하는 날과 시간은 다르지만 월 임금은 고정되어 있습니다. 따라서 1년의 기간동안 월 평균 소정근로시간을 계산하는 것이 필요합니다. 계산식은 아래와 같습니다.

$$\text{월급근로자의 소정근로시간} = \frac{[(1\text{주소정근로시간} + \text{주휴시간}) \times 365\text{일}]}{7\text{일} \times 12\text{월}}$$

1일 8시간씩 5일 근무하는 근로자의 1월 소정근로시간을 위 계산식에 따라 계산해보면, $[(40\text{시간} + 8\text{시간}) \times 365 \div 7 \div 12] = 208.57 \approx 209\text{시간}$ 이 됩니다.

Q 1일 8시간씩 월, 수, 금요일만 근무하는 직원의 소정근로시간은 어떻게 계산하나요?

해당 근로자의 1주 소정근로시간은 24시간(8시간x3일)이고, 주휴시간은 8시간x24시간÷40시간=4.8시간입니다. 따라서 이 근로자의 1월 소정근로시간은 $(24\text{시간} + 4.8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 125.14 \approx 125\text{시간}$ 이 됩니다.



10

연장·야간·휴일 근로

1 연장·야간·휴일근로(수당)이란?

상시 근로자 수가 5인 이상인 사업장에서는 근로자의 연장·야간·휴일근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 임금을 지급해야 합니다. 각각 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당이라고 하며 통칭하여 '시간외근로수당'이라고 하기도 합니다.

연장근로

법정근로시간(성인 1일 8시간, 1주 40시간) 또는 소정근로시간(근로계약시 사업주와 근로자가 근무하기로 정한 시간)을 초과하여 근무하는 것

야간근로

밤 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근무

휴일근로

휴일(주휴일, 근로자의 날 및 사업주와 근로자가 계약으로 정한 휴일)에 근무하는 것. 공휴일은 2022년부터 5인 이상 사업장은 법정 휴일이 됨

2 시간외근로수당의 계산법

연장근로, 야간근로, 휴일근로시 통상임금의 1.5배 이상을 지급해야 합니다. 연장·야간·휴일근로가 중복될 때에는 각각을 모두 합중하여 지급합니다. 다만, 휴일근로와 연장근로가 중복될 경우 근로기준법 제56조 제2항에 따라, ① 8시간 이내의 휴일근로는 1.5배, ② 8시간을 초과한 휴일근로는 2배를 가산하여 지급해야 합니다.

예시(시급 20,000원)	계산식	시간외근로수당
휴일근로 4시간	$20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 1.5$	휴일근로수당 120,000원
22시~6시 사이 연장근로 4시간	$20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times (1.5 + 0.5)$	연장·야간근로수당 160,000원
하루에 휴일근로 12시간	$(20,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5) + (20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0)$	휴일·연장근로수당 400,000원
휴일근로12시간 중 야간근로 2시간 포함	$(20,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5) + (20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0) + (20,000\text{원} \times 2\text{시간} \times 0.5)$	휴일·연장근로수당 400,000원 야간근로수당 20,000원

3 포괄임금계약(고정 시간외근로수당)

시간외근로수당은 실제 발생한 시간외근로에 따라 사후에 지급하는 것이 원칙이지만, 예외적으로 근로계약 당시 매월 고정적인 시간외근로시간과 수당을 정하고 이에 따라 지급하는 것도 허용됩니다.



정부 보조금을 지급 받아 운영받는 기관에서 당초 예산에 연장근로수당을 편성하지 못한 경우 수당 대신 대체휴가를 지급해도 되나요?

근로기준법 제57조에서는 사용자가 시간외근로수당을 지급하는 대신 보상휴가를 줄 수 있다고 규정하고 있습니다. 보상휴가는 연장근로수당에 같음하여 지급하는 휴가이므로 근로자의 연장근로시간에 50%를 가산하여 지급해야 합니다. 예를 들어, 이번 주에 연장근로를 8시간 했다면 1.5배인 12시간의 보상휴가를 주어야 합니다. 다만, 보상휴가제는 근로자대표와의 서면 합의를 요건으로 하고 있으므로 서면 합의가 없다면 시간외근로수당을 지급해야 합니다. 따라서 근로자 대표와의 서면 합의 후 근로자에게 보상휴가를 지급하면 됩니다.



상시근로자수가 4인 이하인 사업장에서는 시간외근로수당을 지급하지 않아도 되나요?

상시근로자수 4인 이하 사업장은 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 무방합니다. 단, 50%의 가산된 임금을 주지 않아도 된다는 의미이기 때문에 추가로 근무한 시간에 대한 통상임금은 지급해야 합니다. 예를 들어, 시급 10,000원을 받고 1일 8시간(월~금)을 근로하기로 계약한 근로자가 어느 달에 연장근로를 30시간 했다면, 원래 지급받아야 할 급여 외에 300,000원을 추가로 더 지급해야 합니다.



연장·야간·휴일근로수당 대신 모든 근로자에게 일률적으로 1시간당 1만원의 시간외근로수당을 지급하면 근로기준법 위반인가요?

근로기준법 제56조에 따라 시간외근로수당은 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다. 회사에서 별도로 정한 방식에 따라 계산한 시간외근로수당이 개별 근로자의 통상임금의 50%를 가산한 금액보다 많다면 별도의 방식대로 지급해도 무방합니다. 하지만, 개별 근로자의 통상임금의 50%를 가산한 금액보다 적다면 통상임금의 50%를 가산한 금액을 시간외근로수당으로 지급해야 합니다. 2023년 최저임금은 9,620원이므로 시간외근로수당은 최소한 '9,620원*1.5'인 14,430원 이상이어야 합니다. 만약 통상임금이 시급 10,000원인 근로자라면 시간외근로 1시간 당 '10,000원*1.5'인 15,000원을 시간외근로수당으로 지급해야 합니다.



임산부와 연소자(18세 미만)의 경우 연장근로가 제한되는데, 여성과 연소자(18세 미만)에게 야간·휴일근로도 제한되나요?

여성과 연소자(18세 미만)는 제한적으로 야간·휴일근로가 가능합니다. 세부 내용은 아래와 같습니다.

- 일반 여성 : 본인의 동의
- 산부 및 연소자 : 본인 동의 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의
- 임부 : 근로자의 명시적 청구 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의



야간교대조에게 지급하는 야간교대수당은 통상임금에 해당하나요?

사업주가 지급한 야간교대수당은 4조 3교대에 속한 근로자 중에서 해당 월에 심야조 근무를 한 근로자에게 근로에 대한 대가로 지급된 것인데 심야조 근무는 사업주와 노조가 단체협약에서 4조 3교대조의 근무형태를 정하고 그에 따라 소정근로시간의 일부 시간대에 제공되는 노무이고 소정근로시간을 초과하여 제공되는 것이 아니므로 야간교대수당은 소정근로의 대가로서의 성질을 갖추고 있다고 보아야 하고, 심야조의 근로시간이 야간이라는 사정만으로 이와 달리 볼 수 없으므로 통상임금에 해당합니다.

(대법 2021.9.30., 2019다288898)

11

휴게시간과 대기시간

1 법정 휴게시간이란?

근로기준법 제54조에 의해 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 근로시간 도중에 휴게시간을 부여해야 합니다. 휴게시간 부여의 취지는 근로자가 일하는 중간에 쉴 수 있도록 하여 근로자의 건강을 지키고 재해도 발생하지 않게 하기 위해서입니다.

2 휴게시간의 부여

휴게시간은 한 번에 부여해도 되고, 몇 번에 나누어 부여하는 방법도 가능합니다. 또한, 근로자마다 휴게시간을 달리 부여하는 것도 가능합니다. 하지만 근로계약시 휴게시간의 시작시간과 종료시간은 미리 정해두어야 하며, 회사 사정에 따라 변경하는 방법을 사용해야 합니다.

고용노동부 행정해석 (근기 01254-884, 1992.06.25.)

휴게시간을 일시적으로 부여함이 휴게제도의 취지에 부합되나, 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위내에서 휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 주어도 무방할 것임.

3 휴게시간과 대기시간

휴게시간은 근로자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간입니다. 대기시간은 이와 반대로 근로자가 특별한 일을 하지는 않더라도 자유롭게 사용할 수 없는 시간이기에 근로시간으로 간주합니다. 예를 들어, 식당에서 근무하는 근로자가 손님을 기다리는 시간은 근로자가 자유롭게 사용할 수 없기 때문에 휴게시간이 아니라 근로시간입니다.



1일 24시간 고시원에 상주하는 고시원 총무에게 월급 50만원을 주고 휴게시간을 1일 20시간 부여해도 되나요?

근로기준법에는 휴게시간의 상한선을 정하고 있지 않기 때문에 1일 20시간의 휴게시간을 주는 것 자체가 곧바로 위법이 되지는 않습니다. 고시원 총무의 경우 대기시간에 본인의 공부를 할 수 있는 것은 사실이지만 그 시간을 온전히 자유롭게 사용할 수는 없기 때문에 휴게시간으로 인정받기 어렵습니다.



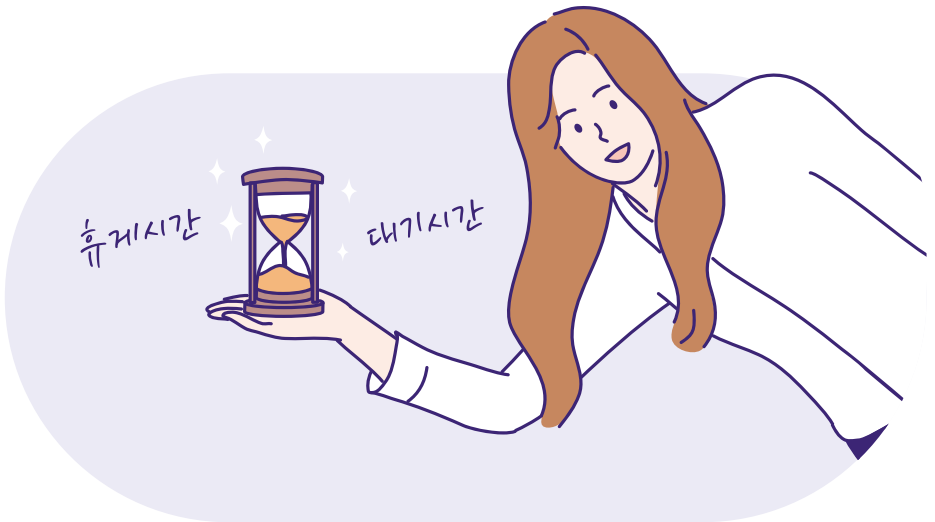
Q **격일제 근무 경비원에게 야간 휴게시간에 급한 일이 생기면 즉각 대응하도록 한 경우 휴게시간을 부여하지 않은 것으로 판단되나요?**

경비원이 야간근로시간에 근무복을 입고 가수면상태를 취하면서 급한 일이 발생하면 즉각 반응할 수 있는 상태로 근무했다면, 야간 근무시간은 근로시간으로 간주하며 휴게시간을 부여하지 않은 것으로 볼 수 있습니다.



Q **1일 하루 4시간 근로하는 근로자에게는 근무시간 도중에 휴게시간을 부여하지 않아도 되나요?**

근로기준법에는 '근로시간 도중에' 휴게시간을 부여하도록 되어 있습니다. 따라서 휴게시간을 근로시간 전이나 근무시간 이후에 부여하는 것은 허용되지 않습니다. 근로자가 이를 원한다고 할 지라도 강행규정이기 때문에 사업주는 휴게시간 부여를 지킬 의무가 있습니다.



12

주휴일과 주휴수당

1 주휴일/주휴수당이란?

1주일간의 소정근로일을 개근한 경우 사업주는 근로자에게 1일치 임금을 주면서 쉬도록 해야 하는데, 이를 주휴일 또는 주휴수당이라고 합니다. 예를 들어, 근로계약시 시급 20,000원을 받고 월요일부터 금요일까지 1일 3시간씩 일하기로 한 근로자가 그 주에 개근했다면, 그 근로자는 근로의 대가인 임금(주급) 300,000원(20,000원x3시간x5일)뿐 아니라, 주휴수당 60,000원(20,000원x3시간)을 별도로 지급 받으면서 1일의 유급휴일을 보장받습니다.

2 주휴수당의 계산

주휴수당은 실제 근무한 시간이 아니라 소정근로시간(근로계약시 법정 근로시간 내에서 근로하기로 약정한 시간)을 기준으로 산정한 1일치 소정근로시간분 급여입니다.

예를 들어, 1일 8시간씩 5일(1주 40시간)을 근무하기로 한 근로자의 주휴수당은 '8시간x시급'입니다. 1주 소정근로시간이 40시간이 되지 않는 근로자에게는 '8시간x1주 소정근로시간÷40시간'만큼의 주휴수당을 지급해야 합니다. 예를 들어, 토요일과 일요일에 각각 8시간씩 근무하기로 한 근로자의 주휴수당은 '8시간x16시간÷40시간=3.2시간'분입니다.

3 주휴수당 적용 제외

소정근로시간이 1주 15시간 미만인 근로자에게는 법적으로 주휴수당을 지급하지 않아도 됩니다. 주휴수당의 지급 여부는 소정근로시간을 기준으로 하기 때문에 실제 근무시간이 15시간 이상이라고 하더라도, 소정근로시간이 15시간 미만이라면 주휴수당을 받을 수 없습니다.

다만, 실제 근로시간이 15시간 이상인 것이 반복되어 사업주가 주휴수당을 지급하지 않을 목적으로 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 것이라 볼 여지가 높은 경우에는 주휴수당을 지급해야 합니다.

Q 무단결근자에게 결근일의 임금 공제 외에 주휴수당까지 공제해도 되나요?

주휴수당은 1주일간의 소정근로일을 개근했을 때 지급의무가 있는 것입니다. 따라서 무단결근을 하여 소정근로일을 개근하지 않았다면 1일치의 주휴수당도 공제가 가능합니다.

Q 월급제 근로자에게도 기본급 이외에 주휴수당을 지급해야 하나요?

월급제 근로자는 기본급에 주휴수당이 포함되어 있는 것으로 보아 별도의 주휴수당 지급 의무는 없습니다.

Q 건설 일용직 근로자에게도 1주일 이상 근무시 주휴수당을 지급해야 하나요?

일용직은 하루 단위로 근로계약이 체결되기 때문에 1주간의 소정근로일을 산정하기 어렵습니다. 따라서 우연히 몇 주 월요일부터 금요일까지 근무했다 하더라도 주휴수당을 지급해야 하는 것은 아닙니다. 하지만 형식적으로 일용직이지만, 실질적으로는 매일 출근하여 일반 근로자와 차이가 없다면 주휴수당을 지급해야 합니다.

일용근로자 주휴수당 관련 행정해석(근로개선정책과-2617, 2012.5.14.)

일용직의 특성상 주휴일이 발생하지 예정할 수 없기 때문에, 소정근로일수를 개근해야 한다는 조건이 적합하지 않으므로, 일용직 근로자의 경우 1일 단위 근로라면 근로기준법상의 주휴일이 부여되지 않습니다. - 다만 계속적으로 실제 1주간 6일을 개근하는 경우 주휴일을 부여해야 한다는 것이 통상적인 판단입니다. 일용근로자에 대해 주휴수당을 미리 임금에 포함할 수 있는지에 대해서는 1일 단위로 근로 관계가 단절되어 계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자의 경우에는 주휴수당을 미리 임금에 포함할 수 없을 것이나, 일정 기간 사용이 예정된 경우라면 근로기간 중 사용자가 소정근로일의 근무를 전제로 지급되는 주휴수당을 미리 임금에 포함하여 지급하는 것은 가능하다고 봅니다.

Q 무급 생리휴가를 사용한 근로자에게는 그 주에 주휴수당을 지급하지 않아도 되나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 생리휴가는 근로기준법상 보장된 휴가로 근로자가 생리휴가를 청구하는 경우 취업규칙이나 근로계약으로 달리 정하지 않는 한 휴가 사용일에 대해서 사용자는 임금 지급 의무가 없습니다. 하지만, 무급 생리휴가라 할지라도 법정 휴가에 해당하므로 출근한 것으로 간주하여 주휴수당을 지급해야 합니다.

(여성고용과-1485, 2004.7.13.)

Q 격일제 근무자의 주휴시간은 어떻게 산정하나요?

근무형태가 격일제 근무(만근 14일)이고, 노사간 합의한 1일 소정근로시간이 7시간인 경우 유급주휴시간 산정에 있어서 이때 유급분은 1일 소정근로시간에 대한 통상임금을 말하며(근기 68207-3562, 2001.10.17.), 격일제 근무자에게 지급해야 할 통상 하루의 소정임금은 근무일의 절반에 해당하는 근로시간의 소정임금으로 하고 있습니다(임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13. '근로자의 날 관련 「근로기준법」 적용지침'). 따라서, 격일제 근로가 통상적인 격일제 근로(24시간 교대)에 해당하는 경우라면 유급주휴시간은 1근무일의 소정근로시간(7시간)의 절반에 해당하는 3.5시간으로 보아야 합니다

(근로시간정책과-1574, 2013.3.7.)

13

휴업수당

1 휴업수당이란?

사용자의 귀책사유(경영상 이유 등)로 인해 회사가 쉬는 경우, 사업주는 근로자에게 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급해야 합니다. 만약 평균임금의 70% 이상이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금의 100%를 휴업수당으로 지급할 수 있습니다. 단, 5인 미만 사업장의 경우에는 휴업수당을 지급하지 않아도 됩니다.

2 경영상 이유란?

휴업수당의 지급 사유가 되는 경영상 이유란 주문량 감소, 판매 부진, 기계 고장이나 공장 이전, 영업정지, 원청업체의 경영난으로 일이 없는 경우 등을 의미합니다. 천재지변이나 근로자 귀책사유로 인한 징계로서의 정직, 휴직, 부당해고 등은 경영상 이유로 보지 않습니다. 따라서 휴업수당을 지급하지 않아도 무방합니다.



가게 인테리어 공사로 한 달 동안 영업을 하지 않는데, 근로자에게 휴업수당을 지급해야 하나요?

가게 인테리어 공사는 천재지변의 사유에 해당하지 않기 때문에 인테리어 공사 기간 동안 근로자가 출근하지 않더라도 휴업수당을 지급해야 합니다.



카페 아르바이트생에게 손님이 없는 날은 2시간 일찍 퇴근시키고 2시간 분의 시급을 지급하지 않아도 괜찮나요?

아르바이트생은 근무할 의사가 있으나 경영상의 이유(손님이 없다는 이유)로 일찍 퇴근시켰다면 근로자에게 휴업수당을 지급해야 합니다.

1 공휴일의 법정휴일화

공휴일이란 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 정한 공휴일을 의미합니다. 일요일, 3·1절, 근로자의 날, 광복절, 개천절, 한글날, 1월 1일, 설 연휴 3일, 부처님 오신 날, 어린이날, 현충일, 추석 연휴 3일, 성탄절, 공직선거법상 선거일, 정부에서 지정하는 날, 대체공휴일이 해당됩니다.

2018.3.20. 근로기준법 개정으로 상시근로자 수에 따라 점차적으로 공휴일의 법정휴일화가 시행되었고, 2022.1.1.부터 상시근로자 5인 이상 사업장은 근로자에게 공휴일을 유급휴일로 부여해야 합니다.

Q 공휴일을 연차유급휴가로 대체할 수 있는지?

2018년 근로기준법 개정 이전에는 근로자대표와의 서면 합의를 통해 공휴일을 연차유급휴가로 대체할 수 있었습니다. 하지만 근로기준법 개정 이후에는 근로기준법으로 공휴일을 유급으로 부여하도록 규정하고 있기 때문에 연차유급휴가로 공휴일을 대체하는 것은 위법합니다.

Q 근로자의 날에 근로한 경우 휴일 대체를 할 수 있나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 근로자의 날은 법률로서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없습니다(근기-829, 2004. 2. 19.). 다만 근로기준법 제57조에서 연장·야간·휴일근로에 대해 보상휴가제를 실시할 수 있다고 규정하고 있을 뿐 근로자의 날을 제외하고 있지 않으므로 근로자의 날의 근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 보상휴가를 부여할 수는 있습니다(임금근로시간정책팀-2363, 2007. 7. 13.). 따라서 휴일근로를 8시간 하였다면 1.5배인 12시간분의 휴가를 부여해야 할 것입니다.

2 유급휴일 간에 중복되는 경우 임금 처리 방법

유급휴일 간 중복되는 경우에는 취업규칙, 단체협약 등의 관련 규정 유무에 따라 나누어 아래와 같이 판단합니다.

구분	근로제공여부	임금처리방법
관련규정X : 중복지급 X	근로제공	1일 통상시급 기준 250% (유급휴일수당 100%+ 휴일근로수당 150%) 지급
	근로미제공	1일 통상시급 기준 100%(유급휴일수당 100%) 지급
관련규정O : 중복지급 O	근로제공	1일 통상시급 기준 350% (2일 유급휴일수당 200%+ 휴일근로수당 150%)지급
	근로미제공	1일 통상시급 기준 200%(2일 유급휴일수당 200%) 지급



대체공휴일이 비번인 교대제 근무자에게는 유급휴일 수당이나 대체휴무일을 지급하지 않아도 되나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 월급제 근로자의 경우 이미 유급휴일 수당이 월급에 포함되어 있다고 보아 대체휴무일에 근로를 제공하지 않더라도 추가적인 유급휴일 수당을 지급할 의무가 없고, 시급·일급제 근로자의 경우 대체공휴일이 비번일이나 휴(무)일이라면 이 날을 유급휴일로 한다는 노사 간 특약이나 관행이 없는 경우 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무가 없습니다.

(임금근로시간과-743, 2020. 3. 30.)

3 유급휴일과 무급휴(무)일이 중복되는 경우 임금 처리 방법

유급휴일과 무급휴(무)일이 중복되는 경우에는 유급휴일을 관공서 공휴일과 근로자의 날로 나누어 아래와 같이 판단합니다.

구분	임금지급형태	근로제공여부	임금처리방법
관공서 공휴일	월급·일급 ·시급제	근로제공	1일 통상시급 기준 150%(휴일근로수당 150%) 지급
		근로미제공	1일 통상시급 기준 0%(유급휴일수당x) 지급
근로자의 날	월급제	근로제공	1일 통상시급 기준 150%(휴일근로수당 150%) 지급
		근로미제공	1일 통상시급 기준 0%(유급휴일수당x) 지급
	일급·시급제	근로제공	1일 통상시급 기준 250% (유급휴일수당 100% + 휴일근로수당 150%) 지급
		근로미제공	1일 통상시급 기준 100%(유급휴일수당 100%) 지급



감시·단속적 근로자가 근로자의 날에 근무를 했으면 휴일근로수당을 지급해야 하나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 근로자의 날은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의해 특정일을 기념하여 휴일로 정하고 있으므로 감시·단속적 근로자에게도 유급휴일로 보장됩니다(근기 01254-6550, 1991. 5. 9.). 따라서 감시·단속적 근로자가 근로자의 날에 근로 제공을 하지 않고 쉬더라도 통상 하루에 지급하는 소정임금을 추가로 지급해야 하며(예 : 1일 2교대 10시간(휴일 2시간 제외) 근로자는 10시간 분의 임금 지급), 격일제 근무자는 근무일 다음의 휴무일(비번일)은 전일의 근무를 전제로 주어지는 것이므로 격일제 근무자에게 지급하여야 할 통상 하루의 소정임금은 근무일의 절반에 해당하는 근로시간의 소정임금으로 계산합니다(임금근로시간정책팀-3961, 2009. 12. 27.). 예를 들어 24시간 격일제 근로자에게는 근무일의 절반에 해당하는 12시간분의 임금을 지급해야 합니다.

만약, 감시·단속적 근로자가 격일제 근무 등을 이유로 근로자의 날 당일을 쉬지 못하고 근로를 제공한 경우라도 휴무자(비번자)와 동일하게 통상 하루의 소정임금을 추가로 지급하면 되는 것입니다.

(임금근로시간정책팀-3356, 2007. 11. 13.)

15

연차유급휴가와 미사용연차수당

1 연차유급휴가란?

연차유급휴가란 근로기준법 제60조에 근거하여 근로자의 휴식과 건강한 삶을 보장받기 위해 1년 미만 근무한 근로자에게는 1개월 개근시 1일의 휴가를, 1년 이상 근무한 근로자에게는 15일 이상의 휴가를 부여하는 것을 의미합니다.

2 연차유급휴가의 계산

근무기간	연차유급휴가일수																
1년 미만	· 1월 개근시 1일의 휴가 발생																
1년 이상	· 1년 동안 소정근로일의 80% 이상 출근시 15일의 연차유급휴가 발생																
	· 1년 동안 소정근로일의 80% 미만 출근시 개근 월 수마다 1일의 휴가 발생																
	· 3년이 경과한 날로부터 매 2년마다 1일의 휴가 추가 발생																
	<table><thead><tr><th>근무기간</th><th>3년</th><th>4년</th><th>5년</th><th>7년</th><th>9년</th><th>...</th><th>21년</th></tr></thead><tbody><tr><td>휴가일수</td><td>16일</td><td>16일</td><td>17일</td><td>18일</td><td>19일</td><td>...</td><td>25일</td></tr></tbody></table>	근무기간	3년	4년	5년	7년	9년	...	21년	휴가일수	16일	16일	17일	18일	19일	...	25일
근무기간	3년	4년	5년	7년	9년	...	21년										
휴가일수	16일	16일	17일	18일	19일	...	25일										
	(* 지각, 조퇴도 개근으로 간주)																

3 특정일을 기준으로 연차유급휴가를 일괄적으로 부여하는 방법

연차유급휴가를 입사일 기준이 아닌 매해 특정일(보통 12/31일)을 기준으로 전체 근로자에게 일괄적으로 연차유급휴가를 부여할 수 있습니다. 연차유급휴가일수 계산법은 아래 표와 같습니다.

근무기간	부여방법	2024.4.12. 입사 근로자의 예시
1년차	개근월수만큼 부여	2024.12.31.까지 개근월수 (최대 8일)만큼 부여
2년차	[기준일의 다음날~입사일로부터 1년이 되는 날까지의 개근월수] + [15일 x (입사일~기준일까지의 일수)/365일]	[2025.1.1.~2025.4.11.까지 개근월수(최대 3일)] +[15일*263일(2024.4.12.~ 2024.12.31.일수)/365일]=(최대)13.8일 ≒ 14일
3년차		15일
4년차		15일
5년차		16일

4 계속근로기간 1년 미만자의 연차유급휴가 사용

입사한 지 1년이 되지 않은 근로자에게 발생한 연차유급휴가는 발생 시점과 상관없이 입사한 날로부터 1년이 되는 날까지 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 사용하지 않은 연차유급휴가에 대해서는 연차유급휴가수당을 받을 수 있습니다.

5 계속근로기간 1년 이상자의 연차유급휴가 사용

연차유급휴가가 발생한 날로부터 1년간 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 예를 들어, 2024년 1월 1일 입사자가 1년 동안 소정근로일수의 80% 이상을 출근하였다면 2025년 1월 1일에 총 15일의 연차유급휴가가 발생하는데, 이 휴가는 2025년 12월 31일까지 사용할 수 있습니다. 2025년 12월 31일까지 사용하지 않은 연차유급휴가에 대해서는 2025년 12월 31일 이후 미사용 연차유급휴가수당을 받을 수 있습니다.

6 연차유급휴가수당

연차유급휴가수당은 1일치 통상임금 또는 평균임금으로 지급합니다. 연차유급휴가수당의 소멸시효는 다른 임금채권과 마찬가지로 3년이므로 연차유급휴가수당 청구권이 발생한 날(연차휴가를 사용할 수 있는 마지막 날의 다음날)로부터 3년 내에 청구하면 됩니다.

Q 연차휴가에 휴일(토, 일)을 포함할 수 있나요?

연차유급휴가는 휴일을 제외하고 계산해야 합니다. 월~금 근로하는 근로자가 일주일 연차휴가를 사용한다면, 연차휴가 사용일은 5일입니다.

Q 회사의 하계휴가기간을 연차대체하려고 합니다. 가능하다면 절차는 어떻게 진행하면 되나요?

노사간 합의에 의해 회사의 하계휴가기간을 연차유급휴가로 대체할 수 있습니다. 이 경우 단순히 취업규칙이나 근로계약서에 기재하는 것으로 적절한 절차를 거쳤다고 볼 수 없고, 근로자 대표와의 서면 합의를 통해 세부 내용(연차 대체하는 하계휴가기간 등)을 명확히 기재하는 절차가 필요합니다.

Q 출산전후휴가와 육아휴직을 사용하고 복직한 근로자의 연차유급휴가 일수는 어떻게 되나요?

출산전후휴가와 육아휴직기간은 출근한 것으로 간주합니다. 따라서 복직 후에도 근속기간에 맞는 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.

Q 근로자가 연속하여 2주 동안 연차휴가를 사용한 경우 무조건 허용해야 하나요?

원칙적으로 연차유급휴가는 근로자가 원할 때 연속하여 일수의 제한 없이 사용할 수 있습니다. 다만, '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에 사업주는 그 시기를 변경할 수 있습니다. '사업 운영에 막대한 지장이 있을 때'란 해당 근로자의 업무가 대체 불가결한 경우에 해당될 때를 의미합니다.

Q 격일제 근무자의 경우 연차유급휴가는 어떻게 부여해야 하나요?

하루 근무(근무일)하고 익일에 휴무(비번일)하는 격일제 근무에 있어서의 비번일은 전날의 근무일에 정상적인 근무가 이루어지는 경우에 인정되는 휴무일로 전날의 정상적인 근무여부와 관계없이 인정되는 휴일과는 그 성격이 다릅니다. 따라서 연·월차휴가를 부여함에 있어서 근무일과 익일의 휴무일을 함께하여 2일의 휴가를 부여하는 것은 무방하며, 이와 같은 법리로 근무일에 결근한 경우 익일의 비번일을 포함하여 1일의 결근이 아닌 2일의 결근으로 보는 것도 가능할 것입니다. (근기 68207-880, 1997.7.4.)

단, 격일제 근로자가 근무일만 휴가를 사용하고 그 다음 날(당초 비번일)에 근무를 하면 2일의 휴가를 사용한 것으로 보아야 합니다. (근기 68207-313, 1999.2.5.)

Q 저희 회사는 포괄임금제를 사용하여 매달 연차수당을 지급하고 있습니다. 연차수당을 지급하고 있는데도 근로자가 연차휴가를 사용하겠다고 하면 사용하게 해주어야 하나요?

포괄임금제 계약을 했다 하더라도 근로자의 연차유급휴가권을 박탈할 수는 없기 때문에 포괄임금제 계약을 통해 매달 연차수당을 지급받고 있다고 하더라도 근로자는 그와는 별개로 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 단, 근로자가 연차유급휴가를 사용한 달에는 연차수당을 공제하고 급여를 지급할 수 있습니다.

Q 지각이 잦은 근로자가 있습니다. 근로자가 지각한 시간을 연차로 대체해도 되나요?

지각·조퇴 및 외출로 인한 누계시간을 결근으로 취급하거나 실제 지각·조퇴 및 외출한 시간이 1일 소정근로시간이 되지 않음에도 불구하고 연차 1일로 대체하는 것은 근로자에게 불리한 영향을 주는 것으로 허용되지 않지만, 단체협약 또는 취업규칙 등에서 "질병이나 부상 외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연차 1일로 계산한다"는 규정을 두는 것은 당해 사업장 근로자의 인사·복무관리 차원에서의 노시간 특약으로 볼 수 있으며, 해당 근로자가 부여받을 수 있는 연차일수에서 공제하는 것이므로 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없습니다. (근기 68207-157, 2000.1.22.)

Q 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우 연차유급휴가 미사용 수당 산정은 어떻게 해야 하나요?

2024년 연차유급휴가(2024. 1. 1. ~ 2024. 12. 31.) 15일 중 10일을 미사용하여 수당을 2025. 1. 10.에 지급할 경우 2024. 12.에 변경된 통상임금 법리에 따라 통상임금을 산정하여 미사용 연차수당을 지급하면 됩니다.

16

연차유급휴가 사용촉진제도

1 연차유급휴가 사용촉진제도란?

근로자가 연차유급휴가를 사용하지 않으면 사업주는 연차유급휴가 미사용 수당을 지급해야 합니다. 다만, 근로기준법 제61조에 규정된 절차를 거치면 근로자가 연차유급휴가를 사용하지 않아도 연차유급휴가 미사용 수당을 지급하지 않을 수 있습니다. 이를 연차유급휴가 사용촉진이라고 합니다.

2 연차유급휴가 사용촉진 시기 및 방법

연차유급휴가 사용 촉진은 1차와 2차로 나뉘는데, 서면으로 하는 것이 원칙입니다.

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
1차 촉진	내용	잔여휴가일수 통보 및 사용시기 지정 촉구
	시기	연차유급휴가 사용 가능 마지막날의 6개월을 기준으로 10일 이내
	방법	서면
2차 촉진	내용	사용하지 않은 휴가의 사용일을 사업주가 지정
	시기	연차유급휴가 사용 가능 마지막날로부터 2개월 전까지
	방법	서면

Ex. 2024년 4월 12일 입사 근로자의 연차유급휴가 사용촉진(입사 후 1년 미만)

- ① 서면으로 2025년 1월 12일부터 1월 21일까지(10일간) 남아있는 연차휴가일수를 알려주고, 언제 사용할지 알려주라는 통보를 함.
- ② 1월 12일 이후 발생한 연차휴가(최대 2일)에 대해서는 서면으로 2025년 3월 12일부터 3월 16일까지(5일간) 잔여 연차휴가일수를 알려주고, 언제 사용할 것인지 알려주라는 통보를 함.
- ③ 위 ①, ②의 촉진을 받음에도 불구하고 10일 이내에 근로자가 사용시기를 통보하지 않은 경우 2025년 3월 11일까지 근로자의 휴가사용시기를 정해 서면으로 통보.

Ex. 2023년 4월 12일 입사 근로자의 연차유급휴가 사용촉진(입사 후 1년 이상)

- ① 서면으로 2024년 10월 12일부터 10월 21일까지 근로자에게 남아있는 연차유급휴가일수를 알려주고, 언제 사용할 것인지 정해서 알려달라는 통보를 함.
- ② 위 촉진에도 불구하고 10일 이내에 근로자가 사용시기를 통보하지 않은 경우, 2025년 2월 11일까지 근로자의 휴가사용시기를 정해 서면으로 통보.



코로나19로 회사가 어려워 연차휴가를 모두 사용하게 하고 연차휴가수당을 지급하지 않으려고 하는데, 전 직원에게 이메일로 통보하면 연차휴가수당을 지급하지 않아도 되나요?

연차휴가수당을 주고 싶지 않다면 근로자들에게 모두 연차휴가를 사용하게 해야 하는데요. 말씀하신 것처럼 이메일만 보낸다고 그렇게 되지는 않습니다. 법에서 정한 절차에 따라야 합니다. 일단 입사한지 1년 미만인 근로자에게는 입사일로부터 1년이 되는 날의 3개월 전까지 잔여 휴가일수를 알려주고, 언제 사용할지를 통보해 달라고 해야 합니다. 이때 그 통보는 서면으로 해야 합니다. 그 근로자가 통보를 받았음에도 그 시기를 정해서 알려주지 않으면 입사일로부터 1년이 되는 날의 1개월 전까지 서면으로 휴가의 사용시기를 통보해야 합니다.

입사한지 1년 이상된 근로자에게도 서면으로 두 차례의 연차휴가 사용촉진을 해야 합니다. 대신 그 시기가 조금 다른데요. 1차 촉진은 연차휴가 사용 기준일의 6개월 전부터 그 후 10일 후까지, 2차 촉진은 사용 기준일의 2개월 전까지입니다. 1차 촉진과 2차 촉진을 하였음에도 근로자가 연차휴가를 사용하지 않았다면 연차휴가 미사용 수당을 지급할 의무가 없습니다.



1년 계약직 근로자가 계약기간이 끝난 후 퇴사하면 15개의 연차유급휴가수당을 지급해야 하나요?

이전에는 1년 계약직 근로자에게도 계약기간이 종료되면 15개의 연차유급휴가수당을 지급하도록 되어 있었으나, 2021. 10. 14. 대법원 판결은 계약기간이 1년인 근로자에게는 15일의 연차유급휴가가 발생하지 않는다고 입장을 변경하였습니다. 대법원 판결 이후 고용노동부 행정해석 또한 변경되어 현재는 계약직 및 정규직 근로자 모두 366일을 근무해야 15일의 연차유급휴가가 발생하게 됩니다.

17

출산전후휴가/유·사산휴가 /배우자 출산휴가

1 출산전후휴가/유·사산휴가란?

근로기준법 제74조에 의해 출산한 여성 근로자는 출산 전후로 90일의 휴가를 사용(다태아의 경우 120일) 할 수 있고, 16주 이상 유산·사산한 근로자는 임신 기간에 따라 30일~90일의 휴가를 받을 수 있습니다. 임신 근로자의 경우 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상의 휴가를 사용할 수 있으며, 유산·사산 휴가 기간은 아래 표와 같습니다. 미숙아를 출산하는 경우 출산전후휴가는 90일에서 100일로 확대하여 사용할 수 있으며, 미숙아를 출산하여 출산전후휴가를 추가로 부여받으려는 경우에는 출산전후휴가 종료일 7일 전까지 미숙아 출산 사실을 확인할 수 있는 의료기관의 진단서를 사업주에게 제출해야 합니다.

임신기간	유산·사산 휴가 기간
1주~15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일
16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일
22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일
임신 28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일

2 출산전후휴가/유·사산휴가 급여

출산전후휴가기간 중 최초 60일분(다태아는 75일분)은 사업주가 지급하고, 이후 30일분(다태아는 45일분)은 고용보험에서 지급합니다. 단, 우선지원대상기업의 근로자의 경우에는 90일간(다태아의 경우 120일)의 급여를 고용보험에서 지급합니다.

근로기준법 제74조에 의해 출산전후휴가기간 90일 중 최초 60일은 유급휴가이므로 사용자가 급여를 지급할 의무가 있으나, 고용보험에서 출산전후휴가급여를 받은 경우 그 금액의 한도 내에서 지급 의무가 면제됩니다.

Q 출산전후 휴가급여 신청 및 산출기준

출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 30일 단위로 관할 고용복지센터(신청인의 거주지 또는 사업장 소재지)에 신청서와 사업주로부터 발급받은 출산전후 휴가 확인서를 제출하면 됩니다. 고용보험으로 지급되는 출산전후휴가급여는 근로기준법상의 통상임금(휴가를 시작한 날 기준으로 산정)으로 지급하되 60일 기준 최대 상한액은 210만원입니다. 근로자의 통상임금이 월 210만원을 초과할 경우 최초 60일에 대해서는 사업주가 그 차액을 지급해야 합니다. (2023.1.1. 기준)

Q 근로자가 60일만 출산전후휴가를 사용하고 복직을 원하는 경우에는 어떻게 해야 하나요?

근로자의 신청이나 합의와 관계 없이 출산전후휴가는 총 90일(다태아는 120일)을 주어야 합니다. 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

Q 근로자가 출산 전에 이미 90일의 휴가를 모두 사용한 경우 출산휴가를 어떻게 줘야 하는지?

산전에 출산전후휴가를 모두 사용했다 하더라도 출산 후에 45일의 휴가를 부여해야 합니다. 다만, 사업주나 정부로부터 받는 출산전후휴가는 90일까지만 지급되기 때문에, 나머지는 무급으로 부여하면 됩니다.

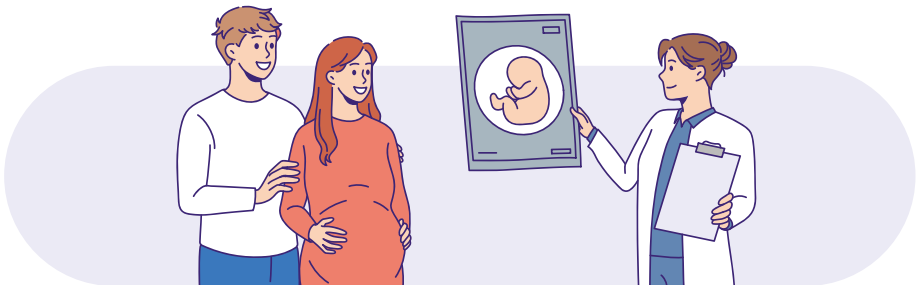
Q 출산전후휴가기간 중에 근로계약이 만료된 경우 출산전후휴가급여를 받을 수 없는지?

이전에는 계약기간이 만료되면 출산전후휴가급여를 받을 수 없었으나, 최근 고용보험법 개정으로 출산전후휴가 기간 중에 계약이 만료되더라도 출산전후휴가 종료일까지 급여를 받을 수 있습니다.

3 배우자 출산휴가

남녀고용평등법에 의해 배우자가 출산한 남성 근로자는 출산 후 120일(출산 전 기간 포함)을 넘지 않는 날까지 20일의 유급휴가를 사용할 수 있고, 3회에 한해 나누어 사용할 수 있습니다. 배우자 출산휴가는 휴일(주말, 공휴일 등)을 제외하고 20일이 부여됩니다. 우선지원대상기업에서 근무하는 근로자에게는 통상임금에 상당하는 유급휴가 20일분(최대 1,607,640원)을 배우자 출산휴가 급여로 지원합니다.

* 2025. 2. 23. 기준 ① 배우자 출산휴가를 사용 중이거나 ② 기존 휴가 10일을 모두 사용했다라도, 90일 청구기한이 남아 있는 경우에는 확대된 휴가일수(20일)이 적용. 단, 이미 사용한 휴가일수 및 분할횟수는 차감



Q 근로자가 근무시간 중에 태아검진을 하러 병원에 다녀온다는데 보내줘야 하나요?

근로기준법 규정에 따라 임신한 근로자가 모자보건법 제10조 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하면 사업주는 이를 허용해 주어야 하고, 그 시간 동안은 임금을 삭감할 수 없습니다. 따라서 근로자가 요청하는 경우 임금을 삭감 없이 병원을 다녀올 수 있도록 해야 합니다.

모자보건법상 임신부 건강진단 시행 기준

임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회
<ul style="list-style-type: none"> · 임신부가 장애인인 경우 · 만 35세 이상인 경우 · 다태아를 임신한 경우 · 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우 	위 횟수를 넘어서 건강검진 가능



1 육아휴직이란?

임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀의 양육을 위해 1년의 기간 내에 휴직을 신청하는 것을 육아휴직이라 합니다. 다만, 근속기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 사업주는 거부할 수 있으며, 육아휴직은 3회 분할하여 4번에 나누어 사용할 수 있습니다. 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않습니다.

(* 단, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모, 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모, 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모는 총 1년 6개월의 육아휴직 사용 가능)

- 2019.10월부터 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 각 1년씩 사용한 경우에도 2025. 2. 23. 법 시행 이후 제도를 사용한다면 적용 가능
- 2019년 이전 육아휴직/육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년 모두 사용한 근로자도 2025. 2. 23. 확대된 제도의 혜택을 적용

EX1) 2019. 10. 1. 이전에 육아휴직 1년을 모두 사용 → 2025. 2. 23. 이후 육아기 근로시간 단축 1년 사용 가능

EX2) 2019. 10. 1. 이전에 육아기 근로시간 단축 1년 전부 사용 → 2025. 2. 23. 이후 육아휴직 1년 사용 가능 or 육아기 근로시간 단축기간 2년으로 두 배 가산하여 사용 가능

EX3) 2019. 10. 1. 이전에 육아휴직 6개월, 육아기 근로시간 단축 6개월 사용 → 2025. 2. 23. 이후 육아휴직 6개월, 육아기 근로시간 단축 6개월 사용 가능 or 6개월의 육아휴직은 12개월의 육아기 근로시간 단축으로 사용 가능하며, 총 18개월의 육아기 근로시간 단축으로 사용 가능

* 단, 육아기 근로시간 단축(만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀) 및 육아휴직(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀) 등의 요건을 충족하여야 함.

2 육아휴직 급여

육아휴직 기간에는 고용보험에서 육아휴직급여를 받을 수 있습니다. 육아휴직 기간에 대하여 1개월~6개월은 통상임금의 100분의 100(1~3개월 상한액 250만원, 4~6개월 상한액 200만원), 7개월부터 육아휴직 종료시 까지는 통상임금의 100분의 80(상한액 160만원)을 지급 받을 수 있습니다. 2025년부터는 육아휴직 사후 지급금이 폐지되고 육아휴직 기간 동안 최대 금액을 모두 지급받을 수 있으며, 추가된 6개월동안에는 월 160만원의 육아휴직 급여가 지급됩니다.

(* 2025. 1. 1. 이전 육아휴직을 개시했다라도, 2025. 1. 1. 이후의 육아휴직 기간에 대해서는 육아휴직급여인상 및 사후지급금 폐지 적용)

(* 2025. 1. 1. 이전 기간에 대해서는 소급적용 불가, 이전의 기간에 대해서는 6개월 복직 후 사후지급금 일시 지급)

3 6+6 부모육아휴직제

같은 자녀에 대하여 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 100% 지급합니다.

(※ 부모 중 한 명이라도 2024년 1월 1일부터 사용한 육아휴직이 있으면 적용 가능)

(※ 두 번째 육아휴직자의 급여 지급 시 첫 번째 육아휴직자의 차액분 지급)

- 母 7개월~ + 父 7개월~ : 각각 상한 월 160만원 지원
- 母 6개월 + 父 6개월 : 각각 상한 월 450만원 지원(통상임금의 100%)
- 母 5개월 + 父 5개월 : 각각 상한 월 400만원 지원(통상임금의 100%)
- 母 4개월 + 父 4개월 : 각각 상한 월 350만원 지원(통상임금의 100%)
- 母 3개월 + 父 3개월 : 각각 상한 월 300만원 지원(통상임금의 100%)
- 母 2개월 + 父 2개월 : 각각 상한 월 250만원 지원(통상임금의 100%)
- 母 1개월 + 父 1개월 : 각각 상한 월 250만원 지원(통상임금의 100%)

<사례1> 2024. 1. 1

부								1	2	3	4	5	6	
모	1	2	3	4	5	6	7							

<사례2> 2024. 1. 1

부				1	2	3	4	5	6			
모	1	2	3				4	5	6			

<사례3> 2024. 1. 1

부				1	2	3	4	5	6				
모	1	2	3	4	5				6				

· 3+3 부모육아휴직제 · 일반육아휴직급여: · 6+6 부모육아휴직제:

<사례3>의 경우 부모 모두 4개월차를 2024년 전에 사용했기 때문에
4개월차는 6+6 부모육아휴직제에 해당하지 않고, 5개월차부터 적용받을 수 있음.

4 한부모 근로자 육아휴직 급여 특례

한부모 근로자는 1개월~6개월 통상임금 100%(1~3개월 상한액 300만원, 4~6개월 상한액 200만원), 7개월부터는 통상임금 80%(상한액 160만원)을 고용보험으로 지원받을 수 있습니다.

구분	변경 전		변경 후	
월 지급액	일반 근로자	통상임금 80%	일반 근로자	(1~6개월) 통상임금 100% (7개월~) 통상임금 80%
	한부모 근로자	(1~3개월) 통상임금 100% (4개월~) 통상임금 80%	한부모 근로자	(1~6개월) 통상임금 100% (7개월~) 통상임금 80%
월 상한액	일반 근로자	월 150만원	일반 근로자	(1~3개월) 월 250만원 (4~6개월) 월 200만원 (7개월~) 월 160만원
	한부모 근로자	(1~3개월) 월 250만원 (4개월~) 월 150만원	한부모 근로자	(1~3개월) 월 300만원 (4~6개월) 월 200만원 (7개월~) 월 160만원

5 육아휴직의 신청

육아휴직을 하고자 하는 근로자는 휴직 개시 예정일 30일 전에 자녀 나이를 증명할 수 있는 서류와 함께 육아휴직 신청서 또는 육아기 근로시간 단축 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 합니다. 다만, 출산 예정일 이전에 자녀가 출생하였거나 배우자의 사망, 부상, 장애, 이혼 등의 사유가 있다면 7일전에 신청해도 무방합니다. 사업주는 14일 이내에 서면으로 허용하여야 할 의무가 있으며, 기간 내 미 허용시 근로자가 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 봅니다. 또한 '출산전휴가' 또는 '배우자출산휴가'를 신청하면서 동시에 육아휴직을 함께 신청하는 것도 가능합니다.

구분	변경 전	변경 후
육아휴직 신청방식	출산휴가,배우자 출산휴가 신청 후, 육아휴직 별도로 신청	출산휴가,배우자 출산휴가 신청시, 육아휴직 통합신청 가능
사업주 허용절차	허용 의무(별도의 절차 규정 없음)	- 허용의무(14일 이내 서면) - 기간 내 미 허용 시, 신청한 대로 사용

6 육아휴직의 철회와 철회

영유아가 사망하거나 입양이 취소되거나 부상, 질병, 장애, 이혼 등으로 영유아를 양육할 수 없게 된 경우 육아휴직을 철회하거나 종료예정일 전에 복직할 수 있고, 회사는 이를 거부할 수 없습니다. 다만, 이러한 사유 없이 근로자의 자의로 철회 또는 변경을 신청하면 회사는 그 신청을 거부할 수 있습니다.

7 육아휴직의 연장

육아휴직의 기간이 총 1년 이내라면 사업주는 육아휴직 연장을 거부할 수 없습니다. 다만, 육아휴직 기간이 1년을 초과하였거나 1회 이상 연장하였다면 연장신청을 거부할 수 있습니다.

Q 근로자에게 해고예고통보를 한 이후 근로자가 육아휴직을 신청하면 육아휴직을 꼭 허용해 주어야 하나요?

육아휴직의 허용 예외는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우만으로 한정하고 있으므로, 육아휴직 신청 근로자에게 해고예고를 통보했다는 이유가 육아휴직을 허용하지 않을 사유는 아닙니다. 따라서 육아휴직 신청 전 예정된 해고일이 육아휴직기간 중 도래했다고 하더라도, 육아휴직 근로자를 해고할 수는 없습니다.

(여성고용정책과-4112, 2020.10.27.)

8 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금

(1) 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금이란?

육아휴직 등에 대한 고용안정장려금이란 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외) 허용한 우선지원대상기업의 사업주에게 지원하는 제도입니다. 단, 사업주가 근로자에게 연속 3개월 이상 육아휴직을 허용해준과 동시에 육아휴직을 신청한 근로자의 자녀의 나이가 만 12개월 이내인 경우(임신상태인 근로자도 포함)라면 3개월 동안은 매월 200만원씩 특례 지원을 받을 수 있습니다. 특례지원인 만 12개월의 기준은 육아휴직일 기준 자녀의 나이가 만 12개월이면 가능하며, 휴직일 이후로 만 12개월이 초과하더라도 특례지원금인 200만원을 수급받을 수 있습니다. 다만, 근로자가 3개월 이전에 조기복직하면 특례지원 대상에서 제외되며 1개월 당 30만원으로 계산하여 지급받을 수 있습니다.

남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 경우, 사업장 별 첫 번째부터 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용합니다. 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용합니다. 육아휴직 등의 개월 수는 역에 의해 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 육아휴직 등의 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산합니다. 구체적인 금액은 아래와 같습니다.

	자녀 연령	연간총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내 (3개월 이상 육아휴직 부여시 적용)	870만원	첫 3개월 200만원, 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원
	인센티브 적용(추가지원)	120만원	10만원
육아기 근로시간 단축	기본	360만원	30만원
	인센티브 적용(추가지원)	120만원	10만원

(2) 지급 시기

육아휴직 등에 대한 고용안정장려금의 전체 지원금 중 절반(50%)은 육아휴직 시작한 날이 속한 달의 다음달부터 3개월마다 신청해서 받을 수 있으며, 나머지 절반(50%)은 근로자가 육아휴직을 마치고 돌아와 6개월이 지난 이후에 신청해서 받을 수 있습니다.

9 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금

(1) 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금의 지원대상은?

근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 ① 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우 ② 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우(이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 함) ③ 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말함) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 않을 경우에 지급하는 지원금을 말합니다.

(2) 지급 금액

출산육아기 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금은 다음의 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간을 포함) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수를 곱한 금액으로 합니다.

구분	인수인계기간 중 1개월 지급액	1개월 지급액
우선지원대상기업	120만원	80만원

10 업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금

(1) 업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금의 지원대상은?

근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 ① 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상일 것 ② 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 함)를 지정하고 해당 업무 분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였을 것을 모두 갖춘 우선지원대상기업 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다.

(2) 지급 금액

"업무분담지원금"은 업무분담자 지정에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 육아휴직 등을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정해 사용한 개월 수를 곱한 금액으로 합니다. 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 업무분담자에게 금전적 지원을 한 경우 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자 1명당 월 20만원을 한도로 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 100분의 100을 지급합니다.

출산육아기 고용안정장려금 한 눈에 정리

지원유형	지원대상	지원내용
육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> · 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주 <p>※ 단, 지원금의 100분의 50은 해당 근로자 복귀 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우 지급</p> <p>※ 육아기 근로시간 단축의 경우, 육아휴직을 사용하지 않은 기간을 가산하여 최대 2년간 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 육아휴직 근로자 1인당 월 30만원 최대 1년간 지원(최대 360만원) <p>[특례] 생후 12개월 이내의 자녀를 대상으로 신청한 경우 최초 3개월은 월 200만원씩 지원(최대 870만원)</p>
육아기 근로시간 단축		<ul style="list-style-type: none"> · 육아기 근로시간 단축 근로자 1인당 월 최대 30만원 최대 2년간 지원 <p>[인센티브] 육아기 근로시간 단축을 최초로 부여하는 사업장은 세 번째 육아기 근로시간 단축 사용자까지 월 최대 40만원 지원</p>
대체인력 지원금	<ul style="list-style-type: none"> · 출산전후(유·사산)휴가, 육아휴직을 허용하고 시작 일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 30일 이상 계속 고용한 경우 · 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 채용한 경우로서 근로자가 근로시간 단축 이후 연이어 출산휴가 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 고용한 경우(30일 이상) <p>※ 단, 지원금의 100분의 50은 해당 근로자 복귀 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용한 경우 지급(자진퇴사 O)</p> <p>※ 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 감원방지 의무 준수(미준수시 지원금 부지급)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 대체인력 1인당 월 120만원 지원(출산전후휴가 등 기간에 대체인력을 사용한 기간동안 지원) · 인수인계 기간 월 120만원 지원

19

임신기 근로시간 단축

1 임신기 근로시간 단축이란?

근로기준법 제74조에 의해 임신 12주 이내(임신 후 84일까지) 또는 32주 이후(유산, 조산 등 고위험 임신부는 임신 전 기간 사용)에 있는 여성 근로자가 임금의 삭감 없이 1일 2시간씩 근로시간을 줄여 일할 수 있는 제도입니다. 단, 근로자의 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(1일 근무시간이 6시간 이하인 경우에는 근로시간 단축을 허용해야 할 의무 없음).

Q 임신기 근로시간 단축 사용 기간은 어떻게 되나요?

임신기 근로시간 단축은 임신확인서 상의 12주 0일까지, 32주 1일부터 사용이 가능합니다. 사용 방법은 출근 시간을 2시간 늦추거나, 퇴근시간을 2시간 당기거나, 휴게시간을 늘리는 방법으로 사용할 수 있습니다.

Q 임신 근로자가 1일 4시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 무조건 허용해야 하나요?

근로기준법상 1일 2시간을 초과하여 단축을 허용해야 할 의무는 없기 때문에 사업주는 1일 2시간의 근로시간 단축만 허용하면 됩니다. 다만, 사업주의 재량으로 허용할 수 있습니다.

Q 임신기 근로시간 단축기간 중 시간외근로가 가능한가요?

고용노동부 관련 행정해석에 따라 임신기 근로시간 단축은 임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간을 단축하기 때문에 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 시간외근로로 보기는 어렵습니다. 다만, 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 법 위반에 해당할 수 있습니다. 또한 원칙적으로 1일 2시간 단축의 형태여야 하나 사업장의 부득이한 사정이 있다면 근로자와 사업주의 합의 하에 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정할 수 있습니다. 이때 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근무했다면 해당 주의 다른 근로일에 근로시간을 단축(특정일에 초과한 근로시간만큼)하여 해당 주의 총 근로시간을 동일하게 유지하는 방식으로 운영해야 할 것이며, 이러한 경우에도 1일 근로시간이 8시간을 초과해서는 안됩니다.

Q 임신기 근로시간 단축 중 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?

단축된 근로시간만큼 연차유급휴가를 비례 삭감하였으나, 2024년 10월 22일 근로기준법 제60조 개정법 시행으로 단축 전 근로시간을 기준으로 연차유급휴가를 부여해야 합니다.

(* 적용대상자 : 2024. 10. 22. 법 시행일 이후 임신기·육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우)

구분	변경 전	변경 후
정상 출근 기간	15일	15일
임신기 단축근로시간(1주 30시간 근무)	15일x(30시간/40시간)	15일
육아기 단축근로시간(1주 30시간 근무)	15일x(30시간/40시간)	15일

Q 저희 회사는 포괄임금제 계약을 하고 있습니다. 임신기 근로시간 단축 중인 근로자에게는 연장근로수당을 지급하지 않아도 무방한가요?

근로계약서 등에 명시된 고정연장근로시간에 대해 실질적인 시간 외 근로 여부에 따라 일할계산하여 지급하는 경우와 실질적인 시간 외 근로와 무관하게 정액으로 지급하는 경우를 나누어 판단해야 합니다. 만약, 월 고정연장근로시간(예 : 월 20시간)을 명시하여 해당 고정연장근로를 하지 않은 경우에는 고정연장근로시간을 일할계산 한 후 차감하여 지급하는 경우라면 임신기에 실질적인 시간 외 근로를 하지 않았다면 고정연장근로수당을 지급하지 않는 것이 타당합니다. 하지만, 월 고정연장근로시간(예 : 월 20시간)을 명시하여 해당 고정연장근로 실시 여부와 무관하게 월 20시간분에 해당하는 고정연장근로수당을 지급한다면 비록 임신기에 시간 외 근로를 하지 않았다 하더라도 고정시간 외 수당을 지급하는 것이 타당할 것입니다.

2 임신기 근로시간 단축 신청방법

임신기 근로시간 단축을 신청할 근로자는 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각을 적은 문서(전자문서 포함)에 의사의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출해야 합니다. 임신기 근로시간 단축은 5인 미만 사업장에서도 허용해주어야 하며, 이를 거부할 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

(* 사업주는 워라밸 일자리 장려금 지원제도를 활용하여 월 최대 50만원을 지원받을 수 있습니다.)

20

육아기 근로시간 단축

1 육아기 근로시간 단축이란?

근로자는 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 1주 15시간 이상 35시간 이하로 근무하며 아이를 돌볼 수 있습니다. 이러한 제도를 육아기 근로시간 단축제도라고 합니다. 다만, 육아휴직과는 달리 사업주는 대체인력 채용이 어렵거나 6개월 미만 근로한 근로자가 신청한 경우 등에 해당하는 사유가 있으면 그 신청을 거부할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축은 1년의 기간 동안 분할 횟수에 제한 없이 나누어 사용할 수 있습니다. 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자에 대해서는 남은 근로계약기간) 이상이 되어야 합니다. 또한, 육아휴직을 1년 미만으로 사용한 근로자가 남은 육아휴직 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축에 가산하여 육아기 근로시간 단축을 사용할 수도 있습니다.

Q 근로자가 육아휴직 대신에 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 방법은 어떻게 있나요?

근로자가 육아휴직을 사용하지 않고 육아기 근로시간 단축제도를 활용한다면 가장 3년까지 사용이 가능합니다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 번갈아가면서 사용할 수도 있는데, 이 때는 육아휴직을 사용하지 않은 기간을 가산하여 육아기 근로시간 단축을 할 수 있습니다.

예를 들면, ① 육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년, ② 육아휴직 6개월 + 육아기근로시간 단축 2년 6개월 등으로 사용이 가능합니다.

Q 육아기 근로시간 단축 중 연차유급휴가 산정 방법은?

단축된 근로시간만큼 연차유급휴가를 비례 삭감하였으나, 2024년 10월 22일 근로기준법 제60조 개정법 시행으로 단축 전 근로시간을 기준으로 연차유급휴가를 부여해야 합니다.

(* 적용대상자 : 2024. 10. 22. 법 시행일 이후 임신기·육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우)

구분	변경 전	변경 후
정상 출근 기간	15일	15일
임신기 단축근로시간(1주 30시간 근무)	15일x(30시간/40시간)	15일
육아기 단축근로시간(1주 30시간 근무)	15일x(30시간/40시간)	15일

2 육아기 근로시간 단축급여

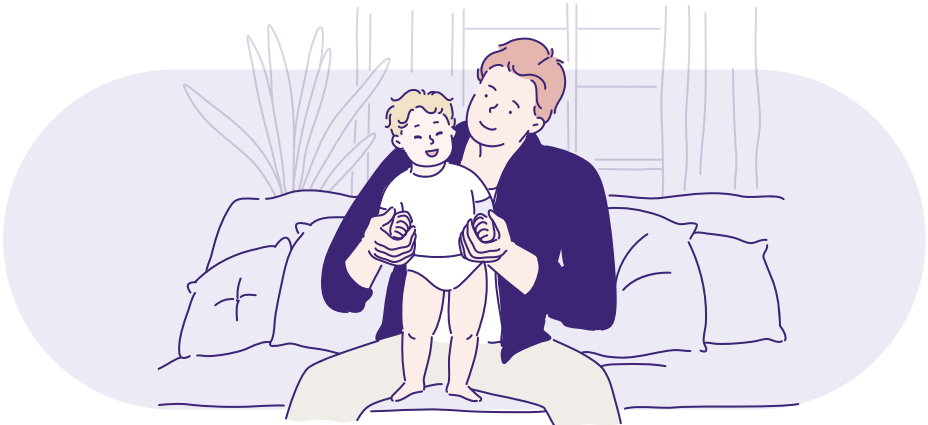
고용보험에서는 근로시간의 단축에 따라 줄어든 임금을 매주 최초 10시간분에는 통상임금의 100%, 나머지 근로시간 단축분에는 통상임금의 80%를 지원합니다. 구체적인 계산식과 예시는 아래와 같습니다.

Q 육아기 근로시간 단축 지원금 계산식은 어떻게 되나요?

$$\begin{aligned} & \text{매주 최초 10시간분} \frac{\text{통상임금의 100\% (상한액 220만원, 하한액 50만원)} \times 5}{\text{단축전소정근로시간}} \\ & + \text{나머지 근로시간 단축분} \frac{\text{통상임금의 80\% (상한액 150만원, 하한액 50만원)} \times (\text{단축전소정근로시간} - \text{단축후소정근로시간} - 5)}{\text{단축전소정근로시간}} \end{aligned}$$

Q 육아기 근로시간 단축 지원금 계산 예시

1주 40시간 근무하며 통상임금 300만원을 받는 근로자가 1주 25시간으로 근로시간을 줄이면, 그 중 최초 10시간분에 대해서는 55만원을 (*통상임금 100%(300만원)가 상한액(220만원)을 초과하므로, 상한액으로 계산), 나머지 근로시간 단축분에는 187,500원 (*통상임금 80%(240만원)가 상한액(150만원)을 초과하므로, 상한액으로 계산)을 고용보험에서 지원하는 것입니다.



21

가족돌봄휴직/가족돌봄휴가

1 가족돌봄휴직/가족돌봄휴가란?

가족돌봄휴직/가족돌봄휴가는 남녀고용평등법으로 근로자에게 가족을 돌보기 위한 휴직/휴가를 보장해주는 제도를 의미합니다. 단, 예외적인 경우에 휴직을 허용하지 않거나 휴가의 시기를 근로자와의 협의 하에 변경할 수 있습니다. 세부적인 내용은 아래와 같습니다.

구분	가족돌봄휴직	가족돌봄휴가
돌봄 사유	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄	자녀의 양육 추가
가족 범위	부모, 자녀 및 배우자, 배우자의 부모, 조부모, 손자녀	
사용 기간	가족돌봄 휴직과 가족돌봄휴가를 합해서 연간 90일 (가족돌봄휴가는 10일까지 사용 가능)	
사용 방식	1회 사용시 30일 이상	1일 단위로 사용 가능 (노사합의시 시간단위 사용 가능)

(* 고용노동부장관이 감염병 확산 등으로 특별 조치가 필요하다고 인정하는 경우 근로자는 가족 돌봄휴가 기간을 연간 최장 10일에 추가하여 연간 10일(한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있습니다.)

Q 근로자가 자녀의 학교 행사에 참여해야 하는 경우에도 가족돌봄휴가를 사용할 수 있나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 자녀의 양육에 따른 가족돌봄휴가는 자녀의 학교 행사(입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담 등) 참석, 학교의 휴교에 따른 자녀돌봄, 병원진료 동행 등으로 급하게 자녀의 돌봄이 필요한 경우 사용할 수 있습니다(여성고용정책과-774, 2020.02.21). 단 개별적인 봉사, 체험, 탐방 등 학교 밖의 활동이나 여행, 시험 동행 등에는 사용할 수 없습니다.

2 가족돌봄근로시간단축이란?

가족돌봄근로시간단축제도란 ① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우나 ② 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ③ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 ④ 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 요구할 수 있는 제도를 의미합니다.

가족돌봄근로시간단축 사유	연장 기간
가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비	기본 1년 + 연장 2년(최장 3년 사용)
학업	기본 1년(당초 단축 기간이 1년 미만인 경우 총 단축 기간 1년의 범위에서 1년 연장 가능)

근로시간 단축 사유		
가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> · 가족이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀 · 돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정(그 외 단순 자녀 양육은 허용되지 않음)
본인 건강	질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> · 건강은 신체 건강뿐만 아니라, 정신건강도 포함 · 질병·부상을 치료 중인 경우, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당
은퇴 준비	55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> · 만 55세 이상을 의미하며, 근로시간 단축 개시 예정일을 기준으로 판단 · 은퇴 준비는 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능
학업	근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우	<ul style="list-style-type: none"> · 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 의미하며 학교 정규교육과정, 직업능력개발훈련, 재취업 준비, 일정 자격취득 및 과정수료를 위한 교육과정 참여 등을 의미 · 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 제외

Q 1일 8시간 주5일 근무하는 근로자가 가족을 돌보기 위해 가족돌봄 근로시간단축을 신청했는데, 1일 8시간 주3일 근무로 단축할 수 있나요?

남녀고용평등법상 가족돌봄근로시간단축은 1주 소정근로시간 15시간~30시간 내로 단축하여 사용할 수 있습니다. 위 근로자는 1주 24시간 근무를 하게 되고 주 15시간~30시간 이내이기 때문에 이러한 형태로도 근로시간 단축이 가능합니다.

Q 근로자가 1년 동안 가족돌봄근로시간단축을 했는데 2년을 더 연장해달라고 합니다. 연장이 가능한가요?

연장 사유가 가족돌봄, 본인의 건강, 은퇴 준비인 경우에는 2년의 범위 안에서 1회 연장이 가능합니다. 단, 학업의 이유로는 연장을 포함해 총 1년 이내로 가능합니다.



상시 근로자수가 1인인 사업장입니다.

근로자가 가족돌봄근로시간단축을 신청했는데 무조건 허용해야 하나요?

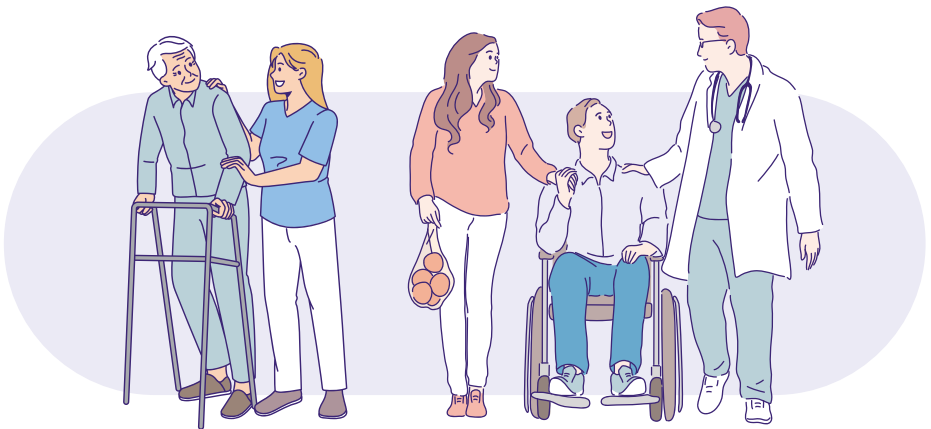
2022.11.부터 1인 이상 사업장에서도 가족돌봄근로시간단축제도를 신청할 수 있게 되었습니다. 따라서 ① 근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우, ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 채용하지 못한 경우, ③ 사업 특성상 근로시간 분할 수행이 어렵거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하여 사업주가가 이를 증명하는 경우 ④ 근로시간 단축 종료일 다음날부터 2년의 재신청 제한 기간이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우에는 허용하지 않을 수 있습니다.



가족돌봄근로시간 단축 이후 근로자가 퇴사했습니다.

퇴직금 계산은 어떻게 해야 하나요?

가족돌봄근로시간단축 기간도 근속 기간에 포함됩니다. 단, 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정에서는 해당 기간이 제외됩니다. 따라서 가족돌봄근로시간단축 이후 근로자가 퇴사한다면 그 기간을 제외한 직전 3개월 간의 평균임금을 기준으로 퇴직금을 계산해서 지급해야 합니다.



1 해고예고(수당)이란?

근로기준법 제26조에 의해 근로자를 해고할 때에는 30일 전에 예고를 하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다. 다만, 계속 근로기간이 3개월 미만인 근로자에게는 적용되지 않으므로 해고예고 없이 해고할 수 있습니다.

2 해고예고 적용 대상

계속근로기간이 3개월 미만인 근로자, 천재·사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 등에 대해서는 해고예고 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.

3 해고의 정당성과 해고예고

30일 전에 해고예고를 한다고 해서 근로자를 무조건 해고할 수 있는 것은 아닙니다. 근로자를 해고하기 위해서는 해고예고를 했는지 혹은 해고예고수당을 지급했는지와 관계없이 정당한 사유가 있어야 합니다. 즉, 근로관계를 더 이상 유지할 수 없을 정도로 근로자의 귀책사유가 있거나, 정리해고를 할 정도로 경영이 어려운 사정 등이 있어야 합니다.

Q 15일 전에 해고예고를 한 경우 해고예고수당은 15일치만 지급하면 되나요?

근로기준법에 의해 사업주가 근로자를 해고하기 전 30일 전에 해고예고를 하지 않은 경우 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 지급해야 합니다. 이때 30일에서 해고예고 잔여일수를 제외하고 나머지 일수로 해고예고수당을 지급하는 것이 아니라, 30일에서 1일이라도 부족하다면 30일분의 통상임금을 지급해야 합니다.

Q 노동위원회에서 부당해고로 판정되어 복직한 경우에도 해고예고수당을 줘야 하나요?

해고예고수당은 해고가 유효한지 여부와 관계없이 지급해야 하는 돈이기 때문에, 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다고 하더라도 30일 전 해고예고를 하지 않았다면 근로자에게 해고예고수당을 지급해야 합니다.

Q 근로자의 출산전후휴가중에 해고예고가 가능한가요?

사업주는 근로기준법 규정에 의해 근로자의 출산전후 90일의 휴가기간과 그 후 30일間は 해고하지 못하지만 근로자가 취업규칙상 해고에 해당하는 중대한 비위사실을 행하였음이 발견되었을 때에는 출산전후 휴가기간 중이라 하더라도 해고예고를 할 수 있고, 해고금지 기간이 종료된 후에 해고하는 것은 무방합니다. (근기 01254-5080, 1987.3.30.)

Q 근로자의 해고금지기간 중 근로계약기간이 만료되는 경우 근로계약을 종료하는 것이 해고에 해당하나요?

근로자의 출산전후휴가기간 중 근로계약이 만료되면 사업주의 의무도 함께 종료되므로, 출산전후휴가와 함께 근로관계도 종료되며, 이를 해고로 볼 수는 없습니다.

Q 근로자의 잔여 계약기간이 15일 남은 상태에서 해고한 경우 해고예고수당은 30일치를 지급해야 하나요?

근로자에게 해고예고를 할 때 잔여 근로계약기간이 30일 미만이라 하더라도 30일분의 통상임금보다 적은 금액을 지급할 수는 없으며, 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다. (근기 68207-1627, 2003.12.17.)

Q 해고예고기간에 근로자가 무단결근을 해서 즉시 해고하였습니다. 이 경우에도 해고예고수당을 지급해야 하나요?

해고예고기간 중에 근로자가 결근을 했다는 이유로 즉시해고한 경우라 하더라도 통상임금의 30일분 이상을 지급해야 합니다. (근기 1451-20718, 1984.10.12.)

Q 해고예고를 30일 전에 하지 않아 철회하고 다시 하려고 합니다. 해고예고도 철회가 가능한가요?

해고예고는 사용자가 일방적으로 행하는 근로계약 해지의 의사표시이므로 철회가 인정되지 않으나, 근로자가 동의를 한다면 철회가 가능합니다. 사용자가 당초 해고의 의사표시에 기한 해고시기에 도달하기 이전에 해고시기를 연기하는 취지로 새로이 해고의 의사표시를 한 경우, 이는 새로운 해고의 의사표시에 해당하는 것으로 보아야 합니다 (서울지법 2007.5.29., 2007노209)

1 징계/해고의 정당성

근로기준법 제23조는 사용자가 근로자에게 징계나 해고를 할 때 정당한 이유가 있어야 한다고 규정하고 있습니다. '정당한 이유'에 대해서 일률적으로 정의할 수는 없지만, 근로자의 잘못된 정도에 걸맞는 징계를 하여야지 경미한 잘못임에도 불구하고 해고와 같은 중징계를 할 수 없다는 의미입니다. 해고는 징계의 수단 중 가장 무거운 것이기 때문에 더 이상 근로관계를 지속할 수 없을 정도의 귀책 사유가 있는 경우에 가능할 것입니다.

2 해고의 서면 통지 의무

근로기준법에서는 징계의 절차에 대한 별도의 규정은 없으며, 해고시 사업주의 서면통지 의무에 대해서만 규정하고 있습니다. 근로기준법 제27조에 의해 사업주가 근로자를 해고할 때에는 그 사유와 시기를 서면으로 통지해야 하며, 서면 통지를 하지 않으면 그 해고는 무효가 됩니다. 단, 상시근로자 수 5인 이상 사업장에 대해서만 적용됩니다.

Q 문자로 해고하는 것도 서면 통지에 해당하나요?

서면으로 사유와 시기를 기재하여 통보하는 것이 원칙입니다. 다만, 이메일의 경우 해고의 시기와 사유가 구체적으로 기재되어 있고, 근로자가 해당 내용을 알고 있고 적절히 대응하는 데 지장이 없는 등의 사유가 있다면 구체적 사정에 따라 서면에 의한 해고통지로 유효하다고 본 대법원 판결이 있습니다.

3 기타 징계 절차

회사의 취업규칙(사규)이나 노동조합과의 단체협약 또는 근로계약에 징계의 절차에 대해 정하고 있다면, 사업주는 이를 지켜야 할 의무가 있습니다. 예를 들어 근로자를 징계할 때에는 징계위원회를 열어야 한다고 정하고 있음에도 징계위원회를 열지 않고 근로자를 해고했다면, 그 해고는 부당해고가 됩니다.

Q 직원이 여행을 간다며 일반적으로 연차휴가를 신청하고 회사에 3일이나 출근하지 않았습니. 무단결근으로 해고할 수 있을까요?

연차휴가는 근로자가 원하는 때에 사용할 수 있고, 사업주는 근로기준법 규정에 의해 사업 운영에 막대한 지장이 있을 때 그 시기를 변경할 수 있습니다. 만약, 그 직원이 하던 일을 다른 근로자가 대체하는 것이 힘든 정도가 아니라면 사업운영에 막대한 지장이 있는 것으로 보기 어렵습니다. 따라서 근로자에게 보장된 연차휴가를 정당하게 사용한 것이 되므로 이를 이유로 징계할 수 없습니다.

만약 직원이 일반적으로 연차휴가를 사용해 사업 운영에 막대한 지장이 생겼다면, 그 연차휴가 사용은 무단결근이 됩니다. 따라서 그 직원에 대해 무단결근을 이유로 징계할 수 있습니다. 설사 무단결근으로 볼 수 있다고 하더라도 징계 중 가장 무거운 해고 처분을 하는 것은 무리일 듯 싶습니다. 해고는 근로관계를 더 이상 유지할 수 없을 정도로 근로자가 잘못된 때에만 할 수 있는 것인데, 무단결근 3일이 그 정도에 해당된다고 보기는 어렵기 때문입니다.

Q 직원 중 한 명이 특별히 크게 잘못된 것은 없지만, 근무태도가 불성실하고 적극적인 자세가 없네요. 이 정도로 해고할 수 있나요? 참고로 저희 회사는 지방자치단체의 출자출연기관으로 직원은 4명입니다.

상시근로자수 4인 이하 사업장에는 사업주가 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없다는 근로기준법 제 23조가 적용되지 않습니다. 또한, 해고사유와 시기를 서면으로 통보하여야 한다는 근로기준법 제27조도 적용되지 않습니다. 따라서 사업주의 해고가 5인 이상 사업장에 비해 상대적으로 자유롭습니다.

다만, 회사 취업규칙이나 근로계약서 등에 해고 사유를 특별히 정하고 있을 수 있습니다. 만약 그렇다면 사업주는 근로계약이나 취업규칙을 준수해야 할 의무가 있고, 이에 따라 적시된 해고 사유에 해당되어야 해고할 수 있습니다.

Q 직원 중 한 명을 해고하면서 “근무태만으로 해고하니 내일부터 출근하지 마시기 바랍니다.” 라는 문자를 보냈습니다. 해고 서면 통보의무를 위반한 것인가요?

사업주가 근로자를 해고할 때에는 그 사유와 시기를 서면(종이로 된 문서)으로 명시하여 통보하여야 하고, 이를 지키지 않았을 경우에는 해고 사유를 불문하고 부당한 해고가 됩니다.

다만, 근로자가 이메일을 수신하는 등으로 내용을 알고 있는 이상 이메일로 해고를 통지하는 것이라도 구체적 사정에 따라 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 본 대법원 판례가 있습니다.

Q 직원을 권고사직했다니 그 직원이 3개월 치 임금을 달라고 합니다. 근로자를 해고할 때 3개월 치 임금을 주어야 하나요?

정리해고를 하거나 특별한 사유 없이 근로자를 해고하면 3개월 치 임금을 지급해야 하거나 이를 해고예고수당으로 이해하는 분들이 많습니다. 하지만, 근로자를 해고할 때 3개월 치 임금을 지급해야 한다는 것은 전혀 법적인 근거가 없습니다. 대신 사업주에게는 더 큰 법적 책임이 따를 가능성이 있습니다. 근로자를 정당한 이유 없이 해고하거나 적법한 절차를 지키지 못하고 해고하면 근로자에게 손해(해고 기간 동안의 임금 상당액)를 배상해야 합니다. 해고 기간이 길어질수록 당연히 임금 상당액은 늘어납니다. 근로자가 ‘해고 기간 동안의 임금 상당액’을 받고 싶다면 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나 법원에 해고무효확인 소송을 제기해 해고가 부당하다는 판정을 받아야 합니다.

4 당연퇴직과 해고

당연퇴직이란 사업주 또는 근로자의 특별한 의사표시 없이 취업규칙 또는 단체협약 등에서 정한 사유의 발생만으로 근로관계가 자동으로 종료되는 것을 의미합니다(근로기준정책과-4404, 2016.7.14.). 당연퇴직은 근로관계의 자동소멸로 인한 당연퇴직(예 : 근로자의 사망, 정년 도달, 근로계약기간 만료)과 근로자의 귀책사유로 인한 당연퇴직(예 : 유죄판결 선고, 휴직기간 경과 후 복직원 미제출, 채용조건인 자격·면허의 취소, 채용 후 채용결격사유의 발생 등)으로 구분할 수 있는데, 주로 후자의 경우에서 다툼이 발생합니다.

당연퇴직은 당사자가 일정한 사유를 정해놓고 해고결정과정을 생략한 채 근로관계를 종료하기로 한 약정으로서 합의퇴직의 성격을 가집니다. 다만 합의의 완성에 대해 근로자측이 이익을 제기하면 사용자의 일방적인 의사표시에 의한 해고에 해당하여, 근로기준법상 해고제한규정의 적용대상이 될 수 있습니다(대법 1999.9.3., 98두18848).



근로계약서에 “용역계약이 해지되면 근로계약도 해지된 것으로 본다”는 문구를 작성했습니다. 용역계약 해지 후 근로자들의 근로계약도 해지하려고 하는데 해고에 해당하나요?

대법원 판결에 의하면 사용자가 주차관리 및 경비요원을 필요한 곳에 파견하는 것을 주요 사업으로 하는 회사로서 그 근로자와 사이에 근로자가 근무하는 건물주 등과 사용자 간의 관리용역계약이 해지될 때에 그 근로자와 사용자 사이의 근로계약도 해지된 것으로 본다고 약정하였다고 하여, 그와 같은 해지사유를 근로관계의 자동소멸사유라고 할 수 없습니다(대법 2009.2.12., 2007다62840). 따라서 용역계약이 해지됨과 동시에 근로계약을 해지한다면 이는 근로기준법상 해고로 판단될 여지가 높기에 근로기준법상 해고와 관련한 규정을 준수해야 할 것입니다.



취업규칙상 확정판결을 받은 근로자를 당연퇴직 사유로 규정하고 있는 경우 이 조항을 적용하여 확정판결을 받은 근로자를 당연퇴직시켜도 되나요?

인사규정에서 ‘근로자 본인의 귀책으로 교통사고를 발생시켜 금고 6개월 및 집행유예 2년의 확정 판결을 받은 경우’를 당연퇴직 사유 등으로 규정하고 있다고 하더라도 이는 근로관계의 자동소멸사유로 보기 어려우며, 이를 이유로 근로자를 퇴직하게 한다면 사실상 근로자의 근로계약에 따른 근로제공의무 불이행을 이유로 한 사용자의 근로관계 종료의 의사표시로 볼 수 있으며, 당연퇴직사유로 규정하고 있더라도 근로기준법에 따른 해고제한규정의 적용을 받습니다. (근로기준정책과-4404, 2016.7.14.)

1 의원사직과 권고사직이란?

근로자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 의원사직이라고 합니다. 일반적으로는 구두로 사직의 의사표시를 하거나 사직서를 제출합니다.

근로자가 사직의 의사표시를 해서 사업주가 이를 수리하면 근로관계는 종료됩니다. 사업주가 사직서를 수리하지 않는다면 민법상 근로자가 사직의 의사표시를 한 날로부터 1월이 경과 한 때 사직의 효력이 발생하는 것이 원칙입니다. 다만, 월급제 등 기간으로 보수를 정한 경우에는 당기 후 1임금 지급기가 경과하여야 합니다. 예를 들어 매월 1일부터 말일까지의 임금을 다음 달 10일에 지급받는 월급제 근로자가 4월 10일에 사직서를 냈다면, 6월 1일에 사직의 효력이 발생합니다.

권고사직은 사업주가 원하는 사직을 근로자가 수락해 근로관계를 종료시키는 것을 의미합니다. 해고와 다른 점은 근로자의 합의로 성립하는 퇴사이기 때문에 근로자가 권고를 거부할 수 있다는 점입니다.

Q 기간으로 보수를 정한 경우지만 근로계약서나 취업규칙에 사직서 관련 조항이 있다면 사직의 효력은 언제 발생하나요?

기간으로 보수를 정한 경우라 하더라도 근로계약서나 취업규칙에 “사직하기 한 달 전에 사직서를 제출해야 한다”는 규정이 있다면 해당 조항에 따라 사직서 제출일로부터 한 달 뒤에 사직의 효력이 발생합니다. 따라서 근로자는 사직서 제출일로부터 한 달이 되는 날까지만 근무하면 어떠한 법적 책임도 발생하지 않습니다.

2 일방적인 의원사직과 법적 책임

사직의 효력이 발생하기 전에 출근을 하지 않는다면 무단결근이 되며, 무단결근 기간도 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기간에 포함되므로 퇴직금이 줄어들 수 있습니다. 사직의 효력발생일 전에 일방적으로 퇴사하여 회사에 손해를 입혔을 경우 손해배상책임이 발생할 수 있습니다. 다만, 회사가 입은 손해가 그 근로자의 일방적인 퇴사로 인한 것임을 사업주가 입증해야 하므로 손해배상 책임이 인정되는 예는 많지 않습니다.

Q 사업주의 강요로 사직서를 제출한 경우에도 해고에 해당하여 해고예고를 해야 하나요?

사업주가 사직을 압박했거나 권고했다고 하더라도 사직서를 제출하는 행위 자체로 근로자가 자신의 자유로운 의사에 따라 퇴사한 것으로 판단될 가능성이 높습니다. 따라서 이 경우 부당해고로 인정받기 어렵고, 해고가 아니기 때문에 사업주는 30일 전에 해고예고를 하거나 해고예고수당을 지급할 의무가 없습니다.

1 정리해고란?

정리해고(경영상의 이유에 따른 해고)는 회사의 경영상의 어려움이 있을 때 그 어려움을 탈피하는 수단으로 근로자를 해고하는 것을 말합니다. 징계해고가 근로자의 잘못으로 해고하는 것이라면 정리해고는 사용자측 사정으로 하는 해고입니다. 회사의 경영상 어려움은 근본적으로 사용자 측 사정이기 때문입니다. 따라서 근로기준법은 근로자측의 사정에 따른 해고보다 일반적으로 대상 인원이 많고 근로자들이 수용하려 들지 않아 사회문제로 비화할 우려가 높습니다. 이 때문에 근로기준법은 정리해고를 여러 방면에서 엄격하게 제한하고 있습니다.

2 정리해고의 4가지 요건

근로기준법 제24조에서는 정리해고의 4가지 요건을 규정하고 있습니다.

구체적인 내용은 아래와 같습니다.

- **긴박한 경영상의 필요성** : 정리해고를 하기 위해서는 회사의 경영사정이 어려워야 합니다. 여기에는 장애에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함됩니다.
- **해고회피노력** : 상당기간 동안 해고회피노력을 한 후에도 정리해고를 할 수밖에 없다는 점이 인정되어야 합니다. (예: 신규채용 금지, 사무실 규모 축소, 연장근로 축소, 임금 감축, 배치전환 등)
- **공정하고 합리적인 해고대상자 선정** : 성(性)을 이유로 차별해서는 안되고, 사회통념상 해고대상자 선정에 공정성과 합리성이 인정되어야 합니다.
- **근로자대표와 50일 전 통보 및 협의** : 해고 50일 전까지 근로자대표(과반수 노동조합 또는 근로자 과반수 대표자)에게 통보하고 성실하게 협의하여야 합니다.

Q 회사가 어려워 부장급 이상 직원을 내보내고 신규 직원을 채용하려고 합니다. 가능할까요?

회사가 어렵다면 기존에 일하던 근로자들을 정리해고하면서 새로운 직원을 채용해 근무케 한다면 이는 정당한 해고로 인정받을 수 없습니다. 사업주는 정리해고를 할 때 해고 이외의 다른 노력들을 충분히 기울여야 하는데, 신규채용은 이를 정면으로 거스르는 것이기 때문입니다.

26

퇴직금/퇴직연금

1 퇴직금/퇴직연금이란?

퇴직금은 1년 이상 근무한 근로자에게 약 한 달치 임금 정도를 지급하는 제도입니다. 퇴직연금은 근로자에게 퇴직금을 지급하는 대신 금융회사에 적립하고, 근로자가 퇴직시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도입니다.

1년 미만 근무한 근로자나 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 퇴직금과 퇴직연금을 받을 법적 권리가 없습니다.

2 퇴직금 계산 방식

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금} \times 30\text{일} \times \frac{\text{재직일수}}{365\text{일}}$$

3 퇴직연금의 종류

퇴직연금은 확정급여형(DB형)과 확정기여형(DC형)으로 나뉩니다. DB형은 근로자가 퇴사할 때 지급받는 퇴직급여가 정해져 있는 연금이고, 근로자는 퇴직금과 유사하게 금융회사의 운용결과와 관계 없이 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 받습니다. DC형은 사업주가 납입할 부담금이 연간 1/12 이상으로 사전에 확정된 것으로 금융회사의 운용 결과에 따라 퇴직급여가 달라질 수 있습니다.

Q 디폴트옵션이란 무엇인가요?

디폴트옵션이란 퇴직연금 가입자에게 사전에 사업자가 제시한 운용 방법 중 하나를 택하도록 한 후, 만기가 도래한 시점에서 일정 기간 동안 가입자가 별도의 운용 지시를 하지 않을 경우 가입자가 사전에 택한 방법으로 퇴직연금을 운용하는 제도입니다. 확정기여형 퇴직연금(DC), 개인형 퇴직연금(IRP)이 대상이며 회사가 운용을 책임지는 확정급여형 퇴직연금(DB)은 해당되지 않습니다. 가입자의 운용 지시 없이 4주가 지나면 가입자는 사전에 지정된 운용 방법이 적용된다는 것을 통지받게 되고, 이후에도 별도의 운용 지시가 없으면 2주 후에 디폴트옵션이 적용된다. 국내에서는 2022년 7월 도입됐고, 1년의 유예기간을 거쳐 2023년 7월 12일부터 시행되었습니다.

Q 신규 근로자에게 퇴직연금제도 도입시 기존 근로자에게도 동의를 받아야 하나요?

사업주가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻도록 규정되어 있습니다. 고용노동부 행정해석에 의하면 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)를 도입하면서 이 제도의 가입대상을 신규근로자로 한정하고자 한다면 기존 근로자에 대한 퇴직급여제도는 변경되지 않으므로 근로자 대표의 동의 없이 도입이 가능할 것으로 보이며 단, 제도 시행일 이전 기존 근로자에 대해서도 추가로 퇴직연금제도를 적용하고자 할 경우에는 기존 근로자 대표의 동의를 얻어야 합니다.

(퇴직급여보장팀-971, 2007.2.26.)

Q 근로자가 아닌 임원도 퇴직연금 가입이 가능한가요?

고용노동부 행정해석에 따르면 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금 적용대상으로 할지 여부는 사업장별로 자유롭게 정할 수 있습니다. 따라서 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금에 가입시키고자 할 경우 퇴직연금 규약에 근로자가 아닌 임원을 당해 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하면 됩니다.

(퇴직급여보장팀-846, 2006.3.16.)

4 계속근로기간

퇴직금 계산을 위한 계속근로기간은 원칙적으로 입사일부터 퇴사일까지입니다. 휴직이나 쟁의행위와 같이 일정 기간 근로를 제공하지 않더라도 근로관계는 유지됩니다. 따라서, 법정 휴가 및 휴직(출산전후 휴가, 육아휴직, 업무상 재해로 인한 휴업, 사용자의 귀책사유로 인한 휴업) 뿐 아니라 개인적인 질병·부상으로 인한 휴업기간, 징계성 정직기간, 쟁의행위 기간 등도 모두 계속근로기간에 포함됩니다. 다만, 군복무기간, 고용관계 단절로 인한 이전 재직기간 등 특별한 경우에는 계속근로 기간으로 보지 않습니다.

Q 용역회사에서 사업주가 변경되면서 근로자를 고용승계한 경우 퇴직금을 지급해야 하나요?

용역계약서나 근로계약서에 '이전 용역회사와의 근로기간을 계속근로기간으로 인정한다'거나 그 기간까지의 '퇴직금을 지급한다'는 내용이 없다면, 고용승계만으로는 계속근로관계까지 승계하는 것으로 볼 수 없습니다. 따라서 양수일 이후부터 근로기간을 계산하여 퇴직금을 지급하셔도 무방합니다.

Q 직원이 1년 10개월 일한 경우 퇴직금은 1년치만 지급하면 되나요?

퇴직금은 근무일수에 따라 지급해야 합니다. 따라서 1년 10개월을 근무했다면 1년 10개월치의 퇴직금을 지급해야 합니다.

Q 직원이 1년 미만으로 근무한 경우 기납입한 퇴직연금은 어떻게 되나요?

퇴직연금도 퇴직금과 마찬가지로 1년 이상 일한 근로자에게 지급하는 것이므로, 1년 미만으로 근무한 후 퇴직한다면 납부한 부담금은 회사로 반환됩니다.

Q 근로자가 개인적 질병으로 휴직한 기간을 무조건 계속근로기간에 산입해 주어야 하나요?

고용노동부 행정해석에 의하면 업무상 재해가 아닌 개인적 질병으로 휴직한 경우(근기 01254-7175, 1987.5.4.), 범죄행위로 구금되어 휴직하거나(근기 01254-7175, 1987.5.4.) 직위해제 된 경우, 운전기사가 도로교통법 위반으로 일정기간 면허정지처분을 받은 경우(근기 1451-12318, 1984.5.28.) 등 근로자의 귀책사유로 인한 휴직이라고 하더라도 근로계약이 유지되고 있는 중이라면 그 기간을 퇴직금 산정시 계속근로기간에 포함해야 한다는 입장입니다.

다만, 단체협약·취업규칙 등으로 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간을 퇴직금 산정시 계속근로기간에 포함하지 않는다고 정한 경우 그에 따라 계속근로기간에 포함시키지 않는다고 하더라도 이를 범위반으로 보기는 어렵다는 입장입니다(임금 68207-326, 1993.5.27.).

예를 들어, 취업규칙에서 육아휴직기간을 3년으로 정하고, 법정육아휴직기간 1년을 초과한 휴직기간에 대해서 계속근로기간에 포함하지 않는다고 규정한다면 1년을 초과한 육아휴직기간을 계속근로기간에 포함하지 않는다고 하여 범위반으로 볼 수 없습니다.

Q 수업이 없는 방학기간도 계속근로기간에 포함시켜야 하나요?

기간제 교원을 초·중등교육법에서 규정한 수업일수로 인하여 수업이 없는 방학기간을 제외하고 임용하는 것을 반복하다가 일정시점 이후부터 방학기간을 포함하여 임용한 경우 방학기간을 포함하여 임용계약을 체결한 기간만을 계속근로로 볼 것은 아니며, 방학기간을 제외하고 반복적으로 임용한 기간을 포함한 전 기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정할 수 있습니다. 다만, 임용되지 아니하여 실제로 근로를 제공하지 않은 방학기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수 산정시 제외할 수 있을 것입니다.

(근로기준과-2811, 2004.6.7.)

Q 입사 후 1년~2년 시점에 퇴사한 근로자의 퇴직금 계산시 미사용연차수당도 포함되나요?

고용노동부는 기존 행정해석(임금근로시간정책팀-3295, 2007.11.5.)을 준용하여, 최초 1년의 근로가 끝난 다음 날 발생하는 연차휴가미사용수당 금액의 3/12를 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 포함해야 한다고 회시하고 있습니다.

5 퇴직금/퇴직연금의 중간정산/중도인출

퇴직금	퇴직연금
<ul style="list-style-type: none"> ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 ② 무주택자인 근로자가 주거 목적으로 「민법」 제 303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우 (이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정) ③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금 총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 가. 근로자 본인 나. 근로자의 배우자 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족 ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우 ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 ⑥ 사용자가 기존 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 ⑦ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축시켜 그 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우 ⑧ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우 ⑨ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우 (고시 제2020-139호 참조) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 ② 무주택자인 가입자가 주거 목적으로 「민법」 제 303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우 (이 경우 가입자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정. 단, IRP제도 및 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자 부담금계정의 경우에는 횡수 제한을 두지 않음) ③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용(「소득세법 시행령」 제118조의5 제1항 및 제2항에 따른 의료비)을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족 ④ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우 ⑤ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 ⑥ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우 (고시 제2020-139호 참조) ⑦ 「근로자퇴직급여보장법」 제7조제2항에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우(대출 원리금 상환에 필요한 금액 이하로 한정)

Q 퇴직금/퇴직연금 중간정산/중도인출 후 1년 미만 근무하고 퇴사한 경우?

실제 계속근로기간은 1년 이상이므로 중간정산/중도인출 이후 1년 미만이 되는 기간에 대해서도 해당 기간에 비례하여 금액을 산정하여 지급/납입해야 합니다.

Q 근로자가 근무한 근무기간 전체에 대해서만 중간정산을 요구해야 하나요?

사업주는 근로자의 요구가 있는 경우 근로자 퇴직 전 '계속 근로한 기간'에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 되어 있는 바, 이 경우 '계속 근로한 기간'은 반드시 퇴직금 기산시점부터 정산을 요청한 시점까지의 전 기간을 의미하는 것은 아닙니다. 예를 들어, 15년을 근로한 근로자가 입사초부터 5년간만의 퇴직금 정산을 요구하는 경우 사업주가 이에 응하더라도 법 위반의 문제는 발생하지 않습니다(근기 68207-649, 1975.5.19.). 따라서, 퇴직금 중간정산 단위 기간에 대해서는 법으로 별도로 정한 바가 없기 때문에 근로자와 사업주가 합의하여 정할 수 있습니다.

(퇴직급여보장법-280, 2006.1.26.)



1 대지급금이란?

사업주가 근로자에게 임금 및 퇴직금(휴업수당, 출산전후휴가급여 포함)을 지급하지 않았을 때 근로복지공단에서 사업주를 대신해 근로자에게 지급하는 제도입니다. 근로복지공단에서 근로자에게 임금과 퇴직금을 먼저 지급하고, 나중에 사업주에게 구상권을 행사합니다.

2 간이대지급금과 도산대지급금

간이대지급금은 회사 운영 여부를 불문하고 고용노동부의 조사가 완료되거나 법원의 확정판결을 전제로 최고 1,000만원까지 지급합니다. 도산대지급금은 회사가 도산 등의 이유로 운영되고 있지 않을 때 최대 연령대별로 상한액을 두며, 최대 2,100만원까지 지급합니다.

구분	간이대지급금	도산대지급금
대 상	회사의 도산 여부와 무관	회사가 도산(파산, 회생절차개시결정, 사실상 도산)했을 때 * 사실상 도산은 상시 근로자수가 300인 미만
요 건	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 요건 <ul style="list-style-type: none"> ① 퇴직일 다음날부터 2년 이내 소송제기 또는 1년 이내에 고용노동부 진정한 퇴직근로자 ② 통상임금이 최저임금의 110% 미만인 재직근로자 · 사용자 요건 <ul style="list-style-type: none"> ① 산재보험 적용 이후 6개월 이상 사업 운영 ② 마지막 임금체불일 이전 6개월 이상 사업 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 요건 <ul style="list-style-type: none"> ① 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 퇴사 ② 퇴직 다음날부터 1년 이내 도산인정 신청 (* 재직자 신청 불가) · 사용자 요건 <ul style="list-style-type: none"> ① 산재보험 적용 이후 6개월 이상 사업 운영
신청절차	고용노동부 체불임금 확정 또는 소송제기 (대한법률구조공단 이용) 후 판결 → 근로복지공단 대지급금 신청 → 대지급금 수령	고용노동부 체불임금 확정 → 도산등사실인정 신청 → 근로복지공단 대지급금 신청 → 대지급금 수령
지 급 액	전체 체불임금 중 최대 1,000만원 (임금·휴업수당과 퇴직금을 구분하여 항목별 상한액 각 700만원) 지급	* 아래 [표1] 참고

[표1] 도산대지급금 지급금액

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대 이상
임금/퇴직금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업수당	154만원	217만원	245만원	231만원	161만원
출산전후휴가 기간 중 급여	310만원				

- 임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년분이 기준
- 근로자수 10인 미만 사업장, 근로자 전체 평균 급여 350만원 미만 사업장의 경우, 도산사건에 한해 국선노무사 선임 가능. 다만, 간이대지급금과 도산대지급금 중 법정관리 기업과 파산 사업장은 국선노무사 선임 불가



1 취업규칙이란?

취업규칙이란 흔히 '사규', '인사규정', '보수규정' 등으로 불리는 것으로 명칭과 관계없이 사업주가 다수의 근로자에게 획일적으로 적용하기 위해 근로조건에 대해 일방적으로 설정한 규칙을 의미합니다.

2 취업규칙 작성·신고 의무와 게시 의무

근로기준법 제93조 및 제14조에 의해 상시 근로자 수 10인 이상 사업장에서는 취업규칙을 의무적으로 작성하고 고용노동부에 신고해야 합니다.

또한, 취업규칙을 근로자들이 언제든지 자유롭게 볼 수 있도록 게시해야 합니다. 이를 위반할 시 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

3 취업규칙 변경 절차

근로기준법 제94조에서는 취업규칙의 변경 절차에 대해 규정하고 있습니다. 근로기준법 규정에 따라 사업주는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다.

불이익 변경임에도 불구하고 근로자의 동의 없이 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우라면 해당 취업규칙 변경은 무효가 되며, 취업규칙 변경 절차 위반에 대해서 500만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

Q 취업규칙을 불리하게 변경하려고 하는데 근로자들의 동의는 어떤식으로 받아야 효력이 있나요?

대법원 판례에 의하면 ① 취업규칙의 변경 내용을 회사가 근로자들에게 충분히 설명하고 알려야 합니다. 또한 ② 근로자들이 회의를 개최하는 등의 방식으로 자율적으로 찬반 의견을 교환할 수 있어야 합니다. 특히 이 과정에서 사용자의 개입이나 간섭이 있어서는 안되며, ③ 그 결과 불이익 변경에 대한 근로자의 집단적인 의견이 찬성일 것이 요구됩니다. 근로자들이 회의를 개최하여 불이익 변경 내용에 대해 찬반 의견을 교환함과 관련해서는 업무의 특성, 사업의 규모, 사업장의 산재(散在) 등의 사정으로 근로자 전체가 회합하기 어려운 경우에는 단위 부서별로 회합하는 방식도 허용됩니다. 단, 이 경우에도 회사는 전체 근로자들의 회합이 있었던 것과 마찬가지로 근로자들의 집단 의사를 확인·형성할 수 있도록 상당한 조치를 취할 의무를 부담합니다.

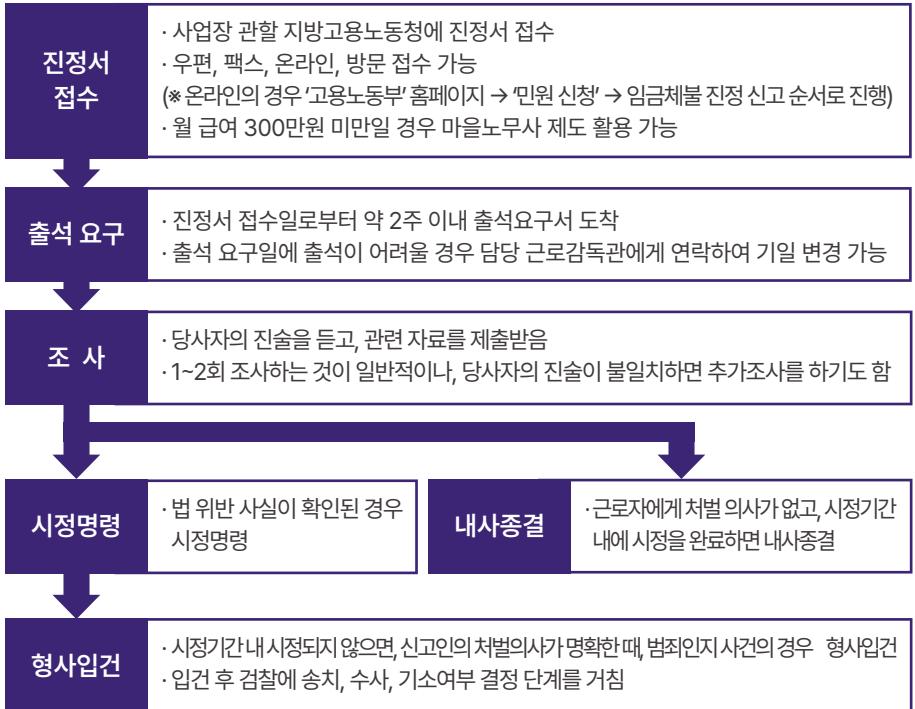
(대법 2017. 5. 31. 선고, 2017다209129 판결)

1 고용노동부 진정이란?

근로자가 임금이나 퇴직금을 받지 못했을 때 가장 쉽게 할 수 있는 것이 고용노동부에 진정하는 것입니다. 임금체불로 노동부에 진정한다는 것은 "내가 임금을 받지 못했는데, 고용노동부가 사실을 조사해서 사업주가 임금을 지급할 수 있도록 행정명령을 해주세요"라는 것입니다. 비단 임금체불만 고용노동부에 진정할 수 있는 것은 아니고, 사업주가 근로기준법 등 노동관계법을 위반했을 때에도 진정할 수 있습니다.

고용노동부 근로감독관은 사업주가 위법한 행위를 하였을 경우 시정명령을 할 수 있습니다. 시정명령 후에도 사업주가 개선하지 않으면 사업주를 형사입건하여 검찰로 사건을 송치하고, 검찰에서는 사업주를 구속 또는 불구속 기소합니다. 자세한 절차는 아래와 같습니다.

2 진정 절차





Q 퇴사한 직원에게 월급은 다 지급했는데 연장근로수당과 연차휴가수당을 받지 못했다고 노동부에 신고했습니다. 이 부분도 신고가 가능한가요?

고용노동부에 진정할 수 있는 것은 근로관계로 인한 모든 채권입니다. 따라서 매월 정해진 임금을 받지 못했을 때 진정할 수 있는 것은 물론이고, 연장근로에 대한 연장근로수당, 연차휴가 미사용으로 인한 연차휴가 미사용 수당에 대해서도 모두 고용노동부에 진정할 수 있습니다.



Q 근로자가 일방적으로 퇴사해서 회사에 손해가 큰데 임금체불로 고용노동부에 신고했습니다. 처벌을 받을지연정 근로자에게 임금을 주고 싶지 않습니다. 형사처벌만 받고 임금 지급을 하지 않고 끝낼 수 있나요?

근로감독관이 조사를 하여 임금체불 사실을 확인하면 근로자는 '체불임금 등 사업주 확인서'를 발급받을 수 있습니다. 체불금품확인원을 가지고 대한법률구조공단에 법률구조를 신청하면, 근로자는 무료로 소송비용을 지원받을 수 있을 뿐 아니라 변호사를 선임 받을 수 있습니다. 민사소송 후 회사 재산을 강제집행하거나 근로복지공단에 소액체당금을 신청하면 임금체불액의 상당 부분을 받을 수 있는 것이 일반적입니다. 결국 사업주가 임금을 지급하지 않는다고 하더라도 근로자는 대부분의 임금을 지급받는 경우가 많습니다.

또한, 형사책임과 민사책임은 별개여서 형사처벌 받는다고 해서 체불임금을 주지 않아도 되는 것은 아닙니다. 그리고 근로복지공단에서 대지급금으로 임금을 지급하면 그 금액만큼 회사에 청구 소송을 하니 회사가 이득을 보는 것도 아닙니다. 형사처벌은 형사처벌대로 받고 임금은 임금대로 지급해야 하니 지급이라도 미지급 임금을 지급하시길 권고드립니다.



Q 명예퇴직한 근로자에게 지급하기로 약속한 명예퇴직금을 지급하지 않았습니다. 근로자가 임금체불로 고용노동부에 신고가 가능한가요?

고용노동부 행정해석에 의하면 근로기준법 제36조에 규정된 '그 밖에 일체의 금품'이라 함은 명칭 여부를 불문하고 근로관계로부터 발생하여 근로자에게 귀속되는 일체의 금품이라 할 것이므로, '명예퇴직금'도 이에 해당합니다.(임금 68207-5, 1994.1.4.)

단, 명예퇴직금이 장기근속자의 정년 이전 조기퇴직을 유도하기 위해 퇴직일부터 정년까지 기간이 길수록 많은 금액이 지급되는 내용인 경우, 이는 후불임금이라기보다는 조기 퇴직에 대한 사례금 또는 장려금이라는 성격이 강하고 근로자퇴직급여보장법이 정한 퇴직급여와도 성질이 다릅니다. 이와 같이 명예퇴직수당이 후불임금이나 퇴직급여에 해당하지 않는 경우 그에 대한 지연손해금을 계산할 때에는 근로기준법 제37조 제1항과 동 시행령 제17조가 적용되지 않을 것입니다(대법 2021 다280781, 2022.4.14.).

30

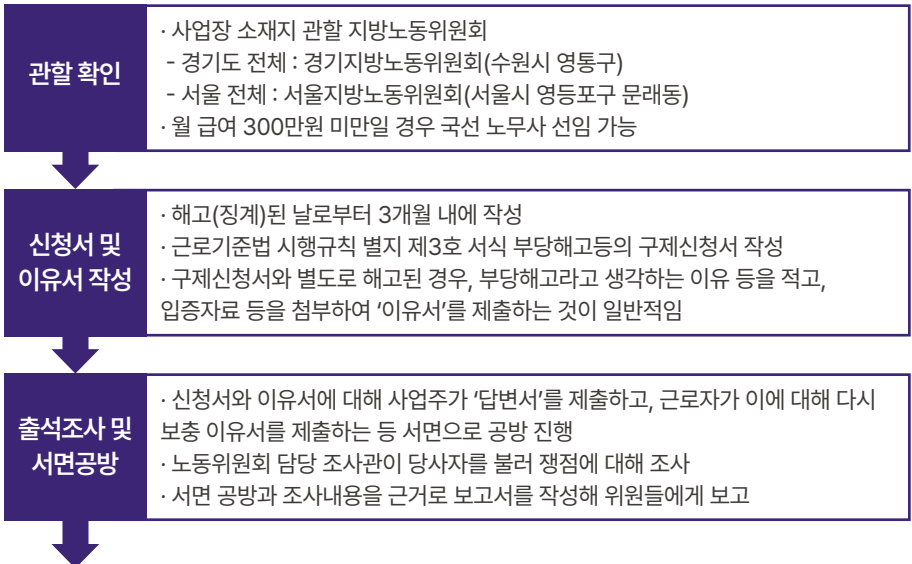
노동위원회 부당해고(징계) 구제신청

1 부당해고(징계) 법적 구제절차의 종류

회사에서 부당하게 해고(징계)되었을 때 근로자는 아래의 세 가지 방법으로 자신의 권리를 주장할 수 있습니다.

구제방법	담당기관	내용 및 장단점
구제신청	노동위원회	<ul style="list-style-type: none"> · 준사법기관으로 공정성과 경제성을 모두 갖추어 해고(징계)에 대한 가장 대표적인 구제절차 · 5인 이상 사업장에서만 가능 · 구제명령을 따르지 않을 경우 사업주에게 이행강제금 부과
진정, 고소	노동청	<ul style="list-style-type: none"> · 출산전후휴가기간과 업무상재해로 휴업한 기간(그 후 30일간 포함)에 해고된 경우에만 가능 · 시정명령을 따르지 않을 경우 형사처벌
민사소송	법원	<ul style="list-style-type: none"> · 타 구제절차에 비해 소송기간이 길고, 소송비용도 필요하며, 소송절차에 대한 지식이 필요하지만, 판결이 내려지면 가장 확실한 구제방법

2 노동위원회 부당해고(징계) 구제절차



심문회의

- 공익위원 3인, 근로자위원 1인, 사용자위원 1인으로 구성된 심문회의에서 위원들이 당사자에게 질문하고 답변을 들은 후 부당해고(징계) 여부를 판정
- 당일 저녁(약 20시) 문자로 판정 결과 통보

판정서 송달

- 심문회의일로부터 약 2주 후 판정결과와 이유 등을 적은 판정서 송달
- 부당해고 인정 시 원직복직과 해고기간 동안의 임금상당액 지급 명령
- 구제명령 불이행시 사업주에게 2,000만 원 이하의 이행강제금 부과
- 판정결과에 불복시 10일 내에 중앙노동위원회(세종시)에 재심 신청 가능

Q

근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 복직했습니다.
징계사유는 있으나 징계사유에 비해 과도한 징계처분을 했다는 이유입니다.
그 근로자가 잘못된 건 있으니 해고는 아니더라도 정직의 징계를 다시 할 수 있나요?

노동위원회에서 부당함을 판정받은 것은 해고에 대한 것입니다. 게다가 징계사유를 인정할 수 있다고 했다면 복직 후 해고 외의 다른 징계를 하는 것은 가능합니다. 다만, 근로자가 저지른 잘못이 정직에 이를 정도로 중한 것인지에 대해서는 한 번 더 판단해보아야 합니다. 정직 역시 중징계에 속하는 것이어서 경미한 잘못으로 정직 처분을 할 수는 없기 때문입니다.

Q

근로자를 권고사직했는데 근로자가 별다른 이의제기 없이 퇴직금을 수령했고, 실업급여도 받고 있습니다. 그런데 갑자기 노동위원회에 부당해고 구제신청을 했습니다. 부당해고로 판단될 가능성이 높은가요?

회사에서 근로자에게 퇴사를 권고했을 때 보통 권고사직이라고 하는데, 이것이 해고인지 의원사직인지 불분명한 경우가 많습니다. 회사의 권고사직 과정에서 근로자가 권고사직이 부당하다는 의사를 표현하지 않고, 퇴직금이나 실업급여도 별다른 이의제기 없이 받았다면 근로자의 자유로운 의사로 퇴사한 것으로 판단될 가능성이 높습니다. 이렇게 판단 될 경우 근로자의 부당해고 구제신청은 각하되는 것이 보통입니다.

Q

근로자를 부당하게 해고했을 때 사업주가 져야 하는 법적 책임은 어떤 것이 있나요?

사업주가 근로자를 정당한 사유 없이 해고하는 것은 근로 제공을 통해 임금을 지급 받을 수 있는 기회를 박탈하는 행위입니다. 따라서 근로자는 해고 기간동안 정상적으로 일했다면 받을 수 있었던 임금 전액을 받을 수 있게 됩니다.

예를 들어, 월급이 300만 원인 근로자가 해고된 후 복직하는 날까지 6개월이 걸렸다면, 그 근로자는 1,800만 원(300만 원×6월)의 임금상당액을 받을 수 있습니다.

단, 근로자가 부당해고기간에 다른 회사에 취업하여 다른 소득이 있었다면 이를 공제할 수는 있으나, 평균임금의 30%를 넘을 수는 없습니다. 예를 들어, 위 근로자가 6개월 동안 다른 회사에 취업해 월 200만 원의 임금을 받았다고 하더라도, 그 근로자가 복직 후 받을 수 있는 임금상당액은 210만 원(300만 원×70%)이 됩니다. 또한, 임금상당액을 지급했다고 모든 책임이 사라지는 것은 아니고, 그 근로자를 복직시켜야 합니다. 이처럼 근로자를 해고하는 것은 사업주에게 큰 법적 책임이 따르므로 매우 주의하여야 합니다.

1 직장 내 괴롭힘이란?

직장 내 괴롭힘이란 사업주 또는 직장동료가 직장에서의 지위 또는 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 모욕적인 언사, 업무를 주지 않거나 과중한 업무를 주는 행위, 실적 강요, 지속적인 비난 행위 등이 이에 해당할 수 있습니다.

Q 직장 내 괴롭힘 행위요건 중 '근무환경을 악화시키는 행위가 무엇인가요

근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미합니다.

예를 들어, 근무 공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정(예: 면벽근무 지시)하는 등 인사의 행사범위에는 해당하더라도 사실적으로 볼 때 근로자가 업무를 수행하는 데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 보고 있습니다. 또한, 해고, 전보, 전환 배치 명령 등 인사조치가 직장 내 괴롭힘으로 문제되는 경우에는 근로기준법 제23조 위반의 문제가 발생할 수 있습니다.

2 사업주의 조치 의무

근로기준법에 의해 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 괴롭힘을 받은 근로자뿐 아니라 제3자도 사업주에게 신고할 수 있습니다. 따라서 회사에 노동조합이 있는 경우 노동조합, 노사협의회가 있는 경우 노사협의회, 근로자위원회 신고가 가능합니다.

직장 내 괴롭힘 신고가 들어오면 사업주는 사실확인을 위한 조사를 해야 하고, 직장 내 괴롭힘을 당한 근로자를 보호하는 조치(근로장소의 변경, 유급휴가 등)를 취하여야 합니다.

만약 사업주가 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자, 괴롭힘을 당한 근로자, 괴롭힘을 증언한 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한다면, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 또한, 직장 내 괴롭힘의 가해자가 사업주이거나 사업주의 친족(배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척)일 경우 그 가해자에게 1천만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.



사업주가 신입사원을 동원하여 부장을 괴롭힌다면 부하직원에게 의한 직장 내 괴롭힘이 인정될 수 있는지?

① 직장에서의 관계 등의 '우위'를 이용(사업주와 신입사원이 결탁)해서, ② '업무상 적정범위'를 넘는 행위(의도적인 무시·배제·왕따·힘담 등)를 했고, ③ 이전에는 사업주와 사이가 좋아 부장 역할을 잘 수행했지만, 직장 내 괴롭힘으로 부장에게 '정신적인 고통'을 주었고 '업무환경을 악화'시켰다면 부하직원에게 의한 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 있습니다.

일단 직장 내 괴롭힘 신고에 대해 면밀한 사실조사를 하셔야 합니다. 가해자와 피해자를 모두 조사하시고, 인사위원회 등을 열어 직장 내 괴롭힘 여부를 판단한 후 가해자에 대한 징계, 피해자에 대한 보호조치를 결정해야 합니다. 피해자에 대한 보호조치는 가해자와의 격리가 가장 중요합니다. 전보 조치나 부서 이동을 통해 가해자에게 이차적인 피해를 받지 않도록 하여야 합니다. 다음으로 앞으로 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 직원들을 대상으로 한 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시해야 할 것입니다.

또한 직장 내 괴롭힘을 신고하였다는 걸 이유로 해고나 불이익한 처분을 하면 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해지도록 정해져 있습니다. 따라서 피해자에 대한 인사조치는 신중히 생각하셔야 합니다.



행위자에게 괴롭힘의 의도가 있어야 직장 내 괴롭힘 행위가 성립되나요?

성희롱이 성립하기 위해서 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아닙니다. 이와 마찬가지로 직장 내 괴롭힘의 의도가 없더라도 '같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람'으로 하여금 괴롭힘을 느낄 수 있게 하는 행위로 인해 피해자에게 정신적 고통을 주었다면 직장 내 괴롭힘 행위로 볼 수 있습니다.



피신고인이 대면조사를 거부할 경우 신고인의 주장대로 직장 내 괴롭힘을 인정해도 되나요?

피신고인이 대면조사를 거부할 경우에는 '서면조사' 방법을 택할 수 있으며, '서면조사'도 거부한다면 피신고인의 조사불응으로 인한 불이익에 대한 책임을 스스로 져야 한다는 점을 고지하고 결과보고서에도 이러한 사실을 기재하는 것이 바람직합니다.

신고인과 참고인 조사 및 관련 근거자료 등을 종합하여 사실관계를 확정할 수 있다면, 피신고인에 대한 조사가 없더라도 조사결과를 보고할 수 있습니다.

1 직장 내 성희롱이란?

직장 내 성희롱이란 사용자, 상급자, 동료가 직장 내 지위를 이용하거나 업무를 빌미로 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 언행을 하는 경우를 말합니다.

2 직장 내 성희롱의 판단기준

직장 내 성희롱으로 인정되려면, 우선 성적인 말과 행동이 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 고용상 불이익을 주었어야 합니다. 성적 굴욕감 또는 혐오감은 근로자마다 느끼는 정도가 다르므로 피해자가 이를 느꼈다고 해서 무조건 인정되는 것은 아닙니다. 대법원 판례는 '사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 어떻게 판단할 것인가'를 기준으로 판단합니다.

두 번째로는 성적인 말과 행동이 직장 내 지위를 이용한 것이거나 업무와 관련성이 있어야 합니다. 사업주, 상사, 동료 등이 직장 밖에서 한 행위도 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련된 것으로 보지만, 직장과 관련이 없는 자, 예를 들어 사업주의 남편이 한 말과 행동은 직장 내 성희롱으로 볼 수 없습니다.

3 사업주의 조치 의무

남녀고용평등법에 의해 사업주가 직장 내 성희롱 사실을 알게 되면 지체 없이 피해 근로자의 의견을 듣는 등의 사실조사를 해서 가해자를 징계하거나 이에 준하는 조치를 취해야 합니다. 또한 성희롱 피해 근로자가 배치전환 등을 요구하면 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치를 취해야 합니다.

사업주가 이러한 조치를 취하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하게 되고, 피해 근로자에게 해고나 불리한 조치를 취할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

4 성희롱 예방교육

남녀고용평등법에 따라 사업주는 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다. 성희롱 예방교육은 연수, 조회, 회의, 사이버 교육 등을 통해 실시해야 합니다.

다만, 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업이나 사업주, 근로자가 모두 한 성(性)으로만 구성된 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 갈음할 수 있습니다.

Q 회사의 고객이 근로자에게 성희롱을 한 경우는 어떻게 조치해야 하나요?

고객의 성희롱은 직장 내 성희롱으로 볼 수 없지만, 남녀고용평등법에서는 직장의 고객으로부터 성희롱을 당했을 경우 사업주가 적절한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있습니다. 따라서 해당 직원이 그 고객과 접촉할 수 있는 면을 최대한 줄일 수 있도록 근무장소를 변경하거나 다른 부서로 배치전환을 하거나 유급휴가를 주는 등의 적절한 조치를 취해야 합니다.

1 차별 금지

우리 노동관계법에서는 고용형태를 이유로 한 차별을 금지하고 있습니다. 우선 '근로기준법' 제6조(균등한 처우)에서는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 정하고 있는데, 법원은 고용형태가 사회적 신분해당되므로 무기계약직과 정규직을 근로조건에서 차별하지 못한다고 판단하였습니다. 또한, '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에서는 합리적 이유 없이 기간제 근로자와 단시간 근로자를 근로조건에서 차별하는 것을 금지하고 있고, 마찬가지로 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'에서도 파견근로자에 대한 차별을 금지하고 있습니다.

2 차별의 인정

모든 비정규직과 정규직 근로자가 모든 근로조건에서 차이가 없어야 하는 것은 아닙니다. 차별로 인정되는 것은 비정규직이 일하는 업무와 동종·유사 업무를 정규직이 하는 경우입니다. 다만, 정규직과 비정규직의 업무가 완전히 일치해야 동종·유사업무가 되는 것은 아니고, 업무내용, 작업조건 등 핵심요소에서 본질적인 차이가 없다면 동종·유사업무로 인정됩니다. 둘째, 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건은 반드시 근로제공과 관계있어야 하는 것은 아니고 근로관계에 기인해 지급되는 모든 금품을 포함합니다. 예를 들어 근로자의 생활 안정을 위해 지급되는 복리후생수당은 근로의 제공과 직접적으로 관련된 것은 아니지만, 근로관계에 기인해 지급되는 금품이므로 차별 금지의 대상입니다.

셋째, 합리적 이유가 있다면 근로조건에서 차별할 수 있습니다. 정규직과 비정규직이 업무의 내용은 유사하나 책임과 권한에서 차이가 있다면 이 차이에 따른 근로조건 차이는 인정됩니다.



정규직과 1년 이상 계약직은 임금 인상을 하면서 1년 미만 계약직만 제외했습니다. 차별적 처우에 해당하나요?

정규직과 비정규직간에 같은 업무를 수행한다고 하더라도 1년 미만 계약직을 제외한 나머지 전체 직원(정규직, 1년 이상 계약직)에 대한 급여인상의 이유가 1년 이상 장기근속한 자의 근속년수 또는 생산성 차이에 기인하여 근로조건을 달리한 경우라면, 그 범위 안에서 차별적 처우에 대한 합리적 이유가 인정될 수도 있을 것입니다. 따라서 차별적 처우는 단지 임금 등 근로조건에 격차가 있다는 사실만으로 판단할 것이 아니라 '합리적 이유'가 있는지를 기초하여 판단해야 합니다. 다만, 근속기간 등 합리적 이유 없이 단지 계약직이라는 고용형태만을 이유로 정규직과 임금 등 근로조건을 달리한다면 차별적 처우에 해당한다고 볼 수 있습니다. (차별개선과-21118, 2008.11.7)

Q 저희 회사는 자녀 학자금, 카페테리아 등 복리후생제도를 정규직에게만 제공하고 있습니다. 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우에 해당하나요?

일반적으로 취업규칙 등에 그 지급조건 등이 규정되어 있는 경우에는 차별적 처우가 금지되는 근로조건의 범위에 포함되는 것으로 보아야 합니다. 따라서 자녀학자금, 카페테리아 등 복리후생제도가 취업규칙 등에 명시되어 있고, 그 지급조건을 모두 충족하는 동종 유사업무를 수행하는 비교대상 근로자 간에 비정규직 근로자에게만 지급하지 않는 경우라면 이는 고용형태를 이유로 차별적 처우를 행한 것으로 판단될 수도 있습니다. (비정규직대책팀-2527, 2007.6.28.)

다만, 자녀 학자금의 성격이 ① 근로자의 장기근속을 우대·장려하고 장기 근속한 근로자들의 생활을 배려하며 그 공로를 보상하기 위한 복리후생제도로 보이고 ② 기간제 근로자에 대하여 단기의 고용 형태라는 특성을 이유로 자녀 학자금을 지원하지 않았다고 하여 특별히 불합리한 것으로 보이지 않으며 ③ 자녀 학자금 중 대학교에 재직 중인 자녀에 대한 자녀학자금의 경우에는 기간제 근로자들의 급여수준과 크게 차이가 나지 않을 정도로 매우 큰 금액으로 사업주가 기간제 근로자에게까지 자녀학자금을 지급하게 되리라는 점을 예상하지 못했을 것으로 보인다면 자녀학자금이 기간제 근로자들에게도 적용될 수 있는 성격의 복리후생제도로 할 수 없으므로 이를 기간제 근로자들에게 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 있는 것으로 보아 차별적 처우에 해당하지 않는다고 할 수 있습니다.

(서울고법 2010.11.11., 2010누15577)

Q 저희 회사는 정규직 근로자에게 기간제 근로자보다 더 많은 중식대와 통근비를 지급합니다. 차별적 처우에 해당하나요?

중식대와 통근비는 실비변상 내지 복리후생적인 목적에 따라 지급되는 것으로서 업무의 범위, 업무의 난이도, 업무량 등에 따라 차등하여 지급될 성질의 것이 아니고, 부수적으로 위 급부에 복리후생적인 목적이 있다고 하더라도 이를 장기근속의 유도나 직접 연관시키기는 어려우므로, 중식대와 통근비를 정규직 근로자에 비해 적은 금액으로 책정하여 지급한 것은 불리한 처우에 해당하고, 중식대와 통근비를 차별하여 지급한 데 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 없습니다. (대법 2012.11.15., 2011두11792)

3 노동위원회 차별시정 신청

기간제, 단시간, 파견근로자가 차별적 처우를 당했을 때에 노동위원회에 차별적 처우의 시정신청을 할 수 있습니다. 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일)로부터 6월 내에 하여야 하고, 차별적 처우가 아님에 사업주가 입증하여야 합니다. 구제 절차는 전술한 '노동위원회 부당하고(징계) 구제신청'과 같습니다.

Q OO시 시설관리공단으로 공공시설의 주차장 관리 업무도 하고 있습니다. 운행 차량이 많은 주차장에는 정규직을 사용하고 있고, 차량이 적은 주차장에는 기간제 근로자를 채용하면서 기본급에서 30% 정도의 차이를 두고, 명절휴가비, 가족수당, 정액급식비를 지급하고 있지 않습니다. 이것도 기간제 근로자의 차별로 볼 수 있나요?

우선 기본급에서 30% 정도 차이가 나는 것을 차별이라고 확신하기는 어렵습니다. 정규직이 일하는 주차장에는 상대적으로 차량 출입이 많아 노동강도가 세다면, 이를 이유로 한 임금 차이는 합리적 이유에 의한 차이로 볼 수도 있기 때문입니다.

하지만, 명절휴가비, 가족수당, 정액급식비에서의 차이는 차별로 판단될 가능성이 높습니다. 복리후생 수당은 업무의 내용, 노동강도 등과 상관없이 근로자의 생활을 보조하기 위해 지급하는 것이므로 이를 지급하지 않는 것에 합리적 이유가 있다고 보기 어렵기 때문입니다.

Q 노동위원회에서 시정명령을 받고 이행을 하지 못한 경우 어떤 조치를 받게 되나요?

사업주가 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다. 그리고 고용노동부 장관이 확정된 시정명령의 이행 상황을 제출하도록 요구하거나, 시정신청을 한 근로자가 스스로 사업주의 확정된 시정명령 불이행을 고용노동부장관에게 신고할 수 있습니다.

Q 회사에서 정규직에게만 선택적 복지포인트를 1년에 100만 원 지급하고 있습니다. 단체협약에 기간제 근로자에게는 선택적 복지포인트를 적용하지 않는다고 되어 있기 때문입니다. 차별인가요?

실사 단체협약에 정해져있다고 하더라도 회사의 복지제도가 정규직에게만 적용되고 비정규직에게는 적용되지 않는다면, 이는 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에서 금지하고 있는 차별에 해당될 수 있습니다.

단체협약이 법률보다 근로자에게 유리하지 않는 한 법률에 위배 될 수 없습니다. 단체협약보다 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'이 우선 적용되므로 기간제 근로자에게 이를 지급하지 않는 것은 그 법에서 금지한 차별에 해당될 것입니다.

34

성을 이유로 하는 차별 금지

1 노동위원회를 통한 성차별 시정

우리 노동관계법에서는 성을 이유로 하여 모집·채용·임금, 교육·배치·승진 등 고용에 있어 성차별이 있는 경우, 사업주가 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 적절한 조치의무를 하지 않거나 불리한 처우를 한 경우 등에 노동위원회의 시정을 신청하여 근로자가 실질적으로 보호를 받을 수 있습니다.

2 시정신청의 요건

근로자의 경우 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람이어야 합니다. 사업주는 1인 이상의 근로자를 사용하는 경우에 해당합니다.

차별적 처우 등을 받은 날부터 6개월 이내 시정신청이 가능하고, 임금상 차별과 같이 계속되는 차별로 볼 수 있는 경우 차별적 처우 종료일로부터 6개월 이내에 시정신청이 가능합니다.

3 시정신청의 대상

고용상 성차별이란 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우입니다.

다만, 고용상 특정 성별에 대한 불리한 처우가 있었다라도 아래와 같이 합리적 이유가 존재하여 그 불리한 처우가 정당화되는 경우에는 차별이 성립하지 않습니다.

- 1 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(진정직업자격)
- 2 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치의 경우
- 3 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
- 4 그 외 해당 사업의 목적과 직무의 성질·형태·작업조건 등을 고려하였을 때 기업 경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적절한 경우 등 합리적 이유를 인정할 수 없는 경우
둘째, 발생한 직장 내 성희롱에 대한 사업주가 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않거나, 성희롱 사실을 신고한 근로자 또는 피해근로자 등에 대하여 불리한 처우(파면, 해임, 징계, 성과에서의 차별, 집단 따돌림, 폭언 등)을 한 경우입니다.

4 시정명령의 내용

노동위원회는 차별적 처우 등에 해당할 경우 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등의 시정명령을 할 수 있습니다. 적절한 배상을 명할 경우 그 배상액은 차별적 처우 등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 하고, 사업주의 차별적 처우 등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우 등이 반복되는 경우 손해액을 기준으로 3배까지 배상을 명할 수 있습니다.

35

비정규직 계속 고용

1 2년 이상 고용시 정규직(무기계약직) 전환

사업주는 기간제 근로자를 2년 이상 계속 고용할 경우 정규직(무기계약직)으로 전환하여야 합니다. 기간제는 일시간헐적 업무에 사용하는 것이 원칙이므로 2년 이상 계속 고용할 경우 정규직(무기계약직)으로 전환해야 할 의무가 생기는 것입니다.

다만, ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, ② 휴직·파견 대체근로자, ③ 학업, 직업훈련에 필요한 기간을 정한 경우, ④ 만55세 이상자, ⑤ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부 복지정책·실업대책 등에 따른 일자리 등에서는 정규직(무기계약직) 전환 의무가 없습니다.

2 계약의 갱신기대권

2년 이상 근무하지 않은 근로자가 계약기간 만료통보를 받았다면 원칙적으로 해고로 볼 수 없지만, 근로자에게 계약갱신 기대권이 형성되었다고 볼 수 있는 경우 그 계약만료 통보는 해고가 됩니다.

계약갱신 기대권이 형성되었다고 볼 수 있는 경우는 ① 취업규칙, 근로계약 등에 계약갱신 근거 규정이 있을 때, ② 계약이 갱신될 것이라는 신뢰가 형성되었다고 볼 수 있을 때, ③ 다른 근로자의 갱신사례가 있을 때, ④ 계약갱신 횟수가 많을 때입니다.

3 정규직(무기계약직) 전환의 효과

정규직(무기계약직)으로 전환된다는 것이 임금 등 근로조건이 정규직과 같아진다는 것을 의미하지는 않습니다. 법에서 의무로 부여하는 것은 계약이 끝났다는 이유로 근로자를 해고할 수 없도록 하고 있는 것이지, 비정규직 근로자의 근로조건을 정규직과 동일하게 해주라는 것은 아니기 때문입니다. 다만, 비정규직 근로자와 수행하는 업무내용의 본질이 동일한 정규직 근로자가 있다면 그 정규직 근로자와 근로조건을 동일하게 하여야 합니다. 업무내용의 본질이 동일하데 근로조건이 다를 경우 차별의 문제가 발생하기 때문입니다.

Q 기간제 근로자를 2년 동안 고용한 후 계약만료 통보하고, 그 자리에 다른 기간제 근로자를 고용한 후 다시 2년 만에 해고합니다. 2년마다 기간제 근로자를 교체하고 있습니다. 이래도 법적으로 문제가 없는 건가요?

'기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에 따르면, 한 근로자가 2년 이상 계속 근무하여야만 정규직(무기계약직) 전환의 권리가 생깁니다. 회사에서 2년마다 기간제 근로자를 교체하여도 법적으로 문제가 되는 것은 아닙니다.

다만, 계약만료된 근로자가 계약갱신의 기대가 형성되었다고 볼 수 있는 경우에는 정당한 사유없이 기간제 근로자를 해고할 수 없는 경우가 있으므로 이에 해당되는지 판단해볼 필요가 있습니다. 최근 법원이 기간제 근로자의 갱신기대권을 폭넓게 인정해주고 있는 추세이므로 반복적으로 기간제 근로자를 채용하는 관행을 재검토하는 것을 권고 드립니다.

36

사대보험 가입

1 사대보험 가입 대상

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
연령	만 18세 이상, 만 60세 미만	연령제한 없음		
예외	<ul style="list-style-type: none"> · 타 공적연금 가입자 및 수급자 · 국민기초생활수급자 · 1개월 미만 일용 근로자(1개월 동안 근로일수 8일인 자는 예외 아님) · 월 60시간 미만 단시간 근로자 (대학강사예외 아님) 	<ul style="list-style-type: none"> · 유공자 등 의료보호 대상자 · 의료급여 수급자 · 1개월 미만 일용근로자(1개월 동안 근로일수 8일 이상, 60시간 근무조건은 없음) 	<ul style="list-style-type: none"> · 1개월 60시간 미만 단시간 근로자(3개월 이상 계속 근무자 예외 아님) 	<ul style="list-style-type: none"> · 공무원연금법 또는 군인연금법에 따라 재해보상이 되는 사업 · 선원법 또는 사립학교 교직원 연금법에 따라 재해보상이 되는 사업
사업주	가입대상(무보수 대표자 제외)		가입불가(단, 근로자를 사용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주가 희망하는 경우 가입 가능)	가입불가(단, 근로자를 사용하지 않거나 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주가 희망하는 경우 가입 가능)

2 특수형태근로종사자

사업주와 프리랜서 계약을 맺어 근로기준법의 적용을 받지 못하지만, 주로 하나의 사업에 상시적으로 노무를 제공하고 그 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 이들을 특수고용형태 종사자라고 합니다. 보험모집인, 건설기계운전원, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원, 쿠팡서비스원, 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사 등이 이에 해당됩니다.

이들을 고용하고 있는 사업주는 이들에 대해 산재보험을 가입해야 합니다. 다만, 특수고용형태종사자지원하지 않을 경우에는 적용제외 신청을 하여 가입하지 않을 수 있습니다. 고용보험은 월 보수가 80만원 이상인 특수형태근로종사자일 경우 의무적으로 가입해야 합니다.

Q 1주 13시간 근무하는 근로자는 사대보험에 가입하지 않아도 되나요?

국민연금과 건강보험은 1주 15시간 미만으로 일하는 근로자는 직장가입 대상자가 아닙니다. 다만, 산재보험은 근로 시간과 상관없이 당연 적용 대상이고, 고용보험은 설사 1주 15시간 미만 근로자라고 하더라도 3개월 이상 일할 경우 가입해야 합니다.

Q 여러 업체에서 콜을 받아 대리운전을 하는 경우 한 사업장에 전속되지 않아 산재보험에 가입할 수 없나요?

우리 산재보험법에서는 '주로 하나의 회사에 노무를 제공하는' 특수고용형태 종사자에게만 산재보험에 가입할 수 있도록 하고 있었습니다. 하지만 최근 '전속성' 요건이 폐지됨에 따라 2023. 7. 1.부터 여러 업체에서 콜을 받아 근무하더라도 산재보험 가입이 가능합니다.

Q 약 20평 정도의 가정집 보수공사를 3,000만 원에 맡아서 하게 되었습니다. 30평 이하의 건설공사에서는 산재보험 가입이 안된다고 하는데 사실인가요?

개정 전 산업재해보상보험법 시행령에 따르면 소규모 건설공사에는 산업재해보상보험이 적용되지 않았습니다. 하지만, 2018. 7. 1.부터는 공사금액이 2,000만 원 이상이라면 산재보험에 가입해야 합니다.

Q 1개월에 60시간 이상 일하는 일용직 근로자의 사대보험을 가입하지 않으면 어떻게 되나요?

사대보험료를 추징하면 그동안 미납했던 보험료와 연체금을 납부해야 하고, 경우에 따라 과태료도 낼 수 있습니다. 또한 퇴사한 근로자의 본인 부담분까지 사업주가 내야 하는데 퇴사한 근로자에게 본인 부담분을 징수하기는 사실상 어려우므로 이중 부담이 될 것입니다.

Q 만 63세부터 고용한 근로자가 65세가 되었는데 고용보험료를 더 이상 납부하지 않아도 되나요?

만 65세 이상 근로자를 고용할 때는 고용보험료 중 실업급여에 해당하는 부분은 내지 않아도 됩니다. 하지만, 65세 미만에 고용하여 근로자가 65세가 된 경우에는 실업급여 대상자가 되기 때문에 고용보험료는 계속 납부해야 합니다.

Q 만 65세 이상인 근로자를 새롭게 고용할 때는 고용보험료를 하나도 납부하지 않아도 되나요?

만 65세 이후에 새롭게 채용된 근로자는 고용보험료 중 실업급여에 대한 부분만 내지 않고, 따라서 이후에 실업급여를 수급받을 수도 없습니다. 하지만, 고용보험료 중 직업능력개발 및 고용안정 사업과 관련된 부분은 사업주가 여전히 납부해야 합니다.

37

사대보험료 산정

1 근로소득

4대 보험료의 산정기준이 되는 것은 근로소득에서 비과세근로소득을 차감한 금액입니다.

비과세근로소득은 식대(최대 20만 원), 자가운전보조금(최대 20만 원), 보육수당(최대 10만 원), 일정 급여 미만 생산직 근로자의 초과근로수당(연 240만 원) 등이 있습니다.

2 사대보험료 산정

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
보험료 산정기준	기준소득월액 (전년 월평균 소득액)	보수월액 (전년 월평균 보수액)		-
보험료 적용기간	매년 7월 ~ 다음 해 6월	매년 3월 정산 후 4월~ 다음해 3월 (단, 임금 변동시 임의보수 변경 가능)		-
산정방법	전년 소득총액 ÷전년도 근무일수 x30일	보수총액÷근무 개월수(전년도 보수)		
납부시기	매월 10일 납부			
납부예외	출산·육아휴직, 산재, 기타 휴직시 급여가 지급되지 않는 기간 동안 보험료 면제	육아휴직은 50% 면제, 면제된 50% 복직시 납부(분납 가능) 기타 휴직은 납부	근로자 휴직 등 신고서를 제출하면 해당기간 보험료 미부과	
비고	-	1일이라도 근무하여 근로의 대가로 보수를 받은 경우 근무월수 산정에 포함	채용한 달 근무일수가 20일 미만인 경우 그 월의 해당보수와 근무개월 수에서 제외	

3 2025년 사대보험요율

구분		보험요율	사업주	근로자	
국민연금		10.00%	최대 5.00%	최대 5.00%	
		만 60세 미만 근로자 가입 연령별로 차등 인상 - 20대 : 9.25% - 30대 : 9.33% - 40대 : 9.5% - 50대 : 10.0%			
건강보험		7.09%	3.545%	3.545%	
장기요양보험		건강보험료 x 12.95%(50%씩 부담)			
고용 보험	실업급여	1.8%	0.9%	0.9%	
	고용안정· 직업능력 개발	150 미만 기업	-	0.25%	-
		150인 이상(우선지원대상기업)	-	0.45%	-
		150인 이상 1,000인 미만	-	0.65%	-
		1,000인 이상 기업, 국가, 지자체	-	0.85%	-
산재 보험	전액 사업주 부담	산재보험	업종별 적용		

Q 보수총액 신고는 어떻게 하나요?

사업주는 전년도에 근로자(사업주 제외 모든 근로자)에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일(고용산재)/3월 10일(건강보험)까지 공단에 신고해야 합니다. 보수총액 신고서에 적은 보수총액이 실제 신고할 보수총액에 미달하는 경우 공단이 사업주에 사실을 조사하겠다는 뜻을 알리기 전까지 수정 신고할 수 있습니다.

Q 보험료 연말정산은 무엇인가요?

직장가입자의 보험료를 전년도 소득을 기준으로 우선 부과한 후, 다음해 3월 10일까지 확정소득을 신고 받아 보험료를 확정하고, 그 차액을 4월 보험료에 환산하여 추가 또는 반환하는 절차입니다. 이 때 국민연금은 제외됩니다.

38

두루누리 사회보험

1 두루누리 사회보험이란?

두루누리 사회보험은 소규모 사업을 운영하고 있는 사업주와 소속 근로자의 사회보험료(고용보험, 국민연금)의 일부를 국가에서 지원함으로써 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고, 사각지대를 해소하기 위한 사업입니다.

2 지원 대상 및 지원 금액

근로자수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월 평균보수가 270만원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험 및 국민연금)를 최대 80%까지 지원합니다.

3 신청 방법

- 온라인 : www.4insure.or.kr
- 방문, 우편, 팩스 : 사업장 소재지 관할 근로복지공단 또는 국민연금공단
- 제출서류 : 미가입 사업장은 보험관계성립신고서 및 피보험자격취득신고서(또는 근로내용 확인신고서), 가입사업장은 보험료지원신청서



39

산업재해 인정

1 산업재해 인정

종류	인정 요건
업무수행 중 사고	· 업무수행 행위, 업무수행 과정 중 생리적 필요 행위, 업무 준비나 마무리하는 행위
출장 중 사고	· 출장 등 사업장 밖에서 업무 수행 중 발생한 사고. 다만, 구체적인 지시를 위반하였거나 사적 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때에는 산업재해로 인정하지 않음
휴게시간 중 사고	· 휴게시간 중이라도 회사 시설물을 이용하거나 행사를 준비하던 중 발생한 사고라면 산재로 인정 · 사업장 밖에서의 점심식사도 사회통념상 인정 가능한 범위라면 산재로 인정
시설물 결함으로 인한 사고	· 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
행사 중 사고	· 근무시간으로 인정되는 행사, 사업주가 참여를 지시하였거나 승인을 받아 참가한 행사에서 발생한 사고
요양 중 사고	· 산재로 요양 중인 근로자가 의료사고를 당한 경우
출퇴근 중 교통사고	· 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단 이용 중 발생한 사고 · 사업주가 제공한 교통수단을 이용하지 않았다고 하더라도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하던 중 발생한 사고(일상생활 용품 구입, 학교 또는 직업훈련기관 교육, 선거, 진료, 가족돌봄 등)
자해행위	· 산업재해로 인해 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우 · 업무 때문에 정신적 이상이 생겨 자해행위를 한 경우

Q 근로자가 자신의 소유 차량으로 출근하다가 교통사고가 난 경우에도 산재처리를 할 수 있나요?

산업재해보상보험법이 개정되어 2018.1.1.부터 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중에 발생한 사고도 업무상재해로 인정받게 되었습니다. 통상적인 경로와 방법의 구체적 예로는 일상생활에 필요한 용품 구입, 학교 또는 직업훈련기관에서의 교육 및 훈련, 선거 및 투표, 어린이집 방문, 병원 진료, 병원 요양 중인 가족 돌봄 등이 있습니다.

2 업무상 질병의 산업재해 인정

종류	인정 요건		
뇌혈관 또는 심장질환	<ul style="list-style-type: none"> · 육체적·정신적 과로로 인해 뇌내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥류가 발병한 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부 고시에 따르면, 만성적인 과로일 경우 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무 시간이 52시간을 초과해야 하고, 급격한 과로일 경우에는 발병 전 1주일 이내 업무의 양이나 시간이 12주의 것보다 30% 이상 증가해야 함 		
근골격계 질환	<ul style="list-style-type: none"> · 근골격계에 부담을 주는 업무(반복 동작, 무리한 힘, 부적절한 자세, 진동 등)를 한 근로자가 근골격계 질환을 얻은 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 설사 퇴행성 질환이라고 하더라도 해당 직업으로 더욱 빠르게 진행되는 것이라는게 인정되면 산업재해로 인정 		
암	<ul style="list-style-type: none"> · 직업적 발암요인에 노출되어 발병된 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 직업적 발암요인은 표적장기에 따라 구분 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 침샘: X-선, 감마선 비인두: 포름알데히드, 목분진 식도: X-선, 감마선 위: 고무생산산업, X-선, 감마선 대장과 직장: X-선, 감마선 간과 담관: 아플라독소, 플루토늄, 토륨, 토륨-232와 그 붕괴생성물 </td> <td style="vertical-align: top;"> 담낭: 토륨-232와 그 붕괴 생성물 후두: 석면, 강한 무기산 미스트 폐: 간접흡연, 석면 등 안구: 용접 과정에서 자외선 노출 뇌: X-선, 감마선 등 직접 및 간접적으로 영향을 미치는 요인 </td> </tr> </table> 	침샘 : X-선, 감마선 비인두 : 포름알데히드, 목분진 식도 : X-선, 감마선 위 : 고무생산산업, X-선, 감마선 대장과 직장 : X-선, 감마선 간과 담관 : 아플라독소, 플루토늄, 토륨, 토륨-232와 그 붕괴생성물	담낭 : 토륨-232와 그 붕괴 생성물 후두 : 석면, 강한 무기산 미스트 폐 : 간접흡연, 석면 등 안구 : 용접 과정에서 자외선 노출 뇌 : X-선, 감마선 등 직접 및 간접적으로 영향을 미치는 요인
침샘 : X-선, 감마선 비인두 : 포름알데히드, 목분진 식도 : X-선, 감마선 위 : 고무생산산업, X-선, 감마선 대장과 직장 : X-선, 감마선 간과 담관 : 아플라독소, 플루토늄, 토륨, 토륨-232와 그 붕괴생성물	담낭 : 토륨-232와 그 붕괴 생성물 후두 : 석면, 강한 무기산 미스트 폐 : 간접흡연, 석면 등 안구 : 용접 과정에서 자외선 노출 뇌 : X-선, 감마선 등 직접 및 간접적으로 영향을 미치는 요인		



근로자가 갑자기 심근경색으로 사망하였습니다. 지병도 없고 건강하였는데, 회사에 일이 많아 최근에 야근이 많았습니다. 산재처리를 도와주고 싶는데, 어떤 자료들이 필요할까요?

근로자가 입은 질병을 업무상 재해로 인정할 것인지에 대해 규정하는 고용노동부고시가 근래에 개정되었습니다. 예전 고시에 따르면, 만성적인 과로로 인해 근로자가 얻은 질병을 업무상 재해로 인정하려면 1주 평균 60시간 이상의 업무를 하여야 했으나, 개정된 고시(제2017-117호「뇌혈관 질병 또는 심장 질환 및 근골격계 질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」)는 1주 52시간 이상 업무를 하였다면 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 봅니다. 여기에 ① 근무 일정 예측이 어렵거나, ② 교대제 업무이거나, ③ 휴일이 부족한 업무이거나, ④ 유해한 작업환경에 노출되는 업무이거나, ⑤ 육체적 강도가 높은 업무이거나, ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무이거나, ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무일 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 봅니다. 우선 고인의 업무 시간을 확인할 수 있는 여러 자료(컴퓨터 출·퇴근기록, 교통카드 이용내역, 하이패스 기록 등)를 확보하여 업무 시간을 계산해보는 것이 좋겠습니다. 이 외에도 업무가 최근 급격히 증가한 것은 없는지, 스트레스를 받을만한 사정은 없었는지 등을 조사하여 소명 자료를 준비하여야 합니다.

40

산업재해시 대처 방법

1 고용노동부 산업재해 발생 보고

산업재해로 근로자가 사망하거나 4일 이상의 휴업이 필요한 부상, 질병에 걸린 경우 사업주는 산업재해가 발생한 날로부터 1개월 내에 산업재해조사표를 작성해서 관할 지방고용노동청에 제출하여야 합니다. 이를 위반한 경우 700만 원~1500만 원의 과태료에 처해질 수 있습니다.

2 중대재해 발생시 조치

중대재해가 발생했을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 합니다. 또한 중대재해의 ▲ 발생개요 및 피해상황, ▲ 조치 및 전망, ▲ 그 밖의 중요한 사항에 대해 관할 지방고용노동청에 즉시 보고해야 합니다. 여기서 중대재해라 함은 ▲ 사망자가 1명 이상 발생하였거나 ▲ 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생하였거나 ▲ 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해를 말합니다.

Q 공사현장에서 일용직 근로자가 추락해 다쳤는데 산재처리를 하지 않고 공상처리만 해도 되나요?

산재법상 산재처리를 하지 않고 임의적으로 보상하는 공상처리는 근로자가 치료를 받은 후에 발생할지도 모르는 장애나 재발 시 추가요양 등의 혜택을 제한합니다. 따라서 근로자가 산재처리를 하고자 하면 이를 막아서는 안됩니다.

Q 근로자가 하루 밖에 근무하지 않았고 도급사가 산재 처리하는 것을 기피하고 있는 상황이라 근로자의 산재신청서에 날인을 해주지 않아서라도 산재신청을 막을 수는 없나요?

사업주가 산재신청서에 날인을 해주지 않는다고 해서 근로자가 근로복지공단에 산재신청을 하지 못하는 것은 아닙니다. 또한 산재 최초 신청시 작성하는 요양급여신청서에 있던 사업주의 확인 및 날인 제도도 없어졌습니다. 따라서 산재를 입은 근로자가 산재신청을 하면 근로복지공단이 조사하고, 사업주는 이에 응해야 합니다. 이에 더하여 3일 이상의 휴업이 필요한 재해가 발생한 때에 사업주는 1개월 내에 산업재해발생보고를 해야 하고, 이를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우 최대 3,000만원의 과태료에 처해질 수 있습니다.

Q 근로자를 고용한지 일주일 된 시점에 근로자가 일하다 다친 경우 산재보험 가입을 하지 않은 상황인데 산재 처리가 가능한가요? 가능하다면 산재보험을 가입하지 않은 사업주에게 불이익은 없나요?

사업주가 산재보험에 가입하지 않아도 산재처리는 가능합니다. 사업주는 산재보험을 의무적으로 가입해야 하고, 가입하지 않았을 경우에도 재해를 입은 근로자에게는 정상적으로 보험급여를 지급할 수 있습니다. 산재보험의 의무가입 시점은 근로자를 고용한 시점부터 14일이며, 근로자를 고용한 날로부터 14일 이내에 산재사고가 발생했다면 그때라도 산재보험에 가입하여 별도의 책임 없이 산재처리가 가능합니다. 단, 14일이 경과한 후라면 사업주는 그동안의 보험료를 소급하여 납부해야 할 뿐만 아니라, 1년간 근로자에게 지급한 보험급여의 50%를 납부해야 합니다.

1 실업급여 수급사유

실업급여(구직급여)는 이직일 이전 18개월 동안 피보험 단위기간이 180일 이상인 근로자가 비자발적 사유로 이직한 경우 적극적으로 구직 활동을 할 때 지급하는 것을 말합니다.

- **피보험단위기간 180일 이상** : 고용보험에 가입한 기간 중 보수가 지급된 날이 180일 이상일 것(무급휴(무)일 제외)
- **비자발적 사유로 이직** : 권고사직, 사업장 이전, 건강상의 이유, 임금 체불, 정년, 계약기간 만료 등
- **적극적 구직활동** : 재취업을 위한 노력을 했음을 신고

Q 자발적 사유로 이직한다면 실업급여를 수급할 수 없나요?

비자발적 사유로 인한 이직이 아니라도 실업급여를 수급할 수 있는 사유가 있습니다. ① 이직 전 1년 내 2개월 이상 임금이 체불된 경우 ② 이직 전 1년 내 받은 임금이 2개월 이상 최저임금에 미달한 경우 ③ 이직 전 1년 내 2개월 이상 1주간 연장근로시간이 12시간을 초과한 경우 ④ 성희롱, 성폭력 등 성적인 괴롭힘을 당한 경우 ⑤ 회사 이전으로 인해 출퇴근 시간이 3시간 이상 소요되는 경우 ⑥ 질병으로 휴직 등을 신청했지만 거부당한 경우가 이에 해당합니다.

Q 해고를 당했는데도 실업급여를 받지 못하는 사유가 있나요?

사업주에 의해 근로계약이 일방적으로 해지된 경우 원칙적으로 실업급여를 받을 수 있습니다. 그러나 ① 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받아 해고된 경우 ② 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용보험법 시행규칙에 정하는 사유로 해고된 경우 ③ 장기간 무단결근하여 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.

Q 사업주가 근로계약 갱신을 요구했으나 더 이상 근무하고 싶지 않아 거절했습니다. 이 경우에는 근로계약기간 만료로 실업급여를 받을 수 없나요?

당초 계약된 근로계약기간이 종료되는 시점에 사업주가 근로계약 갱신을 요구했으나 근로자가 거절했다면, 이는 자발적 퇴사로 간주해 실업급여를 받을 수 없습니다. 단, 사업주가 근로계약 갱신을 요구했지만 근로조건을 하락시킨 경우라면 실업급여를 수급받을 수 있을 것입니다.

Q 초단시간 근로자는 실업급여를 받을 수 없나요?

1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자의 경우에도 3개월 이상 근무한 경우에는 고용보험을 의무적으로 가입해야 하므로 실업급여 수급 요건을 갖춘 경우라면 실업급여를 받을 수 있습니다.

2 자발적 퇴사임에도 불구하고 실업급여 수급이 가능한 경우

원칙적으로 실업급여는 비자발적 사유로 이직한 경우에만 수급이 가능하지만, 고용보험법 시행규칙 별표2의 13가지 사유에 해당한다면 자발적 이직이라 할지라도 실업급여 수급이 가능한 경우가 있습니다. 세부 사항은 아래와 같습니다.

- ① 임금체불, 최저임금 위반, 근로조건 하락, 연장근로 제한 위반, 휴업으로 평균임금 70% 미만 지급이 발생한 경우
 - 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 발생. 단, 2개월이 연속될 필요는 없음.
- ② 차별, 성적 괴롭힘, 직장 내 괴롭힘 등으로 퇴사하는 경우
- ③ 개인 질병, 가족 간병, 임신, 출산, 육아, 의무복무로 퇴사하는 경우
 - 개인 질병 : 의사 소견서를 회사에 제출했으나 사업주가 휴직 신청을 거부하는 경우
 - 가족 간병 : 30일 이상 간호가 필요하나 사업주가 휴직 신청을 거부하는 경우
 - 임신, 출산, 육아, 의무복무 등의 경우에 사업주가 휴가, 휴직을 거부하는 경우
- ④ 통근 시간이 왕복 3시간 이상 멀어진 경우
 - 사업장 이전(회사 사유), 다른 지역으로 전근(회사 사유)
 - 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전(근로자 사유)
- ⑤ 폐업 및 정리해고가 예정되어 있는 경우이거나 경영악화 등으로 권고사직하는 경우
 - 도산 또는 폐업이 확실하거나 대량의 인원이 정리해고 예정인 경우
- ⑥ 중대재해 사업장으로 시정명령 불이행으로 재해 위험에 노출되어 퇴사하는 경우

Q 사업주가 사대보험을 가입해 주지 않았는데, 회사에서 권고사직 당한 경우 실업급여를 받을 수 있나요?

근로기준법상 근로자임에도 불구하고 사대보험 가입이 되어있지 않은 경우 주소지 관할 근로복지 공단에 관련 서류(근로계약서, 임금명세서 등)를 가지고 '피보험자격 확인청구'를 신청하여 인정이 된다면 입사한 날부터 고용보험을 가입한 것으로 소급 적용해 실업급여를 받을 수 있습니다.

3 구직급여액

연령 \ 피보험기간	피보험기간				
	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※ 1일치 구직급여액 : 근로기준법상 평균임금의 60%
 (2025년 기준 하한액 1일 64,192원(10,030원(최저임금) x 0.8% x 8(시간)),
 상한액 1일 66,000원) / 1주 40시간 기준

Q 2022.1.1.부터 2022.6.30.까지 고용보험에 가입한 경우 실업급여를 받을 수 있는지?

피보험단위기간은 '보수 지급의 기초가 된 날'을 합해 계산합니다. '보수 지급의 기초가 된 날'에는 실제 근로일 및 유급휴일이 포함되지만, 무급휴(무)일은 포함하지 않습니다. 월~금까지 1주 5일 근무하는 근로자의 경우 토요일은 무급휴(무)일인 경우가 많아서 보수 지급의 기초가 된 날에는 일반적으로 토요일은 제외됩니다. 이러한 경우 토요일을 제외하고 180일 이상 고용보험에 가입되어 있어야 합니다.

Q 직장내 괴롭힘이 있었던 직원이 사직서를 내고 퇴사한 후 직장내 괴롭힘 때문에 퇴사를 했다고 실업급여 신청을 했는데 실업급여를 받을 수 있나요?

직장 내 괴롭힘이란 사업주 또는 직장동료가 직장에서의 지위 또는 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말하고, 모욕적인 언사, 의도적인 따돌림, 업무를 주지 않거나 과중한 업무를 주는 행위, 실적 강요, 지속적인 비난 행위들이 이에 해당합니다.

퇴사한 근로자가 단순히 직장 내 갈등이 있었을 뿐 직장 내 괴롭힘을 당한 것으로 볼 수 없다면 실업급여 수급 사유에 해당하지 않습니다. 다만, 폭언과 업무를 주지 않은 행위가 있었고 해당 근로자가 직장 내 괴롭힘 문제로 회사에 개선 요청까지 한 상황이라면 단순히 직원 간 갈등의 문제로 보기는 어려울 수 있습니다. 제대로 조사하여 직장 내 괴롭힘 사실이 있었다면 실업급여를 받을 수 있도록 해야 할 것입니다.

[고용보험법 시행규칙 별표2] 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
 - 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수 합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로서의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로서의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호하여야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

42

5인 미만 사업장 적용제외 규정

1 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) 미적용

상시근로자 5인 미만 사업장의 경우 1주 12시간 연장근로의 제한을 받지 않습니다. 따라서, 당사자가 합의하면 1주일(월요일~일요일)동안 12시간을 초과하여 연장근로가 가능합니다.

Q 연소자(18세 미만)와 임신부도 적용되지 않는지?

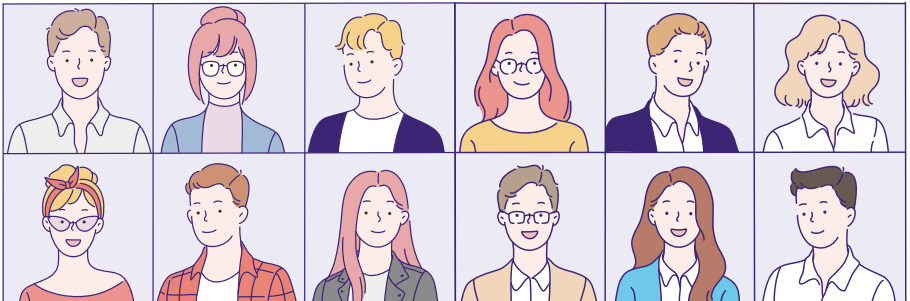
연소자(18세 미만)와 임신부에 대해서는 연장근로 제한 규정이 적용됩니다. 근로기준법 제69조에 의해 연소자(18세 미만)는 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장근로가 가능하며, 임신 중인 여성 근로자는 연장근로가 금지됩니다. 단, 산후 1년이 경과하지 아니한 여성은 근로기준법 제70조에 의해 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 연장근로가 가능합니다.

2 근로기준법 제55조 제2항(관공서 공휴일의 유급휴일) 미적용

상시 근로자 수 5인 미만인 사업장의 경우 관공서의 공휴일과 관련한 근로기준법이 적용되지 않습니다. 따라서, 추석 연휴나 설 연휴 등 관공서 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 부여하지 않아도 됩니다.

3 근로기준법 제60조(연차유급휴가) 미적용

상시 근로자 수 5인 미만인 사업장의 경우 연차유급휴가를 필수로 부여하지 않아도 됩니다. 단, 근로 계약서에 연차유급휴가를 부여한다고 명시한 경우에는 근로자에게 유리한 규정이 적용되기 때문에 근로기준법 제60조에도 불구하고 연차유급휴가를 부여해야 합니다.



표준근로계약서

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : _____ 년 _____ 월 _____ 일부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일까지
 ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : _____ 시 _____ 분부터 _____ 시 _____ 분까지 (휴게시간 : 시 _____ 분 ~ 시 _____ 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 _____ 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _____ 요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____ 년 _____ 월 _____ 일

(사업주) 사업체명 :	(전화 : _____)
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

44

각종 서식 : 임금명세서 양식

임금명세서

[별지 제17호의2서식]

지급일 : 0000-00-00

성명		생년월일(사번)	
부서		직급	

세부내역			
지 급		공 제	
임금 항목	지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급			
격월 또는 부정기 지급			
지급액 계		공제액 계	실수령액

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수

계산 방법		
구분	산출식 또는 산출방법	지급액
연장근로수당		
야간근로수당		
휴일근로수당		
근로소득세		
국민연금		
고용보험		
건강보험		
장기요양보험		

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.

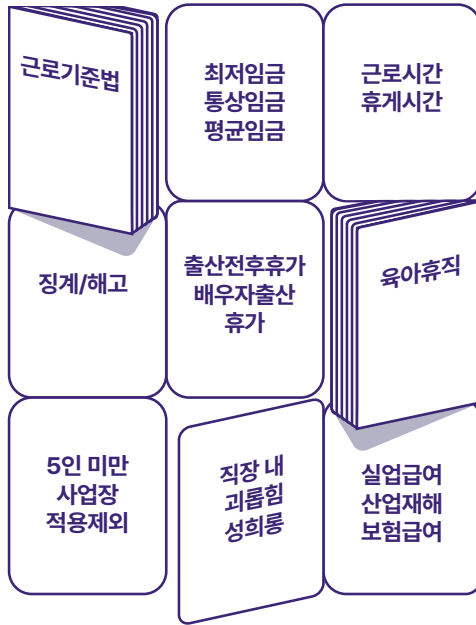
210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

회사를 가치있게 근로자를 행복하게

발행 2023년 8월
개정 2025년 3월
발행처 군포시 비정규직 노동자 지원센터
주소 군포시 용호1로 21번길 14, 3층(군포시노동종합복지관)
전화번호 031-428-4534, 4535
팩스 031-688-8145

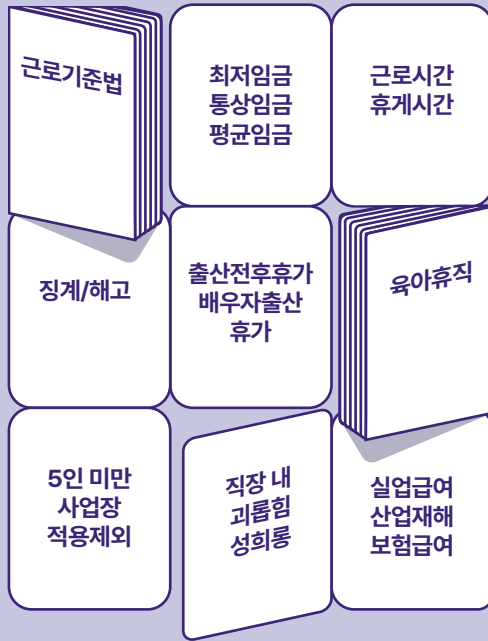
본 책자의 무단 복제를 금합니다.

법잘알 사장님들의 비밀 수첩



회사를 가치있게
근로자를 행복하게

회사를 가치있게 근로자를 행복하게



법잘알 사장님들의 비밀 수첩

군포시 비정규직 노동자 지원센터 | (031) 428-4534, 4535