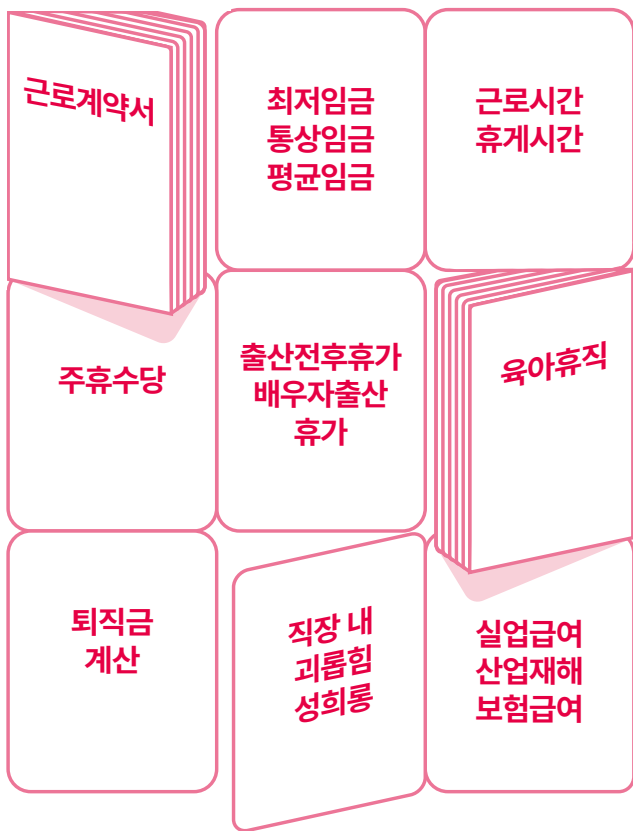




# 10분으로 권리 찾는 노동법안내서



# 10분으로 권리 찾는 노동법안내서

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

# CONTENTS

1. 근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부	01
2. 임금(최저임금/통상임금/평균임금)	02
3. 소정근로시간과 가산수당(연장·야간·휴일 근로수당)	04
4. 휴게시간과 대기시간	06
5. 주휴일과 주휴수당/공휴일	07
6. 연차유급휴가/연차수당/연차유급휴가 사용촉진제도	09
7. 출산전후휴가/유·사산휴가/배우자 출산휴가	12
8. 육아휴직	14
9. 임신기 근로시간 단축/육아기 근로시간 단축	17
10. 의원사직과 권고사직/해고(해고예고수당)	20
11. 퇴직금/퇴직연금제도	22
12. 대지급금 제도	24
13. 직장 내 괴롭힘	25
14. 직장 내 성희롱	26
15. 산업재해 및 보험급여	27
16. 실업급여	29
17. 기타 : 5인 미만 사업장 적용 제외 규정	30
18. 부록 - 각종 서식(고용노동부 표준 근로계약서 양식)	31
19. 부록 - 각종 서식(임금명세서 양식)	32

# 01. 근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부

## 1. 근로계약서 작성 및 교부 의무

근로기준법 제17조에서 사용하는 근로계약을 체결할 때와 근로조건을 변경하는 경우 서면으로 근로조건을 명시하여 교부하도록 규정하고 있습니다. 따라서 근로자를 채용할 때는 반드시 근로계약서를 작성하여 근로자에게 한 부를 교부해야 합니다. 이는 중요한 근로조건을 명확하게 함으로써 장래에 발생할 수 있는 분쟁을 예방하기 위함입니다.

사용주가 근로계약서를 교부하지 않으면 근로기준법 제114조에 의해 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

## 2. 근로계약서 필수 기재 사항

근로계약서에는 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가에 대한 내용이 필수적으로 기재되어야 합니다.



### 기간제 및 단시간 근로자의 경우?

기간제 및 단시간 근로자 근로계약서에는 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가뿐만 아니라, 근로계약기간, 휴게, 기타 휴일 및 휴가, 취업장소 및 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간도 명시해야 합니다.

## 3. 근로계약서의 작성 시기

근로계약서는 원칙적으로 '채용 당일'에 작성해야 합니다. 근로기준법 제17조에서 사용자는 '근로계약을 체결할 때' 근로조건을 서면으로 명시하도록 규정하고 있기 때문입니다. 근로계약서 미작성에 대해서는 입사일부터 5년의 공소시효가 적용됩니다.

## 4. 임금명세서 작성 및 교부 의무

근로기준법 제48조에 의해 사용자는 임금의 구성항목·계산 방법·공제내역을 기재한 임금명세서를 매달 근로자에게 서면으로 교부해야 합니다. 서면을 교부하는 것이 원칙이지만 이메일 등 전자문서도 가능합니다.



### 일용직 근로자의 경우?

근로계약서와 임금명세서는 근로형태, 근로시간 등 모든 근로조건과 관계없이 채용하는 모든 근로자에 대해 작성 및 교부해야 합니다. 따라서 하루만 근무하는 일용직 근로자라도 근로계약서를 작성하고 근로가 종료된 후 임금명세서를 교부해야 합니다.

## 02. 임금 (최저임금/통상임금/평균임금)

### 1. 2025년 최저임금

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



#### 산정 예시?

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



#### 수습 근로자의 경우?

최저임금법 제5조에 따라 '1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고', '수습을 시작한 날부터 3개월 이내'인 근로자에 한해 최저임금액의 10%를 감액하여 지급할 수 있습니다.



#### 감시·단속적 근로자의 경우?

격일제로 근무하는 경비원에게 점심 1시간, 저녁 1시간, 야간(22:00~06:00) 중 2시간 휴게를 부여하여 총 4시간 휴게를 부여한 경우,  
'10,030원 x 20시간 x 15.2일=[(365/12)/2] = 3,049,120원' 이상의 급여를 지급해야 합니다.

## 2. 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. 따라서, 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.

### (2) 통상임금의 용도

통상임금은 연장·야간·휴일근로수당, 연차휴가수당, 해고예고수당, 출산전후휴가급여 등을 산정하는 기준이 됩니다.

### (3) 통상임금의 계산

통상임금은 시급을 기준으로 계산합니다. 각종 수당(연장·야간·휴일근로수당, 연차휴가수당 등)의 산정 기준이 되기 때문입니다.



### 월급제 통상임금 계산

[통상임금에 포함되는 각종 임금/월 소정근로시간] = (시급)통상임금

※ 1일 8시간, 주5일 근무 월 소정근로시간

(1주 40시간+주휴8시간)×365일/7일/12월 = 209시간



### 시급제와 월급제가 혼합된 근로자의 통상임금 계산

[시급]+[월 단위 지급 급여 중 통상임금에 포함되는 임금/월 소정근로시간] = (시급)통상임금

## 3. 평균임금

### (1) 평균임금이란

평균임금이란 산정하여야 할 사유가 발생한 날(예: 퇴직) 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 의미합니다. 통상임금과는 달리 일급을 의미합니다.

### (2) 평균임금에 포함되는 임금

근로의 대가로 지급되는 금품(기본급, 직책수당, 상여금, 연장·야간·휴일근로수당, 기타 복리후생 수당)은 모두 평균임금에 포함됩니다. 반면, 실비변상적 금품(근로계약서나 취업규칙에 정해져 있지 않은 호의적으로 지급하는 명절 떡값, 사용한 유류비 사후 청구 등)은 근로의 대가로 볼 수 없으므로 평균임금 계산시 포함되지 않습니다.

### (3) 평균임금의 용도

평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 산재보상 등의 기준이 됩니다.

### (4) 평균임금의 계산

평균임금은 산정 사유 발생일 전 임금총액을 해당 기간의 총일수로 나누어 계산합니다.



### 계산식

퇴직일 이전 3개월간의 임금/퇴직일 이전 3개월간의 일수(통상 90일~92일)



### 1월 이상의 기간을 기준으로 지급되는 임금

#### (상여금, 미사용연차수당 등)의 경우?

1년 동안 지급된 금액 총액 중 3개월치(3/12)만 지급

※ 단 근로자가 퇴직하면서 발생하는 연차휴가 미사용 수당은 퇴직과 '동시'에 발생하는 것으로, 퇴직일 '이전'의 임금을 평균하는 의미인 평균임금과 다릅니다. 따라서 근로자가 퇴직하면서 지급의무가 발생하는 연차휴가 미사용 수당은 평균임금 산정 시 포함되지 않습니다.

## 03. 소정근로시간과 가산수당 (연장·야간·휴일근로수당)

### 1. 소정근로시간

#### (1) 소정근로시간이란?

근로기준법 제50조에 규정된 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 내에서 사업주와 근로자 간 일하기로 정한 근로시간을 소정근로시간이라고 합니다. 소정근로시간은 연장·야간·휴일근로수당, 주휴수당, 연차휴가 미사용수당 등을 계산할 때 필요합니다.

#### (2) 월급 근로자의 소정근로시간 계산 방법

월급 근로자는 월 급여는 고정되어 있지만 매월 일하는 일수와 시간은 달라집니다. 따라서 1년의 기간동안 월의 평균적인 소정근로시간을 계산하는 것이 필요합니다.



#### 계산식

$[(1\text{주 소정근로시간} + \text{주휴시간}) * 365] / 7\text{일} / 12\text{월}$

Ex1) 1일 8시간 주5일 근무 :  $(40\text{시간} + 8\text{시간}) * 365\text{일} / 7\text{일} / 12\text{월} = 208.57 \approx 209\text{시간}$

Ex2) 1일 8시간 주3일 근무 :

$\{(8\text{시간} * 3\text{일} = 24\text{시간}) + (24\text{시간} / 40\text{시간} * 8\text{시간} = 4.8\text{시간})\} * 365\text{일} / 7\text{일} / 12\text{월} = 125.14 \approx 126\text{시간}$

### 2. 가산수당(연장·야간·휴일근로수당)

#### (1) 연장·야간·휴일근로수당이란?

##### ★ 연장근로

법정근로시간(성인 1일 8시간, 1주 40시간) 또는 소정근로시간(근로계약시 일하기로 정한 시간)을 초과하여 일한 시간

##### ★ 야간근로

22시~6시 사이의 근로

##### ★ 휴일근로

휴일(주휴일, 관공서의 공휴일 및 대체공휴일(법정휴일),

근로자의 날(법정휴일), 기타 약정휴일)의 근로.

2022년부터 5인 이상 사업장은 관공서의 공휴일 및 대체공휴일도 법정 휴일에 포함.

**(2) 시간외근로수당의 계산**

- 연장·야간·휴일근로 시 통상임금의 1.5배 이상을 지급하며, 중복될 때에는 각각 할증하여 지급합니다.

- 다만, 휴일근로와 연장근로가 중복될 경우 근로기준법 제56조 제2항에 따라,

① 8시간 이내의 휴일근로는 1.5배, ② 8시간을 초과한 휴일근로는 2배를 가산하여 지급해야 합니다.

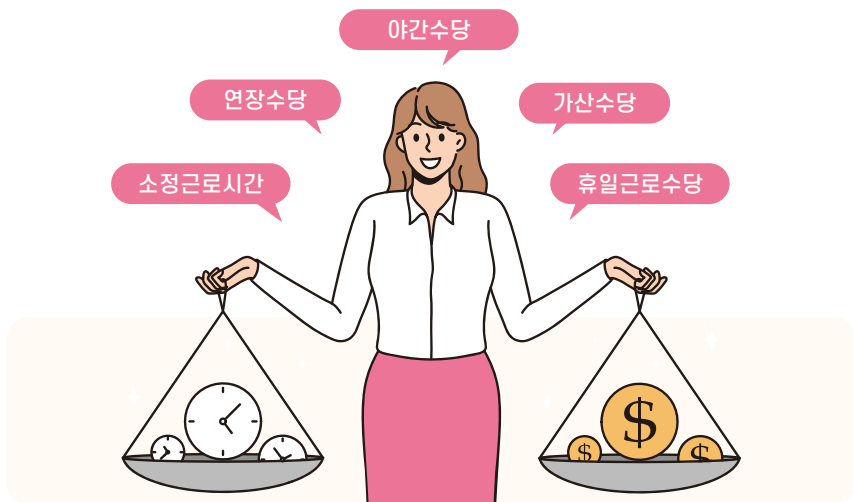
예시(지급 20,000원)	계산식	시간외 근로수당
22시~6시 사이 연장근로 4시간	$20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times (1.5 + 0.5)$	연장·야간근로수당 160,000원
하루에 휴일근로 12시간	$(20,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5) + (20,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0)$	휴일·연장근로수당 400,000원
휴일근로 12시간 중 야간근로 2시간 포함	$(20,000\text{원} \times 8\text{시간}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



**1주 12시간 연장근로 한도 초과 여부 판단 기준?**

1주 12시간의 연장근로한도를 초과하였는지 여부는 근로일마다 '1일 8시간을 초과하는 근로시간'을 합산하여 판단하는 것이 아니라 '1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준'으로 판단하여야 한다.

(※ 시간외근로수당 계산과 1주 12시간 연장근로 한도 초과 판단은 별개로 보아야 함)



## 04. 휴계시간과 대기시간

### 1. 법정 휴계시간

근로기준법 제54조에 의해 사업주는 근로자의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴계시간을 근로시간 도중에 부여해야 합니다.

### 2. 휴계시간의 부여 방법

근로계약서에 휴계시간의 시작 시간과 종료 시간을 미리 정하여야 하지만 회사 사정에 따라 변경을 하는 것은 가능합니다. 또한, 휴계시간은 한 번에 부여해도 되고 나눠서 부여해도 됩니다. 법정근로시간(1일 8시간)을 근무하는 근로자의 경우 점심시간을 법정 휴계시간으로 부여하는 것이 일반적입니다.

### 3. 휴계시간과 대기시간

휴계시간은 근로자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간입니다. 반면 대기시간은 근로자가 특별한 일을 하지 않더라도 사업주의 지배·관리하에 있는 시간이기엔 근로시간으로 봅니다. 예를 들어, 식당에서 일하는 근로자가 손님을 기다리는 시간은 자유롭게 이용할 수 없는 시간이기 때문에 휴계시간이 아닌 근로시간입니다.

### 4. 휴계시간과 임금지급

휴계시간은 근로시간이 아니므로 임금을 지급할 의무가 없습니다. 9시에 출근하여 18시에 퇴근하는 근로자의 경우 '근로시간 8시간+휴계시간 1시간'으로 법정 근로시간(1일 8시간)을 근무하게 됩니다. 다만, 명목상 휴계시간이지만 실질적으로는 대기시간인 경우에는 임금을 지급해야 합니다.



#### 1일 4시간 근무하는 경우 휴계시간을 부여해야 하는지?

근로기준법 제54조는 휴계시간은 근로시간 '도중에' 부여하도록 규정하고 있습니다. 따라서, 4시간 근무 후에 바로 퇴근시키거나 근무시간 이후에 부여한다면 휴계시간을 주지 않은 것이 되어 강행규정 위반으로 허용되지 않습니다.

## 05. 주휴일과 주휴수당/공휴일

### 1. 주휴일/주휴수당이란

근로기준법 제55조의 주휴일이란 근로자가 1주일간의 소정근로일을 개근한 경우 사업주가 근로자에게 1일 치의 임금을 주면서 유급으로 휴일을 보장하는 것입니다. 이때 지급된 1일 치의 임금이 주휴수당입니다. 예를 들어, 시급 20,000원을 받고 1일 3시간 주5일 근로하기로 한 근로자가 그 후에 개근하였다면 그 근로자는 근로의 대가인 임금(주급) 300,000원(20,000원\*3시간\*5일)뿐 아니라, 주휴수당 60,000원(20,000원\*3시간)을 별도로 받으며 1일의 주휴일을 보장받게 됩니다.

### 2. 주휴수당 계산

주휴수당은 실제 일한 시간이 아닌 소정근로시간(사업주와 근로자가 법정근로시간 내에서 근로를 제공하기로 약정한 시간)을 기준으로 계산한 1일치 소정근로시간분의 임금입니다.



#### 통상근로자(1일 8시간, 1주 40시간 근무하는 근로자)의 주휴수당?

'8시간\*시급'으로 계산합니다.



#### 단시간 근로자(1일 8시간, 1주 40시간 미만 근무하는 근로자)의 주휴수당?

'(8시간\*1주 소정근로시간/40시간)\*시급'으로 계산합니다.

※ 토/일 각각 8시간 근무하는 근로자 : (8시간\*16시간/40시간)=3.2시간\*시급

※ 통상근로자의 근로시간에 비례하여 계산한 1일 소정근로시간에 대한 주휴수당을 지급 (근로기준법 시행령 제9조)



#### 무단결근자의 주휴수당?

주휴수당은 1주일간의 소정근로일을 개근했을 때 지급 의무가 발생합니다. 따라서 무단결근으로 개근하지 않았다면 1일치 임금과 1일치 주휴수당을 공제해도 무방합니다.



#### 월급제 근로자의 주휴수당?

월급제 근로자의 경우 1월동안 계속 근무가 예정되어 있기 때문에 기본급에 주휴수당이 포함되어 있습니다. 따라서 별도의 주휴수당을 계산하여 지급할 필요는 없습니다. 다만, 월급제 근로자가 월 중간에 퇴사하여 월 급여를 일할 계산하는 경우에는 실제 근무한 일수와 주휴수당이 지급되는 일수를 모두 포함하여 급여를 계산해야 합니다.



#### 일용직 근로자의 주휴수당

일용직은 하루 단위로 근로계약을 체결하는 근로자로 1주일의 소정근로일을 산정하기 어렵습니다. 따라서 우연히 몇 주 월요일부터 금요일까지 일했다고 하더라도 주휴수당 지급 의무가 생기지는 않습니다.

다만, 고용노동부 행정해석에 의하면 1주(월요일부터 일요일)간 6일을 연속해서 일했다면 나머지 하루에 대해 주휴수당을 지급하도록 되어 있습니다.

### 3. 공휴일의 법정 휴일화

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.



#### 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.

### 4. 유급휴일 간에 중복되는 경우 임금 처리 방법?

: 취업규칙, 단체협약 등의 관련 규정 유무에 따라 나누어 판단

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

### 5. 유급휴일과 무급휴(무)일이 중복되는 경우 임금 처리 방법

: 관공서 공휴일과 근로자의 날을 나누어 판단

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

## 06. 연차유급휴가/연차수당/ 연차유급휴가 사용촉진제도

### 1. 연차유급휴가란

근로기준법 제60조에 규정된 연차유급휴가는 1년 미만 근무한 근로자에게는 1월 개근시 1일의 휴가를, 1년 이상 근무한 근로자에게는 80% 이상 출근시 15일 이상의 휴가를 주는 것을 의미합니다. 근로자의 휴식과 건강한 삶을 보장하기 위함이 취지입니다.

### 2. 연차유급휴가일수 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							
	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*(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



### 연차휴가에 휴일(토, 일)을 포함할 수 있는지?

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



### 출산전후휴가와 육아휴직을 사용하고 복직한 근로자의 연차유급휴가 일수는?

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



### 근로자가 연속하여 2주 동안 연차휴가를 사용한 경우 무조건 허용해야 하는지?

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.

## 4. 연차유급휴가 미사용수당

연차휴가수당은 1일치 평균임금 또는 통상임금으로 계산합니다. 연차유급휴가미사용수당의 소멸시효는 다른 임금채권과 마찬가지로 3년입니다. 따라서 연차유급휴가미사용수당의 청구권이 발생한 날(연차유급휴가를 사용할 수 있는 마지막 날의 다음 날)로부터 3년 내에 청구할 수 있습니다.

## 5. 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.



## 6. 연차유급휴가 사용 촉진 시기 및 방법

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

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
내용	· 잔여휴가일수 통보 및 사용시기 지정 촉구	
1차 촉진	시기	· 연차유급휴가 사용 가능 마지막날의 6개월을 기준으로 10일 이내 · 입사일로부터 1년이 되는 날의 3개월을 기준으로 10일 내. 단, 그 이후 발생한 연차휴가에 대해서는 입사 후 1년이 되는 날의 1개월 전을 기준으로 5일 이내 (※ 회계연도 기준으로 부여시에도 동일함)
	방법	서면
2차 촉진	내용	· 사용하지 않은 휴가의 사용일을 사업주가 지정
	시기	· 근로자가 1차 사용촉진을 받았음에도 10일 이내에 사용시기를 통보하지 않았을 때
		· 연차유급휴가 사용 가능 마지막날로부터 2개월 전까지 · 입사 1년이 되는 날의 1개월 전까지. 단, 1차 촉진 이후 발생한 연차휴가의 경우 입사 후 1년이 되는 날의 10일 전까지. (※ 회계연도 기준으로 부여시에도 동일함)
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.

## 07. 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 휴가는 임신 16주~21주에는 30일, 22주~27주에는 60일, 28주 이상은 90일을 사용할 수 있습니다. 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.

### 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.



#### 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 근로기준법 상의 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.



#### 근로자가 60일만 출산전후휴가를 사용하고 복직을 원하는 경우

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.



**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.



**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.

**※ 임신초기 유산,사산 휴가 기간 확대**

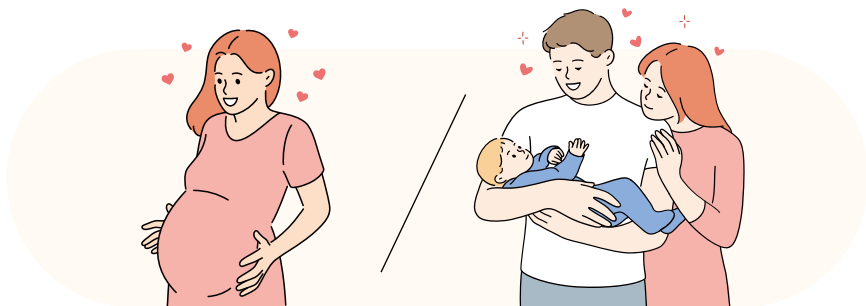
임신 초기(11주 이내) 유산·사산 휴가가 5일에서 10일로 확대됩니다.

개정 전	개정 후
· ~ 11주 : 유산·사산일로부터 5일까지	· ~ 15주 : 유산·사산일로부터 10일까지
· 12주 ~ 15주 : 유산·사산일로부터 10일까지	· 16주 ~ 21주 : 유산·사산일로부터 30일까지
· 16주 ~ 21주 : 유산·사산일로부터 30일까지	· 22주 ~ 27주 : 유산·사산일로부터 60일까지
· 22주 ~ 27주 : 유산·사산일로부터 60일까지	· 28주 이상 : 유산·사산일로부터 90일까지
· 28주 이상 : 유산·사산일로부터 90일까지	

**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 사용했더라도, 90일 청구기한이 남아 있는 경우에는 확대된 휴가일수(20일)이 적용. 단, 이미 사용한 휴가일수 및 분할횟수는 차감



## 08. 육아휴직

### 1. 육아휴직

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. 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%)

<사례 1>

2024. 1. 1

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

<사례 2>

2024. 1. 1

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

<사례 3>

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.

### 3. 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 종료시까지 통상임금의 100분의 80(상한액 160만원)을 지급 받을 수 있습니다. 2025년부터는 육아휴직 사후지급금이 폐지되고 육아휴직 기간 동안 최대 금액을 모두 지급받을 수 있으며, 추가된 6개월 동안에는 월 160만원의 육아휴직 급여가 지급됩니다.

(※ 2025. 1. 1. 이전 육아휴직을 개시했다라도, 2025. 1. 1. 이후의 육아휴직 기간에 대해서는 육아휴직급여 인상 및 사후지급금 폐지 적용)

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

### 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.

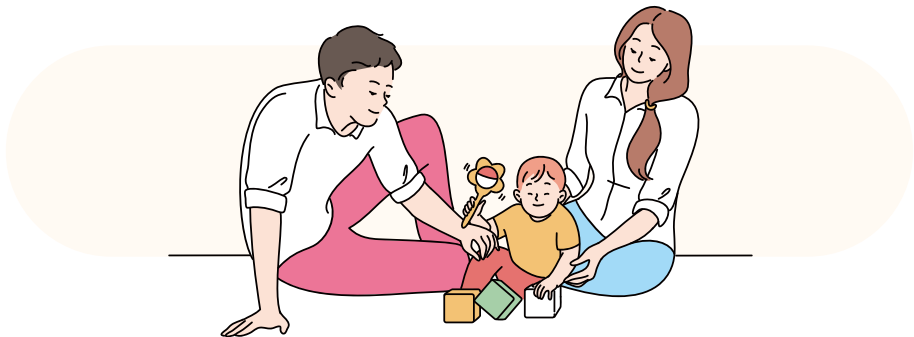
구분	변경 전	변경 후
육아휴직 신청방식	출산휴가,배우자 출산휴가 신청 후, 육아휴직 별도로 신청	출산휴가,배우자 출산휴가 신청시, 육아휴직 통합신청 가능
사업주 허용절차	허용 의무(별도의 절차 규정 없음)	- 허용의무(14일 이내 서면) - 기간 내 미 허용 시, 신청한 대로 사용

## 6. 육아휴직의 변경과 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.



## 09. 임신기 근로시간 단축/ 육아기 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).



#### 임신기 근로시간 단축 사용 기간은?

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.



#### 임신 근로자가 1일 4시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우?

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



#### 임신기 근로시간 단축기간 중 시간외근로가 가능한지?

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 않으면 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.



#### 임신기 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. 임신기 근로시간 단축 신청 방법

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.

## 3. 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.



### 근로자가 육아휴직 대신에 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 방법?

근로자가 육아휴직을 사용하지 않고 육아기 근로시간 단축제도를 활용한다면 최장 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.



### 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)	15일×(30시간/40시간)	15일
육아기 단축근로시간(1주 30시간 근무)	15일×(30시간/40시간)	15일

## 4. 육아기 근로시간 단축급여

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



### 육아기 근로시간 단축 지원금 계산식?

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



### 육아기 근로시간 단축 지원금 계산 예시

1주 40시간 근무하며 통상임금 300만원을 받는 근로자가 1주 25시간으로 근로시간을 줄이면, 그 중 최초 10시간분에 대해서는 55만원(\*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.



# 10. 의원사직과 권고사직/ 해고(해고예고수당)

## 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.



### 기간으로 보수를 정한 경우지만 근로계약서나 취업규칙에 사직서 관련 조항이 있다면?

기간으로 보수를 정한 경우라도 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 경우?

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.

## 3. 징계/해고의 정당성

근로기준법 제23조는 사용자가 근로자에게 징계나 해고를 할 때 정당한 이유가 있어야 한다고 규정하고 있습니다. ‘정당한 이유’에 대해서 법률적으로 정의할 수는 없지만, 근로자의 잘못된 정도에 걸맞은 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.

## 4. 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.



### 문자로 해고하는 것도 서면 통지에 해당하는지?

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.

## 5. 해고예고(수당)

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.

## 6. 해고예고의 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.

## 7. 해고예고와 해고의 정당성

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.



### 15일 전에 해고예고를 한 경우 해고예고수당은 15일치만 지급하면 되는지?

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.



### 노동위원회에서 부당해고로 판정되어 복직한 경우에도 해고예고수당을 줘야 하는지?

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

# 11. 퇴직금/퇴직연금제도

## 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 운영결과와 관계 없이 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 받습니다. DC형은 사업주가 납입할 부담금이 연간 1/12 이상으로 사전에 확정된 것으로 금융회사의 운영결과에 따라 퇴직급여가 달라질 수 있습니다.

## 4. 계속근로기간

퇴직금 계산을 위한 계속근로기간은 원칙적으로 입사일로부터 퇴사일까지입니다. 휴직이나 쟁의행위와 같이 일정 기간 근로를 제공하지 않더라도 근로관계는 유지됩니다. 따라서, 법정 휴가 및 휴직(출산전후휴가, 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 계속근로기간으로 보지 않습니다.



### 용역회사에서 사업주가 변경되면서 근로자를 고용승계한 경우 퇴직금을 지급해야 하는지?

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.

## 5. 퇴직금/퇴직연금의 중간정산/중도인출

퇴직금	퇴직연금
<p>① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</p> <p>② 무주택자인 근로자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우 (이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)</p> <p>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</p> <p>④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우</p> <p>⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</p> <p>⑥ 사용자가 기존 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체인약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우</p> <p>⑦ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축시켜 그 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우</p> <p>⑧ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우</p> <p>⑨ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우 (고시 제2020-139호 참조)</p>	<p>① 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</p> <p>② 무주택자인 가입자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 가입자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정. 단, IRP제도 및 중소기업 퇴직연금 기금제도의 가입자부담금계정의 경우에는 횡수 제한을 두지 않음)</p> <p>③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 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</p> <p>④ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우</p> <p>⑤ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</p> <p>⑥ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우(고시 제2020-139호 참조)</p> <p>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)</p>



### 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.



### 직원이 1년 10개월 일한 경우 퇴직금은 1년치만 지급하면 되는지?

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



### 직원이 1년 미만으로 근무한 경우 기납입한 퇴직연금은 어떻게 되는지?

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

## 12. 대지급금 제도

### 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
대상	회사의 도산 여부와 무관	회사가 도산(파산, 회생절차개시결정, 사실상 도산)했을 때 ※ 사실상 도산은 상시 근로자수가 300인 미만
요건	· 근로자 요건 ① 퇴직일 다음날부터 2년 이내 소송제기 또는 1년 이내에 고용노동부 진정한 퇴직근로자 ② 통상임금이 최저임금의 110% 미만인 재직 근로자 · 사용자 요건 ① 산재보험 적용 이후 6개월 이상 사업 운영 ② 마지막 임금체불일 이전 6개월 이상 사업 운영	· 근로자 요건 ① 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 퇴사 ② 퇴직 다음날부터 1년 이내 도산인정 신청 (※ 재직자 신청 불가) · 사용자 요건 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
지급액	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
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 350원 미만 사업장의 경우, 도산사건에 한해 국선노무사 선임 가능. 다만, 간이대지급금과 도산대지급금 중 법정관리 기업과 파산 사업장은 국선노무사 선임 불가

## 13. 직장 내 괴롭힘

### 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 과도한 업무를 주는 행위, 실적 강요, 지속적인 비난 행위 등이 이에 해당할 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 노사협의회와 근로자위원회도 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 부하직원에 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·험담 등)를 했고, ③ 이전에는 사업주와 사이가 좋아 부장 역할을 잘 수행했지만, 직장 내 괴롭힘으로 부장에게 '정신적인 고통'을 주었고 '업무환경을 악화'시켰다면 부하직원에 의한 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 있습니다.



# 14. 직장 내 성희롱

## 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 성희롱 판단기준

직장 내 성희롱으로 인정되려면, 우선 성적인 말과 행동이 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 고용상 불이익을 주어야 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 예방 교육

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.



### 회사의 고객이 근로자에게 성희롱을 한 경우 조치 방법?

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.

# 15. 산업재해 및 보험급여

## 1. 산업재해란

산업재해란 노동자의 업무상의 사유에 따른 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다. 산업재해는 산업재해보상보험법 제37조에 따라 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 재해로 나뉩니다.

## 2. 산업재해로 인정되기 위한 요건

업무상 재해로 인정되기 위해서는 업무 수행상 업무 기인성이 인정되어야 합니다. ① '업무 수행성'이란 쉽게 말하면 일하는 동안 재해가 발생해야 하는 것을 의미하며 ② '업무 기인성'이란 업무와 관련된 원인으로 재해가 발생해야 한다는 것을 의미합니다.

## 3. 업무상 사고란

업무상 사고란 노동자가 사업장에서 본연의 업무를 하던 중 발생하는 것을 의미합니다. 또한, 사업주가 주관하거나 지시에 따라서 참여한 행사 도중에 발생한 사고도 업무상 재해로 인정받을 수 있습니다.



### 회식이 끝나고 귀가하던 중 교통사고를 당한 경우에도 산재에 해당하는지?

'회사가 주관하는' 술자리였다면 산업재해에 해당합니다. 회식 자리를 2차로 옮겨 과음을 했어도 팀원 전체가 참석해야 하는 자리였다면 2차 술자리가 끝나고 귀가하는 과정에서 발생한 사고도 산업재해에 해당할 수 있습니다.

## 4. 업무상 질병이란

업무상 질병이란 업무수행 중에 분진이나 화학물질 등을 지속적으로 흡입하고 축적되어 일정한 질병에 걸리게 되는 것을 의미합니다.

## 5. 출퇴근 재해란

출퇴근 재해는 최근 산업재해보상보험법 개정으로 산업재해로 인정받게 되었습니다. 기존에는 통근버스 등 사업주가 제공하는 교통수단을 이용하던 중에 발생한 사고만을 산업재해로 인정했었는데, 2018년 1월 1일 개정된 산업재해보상보험법에서는 반드시 사업주가 제공한 교통수단이 아니더라도 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'도 산업재해로 인정하게 되었습니다. '통상적인 경로'란 주거에서 직장으로 이동할 때 꼭 최단거리가 아니더라도 사회통념상 이용할 수 있다고 인정되는 길을 말합니다.



### 통상적인 경로를 이탈한 경우 어떤 경우에 출퇴근 재해를 인정받을 수 있는지?

① 사업주의 요청으로 통상적인 경로를 이탈하여 물품을 구매하고 사업장으로 복귀하다가 사고가 난 경우, ② 질병 치료를 목적으로 출근 전 병원에 들른 경우 ③ 자녀를 어린이집에 데려다주기 위해 출퇴근 경로를 잠시 이탈한 경우 등에서 발생한 사고는 통상적인 경로를 이탈하여 발생한 사고라 하더라도 출퇴근 재해로 인정됩니다.

단, '현관문을 열고 나오기 전'에 신발을 신다가 넘어져 얼굴을 크게 다친 경우는 산업재해로 인정받을 수 없습니다. 거주하는 주택이 단독주택이라면 대문을 닫고 나오는 순간부터 출퇴근 재해로 인정받을 수 있고, 아파트라면 본인이 거주하는 전용 세대의 현관문을 닫고 나온 순간부터 출퇴근 재해에 해당될 수 있습니다.

## 6. 산업재해로 인정되는 경우 보험급여

### (1) 요양급여란

요양급여는 쉽게 말해 치료비를 의미합니다. 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 수술비, 입원비 등 치료비가 발생하게 되는데 이러한 치료비를 보상해 주는 것이 '요양보상'입니다. 단 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치료가 종결된다면 요양급여는 지급되지 않으므로, 4일 이상 치료를 받아야 치료비에 해당하는 요양급여를 받을 수 있습니다.

### (2) 휴업급여란

휴업급여는 업무상 재해로 인해 치료 기간 중 취업을 하지 못한 기간에 대해 '평균임금의 70%'를 보상해 주는 것을 말합니다. 예를 들어, 산업재해로 한 달 동안 일을 하지 못하고 치료를 받았다면 기존에 받던 급여의 70%를 근로복지공단에서 지급 받게 됩니다. 다만, 휴업급여도 요양급여와 마찬가지로 취업하지 못한 기간이 3일 이내면 지급하지 않습니다.



#### 치료 기간은 입원 치료만을 의미하는지?

휴업급여는 요양기간이 끝나는 시점, 즉 '치료가 종결되는 시점'까지 지급됩니다. 치료기간은 반드시 입원치료만을 의미하는 것은 아니고, 통원 치료기간에도 휴업급여는 보상받을 수 있습니다.

### (3) 장해급여란

장해급여는 산업재해로 입은 부상 또는 질병을 충분히 치료했음에도 불구하고 치료 종결 이후에 후유증이 남았다면, 그 후유장애의 정도에 따라 일정한 보상을 해주는 것을 의미합니다. 장해급여표는 아래와 같습니다.

(평균임금 기준)

장해등급	장해보상연금	장해보상일시금
제1급	329일분	1,474일분
제2급	291일분	1,309일분
제3급	257일분	1,155일분
제4급	224일분	1,012일분
제5급	193일분	869일분
제6급	164일분	737일분
제7급	138일분	616일분
제8급		495일분
제9급		385일분
제10급		297일분
제11급		220일분
제12급		154일분
제13급		99일분
제14급		55일분

## 16. 실업급여

### 1. 실업급여 수급 사유

실업급여(구직급여)는 이직일 이전 18개월 동안 피보험 단위기간이 180일 이상인 근로자가 비자발적 사유로 이직할 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



#### 자발적 사유로 이직한다면 실업급여를 수급할 수 없는지?

비자발적 사유로 인한 이직이 아니더라도 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.



#### 해고를 당했는데도 실업급여를 받지 못하는 사유?

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.



#### 초단시간 근로자는 실업급여를 받을 수 없는지?

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

### 2. 구직급여액

연령 \ 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) × 0.8% × 8(시간)), 상한액 1일 66,000원) / 1주 40시간 기준



#### 2025.1.1.부터 2025.6.30.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.

# 17. 기타 : 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.



### 연소자(18세 미만)와 임신부도 적용되지 않는지?

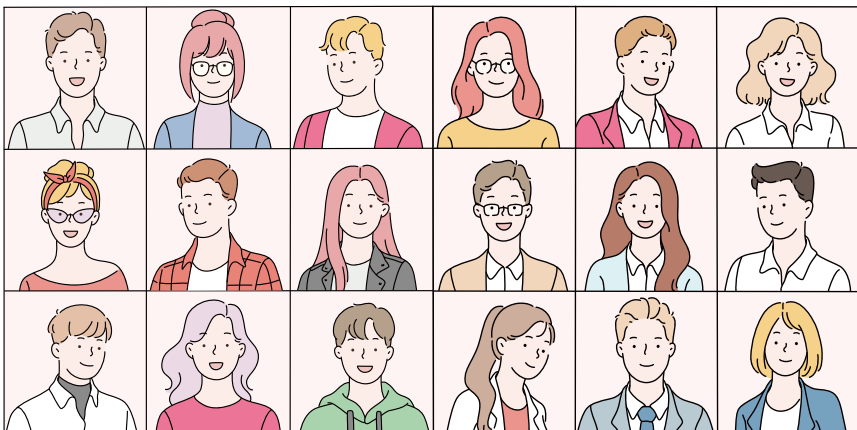
연소자(18세 미만)와 임신부에 대해서는 연장근로 제한 규정이 적용됩니다. 근로기준법 제69조에 의해 연소자(18세 미만)는 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장근로가 가능하며, 임신 중인 여성 근로자는 연장근로가 금지됩니다. 단, 산후 1년이 경과하지 아니한 여성은 근로기준법 제70조에 의해 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 연장근로가 가능합니다.

## 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, 근로계약서에 연차유급휴가를 부여한다고 명시한 경우에는 근로자에게 유리한 규정이 적용되기 때문에 근로기준법 제60조에 불구하고 연차유급휴가를 부여해야 합니다.



## 18. 각종 서식 : 고용노동부 표준 근로계약서 양식

### 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)

# 19. 각종 서식 : 임금명세서 양식

## 임금명세서

[별지 제17호의2서식]

지급일 : 0000-00-00

성명		생년월일(사번)	
부서		직급	

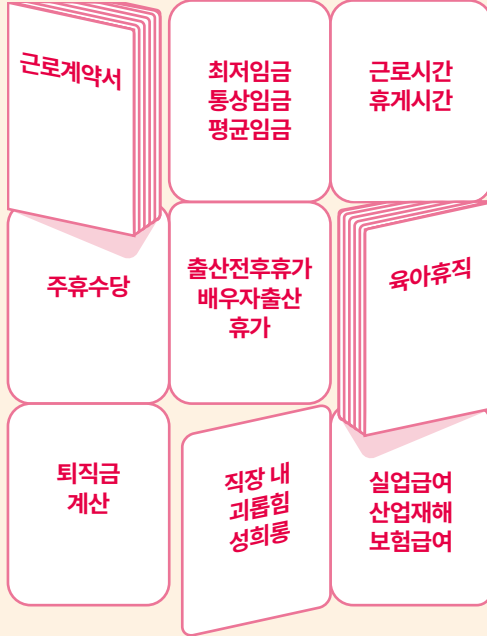
세부내역			
지 급		공 제	
임금 항목	지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급			
격월 또는 부정기 지급			
지급액 계		공제액 계 실수령액	

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.

# 10분으로 권리찾는



# 노동법안내서

발 행 2023년 5월

개 정 2025년 3월

발 행 처 군포시 비정규직 노동자 지원센터

주 소 군포시 용호1로 21번길 14, 3층(군포시노동종합복지관)

전화번호 031-428-4534, 4535

팩 스 031-688-8145

본 책자의 무단 복제를 금합니다.