

일하는 당신을 위한 노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

일하는 당신을 위한 노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

Chapter 1.

최소한의 기준, 근로기준법	6
근로기준법의 적용범위	7
근로기준법의 적용 : 근로자	9
근로계약서의 해석	11
수습근로자	14
법정근로시간	15
근로시간과 휴게시간의 구분	17
휴일	18
연차휴가	20
최저임금	23
통상임금과 평균임금	25
포괄임금	26
퇴직금	28
징계	30
근로관계의 종료	33
실업급여	36

Chapter 2.

건강하고 안전한 일터	41
산업재해	42
모성보호제도	44
직장 내 괴롭힘	47
직장 내 성희롱	49
감정노동	51
노동조합	54

Chapter 3.

알아두면 도움 되는 제도	57
소액체당금 제도	58
4대보험	59
근로자가 받을 수 있는 고용장려금	61

Chapter 4.

기관 소개와 연락처	64
------------	----

최소한의 기준, 근로기준법

Chapter 1.

1

근로기준법의 적용범위

근로자수에 따라 적용되는 노동법 규정이 다른가요?

노동법은 사업장 규모에 따라 적용범위가 달라집니다. 근로기준법에는 상시근로자 수 5인 미만인 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 조항이 있습니다. 하지만 최저임금법은 모든 사업장에 적용됩니다.

사업 또는 사업장
하나의 법인 또는 개인 사업주에 속한 사업장(본사, 공장 지점 등)이 2개 이상인 경우, 장소가 분리되어있어도 인사권, 회계 등 독립성이 없다면 하나의 사업으로 볼 수 있습니다.

〈상시근로자 수에 따른 근로기준법 적용 범위〉

내용	상시근로자 수				비고
	1~4	5~9	10~19	20~	
공민권 행사 보장	○	○	○	○	제10조
근로조건의 명시	○	○	○	○	제17조
근로자명부 작성	○	○	○	○	제41조
임금대장 작성	○	○	○	○	제48조
휴게시간·주휴일	○	○	○	○	제54조, 제55조
연장, 야간, 휴일근로, 보상휴가제	×	○	○	○	제56조, 제57조
해고 등의 제한	×	○	○	○	제23조
해고사유 서면통지	×	○	○	○	제27조
해고 예고(수당)	○	○	○	○	제26조
연차 및 생리휴가	×	○	○	○	제60조, 제73조
휴업수당	×	○	○	○	제46조
취업규칙 작성·신고	×	×	○	○	제93조

상시근로자수 판단기준은?

해당 사업 또는 사업장에서 법을 적용해야하는 사유가 발생한 날을 기준으로 이전 1개월(이하 '산정기간')동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다.

$$\text{상시근로자 수} = \frac{\text{산정기간 동안 사용한 근로자연인원}}{\text{산정기간중 가동일수}}$$

산정기간

법을 적용해야하는 사유가 발생한 날을 기준으로 이전 1개월에 해당하는 기간

가동일수

<맛있는 커피>의 영업일

Q&A

Q <맛있는 커피>를 경영하는 회사에서 법 적용 사유 발생일이 2018년 9월 15일이라면 산정기간인 2018년 8월 15일부터 9월 14일까지 <맛있는 커피>에서 일했던 근로자의 연인원이 132명, 산정기간 중 회사 가동 일수가 24일인 경우 상시근로자 수는 몇 명일까요?

A 상시근로자 수는 산정기간 동안 일한 근로자 수의 평균입니다. 이 경우 기간제, 단시간 등 고용 형태를 불문하고 모든 근로자가 연인원에 포함됩니다. 하지만 파견근로자, 용역, 도급 근로자 등은 해당하지 않습니다.

상시근로자 수 = $\frac{\text{산정기간동안 사용한근로자연인원}}{\text{산정기간중 가동일수}}$ 이므로,

상시근로자 수 = $\frac{\text{산정기간동안 사용한근로자연인원}}{\text{산정기간중 가동일수}} = \frac{132\text{명}}{24\text{일}} = 5.5\text{명}$

이렇게 계산할 수 있습니다.

회사 <맛있는 커피>의 산정기간 동안 상시근로자수는 총 5.5명입니다.

근로조건의 적용기준은?

근로자의 노동조건은 다양한 방식으로 규정되고, 적용됩니다. 그 방식은 사업주와 근로자 개인 간 체결하는 근로계약서, 사용자가 만들어 사업장에 적용하는 인사 관련 규정인 취업규칙, 사용자와 노동조합 간 체결하는 단체협약, 근로기준법과 같은 노동관계법령, 대한민국의 구성과 국민의 의무와 권리 등을 규정한 최상위법인 헌법, 규정화 되어 있지 않는 관행 등이 있습니다.

만약 각 규정이 상충할 경우, 어떻게 적용할까요?

1. 상위법 우선의 원칙
근로계약 < 취업규칙 < 단체협약
< 근로기준법 등 노동관계법령 < 헌법
2. 신법 우선의 원칙
어떤 동위의 규정이 다른 동위의 규정 다음에 성립되어 두 개 규정이 서로 충돌하면 나중에 성립한 규정이 우선
3. 특별법 우선의 원칙
동일한 규정에 있어서는 일반 규정보다 특별 규정이 우선
4. 유리조건 우선의 원칙
근로자에게 유리한 내용을 우선해 적용. 단, 신법 우선의 법칙에 우선 할 수 없음

2

근로기준법의 적용 : 근로자

노동법의 보호를 받는 근로자의 기준은 무엇인가요?

근로기준법은 근로자에게 적용됩니다. 그렇다면 근로자 여부를 판단하는 기준은 무엇일까요? 근로계약, 도급이나 위임계약, 프리랜서계약이어도 사용자의 지휘명령을 받으며 노동력을 제공하고 그 대가로 임금을 받는다면 근로자에 해당합니다.

<근로자성 판단기준>

주요요소	내용
종속노동성	사용자의 업무내용 정함 여부
	취업규칙 적용 여부
	업무수행과정에서의 사용자의 상당한 지휘감독 여부
	사용자의 근무시간·장소 지정 및 근로자의 이에 구속 여부
독립사용자성 (기술적·조직적·경제적 독립성)	비품·원자재나 작업도구 소유여부
	제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부
	이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부
보수의 근로대가성	보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
계약관계의 계속성과 전속성	근로제공 관계의 계속성 및 사용자에의 전속성 유무와 그 정도
신중 판단 요소 (부차적 요소)	기본(고정)급 정함 여부
	근로소득세 원천 징수 여부
	사회보장제도상 근로자로 인정 여부

근로자성에 대한 관련 판례

최근에는 근로자성 인정 범위가 확장되는 추세입니다. ‘고용관계가 아니’라고 근로계약서를 작성하거나 ‘사용자로서 책임을 지지 아니 한다’고 위탁 계약에 명시했더라도 계약의 형식보다는 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 ‘종속적 관계’에서 사용자에게 근로를 제공했는지 여부가 근로자성 판단의 핵심입니다.

자가 오토바이를 이용하는 배달원의 근로자성 인정
[대법원 2004.3.26. 선고 2003두13939]

인정요소

근로계약서 작성, 업무지시, 복무관리(음주금지), 배달 수수료 전액 입금 후 일정 비율을 월급으로 수령, 고정식비와 유류비 지원, 산재와 고용보험가입

부정요소

오토바이 소유, 자동차보험 가입, 물적 피해 자부담, 대기시간 자유 이용, 배달거부에 따른 제재 없음, 건강보험과 국민연금 미가입

채권추심원 근로자성 인정 [대법원 2008.5.15. 선고 2008두1566]

인정요소

일정한 시간과 장소를 정하여 업무를 수행, 업무의 효율적 수행과 관련한 지시, 회사에 업무보고, 사무실에 출근하지 않고는 업무수행이 불가능, 사무실과 컴퓨터의 이용요금을 따로 부담시키지 않은 점, 1주에 2~3회 조회 시행, 수시로 목표달성을 독려한 점, 팀장이 채권의 배분을 조정한 점, 채권회수실적에 따라 위임계약의 해지가 가능한 점, 정장을 착용하게 한 점, 정규직과의 유기적인 협조 아래 업무진행, 제3자에게 재위임이 요청되거나 승인된 적이 없는 점, 매월 수수료를 지급받은 점 등

부정요소

취업규칙, 복무규정, 인사규정이 미적용, 사업소득세 원청징수 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험 가입신고를 하지 않고 보험료를 납부하지 아니한 점

3

근로계약서의 해석

근로계약서는 반드시 작성해야 하나요?

근로계약서는 반드시 작성한 후 보관해야 합니다. 근로계약서 작성과 교부는 사업주의 의무이기도 합니다. 근로계약서를 꼼꼼히 작성하고 보관하지 않는다면 근로조건과 관련한 분쟁이 생겼을 때 약속한 근로조건을 명확하게 입증할 수 없는 문제가 발생할 수 있습니다.

근로계약서를 교부받지 못한 경우?
근로계약서를 교부하지 않으면 사업주는 500만원 이하의 벌금(정규직 근로자) 또는 500만원 이하의 과태료(기간제 또는 단시간 근로자)에 처하게 되므로 노동지청에 진정을 넣을 수 있습니다.

근로계약서에 꼭 들어가야 할 내용이 있나요?

근로계약서는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등 근로조건 전반을 규정하는 내용으로 구성된 종이 문서입니다. 특히, 기간제 근로자의 경우는 휴게, 취업의 장소와 종사해야 할 업무를, 단시간 근로자의 경우 근로일 과 근로일별 근로시간이 근로계약서에 반드시 들어가야 합니다.

단시간근로자란?
1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다.

Q&A

Q 근로계약서에 ‘3개월의 근로계약기간을 채우지 못하고 나가는 경우 마지막 달 급여는 50%만 지급받는다’란 규정이 있습니다. 또한 한 달 전에 퇴사통보를 하지 않고 갑자기 그만 둔 경우 손해배상액 200만원을 사업주에게 지급한다는 항목이 있습니다. 그런데 집안 사정으로 2개월 만에 갑자기 회사를 그만두게 되었습니다. 근로계약서에 사인을 했다면 어쩔 수 없는 건가요?

위약예정금지 위반
500만 원 이하의 벌금

A 근로기준법 상 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다. 계약 자체가 법률 위반이므로 설령 근로자가 동의를 했다하더라도 근로자에게 이행 의무는 없습니다.

표준근로계약서

나사장 (이하 "사업주"라 함)과(와) 김노동 (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 2018 년 10 월 1 일
단, 기간의 정함이 있는 근로자는 근로계약기간 종료일이 있습니다.
2. 근무장소: 다판다마트 안국지점 근무 장소 및 업무내용을 특정한 경우 사업주는 근로자 동의없이 다른 근무장소나 업무를 명하는 데 제약을 받게 되므로 최대한
3. 업무의 내용: 마트정리 및 계산업무 구체적인 내용으로 작성을 받아두는 것이 좋습니다.
4. 소정근로시간: 9 시 30 분 ~ 18 시 00 분까지
(휴게시간: 12 시 30 분 ~ 13 시 30 분)
5. 근무일/휴일: 매주 5 일(또는 매일단위)근무 주휴일 매주 월요일
6. 임금

월(일, 시간)급	(2,000,000)원
상여금	<input type="checkbox"/> 있음 ()원 <input checked="" type="checkbox"/> 없음
기타급여(제수당 등)	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
	(식대: 100,000)원 ()원
	()원 ()원

- 임금지급일: 매월(매주 또는 매일) 5 일(휴일의 경우는 전일 지급)
지급방법: ☐ 근로자에게 직접지급 ☒ 근로자 명의 예금통장에 입금
7. 연차유급휴가
연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
 8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☒ 고용보험 ☒ 산재보험 ☒ 국민연금 ☒ 건강보험
 9. 근로계약서 교부
사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제 17조 이행)
 10. 기타
이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2018년 10월 1일

(사업주) 사업체명: 다판다마트 안국점 (전화: 02-123-4567)
주소: 서울시 종로구 안국동
대표자: 나사장 (서명)
(근로자) 주소: 서울시 노원구 공릉동
연락처: 010-123-4567
성명: 김노동 (서명)

양 당사자의 서명, 날인은 필수입니다.

단기간근로자 표준근로계약서

나사장 (이하 "사업주"라 함)과(와) 김노동 (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 2018 년 10 월 1 일부터 2019 년 9 월 30 일까지
근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근무장소: 다판다마트 안국지점
3. 업무의 내용: 마트정리 및 계산업무
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	(일)요일	(월)요일	(화)요일	(수)요일	(목)요일	()요일
근로시간	(6)시간	(3)시간	(6)시간	(3)시간	(6)시간	()시간
시업	(09시00분)	(09시00분)	(09시00분)	(09시00분)	(09시00분)	()시 분)
종업	(16시00분)	(12시00분)	(16시00분)	(12시00분)	(16시00분)	()시 분)
휴게시간	(12시00분 ~ 13시00분)	()시 분 ~ ()시 분)	(12시00분 ~ 13시00분)	()시 분 ~ ()시 분)	(12시00분 ~ 13시00분)	()시 분 ~ ()시 분)

- 주휴일: 매주 월요일 주휴일은 항상 일요일로 특정되지 않습니다. 당사자간 다른 요일로 정할 수 있습니다.
5. 임금
월(일, 시간)급: 9,000 원(해당사항에 √ 표)
상여금: ☐ 있음 _____ 원 ☒ 없음
기타급여(제수당 등): ☐ 있음 ☒ 없음
_____ 원 _____ 원
_____ 원 _____ 원
임금지급일: 매월(매주 또는 매일) 5일(휴일의 경우는 전일 지급)
지급방법: 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금(√)
초과근로에 대한 가산임금률: 50 %
단기간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상 임금의 100분의 50%의 가산임금 지급(14.9.19.시행)
 6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여
 7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☒ 고용보험 ☒ 산재보험 ☒ 국민연금 ☒ 건강보험
 8. 근로계약서 교부
"사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부 요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제 17조 이행)
 9. 기타
이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2018년 10월 1일

(사업주) 사업체명: 다판다마트 안국점 (전화: 02-123-4567)
주소: 서울시 종로구 안국동 양 당사자의 서명, 날인은 필수입니다.
대표자: 나사장 (서명)
(근로자) 주소: 서울시 노원구 공릉동
연락처: 010-123-4567
성명: 김노동 (서명)

수습근로자는 법적 지위는 무엇인가요?

수습기간의 법적한도

법적 수습기간의 한도는 따로 정해진 바 없으나 근로기준법 시행령 제16조에서 "수습 사용 중인 근로자"란 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자를 말한다고 규정하고 있습니다.

근로자의 업무능력향상 등을 이유로 정규직 채용 확정 후 일정기간 교육을 받는 성격이 수습입니다. 간혹 인턴이나 시용이라는 용어를 사용할 수 있으나, 엄격하게 해석하면 수습근로자는 정규직 채용이 확정된 것이므로 인턴이나, 시용, 기간제 근로자보다 강한 법적 보호를 받을 수 있습니다.

이 기간 사업주는 쉽게 해고할 수 있나요?

수습근로자는 정규직근로자에 비해 해고사유를 좀 더 폭넓게 인정하기는 합니다. 하지만 교육 기간이라는 점을 감안해 업무부적격에 대한 객관적 평가 근거와 사회통념상 타당한 사유가 필요하며, 수습기간이 끝났다는 이유로 해고할 수는 없습니다.

Q&A

Q 나근로씨는 카페에서 수습기한 3개월을 약속하고 아르바이트를 하고 있습니다. 이 기간 동안 사장님이 교육을 받으면서 일을 하고 있으니 최저임금의 80%만 준다고 합니다. 수습기간에 임금을 적게 줘도 되는 건가요?

A 수습근로자라도 근로기준법이 동일하게 적용됩니다. 따라서 최저임금의 80%는 범위반입입니다만 다음의 경우는 범위반이 아닙니다.

<수습근로자의 근로기준법 적용>

적용대상	적용수준
수습근로기간 3개월 이내	해고예고수당 미적용
근로계약기간이 1년 이상	최저임금의 90% 적용가능
수습근로기간 3개월 이내	단, 단순노무업무의 경우 감액적용 제외

법정근로시간과 소정근로시간의 차이는 무엇인가요?

법정근로시간은 만18세 이상인 성인 근로자가 일 할 수 있는 최대한의 시간을 법으로 정한 것입니다. 그 시간은 1일 8시간, 1주일 40시간입니다. 그리고 사용자와 근로자가 합의하면 1주일에 12시간까지 연장근로를 할 수 있습니다. 소정근로시간은 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 근로시간입니다.

만18세 미만인 경우

1일 7시간, 1주일 35시간입니다.

연장, 야간, 휴일근로는?

연장, 야간, 휴일근로를 하면 통상 시급의 50%를 가산한 수당을 받습니다. 휴일근로는 8시간을 초과하는 경우 연장이면서 휴일근로이기 때문에 중복 가산해 통상 시급의 100%를 가산한 수당을 받습니다.

보상휴가제

근로자대표와 서면 합의 한 경우 연장, 야간, 휴일근로에 대해 임금 대신 할증된 시간만큼 휴가를 부여하는 제도

휴일대체

휴일과 다른 소정근로일을 사전에 바꾸어, 휴일로 정해진 날 근무하고 다른 소정근로일에 쉬는 제도(가산수당 발생안함)

<연장,야간,휴일근로의 개념>

적용대상	적용내용
연장	통상근로자: 법정근로시간을 초과하는 근로 단시간근로자: 소정근로시간을 초과하는 근로
야간	오후10시부터 익일 오전 6시까지 하는 근로
휴일	법정휴일이나 약정휴일에 하는 근로

Q&A

Q 다음 카페에서 일하는 경우 가산임금 계산방법은?

회사기초정보	근로자
상시근로자수 : 상반기5인미만,하반기 5인이상 운영시간 : 10:00~24:00	20대 성인 아르바이트생 소정근로시간 : 14:00~23:00, 시급 : 8350 휴게시간 1시간 3개월 후 퇴사(연차휴가 미사용)

A 상황1 – 상시근로자 5인 미만 / 주3일 근무 / 1시간씩 연장

기본급(일급) 14시부터 23시까지	8시간×8,350 =66,800원
연장, 야간 23~24시	1시간×8,350 =8,350원
주급 (일급×근무일수) + 주휴수당	(75,150×3일)+40,080=271,530원

A 상황2 - 상시근로자 5인 이상 / 주3일 근무 / 1시간씩 연장

기본급(일급) 14시부터 23시까지	8시간×8,350=66,800원
연장 23~24시 (1일 8시간 초과)	1.5시간×8,350 =12,525원
야간 22~24시	2×0.5×8,350 =8,350원
일급 : 기본급+연장+야간	66,800원+12,525원+8,350원=87,675원
주급 : (일급×근무일수) + 주휴수당	[87,675원×3일]+40,080=303,105원
연차수당 미사용일수 *기본급	3일×66,800원=200,400원

연장,야간,휴일근로는 얼마나 할 수 있나요?

<대상별 연장, 야간, 휴일근로시간>				
구분	성인근로자	임신 중 여성	산후 1년 이하	연소근로자
법정근로시간	1주40시간, 1일8시간			1일7시간 1주 35시간
연장근로	1주12시간	금지	1일2시간 1주 최대6시간 1년 최대 150시간	1주 최대 5시간
야간근로	여성은 동의 필요	명시적 청구	동의필요	본인의 동의
휴일근로	합의필요	노동부장관인가	노동부장관인가필요	노동부장관 인가

6

근로시간과 휴게시간의 구분

휴게란 무엇인가요?

휴게란 근로자의 건강보호, 재해방지, 작업능률 증진 등을 위해 4시간 근로에 30분 이상, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴게시간을 부여하는 제도입니다.

휴게시간은 근로시간 도중에 주어지는 것이 원칙이므로 근로계약서에 휴게시간대를 명시했는지 확인해야 합니다. 그리고 휴게시간은 사용자의 지휘감독에서 벗어나 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이기 때문에 근로시간에 해당하지 않아 무급으로 처리할 수 있습니다.

대기시간은 유급

대기시간은 일을 하지 않아도 언제든지 업무를 할 수 있는 상태, 또는 고객이 오면 언제든지 응대할 수 있도록 준비된 상태입니다. 예를 들어 휴게시간에 사용자의 지시를 받아 업무를 위한 환복, 업무준비를 위한 환경 정리, 업무 후 청소, 물품정리 등을 했다면 이 시간은 대기시간으로 봐야 합니다.

휴게시간의 분할사용
휴게제도의 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 분할사용은 무방함.(근기 02154-884, 1992.6.25) 그러나, 너무 짧게 나누어주거나 근로시간 전·후에 부여하는 것은 금지됨

‘꺾기’의 불법성에 대해 아시나요?

다음과 같은 경우를 소위 ‘꺾기’라고 합니다.

1. 매장에 손님이 없다는 이유로 근로계약서에 정해진 시간보다 늦게 출근하게 하거나 빨리 퇴근시켜 임금을 적게 주거나, 휴게시간으로 쉬게 해 그 시간의 임금을 공제하는 경우
2. 임금지급기준을 1시간, 30분, 15분 단위로 계약하고 그 이하 시간의 단위근무는 버림하여 임금을 지급하지 않는 것

이 경우는 임금체불이므로 노동청에 진정을 넣을 수 있습니다.

‘꺾기’특별근로감독
최근 유명한 외식업체, 커피전문점 등에서 이러한 ‘꺾기’로 임금체불 문제가 발생해 대대적인 특별감독을 받은 사례가 있습니다. 근로시간 산정은 근로자가 불리하지 않도록 최소단위(분단위)로 산정하는 것이 원칙이므로 정확하게 계산된 임금을 지급받을 권리가 있습니다.

Q&A

Q 저는 카페에서 하루 여덟 시간 아르바이트를 합니다. 어느 날 손님이 너무 없어 사장님이 일찍 퇴근하라고 합니다. 이런 경우 임금은 못 받는 건가요?

A 손님이 없거나 사업주 사정으로 일찍 문을 닫는 등 근로계약 시 약정한 소정근로시간에서 근로시간을 줄이는 경우는 부분 휴업으로 봅니다. 따라서 사용자 귀책사유로 볼 수 있으며 평균임금의 70%에 해당하는 휴업수당을 청구할 수 있습니다. (근로기준법-387, 2009.02.13)

법정휴일과 약정휴일의 차이는 무엇인가요?

휴일이란 일을 하지 않아도 근로자에게 임금을 지급하도록 지정한 날입니다. 휴일은 근로자가 피로를 회복하고 건강하게 일하기 위한 재충전의 시간과 여가 생활을 통해 인간다운 삶을 향유할 수 있는 기회를 제공하기 위해 마련된 제도입니다.

휴일에는 법률로 정해진 법정휴일과 사업주와 근로자가 자율적으로 쉬기로 약속한 약정휴일이 있습니다.

<휴일의 종류>

법정휴일	주휴일, 노동절(5월 1일)
약정휴일	노동조합/회사 창립일, 공휴일 등

공휴일은 무엇인가요?

공휴일은 관공서가 쉬는 날입니다. 민간 기업에서 취업규칙 등에 공휴일을 약정휴일로 지정하지 않았다면 쉬는 날이 아닙니다.

하지만 2018년 3월 개정된 근로기준법에 근거해 2020년부터 사업장의 규모에 따라 점차적으로 공휴일도 법정휴일이 됩니다. 자세한 내용은 아래를 참고해주세요.

<공휴일의 법정휴일화 적용시기>

사업규모(상시근로자수)	시행시기
300명이상 및 공공기관	2020. 1. 1.
30명~299명	2021. 1. 1.
5명~29명	2022. 1. 1.

주휴일이 무엇인가요?

주휴일은 일요일?

주휴일은 정해진 요일이 없습니다. 사업주와 근로자가 합의해 다른 요일로 정할 수 있습니다.

근로기준법 제55조에 따라 다음의 조건을 충족한 근로자에게는 유급 주휴일이 발생합니다.

1. 1주 동안 소정근로일을 개근한 경우
2. 4주간 1주 평균 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
3. 다음 주에 근로 제공이 예정된 경우

단시간근로자의 주휴수당은 어떻게 산정하나요?

단시간 근로자란 1주간 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말합니다.

단시간근로자의 주휴수당은 해당 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정합니다.

<통상근로자의 주휴수당 계산식>

$$\frac{1\text{주동안의소정근로시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} \times \text{시급}$$

<단시간근로자의 주휴수당 계산식>

$$\frac{\text{단시간근로자의4주간총소정근로시간}}{\text{통상근로자의4주간총소정근로시간}} \times \text{시급}$$

Q&A

Q1 커피전문점에서 나열심씨는 월요일부터 금요일까지 하루 7시간, 5일 근무하고, 김노동씨는 토요일부터 일요일까지 하루 8시간, 2일 근무합니다. 시급은 10,000원으로 동일합니다. 이 경우 각 주휴수당은 얼마일까요?

A1 ① 나열심씨의 주휴수당

$$\frac{7\text{시간} \times 5\text{일}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} \times 10,000\text{원} = 70,000\text{원}$$

② 김노동씨의 주휴수당

$$\frac{8\text{시간} \times 2\text{일}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} \times 10,000\text{원} = 32,000\text{원}$$

Q2 어느 날 커피전문점 매니저가 나열심씨에게 일주일 동안 지각, 조퇴한 시간을 합쳐봤더니 총 7시간이라며 이걸 하루 결근한 것과 같다고 합니다. 그래서 이번 주 주휴수당은 지급할 수 없다고 하던데 가능한가요?

A2 근로기준법 시행령 제30조에 따르면 사용자는 1주일을 개근한 근로자에게 1일의 유급휴일을 주어야 합니다. 이때 '개근'이라는 것은 소정근로일에 결근하지 않았다는 것을 의미합니다. 지각이나 조퇴는 결근에 해당하지 않으므로 주휴수당을 지급해야 합니다.

연차휴가란 무엇인가요?

연차휴가란, 근로자에게 정신적·육체적 휴식을 제공하기 위해 1년 단위로 근로자에게 휴가를 부여하는 제도입니다. 연차휴가는 유급이므로 휴가를 사용하더라도 임금은 정상 지급됩니다.

2017년 5월 30일 이후 입사자에게 적용됩니다. 이전 입사자의 경우엔 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여할 수 있다는 내용은 같지만 이 휴가는 다음 해 발생할 15일의 연차휴가에서 차감합니다.

1. 계속근로 1년 미만 근로자

1년 간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여합니다. 이 때 출근일수 판단 기준은 근로기준법, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 근로제공의무가 있는 날입니다. 즉, 근로제공의무가 없는 휴무일, 근로자의 날 등은 출근일수에서 제외됩니다.

2. 계속근로 1년 이상 근로자

3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 기본휴가일수에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 최대 25일까지 부여할 수 있습니다.

3. 계속근로 3년 이상 근로자

3년 이상 계속 근로한 근로자는 기본휴가일수 15일에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 최대 25일까지 사용할 수 있습니다.

Check!

3년 이상 근무한 근로자에게는 매 2년마다 1일을 가산하여야 하며, 최대 연차휴가 발생일수는 1년에 25일입니다.

EX) 4년차 16일,
6년차 17일,
:
26년차 25일

연차유급휴가는 어떻게 사용하나요?

Check!

사용자의 시기 변경권

사용자는 특별한 사정이 있는 경우 연차휴가의 사용 시기를 변경할 수 있을 뿐이며, 연차휴가를 아예 부여하지 않을 수는 없습니다.

연차휴가는 근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있습니다. 사용자는 정당한 사유 없이 근로자의 연차휴가 사용을 거부할 수 없습니다. 다만 근로자가 연차휴가를 사용하는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 준다면 그 시기를 변경할 수는 있습니다. 하지만 노동청에서는 이 기준을 엄격하게 판단하고 있습니다.

Q&A

Check!

'휴일'을 참고해주세요.

Q1 2017년 7월 1일 회계연도 기준 연차유급휴가일수는?

A1 연도 중 입사자의 경우 다음 회계연도까지 발생하는 휴가일수:

- ① 다음 회계연도에 발생하는 연차유급휴가일수
(15일 × 근속기간 총일수/365) +
- ② 입사일부터 1년간 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수
총 18.5일의 연차유급휴가가 발생합니다.

Q2 공휴일을 연차유급휴가로 대체할 수 있나요?

A2 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 현재 약정휴일로 사용자와 근로자 대표의 서면합의에 따라 연차유급휴가로 대체 가능합니다.

다만, 법 개정에 따라 민간기업 근로자에게도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 적용되도록 법이 개정되었으며, 기업규모별로 순차적으로 적용됩니다. 이 법 개정안에 해당되는 사업장은 공휴일이 법정휴일이 되므로 연차유급휴가로 대체할 수 없습니다.(상시근로자 5인 미만 사업장은 적용제외)

Q3 출산전후휴가나 육아휴직을 사용한 경우 연차유급휴가일수 산정방법은?

A3 「출산전후휴가기간 및 육아휴직기간」(2018년 5월 29일부터 시행)에 따르면 업무상 재해로 휴업한 기간, 부당해고로 출근하지 못한 기간 등은 실제로 출근하지는 않았지만 출근한 것과 동일하게 보기 때문에 똑같이 연차휴가를 사용할 수 있습니다.

Q4 근무시간이 주 40시간인 회사에서 주 20시간 아르바이트 하는 경우 발생하는 연차휴가는?

A4 연차휴가는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 주 15시간 이상 일하는 모든 근로자에게 적용됩니다. 다만, 통상근로자보다 적은 시간을 일하는 경우 근로시간에 비례해서 연차휴가를 부여받습니다. 그럼 총 60시간에 해당하는 연차휴가가 생기겠네요.

<단시간근로자의 주휴수당 계산식>

$$\text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8 \text{시간}$$

<예시의 경우>

$$15 \text{일} \times \frac{20 \text{시간}}{40 \text{시간}} \times 8 \text{시간} = 60 \text{시간}$$

연차유급휴가는 전년도 근로의 대가로 올해 발생하는 것으로 원칙적으로 1년 이내 사용해야 합니다. 1년이 지나면 근로자의 연차유급휴가권은 소멸하며 해당 휴가 발생일로부터 1년이 종료한 다음 날(임금지급일)에 미사용 수당을 청구할 수 있는 권리가 발생합니다.

발생시점	17.8	17.9	17.10	17.11	17.12	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5	18.6	18.7	18.8	18.9	18.10
제60조제1항						7.5일									
제60조제2항	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일				

수당
수당
수당

Check!

연차휴가 사용촉진 개요

① 연차휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전 근로자에게 연차휴가 일수를 서면으로 통보

② 연차휴가 사용기간 끝나기 전 2개월 전 근로자에게 연차휴가 사용 시기를 서면으로 통보

하지만 사용자가 법적 절차에 따라 연차휴가 사용 촉진을 정당하게 실시했는데도 연차휴가를 사용하지 못했다면 연차휴가미사용수당은 받을 수 없습니다.

Q&A

Q 입사일 기준과 회계연도 기준의 연차휴가일수가 다른 경우는?

A 회계연도 기준으로 연차휴가를 운영하는 사업장에서, 근로자 퇴직 시점에서 총 휴가 일수와 근로자의 입사일을 기준으로 산정한 휴가일수에 미달하는 경우, 미달하는 일수에 해당하는 연차휴가근로수당을 정산 받을 수 있습니다.

최저임금제도란 무엇인가요?

최저임금제도는 국가가 임금결정과정에 개입해 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제해 저임금 근로자를 보호하는 제도입니다. 최저임금은 매년 노동부 산하 최저임금위원회에서 최저임금을 결정하고, 8월 5일 고용노동부장관이 그 내용을 고시합니다.

최저임금제도는 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되며, 법에서 정하는 특별한 경우를 제외하고 아르바이트, 기간제 근로자, 일용 근로자 등 근로형태나 계약형태에 상관없이 모든 근로자에게 적용됩니다.

최저임금은 얼마인가요?

최저임금은 매년 다음해 1월 1일부터 적용됩니다.

<도별 최저시급과 월 환산액>

	2018	2019
최저시급액	7,530원	8,350원
월 환산액	1,573,770원	1,745,150원

* 월 환산액 = 209시간 × 시급

최저임금제도 위반 시
3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

월 환산액 계산?
1일 8시간, 주 5일 근무한 것을 기준으로 계산한 것으로 주휴수당을 포함한 것입니다. [40시간+8시간 주휴]×4.34주≈209시간

급여 전액이 최저임금에 해당하나요?

최저임금 적정 유무를 파악하기 위해서는 최저임금에 어떤 임금이 포함되는지 확인해야 합니다. 최저임금법에서는 ‘매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입’한다고 규정합니다. 다만 아래에 해당하는 임금은 최저임금에 산입하지 않습니다.

최저임금 산입범위는?
최저임금법 시행규칙 별표2

산입되지 않는 범위?
최저임금법 시행규칙 별표1

1. 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과근로수당 등)
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서
 - 통화 이외의 것(현물)로 지급하는 임금이거나,
 - 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

최저임금 감액 적용 대상이 있나요?

Check!

단순노무업무란?

고용노동부 장관이 고시한
직종에 종사하는 근로자로
한국표준직업분류 상
대분류9에 해당하는 사람

통계청(<http://kostat.go.kr>)에서 확인

1년 이상의 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하고, 수습 기간이 3개월 이내인 수습근로자에 대하여 최저임금의 90% 이상을 지급할 수 있습니다. 단, 단순노무업무의 경우 감액 제외됩니다.

<단순노무업무 구분>

단순노무업무에 해당하는 경우	단순노무업무에 해당하지 않는 경우
주차 관리원, 주차 안내원, 미화원, 경비원, 수동 포장원, 배달원, 택배원, 주방보조원, 매장 정리원, 전단지배포원 등	편의점근로자, 음식점에서 주문 및 서빙의 업무 등의 업무를 수행하는 경우(계산원 및 서빙원), 배달의 지역 범위가 광역을 넘는 경우 등

Q&A

Q1 월 기본급(160만원, 주휴수당포함),상여금(월 기본급의 50% 80만원),복리후생비(20만원)으로 급여총액 260만원인 홍길동의 2019년도 최저임금 산입범위는?

A1 월 환산 최저임금 [8,350×최저임금 산정기준 시간수]	1,745,150원
상여금 중 공제금액(25%) : a	436,288원
복리후생비 중 공제금액(7%) : b	122,161원
최저임금 산입금액 기본급+(상여금-a)+(복리후생비-b)	2,041,552원

Q2 저는 주4일 하루 6시간 편의점에서 아르바이트를 하고 있습니다. 사장님에게 2019년 시급이 9,500원이 될 거라는 이야기를 들었습니다. 주휴수당은 시급에 포함되어 있는 금액이라고 하는데 최저임금이 보장된 건지 확인하고 싶습니다.

A2 먼저 근로계약서에 시급에 주휴수당이 포함되어 있다는 것을 명시해야 합니다. 둘째, 최저임금으로 주급을 계산했을 때와 사장님이 제시한 시급9,500원으로 주급을 계산했을 때를 비교해봅시다.

2019년 최저임금 적용 시 당사자의 주급은 (8,350원×24시간)+(24시간/40시간×8시간×8,350원)=240,480원입니다. 즉, 최소 주급이 240,480원 이상이어야 합니다.

하지만 사장님이 이야기한 주휴수당이 포함된 시급 9,500원을 적용해 계산하면 9,500원×4일×6시간=228,000원으로 최저임금보다 낮습니다. 계산 방법이 어렵다면 최저시급 '×1.2'를 해보세요. 2019년 기준 10,020원 이상 지급하여야 주휴수당이 포함된 최저임금입니다.

Q3 근로계약 체결 시 최저임금에 미달하는 금액을 지급받는 것에 동의하였다면 효력이 있는 걸까요?

A3 근로자가 최저임금에 미달하는 금액을 받는 것에 동의하였다 하더라도 법 기준에 미달하는 근로조건은 무효가 됩니다. 따라서 최저임금 차액만큼 노동청에 진정을 넣어 구제받을 수 있습니다.

10

통상임금과 평균임금

통상임금이란?

통상임금은 근로자의 소정근로에 대해 지급을 약속한 금액으로 각종 법정 수당 산정 기준이 되며, 정기적(일정한 주기), 일률적(모든 근로자 또는 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 적용), 고정적(근로자의 소정근로에 대해 조건 없이 지급)으로 지급되는 임금입니다.

<통상임금에 포함되는 임금의 종류>

포함	미포함
· 기본급, 직무수당, 직책수당, 기술수당, 자격수당, 위험수당, 고정식대	· 부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당
· 분기별로 정기적으로 지급되는 고정상여금	· 지급일 당시 재직 여부에 따라 달라지는 명절수당, 여름휴가비, 상여금 등
· 월 근무일수를 기준으로 지급액이 달라지기는 하지만 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금은 지급될 것이라 확정되어 있는 수당	· 김장수당, 월동연료수당

평균임금이란?

평균임금은 실제 제공된 근로에 대해 지급 받은 임금을 의미합니다. 평균임금은 평균임금을 산정할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 임금입니다.

<평균임금에 포함되는 임금의 종류>

포함	미포함
· 기본급, 각종 법정 수당	· 실비 변상적 성격인 복리후생금품
· 정기상여금, 이미 발생한 연차수당	· 은혜적으로 지급된 결혼축하수당 등
· 기타 근로의 대가로 지급되는 금품을 포함하며 보통 통상임금보다 평균임금의 범위가 더 넓음.	

통상임금과 평균임금이 적용될 때는?

각종 수당을 계산할 때 통상임금을 기준으로 산정하는 수당과 평균임금을 기준으로 산정하는 수당 등이 있습니다. 일반적으로 아래와 같이 나눌 수 있습니다.

<수당 계산할 때 통상임금을 적용하는 경우와 평균임금을 적용하는 경우>

연장, 야간, 휴일근로 가산수당, 해고예고수당 등	통상임금
퇴직금, 휴업수당, 감급의 제한 등	평균임금

포괄임금제란 무엇인가요?

최근 고용노동부의 입장
포괄임금제의 편법적 남용을 방지하고 실 근로시간에 상응하는 보상원칙이 확립되도록 엄격하게 판단한다는 입장입니다. 향후 이에 대한 명확한 지침이 발표될 예정입니다.

포괄임금제는 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간에 상관없이 기본급에 포함해 지급하거나, 정액으로 지급하는 임금지급방식을 말합니다.
포괄임금제는 법으로 정해진 바 없는 임금 지급 방식으로, 본래 임금은 근로자가 근로계약을 체결할 때 근로시간과 기본임금을 정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산해 지급하는 것이 원칙입니다.
소규모 사업장에서는 계산상의 편의 등 다양한 이유로 포괄임금을 매우 광범위하게 활용하고 있습니다. 그리고 포괄임금제를 도입하면 법정연장근로 한도를 초과하거나 시간외수당을 지급하지 않아도 된다고 오해해 법 기준에 미달하는 임금을 지급하는 경우가 발생하기도 합니다.
고용노동부는 포괄임금제의 편법·남용을 방지하고 실 근로시간에 상응하는 보상원칙이 확립되도록 적극 지도하겠다는 입장을 밝혔습니다.

포괄임금 근로계약서의 해석 방법은?

일반사무직의 경우 출퇴근, 휴게시간이 명확해 포괄임금 적용이 안 됩니다.

<포괄임금제의 유효요건>

1. 근로시간 산정이 어려운 경우에 한하여 예외적으로 인정
- 근로시간 산정이 어렵지 않으면 명시적 합의가 있어도 무효
- 단순히 근로시간 관리가 곤란한 경우는 근로시간 산정이 어려운 경우에 해당하지 않음
2. 퇴직금은 근로관계 종료를 요건으로 하므로 사전에 포괄임금으로 포함할 수 없음
3. 연차유급휴가 미사용 수당은 휴가사용권의 사전적 박탈문제가 있을 수 있으므로 포함하지 않는 것이 바람직함
4. 포괄임금제가 유효하게 성립된 경우에도 실제 연장근로시간 1주 12시간을 초과해 약정할 수 없음
5. 사용자-근로자 간 명시적 합의가 반드시 필요함

"단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다."
[대법원 2016-10-13. 선고2016도1060]

Q&A

- Q1** 김출장씨가 다니는 회사는 상시근로자수가 7명인 작은 무역회사로 포괄임금제를 적용하고 있습니다. 김출장씨는 임금은 연장, 야간, 휴일수당을 포함해 200만원이라는 설명을 듣고 그 내용에 동의한다는 근로계약서를 작성했습니다. 그런데 한 근로자가 이번 달 20시간의 야근이 있었다며 연장수당을 더 청구했습니다. 이게 가능한가요?
- A1** 위 사업장의 경우 근로시간 산정이 어렵지 않기 때문에 포괄임금제를 적용할 수 없습니다. 따라서 해당 근로자에게는 실 근로에 따라 발행한 연장근로 20시간에 대한 연장근로수당을 지급해야 합니다.
(200만원 / 209시간) × 20시간 × 1.5 = 287,081원
- Q2** 우리 사업장의 근무시간은 주 5일 09:00~21:00(휴게 2시간)입니다. 근로계약서를 작성할 때 일 10시간 근무하지만 그중 2시간은 고정 연장으로 약정했고 월 300만원을 받기로 했습니다. 그런데 이 달 근무한 시간을 계산해보니 연장근로시간이 총 47시간이었습니다. 이때 연장근로수당을 더 받을 수 있나요?
- A2** 매일 2시간씩 월 43.4시간을 연장하기로 사전 약정했지만 실 근로에 따라 추가 연장시간이 발생했다면 그에 따른 연장근로수당을 더 지급해야 합니다.

소정근로시간	209시간	
고정연장	43.4시간	약정 : 209h + (43.4h × 1.5) = 274.1시간
43.4h = 2h × 5일 × 4.34주		
추가연장	6시간	실제 : 209h + (47h × 1.5) = 294.5시간
통상시급		3,000,000원 ÷ 274.1h = 10,944.9원
추가로 지급해야 할 임금		3.6h × 1.5 × 10,944.9 = 59,102.5원

퇴직금 지급 기준은 무엇인가요?

퇴직급여는 퇴직금, 퇴직연금(확정급여형(DB형), 확정기여형(DC형), 개인형퇴직연금(IRP))로 분류됩니다.

주 소정근로시간이 15시간 이상이고, 하나의 사업장에서 1년 이상 계속 근로한 경우에는 퇴직금을 받을 수 있습니다.

<퇴직금 지급 적용 범위>

~ 2010.11.30	~ 2012.12.31	2013.1.1 ~
5인 미만 사업장		모든 사업장 적용
적용제외	50% 적용	100% 적용

근로자는 퇴직한 날로부터 14일 이내에 퇴직금을 받을 수 있으며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 사업주가 합의하면 지급 기일을 연장할 수 있습니다. 퇴직금은 평균임금을 기준으로 산정하며, 계속근로년수 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산합니다.

퇴직금을 중간 정산하여 받고 싶는데 정당한 사유는 무엇인가요?

「근로자퇴직급여보장법」에 따라 퇴직금을 중간정산 받을 수 있는 사유는 다음과 같습니다.

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)
3. 근로자 본인, 배우자, 근로자 또는 그 배우자의 부양가족이 질병이나 부상으로 6개월 이상 요양을 필요로 하여 요양비용을 근로자가 부담하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 임금피크제를 시행하는 경우
7. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

8. 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
9. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

퇴직금 중간정산 신청을 사업주가 반드시 승인해야 하는 것은 아닙니다. 앞에서 열거한 사유에 해당되는 근로자가 신청하더라도 사업주가 승인하는 경우에만 중간정산이 가능합니다. 만약 퇴직금 중간정산을 받았다면 이후에 받을 퇴직금 정산은 정산 받은 다음날부터 새롭게 계산해야 합니다.

Q&A

Q1 근로자 A는 2015년 1월 1일 입사, 2018년 10월 1일에 퇴사했습니다. 월 급여는 209만원이고, 상여금은 일 년에 두 차례 120만원씩 지급했습니다. 또한 작년에 사용할 연차 6일을 사용하지 않아 올해 초 미사용 연차수당으로 48만원(1일 8만원씩 6일)을 받았습니다. 근로자 A의 퇴직금은 얼마일까요?

A1 ① 평균임금 산정일자 : 2018.07.01. ~ 2018.09.30.
 ② 평균임금 계산

$$= [(7월 월급 209만원 + 8월 월급 209만원 + 9월 월급 209만원) + (48만원 \times 3개월 / 12개월) + (240만원 \times 3개월 / 12개월)] \div 92일 = \text{약 } 75,978\text{원}$$
 ③ 재직일수 = 2015~2017년(1,095일) + 2018년(274일)

$$= \text{총 } 1,369\text{일 퇴직금}$$

$$= 75,978\text{원} \times 30일 \times 1,369일 \div 365일$$

$$= \text{약 } 8,549,086\text{원}$$

Q2 근로자 B는 2009년 1월 1일 입사, 2019년 1월 1일에 퇴사했습니다. 월 급여는 300만원이고, 상여금은 연 600만원을 균등하게 나누어 150만원씩 매 분기마다 지급받았습니다. 재직기간 중 2018년 12월 1일부터 12월 31일까지 개인질병으로 유급 병가를 사용했습니다. 이 경우 근로자 B의 퇴직금은 얼마인가요?

A2 근로자 B의 퇴직금은

$$(900만원 + 150만원 - 300만원) / (92일 - 31일)$$

$$= 122,950\text{원} \times 30일 \times 10년$$

$$= 36,885,000\text{원}$$

징계에 대한 제한 규정이 있나요?

징계란 근로계약상의 의무나 기업질서 위반 등 근로자의 귀책사유를 이유로 사용자가 근로자에게 불이익을 주는 인사 조치를 말합니다. 징계권은 사용자의 인사권 범위에 속하는 권한으로 사용자의 재량이 인정되지만 근로기준법 제23조는 근로자에 대한 정당성 없는 해고, 휴직, 전직, 감봉 등을 제한하고 있습니다. 근로기준법에서 말하는 정당한 징계란 징계 사유, 절차, 양정으로 판단할 수 있습니다.

1. 징계 사유

징계처분이 정당하려면 우선 근로자의 비위 사실이 존재해야 하고, 그것이 근로계약, 취업규칙, 단체협약에서 정한 징계사유에 해당해야 합니다. 징계사유가 정당함은 사용자가 입증해야 하며, 징계사유를 입증하지 못했는데도 징계를 했다면 부당한 징계가 됩니다.

사유의 예	검토
업무지시 및 명령 위반	근로자가 사용자의 정당한 업무지시나 직무명령을 거부하면 징계사유가 되나, 지시나 명령 자체가 유효하지 아니한 경우에는 징계사유로 삼을 수 없음.
직장질서	폭행 내지 폭언, 성희롱 등의 비위행위는 징계 사유 성립
근로자의 사생활	근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계 사유가 될 수 있음

2. 징계 절차

징계 절차란 근로자에게 징계처분을 내리기 위해 취업규칙 등에서 정하고 있는 소정의 절차를 말합니다. 단체협약과 취업규칙 등에서 징계 절차에 대해 정했다면 그 절차를 충실히 따라야 합니다. 만약 정해진 절차를 따르지 않았다면 그 사유가 명백하더라도 부당한 징계가 됩니다. 보통 징계 사유가 발생하면 징계위원회를 구성합니다. 징계위원회는 징계대상자에게 이 사실을 통보하고 징계사유에 대해 소명할 기회를 부여합니다.

3. 징계 양정

징계 양정이란 근로자의 비위행위의 정도에 맞게 징계의 종류와 내용을 선택하는 것을 말합니다. 징계에는 경고, 견책, 감급(감봉), 정직, 징계해고 등이 있습니다. 어떤 징계를 할지는 징계권자인 사용자의 재량이 인정되나 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 사용자가 재량을 남용한 것으로 인정되는 경우에는 위법하게 됩니다.

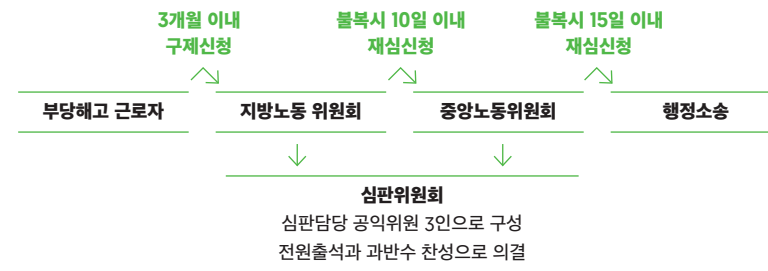
부당한 징계를 당했다면 어떤 기관에 도움을 요청해야 하나요?

1. 노동위원회를 통한 구제

부당해고 등을 당한 근로자는 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다. 노동위원회는 구제신청을 받은 후 지체 없이 필요한 조사를 해야 합니다. 그리고 필요하다면 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 해 질문할 수 있습니다.

노동위원회에서 해고가 위법하다고 인정되는 경우에 부당해고를 당한 근로자는 원직 복직되며 해고기간 동안의 임금상당액을 지급받게 됩니다. 다만, 근로자가 원직복직을 원하지 않을 경우에는 노동위원회는 원직복직을 명하는 대신 해고기간동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다.

근로자가 지방노동위원회의 결정에 불복하고자 하는 경우에는 결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다. 만약 불복기간 내에 재심을 신청하지 않거나 행정소송을 제기하지 않으면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정됩니다.



2. 사법적 구제

사용자의 부당해고 등에 대하여 근로자는 법원에 해고·전직·휴직·징계 등의 무효를 확인하는 소송을 제기하여 구제받을 수도 있으며, 신속한 권리구제를 위하여 이 소송을 본안으로 한 지위보전의 가처분신청이나 임금지급의 가처분신청을 할 수도 있습니다. 다만, 해고가 부당하여 사법상 무효로 인정되는 경우에도 근로자에게는 취업청구권이 없으므로, 민사구제의 경우에는 해고된 근로자에 대하여 종업원 지위의 확인 내지 보전을 하는데 그치고 직장복귀는 강제되지 않습니다.

Q&A

Q1 월평균임금 220만원인 근로자A는 회사에서 억울하게 해고를 당하여 노동위원회에 부당해고 구제신청을 신청하고자 합니다. 사안이 복잡하여 혼자 진행하기 어려운 상황인데 혹시 무료로 전문가의 도움을 받을 수 있는 제도가 있을까요?

A1 네. 노동위원회에는 권리구제 무료법률지원 서비스 제도를 운영하고 있으며 이는 노동위원회가 사회 취약계층 근로자(월평균임금 250만원 미만인 자)를 위해 변호사 또는 공인노무사를 대리인으로 선임하여, 무료로 사건처리 법률 서비스를 지원하여 주는 제도를 말합니다. 지원 절차는 “구제 신청서 접수 ⇒ 권리구제업무 대리인 선임 신청 ⇒ 근로자 소득 확인 ⇒ 권리구제업무 대리인(변호사 또는 공인노무사) 선임 및 통보 ⇒ 무료 법률 서비스 지원”으로 이루어집니다.

14

근로관계의 종료

해고와 사직의 차이는 무엇인가요?

해고

해고는 근로자의 계속 근로의사 여부와 상관없이 사용자가 근로자에게 일방적으로 근로관계 종료 의사를 표시하는 것을 말합니다. 이때 사용자는 해고의 사유가 되는 구체적인 사실과 해고 날짜를 종이로 된 문서로 정리해 통지해야 합니다. 그리고 정당성이 없는 해고의 경우, 근로자는 부당해고로 다룰 수 있습니다.

사직

사직이란 근로자 스스로 사직 의사를 표시해 근로계약을 해지하는 것을 말합니다. 개인사정, 권고사직, 희망퇴직 등이 해당되며 부당해고의 문제가 발생하지 않습니다.

근로자가 사직을 표시한 경우 사용자가 사직 수리를 하지 않더라도 사직서 제출일로부터 1개월이 지나면 법적으로 사직의 효력이 발생합니다. 단, 임금을 월급 등 기간으로 정한 경우 사직서를 제출한 당기 후의 1임금지급기가 경과해야 사직의 효력이 발생합니다.

Q&A

Q 기간의 정함이 없는 월급제 근로자인 A는 4월 15일에 사직원을 제출하였습니다. 사업주가 수리를 바로 해주지 않는다면 언제부터 효력이 발생하나요?

A 민법 제660조는 사용자가 수리를 하지 않더라도 사직원 제출일로부터 1개월이 지나면 법적으로 사직의 효력이 발생하는 것으로 규정하고 있으며 월급제 등 기간으로 보수를 정한 경우에는 사직원을 제출한 당기 후의 1임금지급기가 경과하면 사직의 효력이 발생하게 됩니다.

즉 월급제 근로자이고 임금 산정기간이 매월 1일부터 말일까지라면 근로계약 해지의 효력은 당기, 즉 4월이 지나고 다시 1임금지급기인 5월이 지나서 6월 1일에 발생합니다.

그리고 사직원을 제출한 날 이후 근무하지 않는 기간 동안에는 무급으로 처리되고 이 기간이 평균임금 산정 시 제외되지 않으므로 퇴직금이 낮아질 수 있으니 사내 규정에 따라 미리 사직원을 제출하여 희망하는 일자에 사직이 처리될 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

해고예고수당은 무엇인가요?

근로자가 해고되는 경우에는 적어도 30일 전에 사용자로부터 해고예고를 받아야 하고 30일 전에 예고를 받지 못하면 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 청구할 수 있습니다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼치는 등 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 해고 예고 규정이 적용되지 않습니다.

해고예고 적용제외

기준에는 해고예고수당의 지급 예외에 대해 일용, 기간제, 수습 근로자 등 고용형태별로 다양하게 규정했습니다.

1. 사용자가 근로자에게 해고 30일 전 해고예고를 한 경우
2. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(근로자에게 해고에 대한 귀책사유가 있는 경우)
3. 천재·사변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
4. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 않은 경우
5. 2개월 이내 기간제근로자
6. 계절적 업무에 6개월 이내 기간을 정하여 사용된 자
7. 수습 사용 중 근로자로서 3개월 이내로 근무한 자

하지만 근로기준법 개정(2018.12.27.)으로 고용형태를 불문하고 ‘계속근로기간이 3개월 미만인 경우’에는 해고 예고 수당이 지급되지 않는 것으로 변경되었습니다. 고용형태에 따라 해고예고수당 지급 여부를 결정하는 기존의 방식을 폐지하고, 계속근로기간으로 기준을 일원화했습니다. 따라서 해당 법률 개정 공포일(2019.1.15.)이후에 근로계약을 체결한 경우에는 해고예고수당 지급이 되지 않는 경우는 다음과 같습니다.

1. 사용자가 근로자에게 해고 30일 전 해고예고를 한 경우
2. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(근로자에게 해고에 대한 귀책사유가 있는 경우)
3. 천재·사변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
4. 계속근로기간이 3개월 미만인 경우

해고예고 적용제외 되는 근로자의 귀책사유

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
7. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
9. 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

Q&A

- Q** 근로자A는 1년 전에 입사하여 근무하던 중에 어느 날 사업주로부터 20일 안으로 모든 걸 정리하고 나가라는 말을 들었습니다. 이 경우 근로자A는 10일분의 해고예고수당만 청구할 수 있나요? 아니면 30일분의 해고예고수당을 모두 청구할 수 있나요?
- A** 해고예고수당은 기간에 비례해서 감액할 수 없습니다. 따라서 사업주가 20일 전에 해고예고를 하였다고 하더라도 30일분의 해고예고수당을 청구할 수 있습니다.

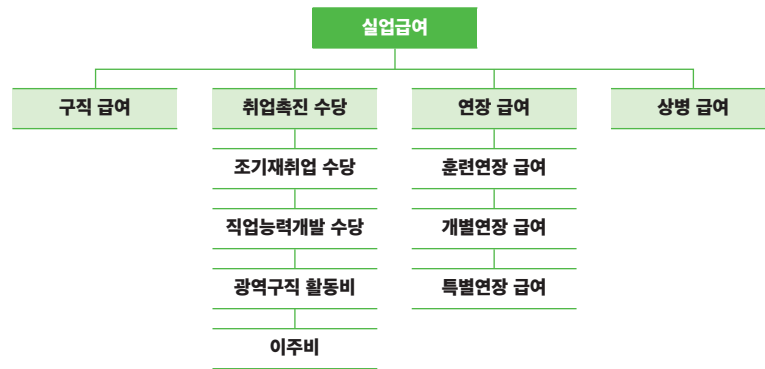
해고가 금지되는 기간이 있다면서요?

상시근로자 수에 관계없이 아래 기간 중에는 해고가 절대 금지됩니다. 다만 이 기간 중이라고 하더라도 사용자가 근로기준법 제84조에 따라 업무상 재해에 대해 일시보상을 한 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고가 가능합니다.

1. 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안
2. 출산 전후 휴가기간과 그 후 30일 동안
3. 육아휴직기간

실업급여제도란?

실업급여제도는 고용보험에 가입된 근로자가 실직 후 재취업 활동을 하는 기간에 소정의 급여를 지급해 생계불안을 극복하고 생활의 안정을 도와주며 재취업의 기회를 지원해주는 제도입니다. 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 나누어져 있습니다.



구직급여를 수급할 수 있는 조건과 사유는 무엇일까요?

1. 구직급여 수급 요건

- ① 이직일 이전 18개월간(기준기간) 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것
- ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- ④ 이직사유가 비자발적인 사유일 것

2. 구직급여 수급이 인정되는 정당한 이직 사유

- ① 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 임금체불이 있는 경우
 - 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우

- 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
 - ④ 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
 - ⑤ 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 사업의 양도·인수·합병
 - 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
 - ⑥ 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 중 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 사업장의 이전
 - 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
 - ⑦ 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직할 경우
 - ⑧ 「산업안전보건법」 제2조제7호에 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 피보험자에게 주어진 업무를 수행하게 하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직할 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
 - ⑩ 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 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

Q&A

Q1 본인의 잘못으로 해고된 경우에도 구직급여를 받을 수 있나요?

A1 구직급여는 스스로 보험사고(실업)를 발생시킨 경우 즉 다음과 같이 본인의 중대한 귀책사유로 해고된 경우 에는 구직급여를 받을 수 없습니다.

- 형법 또는 법률위반으로 금고이상의 형을 선고 받고 해고된 경우
- 공금 횡령, 회사기밀 누설, 기물파괴 등으로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼쳐 해고된 경우
- 정당한 사유 없이 장기간 무단결근해 해고된 경우

※ 중대한 귀책사유가 있는 경우에는 권고사직을 하는 경우에도 구직급여 수급대상으로 인정하지 않음

Q2 사업주가 고용보험에 가입하지 않으면 구직급여를 받을 수 없나요?

A2 고용보험이 당연(의무) 적용되는 사업장임에도 사업주가 가입을 하지 않는 경우에는 근로자의 신청(고용보험 피보험자격 확인청구)이 있는 경우 사실관계를 확인하여 3년 이내의 근무기간에 대해서는 피보험자격을 소급 취득할 수 있습니다. 따라서 1인 이상을 고용하는 사업장에서 근무한 근로자(근로기준법상 근로자)는 고용센터에 고용보험 미가입 사실을 신고하고 소급하여 고용보험에 가입하면 구직급여를 받을 수 있습니다. 사업장이 폐업되어 영업을 하지 않는 경우에도 근로자가 해당 사업장에서 근무하였음을 증명할 수 있는 증빙자료가 있는 경우 사실관계를 조사하여 근무이력이 인정되는 경우 고용보험을 소급 가입하여 구직급여를 받을 수 있습니다.

구직급여 수급액은 얼마일까요?

구직급여 지급액 = 퇴직 전 평균임금의 50% × 소정급여일수
구직급여의 소정급여일수

최저임금법상의 시간급
최저임금은 매년 바뀌므로
구직급여 하한액 역시 매년
바뀝니다. 최저임금은 매년
바뀌므로 구직급여 하한액 역시
매년 바뀝니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상 ~ 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

	2018년	2019년
상한액	1일 60,000원	1일 66,000원
하한액	1일 54,216원	1일 60,120원

취업촉진수당에는 어떤 것들이 있나요?

조기재취업수당

구직급여 수급자격자가 대기기간이 지난 후 재취업한 날의 전날을 기준으로 잔여소정급여일수 2분의 1이상 남기고 재취업한 경우 미지급일수의 2분의 1을 일시에 지급하는 제도로써 아래 지급요건을 충족할 경우 지급합니다.

1. 재취업한 날의 전날을 기준으로 소정급여일수를 2분의 1이상 남긴 상태인 경우
2. 12개월 이상 계속하여 고용된(자영업을 영위한) 경우
3. 재취업한 시점의 사업주가 다음의 요건에 해당하는 사업주가 아닐 것
 - 최후 이직한 사업의 사업주에게 재고용된 경우
 - 최후 이직한 사업의 사업주와 관련된 사업주로서 최종 이직 당시의 사업주와 합병·분할되거나 그 사업을 넘겨받은 사업주에게 재고용된 경우
 - 실업 신고일 이전 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우

직업능력개발수당

실업기간 중 직업안정기관장이 지시한 직업능력개발훈련을 받는 경우

광역구직활동비

직업안정기관장의 소개로 거주지에서 편도 25km 이상 떨어진 회사에 구직활동을 하는 경우

이주비

취업 또는 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우

Q&A

Q 조기재취업수당을 받기 위해서는 어떻게 해야 하나요?

A 재취업 후 계속하여 12개월 이상 근무한 경우 12개월 경과한 시점에서 조기재취업수당청구서를 고용센터에 제출하면 청구 후 1개월 이내에 조기재취업수당을 지급받을 수 있습니다.

<조기재취업수당 청구 시 제출 서류>

- 조기재취업수당 청구서
- (근로자) 수급자격증, 근로계약서(또는 재직증명서 등 근무기간을 확인할 수 있는 자료)
- (자영업자) 수급자격증, 사업설명서·사무실 임대계약서 등 사업을 개시 또는 영위하였음을 증명하는 서류
- 기타 사실관계를 입증할 근거자료 등

건강하고 안전한 일터

Chapter 2.

산재보상에는 어떤 종류가 있나요?

근로자가 일하다가 다치거나 질병에 걸린 경우 산재로 보상받을 수 있습니다. 만약 3일 이내의 요양 및 휴업으로 치유되는 경우에는 근로기준법에 따라 사용자로부터 직접 보상을 받을 수 있으며, 4일 이상의 요양, 휴업이 필요한 경우에는 산업재해보상보험법에 따라 산재보험급여를 받게 됩니다.

<근로기준법상 보상의 종류>

요양보상	업무상 사유로 인한 부상 또는 질병에 의한 요양비
휴업보상	근로자가 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대한 보상으로 평균임금의 100분의 60
장해보상	업무상 부상 또는 질병의 치료 후 남은 신체 장애가 있을 경우 장애 정도에 따라 보상
유족보상	업무상 사유로 인한 사망한 경우 그 유족에게 지급하는 것으로, 평균임금의 1,000일분
유족보상	근로자 사망에 대한 장제비로 평균임금의 90일분

<산재보험급여의 종류>

요양급여	산재요양기간 중 진찰 및 검사, 수술비, 재활치료비, 입원비, 간호 및 간병비 등을 지급, 산재 승인 후 해당비용 청구
휴업급여	산재로 일하지 못하는 기간의 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액, 요양기간이라 하더라도 취업을 하는 경우 혹은 할 수 있는 경우 지급하지 않음
상병보상연금	요양 후 2년이 지난 이후 폐질의 상태가 일정한 요건에 해당될 경우 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 이후 신체에 장애가 남는 경우에 지급, 일시금 또는 연금형태로 지급
간병급여	요양이 끝난 근로자가 치유 후 간병이 필요할 경우 실제 간병을 받은 날에 대해 지급
유족급여	업무상 사망한 경우 유족에게 지급, 연금 지급이 원칙이나 필요한 경우 일시금 50%, 연금 50% 형태로 지급
장의비	업무상 사망한 경우 평균임금의 120일 한도 내에서 지급

산재 미가입 사업장에서 일하다가 다친 경우에도 산재 보험이 적용되나요?

근로자가 다치기 전에 사업주가 산재보험에 가입하지 않은 상태라고 하더라도 근로자를 보호하는 차원에서 산재 처리가 가능하므로 근로자에 대한 불이익은 발생하지 않습니다. 이 경우 근로복지공단은 사업주에게 산재 미가입 기간 중에 발생한 재해에 대하여 지급된 보험급여 금액의 50%를 징수하게 됩니다.

회사에서 공상처리를 하자고 한다면?

근로자가 산재를 당했을 때 회사는 「산업안전보건법」상의 처벌, 작업환경개선 문제, 보험료의 상승 등이 발생할 것을 우려하여 산재 발생 사실을 근로복지공단이나 노동청에 알리지 않기 위해서 산업재해보상보험법상 산재 처리를 하는 대신 공상처리를 하자고 하는 경우가 있습니다. 사용자가 임의적으로 보상하는 공상처리는 재발 시 재요양을 받기가 어려우며, 장애가 남으면 제대로 장애 관련 보상을 받기가 어렵습니다. 또한 기업의 구조조정으로 회사가 합병되거나 부도가 나는 경우에 공상처리한 근거서류가 사라져 재요양을 받기가 어려울 수 있습니다. 따라서 산재를 당한 경우에는 공상처리보다는 「산업재해보상보험법」에 따라 산재로 처리하는 것이 바람직합니다.

Q&A

Q1 출퇴근 중 발생한 재해도 산재 처리할 수 있나요?

A1 2018년 1월 1일 이후 출퇴근 중에 발생한 사고는 산재보상이 가능합니다. 즉 출퇴근의 통상적인 경로를 일탈이나 중단 없이 이동하던 중 발생한 사고(걸어서 퇴근하다가 넘어진 경우, 자가용으로 출근하다가 교통사고가 난 경우 등)는 산재로 처리할 수 있습니다.

Q2 근로자가 산재처리를 하면 회사로부터 추가 보상을 요구할 수 없나요?

A2 산재보상은 한정배상주의이기 때문에 산재보상액을 초과하는 손해가 있을 수 있습니다. 요양종결 이후 장애가 남을 경우에는 공단으로부터 장해급여를 받더라도 피해자의 손실액이 큰 경우가 많습니다. 즉 근로자가 다치지 아니하였다면 수입이 더 큰 경우라고 할 수 있기 때문에 손해액을 산정해보면 공단으로부터 받은 금액을 상회할 수 있으므로 이 부분에 대해 사용자를 대상으로 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다. 또한 정신적 손해에 대한 위자료 지급을 목적으로 한 손해배상 청구도 가능합니다.

Q3 근로자의 실수나 과실로 인해 발생한 재해도 산재처리가 될까요?

A3 실수로 사고가 나거나 과실로 상병이 발생하든 산재신청여부는 문제가 되지 않습니다. 중과실이라고 하더라도 마찬가지입니다. 다만, 고의적으로 사고를 발생시킨 경우 또는 자해행위로 인해 사고가 난 경우에는 일단 산재로 인정되지 않으나, 당해 사고의 경위로 보아 고의나 자해행위 여부를 판단하기 때문에 중요한 것은 업무관련성이 있는 경우에는 산재처리가 가능합니다. 가령 업무로 인해 스트레스가 상당히 지속되어 우울증이 발생되어 자살한 경우가 대표적인 사례라고 할 수 있습니다.

임신기에 이용할 수 있는 제도는?

임신기 근로시간 단축제 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여성 근로자가 임금을 종전대로 받으면서 1일 2시간을 줄여서 근로할 수 있는 제도입니다. 근로자가 임신기 근로시간 단축을 신청하면 모든 사용자는 이를 허용해야 합니다.

연장근로 절대 금지, 쉬운 종류의 근로로 전환 근로자의 명시적인 청구나 동의가 있어도 임신 중인 여성 근로자는 연장근무를 할 수 없으며 쉬운 종류의 근로로 전환해달라고 사용자에게 요구할 수 있습니다.

태아검진시간보장 임신한 여성근로자는 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 수 있으며 건강진단 시간은 유급으로 처리됩니다.

야간 및 휴일근로 제한 임신 중인 근로자의 야간 또는 휴일근로는 금지됩니다. 하지만 해당 근로자의 동의와 이에 대한 고용노동부장관의 인가가 있다면 가능하기도 합니다.

난임치료휴가부여 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가(최초 1일은 유급)를 받을 수 있습니다.

출산기에 이용할 수 있는 제도는?

출산전후휴가 임신 중인 근로자는 출산 전·후를 포함해 90일 이상의 휴가(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)를 사용할 수 있습니다. 이 때 출산 후 휴가 기간은 45일 이상이어야 하고 재직기간에 상관없이 사용할 수 있습니다.

임신 중인 여성 근로자는 ①유산·사산의 경험이 있거나 ②출산전후휴가 청구 시 연령이 만 40세 이상인 경우 ③유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우에 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있습니다. 이 경우에도 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다.

출산전후휴가급여 ① 임신 중인 여성 근로자가 사업주로부터 출산전후휴가를 부여받아 사용하고 ② 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며, ③ 출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 신청하면 출산전후휴가급여를 받을 수 있습니다.

배우자 출산휴가 근로자는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하여 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 부여받을 수 있으며 이 때 최초 3일은 유급이며, 해당 휴가는 출산일부터 30일이 지나면 청구할 수 없습니다.

Q&A

Q1 출산전후휴가기간 동안 급여는 어떻게 지급받을 수 있나요?

A1 출산전후휴가기간 최초 60일(다태아 75일)분에 대하여는 사업주가 통상임금 전액을 지급하여야 하고, 이후 30일(다태아 45일)분에 대하여는 고용보험에서 출산전후휴가급여를 지급합니다.

다만, 우선지원 대상기업 근로자는 고용보험에서 90일(다태아 120일)의 급여를 지급하고, 사업주는 그 금액의 한도 안에서 지급의무가 면제됩니다.

출산전후휴가급여는 휴가를 시작한 날의 통상임금을 기준으로 지급되, 우선지원 대상기업 근로자의 통상임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많을 경우 최초 60일(다태아 75일)에 대하여는 그 차액을 사업주가 지급하여야 합니다.

Q2 사업주가 출산전후휴가를 2개월만 사용하는 것으로 합의하자고 합니다. 합의할 경우 나머지 1개월은 사용할 수 없는 건가요?

A2 근로기준법상 출산전후휴가는 최소한의 근로조건으로 보장된 것이므로 임의로 당사자 간 합의로 축소하여 부여할 수 없으며 사업주는 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다. 따라서 근로자는 합의 여부와 상관없이 3개월을 모두 사용할 수 있습니다.

육아기에 이용할 수 있는 제도는?

육아휴직 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 둔 근로자는 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청할 수 있습니다. 육아휴직기간은 1년 이내이며 1회에 한해 분할 사용이 가능합니다.

육아휴직 적용제외자

①육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자
②같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자

육아휴직급여 특례('아빠의 달')
같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급 (상한액: 대상 자녀가 첫째 자녀인 경우 150만원, 대상 자녀가 둘째 이상의 자녀인 경우 200만원)

육아휴직급여 육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자 중 ①육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이며 ②같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니한 경우에 육아휴직급여를 받을 수 있습니다. 육아휴직급여를 받기 위해서는 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 합니다.

육아기 근로시간단축 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자는 육아휴직 대신 주당 15시간 이상 30시간 이하로 근로시간 단축을 신청할 수 있으며 기간은 1년 이내입니다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등의 경우에는 사용자가 불허할 수 있습니다.

육아기근로시간단축급여 육아기근로시간 단축을 30일 이상 부여받은 근로자 중 ①육아기근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이며, ②같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니한 경우에 육아기근로시간단축급여를 받을 수 있습니다.

Q&A

- Q1** 사업주가 육아휴직을 부여하여야 하는 최소한의 근속기간은 얼마인가요?
- A1** 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 이상이 되어야 합니다. 또한 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있지 않아야 합니다.
- Q2** 육아휴직급여를 어떻게 지급받나요?
- A2** 육아휴직급여 지급요건을 충족하는 경우 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 통상임금의 100분의 80(상한액:월150만원, 하한액:월70만원)을 육아휴직 급여액으로 지급하고, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지 통상임금의 100분의 40(상한액:월100만원, 하한액:월50만원)을 육아휴직 급여액으로 지급합니다. 단, 육아휴직 급여액의 100분의 25는 직장 복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급 합니다.(기간제 근로자가 육아휴직 중 또는 육아휴직 복귀 후 6개월 전에 근로계약 기간이 만료되어 계속 근로를 할 수 없는 경우, 근로계약 종료시점에 육아휴직 복귀 후 100분의 25를 지급합니다.)

18

직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘이란?

근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘을 '직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위'라고 규정하고 있습니다. 또한 직장 내 괴롭힘의 주체를 사용자로 한정하지 않고, 근로자도 포함시켜 직장 상사, 동료, 부하 직원에 의한 괴롭힘도 직장 내 괴롭힘의 범주에 포함시키고 있습니다.

직장 내 괴롭힘을 당했을 땐?

직장 내 괴롭힘을 당한 경우, 피해 근로자는 사용자에게 ① 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알리고, ② 근무장소의 변경, 배치전환, 휴직 등의 적절한 조치를 요구할 수 있습니다.

또한 직장 내 괴롭힘이 폭언, 폭행 등으로 이루어진다면 가해 당사자에 대하여 폭행죄, 모욕죄, 명예훼손죄 등의 형사상 조치를 취할 수 있으며, 정신적 손해에 대해서 민사상 손해배상을 청구할 수도 있습니다(정신적 스트레스로 인해 질병이 발생하였다면 산재신청이 가능합니다).

한편, 위와 같이 법률적 분쟁을 하기 위해서는 대화내용의 녹취, 메신저나 대화내용 캡처, 진술서 등의 증거자료를 수집하는 것이 좋습니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 계획 수립

사용자는 직장 내 괴롭힘의 발생을 예방하기 위하여 일정한 계획을 수립해야 하며, 해당 사실이 발생한 경우 취할 조치를 사전에 마련해야 합니다. 이러한 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 필수적으로 기재해야 합니다.

2. 피해 사실 조사

사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 스스로 인지한 경우 지체없이 해당 사실에 대해 조사해야 합니다.

3. 피해 근로자 보호 조치

사용자는 사실을 조사하는 동안 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 당사자의 요청이 없더라도 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴직 등의 적절한 조치를 취하여야 합니다. 이때 당사자의 의사에 반하는 조치를 할 수는 없습니다. 만일 조사 결과 피해 사실이 확인되면, 피해 근로자의 요청에 따른 조치를 취하여야 합니다.

4. 행위자에 대한 징계 등 조치

조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우에 사용자는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 다만 해당 조치를 하기 전, 피해 근로자의 의견을 반드시 들어야 합니다.

5. 불리한 처우 금지

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 당했다고 주장한 근로자에게 해고 등의 불이익 처우를 할 수 없습니다. 만일 이를 이유로 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천 만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

직장 내 성희롱이 무엇인가요?

직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다. 직장 내 성희롱의 유형은 언어적 성희롱, 육체적 성희롱, 시각적 성희롱이 있습니다.

언어적 성희롱	외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
	음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
육체적 성희롱	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉
	가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
시각적 성희롱	음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 제시하거나 보여주는 행위
	성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

직장 내 성희롱과 관련하여 회사로부터 어떤 보호를 받을 수 있나요?

「남녀고용평등법」에 따르면 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있으며, 사업주가 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 합니다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 합니다.

조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 사업주는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 또한 지체 없이 피해 근로자의 의견을 들어 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다.

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음과 같은 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

직장 내 성희롱에 대해 어떻게 대처해야 하나요?

직장 내 성희롱 피해자가 되지 않으려면 의사표현은 분명히 하고 성적 언동에 대해 이의를 제기하는 것이 좋습니다. 그리고 업무 시간 외 원하지 않는 만남은 회피하도록 합니다.

만약 직장 내 성희롱을 당했을 경우에는 적극적으로 명확하게 거부 의사를 밝히고 증인 및 증거를 확보하여야 하며 직장 동료 및 상사에게 이 사실을 알려야 합니다. 또한 사내 고충처리위원이 있는 경우에는 그 위원에게 피해사실에 대한 처리를 요청합니다. 회사 내에서 해결이 잘 되지 않는 경우 성희롱전문상담기관이나 고용노동청에 문의하여 전문가의 도움을 받도록 합니다.

고객이 성희롱한 경우는 어떻게 대처해야 하나요?

「남녀고용평등법」에서는 사업주에게 고객 등으로부터 성희롱을 당한 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취해야 할 의무를 부여하고 있습니다. 따라서 고객에게 성희롱을 당한 근로자는 피해사실을 즉시 사업주에게 알리고 적절한 조치를 취해줄 것을 요청할 수 있습니다.

20 감정노동

감정노동자를 보호하는 법 규정이 있나요?

우리나라 산업구조가 서비스업 중심으로 변화하면서 감정노동에 종사하는 근로자수가 증가하였으며 감정노동 직업군도 다양해졌습니다. 그러나 감정노동자들은 평소 고객 등으로부터 폭행 및 폭언을 당하는 경우가 많아 정신적 스트레스가 극심해 이들을 보호할 필요가 있다는 사회적 여론이 조성됨에 따라 이와 관련한 법령 개정이 이루어졌습니다. 우선 감정노동자에 대한 보호 규정을 담은 개정 「산업안전보건법」이 2018년 10월 18일부터 시행되고 있습니다. 「산업안전보건법」 제26조의2 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)에서는 감정노동자에 대한 사업주의 보호 조치를 규정하고 있습니다. 한편 그 동안 고객응대 업무를 맡고 있는 근로자의 정신질환 피해 사례가 늘어나고 있으나 업무상 질병 인정기준에 ‘외상후스트레스장애’만 규정되어 있어 산재 인정이 어려웠습니다. 이에 감정노동 근로자 보호를 강화하기 위해 「산업재해보상보험법」 시행령 개정을 통하여 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드를 업무상 질병 인정기준에 추가했습니다.

서울시에서는 감정노동종사 노동자를 보호하기 위해 2018년 ‘서울시감정노동종사자 권리보호센터’를 설립해 운영하고 있습니다.

회사로부터 받을 수 있는 보호에는 어떤 것이 있을까요?

고객의 폭언 등으로 발생하는 감정노동자의 ‘건강장해’를 예방하기 위한 사업주의 의무는 두 가지로 나뉘는데, 그 하나는 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생에 대한 ‘예방조치’이고 다른 하나는 건강장해에 따른 ‘사후조치’입니다.

우선 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(고객응대근로자)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(폭언 등)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 아래와 같이 필요한 조치를 해야 합니다.

1. 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

또한 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 다음과 같이 필요한 조치를 해야 합니다.

- 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 2. 「근로기준법」에 따른 휴게시간의 연장
- 3. 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- 4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 고객응대근로자 등이 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

고객응대근로자는 사업주에게 필요한 조치를 요구할 수 있고 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

감정노동 자가테스트(출처: 고용노동부)

설문문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 고객에게 부정적인 감정을 표현하지 않으려고 의식적으로 노력한다	1	2	3	4
2. 고객을 대할 때 회사의 요구대로 감정 표현을 할 수밖에 없다.	1	2	3	4
3. 업무상 고객을 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다.	1	2	3	4
4. 일상적인 업무수행을 위해서는 감정을 조절하려는 노력이 필요하다.	1	2	3	4
5. 고객을 대할 때 느끼는 나의 감정과 내가 실제 표현하는 감정은 다르다.	1	2	3	4
6. 공격적이거나 까다로운 고객을 상대해야 한다.	1	2	3	4
7. 나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 고객을 상대해야 한다.	1	2	3	4
8. 고객의 부당하거나 막무가내의 요구로 업무 수행의 어려움이 있다.	1	2	3	4
9. 고객을 응대할 때 자존심이 상한다.	1	2	3	4
10. 고객에게 감정을 숨기고 표현하지 못할 때 나는 감정이 상한다.	1	2	3	4
11. 고객을 응대할 때 나의 감정이 상품처럼 느껴진다.	1	2	3	4
12. 퇴근 후에도 고객을 응대할 때 힘들었던 감정이 남아있다.	1	2	3	4
13. 고객을 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다.	1	2	3	4
14. 몸이 피곤해도 고객들에게 최선을 다해야 하므로 감정적으로 힘들다.	1	2	3	4

* 감정노동 자가테스트는 성향에 따라 위험수준이 다르게 평가될 수 있습니다. 위의 평가결과는 자가테스트용으로만 사용하시기 바랍니다.

감정노동 자가테스트 결과 (문항별 총점)

감정노동 요인(문항별)	정상군	감정노동 취약군
감정표출의 노력 및 다양성(1~5문항)	남 1~17점 여 1~16점	남 18점 이상 여 17점 이상
고객응대의 과부하 및 갈등(6~8문항)	남 1~10점 여 1~9점	남 11점 이상 여 10점 이상
감정부조화 및 손상(9~14문항)	남 1~18점 여 1~17점	남 19점 이상 여 18점 이상

노사관계의 주체는 누구인가요?

노동조합 및 노동관계조정법에 명시된 노사관계의 주체는 노동자를 대표하는 노동조합과 사용자입니다. 현재 우리나라는 노동조합 조직율 10%를 상회하는 수준에 불과합니다. 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말합니다. 보통 기업차원에서 가입하는 노동조합 형태가 일반적입니다.

노조법상 근로자는 근로기준법상 근로자보다 넓게 판단하고 있으며 직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 뜻합니다. 최근 학습지교사들이 근거법상 근로자에는 해당하지 않으나 노조법상 근로자에는 해당한다고 판시하고 있습니다.

<근로기준법상 보상의 종류>

[대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604병합]

- ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지,
- ② 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지,
- ⑤ 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단

노동3권은 무엇인가요?

헌법 제33조에서 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 규정하고 있으며 이는 헌법상 보장된 근로자의 권리라고 볼 수 있습니다.

1. 단결권

근로자 스스로가 단결체를 결성하고 또 이에 가입하여 활동할 수 있고(개별적 단결권), 이러한 근로자들로 이루어진 단결체 스스로도 유지 발전을 위해 자주적으로 활동할 수 있는(집단적 단결권) 법적 자유를 말합니다.

2. 단체교섭권

노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가집니다.

3. 단체행동권

근로자가 근로조건 등에 관한 자신들의 요구를 관철하기 위하여 사용자에게 대해 자신들의 집단적인 힘을 배경으로 압력을 가하는 행동을 취할 수 있는 활동의 자유를 말합니다.

노동조합의 설립은 자유롭게 할 수 있으며 행정관청에 신고만 하면 노동조합으로 인정되는 것이 원칙입니다(설립신고주의).

노동조합의 최소인원은 2명 이상이면 가능합니다. 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2개 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2개 이상의 시·군·구에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 제출하면 됩니다.

노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 판단합니다.

<노동조합의 운영>

서류비치	조합 설립일 부터 30일 이내에 다음 각 호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치 1. 조합원 명부 2. 규약 3. 임원의 성명·주소록 4. 회의록 5. 재정에 관한 장부와 서류 [3년간 보존]
총회 및 대의원회	매년 1회 이상 총회를 개최하여야 함. 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
조합원의 권리와 의무	노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있음.

노사협의회는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하여 설치하는 것으로 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 영향을 받지 않으며 별개로 운영된다고 보면 됩니다.

<노사협의회의와의 관계>

	노사협의회	노동조합
목적	노사 공동의 이익 증진	근로조건 유지 및 개선
대표성	전체근로자	조합원
당사자	근로자위원, 사용자위원	노동조합과 사용자
활동	기업의 경영상황 보고, 노사 안전 협의	단체교섭, 단체협약 체결, 쟁의행위
설치의무	근로자수가 30인 이상인 사업 또는 사업장은 의무적으로 설치하여야 함	자유

이처럼 근로자는 다양한 법에 의하여 보호를 받고 있으며 단체행동을 통해 강하게 근로자의 권리를 주장할 수 있는 노동조합이 회사에 설립되어있는 경우 반드시 가입을 하여 보호를 받는 것이 좋을 것입니다.

알아두면 도움 되는 제도

Chapter 3.

소액 채당금 제도란 무엇인가요?

소액채당금 제도는 임금을 받지 못하고 퇴직한 근로자에게 임금을 지급하라는 법원의 판결 등을 받은 경우 국가가 사업주를 대신해 일정 범위의 채불금품을 채당금으로 지급하는 제도입니다.

근로자는 지급받지 못한 최종 3개월분의 임금 및 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금을 최대 400만원까지 받을 수 있습니다.

소액채당금은 ① 퇴직한 날까지 회사가 6개월 이상 가동하였고 ② 퇴직한 날의 다음 날부터 2년 이내에 채불임금에 대한 소송을 제기하여 승소 확정판결을 받은 근로자라면 신청 가능합니다.

일반 채당금과 소액채당금의 차이는?

구분	일반 채당금	소액 채당금
지급범위	최종 3월분 임금, 휴업수당, 최종 3년분 퇴직금	최종 3월분 임금, 휴업수당, 최종 3년분 퇴직금
상한액	연령별 월(1년간) 180만원 ~ 300만원	400만원
지급사유	파산선고의 결정, 회생절차개시의 결정, 지방고용노동관서의 사실상 도산인정	확정된 중국판결 등
지급대상 근로자	파산(도산) 신청일 기준 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 근로자	퇴직일의 다음 날부터 2년 이내에 소송을 제기한 퇴직 근로자
사업주 기준	· 해당 사업 6개월 가동 · 파산 및 도산	· 사업장 가동여부 불문 · [퇴직일까지] 해당 사업 6개월 가동
청구기한	파산(도산) 선고일(인정일)부터 2년 이내	확정된 중국판결일 등으로부터 1년 이내
중복 시	일반 채당금 지급액을 산정한 후 기 지급한 소액 채당금액을 공제하고 지급	일반 채당금 수급자에 대해서는 소액 채당금을 지급하지 않음

소액채당금은 어떻게 신청하나요?

소액채당금 신청은 근로자가 고용노동부에 채불임금 진정을 접수하여 채불금품확인서를 발급받은 후 대한법률구조공단에 무료 법률구조 신청 또는 직접 소송을 제기하여 소액채당금 지급청구서, 판결문, 채불금품확인서 등을 근로복지공단에 제출하는 과정으로 진행됩니다.



4대 보험료는 어떻게 산정되나요?

근로자는 회사에 입사하면 근로소득자로서(장기요양보험을 포함한 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험)에 의무적으로 가입해야 합니다. 4대 보험 취득신고 시 4대 보험료 산정 기준이 되는 보수를 신고해야 하는데 이것은 근로소득에서 비과세 소득을 차감한 금액을 의미합니다.

비과세 근로소득
식대(최대 10만원),
자가운전보조금(20만원),
보육수당(최대 10만원) 등이
해당됨

4대 보험료는 신고한 보수에 아래와 같이 각 보험별 요율을 곱하여 산정됩니다.

구분	보험요율	사업주	근로자
국민연금	9.00%	4.50%	4.50%
건강보험	6.24% [2019년 : 6.46%]	3.12% [2019년 : 3.23%]	3.12% [2019년 : 3.23%]
장기요양보험	0.460512% [2019년 : 0.476748%]	0.230256% [2019년 : 0.238374%]	0.230256% [2019년 : 0.238374%]
고용보험	실업급여 고용안정 · 직업능력개발사업	1.30% 150인 미만 기업 0.25% 150인 이상 [우선지원대상기업]	0.65% 0.25% 0.45%
산재보험	산재보험 임금채권부담금	업종별 적용 0.08%	전액 사업주 부담 0.08%
보험요율 총계	150인 미만 기업 150인 이상 [우선지원대상기업]	17.566748% 17.766748%	8.948374% 9.148374%
			8.618374% 8.618374%

급여명세서에는 어떻게 보면 되나요?

급여명세서에는 근로자에게 급여, 각종 수당 등을 지급한 내역을 기록하는 명세서를 말하며 세전 항목 및 세후 항목으로 구분되어 있습니다. 세전 항목에는 기본급, 시간외근로수당, 자가운전보조금, 식대, 기타 수당 등이 포함됩니다. 세후 항목에는 소득세, 지방소득세, 건강보험료, 장기요양보험료, 국민연금보험료, 고용보험료 등이 포함됩니다. 세전 급여 총액에서 공제 합계 금액을 제한 금액이 실 수령액(차인 지급액)이 됩니다.

4대 보험료의 근로자 부담분과 사용자 부담분이 합산되어 회사로 고지됩니다. 따라서 근로자는 월 급여에서 4대 보험료 중 근로자 부담분을 공제하고 급여를 지급받게 됩니다.

사원코드 : 1	사원명 : 김시민	입사일 : 2019-01-01
부서 :	직위 :	호봉 :
지급내역	지급액	공제내역
기본급	1,800,000	국민연금
연장근로수당		건강보험
식대	100,000	장기요양보험
자가운전보조금	200,000	건강보험 정산
		장기요양보험 정산
		고용보험
		소득세
		지방소득세
		농특세
지급액계	2,100,000	공제내역
		171,750
차인지급액		1,928,250

두루누리사회보험 지원 대상 및 지원수준은 어떻게 되나요?

소규모 사업장과 저임금 근로자는 경제적 이유로 사회보험에 가입하지 못해 혜택을 받지 못하는 경우가 많습니다. 두루누리사회보험은 저임금 근로자의 경제적 부담을 완화하기 위하여 고용보험과 국민연금의 보험료 일부를 국가가 지원하는 사업입니다.

"210만원 미만"이란 근로소득에서 비과세 근로소득을 제외하고 산정한 월평균보수가 210만원이 되지 않는 경우를 말합니다.

지원대상

근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 210만원 미만인 근로자와 그 사업주

<가입자 형태별 지원수준>

구분	설명	지원 수준
기존 가입자	지원신청일 직전 1년간 피보험자격 취득이력이 없는 근로자와 그 사업주	5인 미만 사업체 90% 지원
		5인 이상 사업체 80% 지원
신규 가입자	신규지원자에 해당하지 않는 근로자와 사업주	40%

Q&A

Q 두루누리사회보험은 외국인도 지원이 가능한가요?

A 2017.6.28. 부터 고용보험 피보험자격을 취득한 외국인도 지원 대상입니다. 2017.6.28. 이전부터 근로한 외국인의 경우 사업주가 보험료 지원 신청을 하면 됩니다. 다만 보험료 지원을 받고 있는 사업에 2017.6.29. 이후 신규 자격을 취득한 외국인 근로자는 지원 신청이 없어도 됩니다.

청년내일채움공제

청년내일채움공제는 중소기업 등에 정규직으로 취업한 청년들의 자산형성을 지원하는 청년취업지원 사업으로서, 미취업 청년의 중소기업 등으로의 정규직 일자리 취업 촉진 및 장기근속 유도를 목적으로 도입된 제도입니다.

지원 대상 기업은 고용보험 피보험자수 5인 이상 중소·중견기업(소비항락업 등 일부 업종 제외) 다만, 벤처기업, 청년 창업기업 등 일부 1인 이상 ~ 5인미만 기업도 참여 가능

<지원대상>

구분	2년형	3년형
연령	만 15세 이상 34세 이하	좌동
고용보험 이력	정규직 취업일 현재 고용보험 가입이력이 없거나 최종학교 졸업 후 고용보험 총 가입기간이 12개월 이하. 단, 3개월 이하 단기 가입이력은 총 가입기간에서 제외	정규직 취업일 현재 고용보험 가입이력이 없거나 최종학교 졸업 후 고용보험 총 가입기간이 12개월 이하. 단, 3개월 이하 단기 가입이력은 총 가입기간에서 제외
	다만, 고용보험 총 가입기간이 12개월 초과자이더라도 최종 피보험자격 상실일로부터 실직기간이 6개월 이상인 자는 가능	
학력	제한은 없으나, 정규직 취업일 현재 고등학교 또는 대학 재학·휴학 중인 자는 제외	좌동

<지원내용>

2년형	3년형
청년 본인이 2년간 300만원(매월 12만 5천원)을 적립하면 정부(취업지원금 900만원)와 기업(400만원, 정부지원)이 공동 적립	청년 본인이 3년간 600만원(매월 16만 5천원)을 적립하면 정부(취업지원금 1,800만원)와 기업(600만원, 정부지원)이 공동 적립
→ 2년 후 만기공제금 1,600만원+이자 수령	→ 3년 후 만기공제금 3,000만원+이자 수령
· 최소 2~3년 동일 사업장에서 근무하면서 실질적 경력 형성의 기회를 가질 수 있습니다.	
· 본인 납입금 대비 5배 이상을 수령하여 미래 설계의 기반을 마련할 수 있습니다.	
· 만기 후 중소벤처기업부의 내일채움공제(3~5년)로 연장가입 시 최대 8년의 장기적인 목돈마련이 가능합니다.	

취업성공패키지 지원금

근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 190만원 미만인 근로자와 그 사업주

<참여수당>

취업성공 패키지 참여자로서 1단계 과정을 통해 IAP(개인별 취업활동 계획)를 수립한 자에 대하여 식비 및 교통비 지원 차원에서 지급하는 비용을 의미합니다. 패키지 참여자에 대해 IAP 수립까지의 센터 방문 횟수나 1단계 운용기간 등을 감안, 수료를 기준으로 취업성공패키지 I 참여자는 최대 25만원, 취업성공패키지 II 참여자는 최대 20만원을 지급합니다.

<훈련참여수당>

취업성공패키지 참여자로서 2단계 직업훈련 참여하면서 단위기간 소정출석일수의 100분의 80이상 수강 시 월 최대 40만원(훈련참여지원수당 28.4만원 + 훈련장려금 11.6만원)을 지급합니다.

<취업성공수당>

「취업성공 패키지 I」지원 사업 참여자로서 동 사업을 통해 취(창)업에 성공한 자에 대하여 일정한 요건 충족을 전제로 취업인센티브 차원에서 지급하는 수당(최대 150만원)을 의미합니다.

근로자가 취업성공수당을 청구할 수 있는 취업 조건은 아래와 같습니다.

1. 4대보험 가입 직장(고용보험은 반드시 가입되어야 함)
2. 주당 근로시간 30시간 이상
3. 취업지원계획수립 후 취업성공패키지사업 참여 중에 취업
4. 취업성공패키지사업 기간 만료일로부터 3개월 이내 취업

취업성공수당의 지원 기준은 아래와 같습니다.

구분	제출 서류	제출 기한	지원 금액
1차	수당청구서, 근로계약서	취업 3개월 이후	30만원
2차	수당청구서, 재직증명서	취업 6개월 이후	40만원
3차	수당청구서, 재직증명서	취업 12개월 이후	80만원

<청년구직촉진수당>

취업성공패키지 사업에 참여하여 3단계를 진행하고 있는 청년층(I·II 유형 모두 적용)에 대해 구직활동에 소요되는 비용을 지원하는 제도를 의미합니다. 매월 구직활동계획에 대한 이행여부를 확인하고, 의무사항을 모두 이행한 경우, 매월 30만원씩 최대 3개월간 지원합니다. 다만, 고등학교 3학년의 경우 매월 20만원(최대 3개월)을 지원합니다.

장년 근로시간단축지원금

18개월 이상 근무한 만50세 이상 근로자가 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축하여 임금이 감소된 경우 근로자에게 감액 금액의 1/2을 연간 1,080원 한도로 최대 2년 동안 지원합니다.

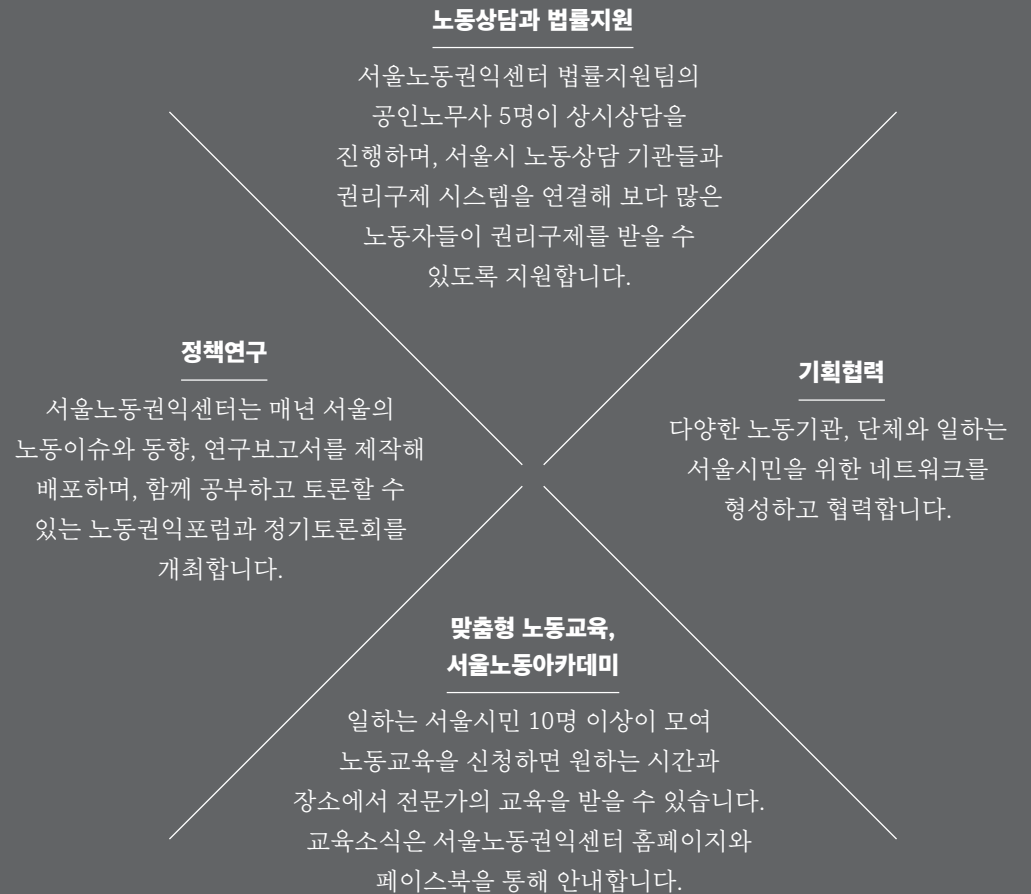
사업주가 장년 근로시간 단축제도를 운영하고 이에 해당되는 근로자는 ①근로시간 단축지원금 신청서, ②근로시간 단축 증명서류(출퇴근 기록부, 근로계약서), ③임금 증명서류를 다음연도 1월말까지 고용센터에 제출하면 됩니다.

기관 소개와 연락처

일하는 당신 곁에, 서울노동권익센터

^^^
서울노동권익센터

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회·경제적 권리향상과 복지증진을 위해 서울시가 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하는 기관입니다.



대표번호 : 02-6925-4349 / 전화상담 : 02-376-0001 / 홈페이지 : labors.or.kr

자치구별 노동(근로자)복지센터	강서구노동복지센터	강서구노동복지센터는 일하는 강서구민의 사회경제적 권리 향상과 노동복지 증진을 위해 서울특별시 강서구노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립되고, 강서구청민중의집 '사람과 공간'이 운영하는 기관입니다. 대표전화 : 070-4226-8858
	관악구노동복지센터	관악구노동복지센터는 비정규직 등 취약계층 노동자의 노동조건 및 삶의 조건을 개선하기 위해 서울시와 관악구청이 설립하고 민주노총 서울본부 관악구지부가 위탁받아 운영하는 기관입니다. 대표전화 : 02-886-7900
	광진구노동복지센터	광진구노동복지센터는 비정규직, 영세사업장 노동자, 이주노동자, 단시간 노동자 등의 취약계층 노동자의 권익보호와 복지향상을 위해 광진구노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립된 기관입니다. 대표전화 : 02-458-5055
	구로구근로자복지센터	구로구근로자복지센터는 구로구청의 위탁을 받아 민주노총 서울본부 남부지구협의회가 운영하는 복지센터입니다. 센터는 복지프로그램 운영, 문화강좌, 실태조사 등 다양한 사업으로 일하는 사람들의 삶의 질을 높이는 데 노력하고 있습니다. 대표전화 : 02-852-7339
	노원노동복지센터	노원지역 중소영세·비정규직 노동자들의 권익보호 및 복지증진을 위해 노력합니다. 노원 지역 중소영세업체의 노동조건 및 노동환경 개선을 통한 노사관계 안정화를 도모합니다. 지역사회 네트워크 및 커뮤니티 형성을 통해 지역공동체 형성에 기여합니다. 대표전화 : 02-3392-4905
	서대문구근로자복지센터	서대문구 관내 취약계층 노동자 권익보호 및 복지증진, 노사관계 안정화 및 기업·노동조합의 지속가능성 향상, 지역 인적자원 개발 및 일자리 창출 등 노동시장 활성화, 노동에 대한 건전한 사회적 인식 함양, 서대문구 관내 근로자들을 위한 고충상담, 근로조건실태조사와 개선방안 탐색, 다양한 교육지원프로그램 운영하며 특히 중소영세업체 종사 근로자들과 비정규직 근로자들의 삶의 질 향상을 목적으로 하는 기관입니다. 대표전화 : 02-395-0720
	성동근로자복지센터	성동근로자복지센터는 노동자의 권리신장, 노동복지증진 / 노동인권 실현, 적법하고 인권친화적인 노동조건과 환경조성 / 노동조건 및 환경개선 조사연구, 노동정책 연구, 노동정책입안 지원 / 발전적 노사관계 확립 지역사회 네트워크 등 노동자의 권리보호와 노동자의 복지증진, 노동과 삶이 어우러지는 지역사회를 위해 활동하는 기관입니다. 대표전화 : 02-497-8573
	성북구노동권익센터	성북구노동권익센터는 성북구청의 위탁을 받아 서울일반노동조합이 운영하는 노동복지센터입니다. 센터는 취약계층 노동자들의 권리실현 및 지역 내 노동자들의 노동조건 및 삶의 질 향상을 위해 노동법률상담, 교육, 권리구제지원, 문화·복지사업 등을 진행하고 있습니다. 대표전화 : 02-909-3988

서울시 시민명예노동음부즈만	시민명예노동음부즈만은 임금체불, 부당해고 등 근로자의 권익침해를 막기 위해 서울시가 위촉한 공인노무사로 구성합니다. 시민명예노동음부즈만은 10인 이하 영세사업장 근로자, 비정규직 근로자를 위한 노동상담과 권익 침해에 대한 구제절차나 관련 노동법을 안내합니다.
	전화 : 국번 없이 120 다산콜센터
서울시감정노동종사자 권리보호센터	감정노동 직군 사업장 등을 대상으로 감정노동 권리보장교육을 실시하고 있으며 감정노동에 종사하는 서울시민 모두에게 무료 심리상담을 제공하고 있습니다. 또한 5~20인으로 구성된 감정노동자 집단에 치유프로그램과 자조모임 등을 지원하고 있습니다.
	대표번호 : 02-6929-2524 상담예약 : 02-722-2525 홈페이지 : emotion.or.kr

고용노동부

고용노동부는 고용정책의 총괄, 고용보험, 직업능력개발훈련, 근로조건의 기준, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그 밖에 고용과 노동에 관한 사무를 관장하는 중앙행정기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울지방고용노동청	종로구, 중구, 서초구, 동대문구	02-2231-0009
서울강남지청	강남구	02-584-0009
서울동부지청	송파구, 성동구, 광진구, 강동구	02-403-0009
서울서부지청	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-713-0009
서울남부지청	강서구, 양천구, 영등포구	02-2639-2100~5
서울북부지청	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-950-9880
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3281-0009

고용센터

고용센터는 구직자에게는 원활하게 취업이 이뤄질 수 있도록
실업급여와 취업성공패키지, 직업훈련과 취업알선 등의 고용서비스를
받을 수 있고, 사업주를 위한 채용서비스, 고용촉진지원, 고용유지지원
등 안정적인 기업 경영을 지원하는 기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울고용센터	종로구, 중구, 동대문구	02-2004-7301
서울강남고용센터	강남구	02-3468-4794
서울서초고용센터	서초구	02-580-4900
서울동부고용센터	강동구, 광진구, 성동구, 송파구	02-2142-8924
서울서부고용센터	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-2077-6000
서울남부고용센터	양천구, 영등포구	02-2639-2300
서울강서고용센터	강서구	02-2063-6700
서울북부고용센터	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-2171-1700
서울관악고용센터	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3282-9200

근로복지공단

근로복지공단은 산재·고용보험 서비스와 산재의료 서비스, 근로자지원
서비스를 담당하는 고용노동부 산하 기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울지역본부	중구, 종로구, 동대문구	1588-0075
서울강남지사	강남구	
서울서초지사	서초구	
서울동부지사	송파구, 강동구, 광진구	
서울성동지사	성동구	
서울서부지사	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	
서울남부지사	영등포구, 강서구, 양천구	
서울북부지사	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구	
서울관악지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	

노동위원회

노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의체
행정기관으로 노동관계에서 발생하는 노사간의 이익 및 권리분쟁을
신속하고 공정하게 조정·판정하는 기관입니다.

서울지방노동위원회 : 02-3218-6077~79
중앙노동위원회 : 044-202-8226

일하는 당신을 위한

노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

발행인

문종찬

발행일

2019년 3월

발행처

서울노동권익센터

주소

서울특별시 종로구

청계천로 105,

아름다운 청년

전태일 기념관 5층

집필

김선임

곽주연

기획, 편집, 제작

홍소영

이담인

디자인

일상의실천

인쇄

퍼스트경일