

자주 찾아보는 노동법 주요 정보

근로계약서 서면 명시 사항(근로기준법 제17조)

근로계약 체결 및 변경 시 서면으로 작성하고 근로자에게 교부

1. 임금(구성항목·계산방법·지급방법)
2. 소정근로시간(휴게시간)
3. 휴일
4. 연차유급휴가
5. 취업의 장소와 종사업무
6. 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자의 경우)
7. 근로계약기간에 관한 사항(기간제 근로자의 경우)

임금명세서 작성하고 근로자에게 교부(2021. 11. 19. 시행)

1. 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우 품명 및 수량, 평가총액)
5. 임금 구성항목별 금액이 출근일수, 시간 등에 따라 달라지는 경우 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우 시간 수 기재)
6. 공제 항목별 금액과 총액

* 서면 또는 전자문서(문자메시지, 이메일, 모바일 메신저 등 가능)로 교부

평균임금 산정일수에서 제외되는 기간

<ul style="list-style-type: none"> • 수습사용 중인 기간 • 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 • 출산전후휴가기간, 육아휴직기간 • 업무상 부상·질병으로 인한 휴업기간 • 합법적 쟁의행위기간 • 병역법, 예비군법 또는 민방위기본법에 따른 의무이행을 위해 휴직하거나 근로하지 못한 기간 • 업무 외 부상이나 질병 또는 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 	근로기준법 시행령 제2조
<ul style="list-style-type: none"> • 육아기 근로시간 단축기간 • 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가기간 • 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 	<p>남녀고용평등법 제19조의3 남녀고용평등법 제22조의2 남녀고용평등법 제22조의4</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 부당해고·대기발령 등의 징계기간(정당한 징계기간은 포함), 노조전임기간 	견해대립 있음

상시근로자수에 따른 근로기준법 적용 및 적용 제외 주요 규정

	5인 미만 사업장 적용 주요규정	5인 미만 사업장 적용제외 주요규정
근로 계약	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약서 작성 및 교부의무(제17조) 근로계약 불이행에 대한 위약금, 손해배상액 예정 금지(제20조) 	<ul style="list-style-type: none"> 법령 및 취업규칙 주의 게시(제14조) 취업규칙 작성·신고(제93조, 10인 이상 적용)
해고 관련	<ul style="list-style-type: none"> 산재로 인한 휴업기간과 출산전후 휴가기간 및 이후 30일 동안의 절대적 해고 금지(제23조 제2항) 해고예고(수당) (제26조) 	<ul style="list-style-type: none"> 정당한 이유 없는 해고(징계) 제한 규정(제23조 제1항) 경영상해고 제한 규정(제24조) 해고사유와 시기 서면 통보(제27조) 노동위원회 부당해고 구제신청(제28조)
임금	<ul style="list-style-type: none"> 임금의 직접·통화·전액·정기 지급원칙(제43조) 최저임금(최저임금법 제3조) 임금명세서 작성 및 교부의무(제48조 제2항) 	<ul style="list-style-type: none"> 휴업수당(제46조) 근로시간 및 연장근로 제한(제50조, 제53조) 연장·야간·휴일 근로 가산수당(제56조)
휴게·휴일·휴가	<ul style="list-style-type: none"> 휴게시간 (제54조) 휴일(주휴수당) (제55조 제1항) 	<ul style="list-style-type: none"> 연차휴가(제60조) 생리휴가(제73조)
기타	<ul style="list-style-type: none"> 4대보험 적용 퇴직금 적용 직장 내 성희롱 	<ul style="list-style-type: none"> 기간제법상 무기계약 전환 기간제법상 차별적 처우 금지 및 시정신청 직장 내 괴롭힘

* 퇴직금은 4주 평균 1주간 소정근로시간이 15시간 이상, 1년 이상 근무한 경우 근로자 1인 이상 사용하는 모든 사업장에 적용되나, 상시근로자수 5인 미만 사업장의 경우 2010. 12. 1.~ 2012. 12. 31.까지는 산정된 퇴직금의 50% 적용되며, 2013. 1. 1.부터 100% 적용됨

초단시간 근로자(주 평균 15시간 미만) 적용 제외

15시간 산정	4주 평균(4주 미만의 경우는 그 기간) 1주 소정근로시간 산정 * 산정사유 발생한 날 이전 4주간(4주 미만인 경우는 그 기간)이 기준
	$\frac{\text{단시간 근로자 1일 평균 근로시간}}{\text{4주 동안 총 소정근로시간}} = \frac{\text{4주 동안 총 소정근로시간}}{\text{4주 동안 통상근로자의 총 소정근로일 수}}$
적용제외 주요규정	주휴일(제55조), 연차휴가(제60조), 퇴직금(퇴직급여보장법 제4조), 4대보험(월 60시간 미만 대체로 적용 제외, 산재보험은 적용)
주휴수당 산정 예시	<p>시급 9,160원, 1일 8시간, 주2일 근무, 주5일제 사업장</p> $\text{시급}(9,160\text{원}) \times \frac{\text{주당 근로시간}(8\text{시간} \times 2\text{일}) \times 4\text{주}}{\text{통상근로자 근무일수}(5\text{일}) \times 4\text{주}} = 29,312\text{원}$

중도 입·퇴사자 기본급 일할계산방법

방법1. 기본급 ÷ 월 역일수 × 근무 역일수

방법2. 기본급 ÷ 월 유급일수 × 근무 유급일수

방법3. 기본급 ÷ 월 유급시간수 × 근무 유급시간수

단, 방법1로 계산시 퇴사일에 따라 최저임금에 미달될 수 있어 유의해야 함

사례1	계산방법
<ul style="list-style-type: none"> 2022년 7월 25일까지 근무하고 퇴사 기본급 1,914,440원 지급해야 하는 7월 급여는? 	<ul style="list-style-type: none"> 7월 1일~25일까지의 유급일수 : 평일 근로일 17일 + 유급 주휴일 4일 = 21일 7월 전체의 유급일수 : 31일 - 5일(무급휴무일 토요일) = 26일 2022년 기준 최저임금 : 9,160원 × (8시간 × 21일) = 1,538,880원
	<p>방법1. 기본급 ÷ 월 역일수 × 근무 역일수 = 1,914,440원 ÷ 31일 × 25일 = 1,543,903원</p> <p>방법2. 기본급 ÷ 월 유급일수 × 근무 유급일수 = 1,914,440원 ÷ 26일 × 21일 = 1,546,279원</p> <p>방법3. 기본급 ÷ 월 유급시간수 × 근무 유급시간수 = 1,914,440원 ÷ 209 × (8시간 × 21일) = 1,538,880원</p>

사례2

- 2022년 7월 15일까지 근무하고 퇴사
- 기본급 1,914,440원
- 지급해야 하는 7월 급여는?

계산방법

- 7월 1일~15일까지의 유급일수 : 평일 근로일 11일+유급 주휴일 2일=13일
- 7월 전체의 유급일수 : 31일-5일(무급휴무일 토요일)=26일
- 2022년 기준 최저임금 : 9,160원×(8시간×13일)=952,640원

방법1. 기본급÷월 역일수×근무 역일수

$$=1,914,440\text{원} \div 31\text{일} \times 15\text{일} = 926,342\text{원} \quad * \text{최저임금 위반임}$$

방법2. 기본급÷월 유급일수×근무 유급일수

$$=1,914,440\text{원} \div 26\text{일} \times 13\text{일} = 957,220\text{원}$$

방법3. 기본급÷월 유급시간수×근무 유급시간수

$$=1,914,440\text{원} \div 209 \times (8\text{시간} \times 13\text{일}) = 952,640\text{원}$$

연도별 최저임금

연도	시급	일급(8시간)	월급(209시간)
2019년	8,350원	66,800원	1,745,150원
2020년	8,590원	68,720원	1,795,310원
2021년	8,720원	69,760원	1,822,480원
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원

연도별 주휴수당이 포함된 최저임금

연도	최저시급	5일이 소정근로일인 근로자 주휴포함 시급 1.2배수	6일이 소정근로일인 근로자 주휴포함 시급 1.166667배수
2020년	8,590원	10,308원	10,022원
2021년	8,720원	10,464원	10,173원
2022년	9,160원	10,992원	10,687원

정기상여금과 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

* 정기상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 비율

해고예고 예외

근로기준법 제26조에서 규정하고 있는 해고예고가 적용되지 않는 경우

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

〈해고예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유(근로기준법 시행규칙 별표)〉

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

실업급여(구직급여) 수급요건

- ① 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 180일 이상일 것.
- ② 구직급여를 받을 수 없는 이직사유에 해당하지 않을 것. 단, 자발적 이직이라도 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유에 해당할 경우에는 구직급여를 받을 수 있음.
- ③ 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업을 하지 못하여 재취업활동을 할 것.
- ④ 이직 당시 일용근로자인 경우: 노동청 고용센터(고용보험법에서는 고용센터를 직업안정기관이라고 표현합니다)에 구직급여를 받기 위해 신청한 날 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만(건설일용근로자의 경우 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것)이고, 최종 이직 당시 기준기간(이직일 전 18개월) 동안의 피보험 단위기간 180일 중 다른 사업에서 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 경우에는 피보험단위기간 180일 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것.

구직급여를 받을 수 없는 이직사유(고용보험법 제58조, 시행규칙 별표 1의 2)

1. 중대한 귀책사유로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
 - 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 아래 고용노동부령으로 정한 기준에 해당하는 경우
 - 1) 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
 - 2) 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우
 - 3) 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 4) 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
 - 5) 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우
 - 6) 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

- 7) 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 8) 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근한 경우

2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

- 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우
- 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우

구직급여 지급 이직 사유 (고용보험법 제58조, 시행규칙 별표 2, 2021 실업급여 업무 편람)

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

- ① 채용 시 제시된 근로조건 or 채용 후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간과 실제 임금·근로시간이 2할 이상 차이 나는 경우
 - 임금은 통상임금을 기준으로 하되, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등으로 정한 상여금도 포함
 - 단체협약, 취업규칙 등으로 2개월 이상 근로조건 저하가 발생할 것이 장래에 확정된 경우도 포함
- ② 다만, 근로자가 동의하여 근로조건이 변동된 경우는 제외함
- ③ 사업장 경영악화 등으로 무급휴직한 기간이 2개월 이상 발생하여 이직한 경우도 근로조건 저하로 보되, 근로자의 개인사정(질병·부상 등)이나 요청 등에 따른 무급휴직은 제외함

나. 임금체불이 있는 경우

- ① 이직 전 1년 이내에 2개월 분 이상을 전액 지급받지 못함
- ② 이직일 이전 체불된 임금전액을 지급 받았으나 2개월 이상 늦게 받은 경우
- ③ 월급의 30% 이상을 2개월 이상 지급받지 못한 경우
- ④ 임금의 30% 미만을 6개월 이상 지급받지 못한 경우

다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 최저임금법에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우

- ① 근로계약으로 정한 임금이 최저임금에 미달하고 입사 당시부터 최저임금 미달인 근로계약 등을 한 경우도 포함
- ② 실제로 이직 전 1년간 2개월분 이상의 임금을 최저임금보다 낮게 받은 경우

라. 근로기준법 제53조에 따른 연장근로의 제한을 위반한 경우

- ① 1주(7일) 근로시간이 52시간을 초과한 주를 합산하여 이직 전 1년간 9주(2개월) 이상 발생한 경우
- ② 연속된 9주(2개월) 동안의 근로시간을 평균했을 때, 1주 평균 근로시간이 52시간을 초과하는 경우
- ③ 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장에는 적용되지 않음
- ④ 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 및 63조(적용의 제외)의 적용을 받는 경우는 제외함

마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우

- ① 휴업 이유 및 기간을 막론하고 이직 전 1년 동안 2개월 이상 평균임금의 70% 미만을 지급받은 경우(반드시 2개월 연속일 필요는 없고 기간을 합산하여 2개월 이상이면 해당)
- ② 휴업기간 중 취업하여 이직하는 경우는 휴업기간 관계없이 제외함

2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우

* 구체적인 확인 방법(예시)

- 당사자의 의견 및 주변 진술
- 관련 증빙서류: 인사명령서, 급여명세서 등
- 노동위원회, 법원 등의 판정
- 사업장 내 고충상담기관에 상담받은 내용 등

3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우

2.의 경우와 같이 객관적으로 인증이 가능한 경우에 인정함.

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 권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우

- 가. 사업의 양도·인수·합병
- 나. 일부 사업의 폐지나 업종 전환
- 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(통상의 교통수단으로는 사업장으로서의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
- 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리 하는 사업장으로서의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
 - 통상의 교통 수단: 대중교통(버스, 지하철, 기차), 회사 제공 통근 수단
 - 통근 소요시간: 거주지에서 출발하여 근무지에 도착하는데 소요되는 왕복시간 (도보이용 및 환승시간, 승차를 위한 대기시간 등 포함한 평균적인 시간)
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
8. 산업안전보건법 제2조 제2호에 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(다만, 치료기간이 2개월 이내로 짧고 진료내역도 주로 통원 또는 약물처방일 경우 질병·부상 정도가 경미할 가능성이 크므로 근무와 치료를 병행할 수 있는지 여부를 확인함)
10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)의 육아, 병역법에 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(다만, 사업주가 재계약 의사를 표시하여 계속 근로가 가능함에도 특별한 사정없이 재계약을 거부하고 이직한 경우에는 수급자격을 제한)
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

근로시간 및 휴게시간의 특례

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업(시행령 제32조, 사회복지사업)

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

근로시간, 휴게, 휴일 규정 적용 제외

근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자 (시행령 제34조, 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자)

적용 제외(근로시간, 휴게, 휴일)	적용
법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간)	야간근로 가산임금
연장근로 제한(주 12시간)	최저임금
연장·휴일 가산임금	연차유급휴가 등 각종 휴가
주휴일(주휴수당)	

구직급여 지급기간 (이직일 2019. 10. 1. 이후부터 적용)

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

대지급금(舊 '체당금') 지급 상한액 (2020. 1. 1.부터)

(단위: 만원)

항목	퇴직당시 연령		30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
	30세 미만	30세 이상				
임금·퇴직금	220	310	310	350	330	230
휴업수당	154	217	217	245	231	161
출산전후휴가기간 중 급여	310					

* 출산전후휴가 기간 중 급여는 2020. 12. 8. 이후 최초로 대지급금의 지급을 청구한 경우부터 적용

도산대지급금/간이대지급금

구분	도산대지급금	간이대지급금
지급 범위	<ul style="list-style-type: none"> 최종 3월분 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액 	<ul style="list-style-type: none"> 좌동
상한액	<ul style="list-style-type: none"> 연령별 월(1년간) 220만원~350만원 	<ul style="list-style-type: none"> 합계 1,000만원(임금, 출산전후휴가급여, 휴업수당: 700만원, 퇴직금 700만원)
지급 사유	<ul style="list-style-type: none"> 파산선고의 결정, 회생절차 개시의 결정 지방고용노동관서의 사실상 도산인정 	<ul style="list-style-type: none"> 체불임금 등 사업주 확인서 또는 확정된 종국판결 등(둘중 하나로 신청 가능, 2021. 10. 14. 부터 시행)

지급대상 근로자	<ul style="list-style-type: none"> 파산(도산) 신청일 기준 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직자 <ol style="list-style-type: none"> ① 확정판결등에 따른 대지급금: 퇴직일의 다음날부터 2년 이내 소송 등을 제기하고 확정판결등을 받은 퇴직자 ② 체불임금 등 사업주 확인서에 따른 대지급금: 퇴직일의 다음날부터 1년 이내 진정등을 제기하고 체불임금 등 사업주 확인서를 발급받은 퇴직자 재직자 <p>근로계약기간이 1개월 이상이고 저소득 재직 근로자(시급기준, 최저임금의 110% 미만)로서,</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 확정판결등에 따른 대지급금: 마지막 체불발생일의 다음날부터 2년 이내 소송등을 제기하고 확정판결등을 받은 재직 근로자 ② 체불임금 등 사업주 확인서에 따른 대지급금: 마지막 체불발생일의 다음날부터 1년 이내 진정등을 제기하고 체불임금 등 사업주 확인서를 발급받은 재직 근로자
사업주 기준	<ul style="list-style-type: none"> 해당 사업 6개월 가동 파산 및 도산 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직자: 근로자의 퇴직일 기준으로 6개월 이상 가동 재직자: 소송등 또는 진정등을 제기한 날을 기준으로 마지막 임금등 체불이 발생한 날까지 6개월 이상 가동 사업주가 건설업 무면허자의 경우에는 직상 수급인을 기준으로 적용
청구기한	<ul style="list-style-type: none"> 파산(도산) 선고일(인정일)부터 2년 이내 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직자 <ol style="list-style-type: none"> ① 확정판결등에 따른 대지급금: 판결등이 있는 날부터 1년 이내 ② 체불임금 등 사업주 확인서에 따른 대지급금: 체불임금 등 사업주 확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내 재직자 <p>판결등이 있는 날부터 1년 이내 또는 체불임금 등 사업주 확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내</p>
비고 (중복 시)	<ul style="list-style-type: none"> 도산대지급금 지급액을 산정한 후 기지급한 간이대지급금을 공제하여 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 도산대지급금 수급자에 대해서는 간이대지급금을 지급하지 않음

근로시간 단축 시행시기

항목	규모	시행시기
주 근로시간 단축 1주 최대 68→52시간 (연장·휴일근로 포함)	300인~	2018. 7. 1.
	300인(특례업종)~	2019. 7. 1.
	50~299인	2020. 1. 1.
	5~49인	2021. 7. 1.

관공서 공휴일 민간적용 시기

항목	규모	시행시기
관공서 공휴일 민간기업의 법정 유급휴일로 확대 적용	300인~	2020. 1. 1.
	30~299인	2021. 1. 1.
	5~29인	2022. 1. 1.

연장근로/야간근로/휴일근로가 금지·제한되는 근로자

근로자	연장근로	야간·휴일근로
18세 이상 여성		근로자의 동의
15세 이상 18세 미만자		원칙: 금지 예외: 고용노동부 장관 인가 + 근로자 동의
임산부	절대 금지	원칙: 금지 예외: 고용노동부 장관 인가 + 임신 중 근로자의 명시적 청구
산후 1년 미만자	1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이내	예외: 고용노동부 장관 인가 + 근로자 동의

연차휴가

1년미만	1년	3년	5년	7년	9년	11년	13년	15년	17년	19년	21년이상
매월1일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일
	26일										

근로자대표(과반수노조)와의 서면합의 필요사항

근로시간	<ul style="list-style-type: none"> • 2주 초과 3개월 이내 단위기간 또는 3개월 초과 6개월 이내 단위기간의 탄력적 근로시간제 도입(2주 이내는 취업규칙으로 도입) • 선택적 근로시간제의 내용(도입은 취업규칙 및 이에 준하는 것) • 근로시간 및 휴게시간의 특례 업종에서 주 12시간 초과 연장근로 및 휴게시간 변경 • 근로시간 계산의 특례 적용 시 통상 필요한 시간 • 30명 미만 사업장 법정연장근로시간 8시간 추가연장의 사유 및 기간 (2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31.까지 한시적 적용)
휴일·휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 관공서 공휴일 사전대체 • 연차 유급휴가의 대체 • 보상휴가제 도입

* 근로자대표: 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

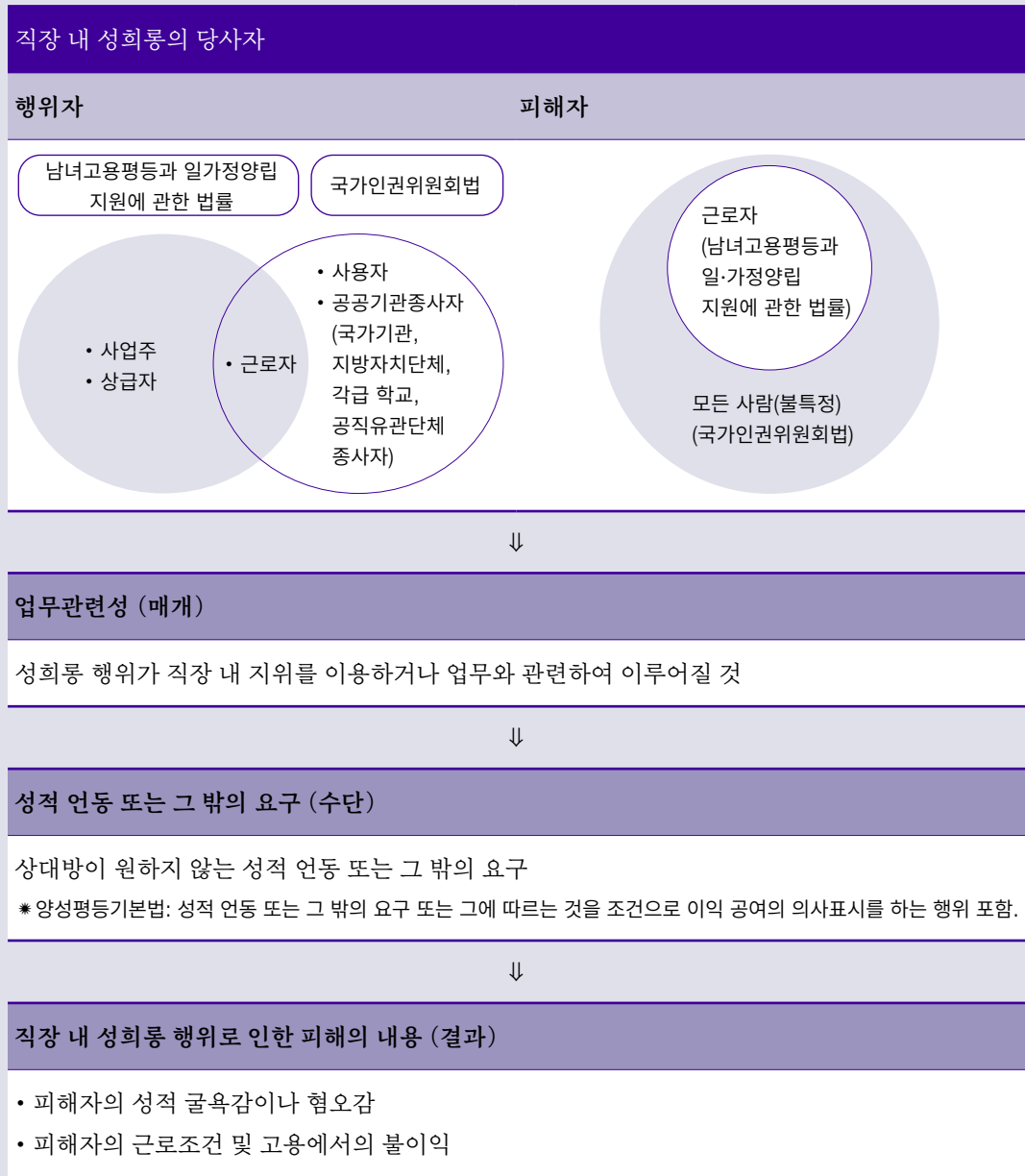
노동부(노동위원회) 인가·신고·승인사항

인가	<ul style="list-style-type: none"> • 특별한 사정(천재·사변 기타 재해 등)으로 인한 연장근로 • 임신부와 18세 미만자의 야간근로와 휴일근로
신고	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙의 신고의무 • 정리해고의 사유·인원·협의내용·해고일정 • 퇴직연금규약
승인	<ul style="list-style-type: none"> • 감시 또는 단속적 근로자의 근로시간·휴게·휴일 규정 적용 제외 • 휴업수당 지급시 평균임금의 100분의 70 미만 지급(노동위원회 승인사항)

산재급여 종류

구분	내용	기타
요양급여	<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 사유로 부상·질병에 걸린 경우에 진찰 및 검사, 수술비, 재활치료비, 입원비, 간호 및 간병비 등을 지급 • 산재 승인 이전 기간에 대해서는 일단 노동자가 부담하고, 산재가 승인되면 요양비 청구를 별도로 해야함(실무상 요양비청구서라는 양식에 진료비 영수증, 진료비 세부내역서 등을 첨부) 	현물 급여 원칙
휴업급여	<ul style="list-style-type: none"> • 산재로 취업하지 못한 기간에 대해 지급하는 보험급여 • 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액 • 요양기간이라고 하더라도 취업을 하는 경우나 할 수 있는 경우 지급하지 않음 	
상해보상연금	<ul style="list-style-type: none"> • 요양 후 2년이 지난 이후 그 부상·질병이 ① 치유되지 않은 상태, ② 중증요양상태등급 제1~3급까지 해당, ③ 요양으로 취업하지 못하는 상태가 계속될 경우 휴업급여 대신 보다 많은 수준으로 지급되는 급여 	
장해급여	<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 이후 신체 등에 장애가 있는 경우에 지급하는 급여 • 주로 장애의 수준과 내용은 의료기관에서 판단 	
간병급여	<ul style="list-style-type: none"> • 요양급여 받은 사람 중 치유 후 장해등급 1급 내지 2급에 해당하는 장애가 남아 간병이 필요한 자에게 지급 	
유족급여	<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 사유로 사망한 경우 유족에게 지급 • 연금지급이 원칙이고, 필요한 경우 일시금50%, 연금50%로 지급받을 수 있음 	
장례비	<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 사유로 사망한 경우 평균임금의 120일분 상당 금액을 그 장례를 지낸 유족 등에게 지급 	
직업재활급여	<ul style="list-style-type: none"> • 장해등급 1급~12급까지의 장해급여자 중 취업을 위한 직업훈련비용 및 직업훈련수당을 지급(사업주에게는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활훈련비를 지급) 	

직장 내 성희롱 성립요건 및 판단의 흐름



직장 내 성희롱 발생 시 남녀고용평등법에서의 사업주 의무와 위반 시 제재

의무	근거 법조문	위반 시 제재
(1) 성희롱 금지 의무	법 제12조 법 제39조제1항	1,000만 원 이하 과태료
(2) 성희롱 예방 교육 실시 의무		
① 매년 1회 이상, 사업주 및 근로자 모두 이수	법 제13조제1항 법 제39조제2항제1호의2	500만 원 이하 과태료
② 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	법 제13조제3항 법 제39조제2항제1호의3	500만 원 이하 과태료
③ 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하는 경우, 성희롱 예방 교육 기관에 성희롱 예방 교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알려 그 내용이 포함되도록 하여야 함	법 제13조의2제2항	없음
④ 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시	법 제13조제4항 시행규칙 제5조의2	없음
(3) 성희롱 발생 시 조치의무		
① 성희롱 사건 신고 또는 인지 시 지체없이 조사	법 제14조제2항 법 제39조제2항제1호의4	500만 원 이하 과태료
② 조사기간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치. 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음.	법 제14조제3항	없음
③ 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청시 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	법 제14조제4항 법 제39조제2항제1호의5	500만 원 이하 과태료

④ 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	법 제14조제5항 법 제39조제2항제1호의6	500만 원 이하 과태료
⑤ 피해근로자들에게 불리한 처우 금지	법 제14조제6항 법 제37조제2항제2호	3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금
⑥ 조사과정 참여자의 비밀 누설 금지	법 제14조제7항 법 제39조제2항제1호의7	500만 원 이하 과태료
⑦ 고객 등 성희롱에 대한 적절한 조치(근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	법 제14조의2제1항 법 제39조제3항제1호의2	300만 원 이하 과태료
⑧ 고객 등 성희롱 피해근로자에 대한 불이익조치 금지	법 제14조의2제2항 법 제39조제2항제2호	500만 원 이하 과태료
(4) 분쟁의 자율적 해결 의무		
① 직장 내 성희롱 처리 절차와 조치 기준	법 제13조제1항 시행령 제3조제2항	없음
② 직장 내 성희롱 상담 및 구제절차		없음

직장 내 괴롭힘 발생시 근로기준법상 사업주 의무와 위반 시 제재

(2021. 10. 14. 시행)

법 조문	사용자의 의무	위반 시 제재	벌칙 근거조항
제76조의2	사용자(사용자의 친족-범위는 4촌 이내의 혈족·인척 등)의 직장 내 괴롭힘 금지	1천만원 이하의 과태료 부과	제116조제1항
제76조의3제2항	발생 신고 접수 및 인지도 지체없이 객관적 조사 실시	500만원 이하의 과태료 부과	제116조제2항
제76조의3제4항	괴롭힘 발생 사실 확인시 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무		
제76조의3제5항	괴롭힘 발생 사실 확인시 지체없이 행위자에 대하여 징계 등 필요한 조치 의무		
제76조의3제7항	조사과정 참여자의 비밀 누설 금지		
제76조의3제6항	피해근로자들에게 해고나 그밖의 불리한 처우 금지	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	제109조제1항

취업활동이 가능한 외국인 노동자 체류자격(비자)의 종류

체류자격	체류자격에 해당하는 자 또는 활동범위
단기취업(C-4)	일시홍행, 광고·패션모델, 강·강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 단기간 취업활동을 하려는 자
교수(E-1)	「고등교육법」에 따른 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학 이상의 교육기관 또는 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구지도 활동에 종사하려는 자
회화지도(E-2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체부설 어학연수원 그 밖에 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하려는 자
연구(E-3)	대한민국 내의 공·사기관으로부터 초청되어 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하려는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]
기술지도(E-4)	자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위해 대한민국 내의 공·사기관으로부터 초청되어 종사하려는 자
전문직업(E-5)	대한민국의 법률에 의해 자격이 인정된 외국의 변호사, 공인회계사, 의사 그 밖에 국가공인 자격을 소지한 자로서 대한민국의 법률에 따라 행할 수 있도록 되어 있는 법률, 회계, 의료 등의 전문업무에 종사하려는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]
예술홍행(E-6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션모델 그 밖에 이에 준하는 활동을 하려는 자
특정활동(E-7)	대한민국 내의 공·사기관 등과의 계약에 의해 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하려는 자
계절근로(E-8)	법무부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 농작물 재배·수확(재배·수확과 연계된 원시가공 분야를 포함한다) 및 수산물 원시가공 분야에서 취업 활동을 하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람
비전문 취업(E-9)	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 자

선원취업(E-10)	해운관련 사업을 경영하는 사람 및 그 사업체에서 6개월 이상 노무를 제공할 것을 조건으로 선원근로계약을 체결한 외국인으로서 「선원법」 제2조제6호에 따른 부원(部員)에 해당하는 사람
거주(F-2)	취업활동 제한 없음. 다만, 재외동포(F-4)의 체류자격에 해당하는 외국인은 단순노무행위 등 「출입국관리법 시행령」 제23조제3항에 해당하는 행위를
재외동포(F-4)	하지 못한다.
영주(F-5)	
결혼이민(F-6)	
관광취업(H-1)	대한민국과 ‘관광취업’에 관한 협정이나 양해각서 등을 체결한 국가의 국민으로서 관광과 취업활동을 하려는 자
방문취업(H-2)	<p>가. 체류자격에 해당하는 자: 외국국적동포(「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조제2호)에 해당하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 18세 이상인 자 중에서 나목의 활동범위 내에서 체류하려는 자로서 법무부장관이 인정하는 자(재외동포(F-4)자격에 해당하는 자는 제외)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 출생 당시에 대한민국 국민이었던 자로서 가족관계등록부·폐쇄등록부 또는 제적부에 등재되어 있는 자 및 그 직계비속 2) 국내에 주소를 둔 대한민국 국민, 영주(F-5) 제5호에 해당하는 사람의 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척으로부터 초청을 받은 자 3) 국가유공자와 그 유족 등(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조)에 해당하거나 독립유공자와 그 유족 또는 그 가족(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조)에 해당하는 자 4) 대한민국에 특별한 공로가 있거나 대한민국의 국익증진에 기여한 자 5) 유학(D-2) 자격으로 1학기 이상 재학 중인 자의 부·모 및 배우자 6) 국내 외국인의 체류질서 유지를 위해 법무부장관이 정하는 기준 및 절차에 따라 자진해서 출국한 자 7) 1)부터 6)까지에 해당되지 않는 자로서 법무부장관이 정하여 고시하는 한국어 시험, 추첨 등의 절차에 의해 선정된 자 <p>나. 활동범위</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 방문, 친척과의 일시 동거, 관광, 요양, 견학, 친선경기, 비영리 문화예술활동, 회의 참석, 학술자료 수집, 시장조사·업무연락·계약 등 상업적 용무나 그 밖에 이와 유사한 목적의 활동 2) 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 작성·고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 산업 분야에서의 활동

- (1) 작물 재배업(011)
- (2) 축산업(012)
- (3) 작물재배 및 축산 관련 서비스업(014)
- (4) 연근해 어업(03112)
- (5) 양식 어업(0321)
- (6) 금속 광업(06)
- (7) 연료용을 제외한 비금속광물 광업(07)
- (8) 천일염 생산 및 암염 채취업(07220)
- (9) 광업 지원 서비스업(08)
- (10) 제조업(10~34). 다만, 상시 사용하는 근로자수가 300명 미만이거나 자본금이 80억원 이하인 업체에 취업하는 경우로 한정
- (11) 하수폐수 및 분뇨처리업(37)
- (12) 폐기물 수집 운반처리 및 원료 재생업(38)
- (13) 건설업(41~42). 다만, 발전소·제철소·석유화학 건설현장의 건설업체 중 업종이 산업·환경설비 공사인 업체에 취업하는 경우는 제외
- (14) 육지동물 및 애완동물 도매업(46205)
- (15) 기타 산업용 농산물 및 산동물 도매업(46209)
- (16) 과실류 도매업(46311), 다만, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제51조에 따른 농수산물산지유통센터 중 농산물산지유통센터에 취업하는 경우로 한정
- (17) 채소류, 서류(薯類) 및 향신작물류 도매업(46312). 다만, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제51조에 따른 농수산물산지유통센터 중 농산물산지유통센터에 취업하는 경우로 한정
- (18) 생활용품 도매업(464)
- (19) 기계장비 및 관련물품 도매업(465)
- (20) 재생용 재료 수집 및 판매업(46791)
- (21) 기타 생활용품 소매업(475)
- (22) 기타 상품 전문 소매업(478)
- (23) 무점포 소매업(479)
- (24) 육상 여객 운송업(492)
- (25) 냉장 및 냉동 창고업(52102). 다만, 내륙에 위치한 업체에 취업하는 경우로 한정

- (26) 물류 터미널 운영업(52913). 다만, 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 작성·고시하는 한국표준직업분류에 따른 하역 및 적재 관련 단순 종사원(92101)으로 취업하는 경우로 한정
- (27) 항공 및 육상 화물 취급업(52941). 다만, 「축산물 위생관리법」 제2조제3호에 따른 식육을 운송하는 업체에 취업하는 경우로 한정
- (28) 호텔업(55101). 다만, 「관광진흥법」에 따른 호텔업은 1성급·2성급 및 3성급의 호텔업에 한정
- (29) 여관업(55102)
- (30) 한식 음식점업(5611)
- (31) 외국인 음식점업(5612)
- (32) 기타 음식점업(5619)
- (33) 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업(581)
- (34) 음악 및 기타 오디오물 출판업(59201)
- (35) 사업시설 유지관리 서비스업(741)
- (36) 건축물 일반 청소업(74211)
- (37) 사업시설 및 산업용품 청소업(74212)
- (38) 여행사 및 기타 여행보조 서비스업(752)
- (39) 사회복지 서비스업(87)
- (40) 자동차 종합 수리업(95211)
- (41) 자동차 전문 수리업(95212)
- (42) 모터사이클 수리업(9522)
- (43) 욕탕업(96121)
- (44) 산업용 세탁업(96911)
- (45) 개인 간병인 및 유사 서비스업(96993)
- (46) 가구 내 고용활동(97)

- 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 관광취업(H-1) 또는 방문취업(H-2)의 체류자격에 해당하는 경우 지정된 근무처 외에서 근무 금지
- 방문취업동포(H-2)가 건설업에 취업하기 위해서는 건설업 취업등록 신청 및 취업교육 등 절차를 거쳐 반드시 “건설업 취업 인정 증명서”를 발급받아야 하며, 2009년 12월부터는 건설업 취업 인정증명서 없이 건설업에 취업 금지

외국인 노동자의 4대보험

구분	내용
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> • 당연 적용(상호주의 원칙에 따름) - 적용대상국: 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 송출국가 중 중국, 키르기스스탄, 태국, 몽골, 우즈베키스탄, 필리핀, 스리랑카, 인도네시아(8개 국가) - 비적용 국가: 베트남, 파키스탄, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 미얀마 - 적용 제외되는 체류자격: 문화 예술(D-1), 유학(D-2), 산업 연수(D-3), 일반 연수(D-4), 종교(D-6), 방문 동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1)
건강보험	<ul style="list-style-type: none"> • 당연 적용 • 기술연수(D-3), 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)은 장기요양보험 가입제외 신청 가능
고용보험	<ul style="list-style-type: none"> • 임의가입 • 단, 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)은 의무가입 • 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2)은 고용안정·직업능력개발사업만 당연가입(단, 사업장 규모에 따라 단계적 시행) * 상시 30명 이상 사업장: 2021. 1. 1.부터 시행 상시 10명 이상 30명 미만 사업장: 2022. 1. 1. 부터 시행 상시 10명 미만: 2023. 1. 1.부터 시행
산재보험	<ul style="list-style-type: none"> • 당연 적용(내·외국인근로자 구분하지 않고, 산업재해보상보험법에 따라 적용)

모성보호

임신기

1. 난임치료휴가 [고평법 제18조의3](#), [고평법 시행령 제9조의2](#)

(1) 개념

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '고평법') 제18조의3에 따라 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 청구하는 휴가

(2) 사용방법

- 연간 3일 이내, 최초 1일은 유급
- 청구하는 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 근로자와 협의하여 시기 변경 가능
- 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우 금지

(3) 신청

- 휴가를 사용하려는 날 신청 연월일 등 사항을 적어 사업주에게 제출
- 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음.

(4) 벌칙조항 [고평법 제39조 제2항](#)

- 난임치료휴가 거부시 500만원 이하의 과태료
- 불리한 처우에 대한 벌칙조항 없음

2. 임신한 근로자 보호조항 [근로기준법 제70조 제2항](#), [제74조 제5항](#)

(1) 개요

임신 중 연장근로	예외없이 절대금지
임신 중 야간, 휴일근로	원칙적으로 금지. “임신 중인 근로자의 명시적 청구 + 고용노동부장관 인가”가 있는 경우 예외적으로 허용

- 임신 중에는 사업주에게 쉬운 종류의 근로로 전환을 요구할 수 있음

(2) 벌칙조항 [근로기준법 제110조](#)

위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

3. 태아검진 근로기준법 제74조의 2, 모자보건법 시행규칙 별표1

(1) 개념

임신한 근로자는 태아검진을 위한 시간을 유급으로 청구 가능

임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주~36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

(2) 벌칙조항

없음

4. 근로시간 단축 근로기준법 제74조 제7항부터 제8항

(1) 개념

임신초기와 후기에 하루 2시간씩 임금 삭감없이 단축 근무 가능

(2) 개요

- 대상: 임신 후 12주 이내 / 36주 이후 근로자
- 단축시간: 1일 2시간 단축 / 하루 근로시간이 8시간 미만인 경우 6시간이 되도록 단축
- 신청방법: 근로시간 단축 개시 예정일 3일 전까지 사업주에게 신청
- 제출서류: 임신기간, 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 출근시간 및 퇴근시간 등을 적은 문서(법정서식 없음) + 의사진단서

(3) 벌칙조항 근로기준법 제116조

근로시간 단축 신청 거부시 500만원 이하의 과태료

5. 임신 중 소정근로시간 변경 신청 근로기준법 제74조 제9항 (2021. 11. 19.시행)

(1) 개념

임신 기간 중 1일 소정근로시간 유지하면서 업무의 시작 및 종료시각 변경 신청 가능(예를들어 9시부터 6시까지 → 10시부터 7시까지)

(2) 개요

- 대상: 임신 근로자
- 신청방법: 변경 예정일 3일 전까지 사용자에게 신청
- 제출서류: 임신기간, 업무 시작·종료 시각의 변경 예정 기간 및 시각 등을 적은 문서(법정서식 없음) + 의사진단서

- * 단, ① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ② 임신 중인 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령(야간, 휴일, 시간외근로 원칙 금지 등)을 위반하게 되는 경우, 사용자는 그 신청을 허용하지 않을 수 있음

(3) 별칙조항 **근로기준법 제116조**

근로자의 신청을 거부하는 경우 500만원 이하의 과태료

출산기

1. 출산전후휴가 **근로기준법 제74조**

(1) 대상

임신한 근로자라면 재직기간, 정규직 여부 상관없이 누구나 사용가능
출산전후휴가 도중 계약기간이 만료되면 출산전후휴가도 자동 종료됨

(2) 기간

출산일 이후 통틀어 90일(다태아 120일)

단, 출산 후 반드시 45일(다태아 60일) 이상 보장되도록 배치해야 함

Q&A

Q. 출산 예정일이 9월1일이라서 출산전후휴가를 7월20일에 들어갔습니다. 예정보다 출산일이 늦어져 9월 20일해야 출산하게 되었는데 출산전후휴가는 언제까지 쓸 수 있나요?

A. 본래 출산전후휴가는 7월20일부터 10월17일까지였으나, 출산이 늦어졌으니 출산일인 9월20일부터 45일이 되는 시점인 11월3일까지 출산전후휴가를 사용하시면 됩니다. 이때 90일을 초과한 휴가기간은 사업주가 무급으로 처리할 수 있습니다.

(3) 분할사용

다음 세 가지 경우 중 어느 하나에 해당하면 출산 전 어느 때라도 횟수 제한 없이 휴가를 나누어 사용 가능

- 유산·사산의 유경험
- 휴가 청구 당시 연령이 만 40세 이상
- 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출

- * 다만 조산의 위험은 법규정에 없어 사업주가 거부해도 처벌할 수 없음
사업주가 승인하는 경우 고용센터에서는 출산전후휴가급여 지급을 제한하지 않음

(4) 사업주가 거부한 경우

근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실관계가 있으면 사업주가 부여해야 하는 것이므로 사업주의 승낙 여부와 상관없이 출산전후휴가 개시일에 당연히 휴가가 시작 됨(여성고용정책과-4044, 2017. 10. 30)

(5) 출산전후휴가의 종료 **근로기준법 제107조, 제114조**

- 출산전후휴가기간과 그 후 30일은 해고 절대 금지기간(위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)
- 출산전후휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀 시켜야 함(위반시 500만원 이하의 벌금)

(6) 벌칙조항 **근로기준법 제110조**

출산전후휴가 미부여시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

2. 배우자출산휴가 **고평법 제18조의2**

(1) 대상

배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 모든 근로자

(2) 신청

출산한 날부터 90일 이내에 사업주에게 청구. 10일의 유급휴가를 부여해야 하고, 1회 분할하여 사용 가능.

(3) 벌칙조항 **고평법 제39조제3항제3호**

10일의 휴가 미부여 또는 유급으로 하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료 부과

Q&A

Q. 배우자 출산휴가를 사용하려고 하는데 근무를 하지 않는 토요일, 일요일까지 배우자 출산휴가 기간에 포함되는 건가요?

A. 고용노동부는 배우자 출산휴가기간에는 근로제공 의무가 없는날인 휴무일, 휴일은 포함되지 않는다는 입장입니다(여성고용정책과-843, 2019. 6. 14). 따라서 근무를 하지 않는 토요일, 일요일, 공휴일 등은 제외하고 계산하시면 됩니다.

3. 유·사산휴가 근로기준법 제74조제3항, 근로기준법 시행령 제43조

(1) 개념

임신 중 근로자가 유산 또는 사산한 경우, 사용자에게 유산·사산휴가를 청구할 수 있음

(2) 신청

- 신청방법: 제출서류를 갖춰 사업주에게 신청
- 제출서류: 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 휴가신청서(법정서식 없음) + 의료기관의 진단서

(3) 기간

임신기간	11주 이내	12~15주	16~21주	22~27주	28주 이상
휴가일수	5일	10일	30일	60일	90일

출산전후휴가 기간 도중 유산 또는 사산을 하는 경우 해당 임신기간에 따른 유·사산휴가가 새롭게 시작

(4) 사업주가 거부한 경우

출산전후휴가와 달리 사업주가 그 청구를 거부한 경우 관련 법률에 따라 사업주가 처벌 받을 수 있는 것과는 별개로 유·사산휴가가 자동으로 개시되는 것은 아님(여성고용정책과-4044, 2017. 10. 30).

Q&A

- Q. 유산을 하게 되어 유·사산휴가를 신청했는데 사업주가 아무런 응답을 하지 않습니다. 그냥 쉬어도 결근처리 되지 않을까요?
- A. 유·사산휴가는 사업주의 시기변경권이 인정되지 않기 때문에 사업주가 정당한 이유 없이 승낙여부를 표현하지 않은 경우 근로자가 임의로 휴가를 시작하였더라도 결근으로 보기 어렵습니다(여성고용정책과-3391, 2017. 8. 29).

(5) 벌칙조항 근로기준법 제110조

2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

4. 출산전후휴가급여(유·사산휴가 동일) 근로기준법 제74조 제4항, 고령법 제18조, 고용보험법 제75조부터 제77조

(1) 개요

구분	최초 60일(다태아 75일)	마지막 30일(다태아 45일)
고용보험 피보험단위기간 180일 미만	사업주: 통상임금 100%	없음
대규모 기업	사업주: 통상임금 100%	<ul style="list-style-type: none"> • 고용센터: 통상임금 100% - 상한액: 월 200만원 - 하한액: 최저임금
우선지원대상기업	<ul style="list-style-type: none"> • 고용센터: 통상임금 100% 지급 - 상한액: 월 200만원 - 하한액: 최저임금 • 사업주: (통상임금 - 출산전후휴가급여) 지급 	

(2) 신청

- 신청방법: 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후휴가급여 신청서를 방문, 우편, 온라인 제출
- 신청기간: 출산전후휴가 시작한지 한 달 후부터 휴가 종료일로부터 1년 이내에 신청
- 제출서류: 출산전후휴가 급여 신청서, 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등), (유·사산휴가)의료기관의 진단서, 출산전후휴가 확인서(사업주가 작성 후 제출)
- 서식 다운로드: 고용보험 홈페이지 → 자료실 → 출산휴가/육아휴직
<https://www.ei.go.kr/ei/eih/cp/rr/rrFormatRsrom/retrieveRrFormatRsromList.do>

육아기

1. 육아휴직, 육아기근로시간단축 **고령법 제19조부터 제19조의4**

(1) 대상

- 임신 중인 여성 근로자이거나
- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고
- 계속근로기간이 6개월 이상인 근로자
- 육아기근로시간단축시간: 단축 후 1주 15~35시간
- ※ 육아휴직 도중 해당 자녀가 대상 연령 및 학년을 넘기더라도 육아휴직은 중단되지 않음

(2) 휴직기간

- 총 2년(육아휴직은 최대 1년) 범위 내에서 육아휴직 또는 육아기근로시간단축의 선택적 사용 가능
- 한 자녀에 대하여 엄마, 아빠 각각 1년씩, 총 2년의 육아휴직 보장

(3) 신청

- 신청시기: 육아휴직 시작 예정일 30일 전까지 사업주에게 서면 신청
- ※출산예정일 이전에 자녀가 출생하거나 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애, 이혼 등으로 해당 자녀의 양육이 곤란한 경우 휴직 시작 예정일 7일 전까지 신청 가능
- 제출서류: 육아휴직 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 휴직 시작일과 종료일 등을 적은 신청서(법정서식 없음), 사업주가 제출을 요구하는 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류

(4) 분할사용

- 육아휴직 기간은 2회 한하여 분할 사용 가능(단, 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 분할에 포함하지 않음)
- ※육아기근로시간단축제와 병행하여 사용가능하며 두 제도의 사용기간은 총합 2년을 넘길 수 없음

(5) 육아휴직 등의 종료 **고령법 제37조**

① 원직복직, 근속기간

- 육아휴직기간은 승진, 호봉 및 퇴직금 산정, 연차휴가일수 가산에 필요한 근속기간에 포함
- 육아휴직 종료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함(위반시 500만원 이하의 벌금)
- 육아휴직기간 해고 절대 금지 및 육아휴직 및 육아기근로시간단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 및 근로조건 불리하게 변경 금지(위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

- 육아휴직기간 도중 근로계약기간이 종료되면 육아휴직도 종료됨
- 육아휴직 기간은 기간제법과 파견법에서 정한 2년 사용기간 제한에서 제외함.

② 종료일의 변경 **고평법 시행령 제11조, 제12조**

• 연장

1회에 한하여 가능. 단 육아휴직 종료 예정일 30일 전까지 사업주에게 신청하고, 연장된 기간을 합친 총 육아휴직 기간은 1년을 넘길 수 없음

• 조기종료

근로자가 육아휴직에서 조기 복귀를 원하는 경우 대체인력 채용 등 인력운용에 변화가 있을 수 있어 먼저 사업주의 승인 필요

③ 연차 **근로기준법 제60조 제6항**

• 2018. 5. 28. 이전 육아휴직 신청

육아휴직 기간을 제외한 연간 소정근로일수 / 연간 총 소정근로일수 × 통상의 연차휴가 일수

• 2018. 5. 29. 이후 육아휴직 신청

육아휴직기간은 출산전후휴가 기간과 마찬가지로 해당 기간 동안 출근한 것으로 보기 때문에 육아휴직을 들어가지 않은 기간 동안 출근율 80%를 넘기면 통상의 연차휴가일수를 모두 부여

Q&A

Q. 김노동은 2018년 5월 20일에 육아휴직을 신청했고, 이권리는 2018년 5월 30일에 육아휴직을 신청했습니다. 김노동과 이권리의 2019년 연차휴가 일수는?

(회계연도 1. 1.~12. 31. 기준, 계산의 편의를 위해 연간소정근로일수는 365로 가정, 출근율은 80%이상, 통상의 연차일수 15개)

A. 김노동: $(\text{연간소정근로일수 } 365\text{일} - \text{육아휴직기간 } 225\text{일}) / 365\text{일} \times 15\text{일} = 5.7\text{일}$
 이권리: 출근율 80% 이상이므로 통상의 연차 모두 지급 = 15일

(6) 벌칙조항 **고평법 제37조, 제39조**

- 육아휴직 거부시 벌금 500만원
- 육아기근로시간단축 거부시 과태료 500만원

2. 육아휴직급여 고용보험법 제70조

(1) 개요

- 육아휴직급여

구분	현행	개편(2022. 1. 1. 시행)
1~3개월	통상임금 80% (상한 월 150만원, 하한 70만원)	통상임금 80% (상한 150만원, 하한 70만원)
4~12개월	통상임금 50% (상한 월 120만원, 하한 70만원)	

- 육아휴직급여의 특례(3+3 부모육아휴직제 신설)

- 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직급여를 상향(통상임금 80%→100%)하여 지급

구분	현행	개편(2022. 1. 1. 시행)
부모 중 한사람만 육아휴직시	통상임금 80%	통상임금 80%
부모 모두 육아휴직시	(첫번째) 통상임금 100% (두번째) 통상임금 100% (세번째) 통상임금 100% * 월 상한 250만원	(첫번째) 통상임금 100% * 월 상한 200만원 (두번째) 통상임금 100% * 월 상한 250만원 (세번째) 통상임금 100% * 월 상한 300만원

• 육아기근로시간단축급여 계산

- 급여지급 대상 기간: 2018.1.1.~2019.9.30.까지
(하한액: 50만원, 상한액: 150만원)

$$= \text{통상임금의 } 80\% \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

- 급여지급 대상 기간: 2019.10.1.~
(하한액: 50만원, 상한액: 최소 5시간 단축분 200만원,
나머지 단축분 150만원)

$$= \text{통상임금의 } 100\% \times \left(\frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}} \right) + \text{통상임금의 } 80\% \\ \times \frac{\text{단축 전 소정 근로시간} - \text{단축 후 소정 근로시간} - 5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

(2) 신청

- 신청방법: 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 육아휴직급여 신청서를 방문, 우편, 온라인 제출
- 신청기간: 육아휴직 시작한지 한 달 후부터 휴가 종료일로부터 1년 이내에 신청
- 제출서류: 육아휴직 급여 신청서, 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등), 휴직기간동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료, 육아휴직 확인서(사업주가 작성 후 제출)
- 서식 다운로드: 고용보험 홈페이지 → 자료실 → 출산휴가/육아휴직
<https://www.ei.go.kr/ei/eih/cp/rr/rrFormatRsrom/retrieveRrFormatRsromList.do>

출산육아기 고용안정장려금

(1) 육아휴직 지원금(2022. 1. 1.부터 시작하는 육아휴직에 적용)

- 지원대상: 우선지원대상기업 (대규모기업 지원 제외)

자녀 연령		연간 총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내 (임신 중 육아휴직 포함) * 3개월 이상 육아휴직 부여시 적용	870만원	* 첫 3개월 200만원, 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원

(2) 육아기 근로시간 단축 지원금

- 지원대상: 우선지원대상기업 (대규모기업 지원 제외)

구분		연간 총액	1개월 지급액
육아기 근로시간 단축 부여지원금	기본	360만원	30만원
	인센티브 적용*	480만원	40만원

*육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용사례까지 월 10만원을 추가로 지급함(2020. 12. 31.이후)

(3) 2021. 12. 31. 이전 시작한 육아휴직 등에 대해서는 종전 규정 적용

- 지원대상: 모든 기업(단, 육아휴직에 대한 간접노무비는 대규모기업 제외)
- 지원내용 및 지원수준

구분	대상	지급액
육아휴직등 부여지원금 (간접노무비)	육아휴직(1년 한도) 육아기 근로시간 단축 (최대 2년)	우선지원대상기업 * 월 30만원 우선지원대상기업 * 월 30만원 대규모기업 월 10만원
대체인력 지원금 (인수인계기간 최대2개월) (사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원)	우선지원대상기업 대규모기업	월 80만원 (인수인계기간 월 120만원) 월 30만원 (인수인계기간 월 30만원)

* (2020. 12. 31.이후) 우선지원대상기업에서 최초~세번째까지 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 부여할 경우 각각 월 10만원 추가지원

* ‘육아휴직지원금’ 신설로 인해 육아휴직 대체인력 지원금 폐지(단, 출산전후휴가 및 육아기근로시간 단축 부여에 따른 대체인력 지원금은 유지)

4대보험

	출산전후휴가	육아휴직
고용보험	보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급 받은 보수가 있을 경우에만 납부	
산재보험	사업주가 전액 부담하는 것이기에 고려 대상 아님	
건강보험	통상의 경우와 동일하게 전액 납부	납부 유예 가능
국민연금	급여가 없거나, 있더라도 평소보다 50% 미만 지급받을 경우에만 납부 예외 신청 가능 단, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있음	