한권만 있어도 든든한



2025

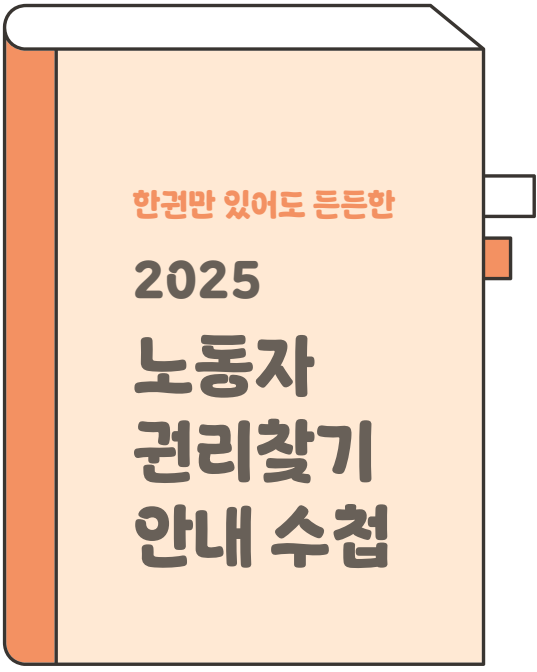
노동자 권리찾기 안내수첩

민주노총

글 > 민주노총 서울본부 노동법률지원센터
발간 > 2025년 3월

민주노총
온라인 상담
바로가기

민주노총
서울 중구 정동길 3 경향신문사 14층
전화 (02)2670-9100 | **팩스** (02)2635-1134
홈페이지 www.nodong.org | **노동상담센터** 1577-2260



민주노총

목차

1. **일을 시작했다면** 꼭 알아야 할 노동법
   - #근로계약서 9
   - #취업규칙 18
   - #임금 27
   - #노동시간, 휴식제도 56

2. **건강하게 일하기 위해** 꼭 알아야 할 노동법
   - #산업재해 74
   - #직장 내 괴롭힘, 감정노동 92

3. **평등하게 일하기 위해** 꼭 알아야 할 노동법
   - #성평등 106
   - #비정규직 126
   - #청소년 143

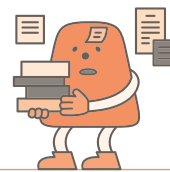
4. **그만두기 전에** 꼭 알아야 할 노동법
   - #퇴직금과 실업급여 148
   - #사직, 해고, 징계, 인사발령 164
   - #부당해고(징계) 구제신청 174

5. 일하는 사람들의 든든한 우산, **노동조합!**
   - #노동3권 179
   - #부당노동행위 192
   - #민주노총은 195

부록 알아두면 도움이 되는 연락처 198

01

일을 시작했다면
꼭 알아야할 노동법



회사에 입사하셨나요?

얼마나 일하고 얼마나 받으시나요?

노동조건을 결정하고 있는 근로계약서를 잘 작성했는지, 취업규칙은 어떻게 되어있는지 꼭 살펴봐야 해요.

제대로 받고 있는지, 제대로 쉬고 있는지, 노동자의 가장 중요한 노동조건인 임금과 노동시간에 대해서도 알아보아요.

#근로기준법 적용범위

5인 이상 사업체에 전면 적용됩니다

> 5인 미만 회사에는 근로기준법 적용이 안 되나요?

노동자 수가 상시 5명 미만인 민간 기업체의 경우 안타깝게도 근로기준법의 여러 가지 중요한 제도가 적용되지 않습니다.
국가·지방자치단체와 이에 준하는 사업체(국공영기업, 공공기관 등)에는 직원 수 상관없이 근로기준법이 전면 적용됩니다.

▶ 상시 사용 노동자 수 산정방법

① 법 적용 사유 발생일(예를 들어 해고의 경우 해고일) 전 1개월 동안 일한 노동자 수를 하루 단위로 모두 합산한 값을 그 기간 동안의 사업장 가동 일수로 나눠 그 값이 5이상인지를 봅니다.

② 산정기간에 속하는 날짜별로 5인 이상인 날이 2분의 1 이상이어야 합니다.

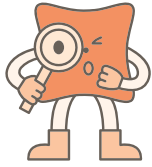
노동자 수를 산정할 때는 정규직뿐만 아니라, 일용직, 임시직, 계약직 등 모든 직접 고용된 비정규직(단, 파견 및 용역 등 간접 고용된 비정규직은 제외)과 4대 사회보험 미가입자, 미등록 이주노동자를 포함하여 실제로 일한 모든 노동자를 포함해야 합니다.

5인 미만 사업체는 근로기준법의 어떤 제도가 적용되지 않나요?

근로기준법의 주요 제도 중에는 부당해고(부당징계·부당전보)금지, 노동시간(법정 노동시간, 시간외 노동 수당 등), 공휴일, 연차휴가, 휴업수당, 직장 내 괴롭힘 금지 제도 등이 적용되지 않습니다. 다만 해고예고(해고예고수당)와 휴게시간, 주유급휴일은 적용되니 이것만이라도 놓치지 말아야겠습니다.

▶ 5인 미만 사업체에 적용되지 않는 근로기준법 제도(근로기준법 시행령 제7조의2 별표1)

제14조(법령 주요 내용 등의 게시), 제16조(계약기간), 제19조 제2항(근로조건 위반 시 노동위원회에 손해배상청구신청), 제23조 제1항(부당해고 등 금지), 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선 재고용 등), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조~제33조(부당해고등의 구제신청 관련 조항), 제46조(휴업수당), 제4장(근로시간과 휴식) 중 휴게(제54조)·휴일(제55조)·적용의 제외(제63조)를 제외한 모든 규정, 제5장(여성과 소년) 중 여성 사용 금지 일부 규정(제65조 제2항)과 야간 및 휴일근로 제한 규정(제70조 제1항), 생리휴가(제73조), 태아검진 시간 허용(제74조의2), 육아시간(제75조)을 제외한 모든 규정 적용, 제6장의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제7장(기능 습득), 제9장(취업규칙), 제10장(기숙사)



근로기준법을 전면 적용하라!

우리 헌법(제32조)은 인간의 존엄을 보장하기 위해 근로조건의 최저기준을 법으로 정하도록 하고 있습니다. 그런데 5인 미만 사업체라고 최저기준인 근로기준법의 일부 제도만 적용한다는 것은 대단히 부당합니다. 위헌소지도 있다고 봐야됩니다. 인간의 존엄성을 보장하는데 예외가 있을 수 없고, 오히려 영세사업장일수록 더 최저 노동조건 보장이 절실합니다.

형식상 여러 개 회사지만 실제로 하나의 회사라면 어떻게 되나요?

근로기준법 적용을 회피할 목적의 이른바 '회사 쪼개기' 문제가 근래 심각한 수준인데요. 사실상 하나의 회사를 운영하면서 형식상으로는 여러 개 법인이나 개인사업체로 등록해놓고 각각 5인 미만 사업체라면서 근로기준법 적용을 안 하는 문제죠.

별도 법인 등기 등이 되어있다면 전체를 하나의 사업체로 보기는 일단 쉽지가 않은데요. 그렇더라도 각각의 사업 종류와 내용, 기업소유구조와 대표자, 회사 소재지 같은 것들을 따져보고, 특히 ① 재무·회계 관리와 ② 인사·노무 관리가 독립성 없이 하나로 행해지고 있다

면 형식을 불문하고 실질적으로는 하나의 사업체로 간주할 수도 있습니다. 이렇게 되면 전체 노동자 수를 모두 합쳐 5인 이상이면 근로기준법 전면 적용 사업체가 되는 것이죠.

비영리사업체나 종교단체도 다 근로기준법이 적용되나요?

영리사업체뿐만 아니라 정치단체, 사회단체, 종교단체 등 비영리단체도 모두 근로기준법이 적용됩니다. 교회 전도사, 사찰 스님 등도 일정한 보수를 받으면서 일한 경우 근로기준법상 노동자로 법원에서 인정한 사례가 꽤 있죠.

즉, 어떤 단체가 계속 운영이 되고 그 단체의 일을 하면서 일한 대가로 임금을 받아 생활하는 사람이 있다면, 비영리단체건 신고나 등록되지 않은 단체건 일단 다 근로기준법이 적용된다고 보면 될 것 같습니다.

#근로계약서

노동자의 노동조건을 결정하는 가장 기본이 되는 것이 근로계약서입니다. 그러나 근로계약서를 작성하지 않은 노동자가 30인 미만 사업체 중에는 23.4%, 10인 미만 31.4%, 5인 미만 43.3%나 되는 것으로 나타났습니다. 근로계약서를 작성한 경우에도 교부 받지 못한 노동자는 30인 미만 사업체에 16.6%에 달합니다. (민주노총, 작은 사업장 노동자 실태조사 결과보고서. 2020년 4월. 전국의 30인 미만 사업체 노동자 1,000명 대상 조사)

사용자가 노동법을 지키고 있는지 알 수 있는 첫 시작이 근로계약서 작성과 교부입니다.

작성한 근로계약서는 꼼꼼히 읽어보세요. 사용자가 노동법을 지키고 있는지 노동자 스스로 확인해보는 습관이 중요합니다.

생계가 걸려있는 근로계약을 체결하는데 계약서를 제대로 작성하고 또 받아두는 것은 너무나 당연한 일이겠죠.

근로계약서 꼭 작성하고 받아야 합니다

> 근로계약서 작성 및 교부의무

근로기준법 제17조 제2항에는 근로계약 서면(전자서면 포함) 체결 의무와 교부 의무를 규정하고 있습니다.(위반 시 500만원 이하의 벌금)

'사용자'라면 누구나!
근로계약서를 반드시 2부 작성하고, 1부는 노동자에게 나눠주어야 합니다. 작성하지 않거나, 작성했더라도 1부를 교부하지 않으면 형사처벌 됩니다.

'노동자'라면 누구나!
일용직, 임시직, 아르바이트, 수습 등 근무 기간이나 근무 형태에 상관없이, 근로계약서를 쓰고 교부받을 권리가 있습니다. 당당하게 요구하세요.

> 사용자가 근로계약서 작성을 거부하는 경우

채용공고를 확보해두시고, 사용자와 노동조건에 관해 대화를 나눈 카톡, 메시지 등을 저장해두거나, 대화 내용을 녹음해 두는 게 좋습니다.

노동자 본인의 목소리만 들어간다면 사용자 몰래 녹음하는 것도 위법하지 않으니, 사용자에게 녹음사실을 알리지 않아도 됩니다.

노동조건 내용을 꼼꼼히 확인하고 서명하세요!

> 근로계약서에 꼭 들어가야 할 내용

- ☐ 임금의 구성항목(기본급/식비/수당 등), 계산방법, 지급방법
- ☐ 소정근로시간(노동시간), 휴게
- ☐ 휴일, 휴가
- ☐ 근무 장소 및 근무 내용 등
- ☐ (기간제노동자의 경우) 근로계약기간
- ☐ (단시간노동자의 경우) 근로일 및 근로일별 근로시간

> 근로계약서에서 정한 내용이 근로기준법에 미달하거나 위반한 경우,

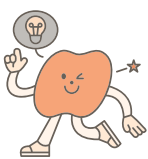
해당 근로계약 내용은 무효가 되고 근로기준법의 내용이 적용됩니다.

> 재직 중에 노동조건이 바뀌었는데 근로계약서를 새로 작성하지 않는다면,

역시 사용자는 처벌대상이 됩니다. 그런데 노동자가 아무런 이의제기를 하지 않아 바뀐 노동조건이 장기간 적용되면 노동자와 사용자간에 묵시적 합의가 이루어졌다고 해석될 수 있습니다. 사용자가 일방적으로 노동조건을 개악하면 항의를 해야 되겠죠.

> 채용광고와 다른 근로계약

채용절차법에 따라 근로계약 체결 시에 또는 채용 직후 사용자가 채용광고(공고) 내용과 다르게 근로계약의 내용을 변경하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.



내용에 문제가 있어 근로계약서 서명이 망설여진다면,
언제든 민주노총(1577-2260)으로 전화주세요.

근로계약서에 들어갈 수 없는 내용

> 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못합니다.

(예) '후임자가 정해지지 않는 경우, 퇴사하지 못한다.'

(위반 시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)

> 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하지 못합니다.

(예) '일하다가 실수하는 경우, 50만원씩 회사에 배상하여야 한다.' / '퇴사 30일 전 회사에 알리지 않고 퇴사하는 경우, 그달 월급은 지급하지 않는다.' / '지각, 조퇴 시 벌금 10만원' 등

(위반 시 5백만원 이하의 벌금)

> 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

(예) '월급의 일부를 퇴직금으로 회사에서 보관한다.'

(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

Q&A

1. 근로계약서에 "1년의 의무기간을 채우지 못하고 중도 퇴사하는 경우, 100만원을 배상하여야 한다."라는 내용이 있습니다. 1년을 못 채우고 퇴사하는 경우, 저는 회사에 100만원을 배상해야 하나요?

> 근로기준법은 손해배상액을 미리 정해두는 것을 금지하고 있습니다. 아무리 근로계약서에 서명했더라도 근로기준법에 위반된 조항은 효력이 없습니다. 따라서 위 조항은 무효가 되고 100만원을 배상할 필요가 없습니다.

2. 근로계약서를 쓸 때 수습이란 얘기를 못 들었습니다. 그런데 갑자기 회사가 인사규정에 "입사 후 3개월은 수습 기간으로 한다."는 조항이 있다며, 3개월 동안은 처음 계약한 임금보다 낮게 지급된다고 하네요. 이게 맞나요?

> 수습 기간을 적용하기 위해서는 반드시 근로계약서에 수습 기간이 적용된다는 사실을 명시해야만 합니다. 또한 인사규정(취업규칙)에 수습 기간에 관한 조항이 있다 해도 회사가 이를 알려 주지 않았다면 수습 기간을 마음대로 적용할 수는 없습니다.

표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 :　　년　　월　　일부터　　년　　월　　일까지
2. 근 무 장 소 :
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 (　)
  수당명 :　　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. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험　☐ 산재보험　☐ 국민연금　☐ 건강보험
9. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
- 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)

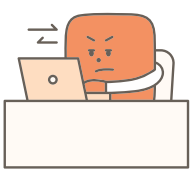
#프리랜서? 개인용역? 업무위탁?

사업체에 사실상 고용되어 시키는 대로 일하면서도 개인사업자 등록을 하게 하거나 프리랜서계약, 용역계약 등을 체결한 경우가 있습니다. 근로기준법상 노동자이지만 4대보험도 가입 안 해주고 근로소득세도 개인사업자가 내는 사업소득 3.3%나 기타소득 8.8%를 떼죠.

노동법상 노동자가 아니라면 이 수첩에서 얘기하는 모든 노동법 내용들이 적용되지 않을 수 있으니 주의해야 합니다. 꼭 근로계약서를 작성하자 하고 4대보험도 가입해야 합니다.

그게 현실적으로 어려운 상황이라면, 가장 중요하게는 회사의 지휘·감독을 받으면서 근무를 했다는 각종 기록과 증거들을 확보해둘 필요가 있습니다. 형식상 프리랜서 계약을 체결했어도 사업체의 지휘·감독을 받으면서 일했다면 노동법상 노동자로 인정하여 노동법을 적용하는 것이 판례의 일관된 입장입니다.

실질적 지표	□ 업무 내용이 사용자에 의해 정해지는지 □ 사용자에 의해 근무시간, 근무장소가 지정되는지 □ 취업규칙 등의 적용을 받는지 □ 업무수행에 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 □ 노동제공 관계가 계속적인지, 전속성이 있는지 □ 노동자가 스스로 비품, 원자재, 주요 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지 □ 노무제공을 통한 이윤창출과 손실 초래 위험을 부담하는지 □ 보수의 성격이 노동 제공에 대한 대가인지
형식적 지표	□ 기본급이나 고정급이 정해져 있는지 □ 근로소득세의 원천징수 여부 등 □ 4대보험 가입 여부 등



#취업규칙

노동조합이 없는 사업장이라면 임금, 근로시간, 휴가, 징계, 승진 등 모든 노동조건의 구체적인 내용은 취업규칙으로 정해집니다.

직장 내 기본적인 노동기준을 정하는 규범이지만, 직장갑질을 합리화하는 수단도 취업규칙입니다. 그래서 취업규칙도 잘 살펴봐야 피해를 받지 않습니다.

취업규칙에 있는 노동조건을 사용자 마음대로 바꾸는 것은 불법입니다. 제대로 알아야 막을 수 있겠죠?

우리 회사 취업규칙을 알고 계신가요?

> 취업규칙이란?

흔히 '사규', '인사규정', '보수규정' 등으로 불리는 것들로, 명칭과 관계없이 노동자의 임금

등 노동조건과 회사에서 노동자들이 지켜야 할 직장 질서(규율, 규칙)를 정한 것은 모두 취업규칙입니다.

취업규칙 작성 · 신고의무와 게시의무

10인 이상의 노동자가 일하고 있는 회사라면, 취업규칙을 의무적으로 작성하고 고용노동부에 신고해야 합니다.

또 취업규칙을 노동자들이 언제든지 자유롭게 볼 수 있도록 게시해서 널리 알려야 합니다.(위반 시 500만원 이하의 과태료)

Q&A

우리 회사 취업규칙을 한 번도 본 적이 없어서 회사에 보여 달라고 했는데 안 보여주네요. 어떻게 확인할 수 있을까요?

회사가 게시의무를 위반한 것이므로 노동청에 신고하면, 과태료가 부과되는 것을 면하기 위해 회사가 취업규칙을 게시할 겁니다. 또는 노동청에 신고되어 있는 취업규칙을 보여달라고 노동청에 '정보공개청구'를 해서 볼 수도 있습니다. 다만, 세부 규정까지 모두 신고되어 있지는 않아 세부 규정은 정보공개청구로 확인이 어려울 수는 있습니다.

취업규칙을 변경하려면?

> 반드시 노동자의 의견을 듣고 동의도 필요합니다.

회사 마음대로 규정을 변경할 수 없고 노동자의 의견을 들어야 합니다. 특히 기존 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경(개악)하려면 적용대상 노동자 과반수의 동의(전체 노동자의 과반수가 가입한 노동조합이 있다면 그 노동조합의 동의)가 있어야 합니다. 노동자 과반수의 동의 없이 회사가 취업규칙을 개악하면 그 변경은 무효가 됩니다.(취업규칙 변경절차 위반 시 500만원 이하의 벌금)

> 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경할 때, 노동자들의 동의가 법적으로 효력이 있으려면?(대법원 2017.5.31. 선고 2017다209129 판결)

① 취업규칙의 변경내용을 회사가 노동자들에게 충분히 설명하고 알려야 합니다. ② 노동자들이 회의를 개최하는 등의 방식으로 자율적으로 찬반 의견을 교환할 수 있어야 합니다. 특히 이 과정에서 사용자의 개입이나 간섭이

있어서는 안 됩니다. ③ 그 결과 노동자들의 집단적 의견이 찬성이어야 합니다.

Q&A

회사에서 종이를 주며 이름과 서명을 하라고 해요. 어떻게 해야 하나요?

회사가 노동자에게 서명(동의)을 받으려고 할 때는 노동자에게 불리한 내용으로 노동조건을 변경하려는 상황이 대부분입니다. 반드시 내용을 확인해야 하고 불리한 내용일 경우에는 서명을 하면 안 됩니다. 강제로 서명하게 하는 경우 상사의 발언과 이에 항의한 과정을 녹음해두는 것이 필요합니다. 특히 동료들과 뜻을 모아 다 같이 서명을 하지 않도록 하는 것이 좋습니다.

노동조합이 없는 사업체에서는 회사가 사실상 강제로 서명을 받고 이에 개인인 노동자가 대항하기가 어려운 것도 현실입니다. 이러한 회사의 행태에 대응하기 위해서는 노동자들의 집단적인 조직인 노동조합을 결성하여 대응해야 합니다.

민주노총(1577-2260)으로 연락주세요. 함께 막아봅시다.

취업규칙에 준하는 노동관행

> '노동 관행'을 변경할 때에도 노동자의 동의가 있어야 합니다.

근로계약서나 취업규칙과 같이 문서로 되어 있진 않지만, 사업장에서 오랜 기간 유지되어 오던 노동조건을 '노동관행'이라 합니다. 예를 들면 문서에 명시하고 있진 않지만, 조정수당, 휴가비, 상여금을 꾸준히 지급해 온 경우 입니다. 이러한 노동관행도 취업규칙에 준하는 것으로 봅니다. 따라서 변경 시 노동자의 의견을 들어야하고 개악 시에는 반드시 동의를 얻어야 합니다.



Q&A

1. 올해부터 명절상여금을 안 주겠다고 합니다. 인사팀에 물어봤더니 노사협의회 근로자위원들의 동의를 받았기 때문에 문제가 없다고 합니다.

> 아닙니다. 그동안 주던 명절상여금을 안 주겠다는 것은 노동조건을 불리하게 바꾸는 것으로 취업규칙 불이익변경입니다. 따라서 근로자대표나 노사협의회 근로자위원의 동의가 아니라 전체 노동자 과반수의 동의를 얻어야 합니다. 노사협의회 근로자위원들의 동의만으로 명절상여금을 안 줬다면 임금체불이 됩니다.

2.회사는 취업규칙을 변경한다며 무조건 사인하라고 해요. 제대로 읽어보지도 못했지만 다들 눈치가 보여 사인했어요. 이제 어쩔 수 없는 건가요?

> 그렇지는 않습니다. 취업규칙을 노동자들에게 불리하게 변경하는 경우 노동자 과반수의 동의가 있어야 하고 사용자의 개입과 간섭이 배제된 상태에서 노동자들이 찬반의사를 결정해야 하므로, 취업규칙 변경절차 위반입니다. 따라서 사용자의 강압에 의해 과반수 찬성이라는 결론이 나온 것이라는 점을 입증할 수 있다면 이미 변경된 취업규칙도 무효로 만들 수 있습니다.

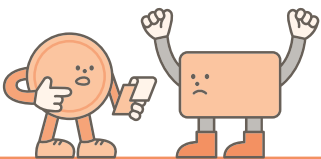
3.근로계약서에는 여름휴가비가 월 기본급의 100%라고 되어있습니다. 그런데 얼마 전 회사가 여름 휴가비를 월 기본급의 50%만 주는 것으로 과반수 동의를 받아 취업규칙에 명시했습니다. 이래도 되나요?

> 취업규칙을 변경했더라도 근로계약서에 따라 여름휴가비를 100%로 줘야 합니다. 회사에서 휴가비를 50%만 준다면 고용노동부에 임금체불로 신고하세요.
>
> 근로계약의 내용이 취업규칙보다 노동자에게 유리한 경우에는 근로계약을 적용하게 됩니다. 이를 유리한 조건 우선의 원칙이라고 합니다. 이 원칙은 근로계약 체결 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 불이익 변경된 경우에도 해당합니다.

4.정부기관 산하 공공기관에서 근무합니다. 단체협약으로 개인병가를 최대 1년까지 쓸 수 있는 것으로 정했는데, 과기부에서 산하 기관의 직원 병가는 최대 6개월로 제한하는 지침이 내려왔습니다. 단체협약보다 정부기관 지침이 우선인가요?

> 아닙니다. 관리감독권한을 가진 행정관청이건 이사회의 결의건 법인의 정관이건 모두 취업규칙에 준하는 규범의 지위를 가집니다. 단체

협약은 취업규칙보다 상위규범이므로 상위규범에 위반되거나 상위규범상의 노동조건에 미달하는 하위규범 내용은 무효입니다. 따라서 여전히 단체협약의 내용이 유효합니다.



노동조건을 결정하는 규범의 적용 순위
'상위규범 우선의 원칙'과
'유리한 조건 우선의 원칙'

노동자의 노동조건을 결정하는 규범에 대해서는 상위에 존재하는 규범을 우선하여 적용하고, 상위규범과 비교하여 미달하거나 상위규범에 위반되는 노동조건을 정한 하위규범은 그 범위 내에서 무효가 됩니다('상위규범 우선의 원칙').

또한 상위규범 우선의 원칙에도 불구하고, 노동자에게 더 유리한 내용이 하위 규범에 있다면 하위 규범을 우선 적용합니다('유리한 조건 우선의 원칙').

헌법 » 법률 » 단체 협약 » 취업규칙 노동관행 » 근로계약

(규범의 우선 순위)

근로기준법		취업규칙
연장근로 50% 가산	»	연장근로 30% 가산

(상위규범 우선)

단체협약		취업규칙
연장근로 100% 가산	»	연장근로 50% 가산

(상위규범 우선)

근로기준법		단체협약
연장근로 50% 가산	«	연장근로 100% 가산

(유리한 조건 우선)

취업규칙		근로계약
연장근로 50% 가산	«	연장근로 100% 가산

(유리한 조건 우선)

근로기준법은 '표준'이 아니라 '최저' 노동조건을 정한 법입니다. 또한 모든 노동조건을 다 정하고 있지도 않습니다. 노동조건의 향상, 적정하고 인간다운 노동조건 형성을 위해서는 노동조합을 결성하여 단체협약을 체결하는 것이 최선의 방법입니다.



#임금

2024년 연간 임금체불액은 2조448억원으로 역대 최고치를 기록했으며, 피해 노동자의 80%는 30인 미만 사업장 소속입니다. 임금체불은 노동자와 그 가족의 생계를 파괴하는 심각한 범죄행위입니다. 임금체불을 근절하기 위해서는 노동부의 철저한 근로감독과 강력한 처벌이 꼭 필요합니다. 아울러 노동자들이 권리를 지키고 생존하려면 스스로 단결하고 노동조합을 통해 대응해야 합니다.

임금 지급, 다음 4가지는 꼭 지켜야 합니다

› 임금 지급 원칙을 어기면 임금체불입니다.

임금이란 사용자가 노동자에게 노동의 대가로 지급하는 모든 금품을 말합니다. 월급, 봉급,

일당 등 명칭은 따지지 않습니다.

임금을 지급할 때는 아래 4가지 원칙을 꼭 지켜야 합니다.

이를 하나라도 어기면 임금체불입니다. (위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

지급 원칙	이렇게 하면 법위반(임금체불)입니다!
현금으로 지급	상품권, 쿠폰, 회사가 만든 물건 등 돈이 아닌 것으로 지급
본인에게 직접 지급	미성년자의 부모, 노동자의 채권자 등 다른 사람에게 지급
주기로 한 임금 전액을 모두 지급	손해배상액 등 일부를 떼고 지급 (예: 접시를 깼으니 접시 값은 제하고 지급)
매달 1회 이상 정해진 날에 지급	두 달에 한 번(예: 이번 달에 어려우니 다음 달에 지급) 매월 지급 날짜를 마음대로 변경하여 지급

> 비상시 비용 충당을 위한 임금 지급 의무

사용자는 노동자가 비상시에 임금 지급을 요청하면, 지급기일 전이라도 이미 제공한 노동에 대한 임금을 지급하여야 합니다.(위반 시 1천만원 이하 벌금)

* 비상한 경우 : 출산, 질병, 재해, 혼인, 사망, 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우

월급 받을 때 임금명세서는 꼭 받아야합니다

사용자는 임금을 지급할 때 임금명세서를 함께 주어야 합니다. 노동자는 임금명세서를 통해 자신의 임금과 공제 금액을 정확히 확인하고, 체불이 발생했을 때 신속히 해결할 수 있습니다. 사용자가 임금명세서를 주지 않거나 필수 기재사항을 누락하거나 허위로 작성하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

임금명세서에 기재해야하는 사항은 ①성명, 생년월일, 사원번호 등 노동자를 특정할 수 있는 정보, ②임금지급일, ③임금총액, ④임금

의 구성항목별 금액, ⑤임금의 구성항목별 계산방법(금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우. 연장노동·야간노동·휴일노동은 각 시간 수까지), ⑥공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역입니다. 임금명세서를 교부할 때에는 서면으로 하거나 전자문서(메일, 문자 등 가능)로 해야 합니다.

임금명세서 예시

급여 명세서

2025년 2월

성명	김노동
지급일	2021.11.30
생년월일	1982. 1. 1.

임금지급내역		공제내역	
임금항목	지급금액(원)	공제항목	지급금액(원)
기본급	2,090,000	소득세	30,000
연장근로수당	150,000	국민연금	50,000
야간근로수당	50,000	건강보험	50,000
식대(비과세)	100,000	고용보험	10,000
지급액 계	2,390,000	공제액 계	140,000
실지급액	2,250,000		

계산 방법		
구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)
연장근로수당	10시간 * 10000 * 1.5	150,000
야간근로수당	10시간 * 10000 * 0.5	50,000
식대(비과세)		100,000

* 위 공제내역의 소득세, 보험료 등의 지급금액은 실제 금액이 아니라 예시입니다.

평균임금? 통상임금? 임금 제대로 알고 받읍시다!

> 평균임금

평균임금은 일정기간 노동자가 벌어들인 평균적인 하루 임금을 말합니다. 노동자의 평상시 생활 수준을 보장할 필요가 생겼을 때 쓰이게 되는데, 퇴직금, 휴업수당, 산재보상, 실업급여 등이 평균임금 기준으로 정해집니다.

> 평균임금 산정방법

평균임금은 산정사유(퇴사, 산재 등)가 발생한 날 이전 3개월 동안 받은 임금 총액을 3개월 날짜수(89일~92일)로 나눈 금액을 말합니다.

▶ '3개월 간의 임금 총액'에 포함되는 임금

1. 기본급, 초과근무수당, 식대 등 3개월간 받은 모든 임금을 포함합니다.

2. 1개월을 초과하는 기간에 지급하는 임금의 경우(예: 연간 정기상여금, 1년에 한 번 지급되는 명절수당, 전년도 연차휴가에 대한 연차미사용수당 등)는 연간 총액의 3개월치(3/12)만 반영합니다.

3. 받기로 확정되어 있으나 받지 못한 금액도 포함합니다.

▶ **산출된 평균임금이 그 노동자의 통상임금보다 적으면 통상임금액을 평균임금으로 합니다.**

Q&A

2025년 1월에 250만원, 2월에 290만원, 3월에 270만원을 받은 노동자가 4월 1일자로 퇴사했다면 평균임금은? (2024. 12.에 상여금 270만원을 받았고, 미사용 연차수당은 없음)

▶3개월간의 임금총액 250만원(1월)+290만원(2월)+270만원(3월)+675,000원(상여금 연간 총액의 3개월분 : 270만원×3/12)

▶3개월의 일수 31일+28일+31일

$$\frac{250만원+290만원+270만원+675,000원}{31일+28일+31일} = 97,500원$$

▶ 평균임금을 산정하는 3개월에 제외되는 기간과 임금

평균임금 산정 기간에 기존보다 지나치게 높거나 낮은 임금을 받은 경우에는 평균임금 산정 기간에 포함하지 않습니다. 따라서 수습기간, 출산전후 휴가기간, 산업재해로 휴업한 기간, 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, 육아휴직기간, 쟁의행위 기간, 업무 외 부상, 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 등은 평균임금 산정 시 제외됩니다.

Q&A

다니던 회사가 경기불황으로 휴업을 2개월 하더니 폐업한다고 합니다. 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 어떻게 계산해야 할까요?

> 평균임금 산정 기간 3개월 내에 회사가 불황으로 휴업한 기간이 2개월 있다면, 해당 기간과 해당 기간에 받은 임금(휴업수당 등)은 평균임금 산정에서 제외합니다. 즉, 휴업한 2달을 제외한 1개월 간의 임금총액을 1개월 간의 일수로 나눠서 산정합니다.

통상임금

통상임금은 초과근무수당, 연차휴가수당 등을 계산할 때 사용하는 임금입니다. 통상임금은 ①소정근로의 대가로 ②정기적이고 ③일률적으로 지급하기로 정한 임금(통상임금)을 말합니다.

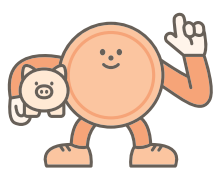
통상임금 산정

통상임금 월액을 통상임금 산정 기준시간 수로 나눈 금액을 시간급 통상임금이라 합니다.

시급 통상임금=월 통상임금÷월 유급시간

(소정근로시간 + 주휴시간, 주40시간 근무자의 경우 209시간)

* 209시간 = 48시간(1주 40시간 + 주휴8시간)× 4.34(한 달 평균 주 수)



임금 항목	임금의 특징	통상임금 해당여부
만근 수당	소정근로일수 이내 만근을 조건으로 지급하는 수당 (예를 들어 소정근로일수 22일을 만근하면 지급하는 수당)	통상임금 ○
	소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 수당	통상임금 ×
근속 수당	근속기간에 따라 정기적이고 일률적으로 지급되는 수당	통상임금 ○
가족 수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (노동제공과무관)
	부양가족 수와 관계없이 모든 노동자에게 지급되는 가족수당	통상임금 ○ (명목만 가족수당)
정기 상여금, 명절 귀향비 등	매년 특정 시기에 일정액을 정기적, 일률적으로 지급	통상임금 ○ (재직자 지급규정이 있더라도)

임금 항목	임금의 특징	통상임금 해당여부
실적에 따른 인센티브 (성과급)	실적 및 등급에 따라 지급 액수가 달라지지만 최하등급을 받는다 하더라도 일정 액수 보장	통상임금 ○ (최하등급을 받아도 지급이 보장되는 액수만큼만 통상임금에 반영)
	실적 및 등급에 따라 지급 액수가 달라지고 최하등급은 지급액이 없음	통상임금 × (소정근로의 대가가 아님)



#올해 최저임금 10,030원! 누구나 보장받아야 합니다

2025년 최저임금, 170원 올랐습니다.

	2024년	2025년
시급	9,860원	10,030원
일급 (1일 8시간 기준)	78,880원	80,240원
월급 (1주 40시간, 월 209시간 기준)	2,060,740원	2,096,270원

근로계약서 변경이 없어도 2025년 최저임금이 자동 적용됩니다

2025년 1월 1일부터 자동으로 효력이 발생하고, 전년도 최저임금으로 계약한 근로계약서를 변경하지 않았더라도 시간당 임금은 10,030원으로 인상됩니다.

* (중요) 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

최저임금 위반 여부

월 급여항목 중 최저임금에 포함되는 금액만 더한 후, 이를 월 유급시간으로 나눠 시간당 임금(시급)을 산출하고 법정 최저시급과 비교하면 됩니다.

* 최저임금 위반 여부는 월급 총액으로 판단하지 않습니다.
* 매월 지급되는 기본급 성격의 임금만 최저임금에 포함합니다.

최저임금에 포함하는 임금

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 모두 포함합니다.

매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라도 소정근로에 대한 기본급 성격이 아닌 임금, 예를 들어 시간외노동(연장/야간/휴일) 수당, 연차수당 등은 포함하지 않아요.

매월 지급되지 않는 임금, 예를 들어 분기별로 지급되는 상여금 등은 포함하지 않아요.

최저임금보다 많이 받고 있나요?

> 최저임금 계산해보기

1단계▶ 내가 받는 월급에서 '최저임금에 포함되는 임금'만 가려냅니다.

2025년 1월	
기본급	1,700,000
직무수당	150,000
식대	150,000
교통비	70,000
시간 외 수당	200,000
1분기 상여금	300,000
합계	2,570,000

✓ **최저임금 계산에서 제외되는 임금**

① 소정근로대가가 아니라 추가근무의 대가인 '시간 외 수당'

② 매월 지급되는 것이 아니라 3개월에 한 번 지급되는 '1분기 상여금'

최저임금에 포함되는 임금=기본급(1,700,000)+직무수당(150,000)+식대(150,000원)+교통비(70,000원) = 2,070,000원

2단계▶ '최저임금에 포함되는 임금'을 시간당 임금으로 환산합니다.

시간당 임금
=최저임금에 포함되는 임금÷월 유급시간

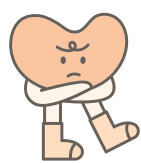
주 40시간제 사업장의 경우 월 209*시간이 월 유급시간입니다.

✓ 왜 209시간인가요?

* 209시간=48시간(1주 40시간+주휴 8시간)×4.34(한 달 평균 주 수)
* 시간당 임금=2,070,000원÷209시간=9,905원(소수점 이하 올림)

3단계▶ 나의 '시간당 임금'과 최저시급을 비교하여 위반 여부를 확인합니다.

시간당 임금(9,905원) < 최저시급(10,030원)
→최저임금 위반



노동자 권리찾기

최저임금이 올라도 왜 내 급여는 오르지 않죠?

물가가 유례없이 가파른 속도로 오르는데, 2025년 최저임금은 겨우 170원 올랐습니다. "휴게시간이 대폭 늘어났어요.", "식대, 교통비 심지어 상여금까지 기본급에 포함해서 지급한대요.", "노동시간이 줄어들었어요." 최저임금 위반을 피하기 위해 사용자들이 이런 꼼수까지 부린다면 내 임금은 제자리다 못해 후퇴하겠죠. 노동자의 동의가 없다면 임금을 낮추려는 꼼수도 무효가 됩니다! 근로계약서를 새로 쓰자고 하거나, 잘 알지 못하는 내용에 사인을 요구하면 단호히 거부하고 민주노총에 상담하세요.

Q&A

최저임금을 받기로 하고 입사 했는데, 처음 3개월은 수습기간이라 최저임금을 주지 않아도 된다고 합니다. 불법 아닌가요? (근로계약기간은 10개월)

> 수습 노동자의 경우 처음 3개월까지는 최저임금의 10%를 감액하여 적용할 수 있습니다.(2025년 최저임금을 10% 감액하면 9,027원) 그러

나 요건이 매우 엄격합니다. 택배원, 환경미화원, 주유원, 배달원 등 단순 노무직종 종사자는 수습을 이유로 최저임금을 감액할 수 없습니다. 질의와 같이 1년 미만으로 기간제 근로계약을 체결한 경우에도 감액할 수 없습니다.

*** 단순 노무직종이란?**

- 건설 및 광업 관련, 운송 관련, 제조 관련, 청소 및 경비 관련, 가사·음식 및 판매 관련, 농림·어업 및 기타 서비스 단순노무직

※ [한국표준직업분류 대분류 9(단순 노무 종사자)] 참조

공짜 야근 안 돼! 초과근무수당 제대로 받고 있나요?

> 초과근무수당(연장야간휴일수당) 발생 기준

- ▶ 연장노동 : 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과
- ▶ 야간노동 : 밤 10시부터 오전 6시 사이
- ▶ 휴일노동 : 주휴일, 노동절, 법정공휴일 또는 약정 휴일

이 중 하나라도 해당한다면 시급의 50%를 가산하여 받아야 합니다.

초과근무수당 계산법

시급(통상임금)의 50%를 추가로 지급하되, 연장, 휴일 노동과 야간노동이 동시에 이뤄질 때는 중복합니다.

단, 연장노동과 휴일노동은 중복하지 않으며, 휴일노동은 다음과 같이 계산 합니다.

1. 8시간 이내의 휴일노동: 통상임금의 50%

2. 8시간을 초과한 휴일노동: 통상임금의 100%

(초과근무 수당을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)



Q&A

휴일에 13:00~24:00까지 일한 경우 얼마나 더 받을 수 있나요? (18:00~19:00 휴게시간, 시급:12,000원)

총 204,000원을 지급받을 수 있습니다.

- ✓ 10시간 노동의 임금: 10시간×12,000원 =120,000원
- ✓ 8시간 휴일노동 가산수당: 8시간×12,000원×50%=48,000원
- ✓ 2시간 휴일연장노동 가산수당: 2시간×12,000×100%=24,000원
- ✓ 2시간(밤10시~12시) 야간노동수당: 2시간 × 12,000×50% = 12,000원

노동자 권리찾기

출퇴근 시간 꼭 기록해두세요!

청구 시점에서 3년 이내의 초과근무수당은 퇴직 후라도 받을 수 있습니다. 그러니 회사의 출퇴근기록(출퇴근카드, 지문인식 등)을 꼭 확보해 두세요. 회사가 별도로 출퇴근 관리를 안 한다면, 업무일지를 꼼꼼하게 작성하시고 야근을 증명할 수 있는 각종 기록(일일보고서, pc on/off 기록 등)을 정리해 두셔도 좋습니다.

포괄임금제는 무제한 야근 이용권이 아닙니다

› 포괄임금제는 법에서 정한 제도가 아닙니다. 사용자 편의 때문에 널리 퍼지고 있는 임금 지급 방식일 뿐입니다.

초과근무(연장/야간/휴일)를 하는 경우 실제로 일한 시간을 계산하고 그에 따른 가산수당을 정산하는 것이 원칙입니다. 그러나 포괄임금제는 이 과정을 생략하고, 초과근무수당을 임금에 미리 포함하여 일정액으로 지급합니다.

예를 들어, 기본급 210만원에 초과근무수당 20시간분 30만원을 포함해 매월 240만원을 지급하는 식으로 초과근무수당을 고정적으로 명시해놓는 경우입니다.

판례에 따르면 포괄임금제는 노동시간 산정이 어려운 업무나 근무 형태에 한해 예외적으로 인정됩니다. 또한, 포괄임금 약정이 근로계약서나 임금계약서 등에 명확히 포함되어 있어야 하고, 이러한 약정이 정당한 경우에만 유효합니다.

› 포함된 초과근무시간보다 일을 더 하면 수당을 추가로 받아야 합니다.

포괄임금제 취지상, 임금에 미리 포함된 초과근무 시간만큼 일을 하지 않아도 임금을 돌려줄 필요가 없습니다. 그러나 임금에 미리 포함된 초과근무 시간보다 일을 더 많이 하면 그에 따른 수당은 추가로 지급해야 합니다.

예를 들어, 임금에 초과근무 20시간분의 수당을 미리 포함해 지급하더라도, 실제 초과근무가 20시간 미만이라면 문제가 되지 않습니다. 그러나 초과근무가 25시간이라면, 초과된 5시간에 대한 수당은 추가로 지급해야 합니다.

노동자 권리찾기

포괄임금제 사업장에서는 밤샘 야근 해도 택시비가 고작?

포괄임금제 사업장에서는 초과근무수당이 미리 포함되어 있다는 이유로 실제 노동시간을 제대로 산정하지 않는 경우가 많습니다. 이로 인해 야근이 일상화되고, 아무리 오래 일해도 정당한 대가를 받지 못하는 상황이 벌어집니다. 이러한 이유로 포괄임금제는 흔히 '무제한

야근 이용권'으로 불립니다. 포괄임금제는 장시간 저임금 노동을 초래하는 주요 원인으로, 입법을 통해 반드시 금지돼야 할 제도입니다.

휴업수당! 일을 못했다고 월급까지 못 받는 것은 아닙니다

> 휴업수당

사용자의 귀책사유(경영상 사정)로 회사가 쉬는 경우, 사용자는 노동자에게 평균임금 70% 이상을 휴업수당으로 지급해야 합니다. 다만, 5인 미만의 작은 사업장에는 적용되지 않습니다.(휴업수당을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

* 경영상 사정이란 주문량 감소, 판매부진, 기계 고장이나 공장 이전, 영업정지, 원청업체의 경영난으로 일이 없는 경우 등을 말합니다.

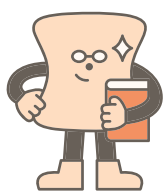
> 무급 휴업 동의서에 서명을 강요할 경우 신고하세요.

회사 사정이 어려우니 무급 휴업을 하겠다며 노동자의 동의를 강요하는 경우가 많습니다. 무급 휴업에 동의하지 않을 경우, 권고사직이나 해고를 강요하는 경우까지 확대되고 있습니다. 전부 불법입니다.

Q&A

카페 알바를 하고 있습니다. 이번 달은 손님이 없다면서 2시간씩 일찍 퇴근시키고, 2시간분 시급을 주지 않아요.

> 손님이 없다고 일찍 퇴근시켰다면 적어도 휴업수당으로 임금의 70%를 받을 수 있습니다. 근로계약에 따라 노동력을 제공하고 급여를 받아야 하는데, 경영상의 이유로 일을 안 시킨 것이기 때문이죠.



임금체불! 당황하지 마세요

> 임금체불이 발생했다면, 꼭 확인하세요.

1. 근로계약서, 취업규칙, 임금명세서 등 기초 자료 먼저 확보하세요.

2. 임금체불을 확인할 수 있는 구체적인 증거를 확보해야 합니다.

✓ 노동시간을 확인할 수 있는 증거(출퇴근, 초과 노동 증거)

✓ 금액을 확인할 수 있는 증거(통장, 임금명세서 등)

✓ 기타 임금체불이 발생했음을 증명할 수 있는 어떠한 증거라도 관계없음

> 임금체불이 확인된 이후 대응 방법

1. 사용자에게 임금체불을 알리고 지급을 요구하세요.(구두, 문자, 카톡 등)

2. 사용자가 무시하거나 외면하는 등 지급을 미루면, '언제까지 지급해 달라는 내용을 담은 내용증명'을 우편으로 보내세요. 특히, 소멸시효가 임박한 경우 소멸시효 중단을 위해 필요합니다.

3. 사용자가 계속해서 지급을 미룬다면, 사업장 관할 노동청에 신고하세요. 간편하게 인터넷 신고도 할 수 있습니다(고용노동부 민원마당 홈페이지).

노동청을 활용한 임금체불 해결 방법(진정과 고소)

1. 노동청에 관련 증거자료와 함께 진정서 혹은 고소장을 접수합니다.

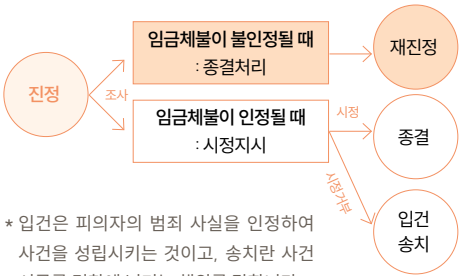
▶ 진정: 국가기관에 각종 부당한 행위의 시정을 요구하는 민원으로, 밀린 임금을 지급 받을 수 있도록 해달라고 노동청에 요구하는 행위

▶ 고소: 수사기관에 범죄자의 처벌을 요구하는 절차로 사용자를 노동법 위반으로 처벌해 달라고 요구하는 행위

2. 노동청에 진정이 접수되면 아래와 같은 절차가 진행됩니다.

	진정	고소·고발
법률행위	민원	범죄 행위 신고
대리여부	공인노무사 대리 가능	변호사 대리 가능
처리권한	근로감독관이 진행·종결	검사가 수사지휘·종결
처리기한	25일(원칙) + 25일 (연장가능)	2개월(원칙) (연장가능)
불복절차	없으나 재진정 가능	항고, 재항고, 재정신청, 헌법소원

* 진정서에 '임금체불금 미지급 시 처벌을 요구합니다.' 라고 적으세요.



* 입건은 피의자의 범죄 사실을 인정하여 사건을 성립시키는 것이고, 송치란 사건 서류를 검찰에 넘기는 행위를 말합니다.

Q&A

1. 언제 노동청에 신고해야 하나요?

노동자가 재직중인 경우에는 임금지급일에 임금을 주지 않으면 신고할 수 있습니다. 노동자가 퇴직한 경우에는, 지급 사유가 발생한 때부터 14일 내에 모든 임금(퇴직금 포함)을 지급해야 합니다. 따라서 그 이후에 신고하면 됩니다.

2. 임금의 소멸시효은 어떻게 되나요?

임금 채권의 소멸시효는 3년입니다. 임금 체불 시점부터 3년이 지나지 않았다면 언제든지 소제기 및 고소(공소시효는 5년)를 통해 받을 수 있습니다.

3. 노동부의 지급 지시에도 끝까지 체불임금을 지급하지 않으면?

사용자는 검찰 조사 이후 기소가 되면 재판을 통해 처벌받게 됩니다(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금).

노동자는 노동청에서 발급받은 '체불 임금등·사업주 확인서'를 가지고 민사소송을* 하거나 간이대지급금을 신청해 체불된 임금액을 받을 수 있습니다.

* 월평균 임금이 400만원 이하인 노동자는 대한법률구조공단에서 민사소송을 무료로 지원받을 수 있습니다.

4. 체불임금에 대해 지연이자를 받을 수 있나요?

체불임금은 이자가 발생합니다. 노동자 재직기간 및 퇴직 후 14일까지는 연 6%, 퇴직한 후 15일부터 지급일까지는 연 20%의 지연이자가 발생합니다. 법이 개정되어 2025. 10. 23. 이후에는 노동자가 재직 중인 기간이라도 연 20%의 이자가 발생합니다. 다만, 지연이자는 노동청이 아니라 민사소송을 통해 청구하여야 합니다.

5. 임금체불에 대해 손해배상 청구가 가능한가요?

명백한 고의로 임금을 지급하지 않거나 1년 동

안 3개월 이상 임금의 전부 또는 일부가 체불되거나 지급되지 않은 임금의 총액이 3개월 이상의 통상임금인 경우 노동자는 체불액의 3배 이내에서 손해 배상을 청구할 수 있습니다.

(2025. 10. 23. 시행)

대지급금! 체불임금을 국가가 대신 지급합니다

> 지급 범위

✓ 최종 3개월분 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가 기간 중 급여) 중 체불된 금액

✓ 최종 3년분의 퇴직급여 중 체불된 금액

> 도산대지급금

회사가 망해서 사용자에게 임금 지불 능력이 없는 경우, 국가가 임금 및 퇴직금을 대신 지급해 주는 제도입니다. 노동청에 임금체불 진정과 함께 대지급금 신청을 해야 합니다.

나이에 따른 상한액이 있습니다(다음 표는 1개월 기준 상한액, 단위:만원).

구분	30세 미만	30세 이상 ~ 40세 미만	40세 이상 ~ 50세 미만	50세 이상 ~ 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직급여 등	220	310	350	330	230
휴업수당	154	217	245	231	161
출산전후 휴가기간 중 급여	310				

* 대지급금 신청을 혼자하기 어렵다면, 전문가의 조언(1577-2260)을 받거나 법률구조공단에서 무료로 소송 지원을 받을 수 있습니다.

> 간이대지급금

회사가 망하지 않아도 노동자에게 체불임금의 일부를 지원해주는 제도입니다. 간이대지급금을 받기위해서는 법원의 확정판결 등이 있거나 고용노동부의 '체불 임금등·사업주 확인서'가 있어야 합니다. 이를 위해 퇴직자의 경우에는 퇴직한 날의 다음날부터 2년 이내에 소송 등을 제기하거나 1년 이내에 진정, 고소 등을 제기하여야 합니다.

재직자는 임금체불이 발생한 날의 다음날부터 2년 이내에 소송이나 1년 이내에 진정 등을 제기하여야 하고, 근로계약서에서 정한 임금액이 최저임금액의 110% 미만이어야 합니다.

회사는 노동자의 퇴직일까지(혹은 임금체불이 발생한 날까지) 6개월 이상 사업을 했어야 합니다.

근로복지공단에 지급청구서를 제출(진정을 한 경우 : 체불 임금등·사업주 확인서, 소송 등을 한 경우 : 법원 판결문 첨부)하면 아래와 같이 간이대지급금을 지급받을 수 있습니다.

항목	상한액	
임금(휴업수당)	700만원	총 상한액은 1,000만원
퇴직급여 등	700만원	



#노동시간, 휴식제도

OECD 최장노동시간으로 손꼽히는 대한민국!

그럼에도 정부는 탄력적 근로시간제 단위 기간 확대로 과로 노동을 부추기더니, 초과근무 관리단위를 주 단위가 아닌 월 단위 등으로 바꾸는 정부권고안을 내놓으며 장시간 노동 체제로 회귀하려 합니다. 장시간 노동은 노동자의 삶을 파탄으로 내몹니다. 노동법이 정한 노동시간과 쉴 권리를 살펴보겠습니다.

[노동시간-유급 : 휴게시간-무급] 공짜노동은 NO!!

> 법정노동시간은 1주 52시간이 아닙니다!

하루 8시간, 1주 40시간이 법정 노동시간입니다. 18세 미만인 노동자의 경우 하루 7시간, 1주 35시간입니다. (이를 어길 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

유해·위험작업 종사자의 경우 하루 6시간, 1주 34시간입니다. (이를 어길 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

> 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간은 일하고 있지 않더라도 노동시간입니다.

✓ 대기시간 (작업을 위하여 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간)

✓ 근무복 착/탈의, 교대나 작업장 정리에 필요한 시간

✓ 작업 개시 전 회의(조례)나 종료 후의 업무 미팅(종례)

✓ 참석 의무가 있는 교육시간, 행사시간 등

> 휴게시간

✓ 사용자의 지휘·감독 없이 자유롭게 쉴 수 있는 시간입니다.

✓ 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상의 휴게시간이 주어집니다. (보통 점심시간 1시간이 휴게시간)

* 휴게시간을 주지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

Q&A

우리 회사는 근무시간을 15분 단위로 관리합니다. 예를 들어 9시 1분에 출근해도 9시 15분에 출근한 것이 되죠. 이번 달만 벌써 8시간분의 시급이 깎였습니다.

> 이러한 형태를 이른바 '임금 꺾기'라고 부르는데 명백히 불법입니다. 임금은 실제로 일한 시간만큼 제대로 지급되어야 합니다. 따라서 단 1분이라도 실 노동에 대해 임금을 지급하지 않았다면 체불임금이 됩니다.

노동자 권리찾기

'가짜 휴게시간'은 노동시간이므로 임금 청구가 가능합니다.

가짜 휴게시간은 휴게시간이 무급 처리된다는 것을 악용하는 노무관리 기법입니다. 일하는 건 같은데 근로계약서에 휴게시간을 늘려놓고 유급 처리되는 노동시간을 줄이는 방식이죠. 실제 휴게시간에 일을 하는 경우나 일을 하지 않으면 업무를 완료하는 것이 불가능한 경우가 많습니다. 이런 경우는 노동시간이라고 할

것입니다. 사용자가 휴게시간에 일을 시켰다거나 노동자가 일한 증거를 꼭 확보하세요(문자, 카톡, 대화 녹음, 사진, 동영상 등).



Q&A

점심시간이 1시간입니다. 그런데 식사는 30분만 하고 나머지 시간에는 일합니다.

> 근로계약서에는 휴게시간으로 되어 있지만 실제로는 일을 하는 경우가 많습니다. 휴게시간은 무급 처리되었을 것이므로, 추가로 임금 지급을 요구할 수 있습니다. 다만 이런 경우 노동시간에 대한 입증의 문제가 생기기 때문에, 일을 시킨 자료(문자, 녹음 등)나 일한 자료(사진·동영상 촬영 등)를 확보하는 것이 좋습니다.

휴일에는 쉬어야 합니다!

휴일이란 노동제공의 의무가 없는 날을 말합니다.

> 법정휴일과 약정 휴일

- ▶ 법정휴일 : 노동법으로 정한 휴일(주휴일, 노동절, 공휴일 등)
- ▶ 약정휴일 : 노사가 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 정한 휴일

* 휴일에 노동을 제공하게 되면 휴일노동 가산수당 지급(5인 이상 사업장)

> 주휴일

대개 일요일이지만, 다른 날로 정할 수도 있습니다. 1주 15시간 이상 일하고, 1주를 개근해야 발생합니다. 다만 지각 횟수에 따라 1일의 결근으로 취급한다는 규정이 있더라도 결근으로 처리할 수 없습니다. 따라서 지각을 하더라도 출근을 한 이상 개근이므로 주휴일은 유급으로 줘야 합니다.

Q&A

시급 1만원을 받으며, 하루 4시간씩 주 5일, 20시간 알바를 합니다. 저도 주휴일이 있나요?

네. 1주 15시간 이상 일하면 누구나 1주일에 하루를 유급휴일로 쉴 수 있습니다. 주휴일에 대해 지급되는 임금을 주휴수당이라고 합니다. 주휴수당은 보통 하루치 임금입니다. 1주일을 개근했다면 20만원이 아니라 주휴수당 4만원을 포함해서 24만원을 받아야 합니다.

› 노동절(5월 1일)

노동자를 1인 이상 사용하는 모든 사업장에 적용됩니다.

* 노동절은 다른 날로 대체하는 대체휴일 부여가 불가능합니다(고용노동부 근로시간정책팀-3356, 2007.11.13.).

› 모든 노동자에게 '공휴일을 유급'으로 보장하라!

관공서의 공휴일에 관한 규정의 공휴일(명절, 국경일, 선거일 등)과 대체공휴일도 유급휴일로 보장받게 되었습니다. 2022년 1월 1일부터는 5인

이상 사업장까지로 전면 적용되었죠. 안타깝게도 공휴일제도가 가장 필요하다고 할 수 있는 5인 미만의 작은 사업장에는 적용되지 않습니다.
(사용자가 법정 유급휴일(주휴일, 공휴일, 대체 공휴일)을 부여하지 않으면, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

Q&A

교대제로 근무하고 있어요. 월요일이 대체공휴일인데, 이날 근무한 사람들은 휴일근로수당을 지급하는데, 비번인 사람에 대해서는 대체 휴무일이나 유급휴일 수당을 지급하지 않고 있어요. 적법한가요?

> 월급제 노동자라면 이미 월 기본급 속에 유급휴일에 해당하는 임금이 포함되어 있다고 보아(법원 판례의 입장) 달리 노사 간 특약이나 관행이 없는 이상 별도의 유급휴일 수당을 추가로 지급할 의무는 없다고 보는 것이 고용노동부의 입장입니다(임금근로시간과-743, 2020.3.30.). 그러나 시급제, 일급제, 주급제 노동자라면 대체공휴일에 비번이라도 유급휴일 수당을 추가로 받을 수 있어요.

밤낮없이 일하는 우리 회사, 거부할 권리가 있습니다

> 연장노동의 한도는 52시간입니다.

하루 8시간 또는 1주 40시간을 넘겨 일하는 걸 연장노동(잔업, 야근)이라고 합니다. 연장노동은 1주 12시간까지 당사자간에 합의하여야만 가능합니다. 또 사용자는 임신중인 여성 노동자에게 연장노동을 하게 하여서는 안됩니다.

과거 노동부는 1주일을 휴일을 제외한 기간으로 해석하여 현장에 혼란이 많았습니다. 예컨대 평일에 '40시간+12시간'을 일하고도 휴일에 각 8시간 최대 16시간 일한 경우 불법이 아니라고 주장하였습니다. 개정 근로기준법은 1주를 휴일을 포함한 7일로 명확히 정의하여, 1주 동안의 최대 노동시간이 52시간이라는 점을 분명히 하였습니다.

* 탄력적·선택적 근로시간제에서는 특정 주에 주당 52시간 초과하여 연장노동이 가능하여 노동자의 건강에 심대한 영향을 미칠 수 있습니다.

> 야간노동

근로기준법은 밤10시부터 오전 6시까지를 야간노동으로 정하고 있습니다. 임신중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 여성 노동자는 원칙적으로 야간노동을 할 수 없습니다.

> 휴일노동

법정휴일이든 약정휴일이든 휴일에 일했다면 휴일노동입니다. 임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 여성 노동자는 원칙적으로 휴일노동을 할 수 없습니다.

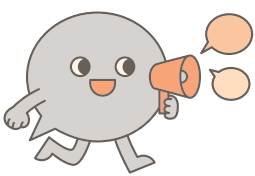
> 노동시간 및 휴게시간 특례

근로기준법에서는 연장 노동의 한도를 초과하여 노동을 시킬 수 있는 특례업종을 별도로 정해두고 있습니다. 단, 근로자대표와 서면 합의가 없을 경우에는 연장 노동의 한도를 초과할 수 없습니다.

- ▶ 특례 업종 대상 : 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항송운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업
- ▶ 단, 근무 종료 후 다음 근무일 개시 전까지 11시간 이상의 연속 휴게시간을 보장해야 합니다. (위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금)

▶ 근로시간 및 휴게시간 특례제도는 폐지되어야 합니다.

근로시간 및 휴게시간 특례(근로기준법 제59조)가 유지되는 5개 업종에서 일하는 100만 명 이상의 노동자들은 여전히 과도한 노동에 시달리고 있습니다. 11시간의 연속휴게시간의 보완책이 마련되었다고는 하나 근본적인 대책이 될 수는 없습니다. 특례가 적용되는 업종은 모두 사람의 생명과 안전에 직결되는 분야입니다. 이는 해당 업종 노동자들의 문제를 넘어 국민 전체의 생명과 안전을 위협하는 심각한 요인이 됩니다.특례제도는 개선이 아니라 반드시 폐지되어야 하겠습니다.



Q&A

하루에 15시간씩 주 3일 근무하고 있어요. 연장노동시간이 21시간이니 법위반으로 고소할 수 있나요?

연장노동은 당사자 간 합의가 있는 경우 주 12시간을 한도로 할 수 있습니다. 과거 고용노동부는 1일 연장노동시간을 합산하여 1주 12시간을 초과하면 법 위반으로 간주했습니다. 그러나 최근 대법원은 1주 법정노동시간인 40시간을 기준으로, 총 노동시간이 52시간(법정노동 40시간 + 연장노동 12시간)을 초과하는 경우에만 법 위반으로 판단했습니다(대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결). 이에 따라 고용노동부도 동일한 내용으로 행정해석을 변경했습니다. 따라서 현재 기준으로는 1주 연장노동시간이 12시간을 넘더라도 법 위반이 아니라고 할 수 있습니다. 다만, 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하는 노동은 모두 통상임금의 50% 이상을 가산하여 초과노동수당을 지급해야 한다는 점은 변함이 없습니다.

연장, 야간, 휴일 노동을 하면 초과근무수당을 받아야 합니다

> 초과근무 발생 요건

연장노동(1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과), 야간노동(밤 10시부터 오전 6시 사이), 휴일노동(법정 휴일 또는 약정 휴일) 중 하나라도 해당되면 받을 수 있습니다. 단 5인 이상 사업장이어야 합니다.

> 초과근무 수당

시급(통상임금)의 50%를 추가로 지급하되, 연장, 휴일 노동과 야간노동이 동시에 이뤄질 때는 중복해서 받아야 합니다. (구체적인 계산방법은 p.18 참조)

Q&A

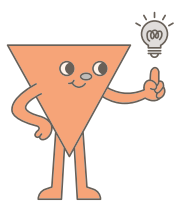
1. 자정부터 다음 날 아침 5시까지 하루 5시간만 일하고 최저시급을 받기로 했습니다. 밤에만 짧게 일하는 저도 야간수당을 받을 수 있나요?

하루 몇 시간을 일했는지는 중요하지 않습니

다. 밤 10시부터 다음 날 아침 6시 사이에 일을 했다면 무조건 50%의 초과근무수당(야간수당)을 받아야 합니다. 2025년 최저임금이 10,030원이므로 야간에 일하는 노동자들의 최저시급은 15,045원(최저시급의 1.5배) 이상이 되어야 합니다.

2. 회사에서 연장노동을 4시간 시키고 다른 날 4시간 대체휴가를 준다고 합니다. 연장노동수당을 받으면 1.5배인데 4시간 대체휴가를 주는 게 맞나요?

사용자는 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에만 연장노동수당을 지급하는 대신에 유급휴가를 부여할 수 있습니다. 기억해야 할 것은 이 때 부여하는 휴가시간은 50%를 가산하여 주어야 한다는 것입니다. 즉 4시간의 연장노동을 하였다면, 50%를 가산하여 6시간 휴가를 부여하여야 합니다.



내 맘대로 사용할 수 있는 노동자의 권리 : 연차휴가

> 연차휴가란?

원래는 일하는 날이지만, 노동자가 원하면 유급으로 쉴 수 있는 날입니다. 1년 단위로 발생하며, 노동자가 사용 시기를 정하는 것이 원칙입니다. (연차휴가를 부여하지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

> 연차휴가 일수

- 1년간 80% 이상 출근하면 다음 해에 15일의 연차휴가를 사용할 수 있습니다. (80% 미만 출근하였다면 그해에 개근한 달수만큼 다음 해에 연차휴가 발생)
- 3년 이상 근무하면, 2년마다 휴가 일수가 1일씩 늘어납니다. (총 25일 한도)
- 입사 후 1년 미만이면 한 달을 개근할 때마다 1일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

근무기간	1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년	....	21년
발생일수	최대 11일	15일	15일	16일	16일	17일	....	25일

* 연차는 발생한 날부터 1년 이내에 사용하여야 합니다. 다만, 1년 미만일 때 발생한 연차는 최초 1년 이내에 사용하여야 합니다.

> 산재, 임신여성, 육아휴직자 등의 온전한 연차휴가 보장

업무상 재해로 휴업한 기간, 출산전후휴가 기간, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축을 사용한 기간은 출근한 것으로 간주합니다. 예컨대 1년간 육아휴직을 기존에는 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축을 사용한 경우 출근 간주 규정이 없어 단시간노동자와 같이 비례방식에 의해 산정하여 육아휴직 사용에 비해 불리하였으나 개정법에서는 이를 개선하였습니다.

Q&A

1. 다음 주에 일이 없다고 직원 모두 연차를 쓰라고 합니다. 내 휴가를 회사 마음대로 정해도 되나요?

> 아닙니다! 내 휴가인데 내가 필요할 때 써야죠. 사용자가 마음대로 휴가 날짜를 정하는 것은 불법입니다. 예외적으로 사용자는"사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우"에만 휴가사용 시기를 변경 할 수 있지만, 단순히 대체인력이

없다거나 남은 인원의 업무량이 많아진다는 이유는 인정하지 않습니다.

참고로 일이 없어서 직원들을 쉬게 할 때는 휴업수당이 지급되어야 합니다.

2. 우리 회사는 연차휴가를 회계연도 기준으로 계산하는데요.

원칙적으로 입사한 날을 기준으로 휴가 일수를 따져야 하지만, 회사가 편의상 회계연도(매년 1월 1일~12월 31일) 기준으로 휴가 일수를 계산하기도 합니다. 이 경우 통상 입사 첫해의 휴가 일수는 근무 기간에 비례해서 계산합니다. 예를 들면 2024.7.1. 입사한 경우 다음 해인 2025.1.1.~12.31. 동안 7.5일(15일×6개월/12개월)을 부여하는 방식입니다. 이 경우 1년 미만인 기간(2024. 7. 1. ~ 2025. 6. 30.) 동안은 한 달 개근할 때마다 받는 휴가(최대 11일)는 별도로 부여됩니다. 이렇게 부여하는 경우 입사일 기준으로 부여하는 것과 비교하여 차이가 발생할 수 있습니다. 그래서 퇴직할 때 회사에서 실제로 받은 휴가 일수와 입사일을 기준으로 계산한 휴가 일수를 비교해 보아야 합니다. 만약 실제로 부여받은 휴가가 적다면 추가로 휴가를 더 받거나, 퇴직 시 보상받아야 합니다.

> 연차휴가 미사용수당(연차수당)

연차휴가를 사용하지 못하거나, 퇴직 등으로 인하여 사용할 수 없게 되면, 사용자는 미사용 일수에 대해 금전으로 보상하여야 합니다. 이를 연차수당이라 하며, 금액은 통상임금이나 평균임금으로 계산하여 지급해야 합니다. (미사용 연차휴가를 수당으로 지급하지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

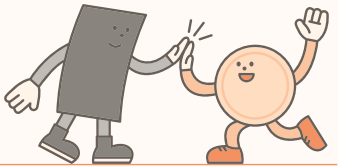
Q&A

우리 회사는 연차수당을 월급에 포함해서 줍니다. 연차수당을 받았으니 연차휴가를 쓸 수 없다는데요.

노동자에게 주어진 연차휴가를 부여하지 않으면 법 위반이므로 사용자는 처벌 대상입니다. 연차수당을 미리 월급에 포함해서 주었더라도, 노동자가 연차휴가를 쓰고자 한다면 휴가를 주고 연차수당은 별도 정산해야 합니다. 연차수당 지급보다 연차휴가를 사용할 권리가 우선하기 때문입니다. 또한, 근속 기간이 오래될수록 연차휴가 일수는 늘어나기 때문에, 월급에 포함된 연차수당이 며칠 분인지 확인해 보시고 차액이 있다면 임금체불로 청구해야 합니다.

03

건강하게 일하기 위해
꼭 알아야할 노동법



일 때문에 다쳤거나 아프다면, 당연히 보상받아야 합니다.

이를 위해 1인 이상 노동자를 고용하는 모든 회사는 의무적으로 산업재해보상보험에 가입해야 합니다. 눈치 보지 말고 산재보험 신청하세요!

#산업재해

일하다가 다쳤나요?
산업재해 보상 신청하세요!

> 산업재해(산재)란?

일하다가 다음의 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망한 경우에는 이를 산재(업무상 재해)라고 합니다.

- ▶ 업무상 사고 : 일하는 도중에 발생하였거나 일과 관련하여 발생한 사고
- ▶ 출퇴근 재해 : 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고
- ▶ 직업성 질병 : 일을 하면서 유해인자(힘든 작업, 화학물질, 분진, 병원체 등)에 노출되어 발생한 질병이나 일과 관련한 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

> 산재 지정병원에서는 재해자가 원할 경우 대신 산재를 신청해주기도 합니다.

근로복지공단 홈페이지를 방문하면 산재지정 의료기관을 찾을 수가 있습니다(https://www.comwel.or.kr/comwel/medi/orsc.jsp). 산재지정 의료기관의 원무과에 문의하시어 요청하시면 해당 병원에서 산재 신청을 대행해주기도 합니다.

산재는 재해자의 잘못을 따지지 않고 보상합니다(무과실 책임주의).

산재 보상은 재해 발생에 있어 노동자나 사용자의 잘못의 유무, 잘못의 정도와 상관없이 업무와 재해 간 인과관계가 있으면 법에 따라 보상이 이루어집니다. 즉, 나의 부주의와 실수가 있었더라도 산재 보상에는 문제가 없으니 혹시 회사에서 안 된다고 해도 안심하고 신청하세요.

일 하다가 다친 경우가 아니어도 산재 보상이 가능합니다.

꼭 일하다가 다치지 않더라도, 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고, 회사 행사나 휴식 중 사고, 산재로 요양 중 발생한 사고 등의 경우에도 업무와 상당한 인과관계가 있는 경우 산재로 인정될 수 있습니다.

산재보상은 누가 받을 수 있을까요?
산업재해 보상 신청하세요!

> '산업재해'를 당한 노동자라면 누구나 보상받을 수 있습니다.

- ▶ 4일 이상 치료가 필요한 노동자라면 누구나
  (4일 미만의 재해에 대해서는 고용노동청에 재해보상에 관한 진정을 제기할 수 있습니다)
- ▶ 1인 이상 노동자를 고용한 모든 사업장에 산재보상법이 적용
- ▶ 일용직, 아르바이트, 현장실습생, 외국인 연수생 등 누구나
- ▶ 자녀도 가능 : 임신중 업무상 사고나 유해인자의 취급·노출로 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장해가 발생하거나 사망한 경우
  (2023. 1. 12. 시행)

> 산재법상 노동자가 아닌 노무제공자도 산재보험 적용 대상이 될 수 있습니다.

노무제공자 18개 직종	보험설계사, 건설기계기사, 방문 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사(탁송기사, 발렛파킹 포함), 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 설치/수리원, 방문교사, 특수화물차 운전원, 화물차(견인차,사다리차 포함) 운전원, 소프트웨어 기술자, 방과후 강사, 관광통역안내원, 어린이통학버스 운전원 등
산재보험 적용요건	타인의 사업을 위하여 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받거나 플랫폼을 통해 노무제공을 요청받고 직접 노무를 제공하여 그 대가를 지급받는 사람

▶ 위 18개 직종에 대해서는 소위 '노무제공자'라 하여 '23.7.1.부터 산재법이 당연 적용됩니다.

▶ 종전에는 '노무제공자'를 '특수형태근로종사자'로 분류하였는데, 산재법 부칙에 따라 특수형태근로종사자(종전 15개 직종-타인을 사용하지 않고 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하는 자)는 '23.7.1. 이전이라도 보조사업장(예 : 여러 사업에 노무를 제공하는 플랫폼 형태 노동자 등)에서 최초로 재해를 입었더라도 산재보상을 받을 수 있습니다.

사용자가 산재보험에 가입하지 않았더라도 산재는 적용됩니다.

> 사용자는 '산업재해보상보험'에 의무적으로 가입해야 합니다.

회사가 산업재해보상보험에 들지 않았다 해도, 산재 보험료를 내지 않았거나 연체하고 있다고 해도, 회사가 폐업해 버렸다 해도 재해 노동자는 산재 보상을 받을 수 있습니다. 사용자가 산재보험에 가입해있지 않은 동안 발생한 산재 처리와 산재보험료 납부 문제는 사용자와 근로복지공단 사이에서 처리할 문제이고, 재해 노동자는 보험료 미납 등에 따른 영향을 받지 않습니다. 가령 출근 첫날 다쳤다고 해도 산재로 보상받을 수 있다는 것이죠!

사용자는 재해 노동자를 보호해야 합니다.

> 사용자는 산재 승인 여부와 무관하게 산재 신청한 것을 이유로 노동자에게 불이익한 처우를 할 수 없습니다.

노동자가 산재 보험급여를 신청한 것을 이유로 노동자를 해고하거나 그 밖에 노동자에게 불이익한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

> 사용자는 산재로 휴업하는 기간에 해고할 수 없습니다.

사용자는 노동자가 산재로 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다.

산업재해 보상보험 신청 처리 절차

> 산재 신청은 재해자나 그 유족이 근로복지공단에 신청해야 합니다.

일반적으로 '산재 신청한다'는 것은 산재 보험 급여를 신청한다는 의미입니다. 즉, 산재 신청은 보험금을 받을 권리가 있는 재해자나 그 유족이 보험사에 해당하는 근로복지공단에 신청하는 것입니다. 이 과정에서 회사가 조력을 해야 할 의무가 있는 것은 맞지만 회사에서 산재를 대신 신청해주어야 하는 것은 아닙니다.

> 산재 신청 처리 절차

1. 신청서와 관련서류를 작성하여 근로복지공단에 제출(방문, 우편, 홈페이지 가능)

2-1. 사고성 재해 : 근로복지공단 지사에서 자문의사의 소견을 받아 승인 여부 결정

2-2. 직업성 질병 : 근로복지공단지사에서 조사 후 업무상질병판정위원회에 심의를 의뢰한 후 승인 여부 결정

3-1. 근로복지공단에서 승인 여부를 신청인에

게 통보

3-2. 불승인이 된 경우, 90일 이내 심사청구 및 재심사청구 혹은 행정소송

> 산업재해 보상 신청시 필요한 서류

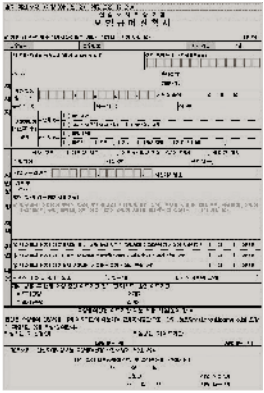
▶ 신청서 및 재해경위서(산재 발생 경위를 별도 정리한 서면, 신청서에 간략하게 기재해도 되므로 재해경위서를 반드시 별도로 제출해야 하는 것은 아님)

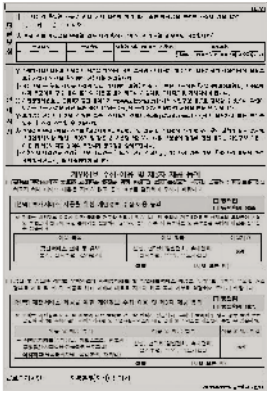
▶ ▷ 신청서는 근로복지공단 홈페이지 "서식자료"에서 "요양급여신청서 및 소견서"를 다운받아 앞 2페이지는 본인이, 다음의 2페이지(소견서)는 병원에 외래신청을 통하여 주치의가 작성토록 하여 근로복지공단에 제출하면 됩니다. 신청서는 가까운 근로복지공단을 직접 방문하여 받을 수도 있습니다.

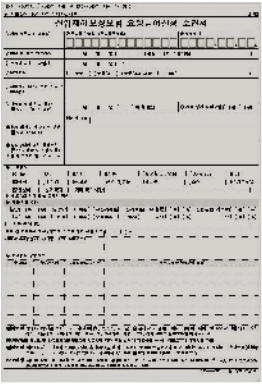
▶ ▷ 산재지정의료기관(comwel.or.kr/comwel/medi/orsc.jsp에서 검색 가능)인 경우 원무과에 문의하여 산재신청 대행 가능한지 알아볼 수 있습니다.

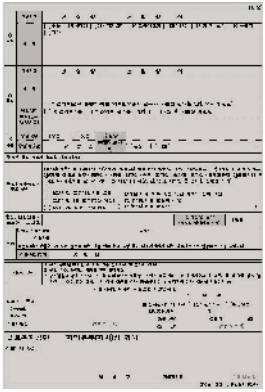
▶ ▷ 주치의가 요양급여 소견서 작성을 거절하는 경우에는 별도의 진단서와 소견서(이는 거부하지 못함)를 받아 요양급여소견서를 대체하여 제출할 수 있습니다.

- 산재신청서 양식 ▶ 옆면 양식 참고
- 사망사건의 경우 : 사망진단서, 사체검안서, 재해자 및 유족의 주민등록 등·초본, 혼인관계증명서, 부검감정서 등
- 그 밖에 업무상 재해를 입증할 수 있는 관련 증거 : 근로계약서, 직무기술서, 구급활동일지, 의무기록 사본, 고용보험 피보험자격 이력 조회, 건강보험 급여이력(10년), 그 밖에 유해요인 노출 관련 증거 등
- 기억하세요! 산재신청은 요양급여신청서(총 4매)가 근로복지공단에 접수됨으로써 개시됩니다. 즉, 산재신청시 요양급여 신청서(총 4매, 부득이한 경우 <신청서2매+주치의 진단(소견)서>)를 우선 근로복지공단 지사에 제출한 다음, 나머지 필요한 자료는 지사로부터 안내를 받아 추후에 제출해도 문제 없습니다.









산업재해 보상의 종류

> 산업재해로 다친 노동자에 대한 보상

- ▶ 요양급여 : 치료비 보상(진찰비, 수술비, 입원비, 교통비, 보조기 등)
- ▶ 휴업급여 : 산업재해로 일하지 못한 기간 동안 평균임금의 70%를 보상
- ▶ 장해급여 : 치료 후, 신체에 장해가 남았다면 장해등급에 따라 보상

* 이 외에도 '상병보상연금', '간병급여', '직업 재활급여'도 요건에 따라 보상받을 수 있습니다.

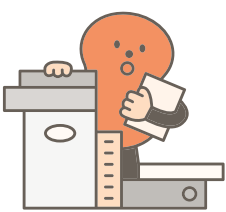
> 산업재해로 인해 노동자가 사망했다면?

유족들은 '유족급여'와 '장례비'를 보상받을 수 있습니다.

노동자 권리찾기

산재보험 신청이 고민이시라면 민주노총의 도움을 받으세요.

질병에 대해 산재 여부를 심의하는 업무상질병판정위원회에도 민주노총에서 추천한 전문가들(의사, 노무사, 변호사 등)이 참여하고 있습니다. 산재 해당 여부에 대한 의견, 산재 신청할 때 어떤 자료들을 준비할 것인지에 대한 의견 등이 필요한 경우에는 지금 바로 1577-2260으로 전화주세요.



산재 은폐는 범죄입니다. 즉시 신고하세요.

> 사업주가 산재 보고를 하지 않으면 산재 은폐입니다.

사업주는 산재가 발생하면, 1개월 이내에 산재조사표를 작성하여 근로자대표의 확인을 받아 지방고용노동청에 제출해야 하고, 중대재해(1명 이상 사망, 전치 6개월 이상 부상자 동시 2명 이상 발생 등)가 발생한 경우에는 지체없이 지방고용노동청에 보고해야 합니다.

(산재의 발생 원인 등을 기록하여 보존(3년)하지 않은 경우에는 300만원 이하 과태료에, 산재 발생한 날부터 1개월 이내에 산재 발생 개요·원인 및 보고시기, 재발방지계획 등을 기재한 산업재해조사표를 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우 1천5백만원 이하 과태료에, 산재 발생 사실을 은폐 또는 은폐교사·공모자에 대해서는 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처합니다.

한편, 중대재해 발생 사실을 보고하지 않거나 거짓으로 보고한 자에 대해서는 3천만원 이하의 과태료, 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 고용노동부의 원인 조사를 방해한자에 대해서는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처합니다.)

> 산재 은폐 관련 제재 기준

구분		보고 시기	은폐 처벌 규정
산재 발생원인 등 미보존		3년간 보존	과태료 300만원 이하
산재조사표 미제출 또는 허위 제출	3일 이상 부상	1개월 이내	과태료 1천 500만원 이하
	직업병 발생	산재승인 후 1개월 이내	
산재발생 사실 은폐/은폐교사·공모			징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하
중대재해(사망자 발생 등) 미보고 또는 허위보고		발생 즉시	과태료 3천만원 이하
중대재해 현장 훼손 또는 조사 방해			징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하

Q&A

1. 회사에서 '산재 보상' 대신 '공상 처리'하자고 하는데, 금액만 적당하면 괜찮을까요?

건설업을 비롯한 용역·하청업체들은 산재 발생이 많아지면 산재 보험료율의 상승과 입찰 시 발주 제한 등의 불이익이 발생할 수 있습니다. 이에 따라 산재 발생시 건설업 사업주 등은 산재를 비공식적으로 처리하기 위해 공상 처리를 하자고 제안하면서 치료비와 급여를 보전해주겠다고 약속하는 경우가 있습니다. 그러나 단순한 사고로 보이더라도 나중에 후유증이 발생하거나 장해가 남을 수 있어 공상처리로는 보상이 충분치 않을 수 있고, 산재처리를 통하여 공식 통계에 포착이 되어야 해고로부터 보호 등 보호 조치가 적용될 수 있으며, 이후 예방 정책을 촉진하는 데에도 도움이 됩니다.

2. 사측이 일방적으로 공상처리를 하자고 해서 응했는데, 나중에라도 산재신청을 할 수 있나요?

사업주가 산재에 대하여 공상처리를 하였더라도 나중에 별도로 근로복지공단에 산재 신청을 할 수 있습니다. 다만, 산재보험은 사업주

와 중복하여 보상하지 않으므로, 산재보험의 보험급여 지급사유와 동일한 사유로 사업주가 보상한 금액을 초과하는 범위부터 보험급여를 지급합니다.

3. 업무중 교통사고를 당했습니다. 자동차보험과 산재 처리 둘 다 가능한가요?

선택할 수 있습니다. 이때 이중보상은 안됩니다. 자동차보험금과 산재보험급여 가운데 유리한 쪽을 선택하세요. 자동차 보험에서는 산재보험과 달리 과실율을 반영하기 때문에 교통사고를 당한 노동자가 가해자이거나 과실이 많을 때에는 산재보상을 받는 것이 유리하며, 피해자이거나 과실이 적을 때에는 자동차보험 보상을 받는 것이 유리한 경우가 보통입니다.

중대재해 발생시 사업주는 처벌됩니다

> 중대재해 처벌법이란

사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 중대시민재해에 대해 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 노동자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 중대재해를 사전에 방지하기 위해 제정된 법입니다.

> 적용대상 및 범위

근로기준법상 노동자(여러 차례의 도급이 이루어진 경우, 그 하청 노동자에도 적용, 특수고용노동자의 경우에도 적용)

- 중대산업재해 : 사망자 1명 이상 발생 / 동일 사고로 6개월 이상 치료 필요 부상자 2명 이상 발생 / 동일 유해요인으로 급성 중독자 1년 이내 3명 이상 발생
- 중대시민재해 : 사망자 1명 이상 발생 / 동일 사고로 2개월 이상 치료 필요 부상자 10명 이상 발생 / 동일 원인으로 3개월 이상 치료 필요 질병자 10명 이상 발생

> 사업주 또는 경영책임자 등의 의무

▶ 사업주 또는 경영책임자등은 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 합니다.

▶ 사업주 또는 경영책임자등은 도급, 용역, 위탁 등을 한 경우에도 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전·보건 확보 조치를 하여야 합니다.

> 중대재해 발생시 사업주의 배상 책임

▶ 중대재해 발생시 사업주 등은 처벌을 받고 손해배상 책임을 집니다.

▶ 사업주 또는 경영책임자등이 고의 또는 중대한 과실로 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우에는 사업주, 법인 또는 기관이 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 부담합니다.

사업장 규모별 적용 시점

✓ 50인 이상 : 2022년 1월 27일

✓ 5인 이상~50인 미만 : 2024년 1월 27일

노동자 권리찾기

중대재해 처벌법 제정은 고 김용균 노동자의 산재 사망사고를 계기로 민주노총이 법 제정을 촉구하여 이뤄낸 성과입니다. 중대재해와 관련해 도움이 필요하시다면 민주노총(1577-2260)에 전화하여 자문을 받고 지원도 받으시기 바랍니다.

#직장 내 괴롭힘, 감정노동

직장 내 괴롭힘! 제발 그만 합시다

> 직장 내 괴롭힘의 금지

사용자 또는 노동자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안 됩니다.

직장 내 괴롭힘 판단 요소 (종합적으로 판단)

- 직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용
- 업무상 적정범위를 넘은 행위
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

직장 내 괴롭힘이 있다면 이렇게 대응해 봅시다

자료 수집과 신고

- 자료를 수집합시다: 괴롭힘 상황에 대한 촬영 또는 녹음, 괴롭힘 상황에 대한 목격자의 진술 녹음 또는 진술서, 괴롭힘 상황에 대한 객관적 증거 확보가 어려운 경우 6하 원칙에 따른 구체적인 상황 기록(일기 또는 일지 형식), 관련하여 심리상담을 받은 경우 상담 기록 등
- 사업주 또는 사업경영담당자가 행위자인 경우 노동자가 사업주의 법 위반 사실을 직접 고용노동청에 신고하는 것이 좋습니다.
- 사업장 내 다른 노동자가 행위자인 경우 사

업주에게 괴롭힘 사실을 신고하거나 고용노동청에 신고하여 보호받을 수 있습니다.

> 직장 내 괴롭힘 신고 접수시 사용자의 조치

(직장 내 성희롱 사건 처리 절차와 유사: 피해자 포함 누구든 신고 가능)

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 접수 시 지체없이 객관적인 조사

2. 피해자등(신고노동자 또는 피해노동자)에 대한 보호 조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등)

3. 행위자에 대한 조치(징계, 근무장소의 변경 등)

* 피해노동자등에 대한 보호조치는 피해노동자등의 의사에 반해서는 안 되고, 행위자에 대한 조치에 대해서는 피해노동자등의 의견을 들어야 합니다.

* 신고노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지(위반 시, 3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금)

직장 내 괴롭힘과 관련한 제재를 알아봅시다

> 특정한 괴롭힘 행위자에 대한 과태료, 괴롭힘 조사 절차와 관련한 과태료

- ▶ 사용자(사업주, 사업경영담당자, 근로자에 관하여 사업주를 위하여 행위하는 자) 혹은 사용자의 친족인 노동자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
- ▶ 이외에도 ① 사용자가 괴롭힘 신고에 대해 객관적으로 조사를 실시하지 않거나, ② 피해 노동자에 대한 적절한 보호 조치를 하지 않거나, ③ 괴롭힘 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치를 하지 않거나, ④ 조사 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

> 고용노동부에서 규정하는 직장 내 괴롭힘의 예시

정당한 이유 없이 아래의 행위를 할 경우, 직장 내 괴롭힘으로 봅니다.

①	업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함 ex) '넌 어차피 못할 거니까, 이번 달 성과목표는 이 정도로만 잡자. 응?'
②	훈련, 승진, 보상, 일상 대우 등에서 차별함
③	특정 노동자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
④	근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
⑤	업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
⑥	휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사 ex) '휴가? 일을 이렇게 해 놓고 휴가를 쓴다고?'
⑦	특정 노동자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
⑧	사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
⑨	부서이동 또는 퇴사를 강요함
⑩	개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
⑪	신체적인 위협이나 폭력을 가함
⑫	욕설이나 위협적인 말을 함
⑬	다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함 ex) 너 같은 거 있으나 없으나 마찬가지다.
⑭	의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여를 강요함

⑮ 집단 따돌림

⑯ 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

노동자 권리찾기

1. 직장 내 괴롭힘으로 인한 질병은 산업재해(업무상 질병)로 봅니다.

직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 정신건강의학과적 질환 등이 발병했다면 이는 산재에 해당합니다. 괴롭힘으로 인해서 정신질환이 발병했다면, 우선 치료부터 받으시면서 괴롭힘과 관련된 증거를 수집하여 놓는 것이 좋겠습니다.

2. 직장 내 괴롭힘에 대한 조치가 취업규칙에 있는지 확인하세요.

10인 이상 사업장의 경우 사용자는 취업규칙에 의무적으로 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 사항'을 작성해야 합니다.

취업규칙에 관련 내용이 없다면, 500만원 이하 과태료 부과 대상입니다. 즉시 시정할 수 있도록 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

3. 직장 내 괴롭힘이 발생했다면, 적극적으로 요구합시다.

직장 내 괴롭힘이 발생했다면, 신속하게 이를 신고하고 심신의 안정을 위해 일시 휴가를 적극적으로 요청합시다. 행위자와의 격리조치 요구도 필수적입니다.

신속하고 공정한 조사를 요구해야 합니다. 사건 조사 과정에서 행위자 또는 행위자와 관계있는 자가 조사에 관여하는 등 객관적인 조사가 이루어지지 않는 경우에는 조사자에서 배제할 것을 적극적으로 요구합시다.

직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자는 본인에 대한 배치전환, 유급휴가 등을 요구할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 행위자에 대한 전보 조치나 징계를 적극적으로 요구할 수 있습니다.

4. 괴롭힘이 있는 경우 조력자를 확보합시다.

직장 내 괴롭힘 신고와 조사 과정에서 자칫하면 피해자가 고립될 수 있습니다. 감정적 지지와 입증을 도와줄 수 있는 조력자를 확보하여 신고를 진행할 필요가 있습니다.

감정노동자 보호법

고객으로부터 받는 스트레스로부터의 보호

> 건강장해 예방을 위한 사용자의 조치

산업안전보건법에서는 고객응대노동자들에 대하여 고객의 폭언 등으로 인한 노동자들의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 정하고 있습니다.

- ▶ 고객이 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- ▶ 고객과 문제 상황 발생시 대처방법을 포함한 고객응대매뉴얼 마련
- ▶ 고객응대매뉴얼 및 건강장해 예방에 대한 교육 실시 등

> 건강장해 발생 시 사용자의 조치

또, 고객 등 제3자의 폭언 등으로 노동자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 다음과 같은 필요한 조치를 하여야 합니다.

- ▶ 업무의 일시적 중단 또는 전환
- ▶ 휴게시간의 연장

- 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 자료 등을 지원

고객으로부터 괴롭힘을 당했다면 이렇게 합시다!

- 무리하게 직접 응대하려 하지 말고 일시적으로 응대 업무를 중단하고 상사에게 필요한 조치를 요구합니다.
- 심리적 안정이 필요한 경우 사용자에게 휴식을 요청합니다.
- 심리치료나 상담이 필요한 경우 상담기관을 이용합니다.

- 안전보건공단 근로자건강센터 50명 미만 소규모 사업장 근로자 대상
- 서울시 감정노동종사자 권리보호센터 02-722-2525
- 각 지역 정신건강복지센터
- 근로복지넷 근로자지원프로그램(EAP) 신청 welfare.comwel.or.kr

* 고객응대노동자 뿐만 아니라 노동자가 사용자에게 위의 조치를 요구했다는 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

노동자 권리찾기

경비노동자도 감정노동자로서 보호받을 수 있습니다.

▶ 입주자/입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비노동자에게 적정한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 합니다.

▶ 입주자 등은 경비노동자에게 부당한 지시명령을 하여서는 안 됩니다.

▶ 입주자대표회의 및 입주자 등은 부당한 지시명령을 하는 행위를 할 목적으로 주택관리업자에게 관리사무소장 및 소속 노동자에 대한 해고, 징계 등 불이익 조치를 요구해서는 안 됩니다.

휴게시설 설치

> 사업주의 휴게시설 설치 의무

사업주는 노동자가 피로와 스트레스를 해소할 수 있도록 휴게시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 합니다. 그런데 휴게시설 설치의무 대상 사업장은 정부가 산업안전보건법 시행령으로 정하는데, 20인 미만 작은 사업장은 제외하고 있는 문제가 있습니다.

휴게시설 설치 대상 사업장은 상시노동자 20인 이상 사용하는 사업장(공사금액 20억원 이상 사업장(건설업))입니다. 다만 아래 직종 노동자*가 2인 이상이면서 상시노동자 10~19인을 사용하는 사업장은 20인 미만이라도 휴게시설을 설치해야 합니다('23.8.18. 시행).

* 전화상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원 및 환경미화원, 아파트경비원, 건물경비원

> 설치·관리기준

휴게시설의 주요 설치·관리기준을 살펴보면 다음과 같습니다.

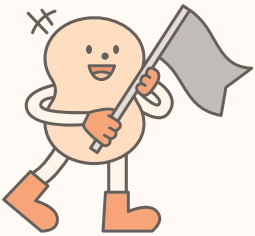
- ✓ 최소 바닥면적 : 6m²
- ✓ 최소 높이 : 2.1m
- ✓ 업무장소로부터의 거리: 휴게시간의 20% 내 거리(휴게시간 1시간인 경우 12분 이내 거리)
- ✓ 이격 조건: 분진, 소음, 유해, 위험 요인으로부터 이격
- ✓ 설비 요건: 냉난방 기능, 환기시설, 의자, 식수설비, 물품 보관 등
- ✓ 사용 조건: 휴게시설 목적 외 사용 불가
- ✓ 휴게설비 예외: 사업장 전용 면적 300m² 미만인 경우(일부 설비 예외)
- ✓ 화장실 설치 : 공사예정금액 1억원 인상인 공사 현장은 현장으로부터 300m 이내 남녀 구분하여 화장실 설치(남성 30명당 1개 이상, 여성 20명당 1개 이상)





03

평등하게 일하기 위해
꼭 알아야할 노동법



#성평등

남녀고용 평등과 일·가정 양립:
모성보호·출산지원 제도

> 출산전후유급휴가

출산 전후를 합쳐 90일 이상(120일)을 휴가로 사용할 수 있습니다. 개정 근로기준법에 의하면 미숙아를 출산하는 경우 100일을 휴가로 사용할 수 있습니다. (2025. 2. 23. 시행)

노동자가 지정한 시기에 사용하되, 출산 후 휴가 기간이 45일(60일) 이상이 되어야 합니다. 따라서 출산이 늦어져 출산 전에 45일(60일)을 사용한 경우라도 산후에 45일(60일)을 반드시 보장되어야 합니다.

휴가는 나누어 사용할 수 있고, 출산후에는 연속하여 45일 이상이 되어야 합니다.

* ( )는 다태아의 경우

(사용자가 위 내용을 위반하는 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

> 유산이나 사산을 한 경우에 유급휴가 부여

임신 기간	보호 휴가 기간
~11주 이내	유산 또는 사산한 날부터 5일
12주~15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일
16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일
22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일

> 출산전후휴가/유산·사산휴가 중 임금지급

사업주는 최초 60일(75일)에 대해 통상임금 100%를 지급해야 합니다. 그리고 마지막 30일에 대해서는 고용보험에서 출산전후휴가 급여를 지원합니다. 다만 중소기업(우선지원대상기업)은 최초 60일(75일)에 대해서도 정부에서 지원하고 있습니다(상한액 중 월210만원, 상한액 초과분은 사업주가 지급).

개정법에서는 미숙아 출산시 우선지원대상기업의 경우 100일의 기간에 급여를 지급하고, 그 외 기업에 대해서는 최종 40일에 기간에 대해 급여를 지급합니다.

* 우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제12조): 제조업 500인 이하, 건설업, 운수업 등 300인 이하, 도소매업, 여가서비스업 등 200인 이하, 기타 100인 이하

* ( )는 다태아의 경우

> 임신기 근로시간 단축

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후의 여성노동자가 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 이를 이유로 임금을 삭감할 수 없습니다.

개정 근로기준법은 이를 '임신 후 12주 이내 또는 32주 이후'로 확대하고, 특히 유산, 조산 위험이 있는 경우는 임신 전 기간에 대해 노동시간 단축을 사용할 수 있게 변경하였습니다. (2025. 2. 23. 시행)

> 난임치료휴가

사업주는 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하고, 이 경우 최초 1일은 유급으로 합니다.

개정 남녀고용평등법에서는 난임치료휴가 사용 일수가 연간 6일로 확대되고, 유급기간도 2일로 늘어났습니다. (2025. 2. 23. 시행)

사업주가 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실은 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다는 비밀유지규정이 신설되었습니다.

배우자출산휴가

배우자가 출산을 한 경우 사용자는 유급휴가를 10일 부여하여야 합니다. 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 청구할 수 있고, 2번 나눠서 사용할 수 있습니다.

개정 남녀고용평등법은 10일'의 유급휴가를 '20일'로 확대하였습니다. 또, '고지'하기만 하면 120일 이내에 사용할 수 있으며, 현행 '1회 분할'(2번에 나눠 사용)을 '3회 분할'(4번에 나눠 사용)할 수 있게 개정하였습니다. (2025. 2. 23. 시행, 위반 시 500만원 이하의 과태료)

출산 및 임신 관련 사업주의 의무

- 노동자가 출산전후휴가급여 등을 받으려는 경우 사업주는 모든 절차에 적극 협력해야 합니다.(위반 시 300만원 이하의 벌금)
- 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.(위반 시 500만원 이하의 벌금)
- 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)
- 난임치료 휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

Q&A

근무시간 중에 태아 검진을 하러 병원에 다녀올 수 있을까요?

네. 임신한 여성 노동자가 임산부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하면 사용자는 이를 허용해줘야 하고, 그 시간 동안 일을 못 했다고 임금을 삭감할 수 없습니다.

임산부 건강진단 시행 기준(모자보건법)	
임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회
· 임산부가 장애인인 경우 · 만 35세 이상인 경우 · 다태아를 임신한 경우 · 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우	위 횟수를 넘어서 건강검진을 할 수 있음

남녀고용 평등과 일·가정 양립:
육아휴직과 육아기 근로시간 단축

> 육아휴직

임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해서 휴직 신청 가능하며, 사업주는 이를 허용해야 합니다. 다만 입사한지 6개월이 되지 않은 경우 사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다.

한 자녀 당 부모가 각 1년씩 각각 또는 동시에 사용할 수 있습니다. 2회에 한하여 분할 가능하며 임신 중인 여성노동자가 사용한 경우 분할 횟수에 포함하지 않습니다.

개정 남녀고용평등법에 의하면 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하는 경우, 한 부모, 중증 장애아동의 부모의 경우, 6개월 추가로 육아휴직을 사용할 수 있으며, 현행 2회 분할 사용할 수 있었으나 개정안은 3회 분할(4번에 나눠) 사용할 수 있습니다. (2025. 2. 23. 시행)

육아휴직급여

고용보험에 180일 이상 가입된 상태에서 육아휴직을 30일 이상 사용하는 경우 최대 1년간 국가로부터 아래와 같이 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.

- [육아휴직 시작일로부터 3개월까지] 통상임금 100% (상한액 250만원)
- [육아휴직 4개월째부터 6개월째까지] 통상임금 100% (상한액 200만원)
- [육아휴직 7개월째부터 종료일까지] 통상임금 80% (상한액 160만원)

* 상기 상한액은 2025. 1. 1 시행, 하한액은 70만원

육아휴직급여는 육아휴직을 시작한 날 이후 1월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 합니다.

한부모 육아휴직 급여

- [육아휴직 시작일로부터 3개월까지] 통상임금 100% (상한액 300만원)
- [육아휴직 4개월째부터 6개월째까지] 통상임금 100% (상한액 200만원)
- [육아휴직 7개월째부터 종료일까지] 통상

임금 80% (상한액 160만원)

* 상기 상한액은 2025. 1. 1 시행, 하한액은 70만원

> 6+6 부모 육아휴직제

자녀의 출생후 18개월이 될 때까지 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 첫 6개월 간 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 100%로 지급합니다. 이때 상한액은 다음 표와 같습니다.

육아휴직 사용기간	6+6 육아휴직급여
엄마 6개월+아빠 6개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 450만원)
엄마 5개월+아빠 5개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 400만원)
엄마 4개월+아빠 4개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 350만원)
엄마 3개월+아빠 3개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 300만원)
엄마 2개월 + 아빠 2개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 250만원)
엄마 1개월 + 아빠 1개월	부모 각각 통상임금 100% (상한액 250만원, 2025. 1. 1 시행)

예를 들어 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우라면, 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 250만원(2025. 1. 1. 이후부터), 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원을 상한액으로 하여 월 통상임금을 육아휴직급여로 지급받을 수 있습니다. 이후 여섯 번째 달에는 부모 중 1명만 육아휴직을 하였다면, 통상임금의 100%(상한액 : 200만원, 하한액 : 70만원, 2025. 1. 1. 시행)을 지급받을 수 있습니다.

Q&A

육아휴직을 이미 1년 모두 사용하였는데도 6개월 연장이 가능한가요?

네. 노동자가 육아휴직을 모두 사용했더라도, 개정법 시행일 이후 연장 요건을 충족하면 최대 6개월을 추가로 사용할 수 있습니다.

예를 들어, 엄마가 1년, 아빠가 6개월의 육아휴직을 사용한 경우, 엄마는 6개월 아빠는 1년 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축

현행 육아기 근로시간 단축제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 근로시간 단축을 청구할 수 있었으나, 개정 남녀고용평등법은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하였습니다. (2025. 2. 23. 시행)

부모가 한 자녀 당 각각 1년 이내로 사용할 수 있습니다. 다만 육아휴직을 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 합산하여 최대 2년까지 사용이 가능합니다. 그러나 개정법은 육아휴직 미사용기간을 두 배 가산하여 육아기 근로시간 단축에 사용할 수 있습니다. (2025. 2. 23. 시행) 예컨대 육아휴직 6개월과 육아기 근로시간 단축 2년을 사용할 수도 있고, 육아휴직은 사용하지 않고 육아기 근로시간 단축만 3년 사용할 수 있습니다.

단축 후의 근로시간은 주 15~35시간으로 합니다.

1회의 기간이 3개월 이상으로 하여 횟수 제한 없이 분할 사용 가능하였으나, 개정법은 최소 사용기간을 1개월로 단축하였습니다. (2025. 2. 23. 시행)

사용자는 육아기 근로시간 단축을 허용해야

하며, 단축 후 노동조건에 대해 서면으로 작성해야 합니다.(위반 시 500만원 이하의 과태료)

사업주는 육아 제도 시행으로 인한 불리한 처우를 할 수 없습니다.

육아휴직 기간에는 해고가 금지되며, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 시기 종료 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 배치하여야 합니다. (위반 시 500만원 이하의 벌금)

육아기 근로시간 단축 시기에 사업주가 연장근로를 요구하면 안 됩니다. (위반 시 1천만원 이하의 벌금)

가족 돌봄 등을 위한 지원 제도

> 가족 돌봄 휴직과 가족 돌봄 휴가

사업주는 노동자가 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하거나 휴가를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다. (이를 허용하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료) 가족 돌봄 제도는 무급이지만, 근속기간에는 포함됩니다.

제도 종류	가족 돌봄 휴직	가족 돌봄 휴가
돌봄 사유	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인해 긴급하게 돌봄
가족 범위	조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀	좌동
사용 기간	연간 90일	연간 10일 (감염병 확산 등에 따라 연장시 20일 또는 25일)
사용 방식	1회 사용시 30일 이상	1일 단위로 사용 가능

가족 돌봄 근로시간 단축

①‘노동자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우’, ②‘55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하는 경우’, ③‘노동자의 학업을 위한 경우’에 요구할 수 있습니다.

근로시간 단축기간은 1년 이내로 하되 ①, ②의 경우 추가로 2년 연장할 수 있습니다. 단축 후 노동시간은 주 15~30시간으로 합니다.

가족 돌봄 제도 시행으로 인한 불리한 처우가 금지됩니다.

사업주가 가족돌봄 휴직, 가족 돌봄 휴가 및 가족 돌봄 근로시간 단축을 이유로 해고나 노동조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.

가족 돌봄 근로시간 단축 시기에 사업주가 연장노동을 요구하면 안 됩니다.(위반 시 1천만원 이하의 벌금)

직장 내 성희롱이 발생하면?

> '직장 내 성희롱'이란?

사업주, 상급자 또는 노동자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 노동조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.

> '직장 내 성희롱'금지

사업주, 상급자 또는 노동자는 직장 내 성희롱을 해선 안 됩니다. (직장 내 성희롱 행위자가 사업주인 경우에는 1천만원 이하의 과태료)

> '직장 내 성희롱' 예방교육 의무

상시노동자 1명 이상을 사용하는 모든 사업장의 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원에 대하여 '직장 내 성희롱 예방교육'을 실시하여야 합니다. 파견노동자에 대하여도 사용사업주가 교육을 실시하여야 합니다.

직장 내 성희롱 신고와 사업주의 조사 의무

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있습니다. 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우, 지체없이 조사해야 합니다.(위반 시 500만원 이하의 과태료)

신고자나 피해자에게 불리한 처우를 할 수 없습니다.

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자나 피해노동자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

노동자 권리찾기

사업주가 신고자 및 피해자에게 해선 안 되는 불리한 처우 예시

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

상황별 피해자에 대한 보호 조치 (피해노동자의 의사에 반하면 안 됨)

- 조사 과정 : 사업주는 피해노동자가 성적수치심을 느끼지 않도록 해야 하며, 피해노동자를 보호하는 데 필요한 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 해야 합니다.
- 피해 사실 확인 후 : 조사결과 직장 내 성희롱 사실이 확인되면 사업주는 피해노동자가 요청할 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다(위반 시 500만원 이하 과태료).
- 조사 과정에 참여한 사람의 비밀유지 의무: 직장 내 성희롱 조사에 관여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 타인에게 누설해서는 안 됩니다(위반 시 500만원 이하 과태료).

성희롱 사실 확인 후 가해자에 대한 조치

사업주는 피해노동자의 의견을 듣고, 가해자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다(위반 시 500만원 이하 과태료).

> 직장 내 성희롱의 성립 요건

1. 직장 내 지위를 이용하거나 업무관련성이 있어야 함

2. 해당 행위가 피해자의 의사에 반하는 행위일 것

3. 행위(성적인 언동 등)가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였거나, 성적 언동·요구에 따르지 않았다는 이유로 노동조건·고용에서 불이익이 있었을 것

4. 가해자의 의도는 성희롱 성립 여부와 무관

* 성희롱 여부는 가해자의 의도보다, 피해자의 관점에서 판단하는 것이 원칙입니다.

▶ 직장 내 성희롱의 예시

1. 성적인 언동의 예시

✓ 육체적 성희롱 : 신체적 접촉 행위, 특정 신체 부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등

✓ 언어적 성희롱 : 음란한 농담이나 음담패설, 신체, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 사실관계 질문 또는 성적인 내용의 정보 전파, 성적인 관계 강요 또는 회유, 회식 자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등

✓ 시각적 성희롱 : 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 노동조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

Q&A

백화점에서 여성 의류 판매 알바를 하고 있습니다. 고객이 저보고 여자 친구와 닮았다고 대신 옷을 입어보라고 요구했습니다. 계속 거부하니 화를 내기 시작했고 결국에는 매니저가 오고 매니저는 저보고 고객님께 사과를 하라고 하였습니다. 그렇게는 못하겠다고 하니 다음날 그만두라고 하네요.

*** 고객 등에 의한 성희롱 방지**

1. 사업주는 고객 등 업무와 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여 해당 노동자가 고충을 호소하는 경우 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야

합니다(위반 시 300만원 이하 과태료).

2. 사업주는 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구에 불응한 것을 이유로, 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(위반 시 500만원 이하 과태료).

*** 관련 상담 및 지원이 필요하다면?**

- 여성노동법률지원센터 0505-515-5050
- 한국성폭력상담소 02-338-5901~2
- 한국여성의전화 02-2263-6465
- 한국여성민우회 02-335-1858
- 여성노동자회 평등의전화 상담실 1670-1611

#비정규직

한국노동사회연구소가 정부의 경제활동인구조사 부가조사(2023년 8월)를 분석한 결과를 보면, 비정규직의 수는 906만명으로 전체 노동자(2,195만명)의 41.3%에 달합니다. 2007년(54.2%)부터 2018년(40.9%) 사이 계속 감소했던 수치가 2019년 이후 정체되고 있는데 근래에는 오히려 소폭 증가하는 모양새입니다.

차별 없는 일자리를 만들기 위한 근본적인 보호 대책이 시급합니다.

비정규직 노동자란?

› '비정규직 노동자'란 정규직 노동자가 아닌 노동자를 말합니다.

기간제(계약직) 노동자, 단시간노동자, 파견노동자, 특수고용 노동자, 사내하청 노동자 등

의 노동자가 비정규직 노동자입니다. 이들은 언제 일자리를 잃을지 모르고, 임금이나 복리 후생 차별에 시달릴 뿐 아니라, 노동법의 사각지대에 놓여있는 경우가 많습니다.

Q&A

학교에서 용역업체 소속으로 청소를 하고 있습니다. 근로계약서에 정년도 보장되어 있는데 저도 비정규직인가요?

원청 사업장에서 일하지만, 원청 소속이 아닌 노동자는 모두 비정규직 노동자입니다. 용역업체가 변경되면 고용 승계를 보장받기 어렵고 원청 직원보다 임금이나 노동조건이 열악한 비정규직의 특징을 그대로 가지고 있는 경우가 많기 때문입니다.



기간제(계약직)노동자에 대한 보호

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 : '기간제법

> 기간제 근로계약은 2년을 초과할 수 없습니다.

기간제 근로계약은 2년을 초과할 수 없습니다. 2년 넘게 계약직 노동자로 일했다면, 법에 의해 자동으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자가 됩니다.

예외도 있습니다.

공사나 프로젝트가 끝날 때까지 기간을 정한 경우, 박사나 기술사 등 전문자격을 갖춘 경우, 강사나 연구원, 일자리 창출사업에 고용된 경우, 만 55세가 넘어 채용된 계약직 노동자, 초단시간노동자 등은 2년 넘게 일하더라도 기간제법에 따른 무기계약직으로 간주되지 않습니다.

Q&A

1. 계약직으로 2년 이상 근무했는데 무기계약 전환을 하자는 말이 없어요. 어떻게 할까요?

> 계약직으로 2년을 넘게 일하면 법에 의해 '자동으로' 무기계약직 노동자가 됩니다. 계약직으로 2년을 넘게 일하면 법에 의해 '자동으로' 무기계약직 노동자가 됩니다. 회사에서 이를 인정하지 않아도 상관없고, 무기계약직 근로계약서를 새로 쓸 필요도 없습니다. 기간에 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자가 받을 수 있는 법적 보호를 다 받을 수 있습니다.

2. 11개월 일하고 1개월 쉬었다가 다시 11개월 일하는 형식으로 2년 넘게 일하고 있어요. 저도 무기계약직이 될 수 있나요?

> 네. 그렇습니다. 회사의 사정이나 필요에 따라 중간에 일시적으로 퇴사하고 재입사하는 것을 반복하는 경우에는 근무 기간을 합산해 2년을 초과하면 무기계약직으로 볼 수 있습니다.

계약기간이 만료되면 퇴사해야 되나요? 갱신기대권을 주장해야 합니다!

기간제노동자는 계약기간이 만료되면 노동관계가 종료되는 것이 원칙입니다. 그러나 규정과 관행을 살펴봤을 때 근로계약이 갱신될 것이라는 기대가 권리처럼 형성되어 있다고 볼 수 있는 경우('갱신기대권'이 있는 경우)에는, 사용자가 정당한 사유 없이 근로계약 갱신을 하지 않는 것은 부당해고가 됩니다. 갱신근거 규정(취업규칙, 근로계약서 등)이나 관행 등이 있는지, 평가 등을 거쳐 계약이 갱신되었는지를 살펴보세요

* 기간제한 예외사유로 노동한 경우라도 예외사유가 소멸된 경우

  소멸한 날로부터 2년을 초과하는 경우에는 초과한 당일부터 기간의 정함이 없는 노동자로 간주됩니다.

Q&A

1. 계약직으로 3년 넘게 일했는데 계약 갱신 1주일을 앞두고 그만두라고 합니다. 해고예고수당을 달라고 했더니 계약만료라서 줄 필요가 없다고 합니다.

> 해고예고수당을 받을 수 있습니다. 계약기간이 2년이 넘으면 자동적으로 무기계약직 노동자로 법적 보호를 받게 되므로, 해고예고수당은 물론 해고 자체에 대해서도 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 구제받을 수 있습니다.

2. 회사에서 계약이 만료되었으니 계약 기간까지만 일하고 그만두라고 합니다. 다른 계약직들은 인사평가에 따라 무기계약직으로 전환되기도 하던데, 저는 평가도 하지 않았습니다.

> 회사가 일정한 기준에 따라 재계약 여부를 결정해왔다면, '열심히 일해서 평가가 좋으면 재계약이 가능하다'라는 암묵적인 규칙(갱신기대권)이 만들어졌다고 볼 수 있습니다. 그렇다면 정당한 사유가 있는 갱신거부인가를 따져봐야 하는데 평가를 거치는 경우에는 평가에 공정성과 합리성이 있어야 합니다. 평가기회

조차 없었다면 그 자체로 부당해고가 될 수 있습니다.

단시간, 초단시간노동자를 아시나요?

> 단시간노동자

같은 일을 하는 다른 노동자에 비해 노동시간이 짧은 노동자를 말합니다.

단시간노동자의 노동조건은 풀타임 노동자의 노동조건에 비례해서 부여합니다. 그 외의 세부적인 내용은 근로기준법 시행령 제9조에 따른 [별표2] 참고하세요.

> 초단시간노동자

소정근로시간이 4주 평균하여 1주 15시간 미만인 노동자를 말합니다.

(주의) 주휴일, 연차휴가, 퇴직금을 적용받지 못합니다.

Q&A

1. 단시간노동자입니다. 근로계약서에는 평일 6시간 근무하게 되어있습니다. 그런데 지시한 일을 하다 보면 하루 8시간 꽉 채워서 근무하는 날이 대부분이고 그 이상 일하는 날도 있습니다. 따로 수당을 주지도 않네요.

사업주는 단시간노동자의 근로계약서에 근무일과 근무일별 노동시간을 반드시 적어야 합니다.(1장 근로계약 참고) 근로계약서에 적은 노동시간이 아닌 시간에 노동하는 것을 초과노동이라고 합니다. 초과노동은 반드시 단시간노동자 본인의 동의를 받아야 하고, 시급은 1.5배로 계산해서 지급해야 합니다. 단, 같은 종류의 업무를 하는 비교 대상 통상 노동자(1일 8시간 일하는 노동자)가 사업장에 있어야 합니다.

2. 월, 수, 금에는 4시간 화, 목에는 6시간 근무하고 있는 단시간노동자입니다. 주휴수당은 얼마를 받나요? 또, 올해 3월이면 1년이 되는데 연차는 어떻게 받나요? (시급 = 최저시급, 통상 노동자는 1주 40시간, 5인 이상 사업장)

(1) 주휴수당

단시간노동자의 1일 소정근로시간에 해당하

는 만큼 주휴수당을 받을 수 있습니다. 단시간 노동자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 노동자자의 총 소정 근로일 수로 나눈 시간 수로 합니다.

▶ 1일 소정근로시간=24(1주)*4/20 = 4.8(시간)

▶ 주휴수당=4.8(시간)*10,030(원)(2025년 최저시급)=48,144(원)

(2) 연차휴가

단시간노동자의 연차휴가는 시간단위로 부여하며, 1시간 미만은 1시간으로 봅니다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가 일수} \times \frac{\text{통상 근로자의 소정근로시간}}{\text{단기근로자의 소정근로시간}} \times \text{8시간}$$

▶ 15일*4.8/8*8=72(시간)

* 참고로 1년 미만 일 때 연차휴가도 시간단위로 부여하며 다음과 같습니다.

1일*4.8/8*8=4.8≃5(시간)

▶ 초단시간노동자들의 보호 대책이 시급합니다.

초단시간노동자를 탈법적으로 고용하는 사례가 늘어나고 있습니다. △근로계약서 등에는 형식적으로 소정근로시간을 1주당 15시간 미만으로 정하고, 실제로는 상시 초과노동을 지시하는 방법 △여러 명의 초단시간노동자를 고용하는 이른바 쪼개기 계약을 체결하는 방법 △소정근로시간 주 40시간으로 2년 근로계약을 체결해 노동하게 한 후, 1주당 15시간 미만으로 근로계약을 체결해 계속 노동하게 하는 방법 등으로, 그 꼼수는 상상을 초월하고 있습니다.

더 큰 문제는 초단시간 노동 대부분이 여성·청년·노년 등 취약계층에 집중돼 있다는 점입니다.(초단시간 일자리의 약 70%를 여성노동자. 2019년 통계청 조사결과) 그리고 초단시간노동자들 상당수가 장기근속 의사를 갖고 있고 실제 1년 이상 일하고 있는 경우가 대부분입니다. 그러나 기간제법 시행령에서는 이런 초단시간노동자를 무기계약직 전환 대상에서 제외하고 있습니다. 비정규직 노동자를 보호해야 할 기간제법이, 취약계층 노동자를 전혀 보호하지 않고 오히려 방치하고 있는 것입니다.

코로나19 장기화 사태에서도 제일 먼저 버려졌던 초단시간노동자들입니다. 초단시간노동자도 주휴일, 연차휴가, 퇴직금제도를 적용하고, 2년 초과 근무 시 무기계약직 전환대상에 포함해야 탈법적인 초단시간노동자 악용이 줄어들 것입니다.

노동자 파견은 허가받은 파견 업체만 할 수 있습니다

'파견노동'은 근로계약의 당사자인 사용자와 노동력을 실제 사용하는 사용자가 분리된 고용형태입니다. 노동력 사용으로 이익을 얻는 실제 사용사업주는 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동법상 책임을 면하고, 파견사업주는 그 책임을 대신 져주는 조건으로 파견비용을 받죠. 따라서 파견노동관계는 노동력 중간착취 제도일 수밖에 없습니다.

› 법으로 허용한 업무에만 노동자를 파견할 수 있습니다.

파견노동이 가능한 업무는 법으로 정해져 있

습니다. 제조업의 생산직은 파견이 금지되어 있기 때문에 사내하청으로 위장(위장도급)하는 사례가 많습니다. 그 외에도 건설공사현장, 근로자공급사업, 간호조무사, 파업사업장 등에도 파견이 금지되어 있습니다.

* 파견 기간은 원칙은 1년, 당사자간 합의로 1년 연장 가능

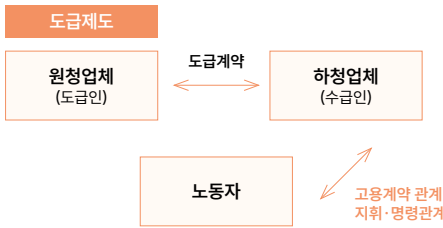
> 불법파견인 경우 직접고용해야 합니다!

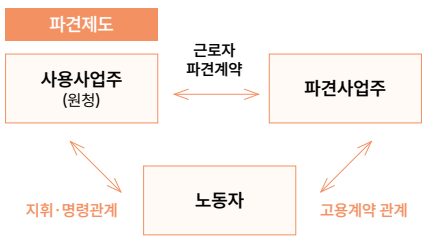
파견기간을 초과하는 경우, 파견금지 업무인데 파견노동자를 사용한 경우, 무허가 파견업체로 파견노동자를 제공받은 경우에는 사용사업주에게 당해 파견노동자에 대한 직접고용의 무가 발생합니다.

직접고용 시 노동조건은 유사한 업무를 하고 있는 사용사업주의 다른 노동자와 같은 노동조건이 보장되어야 하고 기존 노동조건보다 저하되어서는 안 됩니다.

(직접고용 의무를 이행하지 않으면 3천만원 이하의 과태료)

> 도급계약과 파견 계약은 엄연히 다릅니다.
(위장도급·불법파견 금지)





* 겉으로 도급계약이라도, 실질적으로 원청 관리자의 지휘·명령을 받는다면 불법 파견입니다.

Q&A

1. 제조업의 생산직입니다. 저는 이 회사의 하청 소속으로 일하고 있습니다. 저희 라인은 저희 업체가, 옆 라인은 원청이, 그 옆 라인은 다른 하청 업체가 담당하고 있습니다. 제가 하청노동자인가요, 파견노동자인가요?

겉으로는 사내하청으로 위장하고 있지만, 실제로는 파견노동자인 경우가 많습니다. 생산직 노동자들을 보면 하청노동자는 1라인, 원청노동자는 2라인에서 일하는 것과 같이 하청노동자와 원청 노동자가 같은 일을 하는 경우가 많습니다. 또, 하청노동자가 간접공정업무와 같이 다른 일을 하더라도 밀접하게 연동되어 있다면 불법파견에 해당됩니다.

불법파견인지 아니면 법을 위반하지 않은 하청이 되는지는 업무에 대한 지휘·감독을 누가 하느냐에 따라 결정됩니다. 하청업체의 관리자가 아니라 원청기업의 관리자가 하청 노동자들을 직접 관리하고 업무지시를 한다면 불법 파견이 됩니다. 불법 파견으로 인정되면 원청이 직접 고용할 의무가 생깁니다.

2. 하청 노동자의 진짜 사장 찾기, 내 진짜 사장은 누구인가요?

(1) 사실상 원청회사에 직접 고용되었다고 볼 수 있는 경우

원청회사가 하청 노동자들의 채용, 해고, 승진, 업무배치 등 모든 인사 결정을 직접 수행하고 있지만, 하청회사는 간판만 있을 뿐 아무런 실체가 없는 경우가 있습니다. 이런 경우 하청 노동자는 원청회사에 직접 고용된 것으로 볼 수도 있습니다.

(2) 원청회사가 불법파견을 하는 경우

내 업무지시를 하청회사 관리자가 아니라 원청회사 관리자가 직접 하고 있다면 불법파견에 해당될 수 있습니다. 예를 들어 원청회사 관리자가 하청 노동자들의 근태를 관리하고, 연장 근무를 지시하거나 휴가 승인을 결정하는 경우 등이 그렇습니다.

* 간접고용 노동자의 진짜 사용자를 찾는 문제는 전문적인 법리검토가 필요하므로, 꼭 민주노총에 연락하셔서 법률지원을 받으시길 바랍니다.(전국 어디서나 1577-2260)

비정규직 차별 금지!
차별시정제도를 활용하세요

어떤 차별을 받고 있는지 비교해서 확인부터 하세요.

비정규직 노동자라는 이유로 정규직 노동자에 비해 임금, 상여금, 성과금, 노동 조건 및 복리후생 등에서 차별을 받은 경우, 손해에 대한 보상을 받을 수 있습니다.

예를 들어 계약직 노동자라는 이유로 정규직 노동자가 받는 정기 상여금을 절반만 받는다든지, 단시간노동자라는 이유로 풀타임 노동자가 받는 식대를 받지 못한다든지 하는 것은 합리적 이유 없는 차별입니다.

차별을 받은 날로부터 6개월 이내에 신청하세요.

차별을 받은 날로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청하여야 합니다. 정기적으로 차별이 발생하는 임금, 복리후생은 마지막 지급일을 기준으로 6개월이 지났는지 판단합니다. 퇴직 후에도 신청할 수 있습니다.

* 확정된 차별시정 명령에 대해 정당한 이유 없이 이행하지 않을 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다.

Q&A

사내 하청 노동자입니다. 차별시정제도를 활용할 수 있나요?

형식적으로는 사내 하청이더라도 위장도급의 불법파견이라면 차별시정제도를 이용하실 수 있습니다. 사내 하청은 원청이 직접 지휘·감독한다는 점을 밝혀 불법파견이라는 사실을 확인하고, 그동안 차별로 인한 손해를 보상받을 수 있습니다.



#청소년

열악한 중소영세 사업장, 노조가 없는 사업장의 노동력 수급 문제는 심각합니다. 학생도 노동자도 아닌 지위로 몰아넣고 책임지지 않아도 되는 현장실습생, 이들이 갖는 신분상 취약점은 현장에서 가장 착취당하기 쉬운 위치의 압력으로 작용합니다. 밑바닥 무권리 상태의 노동으로 내몰리고 있습니다.

첫 노동을 시작하는 청소년들이 착취당하지 않고 노동할 수 있도록, 청소년들의 노동권을 우리 모두 다 함께 지켜줘야 합니다.

연소노동자 고용에 대한 특별 규정

근로기준법에서는 만18세 미만인 경우 '연소노동자'라고 하며, 이 연령대의 노동자들에 대한 특별 보호 규정을 두고 있습니다.

노동이 가능한 최저 연령 및 취직인허증

15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자)는 노동자로 사용할 수 없습니다.

다만, 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 포함)는 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 받아 일할 수 있으며, 예외적으로 예술공연 참가는 13세 미만인 자도 가능합니다. (이를 어길 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

연소노동자 고용에 대한 사용자와 보호자의 의무

사용자는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어야 합니다.

근로계약서 서명은 연소노동자 본인이 해야 하며, 친권자나 후견인이 근로계약을 대리할 수 없습니다.(이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금)

사용자는 연소노동자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 됩니다. (이를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

연소노동자 노동조건에 대한 특별 규정

연소노동자는 아래에서 언급하는 노동조건 외에는 일반노동자와 동일한 규정으로 적용받습니다.

> 연소노동자의 법정노동시간

연소노동자의 노동시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못합니다.(이를 어기면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

단, 사용자와 연소노동자 사이에 합의의 의해 하루에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있습니다.

> 연소노동자는 야간·휴일 노동이 제한됩니다.

연소노동자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 일을 시키지 못합니다(이를 어기면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

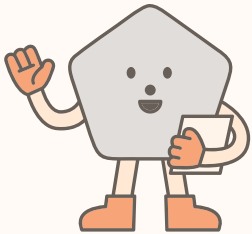
단, 본인의 동의가 있고, 고용노동청장의 승인을 받으면 가능합니다.

> 임금의 단독 청구가 가능합니다.

근로계약 체결 시에는 보호자의 동의가 필요하지만, 임금은 미성년자 독자적으로 지급을 청구할 수 있습니다.

03

그만두기 전에
꼭 알아야할 노동법



#퇴직금과 실업급여

퇴직금, 1년 이상 일하면 누구나 받을 수 있습니다

> 퇴직금을 받을 수 있는 사람은 누구인가요?

'계속근로기간이 1년 이상'인 노동자에게 퇴직금을 지급해야 합니다. 사업장에 고용된 인원수나 고용형태(기간제, 단시간, 파견 등)에 상관없이 모든 노동자에게 지급해야 합니다.

다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인, 근무 기간이 1년 미만인 노동자, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간노동자는 퇴직금 제도가 적용되지 않습니다.

> '계속근로기간'은 어떻게 계산하나요?

퇴직금을 산정하는 기간인 계속근로기간은 최초 근로계약을 시작한 날부터 근로계약을 종료한 날까지의 기간을 의미합니다. 여기서 근로계약을 종료한 날(퇴직일)은 마지막으로 근무한 날의 다음날입니다.

- 수습기간, 출산휴가, 육아휴직, 업무상 부상·질병, 사용자 승인 휴직은 모두 계속근로기간에 포함됩니다.
- 수습, 임시직 등으로 입사한 노동자가 정규직으로 전환된 경우, 정규직 전환시점이 아니라 최초 입사일이 시작일이 됩니다.
- 계약직 노동자가 근로계약을 갱신해 온 경우에도 전체 기간을 합산하여 계산합니다. 예를 들어'계약직'으로 매년 계약이 갱신되는 경우, 계속근로기간은 최초 근로계약이 시작된 날부터 마지막 연도 근로계약 종료일까지입니다.
- 계절적 단절 혹은 중간에 일정기간을 비워두고 근로계약을 반복 체결해 온 관행이 있는 경우에도 계속 노동한 것으로 볼 수 있습니다.

> 퇴직금 계산법

퇴직금은 계속근로기간 1년당 30일분 이상의 평균임금입니다. 2년 근무하였다면 60일분의 평균임금입니다.

퇴직금=평균임금×30일×(계속근로일÷365)

* 퇴직금은 퇴사 후 14일 이내 지급해야 합니다. (이를 위반할 경우, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

* 고용노동부 퇴직금 계산기(www.moel.go.kr/retirementpayCal.do)를 활용하면 편리합니다. 다만, 중간정산 등의 경우 오류가 있을 수 있으므로 정확한 계산을 하려면 민주노총 노동상담(1577-2260)으로 연락하시기 바랍니다.

Q&A

1. '계속근로기간 1년당 30일분'이라면, 1년 6개월을 일해도 퇴직금은 30일분인가요?

아닙니다. 퇴직금은 계속근로기간이 1년 넘은 노동자에게만 발생되지만 그 액수는 재직일수에 비례하여 계산됩니다. 1년 6개월은 548일이고 이를 365일로 나누면 1.5가 되기 때문에 약 45일치의 평균임금을 퇴직금으로 받습니다.

2. 사용자가 퇴직금을 아무렇게나 중간정산하여 줘도 되나요?

퇴직금은 노동자가 퇴직할 때 발생하는 것이

원칙이나, 예외적으로 재직 중에 주택구입, 전세, 가족 의료비 부담, 파산, 임금피크제, 근로시간 단축 등과 같은 사유(퇴직급여법 시행령 제3조 참조)가 발생할 경우 노동자가 중간정산을 요구할 수 있습니다. 다만, 퇴직금 중간정산은 사용자의 의무가 아니므로 중간정산 사유에 해당하더라도 사용자가 응하지 않을 수도 있습니다.

> 퇴직금을 받지 않겠다거나 미리 지급하기로 하는 계약은 어떠한 경우라도 무효이며, 이를 근거로 사용자가 퇴직금을 지급하지 않는다면 처벌을 받습니다(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금).

- 퇴직금을 지급하지 않겠다는 계약서 혹은 약속은 무효
- 퇴직금을 월급에 포함해서 지급하겠다는 근로계약서도 무효
- 연봉제, 포괄임금제 등의 형식으로 매년 또는 매월 퇴직금을 분할 지급하는 것도 무효

Q&A

입사할 때 월급 200만원으로 근로계약서를 작성하였습니다. 몇 년 근무 후 다시 근로계약서를 썼는데, 월급 200만원을 기본급 180만원에 퇴직금 20만원으로 구분하기로 했습니다. 퇴직할 경우에 퇴직금을 받을 수 없나요?

퇴직금은 노동자가 퇴직해야 발생하는 것이기 때문에, 퇴직 이전에 월급에 퇴직금을 합산하여 지급하는 것은 무효입니다. 판례를 살펴보면, 월급에 퇴직금을 포함할 경우 그 금액은 다시 사업주에 돌려주고, 사업주는 적법하게 퇴직금을 계산해서 지급하라고 명령합니다. 그러나 질문하신 분의 사례는 기존 임금을 쪼개기 한 것에 불과하므로 돌려주실 필요도 없이 별도 퇴직금을 받으시면 됩니다.

퇴직연금제도 어떤 것이 유리한가요?

퇴직연금제도는 재직기간 중 사용자가 퇴직급여 지급 재원을 금융회사(은행 등)에 적립하고, 이 재원을 사용자 또는 노동자가 운용하여 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도를 말합니다. 연금으로 받으려면 최소 가입기간이 10년 이상 되어야 합니다.

사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금 규약을 만들어야 하고, 제도 및 운용현황에 대해 매년 노동자에게 교육을 실시해야 합니다. (교육을 하지 않을 경우 1천만원 이하의 과태료)

> 퇴직연금제도 비교해보기

퇴직연금은 크게 확정급여형(DB형)과 확정기여형(DC형) 두 가지 유형으로 구분할 수 있습니다. 각 회사별로 하나의 제도만 운영할 수도 있고, 두 가지 제도를 설정하고 노동자에게 선택권을 주는 경우도 있습니다.

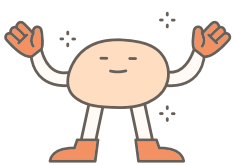
구분	확정기여형(DC)	확정급여형(DB)
개념	사용자의 부담금이 사전에 확정되어 있고, 노동자의 퇴직금은 운용실적에 따라 변동되는 제도	노동자가 받을 퇴직금이 확정되어 있고, 사용자의 부담금이 적립금 운용실적에 따라 변동되는 제도
운용주체	노동자	사용자
퇴직연금 형태 및 수준	연금 또는 일시금 (법정 퇴직금보다 많거나 적을 수 있음)	연금 또는 일시금 (법정 퇴직금과 같음)
부담금 수준	부담금은 노동자 연간 임금총액의 1/12에 해당하는 금액 이상으로 확정	적립금 운용실적에 따라 부담금이 변동됨
퇴사할 때 지급 방식	노동자가 개설한 '개인형 퇴직연금 계좌(IRP)'로 이전	

급여 상승폭이 높거나 장기근속이 예상되는 노동자는 매년 연간 임금의 1/12만 납입되는 확정기여형(DC) 보다 퇴직 시의 평균임금으로 지급액이 정해지는 확정급여형(DB)이 더 유리할 수 있습니다. 회사의 지급능력을 신뢰할 수 없거나, 금융상품 운용 소득을 기대하는 노동자는 DC형이 더 유리할 수 있습니다.

Q&A

확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 운영하고 있습니다. 그런데 얼마 전부터 부담금을 납입하지 않고 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

> 사용자는 퇴직연금확정기여형(DC형) 부담금 미납분과 지연이자를 노동자 퇴직 후 14일 이내에 노동자의 연금계좌에 모두 납입해야 합니다. 사용자가 이를 납입하지 않으면 관할 노동청에 임금체불로 신고할 수 있으며, 사용자는 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처할 수 있습니다. 퇴직연금 부담금 지연이자는 미납일 다음날부터 퇴직 후 14일까지는 연 10%, 퇴직 후 14일 이후부터는 연 20%입니다.



실업급여, 받을 수 있나요?

실업급여는 노동자가 실직 후 재취업활동을 하는 동안 소정의 급여를 지급해 생활의 안정을 도와주며 재취업의 기회를 지원하는 제도입니다.

퇴사할 때 '실업급여를 주겠다'는 조건으로 부당한 요구를 하는 회사가 있는데, 실업급여를 받을 수 있는지 여부는 회사가 결정하는 것이 아닙니다. 아래 수급 요건을 충족하는 누구나 고용복지(플러스)센터에 신청하여 받을 수 있습니다. 실업급여를 주겠다는 조건으로 사직서를 요구하는 경우가 있는데, 잘못하면 받지 못할 수도 있을 뿐 아니라, 받더라도 추후에 부정수급에 해당되어 환급해야 할 경우도 발생하므로 주의하여야 합니다.

> 실업(구직)급여 수급 요건

1. 퇴사일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

▶ 피보험단위기간이란 보통 실 근무일 및 유급휴일을 말합니다. 그래서 6개월 재직하였다면 180일에 미달될 수 있습니다. 대략 7개

월 이상은 되어야 합니다.

▶ 또, 18개월 동안 여러 회사에서 근무했더라도 합산한 피보험단위기간이 180일 이상이면 문제없습니다.

2. 실업상태로 구직활동을 적극적으로 할 것

3. 퇴사 사유가 비자발적 사유일 것

▶ 비자발적 사유란 해고, 권고사직, 근로계약기간 만료, 정년퇴직, 폐업 등으로, 노동자가 자발적으로 퇴사하는 것이 아닌 사유를 의미합니다.

▶ 비자발적인 사유라도 이런 경우는 실업(구직)급여 못 받아요.

▶ ▷노동자의 중대한 귀책사유로 해고나 권고사직을 당한 경우(고용보험법 시행규칙 별표 1의2 참조)

▶ ▷사업주가 계약 갱신을 요구했는데 노동자가 거절했을 경우 (단, 사업주가 갱신요구를 하더라도, 노동조건을 하락시켰을 때는 가능)

▶ 자발적인 사유(사직)라도 다음과 같은 정당한 이직 사유가 있는 경우에는 실업(구직)급여를 받을 수 있습니다. 아래는 고용보험법 시행규칙 별표2의 13가지를 요약 정리한 내용입

니다. 단, 이러한 사유에 따른 실업(구직)급여 수급을 위해서는 갖춰야 할 준비 절차와 서류가 있습니다. 퇴사한 뒤에는 준비가 어려울 수 있으니, 고용복지(플러스)센터에 문의하여 미리 준비하여야 합니다.

① 임금체불, 최저임금 위반, 노동조건 하락, 연장노동 제한 위반, 휴업으로 평균임금 70% 미만 지급이 발생한 경우

▷ 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 발생. 2개월이 연속될 필요는 없음.

② 차별, 성적 괴롭힘, 직장 내 괴롭힘 등으로 퇴사하는 경우

③ 개인질병, 가족간병, 임신, 출산, 육아, 의무복무로 퇴사하는 경우

▷ 개인질병-의사소견서를 회사에 제출했으나 휴직 등을 거부한 경우

▷ 가족간병-30일 이상 간호 필요, 회사가 휴가, 휴직 거부한 경우

▷ 임신, 출산, 육아, 의무복무 등의 경우 회사가 휴가, 휴직을 거부한 경우

④ 통근시간이 왕복 3시간 이상 멀어진 경우

▷ 사업장 이전(회사사유), 다른 지역으로 전근(회사 사유)

▷ 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전(노동자 사유)

⑤ 폐업 및 정리해고가 예정되어 있는 경우이거나 경영악화 등으로 퇴직권고 또는 희망퇴직

⑥ 중대재해 사업장으로 시정명령 불이행으로 재해위험에 노출되어 퇴사하는 경우

⑦ 정년, 계약기간 만료 등

Q&A

회사가 노동자에 대해 4대보험을 가입하지 않았어요. 실업(구직)급여를 받을 수 있을까요?

> 네. 노동자는 주소지를 관할하는 고용복지(플러스)센터나 근로복지공단으로 근무경력을 증명할 수 있는 자료(근로계약서, 임금명세서 등)를 가지고 가서 '피보험자격 확인청구'를 신청할 수 있습니다. 확인이 되는 경우 입사한 날부터 고용보험을 가입한 것으로 소급적용할 수 있습니다.

* 피보험단위기간이 180일이 되는지 미리 확인하세요. 고용복지(플러스)센터(국번없이 1350) 혹은 고용보험 홈페이지에서 확인 가능.

실업(구직)급여 신청 절차와 지급액을 알아보아요

> 실업(구직)급여 신청 절차

퇴사할 때 회사에 이직확인서 제출을 요청하세요. 요청받은 회사는 10일 이내에 이직확인서를 노동자에게 발급하거나 고용복지(플러스)센터에 제출해야 합니다. 고용보험 홈페이지나 전화(1350)로 이직확인서가 처리됐는지 확인할 수 있습니다. 만약 사업주가 10일 이내에 이직확인서를 제출하지 않거나 이직사유 등을 거짓으로 작성하는 경우 과태료가 부과됩니다. 이직확인서를 제출하고 거주지 관할 고용복지(플러스)센터에 실업을 신고하면 14일 이내에 수급자격 인정 여부를 확인할 수 있습니다.

> 얼마를 받을 수 있나요?

실업(구직)급여 지급액 = 퇴직전 평균임금의 60% × 소정급여일수

* 2024년 실업(구직)급여 상한액은 66,000원, 하한액은 63,104원, 2025년은 상한액 66,000원

하한액 64,192원입니다. (퇴직일 기준이므로, 퇴사한 연도에 따라 금액이 조금씩 다릅니다. 고용복지(플러스)센터에서 정확한 금액을 확인하세요).

> 언제까지 받을 수 있나요?

실업(구직)급여를 지급받을 수 있는 기간을 소정급여일수라고 합니다. 소정급여일수는 실직 당시의 나이와 고용보험 가입기간(피보험기간)에 따라 다르며, 아래 표와 같습니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년이상 ~3년미만	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

실업(구직)급여는 퇴사한 날로 12개월 안에 모두 받아야 합니다. 소정급여일수가 남아있더라도 받는 도중에 12개월이 지나버리면 실업(구직)급여 지급은 중단됩니다.

실업급여를 받을 수 있는 사람이 더 늘어납니다

> 예술인 실업급여

문화예술용역 관련 계약을 체결한 사람 중 다른 사람을 사용하지 아니하고 직접 노무를 제공하는 사람에게도 고용보험과 실업급여가 적용됩니다. 예술인 피보험자가 실업급여를 지급받기 위해서는 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 9개월 이상이어야 합니다.

> 노무제공자 실업급여

보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 배송기사, 방과후학교 강사, 건설기계종사자, 화물차주, 퀵서비스기사와 대리운전기사, 소프트웨어기술자, 관광안내원, 골프장 캐디, 어린이통학버스 기사도 고용보험에 가입하여 실업급여를 받을 수 있습니다.

회사를 여러 번 옮겼더라도 피보험 단위기간이 퇴사 전 24개월 중 12개월 이상이었어야 하며

(이 중 최소 3개월 이상을 노무제공자인 피보험자로 고용보험 가입) 비자발적 사유 등으로 퇴사하였어야 합니다.

또, 자발적으로 퇴사했더라도 소득감소*로 인한 것이라면 실업급여를 수급할 수 있습니다.

* 소득감소 기준 : 직전 3개월의 보수가 전년 동일기간보다 30%이상 감소한 경우, 직전 12개월 동안 전년도 월평균보수보다 30%이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우



#사직, 해고, 징계, 인사발령

근로기준법에서는 회사가 정당한 이유 없이 해고나 징계, 인사발령을 함부로 할 수 없다고 정하고 있습니다.

부당한 해고나 징계, 인사발령을 받은 경우 노동위원회 구제신청 절차를 이용할 수 있습니다.

회사가 사직서 작성을 요구한다면?
단호히 거부하세요!

해고는 회사가 일방적인 의사표시로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다.사직은 노동자가 그만둘 의사를 표시한 것으로 해고에 해당하지 않습니다.

> 권고사직은 해고가 아닙니다.

권고사직이란, 회사가 그만둘 것을 권고하고 노동자가 이에 동의해 근로관계를 종료하는 것을

의미합니다. 노동자가 근로관계 종료를 동의한 것으로 해고가 아닙니다. 회사에서 사직서 제출을 요구하면 단호히 거부하셔야 합니다. 그래야 부당해고를 다툴 수 있습니다.

회사에서 계속 사직을 강요한다면 직장 내 괴롭힘입니다.

> 내가 그만두고 싶을 때는 어떻게 해야 하나요?

사직서를 제출하고 회사가 이를 동의하면, 사직서에 명시된 날짜에 근로관계가 종료됩니다.

회사가 사직서를 처리해주지 않는 경우, 사직 통보 후 1개월이 지나면 근로계약이 종료됩니다. 월급 등 기간으로 보수를 정한 경우라면 사직의 의사를 표시한 날부터 '당기 후의 일기(임금 지급기)'가 경과된 후 근로관계가 종료됩니다. 1월 15일에 사직서를 제출했다면, 당기(1월) 후의 일기(2월)가 경과된 2월 28일자로 근로관계가 종료됩니다. 다만, 근로계약, 취업규칙 등에 다른 규정이 있다면 이에 따라 사직의 효력이 생깁니다. '사직 15일 전에 사직서를 제출해야 한다'는 규정이 있다면 사직서를 제출하고 15일이 지나면 사직의 효력이 생깁니다.

> 그만뒀다는 이유로 손해배상?

회사에서 갑자기 그만뒀다며 손해배상을 주장하는 경우가 있습니다. 이 때 손해가 발생한 이유가 노동자의 사직 때문인지, 그로 인한 손해액이 얼마인지에 대해서는 회사가 증명해야 합니다. 다만, 최근에는 법원이 직권으로 손해를 산정하는 경우도 있으므로, 근로계약에 무단퇴사 금지(예: 30일 전 고지)나 인수인계 의무에 관한 규정이 있다면 규정에 따라야 할 수도 있습니다.

갑자기 그만둬 손해가 발생했다며 임금, 퇴직금 등을 지급하지 않는다면 임금체불에 해당합니다.

> 사직을 철회할 수 있나요?

보통 사직은 노동자의 일방적인 의사를 표시한 것(예 : 2025. 2. 1.자로 사직하겠습니다)으로 철회할 수는 없습니다. 그러나 '사직하고자 하니 승인해 달라'와 같이 사직 승인을 요청하는 내용이라면, 회사가 사직서를 수리(승인)하기 전까지 노동자는 사직을 철회할 수 있습니다.

Q&A

회사에서 사직서를 처리해주지 않고 결근 처리한다고 합니다. 저에게 어떤 불이익이 있을까요?

사직서를 제출했지만, 회사에서 처리해주지 않고 결근 처리하는 경우가 있습니다. 사직의 의사를 표시한 후 당기 후의 일기가 경과하면 근로관계가 자동으로 종료되지만, 그 전에는 회사에서 결근 처리할 수 있습니다.

이 경우 결근 기간이 무급으로 처리돼 퇴직금 계산 시 평균임금이 줄어들 수 있습니다. 다만, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우 통상임금으로 계산해야하므로, 최소한 통상임금에 따른 퇴직금은 지급받을 수 있습니다.

그래도 불이익이 발생할 수 있으므로, 사직서를 제출할 때는 민주노총(1577-2260)과 상담한 후 결정하세요!

> 그만둘 때 비밀유지서약서, 동종업계 취업금지 서약서 등에 서명을 요구하는데 서명해야하나요? 효력이 있나요?

이러한 서약서 작성은 거부하셔도 됩니다. 서약서 거부를 이유로 회사에서 사직 처리를 하

지 않는다면, 당기 후의 일기가 경과한 후 근로관계가 자동 종료됩니다.

서약서를 작성했다고 하더라도, 누설한 영업비밀의 정도에 따라 책임지는 정도가 달라집니다. 영업비밀이란, 회사만 가지고 있는 비밀정보를 의미합니다. 이러한 비밀 정보 외 다른 사실을 외부로 발설해도 영업비밀 누설에 해당하지 않습니다.

동종업계에 취업을 금지하는 서약서의 경우, 헌법상 직업선택의 자유를 침해하는 내용입니다. 따라서 엄격하게 제한되며, 취업금지 기간·업종, 취업 금지에 대한 금전적 보상 등에 따라 해당 서약서의 효력이 결정됩니다.

징계, 해고, 인사발령 함부로 할 수 없어요!

› 사용자가 노동자에게 징계(해고)를 할 때는 정당한 이유가 있어야 합니다. 다만, 이 규정은 5명 이상 노동자를 고용한 사업장에 적용됩니다.

› 징계(해고)가 정당하려면 아래 세 가지 요건을 모두 갖추어야 합니다.

정당한 해고란 ① 징계 사유의 정당성, ② 징계 절차의 정당성, ③ 징계 양정의 정당성을 모두 충족한 경우를 의미합니다.

① **징계 사유의 정당성** : 비위행위가 있었는지, 해당 비위행위가 회사에 미치는 영향, 비위행위가 취업규칙 등의 징계사유에 해당하는지 여부

② **징계 절차의 정당성** : 취업규칙, 단체협약에 따른 징계위원회 개최 등 절차를 따랐는지 여부

③ **징계 양정의 정당성** : 비위행위가 있더라도 그로 인한 징계의 적정성, 다른 직원들과의 형평성, 표창이 있는 경우 징계 감경 등

* 특히, 해고는 노동자의 생계수단을 상실시키는 조치이므로, 노동자의 잘못이 있다 하더라도 함부로 해고할 수 없습니다.

> 해고는 서면으로 통지하지 않으면 무효입니다.

해고 시 서면으로 해고 사유와 해고 날짜를 작성해 주어야 하며, 구두로 한 해고는 무효입니다. 노동자가 해고 사유를 알 정도로 정확히 작성해주어야 하며, 단순히 취업규칙 규정 등을 열거한 것은 해고 사유를 서면 통지한 것이 아닙니다.

Q&A

사장이 당장 그만두라며 구두로 해고하였습니다. 부당해고 구제신청을 하려는데 주의해야 할 점이 있나요?

> 구두로 해고되어서 부당해고 구제신청을 한 경우, 오히려 회사는 해고한 적이 없다거나 무단결근을 해서 퇴사 처리했다고 거짓말을 하는 경우가 있습니다. 이런 경우 해고했다는 증거를 수집하는 것이 중요합니다. 사용자와 주고받은 문자, 카톡, 대화 내용 녹음 등을 통해

해고했다는 증거를 확보하세요. 해고 당할 때 녹음하지 못했다면, 이후 사장에게 전화해 해고를 다시 확인 받거나 목격한 동료에게 확인 받는 것도 좋습니다.

> 해고는 30일 전에 예고해야 합니다.

해고는 반드시 30일 전에 미리 알려주어야 합니다. 그렇지 않으면 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 주어야 합니다. 1일 전이든 29일 전이든, 30일치를 주어야 하는 것은 똑같습니다. 이러한 해고예고 규정은 5인 미만 사업장에도 적용이 됩니다.

* 해고 예고는 3개월 이상 근무한 노동자에게 적용됩니다. 부득이한 사유로 사업을 계속할 수 없는 경우, 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우라면 해고예고수당을 지급하지 않을 수 있습니다.

> 절대 해고할 수 없는 시기가 있습니다.

어떠한 경우라도 노동자를 절대로 해고할 수 없는 기간이 있습니다. 출산 휴가나 산업재해로 휴업한 기간과 그 후 30일, 육아휴직 기간이 그렇습니다. 5인 미만 사업장에도 해당됩니다.

인사발령은 경영상 필요하더라도 노동자의 불이익이 크다면 회사 마음대로 할 수 없습니다.

근무지, 근무내용이 근로계약서에 명시되어 있다면 노동자의 동의 없이 변경할 수 없습니다. 근무지, 근무내용이 명시되어 있지 않다면 해당 인사발령의 필요성과 그로 인해 노동자가 겪는 불이익을 비교합니다. 인사발령의 경영상 필요성이 있더라도 그 발령으로 노동자가 입는 불이익이 크다면 부당하여 위법한 인사발령인 것이죠. 인사발령 과정에서 노동자와 사전협의를 거쳤는지도 참고가 됩니다.

감봉은 법에 정해진 상한선이 있습니다.

감봉이란, 이전과 동일하게 근무하면서 월급여는 적게 받는 징계를 말합니다. 근로기준법에서는 감봉액에 대한 제한을 두고 있는데, 1회 금액이 평균임금 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못합니다. 즉, 월급 300만원을 받는 노동자가 감봉 3개월을 받은 경우, 3개월 동안 감봉 총액은 월급의 10%인 30만을 초과할 수 없고, 1개월 감봉액은 일급의 1/2인 5만 7천원을 초과할 수 없습니다.

> 정리해고는 아래 4가지 요건을 갖추어야 합니다.

다른 해고, 징계와 달리 경영상 해고(정리해고)는 노동자의 잘못 없이 회사의 귀책 사유로 하는 해고입니다. 따라서 다른 해고, 징계에 비해 엄격한 기준을 충족해야합니다.

1. 긴박한 경영상 필요가 있어야 합니다.

경영위기 극복을 위해 인력을 줄이는 것 말고는 도저히 다른 방법이 없을 때에만 가능합니다.

* 최근 2~3년의 동종업계의 상황이나 회사의 경영 상황은 어떤지 파악해 볼 필요가 있습니다.

2. 해고를 회피하기 위한 노력을 해야 합니다.

경영상 필요가 있다고 하더라도, 해고는 최후의 수단이어야 합니다. 자산매각, 부분휴업, 근무시간 단축, 명예퇴직, 신규채용 제한 등 해고 회피 노력을 했음에도 경영위기가 극복되지 않는 경우에 한해 경영상 해고가 가능합니다.

3. 대상자 선정을 합리적이고 공정하게 해야 합니다.

해고 대상자를 합리적이고 공정하게 선정해야 합니다. 특히 성차별이 있어서는 안 됩니다.

4. 노동자측과 성실하게 사전 협의를 해야 합니다.

정리해고 최소 50일 전에 과반수 노동조합(없으면 노동자 과반수를 대표하는 노동자)에게 알리고, 정리해고를 피할 방법과 해고 대상자 선정기준을 협의해야 합니다.

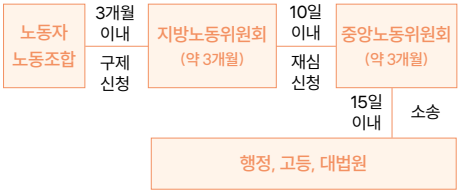
노동위원회 부당해고 등 구제신청 절차

> 부당한 징계·해고·인사발령에 대한 노동위원회 구제절차

부당한 해고(징계, 인사발령 등)를 당했을 때, 시간이 오래 걸리고 비용이 많이 드는 민사소송보다는 신속하고 비용이 많이 들지 않는 노동위원회 구제신청이 일반적입니다.

해고일이나 징계를 안 날로부터 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 신청할 수 있습니다.

구제신청서는 노동위원회규칙의 서식을 이용해 작성합니다.



해고·징계·인사발령이 예고될 때 미리 준비해야 할 것은 무엇인가요?

취업규칙이나 단체협약을 확보하여 사유와 절차가 정당한지 알아보기

- 비슷한 사유로 해고나 징계를 당한 사례가 있다면 그 내용을 확보하여 양정이 정당한지 알아보기
- 필요한 증거자료와 동료 진술서 등 확보해 두기
- 무엇보다 노동법률 전문가와 상담하며 대응하기(1577-2260)

노동위원회 구제신청서 쓰는 법

- 노동자와 사용자의 이름과 연락처 등 기초정보를 씁니다.
- 신청 취지에는 부당해고(징계, 인사발령)로 판정해달라는 내용과 함께 신청하는 구제명

령의 내용을 적습니다.

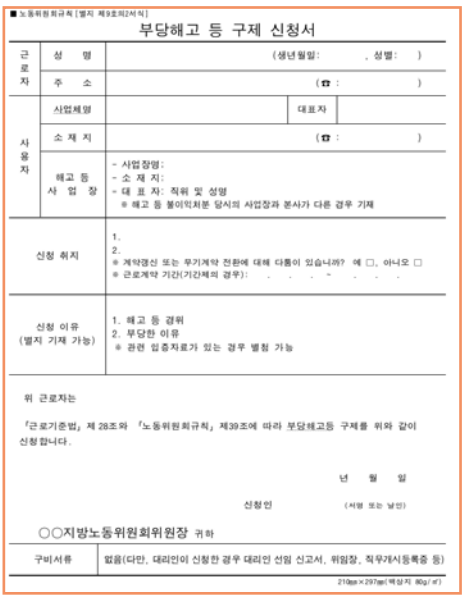
(예시) 구제신청 취지는 이렇게 씁니다.

부당 해고	1. 이 사건 해고는 부당해고임을 인정한다. 2. 사용자는 노동자를 즉시 원직에 복직시키고 해고가 없었더라면 받았을 임금상당액 이상을 지급하라.
부당 징계	1. 이 사건 징계는 부당징계임을 인정한다. 2. 사용자는 즉시 징계를 취소하고 징계로 인하여 삭감된 임금을 지급하라.
부당 전직 (인사발령)	1. 이 사건 전직은 부당전직임을 인정한다. 2. 사용자는 노동자를 즉시 원직에 복직시키고 부당전직 기간에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

* 신청 이유에는 해고(징계)된 경위나 이유를 작성합니다. 보통 내용이 많으므로 별지(이유서)에 따로 작성하여 첨부하는 경우가 많습니다. 해고나 징계를 받게 된 경위, 해고나 징계가 부당한 이유(징계사유, 절차, 양정)에 대해 구체적인 근거를 들어 작성합니다. 구체적인 근거는 입증자료로 제출합니다.

노동위원회에 구제신청을 할 때는, 민주노총에 도움을 요청하세요.

노동위원회 구제신청은 혼자서 진행하기 어려울 수 있습니다. 그럴 때는 민주노총 노동상담(1577-2260)에 전화하여 공인노무사 등 노동법전문가에게 자문을 받고 지원도 받으시기 바랍니다.



■ 노동위원회규칙 [별지 제9호의2서식]

부당해고 등 구제 신청서

근로자	성 명	(생년월일: , 성별:)
	주 소	(☎:)
사용자	사업체명	대표자
	소 재 지	(☎:)
	해고 등 사 업 장	- 사업장명: - 소 재 지: - 대 표 자: 직위 및 성명 ※ 해고 등 불이익처분 당시의 사업장과 본사가 다른 경우 기재
신청 취지		1. 2. ※ 계약갱신 또는 무기계약 전환에 대해 다툼이 있습니까? 예 □, 아니오 □ ※ 근로계약 기간(기간제의 경우): . . . ~ . . .
신청 이유 (별지 기재 가능)		1. 해고 등 경위 2. 부당한 이유 ※ 관련 입증자료가 있는 경우 별첨 가능

위 근로자는

「근로기준법」 제 28조와 「노동위원회규칙」 제39조에 따라 부당해고등 구제를 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 날인)

○○지방노동위원회위원장 귀하

구비서류	없음(다만, 대리인이 신청한 경우 대리인 선임 신고서, 위임장, 직무개시등록증 등)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)



05

일하는 사람들의 든든한 우산,

노동조합!

 # 노동3권



일하는
사람들끼리 뭉치고
노동조합을 만들자!

단결권

인간다운
대우와 임금인상
일할 만한 회사환경
당당하게 요구하고
거부하는 회사는 처벌!

단체교섭권

말로해서 안되면
행동으로 보여주고
힘으로 회사의 생각과
태도를 바꾸자!

단체행동권

노동조합은 노동자에게 선택이 아닌 필수입니다!

> 노동조합에 왜 가입해야 하나요?

노동법은 강제해주는 장치가 없다면 대개 그림 속 떡이죠. 노동법 위반 사장을 노동청에 신고할 수 있지만, 퇴직을 각오해야 할 정도로 보복이 우려되는 현실입니다. 노동법을 실제로 구현해주는 유일한 기구! 바로 노동조합입니다.

노동법은 노동조건의 '최저기준'을 정하고 있죠. 이것도 안 지키면 사람 대우를 안 하는 것이란 의미죠. 따라서 그 이상의 노동조건을 만들어내야 합니다. 적정한 노동조건을 만들어주는 유일한 기구! 바로 노동조합입니다.

> 가입하면 뭐가 바뀌나요?

노동조합이 있다면 법을 지키라고, 노동조건을 개선해달라고, 더 이상 눈치 보지 않고 당당히 요구할 수 있습니다. 혼자가 아니라 집단적으로 요구하는 것이니 찍힐 일도 없습니다. 노동조합의 교섭요구에 사용자는 반드시 성실하게 응해야 할 의무를 법이 정하고 있어요. 각종

부당함에 함께 대응할 수 있고, 나와 동료의 요구를 모아 회사나 정부와 직접 협상할 수 있습니다.

사업장 내에서는 노동법을 준수하게 하고, 더 좋은 노동조건과 근무환경을 만들어 냅니다. 나아가 노동법 개정을 함께 이뤄내고, 사회의 민주주의를 진전시켜내며 전체적인 노동자의 사회적·경제적 지위 향상을 만들어냅니다.

노동조합 가입률(2023.4. ILO 자료)	
아이슬란드	91.4%
덴마크	67.0%
스웨덴	65.2%
핀란드	58.8%
노르웨이	50.4%
벨기에	49.1%
⋮	⋮
한국	12.4%

노동조합 조직률이 높은 나라는 상대적 빈곤률이 낮고 사회가 민주적인 선진복지국가들입니다. 노조에 많이 가입할수록 삶의 질이 향상된다는 것입니다. 노동자라면 누구나 직장이 있는 동시에 노조 조합원이기도 한 것이 상식인 사회를 함께 만들어요!

어떻게 가입하나요?

노조 설립은 2명 이상의 노동자가 설립총회를 하고 설립신고서를 노동청에 내는 아래 절차로 가능합니다. 그러나 노조를 좋아할 사용자는 없다보니 각종 탄압과 부당노동행위가 있을 수 있어요. 또 노조가 만만해 보이면 요구를 들어줄리 만무하죠.

따라서 새롭게 노동조합을 설립하는 것 보다 기존의 전국단위 산업별 노동조합에 가입하는 것이 훨씬 유용합니다. 산업별 노동조합에 동료들과 함께 가입해 기업별 지부를 설치하는 것이죠. 노조설립신고 등 별다른 법적 절차도 필요 없습니다. 산업별 노동조합에서 지부 인준만 받으면 되니까요.

산업별 노동조합(본조)의 일원이니 본조로부터 각종 교육과 지원을 받을 수 있습니다. 회사와의 교섭 역시 본조의 이름으로 진행됩니다.

▶ **노조 설립 절차**

○ 2명 이상의 노동자가 모여 설립 총회 개최

○ 설립 총회에서 ① 규약 제정, ② 임원(위원장, 회계감사 등) 선출

- 규약 제정과 임원 선출은 직접, 비밀, 무기명 투표로 의결

○ 행정관청에 노조설립신고

- 행정관청 : 조합원 분포 지역에 따라 지방자치단체(시·도·군·구) 또는 고용노동부(노조의 주된 사무소 관할 지방노동청)
- 신고서류 : ① 신고서(노조법 시행규칙 별지 제1호 서식), ② 규약, ③ 임원의 성명과 주소, ④ 설립총회 회의록
- 신고증은 신고서 접수 후 3일 내 교부

노동조건 개선을 위한 노조의 기본 활동, 단체교섭

> 단체교섭의 대상

노동조합이 조합원의 노동조건이나 노조 활동 관련 사항에 대해 사용자와 협상을 하는 것이 단체교섭입니다. 목적은 단체협약(노사합의서) 체결이니, 단체협약을 체결하기 위해 하는 협상이라고도 할 수 있겠죠.

따라서 단체교섭의 기본적인 대상은 1) 조합원의 노동조건 유지·개선을 위한 사항, 2) 노조 활동 보장에 관한 사항입니다. 그리고 노사관계에서의 현안이나 개별 조합원들의 주요 노동문제

도 당연히 단체교섭의 주제로 다룰 수 있습니다.

종종 사용자들이 어떤 이슈에 대해서는 인사권이나 경영권에 속하는 사항이라서 단체교섭 대상이 아니라고 할 때가 있는데요. 인사 및 경영사항도 조합원의 근로조건에 영향을 미치는 내용이라면 단체교섭의 대상으로서 협상 안건이 될 수 있습니다(대법원 2003.12.26. 선고 2003두8906 판결). 즉, 당해 안건들에 대해 사용자는 성실하게 교섭에 응해야 한다는 얘기입니다.

> 아무 때나 교섭을 요구할 수 있나요?

그렇지는 않습니다. 일반적으로 단체교섭은 기존 단체협약(임금협약 포함)의 유효기간 만료 3개월 전부터만 가능합니다. 물론 기존 단체협약이 없는 사업장이라면(노조가 처음 생긴 사업장) 언제든지 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있죠

그러므로 이미 단체협약을 체결한 노조가 있는 사업장에서 새롭게 복수노조를 만드는 경우라면 기존 단체협약의 유효기간이 만료될 때까지 정식 단체교섭은 어려울 수 있습니다.

단체교섭을 요구할 때는 1) 노조 명칭과 대표자 성명, 2) 노조의 주된 사무소 소재지(없는 경우에는 생략 가능), 3) 교섭요구일 현재 조합원 수를 적은 공문을 사용자에게 보내야 합니다.

복수노조 상황에서는 과반수노조가 교섭권을 독점하나요?

원칙적으로는 그렇습니다. 회사 내에 여러 개의 노조가 있는 경우라면 '교섭창구단일화절차'를 거쳐야 하는데요. 전체 노조 조합원 수의 과반수를 조직하고 있는 노조가 교섭대표노조가 되어 교섭권을 행사하게 됩니다.

대신 교섭대표노조는 전체 노조를 대변하는 교섭을 해야하는데요. 이를 '공정대표의무'라고 합니다. 즉, 소수노조 및 그 조합원들을 차별하지 않아야 한다는 것이죠. 사용자나 교섭대표노조가 공정대표의무를 위반하면, 소수노조는 부당한 차별을 해소해달라고 노동위원회에 '공정대표의무 위반 시정신청'을 할 수 있습니다.

한편, 사용자가 모든 노조들과 각각 교섭을 하겠다는 '개별교섭 동의'를 하면 모든 노조는 각각 사용자와 단체교섭을 할 수 있습니다. 또 고용형태나 근로조건에 큰 차이가 있거나 하여 같은 회사 내에서도 직종별, 고용형태별 또는 사업장별로 따로 교섭을 할 필요가 있는 경우에는 노동위원회의 승인을 얻어 교섭단위를 분리할 수 있습니다. 이렇게 되면 분리된 교섭단위별로 각각의 단체교섭이 진행됩니다.

단체협약은 사업장 내 최고규범

> 단체협약의 의의

노동조합 대표자와 사용자가, 조합원의 근로조건과 노동조합 활동 보장에 관한 내용을 합의하여 서면으로 작성 후 서명 또는 날인한 문서를 단체협약이라고 합니다. 줄여서 단협이라고도 하죠. 노사합의서라는 명칭을 쓰더라도 법적으로는 단체협약입니다.

대개 하나의 단체협약 외에 가장 중요한 노동조건인 임금에 관한 내용은 별도 단체협약인 임금협약(약칭 임협)으로 따로 두는 경우가 많죠. 임금협약도 단체협약이구요. 그 외 보충협약, 별도합의서 등의 명칭으로 기본 단체협약에 수반되는 각각의 별도 단체협약도 필요에 따라 둘 수 있습니다.

> 단체협약의 유효기간은 어떻게 되나요?

노조법상으로는 최대 3년입니다. 그러나 일종의 노동관행이 형성되어 대부분의 노조는 단체협약 2년, 임금협약 1년의 유효기간을 두고 있

습니다. 즉, 단체협약 갱신을 위한 교섭은 2년마다, 임금협약 갱신을 위한 교섭은 매년 진행하죠. 유효기간이 짧을수록 더 자주 교섭을 해서 더 나은 노동조건을 만들어내는 것이죠.

단체협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신을 위한 교섭이 진행 중이라면 유효기간이 3개월 더 연장됩니다. 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 단체협약상 노동조건은 이미 개별 조합원의 권리가 되었으니 사용자가 일방적으로 저하시킬 수 없습니다. 즉, 새로운 단체협약이 체결될 때까지 사실상 계속 효력이 유지된다고 할 수 있죠.

단체협약 위반행위는 범죄입니다.

단체협약을 위반하면 민·형사상 책임이 발생하는데요.

단체협약도 일종의 계약이니 계약 위반에 따른 손해배상책임이 발생하고, 단체협약을 위반한 사용자의 일방적인 행위는 무효가 되죠.

▶▷(예) 단체협약에서 노조 간부의 전보발령은 노조의 동의를 얻도록 하고 있는데 사용자가 노조 동의 없이 일방적으로 발령함→위법한 부당전보발령

노조법은 단체협약 위반행위에 대해 1천만원

이하 벌금형에 처하는 범죄행위로 규정하고 있습니다. 다만, 모든 단체협약 위반행위를 다 처벌하는 것은 아니고 임금 등 6가지 사항을 위반한 경우에 대해서만 처벌하도록 하고 있습니다.

Q&A

서울시 산하 기관인데 단체협약에 위반되는 서울시지침이 내려왔습니다. 그럼 서울시지침이 우선인가요?

> 단체협약은 헌법, 법령 다음가는 노동규범으로서 사업장 내 규범들 중에서는 최상위규범입니다. 즉, 취업규칙이나 근로계약보다 상위의 규범이니 단체협약에 위반되는 취업규칙, 근로계약의 내용은 무효가 되고 단체협약의 해당 내용이 적용됩니다. 중앙정부나 지방정부의 지침 역시 사업장 내에서는 취업규칙과 같은 수위의 규범이니, 단체협약에 위반되면 무효입니다.

파업은 헌법이 보장하는 기본권 행사입니다

단체교섭이 결렬되어 단체행동을 하려면 어떤 절차를 거쳐야 하나요?

단체교섭이 결렬되면 우선 노동쟁의 발생을 사용자에게 통보할 수 있습니다. '노동쟁의'란 노동조합과 사용자 간에 교섭 결과 최종 결렬된 상태를 말합니다. 노동쟁의를 해소하기 위해 노동조합이 행하는 단체행동이 '쟁의행위'이구요. 노동쟁의와 쟁의행위를 혼동해서 사용하는 경우가 많은데 둘은 다른 개념이랍니다.

노동조합이 쟁의행위와 같은 단체행동을 하려면, 1) 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 해서 조정기간이 지나야 하고, 2) 조합원 과반수의 찬성이 있어야 합니다.

각종 쟁의행위

쟁의행위는 대개 파업만 생각하는 경우가 많은데요. 일을 하기는 하면서도 평소보다 대충하는 '태업'도 쟁의행위입니다. 업무매뉴얼 등을 과도하고 엄격하게 준수하면서 일을 지연

시키는 효과를 발생시키는 '준법투쟁'도 쟁의행위의 하나일 수 있구요. 파업 역시 다 같이 일을 하지 않는 '전면파업' 외에도 부서별로 돌아가면서 하는 '순환파업', 며칠은 파업하고 며칠은 복귀하는 것을 반복하는 '파상파업' 등 파업의 형태도 다양합니다.

쟁의행위란 '노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위'입니다. 즉, 사용자의 정상적인 업무 운영을 저해하고 큰 타격을 줄 수 있는 가장 유효적절한 방식을 기획해서 하면 되는 것이죠.

어떤 경우가 불법파업이 되나요?

노조법은 쟁의행위가 정당하기 위해서는, 1) 노동조합이 행해야 하고, 2) '노동쟁의' 해소를 목적으로 하며, 3) 노동쟁의 조정과 조합원 과반수 찬성이라는 절차를 거쳐서, 4) 폭력·파괴행위로서의 쟁의행위가 아니며 쟁의행위 기간 중에도 안전보호시설은 유지할 것이라는 4가지 요건을 갖춰야 한다고 정하고 있습니다.

이 4가지 요건 중 어느 하나라도 준수되지 못하면 정당성을 상실한 파업으로서 이른바 불법파업이 됩니다. 즉, 이 4가지만 지키면 헌법

상 기본권인 단체행동권 행사로서 정당하고 적법한 쟁의행위인 것이죠.

파업은 민·형사 면책이 되나요?

그럼요. 파업은 헌법상 기본권 행사입니다. 단체행동권이야말로 노동3권을 완성하여 온전하게 실현시켜주는 가장 중요한 권리입니다. 따라서 파업을 불순하게 바라보는 시각 자체가 헌정질서에 대한 잘못된 이해라고 할 수 있습니다.

노조법은 정당한 쟁의행위로 사용자가 입은 손해에 대해 사용자는 노동조합 및 그 조합원에 대해 배상을 청구할 수 없도록 하고 있습니다. 아울러 형사책임도 면책하는 규정을 두고 있습니다.

#부당노동행위

부당노동행위는 심각한 범죄입니다

> 노조 가입했다고 회사가 불이익을 주면 어쩌죠?

노조에 가입할 권리는 헌법상 기본권입니다. 그래서 노조법은 노조에 가입했다고 사용자가 불이익을 주는 것을 범죄로서 처벌하도록 하고 있습니다. 바로 '부당노동행위'제도인데요.

1) 노조를 만들거나 가입했다는 이유로 해고, 징계, 부당한 인사발령 등 불이익을 주는 것, 2) 노동자에게 "노조 가입하면 회사 생활 힘들거야.", "노조 탈퇴하면 승진시켜줄게" 등의 발언으로 노조 가입과 활동을 방해하는 것, 3) 노조 운영에 대해 비판하거나 노조 활동에 간섭하는 것, 4) 노조의 단체교섭에 응하지 않거나 불성실하게 임하는 것 등이 모두 범죄행위인 부당노동행위에요. (부당노동행위를 한 사용자에게는 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)

Q&A

우리 회사 사장님은 노동조합 생기면 회사는 폐업할 수밖에 없다고 합니다. 정말일까요?

우리 사회의 적지 않은 노동자들이 노동조합에 가입해 있습니다만, 노동조합 때문에 회사의 경영이 어려워진 경우는 없습니다. 회사의 경영이 어려워지는 것은 오히려 경영진의 비민주적이고 독단적인 의사 결정 때문인 경우가 대부분입니다. 노동조합이라는 직장 내 견제세력이 등장하면 투명한 경영으로 회사 운영에 도움이 될 때가 훨씬 많습니다. 평소 관리자가 노동조합에 대한 혐오 발언을 반복해왔다면, 혹시 도둑이 제 발 저리는 격은 아닌지 살펴보셔야 합니다. 평소 노동법도 제대로 안 지키거나 부당한 처우를 일삼은 사용자들이 본능적으로 노동조합에 대한 혐오 의사를 드러내는 경우가 많기 때문입니다.

'부당노동행위'는 단순 위법행위가 아니라 헌법질서를 파괴하는 중대한 범죄행위입니다.

"단체교섭 거부, 위장폐업 등 신일정밀 전 대표이사 징역 1년6개월 집행유예 3년, 현 대표이사 징역 1년 집행유예 2년 확정"(2024.10.13.)

"노조 활동을 이유로 배송기사 해고 홈플러스 배송 위탁업체(서진물류) 대표 징역 6개월 법정구속"(2024.6.13.)

"청소노동자 노조 파괴하려한 세브란스병원 사무국장과 용역업체 부사장 등에게 벌금 1200만원 등 선고"(2024.2.14.)

"카마스터 노조 활동 방해한 현대차 판매대리점 대표 벌금 200만원 확정"(2024.2.9.)

"노조원에 대한 부당 전보, 승진 배제, 노조 탈퇴 종용 등을 한 MBC 전 경영진들 징역 1년 집행유예 2년 등 확정"(2023.10.12.)

"노조 안 하겠다 각서 받은 자동차판매 대리점주 징역 6개월 집행유예 2년"(2022.7.21.)

"노조 대의원 선거 불출마 회유 부서장 벌금 400만원"(2022.1.13.)

"어용노조 만들어 민주노조 활동 방해한 대양판지 상무 징역 1년6개월 집행유예 3년"(2021.9.14.)

"노조 와해공작 삼성 임직원 징역 1년 4개월 등 확정"(2021.2.4.)

#민주노총은

당신 곁의 생각보다 큰 힘! 민주노총

> 왜 민주노총인가요?

민주노총은 16개 지역본부와 16개 산업별 노동조합으로 구성되어 있습니다. 전국 어디서나 1577-2260으로 전화하면 가입상담을 받을 수 있습니다. 또한 가입하자마자 민주노총 노동조합의 지원을 받을 수 있습니다. 수많은 민주노총 간부들이 풍부한 역량과 경험을 갖추고 당신의 사업장에 맞는 노조 활동을 알뜰살뜰 지원하고 있습니다.

민주노총 120만 조합원의 약 80%가 산업별 노동조합 소속입니다. 그만큼 같은 노동조합 소속으로 다양한 사업장 조합원들이 존재하는 것이죠. 같은 노조 조합원이니 어느 회사인가를 불문하고 직종과 고용형태를 뛰어넘어 연대하고 함께 싸우고 있습니다.

수많은 많은 노동자들이 민주노총을 찾는데는 그만한 이유가 있는거죠!

노동조합 가입
우리 모두 노조합시다!



노조가 필요해 → 노조가입 상담 1577-2260 → 상담 산별노조 안내 → 노동조합 가입 / 만들기 → 노조설립

산별노조 한 지붕 조합원 노조설립 교섭, 투쟁, 조직 지원

노동조합 가입하고
사람대접 받아요

출근 시간을 알아도 퇴근시간을 알 수 없었던 회사

최저임금이 곧 내 임금

연차를 쓸 생각도 못했던 회사

관리자가 함부로 반말하는 회사

▽ **노동조합 만들면 이렇게 변해요.** ▽

잔업 여부는 내가 정하는 회사

노동조합의 힘으로 임금을 인상한 회사

연차 쓰고 싶을 때 연차 쓰는 회사

할 말 당당하게 하고 관리자에게 무시 안 당하는 회사

민주노총 공식 온라인 커뮤니티 OPEN!



'민주노총과 함께하고 싶은' 여러분!
환영합니다:)
민주노총 온라인 커뮤니티는,
탄핵광장에서 만난 시민들과 소통하고
연대하기 위해 만들어졌습니다.
민주노총에 관심이 있다면?
집회에 참석하고 싶지만 혼자서는
어려움이 있다면?
이번 기회에 민주노총에 대해서
더 많이 알고 싶다면?
나와 같은 생각을 하는 '동지'를 만나고 싶다면?
민주노총 온라인 커뮤니티로 찾아오세요!:)

민주노총
커뮤니티
바로가기

민주노총 노동자 권리찾기 상담센터

노동조합 가입 및 노동상담

전국어디서나 1577-2260

* 가장 가까운 곳의 상담센터로 자동연결됩니다.

민주노총 지역본부

전국 어디서나 1577-2260

민주노총 산별연맹

전국건설산업노동조합연맹
T.02)843-1432
서울 영등포구 대림로 146 어수빌딩 4층

전국공공운수사회서비스노조
T.1661-5557 T.02)497-7888
서울 강서구 등촌로 149 공공운수노조회관

전국공무원노동조합
T.02)2631-1948
서울 영등포구 버드나루로73 우성빌딩2층

전국교수노동조합
T.02)871-8706
서울 관악구 봉천로 594-1 2층

전국금속노동조합
T.1811-9509 T.02)2670-9509
서울 중구 정동길 5 경향신문사 별관 5층



전국대학노동조합
T.02)765-6291
서울 서대문구 경기대로 57, 4층

전국민주여성노동조합
T.02)795-8330
서울시 구로구 경인로 643, 205동 228호(신도림동 신도림2 차동아아파트)

전국민주일반노동조합연맹
T.02)734-2300
서울 서대문구 신촌로 283 수창빌딩 3층

전국보건의료산업노동조합
T.1566-7129 T.02)2677-4889
서울 영등포구 버드나루로 16길 10

한국비정규교수노동조합
T.062)530-5768
광주광역시 북구 용봉로 77, 전남대학교 사범대1호관 102호

전국사무금융서비스노동조합
T.02)771-0774
서울 중구 정동 정동길 5 경향신문사 별관 2층

전국서비스산업노동조합연맹
T.02)2678-8830
서울 서대문구 경기대로 82 광산빌딩 3층

전국언론노동조합
T.02)739-7285
서울 중구 세종대로 124 한국언론회관 1802호

전국교직원노동조합
T.02)2670-9300
서울 강서구 우장산로 5(내발산동)

전국정보경제서비스노동조합연맹
T.02)2635-1717
서울 서대문구 독립문로 12길 2 (2층)

전국화학섬유식품산업노동조합
T.02)2632-4754
서울 동작구 장승배기로 98 장승빌딩 5층

우리 모두 노조합시다!



노동자권리찾기 상담센터

전국 어디서나 1577-2260

민주노총