

어린이집에서 알아두면 좋은 인사노무

2021년 8월 12일(목) 13:00~15:00



부산광역시육아종합지원센터
BUSAN SUPPORT CENTER FOR CHILDCARE

어린이집에서 알아두면 좋은 인사노무

도종원 노무사

목 차

1. 2021 달라지는 법,제도 주요내용 소개
2. 2022년 최저임금
3. 상시 근로자수에 따른 근로기준법 적용
4. 근로계약의 총괄적 이해
5. 연차휴가, 휴일 / 근로시간과 임금
6. 직장내 괴롭힘 금지 / 구직(실업)급여
7. 현장 Q&A

2021 달라지는 법,제도

주요내용 소개

1. 근로조건 명시 : 근로기준법 제17조2항 (2021.1.5 공포)

- 임금 구성항목, 계산방법, 지급방법, 소정근로시간, 휴일휴가관련 사항을 '서면' 뿐만 아니라 전자문서로도 명시,교부가능

2. 임금명세서 교부: 근로기준법 제48조2항 (2021.11.19 시행)

- 사용자가 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하도록 함
- 임금명세서 교부를 통해, 근로자가 임금의 세부항목 등을 알 수 있도록 하여, 임금 체불과 관련한 노사 간 갈등이나 분쟁을 예방할 수 있을 것으로 기대됨.
- 위반시 500만원 이하의 과태료 부과 (과태료부과기준 근로기준법 시행령 별표7참고)

※ 신설 근로기준법 시행령 제27조의2 (임금명세서의 기재사항)

① 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 임금지급일
4. 근로일수
5. 총 근로시간수
6. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
7. 임금 총액
8. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
9. 제8호에 따른 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는데 필요한 사항
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액

② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호의 사항을 적지 아니할 수 있다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제6호의 사항을 적지 아니할 수 있다.

1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

임금 명 세 서

지급일 : 0000-00-00

성명		생년월일(사번)	
부서		직급	
세부 내역			
지 급		공 제	
임금 항목	지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월지급	기본급	소득세	
	연장근로수당	주민세	
	가족수당	국민연금	
	정근수당	고용보험	
	식대	건강보험	
격월 또는 부정기 지급	상여금	장기요양보험	
	명절상여금	노동조합비	
	근속수당	환급/기타공제	
	성과급	...	
지급액 계		공제액 계	
		실수령액	
근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수
21	238	25	5
			휴일근로시간수
			4

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수
21	238	25	5	4
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법	지급액		
연장근로수당	25시간×통상시급×1.5			
야간근로수당	5시간×통상시급×0.5			
휴일근로수당	4시간×통상시급×1.5			
근로소득세	간이세액표 적용			
국민연금	취득신고 월보수×4.5%			
고용보험	과세대상임금×0.8%			
건강보험	과세대상임금×3.43%			
장기요양보험	건강보험료×11.52%			

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

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

3. 육아휴직 분할 횟수 확대 : 남녀고용평등법 시행령 19조의4, 2020.12.8.시행

- 대상 : 육아휴직 기간이 남은 근로자, 이미 휴직 중인 근로자
- 내용 : 기존 1회 분할이 육아휴직 **2회**까지 분할 사용 가능

※ 2020.2.28 육아휴직 부부 동시사용 가능

4. 임신 중 육아휴직 도입 : 2021.5.18 남녀고용평등법 제19조 1항 개정 (시행: 공포 후 6개월)

- 임신 중 육아휴직은 유·사산 위험이 있는 임신 중 여성 근로자를 보호하기 위해 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 것임.
- 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에서 차감하지 않음.

5. 임신중인 여성근로자 업무시간 변경신청 : 근로기준법 제74조 9항

(2021.11.19 시행)

- 임신중인 여성근로자가 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록함
- 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

6. 채용시 “모든 근로자” 에 대한 미혼 등 조건 제시 금지: 2021.5.18

남녀고용평등법 제7조 2항 개정 (시행: 공포 후 3개월)

- 현행 남녀고용평등법은 모집·채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지하고 있음.
- “여성 근로자” 를 “근로자” 로 개정하여 여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지하도록 함.

※ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2021. 5. 18.>

[시행일 : 2021. 11. 19.]

시행령 제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 허용 예외)
법 74조제9항의 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우

시행령 제43조의4(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청)
법 제74조제9항에 따라 업무 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

2022년 최저 임금

최저임금

- 최저임금이란 국가가 최저임금을 정하여 저임금 근로자를 보호하는 제도로써 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용
- 2021년 최저시급 8,720원에 비해 440원 인상(5.1%)된 **9,160원**임
- 적용기간 : **2022.1.1 – 2022.12.31 (1년)**

최저시급	근무형태	근로시간(주휴포함)	최저 임금
9,160원 (2022년)	1일 8시간, 주 40시간 근무	209시간	1,914,440
	1일 5시간, 주 25시간 근무	131시간	1,199,960
	1일 4시간, 주 20시간 근무	104.5시간	957,220
	1일 3시간, 주 15시간 근무	78시간	714,480
	1일 2시간, 주 10시간 근무 (주휴 발생없음)	44시간	403,040

최저임금에 산입되는 임금

분 류		최저임금 포함여부	
매월지급	① 소정근로·일 외 임금	연장,야간,휴일근로임금과 가산임금	미 포함
		연차휴가 미사용 수당	
		법정주휴일)외 유급휴일임금	
		기타 위에 준하는 것으로 인정되는 임금	
	② 상여금, 그 밖 이에 준하는 임금으로 고용 노동부령으로 정하는 임금	1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당	월 환산액의 100분의 15 에 해당하는 임금 미포함(매년 적용 율증가)
		1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
	③ 식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조, 복리후생성 임금	통화 이외로 지급	미 포함
		통화로 지급	월 환산액의 100분의 3 에 해당하는 임금 미포함 (매년 적용 율증가)
<u>상기 임금이외 매월 정기적으로 지급되는 임금</u>		포함	
1개월을 초과하여 지급하는 임금		미 포함	

사례 : 소정근로시간이 1주 40시간 근로자가 월 1,900,000원 받는 경우

월급명세서
기본급 1,600,000원
식 대 100,000원
교통비 100,000원
연장수당 100,000원
합 계 1,900,000

최저임금에 산입되는 임금
기본급 1,600,000원
식대,교통비 145,325
합 계 1,745,325
식대교통비 20만원중 월환산액 1,822,480원 의 3%인 54,675원을 초 과하는 금액

시간당 임금으로 환산
$1,745,325\text{원} / 209\text{시간} = 8.350\text{원}$ 로 최저임금 위반

**상시 근로자수에 따른
근로기준법 적용**

5인 미만 적용	5인 이상 적용	10인 이상 적용	30인 이상 적용
<ul style="list-style-type: none"> - 근로계약서 작성 - 휴게 - 주휴일 - 임금지급원칙 (전액불, 정기불, 통화불, 직접불) - 해고예고 - 최저임금 - 퇴직급여 - 임신부 보호 - 성희롱예방교육 	<ul style="list-style-type: none"> - 해고 - 휴업수당 - 근로시간(주52시간) - 연차휴가 - 가산임금 - 직장내 괴롭힘 금지 - 육아시간 - 생리휴가 ※ 기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률(2년초과시 무기계약직전환) 	<p style="text-align: center;">취업규칙 신고</p>	<p style="text-align: center;">※ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 적용(노사협의회법, 고충처리위원회 설치)</p>

산정근로자수 산정방법

-> 적용사유 발생일 이전 1개월 동안 (사업성립 1개월 미만인 경우에는 성립이후 기간) 사용한 근로자의 연 인원을 같은 기간 가동일수로 나누어 산정함. 그럼에도 불구하고

-> 예외1) 평균 5인 아닌데 법 적용 사업장으로 보는 경우 : 산정기간에 속하는 일별 근로자 수가 법적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1미만인 경우

예외2) 평균 5인인데 법 적용 아닌 사업장으로 보는 경우 : 산정기간에 속하는 일별 근로자 수가 법적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1이상인 경우

산정근로자 대상

-> 기간제, 단시간 관계없이 채용하는 모든 근로자 (파견근로자 제외)

-> 동거하는 친족과 함께 근로자 1명이라도 있으면 동거하는 친족 근로자 포함

※ 연차휴가 : 법 적용 사유발생일 이전 1년 동안 계속하여 5명 이상을 사용하는 사업 또는 사업장

근로계약의 총괄적 이해

관련 근거

근로기준법 제17조(근로조건외 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

※ 전자문서 및 전자거래 기본법 제2조 제1호

1. “전자문서”란 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성·변환되거나 송신·수신 또는 저장된 정보를 말한다.

근로기준법 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건)

법 제17조 제1항 제5호에서 "대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2018. 6. 29.>

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

제97조(위반의 효력) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다

기간제법 제17조 (근로조건외 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항

2. 근로시간·휴게에 관한 사항

3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항

4. 휴일·휴가에 관한 사항

5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

6. 근로일 및 근로일별 근로시간

※ 기간제법 : 기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률을 말함

운영방법

- 근무를 시작하기 전에 근로계약 체결하는 것이 바람직하며 이때 반드시 서면으로 작성해야 하고 근로자가 원치 않더라도 교부해야 함
- 10인 미만 사업장의 경우 취업규칙이 없으므로 임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일, 휴가등 근로조건에 대해 근로계약서에 자세히 기재하는 것이 바람직함
- 근로계약서 미 작성시 500만원 이하의 벌금이 부과될 수 있으므로 근로계약서는 반드시 근무시작 전에 작성하도록 하며 근로계약서를 작성하지 않고 근무 중이라면 최대한 빠른 시일 내에 작성해야 함

운영방법

- 근로계약 체결뿐만 아니라 변경하는 경우에도 근로조건을 명시해야 하며 근로자의 요구가 있으면 교부해 주어야 함
- 근로계약서에 따른 근로조건과 실제 근로조건이 상이할 경우 근로자는 즉시 근로계약을 원래부터 없던 것을 할 수 있고 손해배상을 요구할 수도 있으며 또한 근로자가 취업을 목적으로 거주를 변경할 경우 귀향여비도 지급해야 함

근로계약서(샘플)

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

1. **근로계약기간** : 년 월 일부터 년 월 일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재

2. **근무장소** :

3. **업무의 내용** :

4. **소정근로시간** : 시_분부터 시_분까지 (휴게시간 : 시 분~시 분)

5. **근무일/휴일** : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일

6. **임금**

- 월(일, 시간)급 : 원

- 상여금 : 있음 () 원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

· 원, 원

· 원, 원

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

7. **연차유급휴가**

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. **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. **기타**

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

단시간근로자 근로계약서(샘플)

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
종업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
휴게 시간	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분

※ 수습기간관련 인사관리

수습기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 수습기간 만료시 본 계약의 체결을 거부하는 것은 **사용자에게 유보된 해약권**의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무 적격성을 관찰, 판단하려는 수습제도의 취지, 목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정됩니다. 다만 이 경우에도 **객관적으로 합리적인 이유가 존재해 사회통념상 상당하다고 인정되어야** 해고의 정당성이 인정될 수 있습니다 (대법원 2003.7.22. 2003다5955)

-> 즉 수습기간에 해고할 수밖에 없는 경우 그 정당성 범위를 좀더 넓고 유연하게 인정해 준다는 것일 뿐 수습기간이라는 이유만으로 해고가 자유로운 것이 아님.

또한, 수습기간은 반드시 근로계약서에 명시해야 하는 것은 아니지만, 수습기간을 둘 경우 계약서에 반드시 명시하고, 수습평가 등을 거쳐 정식 채용 여부를 결정하는 것이 바람직함. 아울러, 수습기간 중 해고시 **정당한 사유가 있어야 하며 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야** 하고 수습기간이 **3개월 이상의 경우 해고예고절차를 준수해야 함.**

연차휴가, 휴일

연차휴가의 이해

- 휴가는 근로하기로 정해진 날에 근로자의 휴가 신청 또는 사업주의 승인 등에 의해 일할 의무가 면제된 날로 근로기준법 제60조에 따라 유급으로 부여해야 하는 연차휴가와 서로간의 약정에 의해 유급으로 처리 가능한 경조휴가 등의 약정휴일 있음
- 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일, 1년간 80% 미만 출근하거나 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근시 1일이 연차휴가를 부여함
- 1년 이상 근무시 발생될 수 있는 연차휴가 일수는 최대 25일 임

- 연차휴가는 입사일을 기준으로 계산하는 것이 원칙이나 회계연도 기준으로 산정할 수도 있음
- 연차휴가를 1년간 사용하지 못하면 사업주는 사용하지 않은 휴가에 대해서 연차휴가 미사용수당을 지급해야 함(근로자와 합의에 의해 사용기간을 늘이는 것은 가능함)
- 사용자가 연차휴가사용촉진을 할 수 있으며 이 경우 근로자가 연차휴가를 사용하지 못하더라도 미사용수당을 지급할 의무가 없음(근로기준법 제61조)

연차휴가 실무

- 연차 휴가의 발생시점과 사용시점 -> 연차휴가산정은 발생시점을 기준으로 함

사례1 : 2019.3.1 입사자가 2020.6.30 퇴사한 경우

- 1년간 80%이상 출근한 근로자의 의미 (근로기준법 제60조) -> 80% 전제조건이 1년간이므로 비록 출근율이 80% 이상이라하더라도 1년간을 채우지 못하면 연차휴가 발생조건 미달. 단 1년간 근무했지만 출근율이 80% 미만인 경우 월단위 산정

사례2 : "입사 2년차 인 근로자가 퇴직하는 해의 근무기간이 3.1 ~ 12.30라고 하면 1년(3.1 ~ 2.28)을 근무하지 않았더라도 출근율이 80% 이상되어 2년 차에 대한 연차휴가를 부여여부

- 1년 계약기간 종료후 연속하여 계속 근무하는 경우 -> 갱신, 연장하는 경우 계속근로로 인정

※ 1995.7.11 대법원 93다 26168

근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 계산

- 반면, 종료후 단절되고 다시 공개채용등 신규입사 절차를 거쳐 새로인 입사한 경우에는 연차휴가는 별도로 산정해야 함.

- 여성근로자 근로시간 단축 (모성보호 관련)

-> 임신후 12주 이내 또는 36주 이후에 1일 2시간의 단축근로를 신청하는 경우 (근로기준법 제74조 7항) : 동조 제8항에 의거 8시간 인정

-> 육아기 근로시간 단축 : 근무기간과 근무시간에 비례하여 산정 (남녀고용평등법 제19조의3 참고)

사례3 : 1년간 1일 5시간 주25시간근무시 : 발생하는 연차는 1일 5시간 15일 (총 75시간 발생)

- 단시간근로자의 경우

-> 통상근로자에 비례하여 산정, 휴가일수가 아닌 시간수로 산정

※ 근로기준법 제2조 : 단시간근로자란 1주동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함

통상근로자 1일 8시간 , 1주 40시간 , 연차15일 가정시

사례4 : 1일 4시간 주5일근무시 :

-> 통상근로자 비례 : $8\text{시간} \times 20\text{시간} / 40\text{시간} = 4\text{시간 (1일)}$

$15\text{일} \times 4\text{시간} = 60\text{시간}$

※ 2002.12.17 근기 68207 – 3373

단시간 근로자의 휴가 사용일수가 통상근로자의 휴가일수를 초과하는 경우에는 그 초과된 일수에 해당하는 휴가시간에 대해 휴가를 부여하지 않을 수 있다. 대신 수당을 지급해야 함.

※ 연차휴가 회계연도(매년 1.1) 산정 기준(예)

입사일(2019.7.1) 기준		회계연도(1.1) 기준		참고
2019.7.1 ~ 2020.5.31.까지 매월 소정근로일 개근시 월1개씩 11개월 총 11개 추가				
2019.7.1.~2020.6.30	15개	2020.1.1	7.5개	비례계산
2020.7.1.~2021.6.30	15개	2021.1.1	15개	
2021.7.1.~2022.6.30	16개	2022.1.1	15개	
2022.7.1.~2023.6.30	16개	2023.1.1	16개	
2022.7.1.~2023.6.30	17개	2024.1.1	16개	

휴일 관련 근거

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

시행령제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. <개정 2018. 6. 29.>

② 법 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다. <신설 2018. 6. 29.>

관공서 공휴일에 관한 규정

※ 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다. <개정 1998. 12. 18., 2005. 6. 30., 2006. 9. 6., 2012. 12. 28., 2017. 10.

17.>

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제 <2005. 6. 30.>
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

※ 2021.7.7 제정 : 공휴일에 관한 법률

3.1절, 광복절, 개천절, 한글날 대체휴일 추가 인정

근로시간과 임금

근로시간

- 근로시간은 사업주의 지시, 감독 아래 근무를 제공하는 시간으로 실질적인 사업주의 지시, 감독이 있는지 여부에 따라 근로시간 여부를 판단함. 즉, 작업을 위하여 **근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄**(근로기준법 제50조 3항)

※ 대기시간과 휴게시간의 같은점과 차이점

근로시간판단 실무

- **대기시간** : 사용자의 지휘, 감독하에 있는 대기시간은 근로시간
- **교육시간** : 의무적으로 실시하는 각종 교육은 근로시간
- **접대** : 사용자의 지시 또는 최소한의 승인하에 업무수행과 관련이 있는 경우 근로시간
- **회식** : 노무제공과 관계없이 구성원의 사기 진작 친목등을 위한 차원의 회식은 근로시간 불인정
- **워크숍, 세미나** : 사용자의 지휘, 감독하에 업무수행의 목적인 경우 근로시간 단, 친목도모의 목적인 경우 근로시간 불인정

근로시간의 종류

법정근로시간 : 1일 8시간 , 1주 40시간 (휴게시간제외)

소정근로시간 : 법정 근로시간 범위내에서 사용자와 근로자간 약속한
근무시간

연장근로시간 : 법정 근로시간을 초과한 근로시간

야간근로시간 : 22:00 ~ 익일 06:00 까지의 근로시간

휴일근로시간 : 주휴일, 유급휴일(약정휴일, 법정휴일)에 근무하는 시
간

근로시간에 대한 가산수당지급(5인 이상)

<p>연장근로</p>	<p>법정근로시간 초과 (1일 8시간 또는 1주 40시간) 50% 가산</p>	<p>통상임금 기준</p>
<p>휴일근로</p>	<p>휴일(약정, 법정) 근로시 8시간 이내 : 50% 가산 8시간 초과 : 100% 가산</p>	
<p>야간근로</p>	<p>22:00 ~ 익일 06:00 사이 근무 50% 가산</p>	

임금의 이해

- 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함
- 임금의 종류에는 평균임금과 통상임금이 있음
- 임금의 지급 원칙에는 직접지급의 원칙, 전액지급의 원칙, 통화지급의 원칙, 정기지급의 원칙이 있음.
- 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급해야 함.

- 미사용 연차휴가에 대해서는 통상임금 또는 평균임금으로 산정함
- 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸함.
- 퇴직자에 대한 금품청산은 지급사유 발생일로부터 14일 이내 지급해야 함. 다만, 당사자사이에 합의에 의해 연장 가능함
- 임금 미지급시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 반의사 불벌죄 (최저임금 위반은 해당되지 않음)

※ 통상임금

- 근로자에게 정기적으로 소정의 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 가산임금의 산정 기준이 되는 임금(**근로기준법 시행령 제6조**)
- 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 **정기적·일률적·고정적으로** 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아님 (**대법원 2013.12.18. 2012다 89399, 2012다94643**)

직장내 괴롭힘 금지

※ 참고 : 직장내 괴롭힘 신고사건 통계

- 신고기간 : 2019.7.16. ~2021.5.31.
- 총 건수 : 10,340건

- **업종별** : 제조업 1,801건 (17.4%), 보건사회복지서비스업 1,489건 (14.4%), 사업시설관리업 1,283건(12.4%)

- **사업장 규모별** : 50인 미만 6,035건 (58.4%) , 50~99인 1,183건 (11.4%) , 100~299인 1,336건(12.1%) , 300인이상 1,672건(16.2%)

- **발생유형별** : 폭언 4,625건(35.7%), 부당인사 2,118건(16.4%), 따돌림, 험담 1,540건(11.9%)

- **처리현황** : 10,340건 중 9,500건 개선지도 및 검찰송치

직장 내 괴롭힘 금지 법령

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2019. 1. 15.]

-> 법적으로는 직장 내 괴롭힘이 성립하려면 아래 3가지 요건을 모두 충족해야 함

- ① 직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용
- ② 업무상 적정범위를 넘을 것
- ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해 근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해 근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>

[본조신설 2019. 1. 15.]

[시행일 : 2021. 10. 14.] 제76조의3

제116조(과태료)

① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 4. 13.>

※ 직장내 괴롭힘 금지 친족의 범위(근로기준법 시행령 제59조의3) : ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2 제76조의3제2항 · 제4항 · 제5항 · 제7항을 위반한 자
<개정 2010. 6. 4., 2021. 4. 13.>

[시행일 : 2021. 10. 14.] 제116조

직장 내 괴롭힘 예시

■ 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시.배제

근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 상당기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는다면 업무상 필요성이 없는 행위로서 인정 가능

■ 과도한 업무부여

업무를 과도하게 부여하는 행위는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안되는 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당 업무에 대하여 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저도 허락되지 않는 등 상당성이 없다고 인정되면 인정 가능

■ 원활한 업무수행을 방해하는 행위

업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나 인터넷.사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위는 사회통념상 상당성이 없는 행위로서 인정 가능.

-그러나 모든 근로자에게 비품 제공을 하지 못하고 있는 사정이 있거나 일시적인 경영악화 등으로 인하여 발생한 상황이라면 직장 내 괴롭힘으로 보기 어려움

■ 폭행 및 협박행위

신체에 유형력을 행사하는 폭행행위나 협박하는 행위는 사실관계만 확인되면 인정 가능

■ 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위

-공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도라 판단되면 인정가능

-지속.반복적인 폭언.욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 인정 가능

■ 사적용무 지시

반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 사적용무 지시는 업무상 필요성이 없는 행위이므로 인정 가능

♣ 참고 : 사업장 노무관리 점검대비 준비서류 (3년간 보관)

- 근로계약서
- 근로자명부
- 급여대장
- 연차휴가 (관리대장등 증빙서류)
- 40시간제 근무제 준수여부
- 퇴직금 적격지급여부
- 성희롱예방교육여부 (10인 미만 또는 어느 한 성으로 구성된 경우 홍보물게시, 배포 방법으로 교육가능)
- 장애인 인식 개선교육 (2019년 장애인고용촉진및 직업재활법 제5조의2) : 50인미만은 교육자료배포, 사내게시, 메일등의 방법으로 교육가능
- 취업규칙 점검 (10인이상)
- 기타 (입사퇴사 관련 서류, 퇴직급여지급 관련 서류, 출산휴가자 및 육아휴직자 명단, 야간휴일 근로동의서 등)

구직(실업)급여

※ 4대보험 적용제외자

구 분	주요 적용제외 대상
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> - 만60세 이상 인 자 - 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자로서 근무일수가 8일미만 인자 - 월 소정근로시간이 60시간 미만 인자
건강보험	<ul style="list-style-type: none"> -1개월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자로서 근무일수가 8일미만 인자 -월 소정근로 시간수가 60시간 미만인 단시간근로자
고용보험	<ul style="list-style-type: none"> -만64세 이후 고용된 자 -월 소정근로 시간이 60시간 미만인 근로자
산재보험	예외없음

실업급여

종류 및 수급조건

- 실업급여는 구직급여와 연장급여, 상병급여, 취업촉진 수당으로 구분되고 취업촉진수당에는 조기 재취업수당, 직업능력개발수당, 광역 구직활동비, 이주비가 포함되며 일반적으로 근로자가 사업주에게 요청하는 실업급여는 구직급여를 말함.

- 구직급여를 지급받기 위해서는 ① 이직일 이전 18개월(기준기간)동안 피보험 단위기간이 180일 이상 이어야 하며, ② 근로할 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업 하지 못한 상태에 있어야 하며, ③ 이직사유가 수급자경의 제한 사유(근로자의 중대한 귀책사유에 의해 해고된 경우, 근로자가 자기 사정에 의해 이직한 경우)에 해당하지 않아야 하며, ④ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하여야 함

지급수준

이직 전 사업장에서 지급받던 평균임금액의 60%를 아래 표의 기간동안 지급함

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
50세 이상 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

- 기준 상한액 66,000원, 하한액은 60,120원

실업급여 지급액 = 퇴직 전 평균임금(1일) x 60% x 소정급여 일수

1년이내 신청해야 함

유의사항

- 근로자가 자기사정에 의해 퇴사한 후 실업급여의 수급을 위해 사업주에게 권고사직 등으로 신고할 것을 요청하는 경우 부정수급에 해당하여 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있음
- 근로자가 요청하지 않더라도 사업주는 피보험자격 상실신고서와 이직확인서를 관할 고용센터로 제출하여야 함

※참고 : 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유

(고용보험법 제58조2항, 동시행규칙 제101조제2항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우

6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 **왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우**를 말한다)하게 된 경우

가. 사업장의 이전

나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근

다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전

라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우

7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우

8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우

9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우

10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우

11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우

12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

Q & A