

2024년 어린이집 인사노무 이해 및 적용 실제

2024. 4. 30.(화) 10:00~13:00

노무사 도종원
한마음노무법인

 부산광역시육아종합지원센터

목 차

1. 2024년 개정 법률(안)의 소개
2. 근로계약서와 취업규칙, 운영규정의 이해
3. 공휴일의 이해
4. 연차휴가의 실무사례
5. 직장내 괴롭힘 판단기준
6. 구직(실업)급여의 이해
7. 노동부 지도점검 대비
8. 주요질의사항 소개
9. 현장 Q&A

2024년 개정 법률(안) 소개

1. 2024년도 최저임금 인상

구분	2023년	2024년	차이	인상률
최저시급	9,620원	9,860원	240원	2.5%
통상임금시간수	209시간	209시간	0	
월 최저임금	2,010,580원	2,060,740원	50,160원	

- 2024년부터 매월 지급되는 상여금과 복리후생성 임금 포함

2019년부터 2023년까지는 매월 1회이상 지급되는 현금성 복리후생비 (식대등)와 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 정기상여금의 일정 비율 만큼 최저임금에 산입하였으나 2024년부터는 전액 최저임금에 산입

2023년		2024년	
기본급	1,870,000원	기본급	1,870,000원
※식대	200,000원	식대	200,000원
최저임금 검토	9,808원 (기본급1,870,000원+식대179,895원)÷209시간	최저임금 검토	9,904원 (기본급1,870,000원+식대200,000원)÷209시간

※식대: 최저임금 월 환산액 1% 초과분만 반영 (2,10,580원의 1% 20,105원 초과한 금액)

2. 6+6 부모육아휴직제도 개편

기 존	개 편
자녀가 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차로 육아휴직을 사용하는 경우 첫 3개월 동안 육아휴직 급여를 월 최대 200~300만원 지급하는 3+3 부모육아휴직 제도 시행	자녀가 <u>생후 18개월</u> 내인 부모가 동인 또는 순차로 육아휴직을 사용하는 경우 부모 모두 각각 첫 6개월 동안 육아휴직급여를 최대 200~450만원 지급하는 6+6 부모육아휴직제도 시행

3. 노인장기요양보험료율 인상

건강 보험료율은 2023년과 마찬가지로 7.09% 동결하지만 노인장기요양보험료율은 2023년대비 0.14% 인상

구분	국민연금	건강보험	요양보험	고용보험	비고
2024년	4.50%	3.545%	건강보험의 12.95%	0.90%	
2023년	4.50%	3.545%	건강보험의 12.81%	0.90%	
차이	0%	0%	0.14%	0%	
비고	동결	동결	인상	동결	

4. 30인 미만 사업장 주52시간제 시행 계도기간 연장

- > 계도기간 : 2024.1.1. ~2024.12.31.
- > 소규모사업장 상시 인력난과 어려운 경제사항의 현장의견 반영한 한시적 조치
- > 계도기간 중 30인 미만 사업장은 장시간 관련 정기근로감독 대상에서 제외. 다만, 특별감독, 고소고발 사건시 계도기간 관계없이 사법조치

5. 휴게시설 설치의무화 특별지도기간 종료

2023.8.18.부터 상시 근로자 50인미만 사업장도 휴게시설 설치의무가 적용됨.

2023.12.31.까지 특별지도기간이 2024.1.1.부로 종료됨

1. 상시근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 제2호에서 같다) **20명 이상**을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총 공사금액이 20억원 이상인 사업장으로 한정한다)
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 직종(「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류에 따른다)의 상시근로자 2명 이상인 사업장으로서 상시근로자 10명 이상 20명 미만을 사용하는 사업장(건설업은 제외한다)
 - 가. 전화 상담원
 - 나. 돌봄 서비스 종사원
 - 다. 텔레마케터
 - 라. 배달원
 - 마. 청소원 및 환경미화원
 - 바. 아파트 경비원
 - 사. 건물 경비원

휴게시설 설치 · 관리기준

구분	기준
크기 및 위치	-최소면적은 6m²이상, 바닥에서 천장까지 2.1m이상 -이용이 편리하고 가까운 곳, 다만 화재,폭발위험, 분진,소음 및 유해물질 취급장소에서 떨어질 것
온도,습도,조명,환경	-온도는 18~28℃ 수준 유지(냉난방기 구비) -습도(50~55%) 및 조도(100~200Lux)를 유지할수 있는 기능 및 환기 기능구비
비품 및 설비	의자 등과 음용이 가능한 물 제공(또는 해당설비 구비)

6. 2024.1.27.부터 5인~49인 사업장 중대재해 처벌등에 관한 법률 적용

-> 중대산업재해

가. 사망자가 1명 이상 발생

나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생

다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

->기업의 최고경영자에게 부여되는 의무

가. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치

나. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치

다. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

라. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

※ 최근 이슈 판례

연장근로시간 산정기준 변경(2023.12.7. 대법원 2020도 15393판결)

-> 1주 연장근로 12시간을 산정할 때 1일 8시간 초과 기준을 고려하지 않고 대신 1주 40시간을 초과한 부분이 12시간을 넘는지로 판단. 1주 근무시간은 52시간을 넘지 않아야 함

기존) 1일 13시간 (8시간+5시간 연장) , 1일 13시간(8시간+5시간연장) , 1일 13시간 근무시(8시간+5시간연장) -> 15시간 연장근로

판례적용) 1일 13시간 (8시간+5시간 연장) , 1일 13시간(8시간+5시간연장) , 1일 13시간 근무시(8시간+5시간연장) -> 1주 39시간

-> 대신 연장근로 가산 수당은 1일 8시간 초과하거나 1주 40시간을 초과한 경우 적용됨

모성보호 법률 개정(안) 소개

※ 2023년 10.4 국무회의 통과된 개정안. 그 이후 국회 통과되어야 효력 있음
2024년 하반기 시행잠정 예정

1. 육아기근로시간단축의 대상자녀 확대

남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 여
근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허 용
하여야 한다.

-> 개정 안 : 이 대상을 만 12세 이하 또는 초교 6학년 이하의 자녀로 확대

2. 미사용 육아휴직 기간의 육아기근로시간 단축 확대 적용

남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직
을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기
간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

-> 개정 안 : 육아기근로시간으로 전환 사용시 이 기간을 2배로 변경 내용임

모성보호 법률 개정(안) 소개

(1) 현재 기준으로 육아휴직을 8개월만 사용하였다면, 4개월을 근로시간 단축 가능하여
육아기근로시간단축(1년 12개월) + 육아휴직 미사용기간 4개월 =총 16개월을 사용할 수 있음

-> 개정안

육아기근로시간단축(1년 12개월) + (육아휴직 미사용기간 4개월 * 2배) =20개월 가능함

(2) 육아휴직을 하지 않고 모두 육아기근로시간단축을 사용한다면 최대 3년(36개월)
육아기근로시간단축(1년 12개월) + 육아휴직 미사용기간 12개월 =총 24개월을 사용할 수 있음

-> 개정안

육아기근로시간 단축 1년(12개월) + 육아휴직 12개월×2배=36개월 가능함

모성보호 법률 개정(안) 소개

※ 2023년 10.4 국무회의 통과된 개정안. 그 이후 국회 통과되어야 효력 있음

3. 배우자출산휴가 분할횟수 확대

남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.
- ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

-> 개정 안 : 90일 내 3회 분할 가능

4. 임신중 근로시간단축 기간 확대

근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

-> 개정 안 : 임신 초기는 그대로(12주 이내)이나, 후기(32주 이후)로

모성보호 법률 개정(안) 소개

※ 2023년 10.4 국무회의 통과된 개정안. 그 이후 국회 통과되어야 효력 있음

5. 난임치료에 대한 휴가일수 증가

남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가)

① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.

-> 개정 안 : 휴가일수를 6일 이내로 확대하고, 이중 최초 2일을 유급휴가

6. 육아휴직

부모모두 3개월 이상 사용했다면 사용기간을 6개월 추가부여(맞벌이 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용시 1년6개월)

구분	기존	개정안
사용기간	1년	맞벌이 부부 모두 3개월 이상 육아휴직 사용시 1년6개월

모성보호 법률 개정(안) 소개

※ 2023년 10.4 국무회의 통화된 개정안. 그 이후 국회 통과되어야 효력 있음

※ 육아기근로시간 단축(주10시간이상)을 하는 근로자의 업무를 대신 수행하는 동료근로자에게 사업주가 일정한 보상을 지급한 경우 월 20만원 한도 지원하는 육아기 단축업무 분담지원금을 신설할 계획

근로계약서와 취업규칙, 운영규정의 이해

근로계약

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말함. (근로기준법 제2조)

※ **근로조건이라 함은, 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·복지·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말함**

제17조(근로조건 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」 제2조제1호에 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.

시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건)

법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

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

제19조(근로조건의 위반)

- ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다

근로계약서 작성시 유의사항

- 근로계약서는 근로기준법 제17조에 의해 임금, 근로시간, 휴일, 유급휴가등 내용을 명시해야 하고 이는 근로자와 사업주 모두의 권리보호를 위해 반드시 필요함
- 근로계약서는 작성후 반드시 교부해야 하며 미교부시 500만원 이하의 벌금이 부과됨
- **근로기준법보다 저하된 근로조건을 작성할 수 없음**
- 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 함
- 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있음.
- **사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적**
 - **신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못함.**
- 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못함.
- 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못함.
- 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못함

표준근로계약서 (노동부자료)

_____(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 매일 단위)근무, 주휴일 _____매주 _____요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____원

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

· _____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. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 _____월 _____일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

근로계약서 작성 방법

(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

-> 노사가 협의하여 결정하는 일을 하기로 한 기간 (정규직과 계약직)
수습기간을 둘 경우 평가기준을 마련

2. 근무장소 :

-> 일을 수행하기 위한 장소를 명기

3. 업무의 내용 :

-> 어떤 일을 할지에 대한 내용을 기재

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

-> 노사가 법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간)에서 하루에 몇시간을 일할지 정한 시간을 기재.
휴게시간은 4시간에 30분, 8시간인 경우 1시간 이상을 주도록 소정근로시간 내에서 기재함.
휴게시간은 근무시간 도중에 주어야 하며 휴게시간을 명기하는 것이 바람직함

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

-> 1주일 중 어떤 날에 근무할 지를 명기하고, 주 중 근무하기로 한 날을 만근하였을 경우 부여하는 유급휴일(주휴일)을 어느 요일로 할지 결정하여 명기
주휴일은 소정근로시간이 4주 60시간 이상(1주평균 15시간 이상)근무시 비례로 부여 해야 함. 5인이상 사업장의 경우 법정휴일은 주휴일(1주소정 근로일 개근시 유급), 근로자의 날, 관공서 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일과 대체공휴일 (일요일제외) 임

※업무상 필요한 경우 협의하여 변경함에 동의한다 (2. 근무장소, 3. 업무내용, 4. 소정근로시간 4. 주휴일)

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : 원

-> 임금을 시간급으로 정할지, 주급으로 정할지, 월급으로 정할지 결정하여 그 금액 명기 (통화불의 원칙). 월급제인 경우 주휴포함 표기. 연장,야간,휴일 근로시 통상임금의50% 가산 (휴일근로 8시간 초과시는 100%)

- 상여금 : 있음 () 원, 없음 ()

-> 상여금이 있으면 그 내용 및 금액에 대해 기재

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

· 원, 원

-> 가족수당, 자격증 수당, 직책수당등 지급하기로 한 수당이 있으면 해당 내용에 대해 기재

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

-> 임금을 매월 언제 지급할 건지에 대해 기재 (정기불의 원칙)

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

-> 임금을 계좌로 지급할 것인지 등에 대해 노사간 협의후 기재 (직접불의 원칙)

※ 전액불의 원칙 : 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 일부 공제 가능

임금산정시 최저시급 (2024년 9,860원) 위반해서는 안됨

수습근로자는 1년 이상 근로계약을 체결 시 수습기간(최대 3개월)동안 최저임금 10% 를 감하여 지급할 수 있음

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

-> 1년간 총 소정근로일의 80%이상 출근자에게 15일 부여, 1년초과 매 2년마다 1일씩 가산, 한도 25일. 1년 미만 또는 1년간 80%미나 출근자에게 1개월 개근시 1일 부여.

5인 미만(4인) 사업장은 적용 안됨

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험-> 사회보험 적용에 대한 해당 내용을 기재 .근로기준법 제17조에 의한 필수 기재사항은 아님

9. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

-> 근로기준법 제17조에 따라 근로계약 체결시 근로자에게 교부

10. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

-> 근로기준법 및 관련 노동관계 법령과 어린이집 규정에 의함

취업규칙

근로기준법 제93조 (취업규칙 작성,신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
- 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항**
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 **의견**을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 **동의**를 받아야 한다.
- ② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

근로계약과 취업규칙과의 관계

- 근로계약은 사용자와 근로자간의 개별 근로조건을 정하는 것이라면, 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아님 (대법원 2004. 2. 12. 선고 2001다63599 판결 등 다수). 즉 그 명칭이나 형식을 어떻게 정하는지 무관하게, 근로조건에 관한 준칙으로서 직원들에게 공지된 것은 취업규칙에 해당할 수 있음

※ 근로조건이라 함은, 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·복지·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말함

근로기준법 제97조(위반의 효력)

취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

운영규정 (operational rule)

단체나 기관을 운영하기 위한 규칙을 적은 문서

- 근로계약은 사용자와 근로자간의 개별 근로조건을 정하는 것이라면, 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아님 (대법원 2004. 2. 12. 선고 2001다63599 판결 등 다수). 즉 그 명칭이나 형식을 어떻게 정하는지 무관하게, 근로조건에 관한 준칙으로서 직원들에게 공지된 것은 취업규칙에 해당할 수 있음
- 따라서 운영규정의 내용중 근로조건에 관한 내용은 취업규칙으로 볼 수 있음
- 취업규칙과 운영규정에 명시된 근로조건이 상이하다면 유리한 것 우선의 원칙에 의해 근로자에게 유리한 것이 적용
- 근로조건에 관한 내용은 취업규칙과 운영규정을 통일시키는 것이 합리적임

공휴일의 이해

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 주어져야 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.

※ 관공서의 공휴일에 관한 규정 (약칭: 관공서공휴일규정)

제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」 및 「공휴일에 관한 법률」에 따라 관공서의 공휴일에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2021. 8. 4.>

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. 석제 <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

제3조(대체공휴일) ① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 한다. <개정 2023. 5. 4.>

1. 제2조제2호·제6호·제7호 또는 제10호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우
2. 제2조제4호 또는 제9호의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우
3. 제2조제2호·제4호·제6호·제7호·제9호 또는 제10호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우

② 제1항에 따른 대체공휴일이 같은 날에 겹치는 경우에는 그 대체공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일까지 대체공휴일로 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 한다. [전문개정 2021. 8. 4.]

제4조(임시공휴일의 지정) 제2조제11호에 따른 공휴일을 지정하려는 경우에는 국무회의의 심의를 거쳐야 한다.

법정 유급휴일

구분	주휴일	공휴일	근로자의 날
근거	근기법 제55조1항. 시행령30조 1항	근기법 제55조 2항, 시행령 30조2항	근로자의 날 제정법
적용대상	모든 사업장	5인이상 사업장	모든 사업장
요건	소정근로 1주15시간 이상 1주간 소정근로일 개근	소정근로 1주 15시간 이상 (개근 불문)	별도 요건 없음 (소정근로시간, 개근 불문)
휴일대체	대체가능 (단체협약, 취업규칙, 근로자의 동의)	대체가능 (근로자대표의 서면합의)	대체 불가

1. 주휴일 (1주 소정근로일 개근시 유급으로 한다)
2. 근로자의 날
3. 관공서 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일 및 대체공휴일 (일요일제외)

노동부 설명자료 주요내용

1. 유급휴일과 유급휴일이 겹치게 될 경우 1개의 유급 휴일만 인정
2. 유급휴일과 무급휴무일, 비번일이 겹치는 경우 무급으로 인정
3. 공휴일 (관공서 공휴일에 관한 규정에 한해 대체공휴일포함) 근무시 **250%** (유급휴일수당 100%+ 유급휴일임금 100%+ 유급휴일 가산수당 50%) 지급 -> 단 월급제인 경우 월급속에 100%가 포함되어 있어서 150% 만 추가지급 (예 : 8시간 근무시 x 150% = 12시간의 임금 추가 지급)
4. 관공서 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일과 대체공휴일이 소정근로일인 경우 결근시 결근으로 보지 않음

실무적용

Q. 사업장은 주5일(월-금) 1일 8시간 근무하는 회사로 임금은 월 2,500,000원 지급하고 있음. 근무일인 화요일이 공휴일과 겹치는 경우 임금산정은 어떻게 하는지?

- > 공휴일(화요일) 근무하지 않을 경우 : 월급(2,500,000원) 지급
- > 공휴일(화요일) 근무시 : 월급외 휴일근무수당 추가 지급

Q. 사업장은 주5일(월-금) 1일 8시간 근무, 토요일 무급휴무일이고 일요일은 주휴일이고 월급은 2,500,000원인 경우 공휴일이 토요일과 겹치는 경우와 일요일과 겹치는 경우 임금산정은 어떻게 하는지?

- > 토요일(무급휴무일)과 겹치는 경우 : 무급
- > 일요일(주휴일)과 겹치는 경우 : 1개만 인정 월급(2,500,000원) 지급

※ 월급제 형태인 경우 공휴일 근무하지 않을 경우 월급만 지급하면 됨

연차휴가의 실무 사례

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제 <2017. 11. 28.>
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 **다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.**
 - 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 - 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 - 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

연차휴가 운영시 주의할 점

1. 연차휴가는 운영상 막대한 업무상 지장이 없는한 근로자가 청구하는 시기에 부여 해야 함
2. 발생한 연차휴가를 사용해야 하는 1년 도중 퇴사하는 경우 미사용 연차에 대한 수당을 지급해야 함
3. 연차휴가는 근로제공 의무가 있는 날에 쉬는 것이므로 근로제공의무가 없는 휴일 및 공휴일, 무급휴무일에는 연차휴가를 부여할 수 없음. 만일, 무급휴무일에 근로자와 협의하여 연차휴가를 사용할 경우에는 1일분의 임금을 추가로 지급해야 함.
4. 연차휴가를 경조휴가(임의휴가)나 방학에서 공제하기 위해서는 사내규정(취업규칙, 운영규정등)에 약정유급휴가로 명시되어 있지 않아야 함. 약정무급휴가라도 근로자가 공제에 동의하지 않는 경우에는 연차휴가에서 공제할 수 없음.
5. 연차휴가는 기 발생한 연차휴가에서 사용해야 하므로 근로자의 사정에 의해 미리 발생될 연차휴가를 요청하는 경우 반드시 부여해야 할 의무가 없음.
6. 연차휴가는 일(日) 단위로 사용하는 것이 법 취지에 합당하나, 근로자와 협의하면 반차(班次)로 나누어 사용하는 것도 가능하다고 봄
다만, 업무의 많고 적음에 따라 특정 시간대에만 사용할 수 있도록 하는 등 연차휴가제도의 취지에 어긋나는 제도 운영의 경우 연차휴가를 부여한 것으로 보기 어려움(근로기준정책과-2431, 2017.4.7.)

연차휴가제도의 이해

1. 입사후 1년미만 근무시 : 매월 소정근로일 개근시 1일발생 (최대 11개)
2. 1년이상 근무시 연차휴가발생과 연차휴가 사용기간, 미사용연차 수당청구권

3. 연차휴가 발생요건

입사후 1년미만 : 1개월 + 1일 근무

입사후 1년이상 : 1년 + 1일 근무

-> 매월 초 입사시 매월 말 : 1개월 : 1월 1일 - 1월 31일

월 중간에 입사시 다음달 입사일 전일까지 1개월 : 5월 10일 입사 - 6월 9일

실무적용

Q. 2022.3.1 ~ 2022.7. 31 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는 ?

총 근무 기간 : 5개월

발생연차 : 4개

Q. 2022.3.1 ~ 2022.9. 2 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는 ?

총 근무 기간 : 6개월 2일

발생연차 : 6개

Q. 2022.1.1 ~ 2022.12.31 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는?

총근무 기간 : 1년

발생연차 : 11개

실무적용

Q. 2022.1.1 ~ 2023 .2. 28 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는 ?

총 근무 기간 : 1년 2개월

발생연차 : 26개

Q. 2022.1.1 ~ 2023. 12. 31 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는 ?

총 근무 기간 : 2년

발생연차 : 26개

Q. 2021.3.1 ~ 2022.4.5 근무후 퇴사하는 경우 발생하는 연차는?

총근무 기간 : 1년 1개월 5일

발생연차 : 26개

※ 1년중 월별 근로시간이 다를 경우 산정

실무사례 : 1년 근무중 6개월은 8시간, 6개월은 4시간 근무시 연차휴가는 어떻게 산정하는지

-> 비례 산정 원칙

1년근무시 연차휴가는 15일 발생중 7.5일은 8시간 + 7.5일은 4시간
 $7.5\text{일} \times 8\text{시간} + 7.5\text{일} \times 4\text{시간} = 90\text{시간}$

경조휴가

- 사용자와 근로자간 협의하여 정한 약정휴가를 의미 (의무적 부여의무 없음)
- 사업장마다 경조휴가 부여여부, 유급여부, 휴가일수 등이 다름
- 경조휴가를 연차휴가와 대체할 수 있는지 여부

→ 경조휴가를 주기로 약정한 경우

- 유급인 경우
- 무급인 경우

-> 경조휴가 약정하지 않는 경우

직장내 괴롭힘 판단기준

직장 내 괴롭힘

근로기준법 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** (행위가 사회통념상 업무필요성이 인정되지 않거나, 업무상 필요성은 있으나 그 행위의 양태가 사회통념상 상당하지 않다고 인정되어야 함)

③ **신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것**

=> **종합적으로 판단**

직장 내 괴롭힘 판단 기준

1. 직위 또는 관계의 우위를 이용

① **우위성 의미** : 피해근로자가 저항 거절하기 어려운 개연성이 높은상태가 인정되어야 하며 행위자가 이러한 상태를 이용해야 함

② **직위의 우위** : 지휘,명령관계에서 상위에 있는 것을 말하나 직접적인 지휘, 명령관계에 놓여 있지않더라도 회사내 직위,직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성 인정 가능

③ **관계의 우위** : 사실상 우위를 정하고 있다고 판단되는 모든 관계

- 수적 측면 (개인 대 집단)
- 정규직 여부
- 업무의 직장내 영향력 (감사,인사부서등)
- 인적 속성(연령,학벌,성별,출신지역, 인종등)
- 업무역량(근무연수, 전문지식등)
- 근로자 조직 구성원 여부(노조, 직장협의회등)

관계의 우위 판단 예시

행위자 : 계약직 동료직원 2명

피해자 : 계약직 신입직원

지위·관계의 우위성 : -행위자들은 계약직 직원으로 지위상 우위는 인정하지 않음

-다만 피해자보다 장기근무였고 수적우위도 있으므로 관계상 우위를 이 용한 것 인정

행위자 : 대화, 식사를 하지않고 따돌린 동료직원들

피해자 : 부당해고 복직후 발령받은 직원

지위·관계의 우위성 : - 동료 직원들은 피해자와 지휘명령관계에 있지않고 직위,직급상 상위에 있는 것도 아니므로 지위의 우위는 인정않음

- 수적 위위를 이용하여 따돌리고 있는 만큼 관계의 우위는 인정함

2. 업무상 적정 범위를 넘을 것

- 개인적 인간관계에서 발생하는 것은 해당없음. 따라서 행위자가 피해자보다 우위성에 있다 하더라도 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생
- 업무관련성은 **포괄적인 업무관련성**을 의미함. 즉 직접적인 업무수행중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무관련성 인정
- **업무의 적정범위를 넘은 것으로 인정되려면** 그행위가 ① 사회통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 ② 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함
업무상 지시, 주의, 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장내 괴롭힘으로 인정되지는 어려움
- 업무상 필요성이 있는지의 여부는 근로계약, 단체협약, 취업규칙 및 관계법령에서 정한 내용에 비추어 판단함

3. 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

- 근무환경을 악화시키는 것이란 그행위로 인해 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것
인사권의 행사 범위에는 해당하더라도 근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정하는 등 근로자가 업무를 수행하는데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 볼 수 있음
- 직장내 괴롭힘과 공황장애, 우울증등 정신질환 인과관계 불인정(증거부족)한 사례 총주지법 2022.3.16. 선고2019가단10477판결
- 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적, 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정

광주지법 2021.8.24. 선고2020가단506023판결

직장내 괴롭힘이나 직장상사의 폭언, 모욕적인 언행등이 불법행위가 되기위해
서는 이로인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부
족하고 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할만한 행위이거나
인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에까지 이르러야 할 것이며, 또한 그러
한 정도에 이르렀는지 여부에 관하여는 상대방이 개별적인 기질 내지 특성등으
로 위와 같은 상황에 취약하다는 점을 가해자가 미리알고 있었거나 알 수 있었
다는 등의 특별한 사정이 없는 이상 일반적이고 평균적인 사람이 기준이 되어
야 한다

종합적 판단

- 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추상적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단
- 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할수 있는 행위가 있고 이로인해 피해자에게 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경의 악화가 발생되어야 함.

근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

조문	내용	의미	벌칙
1항	누구든지 직장내 괴롭힘 발생사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고가능	신고대상자를 피해자에게 한정하지 않음	
2항	사용자는 신고를 접수하거나 직장내 괴롭힘 발생사실을 인지한 경우 지체없이 사실확인을 위한 객관적 조사 를 실시해야 함	객관적 조사 - 2021.10.14시행	5백만원 이하의 과태료
3항	사용자는 조사기간 동안 피해자 또는 주장 근로자를 보호하기 위하여 적절한 조치 를 하여야 함	조치- 근무장소변경, 유급휴가 명령 등 (피해자 보호를 위한 사전임시 조치의무)	
4항	사용자는 직장내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 적절한 조치 를 해야 함	근무장소변경, 배치전환 , 유급휴가명령 등	5백만원 이하의 과태료

근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

5항	사용자는 직장내괴롭힘 발생 사실이 확인된 때 에는 지체없이 행위자에 대하여 필요한 조치를 해야 함. 이 경우 징계등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 함	조치 - 징계, 근무장소의 변경 등	5백만원 이하의 과태료
6항	사용자는 직장내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그밖의 불리한 처우 를 해서는 아니됨		3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
7항	직장내 괴롭힘 발생사실을 조사한 사람 , 조사내용을 보고받은 사람 , 그밖에 조사과정에 참여한 사람 은 조사과정에서 알게된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니됨	2021.10.14. 시행된 개정법의 핵심내용	5백만원 이하의 과태료

구직급여(실업급여)의 이해

실업급여(구직급여)

종류 및 수급조건

- 실업급여는 구직급여와 연장급여, 상병급여, 취업촉진 수당으로 구분되고 취업촉진수당에는 조기 재취업수당, 직업능력개발수당, 광역 구직활동비, 이주비가 포함되며 일
반적으로 근로자가 사업주에게 요청하는 실업급여는 구직급여를 말함.
- 구직급여를 지급받기 위해서는 ① 이직일 이전 18개월 (기준기간) 동안 피보험 단위기
간이 180일 이상 이어야 하며, ② 근로할 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업 하지 못
한 상태에 있어야 하며, ③ 이직사유가 수급자경의 제한 사유(근로자의 중대한 귀책사유
에 의해 해고된 경우, 근로자가 자기 사정에 의해 이직한 경우)에 해당하지 않아야 하며,
④ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하여야 함

일 구직급여 계산

- (1) 1일 구직급여 수급액은 퇴직 전 3개월간의 **1일 평균급여의 60%임.**
- (2) 1일 구직급여 수급액이 최저임금일액의 80% 미만인 경우에는 **최저임금일액의 80%**로 계산됨. 최저 구직급여 일 액은 가입종료일을 기준으로 해당연도 최저임금일액으로 계산됨
- (3) **상한 66,000원**

구직급여 계산식

기본 계산법		실제 계산		30일 금액	적용일수	적용 금액
원칙 : 평균임금*60%		평균임금*60%				
상한 : 66,000원		66,000원	30	1,980,000	210	13,860,000
하한 : 최저임금*80%	2023년	9,620*80%*8=61,568원	30	1,847,040	210	12,929,280
	2024년	9,860*80%*8= 63,104원	30	1,893,120	210	13,251,840
법적 하한액		60,120원 : 의미없음.				

소정급여일수 : 실업급여를 지급받을수 있는 기간

연령 / 가입기간	1년미만	1년~3년	3년~5년	5년~10년	10년이상
50세미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※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 경우

- 가. 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 경우를 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

노동부 지도점검 대비

근로감독제도 이해

주체 : 근로감독관

감독대상 : 근로기준법등 노동관련법률 대상

종류

- ① 정기감독 : 매년초 근로감독 계획에 따라 정기적으로 실시
- ② 수시감독 : 정기감독외 노동환경이 취약한 업종 중심으로 실시
- ③ 특별감독 : 사회적 물의를 일으킨 사업장 실시

감독기간 : 통상 정기 및 수시감독은 1년간, 특별감독은 3년간

《근로감독 준비자료》

※ 감독 대상기간 : 점검일 이전 1년 ⇨ 범위반 사항 확인되어 필요하다고 인정되는 경우 근로감독관 집무규정에 따라 공소시효 까지 확대

1. 사업자등록증, 법인등기부 등본 , 조직도
2. 임금대장 및 지출증빙자료(최근 1년분)
 - 고용형태별 구분(정규직, 계약직 등)
 - * 평상시 출력 보관하지 않을 경우에는 2017년도 12월, 2018년 1월분 출력
 - * 급여대장 엑셀파일(엑셀파일은 pc 바탕화면에 다운로드 설치)
3. 출·퇴근자료, 연장근로내역 등 근태자료(최근 1년분)
4. 근로자 명부 및 근로계약서
 - 고용형태(정규직, 계약직, 단시간 등)별로 구분
 - 담당업무 표기 → 개인별 작성이 어려운 경우 직종별 담당업무
5. 연차휴가 사용 관리대장 및 연차수당 산정 및 지급내역, 지출증빙자료
 - 근로기준법 제61조에 따라 연차휴가 사용촉진시에는 관련 증빙자료

6. 회사 주관 각종 교육 및 행사 관련 내부품의서, 참석자 명부
 - 교육 : 직장내 성희롱 예방교육 등 법정 필수교육 포함
 - 행사 : 회사 주관 각종 행사
7. 취업규칙(인사규정, 보수규정, 계약직 및 단시간 규정 등 각종 사규), 단체(임금)협약
8. 노사협의회 회의록, 고충처리대장
9. 최근 1년내 퇴직자 명단(입사일, 퇴직일 기재)
10. 퇴직금 계산 내역서 및 지급내역(이체내역서 등 지급 증빙자료)
11. 야간, 휴일근로 동의서(18세미만, 여성 근로자 있을 경우)
12. 출산휴가자 및 육아휴직자 명단(출산휴가(육아휴직) 기간 명시 등)
 - 임신부 근로시간단축 또는 배치전환, 야간 및 휴일근로 인가서류
13. 연소자증명서, 친권자 또는 후견인 동의서(18세미만 연소자 있을 경우 해당)
14. 감시적 단속적 근로자 적용제외 승인서(해당 근로자 있을 경우)
16. 기타 필요서류 현장에서 요청

근로감독 점검사항1

분야	점검사항	내용
근로계약	근로조건 명시 및 교부	근로계약서 필수 기재사항 및 서면교부의무 준수 여부등
	중요서류 보존	근로자명부,근로계약서,임금대장등 보존 여부등
임금	금품지급	연장,야간,휴일근로의 가산임금등
	최저임금	연도별 최저임금이상 지급 여부등
	퇴직금등	퇴직후 14일이내 퇴직금지급,평균임금산정 적정등

근로감독 점검사항2

근로시간	근로시간 위반여부	주 52시간 위반여부, 연장야간휴일근로에 대한 동의 여부
	휴게시간 부여	4시간근무 30분이상, 8시간이상 1시간이상 휴게부여 여부등
휴일 및 휴가	유급휴일	주휴일, 법정공휴일,근로자의 날등 유급부여 여부등
	연차휴가	연차휴가 적정부여여부, 미사용 보상 여부등
취업규칙	작성,신고의무	10인 이상 사업장 취업규칙 작성여부, 변경절차 준수등

근로감독 점검사항3

모성보호	육아휴직 등의 부여여부	출산전후휴가, 육아휴직,난임치료휴가등 부여 여부
비정규직차별	불합리한 차별유무	동종 유사업무 종사 정규직과 비교하여 불 리한 차별있는지 여부
노사협의회	노사협의회실시여부	30인이상 사업장 노사협의회 설치, 정기 회의 개최, 규정작성 여부등
직장내괴롭힘, 성희롱	예방,조치의무	예방교육 실시여부, 발생시 조치여부

주요질의사항 소개

1. 임금지급

Q1. 월급날이 25일인데 직원이 10일 퇴사하여서 10일치에 대한 임금을 다음 달 월급날인 25일 지급했습니다. 괜찮은 건지요?

-> 포인트 : 금품청산 기간

※ 임금산정 예

1일 8시간, 주40시간 근무시 월평균 근무시가 209시간

10일중 토요일 제외시 주휴포함 9일 근무, 월급여 2,300,000원 전제

$2,300,000\text{원} \div 209\text{시간} = 11,005\text{원 (시급)}$

$11,005\text{원} \times 8\text{시간} = 88,040\text{원 1일 (일급)}$

$88,040\text{원} \times 9\text{일} = 792,360\text{원 (9일치 임금)}$

2.계약기간과 해고예고

Q2. 2023.3.1.입사한 직원이 2024.2.29.까지 1년 단위의 계약서를 작성한 경우 이 경우에도 2024.2.29. 이전 30일전에 통보해야 하는지, 통보하지 않은 경우 해고예고 수당을 지급해야 하는지?

-> 포인트 : 계약기간과 해고예고 차이

Q3. 2023.3.1. 입사한 직원이 2024.2.29.까지 1년 단위 계약서를 작성하고 2023.10월 사업장의 사정으로 그만 두게할 경우 해고예고의 적용을 받는지?

-> 포인트 : 해고 또는 권고사직

3.연장근로수당과 보상휴가제

Q4. 연장근로 대신 보상휴가를 줄 때 근로계약서상 근로자 개별 동의로 가능한지?

-> 포인트 : 보상휴가제의 법률상 유효성

Q5. 당일 직원이 기본근로(8시간)보다 2시간 추가 근로시 다음날 2시간 늦게 출근하면 되는지?

-> 포인트 : 연장근로시간 개념

Q6. 연장근로할 때마다 보상휴가제를 부여해야 하는지, 모았다가 부여할 수 있는지?

4. 근로시간

Q7. 식사시간 때 식사비용을 지급한 경우 식사비용을 지급한 경우에도 근로시간으로 볼 수 있는지?

-> 포인트 : 근로시간의 개념

Q8. 식사시간(휴게시간)에 근무하지 않는데도 직원에게 시급을 지급하고 있습니다. 식사시간에 임금을 지급하면 근로시간으로 보는가요?

5. 휴일 대체와 임금산정

Q9. 휴일을 다른 소정 근로일로 대체 가능한지?

-> 포인트 : 휴일개념

- 주휴일을 대체하는 경우

- 관공서 공휴일을 대체하는 경우

Q10. 월 ~ 금요일 주5일 근무하는 사업장에서 일요일을 근무하게 되어 일요일을 다른 소정근로일로 대체하고자 할 경우 일요일 임금산정은 어떻게 해야 하는지?

-> 포인트 : 휴일근로

6. 계약기간 만료와 육아휴직

Q11. 계약직으로 입사한 직원이 1년 근무하고 근로계약은 1년 갱신한 후 5개월이 지난 시점에 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 기간 동안에는 근로계약을 종료시킬 수 없는 건지?

-> 포인트 : 근로계약기간과 육아휴직
모성보호의 이해

7.경조휴가와 연차유급휴가

-> 포인트 : 경조휴가와 연차휴가의 이해

Q12. 경조휴가 부여가 의무사항인지?

Q13. 경조휴가를 부여시 유급으로 해야 하는지?

Q14. 경조휴가에 토요일(무급휴무일), 일요일포함 공휴일도 포함할 수 있는 지?

8. 6개월 근무시 실업급여 대상여부

Q15. 2023.9.1. 입사한 직원이 2024.2.29. 계약기간 만료로 근로관계가 단절될 경우 실업급여 대상이 되는지?

- > 포인트 : 구직(실업) 급여의 이해
 - 피보험 단위기간 180일 이상
 - 비자발적 근로관계 단절

9. 구두퇴사와 사직서제출

Q16. 직원이 구두로 퇴사의사를 표한 경우 퇴직의 효력이 발생되는지?

-> 포인트 : 사직의 이해

Q17. 직원이 5월 입사하여 12월경 갑자기 개인적 사정으로 그만두겠다는 문자만 남기고 출근도 연락도 되지 않아 아무리 연락을 취할려 해도 전혀 연락이 되지 않는데 어떻게 처리해야 할지? 이런 직원도 급여를 줘야 할지?

-> 포인트 : 사직과 임금의 이해

Q & A