

2021
외국투자자를 위한
노사가이드



CONTENTS

I 노동법 개요

(1) 목적	004
(2) 체계	004
(3) 법원	006

II 개별적 근로관계

(1) 근로계약	007
(2) 취업규칙	013
(3) 임금	015
(4) 근로시간	021
(5) 휴일과 휴가	035
(6) 퇴직 및 해고	042
(7) 모성보호와 일·가정 양립지원	047
(8) 안전과 보건	057
(9) 비정규직	061

III 집단적 노사관계

(1) 노동조합	070
(2) 단체교섭	079
(3) 단체협약	083
(4) 쟁의행위	086
(5) 부당노동행위	093
(6) 노동위원회	098

IV 협력적 노사 및 사회적 합의 제도

(1) 노사협의회	101
(2) 경제사회노동위원회	108

V 4대 보험

(1) 고용보험	109
(2) 산재보험	110
(3) 건강보험	111
(4) 국민연금	112

VI 기타 주요 사항

(1) 직장내 성희롱 금지 및 예방	116
(2) 직장내 괴롭힘 금지	120
(3) 장애인, 국가유공자 고용	122
(4) 법정 필수 교육	127



노동법 개요



(1) 목적

- 근로자의 인간다운 생활을 보장하고 근로자와 사용자 사이의 실질적인 평등을 도모하기 위하여 근로조건이나 노사관계를 규율하기 위함

(2) 체계

- 노동법은 크게 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법, 협력적 노사관계법, 기타 고용관련법 등 크게 4가지로 구분할 수 있음

① 개별적 근로관계법

- 근로자 개인과 사용자 간의 근로관계를 규율
- 근로계약의 체결, 근로의 내용, 변경, 종료 등에 대한 기준을 제시하여 근로자의 근로조건을 보호하기 위한 것

② 집단적 노사관계법

- 노동조합 또는 근로자대표 등의 근로자집단과 사용자간의 노사관계를 규율
- 경제적·사회적으로 열악한 지위에 있는 근로자들의 단결을 보장하여 사용자와 실질적으로 대등한 관계를 유지할 수 있도록 하여 노사자치를 실현하기 위한 것

③ 협력적 노사관계법

- 사용자와 근로자 쌍방이 참여와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진하여 기업의 발전과 산업평화 및 국민경제 발전에 기여하기 위한 사항을 규율
- 노사간의 대립·투쟁적 성격을 지양하고 노사관계의 한계를 극복하기 위한 것

④ 기타 고용관련법

- 노동시장의 인력수급의 균형, 고용안정을 통한 근로자의 생활안정과 국민 경제 발전에 기여하기 위한 관련 내용을 규율

노동법 체계

구분	주요 법률	주요 내용
개별적 근로관계법	근로기준법	근로계약, 임금, 근로시간과 휴식, 여성과 소년, 재해보상, 취업규칙
	최저임금법	최저임금, 최저임금 결정, 최저임금위원회
	근로자퇴직급여 보장법	퇴직급여, 퇴직연금제도, 퇴직연금사업자
	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	기간제근로자, 단시간근로자, 차별적 처우 금지
	파견근로자보호 등에 관한 법률	파견기간, 고용의무, 차별적 처우 금지
	산업안전보건법	안전보건 관리체제, 근로자의 보건관리
	남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률	직장내 성희롱 금지, 출산전후휴가, 육아휴직
집단적 노사관계법	노동조합 및 노동관계조정법	노동조합, 단체교섭 및 단체협약, 쟁의행위
	노동위원회법	조직, 권한
협력적 노사관계법	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	노사협의회, 고충처리
기타 고용관련법	고용보험법	실업급여, 육아휴직 급여
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	차별금지, 차별시정 및 권리구제
	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	연령차별금지, 고령자 고용촉진 및 고용안정



(3) 법원

• 의의

- 일반적으로 법의 존재형식을 뜻함
- 여기서는 노동법과 관련하여 규범적 의미내용을 파악하기 위해 존재하는 것으로 볼 수 있음

• 종류

- 헌법, 법령, 노동관습법, 경영관행, 단체협약, 취업규칙, 노동조합규약 등
- ※ ILO 협약은 직접 국내법적 효력을 가지지 않고, 국회의 동의를 얻어야 효력이 발생

• 법원의 충돌

- 노동법의 법원이 되는 여러 규범이 충돌할 경우 어떤 법규범을 먼저 적용할지가 문제됨

① 상위법 우선 원칙

헌법 > 법률 > 시행령 > 단체협약 > 취업규칙 > 근로계약 > 사용자의 지시

② 신법 우선 원칙

적용범위가 동일한 2개의 법이 존재 시 근로자에게 불리하더라도 새로 성립된 법이 우선 적용

③ 특별법 우선 원칙

특정한 대상이나 목적을 한정하여 정한 법의 경우, 그 해당자에 우선 적용

④ 유리한 조건 우선의 원칙

- (가) 하위의 법원이 상위의 법원보다 유리한 내용을 규정한 경우, 하위의 법원이 효력 발생
- (나) 상위의 법원은 하위의 법원의 내용이 근로자에게 불리한 경우, 이를 무효화함
- (다) 유리한 조건 우선의 원칙보다 신법 우선의 원칙이 우선적으로 적용

개별적 근로관계



(1) 근로계약

• 의의

- 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 의미 (근로기준법 §2 ①)

• 근로조건명시 (동법 §17)

- 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에 대하여 ㉠ 임금, ㉡ 소정근로시간, ㉢ 휴일, ㉣ 연차유급휴가, ㉤ 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건*을 명시하여야 함

* 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

취업장소와 종사업무에 관한 사항, 기숙사규칙에서 정한 사항, 취업규칙의 작성 및 신고 사항

- 특히, 임금 (구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 대해서는 서면으로 명시하고 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 함

제17조 (근로조건명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다
(개정 2010.5.25.)

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 서면을 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 <신설 2010.5.25.>

● 근로계약기간

- 근로계약기간에 대해서는 아무런 규정을 두고 있지 않아, 근로자와 사용자 간의 결정에 따름

※ 계약기간을 정한 근로자에 대한 내용은 '비정규직 근로자'의 내용 참고

● 수습

- 일반적으로 수습은 '확정적으로 근로계약을 체결한 후에 작업능력이나 적응능력을 키워주기 위한 근로형태'를 의미함
- 수습근로자에게도 근로기준법이 전면적으로 적용됨
- 정당한 이유가 있어야 해고가 가능함
- 근로계약이 1년 이상인 근로자로서 3개월 이내의 수습근로기간에 대해서는 낮은 최저임금* 적용 (최저임금법 §5 ②)

* 최저임금액의 10% 감액 가능 (동법 시행령 §5)

제5조 (최저임금액)

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. <개정 2017.9.19., 2020.5.26.>

● 채용절차의 공정화

- 채용절차의 공정성을 확보하고, 구직자의 권익을 보호하기 위해 관련 내용을 법률로 규정하고 있음

「채용절차 공정화에 관한 법률」주요 내용

- **적용범위 (동법 §3)**
 - 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용
- **거짓 채용광고 등의 금지 (동법 §4)**
 - 채용을 가장하여 아이디어 수집, 사업장 홍보 목적 등으로 거짓 채용광고 금지 (위반시 : 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)
 - 정당한 사유없이 채용광고의 내용 불리하게 변경 금지 (위반시 : 500만원 이하의 과태료)
 - 정당한 사유없이 제시한 근로조건을 불리하게 변경 금지 (위반시 : 500만원 이하의 과태료)
 - 채용서류, 관련 저작권 등의 지식재산권을 귀속하도록 강요 금지 (위반시 : 500만원 이하의 과태료)
- **채용강요 등의 금지 (동법 §4의2)**
 - 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 금지 (위반시 : 3,000만원 이하의 과태료)
 - 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상 이익 제공, 수수하는 행위 금지 (위반시 : 3,000만원 이하의 과태료)
- **출신지역 등 개인정보 요구 금지 (동법 §4의3)**
 - 직무 수행에 필요하지 아니한 다음의 정보를 기초심사자료에 요구, 입증자료 수집 금지
 - ① 구직자의 용모 · 키 · 체중 등 신체적 조건
 - ② 구직자의 출신지역 · 혼인여부 · 재산
 - ③ 구직자의 직계 존비속 및 형제자매의 학력 · 직업 · 재산
 (위반시 : 500만원 이하의 과태료)
- **채용서류의 작성, 제출**
 - 기초심사자료 표준양식 권장 (동법 §5)
 - 전자우편 등을 통한 채용서류의 접수 노력 (동법 §7)
 - 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 입증자료, 심층 심사자료 제출하도록 노력 (동법 §13)
- **채용절차상의 고지**
 - 채용서류의 접수사실 고지 (동법 §7②)
 - 채용일정 및 채용과정의 고지 (동법 §8)



- 채용 여부의 고지 (동법 §10)
- 채용서류의 반환 등에 관한 고지 (동법 §11⑥)

● **채용심사비용의 부담 금지**

- 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 일체의 금전적 비용 부담 금지 (동법 §9)
- 불가피한 사정에 의해 채용심사비용을 일부 부담시키는 경우 고용노동부장관의 승인 필요

● **채용서류의 반환 등**

- 채용 여부가 확정된 후 채용서류의 반환을 청구하는 경우에 본인 확인 후 반환 (동법 §11①)
(위반시 : 고용노동부장관의 시정 명령 ➡ 미 이행시 300만원 이하의 과태료)
- 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 채용서류 발송하거나 전달
- 미반환 채용서류의 파기 (동법 §11④)
(위반시 : 고용노동부장관의 시정 명령 ➡ 미 이행시 300만원 이하의 과태료)



근로계약서 예시 (표준 근로계약서, 고용노동부)

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

_____ (이하 "사업주"라 함과외) _____ (이하 "근로자"라 함은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : ____ 년 ____ 월 ____ 일부터
2. 근로장소 :
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 : 매월매주 또는 매일 ____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급() , 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 비에 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. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전 화)
 주 소 :
 대 표 자 : (성 명)

(근로자) 주 소 :
 연 락 처 :
 성 명 : (성 명)



표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)

_____ (이하 "사업주"라 함과(와) _____ (이하 "근로자"라 함은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 ___년 ___월 ___일부터 ___년 ___월 ___일까지
2. 근무 장소 :
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. 임 금
 - 월/일, 시간급 : _____ 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. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전 화)
 주 소 : _____
 대 표 자 : _____ (성 명)

(근로자) 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 성 명 : _____ (성 명)

(2) 취업규칙

• 의의

- 사용자가 사업 또는 사업장에 적용될 복무규율, 근로조건에 관한 사항을 일반적으로 정한 규범*

* 사규, 인사규정, 복무규정, 퇴직금규정 등 명칭에 관계없이 해당

• 작성, 신고의무

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 함 (근기법 §93)
- 취업규칙을 변경하는 경우에도 신고해야 함

제93조 (취업규칙의 작성·신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2019.1.15.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 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 모성보호 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 재해부조에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항



12. 표창과 제재에 관한 사항

13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

※ 가족수당, 표창, 식비, 작업용품, 상여금, 업무외 재해부조 등은 법정근로조건이 아니며, 사업장에서 채택하지 않을 수도 있음

● 게시 및 주지의무 (근기법 §14)

- 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함

● 취업규칙 작성 · 변경 시의 근로자 참여

① 의견 청취 등

- 작성이나 변경할 때는 ③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, ④ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 청취해야 함 (동법 §94①)
- 취업규칙을 신고할 때에는 위의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 함 (동법 §94 ②)

② 동의

- 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 동의가 필요 (동법 §94① 후단)

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 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

- **취업규칙과 근로계약의 관계**

- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분은 무효
- 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름

(3) 임금

- **의의**

- “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 의미함

- **지급 원칙**

- 통화로 지급
- 직접 근로자에게 지급
- 임금 전액을 근로자에게 지급
- 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급

※ **비상시 지급**

근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정한 비상한 경우(훈인, 사망, 부득이한 사유로 1주 이상 귀향)의 비용에 충당하기 위해 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 함

제43조 (임금 지급)

- ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제45조 (비상시 지급)

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.



● **평균임금**

① **의 의**

- 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 임금총액}}{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 총일수}}$$

② **평균임금이 적용되는 경우**

- 퇴직급여
- 각종 재해보상 (요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비 등)
- 감급* 제한 (근기법 §95)
* 감급 : 근로자에 대하여 정당한 사유가 있으면 그 발생한 임금채권을 감액하는 것

● **통상임금**

① **의 의**

- 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액'을 의미함



통상임금 판단과 관련한 판례

대법원 전원합의체 판결 사항 ('13.12.18)

● 개념

근로계약에 따른 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것 (소정근로의 대가)

● 판단기준

① 정기성

- 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지의 여부
- 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되면 해당

② 일률성

- '모든 근로자'에게 지급되는 것
- '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함

③ 고정성

- 그 지급 여부가 업적, 성과 기타의 '추가적인 조건에 관계없이' 지급될 것이 확정되어 있는지 여부

※ 유형별 통상임금 판단 예시

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당 여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)
	최소한도가 보장되는 성과급	통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)



임금명목	임금의 특징	통상임금 해당 여부
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 × (사전 미확정, 고정성 인정 ×)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 × (근로의 대가 ×, 고정성 ×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 ○)

● 기타 참고 사항

같은 명목의 임금이라도 구체적이고 개별적인 사안에 따라 각 법원의 판단이 달라질 수 있음

② 통상임금이 적용되는 경우

- 해고예고수당
- 연장, 휴일, 야간근로가산수당
- 연장, 휴일근로에 대한 임금
- 기타 법에 유급으로 표시된 보상 등

● 최저임금제도

① 의의

- 국가가 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도

※ 2021.1.1. ~ 12.31 적용 최저임금

시간급 8,720원, 일급 69,760원, 월환산액 1,822,480 (주40시간)

② 적용 대상

- 상용근로자, 일용근로자, 단시간근로자 등 고용형태와 관계없이 모든 근로자에게 적용

③ 적용 방법

- 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 가려서, 이를 시간급으로 환산하여 고시된 최저임금과 비교함

④ 산입 범위

- 최저임금법 §6 ④ 후단, 동법 시행규칙 §2에서 산입되지 않는 부분을 규정함

최저임금 산입 범위 예시

고용노동부, 개정 최저임금법령 설명자료 참고 (2019.1)

● 최저임금법 산입 범위

		구 분	산입 여부
매월 지급	소정근로 외의 임금	① 연장, 휴일근로에 대한 임금 및 연장, 야간, 휴일가산수당	미 산입
		② 연차 유급휴가 미사용수당	
		③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 기타 ①,②,③에 준하는 임금	
	상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금	① 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 장려금, 능률수당, 근속수당	월 환산액의 25% 초과분 산입
		② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
생활보조, 복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입	
	통화로 지급	월 환산액의 7% 초과분 산입	
상기 임금을 제외한 나머지 임금		산입	
1개월을 초과하여 지급하는 임금		미 산입	

● 최저임금 한시적 미 산입 범위

① 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	25%	20%	15%	10%	5%	0%

② 복리후생비의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	7%	5%	3%	2%	1%	0%

● 휴업수당제도 (근기법 §46)

① 의의

- 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급해야 함. 단, 금액이 통상 임금을 초과하는 경우에는 통상임금으로 지급할 수 있음
- 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 위의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있음

제46조 (휴업수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

(4) 근로시간

• 법정근로시간

- 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없음 (휴게시간은 제외)

근로기준법 상 근로시간

구 분	기준근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
남성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 (근기법 §53 ①)	-	-
여성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간, 1주6시간, 1년150시간 (근기법 §71)	본인 동의 노동부장관 인가	본인 동의 노동부장관 인가
임신중인 근로자	8시간	40시간	불가 (근기법 §74 ⑤)	명시적 청구 노동부장관 인가	명시적 청구 노동부장관 인가
18세 미만 근로자	7시간	35시간	당사자 합의 1일1시간, 1주5시간 (근기법 §69)	본인 동의 노동부장관 인가	본인 동의 노동부장관 인가

※ 야간근로 : 오후 10시 ~ 다음날 오전 6시

• 휴게시간

- 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상
- 근로자가 자유롭게 이용

• 연장근로

- 당사자의 합의에 의해 1주 12시간을 한도로 연장 가능
- 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상 가산하여 지급

● 야간근로

- 야간근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상 가산하여 지급

● 휴일근로 (동법 §56 ②)

- 8시간 이내 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상 가산하여 지급
- 8시간 초과 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 100 이상 가산하여 지급

● 특별연장근로 (동법 §53 ④)

- 특별한 사정* 있으면 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 연장근로한도시간을 초과하여 근로할 수 있음

* 특별한 사정 (동법 시행규칙 §9 ①, 신설 2020.1.31.)

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 “재난등”이라 한다)가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
 2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
 3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우
 4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
 5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우
- 사태가 급박하여 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인 필요

● 주 52시간 근로 제도

① 의의

- 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 1주 근로시간 한도를 52시간으로 명확히 하여 장시간 노동 관행을 줄이기 위한 것임

제2조 (정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019.1.15.>
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

② 기업규모별로 단계적 시행 (적용 확대)

- 근로자 300 명 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1
- 근로자 50명 이상 ~ 300명 미만 : '20.1.1
- 근로자 5명 이상 ~ 50명 미만 : '21.7.1

③ 특례업종을 기존 26개에서 5개로 축소 (동법 §59)

- (의의) 특례업종은 근로자대표와 서면합의로 주 12시간을 초과하여 연장 근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있음
- (종류) ㉠ 육상 운송 및 파이프라인 운송업, ㉡ 수상운송업, ㉢ 항공운송업, ㉣ 기타 운송업관련 서비스업, ㉤ 보건업 (이상 5개)
- (의무) 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함

※ 특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1부터 시행

제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례)

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

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

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

[전문개정 2018.3.20.]

[시행일 : 2018.7.1.] 제59조

[시행일 : 2018.9.1.] 제59조제2항



④ 특별연장근로 한시적 인정 (동법 §53 ③)

- 30인 미만 사업장에 적용
- 근로자대표와 서면합의 (연장된 근로시간 초과해야 할 이유 및 기간, 대상 근로자 범위)
- 1주간 8시간 초과하지 아니한 범위에서 연장 근로 인정
- 인정기간 : '21.7.1 ~ '22.12.31

제53조 (연장 근로의 제한)

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <신설 2018.3.20.>

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

[법률 제15513호(2018.3.20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함.]

[시행일 : 2021.7.1.] 제53조제3항, 제53조제6항

유연근로시간제도

① 의 의

- 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
- 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡겨 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영
- 근로시간의 산정이 어려운 경우에 별도로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정

② 탄력적 근로시간제

(a) 3개월 이내의 탄력적 근로시간제

(ㄱ) 2주 이내 탄력적 근로시간제

- (요건) 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 정하여 도입
- (대상근로자) 대상근로자 특정하거나 전체 근로자를 대상으로 가능

- (근로일별 근로시간) 근로자가 미리 예상할 수 있도록 근로일 및 근로일별 근로시간을 명확히 정함
- (유효기간) 명시할 의무는 없으나, 논란이 없도록 기간을 명확히 하는 것이 바람직함
- (제한) 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음
 - (ㄴ) 3개월 이내 탄력적 근로시간제
- (요건) 근로자대표와 서면합의 필요
- (대상근로자) 전체 근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종별로 적용 가능
- (단위기간) 1일 근로시간과 1주 근로시간의 평균을 내는 단위기간을 3개월 이내로 정하여 명시 (ex. 1개월, 3개월 등)
- (근로일별 근로시간) 근로자가 미리 예상할 수 있도록 근로일 및 근로일별 근로시간을 명확히 정함

※ 구체적인 근무표를 공표, 게시하는 것이 바람직함

- (유효기간) 서면합의의 유효기간을 정해야 하나(근기법 시행령 §28 ①), 유효기간의 길이에 대해서는 특별한 제한이 없음
- (서면합의의 서류 보존) 서면합의 서류는 합의한 날로부터 3년간 보존
- (제한) 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간 초과 할 수 없음

(b) 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 (*21.1.5. 신설)

- (요건) 근로자대표와 서면합의 필요
- (단위기간) 3개월 초과, 6개월 이내의 기간 정함
- (서면 합의 사항) 대상 근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- (제한) 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간 초과 할 수 없음
- (기타)
 - (ㄱ) 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상 휴식시간 부여,
 - (ㄴ) 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간 통보,
 - (ㄷ) 천재지변 등 예측하지 못한 사유 발생 시 근로자대표와 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경 가능
 - (ㄹ) 임금보전방안 고용노동부장관에게 신고



- (적용 제한) 15세 이상 16세 미만의 근로자, 임신 중의 여성 근로자에게 적용 하지 아니함

③ 선택적 근로시간제

(a) 유형

- (완전선택적 근로시간제) 정산기간 중 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 자유로운 결정에 맡겨 사용자가 관여하지 않음
- (부분선택적 근로시간제) 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로 시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무 지시를 받고, 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 근로자가 자유롭게 결정

(b) 도입 요건

- (취업규칙 등에 규정) 취업규칙, 이에 준하는 것에 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맞기기로 한 근로자를 기재
- (근로자 대표와 서면합의) 대상 근로자 범위, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대, 표준근로시간 포함

※ 정산기간 : 1개월 (신상품, 신기술 연구개발 업무는 3개월) 이내 (‘21.1.5.개정)

다른 제도와의 구별

선택적 근로시간제	자율출퇴근제	시차출퇴근제
<ul style="list-style-type: none"> • 근로일별 근로시간의 배분과 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 재량에 맡기는 제도 • 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되지 않아 이 시간을 초과 하더라도 연장근로가산 수당 미발생 	<ul style="list-style-type: none"> • 출근시간이 일단 설정 되면 날의 근로시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 출근시각만 근로자의 재량에 맡기는 제도 • 1일 8시간, 1주 40시간 근로시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산 수당 발생 	<ul style="list-style-type: none"> • 회사에서 정한 시간에 근무 해야 하는 제도 • 기존 09:00부터 18:00 까지 근무 했던 사업이 1일 8시간을 유지하되, 출퇴근시간을 조정하는 경우 ex) 08:30~17:30, 09:30~18:30 • 1일 8시간, 1주 40시간 근로 시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산 수당 발생

출처 : 고용노동부, 유연근로시간제 가이드 (2019.8)

④ 사업장 밖 간주근로시간제

(a) 도입 요건

- 사업장 밖의 근로일 것
- 근로시간을 산정하기 어려울 것
- 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정할 것
 - (ㄱ) 소정근로시간으로 보는 경우 : 법정근로시간 내에서 노사가 정한 시간
 - (ㄴ) 통상 필요한 시간으로 보는 경우 : 해당 업무 수행에 필요한 시간
 - (ㄷ) 노사가 서면 합의한 시간으로 보는 경우

탄력적, 선택적 근로시간제와의 차이

- 탄력적, 선택적 근로시간제는 근로시간 조정 및 배분을 통한 근로시간 형태 변화가 있으나, 사업장 밖 간주근로시간제는 근로시간을 계산하는 방법만 편리하게 정하는 것임

구 분	탄력적, 선택적 근로시간제	사업장 밖 근로시간제
근로시간 형태 변경 여부	변경 있음	변경 없음
근로시간 산정	실제 근로시간으로 산정	근로시간 산정이 어려워 '근로한 것으로 인정하는 시간'으로 산정



⑤ 재량근로시간제

(a) 도입 요건

- 재량근로 대상 업무에 해당할 것
: 근로기준법 시행령 §31, 고용노동부고시 제2019-36호 ('19.7.31 개정*)

* 대상 업무에 금융투자분석·투자자산운용 추가

- 대상 업무 수행의 재량성이 인정될 것
- 근로자대표와 다음 사항을 명시한 서면합의가 있을 것
 - (ㄱ) 대상 업무
 - (ㄴ) 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용
 - (ㄷ) 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- 서면합의 서류는 합의한 날로부터 3년간 보존

⑥ 보상휴가제

(a) 도입 요건

- 근로자대표와 서면합의가 필요
- 세부적인 사항은 노사가 자율적으로 반영하여 시행

보상휴가제 서면합의에 포함되어야 할 사항

휴가 부여방식	보상휴가제를 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지
임금 청구권	휴가청구권과 임금청구권을 선택적으로 인정할 것인지, 임금청구권을 배제하고 휴가청구권만 인정할 것인지
보상휴가 부여기준	보상휴가 대상을 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금을 포함한 전체 임금으로 할지, 가산임금만으로 할지

출처 : 고용노동부, 유연근로시간제 가이드 (2019.8)

(b) 유의 사항

- 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에는 그에 대한 임금을 지급하여야 함
- 휴가사용촉진조치를 통해 임금지급의무를 면제받을 수 없음

유연근로시간제도 등 비교

출처 : 고용노동부, 유연근로시간제 가이드 (2019.8)

유형	내용	적합 직무
탄력적 근로시간제 (근기법 §51, §51의2, §51의3)	일이 많은 주(일)의 근로시간 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간)내로 근로시간을 맞추는 제도	계절적 영향을 받거나 시기별 (성수기, 비수기) 업무량 편차가 많은 업종
선택적 근로시간제 (동법 §52)	일정기간(1월 또는 3월* 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도	근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융 거래, 행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등
사업장 밖 간주 근로시간제 (동법 §58 ①, ②)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간 또는 업무 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S업무, 출장업무 등



유형	내용	적합 직무
<p>재량 근로시간제 (동법 §58 ③)</p>	<p>업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도</p>	<p>근로기준법 시행령 §31, 관련 고시에서 정한 업무</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 신상품, 신기술 연구개발, 인문사회과학, 자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산 운용** 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
<p>보상휴가제 (동법 §57)</p>	<p>근로자대표와 서면합의를 통해 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도</p>	<p>업무를 완료한 이후에는 일정기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체업무 수행이 가능한 연구, 교육 등의 직무</p>

* 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 함 ('21.1.5 개정)

** 금융투자분석·투자자산운용 업무 추가 (고용노동부고시 제2019-36호, '19.7.31 개정)

제51조 (탄력적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.

[제목개정 2021. 1. 5.]

제51조의2 (3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 주별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항



- ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
- ③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

[시행일] 제51조의2의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날
2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제52조 (선택적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

[시행일] 제52조의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날
2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일



제58조 (근로시간 계산의 특례)

- ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
- ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.
 1. 대상 업무
 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제57조 (보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

[시행일] 제57조의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날
2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

(5) 휴일과 휴가

• 법정과 약정

- 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없음 (휴게시간은 제외)

	법 정	약 정
휴 일	<ul style="list-style-type: none"> • 주휴일 • 근로자의 날 (5월1일) • 관공서의 공휴일* 	<ul style="list-style-type: none"> • 회사 창립일 • 기타 휴무일
휴 가	<ul style="list-style-type: none"> • 연차유급휴가 • 출산전후휴가 • 유산, 사산 휴가 • 배우자 출산휴가 • 육아휴직 • 가족돌봄휴가 • 태아검진 시간 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 하계휴가 • 경조휴가 등

*관공서의 공휴일

- (a) 민간 기업에도 공무원 등에게 적용되던 명절, 국경일 등의 유급공휴일을 동일하게 적용하도록 법률 개정(근기법 §55 ②, 동법 시행령 §30 ②)

공휴일	① 국경일 중 3·1절·광복절·개천절·한글날, ② 1월 1일, ③ 설·추석 연휴 3일, ④ 부처님오신날, ⑤ 어린이날, ⑥ 현충일, ⑦ 기독교탄신일	15일
	<ul style="list-style-type: none"> • 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 • 기타 정부에서 수시 지정하는 날(임시 공휴일) 	
대체 공휴일	설, 추석 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

(b) 기업 규모별 단계적 시행 (확대 적용)

- 상시 300명 이상 : '20.1.1 /
30 ~ 300명 미만 : '21.1.1 /
5 ~ 30명 미만 : '22.1.1



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.

- 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방 공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방 자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
- 2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
- 3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일



• 주휴일 (동법 §55 ①)

- 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함
- 반드시 일요일로 정할 필요는 없으나, 특정일을 정해야 함
- 주휴일 적치 사용은 인정되지 않음

주휴수당

- 1주일 동안 소정의 근로일수를 개근하면 지급되는 유급휴일에 대한 수당을 의미함
 - 소정근로시간이 1주 15시간 이상이고 다음주 근로가 예정돼 있다면 주휴수당 발생함
 - 1일 소정근로시간 × 시간급으로 계산함
- ※ 월급제 근로자의 경우, 근로계약서에 명시된 월급에 주휴수당이 포함돼 있는 경우가 대부분임 (월 근로시간수 산정시 포함)

• 연차유급휴가

① 의의

- 1년간 계속 근로한 근로자에게 유급으로 휴가를 부여한 것
- 근로자에게 정신적, 육체적 휴식을 제공하여 문화적 생활을 보장하고 일과 가정의 양립을 보장하는데 취지가 있음

② 부여 일수 등

- 1년간* 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가 부여
- * 1년간 : 출근율 산정의 기준으로 1년을 초과한 몇 개월에 대해서는 특별히 정하지 않았으면, 1년에 비례하여 연차를 주어야 하는 의무는 없음
- 계속 근로한 연수가 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가 부여
- 3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가 부여 (총 25일 한도)



③ 부여시기

- 근로자가 청구한 시기에 주어야 하며, 청구한 시기가 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있음

④ 연차유급휴가 미사용 수당

- 1년간 사용하지 못해 휴가청구권이 소멸해도 임금청구권은 소멸하지 않음

⑤ 연차유급휴가의 사용 촉진

(a) 의의

- 사용자가 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 소정의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않아 소멸하는 경우, 사용자는 그 사용하지 않은 휴가에 대하여 보상할 의무가 없음

(b) 시행 방법

- 2단계에 걸쳐 조치를 진행
 - (ㄱ) 휴가청구권이 발생한 지 1년이 지나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 미사용 휴가 일수를 알리고, 근로자가 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구
 - (ㄴ) 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용자에게 사용 시기를 통보하지 않으면, 휴가청구권이 발생한 지 1년이 끝나기 2월전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 근로자에게 서면으로 통보

(c) 효과

- 휴가촉진에도 불구하고 근로자의 귀책사유로 휴가를 사용하지 않으면 소멸
- 연차유급휴가미사용 수당을 지급하지 않을 수 있음

(d) 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대한 연차 촉진 (‘20.3.31. 신설)

- 최초 1년의 근로기간 끝나기 3개월 전 기준으로 10일 이내 미사용 휴가 일수를 알리고, 근로자가 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면 촉구
- (다만, 사용자의 서면 촉구 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내 촉구)

- 근로자가 추구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 통보하지 않으면, 최초 1년의 근로기간 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 근로자에게 서면으로 통보
(위 단서에 따라 추구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보)

제60조 (연차유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
- 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. <개정 2017. 11. 28.>
 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 육아 휴직으로 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. <개정 2020. 3. 31.>



제61조 (연차 유급휴가의 사용 촉진)

① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

〈개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2020. 3. 31.〉

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자 별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

〈신설 2020. 3. 31.〉

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

제62조 (유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

● **보상휴가제**

① **의의**

- 근로자대표와 서면합의로 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대해 임금을 같음하여 휴가 줄 수 있음
- 법률에 근거하여 세부적인 사항은 노사가 자율적으로 서면합의에 반영 가능

② **부여 대상**

- 연장, 야간, 휴일근로시간과 그 가산임금에 해당하는 시간을 포함
 ex) 휴일근로 2시간의 경우 가산임금을 포함 총 3시간분의 임금이 지급되어야 하므로, 보상휴가도 3시간이 발생함

③ **보상휴가 미사용**

- 휴가를 사용하지 않으면 해당 임금이 지급되어야 함 (휴가사용촉진 불가)

● **약정휴일**

- 부여조건, 부여방법 등에 대해 당사자가 자율적으로 정함
- 미사용 시 보상에 대해서는 당사자가 결정



(6) 퇴직 및 해고

• 퇴 직

① 금품청산

- 근로자가 사망, 퇴직한 경우에 지급사유 발생한 때*로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 금품을 지급하여야 함

* 지급사유 발생한 때 : 퇴직, 해고, 사망 등 근로관계가 종료된 때

- 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장 가능

② 사용증명서 교부

- 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금 그 밖의 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 교부하여야 함

③ 취업방해 금지

- 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 안 됨

④ 퇴직급여 제도

(a) 퇴직금 제도

- 근로자에게 계속근로를 전제로 하여 일정한 금액을 퇴직 후에 지급
- 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직자에게 지급

(b) 퇴직연금 제도

(ㄱ) (개요) 퇴직급여 재원을 사외(금융기관)에 적립, 퇴직 시에 퇴직급여를 연금 (또는 일시금)으로 수령할 수 있는 노후소득 보장 제도

(ㄴ) (종류) 확정급여형(DB), 확정기여형(DC), 개인형(IRP)

(ㄷ) (도입과 운영)

- i. 근로자대표의 동의를 받아 도입
- ii. 법정 기재사항이 포함된 퇴직연금규약을 작성하여 지방고용노동관서장에게 신고
- iii. 퇴직연금사업자를 선정하고 운용 및 자산관리 계약 체결
- iv. 퇴직연금사업자의 적립금 운용

퇴직금 제도 및 퇴직연금제도 등 비교

구분	퇴직금	확정급여형	확정기여형	개인형 (IRP)
퇴직급여 형태	일시금	연금 또는 일시금		
급여수준	근속년수 1년당 30일분 의 평균임금	일시금 기준으로 퇴직금과 동일	근로자 각자의 운용실적에 따라 변동	가입자의 운용실적에 따라 변동
규약신고	취업규칙	퇴직연금규약		불필요
사외적립 부담 수준	사용자 재량	퇴직금 추계액의 90% 이상	연간 임금 총액의 1/12 이상	가입자 재량
부담금 납부	사용자			가입자
수수료 부담	-	운용자산관리: 사용자 근로자 추가납입: 근로자		가입자
적립금의 운용	-	사용자	근로자	가입자
연금 수령 요건	-	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상		55세 이상
중도인출 (중간정산)	가능 (특정한 사유*)	불가	가능 (특정한 사유**)	

출처 : 고용노동부, 정책자료 중 퇴직연금제도 참고

* 특정한 사유 (근로자퇴직급여 보장법 시행령 (§3 ①))

: 무주택자의 주택구입 및 전세금 부담, 본인·배우자·부양가족의 6개월 이상 요양 등

※ 특히, 동법 시행령 §3 ① 7호에 따라 「재난 및 안전관리법」 제66 ①항의 재난에 따라 주거시설 유실 등, 부양가족 실종, 15일 이상 입원 치료의 피해 (고용노동부 고시 제2020-139호, 2020. 12. 21 일부 개정)

** 동법 시행령 §14, §18

: 무주택자의 주택구입, 전세금, 보증금 부담, 본인·배우자·부양가족의 6개월 이상 요양, 재난피해 등

※ 특히, 임금 감소나 재난 피해로 퇴직연금제도 수급권 담보로 대출 받은 자가 대출 원리금 상환 3개월 이상 연체시 (고용노동부 고시 제2020-139호)



- **해 고**

- ① **의 의**

- 근로자의 의사에 반하여 이루어지는 근로관계의 종료를 의미
- 사용자는 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못함

- ② **징계해고**

- (의의) 근로자 귀책을 이유로 근로관계가 종료되는 형태로 징계의 일종으로 적용
- (정당한 이유) 사회통념상 “근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도의 이유”라는 기준에 해당해야 함
- (판단) 징계 목적, 사업의 성격, 근로자의 업무, 비위 내용, 기업질서에 미칠 영향 등 여러 사정을 종합적으로 판단

- ③ **경영상해고**

- (의의) 경영상 필요에 의해, 기업의 유지와 존속을 전제로 일정한 요건 아래 근로자들 중 일부를 해고하는 것
- (정당한 요건)
 - (ㄱ) 긴박한 경영상의 필요성
 - (ㄴ) 해고회피노력
 - (ㄷ) 합리적이고 공정한 기준에 따라 대상자 선정
 - (ㄹ) 근로자측에 50일전 통보 및 성실한 협의
- (기타) 일정한 규모 이상*의 인원을 해고하려면 고용노동부장관에게 신고

* 일정 규모 이상 : 상시 근로자 99명 이하 사업, 사업장 : 10인 이상

상시 근로자 100명 이상 ~ 999명 이하 : 10 퍼센트 이상

상시 근로자 1,000명 이상 : 100명 이상

제23조 (해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.



④ 해고의 절차적 제한

(a) 해고예고

- 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고하거나, 30일분 이상의 통상 임금을 지급하여야 함
- 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 근로자에게는 해고예고가 적용되지 않음
- 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로 고용노동부령*으로 정하는 사유에 해당하는 경우 적용하지 않음

* 근로기준법 시행규칙 [별표] 해고예고의 예외가 되는 근로자의 귀책 사유를 구체적으로 규정

제26조 (해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>

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

(b) 해고의 서면통지

- 근로자를 해고하려면 해고 사유와 해고 시기를 서면으로 통지하여야 하며, 이에 따르지 않으면 해고 무효에 해당됨

제27조 (해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신설 2014. 3. 24.>

(c) 시기의 제한

- 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위해 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고가 제한됨
- 출산전후휴가기간과 그 후 30일 동안은 해고가 제한됨

(d) 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 절차

- 징계사유 사전통지, 징계 위원회 개최 등을 규정하고 있는 경우에 이를 거치지 않으면 절차 위반으로 무효

(7) 모성보호와 일·가정 양립지원

• 모성보호

① 출산전후휴가 (근기법 §74 ①)

- 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 함
- 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 (한 번에 둘 이상 자녀 임신한 경우 60일) 이상이 되어야 함

출산전·후휴가의 분할 사용 (동법 시행령 §43 ①)

- 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 다음의 사유로 출산전·후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 함
 - ※ 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 60일) 이상 부여
 - (ㄱ) 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - (ㄴ) 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - (ㄷ) 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우



② 유산·사산휴가(근기법 §74 ③)

- 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 법령에 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 주어야 함

유산·사산휴가의 기간(동법 시행령 543 ②)

- (㉠) 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간이 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
- (㉡) 임신기간이 12주 이상 ~ 15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- (㉢) 임신기간이 16주 이상 ~ 21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- (㉣) 임신기간이 22주 이상 ~ 27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- (㉤) 임신기간이 28주 이상 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

③ 임신기 근로시간 단축(근기법 §74 ⑦, ⑧)

- 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
- 단, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있음
- 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없음

제74조 (임산부의 보호)

① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

〈개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

〈신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술〔모자보건법〕 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

〈개정 2012. 2. 1.〉

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

〈개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

〈개정 2012. 2. 1.〉

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

〈신설 2008. 3. 28., 2012. 2. 1.〉

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

〈신설 2014. 3. 24.〉

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

〈신설 2014. 3. 24.〉

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

〈신설 2014. 3. 24.〉

[시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날



제74조의2 (태아검진 시간의 허용 등)

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강 진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감 하여서는 아니 된다.

제75조 (육아 시간)

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

④ 배우자 출산휴가 (남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률 §18의 2, '19.8.27 개정)

- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 함 (유급)
- 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음
- 1회에 한정하여 분할 사용 가능

제18조의2 (배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>
- ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>
- ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. <개정 2019. 8. 27.>
- ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>
- ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

● 일·가정 양립 지원

① 육아휴직

- 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함 (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 §19 ①)
- 육아휴직의 기간은 1년 이내로 함
- 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없고, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못함
- 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함
- 육아휴직 기간은 근속기간에 포함됨
- 육아휴직은 2회에 한정하여 나누어 사용 가능 (동법 §19의4 ①, '20.12.8 개정)

사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 경우

동법 시행령 §10, '19.12.24 개정, '20.2.28 시행

- 육아휴직을 시작하려는 날(휴직개시예정일)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자
- ※ 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자는 규정에서 삭제되어 동시에 육아휴직이 가능

② 육아기 근로시간 단축 (동법 §19의2, '19.8.27. 개정)

- 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함
- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안됨
- 기간은 1년 이내로 하고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함
- 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없음
- 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후에는 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함



- 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하여서는 안됨 (동법 §19의3 ①)
- 근로조건은 서면으로 정함 (동법 §19의3 ②)
- 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용 가능 (동법 §19의4 ②)

③ 가족돌봄휴직 등 제도 (동법 §22의2, '19.8.27 개정 / 2020.1.1. 시행)

- (가족돌봄휴직) 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀 (이하 '가족'이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
- (가족돌봄휴가) 사업주는 근로자가 가족 (조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우 제외)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
- (사용기간, 분할) (동법 §22의2 ④, '19.8.27, '20.9.8. 신설)
 - (ㄱ) 가족돌봄휴직 : 연간 최장 90일, 분할 사용시 1회 기간은 30일 이상
 - (ㄴ) 가족돌봄휴가 : 연간 최장 10일(감염병 확산, 재난 등으로 기간이 연장 되는 경우 20일, 「한부모가족지원법」§4 1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일), 일단위로 사용 가능
(단, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함)
 - (ㄷ) 가족돌봄휴가 연장 : 「재난 및 안전관리 기본법」§38에 따른 재난 등에 의해 연간 10일 (「한부모가족지원법」§4 1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일) 범위에서 연장 가능

제19조 (육아휴직)

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27.>
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.
(신설 2012. 2. 1., 2019. 4. 30, 2020.5.25)
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
(개정 2012. 2. 1.)

[전문개정 2007. 12. 21.]

제19조의2 (육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2019. 8. 27.>
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27.>
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.



- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2007. 12. 21.]

제19조의3 (육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

- ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
- ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
- ③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

[본조신설 2007. 12. 21.]

제19조의4 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

- ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
(개정 2020. 12. 8.)
- ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

- ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을

초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

〈개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.〉

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. 〈신설 2019. 8. 27.〉

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

〈신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.〉

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다. 〈신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.〉

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일〔제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일〔한부모가족지원법〕 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일〕 이내로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일〔한부모가족지원법〕 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일〕의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.



- ⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2020. 9. 8.>
1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병 환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
 2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
 3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근무기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
<개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.
<개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

(8) 안전과 보건

• 안전·보건교육 실시 (산업안전보건법 §29)

- 정기적으로 안전보건교육 실시
- 근로자 채용 시, 작업내용 변경 시에 해당 작업에 필요한 안전보건교육 실시
- 유해하거나 위험한 작업에 채용, 그 작업내용 변경 시 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육 추가 실시

근로자 안전·보건교육 시간

산업안전보건법 시행규칙 별표 4 참고

교육과정	교육대상	교육시간	
정기교육	사무직 종사 근로자	매분기 3시간 이상	
	사무직 종사 근로자외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람	연간 16시간 이상	
채용 시 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상	
작업내용 변경 시의 교육	일용근로자	1시간 이상	
	일용근로자를 제외한 근로자	2시간 이상	
특별교육	별표 5 제1호라목 각 호(제40호는 제외한다)의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자	2시간 이상	
	별표 5 제1호라목제40호의 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자	8시간 이상	
	별표 5 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) • 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상 	
건설업 기초안전 ·보건 교육	건설 일용근로자	4시간	

• 근로자 건강진단 실시

- 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 건강진단 실시
: 일반건강진단, 특수건강진단, 수시건강진단, 임신건강진단 등으로 구분

일반건강진단

- 사무직 (판매업무 직접 종사자 제외) : 2년에 1회 이상
- 그 밖의 근로자 : 1년에 1회 이상

- 건강진단 결과 근로자 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 적절한 조치를 행함 (작업장소 변경, 전환, 근로시간 단축, 야간근로 제한, 작업환경 측정 또는 설비 개선 등)
- 건강진단 결과를 근로자의 건강 보호·유지 외의 목적으로 사용 금지

제29조 (근로자에 대한 안전보건교육)

- ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자(건설 일용근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.
- ④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록된 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

제129조 (일반건강진단)

- ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 "일반건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

- ② 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관 또는 「건강검진기본법」 제3조제2호에 따른 건강검진기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 일반건강진단을 실시하여야 한다.
- ③ 일반건강진단의 주가항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제130조 (특수건강진단 등)

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 "특수건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.
 1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 "특수건강진단대상업무"라 한다)에 종사하는 근로자
 2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정 받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상 업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자
- ② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자의 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 건강진단(이하 "배치전건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대해서는 배치전건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.
- ③ 사업주는 특수건강진단대상업무에 따른 유해인자로 인한 것이라고 의심되는 건강장애 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자 중 보건관리자 등이 사업주에게 건강진단 실시를 건의하는 등 고용노동부령으로 정하는 근로자에 대하여 건강진단(이하 "수시건강진단"이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ④ 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관에서 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하여야 한다.
- ⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 건강진단의 시기·주·가항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.



제131조 (임시건강진단 명령 등)

- ① 고용노동부장관은 같은 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 사업주에게 특정 근로자에 대한 건강진단(이하 “임시건강진단”이라 한다)의 실시나 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.
- ② 임시건강진단의 항목, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제132조 (건강진단에 관한 사업주의 의무)

- ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.
- ② 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 된다.
- ③ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따라 적절한 조치를 하여야 하는 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주는 그 조치 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.



(9) 비정규직

• 기간제 근로자

① 의의

- 임시직, 위촉·위임직, 촉탁직, 기능직, 계약직 등 명칭에 관계없이 '기간의 정함이 있는 근로계약'을 체결한 근로자를 의미

② 근거 및 적용 범위

- '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에서 주요 적용 및 제한에 대한 규정을 둠
- 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용

※ 4명 이하 근로자를 사용하는 사업, 사업장의 경우에는 일부 규정이 적용
(동법 시행령 별표 1에 규정)

③ 2년 초과 사용금지

- 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있음
- 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 그 기간제근로자를 '기간의 정함이 없는 근로계약'을 체결한 자로 봄

2년 초과해도 '기간의 정함이 없는 근로자'로 보지 않는 경우

- ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 업무
- ② 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- ③ 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- ④ 「고령자고용촉진법」제2조제1호의 고령자*와 근로계약을 체결하는 경우
- ⑤ 전문직 지식·기술의 활용이 필요한 경우**와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우**로서 대통령령으로 정하는 경우
- ⑥ 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우**로서 대통령령으로 정하는 경우

* 55세 이상

** 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 §3 ①, ②, ③ 에 해당 경우가 규정됨



④ 차별적 처우 금지

- 기간제 근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자에 비하여 차별하지 못함
- 근로자는 노동위원회를 통해 차별적 처우에 대해 시정을 신청할 수 있음

제4조 (기간제근로자의 사용)

① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. <개정 2020.5. 26.>

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제8조 (차별적 처우의 금지)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020.5. 26.>
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020.5. 26.>

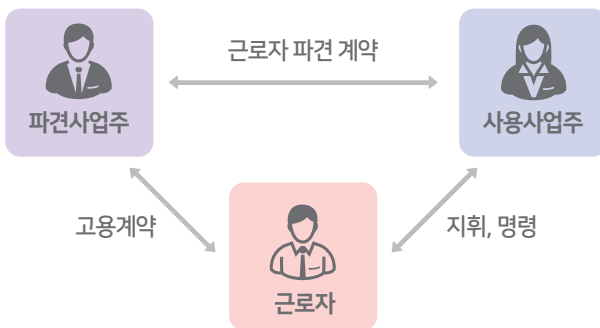
제9조 (차별적 처우의 시정신청)

- ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
(개정 2012. 2. 1., 2020.5. 26.)
- ② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.
- ④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다. (개정 2020.5. 26.)

● **파견 근로자**

① **의의**

- 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위해 근로에 종사하는 자를 의미함



② **근거**

- ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’에서 주요 적용 및 제한에 대한 규정을 둠

③ 파견대상업무

- '제조업의 직접생산공정업무'를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령에서 규정함
(동법 시행령 §2 ① 별표 1)

근로자파견 대상 업무

한국표준 직업분류 (통계청 고시 제2000-2호)	대상 업무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무를 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무를 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한한다 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539) 의 업무를 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연애 및 경기 준전문가의 업무	

한국표준 직업분류 (통계청 고시 제2000-2호)	대상 업무	비 고
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광숙박업의 조리사 업무를 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무를 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	



④ 직접고용의무가 발생하는 사유

- 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우
- 건설공사현장업무, 선원업무 등 절대적 금지업무에 파견근로자를 사용하는 경우
- 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- 파견 대상 업무에 해당하지 않은 업무로서, ㉠ 출산·질병·부상 등 결원이나 ㉡ 일시적·간헐적 인력 확보를 위한 '특별한 사유'가 없는 경우
- 파견 대상 업무에 해당하지 않은 업무로서, ㉢ 출산·질병·부상 등 결원이나 ㉣ 일시적·간헐적 인력 확보를 위한 파견의 기간제한을 위반하여 사용하는 경우
- 고용노동부장관의 허가없이 파견사업을 행하는 자로부터 파견을 받는 경우

⑤ 차별적 처우 금지

- 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자에 비하여 차별하지 못함
- 파견근로자는 노동위원회를 통해 차별적 처우에 대해 시정을 신청할 수 있음 (동법 시행령 §2 ① 별표 1)

제5조 (근로자파견 대상 업무 등)

- ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다. <개정 2019. 1. 15.>
 1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
 3. 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무
 4. 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무
 5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무
- ④ 제2항에 따라 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.
- ⑤ 누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 의무(役務)를 제공받아서는 아니 된다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제6조 (파견기간)

- ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다.
- ② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.
- ③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.
- ④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2020. 5. 26.>
 1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간
 2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만,



해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제6조의2 (고용의무)

① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)
2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따른 것
2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것
- ④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제21조 (차별적 처우의 금지 및 시정 등)

① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

- ② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용자사업주”로 본다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제22조 (고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)

- ① 고용노동부장관은 파견사업주와 사용자사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 파견사업주와 사용자사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니한 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용자사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용자사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.
- ④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지 및 제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용자사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

[전문개정 2019. 4. 30.]



집단적 노사관계



(1) 노동조합

• 개요

- 노동조합은 근로자들이 자주적으로 조직하는 단체를 의미
- 노동조합의 형태에 대한 제한을 두고 있지 않으며, 우리나라는 총연합단체를 정점으로 하여 동종 산업의 단위노조를 구성원으로 하는 산업별 연합단체, 전국 규모의 산업별 노조와 기업별 노조가 일반적임

• 노동조합의 설립

① 원칙

- 근로자는 설립여부, 유형, 가입여부 등을 자주적으로 결정할 수 있음
- 근로자의 단결선택의 자유를 보장하고, 노동조합의 자유설립주의와 노사자치주의를 보장하기 위해 복수노조를 보장하고 있음

② 요건 (노동조합 및 노동관계조정법 §2 4호)

(a) 실질적 요건

- (적극적 요건)
 - (ㄱ) 근로자가 주체가 되어야 함
 - (ㄴ) 자주적으로 단결하여 조직한 단체이어야 함
 - (ㄷ) 근로조건의 유지·개선, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 함
 - (ㄹ) 단체 또는 연합단체여야 함

- (소극적 요건) 아래 사항에 해당하는 경우는 노동조합으로 보지 않음
 - (㉠) 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - (㉡) 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - (㉢) 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - (㉣) 근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
 - (㉤) 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2021. 1. 5.>

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건인 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.



6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제2조

(b) 형식적 요건

- 노동조합을 설립하고자 하는 자는 설립신고서에 기재할 사항을 기재한 후 조합규약을 첨부하여 행정관청에 신고해야 함 (동법 §10)
- 행정관청은 노동조합 설립에 결함이 없다고 판단되면 3일 내에 신고증 교부

설립신고서 기재사항

- ① 명칭
- ② 주된 사무소의 소재지
- ③ 조합원수
- ④ 임원의 성명과 주소
- ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
- ⑥ 연합단체인 노동조합에 있어서 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

조합규약의 기재사항

- ① 명칭
- ② 목적과 사업
- ③ 주된 사무소의 소재지
- ④ 조합원에 관한 사항 (연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
- ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
- ⑥ 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
- ⑦ 회의에 관한 사항
- ⑧ 대표자와 임원에 관한 사항
- ⑨ 조합비 기타 회계에 관한 사항
- ⑩ 규약변경에 관한 사항

조합규약의 기재사항

- ⑪ 해산에 관한 사항
- ⑫ 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
- ⑬ 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
- ⑭ 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
- ⑮ 규율과 통제에 관한 사항

③ 설립효과 (동법 §7)

- ‘법에 의하여 설립된 노동조합’ 이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청하지 못함
- 또한, ‘노동조합’이라는 명칭 사용 불가

법외조합

- **개 념**
 - 노동조합의 실질적 요건 중 적극적 요건을 갖추었으나, 노동조합설립신고서를 제출하지 않거나 노동조합설립신고서가 반려되어 설립신고증을 받지 못한 단체
- **법외조합에게 인정되는 사항**
 - 민사상 면책과 형사상 면책
 - 단체교섭, 단체협약체결권한, 쟁의행위
 - 일상적인 단체활동 (법의 일부조항 적용 제외)
- **법외조합이 받는 불이익**
 - 노동위원회에 노동쟁의조정 신청·부당노동구제행위의 구제 신청 불가
 - 노동조합이라는 명칭 사용 불가
 - 법인이 될 수 없음
 - 근로자공급사업의 허가를 받을 수 없음 등

④ 설립시기 (동법 §12 ④)

- 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 봄

⑤ 변경신고 (동법 §13 ①)

- 명칭, 주된 사무소의 소재지, 대표자의 성명, 소속된 연합단체의 명칭에 변경이 있는 때부터 30일 이내에 행정관청에 변경신고를 하여야 함

• 노동조합의 운영

① 조합원의 지위 취득, 상실

(a) 취득

- 근로자는 자유로이 노동조합 조직, 가입을 통하여 조합원의 지위 취득함
- 규약으로 조합원 범위를 정한 경우 이에 속하지 않는 근로자에 대해서는 노동조합에의 가입이 허용되지 않음

(b) 상실

- 근로자 신분 종료, 조합원 자격 미달, 탈퇴, 제명, 조합해산에 의해 상실됨

② 노동조합의 기구

(a) 총회

- 노동조합의 최고 의사결정기관의 하나로 그 설치가 법정 사항임
- 전체 조합원으로 구성
- 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 함
- 노동조합의 대표자가 총회의 의장이 됨

(b) 대의원회

- 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있음
- 대의원은 조합원의 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의하여 선출되어야 함
- 하나의 사업 또는 사업자를 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출 (2021.1.5. 신설)
- 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없음
- 대의원은 규약에 따라 조합원을 대표하여 최고 의사결정기관의 구성원이 됨

(c) 집행기관

- 대외적으로 노동조합을 대표하고 노동조합의 의사를 표시, 대내적으로 의결기관이 의결한 사항을 집행함
- 조합규약에 따라 위원장, 부위원장, 사무국장, 회계감사 등 1인 내지 수인의 임원*으로 구성됨

* 임원 : 하나의 사업 또는 사업자를 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출 (2021.1.5. 개정)

- 집행기관에 사무국, 조직부, 재정부, 징역부, 교육부 등 하부기관을 두거나 선거관리위원회, 탄핵위원회, 투쟁위원회 등 특별기관을 두기도 함

(d) 감사기관

- 법에 감사기관에 대한 규정은 없으나, 회계감사를 의무화하고 있음 (동법 §25)

• 노동조합의 해산

① 의의

- 노동조합이 기능이나 활동을 멈추고, 소멸을 위해 조합사무와 재산을 정리 하는 청산과정에 들어가는 것을 뜻함

② 사유 (동법 §28)

- 규약에서 정한 해산 사유 발생
- 합병 또는 분할로 소멸한 경우
- 총회 또는 대의원회의 해산 결의가 있는 경우
- 노동조합의 임원이 없고 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 노동위원회의 의결을 얻은 경우



사업주와 관련된 주요 사항

● 조합비일괄공제제도

① 의의

- 사용자가 조합원인 근로자의 임금에서 조합비를 일괄적으로 공제하여 노동 조합에 넘겨주는 것은 일정한 요건 하에서 인정됨

② 요건

- 단체협약에 규정
- 근로자의 동의
- 규약에 기재되어야 함
: 규약에 기재되어 있지 않다면 적어도 총회의 결의가 필요하며, 이를 갖추지 못하면 근로자의 명시적이거나 묵시적인 동의가 필요

③ 조합비 공제중단

- 이미 시행하고 있는 조합비공제를 사용자가 일반적으로 중지하면 부당노동행위가 성립할 수 있음

● 기타 편의제공

① 조합사무소 제공

- 조합사무소 제공은 관행에서 비롯되었다고 볼 수 있고, 제공여부·규모 등에 대해서 협정이나 사용자의 동의가 필요함
- '최소한의 규모의 조합사무소의 제공'은 부당노동행위의 경비원조에 해당하지 않음 (노조법 §81 4호)

② 근로시간면제자 (동법 §24)

(a) 의의

- 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동 조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있음 <2021.1.5. 개정>

(b) 활동 보장

- 사용자는 전임자의 정당한 조합활동을 제한하여서는 안되며, 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위는 부당노동행위에 해당됨

③ 근로시간면제

(a) 의의

- 근로자대표의 조합활동 또는 노동관계법상 대표 활동을 위한 시간을 임금 손실없이 근로시간으로 인정해주는 제도를 말함 (time-off 제도)

(b) 근거 규정

- 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동조합의 유지 및 관리 업무를 할 수 있음 (동법 §24 ②)
- ‘근로시간면제심의위원회’를 경제사회노동위원회에 설치 (동법 §24의 2)

(c) 근로시간면제한도의 결정과 한도

- 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 ‘근로시간면제심의위원회’에서 결정

[근로시간면제 한도]

고용노동부고시 제2013-31호, 2013. 6.25. 일부 개정

(단위: 명, 시간)

조합원 규모*	~ 99	100 ~199	200 ~299	300 ~499	500 ~999	1천 ~2,999	3천 ~4,999	5천 ~9,999	1만 ~14,999	15,000 이상
연간 시간 한도	2천	3천	4천	5천	6천	10천	14천	22천	26천	36천

* ‘사업 또는 사업장’의 전체 조합원 수 의미 (단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준)

제24조 (근로시간 면제 등)

① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.

〈개정 2021. 1. 5.〉

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

〈개정 2021. 1. 5.〉

- ③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동 조합 활동을 제한해서는 아니 된다. <신설 2010. 1. 1., 2021. 1. 5.>
- ④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑤ 삭제 <2021. 1. 5.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제24조

제24조의2 (근로시간면제심의위원회)

- ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제 심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>
- ② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>
- ③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>
- ⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다. <신설 2021. 1. 5.>
 1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람
 2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람
 3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람
- ⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>

[본조신설 2010. 1. 1.]

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제24조의2

(2) 단체교섭

- **의의**
 - 노동조합과 ‘사용자 또는 사용자단체’가 근로조건을 포함하여 노사관계의 여러 사항을 집단적으로 교섭하는 것을 뜻함
- **주체**
 - ① **단체교섭의 당사자**
 - 근로자측 당사자인 노동조합과 사용자측 당사자인 사업주가 해당
 - ② **단체교섭의 담당자**
 - (a) **원래 담당자**
 - 근로자측) 노조대표자와 교섭위원
 - (사용자측) 사용자 또는 사용자단체의 대표자
 - (b) **위임 담당자**
 - 노동조합과 ‘사용자 또는 사용자단체’는 제3자에게 교섭·단체협약 체결 권한을 위임할 수 있음
 - 수임될 수 있는 자격, 수임자의 수에 대한 법적인 제한은 없음
 - 수임자는 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있음
 - 위임자는 수임자 성명, 수임단체명칭 및 대표자 성명, 교섭사항과 권한범위 등 위임내용을 명시하여 위임사실을 통보해야 함 (노동조합 및 노동관계조정법 시행령 §14)



제29조 (교섭 및 체결권한)

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자 단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. <신설 2010. 1. 1.>
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다. <개정 2010. 1. 1.>
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다. <개정 2010. 1. 1.>

- **대상**

- ① **의의**

- 노사당사자가 교섭할 수 있는 사항으로, 노동조합 또는 노조원을 위한 사항을 단체교섭의 대상으로 정함 (동법 §29 ①)
 - 교섭대상에 대한 교섭요구에 응하지 않은 사용자는 부당노동행위의 책임을 짐

- ② **내용**

- (a) **조합원을 위한 사항**

- 근로조건에 관한 사항, 근로조건과 밀접한 관계가 있는 사항
 - 인사·경영권에 속하는 사항에 대해서는 교섭의 범위에 대해 의견이 나뉘고 있으며, 구체적인 사항에 따라 그 본질적인 내용을 고려하여 판단해야 할 것임
 - 조합원과 관련되어 있어야 할 것임

- (b) **노동조합을 위한 사항**

- 단체교섭이나 쟁의행위의 절차 조항, 편의제공조항, 조합활동의 시간·절차·방법 등의 사항에 대해서 교섭대상이 되는지에 대해 다툼이 있음

● **절차 및 방법 등**

① **노사자치주의**

- 법에서는 단체교섭의 절차와 방법을 노사자치주의에 맡기고 있음
- 노사는 단체교섭의 구체적인 시기·시간·장소·인원·태도 등에 대해 교섭 전에 단체협약에 미리 정해두거나, 단체교섭에 임하면서 예비교섭으로 정하는 것이 바람직함

② **복수노조와 교섭창구단일화**

(a) **법적근거**

- 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구해야 함 (동법 §29의2 ①)

(b) **교섭창구단일화 절차**

- (참여노동조합의 결정)
 - : 노동조합의 최초 교섭요구 ➡ 사용자의 교섭요구 공고 ➡ 참여하려는 다른 노동조합의 교섭참여 요구 ➡ 사용자는 교섭요구노동조합을 확정 통지·공고
- (교섭대표노조의 결정)
 - (ㄱ) 자율적교섭대표노조
 - : 참여노조가 자율적으로 교섭대표노조를 정하여 사용자에게 통지
 - (ㄴ) 과반수교섭대표노조
 - : 자율적으로 교섭대표노조가 결정되지 못한 경우, 참여한 모든 노동조합의 조합원과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표가 됨
 - (ㄷ) 공동교섭대표단
 - : 과반수교섭대표노조가 없는 경우, 참여한 모든 노조가 공동으로 교섭대표단 구성함 (공동교섭대표단 구성에 합의하지 못하는 경우, 노동위원회가 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원의 비율을 고려하여 결정할 수 있음)



제29조의2 (교섭창구 단일화 절차)

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 1. 5.>
- ② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다. <신설 2021. 1. 5.>
- ③ 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑤ 제3항과 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항까지에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

- ⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다. <신설 2021. 1. 5.>

[본조신설 2010. 1. 1.]

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제29조의2

(3) 단체협약

• 의의

- 노사가 단체교섭을 통하여 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항, 노사관계의 권리·의무에 관한 사항에 합의하여 서면화한 문서를 뜻함

• 성립

① 형식

- 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 함 (노조법 §31 ①)

② 절차

- 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 행정관청에 신고하여야 함 (동법 §31 ②)
- 신고할 때는 쌍방의 연명으로 단체협약신고서에 단체협약을 첨부하여 제출
- 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있을 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있음

• 효력

- 단체협약의 효력발생시기는 당사자가 정하며, 정함이 없으면 단체협약체결일(서명 또는 날인한 시점)이 됨
- 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정함 <2021.1.5. 개정>



● 해석

- 단체협약의 해석 또는 이행방법에 당사자 사이에 의견의 불일치가 있는 경우, 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 따라 어느 일방이 노동위원회에 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있음
- 노동위원회는 요청을 받은 때로부터 30일 이내에 명확한 견해 제시하여야 함 (제시된 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가짐)

● 적용 범위 (구속력)

① 사업장단위 효력 확장

- 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약을 적용받게 되는 경우, 당해 사업 또는 사업장의 다른 동종의 근로자에게도 적용됨 (동법 §35)

② 지역단위 효력 확장

- 하나의 지역에서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약을 적용받게 되는 경우에 해당
- 행정관청은 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 직권으로 노동위원회 의결을 받아 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게도 당해 단체협약의 적용을 결정할 수 있음

● 갱신과 연장

① 자동갱신협정

- 단체협약 유효기간 만료하기 일정기간 전까지 당사자의 어느 한쪽으로부터 개정의 의사표시가 없으면 종전의 단체협약이 다시 동일 기간이나 일정한 기간 효력을 지속한다는 합의를 할 수 있음

② 자동연장협정

- 당사자는 유효기간 만료 후에 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우, 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 약정을 할 수 있음 (동법 §32 ③ 단서)
- 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음

③ 법정 자동연장

- 당사자는 단체협약 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 단체교섭을 계속 하였으나 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우, 별도의 약정이 없다면 종전의 단체협약이 만료일로부터 3개월까지 효력을 유지함 (동법 §32 ③ 본문)

제31조 (단체협약의 작성)

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>
- ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>

제32조 (단체협약의 유효기간의 상한)

- ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제32조



제34조 (단체협약의 해석)

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조 (일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조 (지역적 구속력)

- ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>
- ② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

(4) 쟁의행위

• 의의

- 파업 · 태업 · 직장 폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 뜻함 (노조법 §2 6호)

● **절 차**

- 노동쟁의가 발생한 후 조정전치주의에 따라 노동관계 당사자 중 어느 한쪽이 노동위원회에 조정을 신청하고 조정을 거친 후에 쟁의행위를 할 수 있음 (동법 §45 ②)
- 노동조합은 쟁의행위를 개시할 때 관할행정관청과 관할노동위원회에 쟁의행위의 일시·장소·참가인원 및 그 방법을 서면으로 신고하여야 함 (동법 시행령§17)

● **정당성의 판단**

① 주 체

- 노동조합에 의하여 주도되지 않은 쟁의행위를 하여서는 안됨 (동법 §37 ②)

② 목 적

- 근로자의 근로조건과 경제적·사회적 지위의 향상을 위해 노사간의 자치적인 교섭을 조성하는 것을 목적으로 하여야 함
- 구체적인 쟁의행위의 성격에 따라 개별적으로 판단하여야 할 사항임

③ 수단·방법

(a) 폭력·파괴행위 등 금지

- 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 행할 수 없음 (동법 §42 ①)

점거가 금지되는 시설

- ① 명전기·전산 또는 통신시설
- ② 철도 (도시철도 포함)의 차량 또는 선로
- ③ 건조·수리 또는 정비중인 선박 단, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우 제외
- ④ 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
- ⑤ 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」제2조제2호에 따른 유독물질을 보관·저장하는 장소
- ⑥ 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

(b) 안전보호시설 유지

- 사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운용을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 징의행위로 할 수 없음 (동법 §42 ②)

(c) 보안작업의 유지 의무

- 징의행위기간 중이라도 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 정상적으로 수행되어야 함 (동법 §38 ②)

(d) 정상조업 방해 금지

- 징의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하려는 자의 출입·조업 기타 정상적 업무를 방해하는 방법으로 행할 수 없음 (동법 §38 ①)
- 징의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박은 사용할 수 없음

(e) 필수유지업무 제도

- (의의) 징의행위기간 중에 필수유지업무*의 정당한 유지·운용을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 징의행위로서 이를 행할 수 없음 (동법 §42의2 ②)

* 필수유지업무 : 동법 시행령 §22의2 별표 1 참고

- (절차 등)

(ㄱ) 필수유지업무협정 체결

: 노동관계당사자는 징의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운용을 위하여 '필수유지업무의 필요최소한의 유지·운영 수준', '대상직무 및 필요인원' 등을 정한 협정을 서면으로 체결해야 함

(ㄴ) 노동위원회의 필수유지업무 결정

: 노동관계당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 않은 경우, 노동위원회에 필수유지업무의 필요최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 함

(f) 사용자의 점유 배제 등 금지 (개정 2021.1.5.)

- 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 행태의 징의행위 금지

④ 절차·시기

(a) 일반적 요건

- 쟁의행위는 단체교섭이 결렬되거나 더 이상 진행이 무의미한 경우에 최후의 수단으로 사용해야 함 (판례, 행정해석)

(b) 법규적 제한

(ㄱ) 쟁의행위 찬반투표

: 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 행할 수 없음. 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준 (동법 §41 ①)

(ㄴ) 조정전치주의

: 일방이 노동쟁의조정을 신청한 때에는 조정절차를 거치지 않으면 쟁의행위를 할 수 없음 (동법 §45 ②)

(ㄷ) 쟁의행위의 신고

: 쟁의행위를 하고자 하는 노동조합은 관할행정관청과 관할노동위원회에 서면으로 신고하여야 함 (일시·장소·참가인원 및 방법)

(ㄹ) 조정안의 해석

: 노동위원회의 조정안에 대한 해석 또는 이행방법에 대한 의견의 불일치에 대한 견해가 제시될 때까지는 당해 조정안의 해석 또한 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없음 (동법 §60 ⑤)

• 쟁의행위수단

① 노동조합측

- 파업, 태업, 생산관리, 보이콧, 피케팅, 직장검거, 준법투쟁 등의 방법이 있음

② 사용자측

(a) 직장폐쇄

- 근로자측의 쟁의행위에 대항하는 행위로서, 근로자가 제공하는 근로를 일시적으로 거부하는 행위를 의미함
- 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있음
- 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 신고하여야 함



대체근로제한 제도

● **채용, 대체 제한**

• 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없음 (노조법 §43 ①)

● **도급, 하도급 금지 (동법 §43 ②)**

• 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없음

※ 다만, 필수공익사업의 경우에는 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 예외가 인정됨 (동법 §43 ③, ④)

● **쟁의행위의 보호, 책임**

• 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없음 (동법 §3)

• 근로자는 정당하게 행하여지는 쟁의행위 기간 중에는 현행법 외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 않음 (동법 §39)

• 사용자는 근로자가 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 해고, 징계 등 불이익 취급을 할 수 없음 (동법 §81)

제37조 (쟁의행위의 기본원칙)

① 쟁의행위는 그 목적방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다. (산설 2021. 1. 5.)

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제37조

제38조 (노동조합의 지도와 책임)

① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제39조 (근로자의 구속제한)

근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제41조 (쟁의행위의 제한과 금지)

- ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- ② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. <개정 2006. 1. 2.>

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제41조

제42조 (폭력행위 등의 금지)

- ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
- ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지운동을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
- ③ 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>
- ④ 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>



제42조의2 (필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)

- ① 이 법에서 "필수유지업무"라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.
- ② 필수유지업무의 정당한 유지·운명을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제43조 (사용자의 채용제한)

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다. <신설 2006. 12. 30.>
- ④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다. <신설 2006. 12. 30.>

제45조 (조정외 전치)

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2006. 12. 30.>

(5) 부당노동행위

- **의 의**
 - 사용자의 노동3권을 침해하는 행위를 금지하고, 부당노동행위 구제제도를 통하여 헌법상의 노동기본권을 보장하는 제도를 말함
 - 부당노동행위 금지제도와 부당노동행위 구제제도로 구분될 수 있음
- **부당노동행위의 유형 (노조법 §81)**
 - ① **불이익 취급 (1호, 5호)**
 - 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위
 - 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 노동위원회에 대하여 사용자의 부당노동행위를 신고·증언하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위
 - ② **불공정 고용계약 (2호)**
 - 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위
 - 문서로 한 것뿐 아니라 구두로 체결한 것도 포함

Union shop 협정

- **의 의**
 - 법은 제한적으로 인정하고 있는데, 채용시에는 조합원이 아니어도 되나 채용된 근로자는 일정기간 안에 노동조합에 가입하여야 함
- **법률의 규정**
 - 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결이 가능 (동법 §81 2호 단서)



③ 단체교섭거부 (3호)

- 사용자는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 교섭을 거부하거나 해태하는 것은 부당노동행위에 해당하여 금지됨

④ 지배·개입 및 경비원조 (4호)

- 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위
- 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위
- 단, 근로시간 중에 법에서 정한 업무나 노동조합의 유지·관리 활동을 하는 것을 허용하거나, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부 와 최소한 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외

● 부당노동행위 구제제도

① 의의

- 부당노동행위를 당한 근로자나 노동조합은 행정관청이나 법원을 통해 구제를 받을 수 있으며, 처벌을 요구할 수도 있음

② 노동위원회 구제절차

(a) 신청

- 부당노동행위가 있는 날을 기산일로 하여 3월 이내에 신청하여야 함
- 근로자와 사업주의 성명·주소, '신청취지', '신청이유 및 신청일자'를 기재한 신청서를 제출하여야 함

(b) 심사

- 노동위원회는 지체없이 필요한 조사와 관계당사자의 심문을 하여야 함
- 관계당사자의 신청에 의하거나 직권으로 증인을 출석하게 하여 질문할 수 있음

(c) 판정

- 노동위원회의 심판위원회는 심문을 종결한 후 판정회의를 개최하고 판정서를 작성하여 당사자에게 송부함

- 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발함

(d) **재심**

- 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있음 (동법 §85 ①)

③ **행정소송**

- 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음 (동법 §85 ②)

④ **긴급이행명령**

- 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중노위의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있음 (동법 §85 ⑤)

제81조 (부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. (개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.)

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위



4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

〈신설 2020. 6. 9.〉

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2018. 5. 31. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조를 개정함.]

[시행일 : 2021. 7. 6.] 제81조

제82조 (구제신청)

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 終了日)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조 (조사 등)

- ① 노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

- ③ 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조 (구제명령)

- ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.
- ③ 관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조 (구제명령의 확정)

- ① 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.
- ④ 제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
- ⑤ 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조 (구제명령등의 효력)

노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.



(6) 노동위원회

• 의의

- 노동위원회는 노조법에 의해 노동쟁의를 조정하고, 부당노동행위 및 부당해고의 구제신청사건을 심판하는 등 다양한 권한을 행사하는 독립적 합의체 행정기관임

• 종류

① 중앙노동위원회

- 지노위 및 특별노위의 처분에 대한 재심사건 처리
- 2 이상의 지노위의 관할구역에 걸친 노동쟁의조정사건 처리
- 다른 법률에 의하여 그 권한에 속하는 것으로 규정된 사건 처리

② 지방노동위원회

- 당해 관할구역에서 발생하는 사건 처리

③ 특별노동위원회

- 관계법률이 정하는 바에 따라 그 설치목적으로 규정된 특정사항에 관한 사건 처리

• 권한과 의무

① 권한

(a) 판정적 권한

- 노동위원회법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률에서 규정한 판정 권한

(b) 조정적 권한

- 노동쟁의에 대한 조정·중재·긴급조정 등의 권한

(c) 정책·행정적 권한

- 근로조건 개선권고권, 의견제시권, 협조요청권 등

(d) 업무상 권한

- 조사권, 보고 및 출석요구권

② 의무

- 비밀준수의무 등

❖ 노동위원회법

제22조 (협조 요청 등)

- ① 노동위원회는 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 관계 행정 기관에 협조를 요청할 수 있으며, 협조를 요청받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ② 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제23조 (위원회의 조사권 등)

- ① 노동위원회는 제2조의2에 따른 소관 사무(제3호의 업무는 제외한다)와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체, 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고·진술 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무 상황, 서류, 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있다. <개정 2016. 1. 27.>
- ② 제1항에 따라 조사하는 위원 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.
- ③ 노동위원회는 제1항에 따라 관계 당사자 외에 필요하다고 인정되어 출석한 사람에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 비용을 변상한다.
- ④ 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부분을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 다른 당사자가 제출한 답변서의 부분을 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제24조 (중앙노동위원회의 지시권 등)

중앙노동위원회는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회에 대하여 노동위원회의 사무 처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]



제25조 (중앙노동위원회의 규칙제정권)

중앙노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건의 지정방법 및 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제26조 (중앙노동위원회의 재심권)

- ① 중앙노동위원회는 당사자의 신청이 있는 경우 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 처분을 재심하여 이를 인정·취소 또는 변경할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 신청은 관계 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회가 한 처분을 송달받은 날부터 10일 이내에 하여야 한다.
- ③ 제2항의 기간은 불변기간으로 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제27조 (중앙노동위원회의 처분에 대한 소송)

- ① 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고(被告)로 하여 처분의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 제기하여야 한다.
- ② 이 법에 따른 소송의 제기로 처분의 효력은 정지하지 아니한다.
- ③ 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]



협력적 노사와 사회적 합의 제도



(1) 노사협의회

• 의의

- 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 공동의 이익을 위해 경영상의 여러 가지 사항에 대해 협의하거나 공동으로 결정하는 제도

노사협의회와 단체교섭 비교

	노사협의	단체교섭
근거법	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	노동조합 및 노동관계조정법
목적	생산성 향상과 근로자복지 증진, 노사공동의 이익 증진	근로조건의 유지·개선
대표성	전체 근로자를 대표	조합원을 대표
당사자	근로자위원과 사용자위원	노동조합과 사용자(사용자 단체)
활동	사용자의 기업경영상황 보고, 안건에 대한 노사간 협의·의결	단체교섭을 통한 단체협약 체결
쟁의행위 여부	쟁의행위 불가	교섭결렬시 쟁의행위 가능

• 설치

- 상시근로자수가 30명 이상인 사업은 노사협의회를 의무적으로 설치해야 함
- ㉠ 설치공고 → ㉡ 준비위원회 구성 → ㉢ 위원 위촉 또는 선출 → ㉣ 협의회 규정의 제정 및 신고

• 구성

- 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성
- 각 3명 이상 ~ 10명 이하로 구성

• **노사협의회 규정**

- 노사협의회 조직과 운영에 대한 기본적인 규정을 제정하고, 노사협의회 설치일부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출
 - 변경한 때에도 15일 이내에 제출
- ※ 협의회 규정 제정, 변경 시 협의회의 의결을 거쳐야 함

필요적 규정 사항

- ① 협의회의 위원의 수
- ② 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록
- ③ 사용자위원의 자격
- ④ 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간
- ⑤ 협의회의 회의 소집, 회기, 그 밖에 협의회의 운영
- ⑥ 임의 중재의 방법 · 절차
- ⑦ 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항

• **운영**

- 3개월마다 정기적으로 회의 개최
- 필요에 따라 임시회의 개최

• **임무**

- 협의회의 임무는 보고사항, 협의사항, 의결사항으로 나눌 수 있음



보고사항, 협의사항, 의결사항

구분	보고사항	협의사항	의결사항
범주	<ul style="list-style-type: none"> 경영정보(사측) 근로자의 요구사항 (노측) 	<ul style="list-style-type: none"> 생산성 향상 근무·인사제도 고충처리 및 복지 증진 	<ul style="list-style-type: none"> 교육훈련·능력 개발 계획 복지시설·기금 노사 공동기금
이행 의무	<ul style="list-style-type: none"> 사용자위원 보고의무 근로자위원 자료 제출 요구권 	<ul style="list-style-type: none"> 신의성실에 따른 협의의무 노사합의 또는 협의회 규정에 따라 의결 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 협의회에서 의결할 의무
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> 경영계획 및 실적 생산계획 및 실적 인력계획 기업의 경제·재무 상황 근로자의 요구사항 (노측) 	<ul style="list-style-type: none"> 생산성향상·성과 배분 채용·배치·교육 훈련 고충처리·감시설비 안전보건·작업환경 인사·노무제도 근무제도·작업수칙 신기술·작업공정 개선 종업원지주제·직무 발명 복지증진 모성보호·일/가정 양립 직장내 성희롱 등 예방 기타 노사협조 사항 	<ul style="list-style-type: none"> 교육훈련·능력 개발 계획 복지시설 설치·관리 사내근로복지기금 설치 미해결 고충처리 노사공동위원회 설치
위반 효과	<ul style="list-style-type: none"> 근로자위원의 자료 제출요구에 미이행 시 500만원 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> 노사가 의결한 경우 미이행 시 1,000만원 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> 의결사항 미이행 시 1,000만원 이하 벌금



● 사용자의 의무

- 근로자위원 선출에 대한 부당한 간섭금지
- 근로자위원 업무활동을 위한 편의제공 의무

※ 고충처리제도

- 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 고충처리위원을 두어야 함
- 노사를 대표하는 3명이내의 위원으로 구성
- 협의회가 설치되어 있는 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 않은 경우에는 사용자가 위촉함

❖ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제4조 (노사협의회 설치)

- ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제6조 (협의회의 구성)

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제10조 (사용자의 의무)

- ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

- ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제11조 (시정명령)

고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다.

〈개정 2010. 6. 4.〉

[전문개정 2007. 12. 27.]

제12조 (회의)

- ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
- ② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제20조 (협의 사항)

- ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. 〈개정 2019. 4. 16.〉
 1. 생산성 향상과 성과 배분
 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
 3. 근로자의 고충처리
 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
 5. 인사·노무관리의 제도 개선
 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
 7. 작업과 휴게 시간의 운용
 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
 11. 종업원주주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
 13. 근로자의 복지증진
 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항



16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항

17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제19조에서 이동, 종전 제20조는 제21조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제21조 (의결 사항)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제20조에서 이동, 종전 제21조는 제22조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제22조 (보고 사항 등)

① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제21조에서 이동, 종전 제22조는 제23조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제26조 (고충처리위원)

모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여



고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업
이나 사업장은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제25조에서 이동, 종전 제26조는 제27조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제27조 (고충처리위원의 구성 및 임기)

- ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가
설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고,
협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉
한다.
- ② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제26조에서 이동, 종전 제27조는 제28조로 이동 (2007. 12. 27.)]



(2) 경제사회노동위원회

• 의의

- 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 협의하고, 대통령의 자문 요청에 응하기 위하여 설치함
- 사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하여 국민경제의 균형있는 발전에 기여함을 목적으로 함

• 구성

- 위원장
- 상임위원 1명
- 근로자를 대표하는 위원 5명
- 사용자를 대표하는 위원 5명
- 정부를 대표하는 위원 2명 (기획재정부장관, 고용노동부장관)
- 공익을 대표하는 위원 4명

• 설치 및 기능

① 설치

- 대통령 소속으로 둠

② 기능

- 협의적 기능을 함
- (a) 고용노동 정책 및 이와 관련된 산업·경제·복지 및 사회 정책 등에 관한 사항
- (b) 노사관계 발전을 위한 제도·의식 및 관행의 개선에 관한 사항
- (c) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 간 협력 증진을 위한 사업의 지원 방안에 관한 사항
- (d) 그 밖에 대통령이 자문하는 사항

4대 보험



(1) 고용보험

• 목적

- 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 직업능력 개발과 향상은 물론 실직 근로자의 생활안정 및 재취업 지원 등을 통한 경제·사회 발전에 이바지하기 위함

• 적용 범위

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨

• 피보험자격의 취득

- 피보험자는 고용보험법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득함

• 피보험자격에 관한 신고

- 사업주는 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부장관에게 신고하여야 함

• 이직의 확인

- 사업주는 근로자의 피보험자격 상실을 신고할 때 ㉠ 피보험 단위기간, ㉡ 이직 사유, ㉢ 이직전 지급 임금·퇴직금 등의 명세를 증명하는 이직 확인서를 고용노동부 장관에게 제출하여야 함



고용보험 지원 사업

- **실업급여 지급**
 - 근로자가 실직하였을 경우 일정기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정, 원활한 구직활동을 위하여 지원
- **고용안정 및 고용촉진 지원**
 - 근로자를 감원하지 않고 고용 유지, 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주를 지원
- **훈련 비용 지원**
 - 사업주가 근로자에게 직업훈련을 하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련을 받을 경우 사업주, 근로자에게 일정 비용 지원

(2) 산재보험

- **목적**
 - 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금으로 대신 보상
 - 재해 근로자에게는 치료와 생계, 사회복귀 지원, 그 가족의 생활 안정 도모하고 사업주에게는 일시의 과중한 보상비용을 분산시켜 정상적인 기업 활동 보장
- **적용 범위**
 - 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨
- **보험가입자**
 - 사업주 (법인의 경우 법인 그 자체, 개인인 경우 그 대표자)
- **보험급여 지급의 기준**
 - 업무상 재해 (업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망)의 경우에 지급을 인정
- **보험급여의 종류**
 - ㉠ 요양급여(치료비), ㉡ 휴업급여, ㉢ 장해급여, ㉣ 간병급여, ㉤ 유족급여, ㉥ 상병보상연금, ㉦ 장의비, ㉧ 직업재활급여

(3) 건강보험

- **목적**
 - 질병이나 부상으로 인한 고액의 진료비로 가계에 과도한 부담이 되는 것을 방지하기 위하여 평소에 보험료를 내고, 필요시 보험급여를 제공함으로써 국민 상호간 위험을 분담하고 필요한 의료서비스를 받기 위한 것임
- **적용 대상**
 - 국내에 거주하는 국민은 건강보험의 가입자 또는 피부양자가 됨
- **사업장의 신고**
 - 사용자는 직장가입자가 되는 근로자를 사용하는 사업장이 된 경우 14일 내에 신고하여야 함
- **보험급여**
 - 가입자 및 피부양자의 질병과 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활, 출산, 사망 및 건강증진에 대하여 법령이 정하는 바에 따라 현물 또는 현금의 형태로 제공
- **급여비용의 부담, 비급여 항목**
 - 본인 일부부담금 : 국민건강보험법 시행령 §19 ①
 - 비급여 항목 : 국민건강보험 요양급여의 기준에 관한 규칙 §9

외국인·재외국민 건강보험 당연가입

- **가입대상**
 - 대한민국에서 6개월 이상 체류한 외국인 및 재외국민
- **가입절차**
 - 별도의 신고 절차없이 공단에서 가입처리
- **보험료 및 보험급여**
 - (보험료) 소득·재산 등에 따라 개인(가족)단위로 보험료 산정
 - (보험급여) 대한민국 국민과 동등하게 보험급여 혜택
- **보험료 체납시 불이익**
 - 병·의원 이용시 건강보험 혜택 제한
 - 법무부에 비자연장 등 각종 체류허가 신청시 체류기간 등 불이익 발생

(4) 국민연금

• 목적

- 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시하여 국민의 생활 안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 함

• 특징

- 모든 국민이 가입대상인 강제성 존재
- 소득재분배를 통한 사회통합에 기여
- 국가가 최종적으로 지급을 보장
- 노령연금 이외에 장애, 유족연금 등 다양한 혜택
- 물가가 오른만큼 받는 실질가치 보장

• 가입대상

- (사업장 가입자) 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 또는 주한외국기관으로서 1인 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장에 근무하는 사용자와 근로자는 외국인을 포함하여 모두 가입해야 함
- (지역 가입자) 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민으로서 사업장 가입자가 아닌 사람은 당연히 해당



외국인 가입자

● 외국인 사업장가입자

- 국민연금 적용사업장에 종사하는 18세 이상 60세 미만의 외국인인 사용자 또는 근로자

● 외국인 지역가입자

- 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 외국인으로서 사업장가입자가 아닌 자

● 가입대상 제외자

- 연수생(연수취업은 가입대상), 유학생, 외교관 등 법령에 의해 국민연금 의무가입을 제외한 경우
- 국민연금과 같은 성격의 연금제도에서 대한민국 국민을 의무적으로 가입시키지 않는 나라의 국민
- 우리나라와 사회보장협정을 맺은 나라에서 우리나라로 파견된 근로자가 본국의 가입증명서를 제출한 경우

※ 국민연금관리공단 홈페이지를 통해 국가별, 체류자격별 가입대상 여부 확인!

● 보험급여

- 노령연금, 장애연금, 유족연금 등이 있음

급여의 종류

연금 급여 (매월 지급)		일시금 급여	
노령연금	노후 소득보장을 위한 급여 국민연금의 기초가 되는 급여	반환 일시금	연금을 받지 못하거나 더 이상 가입할 수 없는 경우 청산적 성격으로 지급하는 급여
장애연금	장애로 인한 소득감소에 대비한 급여	사망 일시금	유족연금 또는 반환일시 금을 받지 못할 경우 경제 부조적, 보상적 성격으로 지급하는 급여
유족연금	가입자(였던 자) 또는 수급 권자의 사망으로 인한 유족의 생계 보호를 위한 급여		

• **외국인에 대한 연금급여**

- 우리 국민과 동일하게 지급할 수 있는 요건에 해당하는 경우 국민연금법상의 연금급여를 지급받을 수 있음
- 외국인이 본국귀환을 사유로 반환일시금을 청구하는 경우 출국이 확인된 경우에 한해 반환일시금 지급

외국인가입자의 반환일시금 지급 요건

- 국 외국인의 본국법에서 대한민국 국민에게 대한민국 반환일시금제도에 상응하는 급여를 지급하는 경우
 - 대한민국과 외국인의 본국 간에 반환일시금 지급에 관한 사회보장협정이 체결된 경우
 - 출입국관리법 시행령 [별표1]의 E-8(연수취업), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)에 해당하는 체류자격으로 국민연금에 가입한 경우
- ※ 국민연금관리공단 홈페이지를 통해 반환일시금 지급대상국 확인!

4대 보험 비교

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
당연 적용 (의무 가입 대상)	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 1인 이상 모든 사업장 • 대사관 등 주한 외국기관으로서 1인 이상 대한민국 국근로자 사용사업장 	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 1인 이상 모든 사업장 공무원 및 교직원을 임용, 채용한 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반사업장: 근로자 사용하는 모든 사업, 사업장 ※ 단, 농업, 임업, 어업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반사업장: 근로자 사용하는 모든 사업, 사업장 ※ 단, 농업, 임업 (별목적 제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상
외국인	<ul style="list-style-type: none"> • 원칙적 가입 대상 (18세 이상 60세 미만) • 국가별 사회 보장협정 확인 	<ul style="list-style-type: none"> • 가입대상 • 개월 이상 체류한 외국인 당연가입 ('19.7.16) 	<ul style="list-style-type: none"> • 원칙적 적용 제외 • 체류자격에 따라 가입 여부 판단 ex) D-8은 상호주의 	<ul style="list-style-type: none"> • 가입대상

외국인가입자의 반환일시금 지급 요건

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험										
사업자 부담 부분 ("21.01)	기준소득월액 ×9% (근로자 4.5%, 사업자 4.5%) <기준소득월액> 가입자가 신고한 소득월액에서 천 원미만 절사	보수월액 × 6.86% (근로자 3.43%,, 사업자 3.43%) <보수월액> 포함되는 범위 별 도로 규정, 근로의 제공 으로 받는 금품 / 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월수로 나눈 금액 ※장기요양보험료 건강보험료 × 11.52% (근로자 50%, 사용자 50% 부담)	① 실업급여 부담금 월급여(임금) 총액 × 근로자 0.8%, 사업자 0.8% ② 고용안정, 직업능력개발 사업의 사업자 부담금 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>부담금</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>150인 미만</td> <td>0.25%</td> </tr> <tr> <td>150인 이상 (우선 지원대상 기업*)</td> <td>0.45%</td> </tr> <tr> <td>150인 이상 ~1,000 미만</td> <td>0.65%</td> </tr> <tr> <td>1,000 이상. 국가·지방자치단체</td> <td>0.85%</td> </tr> </tbody> </table>	구분	부담금	150인 미만	0.25%	150인 이상 (우선 지원대상 기업*)	0.45%	150인 이상 ~1,000 미만	0.65%	1,000 이상. 국가·지방자치단체	0.85%	• '사업종류별 산재 보험료율 및 사업종류 예시'를 기준으로 적용 • 매년 6.30일 현재, 과거 3년간의 보수총액에 대한 보험급여 총액의 비율을 기초로 재해 발생 위험성에 따라 분류된 사업종류별 보험료율을 세분하여 동년 12.31일 고시하여 적용
	구분	부담금												
150인 미만	0.25%													
150인 이상 (우선 지원대상 기업*)	0.45%													
150인 이상 ~1,000 미만	0.65%													
1,000 이상. 국가·지방자치단체	0.85%													
기관	국민연금관리공단	국민건강보험공단	근로복지공단	근로복지공단										

* 우선지원대상기업 : 고용보험법 시행령 §12, 별표1. 참조



기타 주요 사항



(1) 직장내 성희롱 금지 및 예방

● 성희롱 금지

- 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 안됨

● 성희롱 예방 교육

- (횟수) 사업주는 1년에 1회 이상 실시
- (대상) 사업주, 근로자는 교육을 받아야 함
- (내용) ㉠ 성희롱 관련 법령, ㉡ 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, ㉢ 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, ㉣ 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재 조치, ㉤ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- (방법) ㉠ 대면 교육, ㉡ 인터넷 (진도 체크, 테스트, 질의응답 등 확인 기능 필요)
- (교육 위탁) 고용노동부장관이 지정하는 “성희롱 예방 교육기관”에 위탁 가능
- (증빙) 교육 일지 및 참석자 명단 작성, 보관하여야 함
- (사업주 의무) 교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시, 근로자에게 널리 알려야 함

● 성희롱 발생 시 사업주의 조치

- 지체없이 사실 확인을 위한 조사 실시
- 조사기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위한 조치 실행 (근무장소의 변경, 유급 휴가 명령 등)
- 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우
 - ㉠ 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치

- ⑥ 행위자에 대하여 징계나 근무장소 변경 등 그에 준하는 조치를 실시
 • 신고한 자나 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안됨

❖ **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률**

제12조 (직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육 등)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. <개정 2017. 11. 28.>
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014. 1. 14.>
- ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 금지를 위한 조치를 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014. 1. 14., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2017. 11. 28.]

제13조의2 (성희롱 예방 교육의 위탁)

- ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>



- ④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>
- ⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
 3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우
- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. <신설 2014. 5. 20., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

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 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2017. 11. 28.]

제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>
- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

[본조신설 2007. 12. 21.]



(2) 직장내 괴롭힘 금지

• 의의

- 사용자 또는 근로자는 ㉔ 직장에서의 지위, 관계 등의 우의를 이용하여 ㉕ 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 ㉖ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 안됨 (근기법 §76의2)

• 직장내 괴롭힘 발생 시 사용자의 의무

- 지체없이 사실 확인을 위한 조사 실시
- 조사기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위한 조치 실행 (근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등)
- 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우
 - ㉔ 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치
 - ㉕ 행위자에 대하여 징계나 근무장소 변경 등 그에 준하는 조치를 실시
- 신고한 자나 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안됨

• 취업규칙 필수 기재 의무

- 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항 필수 기재

• 업무상 질병에 포함

- 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병에 포함함 (산업재해보상보험법 §37 ① 2호)

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.]

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 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 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 피해 근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]



(3) 장애인, 국가유공자 고용

● 장애인 고용의무제도 (장애인고용촉진 및 직업재활법 §28 ①)

- 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자 총수의 100분의 5 범위에서 대통령령으로 정하는 비율 (의무고용률*) 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 함

* 의무고용률 : 1000분의 31

- 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 함 (동법 §33 ①) (상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외)

장애인 고용부담금 | '21.1.1 ~ 적용

● 장애인 고용부담금 산정기준

- 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용률에 따른 부담기초액 및 가산금액
- 부담금 납부총액 = 매월 부담금의 연간 합계액

● 부담기초액 : 1,094,000 원

- 장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율이 3/4이상인 경우에 적용

● 장애인 고용률에 따라 가산한 부담기초액

장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율

1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	장애인을 한명도 고용하지 않은 경우
1,159,640원	1,312,800원	1,531,600원	1,822,480원

- **국가유공자 의무 고용 (국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 §33의2 ①)**
 - (대상) 일상적으로 하루 20명 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체
 - (내용) 전체 고용인원의 3% 이상 ~ 8% 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별로 고용비율* 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 함
- * 동법 시행령 [별표9] 대상업체별 고용비율표 참고

외국인투자기업에 대한 적용이 배제되는 경우

- 경제자유구역 입주 외국인투자기업의 경우에는 장애인 의무고용, 국가유공자 의무고용 적용이 배제됨 (경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 §17)
- 자유무역지역 입주 외국인투자기업의 경우에는 장애인 의무고용 적용이 배제됨 (자유무역지역의 지정 및 운영에 관한 법률 §3)

❖ 장애인고용촉진 및 직업재활법

제28조 (사업주의 장애인 고용 의무)

- ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 제1항에도 불구하고 특정한 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종에 대하여는 장애인을 고용하여야 할 비율을 대통령령으로 따로 정할 수 있다. 이 경우 그 비율은 의무고용률로 보지 아니한다.
- ③ 의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 정한다.
- ④ 제1항에 따른 상시 고용하는 근로자 수 및 건설업에서의 공사 실적액 산정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조 (사업주의 장애인 고용 계획 수립 등)

- ① 고용노동부장관은 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인의 고용에 관한 계획과 그 실시 상황 기록을 작성하여 제출하도록 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 계획이 적절하지 아니하다고 인정하는 때에는 사업주에게 그 계획의 변경을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따른 사업주가 정당한 사유 없이 장애인 고용계획의 수립 의무 또는 장애인 고용 의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제33조 (사업주의 부담금 납부 등)

- ① 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.>
- ② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다. <개정 2009. 10. 9.>
- ③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2011. 3. 9.>
 1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용
 2. 장애인의 적절한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
 3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등

- ④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.
〈개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.〉
- ⑤ 사업주는 다음 연도 1월 31일(연도 중에 사업을 그만두거나 끝낸 경우에는 그 사업을 그만두거나 끝낸 날부터 60일)까지 고용노동부장관에게 부담금 산출에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항을 적어 신고하고 해당 연도의 부담금을 납부하여야 한다. 〈개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2011. 7. 25.〉
- ⑥ 고용노동부장관은 사업주가 제5항에서 정한 기간에 신고를 하지 아니하였을 때에는 이를 조사하여 부담금을 징수할 수 있다. 〈개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.〉
- ⑦ 고용노동부장관은 제5항에 따라 부담금을 신고(제8항에 따른 수정신고를 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 납부한 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 조사하여 해당 사업주가 납부하여야 할 부담금을 징수할 수 있다. 〈개정 2016. 12. 27.〉
1. 사업주가 신고한 부담금이 실제로 납부하여야 할 금액에 미치지 못하는 경우
 2. 사업주가 납부한 부담금이 신고한 부담금에 미치지 못하는 경우
 3. 사업주가 신고한 부담금을 납부하지 아니한 경우
- ⑧ 사업주는 제5항에 따라 신고한 부담금이 실제 납부하여야 하는 부담금에 미치지 못할 때에는 해당 연도 2월 말일까지 대통령령으로 정하는 바에 따라 수정신고하고 그 부담금의 차액을 추가로 납부할 수 있다.
〈신설 2016. 12. 27.〉
- ⑨ 고용노동부장관은 사업주가 납부한 부담금이 실제 납부하여야 할 부담금을 초과한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 초과한 금액에 대통령령으로 정하는 이자율에 따라 산정한 금액을 가산하여 환급하여야 한다.
〈신설 2016. 12. 27.〉
- ⑩ 부담금은 대통령령으로 정하는 대로 분할 납부를 하게 할 수 있다. 이 경우 분할 납부를 할 수 있는 부담금을 제5항에 따른 납부 기한에 모두 납부하는 경우에는 그 부담금액의 100분의 5 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액을 공제할 수 있다.
〈개정 2016. 12. 27.〉
- ⑪ 제4항에 따른 도급의 기준, 그 밖에 부담금 감면의 요건·기준 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. 〈개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.〉

〔제목개정 2016. 12. 27.〕



❖ 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률

제33조의2 (기업체 등의 우선고용 의무)

- ① 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.
- ② 국가보훈처장은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대할 수 있다.
 1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관
 2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단
 3. 그 밖에 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체
- ③ 제30조제3호에 해당하는 취업지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10퍼센트 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.

[전문개정 2008. 3. 28.]

제34조 (보훈특별고용)

- ① 국가보훈처장은 제33조의2에 따른 고용비율에 미달한 업체등에 그 업체등이 고용할 사람을 선택할 수 있도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업지원 대상자를 복수로 추천하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 취업지원 대상자를 복수로 추천하지 아니할 수 있다.

〈개정 2009. 2. 6., 2011. 9. 15〉

 1. 취업지원 대상자가 제29조제1항제1호부터 제3호까지에 해당하는 사람인 경우
 2. 삭제 〈2011. 9. 15〉
 3. 취업지원을 신청한 취업지원 대상자 중 해당 업체등에 추천할 수 있는 사람이 고용할 것을 명할 인원과 같거나 그 보다 적은 경우
 4. 업체등과 복수 추천을 하지 아니하기로 협의한 경우
 5. 그 밖에 복수 추천이 곤란하다고 국가보훈처장이 인정하는 경우
- ② 제1항에 따라 취업지원 대상자를 복수로 추천받은 업체등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 추천받은 사람 중에서 고용할 사람을 선택하여 국가보훈처장에게 통보하여야 한다. 〈신설 2009. 2. 6〉

- ③ 국가보훈처장은 다음 각 호의 구분에 따라 취업지원 대상자를 대통령령으로 정하는 바에 따라 업체등에 고용할 것을 명할 수 있다. <신설 2009. 2. 6.>
1. 업체등이 제2항에 따른 통보를 한 경우: 업체등이 선택한 취업지원 대상자
 2. 업체등이 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 제2항에 따른 통보를 하지 아니한 경우(고용할 것을 명할 인원보다 적은 취업지원 대상자를 선택하여 통보한 경우를 포함한다): 국가보훈처장이 복수로 추천한 취업지원 대상자 중 선택한 사람
 3. 제1항 단서에 따라 복수로 추천하지 아니한 경우: 국가보훈처장이 지정한 취업지원 대상자
- ④ 국가보훈처장은 제3항에 따라 고용할 것을 명하는 경우에는 업체등을 지정하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 취업지원 대상자에게 취업할 것을 통지하여야 한다. <개정 2009. 2. 6.>
- ⑤ 제29조제1항제4호 및 제5호에 해당하는 사람을 제3항에 따라 업체등에 고용할 것을 명하는 경우 그 취업지원 연령의 상한 등은 대통령령으로 정한다. <개정 2011. 9. 15.>

[전문개정 2008. 3. 28.]

[제목개정 2009. 2. 6.]

(4) 법정 필수 교육

	직장내 성희롱 예방 교육	개인정보보호 교육	산업안전보건 교육	직장내 장애인 인식개선 교육
근거법	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 §13	개인정보보호법 §28	산업안전보건법 §29	장애인고용촉진 및 직업재활법 §5의 2
대상	사업주 및 근로자	개인정보 취급자	근로자	사업주 및 근로자
시기	연 1회 이상	-	정기적 (대상자별로 다름)	연 1회 이상
벌칙 (과태료)	500만원 이하 과태료	× ※ 개인정보 유출시 : 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금 등	500만원 이하 과태료	300만원 이하 과태료

외국투자가를 위한 노사가이드 2021

발행인 | 권평오

발행처 | KOTRA

발행일 | 2021년 01월

집 필 | 배재한

주 소 | (06792)서울시 서초구 헌릉로 13

전 화 | 1600-7119(대표)

홈페이지 | www.kotra.or.kr

ISBN | 979-11-6490-870-7 (93320)
979-11-6490-871-4 (95320)
(PDF)

| Copyright ©2021 by KOTRA. All rights reserved.

이 책의 저작권은 KOTRA에 있습니다.

저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물

이므로 무단전재와 무단복제를 금합니다.

kotra
Korea Trade-Investment
Promotion Agency

