

## 2014 근로감독 점검사항

이 근로조건 자율개선 지원 점검내용은 근로감독관이 회사를 방문하여 근로감독시에 주로 지적하는 주요 사항에 대한 근로기준의 내용입니다.

### I. 근로기준법

#### 1. 근로계약 체결 시 법령에 정하여진 모든 근로조건을 명시한다.

※ 500 만원 이하 벌금

##### 근로조건의 명시(근로기준법 제 17 조, 시행령 제 8 조)

▶ 사용자는 근로계약 체결 시 아래의 사항을 명시하여야 함

①임금, ②근로시간, ③휴일, ④연차유급휴가, ⑤취업장소와 종사업무, ⑥취업규칙의 기재사항(24 번 항목 참조), ⑦사업장의 부속기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사규칙에 관한 사항

#### 2. 근로계약 체결 시 임금의 구성항목 . 계산방법 . 지급방법 .

소정근로시간 . 휴일 및 연차유급휴가는 서면으로 명시한다.

※ 500 만원 이하 벌금

##### 근로기준법 제17조

**3. 사용자는 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.**  
**※ 500 만원 이하 벌금**

근로조건의 명시(근로기준법 제 17 조, 시행령 제 8 조)

▶ 사용자는 근로계약 체결 시 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 하고 근로자의 요구와 관계 없이 교부

다만, 대통령령으로 정한사유(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 보상휴가제, 근로시간제의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례 또는 유급휴가의 대체 등에 따라 근로자대표와 서면합의에 의해 변경, 취업규칙 변경, 단체협약 변경) 로 인해 변경되는 경우는 근로자의 요구시 교부

※ 2012. 1. 1.부터 시행(1 인이상 모든 사업장에 적용)

**4. 근로기준법령의 요지와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알린다.**  
**※ 500 만원 이하 과태료**

[5 인 이상 사업장 적용]

법령 요지 등의 게시(근로기준법 제 14 조)

**5. 근로자명부를 작성하여 보존하고 내용(성명, 생년월일, 이력 등)이 변경된 경우 지체없이 정정한다**  
**※ 500 만원 이하 과태료**

근로자명부 및 계약 서류의 보존(근로기준법 제41조, 제42조)

▶ 사용자는 근로자명부를 작성하여야 하며, 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 함

1) 근로자 명부의 기재사항: 성명, 성별, 생년월일, 주소, 이력, 종사하는 업무의 종류, 고용 · 갱신 연월일 등 고용에 관한 사항, 해고 · 퇴직 · 사망한 경우에는 그 연월일과 사유 등

2) 근로계약에 관한 중요한 서류: 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정 · 지급방법 및 임금계산의 기초에 관한 서류, 고용 · 해고 · 퇴직에 관한 서류, 승급 · 감급에 관한 서류, 휴가에 관한 서류, 승인 · 인가에 관한 서류, 서면 합의 서류, 연소자 증명에 관한 서류

**6. 15세 미만인자(중학교 재학 중인 18세 미만인 자 포함) 사용 시 취직인허증을 발급받는다.**

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

취직인허증(근로기준법 제64조, 동법 시행령 제35~제39조, 동법 시행규칙 제11조)

▶ 13세 이상 15세 미만자(중학교에 재학 중인 18세 미만자 포함)는 고용노동부장관이 발급한 취직인허증 없이 근로자로 사용하지 못한다.

☞ 단, 예술공연 참가를 위한 경우 13세 미만인자도 취직인허증 발급 가능

**7. 18세 미만인 근로자에 대해서는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 대한 증명서와 친권자(후견인)의 동의서를 사업장에 갖추고 있다.**

※ 500만원 이하 과태료

연소자증명서(근로기준법 제 66 조)

**8. 18세 미만인자를 도덕 상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 사용하지 아니한다.**

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

사용금지(근로기준법 제 65 조, 동법시행령 제 40 조 및 별표 4)

▶ 18 세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

※ 18 세 미만자 사용금지 직종

- ① 고압·잠수작업
- ② 건설기계관리법, 도로교통법에서 면허 취득 제한하고 있는 운전·조종업무
- ③ 청소년 보호법에서 고용·출입 금지하고 있는 업종
- ④ 교도소·정신병원
- ⑤ 소각, 도살
- ⑥ 유류 취급(단, 주유원은 사용 가능)
- ⑦ 2-브로모프로판 취급·노출 업무
- ⑧ 그밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시한 업무

**9. 근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40 시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. (연소근로자는 1일 7시간, 1주 40시간)**

**※ 2 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금**

근로시간(근로기준법 제50조, 제69조)

- ▶ 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. 소정근로시간이 법정기준을 초과하는 경우에는 초과근로에 따른 가산임금을 지급하여야 함.

**10. 연장근로는 근로자와 합의하여 실시하며, 연장근로시간은 1주에 12시간 (연소근로자는 1주에 6시간)을 초과하지 않는다.**

**※ 2 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금**

연장근로의 제한(근로기준법 제 53 조)

- ▶ 당사자 간에 합의하면 1 주 간에 12 시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있음.

**11. 18세 이상 여성근로자를 야간 또는 휴일에 근로시키는 경우에는 그 근로자의 동의를 받는다.**

**※ 2 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금**

야간근로와 휴일근로의 제한(근로기준법 제 70 조)

- ▶ 18 세 이상의 여성근로자를 오후 10 시부터 다음날 오전 6 시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 함.

**12. 임신부와 18세미만자를 야간 및 휴일에 근로시키지 아니한다.**

- ▶ 18 세 미만자: 동의 + 인가
- ▶ 출산 후 1 년 미경과 여성: 동의 + 인가
- ▶ 임신중 여성 : 명시적청구 + 인가
- ※ 2 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금

야간근로와 휴일근로의 제한(근로기준법 제70조)

▶ 출산 후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 야간이나 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의 및 고용노동부장관의 인가를 받아야 하고,

▶ 임신 중인 여성의 경우는 그 근로자가 명시적으로 청구하여 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에 한하여 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있음.

☞ 고용노동부 장관의 인가를 받기 전에 그 시행여부와 방법 등에 관하여 근로자 대표와 성실하게 협의하여야 함

**13. 연장·야간·휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급한다.**

※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

연장·야간 및 휴일근로(근로기준법 제56조)

(1) 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하고, 휴일근로는 법, 단체협약, 취업규칙 및 근로계약에서 정한 근로제공의 의무가 없는 날에 일하는 것을 말함

(2) 통상임금의 개념 및 적용

통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로, 근로자가 근로계약에 따른 정상적인 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 한다(소정근로의 대가). 따라서 근로계약에서 정한 근로가 아닌 특별한 근로를 제공하고 추가로 지급받은 임금은 통상임금 아니다. 또한 근로자가 실제로 초과근로를 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 한다. 그래야만 실제 초과근로가 제공될 때 사전에 확정된 통상임금을 기초로 하여 가산임금을 곧바로 산정할 수 있기 때문이다. 통상임금의 요건 → 근로의 대가로서의 임금이 ① 정기성, ② 일률성, ③ 고정성을 모두 갖추고 있어야 통상임금에 해당한다.

**14. 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 그 전액을 지급한다.**

**※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**

**임금지급(근로기준법 제43조)**

(1) 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여, 통화로, 근로자 본인에게 직접 지급하여야 하며, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 그 전액을 지급하여야 함. 임시로 지급하는 임금, 수당, 기타 이에 준하는 것과 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 등은 예외.

(2) 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함.

**15. 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖의 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때 마다 적는다.**

**※ 500만원 이하 과태료**

**임금대장 작성(근로기준법 제48조)**

**1) 임금대장 기재사항**

성명, 주민등록번호, 고용 연월일, 종사하는 업무, 임금 및 가족수당의 계산 기초가 되는 사항, 근로일수, 근로시간수, 연장근로, 야간근로, 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그

시간 수, 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액, 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

2) 단, 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 주민등록번호, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항을 적지 아니할 수 있으며, 상시 4인 미만 사업장은 근로시간 수 및 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로시간을 적지 아니할 수 있음.

**16. 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 지급기일을 연장한다**

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

금품청산(근로기준법 제36조)

**17. 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 준다.**

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

휴일(근로기준법 제55조)

▶ 사용자는 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. 유급휴일에 근로를 한 경우에는 휴일근로에 따른 가산임금(통상임금의 100분의 50이상)을 지급하여야 함.

**18. 유급 휴일에 근로를 하면 기본일급과 휴일근로에 대한 임금 및 가산수당을 모두 지급한다**

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

▶ 휴일은 법이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 정하는 바에 따라 근로제공의 의무가 없는 날을 말하며, 법정휴일과 약정휴일이 있음.

1) 법정휴일 : 법령에 의해 부여된 휴일로서 주휴일과 근로자의 날이 있음.

2) 약정휴일 : 단체협약이나 취업규칙 등에 정한 휴일로서 유급 또는 무급 여부는 노사 당사자의 약정에 따름.



☞ 유급휴일에 근로를 한 경우에는 기본일급 이외에 휴일근로시간에 대한 임금을 통상임금의 100분의 50이상 가산하여 지급하여야 함.

**19. 1년간 80 퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 주고, 계속근로연수 매 2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다.**

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

연차 유급휴가(근로기준법 제 60 조, 제 62 조)

- 1) 근속기간 1년 이전에 연차휴가를 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15 일에서 공제
- 2) 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 총 휴가일수는 25일을 한도로 함.

<근속년수별 연차유급휴가 산정 예시>

1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년 이상
15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일

- 3) 연차 유급휴가 산정을 위한 출근을 판단 시 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 휴가기간은 출근한 것으로 봄.

☞ 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸되거나 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니함.

- 4) 휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음.
- 5) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 연차 유급휴가일에 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무 시킬 수 있음.

**20. 근속기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 준다.**

※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

연차유급휴가(근로기준법 제 60 조)



1 년간 80 퍼센트 미만 출근한 근로자에게도 1 개월 개근시 1 일의 연차유급휴가를 주도록 한다. \* 예시 : 근로자가 1 년간 80%미만 출근하고 이중 개근 월이 6 개월인 경우 6 일의 연차유급휴가를 부여

**21. 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 법령에 정한 조치를 하지 않은 경우는 미사용 휴가에 대해 보상을 한다.**

#### 연차 유급휴가의 사용 촉진(근로기준법 제 61 조)

- ▶ 사용자는 연차유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 연차휴가가 끝나기 6 개월 전을 기준으로 10 일 이내에 근로자별로 미사용한 휴가일수를 알려 주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 함.
  - 1) 근로자가 촉구를 받은 날로부터 10 일 이내에 휴가의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 않는 경우 연차휴가가 끝나기 2 개월 전까지 사용자가 미사용 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보.
  - 2) 근로자가 이를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없음(사용자의 귀책사유로 보지 아니함).

**22. 임신 중의 여성은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 보호휴가(출산 후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. ('14.7.1.이후 다태아를 출산하는 경우) 출산전후휴가 120일(출산 후 60일 이상), 최초 75일 유급**  
※ 2년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금

#### 근로기준법 제74조

**23. 임신 중의 여성근로자가 유산 · 사산을 한 경우 유산 · 사산휴가를 허용하여야 한다. ('12.8.10이전)**

**임신 16주 이후에 유산 · 사산한 경우 유산 · 사산휴가를 허용하여야 한다.**  
※ 2년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금

임산부의 보호(근로기준법 제74조, 75조)

사업주는 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

- 1) 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
- 2) 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- 3) 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- 4) 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- 5) 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

## (2) 출산전후휴가급여 지원 제도

- 1) 지원대상 : 근로계약 형태와 관계없이 산전후휴가를 사용한 근로자
- 2) 지원액(휴가개시일의 통상임금을 기준)

구 분	지급기간	지 원 액	비고
우선지원대상기업	90일	최대 405만원	※ 우선지원대상기업 ▶ 상시근로자 300인 이하 광업, 건설업, 운수·창고 및 통신업 ▶ 500인 이하 제조업 ▶ 100인 이하인 사업장 기타
대규모기업	30일	최대 135만원	

### 3) 신청시기

- ① 우선지원대상기업: 휴가개시 후 1월부터 종료 후 12월 이내 (30일 단위로 신청)
- ② 대규모기업 : 휴가종료일 이후 12월 이내
- ③ 신청방법: 사업주로부터 출산 전후 휴가확인서를 교부 받고, 산전 후 휴가급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지 관할 고용지원센터에 제출
- 4) 임신 중의 여성 근로자에게는 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

## 24. 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 준다.

※ 500 만원 이하 벌금

생리휴가 (근로기준법 제 73 조)

**25. 근로자를 해고하는 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지한다.**

**해고 등의 제한(근로기준법 제 23 조, 제 27 조)**

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하며, 아래 기간 중에는 해고를 할 수 없다. 사용자가 정당한 이유 없이 해고 등을 하면 근로자는 3 개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음.

- ①업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30 일간,
- ②산전 · 산후의 여성이 근로기준법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30 일간,
- ③육아휴직기간은 해고하지 못함(위반 시 5 년이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금).

**26. 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다,  
※ 5 년 이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금**

**업무상 부상 . 질병근로자 해고 금지(근로기준법 제 23 조)**

- ▶ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30 일 동안 해고하지 못함. 단 법 제 84 조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함

**27. 사용자는 산전 . 산후의 여성이 근로기준법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.  
※ 5 년 이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금**

**출산전후휴가 여성근로자 해고 금지(근로기준법 제 23 조)**

사용자는 산전.산후의 여성이 근로기준법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30 일 동안은 해고하지 못함. 단 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함

**28. 근로자를 해고하는 경우 30일 전에 예고하며, 30일 전에 예고를 하지 않는 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급한다**

**※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금**

해고의 예고(근로기준법 제 26 조)

예고해고의 적용 예외(근로기준법 제 35 조)

1. 일용근로자로서 3 개월을 계속 근무하지 아니한 자.
2. 2 개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자.
3. 월급근로자로서 6 개월이 되지 못한 자.
4. 계절적 업무에 6 개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자.
5. 수습 사용 중인 근로자

**29. 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 관할 노동관서에 신고하여야 한다.**

**※ 500 만원 이하 과태료**

취업규칙의 작성·신고 등(근로기준법 제93조)

취업규칙의 기재사항

- ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
- ② 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
- ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
- ④ 퇴직에 관한 사항
- ⑤ 근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
- ⑥ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
- ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
- ⑧ 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
- ⑨ 안전과 보건에 관한 사항
- ⑩ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
- ⑪ 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항

⑫ 표창과 제재에 관한 사항

⑬ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

**30. 사용자는 취업규칙을 변경한 경우에는 관할 노동관서에 신고하여야 한다.**

※ 500 만원 이하 과태료

#### 취업규칙의 작성·신고 및 변경 절차(근로기준법 제93조, 제94조)

- 1) 취업규칙을 작성 또는 변경하는 때에는 근로자 과반수 이상으로 조직된 노동조합이 있는 경우 당해 노동조합의 의견을
- 2) 그렇지 않은 경우 근로자 과반수 이상의 의견을 들어야 한다(근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다).

## II. 근로자 퇴직급여 보장법

**31. 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.**

※ 2 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금

#### 퇴직급여제도 차등 설정 금지(근로자퇴직급여 보장법 제 4 조제 2 항)

**32. 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.**

#### 퇴직금 중간정산 제한(근로자퇴직급여 보장법 제 8 조제 2 항)

- 1) 퇴직금제도를 설정한 사용자는 계속근로기간 1 년에 대하여 30 일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 함

- 2) 다만, 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있으며, 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산함

### 근로자퇴직급여보장 시행령 제 3 조(퇴직금의 중간정산 사유)

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제 303 조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제 3 조의 2 에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1 회로 한정한다.
3. 근로자, 근로자의 배우자 또는 「소득세법」 제 50 조제 1 항에 따른 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6 개월 이상 요양을 하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5 년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5 년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 「고용보험법 시행령」 제 28 조제 1 항제 1 호부터 제 3 호까지의 규정에 따른 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우
7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

**33. 근로자가 퇴직한 경우에는 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일 분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다**  
**※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

### 퇴직금의 지급(근로자퇴직급여 보장법 제 9 조)

- 1) 근로자가 퇴직한 경우에는 14 일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음
- 2) 상시 4 인 이하의 근로자를 사용하는 사업의 경우 2010.12.1.부터 2012.12.31.까지는 법정 퇴직금(퇴직연금제도의 급여수준 또는 부담금)의 50%, 2013.1.1.부터는 100%를 지급하여야 함

**34. 근로자대표의 동의를 얻어('12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우 의견을 들어) 확정급여형·확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 관할 지방고용노동관서에 신고하였다**

**※ 500 만원 이하 과태료**

확정급여형·확정기여형퇴직연금제도의 설정(근로자퇴직급여 보장법 제 13 조, 제 19 조)

**【규약의 기재 사항】**

공통	확정급여형	확정기여형
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항</li> <li>• 가입자 및 가입기간에 관한 사항</li> <li>• 급여종류 및 지급요건에 관한 사항</li> <li>• 운용 . 자산관리계약 체결 및 해지, 계약의 이전에 관한 사항</li> <li>• 운용현황의 통지에 관한 사항</li> <li>• 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항</li> <li>• 제도 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여수준에 관한 사항</li> <li>• 급여 지급능력 확보에 관한 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부담금의 부담에 관한 사항</li> <li>• 부담금의 납입에 관한 사항</li> <li>• 적립금의 운용에 관한 사항</li> <li>• 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항</li> <li>• 적립금의 중도인출에 관한 사항</li> </ul>

**35. 확정급여형 퇴직연금제도의 가입자가 퇴직한 경우에는 퇴직연금사업자로 하여금 적립금에서 14일 이내에 급여를 지급하도록 한다. (적립금만으로 규약에서 정한 급여수준에 미치지 못할 때에는 그 부족한 금액은 별도 지급한다.)**

**급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 한다.**

**※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

확정급여형퇴직연금제도 급여 지급(근로자퇴직급여 보장법 제 17 조)



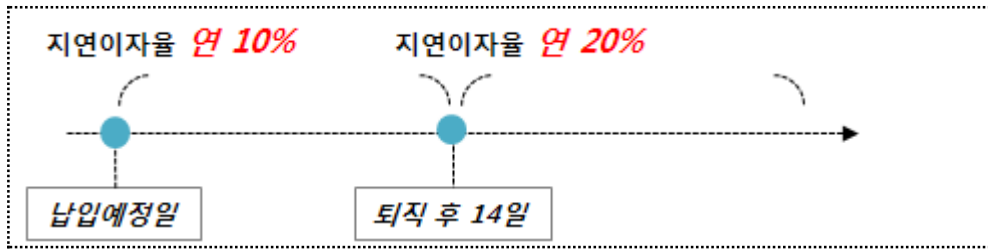
- 1) 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14 일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 한다. 다만, 퇴직연금제도 적립금으로 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 아니하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음
- 2) 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 규약에서 정한 급여수준에 미치지 못할 때(전액지급 방식이 아닌 적립비율 방식으로 지급)에는 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14 일 이내에 그 부족한 금액을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음
- 3) 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 한다. 다만, 가입자가 55 세 이후 퇴직하여 급여를 받는 경우, 법 제 7 조제 2 항에 따라 퇴직급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우 그 해당 금액, 퇴직연금급여가 150 만원 이하인 경우, 가입자가 사망한 경우, 체류기간 만료일이 얼마 남지 않은 고용허가제 외국인 등은 IRP 이전 예외에 해당

**36. 확정기여형 퇴직연금제도(10인 미만 특례 IRP제도)의 가입자가 퇴직한 경우에는 14일 이내에 미납부담금과 지연이자를 가입자의 계정에 납입하여야 한다.**

**※ 3년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

**확정기여형퇴직연금제도(10 인 미만 특례 IRP 제도) 급여 지급(근로자퇴직급여 보장법 제 20 조, 제 25 조)**

- 1) 확정기여형퇴직연금제도(10 인 미만 특례 IRP 제도)를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12 분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 함
- 2) 매년 1 회 이상 정기적으로 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도(10 인 미만 특례 IRP) 계정에 납입하여야 함. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(규약에서 납입 기일 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 지연이자를 납입하여야 함



「임금채권보장법 시행령」 제 4 조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률», 「국가재정법», 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우, 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다루고 있는 경우 등은 지연이자 적용 제외함

**37. 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등에 관한 교육을 하여야 한다. ※ 1천만원 이하 과태료**

#### 사용자의 책무(근로자퇴직급여 보장법 제 32 조)

▶ 퇴직연금제도(DB, DC, 10 인미만 특례 IRP)를 설정한 사용자는 매년 1 회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자에게 그 교육의 실시를 위탁할 수 있음.

### Ⅲ. 최저임금법

**38. 근로자에게 최저임금액('13년 4,860원, '14년 5,210원) 이상의 임금을 지급한다.**

**※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**

#### 최저임금의 적용 등(최저임금법 제 6 조)

1) 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함.

- ※ 최저임금액(2014 년 기준) : 시간급 : 5,210 원 / 일급(8 시간 기준) : 41,680 원
- 2) 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3 월 이내인 자(2012.7.1.부터는 1 년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외) 및 감시 또는 단속적근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우는 감액(10%)하여 적용 할 수 있음.

**39. 최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 적당한 방법으로 근로자에게 주지시킨다. ※ 100만원 이하 과태료**

최저임금 주지의무(최저임금법 제 11 조)

▶ 사용자는 최저임금을 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 함

※ 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용: 1) 최저임금액; 2) 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위; 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위 최저임금의 효력발생연월일

## IV. 남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률

**40. 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시하고, 사업주 및 근로자는 동 교육을 받아야 한다.**

**※ 300 만원 이하 과태료**

남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고평법') 제13조

**41. 사업주는 직장내 성희롱 예방교육을 실시하고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다.**

직장내 성희롱의 금지 및 성희롱 예방교육 실시 (남녀고평법 제 12 조, 제 13 조)

- 1) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니 되며, 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 전 근로자를 대상으로 연 1 회 이상 실시하여야 한다.
- 2) 법령의 개정으로 2014 년부터는 사업주가 교육을 직접 실시하지 않을 경우 사업주도 교육에 참석하여야 함

**※ 필수 교육내용(남녀고평법 시행령 제 4 조제 2 호)**

- 직장내 성희롱에 관한 법령
- 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
- 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
- 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항

- 3) 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수, 조회, 회의, 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법에 의한 경우는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니함.

**42. 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.**

**※ 500 만원 이하 과태료**

**직장내 성희롱 행위자 제재의무(남녀고평법 제 14 조제 1 항)**

- 1) 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- 2) 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

**43. 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안된다**

**※ 3 년 이하의 징역 또는 2 천만원 이하의 벌금**

**직장내 성희롱 피해자 및 신고자의 보호의무(남녀고평법 제 14 조제 2 항)**

**44. 고객 등에 의한 성희롱이 발생하여 근로자의 근무장소변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하고, 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.**

**※ 500 만원 이하 과태료**

고객 등에 의한 성희롱 방지(남녀고평법 제 14 조의 2)

**45. 회사는 모집과 채용에 관한 서류 등 법령에 정하여진 서류를 3년간 보존한다**

**※ 300 만원 이하 과태료**

관계서류의 보존(남녀고평법 제 33 조)

△ 모집 · 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육, 배치 및 승진, 정년 · 퇴직 및 해고에 관한 서류 △ 직장내 성희롱의 예방교육에 관한 서류 △ 직장내 성희롱 발생시 조치에 관한 서류 △ 적극적 고용개선조치에 관한 서류 △ 육아휴직에 관한 서류.

**46. 근로자 모집 · 채용 시 남녀의 차별을 하지 않는다**

**※ 500 만원 이하 벌금**

모집과 채용(남녀고평법 제 7 조)

- (1) 사업주는 근로자의 모집·채용에 있어 남녀를 차별하여서는 아니 되며, 여성근로자를 모집·채용함에 있어 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 고용노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 됨.
- (2) 차별이란 합리적인 이유 없이 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등을 이유로 비교대상 사이에 같거나 실질적으로 차이가 없음에도 다르게 대우하거나 불이익을 주는 경우(직접차별), 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하지만 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우(간접차별)를 말함.

**47. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 가진 근로자가 자녀의 양육을 위해 휴직을 신청하면 이를 허용한다.**

**(‘14.1.13.이전) 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(‘08.1.1.이후 출생자)**

**※ 500만원 이하 벌금**

**육아휴직 (남녀고평법 제19조)**

사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀\*가 있는 근로자가 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 함.

\* ‘14.1.14.이후부터 적용. ’14.1.13.이전에는 ‘만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(2008.1.1.이후 출생자부터 적용)’ 요건이 적용됨

- 1) 육아휴직 기간은 1년 이내로 함.
- 2) 육아휴직이 종료된 후에는 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금지급업무로 복귀시켜야 하며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함하여야 함.

**48. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 가진 근로자가 자녀의 양육을 위해 육아휴직 대신 육아기 근로시간단축을 신청하면 이를 허용한다. (‘12.8.1이전에는 미적용(임의규정))**

**※ 500만원 이하 과태료**

**육아휴직(남녀고평법 제 19 조의 2)**

(1) 사업주는 제 19 조제 1 항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 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>

(2) 제 1 항의 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

(3) 사업주가 제 1 항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

(4) 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.



- (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.

### **【 지원 제도 】**

#### **(1) 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여**

- 1) 지원대상 : 고용보험에 6 개월(180 일)이상 가입하고, 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 30 일 이상 사용한 근로자
- 2) 지원액 :
  - 육아휴직 급여: 월 통상임금의 40% 지급
  - 육아기 근로시간 단축 급여: 육아휴직 급여액×(단축 전 소정 근로시간-단축 후 소정 근로시간)/단축 전 소정근로시간
- 3) 신청시기 : 육아휴직(육아기 근로시간 단축)개시 후 1 개월 이후부터 휴직종료일 이후 12 개월 이내.
- 4) 신청방법 : 사업주로부터 육아휴직(육아기 근로시간 단축)확인서를 발급받고, 육아휴직(육아기 근로시간 단축)급여신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지 관할 고용센터에 신청.

#### **(2)출산육아기 고용지원금(육아휴직등 부여)**

- 1) 지원대상 : 근로자에게 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 30 일 이상 부여하고, 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 후 직장에 복귀한 근로자를 30 일 이상 고용한 사업주.
- 2) 지원액 : 육아휴직(육아기 근로시간 단축)기간 동안 1 인당 월 10 만원씩 지급(우선지원 대상기업은 월 20 만원).

#### **(3)출산육아기 대체인력지원금**

- 1) 지원대상 : 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 개시일(출산전후휴가와 연이어 사용시 출산전후휴가 개시일) 이전 30 일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 30 일이상 고용하고 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 사용한 근로자를 30 일 이상 계속 고용한 사업주.
- 2) 지원액 : 대체인력을 채용한 날부터 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 종료일까지 대체인력을 사용한 기간동안 1 인당 월 30 만원(우선지원대상기업 60 만원) 지급.



**49. 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 남녀에게 동일한 임금을 지급한다.**

**※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고평법 제 8 조)

사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 함.

- 1) 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 관련 법 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 함.
- 2) 학력 · 경력 · 근속년수 · 직급 등의 차이가 객관적 · 합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우 등은 차별로 보지 아니함.

**50. 임금 외 금품지급, 복리후생, 교육, 배치, 승진에 있어 남녀를 차별하지 않는다.**

**※ 500 만원 이하 벌금**

남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고평법 제 9 조, 제 10 조)

임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생 및 교육 · 배치 · 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 됨.

- ☞ 임금 외의 금품: 주택대여 또는 주택수당 · 가족수당 · 교통수당 · 통근수당 및 김장수당, 주택구입자금 대출 등과 같은 생활보조적 또는 후생적 금품.

**51. 정년, 퇴직, 해고에 있어 남녀를 차별하지 않는다.**

**※ 5 년 이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금**

남녀의 평등한 기회보장 등(남녀고평법 제 11 조)

사업주는 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 됨

**52. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 부여하여야 하되, 최초 3일은 유급으로 한다.**

**※ 500 만원 이하 과태료**

**배우자 출산휴가(남녀고평법 제 18 조의 2)**

- (1) ('12.8.2(상시근로자 300 인 미만 사업장은 '13.2.2)부터 적용) 사업주는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 5 일의 범위에서 3 일 이상의 배우자 출산휴가를 주어야 함
- 1) 근로자가 5 일의 범위에서 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 청구한 기간만큼 휴가를 부여해야 하며, 최소 3 일 이상의 배우자 출산휴가를 부여해야 함(근로자가 3 일 미만을 청구하였다 하더라도 3 일 이상을 부여)
  - 2) 배우자 출산휴가는 최초 3 일만 유급이고 나머지 2 일은 법상 무급이나, 단체협약 또는 사규 등에 따라 유급으로 정할 수 있음
- (2) ('12.8.1(상시근로자 300 인 미만 사업장은 '13.2.1)이전 적용) 사업주는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 3 일의 배우자 출산휴가를 주어야 함.
- 1) 배우자가 출산한 날부터 30 일 이내에 청구해야 하며, 그 이후에는 청구할 수 없음
  - 2) 배우자 출산휴가는 출산 후 30 일의 범위 내에서 남성 근로자가 필요한 날을 정하여 신청 하는 것이므로 근로자가 지정한 날에 주는 것이 원칙임.
  - 3) 배우자 출산휴가는 법상 무급이나, 단체협약 또는 사규 등에 따라 유급으로 정할 수 있음

**53. 근로자가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.**

**가족 돌봄 등을 위한 지원(남녀고평법 제 22 조의 2)**

- ▶ 사업주는 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정한 사유가 없으면 휴직을 부여해야 함('12.8.2 부터 적용(300 인 미만 사업장은 '13.2.2 부터 적용))

※ 사업주가 거부할 수 있는 예외 사유(남녀고용평등법 시행령 제 16 조의 3)

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1 년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14 일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2 회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

#### 54. 근로자 모집 . 채용 등에서 연령 차별을 하지 않는다

##### 모집과 채용 등(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)

- ▶ 사업주는 근로자의 모집·채용, 임금·임금이외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련 및 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등에서 합리적인 이유없이 연령을 이유로 차별하여서는 아니 됨.
- ☞ 차별이란 합리적인 이유 없이 생물학적 나이를 기준으로 다른 조건이 유사한 연령집단을 타 연령집단보다 상대적으로 불이익하게 대우하는 것을 의미(직접차별), 연령외의 기준을 적용하여 외적으로 연령차별이 없어 보이나 실제 특정 연령 집단이 다른 연령 집단에 비해 결과적으로 불이익을 당하는 경우를 의미(간접차별)

##### ※ 차별로 보지 아니하는 경우

- 1) 직무의 성격상 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
  - 연극 연화 등에서 청년 역할의 수행을 위한 연령제한
- 2) 근속기간에 따른 합리적 차별
  - 근속기간의 차이가 직무능력이나 직무책임도 또는 성과의 차이를 반영하는 경우
- 3) 법률 등에 근거한 정년의 설정

- 우리나라는 법률 등에 근거한 정년의 설정을 차별예외 사유로 인정하고 있음
- 4) 정책 등에 의한 특정연령에 대한 고용지원조치
  - 특정 연령층에 대한 현재의 차별시정, 직업적·사회적 통합(고용촉진 및 고용보호)을 목적으로 하는 국가적·사적 차원의 우대조치는 연령차별에 해당하지 않음

**55. 노사협의회를 설치하고 노사협의회규정을 제정(변경)하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하였다.**

**※ 노사협의회 설치를 정당한 사유없이 거부하거나 방해한 자 : 1천만원 이하 벌금**

**- 규정 미제출 : 200만원 이하 과태료**

### 【 30 인 이상 사업장 적용 】

#### 노사협의회 설치 등(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제 4 조, 제 18 조)

상시 30 인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 노사협의회를 설치하여야 하며, 노사협의회 규정을 제정하여 노사협의회 설치일로부터 15 일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치

#### ※ 노사협의회 규정에 포함되어야 하는 사항:

△ 노사협의회 위원 수    △ 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항    △ 사용자위원의 자격에 관한 사항    △ 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항    △ 회의소집, 회기 그 밖에 노사협의회 운영에 관한 사항    △ 임의중재의 방법·절차 등에 관한 사항    △ 고충처리위원 수 및 고충처리에 관한 사항

## V. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

### 56. 노사협의회 회의를 3개월마다 정기적으로 개최한다.

※ 200 만원 이하 벌금

【 30 인 이상 사업장 적용 】

#### 노사협의회 구성 및 운영 등(근참법 제 6 조, 제 7 조, 제 12 조, 제 19 조)

(1) 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 3 명 이상 10 명이하의 동수의 위원으로 구성하여야 하며, 의장 및 간사를 두어야 함.

1) 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다. 근로자위원의 선출은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다.

2) 의장은 위원 중에서 호선하고(근로자위원과 사용자위원 각 1 인을 공동의장으로 할 수 있음), 간사는 근로자위원과 사용자위원 중 각 1 명을 두어야 함.

(2) 노사협의회는 3 개월마다 정기적으로 개최하고, 회의록을 작성·비치하여야 함.

※ 회의록에 기록하여야 할 사항.

△ 개최일시 및 장소    △ 출석위원    △ 협의내용 및 의결된 사항    △ 그 밖의 토의사항.

☞ 회의록에는 출석위원 전원이 서명·날인하여야 하며, 작성일부터 3 년간 보존하여야 함.

### 57. 노사를 대표하는 3명 이내의 고충처리위원이 선임되어 있다.

※ 200 만원 이하 벌금

【 30 인 이상 사업장 적용 】

#### 고충처리위원 등(근참법 제 26 조, 제 27 조)

- 1) 상시근로자 30 명 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 노사를 대표하는 3 명 이내의 고충처리위원을 두어야 함.
- 2) 고충처리위원이 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10 일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 하며, 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회에 부의하여 협의 처리하여야 한다. 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불리한 처분을 할 수 없으며, 고충사항의 처리에 관한 협의 및 고충처리업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 봄.

**58. 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다**

**【 30 인 이상 사업장 적용 】**

**고충처리위원 등(근잡법 시행령 제 9 조)**

고충처리위원은 고충사항의 접수 및 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 이를 1 년간 보존하여야 함.

## VI. (기간제·단시간·파견근로자) 차별시정제도

**59. 사업주, 파견사업주 . 사용사업주가 노동위원회 또는 법원으로부터 차별시정명령을 받아 확정되면 이를 이행한다**

**※ 1 억원 이하 과태료**

**차별시정제도(기간제법 제 8 조부터 제 14 조까지, 파견법 제 21 조)**

- (1) 사용자는 비정규직근로자(기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자

- (기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자, 통상근로자, 사용자사업주의 사업 내 근로자)에 비하여 임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리한 처우를 하여서는 아니 됨(기간제법 제 8 조, 파견법 제 21 조).
- (2) 차별적 처우를 받은 기간제, 단시간, 파견근로자는 당해 차별적처우가 있는 날로부터 3 월 이내에 노동위원회에 시정신청을 할 수 있음(기간제법 제 9 조제 1 항, 파견법 제 21 조).
- ☞ 차별시정 신청기간을 차별적 처우가 있는 날로부터 3 월 ⇒ 6 월로 확대('12.8.2 시행)
- (3) 차별처우와 관련한 분쟁에 있어서의 입증책임은 사용자가 부담함(기간제법 제 9 조제 4 항, 파견법 제 21 조).
- (4) 노동위원회는 차별시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 함.
- ☞ 그 결과 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 서면으로 사업주에게 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여 시정명령을 발함(기간제법 제 10 조, 제 12 조, 파견법 제 21 조).
- (5) 지방노동위원회의 시정명령에 대하여 불복이 있는 사업주, 파견사업주. 사용자사업주는 명령서를 송달받은 날로부터 10 일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 사업주는 15 일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음.
- ☞ 위 기간 내에 재심신청이나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령 또는 재심결정은 확정됨(기간제법 제 14 조, 파견법 제 21 조)
- (6) 근로감독관에게 차별시정 지도 권한 부여(기간제법 제 15 조의 2, 파견법 제 21 조의 2 신설, '12. 8. 2 시행)
- 1) 근로감독관이 신고사건 처리 또는 사업장 점검시 차별을 인지할 경우 사업주에게 차별시정 요구 및 이행여부 확인
  - 2) 사용자가 이에 응하지 않을 경우 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하고, 해당 사용자 및 근로자에게도 그 사실을 통지
  - 3) 노동위원회는 차별적 처우 여부를 심리하여 차별에 해당한다고 판단할 경우 사용자에게 대해 시정을 명령



**60. 비정규직근로자(기간제, 단시간, 파견근로자)임을 이유로 동일 사업장 내 동종 . 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자(무기계약근로자, 통상근로자, 사용사업주가 직접 고용한 근로자)와 비교하여 임금 , 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하지 아니한다.**

**61. 기간제 및 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 기간제법 제17조에서 정한 근로조건을 서면으로 명시한다.**

**※ 500 만원 이하 과태료**

서면명시 근로조건 (기간제법 제17조)

- ① 근로계약기간
- ② 근로시간.휴게
- ③ 임금의 구성항목.계산방법 및 지불방법
- ④ 휴일.휴가
- ⑤ 취업 장소와 종사할 업무에 관한 사항
- ⑥ 근로일 및 근로 일별 근로시간 (단시간근로자에 한하여 적용)

**62. 단시간근로자에게 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 그의 동의를 얻어야 하고, 동의를 얻은 경우에도 1주간에 12시간을 초과하지 않는다**

**※ 1 천만원 이하 벌금**

(1) 기간제근로자의 사용(기간제법 제 4 조)

사용자는 2 년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 법에서 정한 예외적인 사유가 없음에도 2 년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨.

(2) 단시간근로자의 초과근로 제한(기간제법 제 6 조)

단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 함.

☞ 이 경우에도 1주간에 12시간을 초과하여 근로시킬 수 없음.

### (3) 근로조건의 서면명시(기간제법 제 17 조)

기간제 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 법령에서 서면으로 명시하도록 규정한 근로조건 사항을 서면으로 명시하여야 함.

※ 서면으로 명시하여야 하는 사항: △ 근로계약기간에 관한 사항 △ 근로시간 · 휴게에 관한 사항 △ 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법에 관한 사항 △ 휴일 · 휴가에 관한 사항 △ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 △ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한하여 적용)

**63. 단시간근로자가 제6조 제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구를 거부한 경우 이를 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니 한다.**

※ 1 천만원 이하 벌금

### 불리한 처우 금지(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제 16 조)

▶ 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것으로 해고 그 밖에 불리한 처우를 하지 못함.

※ 사용자의 부당한 초과근로 요구거부, 차별시정신청, 차별시정신청 사건에 대한 노동위원회에의 참석 및 진술, 차별시정명령 불이행신고, 감독기관에 통고

## VII. 파견근로자보호 등에 관한 법률

**64. 무허가파견업체로부터 또는 파견대상업무가 아닌 업무에 근로자를 파견 받지 아니한다.**

<사용사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

### 파견 대상업무(파견근로자보호 등에 관한 법률 제 5 조)

(1) 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 32 개의 업무. 법령에

정한 근로자파견대상업무를 위반하여 근로자파견사업을 행하거나, 이를 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 됨.

- (2) 근로자파견대상업무가 아닌 업무에는 출산 · 질병 · 부상 등으로 결원이 발생하거나, 일시적 · 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 근로자를 파견하거나, 파견 받을 수 있으며, 이 경우 사용사업주는 근로자대표와 사전에 성실한 협의를 거쳐야 함(법 제 5 조제 2 항, 제 4 항). 다만, 어떠한 경우에도 파견이 금지되는 업무가 있다.

☞ 파견금지업무에 파견근로자를 사용하면 즉시 당해 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무가 발생(불이행시 과태료가 부과됨).

### ※ 근로자파견 금지 업무(법 제 5 조제 3 항, 시행령 제 2 조제 2 항)

△ 건설공사현장에서 이루어지는 업무 △ 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무 △ 선원의 업무 △ 산업안전보건법에 의한 유해 · 위험한 업무 △ 분진작업을 하는 업무 △ 산업안전보건법상 건강관리수첩 교부대상 업무 △ 의료인 및 간호조무사의 업무 △ 의료기사의 업무 △ 여객자동차운송사업의 운전업무 △ 화물자동차운송사업의 운전업무.

**65. 파견근로자 사용기간은 1년을 초과하지 못하며, 3자간에 합의가 있는 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있으나, 총 2년을 초과하여 사용할 수 없고(다만, 예외적인 사유에 의한 파견기간은 별도 규정함), 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용한다.**

#### <사용사업주>

- 1) 사용기간위반 : 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금
- 2) 고용의무위반 : 3 천만원 이하 과태료

### (1) 파견기간(파견근로자보호 등에 관한 법률 제 6 조)

- 1) 근로자파견의 기간은 제 5 조제 2 항(출산 · 질병 · 부상 등으로 결원이 생기거나, 일시적 · 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우)에 해당하는 경우를 제외하고는 1 년을 초과하지 못함(법 제 6 조제 1 항).

2) 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있고, 이 경우 1 회의 연장기간은 1 년을 초과하지 못하며 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2 년을 초과하지 못함(동조 제 2 항).

3) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제 2 조제 1 호의 규정에 따른 고령자(만 55 세 이상 근로자)인 파견근로자의 경우에는 1 회의 연장기간이 1 년을 초과하지 않으면서 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2 년을 초과하여 연장할 수 있음(동조 제 3 항).

#### **(2) 법 제 5 조제 2 항(예외적인 사유)에 의한 파견기간(동조 제 4 항)**

- 1) 출산 · 질병 · 부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간.
- 2) 일시적 · 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3 월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1 회에 한하여 3 월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음.

#### **(3) 고용의무(파견법 제 6 조의 2, 개정사항 '12.2.1 공포, 8.2 시행)**

- 1) 불법파견시 사용기간(2 년초과)에 관계없이 직접고용의무를 부과하도록 법 개정
- 2) 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건.
  - ☞ 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건.
  - ☞ 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건보다 저하되어서는 아니됨.

**66. 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 임금을 지급하지 못한 경우 파견사업주 및 사용사업주가 연대하여 책임을 진다.**

**<사용사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

#### **근로기준법 적용에 관한 특례(파견법 제 34 조제 2 항, 시행령 제 5 조)**

##### **※ 사용사업주의 귀책사유**

- 1) 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우
- 2) 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우

**67. 사용사업주가 파견중인 근로자에 대한 건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 파견사업주에게 지체 없이 송부한다.**

**<사용사업주> ※ 300 만원 이하 과태료**

산업안전보건법의 적용에 관한 특례(파견법 제 35 조제 3 항, 제 5 항, 시행규칙 제 18 조)

- (1) 사용사업주는 파견중인 근로자에 대하여 산업안전보건법 제 43 조에 따른 건강진단을 실시한 때에는 당해 건강진단결과를 지체없이 파견사업주에 송부하여야 함.
- (2) 파견사업주는 산업안전보건법시행규칙 제 98 조제 2 호에 따른 일반건강진단을 실시한 때에는 당해 건강진단결과를 지체 없이 사용사업주에게 송부하여야 함.

**68. 파견사업허가를 받지 않거나 법령에 정한 파견대상업무를 위반하여 파견 사업을 행하지 아니한다.**

**<파견사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

파견사업허가 (파견근로자보호 등에 관한 법률 제 7 조)

- ▶ 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부장관으로부터 근로자파견사업 허가를 받아야 하고, 허가받은 사항 중 중요사항(사업소 수의 증가, 사업소의 위치변경, 사업주의 변경)을 변경하고자 하는 경우에도 고용노동부장관의 허가를 받아야 함(법 제 7 조, 시행규칙 제 3 조).

☞ 이를 위반하여 근로자파견사업을 행하여서는 아니 되고, 이를 위반하여 파견사업을 행하는 자로부터 근로자를 파견 받아서도 아니 됨.

**69. 파견기간은 1년을 초과하지 못하고, 3자간에 합의가 있는 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있으나 총 파견기간은 2년을 초과하지 않는다. 다만, 예외적(일시적 등)인 사유에 의한 파견기간은 별도 규정함.**

**<파견사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조

70. 파견사업을 하고자 하는 자는 지방노동관서로부터 정당한 방법으로 허가를 받아야 하며, 허가의 유효기간이 도과된 후에도 계속 근로자파견사업을 하고자 하는 경우에는 유효기간 만료 전에 정당한 방법으로 갱신허가를 받아야 한다.

<파견사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

파견근로자보호 등에 관한 법률 제8조, 제10조

71. 영업정지 기간 중에는 파견사업을 행하지 아니한다.

<파견사업주> ※ 1 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금

파견근로자보호 등에 관한 법률 제12조

72. 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하도록 하여서는 아니된다.

<파견사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

파견근로자보호 등에 관한 법률 제15조

73. 근로자파견사업보고서를 제출기간을 지켜 제출하되 허위로 제출하지 아니한다

<파견사업주> ※ 300 만원 이하 과태료

(1) 파견사업 허가 및 갱신허가 (파견법 제 7 조, 제 10 조, 동법 시행규칙 제 5 조)

근로자파견사업을 하고자 하는 자는 지방고용노동관서로부터 허가를 받아야

하며, 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 3 년으로 하고, 허가의 유효기간 만료 후에도 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 유효기간 만료일 30 일전에 갱신허가신청을 하여 허가관청으로부터 갱신허가를 받아야 함.

**(2) 명의대여금지(파견법 제 15 조)**

파견사업주는 자기의 명으로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 안됨.

**(3) 사업보고(파견근로자보호 등에 관한 법률 제 18 조, 동법 시행규칙 제 9 조)**

파견사업주는 파견법시행규칙 별지 제 8 호서식에 의한 사업보고서를 매 반기 다음달 10 일까지 허가관청에 제출하여야 함.

**74. 파견사업주가 근로자를 파견하기 전에 미리 취업조건을 서면고지 한다**  
**<파견사업주> ※ 1 년 이하 징역 또는 1 천만원 이하 벌금**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제26조

**75. 파견근로자가 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구하면 지체없이 서면으로 제시한다.**  
**<파견사업주> ※ 300 만원 이하 과태료**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제26조

**76. 근로자를 파견할 경우 파견사업주는 파견근로자의 성명 . 연령 . 학력 . 자격 기타 직업능력에 관한 사항을 사용사업주에게 통지 한다.**  
**<파견사업주> ※ 300 만원 이하 과태료**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제27조

**77. 파견사업주는 사업소별로 파견사업관리책임자를 1인 이상 선임하고, 파견사업관리대장을 사업소별로 작성하여 근로자파견의 종료일로부터 3년간 보존한다.**  
**<파견사업주> ※ 300 만원 이하 과태료**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제28조



취업조건의 고지(파견법 제 26 조, 동법 시행규칙 제 6 조)

- ▶ 파견사업주가 근로자를 파견하기 전에 미리 당해 파견근로자에게 법 제 20 조제 1 항 각 호의 사항 및 파견되어 근로할 사업장의 복리후생시설의 이용에 관한 사항을 서면으로 알려주어야 한다.
- ▶ 파견사업주는 파견근로자가 당해 근로자파견의 대가에 대한 내역 제시를 요구하면 지체 없이 서면으로 제시하여야 한다.

사용사업주에 대한 통지(파견법 제 27 조, 시행규칙 제 13 조)

- ▶ 파견사업주는 근로자를 파견할 경우 사용사업주에게 파견근로자의 성명·연령·학력·자격 기타 직업능력에 관한 사항을 통지 한다.

파견사업관리대장(파견법 제 29 조, 시행규칙 제 15 조)

- ▶ 파견사업주는 사업소별로 법 제 8 조에 따른 결격사유에 해당하지 않는 자중에서 파견사업관리책임자를 1 인 이상 선임하고, 파견사업관리대장을 사업소별로 작성하여 근로자파견의 종료일부터 3 년간 보존하여야 한다.

**78. 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 임금을 지급하지 못한 경우 파견사업주 및 사용사업주가 연대하여 책임을 진다.**

**<파견사업주> ※ 3 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제34조

**79. 파견사업주가 일반건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 사용사업주에게 지체 없이 송부한다.**

**<파견사업주> ※ 300 만원 이하 과태료**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제35조

**80. 파견근로자를 공중위생 또는 공중도덕상 유해업무에 취업시킬 목적으로 파견하지 않는다.**

**<파견사업주> ※ 5 년 이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금**

파견근로자보호 등에 관한 법률 제42조

## 모성보호

### I. 모성보호의 이해

우리나라는 모성과 관련하여 헌법에 의한 명시적 보호규정<sup>1</sup>과 노동법에 의한 실천적 보호규정을 두고 엄격하게 모성을 보호하고 있다. 이러한 법률적 보호규정에도 불구하고 출산율이 계속 떨어져 2013년에는 1.19명에 까지 하락함에 따라 여성근로를 장려하고 출산율을 높이기 위한 노력이 노동법에 반영되고 있다. 최근에 변경된 모성보호와 모성지원에 관하여 노동법의 변경 및 추가된 내용에 대해 구체적으로 정리하여 인사노무관리에 참고를 삼고자 한다.

### II. 임신부 보호

임산부는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 말하며, 이 기간 동안 모성보호를 위한 각종 보호 규정을 통해 특별한 보호를 받는다.

#### 1. 유해·위험한 사업에 사용금지 (근로기준법 제65조)

사용자는 임산부를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 특히, 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 이와 관련 임산부의 금지직종은 근로기준법시행령 별표 4호에 명시하고 있다.

#### 2. 연장근로, 야간근로, 휴일근로의 제한

##### (1) 연장근로(근로기준법 제51조, 제71조, 제74조)

사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 연장근로 및 탄력적 근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일의 8시간 근무에 2시간, 1주일 40시간 근무에 6시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못한다.

##### (2) 야간근로 및 휴일근로(근로기준법 제70조)

사용자는 임산부를 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지)와 휴일 근로를 근로시키지 못한다. 다만, 예외적으로 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받고, 1) 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우와 2) 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 야간근로와 휴일근로가 가능하다.

#### 3. 임신부의 보호휴가

##### (1) 출산휴가(근로기준법 제 74 조)

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120 일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 한다. 사용자는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 사용자는 출산휴가 중 최초 60 일(한 번에 둘

<sup>1</sup> 헌법 제 36 조 제 2 항: 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

이상 자녀를 임신한 경우에는 75 일)은 통상임금을 지급해야 한다. 나머지 30 일은 고용보험에서 최대 135 만원까지 통상임금을 보전해 준다. 다만, 우선지원 대상기업<sup>2</sup>은 국가로부터 최초 60 일에 대해서도 매월 135 만원까지 지원을 받을 수 있는데, 이 경우에는 정부지원금을 초과하는 통상임금에 대해서만 유급으로 지급하면 된다.

**\* 우선지원 대상기업의 출산전후휴가기간과 유산·사산 휴가지원**

1) 상한액: 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 405만원(월 135만원)을 초과하는 경우에는 405만원. 다만, 출산전후휴가 급여등의 지급기간이 90일 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액으로 한다.

2) 하한액: 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액 보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

출산휴가는 해고 제한에 해당되어 사용자는 근로자가 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 연차유급휴가 계산에 있어 출산휴가는 출근한 것으로 본다. 퇴직금 계산을 위한 평균임금 산정에 있어서도 출산휴가 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 뺀다.

**(2) 조기출산휴가(근로기준법 제 74 조, 시행령 제 43 조)**

사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 사유로 출산휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 한다. 여기서 조기 출산휴가의 사유는 다음과 같다.

- ① 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우;
- ② 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40 세 이상인 경우;
- ③ 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우.

**(3) 유산·사산휴가(근로기준법 제 74 조, 시행령 제 43 조)**

사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는

<sup>2</sup> 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법시행령 제12조 관련)

산업분류(분류기호)	상시 사용하는 근로자 수
1.제조업(C);	500명 이하
2.광업(B); 3.건설업(F); 4.운수업(H); 5.출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J); 6.사업시설관리 및 사업지원 서비스업(N); 7.전문, 과학 및 기술 서비스업(M); 8.보건업 및 사회보험 서비스업(Q);	300명 이하
9.도매 및 소매업(G); 10.숙박 및 음식점업(I); 11.금융 및 보험업(K); 12.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R);	200명 이하
13.그 밖의 업종.	100명 이하

그러하지 아니하다. 이 경우, 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다. 사용자는 유산·사산휴가도 출산휴가와 같이 주어진 휴가범위 내에서 통상임금을 지급해야 한다.

- ① 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
- ② 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- ③ 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- ④ 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- ⑤ 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

#### (4) 임신기간 중 단축근로(근로기준법 제74조 제7항, 제8항)

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. 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<sup>3</sup>

#### (5) 태아건강 검진시간 보장(근로기준법 제74조의 2, 모자보건법 제10조)

사용자는 임신한 여성근로자가 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. 사용자는 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. 정기건강검진 실시기준은 1) 임신 7월까지는 매2월에 1회; 2) 임신 8월에서 9월까지는 매1월에 1회; 3) 임신 10월 이후에는 매2주에 1회이다.

#### 4. 배우자 출산휴가(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2)

사용자는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

#### 5. 육아시간(근로기준법 제75조)

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

### III. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축

#### 1. 육아휴직(고령법 제19조, 시행령 제10조, 제11조, 고용보험법 제70조)

사용자는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자와 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자는 제외된다. 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 해당 자녀의 출생 등을

<sup>3</sup> 임신기간 근로시간단축 시행일: 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2014.9.24; 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2016.3.24

증명할 수 있는 서류를 첨부하여 육아휴직신청서를 사용자에게 제출하여야 한다. 고용보험으로부터 근로자가 수령하는 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다(상한액: 월 100만원, 하한액: 월 50만원).

육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 1회에 1년간 사용하든지 총 사용기간 1년 이내에서 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 사용자는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. 사용자는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 연차유급휴가의 개근여부 계산에 있어 육아휴직기간은 소정근로일수계산에서 제외되기 때문에 육아휴직을 제외한 기간에 대해서만 연차유급휴가가 발생한다.<sup>4</sup> 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

## 2. 육아기 근로시간 단축(고평법 제19조의 2, 고용보험법 제73조의 2)

사용자는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등의 경우에는 그러하지 아니하다. 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. 고용보험으로부터 근로자가 수령하는 육아기 근로시간단축급여는 정상적인 육아휴직 급여를 기준으로 단축된 근로시간에 비례한 금액으로 한다. 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

육아기 근로시간 단축기간은 1년 이내로 한다. 사용자가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다. 사용자는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 사용자는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

<sup>4</sup> 행정해석 근로기준과-4336, 2004.8.18