소규모
사업장을 위한
7가지
노른자 노동법

2024년

고용노동부

2024

소규모 사업장을 위한 7가지 노른자 노동법

CONTENTS

소규모 사업장을 위한 노른자 노동법

1 근로계약 ····· 2
2 근로시간 ····· 6
3 임금 ····· 12
4 최저임금 ····· 16
5 직장내 괴롭힘 금지, 성희롱 예방 & 모성보호 ··· 21
6 해고 ····· 25
7 퇴직급여 ····· 29
● 고용노동 Q&A 참고 ····· 34

1. 근 로 계 약

근로계약서 작성 및 교부

근로기준법 제17조

사용자는 근로계약의 체결 및 변경시에는 근로기준법에서 정한 **근로조건을 명시**하고, **반드시 서면으로 작성**하여 **근로자에게 교부**하여야 함

근로계약서 주요 기재사항

- ☑ 근무장소 및 업무내용
- ☑ 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)
- ☑ 임금 계산방법
- ☑ 임금 지급방법
- ☑ 소정근로시간
- ☑ 휴일
- ☑ 연차 유급휴가
- ☑ 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

위반시 벌금
최대 500만원

표준 근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터
   ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : 시 분부터 시 분까지
   (휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
   - (대체)공휴일은 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
6. 임 금
   - 월(일, 시간)급 : 원
   - 상여금 : 있음 ( ) 원, 없음 ( )
   - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
     · 원, 원
     · 원, 원
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
   - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
   □ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험
9. 근로계약서 교부
   - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약 등의 성실한 이행의무
    - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

서식 * 고용노동부 노동포털(labor.moel.go.kr) 노동길라잡이 자료실
* 서식(표준근로계약서, 7종)은 2024년 상반기 중 개정을 추진 중에 있으며, 개정 전이라도 5인 이상 사업장은 "(대체)공휴일"에 관한 사항은 근로계약서에 반드시 포함하여야 함

잠깐! 기간제 및 단시간근로자의 경우에는?

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조

사용자는 **기간제근로자 또는 단시간근로자**와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 **서면으로 명시하여 근로자에게 교부하여야 함**

기간제·단시간근로자 근로계약서 기재사항

- ☑ 근로계약기간
- ☑ 임금의 구성 항목·계산방법·지불방법
- ☑ 근로일 및 근로일별 근로시간 (단시간 근로자에 한정)

위반시 항목당 과태료 50만원

- ☑ 근로시간·휴게시간
- ☑ 휴일·휴가
- ☑ 근무장소·업무내용

위반시 항목당 과태료 30만원

기간제 근로자 표준 근로 계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :

단시간 근로자 표준 근로 계약서

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

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
   ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 " 년 월 일부터 년 월 일까지" 등으로 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

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

○ 주휴일 : 매주 __요일
- (대체)공휴일은 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

근로계약에 대한 서류 보존

근로기준법 제42조

사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 **3년간 보존** 해야함

위반 시 500만원 이하의 과태료

보존해야 할 주요서류

- 근로자 명부
- 근로계약서
- 임금대장
- 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
- 고용·해고·퇴직에 관한 서류
- 승급·감급에 관한 서류
- 휴가에 관한 서류
- 연소자 증명서(법 제66조) 등

사건

입사 즉시 근로계약서를 작성하지 않은 사례

근로자A는 입사 2일 만에 사업주B와의 갈등으로 퇴사한 이후에
근로계약서 미작성으로 노동청에 신고

사업주는 근로자에게 채용자격(경력, 자격 등) 증빙서류를 받은 뒤에
근로계약서를 작성하려 했다며, 억울함을 호소

⇒ 법 위반으로 확인되어 형사 처벌

근로기준법 제 17조 위반(500만원 이하 벌금)

2 근 로 시 간

근로시간의 개념

근로시간은 사용자의 지휘·감독하에 있는 시간

- 실제 작업시간 및 근로자의 노동력이 사용자의 지휘감독 아래 놓인 시간
- 작업의 개시부터 종료까지의 시간에서 휴게 시간을 제외한 시간

근로시간 판단 기준

대기시간	사용자의 지휘·감독 하에 있는 대기시간은 근로시간
교육시간	근로자에게 의무적으로 실시하는 각종 교육시간은 근로시간
워크숍/세미나	사용자의 지휘·감독하에 업무수행의 목적인 경우 근로시간 * 단, 친목도모의 목적인 경우는 근로시간 불인정
접대	사용자의 지시 또는 최소한의 승인 하에 업무수행과 관련이 있는 제3자를 접대하는 경우 근로시간
회식	노무제공과 관련 없이, 구성원의 사기 진작 및 친목 등을 위한 차원의 회식은 근로시간 불인정

법정근로시간과 소정근로시간

법정 근로시간

법률에서 정하고 있는 기준근로시간

- 연소근로자와 유해위험작업 근로자는 별도의 법정근로시간 규정

일반근로자
- 1일 8시간, 1주간 40시간

연소근로자(18세 미만)
- 1일 7시간, 1주 35시간

유해위험작업 근로자
- 1일 6시간, 1주 34시간

소정 근로시간

법정 근로시간의 범위 안에서 근로자와 사용자가 정한 시간

일반근로자
- 법정 근로시간내에서 체결

단시간근로자
- 1주 동안의 소정근로시간이 통상의 근로자보다 짧을 경우

*연장 근로의 제한 : 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장 할 수 있다.
(상시근로자 5인이상 적용)

가산수당(상시근로자 5인이상 적용)

연장근로
- 법정 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 50% 이상 가산

휴일근로
- 법정 또는 약정 휴일에 근로하는 경우
  8시간 이내 50% 이상 가산
  8시간 초과 100% 이상 가산

야간근로
- 22:00~06:00 사이에 근로하는 경우 50% 이상 가산

휴게 시간

근로기준법 제54조

사용자는 근로시간이 **4시간인 경우에는 30분 이상**,
8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함
휴게시간은 **근로자가 자유롭게 이용** 할 수 있어야 함

⇒ 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

- 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘명령에서 완전히 해방되고, 자유로운 이용이 보장된 시간(대법 2014다74254, 2017.12.5)
- 근로시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않음
- 시업시각과 종업시간 중간에 주어야 하므로 일하기 전후에는 줄 수 없음

행정해석 휴게시간을 분할하여 부여하는 경우

휴게시간을 일시적으로 부여함이 휴게제도의 취지에 부합되나,
작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고,
타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서
휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 주어도 무방

유 급 휴 일

법정휴일 : 주휴일, 관공서 공휴일(대체공휴일 포함). 근로자의 날

구분	주휴일	관공서 공휴일	근로자의 날 (매년 5월 1일)
근거	근로기준법 제55조제1항	근로기준법 제55조제2항	근로자의 날 제정에 관한 법률
적용 사업장	모든 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장
적용 근로자	소정근로시간 1주 15시간 이상	소정근로시간 1주 15시간 이상	모든 근로자
적용제외 근로자	근로기준법 제63조의 근로자	근로기준법 제63조의 근로자	없음
유·무급 여부	1주 소정근로일을 개근한 경우 유급	유급	유급

약정휴일 : 단체협약, 취업규칙 등 노사가 자율적으로 정하여 부여하는 휴일
(회사창립기념일, 노조창립일 등)

4인이하 사업장 적용 근로시간 관련 법령 참고

상시근로자 4인 이하 사업장은 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) 미적용

(당사자가 합의하면 1주 12시간을 초과하여 연장근로 가능)

잠깐!

상시근로자 4인 이하 사업장에 적용 되는 근로시간 법령

연소자(18세 미만)와 임산부에 대해서는 연장근로 제한

- 연소자(18세 미만)는 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장근로 가능 (근로기준법 제69조)
- 임신중인 여성근로자는 연장근로 금지(근로기준법 제74조 제5항)
- 산후 1년이 경과하지 아니한 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하여 연장근로 금지(근로기준법 제70조)

여성과 연소자(18세 미만)는 제한적 야간·휴일 근로 가능

- 일반여성 : 본인의 동의
- 산부 및 연소자 : 본인 동의 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의
- 임부 : 근로자의 명시적 청구 + 고용노동부장관 인가 + 근로자대표와 협의

연차휴가에 대한 사용촉진(근로기준법 제61조) 참고

상시근로자 4인 이하 사업장은 연차유급휴가 미적용

- 계속근로기간 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근한 근로자의 연차유급휴가에 대한 사용촉진 신설(2020.3.31.)

매 1년 근로제공에 따라 발생한 연차휴가 사용촉진 절차(1월 1일 휴가 발생 기준)

(대상) 전년도 1년간 출근율에 따라 발생한 연차휴가(80% 이상이면 15일+∝, 80% 미만이면 개근한 개월 수에 해당하는 일수)

1차 촉진	(근로자 → 사용자)	2차 촉진
(사용자 → 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정 · 통보 요구	사용시기 지정 · 통보	(사용자 → 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정 · 통보
7.1.~7.10. (6개월 전, 10일간)	1차 촉진을 받은 날로부터 10일 이내	10.31.까지(2개월 전)

1년 미만 연차휴가 사용촉진 절차(1월 1일 입사자 기준)

(대상) 계속근로기간 1년 미만 기간동안 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 연차휴가로써 개정법 시행일인 2020.3.31. 이후 발생한 휴가

1차 촉진	(근로자 → 사용자)	2차 촉진
(사용자 → 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정 · 통보 요구	사용시기 지정 · 통보	(사용자 → 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정 · 통보
연차 9일 (1월~9월 개근으로 발생) 10.1.~10.10. (3개월 전, 10일간)	1차 촉진을 받은 날로부터 10일 이내	11.30.까지(1개월 전)
연차 2일 (10월~11월 개근으로 발생) 12.1.~12.5. (1개월 전, 5일간)		12.21.까지(10일 전)

*먼저 발생한 연차휴가 9일과 이후 발생한 연차휴가 2일의 사용촉진시기가 다름에 주의

참고

연차휴가 관련 대법원 판결 및 행정해석 변경 내용

2021.10.14. 대법원에서는 근로기준법 제60조제1항에서 규정한 15일(1년간 근로관계존속 + 출근율 80% 이상 요건을 충족)의 연차유급휴가를 사용할 권리는 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 발생하므로, 이날(366일째)에 근로자의 지위에 있지 않으면 미사용수당 청구권도 발생하지 않는다고 판결함.
→ 이에 따라 고용노동부에서도 2021.12.16. 행정해석을 변경하게 되었음.
[* 행정해석 변경의 구체적인 이유는 고용노동부 홈페이지-보도자료(2021.12.16.) 참고]

❶ 근기법 제60조①의 연차휴가 사용 권리는 **전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생**하며, 제60조②의 연차휴가 사용 권리도 **1개월의 근로를 마친 다음 날 발생**

❷ **정규직·계약직 모두 1년(365일)** 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차 미사용 수당을 청구할 수 없고, **다음 날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구** 가능
- 제60조②의 연차휴가도 그 **1개월 근로를 마친 다음 날 근로관계 존속 후 퇴직해야** 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용 **수당 청구 가능**

❸ **정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직**하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 **제60조①·④의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가**

사건 1

휴게시간에 대하여 다툼이 있는 사례

직원A는 식사시간에 사업주의 근무지 이탈 금지 지시에 의해 휴게를 할 수 없었다고 주장하며, 점심·저녁식사 각각 1시간에 대한 연장근로수당 청구

휴게시간 중 근무 장소를 벗어나지 않고 대기하도록 강제한 사실 확인

⇒ 이탈 금지 등 자유로이 휴식할 수 없는 환경에서의 식사시간은 사실상 근로시간, 연장근로수당 추가 지급의무 발생

참 고

최근 편의점 등 1인 근무 환경에서 휴게시간 미부여 관련한 진정사건 급증

⇒ 근로계약서에 휴게시간을 명확하게 하고, 이를 준수하여 법적 분쟁 예방

사건 2

주중 입사하여 주중 퇴사하였다고 주휴수당을 지급하지 않은 사례

사업주A는 직원B가 8.1(목) 입사하여 8.8(목)까지 근로하고 퇴직하여 일주일(월요일부터 일요일)을 만근하지 않았음을 주장

근로자가 1주(7일) 이상 근로하였고, 재직 기간중 소정근로일을 개근하였다면 1주일에 1회 이상 유급 휴일을 부여하여야 하므로 1일 분의 주휴수당 발생

⇒ 근로감독관의 시정지시에 따라 주휴수당 지급

사건 3

1일 10시간씩 1주 개근한 경우 주휴 수당

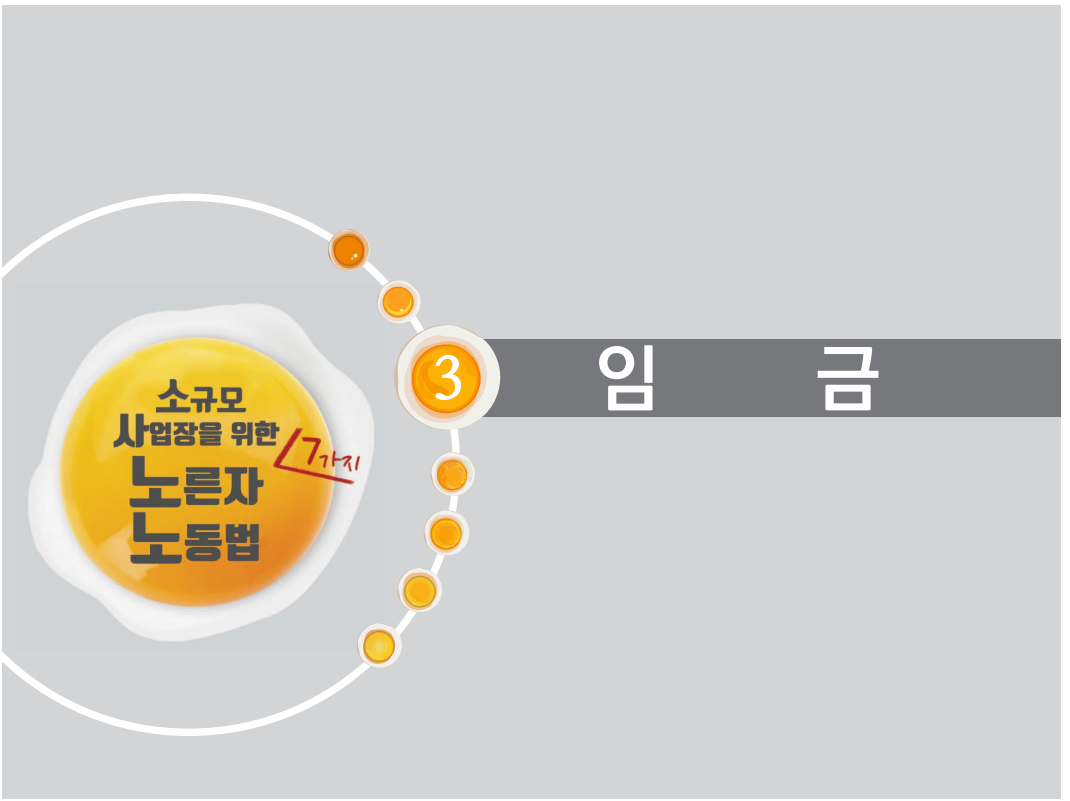
5인 미만 사업장 소속 근로자A는 하루에 10시간씩 근무하고 소정근로일을 개근한 주에 대하여 10시간분의 주휴수당을 받지 못하였다며 진정을 제기

5인 미만 사업장의 경우 근기법 제50조에 따른 법정근로시간(1일8시간, 주40시간)의 적용을 받지 않더라도 1일 8시간 분의 주휴수당 지급이 타당함

단시간 근로자의 주휴수당 계산법

1일 10시간씩 3일(주 30시간, 시급 9,860원) 일하는 근로자가 한 주를 개근하였다면?

주휴수당 = (30시간/40시간) × 8시간 × 시급 = 59,160원



임금의 개념

근로기준법 제2조 제1항

임금이란 사용자가 **근로의 대가**로
근로자에게 **임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품**

☑ 사용자가 근로자에 지급하는 금품

- 임금을 주고 받은 사람이 근로기준법상 사용자 및 근로자여야 함

☑ 근로의 대가로 지급되는 금품

- 사용자에게 지급의무가 있어야 함
- 근로의 제공과 직접적 또는 밀접한 관련이 있어야 함

근로의 대가로 지급된 임금으로 보기 어려운 금품

- **사용자가 지급하지 않은 금품**(예 : 고객이 자의로 지급한 봉사료)
- 호의적·은혜적 금품
- 실비변상으로 지급되는 금품
- 개별근로자의 특수하고 우연적인 사정에 의하여 좌우되는 금품

⇒ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

판 례 사용자의 일방적인 임금채권 상계 금지

사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권에서 상계하는 것은 금지된다.

대판 2001.10.23, 선고, 2001다25184, 판결요약

임금명세서 교부 의무화

('21.11.19. 시행)

근로기준법 제48조제2항

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목 · 계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함)으로 교부하여야 함

임금명세서 기재사항(근로기준법 시행령 제27조의2)

- 근로자 특정 정보(성명, 생년월일 등), 임금지급일, 임금총액, 임금항목별 금액, 임금항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우 그 계산방법, 제43조 단서조항에 따라 공제한 내역

임금명세서 교부방법

- 사내전산망에 임금명세서를 입력하거나 이메일, 문자메시지, SNS 등을 통해 전송하는 것도 가능

※ 참고: 임금명세서 작성 프로그램(임금 돋보기) 제공 안내
– 고용노동부 누리집 메인화면에서 '출·퇴근기록 관리 및 임금명세서 작성프로그램' 다운로드 후 설치하여 활용(임금자동 계산 및 임금명세서·임금대장 작성)

통상임금 VS 평균임금

	통상임금	평균임금
정 의	• 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급 또는 도급 금액을 말함	• 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함
근거법령	• 근로기준법 시행령 제6조	• 근로기준법 제2조 제1항 제6호
산정방법	• 시간급 산정이 원칙, 일급·주급·월급은 시간급 환산 시간급 = 월급으로 정한 임금 / 월의 통상임금 산정 기준시간 수	평균임금 = 사유가 발생한 날 이전 3월간의 임금총액 / 사유가 발생한 날 이전 3월간의 총일수
산정의 기초로 지급되는 경우	• 해고예고수당 • 휴일·연장·야간근로수당(5인 이상 적용) • 산전후 휴가수당	• 퇴직금 • 휴업보상·장해보상·유족보상
	휴업수당(평균임금의 70% 또는 통상임금, 5인 이상 적용) 연차휴가수당(평균임금 또는 통상임금, 5인 이상 적용)	

퇴사자의 임금 지급 기한

근로기준법 제36조

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다.
다만 특별한 사정이 있을 경우에는
당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

대상 금품

• 임금, 상여금, 퇴직금, 재해보상금 등 기타 모든 금품

판 례 금품청산기간 경과 후 합의의 효력

지급사유 발생일로부터 14일 이내에 근로자와 기일연장을 합의하여야 하고,
그 기간이 지나 근로기준법 위반 죄가 성립한 후에는 합의가 이루어지더라도 법 위반

대판 1997.8.29, 97도1091

임금체불과 시효

임금체불이란?

- 금품청산 기간이 도과 되었음에도 임금을 지급하지 않고 있거나,
- 사용자가 근로자에게 근로기준법상 **임금지급 4대원칙***을 **위반**
  (* 직접지급, 전액지급, 통화지급, 매월 1회 이상 정기지급)

⇒ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

임금채권의 소멸시효와 공소시효

소멸시효 (3년)	근로자의 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 소멸 (근로기준법 제49조)
공소시효 (5년)	범죄사건이 일정한 기간의 경과로 형벌권 소멸 (형사소송법 제249조)

임금의 정기불 지급원칙 위반은 '임금의 정기 지급일'부터 공소시효가 기산되고,
금품청산 위반은 퇴직일부터 '14일이 경과한 날'부터 기산되어 5년 경과하면 처벌할 수 없음

→ 임금채권 소멸시효가 완성되었다 하더라도 공소시효가 남아 있는 경우 형사처벌 가능

최저임금

최저임금은 근로자에게 **임금의 최저수준을 보장하여,**
근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하는 제도로,
근로자를 사용하는 **모든 사업 또는 사업장에 적용**

꼭 알아야할 **4가지**

최저임금액

'24년 기준 : 시간급 9,860원, 월 환산액(2,060,740원)
* '23년 기준 : 시간급 9,620원, 월 환산액(2,010,580원)
* 월 환산액은 주 소정근로 40시간, 월 환산 기준시간 수 209시간 (주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

산입범위

매월 지급되는 임금
- '24년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금은 최저임금에 전부 포함

최저임금 미달 근로계약

최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효
- 최저임금 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

감액적용

수습 사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금의 90% 지급 가능
※단, 1년 미만 근로계약 근로자와 단순노무 종사자는 수습기간 중에도 100% 적용

최저임금 이해를 위한 키워드 3가지

소정근로시간	법정근로시간 안에서 당사자 간 약정한 시간 1일 8시간, 1주 40시간 안에서 정한 시간을 의미
최저임금 적용기준시간 수	주·월급을 시간급으로 환산할 때 주·월급을 나누는 시간 수로, 1주 소정근로시간 40시간인 경우 '1개월의 최저임금 적용기준 시간 수'는 208.57시간(약 209시간)
월 환산액	해당 연도 시간급 최저임금액('24년의 경우 9,860원)에 '1개월의 최저임금 적용기준시간 수'를 곱한 금액

최저임금에 산입되는 임금

최저임금에 산입되는 임금은 근로기준법상 임금으로서 **매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금**

구 분			산입여부
매월 지급	소정근로 외의 임금	① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당	미산입
		② 연차 유급휴가 미사용수당	
		③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 기타 ①②③에 준하는 임금(월차휴가 미사용수당 등)	
	상여금, 그밖에 이에 준하는 임금	① 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 장려기금, 능률수당, 근속수당	월 환산액의 25%초과분 산입('19년 기준) 20%초과분 산입('20년 기준) 15%초과분 산입('21년 기준) 10%초과분 산입('22년 기준) 5% 초과분 산입('23년 기준) 전액 산입('24년 ~)
		② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
	생활보조·복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미산입
		통화로 지급	월 환산액의 7%초과분 산입('19년 기준) 5%초과분 산입('20년 기준) 3%초과분 산입('21년 기준) 2% 초과분 산입('22년 기준) 1% 초과분 산입('23년 기준) 전액 산입('24년 ~)
상기 임금을 제외한 나머지 임금			산입
1개월을 초과하여 지급하는 임금			미산입

최저임금 현황

(기준 : 원)

적용년도	시간급	일급 (8시간 기준)	월급 (209시간 기준)
2024	9,860	78,880	2,060,740
2023	9,620	76,960	2,010,580
2022	9,160	73,280	1,914,440
2021	8,720	69,760	1,822,480
2020	8,590	68,720	1,795,310
2019	8,350	66,800	1,745,150
2018	7,530	60,240	1,573,770
2017	6,470	51,760	1,352,230
2016	6,030	48,240	1,260,270

최저임금에 산입하지 않는 임금

최저임금법 제6조 제4항

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입한다.
다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.

1. **통화 이외의 것으로 지급하는 임금**

2. **소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금 중 아래의 임금**
   - 연장·휴일근로 임금 및 연장·야간·휴일근로 가산수당
   - 연차 유급휴가 미사용수당
   - 주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일·공휴일 등)에 대한 임금
   - 그 밖에 이에 준하는 것으로 인정되는 임금

3. **'24년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금은 최저임금에 전부 포함**

상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율

연도		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
미산입 비율	상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
	복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

최저임금 판단 방법

매월 1회 이상 정기적으로 지급 받은 임금에서 "최저임금에 산입하지 아니하는 임금"을 제외하고,
일·주·월급의 경우에는 이를 해당기간의 적용 기준 시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산하여 비교

매월 1회이상 정기적으로 지급되는 임금 − 이 중 최저임금에 산입하지 않는 임금 = 최저임금에 산입되는 임금

소정근로시간이 1주 40시간인 근로자가 2024년 1월 급여 2,309,250원을 받는 경우

월급명세서		최저임금에 산입되는 임금		추려낸 임금을 시간당 임금으로 환산
기본급	1,587,000원	기본급	1,587,000원	9,805원(2,049,250원÷209시간)은 2024년 최저임금 시간급 9,860원보다 적기 때문에
직무수당	130,000원	직무수당	130,000원	
교통비	100,000원	교통비	100,000원	
식대	100,000원	식대	100,000원	
시간외수당	260,000원	상여금	132,250원	**최저임금법 위반**
상여금	132,250원			
계	2,309,250원	계	2,049,250원	
※ 상여금은 기본급의 연 100% (1,587,000원을 12개월로 나눠서 매월 지급)		※ 식대·교통비 및 상여금 전부 산입		

최저임금 감액이 불가한 직종

고용노동부 장관 고시 단순노무업무 직종(한국표준직업분류 상 대분류 9)

– 단순노무업무 직종은 숙련 향상 필요성이 낮아 수습기간 운영이 불필요 –

건설	• 건설 및 광업 단순 종사원(종사자)
운송	• 택배원, 음식 및 기타 배달원, 하역 및 적재 단순 종사자, 이삿짐운반원
제조	• 수작업 포장원, 제조업 단순 종사원, 제품 단순 선별원
청소	• 청소원, 환경미화원, 재활용 수거원
경비	• 건물관리원, 검표원 등, 아파트경비원
가사	• 가사도우미, 육아도우미
음식/판매	• 주방보조원, 패스트푸드 준비원, 주유원 등 판매관련 단순 종사자
기타	• 주차관리원, 세탁원

사건 1

최저임금 위반, 뒤늦게 합의했으나 처벌된 사례

최저임금을 위반한 사업주A는
근로자에게 뒤늦게 최저임금 부족액을 주고 합의했으나, 형사처벌

최저임금 위반은 반의사 불벌죄에 해당하지 않음

⇒ 최저임금 위반 확인 시, 즉시 시정하지 않으면
당사자간 합의가 있더라도 형사 처벌 대상

* 반의사 불벌죄 :
피해자가 처벌을 원하지 않는다는 의사 표시를 하면 처벌할 수 없는 죄

사건 2

근로계약 1년 미만의 근로자 수습기간에 최저임금액 미달 지급

사업주B는 6개월의 단기 아르바이트생을 채용,
3개월을 수습기간으로 정하고 시급 8,880원을 지급

근로계약 1년 미만으로 한 경우,
수습기간에도 최저임금 이상 지급 해야함

⇒ 최저임금 차액(시간당 980원)* 지급

* 9,860원('24년 시간급 최저임금) - 8,880원

참 고

'18.3.20. 부터는 1년 이상의 근로계약을 체결하더라도,
단순노무업무 종사자에게는 수습기간에도 최저임금 이상을 지급해야함

직장 내 괴롭힘 금지

직장 내 괴롭힘이란 (근로기준법 제76조의2)

사용자(친족인 근로자) 괴롭힘 → 1천만원 이하 과태료

직장 내의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 **업무상 적정 범위를 넘어** 다른 근로자에게 **신체적 · 정신적 고통**을 주거나 **근무환경을 악화**시키는 행위

직장내 괴롭힘 **성립요건**

직장 내의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

(지위의 우위) 지휘명령 관계 또는 직위·직급 체계상 상위에 있는 경우
(관계의 우위) 수적인 측면, 인적 속성, 직장내 영향력 등으로 인정 가능

업무상 적정 범위를 넘을 것

업무상 필요성이 인정되지 않거나, 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함

신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

보통의 사람 입장에서 보아 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고 그로 인하여 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화라는 결과가 발생할 것

직장 내 괴롭힘 금지

직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자 조치 의무 (근로기준법 제76조의3)

- 신고 접수 또는 인지 시, **지체 없이** 당사자 등 대상으로 **객관적으로 사실확인 조사** — 500만원 이하 과태료
- **조사기간 중** 피해 근로자 보호를 위해 필요한 경우 **근무장소 변경**, **유급휴가명령** 등 적절한 조치(피해자의 의사에 반하는 조치 금지)
- 조사결과 직장 내 괴롭힘에 해당할 경우 **피해자가 요청**하면 **근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가명령** 등 적절한 조치를 취할 것 — 500만원 이하 과태료
- 조사결과 직장 내 괴롭힘에 해당할 **경우 가해자 징계, 근무장소 변경** 등 필요한 조치, 이 경우 징계 등 조치 전에 **피해근로자의 의견**을 들을 것 — 500만원 이하 과태료
- 조사 과정 중 알게 된 비밀 누설 금지(조사 내용 사용자 보고 및 관계 기관에 요청에 따른 제공은 제외) — 500만원 이하 과태료
- 피해 근로자 및 신고자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 — 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

직장 내 성희롱 예방

직장 내 성희롱이란 (남녀고평법 제2조)

직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 **성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나**, 성적언동 및 기타 요구에 대한 불응을 이유로 **근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것**

직장내 성희롱 성립요건

직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련

직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립

성적인 언어나 행동 등을 조건으로 한 고용상의 불이익

성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우

성적 굴욕감 또는 혐오감 유발

성적 굴욕감 유발 여부의 판단은 피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 취했을 판단과 대응을 함께 고려

직장 내 성희롱 예방

직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무

- 신고 접수 또는 인지 시, 지체 없이 사실확인 조사
- 피해 근로자 요청시 적절한 조치
- 행위자에 대한 징계 등 조치
- 조사과정에서 알게 된 비밀 등 누설 금지

위반 시 500만원 이하의 과태료

- 피해 근로자 및 신고자에 불리한 처우 금지

3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

직장 내 성희롱 예방 조치

- 직장 내 성희롱 예방교육 연 1회 이상 실시
  * 10인미만 사업장 또는 동성으로만 이루어진 사업장은 교육에 갈음하여 교육자료를 사업장에 게시 및 배포 가능
  ⇒ 위반시 500만원 이하의 과태료
- 300인 미만 사업장에는 지방노동관서에서 교육강사 무료 지원
  단, 100인 이상~300인 미만 사업장은 연 1회를 초과한 교육에 대해 지원
- 인사규정 등에 징계조치 및 절차 등 규정

성희롱의 대표적 유형

육체적 행위

- 입맞춤·포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

언어적 행위

- 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기(전화, 문자, SNS 등 포함)
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체부위 언급
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 확산
- 성적인 관계를 강요하거나 회유
- 회식 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요

시각적 행위

- 음란한 사진·낙서·출판물 등의 게시 및 제공(전화, 문자, SNS 등 포함)
- 성과 관련된 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

모성보호 제도

임신·출산·육아기 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도

임산부 보호

- **임신 중인 근로자는 시간외근로 금지**(근로기준법 제74조 제5항)
- **산후 1년 미만의 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간 외 근로 금지**(근로기준법 제71조)
- **임산부에게는 야간·휴일근로 금지**
  단, 고용노동부 장관의 인가시 가능(근로기준법 제70조 제2항)

임신기 근로시간 단축

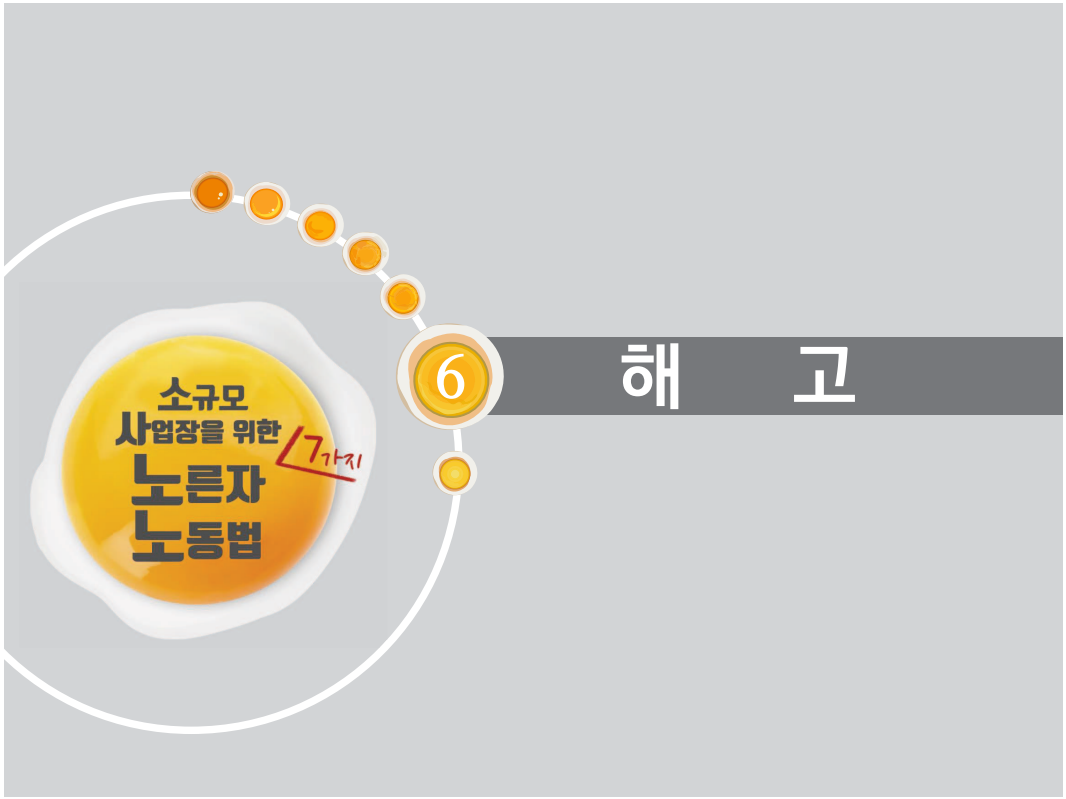
- **임신 12주 이내 또는 36주 이후**의 여성근로자에게는 **1일 2시간의 근로시간 단축 청구권 보장**(근로기준법 제74조 제7항)
- **사용자는 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없음**
  (근로기준법 제74조 제8항)
  ※ 다만, 모성보호제도 개편시 상세내용이 변경될 수 있음('24년 하반기 예정)

출산전후 휴가/ 배우자 출산휴가

- **(출산전후휴가)**출산전후 **90**일(다태아 120일) 휴가 부여
  (근로기준법 제74조제1항)
  – 휴가 중 최초 **60**일(다태아 **75**일)은 유급
- **(배우자 출산휴가)**배우자가 출산한 근로자가 청구시 유급휴가 **10**일 부여(남녀고용평등법 제18조의2)
- 출산전후휴가급여 등 지원제도 확인(고용지원센터)

육아휴직/ 육아기 근로시간 단축

- **(육아휴직)**임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀 양육을 위한 육아휴직 보장(남녀고용평등법 제19조제1항)
  – 육아휴직 기간 중에는 해고 및 기타 불리한 처우 금지
- **(육아기 근로시간 단축)**만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀 양육을 위한 근로시간 단축 보장(남녀고용평등법 제19조의2제1항)
  – 육아기 단축을 이유로 해고 및 기타 불리한 처우 금지
- 휴직 및 단축에 따른 급여지원제도 확인(고용지원센터)
  ※ 다만, 모성보호제도 개편시 상세내용이 변경될 수 있음('24년 하반기 예정)



근로관계의 종료

근로관계의 종료는 크게 퇴직, 해고, 자동소멸로 나눌 수 있음
해고는 그 사유 및 절차 등에 있어서 정당성을 갖추어야 함

퇴 직

근로자 동의(합의)·요청에 의함

- 사직
- 합의퇴직

해 고

근로자 의사에 반함

- 징계해고·통상해고
- 경영상 해고

자동 소멸

근로자 의사와 무관

- 정년도달
- 계약기간 만료
- 근로자 사망
- 회사의 해산 등

해고 등의 제한

해고의 정당한 사유가 있더라도 보호가 필요한 근로자는 일정기간 해고할 수 없도록 규정

근로기준법 제23조 제2항

사용자는 근로자가 **업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일** 동안 또는 **산전·산후 여성**이 이 법에 따라 **휴업한 기간과 그 후 30일 동안**은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시 보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속 할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

원칙	• 업무상 부상, 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 • 출산 전·후 휴가기간과 그 후 30일간 ※ 육아휴직 기간에 해고 금지(남녀고용평등법 제19조제3항). 단, 사업을 계속할 수 없는 경우 예외
예외	• 근로기준법 제84조의 일시 보상을 행한 경우 • 사업을 계속할 수 없는 경우
위반효과	• 당해 해고는 무효, 벌칙 적용

해고금지 기간의 효력	• 정당한 해고 사유가 있더라도, 해고 금지기간에 해고시에는 무효가 됨 • 사용자는 해고 금지기간 중 해고한 경우 형사처벌 (5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

해고의 예고

해고의 정당한 사유가 있더라도 근로자의 생계보호를 위해 30일 전 해고 예고하여야 하고, 해고예고 수당은 해고 일 전까지

근로기준법 제26조

사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

내용	• 해고를 하고자 하는 날로부터 30일전 예고 • 30일 전 예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금 지급 • 해고예고를 하였다고하여 해고의 정당성이 인정되는 것은 아님
방법	• 해고예고는 구두 등의 방법으로 하더라도 그 효력이 인정되나, 서면 등으로 명확히 하는 것이 바람직함 ※ 불확정 기한, 조건부 예고는 무효

해고 예고의 예외

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

- 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산차질을 가져온 경우
- 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 사업체 등에 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- 허위사실을 날조하여 유포하거나 불법집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- 영업용 차량 운송 수입의 부당 착복 등 직책을 이용한 공금 착복, 장기유용, 횡령·배임 등
- 인사·경리·회계담당직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위서류등을 작성, 사업에 손해를 끼친 경우
- 사업장의 기물을 고의로 파손
- 그밖의 사회통념상 고의로 막대한 지장을 가져오거나 손해를 끼쳤다 인정 된 경우

해고예고수당의 산정

월급제 근로자

요건	상시근로자 4인, 월급제(월 250만원), 주 40시간 근무
산정 예시	월 209시간에 대한 임금 - 시급 : 11,961.72원(250만원/209시간), 통상일급 : 95,693.76원 해고예고수당 - 통상일급(95,693.76원) × 30일분 = 2,870,812원

단시간 근로자

1. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급이 원칙, 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 시간급을 일급 통상임금으로 산정
2. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수

요건	시급 9,860원, 월(4h)·수(7h)·금(7h) 근로, 4주간 소정근로일수(20일)
산정 예시	통상일급(35,496원) = 9,860원 × 3.6시간 [(18시간*4주)/(20일)] 해고예고수당(1,064,880원) = 35,496원 × 30일

사건 1

폐업으로 인한 해고예고 위반 사례

사업주A는 가게 적자가 많아지자 폐업을 결정한 후,
직원들에게는 폐업 전날 폐업을 안내하며 해고

해고예고 의무 위반으로 형사 처벌

* 근로기준법 제26조 위반(2년 이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금)

법인의 해산이나 폐업 등의 경우에는 일반적으로 그 폐업이 예정된다는 점에서 30일 전에 해고예고를 하여야 한다.

사업장의 부도로 인한 도산, 중요 건물·설비 등의 소실과 같은 돌발적이고, 불가항력적인 경우 등은 해고예고의 예외 가능

사건 2

위법한 해고예고 기간 중 자진 퇴사한 사례

사업주B는 직원C에게 2주 뒤에 그만두라고 했는데,
직원C는 다음 날부터 무단으로 결근하다가 자진 퇴사하고,
해고예고수당을 청구

해고예고 의무 위반으로 형사 처벌

사업주B가 직원C에게 2주 뒤 그만두라고 한 행위는
이미 해고예고의무를 위반한 것으로 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 함

퇴직급여제도

퇴직급여법 제4조 제1항

사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 **퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정**하여야 한다. 다만, **계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자**에 대하여는 그러하지 아니하다.

퇴직 급여

- **퇴직금** — 근로자 퇴직 시 사용자가 근로자에게 퇴직급여 지급
- **확정급여형 확정기여형 중소퇴직기금** — 사용자는 퇴직급여 재원을 사외(금융기관)에 적립, 근로자는 퇴직 시 금융기관에서 퇴직급여 수령

판 례	근로자의 채무액을 퇴직금에서 공제할 수 있는지
	근로자의 귀책사유에 의해 사용자에게 손해를 보게 한 책임과 사용자의 퇴직금 지급의무는 다르므로, **징계해고 등 어떠한 경우라도 그 지급을 제한하거나 손해배상액을 빼고 지급할 수 없다.** 대판 1975.7.22, 74다1840 외 다수 판결

퇴직금제도

근로자 퇴직 시 **계속근로기간 1년**에 대하여
30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하는 제도

계속근로기간이란?

- 계속근로기간이란 계속하여 근로를 제공한 기간, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간
- 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산
- 고용형태의 변경이 이루어져도 변경 전후의 기간 합산
- 기업의 합병·분할, 양도, 조직변경의 경우에도 근로관계가 포괄적으로 승계된 때에는 계속 근로로 인정

계속근로기간 산정 예시

계속근로기간 산정에 **포함 되는 기간**

- 수습사용 기간
- 출산전후휴가 및 육아휴직기간
- 업무상 부상·질병으로 요양을 위한 휴업 기간
- 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간
- 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간
  (단, 단체협약·취업 규칙 등 규정을 통해 포함하지 않는 것으로 정한 경우 제외)

계속근로기간 산정에 **제외 되는 기간**

- 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직 기간
- 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간
- 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간
- 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간

퇴직금의 산정

*퇴직급여 계산기: 고용노동부 노동포털(labor.moel.go.kr) 노동길라잡이 〉 근로조건 계산기 〉 퇴직금

산정방법

$$\text{퇴직금} = \frac{\text{1일 평균임금 x 30일 x 총 계속근로기간}}{\text{365일}}$$

* 1일평균임금 = 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금 총액 ÷ 3개월간의 총 일수

산정예시

월 250만원, 근무기간 '21.2.1~'23.6.30

$$\text{퇴직금} = \frac{\text{82,417.58원 x 30일 x 880일}}{\text{365일}} = \text{5,961,161원}$$

* 1일평균임금 = 7,500,000 ÷ 91일 = 82,417.58

퇴직연금제도

회사가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 퇴직연금사업자에 적립하고,
근로자가 퇴직할 때 퇴직급여를 일시금 또는 연금으로 지급하는 제도

• 확정급여형(DB)	사용자는 매년 부담금을 퇴직연금사업자에 적립하고, 적립금을 운용 – 근로자는 퇴직 시 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직급여로 수령
• 확정기여형(DC) 10명미만 기업에 대한 특례제도	사용자는 퇴직연금사업자에 개설한 근로자의 개별계좌에 부담금을 납입하고 근로자가 적립금을 운용 – 근로자는 퇴직 시 적립금 운용 결과를 수령

사용자

- 사용자가 납입하는 퇴직급여 부담금은 전액 손비 인정

근로자

- 근로자 추가납입금 세액공제(연900만원)
  * 총급여액 5,500만원(종합소득금액 4,500만원) 이하 15%
  * 총급여액 5,500만원(종합소득금액 4,500만원) 초과 12%
- 연금수령 시 퇴직소득세 30% 감면
  * 연금수령 연차 10년 초과 시 퇴직소득세 40% 감면 ('20년부터 적용)

중소기업퇴직연금기금제도

중소기업(30인 이하) 사용자가 근로복지공단에 적립한 부담금을 하나의 기금으로 모아 전문적으로 운용하여 근로자가 퇴직할 때 **퇴직급여를 일시금 또는 연금으로 지급**하는 제도

개요

- **상시 30명 이하** 중소기업대상으로 **공동기금 조성**하여 퇴직급여 지급
- **규모의 경제**

운영

- **전문가**로 구성된 운영위원회에서 자산운용 등 의사결정
- **적립금의 안정적 운용**

장점

- **재정지원** (**사업주·근로자 각 각 사업주 부담금의 10%**), **수수료 면제**
- **사업주 부담 완화**

재정지원

- 저소득 근로자(최저임금의 130% 미만, 268만원)를 고용한 사업의 사업주 및 근로자에 대해 사업주 부담금의 10%를 최대 3년간 지원(1개 사업장에 최대 연 1,608만원)

퇴직급여 중간정산(중도인출)

퇴직급여법 제8조 제2항, 제22조, 제23조의13, 제24조

사용자는 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 중간 정산할 수 있으며, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 가입자는 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출 할 수 있다.

사유	퇴직금(중간정산)	DC 등(중도인출)
무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입	가능	가능
무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금 부담	가능	가능
근로자 본인, 배우자, 부양가족의 6개월 이상 요양에 대하여 근로자가 요양비 부담 * 의료비가 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하는 경우로 한정(시행일 '20.4.30.)	가능	가능
파산선고·회생절차 개시결정(5년 이내)을 받은 경우	가능	가능
재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 고시하는 사유에 해당하는 경우	가능	가능
일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우	가능	불가
소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축하여 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우	가능	불가
근로시간 단축입법 시행으로 퇴직금이 감소되는 경우	가능	불가

사건

월급에 퇴직금을 포함하여 지급한 사례

사업주A는 근로자의 월급에 퇴직금을 포함,
250만원을 2년간 지급하였음을 주장

- 사업주는 근로자 요청에 따라 월별로 나누어 준 것으로 억울함을 호소
- 근로자는 퇴직금 미지급을 사유로 노동청에 진정을 제기

- 근로자퇴직급여 보장법 제9조 위반
  ⇒ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

고용노동 Q&A 참고

Q1 근로계약서 작성 시기

- 근로자 수와 관계 없이 모든 사업장에서 반드시 근로 개시 전 작성

Q2 임금명세서 교부 시 계산방법 작성 여부

- 고정적으로 지급되는 임금의 계산방법은 작성하지 않아도 되나, 연장근로수당과 같이 근로일수나 근로시간수에 따라 달라지는 임금의 계산방법은 작성하여야 함

Q3 사업장 내부수리로 일시휴업 시, 무급처리 가능 여부

- [4인 이하 사업장] 휴업수당 지급의무가 없어 무급처리 가능
- [5인 이상 사업장] 사업주 귀책사유에 의한 휴업 시, 평균임금의 70% 지급

Q4 여름휴가때만 지급되는 하계휴가비의 최저임금 산입 여부

- 여름휴가에 맞춰 지급하는 휴가비는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금이 아니므로, 최저임금에 산입되지 않음 (법 제6조제4항)

Q5 실제 근로여부와 상관없이 지급되는 고정연장수당의 최저임금에 산입 여부

- 법 제6조제4항제1호 및 법 시행규칙 제2조제1항제1호는 연장근로수당을 소정근로 외의 대가로서 최저임금 미 산입 임금으로 규정
- 고정연장수당은 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가이므로, 실제 연장근로를 했는지 여부와 관계없이 지급된다 하더라도 최저임금에 산입되지 않음

Q6 일용직·아르바이트생 주휴수당 지급 여부

- 주 소정근로 15시간 이상인 경우, 1주일에 1회 이상 지급

Q7 주휴수당 미지급시에는 처벌을 받나요

- 주휴수당을 지급하지 않은 사용자는 근로기준법 제109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 받을 수 있음

Q8 해고 예고 적용 제외 사유

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
  천재사변, 근로자 고의로 사업에 막대한 지장 초래,
  그 밖의 부득이한 사유로 사업 운영이 불가피한 경우

Q9 사업자등록 신규발급 시, 고용보험 가입 방법

- 성립신고서 제출 시, 모든 사업장은 의무 가입

고용보험 가입 제외	65세 이후 고용된 근로자, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자, 외국인 근로자 ('19.7.16 부터 일부 적용)

Q10 근로자 입퇴사 시 고용보험 처리

- 채용 시 : 다음달 15일 까지 피보험자격 취득신고서 제출
- 퇴사 시 : 다음달 15일 까지 피보험자격 상실신고서 및 이직확인서 제출

참고

4인 이하 사업장
어떤 법이 적용되나요?

항 목	적용여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근로기준법 제17조, 기간제및단시간근로자보호에관한법 제17조
해고의 예고	○	근로기준법 제26조
휴게	○	근로기준법 제54조
주휴일	○	근로기준법 제55조
출산휴가	○	근로기준법 제74조
육아휴직	○	남녀고용평등과일가정양립지원에 관한 법률 제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당해고 구제신청	×	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	×	근로기준법 제50조
주12시간 연장 한도	×	근로기준법 제53조
연장·휴일·야간 가산수당 적용	×	근로기준법 제56조
연차 휴가	×	근로기준법 제60조

* 연장·휴일·야간 가산수당 적용, 연차휴가 등 근로자와 직접적인 근로조건에 대하여 적용하기로 한 경우 그에 따라야함

노동분야 민원업무는 노동포털(labor.moel.go.kr)로 처리하세요

「**노동포털**」은 언제, 어디서나 온라인·모바일로 노동분야 민원을 신속·편리하게 제공하는 대국민 행정서비스 포털입니다.

민원 신청과 결과 확인은 온라인으로!

- 온라인·모바일을 통한 인허가 신청 및 결과 확인
- 노동 관련 기업보고서 온라인 제출 서비스
- 사업장 감독 후 시정지시 내역 확인 및 시정결과 제출 기능 제공

노동법 관련 정보 제공

- 근로자와 사업주 모두가 알아야 할 노동법 교육자료 제공
- 사업장에서 노동법 준수 여부를 스스로 진단해 볼 수 있는 「노무관리 가이드북」 등 제공
- 필요한 서류 및 서식 등을 분야별로 확인

소규모 사업장을 위한 7가지 노른자 노동법

2024년

발 행 일	2024년 2월
발 행 처	고용노동부 근로감독기획과
주 소	(우)30117 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
홈페이지	고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr) 노동길라잡이 자료실
인 쇄 처	㈜동방디앤피

1. 이 책자를 허가 받지 않고 영리를 목적으로 복제하거나 전재해서는 안 됩니다.
2. 내용에 관한 자세한 사항은 발행처에 문의하여 주시기 바랍니다.
3. 이 책자의 파일은 고용노동부 노동포털에서 확인 할 수 있습니다.

© 고용노동부, 2024

근로 계약
근로 시간
임금
최저 임금
모성 보호 등
해고
퇴직 급여

소규모 사업장을 위한 7가지 노른자 노동법

2024년

고용노동부

이 책자를 허가 받지 않고 영리를 목적으로 복제하거나 전재해서는 안 됩니다.