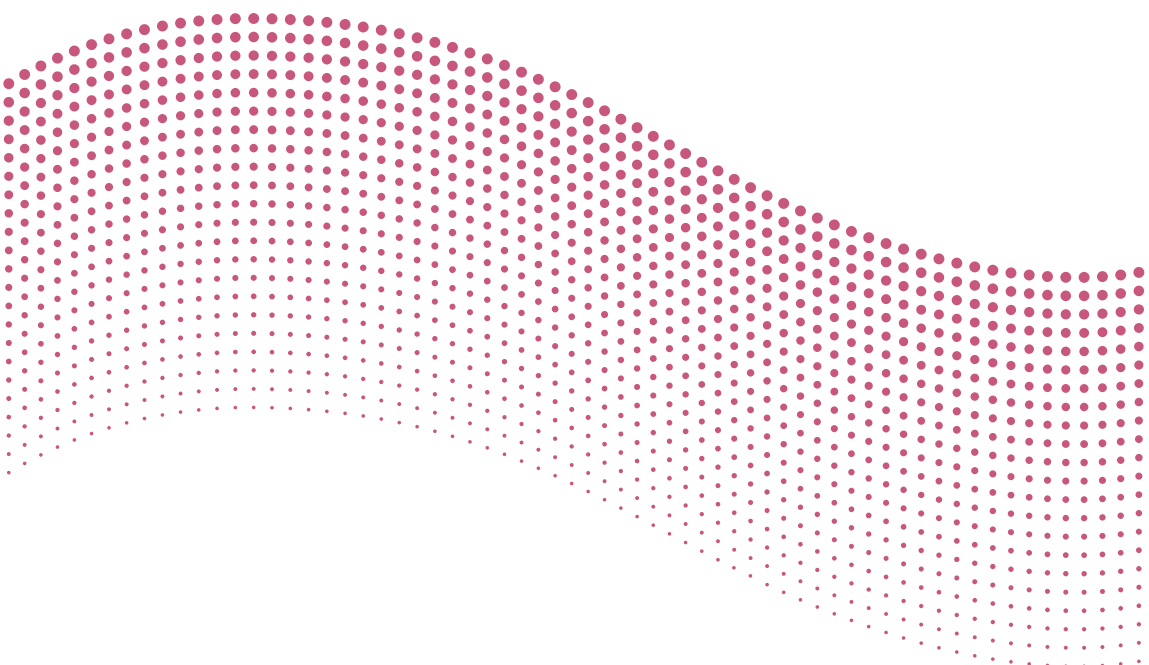


20
25

외국투자가를 위한
노사가이드

20
25

외국투자가를 위한
노사가이드





노동법 개요

1. 목적	04
2. 체계	04
3. 법원	06

개별적 근로관계

1. 근로계약	07
2. 취업규칙	08
3. 임금	10
4. 근로시간	13
5. 휴일과 휴가	17
6. 퇴직 및 해고	21
7. 모성보호와 일·가정 양립지원	25
8. 안전과 보건	29
9. 비정규직	30

노동조합

1. 설립과 운영, 해산 등	33
2. 단체교섭	37
3. 단체협약	39
4. 쟁의행위	41

IV 노사협의회

1. 의의	46
2. 설치 및 구성	46
3. 운영과 임무	47
4. 사용자의 의무	49

V 4대 보험

1. 고용보험	50
2. 산재보험	51
3. 건강보험	52
4. 국민연금	53

VI 기타 주요 사항

1. 직장내 성희롱 금지 및 예방	57
2. 직장내 괴롭힘 금지	58
3. 장애인, 국가유공자 고용	59
4. 법정 필수 교육	60
5. 중대재해처벌	61

I

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 사용자 간의 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 노사 공동의 이익을 증진하여 기업의 발전과 산업평화 및 국민경제 발전에 기여하기 위한 사항을 규율

- 노사 간의 대립·투쟁적 성격을 지양하고 노사관계의 한계를 극복하기 위한 것

④ 기타 고용관련법

- 노동시장의 인력수급의 균형, 고용안정을 통한 근로자의 생활안정과 국민경제 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 단시간근로자보호 등에 관한법률	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 적용할 지가 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
 - (ㄱ) 하위의 법원이 상위의 법원보다 유리한 내용을 규정한 경우, 하위의 법원이 효력 발생
 - (ㄴ) 상위의 법원은 하위의 법원의 내용이 근로자에게 불리한 경우, 이를 무효화함
 - (ㄷ) 유리한 조건 우선의 원칙보다 신법 우선의 원칙이 우선적으로 적용

II

개별적 근로관계

1. 근로계약

의의

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

근로조건의 명시 (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, 기숙사 규칙에서 정한 사항, 취업규칙의 작성 및 신고 사항

- 근로계약 체결 후 변경 시에도 동일하게 명시하여야 함
- 특히, 임금 (구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 대해서는 서면 (전자문서 포함)으로 명시하고 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 함

※ 근로계약서 예시 : 고용노동부 홈페이지 뉴스 공고 (알림, 2023.7.14)

표준근로계약서 ① 5인이상 사업장, ② 5인미만 사업장, ③ 단시간 근로자 등) 참고

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 적응 능력을 키워주기 위한 근로형태'를 의미함
- 수습근로자에게도 근로기준법이 전면적으로 적용됨
- 정당한 이유가 있어야 해고가 가능함
- 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고, 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 낮은 최저임금을 정할 수 있음. 단 고용노동부 장관이 고시한 단순 노무업무 제외 (최저임금법 §5 ②).

* 최저임금액의 10% 감액 가능 (동법 시행령 §3)

모집과 채용

- 근로자 모집과 채용 시 남녀 차별 금지
- 용모·키·체중 등 신체조건, 미혼 조건 등의 조건을 제시하거나 요구 금지

2 · 취업규칙

의의

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

* 사규, 인사규정, 복무규정, 퇴직금규정 등 명칭에 관계없이 해당

작성, 신고의무

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 법에서 정한 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고해야 함 (근기법 §93)
- 취업규칙을 변경하는 경우에도 신고해야 함

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

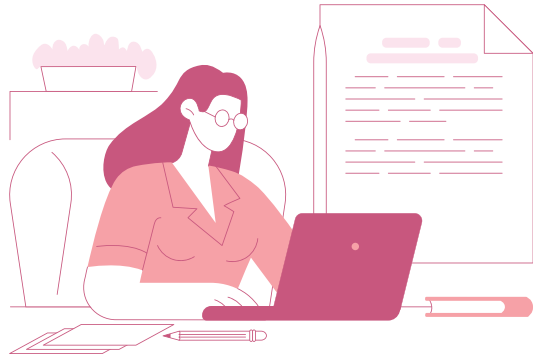
- 작성이나 변경할 때는 ㉠ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, ㉡ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 청취해야 함 (동법 §94①)
- 취업규칙을 신고할 때에는 위의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 함 (동법 §94 ②)

② 동의

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

취업규칙과 근로계약의 관계

- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분은 무효
- 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름 (동법 §97)



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(혼인, 사망, 부득이한 사유로 1주 이상 귀향)의 비용에 충당하기 위해 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 함

임금 대장 및 임금 명세서

- 사용자는 각 사업장별로 임금대장 작성
- 임금 지급 시 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 공제내역 등의 사항을 적은 임금 명세서를 서면 또는 전자문서로 교부 ('21.5.18 신설)

평균임금

① 의의

- 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 의의

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

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

※ 2025.1.1. ~ 12.31. 적용 최저임금

: 시간급 10,030원, 월환산액 2,096,270 (209시간 기준)

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

휴업수당제도 (근기법 §46)

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



4 · 근로시간

법정근로시간

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

근로기준법 상 근로시간

구분	기준근로시간		연장근로	야간근로*	휴일근로
	1일	1주			
남성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 간 12시간 (근기법 §53 ①)	-	-
여성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 간 12시간	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 (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 1일 1시간, 1주 5시간 (근기법 §69)	본인 동의 노동부장관 인가	본인 동의 노동부장관 인가

* 야간근로: 오후 10시 ~ 다음 날 오전 6시

휴게시간

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

연장근로

- 당사자의 합의에 의해 1주 간 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
-

주 52시간 근로 제도

① 의의

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

② 근로자 5명 이상 기업으로 확대

- '21.7.1부터 적용

③ 근로시간 및 휴게시간의 특례 (동법 §59)

- 일부 사업의 경우에 근로자대표와 서면합의 시 주 12시간을 초과하여 연장 근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있음
 - 해당 사업: ㉠ 육상운송 및 파이프라인 운송업(노선 여객자동차운송사업은 제외), ㉡ 수상운송업, ㉢ 항공운송업, ㉣ 기타 운송업관련 서비스업, ㉤ 보건업 (이상 5개)
 - 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함
-

유연근로시간제도

① 의의

- 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

구분	유형
유연근로시간제	① 탄력적 근로시간제 (§51) ② 선택적 근로시간제 (§52) ③ 사업장 밖 간주근로시간제 (§58①,②) ④ 재량근로시간제 (§58③) ※ 보상휴가제 (§57)

② 탄력적근로시간제

구분	3개월 이내의 탄력적 근로시간제		3개월 초과하는 탄력적 근로시간제
	2주 이내	3개월 이내	
요건	취업규칙, 이에 준하는 것에 규정	근로자대표와 서면합의	근로자대표와 서면합의
서면합의 내용	-	① 대상근로자 범위 ② 단위기간 ③ 단위기간의 근로일, 근로일별 근로시간 ④ 유효기간	① 대상근로자 범위 ② 단위기간 ③ 단위기간의 주별 근로시간 ④ 유효기간
단위기간 등	2주 ① 1주 간 평균 40시간 이내 ② 1일 8시간, 1주 간 40시간 초과 가능	3개월 ① 1주 간 평균 40시간 이내 ② 1일 8시간, 1주 간 40시간 초과 가능	3개월 초과 ~ 6개월 이내 ① 1주 간 평균 40시간 이내 ② 1일 8시간, 1주 간 40시간 초과 가능
제한	특정한 주 48시간 초과 금지	특정한 주 52시간, 특정한 날 12시간 초과 금지	특정한 주 52시간, 특정한 날 12시간 초과 금지
기타	① 15세 이상 18세 미만 근로자, 임신 중인 여성 근로자 적용 제외 ② 기존 임금수준 보전 방안 강구	① 15세 이상 18세 미만 근로자, 임신 중인 여성 근로자 적용 제외 ② 기존 임금수준 보전 방안 강구	① 15세 이상 18세 미만 근로자, 임신 중인 여성 근로자 적용 제외 ② 기존 임금수준 보전 방안 마련 및 고용노동부장관에게 신고 ※ 근로자대표와 서면합의로 방안을 마련한 경우는 불필요 ③ 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상 휴식시간 부여 ④ 2주전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간 통보 ⑤ 천재지변 등 예측하지 못한 사유 발생 시 근로자대표와 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경 가능

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)

④ 사업장 밖 간주근로시간제

- 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

⑤ 재량근로시간제

(a) 도입 요건

- 재량근로 대상 업무에 해당할 것
: 근로기준법 시행령 §31, 고용노동부고시 제2019-36호
 - 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 서면합의에 따라 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음
- 세부적인 사항은 노사가 자율적으로 반영하여 시행

(b) 유의 사항

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

5 · 휴일과 휴가

법정과 약정

	법정	약정
휴일	<ul style="list-style-type: none"> • 주휴일 • 근로자의 날(5월1일) • 관공서의 공휴일* 	<ul style="list-style-type: none"> • 회사 창립일 • 기타 휴무일
휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 연차유급휴가 • 유산, 사산 휴가 • 육아휴직 • 태아검진 시간 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 출산전후휴가 • 배우자 출산휴가 • 가족돌봄휴가

* 관공서의 공휴일

: 상시 근로자 5인 이상의 민간 기업에도 공무원 등에게 적용되던 명절, 국경일 등의 유급공휴일을 동일하게 적용 (근기법 §55 ②, 동법 시행령 §30 ② / 관공서의 공휴일에 관한 규정 §2, §3)

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 때 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 (근기법 §61)

(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 2월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 근로자에게 서면으로 통보

(c) 효과

- 연차유급휴가미사용 수당을 지급하지 않을 수 있음

(d) 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대한 연차 축진 ('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 촉구를 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 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보)

보상휴가제 (근기법 §57)

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 (휴가사용축진 불가)

약정휴일

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

6 · 퇴직 및 해고

퇴직

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)

(c) (도입과 운영)

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

퇴직급여제도			
구분	퇴직금제도	퇴직연금제도	
		확정급여형(DB)	확정기여형(DC)
비용부담자	회사		
적립방식	사내 적립 (장부상 적립허용)	사외 금융회사 적립 (2016~18년 : 80% 2019~22년 : 90% 2023년 ~ : 100%)	사외 금융회사 적립 (100%)
적립금의 운용책임	-	회사	근로자
퇴직급여 형태	IRP 적립 (2022.4.14.부터)	IRP 적립(일시금 또는 연금)	
수급권 보호 (기업도산 시)	전액수급 불가 (최종 3년분에 한해 임금채권 보장기금 에서 보전)	수급권 부분보장 (사외 적립분 + 임금채권보장기금 보장분)	전액 보장 (100% 납입 시)

출처: 고용노동부, 한국공인노무사 / 퇴직연금도입·운영지원교육(2022년) 참고

해고

① 의의

- 근로자의 의사에 반하여 이루어지는 근로관계의 종료를 의미
- 사용자는 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못함 (상시 4명 이하 사업, 사업장의 경우에는 적용 배제)

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

④ 해고의 절차적 제한

(a) 해고예고

- 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고하거나, 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함

- 해고예고의 제외

(㉠) 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우

(㉡) 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우

(㉢) 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령*으로 정하는 사유에 해당하는 경우

* 근로기준법 시행규칙 [별표1] 해고예고의 예외가 되는 근로자의 귀책 사유참고

(b) 해고의 서면통지

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

(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

⑤ 부당해고 구제신청, 구제 명령, 이행강제

- 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 3개월 이내에 노동위원회 구제 신청 가능

※ 상시 4명 이하 사업, 사업장의 경우에는 적용 배제

- 노동위원회는 부당해고 등이 성립하면 구제명령, 성립하지 않으면 기각 결정함

- 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직 복직(해고 이외의 경우는 원상회복)이 불가능한 경우에도 구제명령이나 기각결정을 하여야 함 ('21.5.18. 신설)

- 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금 부과 ('21.5.18. 개정)

7 · 모성보호와 일·가정 양립지원

모성보호

① 출산전후휴가 (근기법 §74 ①, ②)

- 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 함 (개정, 2025.2.23 시행)
- 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 (한 번에 둘 이상 자녀 임신한 경우 60일) 이상이 되어야 함
- 다음 사유의 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 함
 - (㉠) 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - (㉡) 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - (㉢) 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

② 유산·사산휴가 (근기법 §74 ③, 시행령 §43 ③)

- 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 법령에 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 주어야 함
 - (㉠) 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 32주 이후에 있는 여성근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함 (개정, 25.2.23. 시행)
- 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

④ 임신근로자 업무 시간 변경 (근기법 §74 ⑨, ⑩)

- 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 허용하여야 함
- 단, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니함

⑤ 배우자 출산휴가 (남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률 §18의 2) (2025.2.23 시행)

- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 함 (유급)
- 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없음
- 3회에 한정하여 분할 사용 가능

일·가정 양립 지원

① 육아휴직

- 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 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)
- 단, 육아휴직을 시작하려는 날(휴직개시 예정일)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자는 허용하지 않을 수 있음 (동법 시행령 §10)

- 육아휴직의 기간은 1년 이내로 함 (단, 부모 모두 3개월 이상 사용 시, 한부모, 중증장애아동 부모의 경우 6개월 이내 추가 사용 가능) (2025.2.23. 시행)
 - 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 3회에 한정하여 나누어 사용 가능 (동법 §19의4 ①)
(2025.2.23 시행)
- 단, 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 포함되지 않음 ('21.5.18 개정)

② 육아기 근로시간 단축 (동법 §19의2)

- 사업주는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함
(2025.2.23. 시행)
- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안됨
- 기간은 1년 이내로 하고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두배 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 ①, ②)

- (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)
 - (ㄱ) 가족돌봄휴직: 연간 최장 90일, 분할 사용시 1회 기간은 30일 이상
 - (ㄴ) 가족돌봄휴가: 연간 최장 10일(감염병 확산, 재난 등으로 기간이 연장되는 경우 20일, 「한부모가족지원법」§4 1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일 이내), 일단위로 사용 가능
(단, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함)

④ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 (동법 §22의3)

- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비(55세 이상), 학업의 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함
- 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내에서 근로자가 신청하는 시간
- 기간은 1년 이내로 신청, 합리적인 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 1회 연장 가능 (단, 학업의 사유로는 연장 제외)

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 건강진단 실시 (동법 §129 ~ §131 등)

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

일반건강진단 (동법 시행규칙 §197 ①)

- 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

고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치 등 의무 (산업안전보건법 §41)

- 고객 직접 대면, 정보통신망을 통한 상품 판매 및 서비스 제공 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대한 고객의 폭언, 폭행, 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통 유발 행위로 인한 건강장애를 예방하기 위한 필요한 조치를 해야 함
- 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 건강장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무 일시 중단 또는 전환 등의 필요한 조치를 하여야 함

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

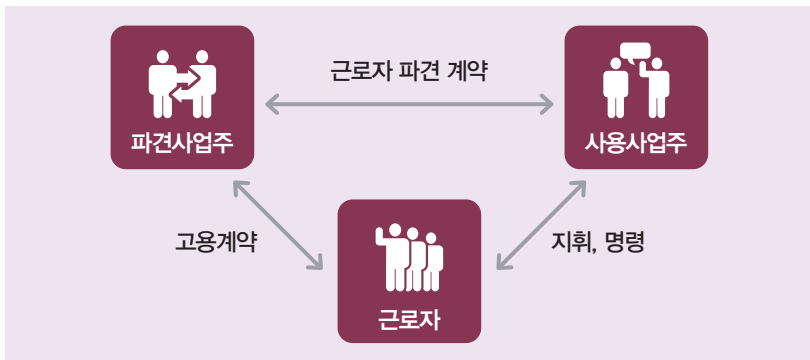
④ 차별적 처우 금지

- 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

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)

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 사용자업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자에 비하여 차별하지 못함
- 파견근로자는 노동위원회를 통해 차별적 처우에 대해 시정을 신청할 수 있음

III

노동조합

1. 설립과 운영, 해산 등

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 노사 자치주의를 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) 근로조건을 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
- (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
- ③ 설립효과 (동법 §7)
 - ‘법에 의하여 설립된 노동조합’이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청하지 못함
 - 또한, ‘노동조합’이라는 명칭 사용 불가
- 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 (동법 §5)

- 근로자는 자유로이 노동조합 조직, 가입을 통하여 조합원의 지위 취득함
- 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 노조활동 가능
- 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제 신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 종사근로자로 봄

(b) 상실

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

② 노동조합의 기구

(a) 총회

- 노동조합의 최고의사결정기관의 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 사업장을 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 최고의결기관의 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 임원으로 구성됨
 - * 임원: 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출
- 집행기관에 사무국, 조직부, 재정부, 징익부, 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 정리하는 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 노동위원회 의결을 얻은 경우

2 · 단체교섭

의의

- 노동조합과 ‘사용자 또는 사용자단체’가 근로조건을 포함하여 노사관계의 여러 사항을 집단적으로 교섭하는 것을 뜻함

주체

① 단체교섭의 당사자

- 근로자 측 당사자인 노동조합과 사용자 측 당사자인 사업주가 해당

② 단체교섭의 담당자

(a) 원래 담당자

- (근로자 측) 노조대표자와 교섭위원
- (사용자 측) 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)

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)

(㉠) 자율적교섭대표노조

: 참여노조가 자율적으로 교섭대표노조를 정하여 사용자에게 통지
※ 사용자가 교섭창구 단일화를 거치지 않기로 동의한 경우에 교섭을
요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고 차별적 대우 금지됨

(㉡) 과반수교섭대표노조

: 자율적으로 교섭대표노조가 결정되지 못한 경우, 참여한 모든
노동조합의 조합원과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표가 됨

(㉢) 공동교섭대표단

: 과반수교섭대표노조가 없는 경우, 참여한 모든 노조가 공동으로
교섭대표단 구성함 (공동교섭대표단 구성에 합의하지 못하는 경우,
노동위원회가 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원의 비율을 고려
하여 결정할 수 있음)

3 · 단체협약

의의

- 노사가 단체교섭을 통하여 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항, 노사
관계의 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 노동위원회의 의견을 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 계속하였으나 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우, 별도의 약정이 없다면 종전의 단체협약이 만료일로부터 3개월까지 효력을 유지함 (동법 §32 ③ 본문)

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)

절차

- 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 주체

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

② 목적

- 근로자의 근로조건과 경제적·사회적 지위의 향상을 위해 노사 간의 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 전기·전산 또는 통신시설
- ② 철도 (도시철도 포함)의 차량 또는 선로
- ③ 건조·수리 또는 정박 중인 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 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

(b) 안전보호시설 유지

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

(c) 보안작업의 유지 의무

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

(d) 정상조업 방해 금지

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

(e) 필수유지업무 제도

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

* 필수유지업무: 동법 시행령 §22의2 별표 1 참고

- (절차 등)

(ㄱ) 필수유지업무협정 체결

: 노동관계당사자는 정의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운동을 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 (신설 2021.1.5.)

- 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 행태의 정의행위 금지 (동법 §37 ③)

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 노동조합 측

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

② 사용자 측

(a) 직장폐쇄

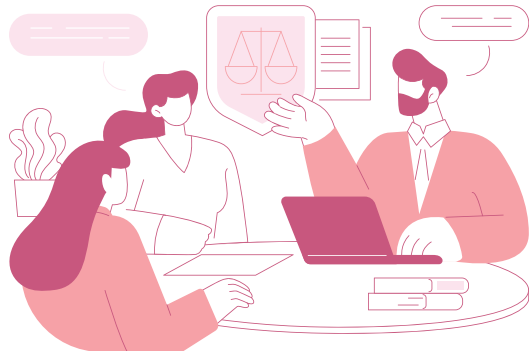
- 근로자측의 쟁의행위에 대항하는 행위로서, 근로자가 제공하는 근로를 일시적으로 거부하는 행위를 의미함
- 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있음
- 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 신고하여야 함

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)



IV

노사협의회

1. 의의

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

노사협의의와 단체교섭 비교

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

2. 설치 및 구성

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

- 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성 (각 3명 이상 ~ 10명 이하)
 - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 근로자위원회는 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출함
단, 부득이한 경우 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(‘위원선거인’)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원 선출할 수 있음
- ※ 노사협의회 규정
- 노사협의회 조직과 운영에 대한 기본적인 규정을 제정하고, 노사협의회 설치일 부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출
 - 변경한 때에도 15일 이내에 제출
- ※ 협의회 규정 제정, 변경 시 협의회 의결을 거쳐야 함

필요적 규정 사항

- ① 협의회의 위원의 수
- ② 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록
- ③ 사용자 위원의 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

3. 운영과 임무

- 3개월마다 정기적으로 회의 개최
- 필요에 따라 임시회의 개최
- 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 복지증진 	<ul style="list-style-type: none"> 교육훈련·능력개발 계획 복지시설·기금 노사 공동기구
이행 의무	<ul style="list-style-type: none"> 사용자위원 보고의무 근로자위원 자료제출 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·성과배분 채용·배치·교육훈련 고충처리 안전보건·작업환경 개선·건강증진 인사·노무제도 개선 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 원칙 작업·휴게시간 운용 임금 지불·체계·구조 개선 신기계 및 기술 도입·작업공정 개선 작업 수칙 제·개정 종업원지주제·재산형성 지원 직무발명 보상 복지증진 감시 설비 설치 모성보호·일/가정 양립 지원 직장내 성희롱·고객 등에 의한 성희롱 예방 기타 노사협조 사항 	<ul style="list-style-type: none"> 교육훈련·능력개발 계획 복지시설 설치·관리 사내근로복지기금 설치 미해결 고충처리 노사공동위원회 설치
위반 효과	<ul style="list-style-type: none"> 근로자위원의 자료제출 요구에 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

4 · 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 3명 이내의 위원으로 구성
- 협의회가 설치되어 있는 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 않은 경우에는 사용자가 위촉함



V

4대 보험

1. 고용보험

- 실업의 예방, 고용의 촉진, 근로자 등의 직업능력의 개발과 향상
- 국가의 직업지도와 직업소개 기능 강화
- 실업 시 근로자 등의 생활안정과 구직활동 촉진을 통한 경제·사회 발전 이바지

적용 범위

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨

고용보험 적용제외 사업

- 각각 해당 법률에 따른 건설사업자, 주택건설사업자, 전기공사사업자, 정보통신공사사업자, 소방시설업자, 국가유산수리업자 아닌 자가 시공하는 다음의 공사
 - 가. 총공사금액이 2천만원 미만인 공사
 - 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
- 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비의 생산활동

피보험자격을 취득

- 피보험자는 고용보험법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득함

피보험자력에 관한 신고

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

이직의 확인

- 사업주는 근로자의 피보험자력 상실을 신고할 때 ㉠ 피보험 단위기간, ㉡ 이직 사유, ㉢ 이직전 지급 임금·퇴직금 등의 명세를 증명하는 이직확인서를 고용노동부장관에게 제출하여야 함

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 기업활동 보장

적용 범위

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨

산재보험 적용제외 사업

- 「공무원재해보상법」 또는 「군인재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업
- 「선원법」, 「어선원 및 어선재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
- 가구 내 고용활동
- 농업·임업(벌목업 제외)·어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 5명 미만인 사업

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, ㉦ 장례비, ㉧ 직업재활급여

3 · 건강보험

목적

- 질병이나 부상으로 인한 고액의 진료비로 가계에 과도한 부담이 되는 것을 방지하기 위하여 평소에 보험료를 내고, 필요시 보험급여를 제공함으로써 국민 상호 간 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

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
- ※ 건강보험 가입제외 신청 대상
- 외국의 법령·보험 및 사용자와의 계약으로 법41조에 따른 요양급여에 상당하는 의료보장을 받을 수 있는 경우
 - 외국의 보험은 국내 장기체류(외국인 등록 등) 이전에 가입한 경우만 인정
 - 외국의 보험 및 사용자와의 계약은 가입제외 기간이 1년이고, 해당기간이 지난 후 다시 가입제외 신청 필요

4 · 국민연금

목적

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

특징

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

가입 대상

- (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	
노령 연금	노후 소득보장을 위한 급여 국민연금의 기초가 되는 급여	반환 일시금	연금을 받지 못하거나 더 이상 가입할 수 없는 경우 청산적 성격으로 지급하는 급여
장애 연금	장애로 인한 소득감소에 대비한 급여	사망 일시금	유족연금 또는 반환일시금을 받지 못할 경우 장제부조적, 보상적 성격으로 지급하는 급여
유족 연금	가입자(였던 자) 또는 수급권자의 사망으로 인한 유족의 생계 보호를 위한 급여		

외국인에 대한 연금급여

- 우리 국민과 동일하게 수급할 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

- 그 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 이상모든 사업장 대사관 등 주한 외국기관으로서 1인 이상 대한민국 근로자 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(벌목업 제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상 										
외국인	원칙적 가입 대상 (18세 이상 60세 미만) <ul style="list-style-type: none"> 국가별 사회보장협정 확인 	가입대상 <ul style="list-style-type: none"> 6개월 이상 체류한 외국인 당연가입 ('19.7.16) 	원칙적 적용 제외 <ul style="list-style-type: none"> 채류자격에 따라 가입 여부 판단 ex) D-8은 상호주의 	가입대상										
사업자 부담 부분 (24.01)	기준소득월액×9% (근로자 4.5%, 사업자 4.5%) <기준소득월액> : 가입자가 신고한 소득월액에서 천원 미만 절사	보수월액×7.09% (근로자 3.545%, 사업자 3.545%) <보수월액> : 포함되는 범위 별도로 규정, 근로의 제공으로 받는 금품 / 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월 수로 나눈 금액 ※ 장기요양보험료 건강보험료×12.95% (근로자 50%, 사용자 50% 부담)	① 실업급여 부담금 : 월급여(임금)총액×근로자 0.9%, 사업자 0.9% ② 고용안정, 직업능력 개발 사업의 사업자 부담금 <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <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 (우선지원대상기업)</td> <td>0.45%</td> </tr> <tr> <td>150인 이상 ~ 1,000인 미만</td> <td>0.65%</td> </tr> <tr> <td>1,000인 이상, 국가·지방자치단체</td> <td>0.85%</td> </tr> </tbody> </table> * 우선지원대상기업 : 고용보험법 시행령 §12, 별표1. 참조	구분	부담금	150인 미만	0.25%	150인 이상 (우선지원대상기업)	0.45%	150인 이상 ~ 1,000인 미만	0.65%	1,000인 이상, 국가·지방자치단체	0.85%	<ul style="list-style-type: none"> '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 (우선지원대상기업)	0.45%													
150인 이상 ~ 1,000인 미만	0.65%													
1,000인 이상, 국가·지방자치단체	0.85%													
기관	국민연금관리공단	국민건강보험공단	근로복지공단	근로복지공단										

VI

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 피해근로자등을 보호하기 위한 조치 실행 (근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등)
- 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우
 - ① 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치
 - ② 행위자에 대하여 징계나 근무장소 변경 등 그에 준하는 조치를 실시
- 신고한 자나 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안됨

2. 직장내 괴롭힘 금지

의의

- 사용자 또는 근로자는 ① 직장에서의 지위, 관계 등의 우의를 이용하여 ② 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 안됨 (근기법 §76의2)

직장내 괴롭힘 발생 시 사용자 등의 의무 (근로기준법 §76조의3)

- 지체없이 당사자 등을 대상으로 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사 실시
- 조사기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위한 조치 실행 (근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등)
- 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우
 - ① 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치
 - ② 행위자에 대하여 징계나 근무장소 변경 등 그에 준하는 조치를 실시
- 신고한 자나 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안됨
- 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 조사 과정 참여자의 조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지

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)

사용자의 괴롭힘 행위, 조치 의무 미이행 등에 대한 제재규정 신설 (근로기준법 §116 ①, ②)

- 사용자 (「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료 부과
- 사용자의 조치 의무 위반의 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과

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 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외)

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)

4 · 법정 필수 교육

	직장내 성희롱 예방 교육	개인정보보호 교육	산업안전보건 교육	직장내 장애인 인식개선 교육	퇴직연금 교육
근거법	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 §13	개인정보 보호법 §28	산업안전 보건법 §29	장애인고용촉진 및 직업재활법 §5의 2	근로자퇴직 급여보장법 §32
대상	사업주 및 근로자	개인정보 취급자	근로자	사업주 및 근로자	퇴직연금제도 가입자
시기	연 1회 이상	-	정기적 (대상자별로 다름)	연 1회 이상	연 1회 이상
벌칙 (과태료)	500만원 이하 과태료	× ※ 개인정보 유출사: 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금 등	500만원 이하 과태료	300만원 이하 과태료	1천만원 이하 과태료

5 · 중대재해처벌

법률의 목적 (중대재해처벌법 §1)

- 기업의 안전보건 조치를 강화하고, 안전투자를 확대하여 중대산업재해를 예방하고 종사자의 생명과 신체를 보호하는 것

중대산업재해 범위 (중대재해처벌법 §2)

- 산업안전보건법 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음에 해당하는 결과가 발생한 경우를 말함
 - ① 사망자 1명 이상 발생, ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생, ③ 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

사업주·경영책임자 등의 안전보건 확보의무 내용

- 재해예방에 필요한 인력·예산 등 안전보건관리체계의 구축·이행에 관한 조치
- 재해발생 시 재발방지 대책의 수립·이행에 관한 조치
- 중앙행정기관 등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- 안전·보건관계법령상 의무 이행에 필요한 관리상의 조치

적용대상 및 시행일

- 5인 이상 사업장 '22.1.27.(다만, 50인 미만 사업장은 '24.1.27부터 시행)

KOTRA자료 25-006

2025 외국투자자를 위한 노사가이드

발행일	2025년 1월
발행인	강경성
발행처	KOTRA(대한무역투자진흥공사)
디자인/편집	(주)레드코벨소커뮤니케이션
주소	서울시 서초구 현릉로 13 (06792)
전화	1600-7119(대표)
홈페이지	www.kotra.or.kr
ISSN	3058-8464 / 3022-4993(e-ISSN)

Copyright ©2025 by KOTRA. All rights reserved.

이 책의 저작권은 KOTRA에 있습니다. 저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로 무단전재와 무단복제를 금합니다.



20
25

