

2025
돌봄노동자
권리찾기
수첩



발행일 2025년 7월

발행처  민주노총

글쓴이 김요한 공인노무사, 공인노무사사무소 노동해방

2025
돌봄노동자
권리찾기
수첩

I. 노동법은 어떤 법인가요?

1. 노동법의 적용 원칙 04
2. '근로자'로 인정돼야 노동법이 적용됩니다. 09
3. 노동자 수가 5명이 넘어야 노동법이 제대로 적용됩니다. 12

II. 돌봄노동자를 위한 필수 노동법

1. 근로계약과 취업규칙 20
2. 임금(퇴직금) 32
3. 노동시간과 쉼 권리(휴일, 휴게, 휴가) 50
4. 권고사직, 해고 및 징계, 인사명령 80
5. 비정규직(기간제, 단시간, 파견) 92
6. 산업재해, 고객 응대 노동자 보호 102
7. 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 109
8. 출산·양육 지원제도 119
9. 실업급여 131

III. 노동조합이 꼭 필요한 이유

1. 노동3권은 헌법상 기본권입니다. 138
2. 노동조합이 생기면 이런 게 좋습니다! 142

I. 노동법은 어떤 법인가요?



1. 노동법의 적용 원칙
2. '근로자'로 인정돼야 노동법이 적용됩니다.
3. 노동자 수가 5명이 넘어야 노동법이 제대로 적용됩니다.

1. 노동법의 적용 원칙

노동법은 누군가에게 고용돼 일하며 임금으로 생활하는 노동자(근로자)들을 보호하는 법입니다.

업무의 종류, 고용 형태와 상관없이 모든 노동자는 사용자에 비해 약자입니다. 돌봄 노동자 역시 예외가 아니죠. 왜 그럴까요? 노동자들의 고용 여부를 사용자가 결정하기 때문입니다. 일자리에서 밀려난 노동자는 생계가 막막해지지만, 사용자는 그 노동자 대신 다른 노동자를 노동시장에서 손쉽게 고용할 수 있습니다.

사정이 이렇다 보니 노동자들은 사용자가 시키는 대로 참고 따르기 마련입니다. 즉 근로계약은 형식상 자유로운 대등 계약이지만 실질적으로 불평등 계약입니다. 이에 모든 문명국가에서는 노동법을 만들어 노동자의 권리를 법으로 보장하고 있습니다.

■ 헌법이 보장한 노동권

대한민국의 최고법인 헌법은 다음과 같이 노동자의 권리를 보장하고 있습니다.

<대한민국 헌법>

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

위와 같이 헌법의 노동권은 크게 두 가지입니다. 첫 번째는 헌법 제32조입니다. 국가는 최저임금제를 시행해야 하며, 근로조건의 기준을 법으로 정해줘야 합니다. 이에 따라 만들어진 대표적인 법률이 근로기준법입니다.

두 번째는 헌법 제33조입니다. 단결권·단체교섭권·단체행동권을 통틀어 노동3권이라고 합니다. 노동자들이 자유롭게 노동조합 활동을 할 수 있는 권리를 보장하는 것이죠.

■ 사용자는 노동법을 준수할 의무가 있습니다.

노동법은 지켜도 그만, 안 지켜도 그만인 권고 사항이 아닙니다. “우리 기관엔 원래 그런 거 없어.”, “복지사업은 법 지키면서는 못 해.” 이런 말은 모두 틀린 소리입니다. 사용자는 노동법을 반드시 지켜야 하며, 노동법을 위반하면 형사처벌을 받게 됩니다.

또 사용자와 노동자가 노동법을 위반하는 내용으로 근로계약을 체결했다면 아무 효력이 없습니다. 예를 들어 입사 시에 퇴직금을 받지 않겠다고 근로계약서에 명시했다거나, 또는 시간 외 수당을 받지 않겠다고 약속했더라도, 이는 모두 불법이므로 아무런 효력이 없습니다.

근로기준법은 법을 위반한 근로계약은 무효이며, 이때 법에서 정한 기준이 강제로 적용된다는 걸 정확히 명시하고 있습니다.

<근로기준법>

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

■ 노동법은 최저 기준입니다.

간혹 노동법의 기준을 절대적이고 표준적인 것으로 오해하시는 분들이 있습니다. 아닙니다. 노동법의 기준은 말 그대로 최저 기준으로, 사회의 발전 수준에 따라 언제든지 변동될 수 있습니다. 예를 들어 한국의 법정 근로시간은 주 40시간이지만, 프랑스는 주 35시간이죠.

근로기준법 제3조(근로조건의 기준)도 “이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다”고 확인하고 있습니다. 따라서 노동자들은 회사와의 협상 등을 통해 근로기준법보다 더 유리한 기준을 적용받을 수 있습니다.

■ 상위규범 우선의 원칙과 유리한 조건 우선의 원칙

노동조건은 법률 외에도, 근로계약, 취업규칙(인사규정 등), 단체협약 등으로 정해집니다. 노동조건을 결정하는 규범들 사이엔 ‘상위규범 우선의 원칙’이 적용됩니다. 즉 하위규범이 상위규범을 위반한다면 이는 무효입니다. 예를 들어 “보육교사는 어린이집 방학 기간에 연차휴가를 사용해야 한다”는 규정이 취업규칙

에 있다면, 이는 연차휴가 시기를 노동자가 자유롭게 사용할 수 있도록 한 근로기준법에 위반되므로 무효입니다.

✓ 규범의 우선 순위



다만 상위규범 우선의 원칙에도 불구하고 하위규범이 노동자에게 더 유리한 내용을 정하고 있을 때는 하위규범을 먼저 적용합니다. 이를 '유리한 조건 우선의 원칙'이라고 합니다. 근로계약, 취업규칙, 단체협약, 근로기준법 중 노동자에게 가장 유리한 것을 적용하는 것이죠.

예컨대 근로기준법에서는 휴일근로수당이 통상임금의 150%입니다만, 보수규정(취업규칙)으로 휴일근로에 통상임금의 200%를 지급하기로 했다면 이때 사용자는 보수규정에 따라 휴일근로수당을 지급해야 합니다.

2. '근로자'로 인정돼야 노동법이 적용됩니다.

■ 근로기준법에 따른 '근로자'

노동법이 적용되기 위해서는 우선 근로기준법에 따른 "근로자"로 인정되어야 합니다. 근로기준법은 "직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람"이 '근로자'라고 정의하고 있습니다.

사용자와 근로계약을 작성하신 분들은 대부분 문제가 없습니다. 반면 위임계약, 프리랜서 계약 등을 체결한 분들에게 노동법을 적용할 수 있는지 자주 문제가 됩니다. 사실은 근로계약이 맞는데도, 사용자가 법률상 책임을 피하려고 일방적으로 계약 형식을 위장해 두는 경우가 많기 때문입니다.

예를 들어 사회복지법인이 채용해 임명한 시설장이라면 노동자로 인정돼야 합니다. 하지만 시설장과 위임계약을 체결했다는 이유로, 시설장은 노동자가 아니라고 주장하는 것이죠.

■ 근로자성 판단 기준

법원은 계약의 형식이 중요한 것이 아니라, 계약의 실질을 따져 노동자인지를 판단합니다. 즉 노동자가 사

용자에 대해 종속적인 관계에서 노동을 제공했다면
 계약의 명칭과 상관없이 근로계약이라는 것입니다.
 이를 판단하기 위한 지표는 다음과 같습니다.

실질적 지표	- 업무 내용이 사용자에 의해 정해지는지 - 사용자에 의해 근무시간, 근무 장소가 지정되는지 - 취업규칙 등의 적용을 받는지 - 업무수행 과정에서 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 - 근로제공 관계가 계속적인지 - 노동자가 스스로 비품, 원자재 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지 - 노무제공을 통한 이윤창출과 손실초래 등 위험을 부담하는지 - 보수의 성격이 노동 제공에 대한 대가인지
형식적 지표	- 기본급이나 고정급이 정해져 있는지 - 근로소득세의 원천징수 여부 등 - 4대보험 가입 여부 등
※ 판례는 형식적 지표의 경우, 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 수 있는 것이므로 이를 이유로 근로자성을 쉽게 부인할 수 없다고 봅니다.	

Q. 가사 서비스(청소, 세탁, 요리 등)에 종사하는 사람입니다. 가사 노동자에 대해서는 아예 근로기준법이 적용되지 않는다고 하던데 맞는 말인가요?

A. 근로기준법 제11조제1항은 가사(家事) 사용인에 대해서는 근로기준법을 적용하지 않는다고 규정하고 있습니다. 따라서 가사 노동자가 사용인(가정)과 직접 계약을 체결하고 일하는 경우라면 근로기준법이 아예 적용되지 않습니다.

반면 가사 노동자가 가사서비스 제공기관과 계약을 체결하고, 기관의 지시에 따라 이용자(가정)에게 가사 서비스를 제공하는 경우가 있습니다. 이때는 '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률'에 따라 근로기준법의 일부가 적용됩니다. 이 중 최소 근로시간, 유급휴일, 연차유급휴가 등에 관해서는 '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률'이 우선 적용됨에 유의해야 합니다.

3. 노동자 수가 5명이 넘어야 노동법이 제대로 적용됩니다.

정말 잘못된 일입니다만, 안타깝게도 우리 노동법은 상시 고용된 노동자 숫자에 따라 노동법을 차등 적용합니다. 사용자가 고용한 노동자 숫자가 5명 이상이라면 노동법이 전면 적용되지만, 4명 이하일 때는 중요 조항이 적용되지 않습니다.

이때 노동자 숫자는 직종 및 고용 형태와 무관하다는 것을 꼭 기억해 두세요. 예를 들어 어느 어린이집에 보육교사(정교사)는 4명뿐이더라도, 추가로 고용된 보조교사 또는 버스 운전기사 1명이 더 있다면 이곳은 상시 노동자 수 5명 이상 사업장입니다. 또 알바나 시급제 노동자라 해도 무방합니다.

상시 노동자 4명 이하 사업장에는 공휴일(유급휴일), 시간 외 수당, 연차휴가, 부당해고 금지 제도 등이 적용되지 않습니다. 구체적인 내용은 아래 표를 참조하세요.

■ 4명 이하 사업장에 적용되는 노동법

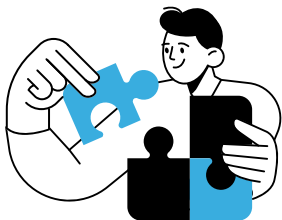
구분	적용 규정	미적용 규정
근로계약· 취업규칙	- 근로계약 서면 교부 - 강제근로 금지	- 법령 및 취업규칙 게시 - 취업규칙 작성·신고 (10인 이상 사업장부터 적용)
해고	- 산재휴업 기간과 그 후 30일, 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 동안 해고 금지 - 육아휴직 기간 해고 금지 - 해고예고(수당)	- 정당한 이유 없는 해고(징계, 인사명령) 금지 - 기간제법에 따른 무기계약 전환 - 노동위원회 부당해고 등 구제신청
임금	- 임금 지급 4대원칙 - 임금명세서 교부 - 최저임금 - 퇴직금	- 휴업수당
근로시간 (휴일, 휴가)	- 휴게시간 - 주휴일, 노동절 - 출산전후휴가	- 법정 근로시간 - 공휴일(유급휴일) - 연장근로 제한 - 시간 외 수당 - 연차휴가
기타	- 직장 내 성희롱 금지 - 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 - 가족돌봄휴직 - 4대보험	- 직장 내 괴롭힘 금지

Q. 사회복지법인이 시설 5곳을 지자체에서 위탁 받아 운영 중입니다. 제가 일하는 시설은 4명만 일하는데, 그럼 저도 5인 미만 사업장에서 일하는 건가요?

A. 아닙니다. 고용노동부는 사회복지법인이 여러 복지시설을 지자체로부터 위탁받아 운영하는 경우, 만약 “시설장의 채용(임명)을 법인이 담당하며 각 시설의 운영비 일부를 지원한다면 시설에 정부예산이 직접 지급되어 운영되더라도 이는 정부 위탁사업의 특성일 뿐 각 시설을 독립된 사업 또는 사업장으로 보기 어렵고 법인과 각 시설을 통틀어서 하나의 사업 또는 사업장으로 판단하여야 할 것”(근로기준정책과-6224, 2016. 10. 6.)이라고 보고 있습니다. 즉 동일한 법인이 위탁 운영하는 시설 5곳을 합쳐 상시 노동자 수를 따져야 한다는 것입니다.

일반적으로 사업 또는 사업장의 구분은 인사관리·회계의 독립성 여부로 판단합니다. 그런데 사회복지시설의 경우, 정부(지자체) 보조

금 사업의 특성상 인사관리 및 회계가 독립된 외양을 취하는 경우가 많습니다. 그렇더라도 시설장을 법인이 임명하는 등 시설 운영에 관여하고, 수탁 법인이 운영비 일부를 보조했다면 별도의 사업으로 볼 수 없습니다.



■ 노동자 숫자가 변동하는 경우

작은 시설의 경우, 퇴사 및 신규 인력 모집 과정에서 일시적으로 상시 노동자 수가 5명 미만이 될 때도 있죠. 이런 경우에는 근로기준법 시행령 제7조의 2에 따라 상시 노동자 수를 결정합니다.

상시 노동자 수 =

사유 발생일 이전 1개월 간 사용한 노동자의 연인원 수

위 기간의 사업장 가동 일수

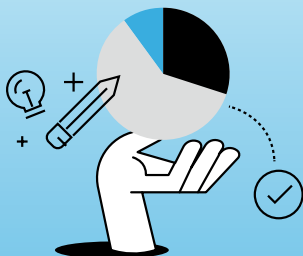
다만 위와 같은 방식으로 산정한 결과가 5인 미만이더라도, 산정 기간에 속하는 날 중에서 사용 인원이 5인 미만인 날이 전체의 1/2 미만이면 5인 이상 사업장으로 봅니다. 반대로 산정 결과가 5인 이상이더라도, 산정 기간에 속하는 날 중에서 5인 미만인 일수가 전체의 1/2 이상이면 5인 미만 사업장으로 봅니다.

Q. 2025년 1월 1일에 입사해 한 달간 개근했습니다. 우리 시설에서 일하는 사람은 1월 1일~21일(휴일 제외 가동 일수 15일)까지는 5명, 1월 22일~31일(휴일 제외 가동 일수 5일)까지는 3명이었습니다. 한 달을 개근했으니, 저도 2월에 연차휴가 하루를 쓸 수 있나요?

A. 상시 노동자 수가 5명 이상인 사업장이어야 연차휴가 제도(근로기준법 제60조)가 적용됩니다.

근로기준법 시행령에 따라 상시 노동자 수를 산정해 보겠습니다. 1개월간 사용한 노동자의 연인원은 90명($= (15\text{일} \times 5\text{명}) + (5\text{일} \times 3\text{명})$), 가동 일수는 20일이므로 4.5명이 나옵니다. 그러나 사용 인원이 5인 미만인 일수(5일)가 전체의 2분의 1 미만이기 때문에, 이 경우는 상시 5명 이상의 사업장으로 보게 됩니다. 따라서 연차휴가를 사용하실 수 있습니다.

II. 돌봄노동자를 위한 필수 노동법



1. 근로계약과 취업규칙
2. 임금(퇴직금)
3. 노동시간과 쉼 권리(휴일, 휴게, 휴가)
4. 권고사직, 해고 및 징계, 인사명령
5. 비정규직(기간제, 단시간, 파견)
6. 산업재해, 고객 응대 노동자 보호
7. 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱
8. 출산·양육 지원제도
9. 실업급여

1. 근로계약과 취업규칙

■ 근로계약

근로계약서는 일하기 전에 작성합니다. 근로계약서는 2부를 작성해 1부는 노동자에게 주어야 합니다(위반 시 사용자에 대해서만 500만 원 이하의 벌금).

정규직만 근로계약서를 쓰는 것이 아닙니다. 기간제든 일용직이든, 노동자를 고용하는 경우에는 반드시 근로계약서를 작성할 의무가 있습니다. 노동자의 노동조건을 확인하는 기초 자료이기 때문입니다.

근로계약서(예시)

(이하 '사용자'라 함)과(와)

(이하 '근로자'라 함)는(은) 다음과 같이 근로

계약을 체결한다.

1. 근로 개시일 : 0000년 00월 00일부터

2. 근무장소 :

3. 업무내용 :

4. 소정근로시간 : 00시 00분부터 00시 00분까지 (휴게
시간 : 00시 00분~00시 00분)

5. 근무일: 매주 일

6. 유급휴일 : 주휴일 매주 요일, 근로자의 날, 법정공휴일

7. 임금

-월(일, 지급) : 원

-상여금 : 있음() 원, 없음()

-기타급여(제수당 등) : 있음(), 없음()

-임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우 전
일 지급)

-임금 지급 계좌 :

8. 연차휴가 : 근로기준법에 따름

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐고용보험 ☐산재보험 ☐국민연금 ☐건강보험

10. 근로계약서 교부

사용자는 근로계약 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하
여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함

11. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법 및 취업규칙
에 따름.

0000년 00월 00일

(사용자)기관명 : , 대표자 : (서명)

주소 : (전화:)

(근로자) 이름 (서명)

주소 : (전화:)

✓ 근로계약서에 꼭 명시되어야 하는 사항

- 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법
- 소정근로시간(출퇴근 시각, 휴게시간)
- 휴일, 연차휴가
- 근무 장소 및 담당 업무 등

✓ 근로계약서에 서명하기 전 반드시 체크!

• 근로계약 기간

- 근로계약 기간이 정해져 있으면 기간제(계약직) 노동자입니다. 채용광고에서는 정규직이라 했더라도 기간제 근로계약서를 쓰면 기간제(계약직) 신분이 되니 유의하셔야 합니다.

• 법을 위반한 조항은 무효!

- 사용자는 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요할 수 없습니다(근로기준법 제7조, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금).

(예) 후임자가 정해지지 않은 경우, 퇴사하지 못한다.

- 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정할 수 없습니다(근로기준법 제20조, 위반 시 500만 원 이하의 벌금).

(예) 30일 전 알리지 않고 무단 퇴사하는 경우, 기지급받은 상여금을 반납해야 한다.

✓ 사용자가 근로계약서 작성을 거부한다면?

사용자와 노동조건에 관해 대화를 나눈 카톡, 메시지 등을 저장해두거나, 대화 내용을 녹음해 두는 게 좋습니다. 노동자 본인의 목소리가 포함됐다면 상대방의 동의 없이 녹음했더라도 불법이 아닙니다.



Q. 이달 말까지 일하겠다고 사직서를 제출했는데 시설에서는 후임자를 채용할 때까지 계속 일해야 한답니다. 만약 그 전에 그만두면 근로계약서에 따라 손해배상을 청구하겠다고 합니다.

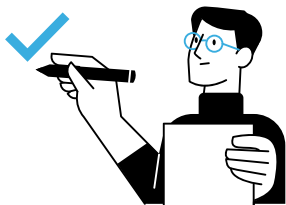
A. 노동자에게는 퇴직의 자유가 있으므로 사용자가 노동자의 퇴사를 강제로 막을 수는 없습니다. 또한 근로계약서에 무단 퇴사하는 경우의 손해배상금을 미리 정해두는 것도 불법입니다.

그러나 노동자의 갑작스러운 퇴사로 사용자에게 민사상 손해가 발생했을 때 사용자가 그 배상을 청구하는 것은 가능합니다. 민법에서는 본래 노동자가 아무런 책임 없이 퇴사하자면, 최소 한 달 이전에 퇴사 의사를 밝히도록 하고 있습니다.

구체적으로 월급제 노동자는 사직서를 제출한 달의 다음 달 말일이 지나면 사직의 효력이 발생합니다(민법 제660조제3항). 예컨대 2025년 3월 15일에 사직서를 제출했다면, 5월 1일에 사직의 효력이 발생합니다.

앞서 말했듯이 퇴사일이 합의되지 않았는데
노동자가 일방적으로 퇴직하면 사용자는 갑
작스러운 퇴직으로 발생한 손해에 대해 배상
을 청구할 수 있습니다. (다만 이 경우 퇴사에
따른 손해의 발생, 퇴사와 손해 사이의 인과관
계는 모두 사용자가 증명해야 합니다.)

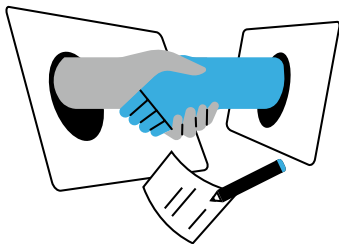
부득이하게 법이 정한 기한 전에 퇴사하는 경우,
담당 업무를 성실하게 인수인계할 필요가 있습
니다. 또 취업규칙 등에 사직서 제출 기한에 대
한 별도 정함이 있다면 그에 따르면 됩니다.



- 근로계약은 사용자 마음대로 불리하게 변경하지 못합니다.

근로계약은 양 당사자가 자유의사에 따라 체결하는 것이므로(근로기준법 제4조), 기존에 체결된 근로계약을 사용자가 일방적으로 노동자에게 불리하게 변경할 수 없습니다. 즉 노동자는 근로계약의 변경에 동의하지 않을 권리가 있습니다.

만약 회사가 내 동의 없이 일방적으로 기존보다 불리한 근로계약으로 변경했다면, 그 즉시 거부 의사를 명확히 표현하세요. 이의 제기 없이 장기간 변경된 노동조건의 적용을 받게 되면, 묵시적으로 근로계약 변경에 동의했다고 해석되기 때문입니다.



Q. 올해 보조금에서 사업비 액수가 줄었으니, 인건비를 줄여 사업비를 늘린다고 합니다. 제 월급을 깎겠다는 겁니다. 너무한다 싶어 거부했더니, 업무 지시 거부로 징계를 받을 수도 있다고 합니다.

A. 기존에 체결된 근로계약을 변경하려면 양 당사자의 합의가 있어야 합니다. 임금을 삭감하는 내용으로 사용자가 일방적으로 근로계약을 변경할 수 없습니다. 또한 근로계약 변경을 거부하는 것은 노동자의 정당한 권리이므로, 근로계약 변경에 동의하지 않으면 징계하겠다고 운운하는 것은 말도 안 되는 소리입니다.

■ 취업규칙

시설이나 기관에는 보통 '운영규정', '인사규정', '보수규정' 등이 있죠. 뭐라고 부르든 간에 노동자들에 적용되는 노동조건이나 복무규율 등을 정해놓은 것을 '취업규칙'이라고 합니다.

✓ 취업규칙 작성 및 게시 의무

상시 노동자 10명 이상이 일하는 곳이라면, 사용자는

취업규칙을 의무적으로 작성하고 고용노동부에 신고해야 합니다. 또 취업규칙을 노동자들이 언제든지 볼 수 있도록 게시하여야 합니다(위반 시 500만 원 이하의 과태료).

✓ 취업규칙의 불이익 변경

취업규칙 역시 사용자 마음대로 바꿀 수 없습니다. 특히 노동조건을 불리하게 변경하는 경우, 예컨대 수당을 폐지하거나 상여금을 삭감하려면 반드시 노동자 과반수의 동의를 얻어야 합니다. 노동자 과반수란 전체 노동자의 절반이 넘는 숫자를 말합니다. 즉 10명이 일하는 시설이라면 6명 이상이 동의해야 취업규칙의 불이익 변경이 가능합니다. (만약 전체 노동자의 과반수가 가입한 노동조합이 있으면, 그 노동조합의 동의를 받아야 합니다. 노동자 과반수의 동의를 받지 못한 채 변경된 취업규칙은 아무런 효력이 없습니다.)

✓ 사용자의 강요로 어쩔 수 없이 서명했다면 적법한 취업규칙 불이익 변경으로 보지 않습니다.

사용자가 취업규칙을 불리하게 변경할 때, 노동자들에게 서명 용지 돌리면서 무조건 서명하라고 할 때가 많죠. 내용이 뭔지 제대로 설명하지도 않으면서요. 이런 경우라면 취업규칙 불이익 변경 절차를 제대로

거쳤다고 보지 않습니다. 노동자 과반수의 동의란 형식적으로 서명만 받으라는 이야기가 아닙니다. 노동자들이 취업규칙을 불리하게 변경하는 것에 정말 자유의사로 동의했다는 것이 인정돼야 합니다.

법원은 형식적으로는 80%가 넘는 노동자들이 취업규칙의 불리한 변경에 동의했다 하더라도, 그 동의의 과정이 노동자들의 “자율적이고 집단적인 결정”이라고 볼 수 없으면 취업규칙 변경은 무효라고 판결한 바 있습니다(대법원 2017.5.31. 선고 2017다209129 판결).

<취업규칙 불이익 변경 시 동의 절차>

- ① (사용자의 공고·설명 절차) 취업규칙이 어떻게 불리하게 변경되는지, 회사는 그 내용을 충분히 설명하고 홍보해야 합니다.
- ② (노동자들의 의견 교환 절차) 노동자들이 회의를 개최하는 등의 방식으로 자유롭게 찬반 의견을 교환할 수 있는 시간이 충분히 있어야 하며, 이때 회사의 간섭이나 개입이 없어야 합니다.
- ③ (노동자 과반수 이상의 동의) 그 결과 노동자들의 집단적 의견이 찬성이었어야 합니다.

✓ 취업규칙과 다른없는 노동관행

근로계약서나 취업규칙에 명문화돼 있지는 않지만, 사업장에서 오랫동안 일반적으로 유지되어 온 노동조건을 '노동관행'이라 합니다.

예를 들어 기관에서 여름휴가 때마다 하계휴가비 20만 원을 지급해 왔다면, 이는 노동관행으로 인정돼 취업규칙과 유사한 것으로 봅니다. 따라서 사용자가 하계휴가비 지급을 중단하려면 반드시 노동자 과반수의 동의를 받아야 합니다.



Q. 사회복지법인의 정관도 취업규칙에 해당하나요? 취업규칙이라면 누구나 자유롭게 볼 수 있는 거죠?

A. 취업규칙에 해당하려면 근로계약의 내용이 되는 노동조건, 복무규율 등을 포함하고 있어야 합니다. 만약 노동자의 복무규율, 징계절차 등을 법인 정관에서 구체적으로 다루고 있다면, 이 역시 취업규칙에 해당합니다.

근로기준법 제14조제1항에 따라 사용자는 취업규칙을 “근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야” 합니다. 따라서 법인 정관이 취업규칙에 해당한다면 이 역시 공개되는 것이 원칙입니다.

2. 임금(퇴직금)

■ 임금이란?

임금에 해당하려면, ① 사용자가 노동자에게 지급해야 하며, ② 노동의 대가로 지급돼야 합니다. 이때 명칭은 문제 되지 않습니다. 따라서 노동자가 고객으로부터 직접 받은 봉사료나, 노동의 대가로 볼 수 없는 경조금, 실비변상금 등은 임금이 아닙니다.

Q. 자자체에서 처우개선비로 매달 200,000원을 급여 계좌로 넣어줍니다. 처우개선비도 퇴직금 계산할 때 포함하나요?

A. 아닙니다. 퇴직금 산정에 포함되려면 우선 해당 금액이 임금에 해당해야 합니다. 처우개선비는 근로계약을 체결한 사용자가 지급하는 돈이 아니므로, 아예 임금에 해당하지 않습니다. 따라서 퇴직금 산정에 포함하지 않습니다.

■ 임금 지급 원칙 및 지연이자

✓ 4대 지급 원칙

첫째, 통화(通貨)로 지급해야 합니다. 급여 계좌로 전액 현금 이체해야지, 임금의 일부를 상품권(쿠폰) 등으로 지급하면 안 됩니다.

둘째, 임금은 사용자가 노동자에게 직접 지급해야 합니다. 중간에 제3자가 끼어들어서는 안 됩니다.

셋째, 근로계약에서 약정된 임금 전액을 지급해야 합니다. 다만 계산 착오 등으로 임금이 과다 지급됐다면, 합리적인 기간 내에서는 공제가 가능합니다.

넷째, 임금은 매월 1회 이상 정해진 날짜에 지급되어야 합니다. 다만 노동자가 퇴사한 경우에는, 퇴직일로 부터 14일 이내에 임금, 퇴직금 등 일체의 금품을 청산해야 합니다(근로기준법 제36조).

근로기준법 제43조에 따른 임금 지급 원칙을 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처합니다.

Q. 어린이집 행사에 필요한 물품 발주를 담당했는데요. 워낙 일이 많아서 실수로 물량을 과다 발주했습니다. 원장님이 손해 본 금액은 제 월급에서 공제하겠다고 합니다.

A. 안 됩니다. 어떤 경우에도 임금은 노동자 동의 없이 손덜 수 없습니다. 설령 노동자의 책임 있는 사유로 손해가 발생했더라도, 그건 별도의 소송 절차를 통해 청구해야 합니다. 만약 노동자의 실수가 업무량 과다, 사용자의 업무 교육 부재 등의 이유에서라면 손해액 산정도 경감되기 마련입니다.

✓ 지연이자 제도

노동자가 퇴사하면 퇴직금 등 일체의 금품을 14일 이내에 지급해야 하며, 이를 넘기면 연 20%의 지연이자가 발생합니다(근로기준법 제37조). 또 근로기준법 개정으로 2025년 10월 23일부터는 재직 중인 노동자의 임금이 체불된 경우에도 지연 일수만큼 지연이자가 발생합니다.

다만 지연이자 미지급에 대해서는 형사처벌 규정이 없으므로, 지연이자를 받으시려면 민사 소송을 제기하셔야 합니다.

■ 임금명세서 꼭 받으세요!

사업장 규모와 상관없이 모든 노동자는 매달 임금을 받을 때 임금명세서도 함께 받아야 합니다(이메일 등 전자문서 가능). 임금명세서를 교부하지 않은 사용자에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

✓ 임금명세서 기재사항

- 성명, 생년월일 등 노동자를 특정할 수 있는 정보
- 임금지급일, 임금 총액
- 임금의 구성항목별 금액 (기본급, 시간 외 수당 등)
- 임금의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근

로의 경우에는 그 시간 수를 포함)

• 4대보험료 등 임금의 공제 내역과 금액

※ 산재보험료는 사용자가 전액 납부하는 것이므로, 임금에서 공제돼서는 안 됩니다.

■ 최저임금

✓ 연도별 최저임금

구분	2023년	2024년	2025년
시급	9,620원	9,860원	10,030원
일급 (1일 8시간)	76,960원	78,880원	80,240원
월급 (1주 40시간)	2,010,580원	2,060,740원	2,096,270원

최저임금은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년 단위로 적용되는 것이 원칙입니다. 근로계약을 변경하지 않았더라도, 매년 1월 1일이 되면 자동으로 인상된 최저임금이 강제 적용됩니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

✓ 최저임금 위반 확인하기

최저임금은 월급 총액으로 따지는 게 아닙니다. 내가

받는 임금 중에서 기본급 성격의 임금(구체적인 범위는 최저임금법으로 정합니다)만 합산해 최저임금 위반 여부를 따집니다.

• **최저임금에 포함되지 않는 임금**

- ① 매월 지급되지 않는 임금(명절상여금 등)은 최저임금에 합산하지 않습니다.
- ② 기본급 성격이 없는 임금, 즉 시간 외 수당과 연차 수당 등도 최저임금에 합산하지 않습니다.
- ③ 매달 지급하는 월 상여금 중 일부 금액은 2023년까지 최저임금에 합산하지 않았으나, 2024년부터는 전액 최저임금에 합산합니다.
- ④ 매달 지급하는 복리후생비(식대, 교통비 등) 중 일부 금액은 2023년까지 최저임금에 합산하지 않았으나, 2024년부터는 전액 최저임금에 합산합니다.

• **최저임금 위반 계산 예시(2025년 기준)**

- ① 위 기준에 따라, 월 임금항목 중 최저임금에 포함되는 금액만 합산하고, ② 이를 월 최저임금 산정 기준 시간 수(주 40시간 노동자는 209시간)로 나눈 금액을, ③ 법정 최저시급과 비교하면 됩니다.

2025년 1월	
기본급	1,500,000
직무수당	100,000
자격수당	100,000
식대	200,000
교통비	50,000
시간 외 수당	150,000
월 상여금	300,000
명절 상여금	200,000
합 계	2,600,000

위 임금항목 중 기본급 성격이 아닌 '시간 외 수당'은 최저임금에 합산하지 않습니다. 또한 명절 상여금 역시 매월 지급되는 임금이 아니므로 최저임금에 합산하지 않습니다. 월 상여금과 복리후생비 성격의 식대·교통비는 2023년까지 일부 금액이 최저임금에 합산되지 않았으나 2024년부터는 전액 최저임금에 합산됩니다.

이처럼 시간 외 수당과 명절 상여금을 제외한 2,250,000원을 209시간으로 나누면 10,765원이므로, 2025년 최저시급(10,030원) 이상임을 확인할 수 있습니다.

Q. 어린이집에서 일하는 기간제 보육교사입니다. 원래 일하던 선생님이 갑작스럽게 퇴사하면서 제가 올해 하반기부터 내년 2월까지 일하기로 했습니다. 월급을 받았는데 원장님이 입사 후 3개월은 최저임금의 10%를 감액할 수 있다고 하시네요.

A. 안 됩니다. 수습 노동자의 경우 3개월 동안 최저임금의 10%를 감액할 수 있긴 합니다(최저임금법 시행령 제3조). 그러나 조건이 있습니다. 첫째, 근로계약 기간이 1년 이상이어야 합니다. 둘째, 근로계약 또는 취업규칙에 수습 기간이 명시돼 있어야 합니다. (참고로 요건에 해당해도 택배원, 환경미화원, 주유원 등 단순 노무직종에 종사하는 노동자는 최저임금 감액이 불가능합니다.)



■ 퇴직금과 평균임금

✓ 법정 퇴직금

재직 기간이 1년 이상인 노동자는 퇴직금을 받을 수 있습니다. 노동자 1인 이상을 고용한 모든 사업장에 적용됩니다. 다만 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자는 퇴직금을 받지 못합니다.

여기서 재직 기간이란 최초 근로계약 개시 시점부터 근로계약 종료 시점까지를 말합니다. 중간에 출산전후 휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간도 모두 포함됩니다. 또 계약직 노동자가 매번 근로계약을 갱신해 왔다면, 전체 계약기간을 합산해 퇴직금을 계산합니다.

법정 퇴직금은 재직 기간 1년당 30일분 이상의 평균임금입니다. 즉 재직 기간이 1년이라면 30일분, 1년 6개월이라면 45일분, 2년이라면 60일분을 받는 식입니다.

퇴직금은 퇴직일(최종 근무일의 다음 날)로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금).

Q. 민간 어린이집에 2024년 3월 1일 입사했습니다. 몇 달 후에 전 원장님이 어린이집을 현 원장님에게 매각하고 나가셨어요. 저는 2025년 2월 28일까지 일하고 퇴사하려고 하는데 퇴직금을 받을 수 있나요? 현 원장님은 자기와 1년이 안 돼서 못 준다고 하세요.

A. 받으실 수 있습니다. 어린이집을 인수해 운영하는 경우, 현재의 사업주가 기존 사업주의 채권채무관계 및 권리의무관계 일체를 승계한다고 보기 때문입니다.

이 경우 퇴직금 산정은 2024년 3월 1일부터 하게 되며 퇴직금 지급 책임은 현 원장에게 있습니다.



✓ 평균임금

퇴직금은 평균임금으로 계산하므로, 평균임금의 정의와 계산 방법을 알아두셔야 합니다. 평균임금은 이를 산정해야 하는 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 임금 총액을 3개월 동안의 실제 일수(89일~92일)로 나눈 금액입니다. 즉 평균임금은 '노동자가 평상시 받는 하루치 임금'입니다.

㉠ 3개월 동안의 임금 총액

- 기본급, 시간 외 수당, 식대 등 임금에 해당하면 모두 포함
- 정기 상여금과 같이 1월을 초과하는 기간에 지급되는 임금인 경우, 연간 상여금 총액의 3개월분을 합산
- 해당연도에 받은 연차수당의 3개월분을 합산. 단 퇴직으로 인해 받게 되는 연차수당은 합산하지 않음

㉡ 3개월간의 일수

3개월 내 출산전후휴가, 육아휴직, 산재 휴업기간 등이 있었다면 이 기간은 일수 및 임금총액에서 제외합니다. 예를 들어 평균임금 산정 기간인 3개월 중 1개월이 육아휴직을 쓴 기간이었다면, 평균임금은 1개월을 제외하고 나머지 2개월간의 임금 총액을 2개월의 일수로 나눠 계산합니다.

<평균임금 계산 사례>

2025년 1월에 270만 원, 2월에 280만 원, 3월에 260만 원을 받은 노동자가 퇴직했을 때 평균임금은?

- 3개월간의 임금총액

$$= 270\text{만}(1\text{월}) + 280\text{만}(2\text{월}) + 260\text{만}(3\text{월})$$

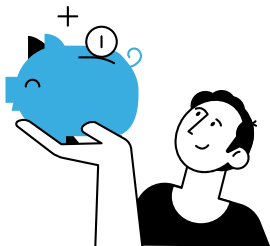
- 3개월의 일수

$$= 31\text{일}(1\text{월}) + 28\text{일}(2\text{월}) + 31\text{일}(3\text{월})$$

$$\frac{270\text{만 원} + 280\text{만 원} + 260\text{만 원}}{31\text{일} + 28\text{일} + 31\text{일}} = 9\text{만원}$$

※ 고용노동부 퇴직금 계산기를 활용하면 편리합니다.

(www.moel.go.kr)



Q. 전세자금이 부족해서 퇴직금 중간정산을 받고 싶습니다. 어떻게 하면 되나요?

A. 근로자퇴직급여보장법은 퇴직금 중간정산이 가능한 경우를 정해놓고 있습니다. 무주택자인 노동자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, 무주택자인 노동자가 주거를 목적으로 주택 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우 (한 회사에 일하는 동안 1회에 한정), 노동자 본인이나 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양이 필요하여 본인이 비용을 부담하는 경우 등이 그것입니다.

다만 퇴직금 중간정산은 사용자의 의무가 아닙니다. 법에서 정한 퇴직금 중간정산 요건에 해당하더라도, 노동자의 퇴직금 중간정산 요구에 사용자가 반드시 응해야 하는 것은 아닙니다.

■ 통상임금

통상임금은 임금 항목 중에서, ① 정기적으로 지급되며(정기성), ② 모든 노동자, 또는 일정한 기준을 충족한 노동자 모두에게 지급되고(일률성), ③ 정상적으로 소정근로를 제공했다면 받을 수 있는 임금을 뜻합니다. 통상임금은 시간 외 수당과 연차수당을 계산할 때 사용되므로 시간급으로 계산하는 것이 원칙입니다. (통상임금을 바탕으로 한 시간 외 수당 계산에 대해서는 '3. 노동시간과 쉼 권리'를 참조하세요.)

✓ 통상임금 계산방법

- 통상시급 : 월 통상임금 ÷ 월 유급시간(주 40시간 근무자의 경우 209시간)

$$\begin{aligned} 209\text{시간} &= 48\text{시간}(1\text{주 } 40\text{시간} + \text{주휴 } 8\text{시간}) \\ &\times 4.34(\text{한 달 평균 주 수}) \end{aligned}$$

✓ 통상임금에 해당하지 않는 임금

기업 실적이나 근무 성적에 따라 지급 여부, 지급액이 달라지는 성과급 등은 통상임금이 아닙니다.

과거에는 매달 지급하지 않는 정기상여금 등이 통상임금에 해당하는지가 문제였습니다. 그러나 2024년 12월 19일 대법원 판결 이후, 정상적으로 소정근로를

제공했을 때 받을 수 있는 금액이라면 모두 통상임금에 포함됩니다.

임금항목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기본급	매월 고정적으로 지급	○
식대	매월 고정적으로 지급	○
시간 외 수당	근무실적에 따라 지급여부, 지급액 달라짐	X
연차수당	휴가 사용일수에 따라 지급여부, 지급액 달라짐	X
직무수당	노동력 가치평가와 관련된 수당	○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	X (근로제공과 무관)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근 로자에게 지급되는 가족수당 분	○ (명목만 가족 수당, 일률성 인정)
정기 상여금, 휴가비, 명절 귀향비 등	지급일에 재직 중인 노동자에 게만 지급하는 경우, 또는 지급 일 이전 퇴사자에게 근무일수 에 비례해 일할계산하는 경우	○

■ 휴업수당

사용자의 귀책사유(경영상 사정)로 노동자가 일하지 못하는 경우, 사용자는 노동자에게 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급해야 합니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금). 휴업수당은 5인 이상 사업장부터 적용됩니다.

이때 '경영상 사정'이란 이용자 소멸, 사업비 소진, 사업장 이전, 경영난 등으로 일이 없는 경우 등을 말합니다.

Q. 재가 요양보호사로 일하고 있습니다. 모시던 어르신이 요양병원에 입원하시게 됐습니다. 재가센터에서는 새로운 어르신이 매칭될 때까지 집에서 기다리라고 합니다.

A. 이런 경우 역시 휴업수당의 지급 사유에 해당합니다. 사용자는 근로계약 기간 내에는 노동자에게 업무를 부여할 의무가 있습니다. 만약 경영상 사정으로 일을 시키지 못하면 휴업수당을 지급해야 합니다. 경영상 사정이란 사용자가 사업을 운영하면서 부담해야 하는 일체의 위험을 가리킵니다. 따라서 어르신의 노인요양 서비스 이용 중단 등도 여기에 포함됩니다.

■ 임금체불 대응

임금체불 역시 민사상 분쟁이므로 법원에 민사소송을 제기할 수 있습니다. 그러나 소송은 비용과 시간이 소요되기 때문에, 보통 노동청 진정(고소) 절차를 이용합니다. 임금체불은 형사 범죄이기도 하기 때문입니다.

- **진정** : 국가기관에 각종 부당한 행위의 시정을 요구하는 민원으로, 밀린 임금을 지급 받을 수 있도록 조치해 달라고 노동청에 요청하는 행위
- **고소** : 수사기관에 범죄자의 처벌을 요구하는 절차로 사용자를 노동법 위반으로 처벌해 달라는 의사표시

① 신고

- 노동청 직접 방문 외에도 우편, 인터넷으로 접수 가능합니다.

※ 인터넷 신고 방법

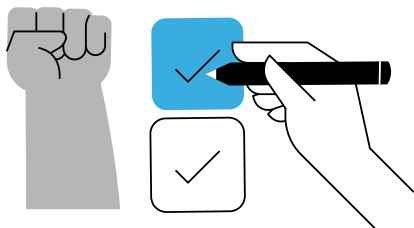
고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 민원마당 → 민원신청 → 검색란에 '임금체불 진정서' 입력 → 신고 내용 입력 및 제출

② 사건 조사

- 근로감독관이 임금체불 경위 등을 조사합니다. 이때 필요한 증거 자료를 제출할 수 있습니다.

③ 체불임금 확정 및 시정지시

- 체불임금이 확인되면 근로감독관은 사용자에게 지급 지시를 합니다. 만약 사용자가 시정지시에 응하지 않으면, 사용자는 형사 처벌을 받게 됩니다(3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금).



3. 노동시간과 쉼 권리(휴일, 휴게, 휴가)

■ 법정 근로시간

근로기준법 제50조는 1일 8시간, 1주 40시간을 법정 근로시간으로 정하고 있습니다.

근로시간은 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간을 말합니다. 즉 실제로 일을 하지 않았더라도 언제든지 일할 수 있는 시간이었다면 근로시간에 포함됩니다. 근로시간에 대해서는 임금이 지급돼야 합니다.

✓ 근로시간에 포함되는 시간

- 업무 시작 전 준비시간(근무복 착·탈의, 교구 준비 등)
- 업무 종료 후 정리 시간(청소, 업무일지 작성 등)
- 참석 의무가 있는 교육 시간과 회의 시간
- 보육교사의 영유아 급식 지도 시간
- 시설 요양보호사의 야간 대기시간

Q. 매일 아침 30분 일찍 출근해서 조회를 합니다. 이것도 근로시간에 들어가나요?

A. 네, 그렇습니다. 참석 의무가 있는 업무 준비시간은 근로시간에 포함되므로 임금이 지급되어야 합니다. 하루 30분씩 일찍 출근하면 1년에 보름이나 더 일하는 셈이에요. 임금은 지급하지 않으면서 공짜 노동을 시키는 것이죠. 근절돼야 할 불법 행위입니다.



✓ 공민권 행사를 위해 필요한 시간

근로기준법 제10조에 따라, 사용자는 노동자가 근로 시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허락해야 합니다(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금). 예비군 및 민방위 훈련 참석 시간과 보궐선거 투표 시간 등이 여기에 해당합니다. 사용자가 부여해야 하는 시간은 이동시간 등 부수적인 시간을 포함해 공민권 행사에 충분한 시간이어야 합니다.

한편 5인 이상 사업장이라면 대통령 선거일 등 임시공휴일은 근로기준법상 유급휴일에 해당하므로 아예 근로 의무가 없습니다.

■ 소정근로시간과 초단시간 노동자

소정근로시간이란 법정 근로시간의 한도 내에서 노사가 근로계약으로 실제로 정한 시간을 말합니다. 1주 40시간 일하는 노동자라면 1주 40시간이, 1주 20시간 일하는 노동자라면 1주 20시간이 소정근로시간입니다.

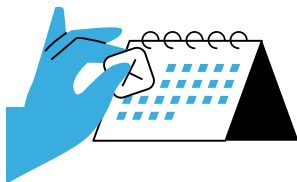
우리 근로기준법은 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”, 즉 이른바 ‘초단시간 노동자’에 대해선 근로기준법의 중요 조항을 적용하지 않습니다. 초단시간 노동자에게는 유급 주휴일(주휴수당), 연차유급휴가, 퇴직금 제도가 적용되지 않아서 문제입니다.

Q. 방문 요양보호사로 일하고 있습니다. 근로계약상 근로시간은 1주 15시간인데요, 어르신들 사정으로 1주 15시간을 일하지 못하는 경우가 많습니다. 퇴직금을 받으려면 소정근로시간이 1주 15시간 이상이어야 한다던데 그럼 저는 1년 넘게 일해도 퇴직금을 못 받나요?

A. 말씀대로 퇴직금을 받으려면 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이어야 합니다. 그런데 소정근로시간이란 근로계약에서 정한 시간을 말하므로, 근로계약 변경 없이 단지 사용자의 경영 사정 탓에 일시적으로 근로를 제공하지 못했다 하여 소정근로시간

이 변경된 것은 아닙니다. 이 경우 근로를 제공하지 못한 시간에 대해서는 휴업수당을 받아야 할 뿐이며, 퇴직금 지급에는 문제가 없습니다.

이와 별개로 업무 특성상 매주 소정 근로시간이 1주 15시간 이상·미만을 반복하는 경우가 있습니다. 이때 고용노동부는 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 하여 계속근로기간을 산정하되, 계속근로기간은 전체 재직 기간 중에서 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 한다고 해석하고 있습니다(퇴직급여 보장팀-942, 2007. 11. 27.) 즉 1주 동안의 소정 근로시간(4주간 평균)이 15시간 이상인 기간만 합산하는 것입니다.



■ 연장근로

법정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간입니다만, 노사 양 당사자가 합의하면 1주 12시간을 한도로 연장근로를 할 수 있습니다(근로기준법 제53조). “당사자 간에 합의”해야 가능한 것이므로, 사용자가 일방적으로 연장근로를 지시할 수 있는 것이 아닙니다.

평일에 1주 40시간을 일한 노동자가 주말에 나와 2시간 추가 근무를 했다면 바로 이 2시간이 연장근로가 됩니다. 그런데 연장근로는 1일 8시간을 넘겼을 때도 발생한다는 점에 유의해야 합니다. 즉 어느 노동자가 월수금 3일을 각 10시간씩 근무했다면, 1주 근로시간은 총 30시간이지만 이때도 하루 2시간씩 총 6시간의 연장근로가 발생하였습니다. 따라서 6시간 분의 연장근로수당을 받아야 합니다.

근로기준법은 연장근로의 총 한도가 1주 12시간 이내여야 한다고 규정하고 있습니다(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금). 법정 근로시간이 1주 40시간이기 때문에, 1주 동안의 최장 근로시간은 52시간입니다.

법원은 1주의 총근로시간이 52시간을 넘겼는지로 연장근로 한도 위반을 판단합니다. 따라서 월화수 3일

간 1일 15시간씩 총 45시간을 근무했다면, 연장근로 수당은 총 21시간분(1일 7시간×3일)을 받아야 하지만 연장근로 한도를 위반한 것은 아닙니다.

Q. 사회복지사로 근무하고 있습니다. 근로계약서에 “근로시간은 9:00부터 18:00까지 8시간(휴게시간 1시간 제외)으로 하되, 18:00부터 19:30까지 1.5시간의 연장근로 실시에 동의한다”는 조항이 있습니다. 제가 저녁에 아이를 돌봐야 해서 연장근로를 안 했으면 합니다만, 그렇게 하면 근로계약 위반으로 징계 사유가 된다고 합니다.

A. 연장근로는 당사자 합의로 시행하는 것이 원칙입니다. 근로계약에서 연장근로 시행에 대한 합의가 사전적으로 이루어졌다 하여, 이것이 노동자의 연장근로 동의권을 전면적으로 제한하는 것이 되어서는 안 됩니다. 이러한 경우에는 사용자에게 사업 운영상 충분한 대비 시간

을 부여하면서 기존 동의를 철회할 수 있을 것입니다. 법상 권리를 행사한 것이므로 당연히 징계사유는 되지 않습니다.

■ 휴게시간

근로기준법 제54조는 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하도록 하고 있습니다(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

이른바 ‘9출 6퇴’를 하는 노동자가 중간에 점심시간 1시간을 쉬는 이유가 이것 때문입니다. 또 휴게시간은 근로시간 도중에 줘야 하므로, 하루 4시간 근무자가 30분의 중간 휴게시간 없이 4시간 연속으로 근무하고 퇴근하는 것도 불법입니다.

휴게시간은 사용자의 지휘·감독에서 완전히 벗어나 노동자가 자유롭게 쉴 수 있는 시간이어야 합니다. 또 별도의 정함이 없다면 휴게시간에는 임금이 지급되지 않습니다.

Q. 요양병원에서 영양보호사로 일하고 있습니다. 야간조로 출근하는 날은 총 12시간 근무(21:00~09:00)인데요, 이 중 5시간(23:00~02:00, 04:00~06:00)이 휴게시간으로 잡혀 있습니다. 하지만 실제로는 야간 휴게시간에 일하는데 야간수당만 못 받습니다.

A. 근로기준법은 휴게시간의 최소 부여 기준만 있을 뿐 상한에 대한 규제가 없습니다. 그리고 휴게시간은 무급으로 처리되죠. 이를 악용하여 근로시간은 줄이고 휴게시간을 늘리는 방식으로 돌봄 노동자들의 임금을 떼먹는 노무관리 기법이 상당히 확산돼 있습니다.

즉 휴게시간에 사용자의 지시로 업무를 했거나, 휴게시간에도 일해야 주어진 업무를 완료할 수 있었다면 이는 진정한 휴게시간이 아닙니다. '가짜 휴게시간'인 것이죠. '가짜 휴게시간'에 대해서는 나중에라도(3년 이내) 임금 청구가 가능합니다.

다만 이런 경우 증명의 문제가 생기기 때문에,

카톡 캡처, 통화 녹음, 업무일지 작성, 사진·동영상 촬영 등 휴게시간에 일을 했다는 증거 자료를 충분히 모으셔야 합니다. 가장 좋은 방법은 노동조합을 만들어 동료들과 함께 문제를 공론화하는 것입니다.



■ 휴일

근로기준법에 따른 법정휴일은 세 가지입니다. 첫째는 유급 주휴일, 둘째는 노동절(근로자의 날), 셋째는 공휴일입니다.

① 주휴일 (근로기준법 제55조제1항)

- 소정근로시간이 1주 15시간 이상이고 1주일을 개근했다면, 해당 주에 하루를 유급휴일로 부여합니다. 주휴일은 대개 일요일이지만, 다른 날로 정할 수도 있습니다.
- 주휴일이 유급으로 처리돼 지급되는 임금을 '주휴수당'이라고 합니다. 월급제 노동자의 경우, 월급에 주휴수당이 포함되어 있다고 해석합니다. 주 40시간 일하는 노동자의 월 유급 시간이 209시간인 이유는 이 때문입니다.

$$\begin{aligned} 209\text{시간} &= 48\text{시간}(1\text{주 } 40\text{시간} + \text{주휴 } 8\text{시간}) \\ &\times 4.34(\text{한 달 평균 주 수}) \end{aligned}$$

- 단시간 노동자의 경우, 통상 노동자의 근무시간에 비례해서 주휴시간을 산정합니다.

<단시간노동자 주휴시간 계산>

- 원칙 : 4주 동안 단시간 노동자의 소정근로시간을
그 기간의 통상 노동자의 총 소정근로일수로 나눈
시간

- 예시 : 월수금 주 3일 하루 6시간을 일하는 노동자
의 주휴시간

$$\begin{aligned} &72\text{시간}(=\text{주}18\text{시간}\times 4\text{주}) / 20\text{일}(=\text{주}5\text{일}\times 4\text{주}) \\ &= 3.6\text{시간} \end{aligned}$$



Q. 장애인 보호시설에서 일합니다. 저희는 주간-주간-야간-야간-비번-비번, 6일 단위로 근무 주기가 순환해요. 비번일 중 하루가 주휴일이라는데, 매번 주휴일을 바꿔도 되는 건가요?

A. 사용자들이 휴일근로수당 지급을 피하려고 비번일을 주휴일로 지정한 것인데요, 이렇게 하면 매주 주휴일이 달라질 수밖에 없죠. 법원은 이것을 '휴일 대체'라고 하는데요, 근로자의 동의를 얻어 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지했다면 특별한 사정이 없는 한 적법한 휴일대체라고 보고 있습니다(대법원 2008. 11. 13. 선고, 2007다590).

따라서 교대 근무표가 미리 나와 있고 이것이 노동자들에게 고지돼 있었다면, 주휴일 변경이 위법하다고 보기 어렵습니다.

또 고용노동부는 매주 주휴일이 바뀌는 결과, 주휴일간의 간격이 7일이 넘는 경우도 있고 미달하는 경우가 있더라도 법위반이 아니라고 봅니다(근기 68207-3309, 2022. 12. 2.).

② 노동절(근로자의 날)

근로자의 날 제정에 관한 법률에 따라 매년 5월 1일은 모든 노동자의 유급휴일입니다. 따라서 모든 노동자들은 노동절에 유급으로 쉴 수 있으며, 5인 이상 사업장의 경우 노동절에 일했다면 추가로 휴일수당도 받을 수 있습니다.

Q. 요양병원에서 일하는데요, 5월 1일이 비번일입니다. 병원 애기로는 비번일이면 근로자의 날 휴일수당을 안 줘도 된다는데 맞는 얘기인가요?

A. 네. 현재 고용노동부 행정해석에 따르면 그렇습니다. 고용노동부는 근로자의 날이 원래부터 근로제공 의무가 없는 무급 휴무일과 겹쳤다면, 이날까지 유급 처리할 필요는 없다고 보고 있습니다.

교대제 사업장의 경우, 근로자의 날이 근무일인 경우에는 쉬지 못할 때가 많은데 이런 때는 꼭 휴일근로수당을 추가로 받아야 한다는 점에 유의하세요.

㉓ 공휴일 (근로기준법 제55조 제2항)

「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 날들로, 소위 달력의 ‘빨간 날’들을 말합니다. 1월 1일 신정부터, 설연휴 3일, 어린이날, 국경일, 추석연휴, 12월 25일 성탄절 등이 모두 여기에 포함되며, 대체공휴일, 임시공휴일도 마찬가지입니다.

과거에는 공휴일이 법정휴일이 아니어서 노사가 이를 통상의 근무일로 정할 수도 있었습니다. 그러나 2018년 근로기준법 개정으로 공휴일 역시 유급휴일이 되었습니다만, 공휴일은 주휴일, 노동절과는 달리 5인 이상 사업장부터 적용됩니다.

Q. 4명이 일하는 가정 어린이집입니다. 학예회 준비를 하느라 추석 연휴에도 나와서 일했는데 당연히 휴일수당을 줘야 하는 거 아닌가요?

A. 근로기준법으로 개정으로 공휴일이 유급휴일이 되었지만, 5인 미만 사업장에는 적용되지 않습니다. 따라서 공휴일에 일하고 수당을 받지 못했더라도 불법이라 보기 어렵습니다.

하루빨리 근로기준법을 개정해 모든 사업장에 전면 적용해야 하는 이유입니다.

■ 시간 외 수당

시간 외 근로란 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 말하며, 이 중 하나에만 해당해도 통상임금(시급)의 1.5배를 가산한 시간 외 수당을 지급해야 합니다. 단 시간 외 수당도 5인 이상 사업장부터 적용됩니다.

① **연장근로** : 하루 8시간을 넘겨 일하거나, 1주 40시간을 넘겨 일하는 경우

② **야간근로** : 밤 10시부터 오전 6시 사이에 일하는 경우

③ **휴일근로** : 주휴일, 노동절, 공휴일에 일하는 경우

참고로 임신 중인 여성 노동자에게는 어떠한 경우에도 시간 외 근로를 시킬 수 없습니다(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

✓ 시간 외 수당 계산 방법

- **기본 원칙** : 시간 외 근로를 한 시간 × 통상임금(시급) × 1.5배
- **연장·야간·휴일이 중복되는 경우** : 모두 중복해서 가산합니다.

※ 시간 외 수당, 함께 계산해 봅시다!

(통상시급이 1만 원일 때)



요일	출·퇴근 시각	휴게시간	1일 근로시간	1일 임금
월	09:00 / 18:00	12:00 ~13:00	8시간	8만 원
화	09:00 / 18:00	12:00 ~13:00	8시간	8만 원
수	09:00 / 19:00	12:00 ~13:00	9시간	9만 5천 원
목	15:00 /24:00	18:00 ~19:00	8시간	9만 원
금	15:00 / 다음날 01:00	18:00 ~19:00	9시간	11만 원
토	휴무일 (무급)			
일 (주휴)	09:00 / 20:00	12:00 ~13:00	10시간	16만 원

(1) 월~화

휴게시간은 근로시간에 포함되지 않습니다. 점심시간 (휴게시간) 1시간을 제외하고 근로시간 8시간에 대해 8만 원이 지급됩니다.

(2) 수

18:00~19:00는 1일 근로시간 8시간을 초과한 시간
이므로 연장근로에 해당합니다. 따라서 이 시간은 시
급이 15,000원으로 계산되므로, 이날의 임금은 9만
5천 원(=80,000원+15,000원)입니다.

(3) 목

이날 근로시간은 8시간이라 연장근로는 없습니다만, 22:00~24:00는 야간근로에 해당하기 때문에 시급이 15,000원이 됩니다. 따라서 이날의 임금은 9만 원 ($=60,000\text{원}+(15,000\text{원}\times 2\text{시간})$)입니다.

(4) 금

22:00~다음날 01:00까지는 야간근로수당이 붙습니다. 이 중 24:00~01:00까지는 1일 8시간을 초과했으므로 연장근로에도 해당합니다. 따라서 이때는 다음과 같이 시급이 구성돼 총 11만 원입니다.

시간대	15:00~22:00	22:00~24:00	24:00~01:00
시급	1만 원	1만 5천 원	2만 원

(5) 일

휴일근로이기 때문에 이날 10시간 모두에 휴일근로수당이 붙어 1만 5천 원으로 계산됩니다. 이 중 18:00~20:00는 1일 8시간을 초과한 연장근로이기도 하므로 연장수당이 시간당 50%씩 추가로 붙습니다.

시간대	09:00~18:00	18:00~20:00
시급	1만 5천 원	2만 원

그리고 일요일은 주휴일이므로, 위와 별개로 하루치 임금 8만 원(주휴수당)이 추가 지급됩니다.

Q. 지자체 지도점검을 받느라 평일에 4시간 야근을 했습니다. 시간 외 수당 예산이 부족하니, 대신 내일 4시간 늦게 출근하합니다. 이렇게 해도 괜찮은가요?

A. 근로기준법에 시간 외 수당 대신 유급휴가를 주는 제도가 있긴 합니다. 근로기준법 제57조 보상 휴가 제도가 그것입니다.

그런데 보상 휴가에는 두 가지 요건이 있습니다. 첫째, 보상 휴가는 사용자가 일방적으로 결정할 수 없고, 근로자대표와의 서면 합의가 있어야 합니다. 즉 근로자대표가 동의하지 않았다면 시간 외 수당 지급이 원칙입니다. 둘째, 보상 휴가는 시간 외 수당을 갈음하는 것이므로, 유급휴가도 1.5배가 가산돼야 합니다. 즉 4시간의 연장근로에 대해 보상 휴가를 부여할 경우, 6시간의 유급휴가가 부여돼야 합니다.

■ 포괄임금제

포괄임금제란 시간 외 수당(연장수당, 야간수당, 휴일수당)을 실제 일한 시간만큼 사후에 정산·지급하는 것이 아니라, 월급에 사전 포함해 계약하는 것을 말합니다.

법원은 ① 근무 형태의 특성에 따라 근로시간의 산정이 곤란하고, ② 포괄임금 지급에 관한 약정이나 합의가 있어야 하고, ③ 근로기준법의 기준을 위반하지 않는 등 노동자에게 불리하지 않아야 포괄임금제가 유효하다고 보고 있습니다.

Q. 근로계약서에 “월 300만원의 급여에 기본급과 월 20시간의 연장근로수당이 포함된 것으로 한다.”고 적혀 있습니다. 하지만 20시간보다 더 많이 일하는 달이 대부분입니다. 연장근로수당 더 받을 수 없나요?

A. 더 받아야 합니다. 연장근로수당은 실제 일한 시간만큼 정산돼야 합니다. 포괄임금제를 시행하더라도 근로기준법의 기준은 위반할 수 없습니다. 즉 월급에 수당이 미리 포함돼 있더라도, 법정 수당과의 차액이 있다면 당연히 청구해서 더 받을 수 있습니다.

■ 탄력적 근로시간제

교대제로 근무하는 사회복지시설에서 간혹 탄력적 근로시간제를 시행하는 경우가 있습니다. 탄력적 근로시간제란 일정한 단위기간 내에서 1주 평균 근로시간을 법정 근로시간 이내로 맞추면, 특정일 또는 특정주에 법정 근로시간 이상을 근무해도 시간 외 수당을 지급하지 않아도 되는 제도입니다.

예를 들어, 1주 차에 48시간, 2주 차에 32시간을 근무한 경우, 1주의 평균 근로시간은 40시간($= (48\text{시간} + 32\text{시간}) \div 2\text{주}$)입니다. 따라서 이 경우에는 48시간을 근무한 1주 차에도 시간 외 수당이 지급되지 않습니다.

탄력적 근로시간제는 3가지 형태가 있습니다.

① 2주 단위 탄력적 근로시간제

- 취업규칙을 통해 도입 가능하며, 주당 최대 근로시간은 48시간입니다.

② 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 근로자대표와의 서면 합의를 통해 도입 가능하며, 주당 최대 근로시간은 52시간입니다.

③ 3개월 초과 6개월 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 근로자대표와의 서면 합의를 통해 도입 가능하며, 주당 최대 근로시간은 52시간이되, 근로일 종료 후 다음 근로일 전까지 11시간의 휴게시간을 부여해야 합니다.

탄력적 근로시간제를 시행할 때, 매주 기본 근로시간 외에 주당 12시간의 연장근로를 추가할 수 있습니다. 따라서 최대 64시간(=기본근로 52시간+연장근로 12시간) 근로까지 가능합니다. (이 경우 연장근로에 대해서는 연장수당이 지급돼야 합니다.)

한편 임신 중인 여성 노동자에 대해서는 탄력적 근로시간제를 시행할 수 없습니다.

■ 연차휴가

휴가란 원래는 일하는 날이지만 노동자가 원하면 유급으로 쉴 수 있는 날을 말합니다. (따라서 본래 근로 제공의무가 없는 휴일에는 휴가를 사용하지 못합니다.) 근로기준법에 따른 연차휴가는 1년 단위로 산정하며, 노동자가 사용 시기를 정하는 것이 원칙입니다. 사용자가 연차휴가를 부여하지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처합니다.

✓ 연차휴가 일수

① 입사 후 1년 미만 노동자(1년 차)

- 한 달을 개근할 때마다 1일의 연차휴가 발생 (최대 11일)

* 1년 차에 사용할 수 있는 연차휴가 총 11일은 2년 차가 되기 전(입사일로부터 만 1년이 되기 전)에 모두 사용해야 합니다. 1년 차 때 발생한 휴가를 다 쓰지 못하면, 2년 차가 되는 시점에서 연차수당으로 정산받습니다.

② 입사 후 만 1년 이상 노동자 (2년 차부터)

- 1년간 80% 이상 출근 : 다음 해에 15일의 연차휴가 발생
- 1년간 80% 미만 출근 : 개근한 달수만큼 다음 해에 연차휴가 발생 (8달을 개근했다면 다음 해에 8일의 휴가 발생)
- 만 3년 이상 근무하면, 매 2년마다 휴가 일수가 1일씩 늘어납니다. (총 25일 한도)

근속 연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	...	19 년	20 년	21 년
휴가 일수	15 일	15 일	16 일	16 일	17 일	17 일	...	24 일	24 일	25 일

✓ 산재, 임신여성, 육아휴직자의 연차휴가 보장

근로기준법 제60조제6항에 따라 업무상 재해로 휴업한 기간, 출산전후휴가 기간, 육아휴직을 사용한 기간은 출근한 것으로 간주합니다. 따라서 1년간 80% 이상을 출근했는지를 따질 때 위 기간을 출근한 날로 포함해야 합니다. 또 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축을 사용했다면 단축된 시간도 출근한 시간으로 간주합니다.

✓ 연차유급휴가 미사용수당 (연차수당)

연차휴가는 유급으로 부여됩니다. 따라서 일이 바쁘다는 등의 이유로 연차휴가를 사용하지 못했다면, 사용자는 미사용 휴가일수를 금전으로 보상해야 합니다. 퇴직으로 연차휴가를 사용할 수 없었던 경우도 마찬가지입니다.

이를 연차수당이라 하며, 금액은 1일분 통상임금(또는 평균임금)에 미사용일수를 곱해서 지급해야 합니다.

Q. 어린이집 방학 때 모든 보육교사가 똑같이 연차휴가를 써야 한다고 합니다. 내 휴가를 원장님이 일방적으로 정해도 되나요?

A. 아닙니다. 내 휴가인데 내가 필요할 때 써야죠. 사용자가 마음대로 휴가 날짜를 정하는 것은 불법입니다. 다만 근로기준법은 “사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우”에는 사용자가 휴가 사용 시기를 변경할 수 있도록 하고 있습니다. 그런데 이는 매우 엄격히 해석하는 편이어서, 단순히 대체 인력이 없다거나 남은 인원의 업무량이 많아진다는 이유는 “사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우”로 보지 않습니다. 사용자는 휴가 사용을 대비하여 여유 인력을 충분히 확보해 두어야 하기 때문입니다.

또 근로기준법 제62조는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 특정한 근로일을 연차휴가일로 갈음할 수 있다고 정하고 있습니다. 만약 어린이집 운영상 필요 때문에 방학 기간을 연차휴가일로 지정하려면 근로자대표와의 서면 합의가 있어야 합니다.

Q. 연차휴가 일수를 따질 때, 입사일 기준으로 하지 않고 매년 1월 1일을 기준으로 해도 되나요?

A. 원칙적으로 입사한 날을 기준으로 휴가 일수를 따져야 하지만, 어떤 경우에는 편의상 회계연도(매년 1월 1일~12월 31일) 기준으로 휴가 일수를 계산하기도 합니다.

이 경우 통상 입사 2년 차의 휴가 일수는 근무 기간에 비례해 부여합니다. 예를 들어 2024년 7월 1일 입사한 노동자에게는, 다음 해인 2025년 1월 1일부터 12월 31일까지 8일의 연차휴가를 부여하는 방식이죠. 참고로 1년 차 기간(2024년 7월 1일 ~ 2025년 6월 30일)에 한 달을 개근할 때마다 받는 총 11일의 휴가는 이와 별도로 부여됩니다.

다만 퇴직할 때는 회사에서 실제로 받은 휴가 일수와 입사한 날을 기준으로 계산한 휴가 일수를 비교해 보아야 합니다. 만약 보장받은 휴가가 적다면 추가로 휴가를 더 받거나, 퇴직 시 연차수당으로 보상받을 수 있습니다.

Q. 2024년 1월 1일부터 12월 31일까지 딱 1년을 근무하고 퇴사했습니다. 근무기간 내내 휴가는 하루도 쓴 적이 없었고요. 저는 연차수당을 며칠 치를 받아야 하나요?

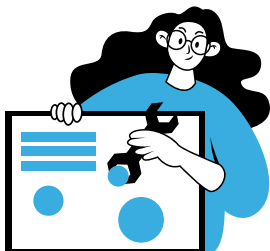
A. 2021년 대법원은 근로계약 기간이 1년인 기간제 노동자의 경우, 계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 않으므로 2년차 15일의 연차휴가는 발생하지 않는다고 판결하였습니다(대법 2021. 10. 14. 선고 2021다227100).

위 판결에 따라 고용노동부 역시 고용 형태와 관계없이 정확히 1년만 일하고 퇴직한 노동자의 연차휴가 일수는 11일이라고 기존 해석을 변경하였습니다. 즉 출근율 산정기간이 지나고 하루를 더 일해야 다음 해의 연차휴가가 발생합니다. 같은 원리로 입사 1년 차 때 만 3개월을 개근하고 퇴사한 노동자의 연차휴가 일수는 3일이 아니라 2일입니다. (만 3개월 근무 후 하루를 더 근무해야 3일의 연차휴가를 사용할 수 있습니다.)

Q. 급여명세서를 보니 연차수당이란 항목으로 매 달 똑같은 금액을 넣어줬더라고요. 연차휴가를 신청했더니 이미 연차수당을 받아서 휴가를 쓸 수 없다는데요.

A. 아닙니다. 연차수당을 미리 월급에 포함해서 주었더라도, 자유로운 연차휴가 사용을 금지할 수는 없습니다.

참고로 근속기간이 오래될수록 연차휴가 일수가 늘어나기 때문에, 월급에 포함된 연차수당이 며칠 분인지 확인해 보시고 차액이 있다면 추가 청구를 하셔야 합니다.



✓ 연차휴가 사용 촉진 제도

사용자가 다음의 절차를 이행해 노동자가 연차휴가를 사용하도록 경우에는, 설령 사용하지 못한 연차휴가 일수가 남아 있어도 연차수당을 지급할 의무가 없습니다. 이를 연차휴가 사용 촉진 제도라고 합니다.

① 입사 1년 차 연차휴가 (총 11일)

1. 휴가 사용기간(입사일로부터 만 1년)이 끝나기 3개월 전으로부터 10일 이내에 사용하지 않은 휴가일수를 알려주고 그 사용을 서면으로 촉구할 것 (서면 촉구 후 발생한 휴가는 사용기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구)
2. 노동자가 휴가를 사용하지 않으면, 휴가 사용기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 휴가 사용일을 지정하여 서면으로 통보할 것 (1항 단서에 따라 촉구한 휴가는 휴가 사용기간이 끝나기 10일 전까지 지정)

② 입사 2년 차 이후 연차휴가

1. 휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전으로부터 10일 이내에 사용하지 않은 휴가일수를 알려주고 그 사용을 서면으로 촉구할 것
2. 노동자가 휴가를 사용하지 않으면, 휴가 사용기

간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 휴가 사용일을 지정하여 서면으로 통보할 것

연차휴가 사용 촉진 제도와 관련해, 대법원은 법에 따라 연차휴가 사용 촉진 조치가 시행되었음에도 노동자가 휴가를 사용하지 않았다면 연차수당 지급 의무가 없다고 확인하면서도, 노동자가 휴가를 사용하지 않은 것이 정말 노동자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다고 판시하고 있습니다(대법 2020. 2. 27. 선고, 2019다279283).



4. 권고사직, 해고 및 징계, 인사명령

■ 권고사직은 해고가 아닙니다.

이용자나 예산이 줄었다는 이유로, 자그마한 업무상 실수를 했다는 이유로 하루아침에 권고사직을 당할 때가 있습니다. 권고사직을 당하면 당황하는 것이 당연합니다만, 권고사직은 그 자체로는 아무런 법률적 효력이 없습니다.

권고사직은 어디까지나 노동자가 사직할 것을 '권고'하는 행위에 불과하기 때문입니다. 즉 권고사직은 해고가 아닙니다.

✓ 사직서를 함부로 쓰면 절대 안 됩니다.

사용자의 압박에 못 이겨 어쩔 수 없었더라도 권고사직 요구에 따라 사직서를 쓰게 되면, 법원은 이를 노동자의 자진 퇴사로 해석합니다. 또한 법적으로 해고가 아니므로, 부당해고 구제신청, 해고예고수당 청구 등이 불가능해집니다.

Q. 어린이집 영아반 교사입니다. 영아반 인원 모집이 안 돼서 반을 하나 없앨 테니 사직서를 쓰고 나가립니다. 이번 주 안에 사직서를 제출하면 실업급여를 받게 해준다고 합니다.

A. 실업급여 지급 여부는 사용자가 결정하는 것이 아닙니다. 사직이든 해고든, 회사의 사정으로 퇴직한 경우라면 당연히 실업급여를 받을 수 있습니다. 사용자가 퇴직 사유를 허위 신고하더라도 고용센터에서 정정이 가능합니다.

경영상 사정이 있다고 해서 함부로 노동자를 자를 수 있는 것도 아닙니다. 이런 경우에는 사직서를 쓸 것이 아니라 부당한 해고에 거부한다는 의사를 표시하셔야 합니다. 그래야 하다가 못해 해고에 대한 보상금이라도 받을 수 있습니다.



■ 해고 및 징계의 정당성

해고, 징계는 사용자 마음대로 할 수 있는 것이 아닙니다. 근로기준법 제23조제1항은 “정당한 이유”가 있을 때만 해고, 징계, 인사명령 등을 할 수 있다고 규정하고 있습니다. 다만 위 조항은 노동자를 5명 이상 고용한 사업장부터 적용됩니다.

✓ 해고, 징계가 정당하기 위한 요건

① 제3자가 보더라도 인정될 만한 합리적인 사유여야 합니다. (사유의 정당성)

② 취업규칙 등에서 정한 징계절차를 준수하고 노동자의 방어권을 보장해야 합니다. (절차의 정당성)

③ 징계 수준이 노동자의 잘못에 상응하는 수준이어야 합니다. (양정의 정당성)

※ 특히 해고는 노동자의 생계수단을 상실시키는 최후 수단이므로, 단지 노동자의 잘못이 인정된다는 이유만으로 무분별하게 해고할 수 없습니다.

✓ 해고의 서면 통지

근로기준법 제27조는 해고사유와 해고일시를 반드시 서면으로 통지하도록 하고 있습니다. 서면 통지를 하지 않은 해고는 해고사유와 상관없이 무조건 무효입니다.

만약 구두로 해고를 당했을 때는 사용자의 해고 통보를 녹음하거나 문자메시지, 카톡 등의 증거 자료를 확보해 두어야 합니다.

✓ 해고가 절대적으로 금지되는 기간

아래 기간은 노동자를 1인 이상 고용한 모든 사업장에서 사유를 불문하고 절대적으로 해고가 금지됩니다.

- 업무상 부상 또는 질병으로 휴직한 기간(산재 기간)과 그 후 30일 및 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 (근로기준법 제23조제2항)
- 육아휴직 기간과 육아기 근로시간 단축 기간(남녀고용평등법 제19조, 제19조의2)

✓ 해고예고 제도 (해고수당)

사용자가 노동자를 해고할 때는 30일 전에 해고를 예고하거나 30일분 이상의 임금을 해고수당으로 지급해야 합니다(근로기준법 제26조). 이 조항 또한 노동자를 1인 이상 고용한 모든 사업장에 적용됩니다.

다만 다음의 경우에는 해고예고를 하지 않아도 됩니다.

- 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 경우

✓ 감봉 처분에 대한 제한

징계 중 감봉 처분에 대해, 근로기준법 제95조는 감봉액을 제한하고 있습니다. 즉 1회 감봉액은 1일 평균 임금의 절반을 넘지 못하며, 감봉 총액은 월급의 10%를 넘지 못합니다.

Q. 아이돌보미 노동자로 일하고 있습니다. 교통체증으로 가정 방문이 조금씩 지체됐는데, 업무시간에 지각했다는 이유로 저를 해고하겠다고 합니다.

A. 해고는 근로관계를 더 이상 유지하기 힘들다는 점이 객관적으로 인정될 때만 가능합니다. 즉 해고는 최후수단이어야 합니다. 우리 노동법은 비교적 해고의 사유를 엄격하게 제한하고 있는 편입니다. 해고는 중대한 귀책사유가 있을 때만 인정됩니다.

사람인 이상 누구나 일하다 보면 실수할 때도 있고, 잘못을 저지를 때도 있습니다. 이런 경우에 사용자는 경고를 하거나 비위 수준에 상응하는 징계를 해야 합니다. 단번에 해고를 한다면 징계양정의 정당성 원칙을 위반한 것으로 봅니다.

■ 정리해고는 더 엄격히 제한됩니다.

정리해고의 특징은 노동자에게 아무런 잘못이 없는데도 단지 경영 사정이 어렵다는 이유만으로 해고가 이뤄진다는 점입니다. 즉 정리해고는 노동자의 귀책사유 때문이 아니므로, 근로기준법은 정리해고에 대해서 한층 엄격한 요건을 규정하고 있습니다(근로기준법 제24조). 정리해고는 아래 네 가지 요건을 모두 지킨 경우에만 인정됩니다.

① 심각한 경영상 위기가 있어야 합니다.

- 해고 말고는 경영상 위기를 극복할 방법이 없다는 것이 인정돼야 합니다.

② 해고를 회피하기 위한 노력을 기울였어야 합니다.

- 노동시간 단축, 무급휴직, 신규채용 중단 등 해고를 피할 방법을 모색했어야 합니다.

③ 해고가 불가피할 경우, 해고 대상자를 합리적이고 공정하게 선정해야 합니다.

- 해고 대상자 선정이 사용자의 자의적인 기준에 따라 함부로 행해져서는 안 됩니다.

④ 노동자들과 해고 회피 방법 및 해고 대상자 기준을 성실하게 협의해야 합니다.

- 정리해고 최소 50일 전에 과반수 노동조합(또는 노동자의 과반수를 대표하는 노동자)에게 해고 예정 사실을 알리고, 정리해고를 피할 방법과 해고대상자 선정기준을 함께 협의해야 합니다.

Q. 사회복지법인이 지자체에서 위탁받아 운영 중인 장애인시설에서 근무하고 있습니다. 이번에 지자체에서 예산을 대폭 삭감했는데요, 경영상 위기이니 몇 명을 해고하겠습니다.

A. 정리해고는 단지 경영상 위기가 발생했다는 이유 말고도, 해고 회피 노력을 성실히 이행했을 때 그 정당성이 인정됩니다. 사회복지법인의 경우, 시설을 수탁 운영할 때 지자체 보조금 외에도 자기 재원을 투입하기 마련입니다. 보조금이 줄어 어렵다면, 법인 재정을 투입하고 불필요한 비용을 줄이거나, 무급휴직, 노동시간 단축 등을 하는 방법으로 해고를 회피하기 위한 노력을 기울여야 합니다. 특히 사회복지법인은 각 시설이 아니라, 법인 전체를 하나의 사업장으로 보아야 하므로 노동자들을 타 시설로 전보 배치하는 것도 가능할 것입니다.

■ 인사명령의 정당성

사용자는 노동자의 담당 업무를 변경하다든지, 근무 장소를 변경하는 등의 인사명령을 할 수 있습니다. 원칙적으로 사용자는 경영 질서를 위해 인사명령의 재량권을 가진다고 보지만, 이 역시 언제나 사용자 마음대로 할 수 있는 것은 아닙니다.

인사명령은 ① 업무상 필요성과, ② 이로 인해 노동자가 받게 되는 불이익을 비교해 그 정당성을 판단합니다. 예를 들어 업무상 필요성이 있더라도 노동자의 불이익(임금 손실 등)이 너무 크다면 이는 부당한 인사명령입니다. 또 인사명령에 앞서 사용자는 노동자와 신의칙상 협의 절차를 거쳐야 합니다.

Q. 어린이집 보육교사입니다. 권고사직 통보를 받았는데요, 사직을 거부했더니 담임 반 배정을 하지 않은 채 대기발령을 했습니다.

A. 이 역시 부당한 인사명령에 해당합니다. 대기발령을 단지 노동자의 사직을 압박하기 위한 수단으로 악용했을 뿐이기 때문입니다. 이런 경우에는 사용자의 사직 강요 발언 등을 녹음해두는 것이 좋습니다.

또한 인사명령이 부당한 것과 별개로, 사용자의 이러한 행위는 그 자체로 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.



■ 노동위원회 구제신청 제도

사용자로부터 부당한 해고나 징계, 인사명령을 받았을 때는 노동위원회에 구제신청을 하실 수 있습니다. 노동위원회는 일종의 준사법기관으로, 법원에 제기하는 민사소송에 비해 신속하며 비용 부담이 없습니다.

✓ 구제신청 기간

해고일, 징계 통보일, 인사명령을 알게 된 날부터 3개월 이내에 신청해야 합니다(근로기준법 제28조).

✓ 진행 절차

- ① 피해당사자(노동자)가 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 구제신청을 합니다.
- ② 지방노동위원회는 구제신청이 접수되면 사건조사를 진행합니다. 이 기간에 노사 양 당사자는 해고, 징계, 인사명령 등의 정당성에 대해 서면으로 공방하게 됩니다.
- ③ 구제신청 접수일로부터 60일 이내에 심문회의가 개최되고 판정이 내려집니다. 판정일로부터 30일 이내에 노사 당사자에게 판정서가 송달됩니다.
- ④ 지방노동위원회의 판정에 불복하는 노사 당사자는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다(판

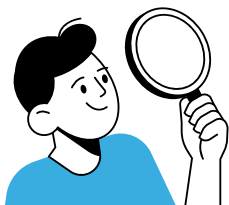
정서를 받은 날로부터 10일 이내).

- ⑤ 중앙노동위원회는 위 과정을 다시 거쳐 재심판정을 내리게 되며, 재심판정에 불복하는 노사 당사자는 행정소송을 제기할 수 있습니다(재심 판정서를 받은 날로부터 15일 이내).

✓ 구제명령의 내용

노동위원회는 노동자의 구제신청이 이유 있다고 인정하면, 다음과 같은 구제명령을 내리게 됩니다. 정해진 기간 내에 재심신청이나 행정소송을 제기하지 않으면 노동위원회의 구제명령은 확정됩니다. 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않는 사용자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(근로기준법 제111조).

- ① **해고** : 해고 취소 및 원직 복직, 해고 기간 받지 못한 임금상당액 전액 지급
- ② **징계** : 징계 취소, 징계로 인해 받게 된 불이익 회복
- ③ **인사명령** : 인사명령 취소 및 원직 복직, 인사명령으로 받게 된 불이익 회복



★ **부당해고 금전보상명령 신청 제도**

부당한 해고를 당한 노동자는 원직에 복직하는 대신 금전으로 보상해 줄 것을 신청할 수 있습니다. 노동위원회는 해고 기간의 임금에 일정액을 더한 금액을 금전보상액으로 지급하라고 명령할 수 있습니다.

★ 월 평균임금이 300만 원 미만인 노동자는 노동 위원회로부터 무료로 공인노무사 지원을 받을 수 있습니다.

5. 비정규직(기간제, 단시간, 파견)

■ 기간제(계약직) 노동자 보호

✓ 기간제법에 따른 무기계약 전환

기간제 근로계약은 2년을 초과할 수 없습니다. 만약 2년을 넘게 계약직 노동자로 일했다면, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)에 의해 자동으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 전환됩니다(5인 이상 사업장부터 적용).

다만 아래의 예외사유에 해당하면 무기계약 전환 조항이 적용되지 않습니다.

- 공사나 프로젝트가 끝날 때까지 기간을 정한 경우
- 박사나 기술사 등 전문자격을 갖춘 경우
- 강사나 연구원
- 일자리 창출사업에 고용된 경우
- 만 55세가 넘어 채용된 고령 노동자 등

※ 위 예외사유로 근로한 경우라도 예외사유가 소멸된 경우에는 소멸한 날로부터 2년을 초과하는 날에 무기계약직으로 전환됩니다.

Q. 1년짜리 근로계약을 두 차례 했고, 올해 1년짜리 근로계약을 또 한 번 썼습니다. 이번엔 무기계약직 근로계약을 써야 했던 것이 아닌가요? 저는 계속 계약직인가요?

A. 괜찮습니다. 무기계약직 전환은 법에 의해 자동으로 이뤄집니다. 이번에 1년짜리 근로계약을 썼다 하더라도, 기간제법에 따라 이미 무기계약직 신분입니다.

만약 사용자가 계약기간 만료를 이유로 해고를 하는 경우, 이는 정당한 이유가 없는 것이므로 부당해고가 됩니다. 무기계약직을 계약기간 만료로 해고할 수는 없으니까요.

Q. 사회복지시설에서 일하고 있습니다. 사회복지법인이 지자체로부터 2년마다 사업 위수탁을 받아왔습니다. 저는 10년 넘게 일해왔고요. 그런데 이번에 위수탁 계약이 해지됐는데, 저도 고용을 보장받을 수 없나요? 2년마다 근로계약 기간을 '사업 위수탁을 받은 기간'으로 작성해 왔습니다.

A. 기간제법은 근로계약 기간이 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라면 무기계약 전환 조항을 적용하지 않습니다. 질문과 같이 지자체로부터 사업 위수탁을 받은 경우가 자주 문제가 됩니다.

이에 대해 고용노동부는 “공개경쟁입찰 방식 등을 통해 재계약하는 경우로서 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’로 볼 수 있으나, 위수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속 사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하지 아니”한다는 입장입니다(고용차별개선과-703, 회시일자 : 2015. 5. 11.).

✓ 기간제법의 보호를 받지 못하는 경우

(2년 이내 계약직 노동자, 기간제법 전환 예외사유 해당 노동자)

계약기간 만료는 원칙적으로 해고로 보지 않으며, 계약기간이 종료되면 근로관계가 종료된다고 봅니다. 그러나 특별한 문제가 없는 한 계약직 노동자들과 근로계약을 갱신해 온 규정이나 관행이 있다면, 사용자는 일방적으로 계약갱신을 거절할 수는 없습니다.

노동자의 계약 갱신기대권을 침해한다고 보기 때문입니다. 사용자가 합리적 이유 없이 계약갱신을 거절하는 경우는 부당해고와 동일하게 봅니다.

Q. 사회복지사로 일하고 있습니다. 1년짜리 근로계약을 두 번 했고요. 한 번 더 계약하면 무기계약 전환인데, 시설에서 올해 계약 종료를 하겠다고 합니다. 인사평가 결과가 안 좋다면서요.

A. 이런 경우에 우선 노동자에게 계약 갱신기대권이 있는지를 살펴봅니다. 즉 계약 갱신에 대한 규정이나 관행이 있는지를 확인합니다. 만약 계약 갱신기대권이 인정된다면, 사용자가 재계

약을 거절한 데 합리적 이유가 있는지를 따져야 합니다.

만약 사용자가 인사평가 점수를 문제 삼았다면, 인사평가의 공정성 · 객관성 · 합리성이 모두 충족되었는지를 구체적으로 살펴 부당하고 인지를 판단합니다.

Q. 노인복지시설에서 일하는 노동자입니다. 지자체에서 3년마다 수탁기관을 변경하는데요, 지자체에서 시설 위수탁공고를 낼 때 '기존 종사자 고용유지'를 조건으로 하고 있습니다. 이번에 수탁기관이 바뀌었는데, 종사자 일부와는 근로계약을 하지 않겠다고 합니다.

A. 사실 기존 수탁기관과 신규 수탁기관은 전혀 별개이므로, 일반적으로는 고용을 승계해달라고 요구하기가 쉽지는 않습니다. 그러나 지자체 위수탁의 경우, 아예 고용승계를 의무로 하는 경우가 많죠. 이런 경우에 법원은 노동자에게 새로운 수탁기관으로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정될 수 있다고 봅니다.

구체적으로 대법원(대법 2021. 4. 29. 선고, 2016두57045)은 위수탁 계약에 고용승계 조항이 포함돼 있는지 등 구체적 내용, 위수탁 계약의 체결 동기와 경위, 기존의 고용승계 관행, 노동자가 수행하는 업무의 내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려해 고용승계 기대권을 판단합니다. 만약 고용승계 기대권이 인정된다면, 합리적 이유 없이 고용승계를 거부할 수 없다고 봅니다.

■ 단시간 노동자 보호

단시간 노동자란, 같은 일을 하는 다른 노동자에 비해 소정근로시간이 짧은 노동자를 말합니다. 즉 법정 근로시간보다 짧게 일한다 해서 무조건 단시간 노동자가 아닙니다. 1일 8시간을 근무하는 요양보호사들과 함께, 1일 6시간을 근무하는 요양보호사가 있다면 이 요양보호사는 단시간 노동자입니다. 그러나 모든 요양보호사들이 1일 6시간을 일하고 있다면, 이때는 비교 대상 노동자가 없으므로 단시간 노동자로 인정되지 않습니다.

단시간 노동자가 정해진 근로시간을 초과해서 근무한 경우, 기간제법 제6조제3항에 따라 초과근로수당을 받습니다(통상시급의 1.5배).

단시간 노동자 중에서도, 소정근로시간이 4주를 평균 하여 1주 15시간 미만인 노동자를 '초단시간 노동자' 라고 합니다. 이들에게는 근로기준법에 따른 유급 주 휴일, 연차휴가 제도와 퇴직금이 적용되지 않습니다.

Q. 재가 요양보호사입니다. 1일 3시간 근무를 하는데요, 어르신을 모시고 병원에 가는 날은 보통 4시간 이상 근무를 하게 됩니다. 그럼 1시간에 대해서는 초과근로수당을 받을 수 있나요?

A. 기간제법에 따라 초과근로수당을 받으려면 우선 단시간 노동자로 인정돼야 합니다. 그런데 단시간 노동자의 정의가 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"이기 때문에, 비교 대상이 되는 통상 근로자가 없는 경우 기간제법의 적용을 받지 못하게 되는 문제가 있습니다. 만약 재가센터의 요양보호사 전원이 1주 15

시간을 근무한다면, 법정 노동시간(1일 8시간, 1주 40시간) 이내의 초과근로에 대해서는 별도 가산 수당이 지급되지 않습니다.

입법적으로 단시간 노동자의 정의를 '법정 근로시간보다 짧게 일하는 노동자'로 바꿀 필요가 있습니다.

■ 파견 노동자 보호

노동자와 근로계약을 체결한 사용자(파견사업주)와, 실제 노동을 제공받으며 지휘·감독을 하는 사용자(사용사업주)가 서로 다른 경우가 있습니다. 본래 이런 경우는 제3자가 근로계약에 끼어드는 중간착취로 보아 금지되는 것이 원칙입니다. 하지만 파견법은 다음과 같은 조건을 전제로 근로자파견을 합법화하고 있습니다.

첫째, 법으로 허가받은 파견업체가 근로자파견을 해야 합니다.

둘째, 법으로 허용한 업무에 대해서만 파견이 가능합니다. 파견허용 업무인 경우, 총 2년까지 파견 노동자를 사용할 수 있습니다. 다만 일시적으로 인력 확보가 필요한 경우(출산, 질병 등으로 결원이 발생한 경우)는 파견허용 업무가 아니라고 하더라도 6개월 이내의 기간에 대해 파견이 가능합니다.

셋째, 다음에 해당하면 사용사업주가 파견 노동자를 즉시 집접 고용해야 합니다(위반 시, 파견 노동자 1인당 3천만 원 이하의 과태료 부과).

- 합법적인 파견이더라도 파견 가능 기간을 초과한 경우
- 파견 금지 업무에서 파견 노동자를 사용한 경우
- 무허가 파견업체로부터 노동자 파견을 받은 경우

사용사업주가 파견노동자를 직접 고용할 때는 동일 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 노동자의 노동조건을 적용합니다. 단, 기존 노동조건보다 저하되어서는 안 됩니다.

■ 비정규직 차별시정 제도

계약직 노동자이거나 단시간 노동자라는 이유로 정규직 노동자에 비해 합리적 이유 없이 차별할 수 없습니다. 또 파견 노동자도 사용사업주에게 직접 고용된 노동자와 비교해 합리적 이유 없이 차별할 수 없습니다. 예를 들어 정규직 노동자에게는 모두 휴가비 10만 원을 지급하는데, 함께 일하는 계약직 노동자에게는 휴가비를 지급하지 않았다면 합리적 이유가 없는 차별입니다.

차별을 받은 비정규직 노동자는 차별을 받은 날로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청하실 수 있습니다. 매달 식대 미지급과 같이, 계속되는 차별이 있는 경우에는 차별의 종료일을 기준으로 6개월이 지났는지 따집니다.

노동위원회는 비정규직 노동자에 대한 차별에 고의나 반복성이 있다고 인정할 경우, 손해액의 3배 이내에서 징벌적 배액 배상 명령을 내릴 수 있습니다.

6. 산업재해, 고객 응대 노동자 보호

■ 산업재해(산재)란?

일하다 다친 경우, 또는 업무로 인해 질병이 발생한 경우, 나아가 장애가 발생하거나 사망한 경우를 '산업재해' 혹은 '업무상 재해'라고 합니다. 업무상 재해에는 크게 업무상 사고와 업무상 질병이 있습니다.

① 업무상 사고

- 일하는 도중에 부상 또는 사망한 사고
- 사무실이 아닌 휴게실 등 사용자가 제공한 시설에서 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주 관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 통상적인 경로로 출퇴근 하던 중에 발생한 사고

② 업무상 질병

- 업무 중 노동자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 유해한 작업환경이나 작업 자세 등으로 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 업무상 요인과 질병 사이의 인과관계가 인정돼야 함

✓ 산업재해보상보험

산재 보상을 위해 1인 이상 노동자를 고용한 모든 사용자는 산업재해보상보험에 의무적으로 가입해야 합니다

다. 산재보험은 보험료 전액을 사용자가 납부합니다.

회사가 의무보험인 산재보험에 가입하지 않았더라도, 보험료를 내지 않았더라도, 출근 첫날 산재가 발생한 경우라도, 산재 보상을 받는 데는 아무런 문제가 없습니다. 또 사업장이 폐업하거나 퇴사한 경우에도 산재 보상을 받으실 수 있습니다.

산재 보상에서는 노동자의 과실을 따지지 않습니다. 즉 노동자가 업무수행 중 안전수칙을 지키지 않아 다쳤더라도 산재 보상에는 문제가 없습니다.

✓ 산재 보상의 내용

산재 보상 급여에는 대표적으로 요양급여(치료비)와 휴업급여 등이 있습니다.

• 요양급여

- 산재가 완치될 때까지 치료비(진찰비, 수술비, 입원비 등)
- 산재 승인 이전에 노동자가 치료비를 부담한 경우, 산재 승인 이후에 정산 받음.

• 휴업급여

- 산업재해로 일하지 못한 기간 동안 평균임금의 70%를 보상

✓ 산재 보상 처리 절차

산재보험은 근로복지공단에서 관리·운영합니다. 산재 보상 여부는 회사가 아니라 근로복지공단이 결정합니다. 사용자가 산재 신청을 안 해준다고 걱정하실 필요도 없습니다. 재해 노동자 혹은 가족이 근로복지공단에 직접 산재 보상 신청을 하시면 됩니다.

① 재해 발생 : 4일 이상 치료를 받는 경우

② 입원, 통원 치료 : 의사 소견서(진단서) 발급

③ 근로복지공단 산재 보상 신청

- 업무상 사고 : 근로복지공단 자문의사의 소견을 받아 승인 여부 결정

- 업무상 질병 : 업무상질병판정위원회 구성하여 승인 여부 결정

④ 산재 보상 승인 여부 통지

- 승인 : 요양급여, 휴업급여 등 지급

- 불승인 : 90일 이내 심사청구(재심사청구), 행정 소송 제기 가능

※ 산재 보상 신청 시 필요한 서류

- 신청서 및 재해경위서(산업재해 발생 경위)
- 전문의 소견서(유족의 경우 사망진단서)
- 업무상 재해를 입증할 수 있는 관련 증거

※ 증거자료 수집 방법

- 산재 발생 시간, 사유, 현장 상황을 자세히 기록
- 119 응급차량으로 병원에 이송된 경우 응급차량 기록 확보
- 병원 진료 시 다친 상황을 자세히 설명(일하다 다쳤음을 강조)
- 그 외 현장 사진, 목격자 진술서 등 확보

Q. 이제 만 60세가 된 요양보호사입니다. 어르신
을 들어 올리는 작업을 매일 반복하다 보니 근
골격계 질환을 앓고 있습니다. 저도 산재 신청
이 가능한가요?

A. 물론입니다. 산재 신청은 노동자의 권리입니다. 다만 업무상 질병의 경우, 업무 수행과 질환 발생 사이에 인과관계가 인정돼야 합니다.

특히 근골격계 질환의 경우, 연령에 따라 퇴행성 질환으로 발병하기도 하므로 산재 신청을 할 때 업무 요인이 발병의 주된 원인이 된다는 점을 특히 강조해야 합니다. 이를 위해서는 업무 수행 방법을 동영상으로 촬영하는 등 체계적인 증거 수집이 필요하며, 가급적 전문가의 도움을 받는 것이 좋습니다.

Q. 방문 요양서비스를 제공하다 보니 이동이 빈번합니다. 어르신 가정에 방문하려 이동하다 교통사고를 당했습니다. 자동차보험으로 보상 받으면서 산재 보상도 받을 수 있나요?

A. 아닙니다. 산재보상법은 재해 노동자가 동일한 사유로 보상을 받은 경우, 산재 급여를 지급하지 않는다고 정하고 있습니다. 즉 이중 보상은 안 됩니다. 자동차 보험금과 산재보상 급여 가운데 유리한 쪽을 선택하셔야 합니다.

일반적으로 재해 노동자가 교통사고 가해자이거나 과실이 많다면 산재보상을 받는 것이 유리합니다. 반면 노동자가 교통사고 피해자이거나 과실이 적을 때에는 자동차보험 보상을 받는 것이 유리할 때가 많습니다.



■ 고객 응대 노동자 보호

✓ 고객 응대 노동자란?

요양보호사, 보육교사, 사회복지사 등 돌봄 노동자들은 이용인들과 직접 대면해 업무를 수행합니다. 이 과정에서 돌봄 노동자들은 자기 감정과 무관하게 이용인들이 원하는 감정을 표현하는 '감정노동'을 해야 하죠. 산업안전보건법 제41조제1항은 고객 응대 노동자를 특별히 보호하도록 하고 있습니다.

✓ 건강장해 예방을 위한 사업주의 의무

사업주는 이용인이 돌봄 노동자에게 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구를 게시하거나 음성 안내를 해야 합니다. 또 노동자와 이용인 사이에 문제가 발생하는 경우의 대처방법 등을 포함한 고객응대업무 매뉴얼을 마련해 두고, 매뉴얼의 내용 등을 교육하여야 합니다(산업안전보건법 시행규칙 제41조).

✓ 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우 사업주의 조치

고객의 폭언 등으로 노동자에게 건강장해가 발생하거나, 발생할 우려가 클 때는 사업주는 법에서 정한 조치를 취해야 합니다(산업안전보건법 시행령 제41조). 구체적으로 업무의 일시적 중단이나 전환, 휴게시간

의 연장, 건강장해 관련 치료 및 상담 지원 조치가 그것입니다.

또 고객응대 근로자가 고객의 폭언 등에 대해 고소, 고발, 손해배상 청구를 하는 경우에는 사업주가 증거물, 증거서류의 제출에 필요한 지원을 해야 합니다.

사업주는 고객 응대 노동자가 위의 조치를 요구했다는 이유로 해고, 그밖에 불리한 처우를 해서는 안 됩니다 (위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금).

Q. 어린이집 보육교사입니다. 학부모 중에 한 명이 자기 아이를 제대로 돌보지 못했다고 저를 날마다 다투습니다. 너무 힘들어서 우울증이 왔는데, 이것도 산재 보상을 받을 수 있나요?

A. 예, 가능합니다. 산재법은 “고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병” 역시 업무상 질병에 해당한다고 정확히 명시하고 있습니다.

또 학부모가 폭언, 모욕 등의 행위를 했다면 이에 대해 고소나 민사상 손해배상 청구도 가능하며, 이때 사업주는 증거 제출에 필요한 지원을 할 의무가 있습니다.

7. 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱

■ 직장 내 괴롭힘

근로기준법 제76조의2는 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 ‘직장 내 괴롭힘’으로 규정하고 이를 금지하고 있습니다.

✓ 직장 내 괴롭힘 성립 요건

직장 내 괴롭힘으로 인정되려면, 아래 세 가지를 모두 충족해야 합니다.

- ① 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용한 행위일 것
- ② 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것
- ③ 그로 인하여 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

따라서 업무상 적정범위를 넘어 피해자에게 신체적·정신적 고통을 준 행위라 하더라도, 가해자가 피해자보다 하급자라고 한다면 직장 내 괴롭힘으로 인정되지 않습니다(물론 이 경우 가해자는 징계 대상이 될 것입니다). 또 피해자가 상급자의 행위로 인해 상당한 고통을 느꼈더라도, 그 행위가 상급자의 정당한 업무

상 권한의 행사이며 부적절한 언행이 없었다면 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않습니다.

✓ 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별
- 다른 노동자들과는 달리 특정 노동자에게만 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여
- 근로계약서 등에 명시돼 있지 않은 허드렛일을 시키거나, 제대로 된 업무를 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 특정 노동자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 퇴사를 강요

- 단체 채팅방 등에서 명예를 훼손하는 발언
- 음주, 회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림

✓ 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때

피해 노동자뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 된 누구든지 신고가 가능합니다. 직장 내 괴롭힘은 곧 바로 노동청에 신고하는 것이 아닙니다. 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 사용자에게 신고하도록 하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 신고가 있으면, 사용자는 지체없이 조사에 착수해야 합니다. 조사 기간 사용자는 직장 내 괴롭힘 피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자를 보호하기 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되면, 사용자는 피해 노동자가 요청할 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 또 피해 노동자의 의견을 들어 지체없이 행위자(가해자)에 대하여 징계 또는 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 시행해야 합니다.

직장 내 괴롭힘 신고에도 사실 조사를 하지 않은 경우,

피해자 보호 조치 및 가해자 징계 조치 등을 하지 않은 경우에는 사업주에게 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

✓ 사업주가 직장 내 괴롭힘 가해자라면

사업주 또는 사업경영담당자(어린이집 원장 등)가 직장 내 괴롭힘 가해자라면, 이때는 사용자에게 신고한다는 것이 아무 의미가 없겠죠. 이런 때는 곧바로 노동청에 직장 내 괴롭힘 진정을 제기하실 수 있습니다.

근로기준법은 사용자(사업주, 사업경영담당자 등)와 사용자의 배우자와 친인척이 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있습니다.

✓ 불리한 처우 금지

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자나 피해 노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없습니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금).

✓ 체계적인 증거 수집이 필요합니다.

직장 내 괴롭힘을 신고한 경우, 가해자는 직장 내 괴롭힘 사실을 부인하기 일쑤입니다. 따라서 충분한 증거를 수집해 두어야 합니다. 일반적으로 다음과 같은 자료

들을 확보할 수 있습니다.

- 직장 내 괴롭힘 행위의 촬영 또는 녹음
- 목격자의 진술서 또는 진술 녹음
- 직장 내 괴롭힘 행위에 관해 지인과 대화를 나눴다면 해당 대화 내용(카톡 메시지 등)
- 객관적 증거 확보가 어려운 경우 육하원칙에 따른 구체적인 상황 기록(일기 또는 일지 형식)
- 직장 내 괴롭힘으로 심리 상담을 받은 경우라면 상담 기록

Q. 어린이집 보육교사인데요, 원장님이 CCTV를 교사들의 근태를 감시하는 용도로 사용합니다. 이것도 직장 내 괴롭힘 아닌가요?

A. 영유아보육법에 따라 어린이집 CCTV가 의무 설치돼 있죠. 그러나 CCTV는 영유아의 안전과 어린이집 보안 목적으로만 사용돼야 합니다. 또 보육교직원의 권리가 침해되지 않아야 합니다.

어린이집 CCTV를 목적 외의 용도로 사용하는 것은 법 위반이며 그 자체로 직장 내 괴롭힘 해당 소지가 큼니다.

■ 직장 내 성희롱

사용자, 직장 상사 또는 동료가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적인 언동 등으로 성적 불쾌감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것을 '직장 내 성희롱'이라고 합니다(남녀고용평등법 제2조제2호).

사업주, 상급자 또는 노동자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 됩니다. 만약 사업주가 직장 내 성희롱 가해자라면 1천만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

✓ 직장 내 성희롱 예시

- 육체적 성희롱 : 신체적 접촉 행위, 특정 신체 부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등
- 언어적 성희롱 : 음란한 농담, 신체, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 회식 자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등
- 시각적 성희롱 : 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 등

Q. 사회복지시설에서 일하고 있습니다. 젊은 여성 노동자들은 회식 때 기관장 옆자리에서 술을 따라야 한대요. 이것도 성희롱에 해당하나요?

A. 그렇습니다. 성희롱은 육체적, 언어적, 시각적 성희롱 등 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발하는 언어와 행동을 모두 포함합니다.

이때 성희롱 여부는 가해자의 의도보다 피해자의 입장에서 판단하는 것이 원칙입니다. 다만 법적으로는 피해자의 주관적인 사정뿐만 아니라 일반적이고 평균적인 사람이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것이라고 객관적으로 인정될 수 있어야 합니다.

✓ 직장 내 성희롱이 발생했을 때

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있습니다. 신고를 접수한 사업주는 즉시 조사를 시작해야 합니다.

조사 과정에서 사업주는 피해 노동자가 성적 수치심을 느끼지 않도록 해야 하며, 피해 노동자를 보호하는 데 필요한 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 해야 합니다. 조사에 관여한 조사 과정에서

알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 타인에게 누설해서는 안 됩니다.

직장 내 성희롱 사실이 확인되면, 피해 노동자가 요청하는 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다. 또 사업주는 피해자의 의견을 들어 지체없이 가해자에게 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취해야 합니다.

직장 내 성희롱 신고에도 사실 조사를 하지 않은 경우, 피해자 보호 조치 및 가해자 징계 조치 등을 하지 않은 경우에는 사업주에게 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

또 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하기 위해 연 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다(위반 시 500만 원 이하의 과태료).

✓ 불리한 처우 금지

사용자는 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자나 피해 노동자 등에게 아래와 같은 불리한 처우를 할 수 없습니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금).

☐ 파면, 해임, 해고

☐ 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사

조치

- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

✓ 고객 등에 의한 성희롱 방지

남녀고용평등법 제14조의2는 노동자들이 고객으로부터 성희롱을 당하는 경우 노동자들을 보호하는 조치를 규정하고 있습니다. 돌봄 노동자들 역시 업무 수행 중 이용인의 성적인 언동으로 성적 불쾌감을 느낄 때가 적지 않습니다.

사업주는 돌봄 노동자가 고객 등의 성희롱으로 인해 고충 해소를 요청하면, 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다(위반 시 300만 원 이하의 과태료).

사업주는 노동자가 피해를 주장하거나 고객의 성적 요

구에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없습니다(위반 시 500만 원 이하의 과태료).

Q. 재가 요양보호사로 일하는 여성입니다. 남성 이용인 중 한 분이 자주 제게 몸쓸 짓을 합니다. 자주 신체 접촉을 시도해서 센터에 알렸더니, 저 보고 웬만하면 참으라고 합니다. 일하기 싫으면 관두라면서요.

A. 노동자가 고객 등의 성희롱으로 인한 고충 해소를 요청하면 사용자는 노동자를 보호하는 조치를 취하는 것이 원칙입니다. 오히려 고충을 호소했다는 이유로 퇴직을 강요했다면 이 역시 법 위반이 됩니다.

사용자는 평소에도 이용인이 성희롱 등 부적절한 행위를 하지 않도록 충분한 안내를 해야 하며, 성희롱 등의 사안이 발생했을 때 이에 대응하는 매뉴얼도 마련해 두어야 할 것입니다.

8. 출산·양육 지원제도

■ 임신을 예정하거나 임신 중인 노동자의 보호·지원 제도

✓ 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의3)

난임치료를 받으려는 노동자(남녀 모두 해당)는 연간 6일 이내의 휴가를 사용할 수 있으며, 이 중 2일은 유급으로 부여받습니다(위반 시 5백만 원 이하의 과태료).

✓ 시간 외 근로 금지 등(근로기준법 제70조·제74조 제5항)

사용자는 임신 중인 노동자에게 어떤 경우에도 시간 외 근로를 시킬 수 없으며, 노동자의 요구가 있다면 쉬운 종류의 업무를 부여해야 합니다. 또 임신 중인 노동자에게 야간근로 및 휴일근로를 시키려면 노동자 본인의 명시적인 청구, 근로자대표와의 사전 협의, 고용노동부 장관의 인가가 모두 필요합니다. 위반 시 모두 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 처벌합니다.

✓ 임신기 근로시간 단축 등(근로기준법 제74조제7항·제8항)

임신 12주 이내(임신 후 84일까지), 또는 임신 32주 이후(임신 후 224일 이후)에 해당하는 노동자는 1일 2시간의 근로시간 단축을 요구할 수 있으며, 이때 사용자는 임금 삭감 없이 근로시간을 단축해야 합니다.

또한 사용자는 임신 중인 여성 노동자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 허용해야 합니다. 예를 들어 임신기 근로시간 단축으로 1일 6시간을 근무하는 노동자는 9시 출근/4시 퇴근을 할 수도, 10시 출근/5시 퇴근을 할 수도 있습니다.

위 조항들을 위반한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.



✓ 태아 검진 시간(근로기준법 제74조의2)

임신한 여성 노동자가 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하면 사용자는 이를 유급으로 허용해야 합니다.

임신부 건강진단 실시 기준 (모자보건법)	
임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회
임신부가 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우, 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우	위 횟수를 넘어서 건강검진 실시할 수 있음

■ 출산기 노동자 보호·지원 제도

✓ 출산전후휴가(근로기준법 제74조)

1인 이상의 노동자를 고용한 사업장에서 임신한 여성 노동자는 고용 형태, 근무 기간 등과 상관없이 출산일을 전후해 90일(다태아 120일)의 휴가를 사용할 수 있습니다. 이때 출산 이후 휴가 일수가 45일(다태아 60일) 이상이 되어야 합니다. 또 미숙아를 출산한 경우에는 휴가 일수가 100일이 부여됩니다.

한편 임신한 노동자가 유산·사산의 경험이 있거나, 만 40세 이상인 경우, 의료기관의 유산·사산 위험 소견이 있는 경우에는 90일의 출산전후휴가를 분할해 사용할 수 있습니다. 이때도 출산 후의 휴가 기간이 45일(다태아 60일) 이상이어야 합니다.

출산전후휴가를 미부여한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 처벌합니다. 사용자는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 노동자를 복귀시켜야 합니다(위반 시 500만 원 이하의 벌금). 또 사용자는 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 동안은 어떤 이유로도 노동자를 해고할 수 없습니다(위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금).

Q. 출산전후휴가 기간은 전부 유급으로 처리되 나요?

A. 출산전후휴가 90일 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급입니다. 그리고 나머지 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 출산전후휴가 급여를 지원합니다. 다만 '우선지원대상기업'에 해당하면 고용보험이 월 210만 원의 한도에서 출산전후휴가 급여 90일분을 모두 지원합니다. 만약 임금이 월 210만 원 이상이라면, 최초 60일(다태아 75일) 기간에 대해서는 사용자가 추가로 차액을 지급해야 합니다.

※ 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우, 상시 근로자 300명 이하 사업장이 우선지원대상 기업입니다.

✓ 배우자 출산휴가(남녀고용평등법 제18조의2)

사업주는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 20일의 휴가를 유급으로 부여해야 합니다(위반 시 5백만 원 이하의 과태료).

배우자 출산휴가는 3회까지 분할 사용이 가능하며, 사용기한은 출산한 날로부터 120일 이내입니다. 노동자가 배우자 출산휴가를 사용하겠다는 의사를 사업주에게 고지하면, 사업주의 별도 승인 절차 없이 곧바로 휴가가 부여됩니다.

✓ 유산·사산 휴가(근로기준법 제74조제3항)

사용자는 임신 중인 여성 노동자가 유산 또는 사산한 경우에 다음과 같이 휴가를 부여해야 합니다(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

임신 기간	보호 휴가 기간
15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일
16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일
22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일

■ 육아기 노동자 보호·지원 제도

✓ 육아휴직(남녀고용평등법 제19조)

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있으면 육아휴직을 사용할 수 있습니다(위반 시 500만 원 이하의 벌금). 임신 중인 노동자도 육아휴직을 사용할 수 있으며, 배우자와 동시에 육아휴직을 사용하는 것도 가능합니다. 육아휴직은 분할해서 사용할 수 있으며 분할 가능 횟수는 3회입니다(제19조의4제1항). 다만 임신 중에 육아휴직을 사용한 횟수는 위 분할 횟수에 포함하지 않습니다.

한편 노동자가 근무한 기간이 6개월 미만이면 사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다.

육아휴직 기간은 자녀당 최대 1년이 기본입니다. 그러나 같은 자녀를 대상으로 부모 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우, 한부모 가족의 경우, 장애아동의 경우에는 6개월의 육아휴직을 추가로 사용할 수 있다. 따라서 부모 모두 육아휴직을 최대한 사용하는 경우 한 자녀당 3년(1년 6개월 + 1년 6개월)까지 가능합니다.

육아휴직 기간에는 어떠한 이유로도 노동자를 해고할 수 없습니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금). 육아휴직이 끝나면 사용자는 휴직 전과

같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 노동자를 복직시켜야 합니다(위반 시 500만 원 이하의 벌금).

Q. 육아휴직 급여는 사용자가 주는 건가요?

A. 아닙니다. 육아휴직 급여는 전액 고용보험에서 지원됩니다. 2025년 기준으로 육아휴직 급여는 다음과 같습니다.

- 육아휴직 시작일부터 3개월까지 : 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금(상한액 250만 원, 하한액 70만 원)
- 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지 : 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금(상한액 200만 원, 하한액 70만 원)
- 육아휴직 7개월째부터 종료일까지 : 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금의 80%(상한액 160만 원, 하한액 70만 원)

한편 같은 자녀에 대해 생후 18개월이 되기 전까지 부모가 모두 육아휴직을 사용하면, 육아휴직 급여가 다음과 같이 변경됩니다(하한액은 부모 각각 70만 원).

① 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일 기준 부모의 월 통상임금. 상한액은 아래와 같음.

- 각각 1개월 : 부모 모두 월 250만 원
- 각각 2개월 : 부모 모두 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만 원
- 각각 3개월 : 부모 모두 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원
- 각각 4개월 : 부모 모두 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원
- 각각 5개월 : 부모 모두 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원, 다섯 번째 달은 월 400만 원
- 각각 6개월 : 부모 모두 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원, 다섯 번째 달은 월 400만 원, 여섯 번째 달은 월 450만 원

② 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 부모 월 통상임금의 80%. 상한액 160만 원, 하한액 70만 원

✓ 육아기 근로시간 단축(남녀고용평등법 제19조의2)

육아기 근로시간 단축은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육 중인 노동자가 사용할 수 있습니다(위반 시 500만 원 이하의 과태료). 다만 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 단축개시 예정일의 전날까지 노동자가 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우 등에는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 사용기간은 자녀당 1년 이내입니다. 그리고 여기에 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간의 두 배를 가산할 수 있습니다. 따라 '육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년', '육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 2년', '육아휴직 없이 육아기 근로시간 단축 3년' 등 각자의 상황에 따라 다양한 형태로 이용이 가능합니다.

육아기 근로시간 단축 제도는 분할 사용이 가능하며, 분할 횟수의 제한이 없습니다. 다만 최소 사용기간이 1개월 이상이어야 합니다.

단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하여야 합니다. 임금은 근로시간에 비례해 감액되지만,

연차휴가 산정시에 단축된 시간은 정상적으로 출근한 것으로 인정됩니다.

Q. 육아기 근로시간 단축을 사용해서 월급이 줄어들었는데요. 줄어든 부분에 대해서 고용보험이 지원해 주나요?

A. 그렇습니다. 고용보험은 육아기 근로시간 단축 급여 역시 지원하고 있습니다.

매주 최초 10시간 단축분(주당 단축 근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간)에 대해서는 월 통상임금(상한액 220만 원, 하한액 50만 원)에 단축된 10시간과 단축 전 소정근로시간의 비율을 곱한 금액을 지원합니다. 예를 들어 주 40시간을 일하며 월 통상임금이 300만 원인 노동자가 1주 10시간의 육아기 근로시간 단축을 사용했다면, 지원되는 급여는 220만 원(상한액)×10시간/40시간 = 55만 원입니다.

1주 10시간을 초과하는 나머지 단축분에 대

해서는 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)에 단축된 근로시간과 단축 전 소정근로시간의 비율을 곱한 금액이 지원됩니다.

9. 실업급여

■ 실업급여를 받기 위한 자격 요건

① 퇴사일 이전 18개월 동안 피보험단위기간(고용보험 가입일수)이 180일을 초과해야 합니다. 180일을 한 군데 사업장에서 채워야 한다는 뜻은 아닙니다. 중간에 이직했더라도 180일을 채우기만 하면 됩니다.

다만 180일은 유급으로 처리된 날을 기준으로 합니다. 주 40시간제 사업장에서 보통 토요일은 무급이므로, 6개월을 근무했다 하더라도 180일에 미달할 수 있음에 주의해야 합니다.

② 마지막 퇴사가 비자발적인 것이어야 합니다. 즉 해고나 권고사직, 계약기간 만료, 정년퇴직 등으로 이직한 경우여야 하며, 자의로 퇴사한 경우에는 원칙적으로 실업급여를 받지 못합니다.

✓ 실업급여를 받지 못하는 경우

- 노동자의 중대한 귀책사유(금고 이상의 형을 선고 받거나 장기간 무단결근한 경우 등)로 해고나 권고사직을 당한 경우
- 계약기간 종료 후, 사업주가 재계약을 요청했는데 노동자가 거절했을 경우 (단 사업주가 재계약 요

구를 했더라도, 기존보다 근로조건을 하락시켰을 때는 가능함)

✓ 자발적 이직이라도 실업급여를 수급받을 수 있는 경우

고용보험법 시행규칙(별표 2)은 노동자의 자발적 이직 이더라도 실업급여를 받을 수 있는 사유를 구체적으로 명시하고 있습니다. 단 이 경우 실업급여 수급을 위해서는 갖춰야 할 준비 절차와 서류가 있습니다. 퇴사한 뒤에는 준비가 어려울 수 있으니, 고용센터에 미리 문의하시고 준비하셔서 퇴사하세요. 아래는 자발적 이직 에도 실업급여 수급이 가능한 대표적인 사유들입니다.

① 임금 체불, 최저임금 위반, 연장근로 제한 위반 등이 있는 경우

- 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우여야 함(2개월이 연속될 필요는 없음)

② 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 차별 대우를 받은 경우

③ 성희롱, 성폭력, 직장 내 괴롭힘을 당한 경우

④ 질병, 부상 등으로 업무수행이 불가능한 경우

- 의사의 소견서, 기업사정상 업무 전환이 불가능하다는 사업주 의견이 필요함.

⑤ 폐업 및 정리해고가 예정되어 있는 경우

㉔ 사업장 이전 등으로 통근이 곤란해진 경우

- 통상의 교통수단으로 회사까지 왕복에 소요되는 시간이 3시간 이상인 경우

■ 실업급여(구직급여) 지급액

구직급여 지급액

= 퇴직전 평균임금의 60% × 소정급여일수

구직급여는 평균임금의 60%를 구직급여 일액으로 지급하되, 법령에 따라 상한액과 하한액을 정하고 있습니다. 구직급여 하한액은 이직 전 1일 소정근로시간에 시간급 최저임금의 80%를 곱한 금액입니다. 2025년 기준으로 1일 소정근로시간이 8시간 이상일 때 구직급여의 1일 하한액은 64,192원(=10,030원×8시간×80%)이며, 상한액은 1일 66,000원입니다.

1일 소정 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 최저시급의 80% 금액에 소정근로시간을 곱해 1일 구직급여의 하한액을 결정합니다. 즉 소정근로시간이 1일 6시간인 경우는 48,144원(= 10,030원×6시간×80%), 소정근로시간이 1일 4시간인 경우는 32,096원(= 10,030원×4시간×80%), 소정근로시간이 1일 3시간인 경우는 24,072원(= 10,030원×3시간×80%)

이 1일 구직급여 하한액입니다.

소정급여일수(실업급여 지급 기간)는 퇴직 당시의 나이와 고용보험 가입 기간에 따라 달라집니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 ~3년 미만	3년 이상 ~5년 미만	5년 이상 ~10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※ 고용보험 홈페이지(www.go.kr)의 <실업급여 계산기>를 활용하면, 간단하게 실업급여 금액을 확인할 수 있습니다.

Q. 실업급여 신청하는 절차는 어떻게 되나요?

A. 퇴사하신 후 집에서 가까운 고용센터에 실업을 신고하셔야 합니다. 이때 사업주에게 고용보험 가입 기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 이직확인서의 발급을 요청하셔야 합니다. 사업주는 발급 요청을 받으면 10일 이내에 이직확인서를 발급해야 합니다. (만약 기간 내 발급하지 않은 경우 이직확인서 없이 실업급여 신청이 가능합니다.)

한편 실업급여는 이직일로부터 12개월 이내에만 지급된다는 점에 유의하셔야 합니다. 즉 실업급여 수급일이 남았더라도, 실업급여를 받는 도중에 이직일로부터 12개월이 지나면 실업급여 지급이 중단됩니다.

Ⅲ. 노동조합이 꼭 필요한 이유



1. 노동3권은 헌법상 기본권입니다.
2. 노동조합이 생기면 이런 게 좋습니다!

1. 노동3권은 헌법상 기본권입니다.

■ 노동3권의 보장 이유

<대한민국 헌법> 제33조

① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

노동조합을 할 권리는 대한민국의 최고법인 헌법이 보장합니다. 노동조합이 헌법상 기본권으로 보장되는 이유는 간단합니다. 아무리 노동법을 촘촘하게 만들어 놓아봤자, 노동자들이 단결하지 않으면 있는 법도 안 지켜지기 때문입니다. 시설장이 막무가내로 노동법을 위반한다고 해도, 노동자 개인으로서는 항의조차 어렵습니다. 나만 짝해서 불이익을 입을 수 있으니까요. 그래서 헌법은 노동자들이 집단으로 뭉칠 수 있는 권리를 보장합니다. 노동자들은 단결했을 때만 사용자와 대등한 지위에 설 수 있기 때문입니다.

■ 노동3권의 내용

① 단결권

노동자들이 단결하여 노동조합을 결성하거나 가입할 수 있는 권리를 말합니다.

② 단체교섭권

노동자들이 노동조건 개선을 위해 집단적으로 사용자와 교섭할 수 있는 권리입니다. 이를 단체교섭이라고 하는데, 사용자가 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하면 그 자체로 처벌 대상이 됩니다.

③ 단체행동권

사용자가 노동조합의 요구를 들어주지 않는 경우, 헌법은 노동자들이 집단적으로 실력 행사를 할 권리를 보장합니다. 사용자는 이에 대해 불이익을 줄 수 없습니다.

Q. 노동조합이 있으면 뭐가 달라지나요?

A. 첫째, 사용자가 노동법을 제대로 지키게 됩니다. 사용자가 법을 위반하면 노동조합을 통해 노동자들의 목소리를 낼 수 있습니다.

둘째, 법 이상의 권리를 요구할 수 있습니다. 사용자의 불합리한 차별, 자의적인 인사권 남용 등을 제어하고 민주적인 직장 문화를 만들 수 있습니다.

Q. 노동조합이 좋은 건 알겠는데 우리 시설에는 노동조합이 없습니다. 노동조합을 만드는 건 어렵지 않나요?

A. 과거에는 기업별로 노동조합을 설립하는 게 일반적이었습니다만, 최근에는 대부분의 노동조합이 산업별, 지역별 노동조합 형태를 취하고 있습니다. 노동조합에 간단한 가입서를 작성하면 노동조합 가입이 완료되며, 곧바로 노동조합으로서의 모든 법적 권한을 행사할 수 있게 됩니다. 또 노동조합은 본인의 동의 없이 노동조합 가입 사실을 아무에게도 공개하지 않습니다.

■ 부당노동행위 금지 제도

사용자는 노동조합 활동을 이유로 노동자에게 불이익을 줄 수 없으며, 노동조합 활동에 지배·개입하는 등의 행위도 할 수 없습니다. 이처럼 사용자가 노동자들의 자주적인 노동3권 행사를 침해하는 일체의 행위를 부당노동행위라고 합니다. 부당노동행위를 한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 형사처벌을 받습니다.

✓ 부당노동행위 유형 및 예시

① 불이익취급의 부당노동행위

노동조합을 만들거나 가입하였다는 이유로 노동자를 해고, 징계, 전보하거나 불이익을 주는 행위

② 지배·개입의 부당노동행위

자주적인 노동조합 활동에 개입하는 모든 행위. 노조에 가입한 노동자에게 “노동조합은 안 된다.”, “노동조합 가입하면 승진 못 시켜준다.” 등의 발언도 대표적인 지배·개입의 부당노동행위로 인정

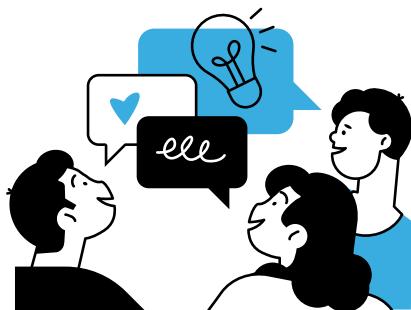
③ 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위

노동조합이 단체교섭을 요구하였는데, 이를 정당한 이유 없이 게을리하거나 거부하는 행위

④ 반조합계약의 부당노동행위

근로계약서 등에 ‘노동조합을 하지 않겠습니다’라는 조항을 포함시키는 행위

2. 노동조합이 생기면 이런 게 좋습니다!



노동조합은 위기의 순간마다 일터를 지키는 든든한 방패

공공운수노조 오대회

서울시가 만든 공공돌봄기관 ‘사회서비스원’에서 일하던 우리 돌봄노동자들은, 단체협약 해지 통보, 생활임금 동결, 정규직 감축 시도, 임금 삭감, 어린이집 위수탁 해지 등 일방적인 조치들에 반복적으로 직면했습니다. ‘공공돌봄’을 내세우며 설립된 기관이 정권이 바뀌자 민간 위탁 확대와 비용 절감 논리에 밀려 공공성을 포기하려 할 때, 우리 곁에는 함께 맞설 노동조합이 있었습니다.

공공운수노조 서울시사회서비스원지부는 생활임금 동결 철회, 산업안전보건위원회 설치, 부당노동행위 시정, 어린이집 운영 폐지 저지 등 다양한 현안에서 조합원의 권리를 지켜냈습니다. 특히 정규직 해고를 정당화하려던 기관장의 시도에 단호히 맞서 퇴진을 이끌어냈고, 이용자들과 함께 공공돌봄 축소에 반대하는 서명운동과 기자회견을 벌

이며 시민과의 연대도 넓혀 왔습니다.

노동조합은 단순히 임금을 올리는 조직이 아닙니다. 공공돌봄 어린이집 운영 포기 시도에 맞서 보육노동자와 아이들의 권리를 함께 지켜낸 것처럼, 우리는 일터를 지키고 정당한 처우를 받으며 아프지 않고 일할 권리를 실현하기 위해 노동조합에 모였습니다. 혼자였다면 포기했을 싸움도, 함께였기에 바꿀 수 있었습니다. 노동조합은 위기의 순간마다 일터를 지키는 든든한 방패이며, 함께 말하고 행동할 수 있는 힘입니다. 공공돌봄은 곧 우리의 노동조건입니다.

사회서비스 노동자에게 노동조합은 선택이 아니라 권리입니다.

노동조합은 선택이 아닌 필수

공공운수노조 사회복지지부 김희라 지부장

모든 이의 존엄한 일상을 위해 사회복지 현장에서 일하는 우리이지만, 사회복지 노동자는 전체 산업 최고 수준의 직장 내 괴롭힘 피해를 비롯한 후원금 납부, 무료 노동 강요에 노출되어 있습니다. 노동조합이 생기면 무엇이 좋냐는 이야길 참 많이 듣는데요, 나의 일터에 노동조합이 생기면 모두가 평등하고 행복하게 일할 수 있는 민주적이고 모범적인 일터를 만들 수 있고, 사회복지 노동자의 처우 개선 계획을 결정하는 주요 주체인 국가와 지방자치단체에 실질적인 처우 개선 계획을 요구하고 이를 수용하게 할 수 있습니다.

지난 2025년 1월, 서울시가 통상임금 산입범위 변경 판결을 반영하지 않은 채, 서울시 사회복지종사자 처우개선에 관한 계획을 발표하였고 많은 논란이 있었습니다. 이에 노동조합이 서울시 사회복지종사자 처우개선에 관한 계획 개정을 강력 촉구하는 행동을 함으로써 우리의 요구가 받아들여진

개정 계획이 발표되고 사회복지 현장에도 전달되었습니다.

또한 다양한 조사·연구에서도 노동조합이 있는 사회복지시설이 그렇지 않은 사회복지시설에 비해 직장 내 괴롭힘, 복리후생, 일-생활 균형 보장 등이 잘 이루어지고 있다고 밝혀졌을 만큼, 사회복지 현장에서 노동조합은 선택이 아닌 필수라는 점! 노동조합 안할 수 없겠죠? ^_^

직접 우리 문제를 스스로 해결하고 개선해 가는 노동조합

정보경제서비스연맹 다같이유니온 장애인활동지원사지부 이문인 지부장

장애인활동지원사로 나름 자부심을 느끼려고 무척 애썼으나, 월급을 받으면 계속해야 하나 이런 생각이 들었습니다. 어느 날 직원교육 시간에 노조 홍보를 듣고 좋은 일 하니 기부하자는 마음으로 노조에 가입했습니다.

그때부터 월급이 왜 적은지? 법으로 보장된 것을 왜 누리지 못하는지를 알았습니다.

센터와 단체교섭을 하면서 최저임금보다 조금 높은 기본급을 받게 되었고 법정 휴일도 수당으로 받고 상여금과 복지기금도 만들어졌습니다. 돈으로 보면 아주 소소하지만, 변화를 실감했습니다. 무엇보다 장애인활동지원사는 다 흠어져서 일하고 있는데 노조가 생기면서 교육시간에 조합원 끼리 얼굴 보고 인사하고 소모임 활동도 있어 외롭지 않게 지내게 되었습니다.

그러나 장애인활동지원사로 오래 일해도 근속을

인정받지 못하고 우리 임금은 여전히 낮습니다. 센터와의 단체교섭으로만 해결할 수 없습니다. 장애인 활동지원사업을 책임지고 있는 보건복지부와 만나서 우리들의 처우를 제대로 개선해야 할 것입니다.

주면 주는 대로 일하는 장애인활동지원사가 아니라 직접 우리 문제를 스스로 해결하고 개선해 가는 장애인활동지원사가 되어서 무척 뿌듯합니다.

노동조합은 나를 지켜주는 든든한 동반자입니다.

정보경제서비스연맹 다같이유니온 요양보호사지부 이미숙지부장

요양보호사로 일하면서 파출부처럼 시키는 일은 뭐든지 다 해야 하고, 동거가족 시중까지 들어야 하며, ‘어이’, ‘아줌마’라 불렸습니다. 그런데 노동조합이 생기면서 뭐든지 다 해야 하는 아줌마에서 업무의 경계가 생겨 대청소, 김장, 동거가족 수발 등 부당한 요구는 거부할 수 있고, ‘요양보호사’, ‘선생님’ 등으로 불리면서 내 일에 대해 자부심이 생겼습니다.

아파도 쉴 수 없고, 경조사가 생겨도 갈 수 없었는데 노동조합의 힘으로 아프면 쉴 수 있고, 집안의 경조사도 챙길 수 있으며, 연차도 사용할 수 있게 되었습니다.

작년 여름 불볕더위에 너무 더위 힘들었는데 노동조합에서 폭염기 대책을 요구하면서 냉방 의류와 쿨토시, 손선풍기가 지급되어 더위에 힘들고 지치지만, 위로되었습니다. 명절에 손가락만 빨았는데

데 명절수당도 생겼고요. 노동조합이 생겨 나의 처우가 개선되었습니다.

많은 요양보호사가 노동조합에 가입해서 요양보호사의 사회적 인식 개선과 임금 등 처우를 높여서 우리도 자긍심을 가지고 일했으면 좋겠습니다. 더 험한 말과 하대를 당하지 않고, 반찬값 벌러 나온 아줌마가 아니라 직장생활을 하는 노동자로서 일한 만큼의 당당한 임금과 인격을 가진 사람으로 존중을 받았으면 좋겠습니다.

노동조합은 내가 힘들 때 옆에 있어 주고, 나를 지켜주는 든든한 동반자입니다.

전국의 요양보호사 선생님들, 노동조합 가입으로 함께해요~

미래를 바꾸는 든든한 힘 노동조합

서비스연맹 전국돌봄서비스노조 전현욱 사무처장

요양원에 다니시나요? 고용불안에 시달리고 있나요? 우리는 1년짜리 근로계약을 체결하고 1년 내내 관리자와 원장의 눈치를 보며 할 말 못하며 온갖 갑질을 참아가며 일을 하고 있습니다. 그리고 계약만료 기간이 다가오면 해고되지 않을까 노심초사 합니다. 모든 요양보호사들이 휴게시간을 제대로 보장받지 못하고 있고 어르신 곁에서 쪽잠을 자고 야간근무시간은 긴 휴게시간으로 인해 공짜노동을 강요받고 있습니다. 물리고 할금을 당하고 맞아도 참아야 합니다. 어르신 인권은 있어도 요양보호사의 인권은 없습니다. 어르신이 낙상사고라도 나면 요양보호사가 모든 책임을 지고 사직해야 하는 서글픈 현실에서 일을 합니다.

노동조합은 많은 것을 바꿀 수는 있습니다. 사측과 교섭이 가능해지고 이를 통해 우리의 권리를 찾을 수 있습니다. 휴게시간 보장받고 공짜노동과 갑질도 중단시킬 수 있습니다. 임금도 인상시키고 처

우도 개선할 수 있습니다. 그리고 우리의 진짜 사장은 정부입니다. 보건복지부와 교섭을 할 수 있는 힘이 생깁니다. 제도적으로 인력을 충원하고 호봉제도 도입시킬 수 있습니다. 그래서 사용자와 정부가 노동조합을 두려워하는 것입니다. 요양보호사들이 자기 목소리를 낼까봐 모이는 것조차 못하게 하기도 합니다. 하지만 향후 미래는 돌봄의 시대입니다. 돌봄의 주체는 우리 돌봄노동자인 요양보호사들입니다. 노동조합을 가입해 우리의 미래를 바꿔 나갑시다. 노동조합은 당신에게 든든한 힘이 될 것입니다.

존중받는 노동의 시작 노동조합

보건의료노조 보훈병원지부 김해요양원분회 손영미 분회장

시설 요양보호사는 어르신 곁에서 따뜻한 손길을 내미는 시설 요양보호사입니다. 그러나 현실은 과도한 업무, 인력 부족, 열악한 근무환경 속에서 정당한 권리를 보장받지 못하는 경우가 많습니다. 휴게시간 미보장, 단독 야간근무로 생리·식사시간 조차 지키기 어려운 일이 비일비재합니다. 노동조합이 생기면, 이런 문제들을 혼자 견디지 않아도 됩니다. 노동조합과 함께라면 근로기준법에 보장된 휴게시간, 주휴수당, 연차휴가, 야간·휴일수당 등을 제대로 요구할 수 있고, 권리 침해에 맞서 목소리를 낼 수 있습니다.

어르신 가족의 민원과 시설장의 무리한 요구 사이에서 감정노동을 감내하며, 속앓이만 했던 날들도 바꿀 수 있습니다. 감정노동 보호법이 보장하는 권리를 조합이 함께 지키고 요구합니다. 노동조합이 생기면, 몰랐던 권리를 알게 되고, 함께 교육받고 행동하면서 ‘나도 바꿀 수 있다’는 자신감이 생

깁니다. 이제는 우리도 교섭의 당당한 주체로서, 요양시설의 현실을 말하고 노동의 가치를 직접 요구합니다. 존중받는 돌봄은 존중받는 노동자에게서 시작됩니다. 노동조합은 그 시작이자, 우리의 든든한 울타리입니다.

처우개선, 제도개선 노동조합으로

민주일반연맹 공공연대노조 노인생활지원사 경남지부 한정숙 지부장

매년 연말이 되면 계약이 갱신되지 못할까 두렵고 걱정입니까? 노동조합이 생기고 나서 센터의 위탁 기간과 동일하게 근로계약을 하고 있고 위탁기관이 변경되더라도 계속 근로를 하고 있습니다.

하지만 아직 노동조합이 없는 곳에서는 연말에 해고가 발생하고 있는 것이 현실입니다. 근무평가를 이유로 보건복지부 지침을 위반하여 계약해지를 하던 관행을 노동조합이 해결하였습니다. 고용불안 없이 맘 편히 일을 하고 싶다면 노동조합에 가입하여 주시기 바랍니다.

공공연대노동조합은 노인생활지원사의 업무에 필요한 교통비와 통신비 등 필수업무경비 지급을 보건복지부에 요구하고 있습니다. 또한 중점제도의 개선을 요구하고 있습니다.

아직 많은 부분에서 제도가 완비되어 있지 않습니다. 이를 개선하기 위해 「노인맞춤돌봄서비스 지원법」 제정을 위해 노력하고 있습니다.

센터의 불합리한 지시나 요구에 대해 혼자서는 대응하기 어렵습니다. 노동조합으로 모여 불합리한 제도를 개선하고 처우개선의 한목소리를 낼 때 현장은 바뀔 수 있습니다.

노인생활지원사의 목소리를 대변하는 유일한 노동조합! 공공연대노동조합과 함께 행복한 돌봄 세상을 만들어 나갑시다.

더 좋은 아이돌 노동조합과 함께

민주일반연맹 공공연대노조 아이돌봄분과 인천지부 백영숙 지부장

아이를 낳고 키우는 것은 개인의 책임이 아니라 국가와 지자체가 책임져야한다는 사회적 합의가 만들어졌습니다. 그러나 국가의 아이돌봄 정책은 반대로 가고 있습니다.

아이돌봄 민영화 정책을 시행하고 아이돌봄 확대정책은 계획대로 진행되지 않고 있습니다.

공공연대노동조합은 제대로 된 아이돌봄 정책수립과 처우개선을 위해 여성가족부와 협의하고 개선대책을 마련해왔습니다. 노동자성 인정, 교통비 지급, 명절상여금 지급, 보수교육비 지급 등 여러 가지 처우개선을 이루어 내었습니다.

아이들과 아이돌보미 모두가 행복한 돌봄을 위해 무상아이돌봄과 이용시간 확대를 위해 노력하고 있습니다. 아이돌보미들이 더 이상 저임금으로 현장을 떠나지 않을 수 있도록 근속수당제도 마련과 월60시간 기본근무제 도입을 요구하고 있습니다. 우리 아이들을 위해 더 좋은 아이돌봄을 만드

는 일, 노동조합이 아이돌보미들과 함께 하겠습니까.

차별과 처우개선 노동조합으로

민주일반연맹 공공연대노조 보육대체교사분과 총남지부 **임상훈** 지부장

대체교사는 보육교사의 대체품이 아닙니다. 필요할 때 채용하고 기간만으로 해고하고 다시 채용하는 채용관행을 폐기해야 합니다.

전국의 2,200여명의 대체교사중 80%가 기간제로 채용되고 있는 현실을 바꾸어야 합니다.

정부의 ‘민간위탁가이드라인’을 휴지조각으로 만드는 지자체 관행을 바꾸어야 합니다

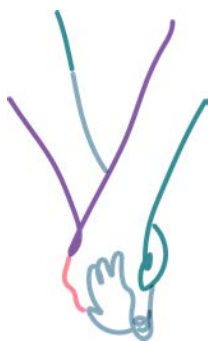
2026년 1천여명의 대체교사를 확대한다는 계획에 대체교사의 처우개선과 무기계약직 전환 계획은 없습니다. 17년째 동결되어 있는 교통비, 어린이집 보육교사와 임금차별, 호봉제 실시 등 해결해야 할 산적한 처우개선 과제가 있습니다.

보육교사와의 차별적인 처우와 채용문제 개선에 노동조합이 나서고 있습니다. 대체교사의 곁에 공공연대노동조합이 있습니다. 함께 나아갑시다, 노동조합으로 함께 나아갑시다.

2025
돌봄노동자



권리찾기
수첩



돌봄노동자 권리찾기
무료노동상담·노조가입 상담
전국 어디서나 1577-2260