

2022년 달라지는 노동관계법률과 어린이집 인사노무실무



공인노무사 김 태 미

강사소개

해송노무사 사무소 대표

남동구 고문 공인노무사(현)
남동구 보육정책위원회 위원(현)
인천시 출자출연기관 심의위원(현)
인천지방국세청 고충심사위원(현)
경기도청 공공주택감사관(현)
안산지방검찰청 형사조정위원(현)



공인노무사 김태미

지방공기업평가원 평가위원(2021)
기획재정부 공공기관 경영평가위원(2016년도)
인천지방노동청 국선노무사(2016년)

1. 2022년 달라지는 노동관계법률



최저임금인상_2022.01.01

구분	2021년	2022년
시급	<u>8,720원</u>	<u>9,160원</u>
일급(8시간)	69,760원	73,280원
월급(209시간)	1,822,480원	1,914,440원

정기상여금 복리후생비

▶ 매월 정기적으로 지급되는 상여금 전액 /연단위 분할 지급하는 상여금은 10% 초과 분(매월 191,444원 초과 분)/

▶ 현금성 복리후생비 : 월 산정 최저임금의 **2%** 초과 분(매월 38,289원 초과 분) 초과하는 부분을 최저임금 산입 범위에 포함(식대,차량유지비 등)

사용자는 최저임금의 적용을 받는 자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 경우 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 최저임금에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.(최저임금법 제6조)

Q & A

소정근로시간이 1주 40시간인 근로자가 2022년 1월
급여 2,105,000원을 받는 경우

월급명세서

기본급	1,500,000원
직무수당	150,000원
교통비	100,000원
식대	100,000원
시간외수당	130,000원
상여금	125,000원

합계 : 2,105,000원

*상여금은 기본급의 연100%
를 12개월로 나누어 매월지
급.

최저임금에 산입되는 임금

기본급	1,500,000원
직무수당	150,000원
식대,교통비	161,710원
상여금	0원

합계 : 1,811,710원

*상여금 125,000원중 2022년 월
환산액 1914440원의
10%(191444원)초과금액만적용.
*식대교통비 200,000원 중 2022
년 월 환산액 1,914,440원의
2%(38,288원)초과금액

예시 - 시간급인 경우

시간급 9,000원을 받는 경우

시간급 9,000원 < 시간급 9,160원

2022년도 최저임금 시간급 9,160원보다 적으므로 **최저임금법 위반임**



예시 - 일급인 경우

1일 8시간 근로하고
일급 72,000원을 받는 경우

72,000원÷8 < 시간급 9,160원

72,000원÷8시간=9,000원은 2022년도
최저임금 시간급 9,160원보다 적으므로
최저임금법 위반임



예시 - 주급인 경우

1일 4시간, 1주(5일) 간 총 20시간 근로
(개근)하고 주급 216,000원을 받는 경우

216,000원÷24시간 < 시간급 9,160원

216,000÷24시간(1주 20시간+유급주휴 4시간)
=9,000원은 2022년도 최저임금 시간급
9,160원보다 적으므로 **최저임금법 위반임**



예시 - 월급인 경우

1주 40시간(주 5일, 1일 8시간)을
근로하고 월급 1,881,000원을
받는 경우

1,881,000원
÷209시간 < 시간급 9,160원

[최저임금법 위반]

※ 주 소정근로시간 40시간인 경우 1개월의
최저임금 적용기준 시간 수=약 209시간
(주당 소정근로시간 40시간+유급주휴 8시간)×365÷7×12월=
약 209시간

1주 44시간(월~금 8시간, 토 4시간)을 근로하고
(상시근로자 5인 미만 사업장) 월급 2,034,000원을 받는 경우

2,034,000원
÷226시간 < 시간급 9,160원

[최저임금법 위반]

※ 주 소정근로시간 44시간인 경우 1개월의 최저임금
적용기준 시간 수=약 226시간
(주당 소정근로시간 44시간+유급주휴 8시간)×365÷7×12월=
약 226시간

<고용노동부자료>



법정휴일

주휴일

근로자의 날

약정휴일

관공서 공휴일

규정에 정한 휴일
(창립일 등)

2021.01.01 부터 30인 이상 사업장 관공서 공휴일 유급휴일
2022.01.01 부터 5인 이상 사업장 관공서 공휴일 유급휴일

공휴일의 법정유급휴일_2022.01.01

주요내용

- ✓ 민간기업도 **관공서 공휴일을 유급휴일로 보장**하도록 의무화
- ✓ **상시 5인 이상 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 적용**
- ✓ 근로자대표와 서면합의로 공휴일 대체근로 가능

신설 조문

근로기준법제55조(휴일) 제2항

- ② 사용자는 근로자에게 **대통령령**으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로기준법시행령제30조(휴일) 제2항

- ② 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 **공휴일** 및 같은 영 제3조에 따른 **대체공휴일**을 말한다.

달라지는 내용

구분	세부내용	
사업장 규모별 시행시기	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 상시 300명 이상 사업장 : 2020. 1. 1. ✓ 상시 30명 ~ 300명 미만 사업장 : 2021. 1. 1. ✓ 2022 1.1.부터는 상시 5인 이상 30인 미만 사업장 적용 	
제55조 제2항	① 본문	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 민간기업도 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장하도록 의무화 ✓ 공휴일 연차휴가 사용(대체) 불가
	② 단서	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 근로자대표와 서면합의로 공휴일과 통상의 근로일을 1:1로 대체 가능 ✓ (제62조 연차휴가 대체와 다른 개념)

주요내용

- ✓ 설·추석연휴, 어린이날 등 7일에 적용되던 대체공휴일이 국경일 4일에도 추가로 적용돼 **총 11일로 늘어남**

기존

공휴일	<ul style="list-style-type: none"> 일요일 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 신정(1월 1일) 설, 추석 연휴 각 3일 석가탄신일 크리스마스 어린이날 현충일 	15일 (일요일 제외)
	<ul style="list-style-type: none"> 공직선거법 상 선거일 기타 수시 지정일(임시공휴일) 	
대체공휴일	설·추석연휴 는 일요일, 어린이날 은 토·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일 적용 (총 7일)	

변경

「관공서의 공휴일에 관한 규정」 개정 주요 내용	
구분	세부내용
대체공휴일 확대 (2022년~)	✓ 설·추석연휴, 어린이날과 공휴일 중 국경일 (3·1절, 광복절, 개천절, 한글날) 은 토·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일 적용 (총 11일로 확대)
2021년 대체공휴일 운영	✓ 광복절, 개천절, 한글날 그 다음 월요일을 대체공휴일로 운영
임시공휴일 지정 절차	✓ 국무회의 의결을 거쳐 지정

Q & A

2021년 8월15일의 경우 대체공휴일인 8월16(월)이 법정공휴일로 변경된 것으로 보면 되나요?

- 특정한 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹쳐 대체공휴일이 적용되는 경우, 근로기준법 제55조제2항 및 같은법 시행령 제30조 제2항에 따라 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 **각각 공휴일로서 인정되는 것으로 보아야함.**
- 예를들어 8월15일 광복절과 그 대체공휴일인 8월16일은 각각 법정공휴일과 대체공휴일로서 각각 유급휴일로 보아야 함.

Q & A

월요일은 주휴일, 화요일은 무급휴무일, 수요일~일요일이 소정근로일인 경우 8월15일(일) 광복절과 대체공휴일(월)에 대한 임금지급은 어떻게 하나요?

- 이 사례에서 일요일은 근로의무가 있는 소정근로일이지만, 이와 겹치는 광복절(8.15)은 법정 유급휴일에 해당하므로 이날을 “유급휴일”로 보장하여야 하며,
- 만약 이날 근로하는 경우 휴일근로에 해당하므로,
유급휴일수당+휴일근로임금+가산수당을 지급하여야 함.
- 8월16일(월)은 대체공휴일이면서 주휴일에 해당하므로 별도의 정함이 없다면 하나의 유급휴일만 보장하면 됨.

Q & A

2022년 1월1일의 경우 공휴일이 토요일(무급휴무일)과 겹치게되는 경우 별도로 유급으로 보장해야하나요?

- 공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴무일과 겹치는 경우,
- 이날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상 사용자는 별도의 **유급휴일수당을 지급할 의무는 없음**(임금근로시간과-743,2020.03.30)

Q & A

공휴일 또는 대체공휴일을 다른 날로 대체하는 방법
및 가산수당 지급여부는?

- 부득이 이날 근로가 필요한 경우, 사용자는 근로기준법 제55조제2항단서에 따라 ‘**근로자대표와 서면합의**’로 **소정근로일인 다른 특정한 날과 대체가 가능함**
- 이렇게 대체하였다면 대체된 날이 휴일이 되는 것으로 원래의 공휴일은 휴일이 아니라 대체되기 전 소정근로일에 해당하므로, 이날에 근로를 하더라도 **휴일근로 가산수당은 발생하지 않음.**

계속근로기간 1년 미만

1월간 개근시 1일의 유급휴가

계속근로기간 1년 이상

1년간 소정근로일수를 80%이상 출근한 근로자에 대해 15일이 발생하며, 이후 2년에 1일씩 가산하여 발생함.

근속 년수	1~2년	3~4년	5~6년	7~8년	9~10년	15~16년	19~20년	21년 이상
연차 일수	15	16	17	18	19	22	24일	25일

주요내용

- ✓ 1년간의 근로를 마친 “다음 날 근로관계가 있어야” 연차휴가 및 그 미사용 수당 청구 가능

기존 해석

기존 행정해석(근로조건지도과-1755, 2008.5.29.)

- ✓ 1년간(365일) 근로관계가 종속하고, 그 중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차가 주어 지는데, 만약 **1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우에는** 연차를 사용할 수는 없지만, 그 **15일분의 미사용 연차를 수당으로 청구 가능** 하며,
- ✓ 마찬가지로 “1년(365일) 계약직 ” 이 1년 근무 후 바로 퇴직하더라도 1년 중 80% 이상 출근을 요건을 충족했다면, 15일 연차를 사용할 수는 없지만 15일분 연차 미사용 수당 청구는 가능하다고 해석.

변경된 해석

변경 행정해석 (임금근로시간과-1736, 2021.8.4.)

- ✓ 근로기준법 제60조①의 연차휴가 사용 권리는 **전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생** 하며, 제 60 조 ②의 연차휴가 사용권리도 1개월의 근로를 마친 다음 날 발생,
- ✓ 정규직·계약직 모두 1년(365일) 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차 미사용수당을 청구할 수 없고, 다음날인 **366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능**
- ✓ 정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제 60 조 ①·④의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가

예시

- ✓입사 1년 차에 최대 11일, 2년 차(365일이상)에 15일의 연차유급 휴가 보장

2021.5.30입사자의 경우 2022.5.29까지는 11개 연차 ,

2022.5.30.자 퇴직시(**366일 이상 근로시**) **15개 연차휴가사용권 발**

생 = 총26일

Q & A

만 7개월 근로(예:1월1일~7월31일)후 퇴직한 경우 발생되는 연차휴가일수는 ?

- 제60조제2항에 따라 1년 미만인 근로자가 1개월 개근 시마다 발생하는 1일의 연차휴가도 그 1개월의 **근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 함.**
- 따라서 7개월째 개근한 경우라도 그 다음날 근로관계가 없으므로 연차휴가 일수는 최대 6개만 발생함.

Q & A

만 3년 근로(예:21.1.1.~23.12.31)하고 퇴직한 경우 마지막 1년에 대한 연차휴가 및 가산휴가는?

-만 3년 근로했다면 그 마지막 해의 **다음날 근로관계에 있지 않으므로** 마지막 1년간 80%이상 출근율에 따른 **연차휴가는 발생하지 않고**, 같은 조 제4항에 따른 가산휴가도 발생하지 않으며 이에 따라 마지막 해의 근로에 따른 연차휴가와 가산휴가에 대한 미사용 수당을 청구할 수 없음

주요내용

- ✓ 임금을지급하는 때에 구성항목, 공제내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 기재하여 서면 또는 전자문서로 교부

신설 조문

근로기준법 제48조(임금대장 및 임금명세서) 제2항

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

달라지는 내용

임금명세서 교부방법

교부 방식	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 임금명세서는 서면 또는 『전자문서 및 전자거래 기본법』에 따른 전자문서로 교부 ✓ 전자우편이나 휴대전화 문자메세지 등을 통해서도 가능하며, 사내 전산망등을 통한 개별적 열람 출력형식도 가능
교부 시기	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 임금을 지급하는 때에 임금명세서 교부하여야 함 ✓ 재직자를 기준으로 정기지급일을 의미
기재 사항	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 근로자 정보 ✓ 임금지급일 ✓ 임금총액 ✓ 임금 구성항목별 금액 및 계산방법 ✓ 공제내역

상용직

임금명세서				
지급일 : 2021-11-30				
성명	김근로		생년월일(사번)	1991.07.29
부서	인사총무부		직급	대리
세부 내역				
지급			공제	
임금 항목		지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급	기본급	2,177,571원	근로소득세	159,330원
	연장수당	887,402원	지방소득세	15,930원
	야간수당	91,010원	고용보험	29,240원
	휴일수당	0원	국민연금	164,510원
	직책수당	100,000원	건강보험	125,400원
	식대	100,000원	장기요양보험	14,440원
격월 또는 부정기 지급	성과급	200,000원	동호회비	15,000원
	경조사비	100,000원		
지급액 계		3,655,983원	공제액 계	523,850원
실수령액				3,132,133원
연장근로시간		야간근로시간		휴일근로시간
52시간		16시간		0시간
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법			지급액
연장근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×52시간×1.5			887,402원
야간근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×16시간×0.5			91,010원
휴일근로수당	(기본급+직책수당+식대)÷209시간×0시간×1.5			0원
직책수당	급여지급규정에 따름			100,000원
식대	급여지급규정에 따름			100,000원
성과급	급여지급규정에 따름			200,000원
경조사비	급여지급규정에 따름			100,000원

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요 없는 항목이 있을 수 있습니다.

주요내용

- ✓ 안전보건보치 강화 및 안전 투자 확대하여 종사자 보호 목적
- ✓ 사업주·경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 처벌

중대재해정의

종류	세부내용
중대 산업재해	"중대산업재해"란 『산업안전보건법』 제2조제1호에 따른 산업재해 중 ①사망자가 1명 이상 ②동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 ③동일한 유해요인으로 인한 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상
중대 시민재해	"중대시민재해"란 특정원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 대중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해 중 ※ 다만, 중대산업재해에 해당하는 재해는 제외 ①사망자가 1명 이상 ②동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 ③동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상

주요내용

처벌대상 및 내용	<사업주 및 경영책임자 등> ➢ 사망자 발생한 경우: 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금 ➢ 부상 또는 질병 발생한 경우: 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금 <법인이나 기관> ➢ 사망자 발생한 경우: 50억원 이하의 벌금형 ➢ 부상 또는 질병 발생한 경우: 10억원 이하의 벌금형
손해배상	➢ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건확보의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임
적용범위	➢ 상시근로자 5인 이상의 사업(사업장)의 사업주 또는 경영책임자 등
적용시기	➢ 상시근로자 50인 이상 사업장 : 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행 (2022. 1. 27.) ➢ 상시근로자 50인 미만 사업장 : 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행 (2024. 1. 27.)

주요내용

- ✓ 임신근로자 1일 소정근로시간 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 신청 가능

신설 조문

근로기준법 제74조(임산부의 보호) 제9항

- ✓ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

달라지는 내용

구분	세부내용
대상	✓ 임신 기간과 상관없이 활용 가능
신청방법 (시행령 제 52조의3)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 업무시간 변경 개시 예정일 3일 전까지 신청서에 임신 사실 확인을 위한 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출 ✓ 사업주는 특별한 사유*가 없는 한 임신 중인 근로자의 출·퇴근 시간 변경을 허용해야 함 <ul style="list-style-type: none"> • 특별한 사유는 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 또는 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우
기타	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자는 근로시간 단축(1일 2시간)제도를 활용 가능 *근로기준법 제74조 제7항

3+3육아휴직제신설_2022.01.01

주요내용

- ✓ 생후 12개월 미만의 자녀가 있는 부모 모두 첫 3개월씩 육아휴직을 하면 각각 월 최대 300만원(통상임금100%) 지급

구분	부모 중 한사람 육아휴직 시	부모 모두 육아휴직 시
현행	<ul style="list-style-type: none">• 통상임금 80%	<ul style="list-style-type: none">• (첫번째)통상임금 80%• (두번째)통상임금 100%
개편	<ul style="list-style-type: none">• 현행과 동일	<ul style="list-style-type: none">• (첫번째)통상임금 100%• (두번째)통상임금 100%

※부모 모두 3개월+3개월 육아휴직급여 지원 신설(만 0세 이하 자녀)

부모 육아휴직 촉진을 위해 상한액을 매월 상향 조정

- ① 母 3개월 + 父 3개월: 각각 최대 월 300만원 지원(통상임금의 100%)
- ② 母 2개월 + 父 2개월: 각각 최대 월 250만원 지원(통상임금의 100%)
- ③ 母 1개월 + 父 1개월: 각각 최대 월 200만원 지원(통상임금의 100%)

※ 부모육아휴직제의 신설로, 기존 아빠육아휴직보너스제(첫 3개월 통상임금 100%, 상한 월250만원)는 2022년 12월 31일을 유효기간으로 한시적으로 운영후 폐지

2. 꼭 알아야 할 노동관계법률



상시 근로자수	적용 규정		
1인 이상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최저임금 ▪ 해고예고 ▪ 4대보험 가입 ▪ 근로계약서 작성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직급여제도 ▪ 해고금지기간 ▪ 근로자의 날 ▪ 휴게 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 배우자 출산휴가 ▪ 난임 치료 휴가 ▪ 주휴일 ▪ 직장 내 성희롱 예방교육
5인 이상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해고의 제한 ▪ 경영상 이유에 의한 해고의 제한 ▪ 생리휴가 ▪ 연장, 야간, 휴일근로 가산 수당 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최대 주 52시간제 근로시간 제한 (2021.07.01.~) ▪ 연차유급휴가 ▪ 부당해고 등의 구제신청 ▪ 공휴일에 대한 유급휴일 (2022.01.01.~) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해고사유의 서면통지 ▪ 기간제 근로자 사용 기간의 제한

“상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 일부 규정을 적용할 수 있다.”

5인 이상

- 해고제한조항, 경영상 정리해고, 부당해고구제신청, 휴업수당/근로시간, 연차휴가/수당, 연장근로제한 미 수당, 생리휴가, 수유시간, (근로기준법)
- 근로계약기간/차별시정 (기간제및단시간근로자보호등에 관한법률)
- 임금, 승진, 배치, 교육, 퇴직, 정년, 해고시 남녀차별금지 (남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률)

10인 이상

- 취업규칙작성 및 신고의무 (근로기준법)
- 성희롱예방교육의무 (10인미만, 사업주/근로자가 한 성으로 이루어진 경우 자료배포만으로 가능) (남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률)

30인 이상

- 노사협의회 설치, 운영 및 신고의무 (근로기준법)

체결 당사자

근로자와 사용자

개인사업체 사장,
사업경영담당자
기타 사업주 위임받아 대리

체결 방식

구두계약인정
서면명시(법적)

- 근로기준법 제17조 (1)서면명시사항 - 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 휴가
- (2) 체결 시 뿐만 아니라 변경 시에도 작성의무
- (3) 작성 후 교부의무 (50만원 이하의 벌금)

예시>

①근로자의 월임금은 다음과 같다.

기본급	주임수당	근속수당	합계
2,095,800	100,000	100,000	2,295,800

②월임금은 매월 1일부터 말일까지 산정하여 당월 25일 지급하며, 소득세, 사회보험료등을 공제하고근로자명의로의 예금계좌로 지급함을 원칙으로 한다.

③근속수당은 해당월의 근로일 중 실근로일이 15일 이상인 경우에 한하여 지급한다.

④본원은 운영상황을 감안하여 명절수당을 지급할 수 있다. 그 지급여부와 지급수준은 본원의 운영상황을 감안하여 따로 정한다.

TIP!!

- 기본급 뿐 아니라 수당도 구체적으로 명시
- ‘당해년도 최저임금으로 한다’가 아니라 숫자로 명확히 표기할 것
- 지차체에서 보육교직원에게 직접 지급하는 금품은 명시하지 않음
- 포괄임금제 표현으로 급여총액에 모두 포함되어 있다는 문장 사용하지 않을 것.
- 보조교사와 같은 단시간근로자의 경우 시간급으로도 명시하여야 함.

표준근로계약서

_____ (이하 "갑"이라 함)과(와) _____ (이하 "을"이라 함)은
다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로시간 : ____시__분부터 ____시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임금
- 시간(일, 월)급 : _____원
- 상여금 : 없음 (), 있음 () _____원
- 기타급여(제수당 등) : 없음 (), 있음 ()
 _____원 _____원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 물에게 직접지급(), 예금통장에 입금()
7. 기 타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

12 13 14

(갑) 사업제명 : (전좌 :)

주소:

대표자 :

(5) 주 소 :

연락처 :

성명 :

(전좌 :)

(서명)

[서명]

제 4조 (기간제근로자의 사용)

사용자는 **2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서**
(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그
계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는
범위 안에서)기간제근로자를 사용할 수 있다.
그러나 다음 각호의 어느 하나에 해당하는
경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를
사용할 수 있다.



근로조건 비례의 원칙(제18조)

단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정

- * 4주간을 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
: 유급주휴일, 연차휴가, 퇴직금적용배제

❖ 일급통상임금

= 시급 \times $\frac{\text{4주간단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{4주간통상근로자의 총소정근로일수}}$

연차휴가

= 통상근로자의 연차휴가일수 \times $\frac{\text{단시간근로자 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$

“사용자의 지휘,감독아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간”으로서
작업의 개시로부터 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 실근로시간

성인

1일8시간,1주40시간

연소자

1일7시간,1주35시간

유해위험

1일6시간,1주34시간

법정
근로시간

휴게시간

근로시간의 제한

구분		기준근로시간		연장근로	야간휴일근로	비고
성인근로자		1일8시간	1주40시간	당사자간 합의 1주12시간이내		근기법제50조, 재53조1항
연소근로자 (18세미만)		1일7시간	1주35시간	당사자간합의 1일1시간1주5시간이내	본인동의 고용노동부장관 인가	근기법제69조, 제70조
여성근로자	일반	1일8시간	1주40시간	당사자간합의 1주12시간이내	본인동의	근기법제50조, 제70조
	산후1년	1일8시간	1주40시간	1일2시간,1주6시간,1년150 시간초과불가	본인동의 고용노동부장관 인가	근기법제70조, 제71조
	임신중	1일8시간	1주40시간	불가		근기법제70조
유해위험		1일6시간	1주34시간	불가		산안법제46조

통상임금

해고예고수당

산전후휴가급여

연장,야간,휴일근로수당

연차휴가근로수당

평균임금

퇴직금

산재보험급여

실업급여

감급제한의 기준

정기적이고 일률적으로 소정근로 또는
총근로에 대하여 지급하기로 정한 금액

산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전
3개월 동안에 지급된 임금의 총액을 그
기간의 총일수로 나눈 금액

퇴직금

계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 지급

- 〈중간정산사유〉
- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입
 - 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금, 보증금
 - 근로자, 근로자의 배우자 또는 부양가족이 6개월 이상 요양
 - 파산선고, 개인회생절차 개시결정
 - 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우

구 분	퇴직금	확정급여형(DB형)	확정기여형(DC형)
적립방법 및 수준	사내적립	예상퇴직금의 60% 이상 사외적립	연간 임금총액의 1/12 사외적립
적립금 운용주체	사용자		근로자
중간정산	가능	담보대출 가능 (적립금의 50%내)	담보대출(50%)과 중도인출(100%) 가능
이직시 퇴직금합산	불가능	가능(개인퇴직계좌 활용)	
급여수준	30일분 평균임금(퇴직전 3개월) X 근속연수		적립금 운용결과에 따라 변동
지급형태	일시금	연금 또는 일시금	
근로자 추가적립	불가능		가능

직장 내 괴롭힘 법적요건

근로기준법 76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지): 사용자 또는 근로자는 (1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 (2) 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 (3) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됨. 사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 **취업규칙 징계규정에 추가(취업규칙 불이익 변경, 과반수회의방식 동의)하여야 하며**, 제76의3제6항 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역/3천만원 이하의 벌금

발생시 조치

- ✓ 근로기준법 76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 직장 내 괴롭힘을 당한 근로자는 사용자에게 **신고**할 수 있음. ② 사용자는 사실 확인을 위한 **조사**를 실시해야 함. ③ 사용자는 **조사 기간 피해 근로자** 등에 대한 **적절한 조치**를 해야 함. ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 **사실이 확인된 때**에는 피해 근로자가 **요청하면 적절한 조치**를 해야 함. ⑤ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 **지체 없이 행위자**에 대한 **조치** 해야 함. ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 **불리한 처우**를 해서는 안됨.

발생사례

- ✓ 폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위/반복적인 폭언 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 직장 내 괴롭힘 인정
- ✓ 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시 배제 등의 행위
- ✓ 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- ✓ 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함

질의 & 응답

행복한 **심**을 **희망찬** 남동구
함께하는

수고하셨습니다!!

이메일 : haesongnomu@naver.com