



2024년 서울시민
노동권리 안내서

외국인근로자
노동권리
안내서

2024년 외국인 근로자
노동권리 안내서

외국인 노동자들의 소중한 권리를 지켜주세요.



2024년
외국인 근로자
노동권리
수첩



 서울특별시

※ 본 자료는 근로기준법에서 정의한 법률용어를 바탕으로 제작되었습니다.

'24년 노동관계법령 주요 개정사항



○ 최저임금액 인상 ('24.1.1. 시행)

- 시간급 9,860원

구분	시간급	일급(8시간)	월급(209시간)
생활임금(A)	12,140 원	97,120 원	2,537,260 원
최저임금(B)	9,860 원	78,880 원	2,060,740 원
비교 (A-B)	2,280 원	18,240 원	476,520 원

- 최저임금 산입범위 확대 : 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금 및 현금성 복리후생비 전부 최저임금 산입범위에 포함

○ 노동조합 회계감사원 자격 요건 및 회계공시

결산 결과 공표 의무 ('24.1.1. 시행)

- 회계감사원 자격 요건 : 재무회계 관련 경력 또는 전문지식 보유자, 일정 요건 충족 시 조합원 아닌 공인 회계사 회계감사 가능
- 노동조합 회계공시 결산결과 공표 의무 : 노조 대표자의 매 회계연도 종료 후 2~3개월 이내 결산결과와 운영상황 공표 의무



○ **중대재해처벌법 적용 확대** ('24.1.27. 시행)

- 상시 근로자 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업은 공사금액 50억원 미만의 공사)

○ **산재보험 적용 대상 노무제공자 범위 확대**

('24.1.1. 시행)

- 새마을금고법, 신용협동조합법에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람
- 초중고등학교, 유치원, 어린이집 방과후학교 강사

○ **6+6 부모육아휴직제 도입** ('24.1.1. 시행)

- (기존) 3+3 부모육아휴직제 : 자녀가 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월 간 육아휴직급여를 월 최대 200~300만원 지급
- (변경) 자녀가 생후 18개월 내인 부모가 동시 또는 순차로 육아휴직 사용 시, 부와 모 각각 첫 6개월 간 육아휴직급여를 월 최대 200~450만원 지급

* 1개월차 200만원 → 2개월차 250만원 → 6개월차 450만원



Contents

외국인 근로자 노동권리 안내서

01 근로계약

- 09 근로계약서 작성 및 교부
- 11 근로계약서 주요내용
- 12 취업규칙

02 근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

- 19 근로시간
- 20 휴게시간
- 22 주휴일
- 24 휴가

03 임금

- 27 임금지급 4대 원칙
- 30 최저임금
- 33 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당
- 35 휴업수당

04 퇴직금

- 39 퇴직금

05 임금체불

- 45 임금체불 해결방안



06 해고

- 52 해고의 제한
- 54 부당해고 해결방안

07 업무상 재해

- 59 산업재해 보상

08 여성근로자(임산부 등) 보호

- 65 유해·위험사업 사용 금지
- 69 연장근로·휴일근로 제한
- 71 생리휴가

09 성희롱

- 75 직장내 성희롱 금지

10 기숙사 생활

- 81 기숙사 생활의 보장

11 외국인근로자 관련 보험

- 84 외국인근로자 관련 보험

12 직장내 괴롭힘 금지

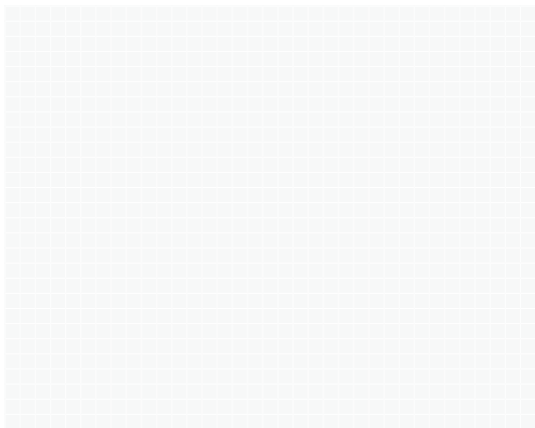
- 90 직장내 괴롭힘 금지

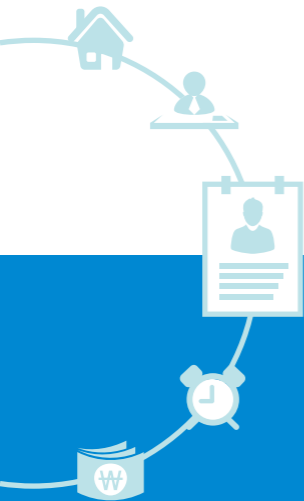


| 부록 |

01. 5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항	96
02. 산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용	102
03. 고용허가제 개요	106
04. 외국인근로자 관련 기관별 주요기능 및 연락처	108
05. '24년 노동관계법 주요 개정 내용	113
06. 임금계산표	114

Check Point





part 1

근로계약

- 근로계약서 작성 및 교부
- 근로계약서 주요내용
- 취업규칙



근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.



근로계약

근로계약서 작성 및 교부

근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.



외국인근로자도 근로를 하고 그 대가로 임금을 받고 있으므로 한국의 근로기준법 등 노동관계법령이 적용됩니다.



근로기준법에는 임금, 근로시간 등 근로조건에 대한 최저 기준을 정하고 있으므로 근로계약서도 근로기준법에 위반되는 내용으로 작성할 수 없습니다.



근로기준법에 따르면 사용자는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.

- 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다.
- 사용자는 폭행, 협박, 감금 등의 수단으로써 강제근로를 시키지 못합니다.
- 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다.
- 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

Q&A

근로계약서에 한달 월급을 2,500,000원으로 하고, 연장수당은 따로 받기로 했습니다. 그리고 한달 동안 매일 두시간씩 일을 더 하였습니다. 그런데 한 달이 지나 월급을 받아보니 2,500,000원이었습니다. 이런 경우 어떻게 하면 좋을까요?

..... 매일 두시간씩의 **연장근로수당**을 지급하지 않은 것입니다. 우선 계약사실과 다르다는 것을 이야기하고 연장근로수당을 지급하라고 요구해야 합니다. 그럼에도 주지 않으면 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

Q&A

외국인근로자의 근로계약 효력일은 언제인가요?

..... 근로계약 효력발생일은 **체류자격에 따라 상이**합니다.

- 일반 외국인근로자(E-9) : 입국일(최초입국자의 경우)
- 외국국적동포(H-2) : 사업장에 취업하여 근로를 개시한 날
- 사업장변경자 : 근로계약 개시일
- 재고용자 : 취업활동기간 만료일의 다음날



근로계약서 주요 내용

고용허가제로 취업하는 외국인근로자는 한국에 입국하기 전에 표준근로계약서를 작성하며 일하는 조건들에 대한 내용이 들어있습니다.

근로계약서 포함 내용

- 근무장소 및 업무내용
- 근로시간
- 휴게시간 : 근로시간 4시간인 경우 30분 이상,
8시간인 경우 1시간 이상
- 근무일 및 휴일
- 임금
- 기숙사 관련 사항
 - 사업주가 제공 여부, 각종 비용 지급





취업규칙

상시근로자 10인 이상의 사업장에는 취업규칙을 작성하여 게시를 하여야 하는데, 근로계약서와 마찬가지로 취업규칙도 근무조건을 정하고 있으므로 확인을 해야 합니다.



취업규칙은 사용자가 소속 사업장의 근로자들이 준수해야 할 복무규율과 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 구체적인 사항을 정한 문서를 말합니다.

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함
- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관해서 무효가 됨
- 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 함

표준근로계약서

Standard Labor Contract

[양쪽]

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter,

사용자 Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호(주민등록번호) Identification number
근로자 Employee	성명 Name of the employee	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	
1. 근로계약기간	- 신규 또는 재입국자: ()개월 - 사업장변경자: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 수습기간: []활용(입국일부터 []1개월 []2개월 []3개월 []개월 []미활용 ※ 신규 또는 재입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기산함(다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항에 따라 재입국(성실재입국)한 경우는 입국하여 근로를 시작한 날부터 기산함).	
1. Term of Laborcontract	- Newcomer or Re-entering employee: () month(s) - Employee who changed workplace: from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD) * Probation period: [] Included (for [] 1 month [] 2 months [] 3 months from entry date - or specify other:), [] Not included ※ The employment term for newcomers and re-entering employees will begin on their date of arrival in Korea, while the employment of those who re-entered through the committed workers' system will commence on their first day of work as stipulated in Article 18-4 (1) of Act on Foreign Workers' Employment, etc.	
2. 근로장소	※ 근로자가 이 계약서에서 정한 장소 외에서 근로하게 해서는 안 됨.	
2. Place of employment	※ The undersigned employee is not allowed to work apart from the contract enterprise.	
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용: ※ 외국인근로자가 사업장에서 수행할 구체적인 업무를 반드시 기재	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description: ※ Detailed duties and responsibilities of the employee must be stated	
4. 근로시간	시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능: 시간 이내) - 교대제 ([]2조2교대, []3조3교대, []4조3교대, []기타)	※ 가사사용인, 개인간병인의 경우에는 기재를 생략할 수 있음. ※ Employers of workers in domestic help, nursing can omit the working hours.
4. Workinghours	from () to () - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company): up to hour(s) - shift system ([]2groups 2shifts, []3groups 3shifts, []4groups 3shifts, []etc.)	
5. 휴게시간	1일 분	
5. Recess hours	() minutes per day	
6. 휴일	[]일요일 []공휴일 []유급 []무급 []매주 토요일 []격주 토요일 []기타()	
6. Holidays	[]Sunday []Legal holiday([]Paid []Unpaid) []Every saturday []Every other Saturday []etc.()	

7. 임금	1) 월 통상임금 ()원 - 기본급(월, 시간, 일, 주급) ()원 - 고정적 수당: ()수당: 원, ()수당: 원 - 상여금 ()원 * 수습기간 중 임금 ()원, 수습사직일부터 3개월 이내 근무기간 ()원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 수당 지급(상시근로자 4인 이하 사업장에는 해당되지 않음)
7. Payment	1) Monthly Normal wages ()won - Basic pay(Monthly, hourly, daily, weekly) wage] ()won - Fixed benefits: ()benefits : ()won, ()benefits : ()won - Bonus: ()won * Wage during probation ()won, but for up to the first 3 months of probation period: ()won 2) Overtime, night shift or holiday will be paid 50% more than the employee's regular rate of pay(This is not applicable to business with 4 or less employees).
8. 임금지급일	매월 ()일 또는 매주 ()요일, 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급함.
8. Payment date	Every ()th day of the month or every ()day of the week, if the payment date falls on a holiday, the payment will be made on the day before the holiday.
9. 지급방법	[]직접 지급, []통장 입금 * 사용자는 근로자 명의로 된 예금통장 및 도장을 관리해서는 안 됨.
9. Payment methods	[]In person, []By direct deposit transfer into the employee's account * The employer must not keep the bankbook and the seal of the employee.
10. 숙식제공	1) 숙박시설 제공 - 숙박시설 제공 여부: []제공 []미제공 제공 시, 숙박시설의 유형([]주택, []고시원, []오피스텔, []숙박시설(여관, 호텔, 펜션 등), []컨테이너, []조립식 패널, []사업장 건물, 기타 주택형태 시설()) - 숙박시설 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공([]조식, []중식, []석식) []미제공 - 식사 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원 * 근로자의 비용 부담 수준은 사용자와 근로자 간 협의(신규 또는 재입국자의 경우 입국 이후)에 따라 별도로 결정.
10. Accommodations and Meals	1) Provision of accommodations - Provision of accommodations: []Provided, []Not provided (If provided, accommodation types: []Detached houses, []Goshiwans, []Studio-flats, []Lodging facilities(such as motels, hostels and pension hotels, etc.), []Container boxes, []SIP panel constructions, []Rooms within the business building - or specify other housing or boarding facilities ()) - Cost of accommodation paid by employee: won/month 2) Provision of meals - Provision of meals: []Provided([]breakfast, []lunch, []dinner), []Not provided - Cost of meals paid by employee: won/month * The amount of costs paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).
11. 사용자와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행해야 한다.	
11. Both employees and employers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts and be obliged to fulfill them in good faith.	
12. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. * 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다.	
12. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standards Act. * The terms and conditions of the labor contract for employees in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and an employee.	
	년 월 일 (YY/MM/DD) 사용자: (서명 또는 인) Employer: (signature) 근로자: (서명 또는 인) Employee: (signature)

표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : _____년월일 _____부터 _____년월일 _____까지
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : 시 _____분 부터 시 _____분 까지
(휴게시간 : _____시 _____분 ~ _____시 _____분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일 _____ (또는 매일단위) 근무, 주휴일 매주 _____요일
6. 임금
 - 월(_____일, _____시간)급 : _____원
 - 상여금 : 있음 (_____) _____원, 없음 (_____)
 - 기타급여(제수당 등 : 있음 (_____) 없음 (_____)
 - _____원, _____원
 - _____원, _____원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접 지급(_____), 근로자 명의 예금통장에 입금(_____)
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 _____월 _____일

(사업주) 사업체명 : (_____) 전화 : (_____)

주 소 :

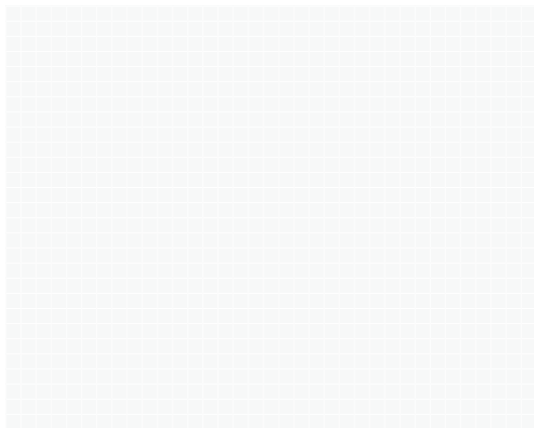
대 표 자 : (서명)

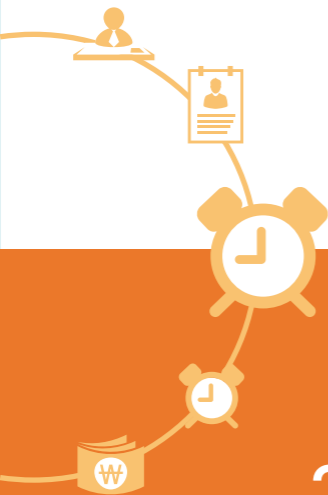
(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (_____) 서명

Check Point





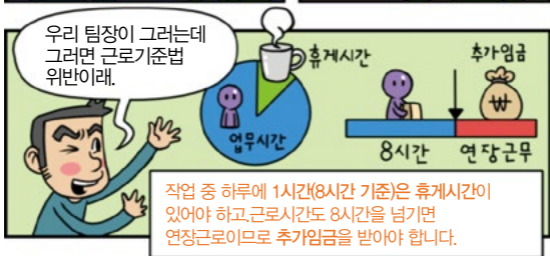
part 2

근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

- 근로시간
- 휴게시간
- 주휴일
- 휴가



근로시간은 휴게시간을 제외하고
1일 8시간, 1주 40시간을 초과 할
수 없습니다.



근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

 근로시간

근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간,
1주 40시간을 초과할 수 없습니다.

※상시 5인(근로자) 이상 사업장에 적용



1주일에 40시간이 법정근로시간이며, 근로시간보다 더 근무하였을 경우 연장근로로 처리합니다.

 근로시간에 포함되는 경우

- 일 시작 전 준비시간
- 일 끝난 후에 정리시간
- 근무일 및 휴일에 근로를 제공한 시간
- 손님을 기다리는 대기시간
- 업무관련성이 있어 의무적으로 참석해야 하는 교육



휴게시간

일하는 시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 일하는 시간 도중에 주어야 합니다.



휴게시간은 사용자의 구속에서 벗어나 자유롭게 사용할 수 있어야 합니다.

- 식사시간 1시간은 휴게시간(O)
- 손님 기다리는 시간, 사무실에서 전화 기다리는 대기 시간 등은 휴게시간(X)



휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 임금을 지급하지 않습니다.

Q&A

하루에 10시간 일을 합니다. 10시간 동안 쉬는 시간은 따로 없고 점심시간도 30분밖에 되지 않습니다. 점심 시간이 너무 짧아서 밥도 먹기가 힘든데 어떻게 하면 되나요?

10시간 근무를 하고 있으므로 **최소한 1시간의 휴식** 시간을 부여 받아야 합니다. 관리자에게 1시간의 휴식 시간을 요구하여야 하며 그럼에도 주지 않는다면 **고용노동부**에 신고할 수 있습니다.



1주일 15시간 이상 일하였으면,
1주일에 1일 이상은
유급휴일(주휴일, 주휴수당)을
받아야 합니다.



주휴수당이란 1주 평균 15시간 이상 근무자로서
1주일간 개근하면 1주일에 1일 이상 부여되는 유급휴일(주휴일)에
지급되는 수당을 말합니다.





주휴일

4주 동안을 평균하여, 1주일 15시간 이상 일하였으면, 1주일에 1일 이상은 유급휴일(주휴일)을 받아야 합니다.



유급휴일 : 일하지 않고 급여를 받는 휴일

- 주휴일은 일하지 않고도 급여를 받는 유급휴일이며, 노사간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 근로자의날(5월 1일)을 유급휴일로 정하고 있음
- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 2020년 1월 1일부터 유급휴일로 정하고 있음. 다만 공휴일의 유급휴일 여부는 기업규모별 단계적으로 시행함.
 - * 300인 이상 사업장, 공공기관 등: 2020.1.1.
 - * 30인 이상 300인 미만: 2021.1.1.
 - * 5인 이상 30인 미만: 2022.1.1.
- 약정휴일이란 단체협약 · 취업규칙 · 근로계약 등에서 특정일을 휴일로 별도 정한 날을 말하며, 약정휴일날 급여는 별도로 정한 바에 따름



주휴일과 근로자의 날을 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사장은 처벌받을 수 있습니다.

Q&A

회사를 바꾸었더니 쉬는 날이 일요일이 아니라 토요일이었습니다. 저는 일요일에 쉬는 것이 좋은데 어떻게 하면 좋을까요?

..... 법에는 **1주일에 1일의 유급휴일**을 주게 되어 있습니다. 그런데 일요일에 주어야 한다는 규정은 없습니다. 그러므로 꼭 일요일이 아니더라도 1주일에 1일의 유급휴일을 주었다면 잘못된 것은 아닙니다. 만약 꼭 일요일에 쉬고 싶다면 회사와 상의해보는 것이 좋겠습니다.



휴가

휴가에는 연차유급휴가, 출산전후휴가와 별도로 정하는 약정휴가가 있으므로 해당 근로자는 당연히 휴가를 받을 수 있습니다.



1년 이상 근속하며 80% 이상 출근한 경우 15일, 근로한 기간이 1년 미만인 경우 또는 1년 간 80% 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 연차 유급휴가를 받을 수 있습니다.



임신 중의 여성근로자는 출산 전과 출산 후를 통해 90일의 출산전후휴가를 받을 수 있고 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산후에 45일 이상의 기간이 배정되어야 합니다.

쌍둥이 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산 전후휴가를 주어야 하며, 출산전후휴가 기간은 출산 후에 60일 이상이 되어야 합니다.



약정휴가는 취업규칙 등에서 별도로 정하는 바에 따라 부여 받을 수 있습니다.





part 3

임금

- 임금지급 4대 원칙
- 최저임금
- 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당
- 휴업수당



임금은 매월 1회 이상 일정한 날에,
근로자 본인에게, 돈으로,
전체 액수를 지급해야 합니다.



*근로기준법 제43조(임금 지급)



임금

임금지급 4대 원칙

임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 근로자 본인에게, 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.

01

임금은 매월 지급하기로 한 날짜에 주어야 합니다.

사용자 마음대로 날짜를 바꿔가며 임금을 줄 수 없음

02

반드시 근로자 본인에게 임금을 지급해야 합니다.

직접 현금으로 주거나, 본인이 지정한 통장으로 입금

03

임금은 사용할 수 있는 돈으로 줘야 합니다.

상품권이나 회사에서 생산하는 제품으로 지급할 수 없음

04

임금 전액을 지급해야 합니다.

Q&A

사장이 돈이 없다며 월급 대신 공장에서 만든 옷과 물건을 가져가라고 하는데, 어떻게 해야 하는지요?

..... 근로기준법에 의하면 임금은 통용되는 화폐로 직접, **전액을 매월 1회 이상 기일을 정해 정기적으로 지급**해야 합니다. 통화 이외의 것으로 지급하기 위해서는 법령이나 단체협약에 근거가 필요하며, **일방적인 물건 지급은 불법**입니다.

따라서 임금을 공장의 제품 등으로 지급할 경우 임금을 화폐로 지급해달라고 요구할 수 있으며, 고용주가 계속 임금 대신에 물품 수령을 요구하는 경우에는 **고용노동부에 신고**하시기 바랍니다.





2024년 최저임금은 9,860원





최저임금

2024년 최저임금은 9,860원



10% 감액 적용이 가능한 자

- 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내 인 자 (단, 1년 미만 근로계약을 체결한 자와 단 순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 수습사용 중에 있더라도 감액하지 못함)



주지 의무

- 사용자는 최저임금액과 최저임금에 산입하지 않는 임금 등을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나, 그 외 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함



최저 임금 현황

연 도	시 급	일 급(8시간)	월급(주40시간 근무)
2024년	9,860원	78,880원	2,060,740원

Q&A

한국에는 최저임금 제도가 있다고 하는데, 무엇인가요?

..... 최저임금은 근로자에게 주어야 하는 최저기준을 정한 것입니다. 최저임금보다 적게 임금을 주면 최저임금법 위반이 됩니다. 한국의 법에는 외국인근로자의 경우에도 **최저임금 이상**을 주게 되어있으며, 고용허가제로 취업하거나 연수비자를 받았으나 실제로 노동하였음이 인정된다면 모두 똑같습니다.”





연장근로수당 및 야간·휴일근로수당



 8시간		
연장근로	야간근로	휴일근로
일 8시간 외 초과 근무	오후 10시부터 오전 06시까지	법정휴일 및 약정휴일 근무



연장근로수당 및 야간·휴일근로수당

연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 통상 임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다.



연장근로는 보통 잔업이라고 하기도 합니다.
1일 8시간·1주 40시간을 초과해서 일했다면 연장근로가 되고, 50% 가산하여 임금을 받아야 합니다.

· 시급 10,000원이며, 1일 9시간 일했을 경우
 $(10,000\text{원} \times 8\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 1.5\text{배})$
 $= 95,000\text{원}$



야간근로는 밤 10시에서 오전 6시까지 근무하는 경우에 해당하며, 역시 50%가산하여 임금을 받아야 합니다.



휴일근로는 법정휴일(주휴일, 근로자의 날) 또는 약정휴일에 근무하는 경우에 해당하며, 연장, 야간근로와 동일하게 50% 가산하여 임금을 받아야 합니다.



그리고 연장, 야간, 휴일 근로가 중복되는 경우에는 각각 중복하여 가산한 임금을 받아야 합니다.

· 시급 10,000원이며, 1일 9시간(21시부터 익일 07시, 야간근무중 1시간 휴게) 일했을 경우
 $(10,000\text{원} \times 8\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 1.5\text{배}) + (10,000\text{원} \times 7\text{시간} \times 0.5\text{배}) = 130,000\text{원}$



Q&A

회사에서 매일 2시간씩 연장근로를 하는데 수당을 8,000원씩 줍니다. 이런 수당을 계산할 때 기준이 되는 임금이 무엇인가요?

..... 통상임금은 주로 **각종수당(연장근로, 야간근로, 휴일근로 등)을 계산할 때 기준이 되는 임금**입니다. 통상임금은 매월 지급받는 기본급과 정기적, 고정적, 일률적으로 받는 수당을 합하여 월 소정근로시간인 209시간(주 40시간 근무 기준)으로 나누어 계산합니다. 그런데 외국인근로자들의 경우 거의 대부분 기본급 외에는 수당이 없기 때문에, **기본급을 월 소정근로시간(209시간)으로 나누어 나오는 금액이 통상임금**이 됩니다.

휴업수당

회사 사정으로 휴업하는 경우, 그 기간만큼 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 합니다.



일감이 부족하거나, 공장의 기계가 고장나거나, 영업정지를 당하는 등의 이유로 일을 못하게 되는 경우 휴업수당을 받을 수 있습니다.



사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 70% 보다 적은 휴업수당을 지급할 수 있습니다.

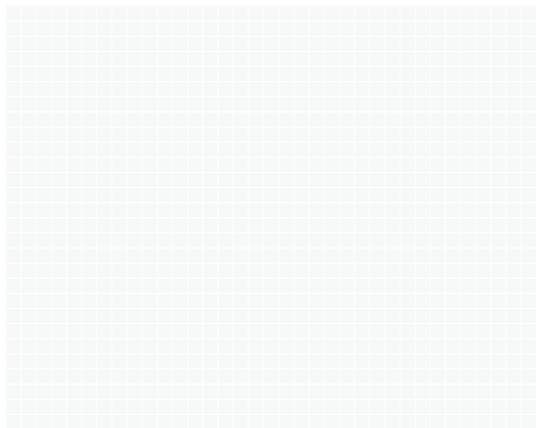
· 휴업 : 사업이나 영업, 일 따위를 일시적으로 중단하고 하루 또는 한동안 쉬는 것

Q&A

회사가 사정이 생겨서 10일간 쉬었습니다. 그런데 임금을 줄 때 '10일동안 일을 하지 않았으니 10일치 임금을 주지 않는다'고 합니다.

..... 사용자의 사정으로 쉬는 경우 근로자는 **평균임금 70% 이상을 지급**해야 합니다.

Check Point





part 4

퇴직금



1년 이상 일한 경우 퇴직금을
받아야 합니다.



*퇴직금은 계속 근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산



퇴직금

퇴직금

1주일에 15시간 이상 일하고, 1년 이상 계속 일했다면 퇴직금을 받아야 합니다.



근속(계속 일한 기간) 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

- 퇴직금계산식=30일분 평균임금 × 계속근로년수 (재직일÷365일)
- 평균임금은 퇴직한 날 이전 3개월 동안의 기본급 + 각종 수당 등 사용자로부터 받은 모든 임금을 그 3개월 동안의 총일수로 나눈 금액을 말함



고용허가제의 경우

- 출국만기보험으로 일부 지급하나 해당 금액이 퇴직금의 금액보다 적을 경우 그 차액을 사업주가 외국인근로자에게 지급

Q&A

아르바이트로 1년을 넘게 일했습니다. 이런 경우 퇴직금을 받을 수 있나요?

..... 아르바이트로 채용되어, 주 평균 근로시간이 15시간 이상인 경우, 1년이 넘도록 계속 일했다면 퇴직금을 받을 수 있습니다.

Q&A

일하다 다쳐서 수술을 받고 두 달 동안 쉬었습니다. 그리고 다시 나와 근무를 하였는데 산재로 쉬었던 두 달을 빼면 11개월이 되는데 이럴 때 퇴직금을 받을 수 없나요?

..... 산재로 쉬 기간은 회사를 그만 둔 경우가 아니므로 쉬었던 두 달을 포함하여 **1년 이상이면 퇴직금**을 받을 수 있습니다.



Q&A

다니던 회사가 문을 닫았습니다. 2년 동안 일한 만큼의 퇴직금을 받아야 하는데 어떻게 해야 할까요?

- 국가에서 사업주를 대신하여 밀린 임금을 지급해 주는 **대지급금 제도**가 있습니다. **대지급금** 지급신청은 복잡하므로 우선 상담센터를 찾아가 문의하는게 좋습니다.

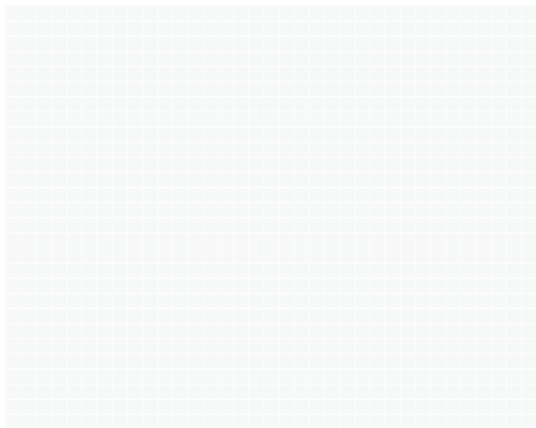
Q&A

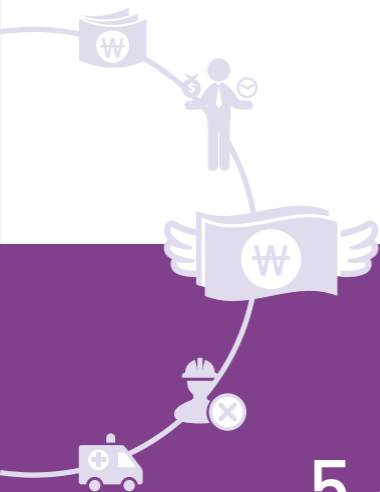
퇴직금이 없다는 근로계약서를 체결했는데, 퇴직금을 받지 못합니까?

- 퇴직금은 근로기준법에 따라서 **퇴직급여보장법**에서 정하고 있으므로 **근로기준법보다 낮은 근로계약은 무효**이므로 퇴직금을 요구할 수 있습니다.



Check Point





part 5

임금체불

· 임금체불 해결방안



임금을 못 받으면 신고할 수
있습니다.



임금체불

임금체불 해결방안

임금체불시에는 고용노동부에 신고, 민사소송 등의 방법이 있으며 회사가 도산하면 대지급금을 신청할 수 있습니다.



고용노동부는 근로자들의 권익을 보호하는 일을 하는 한국의 정부기관입니다. 임금체불, 산재 등의 문제가 생겼을 때 문제해결을 위해 도움을 받을 수 있습니다.

구분	진정 또는 고소	민사소송을 통한 구제
절차	노동부에 진정서 내지 고소장을 제출하여 근로감독관이 사용자에게 임금지급 지시를 하도록 하고 사업주에게 형사처벌에 대한 심리적인 압박을 주어 임금체불 해결	법원에 소송을 제기하는 방법으로서 소 제기와 동시에 가압류 등의 보전처분을 제기함으로써 임금채권의 조기확보 가능
장점	신속한 해결이 가능 비용 및 절차가 간소	임금채권의 확보를 위한 강제집행이 가능하여 체불임금 지급이 보다 확실
단점	사업주에게 임금지급 능력이 없는 경우 사건 해결이 곤란(업체 도산시 대지급금 지급 청구로 해결)	소요되는 시간 및 비용 부담

임금체불 시 준비할 서류

- 회사 관련(회사 주소, 연락처, 사업주 이름 등)
- 근로계약서, 임금지급명세서(월급봉투), 임금지급 통장내역
- 동료의 증언, 일한 시간 기록의 자료 등



고용노동부 진정 · 고소

진정 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라는 요구

고소 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라는 요구

처리절차



Q&A

공장에서 일을 하다가 두달만에 사직하였습니다. 사업주는 공장에서 수습기간이 있으며, 그 기간동안은 임금을 주지 않겠다고 하는데 어떻게 해야하는지요?

..... 근로기준법에 따라 수습기간이라고 하더라도 **수습 기간 중의 임금은 당연히 지급**하여야 합니다. 그러므로 임금체불로 진정하시기 바랍니다.

Q&A

임금이 체불되었는데 체불금액이 다르다고 회사가 주장할 때 어떻게 할까요?

..... 이런 경우에 대비하려면 근로시간, 휴일, 임금 등을 잘 기록해야 하며 **증빙자료를 수집**해 놓으시고, 비슷한 조건에 있는 동료 근로자들과 비교하는 것도 필요합니다.

Q&A

4년 전에 일했던 회사에서 받지 못한 임금이 있습니다. 그 돈도 받을 수 있을까요?

..... 임금은 3년이 지나면 사용자가 지급하지 않아도 법적인 해결방법을 찾을 수 없습니다. 그러므로 **3년이 지나기 전에 사용자에게 요구**하여야 합니다.



간이대지급금 제도

: 미지급 임금을 최대 1,000만원까지 정부가 대신 지급

1. 지급 대상

- 사업주요건 ① (퇴직자) 산업재해보상보험법 적용대상 사업주로서 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 사업 영위 ② (재직자) 산업재해보상보험법 적용 대상 사업주로서 소송 또는 진정등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금 등 체불이 발생한 날까지 6개월 이상 사업 영위
- 근로자요건 ① (퇴직자) 퇴직일의 다음 날부터 2년 이내 판결 등 집행권원을 신청(소송제기, 지급명령신청 등) 또는 1년 이내 진정 등 제기 ② (재직자) 맨 나중의 임금 등 체불이 발생한 날의 다음날부터 2년 이내 판결 등 집행권원을 신청(소송제기, 지급명령신청 등) 또는 1년 이내 진정 등 제기 & 맨 나중의 임금 등 체불 발생 당시 시간급 통상임금이 최저임금의 110% 미만
 - ※ 퇴직자 및 재직자가 진정 등에 따라 간이대지급금을 지급받기 위해서는 체불임금등 · 사업주확인서가 2021년 10월 14일 이후 발급되어야 함

2. 지급액

항목	상한액
임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당	700만원
퇴직급여 등	700만원

※ 총 상한액 1,000만원

3. 신청방법

- 신청일 : 확정 판결일부터 1년 이내 또는 체불임금등 · 사업주확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에
- 신청장소 : 사업장 소재지를 관할하는 근로복지공단 지역본부, 지사
- 신청서류 : 간이대지급금 지급청구서, 체불임금등 · 사업주확인서 사본, 판결문 등 집행권원 정보 또는 사본, 확정증명원 정보, 통장사본



임금체불 진정신고서(예시)

진정인정보

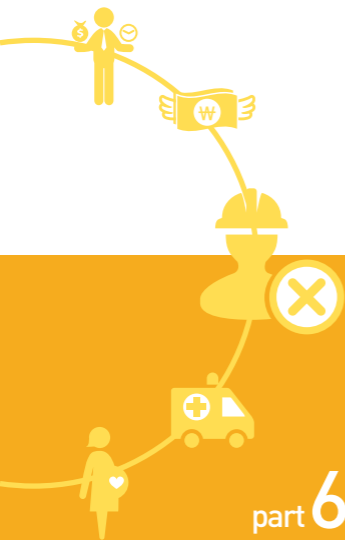
성명	홍길동		880808-1234567
주소	서울시 관악구 언천로 56		
전화번호	02-123-4567	핸드폰번호	010-123-4567
이메일	hong@samplemail.com		
수신여부확인	<input checked="" type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 민원신청 처리상황을 문자메시지(SMS), E-mail 통해 정보를 제공받으실 수 있습니다.		

피진정인정보

성명	김노동	연락처	02-555-4567
주소	서울시 영등포구 영등포로 9999		
사업체구분	<input checked="" type="checkbox"/> 사업장 <input type="checkbox"/> 공사현장		
회사명	한국회사(주)		
회사주소 (실근무장소)	서울시 영등포구 영등포로 8888		
회사전화번호	02-777-8888	근로자수	30명

진정내용 

입사일	2016-3-15	퇴사일	
체불임금총액	3,000,000원	퇴직여부	<input type="radio"/> 재직 <input checked="" type="checkbox"/> 퇴직
체불퇴직금액	원	기타퇴직금액	원
업무내용	영업		
임금지급일	매월 25일	근로계약방법	<input type="radio"/> 구두 <input checked="" type="checkbox"/> 서면
제목	임금체불		
내용 (한글 500자 이내)	<p>진정인은 2016.3.15. 한국회사(주)에 입사하여 7개월 동안 근무하였으나, 회사사정이 어렵다 이유로 2016.9월부터 2개월간 3,000,000원의 임금을 지급받지 못함.</p>		



part 6

해고

- 해고의 제한
- 부당해고 해결방안

해고

해고의 제한

사용자는 정당한 이유 없이 일방적으로 근로자를 해고할 수 없습니다.



사용자는 근로자의 귀책사유, 즉 결근 및 지각, 근로 거부, 범법행위, 부정행위 또는 비윤리적 행위 등의 사유가 없으면 일방적으로 해고할 수 없습니다.



다음의 기간 중에는 절대 해고할 수 없으며, 만약 해고한다면 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

- 업무상 부상·질병 치료를 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
- 출산전후휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직 기간



또한 회사 사정으로 인한 해고 즉, 경영상 이유에 의한 해고의 경우에도 일정한 요건과 절차를 거쳐야 합니다.



사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 경우에는 30일 분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다.

· 해고예고를 하지 않아도 되는 경우

- 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 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우



Q&A

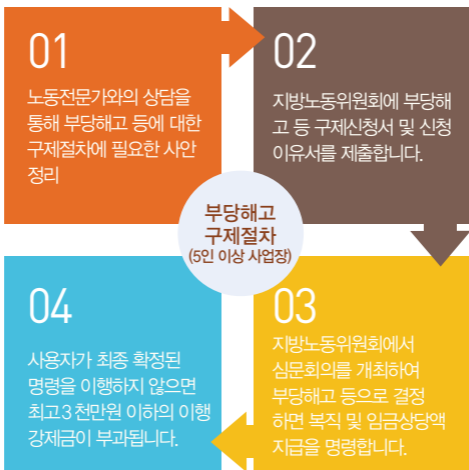
결혼휴가 중에 회사에서 합의도 없이 근로관계 종료로 고용관계 변동신고를 하였을 경우에 어떻게 대응을 하여야 하는지요?

..... 회사에서 일방적으로 근로관계를 종료하였으므로 정당한 해고의 사유가 없고 해고시기에 대하여도 서면으로 통지한 사실이 없어서 절차에도 하자가 있으므로 부당해고에 해당하므로 **관할 지방노동위원회에 구제신청**을 할 수 있습니다.

부당해고 해결방안

5인 이상 사업장에서 부당해고 등을 당했을 경우에는 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 5인 미만 사업장일 경우에는 소송을 제기 할 수 있습니다.

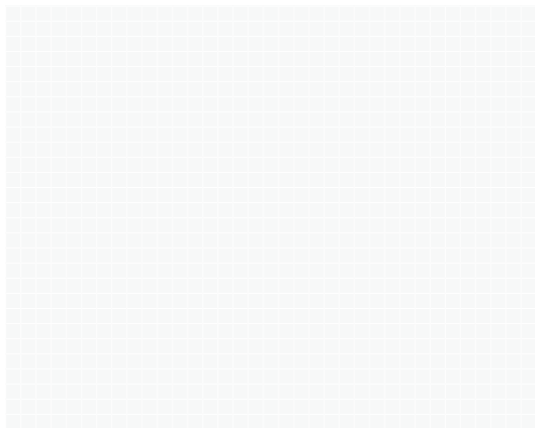
-  지방노동위원회 구제 신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 신청해야 합니다.
-  부당해고로 인정받으면 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수 있습니다.(금전보상제)



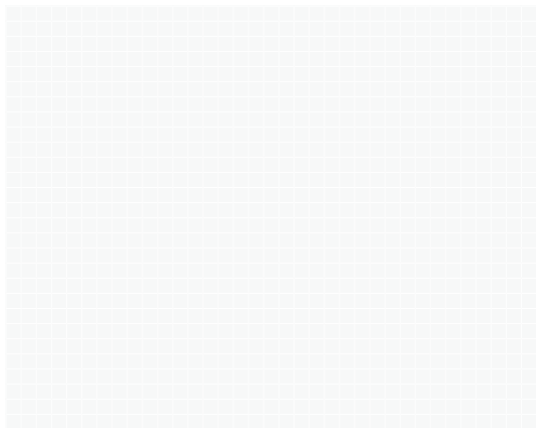
Check Point



MEMO



Check Point





part 7

업무상 재해

· 산업재해 보상



일하다 다치면 **산재보험**으로 치료 받을 수 있습니다.



업무상 재해

산업재해 보상

업무와 관련하여 부상·질병·장해를 입어 4일 이상 치료가 필요할 경우 및 사망한 경우 산재보험에서 보상받을 수 있습니다.



회사의 일을 하다가 일과 관련하여 다치거나 질병에 걸린 것을 산재라고 합니다.



산업재해로 처리할 경우 요양급여, 휴업급여 등 다양한 보상을 받을 수 있으므로 4일 이상 치료시에는 반드시 산업재해로 처리합니다.

산재보험급여 종류

요양급여	업무상 재해가 완치될 때까지 치료비 지급
휴업급여	치료로 인해 일을 못할 경우 생계보호를 위한 비용 지급
상병보상연금	치료개시 후 2년 경과후에도 치유되지 않을시 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장애가 남았을 경우 급여 지급
간병급여	치료를 끝낸 산재근로자가 치료 후 간병이 필요할 경우 지급
유족급여	업무상 재해로 근로자 사망시 유족 생활보호를 위해 급여 지급
장의비용	사망한 근로자의 장례에 소요되는 비용 지급



산업재해 발생시에는 사업장 관할 근로복지공단에 근로자가 산재보상 신청서를 제출하면 됩니다.

- 산재보상 신청권은 근로자에게 있습니다. 회사가 처리해 주지 않거나 산재신청에 동의하지 않아도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다. 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 할 수 없습니다.
- 산업재해로 인정 받으려면 객관적인 근거가 필요하므로 증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.



산업재해 발생시 행동 요령

- 산재발생 시간, 사유, 현장상황 등을 기록 (기록이 힘들 경우 음성 녹음)
- 많이 다쳤을 경우 119응급차량을 불러 병원으로 이송 (응급 차량 기록이 증빙으로 활용)
- 병원진료시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고 일하다 다쳤음을 강조
- 그 외 현장사진, 목격자 진술서 등 자료 확보



Q&A

일을 하다가 실수로 스위치를 잘못 눌러 손을 다쳤습니다.
이 경우도 산재가 가능한가요?

..... 사고는 기계의 안전장치나 안전설비가 잘못되어 발생하는 경우가 많습니다. 이런 경우에는 본인이 실수해서 사고가 났더라도 **산재로 인정** 받을 수 있습니다.

Q&A

일하다가 다쳤는데 사업주가 산재보험에 가입하지 않았기 때문에 산재처리를 해줄 수 없다고 하는데, 어떻게 해야 하나요?

..... “회사가 산재보험에 가입하지 않았더라도 다친 근로자는 산재신청을 할 수 있습니다. 산재보험은 근로자 **1인 이상 채용하는 사업장은 의무적으로 가입**하게 되어 있습니다. 만약 회사가 산재보험에 가입하지 않았으면 과태료를 내야 합니다.”

Q&A

산재보험급여 신청을 하려고 합니다. 회사에서 해 준다는 이야기도 있고 병원에서 해 준다는 말도 있습니다. 어떻게 처리해야 하나요?

..... 산재보험법상 **산재 신청이나 보험급여 청구자는 근로자**입니다. 회사에서는 요양신청서에 확인 도장을 찍어주면 되고, 병원에서 대행하여 산재신청도 가능하니 병원 원무과 산재담당자와 상의해 보시기 바랍니다.

업무상 사고



- 업무를 하던 중에 발생한 사고
- 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설물 이용중 발생한 사고
- 사용자 지시에 의해 참여한 행사(준비) 중 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주 관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 사고
 - 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 등 작업에 수반되는 부수행위 중 사고
 - 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고
 - 사용자가 교통수단 제공(통근버스 대기 장소로 가던 중 사고) 중 사고
 - 행사 참석 후 귀가 중 교통사고 사망, 회식자리 음주사고
 - 휴게시간 중에 족구, 배드민턴 등을 하다가 사고 발생 등

업무상 질병

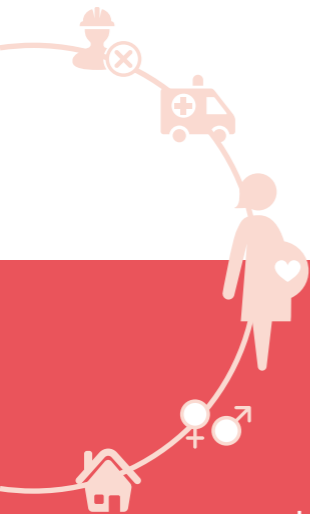


- 업무 중 근로자 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 질병
 - 고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환 유발하여 사망
 - 서서 일하는 근로자의 근골격계 질환, 기타 유독성 물질로 인한 질병
 - 잠수 및 공중작업 등 이상기압으로 인한 질병
 - 직장스트레스로 인한 우울증(퇴사압력, 직장내 따돌림, 업무관련 정신적 충격 등)

출퇴근 재해



- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 그 외에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고



part 8

여성근로자(임산부 등) 보호

- 유해 · 위험사업 사용 금지
- 연장근로 · 휴일근로 제한
- 생리휴가



여성근로자는 특별히 보호받아야 합니다.



여성근로자(임산부 등) 보호

유해 · 위험사업 사용 금지

사용자는 임산부를 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못합니다. 또한 임산부가 아닌 18세 이상 여성을 임신 또는 출산 기능에 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못합니다.



임산부 사용금지 직종

납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무



산후 1년이 되지 아니한 여성 사용금지 직종

납, 비소를 취급하는 업무(모유수유 하지 않은 여성이 취업의사를 사업주에게 제출한 경우에는 예외적으로 사용 인정), 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등
※더 자세한 내용은 <근로기준법 시행령 별표4> 참조



임산부가 아닌 18세 이상 여성의 사용금지 직종

2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무(의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 예외) 등

구분	사용 금지 직종
임신 중인 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「원자력안전법」 제91조제2항에 따른 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무 2. 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무 3. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus) · B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무. 다만, 의사 · 간호사 · 방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람의 경우는 제외한다. 4. 신체를 심하게 펴거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무 5. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속(斷續)작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무 6. 임신 중인 여성의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 7. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “산업재해보상보험및예방심의위원회”라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

구분	사용 금지 직종
산후 1년이 지나지 않은 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 않는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 여성의 경우는 제외한다. 2. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 3. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
임산부 가 아 닌 18 세 이 상인 여성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 제외한다. 2. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
18세 미만인 자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무 2. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 4. 소각 또는 도살의 업무 5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무





연장근로 · 휴일근로 제한



연장근로 · 휴일근로 제한

사용자는 임신중인 여성근로자에게 시간외 근로를 하게 할 수 없으며, 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대해서는 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간 시간외근로를 시키지 못하며 임신부에게 야간 및 휴일근로를 시킬 수 없습니다.

 임신중인 근로자에게 시간외근로를 시킬 경우 근로자는 이를 거부할 수 있고, 사용자에게 쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있으며, 사용자는 이를 수용해야 합니다.

 사용자가 임신부에게 시간외근로를 시켰을 경우 형사처벌을 받을 수 있으며, 이 경우에도 근로자에게는 시간외 근로수당을 지급해야 합니다.



Q&A

제가 다니는 회사는 남녀 관계없이 주야 2교대제로 일을 합니다. 여성인 저는 야간근로를 하는 것이 무척 힘들지만 그냥 일을 하고 있습니다. 사업주에게 바꿔달라고 말해도 될까요?

..... 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지 근무시키거나 휴일에 근무시키기 위해서는 **본인의 동의를** 구해야 합니다. 그러나 **임산부와 18세 미만자는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일**에는 근로시킬 수 없습니다. 다만 고용노동부 장관의 인가를 얻은 경우는 예외입니다. 그러므로 사장님에게 주간근무만 하겠다는 식으로 요청하는 것이 좋습니다. 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일



생리휴가

사용자는 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다. ※상시 5인 이상 사업장에 적용



생리휴가는 여성의 생리현상을 근거로 지급하는 휴가입니다.

임신중 여성 등 생리현상이 없는 자에게는 휴가를 주지 않을 수 있음



원칙적으로 무급이나 노사 당사자의 합의 등에 의해 유급으로도 할 수 있습니다.

근로기준법은 최저기준을 정한 법이므로 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해 유급으로 정할 수 있음

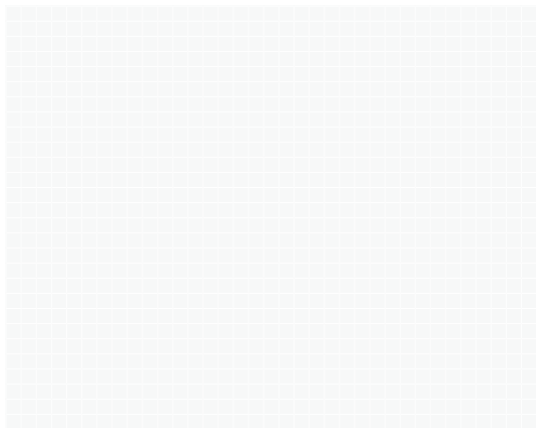
Q&A

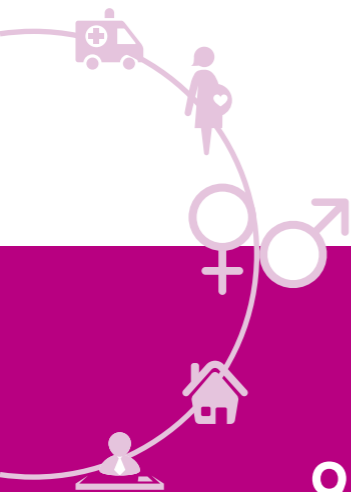
생리를 할 때면 몸의 상태가 좋지 못해 쉬고 싶습니다. 그런데 사장님은 결근하는 것을 몹시 싫어해서 안 된다고 할 것 같습니다. 어떻게 하면 좋을까요?

..... 생리휴가는 상시 5인 이상 사업장의 경우, 나이나 임시직, 단시간 근로자 또는 직위에 상관없으며, 소정근로일 개근여부와 상관없이 생리사실이 있어 여성근로자가 생리휴가를 청구하면 사용자는 반드시 부여해야 합니다.



Check Point





part 9

성희롱

· 직장내 성희롱 금지




성희롱은 참지 마세요.



성희롱

직장내 성희롱 금지

사업주·상급자 또는 동료근로자는 직장내 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 굴욕감이나 고용에서 불이익을 주면 안됩니다.

-  성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감, 혐오감)을 우선적으로 고려하여, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.



성희롱 해당 사례

육체적 성희롱



- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위 등

언어적 성희롱



- 음란한 농담이나 음담패설
- 옷차림, 신체 · 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- 성적 사실관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 음란한 내용의 전화 통화
- 화식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등

시각적 성희롱



- 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 송부
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적 노출 또는 만지는 행위
- 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 행위 등

성희롱 발생 시 대처 요령

- 행위자에게 명확하게 거부 의사 표시
- 증거자료를 확보
 - 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록
- 명예고용평등감독관, 고충처리위원이나 회사 내 고충 처리 위원 이 별도로 없을 경우 상급자 등에게 상담 및 행위를 중지할 수 있도록 조치 요청
- 지방고용노동청에 상담 또는 신고

성희롱 가해자가 되지 않기 위한 주의 사항

- 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않을 것
- 외모나 사생활에 지나친 간섭 및 불필요한 신체 접촉을 하지 않을 것
- 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지
- 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것
- 회식자리나 야유회에서 직원에게 강제로 술을 따르게 하는 행동 등을 하지 않을 것
- 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

Q&A

성희롱을 당했을 때 어떻게 대처해야 하나요?

..... 우선 싫다고 분명하게 말합니다. 주위사람들에게도 당사자의 행위를 알려주어서 다른 피해자가 생기지 않도록 하고 같은 행위를 당했을 때 함께 대처할 수 있도록 합니다.

사용자는 직장에서 일어나는 성희롱을 예방하고 조치를 취해야 하는 법적 의무가 있습니다. 성희롱이 일어나면 즉시 사업주에게 알리는 것이 좋습니다.

회사에 노조가 있으면 이야기해서 조치를 취하게 합니다.

고용노동청에 진정을 한다든지 검찰에 고소나 고발을 하는 등 법적으로 처벌해 달라고 할 수도 있습니다. 관련 상담기관(서울외국인주민지원터 ☎02-2229-4900, 서울노동권익센터 ☎1661-2020 등)와 상의하는 것도 좋습니다.





part 10

기숙사 생활

· 기숙사 생활의 보장




기숙사에서 생활하는
근로자의 사생활의 자유를 침해할
수 없습니다.




기숙사 생활

기숙사 생활의 보장

사업주는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해할 수 없습니다.

 사업주는 기숙사를 설치하는 경우에는 소음이나 진동이 심한 장소 등을 피하는 등 근로기준법에서 정하고 있는 사항을 지켜야 합니다.

 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 기숙사 규칙을 작성하여야 합니다.

- 기상, 취침, 외출과 외박에 관한 사항
- 행사에 관한 사항
- 식사에 관한 사항
- 안전과 보건에 관한 사항
- 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
- 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

Q&A

기숙사에서 생활하고 있습니다. 그런데 회사에서 너무 간섭이 심해서 기숙사에서 생활하고 있는 근로자들의 불만이 많습니다. 이럴 때는 어떻게 하면 좋을까요?

..... 사용자는 사업장에 딸린 기숙사에서 생활하는 근로자의 사생활의 자유를 방해해서는 안됩니다. 기숙사에서 생활하는 근로자들이 자율적으로 규칙을 정하고 그것을 지켜나가는 생활이 가장 좋습니다.

Q&A

회사에서 제공해준 기숙사에서 생활하고 있습니다. 그런데 기숙사가 크지 않아서 남자들이 쓰는 방과 여자들이 쓰는 방이 나란히 붙어있습니다. 그리고 같은 화장실을 쓰고 샤워실도 같이 쓰고 있어서 아주 불편합니다.

..... 기숙사에서 남녀가 쓰는 방은 따로 있어야 합니다. 그런데 방은 따로 쓰지만 나란히 있고 다른 시설을 함께 쓴다면 모든 면에서 불편할 수밖에 없을 것입니다. 또 자칫하면 성폭력 문제가 발생할 수도 있습니다. 남녀 기숙사가 층이 다르든지 건물이 다르다면 가장 좋을 텐데 회사사정이 그렇게 되지 않는다면 그것도 쉽지 않을 겁니다. 이럴 경우에는 여성들이 많이 불편하다는 것을 회사에 이야기하고 다른 건물로 여자기숙사를 옮기게 해달라고 하거나 그것이 힘들다면 남자든 여자든 어느 한쪽은 방을 따로 얻어줄 것을 요구하는 것이 좋겠습니다.



part 11

외국인근로자 관련 보험

외국인근로자 관련 보험

외국인근로자 보험

외국인근로자도 4대 사회보험(건강·국민·고용·산재보험)의 적용을 받습니다.

단 국민연금은 상호주의 원칙을 따르며 고용보험은 비자종류에 따라 당연가입 또는 임의가입입니다.

구분	국민건강보험	산업재해 보상보험	국민연금	고용보험
적용내용	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 및 보건증진	업무상 재해에 대한 보상, 요양, 재활	노령, 장애, 사망 등으로 소득이 없는 당사자 및 유족의 생활보장	실업 예방, 고용 촉진 및 직업능력개발, 실업 급여지급을 통한 생활안정 및 재취업지원
근거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	국민연금법	고용보험법
피보험자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
적용사업장	의무가입	의무가입	상호주의	*당연가입 또는 임의가입
보험금 납부방법	매월 적립	연1회	매월	매월(외국인력)
보험료 부담자	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주(100%)	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주 외국인근로자
근로자 납부 보험료	보수월액 × 보험요율	없음	소득월액 × 보험요율	임금총액 × 실업급여보험요율

* E-9, H-2 외국인 근로자는 고용보험(고용안정·직업능력개발사업) 당연적용 대상이며, 고용보험법상 제4장 및 제5장(실업급여 및 육아휴직급여 등)은 임의가입 대상으로 신청한 경우에만 적용



고용허가제 전용보험:사용자는 출국만기보험 및 보증보험, 외국인근로자는 상해보험 및 귀국비용 보험에 가입

구분	출국만기보험	귀국비용보험	보증보험	상해보험
도입목적	불법체류 예방 및 사용자의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담 완화	귀국 시 필요한 비용에 충당	외국인근로자의 임금체불에 대비	업무상재해이외의 사망·질병에 대비
근거	외고법 제13조·동법 시행령 제21조	외고법 제15조·동법 시행령 제22조	외고법 제23조·동법 시행령 제27조	외고법 제23조·동법 시행령 제28조
가입대상	사용자	외국인근로자	사용자	외국인근로자
적용 사업장	1년 이상 취업할 동기간이 남은 외국인근로자를 고용한 사용자	-	- 각 호중 하나·임금채권보장법이 적용되지 아니하는 사업장·상시 300인 미만 근로자 사용사업장	-
피보험자 또는 수익자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
가입시기 및 별칙규정	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내500만원이하 별금	근로계약 효력 발생일로부터 3개월 이내500만원 이하 과태료	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내500만원이하 별금	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내500만원이하 별금
보험금 납부방법	월통상임금의 8.3%매월적립	일시금 또는 3회 이내 분할납부국가별 40~60만원	(4년10개월) 66,300원 ※ 중도 환급사유 발생 시 자동환급	일시금3년/20,000여원 (성별·연령에 따라 차등)
보험금 지급사유	사업장에서 1년 이상 근무한 외국인근로자의 출국(일시 출국 제외), 체류자격변경	외국인근로자 출국(일시 출국 제외)	사용자의 체불임금 발생 시 지급 원칙	외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 후유장애 발생
지급금액	1년 이상 근무하고 최초 납입일로부터 12개월 이상 경과 시 원금의100.5~102.3% 지급	최초납입일로부터 12개월 이상 경과 시 원금의 101~107.4% 지급	고용노동부장관 고시 금액400만원한도 (근로자 1인당)	-상해사망, 후유장애 :최대 3천만원 -질병사망, 고도장애 :1천5백만원

출국만기보험, 귀국비용보험 가입여부 및 보험금 조회 방법

- 문의처 : 1600-0266(삼성화재)

임금체불보증보험 가입여부 및 보험금 조회 방법

- 문의처 : 02-777-6689(서울보증보험)

- <http://eps.sgcic.co.kr>외국인근로자 고용허가번호 입력 후 조회 가능

구분	출국만기보험	귀국비용보험	임금체불 보증 보험	상해보험
납부 보험금	매월 적립 -월 통상임금의 8.3%	-중국, 필리핀, 태국, 베트남, 인도네시아: 40만원 -몽골, 기타: 50만원 -스리랑카: 60만원	외국인근로자 1인당 연 15,000 원 (변동 가능) ※ 보험료는 근로계약기간에 따라 상이할 수 있음	성별, 연령에 따라 다름
보험금 지급 사유	사업장 이탈 없이 1년이 상 근무한 외국인근로자 의 출국(일시 출국 제외)	외국인근로자의 출국(일시 출국 제외)	- 사용자의 임금 체불 발생시 지급 원칙	외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 후유장해 발생

Q&A

산재보험을 가입하고 있습니다. 그런데 외국인근로자 상해보험을 가입하라고 하는데, 보험의 어떤 차이가 있는지요?

..... 산재보험과 상해보험은 의무가입보험이며, 별도 가입하셔야 합니다.

- 산재보험 : 직무관련 있는 사고 · 질병 · 사망일 경우 치료비, 입원비, 간병비, 재활치료, 장애가 남았을 경우 보상금 지급
- 상해보험 : 직무관련 없는 사고 · 질병 · 사망 · 장애가 남았을 경우 보상금 지급

☎ 문의처 : 삼성화재 외국인보험 콜센터(02-2119-2400)

Q&A

외국인근로자의 경우 고용보험에 가입해야 하는지요?

..... 1인 이상 근로자가 있는 모든 사업장은 소속 외국인근로자(E-9, H-2)에 대한 고용보험(고용안정 · 직업능력 개발사업) 당연적용 대상이며, 해당 외국인근로자가 실업급여 및 육아휴직급여를 적용받고자 하는 경우 상호동의하에 별도의 고용보험가입 신청이 필요합니다.



Q&A

외국인근로자 상해보험료는 어떻게 산정합니까?

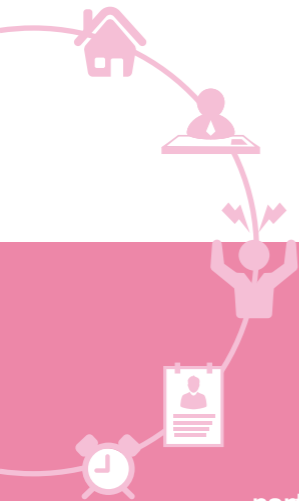
..... 상해보험료는 외국인근로자 개인별 생년월일, 성별, 보험가입 기간 등에 따라 결정되기에 상이합니다. 개별 근로자의 상해보험료는 보험약정체결시 약정서에 기재되어 있습니다.

Q&A

단순한 사고발생으로 통원 또는 입원치료시 상해보험금을 청구할 수 있습니까?

..... 상해보험은 단순한 상해로 인해 통원, 입원치료비용은 보상하지 않으며 업무상재해 이외의 사유로 사망하거나 후유장애 판정을 받을 경우에 보험을금 청구할 수 있습니다. 상해사망·후유장애는 최고 3천만원, 질병사망·고도장애의 경우 15백만원의 보험금이 지급됩니다.





part 12

직장내 괴롭힘 금지

직장내 괴롭힘 근절해야 합니다.

직장내 괴롭힘 금지

사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됩니다.



직장 내 괴롭힘은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적·평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위를 말합니다.

· 괴롭힘은 사업장 안에서 발생한 경우 뿐 아니라, 온라인 상에서 발생하는 경우도 포함됩니다.



집단으로 따돌리는 행위, 업무수행 과정에서 의도적으로 배제한 경우, 회식을 강요하거나 원하지 않는 술을 강제로 권하는 행위, 반복적인 폭언을 하는 행위 등은 직장 내 괴롭힘에 해당합니다.

직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함



직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사업주의 의무사항은 아래와 같습니다.

- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 반드시 명시
- 신고가 접수되면 발생 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
- 괴롭힘 행위자에 대하여는 피해자의 의견을 들어 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치



회사에서 직장 내 괴롭힘을 당했을 경우에는 아래의 구제절차에 따라 대응합니다.

직장 내 괴롭힘 구제 절차

- ① 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부의 의사표시를 합니다.
 - 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요
 - 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함
 - 증거의 수집
 - 만나서 이야기 할 경우 자신의 입장을 정리하여 말 할 수 있도록 준비
 - 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
 - 행위자를 직접 만나기 어렵다면 가족 · 친구등 신뢰 할만한 사람과 함께 만남

② 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 인사·감사부서, 사업주 등) 등 내부 해결절차를 이용합니다.

- 신고할 때는 행위자의 행위에 대해 구체적(6하원칙)으로 진술
- 회사에 피해자 본인에 대한 보호조치 및 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구
- 해결 절차가 진행되는 동안 피해자가 행위자와 함께 근무해야 하는 상황을 견디기 힘들다면 연차유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청

③ 고용노동부(고용노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.

- 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방·해결을 위한 사업주 의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(고용노동지청)에 진정 → 취업규칙 미신고 및 괴롭힘 신고자에게 불리한 처우를 하는 경우 사업주 처벌가능
- 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한 없고 시정권고만 가능
- ※ 괴롭힘 피해자에게 부당하고 등 불리한 조치시 노동위원회에 구제요청

Q&A

부하직원이 직장상사를 괴롭히는 경우도 직장 내 괴롭힘이 성립하나요?

..... ‘직장 내 괴롭힘’은 사업주 또는 근로자가 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 여기서 ‘우위’는 지위에서의 우위뿐 아니라 나이, 학벌, 성별, 출신, 지역 등 인적속성 또는 근무연수, 전문지식 등 업무역량, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력 등 ‘관계에서의 우위’도 포함됩니다. 따라서 부하직원이 직장 상사에게 관계 등의 우위를 이용하여 괴롭히는 경우 직장 내 괴롭힘이 성립될 수 있습니다.



부록

- 5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항
- 산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용
- 고용허가제 개요
- 외국인근로자 관련 기관별 주요기능 및 연락처
- '24년 노동관계법 주요 개정 내용
- 임금계산표



5인 미만 사업장은 어떤 법이 적용되나요?

항목	적용여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근로기준법 제17조, 기간제 및 단시간 근로자보호에 관한법 제17조
해고의 예고	○	근로기준법 제26조
휴게	○	근로기준법 제54조
주휴일	○	근로기준법 제55조
출산휴가	○	근로기준법 제74조
육아휴직	○	남녀고용평등가일가정 양립지원에 관한 법률 제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당해고 구제신청	X	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	X	근로기준법 제50조
주12시간 연장 한도	X	근로기준법 제53조
연장·휴일·야간 가산수당 적용	X	근로기준법 제56조
연차휴가	X	근로기준법 제60조

모든 사업장이 지켜야 하는 필수 규정은 무엇인가요?

근로시간, 휴게시간, 주휴일 등은 5인 미만 사업장을 포함해 규모에 상관없이 모든 사업장이 지켜야 합니다.

1. 근로계약서 작성

임금, 소정근로시간, 주휴일 등이 명시된 근로계약서를 작성하고 교부해야 합니다.

〈근로계약서 주요 기재사항〉

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

〈기간제단시간 근로자 근로계약서 기재사항〉

- 근로계약의 기간
- 임금의 구성 항목 · 계산방법 · 지급방법
- 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한정)
- 휴게시간 · 근로시간
- 휴일, 휴가
- 근무장소 · 업무내용

2. 임금명세서 교부(근로기준법 제48조)

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성 항목 · 계산방법, 공제내역 등을 기재한 임금명세서를 서면 (「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 합니다.

3. 휴게 시간

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

※ 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

4. 최저임금 준수

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

'24년 기준: 시급 9,860원, 월 환산액(약2,060,740원)

※ 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

5. 주휴수당

주 15시간 이상 근무하면 주휴수당을 지급해야 합니다.

6. 고용·산재보험 가입

근로기준법에 따른 근로자라면 고용·산재보험 가입이 의무적입니다.(단, 월 60시간 미만 근무 시 고용보험 가입 제외)

7. 해고 예고

사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니 하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다. 5인 미만 사업장은 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않고, “구두” 로만 통보한다 해도 해고의 효력이 있습니다.

단, 5인 미만 사업장이라도 근로자가 업무상 부상, 질병의 요양을 위해 일을 하지 못한 기간과 이후 30일, 산전·산후 여성이 근로기준법에 따라 일을 쉬는 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다.

해고 예고의 예외

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

8. 퇴직급여

사용자는 퇴직하는 근로자를 위해 퇴직급여제도(퇴직금, 퇴직 연금)를 설정하여야 합니다.

(단, 계속근로기간 1년 미만, 1주간 15시간 미만 근로자 제외)

※사업장 규모와 관계없이 주 15시간 이상을 1년 넘게 근무한 근로자에게는 “1년에 30일 이상의 평균임금” 을 퇴직급여로 지급해야 함. 만약 퇴직금을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음.

〈계속근로기간 산정에 포함 되는 기간〉

- 수습사용 기간
- 출산전후휴가 및 육아휴직기간
- 업무상 부상·질병으로 요양을 위한 휴업 기간
- 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간
- 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간

〈계속근로기간 산정에 제외 되는 기간〉

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

9. 출산휴가 · 육아휴직

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다.

사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

요약: 사업주는 출산 전후의 여성에게는 90일의 휴가를 주어야 하고, 근로자가 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

10. 초과근무

5인 미만 사업장의 경우 주52시간 초과 근무를 시키는 것이 가능하고, 근로기준법 56조가 적용되지 않아 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서도 가산임금을 지급하지 않아도 됩니다.

11. 연차휴가

5인 미만 사업장의 경우, 연차 유급 휴가가 없습니다.

12. 생리휴가

근로기준법 제73조에 따라 생리휴가에 대한 의무는 없습니다. 다만 생리휴가는 무급휴가이므로 ‘건강’ 과 개인이 어쩔 수 없는 사유에 대해서 근로자 입장에서 생각해 보고 지급 의무에 대해 결정하는 것을 추천 합니다.

안전하고 건강하게 일할 권리를 보장받아야 합니다.

산업안전보건

산업재해 및 직업병을 예방함으로써 근로자가 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 관리해야 합니다.

○ 근로자는 정기, 채용시, 작업내용 변경시, 특별작업시 사업주가 실시하는 안전보건교육을 이수하여야 합니다.

- ▶ 특히 건설일용근로자의 경우 건설사업주가 교육기관을 통해 실시하는 건설업 기초안전·보건교육을 이수하여야 함.
- ▶ 화학물질을 제조·사용·운반·저장작업에 근로자 배치시, 새로운 화학물질을 도입한 경우, 유해성·위험성 정보 변경시 사업주가 실시하는 물질안전보건자료에 관한 교육을 이수하여야 함.

교육과정	교육대상	교육시간
정기교육	사무직 근로자 및 판매업무 근로자	매반기 6시간 이상
	그 외 근로자	매반기 12시간 이상
채용 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	기간제근로자(1주일 초과 1개월 이하)	4시간 이상
	그 외 근로자	8시간 이상
작업내용 변경 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	그 외 근로자	2시간 이상
특별교육 (특별교육 작업에 종사하는 근로자 한정)	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자 제외)	2시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자)	8시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)를 제외한 근로자	16시간 이상 (단기간 또는 간헐적 작업 시 2시간 이상)
건설업 기초안전 보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상

- 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 사업주가 제공한 안전모, 안전대, 안전화, 보안경, 보안면, 절연용 보호구, 방열복, 방진마스크, 방한모, 방한복, 방한화, 방한장갑, 승차용 안전모 등을 착용하여야 합니다.
- 근로자는 사업주가 실시하는 일반건강진단, 특수건강진단 등을 받아야 합니다.
 - ▶ 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 받은 경우 일반건강진단을 실시한 것으로 같음
 - ▶ 특수건강진단은 소음, 분진, 화학물질, 야간작업 등 유해인자에 노출 근로자 해당
- 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체없이 그 사실을 위 상급자에게 보고하여야 합니다.
 - ▶ 작업중지를 이유로 불리한 처우 금지

Q&A

상시근로자 5인 미만인 사업장 근로자입니다. 입사 후 안전 보건교육을 받지 못했습니다. 안전보건교육을 받을 수 있나요?

상시근로자 5인 미만을 사용하는 사업장은 안전보건교육(정기, 채용시, 작업변경시) 의무를 적용받지 않습니다.

다만 석면해체·제거작업 등 특별작업에 해당하는 작업(40개 작업)을 하는 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자는 16시간 이상 교육을 이수하여야 합니다.

※ 자세한 특별교육대상 및 교육내용은 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표5]를 확인

안전보건교육 수강 희망 시 안전보건교육플랫폼(edu.kosha.or.kr), 온라인서울노동아카데미(edu.labors.or.kr) 등을 통해 무료로 교육을 수강할 수 있습니다.

중대재해처벌법

중대재해처벌법

사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 중대시민재해에 대해 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 종사자와 시민의 안전권을 확보하고, 중대재해를 방지하기 위해 제정된 법입니다.

※ 2024.1.27.부터 상시 5인 이상 사업장에 중대재해처벌법 적용

○ 「중대재해처벌법」상 중대재해란 중대산업재해와 중대시민재해를 말합니다.

▶ 중대산업재해

- 사망자 1명 이상 발생
- 동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생
- 동일 유해요인으로 급성중독 등 직업성질병자 1년 이내 3명 이상 발생

※ 중대산업재해는 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해인 경우만 해당

▶ 중대시민재해

- 사망자 1명 이상 발생
- 동일 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자 10명 이상 발생
- 동일 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자 10명 이상 발생

※ 중대시민재해는 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해인 경우만 해당

○ 「근로기준법」상 근로자 외 도급·용역·위탁 등 계약 형식에 관계없이 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 등도 「중대재해처벌법」상 종사자로서 법의 보호를 받습니다.

○ 사업주 또는 경영책임자 등은 종사자(도급·용역·위탁 포함)의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 합니다.

- 재해예방에 필요한 인력·예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

○ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임을 집니다.

※ 다만, 법인 또는 기관이 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함.

Q&A

중대재해가 발생하면 사업주 또는 경영책임자 등은 무조건 처벌받나요?

무조건 처벌받진 않습니다. 중대재해가 발생하더라도 사업주와 경영책임자가 재해 예방을 위한 안전보건 확보의무를 다했다면 처벌되지 않습니다. 의무 위반과 사망 사고 사이의 고의·인과관계 여부 등이 명확한 경우에만 처벌받게 됩니다.

고용허가제 개요

근로자를 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건 하에 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하며, '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 의하여 2004년부터 고용노동부에서 시행하고 있음

| 도입국가 |

필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르, 라오스(16개국)

| 업종 |

제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업

| 규모 |

매년 외국인력정책위원회에서 결정

외국인 근로자 취업절차

- 01 한국어능력시험 실시
- 02 외국인 구직자 명부 작성 및 송부
- 03 근로계약 체결(표준근로계약서 작성)
- 04 입국 전 취업교육
- 05 입국 및 취업교육(3일) 실시
- 06 외국인근로자 사업장 배치

취업활동기간(고용허가기간)

최초 입국일로부터 3년

단, 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 경우 1년 10개월 연장이 가능

고용허가기간 연장

- 외국인근로자를 고용한 사업주가 외국인근로자가 입국한 후 근로계약기간이 만료되어 근로계약을 갱신하면서 고용허가 기간을 연장하고자 하는 경우

재고용제도

사용자는 3년의 취업활동기간이 만료된 외국인노동자를 재고용하고자 하는 경우 최대 1년 10개월 내에서 재고용허가를 신청할 수 있음

- 신청기간: 해당 외국인노동자의 취업기간 만료일 90일전 부터 7일 전까지

재입국특례제도

일정기간 한 사업장(업종)에서 계속 근무한 숙련외국인 근로자에 대해 사업주가 재입국 특례 허가를 받은 경우, 출국 후 1개월이 지나면 다시 입국하여 기존 사업장에서 근무할 수 있는 제도

사업장 변경제도

외국인 근로자는 법정 사유에 해당하는 경우, 최초 3년의 취업기간 중 최대 3회, 재고용 1년 10개월의 취업기간 중 최대 2회의 사업장 변경이 허용됩니다.

- 변경 신청방법 : 사업장 변경신청서를 작성하여 소재지 관할 고용센터에 신청

외국인근로자 관련 기관별 주요기능 및 연락처



고용노동부

근로계약서 서면 미교부, 임금체불, 폭행, 부당노동행위 등 각종 노동
관련법령 위반사항 신고(진정,고소)

홈페이지(신고센터) <http://minwon.moel.go.kr>

상담전화 국번없이 1350

구 분	관할지역	연락처
서울지방고용노동청	종로구,중구,서초구, 동대문구	02)2231-0009
서울강남지청	강남구	02)584-0009
서울동부지청	송파구,성동구,광진구,강동구	02)403-0009
서울서부지청	마포구,서대문구,용산구,은평구	02)713-0009
서울남부지청	강서구,양천구,영등포구	02)2639-2100-5
서울북부지청	강북구,노원구,도봉구, 성북구, 중랑구	02)950-9880
서울관악지청	관악구,구로구,금천구,동작구	02)3281-0009





근로복지공단

고용보험 · 산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청, 보상과 재활지원
및 근로자복지 지원(생활안정자금 대부 등)

홈페이지 www.kcomwel.or.kr

상담전화 국번없이 1588-0075

구 분	관할지역	연락처
서울지역본부	중구,종로구,동대문구	1588-0075
서울강남지사	강남구	1588-0075
서울서초지사	서초구	1588-0075
서울동부지사	송파구,강동구,광진구	1588-0075
서울성동지사	성동구	1588-0075
서울서부지사	용산구,마포구,서대문구,은평구	1588-0075
서울남부지사	영등포구,강서구,양천구	1588-0075
서울북부지사	성북구,도봉구,강북구,종랑구, 노원구	1588-0075
서울관악지사	관악구,구로구,금천구,동작구	1588-0075

외국인 근로자 지원 기관

외국인근로자에 대한 상담, 교육, 문화 등 한국사회 적응에 필요한 종합 지원

구 분	주요기능	연락처
서울외국인주민지원센터	외국인주민 대상 다국어상담, 전문상담(노무사, 변호사)	02)2229-4900
성동 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)2282-7974
성북 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)911-2884
금천 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)868-5208
강동 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)478-0126
양천 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)2643-0808
은평 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)388-6343
한국외국인노동자지원센터	외국인근로자 필수 교육 실시 등	1644-0644
한국산업인력공단 서울지역본부	외국인근로자 체류지원, 취업교육 등	1644-8000



주한 대사관

구분	주소	연락처
미 국	종로구 세종대로 188	397-4114
일 본	종로구 을곡로 6	2170-5200
중 국	중구 명동2길 27	756-7300
베트남	종로구 종로5길 58	734-7948
필리핀	용산구 회나무로 80	796-7387
에콰도르	종로구 종로 47	739-2401
러시아	중구 서소문로 11길 43	318-2116
스리랑카	중구 동호로 10길 39	735-2966
몽골	용산구 독서당로 95	794-1951
말레이시아	용산구 독서당로 129	2077-8600
태국	용산구 대사관로 42	790-2955
동티모르	마포구 마포대로 109	797-6151
캄보디아	용산구 대사관로 20길 12	3785-1041
미얀마	용산구 한남대로 28길 12	790-3814

국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 및 신고

홈페이지 www.humanrights.go.kr

연 락 처 02)2125-9700

인권상담전화 (국번없이)1331

대한법률구조공단

노동 권익침해 관련 무료 법률구조

홈페이지 www.klac.or.kr

연 락 처 국번없이 132

생활에 도움이 되는 전화번호

구분	주요기능	연락처
120다산콜센터	전화 한통으로 서울시 관련 민원 질문 처리	120
외국인종합안내센터	외국인 초청, 국적 업무, 외국인등록 및 거소신고, 체류기간연장, 출입국 관련 업무등 외국인관련 정보 안내	1345
bbb코리아 통역봉사 서비스	전세계 어디서나 이용가능한 통역 서비스	1588-5644
관광통역 안내전화	관광안내, 관광통역, 관광불편신고 등 (서비스 언어: 한국어, 영어, 중국어, 일본어)	1330
응급질병상담·병원 안내	화재,구조,구급,재난신고 및 응급의료 병원 정보 안내	119



'24년 노동관계법 주요 개정내용

구분	주요 내용	페이지
중대재해처벌법 적용 확대	상시 근로자 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업은 공사금액 50억원 미만의 공사)	2
산재보험 적용 대상 노무제공자 범위 확대	초중고등학교, 유치원, 어린이집 방과후학교 교사	3
6+6 부모육아휴직제 도입	자녀가 생후 18개월 내인 부모가 동시 또는 순차로 육아휴직 사용 시, 부와 모 각각 첫 6개월 간 육아휴직급여를 월 최대 200~450만원 지급	3
최저임금 인상	'23년 9,620원 → '24년 9,860원	26
보증보험 적용기간 변경	보증보험 최초 가입 시 보험 적용기간을 기존 3년에서 4년 10개월로 변경	85

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

임금계산표 (Wage Calculation)

Month _____ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:
근무시간합계 Total Working Hours				
시급 Hourly rate				
금액 Amount				
임금총액 Total Wage amount				

2024년 외국인 근로자

노동권리 안내서

외국인 노동자들의 소중한 권리를 지켜주세요.

초판발행일 2013년 8월

증보판 7쇄 2024년 5월

발행일

발행인 서울특별시

기획 노동공정상생정책관 송호재
노동정책담당관 조완석
노동보호팀장 조창연
주무관 서슬비
감수 이상희(공인노무사)

발행처 서울특별시

주소 서울특별시 중구 서소문로 124

제작부서 노동정책담당관

전화 02)2133-5434

디자인 (주)올스컴

인쇄 02)701-0296~7

I S S N 2983-0621

발간등록번호 51-6110000-002508-10

본 제작물의 저작권 및 판권은 서울특별시에 있습니다.

