


2026 대학생협 인사노무관리

2026. 6.

공인노무사 남현우

 노무법인 휴비즈 / 서울 마포구 양화로 133 705호
Mobile. 010-9770-1149 / e-mail. earlyspring2@naver.com

2026 대학생협 인사노무관리

1. 대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계
2. 고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침과 포괄임금 실무
3. 모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금
4. 연차휴가 운용 실무
5. 퇴직급여제도와 퇴직연금 운용 실무
6. 가짜 3.3%
7. 중대재해처벌법과 안전관리
8. 직장 내 괴롭힘 예방
9. 질의응답 및 토의

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

대법원 경영성과급 판결 (대법원 2026.1.29. 선고 2021다24829 판결)

- 피고는 취업규칙에 정한 지급기준에 따라 근로자들에게 연 2회 상·하반기 '목표 인센티브', 연 1회 '성과 인센티브'를 지급해 왔으나, 피고의 근로자인 원고들이 퇴직할 당시 위 각 인센티브를 제외하고 산정한 평균임금을 기초로 원고들의 퇴직금을 지급하였음. 원고들은 위 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 위 각 인센티브를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급된 퇴직금의 차액을 청구한 사안임.
- 대법원 2부(주심 대법관 오경미)는, 위 각 인센티브 중 **성과 인센티브**의 임금성에 관하여 지급기준인 사업부별 경제적 부가가치(EVA)의 발생 여부와 규모는 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미치므로 **피고가 취업규칙에 의하여 지급의무를 진다고 하더라도 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어려워 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 목표 인센티브의 임금성에 관하여는 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원으로서는 지급기준인 평가 항목의 기능과 목적, 내용, 평가 방식 등을 고려하면 취업규칙에 의한 피고의 지급의무 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있으므로 근로의 대가인 임금에 해당한다고 판단함.**
- 원심판결 중 성과 인센티브의 임금성을 부정한 부분은 정당하나, 목표 인센티브의 임금성을 부정한 부분에는 경영성과급의 임금성과 평균임금성에 관한 법리오해의 잘못이 있고, **환송 후 원심으로 하여금 위 파기의 취지를 반영하여 퇴직금 차액을 산정할 필요가 있으므로 원고들의 청구를 모두 기각한 원심판결을 전부 파기·환송하였음**

쟁점	사기업 경영성과급인 이 사건 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지 여부
판단 근거	근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금의 의미 및 근로의 대가성을 판단하는 기준

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 **근로의 대가**로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 **사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것**을 말한다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다53950 판결 등 참조). 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대가로 지급되는 것이어야 하므로 비록 그 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 등 참조).

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

대법원 경영성과급 판결 (대법원 2026.1.29. 선고 2021다24829 판결)

성과 인센티브에 관한 판단 ☞ 임금성 부정	목표 인센티브에 관한 판단 ☞ 임금성 인정
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공 외에도 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물인데, EVA의 발생 여부와 규모를 지급기준으로 하는 성과 인센티브는 연봉의 0% ~ 50%까지 큰 폭으로 변동할 수 있고 실제로도 크게 변동함</u> ▪ 사업부별로 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 해마다 연봉의 0% ~ 50%의 증감으로 평가될 정도로 크게 달라진다고 보기 어려운데도 성과 인센티브의 지급률이 크게 변동한 것은 <u>EVA의 발생 및 규모가 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례한다기보다, 오히려 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미친다</u>고 볼 수 있음 ▪ 성과 인센티브는 <u>EVA 발생을 지급 여부 결정의 선행 조건</u>으로 하므로, 그 목적이 <u>근로성과의 사후적 정산</u>이라기보다 <u>경영성과의 사후적 분배</u>에 가까움 ▪ 취업규칙상 피고가 성과 인센티브의 지급의무를 진다고 하더라도, 위 사정들을 고려할 때 <u>성과 인센티브는 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어려움</u> ▪ 피고가 성과 인센티브로서 EVA의 일부를 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급하여야 하는 몫이라서가 아니라 <u>경영성과로 인한 이익을 배분하거나 공유</u>하려는 데에 있으므로, 성과 인센티브는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 목표 인센티브의 상여기초금액은 근로자별 기준급을 바탕으로 사전에 확정된 산식(월 기준급의 120%)에 의하여 설정되므로, <u>그 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원임</u> ▪ 목표 인센티브의 지급률은 피고가 사업부문과 사업부라는 집단 단위별로 부여한 목표로서 재무성과의 달성도, 전략과제의 이행 정도의 평가 결과에 따라 결정되나, 아래(① ~ ⑤)와 같은 <u>목표 인센티브의 평가 항목의 기능과 목적, 내용, 평가 방식 등을 고려</u>하면 목표 인센티브는 <u>경영성과의 사후적 분배가 아니라 근로성과의 사후적 정산에 더 가까움</u> ▪ 목표 인센티브는 취업규칙에 지급기준이 미리 정해져 있고, 그 지급기준에 따라 계속적·정기적으로 지급되었으므로 <u>피고에게 지급의무가 지워져 있음</u> ▪ 목표 인센티브의 지급의무 발생이 <u>근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 평가할 수 있으므로</u> 성과 인센티브와 달리 <u>근로의 대가인 임금에 해당함</u>

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

대법원 경영성과급 판결 (대법원 2026.1.29. 선고 2021다24829 판결)

성과 인센티브에 관한 판단 ☞ 임금성 부정	목표 인센티브에 관한 판단 ☞ 임금성 인정
<p>※ 경제적 부가가치(EVA)</p> <ul style="list-style-type: none"> 기업이 영업활동을 통하여 얻은 영업이익에서 법인세, 금융, 자본비용 등을 제외한 금액 투자된 자본을 빼고 실제로 얼마나 이익을 냈는가를 보여주는 지표 회계상 공표된 세후영업이익에서 자본비용을 차감한 잔액 이 때 자본비용이란 주주, 채권자 등 투자자가 제공한 자본에 대한 비용이며, 외부차입에 의한 타인 자본비용과 주주 등의 이해관계자가 제공한 자기 자본비용의 가중평균값 $EVA = \text{세후 영업이익 NOPAT} - (\text{투자자본} \times \text{자본비용 WACC})$ $EVA = (\text{투자자본에 대한 수익률 ROIC} - \text{자본비용 WACC}) \times \text{투자자본}$ $ROIC = \text{세후 영업이익 NOPAT} / \text{투자자본}$ 	<ol style="list-style-type: none"> ① 목표 인센티브의 평가 항목은 지급 여부 자체를 결정하기 위한 도구가 아니라, 지급하기로 예정된 상여기초금액을 근로자들이 사업부문과 사업 부별로 제공한 근로의 양과 질에 비례하여 차등적으로 배분하기 위한 내부적 평가 척도로 기능함 ② 전략과제 이행 정도(30%)는 평가 항목이 그 자체로 근로자들의 근로제공이 미치는 영향력을 크게 반영하는 것이거나 목표 대비 달성률에 따라 평가되고 사업부별 특화과제로 대체되는 등 근로제공 외 다른 요인들의 영향력을 상당 부분 축소하여 근로자들이 근로제공의 양이나 질을 높임으로써 목표 달성 여부를 관리·통제할 수 있도록 설계됨 ③ 재무성과 달성도(70%) 중 매출(30%)은 비근로적 요소의 영향을 받기는 하나, 전문적으로 분업화·고도화된 전사적 차원의 근로제공이 집약되어 나타난 성과에 해당함. 매출액 자체를 절대 기준으로 하지 않고 계획 대비, 전년도 대비, 경쟁사 대비 달성도 등을 평가 기준으로 정한 것은 근로자들이 근로제공을 통하여 목표 달성을 통제할 수 있고 목표 달성에 주된 인과관계를 형성하는 수준으로 근로제공과의 관련성을 높인 방식임 ④ 피고가 전략과제나 매출실적 등 구체적인 목표를 부여하고 그 성과에 따른 보상을 지급하는 체계로서 목표 인센티브를 운영한 것은 해당 성과가 근로제공과 밀접하게 관련됨을 방증함 ⑤ 목표 인센티브의 지급률 변동 범위는 연봉 기준 0% ~ 10% 수준으로 안정적이며, 은혜적으로 지급된 일시적 금품이 아니라 제도화된 임금체계 내에서 지급되는 변동급임을 보여줌

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

대법원 경영성과급 판결 (대법원 2026.1.29. 선고 2021다24829 판결)

- ▶ 대법원이 공공기관의 경영평가성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 등)한 이후, 사기업의 경영성과급의 (평균)임금성을 다투는 사건이 다수 제기됨
- ▶ 대법원은 근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자에게 지급의무가 지워져 있고, 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어 근로의 대가로 지급되는 것이어야 한다는 기존 임금성 관련 법리를 재확인하고, 특히 이 사건 각 인센티브의 근로 대가성 판단에 관하여 근로자들의 근로제공이 지급기준인 목표 달성을 통제할 수 있고 주된 인과관계를 형성하는 등으로 영향력을 미칠 수 있는지를 평가하여, 성과 인센티브의 임금성을 부정하고, 목표 인센티브의 임금성을 인정함. 원심판결 중 목표 인센티브의 임금성을 부정한 부분에 파기사유가 있으나, 퇴직금 차액 산정을 위해 원심 판결을 전부 파기.환송함
- ▶ 한편 같은 날 대법원(1부, 주심 대법관 서경환)은, 회사(피고)와 노동조합이 매년 노사합의를 통하여 지급기준을 정하고, 그 지급기준 충족 여부에 따라 장기간 지급된 '특별성과급'의 (평균)임금성이 문제된 사건에서, 회사가 노사관행에 의하여 매년 한 차례씩 특별성과급을 지급할 의무가 있었다고 볼 수 없고, 특별성과급은 근로자들의 근로제공 외 다른 요인의 영향력이 상당한 '당기순이익 실현'이라는 특수한 경영성과를 전제로 하여 그 성과를 근로자들에게 분배하는 성격의 금품으로 봄이 타당하다는 이유로, 특별성과급을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 판단한 원심판결을 파기.환송함(대법원 2026. 1. 29. 선고 2022다255454 판결)

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

대법원 경영성과급 판결

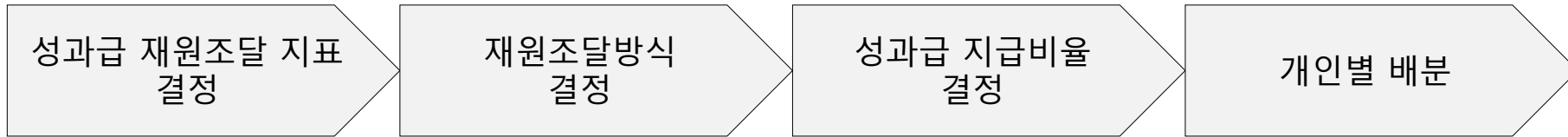
지급의무성을 부정한 사례	근로대가성을 부정한 사례
<ul style="list-style-type: none"> ✕ 취업규칙에 '사장이 정한 바에 따른다'고 규정되어 있고 매년 노사합의로 구체적인 지급기준이 정해진 경우(서울보증보험). ✕ 단체협약 등에 지급근거가 명시되어 있지 않고, 회사가 매년 경영실적을 보고 재량적으로 결정하여 지급한 경우(LG디스플레이). ✕ 취업규칙 등에 연봉 외 급여의 하나로서 '경영 성과급' 규정이 있고 "회사는 상여금을 지급할 수 있다"는 등으로 정하고 있으나, 그 의미와 지급기준 등에 관하여 구체적으로 정하지 않았고, 매년 생산직 노동조합과 노사합의를 통하여 지급 여부와 지급기준을 정한 경우, 단체협약, 취업규칙, 노동관행에 의한 지급의무 부정됨(SK하이닉스). ✕ 취업규칙 등에 성과급 관련 규정이 없고, 노사합의든 회사 내부 결정에 의한 것이든 동일하게 '당해 연도에 한하여 지급한다'고 명시되었고 지급기준도 회사가 상당 부분 단독으로 변경, 결정해 온 경우(현대해상). 	<ul style="list-style-type: none"> ✕ 사업부별 EVA(경제적 부가가치로서, 평가세후이익에서 자기자본비용을 공제하여 산정) 발생(삼성전자 '성과 인센티브') ✕ 당기순이익 발생(서울보증보험, 한국유리, 현대해상) ✕ 사업계획목표, 재무성과(매출, 영업이익, EBITDA 등), 경쟁성과(시장점유율, 영업이익율, EBITDA 등)를 평가하여 경영진이 결정(LG디스플레이) ✕ 생산성 인센티브(PI)는 생산목표 달성, 기말 현금보유액, 영업이익 발생 등, 초과이익 분배금(PS)은 EVA(경제적 부가가치) (SK하이닉스)

☞ 성과급이 퇴직(연)금 산정에 포함되려면,

- ① 단체협약, 취업규칙 등에 성과급 지급 시점, 지급의무("지급할 수 있다"→"지급한다"), 지급조건(액수 계산 기준 등)이 구체적으로 규정되어 있고(지급의무성 관련),
- ② 지급기준도 생산성이나 목표 달성률과 같이 노동력으로써 통제 가능한 지표(근로대가성 관련)가 핵심으로 구성되어 있어야 할 것

대법원 경영성과급 판결과 성과급 설계

Performance Bonus / Profit Sharing



지표	세부지표
수익성	영업이익, 당기순이익 등
성장성	매출액, 총자산증가율 등
종합	경제적 부가가치(EVA), 경영평가

일정비율형	조직 이익을 황금비율로 배분
초과이익형	초과이익 중 일부

정률형	전직원 기본급 **%
정액형	성과급 재원/n
Cake Cutting형	전사 성과 → 팀 성과별 배분 → 개인 성과별 배분

➢ 수익성(당기순이익)과 성장성(매출액)을 함께 반영하도록 함

➢ 초과이익 중 일부를 재원으로 하도록 함

Illustrated

➢ 균등배분과 성과배분을 혼합하도록 함

고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침과 포괄임금 실무

고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침

- 1) 사용자는 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재하여야 함
 - 각 사업장별로 임금대장을 작성하고, 근로자 개인별로 근로일수, 근로시간수, 기본급·수당 등을 적어야 하고, 임금명세서에도 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액을 구분하여 기재하여야 함
- 2) 기본급과 제 수당을 구분하지 않거나(정액급제), 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당을 구분하지 않고, 제 수당을 포괄(정액수당제)하여 산정·지급하여서는 아니됨
 - 이러한 약정이 있더라도 실제 근로한 시간에 따라 산정된 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당 등과 비교하여 약정한 금액이 이에 미달되는 경우 사용자는 반드시 차액을 지급하여야 함
- 3) 현장에서 활용되는 '연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당을 항목별로 구분하여 수당별 정액으로 지급하기로 하는 약정' 또한 당사자 간 합의가 존재하고 근로기준법에 위배되지 않는 등 엄격한 요건을 충족해야 함
 - 이 경우에도 사용자는 실제 근로한 시간과 비교하여 ①약정한 금액이 실제 근로시간에 따른 법정수당보다 적을 때는 차액을 지급하고, ②약정한 금액이 실제 근로시간에 따른 법정수당 보다 많을 때는 약정금액을 지급하여야 함

고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침과 포괄임금 실무

포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것이 허용되는지 여부 (법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결)

[근로기준법 \(2007. 1. 26. 법률 제8293호로 개정되기 전의 것\) 제24조](#)([현행법 제17조](#))는 “사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다”고 규정하고, [같은 법\(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부 개정되기 전의 것\) 제55조](#)([현행법 제56조](#))는 [같은 법 제52조·제58조](#) 및 [제67조](#) 단서의 규정에 의하여 [같은 법 제49조·제50조·제51조](#) 및 [제67조](#) 본문에 정한 기준근로시간을 초과하여 근로한 연장근로와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있는데, 이러한 규정들과 통상임금에 관하여 정하고 있는 [근로기준법 시행령 \(2007. 6. 29. 대통령령 제20142호로 전부 개정되기 전의 것\) 제6조](#)의 규정 등에 의하면, 사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙이라 할 것이다.

이러한 원칙적인 임금지급방법은 근로시간 수의 산정을 전제로 한 것인데, 예외적으로 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우가 있을 수 있고, 이러한 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다 할 것이다([대법원 1997. 4. 25. 선고 95다4056 판결](#), [대법원 1997. 7. 22. 선고 96다38995 판결](#), [대법원 1999. 5. 28. 선고 99다2881 판결](#), [대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결](#), [대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결](#) 등 참조).

그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다

고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침과 포괄임금 실무

고용노동부 포괄임금 오남용 방지 지도지침

- 1) 임금 지급 시 실근로시간에 따른 보상이라는 임금계산 원칙에 따라 개별 사건을 처리
 - 당사자 간 합의로 어떠한 형태의 포괄임금 약정을 체결한 경우에도, 사용자는 '실제 연장근로시간·야간근로시간 또는 휴일근로시간에 따른 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'이 '약정한 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'보다 많을 경우 그 차액분을 지급하여야 함
 - 사건처리 시 '실제 연장근로시간·야간근로시간 또는 휴일근로시간에 따른 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'과 '약정한 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'을 비교하여 '실제 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'이 많은 경우 그 차액분을 지급하지 않았으면 임금체불에 해당, 집무규정에 따라 처리
- 2) 특히, 정액급제 형태의 약정은 현행법에 반하므로 당사자 의사 등을 확인하여 소정근로시간 등을 특정하고, 기본급을 산정한 후 임금대장, 임금명세서에 따른 법정수당 등을 산정하도록 시정조치
 - 또한, 제 수당을 연장근로·야간근로·휴일근로수당 등으로 각각 구분하지 않는 정액수당제 형태의 약정도 실제 임금을 각각 구분하지 않고 지급하면 현행법에 반하므로, 연장·휴일·야간근로시간수에 따른 연장근로수당 등을 항목별로 구분·산정하도록 지도
 - 사건처리 시 사업주가 근로기준법에 따라 임금대장, 임금명세서를 제대로 작성했는지 반드시 확인하여 집무규정에 따라 조치

☞ 근로시간 계산 특례 활용: 간주근로시간제도, 재량근로시간제도

☞ 근로시간 기록·관리: 근로시간 기록·관리, 임금대장 작성, 임금명세서 작성·교부

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금

	정책은?	사용은?	지원은?	사업주 지원금은?	언제나	
임신	임신기 근로시간 단축	하루 2시간 (유급)	-	워라밸일자리장려금	월 최대 50만원	<p>인재채움뱅크 대체인력 채용·파견 지원</p> <p>일육아동행 플래너 장려금, 대체인력 등 기업 맞춤형 컨설팅 지원</p> <p>고용센터</p> <p>법인세(소득세) 세액 공제 육아휴직 복귀자 1인당 최대 1,300만원 지원 (중견기업 900만원)</p>
	난임치료휴가	연간 6일 (2일 유급)	중소기업 2일			
출산	출산전후휴가	90일 (미숙아 100일)	중소기업 90일 (미숙아 100일) 대기업 30일 (미숙아 40일)	대체인력지원금	월 120만원	
	배우자출산휴가	20일	중소기업 20일			
육아	육아휴직	최대 1년 6개월	월 최대 250만원 * (1~3개월) 250만원 (4~6개월) 200만원 (7개월~) 160만원	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 지원금 	월 30만원	
	육아기 근로시간 단축	최대 3년	월 최대 55만원 * 주 10시간 단축 시	<ul style="list-style-type: none"> 대체인력지원금 업무분담지원금 	<ul style="list-style-type: none"> 월 120만원 월 20만원 	

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아고용안정장려금 #1

구분	대상	내용	지원요건 등
출산전후휴가	임신 중의 여성 근로자	사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)의 출산전후휴가를 부여해야 하며, 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(다태아 60일) 이상이 되어야 함 *최초 60일(다태아 75일)은 유급	임신 중이거나 출산한 여성 근로자 ※근로자의 신청에 대한 언급이 없는 강행규정으로, 근로자가 포기하였다고 주장하여도 미부여 시 사업주는 근로기준법 위반
유산·사산 휴가	임신 중 유산·사산한 여성 근로자	사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산 또는 사산하고 청구하면 임신기간에 따라 유산·사산휴가를 부여해야 함 *임신 15주 이내: 10일, 임신 16~21주: 30일, 임신 22~27주: 60일, 임신 28주 이상: 90일 *최초 60일은 유급	유산 또는 사산하고 휴가를 청구하는 여성 근로자

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #2

구분	대상	내용	지원요건 등									
출산전후 (유산·사산)휴가 급여	상동	고용센터에서 출산전후(유산·사산)휴가 급여 지급	① 출산전후(유산·사산)휴가를 받은 경우 ② 휴가가 끝난 날 이전 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상 ③ 휴가를 시작한 날(소속 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우 휴가 시작 후 60일(다태아 75일)이 지난 날) 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>최초 60일 (다태아 75일)</th> <th>마지막 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선 지원 대상 기업</td> <td>·(정부) 급여(통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급 ·(사업주) 통상임금과 정부 지원 상한액(30일 기준 220만원)과의 차액 지급</td> <td>정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급</td> </tr> <tr> <td>대규모 기업</td> <td>사업주가 통상임금 지급</td> <td>정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급</td> </tr> </tbody> </table>		구분	최초 60일 (다태아 75일)	마지막 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)	우선 지원 대상 기업	·(정부) 급여(통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급 ·(사업주) 통상임금과 정부 지원 상한액(30일 기준 220만원)과의 차액 지급	정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급	대규모 기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급
		구분		최초 60일 (다태아 75일)	마지막 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)							
우선 지원 대상 기업	·(정부) 급여(통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급 ·(사업주) 통상임금과 정부 지원 상한액(30일 기준 220만원)과의 차액 지급	정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급										
대규모 기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급										
대규모 기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 급여 (통상임금, 상한액 30일 기준 220만원) 지급										
기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 등에 상당하는 금액	출산전후(유산·사산)휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제 파견근로자	고용센터에서 기간제·파견근로자가 출산전후(유산·사산)휴가 기간 중 근로계약기간이 만료되는 경우 남은 휴가기간에 대한 출산전후 휴가 급여 등에 상당하는 금액 지급 ◦ 지급기간: 근로계약기간 종료일 다음날부터 출산전후(유산·사산)휴가 종료일까지(최대 89일, 출산에 한해 미숙아 99일, 다태아 119일) ◦ 지급액: 통상임금의 100%(상한액 30일 기준 220만원, 하한액 최저임금액)	① 기간제근로자 또는 파견근로자 일 것 ② 출산전후(유산·사산)휴가기간중근로계약기간이 만료되었을 것 ③ 근로계약종료일까지의 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상일 것 ④ 해당 출산전후(유산·사산)휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것									

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #3

구분	대상	내용	지원요건 등
예술인·노무제공자 출산전후급여등	고용보험 가입 여성 예술인·노무제공자	고용센터에서 고용보험 가입 여성 예술인·노무제공자가 출산 또는 유산·사산한 경우 출산 전후(유산·사산)급여 지급 ◦지급기간 - 출산: 출산 전과 후를 연속하여 90일 (미숙아 100일, 다태아 120일) - 유산·사산: 임신기간에 따라 10일~90일 ◦지급액: 월평균보수의 100% - 상한액: 30일 기준 220만원 - 하한액: (예술인) 30일 기준 60만원 (노무제공자) 30일 기준 80만원	① 예술인·노무제공자로서 고용보험 피보험단위기간이 3개월 이상 ② 지급기간에 노무 미제공 ③ 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #4

구분	대상	내용	지원요건 등
육아 휴직	임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용하여야 함 (무급: 사업주는 임금 지급의무X) * 한 자녀당 남녀 각각 1년 가능 ** (25.2.23.부터 제도확대) 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증 장애아동의 부모의 경우 6개월 기간 연장	육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 6개월 이상
육아 휴직 급여	상동	고용센터에서 급여 지원 -(육아휴직급여) 1~3개월 월 상한 250만원(통상임금 100%), 4~6개월 월 상한 200만원(통상임금 100%), 7개월 이후 월 상한 160만원(통상임금 80%) - (부모 함께 육아휴직제) 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 250~450만원)* 지급 * 부모 육아휴직 사용 촉진을 위해 상한액을 상향하여 지원 → (1개월) 월 상한 250, (2개월) 250, (3개월) 300, (4개월) 350, (5개월) 400, (6개월) 450만원	①육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ②육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #5

구분	대상	내용	지원요건 등
육아기 근로시간단 축	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하 기 위하여 근로시간을 주당 15~35시간으로 단축을 신청할 경우 이를 허용 해야함 * 사용기간: 1년(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 가능) ** 근로조건 변경으로 임금이 감소하게 됨	<허용 예외> - 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로 자가 신청한 경우 -사업주가 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하 였으나, 채용하지 못한 경우 -업무 성격상 근로시간 분할 수행이 곤란하거나 그 밖에 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 서 사업주가 이를 증명하는 경우
육아기 근로시간단 축급여	상동	고용센터에서 아래의 계산식에 따라 산정한 육아기 근로시간 단축 급여 지급 - (매주 최초 10시간 단축분) 월 통상임금의 100%(상한액 250만원, 하한액 50 만원) × (10/단축 전 소정근로시간) -(나머지 근로시간 단축분) 월 통상임금의 80%(상한액 160만원, 하한액 50만 원) × ((단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 10) / 단축 전 소정 근로시간)	①육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시 ②육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상 ③육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아고용안정장려금 #6

구분	대상	내용	지원요건 등
배우자 출산휴가	배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 남성 근로자	사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일(유급)의 배우자 출산휴가를 부여해야 함 * 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용 불가	배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 남성 근로자
배우자 출산휴가급여	상동	고용센터에서 우선지원대상기업 근로자에 한해 배우자 출산휴가 급여 지급 ◦ 지급기간: 배우자 출산휴가 기간(20일) ◦ 지급금액: 통상임금의 100% (상한액 1,684,210원) * 단, 통상임금과 정부 지원 상한액(1,684,210원)과의 차액은 사업주가 근로자에게 지급해야 함	① 배우자 출산휴가를 받은 우선지원대상기업 소속 근로자 ② 휴가가 끝난 날 이전까지의 고용 보험 피보험 단위기간이 180일 이상 ③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #7

구분	대상	내용	지원요건 등
난임치료 휴가	난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 근로자	사업주는 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 경우 연간 6일(2일 유급) 이내의 휴가를 부여하여야 함	난임치료(예정) 근로자
난임치료 휴가급여 (25223 신설)	상동	우선지원대상기업 근로자에 한해 최초 2일분 지원(상한액 168,420원) *단, 사업주는 최초 2일분 통상임금과 168,420원과의 차액분은 근로자에게 지급해야 함	<ul style="list-style-type: none"> ① 난임치료휴가를 사용한 우선지원대상기업 소속 근로자일 것 ② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #8

구분	지원 대상 및 요건	지원 내용
육아휴직 지원금	·육아휴직을 30일 이상 부여한 우선지원 대상기업 사업주 ※지원금의 100분의 50은 해당 근로자 복귀 후 6개월 이상 계속 고용시 지급	·지원기간: 육아휴직기간 ·지원금액 : 해당 근로자 1인당 월 30만원 * 특례: 만 12개월 이내 자녀 대상 3개월 이상 연속 휴직허용 시 월 100만원 지원(첫 3개월) * 남성육아휴직 인센티브: 사업장별 남성 육아휴직 1~3호 사례에 대해 월 10만원 추가지원
육아기 근로시간 단축 지원금	·육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 우선지원 대상기업 사업주 ※지원금의 100분의 50은 해당 근로자 복귀 후 6개월 이상 계속 고용시 지급	·지원기간: 육아기 근로시간 단축기간 ·지원금액: 해당 근로자 1인당 월 30만원 * 인센티브: 육아기 근로시간 단축을 처음 허용한 경우 세 번째 사례까지 월 10만원 추가 지원

모성보호와 일가정 양립 지원제도 및 출산육아기고용안정장려금 #9

구분	지원 대상 및 요건	지원 내용																					
대체인력 지원금	·다음의 어느 하나에 해당하는 우선지원 대상기업 사업주 ①출산전후(유산·사산)휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 허용하고 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용 또는 파견사용하여 30일 이상 계속 고용 또는 파견사용 ②피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용(사용)한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산휴가 등의 시작 후 같은 대체인력을 계속 고용 또는 사용 ※ 새로 대체인력을 고용(사용)하기 전 3개월부터 고용(사용) 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것	·지원기간:출산전후(유산·사산)휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 사용 기간 (시작 전 2개월, 육아휴직 근로자 복직 후 1개월의 인수인계 기간 포함) 중 대체인력을 새로 고용(사용)한 기간 ·지원금액 : 대체인력 1인당 아래의 구분에 따라 지원	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>피보험자수</th> <th>1개월 최대 지급액*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">육아휴직 출산전·후휴가 유산·사산휴가</td> <td>30인 미만</td> <td>140만원</td> </tr> <tr> <td>30인 이상</td> <td>130만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table>		구분	피보험자수	1개월 최대 지급액*	육아휴직 출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 미만	140만원	30인 이상	130만원	육아기 근로시간 단축	공통	120만원								
			구분	피보험자수	1개월 최대 지급액*																		
			육아휴직 출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 미만	140만원																		
				30인 이상	130만원																		
육아기 근로시간 단축	공통	120만원																					
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아휴직</td> <td>30인 미만</td> <td>140만원</td> </tr> <tr> <td>출산전·후휴가 유산·사산휴가</td> <td>30인 이상</td> <td>130만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아휴직	30인 미만	140만원	출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 이상	130만원	육아기 근로시간 단축	공통	120만원	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아휴직</td> <td>30인 미만</td> <td>140만원</td> </tr> <tr> <td>출산전·후휴가 유산·사산휴가</td> <td>30인 이상</td> <td>130만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아휴직	30인 미만	140만원	출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 이상	130만원	육아기 근로시간 단축	공통	120만원	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아기 근로시간 단축	공통	120만원
육아휴직	30인 미만	140만원																					
출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 이상	130만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	120만원																					
육아휴직	30인 미만	140만원																					
출산전·후휴가 유산·사산휴가	30인 이상	130만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	120만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	120만원																					
※ 사업주가 대체근로에 대해 지급한 임금 또는 파견근로의 대가에 80% 한도로 지원 ※ 인수인계기간에도 동일하게 적용																							
업무분담 지원금	·다음의 어느 하나에 해당하는 우선지원 대상기업 사업주 ①육아휴직, 육아기 근로시간 단축(주당 10시간 이상)을 30일 이상 허용 ②업무분담 근로자를 지정하여 매월 업무분담수당 등 금전적 지원	·지원기간: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 사용기간 ·지원금액 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자 1인당 아래의 기준에 따라 지원	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>피보험자수</th> <th>1개월 최대 지급액*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">육아휴직</td> <td>30인 미만</td> <td>60만원</td> </tr> <tr> <td>30인 이상</td> <td>40만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>20만원</td> </tr> </tbody> </table>		구분	피보험자수	1개월 최대 지급액*	육아휴직	30인 미만	60만원	30인 이상	40만원	육아기 근로시간 단축	공통	20만원								
			구분	피보험자수	1개월 최대 지급액*																		
			육아휴직	30인 미만	60만원																		
				30인 이상	40만원																		
육아기 근로시간 단축	공통	20만원																					
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아휴직</td> <td>30인 미만</td> <td>60만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>20만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아휴직	30인 미만	60만원	육아기 근로시간 단축	공통	20만원	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아휴직</td> <td>30인 이상</td> <td>40만원</td> </tr> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>20만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아휴직	30인 이상	40만원	육아기 근로시간 단축	공통	20만원	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>육아기 근로시간 단축</td> <td>공통</td> <td>20만원</td> </tr> </tbody> </table>	육아기 근로시간 단축	공통	20만원						
육아휴직	30인 미만	60만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	20만원																					
육아휴직	30인 이상	40만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	20만원																					
육아기 근로시간 단축	공통	20만원																					
※ 육아휴직 등 사용근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정할 수 있으나 합산 21분담수당은 월 최대 지급액을 초과할 수 없음																							

유연근로제와 사업주 지원(유연근무장려금/워라밸일자리장려금)

근로기준법 상 유연근로시간제도

근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도	
의의	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 업무량에 따른 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자가 선택 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영 ▪ 근로시간의 산정이 어려운 경우, 별도로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정 가능
유형	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 (제51조, 제51조의2, 제51조의3) • 선택적 근로시간제 (제52조) • 사업장 밖 간주근로시간제 (제58조 1, 2항) • 재량근로시간제 (제58조 3항) • 보상휴가제 (제57조)

유연근무의 유형

근로시간을 유연하게 활용하는 시차출퇴근, 선택근무제, 근로시간 단축제와 근로장소를 유연하게 활용하는 재택근무, 원격근무	
시차출퇴근	기존의 소정근로시간을 유지하면서 출퇴근시간을 조정하는 방식
선택근무제	1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
근로시간 단축제	임신·육아·가족돌봄 등의 사유로 소정근로시간을 단축하는 제도
재택근무	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 방식
원격근무	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에서 근무 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기 등을 활용하여 근무하는 방식

근로시간 단축제도

근로시간 단축제도

구분	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축
법적 근거	근로기준법 제74조	남녀고용평등법 제19조의2	남녀고용평등법 제22조의3	기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청 사유	임신	육아	가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업	사업주가 승인하는 사유 (제한 없음)
대상	임신 12주 이내, 32주 이후 근로자 *고위험 임산부는 전 기간	12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있는 근로자	상기 사유 해당 근로자	법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자 *임신 12-32주 근로자 포함
단축 시간	1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	주 15~35시간 근무	주 15~30시간 근무	사업장별 자율 시행
단축 기간	임신 12주 이내, 32주 이후 기간 *고위험 임산부는 전 기간	1년 (육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 3년)	최초 1년 (1회 연장 포함 최대 3년, 학업 제외)	
급여	임금삭감 없음	근로시간 비례 임금 이상 지급		

01. 연차휴가

✓ 연차휴가는

- ① 과거 성실하게 근로한 근로자에 대한 보상으로
- ② 휴식의 기회를 유급으로 제공하는 근로기준법상의 제도

✓ 사용자는 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며(제60조제1항) 계속 근로 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시마다 1일의 유급휴가를 주어야 함. (제60조제2항)

⇒ 입사 후 1년 미만일 때는 1개월에 1일 씩 연차가 주어지다가(11개월까지 최대 11일),

근속기간이 1년이 되고 그중 80% 이상 출근하면 2년 차에 사용할 15일의 연차가 추가로 주어짐.

01. 연차휴가

✓ 원칙

- 연차휴가 적용 전 (1)년 동안 계속하여 (5)명 이상의 근로자를 사용하는 경우에만 연차휴가 제도 적용함.
- 따라서, (5)명 미만인 달이 (한)달이라도 있는 경우 연차휴가 발생하지 않음.

✓ 계속근로기간 1년 미만인 근로자 / 1년간 80% 미만 출근한 근로자

위 근로자는 (1)개월 (개근)시 (1)일의 휴가 발생 하므로 연단위로 (5) 명이상 미만을 따질 필요가 없고, 월 단위로 (5)명 이상인 달이 있으면 그 달에 (만근)한 경우 (1)일의 휴가 발생

01. 연차휴가

✓ 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만인자

- 연차휴가산정대상 기간인 (1)년 전체에 대하여 소정근로시간이 1주 평균 (15)시간 이상이어야 발생
- 계속 근로기간 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로 자의 경우 월 전체가 소정근로시간이 1주 평균 15시간 이상인 경우 월 단위 휴가 발생

02. 연차휴가일수

기본연차			
입사 1년 차	입사 2년 차	입사 3년 차	입사 4년 차
개근 월수 * 1일	<p>15일 80% 전년도 <u>개근월수</u> * 1일</p>	<p>15일 80% 전년도 <u>개근월수</u> * 1일</p>	<p>15일 + 1일 80% 전년도 <u>개근월수</u> * 1일</p>

가산 연차											
근속연수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
휴가일	15	15	16	16	17	17	18	18	19	19	20
근속연수	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
휴가일	20	21	21	22	22	23	23	24	24	25한도	

02. 연차휴가일수

✓ 입사일 기준 연차휴가일수의 : $15 + (n-1)/2$ (≤ 25 일, 소수점 이하 버림)

n = 입사일 기준으로 한 만근 년수

(만 3년 이상부터 가산되므로 n이 1또는 2인 경우 그냥 15일로 계산)

02. 연차휴가일수

- ✓ 계속근로기간 1년 미만인 근로자

입사												1년	
1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월

Q. 모든 달을 개근했을 경우 발생휴가는 ?

A

최대 11일

Q. 1월 1일 ~ 7월 31일 까지 근무 후
7월 31일 퇴사한 경우 연차휴가 일수는?

A

최대 6일

02. 연차휴가일수

✓ 1년간 80% 미만 출근자

- 계속근로연수 1년 미만인 근로자와 동일
- 최초 1년간 80%미만 출근한 경우

[적용방식]

입사

출근율 80% 미만

1년

2년

개근한 달에 대해서만
1일씩 발생(제2항 전단)

전년도 개근 월수 X 1일(제2항 후단)
(* 전년도 사용일수를 공제하지 않음)

* 입사 2년까지 총 휴가 발생일 수 = 최초 1년간 개근 월수 * 1일

02. 연차휴가일수

✓ 2년 미만 근로한 자의 중도 퇴직 시 1년 이상 2년 미만 근로한 기간에 대한 휴가 발생 여부

- 근로기간 80% 미만인 경우

* 근로기준법 제60조 제2항의 '계속근로기간이 1년 미만인 근로자'는
(입사)로부터 (1)년이 되지 않은 근로자만을 의미하므로 휴가 발생 없음.

- 근로기간 80% 이상인 경우

* 연차휴가는 (1)년간의 근무를 채울 것을 전제조건으로 발생하는 것.
80%가 넘더라도 (1)년간의 근로 자체를 충족하지 못한 것.

05. 단시간근로자의 연차휴가

✓ 개요

[관련법령]

근로기준법시행령 별표 2(단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항)

* 휴일·휴가의 적용

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다.

이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정 근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

마. 나의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

[사례]

1. 통상근로자 연차일수 20일, 통상근로자 40시간 근무, 단시간근로자 1일 4시간씩 5일 근무하는 경우
- 1일 4시간에 해당하는 휴가 20일 사용 (연차휴가는 1일 단위의 소정근로시간만큼 소정 근로일에 부여)
2. 통상근로자 연차일수 15일, 통상근로자 40시간 근무, 단시간근로자 1일 8시간씩 월수금 근무하는 경우
- 8시간짜리 휴가 9일 사용 (연차휴가는 소정근로일인 월,수,금에 사용)

05. 단시간근로자의 연차휴가

✓ 단시간근로자의 가산휴가

Q. 통상근로자 연차일수 15일, 40시간 근무 ; 단시간 근로자 1주 6시간씩 3일 근무
경우 4년 차에 가산휴가 1일 발생시 1일 휴가의 시간은?

단시간근로자 1일 소정근로시간 수 = 4주간의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의
총 소정근로일수로 나눈 시간 수 $(4주*18시간)/(4주*5일)=3.6시간$

기본휴가 54시간 + 가산휴가 3.6시간 = 58시간의 연차휴가
(6시간짜리 휴가를 9일 사용과 4시간을 연차휴가 1일로 간주 부여 혹은 수당 지급)

06. 연차미사용수당

✓ 계약기간 1년 만료 퇴사

- ✓ 월 단위 발생휴가의 미사용일수에 대해 지급
- ✓ 계속근로기간 1년이 지난 다음날 근로관계가 없다면 1년간 80% 이상 출근율 요건을 충족함에 따라 주어지는 15일 연차 미발생

✓ 연차미사용수당의 평균임금 또는 임금총액에 포함 여부

- DC형 : 퇴사로 인해 비로소 발생한 연차미사용수당도 임금총액에 포함

06. 연차미사용수당



연차미사용수당의 평균임금 또는 임금총액에 포함 여부

- 법정퇴직금 : 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되는 연차휴가 수당은 "퇴직하기 전 이미 발생한 연차유급휴가 미사용수당" 임.
- 퇴직전전년도 출근율에 의하여 퇴직 전년도에 발생한 연차유급휴가 중 미사용하고 받은 연차휴가미사용 수당액의 3/12을 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기준 임금에 포함.
- 퇴사로 인해 비로소 지급사유가 발생한 미사용 연차수당은 미포함.

07. 연차휴가 사용촉진

✓ 1년 미만 근로자 연차사용촉진

<1년 차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차 (1월 1일 입사자 기준) >

	<1차 촉진> (사용자 -> 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구	(사용자 -> 근로자) 사용시기 지정·통보	<2차 촉진> (사용자 -> 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
연차 9일	10.1. - 10.10. (3개월 전, 10일간)	10일 이내	11.30. 까지 (1개월 전)
연차 2일	12.1. - 12.5. (1개월 전, 5일간)	10일 이내	12.21. 까지 (10일 전)

※ 1년 차에 발생한 연차휴가의 소멸

입사일로부터 1년간 미사용 시 소멸

07. 연차휴가 사용촉진

✓ 회계연도 기준 일반 근로자



미사용일수 고지 및 시기지정 / 통보 촉구

근로자의 사용시기 지정 및 회사 통보 지정한 시기에 근로자 연차휴가 사용
(근로자 통보일 ~ 12월 31일)

근로자의 사용시기 미지정
사용자의 휴가 사용시기 지정 / 통보 (11월 차 ~ 10월 31일 이전 근로자의 휴가 사용 (사용자 통보일 ~ 12월 31일))



08. 연차유급휴가 대체

✓ 연차유급휴가의 대체

근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

알아두기

여기서 '**특정한 근로일**'이라 함은 근로의무가 있는 소정근로일 중의 특정일을 의미함.

(휴일이나 휴무일이 아닌 날 = 출근하여 근로할 의무가 있는 날)

1. 그 휴무를 시키는 날들이 단체협약이나 취업규칙 등에 휴일이나 휴가로 정하여진 날이 아닌 **근로일** 일 것
2. 연차휴가의 대체에 대하여 **근로자대표와의 서면합의**가 있어야 할 것임

질의응답 및 토의 ▶ 입사일 기준과 회계연도 기준 연차관리

질의

- ✓ 직원 입사일 2000. 3. 1 ; 퇴사일 2025. 12. 31
- ✓ 입사일기준과 회계연도 기준으로 발생일수를 연도별로 계산
- ✓ 연차휴가 계산기

답변

- 질의하신 사안의 경우, 직원 입사일과 대학생협의 회계연도 시작일이 동일하므로 입사일 기준과 회계연도 기준 연차휴가 발생일 수를 비교할 필요가 없을 것으로 보입니다.
- 근로기준법 제42조(계약 서류의 보존)는 "사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존"하도록 규정하고 있습니다.
 - 여기에는 휴가에 관한 서류도 포함됩니다.
 - 한편, "임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸"합니다. (근로기준법 제49조)
 - 임금채권의 민사상 소멸시효와는 별개로 근로기준법 위반죄의 형사상 공소시효는 5년입니다.
 - 요컨대, 최대 5년을 초과한 연차휴가의 미부여 또는 미사용 수당의 미정산 문제는 관련 서류를 보존하고 있는 경우도 드물 것이고, 민·형사상 청구도 어렵다 할 것입니다.
- 따라서, 2025.3.1. 발생한 연차휴가(25일) 중 미사용한 것을 포함하여 최근 3년간 또는 최근 5년간 미사용일수를 확인하시어 이를 수당으로 정산하면 될 것으로 보입니다.
- ※ 고용노동부 홈페이지에서 퇴직금계산기, 임금명세서/출퇴근기록관리 등을 제공하고 있으므로 이를 활용하시되 현재 연차휴가계산기는 제공되고 있지 않는 점 참고하시기 바랍니다.

질의응답 및 토의 ▶ 입사일 기준과 회계연도 기준 연차관리(2)

질의

- ✓ 2003.10.01.일자 입사자가 2026.4.14.일까지 근무를 하고 퇴사하였습니다.
- ✓ 회계일기준 연차발생이라 매해 1.1일자에 연차가 발생하는데,(25년도분 정산완료) 26년도 명예퇴직자는 25개의 연차가 발생했습니다.
- ✓ 퇴직일자 기준 2개의 연차를 사용하였고, 23개의 미사용연차가 있습니다.
- ✓ 명예퇴직자에게 미사용연차 23일에 대한 연차수당이 지급되는게 맞는지, 아니면 23일 중 12개월로 나눠 4개월에 해당하는 연차수당이 지급되는게 맞는지 궁금합니다.

답변

- 연차유급휴가는 전년도 근무에 대한 보상으로 올해 사용할 일수가 발생하는 것입니다.
- 26/1/1에 25일의 연차가 확정적으로 발생하였으므로 중도 퇴사하더라도 이를 월할 또는 일할계산하지 않고, 미사용 잔여 연차 전체(23일)를 보상하여야 합니다.
- 반대로 26/1/1~26/4/14 기간 근무에 대한 보상으로 새로운 연차가 발생하지 않습니다. 연차는 1년 단위로 발생하기 때문입니다. (1년 미만 근속자 제외)
- ※ 장기근속자라서 입사일기준과 회계일기준 연차를 비교할 필요는 없을 것이고 회계일기준 연차 발생일수에 대해 미사용일수만 계산하면 될 것입니다.

질의응답 및 토의 ▶ 근무시간이 변경된 경우 연차관리

질의

- ✓ 1) 학기중과 방학중 근무시간 다른 경우 연차계산 하는 법
 - 학기중 하루 8시간 / 주 40시간 근무(8개월)
 - 방학중 하루 6시간 / 주 30시간 근무(4개월)
 - 이렇게 근무하는 경우 연차는 몇 개(몇시간?) 이 발생하나요?
- ✓ 2) 근무시간이 변경되었을 때 연차 계산하는 법
 - 25년도에 학기중 6시간(8개월), 방학중 5시간(4개월) 근무하던 사람이 26년도부터 학기중 8시간(8개월), 방학중 6시간(4개월) 변경 근무시 26년 발생 연차는 어떻게 계산하나요? 연차가 몇 개(몇시간?) 발생하나요?

질의응답 및 토의 ▶ 근무시간이 변경된 경우 연차관리

답변

- 단시간 근로자 또는 주 40시간 미만 근로자의 연차휴가는 통상 근로자 또는 주 40시간에 비례하여 연차휴가를 부여합니다.
 - 이 경우 연차휴가는 시간 단위로 산출되므로 시간 단위로 사용 및 정산 합니다.
 - 그리고, 유의할 것은 연차휴가는 전년도 근무에 대한 보상으로 올해 부여하는 것입니다.(입사일 기준으로 관리하는 경우 이전 근무기간에 대한 보상으로 이번 근무기간에 부여함) 즉, 전년도의 소정근로시간을 기준으로 올해 연차가 발생하고, 사용은 올해 소정근로시간만큼 사용하게 됩니다. 예컨대, 전년도에 주 40시간 근무하여 올해 (8시간*15일)이 발생하였고, 올해 소정근로시간이 주 30시간으로 단축되었다면 연차 1일을 사용한 경우 6시간을 사용한 것이 됩니다. 반대로 전년도에 주 30시간 근무하여 올해 (6시간*15일)이 발생하였고, 올해 소정근로시간이 주 40시간으로 늘어났다면 연차 1일을 사용한 경우 8시간을 사용한 것이 됩니다.
- 질의 1)에 대해
 - 단위기간(예컨대 회계연도) 중 소정근로시간이 변경된 경우, 각 기간에 비례하여 연차휴가를 산출합니다.
 - $15\text{일} * \{ (40\text{시간}/40\text{시간}*8\text{개월}/12\text{개월}) + (30\text{시간}/40\text{시간}*4\text{개월}/12\text{개월}) \}$
- 질의 2)에 대해
 - 연차를 회계연도(3/1~다음해 2/28) 기준으로 관리한다는 전제 하에 질의 내용을 살펴보면
 - 2025학년도의 소정근로시간을 기준으로 2026학년도의 연차를 부여합니다. ($15\text{일} * \{ (30\text{시간}/40\text{시간}*8\text{개월}/12\text{개월}) + (25\text{시간}/40\text{시간}*4\text{개월}/12\text{개월}) \}$)
 - 이렇게 발생한 연차의 사용 시간은 2026학년도의 학기 또는 방학 중의 소정근로시간에 따라 사용 처리합니다. (학기 중 사용하였다면 1일 8시간 사용 처리하고 방학 중 사용하였다면 1일 6시간 사용 처리함)
 - 2027학년도의 연차휴가는 2026학년도의 소정근로시간에 따라 산출합니다.

질의응답 및 토의

▶ 근무시간이 변경된 경우 연차관리

※ 참조 행정해석

단시간근로자가 아닌 주 40시간 미만 근로자의 연차유급휴가 산정방법 (임금근로시간과-2754, 2021-12-03)

[질 의]

단시간근로자가 아닌 주 40시간 미만 근로자의 연차유급휴가 산정방법

[회 시]

1. 단시간근로자의 연차유급휴가는 근로기준법 제18조제1항·제2항 및 같은 법 시행령 별표2에서 규정한 「단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항」 제4호(나목)에 따라 산정하여야 합니다.

* 통상근로자의 연차휴가일수 × [단시간근로자의 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간] × 8시간

2. 단시간근로자의 근로조건은 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 연차유급휴가를 산정하는 취지를 감안하여 비교대상인 통상근로자가 없는 1주 소정근로시간이 40시간 미만인 근로자의 경우에도 위와 같은 방법을 준용하여 법정근로시간에 비례하여 연차유급휴가를 산정하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

• 제60조의 연차휴가일수 × [대상근로자의 1주 평균 소정근로시간 / 법정 근로시간(40)] × 8시간

답변

단시간근로에서 통상근로로 전환시 연차유급휴가 사용일수 (임금근로시간과-520, 2022. 3. 3.)

【 질 의 】

□ 단시간근로자로 근무한 기간에 대하여 발생한 연차유급휴가를 통상근로자로 전환된 이후에 사용하는 경우, 이때 1일의 연차유급휴가 사용시간은 얼마인지

【 회 시 】

□ 근로기준법 제2조제1항제9호 및 제18조제1항에 따라 1주 동안의 소정근로시간이 해당 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자에 해당하는 경우에는,

- 동 법 시행령 제9조제1항 관련 별표2에서 규정한 「단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항」 제4호(나목)에 따라 연차유급휴가를 산정*하여야 합니다.

*통상 근로자의 연차휴가일수 × [단시간근로자의 소정근로시간 / 통상 근로자의 소정근로시간] × 8시간

- 위와 같이 산정한 단시간근로자의 연차유급휴가는 시간단위로 산출되므로 시간단위로 사용하고 정산 및 관리되어야 할 것입니다.

□ 귀 질의 관련 1일 6시간, 1주 30시간을 근로한 단시간근로자가 동 법 제60조제1항에 따라 발생하는 연차유급휴가는 90시간(15일*30/40*8시간)이며, 동 근로자가 통상근로자(1일 8시간, 1주 40시간)로 전환된 이후에 1일의 휴가를 사용한 경우라면, 사용일의 1일 소정근로시간에⁴³ 해당하는 8시간을 사용한 것(90시간에서 8시간을 차감)으로 보아야 할 것입니다.

질의응답 및 토의 ▶ 무급휴직 후 복직한 경우 연차관리

질의

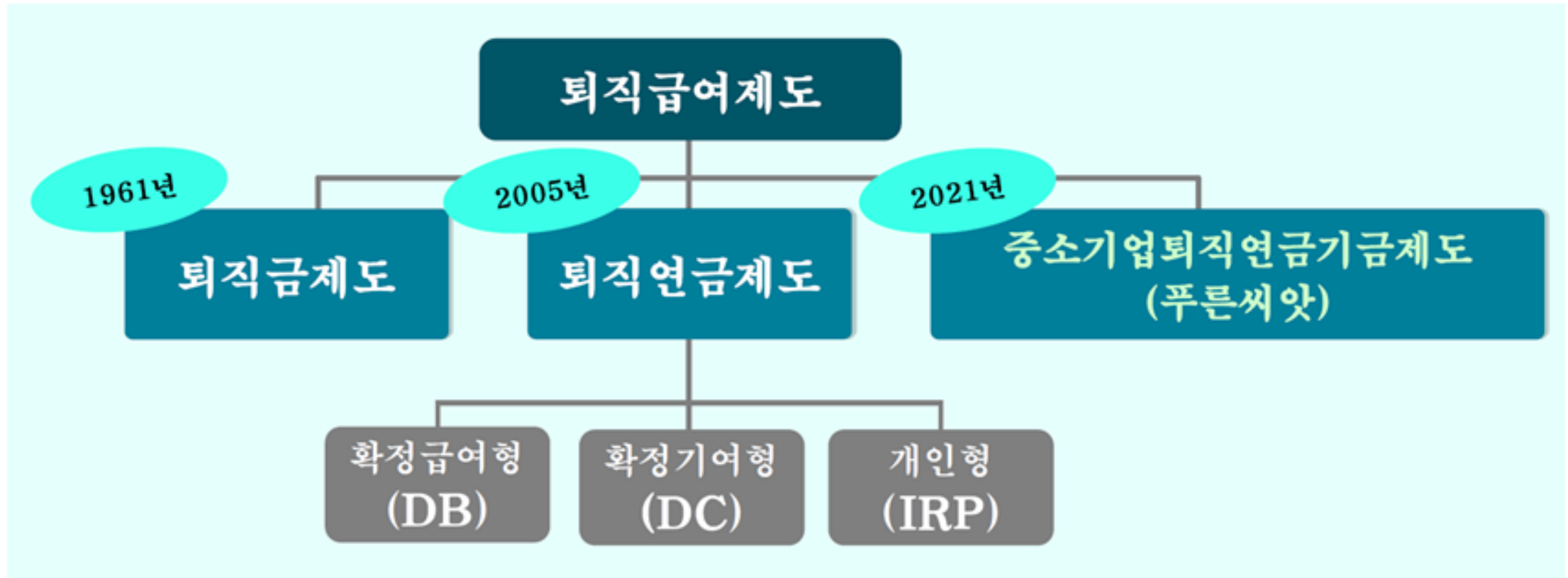
- ✓ 2024년 8월29일 무급휴직으로 2025년 9월1일 복직한 직원의 연차 발생관련 질의입니다.
- ✓ 25년(올해) 발생연차는 1개월 근무 후 1개 발생으로 생각하고 있는데, 26년도가 되면 기존 무급휴직 전 발생한 연차가(20개)생성되는지...아니면 25년도 근무기간이 80%가 넘지 않으니 26년도도 1개월 근무에 1개 발생인건지 궁금합니다.

답변

- 노동부 행정해석은 사용자의 허락하에 부여받은 업무외 상병 휴직 기간은 개인적 귀책 사유로 근로제공을 하지 않은 결근과는 다르다고 보고,
- 이 기간을 소정근로일 수에서 제외하도록 하고 있습니다.(실질 소정근로일수)
- 이때 근로자의 출근일수가 연간 소정근로일수의 8할을 밑도는 경우, "연차휴가 비례적 산정방법"에 따라 산정하는 것이 타당합니다. (대법원 판례와 노동부 행정해석)
- 사안의 경우, 연차휴가의 부여/발생 기간을 3/1~다음해 2/28로 한다고 가정하면,
- 2025.3.1.~2025.8.31.의 기간이 소정근로일수에서 제외되고, 2025.9.1.~2026.2.28.의 출근일수가 연간 소정근로일수의 8할을 밑돌므로 연차휴가 비례적 산정방법에 따라 산정하여야 할 것입니다.
- 예시. 20일 × (181일 / 365일) ; 다만, 세부 수치는 (실질 소정근로일수/연간 소정근로일수)로 구하여야 함.
- 마찬가지로 2024.8.29.~2025.2.28.의 기간이 소정근로일수에서 제외되고, 2024.3.1.~2024.8.28.의 출근일수가 연간 소정근로일수의 8할을 밑돌므로 역시 연차휴가 비례적 산정방법에 따라 산정하여야 합니다.
* 올해 연차를 1개월 근무후 1개 발생으로 계산한 것을 비례적 산정방법으로 정정 필요함.
- ※ 고용노동부, 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 등 지침 시달,
대법원 2015다66052 판결 참조

퇴직급여제도와 퇴직연금 운용 실무

퇴직급여제도의 종류



01. 퇴직금

✓ 퇴직금이란? (근로자 퇴직급여 보장법 제8조 제1항)

- 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상 평균임금을 퇴직금으로 지급
- 퇴직금 지급의 예외 : 소정근로시간이 주15시간 미만인 경우

✓ 계속근로기간에 제외되는 기간

- 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간
- 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간
- 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직기간
- 고용승계 약정 없는 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간

02. 평균임금 및 퇴직금 계산방식

✓ 평균임금이란? (근로기준법 제2조)

- 가. 평균임금의 정의

산정사유 발생일 이전 **3개월** 동안 그 근로자에게 지급된 **임금총액**을
그 기간의 **총 일수**로 나눈 금액

- 나. 평균임금 계산방법

$$\begin{array}{r} \text{1일 평균임금} = \\ \text{산정사유 발생일 이전 3월간의 임금총액} \\ \hline \text{산정사유 발생일 이전 3월간의 총일수} \end{array}$$

02. 평균임금 및 퇴직금 계산방식

✓ 평균임금이란? (근로기준법 제2조)

- 다. 평균임금 산정 시 제외되는 기간

사용자의 귀책사유로 휴업한 기간/업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위한 기간, **출산전후휴가 및 육아휴직 기간**, 쟁의행위 기간, 병역법, 향토예비군법, 민방위법에 따른 의무이행기간, 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

- 라. 평균임금 활용대상

퇴직금, 휴업수당, 연차유급휴가수당, 재해보상금, 감급액, 실업급여

02. 평균임금 및 퇴직금 계산방식

✓ 퇴직금 계산방식

- 퇴직금 계산방법

$$\text{퇴직금} = \frac{\text{최종 3개월의 임금}}{\text{최종 3개월의 총 일수}} \times 30\text{일} \times \frac{\text{근무기간의 총 일수}}{365\text{일}}$$

03. 퇴직연금

✓ 퇴직연금 (근로자 퇴직급여 보장법 제4조)

- 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정해야 함.

✓ 퇴직연금제도

- 퇴직연금제도는 **DB형, DC형, 기업형 IRP, 개인형 IRP** 제도로 구분
- 퇴직금을 연금 또는 일시금으로 받을 수 있는 제도
- 안전한 금융기관에 사외적립해 사용자 또는 근로자가 운용
- DB형과 DC형을 동시에 가입하는 혼합형 퇴직연금(Hybrid형) 가능

04. 확정급여형(DB형)



확정급여형(Defined Benefit: DB형)

- 회사가 금융기관에 적립한 근로자의 퇴직금을 운용하고 근로자는 **정해진 퇴직금**을 받는 제도
- DB형 퇴직급여 계산 방식 : **퇴직 시 평균임금 x 근속연수**



DB형 퇴직급여 계산(예: 근속연수 3년)

- 퇴직 전 3개월 평균임금 363만원인 경우
- DB형 퇴직급여 = 363만원 x 3년 = 1089만원

05. 확정기여형(DC형)



확정기여형(Defined Contribution: DC형)

- 회사가 정기적으로 금융기관에 근로자 명의로 적립하는 부담금을 **근로자가 직접 운용**하여 운용수익을 함께 퇴직금으로 받는 제도
- DC형 퇴직연금 부담금 계산 방식 : **연간 임금 총액의 1/12**
- 근로자 개인별로 운용결과에 따라 퇴직급여가 달라짐



DC형 퇴직급여 계산(예: 근속연수 3년)

- 퇴직 전 3년간 임금총액의 1/12가 363, 330, 300만원인 경우
- DC형 퇴직급여 = (300+330+363)만원 + 수익 = 993만원 + α

06. 퇴직연금 비교

✓ 확정급여형(DB형) vs 확정기여형(DC형)

- 회사가 적립하는 퇴직금 :
근속연수 x 3개월 평균임금 vs 연소득의 1/12 이상
- 퇴직금 운용주체 : **회사 vs 근로자**
- 근로자가 받는 퇴직금 : **고정 vs 투자손익에 따라 변동**
- 퇴직금 지급방식 : 일시금 또는 연금

✓ 제도전환

- DB형 -> DC형 : **가능**
- DC형 -> DB형 : 법적 제한은 없으나 현실적으로 **불가능**

퇴직연금기금제도

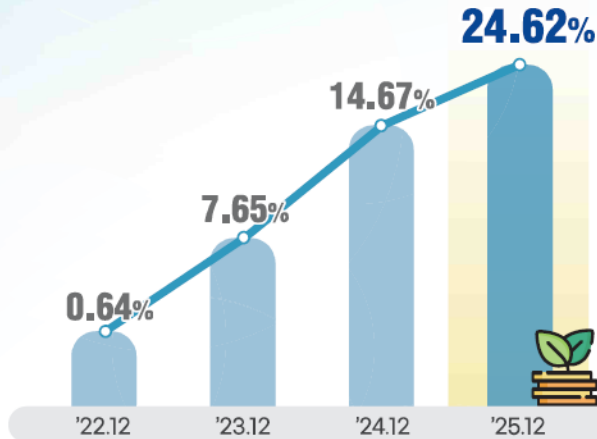
30인 이하 중소기업 사업주의
부담을 줄여주는

푸른씨앗

중소기업퇴직연금기금제도



푸른씨앗 수익률



※ 이 사업은 복권 및 복권기금법에 따라 기획재정부 「복권위원회 복권기금」으로 조성·지원합니다.
※ 중소기업퇴직연금기금의 운용수익은 근로자에게 귀속됩니다.

사업주의 장점

2026년 신규 가입 시
3년간 수수료 0원 & 사업주 재정지원금
3년간 부담금 10% 지원



수수료 면제	재정지원금
평균적립금 2억 가정 시, 매년 약 100만원 비용절감	월 평균보수 281만원 미만 근로자에 대한 사업주부담금의 10%를 지원 최대 3년간 2,529만원 지원
<small>※ 퇴직연금사업자 DC 수수료를 연 0.50% 가정</small>	<small>※ 2026년 기준 1인당 최대 28만 1천원, 최대 30인</small>

근로자의 장점

최대 3년간 퇴직연금
10% 추가 적립 & 금운용 성과
'25년 연 **8.67%**,
'25년 12월 누적 **24.62%**



사업주부담금	재정지원금	운용 성과
연간임금 총액의 1/12	3년간 사업주부담금의 10% 추가 적립	'25년 연 8.67% '25년 12월 누적 24.62%
• 재정지원 대상 근로자: 전년도 월평균 보수 281만원 미만 <small>※ 최저임금 130% 미만(2025년 월평균 281만원 미만)</small>		

01

30인 이하 중소기업 근로자의 퇴직금 수급권 강화와
운용 성과 효율화를 위해
공적 기금형 퇴직연금 도입 및
활성화를 위한 재정지원

02

연 수익률	누적수익률
2024년 6.52%	24.62%
2025년 8.67%	('25년 12월 기준)

03

'전담운용기관'이 안정적·전문적으로 기금 위탁운용
2025년 목표수익률 : 4.0%
최저자산배분안
- 국내·외 채권 70%, 국내·외 주식 23%, 대체투자 2.5%

04

노·사·정 및 전문가로 구성된
운영위원회 및 3개 자문위원회
전문가에 의한 안정적인 기금 운용

가짜 3.3% ; 일하는 사람의 권리에 관한 기본법, 노동자 추정제, 근로기준법 적용 범위 확대

가짜 3.3

의심사업장 대상 첫번째 감독 결과

유명 맛집으로 알려진
대형음식점 6개 매장 대상 실시

근로자의 73% 근로자가 아닌 프리랜서 계약

- ☑ 4대보험 미가입
- ☑ 연차휴가 미부여
- ☑ 연장·야간·휴일근로수당 미지급
- ☑ 5천1백만원 임금 체불 등

*7가지
근로기준법 위반!*

가짜 3.3계약 등으로 인해
제대로 보호받지 못하는 근로자가 없도록
강력한 기획감독을 실시하겠습니다.



고용노동부는 노동관계법령을 원칙대로 철저히 적용하여 법 위반 사항에 대해 시정지시 하고, 근로 계약 관련 서류를 보존하지 않은 부분에 대해서는 과태료도 함께 부과했다.

이와 함께, 4대 보험 미가입 관련 근로복지공단 등 관계기관에 통보하고, 고용·산재보험의 경우 직권 가입, 과거 보험료 미납분에 대한 소급 부과 및 미신고에 따른 과태료 처분을 할 계획이다. 또한, 근로 소득세가 아닌 사업소득세로 세금을 잘못 신고한 부분에 대해서는 국세청에 통보할 예정이다.

소상공인, 국회 앞에서 '일하는 사람 기본법' 반대 집회

송고 2026-06-09 14:00



구정모 기자
+ 구독

5인 미만 사업장 근로기준법 확대 반대-주휴수당 폐지 촉구
송치영 소상공인 회장 "추가 비용 지불 여력 전혀 없어...고용정책 대전환 요구"

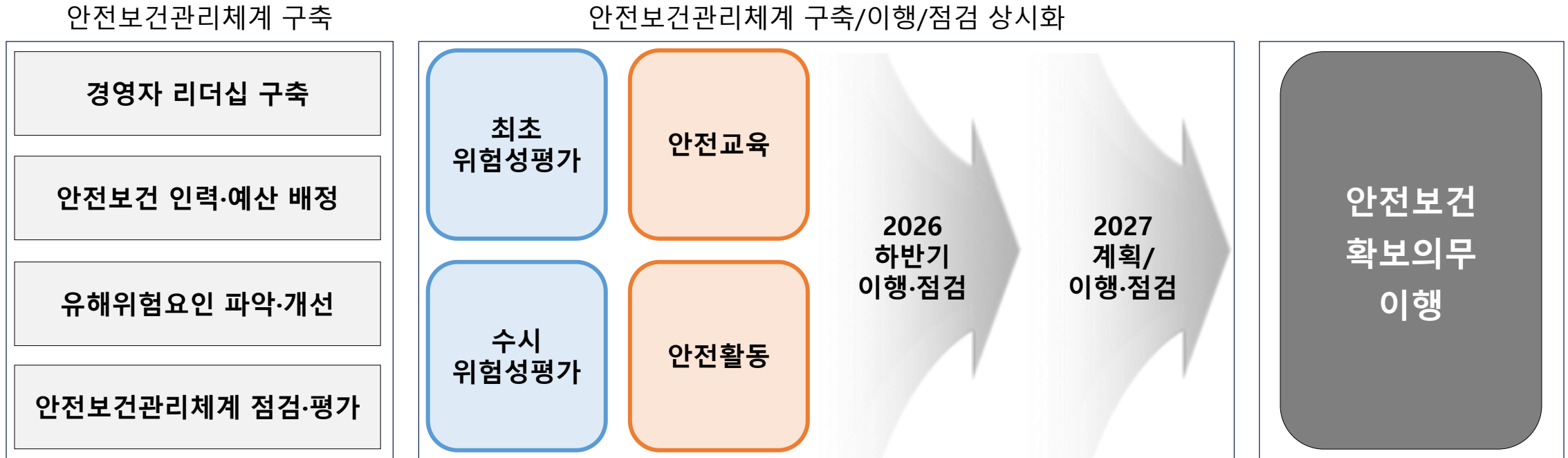


손팻말 든 송치영 소상공인연합회장

(서울=연합뉴스) 이지은 기자 = 송치영 소상공인연합회장이 9일 서울 여의도 국회의사당 앞에서 열린 '생존권 사수와 고용정책 대전환 촉구 범 소상공인 결의대회'에서 손팻말을 들고 있다. 2026.6.9 jjeunlee@yna.co.kr

중대재해처벌법과 안전관리

안전보건관리체계 구축 목표



중대재해처벌법과 안전관리 ▶ 위험성평가 절차



중대재해처벌법과 안전관리

작업전 안전점검회의(TBM) 절차

사전준비	실행과정 (10min)			환류조치
작업 전일	작업 당일	작업 당일	작업 당일	작업 당일
~18:00	07:00~07:03 (3min)	07:03~07:08 (5min)	07:08~07:10 (2min)	17:00~18:00
위험성평가 결과 정리	<ul style="list-style-type: none"> 건강상태 개인보호구 착용 상태 	<ul style="list-style-type: none"> 위험성평가 내용 공유 추가 위험요인 의견 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 전 근로자 숙지 여부 확인 해당사항 구호복 창 	<ul style="list-style-type: none"> 문제점 취합 결과 피드백 기록 보관
TBM 리더 숙지	근로자 상호 체크	TBM 리더 중심 근로자 참여	TBM 리더 중심 근로자 상호 체크	지속적인 관리

중대재해처벌법과 안전관리 ▶ TBM 절차

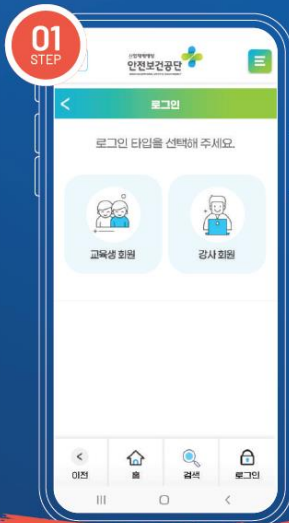
Tool Box Meeting 회의록						
TBM 일시						
작업명						
작업내용						
TBM 장소				위험성평가 실시여부	예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/>	
잠재위험요인			대책			
(1)				(1)		
(2)				(2)		
(3)				(3)		
중점위험요인	선정	※ 잠재위험요인 (1)~(3) 중 중요위험 1개를 선정하여 기재함				
	대책					
TBM 리더 확인		(소속)	(직책)	(성명)	(서명)	
■ 작업 전 안전조치 확인 ※ 위 잠재위험요인(중점위험 포함) 안전조치 여부 재확인						
잠재위험요소(중점위험 포함)			조치여부	'아니오'인 경우 조치 내용		
(1)				예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/>		
(2)				예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/>		
(3)				예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/>		
■ 작업 전 일일 안전점검 시행 결과						
※ 위험요인 중 조치가 되지 않은 사항, 작업자의 TBM 내용 숙지 여부 중점 체크						
■ 작업 후 종료 미팅(중점대책의 실효성)						
■ 참석자 확인 ※ TBM에 참여하지 않은 작업자를 확인하여 미팅 참석 유도						
이름	서명	이름	서명	이름	서명	

TBM 실행 시나리오 예시	
구분	TBM 리더 멘트
① 작업장소 이동 (체조 및 스트레칭)	안녕하십니까? 0월 0일 0요일 00공사 아침 TBM 힘차게 시작하도록 하겠습니다. 간단한 스트레칭으로 굳은 몸을 풀어 보도록 하겠습니다. 동작을 크게 따라 해 주십시오. 목둘리기부터 하겠습니다. 하나, 둘, 셋, 넷~~!!
② 건강상태 확인	체조 중 몸에 이상이 느껴지는 분 있으신가요? 어제 늦게까지 술 드신 분은 없으시죠? 열이 나거나 평소와 달리 몸 상태(컨디션)가 안 좋으신 분은 지금 말씀해 주세요.
③ 보호구 착용상태 확인	다음은 보호구 착용상태를 확인하도록 하겠습니다. 두 분씩 짝을 맞추어 서 주세요! 앞에 계신 동료분의 보호구 착용 상태를 확인 바랍니다.
④ 작업내용/위험요인/작업절차 확인	다음은 오늘 작업할 내용과 위험요인 및 작업절차에 대해 공유하는 시간을 갖도록 하겠습니다. 00반장님 오늘 무슨 작업을 하시는지 먼저 말씀해 주십시오. (반장 대답 후) 00작업을 하시는데요. 오늘 작업 중에 가장 위험한 사항이 무엇인가요? (반장 대답 후) 그렇다면 00반장님은 어떻게 조치하시고 작업하셔야 안전할까요? (반장 대답 후) 00반장님 발언 감사합니다. 그럼 제가 중점관리사항 및 안전대책을 전달하겠습니다. 마지막으로 추가적인 위험요인이 있으면 말씀해 주세요.
⑤ 숙지여부 확인	오늘 가장 중요한 위험포인트를 다시 한 번 확인하도록 하겠습니다. 오늘 가장 위험한 포인트는 00작업 중 00하는 부분임을 다시 한 번 상기해 주시고, 00안전대책을 반드시 준수하자는 의미에서 지적 확인은 "00한다"로 하겠습니다. 지적확인 준비, 맞! 00한다!(선창 1회) 00한다!(후창 3회)
⑥ 비상시 대피요령	다음은 비상시 대피요령을 확인하도록 하겠습니다. 가장 먼저 비상대피 경로를 확인하겠습니다. 비상 대피로는 00계단이고, 밖으로 대피 후에는 비상집결지로 모여주시기 바랍니다. 그리고 현재 작업 위치에 소화기는 00기둥, 00계단 옆에 비치하였습니다. 작업 전 반드시 확인 바랍니다.

중대재해처벌법과 안전관리 ▶ 위기탈출 안전보건 앱으로 안전교육 실행·관리

위기탈출 안전보건 앱

※ 앱 플레이스토어(안드로이드),
앱스토어(iOS)에서 '안전보건공단' 또는
'위기탈출 안전보건'을 검색하거나
QR 코드 접속 후 앱을 설치하세요.



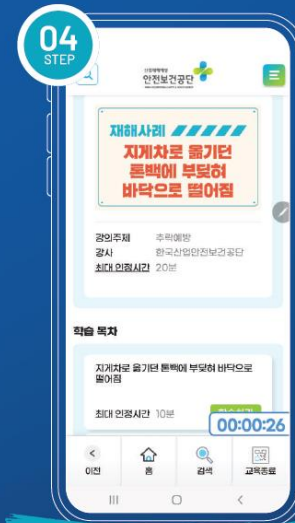
앱 회원가입 및 로그인



교육 콘텐츠 선택 및 관리



교육방 개설 및 초대

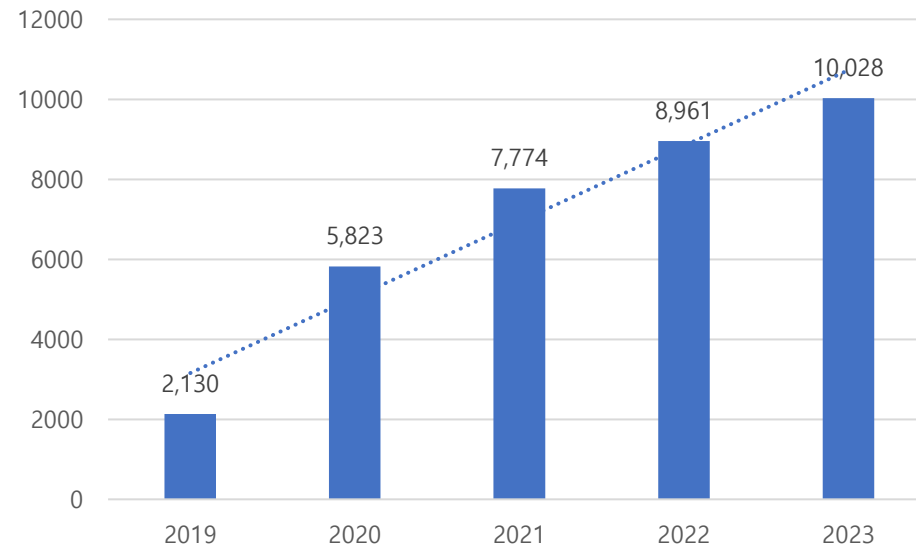


10분 안전보건 교육 시작

※ 교육 이수 내역 확인은 아래의 주소를 통해 확인 가능합니다.
<https://m.kosha.or.kr:4433/kscms/edu>

직장 내 괴롭힘 예방

직장 내 괴롭힘 신고 사건 현황 (2023년 말 현재)



연도	접수	계	처리완료							처리중
			개선지도	과태료	검찰송치		취하	기타		
					-	기소		-	법 위반 없음	
2019 (7.16~)	2,130	2,130	419		24	3	917	770	767	0
2020	5,823	5,823	894	0	70	26	2,459	2,400	1,365	0
2021	7,774	7,774	911	39	148	64	2,953	3,762	2,247	0
2022	8,961	8,961	800	161	221	100	2,755	5,024	2,636	0
2023	10,028	9,672	690	187	153	57	2,197	6,445	2,884	356

자료: 고용노동부

직장 내 괴롭힘 예방

직장 내 괴롭힘의 개념

직장 내 괴롭힘의 정의

- 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

직장 내 괴롭힘 판단기준

- 직장 내 괴롭힘은 행위자, 피해자, 행위 장소, 행위 요건 등 주요 요소를 종합적으로 검토하여 판단
- (행위요건) 세 가지 핵심 요건을 모두 충족해야 할 것
 - ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용
 - ② 업무상 적정 범위를 넘는 행동
 - ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

직장 내 괴롭힘의 구분

- 일회성 인정 괴롭힘 행위 (harassment)
 - 일회성으로 발생해도 성립하는 행위
주로 인종, 성별, 장애, 편견, 차별과 관련된 행위
신체적이거나 성적인 행위
구체적인 행위
Bullying에 비해 제한된 범위의 구체적 행위
- 지속·반복성 인정 괴롭힘 행위 (bullying)
 - 지속적으로 반복되는 행위로 시간에 따라 강도가 강해지는 행위
심리적인 행위(최소한 시작 단계에는)
포괄적인 행위
일정 시간 이상 지속된 행위
Harassment를 포함하는 포괄적 개념

직장 내 괴롭힘 예방

직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 후의 부작용



사용자의 보신주의·책임회피 성향 강화



허위신고(보상 목적·보복성 신고)



구체적 사실관계 없는 감정적 주장



을질 증가(회사 내부지침 위반·불량한 근태, 상사에게 모욕적 농담·무례한 행위 반복, 상사가 질책하면 갑질 신고)



피해자 보호조치 수단 악용(조사과정 중 노무사·조사관이 피해자에게 동조하지 않는다고 2차 가해 주장, 피해자라는 이유로 수개월 이상 유급휴직)

직장 내 괴롭힘 예방

직장 내 괴롭힘 예방

- 취업규칙 등 사내 규정을 통한 사내 예방대응체계 마련
 - 사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위,
 - 직장 내 괴롭힘 예방교육 관련 사항,
 - 직장 내 괴롭힘 사건 처리 절차,
 - 피해자 보호조치,
 - 행위자 제재,
 - 재발방지조치 등 포함
- (Tips 1) 최고경영자의 직장 내 괴롭힘 근절 정책 선언 및 알리기
- (Tips 2) 직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙(사내규범) 마련
- (Tips 3) 사업장 위험요인 점검
 - 조직문화, 직장내괴롭힘 실태, 직무수행, 근로자 등
- (Tips 4) 사업장 조직문화 진단 및 개선
- (Tips 5) 예방교육 시행 및 예방대응조직의 운영
 - 고용노동부, 직장내괴롭힘 예방교육자료 및 동영상
 - 한국고용노동교육원, 예방 및 근절 교육 무료지원(온·오프)

직장 내 괴롭힘 대응

- 직장 내 괴롭힘 사건 발생시 조사 및 조치 이행
 - 최고경영자의 의지에 기반하여 완비된 사내규정에 따른 조치를 실시
 1. 사건의 접수
 2. 상담을 통한 피해자의 의사 확인
 3. 피해자의 의사에 기초한 당사자 간 해결 및 정식 조사
 4. 정식 조사의 결과를 토대로 한 직장 내 괴롭힘의 확인
 5. 행위자에 대한 징계 조치, 피해자 보호조치 등의 결정
 6. 당사자 모니터링 및 교육과 경각심 제고를 통한 예방 및 재발방지
 - 괴롭힘이 불인정된 사안이라도 당사자의 고충처리 및 분리 등 근무환경 개선 권장
- 사용자는 피해자·신고자 등에 대해 불이익 처우를 하여서는 아니 되고, 조사 참여자들은 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되는 등 2차 피해 방지에 노력하여야 함

질의응답 및 토의



질의응답 및 토의

▶ 사직서를 제출하고 재입사하는 경우 계속근로기간

동일한 기업 내에서 근로자가 스스로의 필요나 판단에 따라 자유로운 의사에 기하여 사용자에게 사직서 등을 제출하고 이에 따라 당해 기업으로부터 소정 퇴직금을 정산하여 지급받은 경우에는 사직서 등의 제출이 사용자의 일방적인 경영방침에 따라 어쩔 수 없이 이루어지거나 단지 형식적으로 이루어진 것으로 볼 수 없어 이로써 당해 기업과 근로자와의 근로관계는 일단 유효하게 단절되고, 이 경우 근로자가 당해 기업에 종전의 근무경력을 인정받고 곧바로 재입사하여 계속근무하다가 퇴직하였다고 하더라도 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수를 산정함에 있어서는 재입사한 때로부터 기산하여야 한다. (대법원 1996. 9. 6. 선고 95다29932 판결)

1. 근로자가 자유의사로 사직서를 제출하고 퇴직금을 수령하였다면 종전 기업과의 근로관계는 사직서가 수리된 시점에서 종료된 것으로 보아야 하며, 이후 재입사하였다고 하더라도 재입사 시점에서 새로운 근로계약이 체결된 것으로 보아야 할 것임.

2. 그러나, 근로자가 실제 퇴직의 의사 없이 단지 퇴직금 중간정산을 받을 목적으로 사직서를 제출하였고 사용자도 이를 알고 있으면서 형식상 사직서를 제출받았음이 인정되고, 퇴직금을 수령한 후 새로운 근로계약 체결 없이 사직서 제출 이전과 동일한 직위업무내용으로 계속근로한 경우라면, 근로자의 퇴직의 의사표시(사직서 제출)는 비진의표시로서 무효라고 볼 수 있으므로, 당해 근로자의 계속근로기간은 최초의 입사일로부터 최종 퇴직일까지로 보아야 할 것임.

근로기준법 제34조제3항(2008.3.28 근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항)에 따라 사용자가 근로자의 요구에 따라 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급받은 경우에는 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산하여야 할 것임.
(근로기준과-2950, 2005.6.1.)

질의응답 및 토의

▶ 무기계약 전환 여부

질의

- ✓ 본 조합 현재 기간제 계약직 직원 채용 절차와 관련하여 **아래 A지원자가 무기계약 전환 대상에 해당되는지 문의드리고자** 합니다.
- ✓ A지원자 조합 근무 이력
 - 1차: 직위 단시간근로자 2024.8.26.~2025.3.23. (6개월 26일)
 - 2차: 직위 판매원 2025.3.24.~2025.12.31. (9개월 8일) (단시간근로자->계약직 판매원 전환)
 - 금번 매니저 신규채용 절차 지원, 채용 시 근무예정일 2026.2.1.~2027.1.31. (1년) 채용 시 근로 공백기간: 2026.1.1.~2026.1.31. (1개월)
- ✓ 근로 계속성 인정 여부: 이전 계약 종료 후 1개월의 공백이 있는 상태에서 신규 채용될 경우, 이전의 근로 기간(약 16개월)이 이번 계약 기간과 합산되는지 여부
- ✓ 무기계약 전환 대상 판단: 따라서, 총 계약 기간이 2년을 초과하게 되어 무기계약직 전환 심사대상 해당하는지 여부

답변

- 근로관계가 계속 또는 단절되는지 여부는 양 근로관계가 하나인지 또는 별개인지에 따라 구분되며, 단순히 물리적인 시간의 단절 여부로 판단할 수 없습니다.
 - 즉, 한 달의 공백이 있더라도 계절적인 요인 등에 의한 것이라면 계속성을 인정할 수 있으며, 공개채용 절차에 응모해 선발되어 이전 근로 관계가 종료하고 새로운 근로관계가 성립한 것이라면 물리적인 시간의 단절이 없더라도 양 계약을 별개로 인정할 수 있습니다.
- 질의와 관련하여, 2025.12.31.자로 근로계약기간이 만료하거나 또는 근로자 본인이 자의로 퇴사한 것이라면 기존 근로계약관계는 종료한 것입니다.
 - 또한, 매니저 신규채용 절차를 공개모집을 통해 진행하고 그 중에 사안의 근로자가 선발된 것이라면 이는 새로운 근로관계라 할 것입니다.
- 그러나, 한 달의 공백이 계절적 요인이거나 또는 휴직에 준한 것으로서 기존 근로관계가 종료하지 않은 상태에서 매니저 선발에 있어 사안의 근로자를 우선 채용한 것이라면 근로관계의 계속성을 인정할 수도 있습니다.
 - 또한, 탈법적 의도를 가지고 인위적으로 공백기간을 두는 경우에도 양 근로관계의 단절이 부인될 수 있습니다.
- 이상을 참조하여 판단하시고, 필요시 사실관계를 추가로 제시하여 질의해 주시기 바랍니다.

질의응답 및 토의

▶ 단시간근로자에게 복리후생비를 근무시간에 비례하여 지급할 수 있는지 여부

[질 의]

□ 단시간근로자에게 복리후생비(학자금, 병원진료비, 휴가비)를 근무시간에 비례하여 지급할 수 있는지

[회 시]

□ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조제2항에 따라 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며,
- 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.

□ 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 단시간근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 단시간근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
- 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 단시간근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
- 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 단시간근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결 등 참조).

□ 단시간근로자의 근로조건에 대해서는 「근로기준법」 제18조제1항에 “그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다”고 규정하고 있어, 이른바 “시간비례원칙”이 적용됩니다.

□ 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 단시간 근로자에 대한 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유로 인정될 여지가 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

[고용차별개선과-192 (2023.01.20.)]

질의응답 및 토의

▶ 단시간근로자에 대해서 상여금·성과급·명절상품권 등을 지급하지 않는 경우

통상근로자와 달리 동종·유사한 업무를 수행하는 단시간근로자에 대해서는 상여금·성과급·명절상품권 등을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별에 해당한다 (대법 2026-03-12 선고 2025다219688 판결)

가. 비교대상근로자 해당 여부 : 동종·유사 업무 인정

비교대상근로자로 선정된 통상근로자의 업무가 단시간근로자의 업무와 동종 또는 유사한지는 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 범위·책임·권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 동종·유사 업무로 봄(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두2132 판결 참조).

원고들과 통상근로자 ① 모두 E병원 내 환자 이송업무를 주된 업무로 수행하였고, ② 상황실에서 통상근로자와 단시간근로자를 구별하여 업무를 배분하지 않았으며, ③ 통상근로자에게 별도의 자격요건이 요구되지도 않았음. 피고 주장의 전담구역 이송업무도 전체 통상근로자 중 일부에만 해당하고 인원 부족 시 단시간근로자도 투입되었음. 따라서 원고들은 피고 통상근로자와 동종·유사한 업무에 종사하였다고 봄이 타당함.

나. 합리적 이유 없는 차별적 처우 해당 여부

상여금 : 단체협약에 따라 별다른 지급조건 없이 기본급의 일정 비율을 지급하도록 규정된 것으로, 통상근로자와 단시간근로자를 달리 처우할 합리적 이유가 없음.

연말성과급 : 업무수행의 대가로서 후불적 임금의 성격을 가지는데, 원고들의 업무가 통상근로자의 업무와 동종·유사하고 지급 금액(30만 원)에 비추어 업적·성과에서 유의미한 차이가 있었을 것으로 보이지 않으므로 단시간근로자에게만 지급하지 않은 데 합리적 이유가 없음.

명절상품권 : 복리후생적 목적으로 지급되는 것으로 업무의 범위·난이도·업무량에 따라 차등 지급될 성질이 아니므로 통상근로자에게만 지급하고 단시간근로자에게 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 불리한 처우에 해당함.

질의응답 및 토의

▶ 학기중과 방학중의 근로시간·임금 차이가 있는 경우의 근로계약관계

질의

- ✓ 지방캠퍼스에 커피숍을 운영하고 있는데 학기중 에는 네 분이 상주하면서 각자 월 110시간내외 근무를 하고 계시는데 지금까지는 네 분과 협의하에 59시간은 본인 명의로 신고하고 나머지 시간은 주변분 명의로 올렸는데 지금은 그렇게 올려줄 사람이 없어 네 분 모두 4대보험을 가입하여 급여를 지급하고자 하는데
- ✓ 문제는 1년 이상 계속해서 그분들을 채용했을 경우 정직원으로 승계해야 하는데 대학가 특성상 약 4.5개월 정도는 매출이 거의 없어 직원으로 유지할 경우 수익은 없고 고정비만 지출되는 상황이 발생해 적자폭이 커서 근본적으로 매장 운영을 유지 할수 없는 상황입니다
- ✓ 계약을 학기중/방학중 따로 할수 있는지 방학중에는 그분들 모두 59시간이 안넘습니다
- ✓ 방학중 한달은 한분과는 계약을 하지 않아 고용승계 부분도 피하고 싶습니다(각자 1년에 한달은 계약하지 않음)

답변

- ▶ 학기중과 방학중의 소정근로시간이나 그 밖의 근로조건이 다른 경우 근로계약을 변경하거나 새로운 근로계약을 체결함으로써 세무 처리나 4대보험 적용을 달리할 수 있습니다.
 - 그럼에도 불구하고 실질에 있어 근로관계의 계속성은 인정된다는 점에 유의하시기 바랍니다.
 - 연차휴가나 퇴직급여 적용 관련하여서는 산정사유발생일을 기준으로 4주 단위로 역산하여 4주를 평균한 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간은 제외하고 이상인 기간은 합산하여 계속근로기간을 계산합니다. (단순하게 이해하면 방학기간을 제외하고 퇴직급여를 산정하고, 연차휴가는 12개월에 대해 학기 기간에 비례하여 부여합니다.(15일*(7.5월/12월))
 - 만약, 방학 중에도 1주 소정근로시간이 15시간 이상이라면 퇴직급여 계산을 위한 계속근로기간에 포함이 되는데, 학기 중과 방학 중의 급여 편차가 크므로 이런 경우에는 DC형 퇴직연금에 가입하는 것이 합리적입니다.(또는 근로복지공단의 푸른씨앗 활용)
- ▶ 이른바 계절적 근로에 따라 특정시기에 반복적으로 휴업하는 경우에도 근로관계의 계속성이 인정될 수 있습니다.
 - 따라서, 방학 중 한 달을 계약하지 않아 근로관계에 단절이 발생한 경우에도 그 다음 채용시 공개채용 절차를 통해 선발하는 경우가 아니라면 근로관계의 단절이 인정되지 않을 가능성이 큰 점에 유의하시기 바랍니다.
 - 한편, 방중 휴업하는 경우 근로계약서 상에 그 내용을 명시하여 특정 시기에 휴업하고 무급으로 하는 것으로 계약조건을 정할 수 있습니다.

질의응답 및 토의

▶ 학기중과 방학중의 근로시간·임금 차이가 있는 경우의 근로계약관계

질의

- ✓ [해당 근로자 정보]
 - 근무기간: 2025. 2. 24. ~ 2026. 3. 26. (근로계약서 붙임 참조)
 - 주당 근무시간: 붙임 참조
 - 퇴사사유: 계약만료
- ✓ 본인이 직접 보낸 메일에 따르면 '주 15시간 이상 근무한 주가 포함되어 있다면 퇴직금 발생 대상'이라고 주장하며 관련 영수증 및 실업급여 신청 서류(이직확인서 등)를 일괄 요청하고 있습니다.
- ✓ 1. 해당 근로자가 초단시간 근로자에 해당되는지 여부
- ✓ 2. 초단시간 근로자의 퇴직금 발생 여부 및 산정 기준
 - 근무 기간 중 일부 주에 15시간 이상 근무한 이력이 있을 경우, 전체 근무 기간에 대해 퇴직금 지급 의무가 발생하는지, 혹은 구체적인 수급 자격 판단 기준이 어떻게 되는지 확인 부탁드립니다.
- ✓ 3. 실업급여 수급 자격 여부
 - 해당 근로자의 근무 형태(초단시간)를 고려할 때 실업급여 수급 자격이 성립되는지, 그리고 회사가 이직확인서 및 계약만료 통지서를 발급할 때 유의해야 할 법적 사항이 있는지 궁금합니다.

질의응답 및 토의

▶ 학기중과 방학중의 근로시간·임금 차이가 있는 경우의 근로계약관계

답변

- ▶ 초단시간근로자 해당 여부는 소정근로시간을 기준으로 합니다.
 - 조합이 사안의 근로자와 근로계약을 작성하였고, 소정근로일과 소정근로시간이 정해져 있는데, 1주의 소정근로시간이 15시간 미만이므로 초단시간근로자에 해당합니다.
- ▶ 초단시간근로자의 경우 유급휴일, 연차유급휴가, 퇴직급여의 적용이 제외됩니다.
 - 근로계약상 소정근로시간이 주간별로 다른 경우, 재직기간 중 근로계약의 변경으로 소정근로시간이 기간별로 변화한 경우, 일용근로자가 계속하여 근로한 기간이 1월 또는 1년 이상이 되어 유급휴일이나 연차휴가·퇴직급여 적용이 문제되는 경우에 있어서 근로계약 상 소정근로시간이 불명확한 경우가 있습니다. 이 경우에도 근로기준법 제18조3항에 따라 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 유급휴일과 연차휴가 및 퇴직급여 등의 적용이 없습니다.
 - 이때 4주 동안을 평균하는 방법은 사유 발생일(사안의 경우 퇴직일(마지막 근무일의 다음날) 3/27을 사유발생일로 함) 이전 4주 단위로 역산하여 단위기간을 평균하여 구합니다.
 - 그 결과 1주 소정근로시간이 15시간 이상인 4주는 계속근로기간에 산입하고 그렇지 않은 4주는 제외하는 방식으로 연차휴가나 퇴직급여 지급을 위한 계속근로기간을 구하며, 그 결과 1년 이상이 되면 연차휴가(1년 이상 근속한 경우에 대한 연차휴가)나 퇴직급여 지급대상이 됩니다.
 - 사안의 경우 보내주신 근로계약서나 주당 근무시간을 기초로 보면 퇴직급여 지급대상에 해당하지 않는 것으로 판단합니다.
- ▶ 초단시간근로자의 경우에도 생계를 목적으로 3개월 이상 근로하면 고용보험 가입대상이 되며, 이 경우 실업급여 수급 자격에 해당하면 실업급여를 수급할 수 있습니다.
 - 이직확인서의 경우 이직사유, 보수지급기초일수, 1일소정근로시간, 초단시간근로일수(1주 소정근로일수가 2일 이하인 경우가 해당하므로 사안의 경우 3일로써 해당이 없을 것으로 보입니다) 등을 고용센터의 이직확인서 작성방법을 참조하거나 문의하시어 작성하기 바랍니다.
 - ※ 1일소정근로시간은 근로계약에 따른 4.5시간이 아니며 이직확인서 상에는 별도로 이를 구하는 방법이 정해져 있음²에 유의하시기 바랍니다.

질의응답 및 토의

▶ 정년퇴직 후 재고용

질의

- ✓ 본 조합은 정년만료 대상 직원을 촉탁직으로 전환하여 재고용시 사대보험 상실 후 재취득, 퇴직금(퇴직연금DC형) 정산을 하지 않았습니다.
-매년 근로계약서만 1년 단위로 작성하여 교부하였음.
-촉탁직 전환하여 재 고용한 직원이 10명 이상이며 촉탁직으로 근무한 기간도 2년~5년 이상이신 분들도 많습니다. (학교 청소미화하시는 분들이며 정년만료 후 촉탁직 전환되어도 해당업무나 근무조건이 변동되는 것은 사실상 없었습니다.)
- ✓ 1. 기존 촉탁직으로 오래 근무한 직원들을 내년 26년 1년 단위 근로계약을 체결할 예정인데 사대보험 상실 신고 후 재취득 해야 하나요? (정년만료 때 상실 신고 후 재취득 안했음,)
- ✓ 2. 촉탁직으로 1년 단위로 근로계약을 하면 매년 상실 후 재취득 해야 하나요?
- ✓ 3. 정년퇴직 전에 퇴직연금 DC형으로 가입한 것을 해지하지 않고 계속 불입하고 있는데 문제가 될까요? (정년만료 때 퇴직금 정산 안했음)
- ✓ 4. 문제가 된다면 지금이라도 해지하고 직원에게 퇴직연금 지급하는게 맞을까요? 그리고 이후 촉탁직 직원이 1년 근속에 도달하면 다시 퇴직연금을 가입하던지, 아니면 퇴사 시점에 퇴직금을 지급하면 될까요?

답변

- 정년퇴직 전 구 계약과 정년퇴직 후 재고용에 따른 신 계약이 서로 별개의 계약이므로 정년퇴직 시 퇴직에 따른 제반 절차를 진행하여야 합니다.
- 그리고, 정년퇴직 후 재고용에 있어 근로계약이 반복갱신된다면 이는 모두 하나의 계약이므로 최종 퇴사시에 퇴직에 따른 제반 절차를 진행하여야 합니다.
- 과거의 처리 예에 있어 새로운 근로계약이 이루어진 것은 변함 없는 사실이고 다만 그에 따른 행정절차가 이루어지지 않은 것입니다.
- 4대보험의 경우 정년퇴직 후에도 상실신고와 새로운 취득신고를 하지 않았다면 촉탁고용에 있어 최종 퇴사시 계약만료 사유로 상실신고를 하여도 고용보험에서 이러한 상실사유를 인정하지 않을 수 있습니다.(만 55세 이전에 계속근로기간이 2년을 경과한 계약이므로) 따라서 지금이라도 상실신고를 정년퇴직 사유로 진행하시고 다시 취득신고를 하는 것이 좋을 것으로 보입니다.(다만, 이미 65세 이상인 경우에는 하루라도 단절이 생기면 고용보험 적용이 되지 않을 수 있음에 유의하시기 바랍니다.
-DC형 퇴직연금은 수급액에 아무런 차이가 없고, 다만 DC형 퇴직연금을 통해 운용하는지 개인형IRP를 통해 운용하는지의 차이일 뿐이니 상대적으로 문제가 적습니다. 다만, 운용수수료의 부담 주체는 문제가 될 수 있습니다. 이 역시 지금이라도 정년퇴직 처리 후 재가입하는 것이 좋으리라 봅니다.
- 촉탁직에 대해 퇴직연금을 적용할지 퇴직금을 적용할지는 내부규정과 결정에 따르면 되는데 동일하게 DC형 퇴직연금을 적용하는 것이 좋으리라 봅니다.