

2024년 공인노무사 1차 대비
노동법 개별법률 총정리 특강

김영호 노무사

epass 노무사

노동법 I

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률

① [기간제법 적용범위]

- 전면적용 : 상시 5인 이상 / 국가, 지자체(근로자수와 무관)
- 전면미적용 : 동거친족만을 사용하는 사업 / 가사사용인
- 부분적용 : 상시 4인 이하(사용기간, 초과근로제한, 차별처우금지 등 적용×)

② [기간제 근로자 사용기간] 2년 초과 × - 2년 초과 시 무기계약 간주(*강행규정임)

〈예외 : 2년 초과해서 사용할 수 있는 경우〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생
3. 학업, 직업훈련 등 이수에 필요한 기간
4. 고령자 (*55세 이상)
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 & 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우
 - 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사
 - 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사
 - 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사
6. 그 밖에 대통령이 정하는 경우
 - 다른 법령에서 사용기간을 달리 정한 경우
 - 군사지식관련 직업에 종사 or 대학에서 안보 및 군사학 과목 강의
 - (특수경력) 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일 관련 업무 종사
 - 「고등교육법」에 따른 조교, 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원
 - 최근 2년간의 연평균근로소득이 한국표준직업분류 대분류 2직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
 - 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자 (*1주 15시간 미만)
 - 「국민체육진흥법」에 따른 선수와 체육지도자 업무에 종사
 - 연구기관에서 연구업무에 직접 종사 or 연구업무에 직접 관여, 지원업무 종사

[기간제근로계약이 일정한 공백기 없이 반복 체결되거나 갱신된 경우 무기계약간주여부(判)]

- 원칙 : 기간 전체가 '계속 근로한 총기간'에 포함.
- 예외 : 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우, 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절.

③ 사용자는 무기계약체결시(통상근로자 채용 시), 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자(단시간근로자)를 우선 고용 노력의무.

④ 단시간근로자는 소정근로시간기준 12시간 초과근로금지(*1천만원 이하 벌금) : 초과근로시 50% 가산

⑤ 가사, 학업 등으로 근로자가 단시간근로 신청 시, 사용자는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력해야 함.

⑥ [차별적처우의 금지] - 파견법에서도 준용

(1) 비교대상 : 동종, 유사한 업무 종사 (무기계약 vs 기간제) (통상 vs 단시간)

- 동종유사업무인지는 사규나 근로계약에 명시된 것이 아니라 근로자가 실제 수행해온 업무를 기준으로 판단 & 수행 업무에 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적 차이가 없다면 동종유사업무(判)
- 비교대상 근로자는 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나, 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없음.(判)

- (2) 금지내용 : 합리적 이유없는 차별처우(임금, 정기상여금, 경영성과금, 기타 근로조건, 복리후생)
- (3) 시정신청 : 기간제(단시간) 근로자가 노동위원회에 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내 차별적처우의 내용을 구체적으로 명시하여 신청
- 임금의 차별적 지급은 계속되는 차별적 처우에 해당(判)
- (4) 입증책임 : 사용자가 부담
- 임금의 세부항목별로 불리한 처우가 존재하는지를 판단하되, 기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우에는 상호 관련된 항목별로 범주별로 구분하여 판단(判)
- (5) 노동위원회의 조사·심문(지체 없이) / 조정(쌍방, 일방, 직권)·중재(쌍방 합의신청)

조사·심문	• 노동위원회는 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문 • 노동위원회는 심문 시 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있음
조정·중재	• 조정 : 노동위원회는 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차 개시 • 중재 : 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우 • 신청기간 : 조정 또는 중재는 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내(노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청가능) • 조정·중재 과정 : 노동위원회는 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 함. • 조정안 등 제시 기한 : 조정 절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정 해야 함. • 쌍방이 조정안 수락 시 or 중재결정 시 - 노동위원회는 조정조서를 작성하고 or 중재결정서를 작성해야 함. - 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인/중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인 - 조정 또는 중재결정은 민사소송법의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력

- (6) 시정명령 : 시정명령, 기각결정(서면으로 당사자에게 각각 교부 / 이유구체명시)
- 시정명령 내용 : 차별적 행위 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등 제도개선 명령 포함), 적절한 배상
 - 차별이 명백한 고의 또는 반복 시 손해액 기준 3배 이내에서 배상명령 가능
 - 시정명령 확정 : 시정명령서, 기각결정서 받은 날부터 10일 이내 중노위 재심신청, 재심결정서 송달받은 날부터 15일 이내 행정소송제기(기간도과시 확정)

⑦ 고용노동부장관의 차별적 처우 시정 요구 - 파견법에서도 준용

- 고용노동부장관은 사용자가 차별적 처우를 한 경우 그 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 시정요구에 응하지 아니할 경우 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보의무(고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실 통지)
- 노동위원회는 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리(노동위원회는 사용자, 근로자에게 의견 진술 기회 부여의무)

⑧ 확정된 시정명령의 효력확대 - 파견법에서도 준용

- 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

9 근로조건의 서면명시의무 (*위반 시 500만원 이하의 과태료 / 근기법은 500만원 이하 벌금)

구분	서면 명시의무 사항
기간제근로자	1. 근로계약기간 2. 근로시간·휴게 3. 임금의 구성항목·계산방법·지불방법 4. 휴일·휴가 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무
단시간근로자	“ 6. 근로일 및 근로일별 근로시간(6호는 단시간 근로자만)

10 불리한 처우의 금지

- 사업장에서 법, 명령 위반 시 근로자는 그 사실을 노동부장관, 근로감독관에게 통고할 수 있음
- 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 ① 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부, ② 차별적 처우의 시정신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송의 제기 ③ 시정명령 불이행의 신고 ④ 사용자의 법 위반 사실에 대한 통고 등의 행위를 한 것으로 이유로 하고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못함. (*위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

11 취업촉진을 위한 국가의 노력 - 국가나 지자체는 기간제 및 단시간 근로자의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력해야 함.

12 계약기간 만료의 효과 : 기간 만료로 근로관계는 자동종료

- 자동종료의 예외 : 기간 정함의 형식성 법리(判), 정당한 갱신기대권의 법리(判), 정당한 전환기대권의 법리(判)

파견근로자 보호 등에 관한 법률

❶ 총론

(1) 정의 규정

용어	용어의 뜻
근로자파견	파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것
근로자 파견사업	근로자파견을 업(業)으로 하는 것
파견사업주	근로자 파견사업을 하는 자
사용사업주	근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자
파견근로자	파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람
근로자 파견계약	파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약
차별적처우	다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것 가. 근로기준법 제2조제1항제5호의 임금 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 다. 경영성과에 따른 성과금 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

(2) 정부의 책무 및 파견사업의 조사·연구

- 1. 고용정보의 수집·제공, 2. 직업에 관한 연구, 3. 직업지도, 4. 직업안전기관의 설치·운영 등의 시책을 마련·시행 하여 근로자가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력의무
- 정부는 필요한 경우 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 관계전문가에게 근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구하게 할 수 있음.

❷ 근로자파견대상업무

구분	내용
상시파견	대통령령이 정하는 업무(제조업의 직접생산공정업무 제외) - 現32종
임시파견	• i) 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 • ii) 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 • 절대파견금지업무를 제외하고는 근로자파견사업 허용 ※ 임시파견 시 과반수 노조나 (if 과반수노조x) 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성신험의의무
절대파견 금지	1. 건설공사현장 업무 2. 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무 3. 선원 업무 4. 산안법에 따른 유해, 위험 업무 5. 근로자보호 등의 이유로 대통령령이 정하는 업무 6. 분진작업 업무 7. 건강관리수첩의 교부대상 업무 8. 의료인 및 간호조무사 업무 9. 의료기사 업무 10. 여객자동차운송사업 운전업무 11. 화물자동차운송사업 운전업무

③ 파견기간 및 사용사업주의 직접고용의무

업무구분	파견기간	
상시파견 * 2년 초과 시 직접고용의무	• 1년 초과 × • 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의시 연장가능. 1회 연장기간은 1년 초과×, 총파견기간은 2년 초과× (※ 연장횟수 제한은 없지만, 총파견기간의 제한은 2년)	
고령자 (55 이상)	2년 초과 파견기간 연장 가능	
임시 파견사유 *임시파견기간 위반 시 직접고용의무	출산·질병·부상	• 그 사유 해소에 필요한 기간
	일시·간헐 인력 확보	• 3월 이내 기간. • 사유 미해소 시, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의로 1회에 한하여 3월 범위 안 기간 연장 가능

* 절대금지업무 파견 시, 상시파견업무 아닌데 상시파견시, 미허가 파견사업주로부터 근로자 파견 시 직접고용의무(2년 초과 불요)
 * 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하는 경우나 대통령령이 정한 정당한 이유가 있는 경우 직접고용의무 × (근로자가 사용사업주에게 직접 고용되는 것을 명시적으로 반대한 경우를 의미함)
 - 시행령은 i) 파산선고, 회생절차 개시결정, 임금채권보장법에 따른 고용노동부장관의 도산 등 사실인정의 경우, ii) 천재·사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우로 규정하고 있음.

- 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시에 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 그 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. 또한 파견근로자는 이와 아울러 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다.(判)
- 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고를 당하였다 고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다.(判)

④ 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하는 경우 사용사업주의 근로자중 파견근로와 동종, 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따르고, 없는 경우 기존 근로조건보다 저하 금지.

⑤ 사용사업주는 파견근로자 사용 업무에 근로자 직접 고용 시, 당해 파견근로자 우선 고용 노력의무

⑥ 근로자파견사업 허가제 등(허가 유효기간 3년 / 갱신허가 유효기간 3년)

- 사업개시 or 중요사항 변경시 노동부장관 허가필요
 - 중요사항 외의 사항 변경시 노동부장관 신고 필요(노동부장관은 내용 검토 후 법에 적합하면 신고수리의무)
 - 노동부장관은 파견사업주가 i) 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 경우, ii) 허가의 결격사유에 해당하게 된 경우에는 허가를 취소하여야 하며, 그 외 법 제12조 1항 각 호에 해당하면 허가를 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있음.
 - 노동부장관은 법인이 제8조제6호에 따른 결격사유(임원이 결격사유가 있는 법인)에 해당되어 허가를 취소하려는 경우에는 미리 해당 임원의 교체임명에 필요한 기간을 1개월 이상 주어야 함.
 - 노동부장관은 허가를 취소하려면 청문을 하여야 함.
 - 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가지며, 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체 없이 사용사업주에게 통지하여야 함.
- 겸업금지사업 : 식품접객업, 숙박업, 결혼중개업
- 파견사업주의 명의대여 금지
- 쟁의행위사업장 파견금지 / 정리해고후 2년간 파견금지(과반수노조 or 과반수 대표 동의시 6월)

7 근로자 파견계약

- 근로자 파견계약을 서면으로 체결하여야 함
- 각 파견근로자별로 근로자파견계약서를 작성하되, 파견계약의 내용이 같은 경우에는 하나의 계약서로 작성할 수 있음.

〈근로자파견계약서에 포함되어야 할 사항(20조1항)〉

1. 파견근로자의 수
 2. 파견근로자가 종사할 업무 내용
 3. 파견사유(임시파견의 경우)
 4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
 5. 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항
 6. 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항
 7. 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항
 8. 휴일·휴가에 관한 사항
 9. 연장·야간·휴일근무에 관한 사항
 10. 안전 및 보건에 관한 사항
 11. 근로자파견의 대가
 12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항(파견사업관리책임자 및 사용사업관리책임자의 성명·소속 및 직위)
- ※ 파견근로자의 임금, 퇴직금 등은 포함 x (근로자파견계약은 근로계약이 아님)

- 사용사업주는 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 차별적 처우의 금지에 관한 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 함.

〈제공해야 할 정보의 범위 및 제공방법(20조1항, 시행령 4조의2)〉

- ① 사용사업주가 법 제20조제2항에 따라 파견사업주에게 제공해야 하는 정보는 사용사업주의 사업에서 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 다음 각 호의 정보를 말한다.
 1. 근로자 유무 및 근로자의 수
 2. 임금 및 임금의 구성항목
 3. 업무 시작 및 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
 4. 휴일·휴가에 관한 사항
 5. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
 6. 안전 및 보건에 관한 사항
 7. 복리후생시설의 이용에 관한 사항
 8. 그 밖에 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건 중 제2호부터 제7호까지의 규정에 포함되지 않은 사항
- ② 사용사업주는 제1항 각 호의 정보를 파견사업주에게 서면으로 제공하여야 한다.

8 [차별적처우의 금지 - 차별금지 사용자는 파견사업주 또는 사용사업주로 봄]

(1) 비교 대상 : 동종, 유사한 업무 종사(사용사업주 근로자 vs 파견근로자)

- 사용사업주가 파견근로자와 비교대상 근로자가 동종유사업무 수행하고 있음을 알았거나 알 수 있었는데도 파견근로자 임금을 결정하는 데 관여, 영향력을 행사하여 적은 임금을 지급받은 경우, 차별행위로 민법 제750조의 불법행위를 구성하며, 임금차액에 대한 손해배상의무(判)

(2) 기타 차별적 처우의 규정 내용은 기간제법과 동일(생략)

9 근로자파견계약의 해지 등

- 사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니됨
- 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 관계법령이나 명령에 위반하는 경우, 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있음

10 파견사업주의 강구조치

구분	강구하여야 할 조치
파견근로자의 복지증진	파견근로자의 취업 및 교육훈련 기회의 확보, 근로조건의 향상, 그 밖에 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 마련함으로써 파견근로자의 복지증진에 노력
파견근로자에 대한 고지의무	- 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하고자 할 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 함. - 파견사업주는 그가 고용한 근로자중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻어야 함.
파견근로자에 대한 고용제한 금지	- 파견사업주는 정당한 이유 없이 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료 후 사용사업주에게 고용되는 것을 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니됨. - 파견사업주는 정당한 이유 없이 파견근로자의 고용관계의 종료 후 사용사업주가 당해 파견근로자를 고용하는 것을 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니됨.
취업조건의 고지	- 파견사업주는 근로자파견을 하고자 할 때에는 미리 당해 파견근로자에게 근로자파견계약사항 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 함. - 파견근로자는 파견사업주에게 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있음. - 파견사업주는 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 함.
사용사업주에 대한 통지	파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 사용사업주에게 통지하여야 함.(※ 파견근로자의 성명·성별·연령·학력·자격 기타 직업능력에 관한 사항(시행규칙 13조))
파견사업 관리책임자	- 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 파견사업관리책임자를 선임하여야 함.(사업소별로 파견사업관리책임자를 1명이상 선임) 1. 파견근로자에 대한 고지 및 사용사업주에 대한 통지 2. 파견근로자의 고충처리 3. 파견사업관리대장의 작성 및 보존
파견사업 관리대장	파견사업주는 파견사업관리대장을 작성·보존하여야 함.(사업소별로 작성·보존해야 함 : 근로자파견이 끝난 날부터 3년간 보존의무)

11 사용사업주의 강구조치

구분	강구하여야 할 조치
근로자파견계약에 관한 조치	사용사업주는 근로자파견계약에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 함.
적정한 파견근로의 확보	- 사용사업주는 파견근로자로부터 파견근로에 관한 고충의 제시가 있는 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속·적절하게 고충을 처리하도록 하여야 함 - 고충의 처리 외에 사용사업주는 파견근로가 적절하게 행하여지도록 필요한 조치를 강구하여야 함
사용사업 관리책임자	- 사용사업주는 사용사업관리책임자를 선임하여야 함(사업장별로 사용사업관리책임자를 1명 이상 선임) 1. 파견근로자를 지휘·명령하는 사람에 대한 지도 및 교육 2. 파견근로자의 고충처리 3. 사용사업관리대장의 작성 및 보존
사용사업 관리대장	사용사업주는 사용사업관리대장을 작성·보존하여야 함.(사업장별로 작성·보존해야 함 : 근로자파견이 끝난 날부터 3년간 보존의무)

12 근로기준법 준수의 사용자 책임

- 원칙은 파견사업주와 사용사업주 모두 사용자
 - 근로계약이나 임금지급은 파견사업주
 - 근로제공과 관련된 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가는 사용사업주(*단 유급임금은 파견사업주 / 연차휴가도 파견사업주)
 - 사용사업주는 파견근로자에게 안전배려의무 부담(判)
- 파견사업주가 사용사업주 귀책사유로 근로자임금 미지급 시 사용사업주도 연대책임

13 산업안전보건법 준수의 사용자 책임

- 원칙은 사용사업주가 사업주 / 일반건강진단은 파견사업주가 사업주
- 파견사업주와 사용사업주가 산안법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 산안법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 산안법의 규정에 의한 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용함

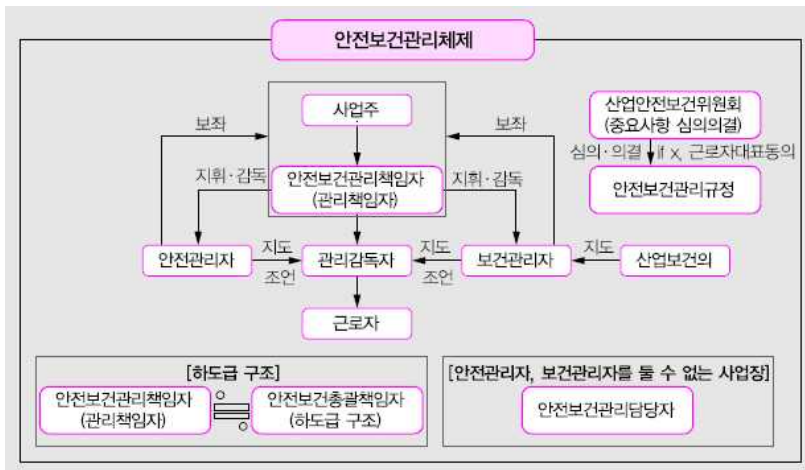
14 공중위생, 공중도덕상 유해 업무 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금
→ 미수범도 처벌

[참고 : 근로자파견에 해당하는지의 법원의 판단기준]

구분	내용
실질판단의 원칙	법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라... 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.
판단기준의 징표 1 (적극적 파견의 징표 : 지휘·명령의 존부)	제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지
판단기준의 징표 2 (도급의 징표 : 도급인지 여부)	원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지

산업안전보건법

- ❶ [목적] 노무를 제공하는 자(예전:근로자)의 안전 및 보건을 유지·증진
- ❷ [정의]
 - 산업재해 : 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것.
 - 근로자 근기법과 동일, 사업주는 근로자를 사용하여 사업을 하는 자로 정의.
 - 중대재해 : 노동부령으로 정함 (사망1 이상, 3월 이상 요양 필요 부상자 동시2 이상, 부상자 동시 10 이상)
 - 근로자대표 : 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자.
- ❸ 적용범위 - 모든 사업
- ❹ 안전보건관리체제



- ⑤ [안전보건관리규정] - 단합, 사규 위반 × / 작성, 변경 시 산업안전보건위 심의·의결(미설치 시 근로자대표 동의) / 동법상 규정 제외하고는 근기법상 취업규칙 규정 준용
- ⑥ [유해위험방지조치]
- 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치
 - 사업주는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언 등(폭언, 폭행, 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위)으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함.
 - 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하여야 함(미조치 시 1천만원 이하의 과태료).
 - 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 한 해고, 그 밖에 불리한 처우 금지(위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

• 작업중지

〈사업주의 작업중지〉

- 산재발생 급박위험시 즉시 작업중지 및 근로자대피 등 필요한 조치 의무

〈근로자의 작업중지권 부여 및 실효성 확보〉

- 근로자는 산재발생 급박위험시 작업중지 및 대피 가능 → 지체 없이 관리감독자 또는 부서장에게 보고 → 관리감독자들은 안전, 보건에 관한 필요조치의무(합리적 이유가 있는 경우 대피근로자에 대하여 해고나 불리한 처우 금지)

• 중대재해 발생 시 조치

〈사업주의 조치〉

- 즉시 작업중지 및 대피 등 안전, 보건상 필요조치의무, 중대재해 발생사실 알게 된 경우, 지체 없이 노동부장관에게 보고의무

〈고용노동부장관의 조치〉

- 중대재해가 발생하였을 때 1. 중대재해가 발생한 해당 작업, 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 그 작업의 중지를 명할 수 있음.
- 토사·건축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있음.
- 사업주가 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 작업중지를 해제

• 중대재해 원인 조사

- 노동부장관은 중대재해가 발생 시 그 발생 원인을 조사할 수 있으며, 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있음.
- 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손, 노동부장관의 원인조사 방해 금지

• 산업재해발생 은폐 금지 및 보고

- 사업주는 산업재해 발생 사실 은폐금지, 산업재해의 발생 원인 기록, 보존, 고용노동부령으로 정하는 산업재해는 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 노동부장관에게 보고

⑦ [도급의 제한]

• 유해작업 도급금지

- 유해하거나 위험한 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 됨.
 1. 도급작업
 2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
 3. 제118조 제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업
- 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있는 경우는, 1. 일시·간헐적으로 하는 작업 도급, 2. 수급인 보유 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인(3년 + 연장3년)을 받은 경우임.
- 승인작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급 금지

⑧ [여러 고용형태와 산업재해 예방]

- 특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자(특수형태근로종사자) / 물건의 수거, 배달을 중개하는 자(이륜자동차로 물건을 수거, 배달하는 자) / 가맹본부(가맹점 사업자와 그 소속근로자) 등의 안전조치 및 보건조치 의무

9 [근로자의 보건관리]

- (1) 작업환경측정 : 결과 노동부장관보고 및 근로자(관계 수급인과 수급인의 근로자포함)에게 알려야 함 / 근로자대표 요구시 입회 / 위탁가능 / 산업안전보건위원회 또는 근로자대표 요구시 결과 설명회 개최의무
- (2) 휴게시설의 설치 : 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 함.

구분	내용
휴게실 설치 사업장 기준	• 상시 근로자 20명 이상을 사용하는 사업장 (건설업의 경우에는 공사금액이 20억원 이상) • 상시 근로자 10명 이상을 사용하는 사업장으로서 다음 직종의 근로자가 2명 이상인 사업장의 사업주 1. 전화상담원 2. 돌봄 서비스 종사원 3. 텔레마케터 4. 배달원 5. 청소원 및 환경미화원 6. 아파트 경비원 및 건물경비원

(3) 건강진단 및 건강관리

<일반건강진단>

- 상시 사용 근로자의 건강진단 실시의무

<특수건강진단>

- 특수건강진단대상업무종사근로자, 건강진단결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환하거나 작업 장소변경하여 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자

<기타 유의사항>

- 근로자대표 요구 시 참석의무 / 산업안전보건위원회 또는 근로자대표 요구 시 설명(본인 동의 없이 개별근로자 진단결과 공개 x) / 결과는 근로자 건강보호, 유지외의 목적으로 사용금지

(4) 건강관리카드 : 노동부장관이 건강장해 우려 업무 종사자에게 발급 / 양도, 대여 금지

(5) 질병자 근로금지, 제한 : 사업주는 감염병, 정신병 등 의사진단에 따라 근로금지나 제한 / 건강회복시 지체없이 근로할 수 있도록 하여야 함

(6) 유해위험작업 근로시간제한 : 유해위험작업(잠함, 잠수 등 고기압 작업)근로자 1일 6시간, 1주 34시간 초과 근로 금지 / 필요한 안전조치 및 보건조치 외에도 작업과 휴식의 적절한 배분 및 근로시간과 관련한 근로조건의 개선을 통해 근로자의 건강보호 조치의무

(7) 자격 등에 의한 취업제한 : 유해위험작업으로 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는 고용노동부령으로 정하는 작업은 필요한 면허, 경험 또는 기능을 가진 근로자가 작업

(8) 역학조사 : 사업주, 근로자는 적극 협조의무 / 거부, 방해, 기피 금지

10 [산업안전지도사] : 공정상 안전, 유해위험방지대책 평가·지도 / 계획서 및 보고서 작성

[산업보건지도사] : 작업환경 평가 및 개선지도 / 작업환경개선 관련 계획서, 보고서 작성 / 건강진단 사후관리 지도 / 직업성 질병 진단(「의료법」에 따른 의사인 산업보건지도사만 해당) 및 예방 지도 / 산업보건에 관한 조사·연구

[손해배상] 지도사는 고의 또는 과실로 의뢰인에게 손해를 입힌 경우 손해책임

[자격대여 금지] 지도사의 자격대여행위 및 대여알선행위 금지(위반 시 1년 이하징역 또는 1천만원 이하 벌금)

11 현장실습생 특례

현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에 대해서는 제5조(사업주 등의 의무), 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)등의 조항을 적용하도록 특례 규정을 신설

12 [벌칙] 안전보건조치의무 위반으로 근로자 사망 시 7년 이하의 징역 1억원 이하의 벌금(형 확정후 5년 이내에 동일범죄자는 2분의 1까지 가중처벌)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

① [정의]

- 차별 : 직접차별(성별, 혼인, 가족 안 지위, 임신, 출산 등 사유), 간접차별(채용이나 근로조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우)

[이 법 위반으로 보지 않는 경우 : 합리적 차별(제2조 1호 단서)]

가. 직무의 성격상 특정 성이 불가피하게 요구
 나. 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치
 다. 적극적 고용개선조치(현존 고용차별을 없애기 위해 특정 성 잠정우대조치)

- 직장내 성희롱 : 환경형(사업주·상급자·근로자가 직장 내 지위 이용하거나 업무 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 함), 조건형(성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상 불이익)
- 근로자 : 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자.(※근기법상 정의와 다름)

② [적용범위] - 전면적용 : 모든 사업장 / 미적용 : 동거의 친족만 사용 사업장, 가사사용인

③ 이 법과 관련 분쟁시 입증책임은 사업주 부담

④ 남녀 평등대우

- 모집채용시 차별금지(*근기법상 규율 ×)
- 임금차별금지 : 동일가치노동(기술, 노력, 책임, 작업조건) 동일임금
 - 임금차별목적으로 설립한 별개사업은 동일사업으로 봄
- 복리후생 / 교육, 배치 / 승진 / 정년, 퇴직 / 해고 차별 금지
 - 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약 체결금지

⑤ [직장내성희롱 금지]

- 행위주체 : 사업주(과태료), 상급자 또는 근로자(사업주의 징계조치 의무)
- 성희롱 성립 : 행위자의 성적동기, 의도 불요(判) / 일반인도 성적굴욕감이나 혐오감 느낄 행위 + 행위의 상대방이 느낀 성적굴욕감이나 혐오감 필요
- 사업주 성희롱예방교육 실시의무 (파견근로의 경우 사용자사업주)
 - 연1회 이상, 직접 or 위탁
 - 위탁으로 하는 경우, 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱예방교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여 함
 - 성희롱예방교육기관은 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내 주어야 함
 - 고용노동부장관은 성희롱예방교육기관이 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우 3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있으며, 취소하기 위해서는 청문을 하여야 함
 - 대상 : 사업주 및 근로자
 - 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야함.

• 직장 내 성희롱 발생 시 조치

- 신고 : 누구든지 성희롱 발생사실을 사업주에게 신고가능
- 조사 : 사업주는 지체 없이 사실확인 조사의무. 피해근로자 등이 조사과정에서 성적 수치심을 느끼지 아니하도록 하여야 함
- 조사기간 중 보호조치 : 사업주는 조사 기간 동안 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니됨)
- 확인시 보호조치 : 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함.
- 가해근로자에 대한 조치의무 : 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함(징계 등의 조치를 하기 전 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 함)
- 불이익취급 금지 의무 : 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 등 불리한 처우를 하여서는 아니됨.
- 조사기간 중 알게 된 비밀누설금지의무 : 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨(다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외)

• 고객성희롱으로 고충해소 요청 시, 사업주는 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 함. / 피해자 불리조치 ×

⑥ 배우자 출산휴가 : 10일의 유급휴가 부여(출산일로부터 90일 이내 청구 / 1회 분할사용 가능 / 배우자출산휴가를 이유로 해고나 불리처우 금지 : 불리처우시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

⑦ 난임치료휴가 : 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 휴가(난임치료휴가) 청구시 연간 3일 이내 휴가 부여(최초 1일은 유급) - 다만 정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래 시 근로자와 협의하여 시기변경 가능 (위반시 500만원 이하 과태료) / 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계등 불리처우 금지 / 난임치료휴가 개시일의 3일전까지 휴가신청, 사업주는 사실증명서류제출 요구 가능

⑧ [육아휴직]

(1) 신청권자 : 임신 중인 여성 근로자, 또는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함) (*배우자인 남자근로자도 신청가능)

- 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자는 적용제외(부부 동시 육아휴직은 허용)

(2) 휴직기간 : 1년 이내

- 2회에 한하여 분할사용가능 (임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니함)

(3) 해고등 금지 : 육아휴직 이유로 해고나 불리한 처우 금지(사업을 계속할 수 없는 경우는 예외)

(4) 복귀 : 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준 임금지급 직무에 복귀(휴직 기간은 근속기간 포함).

- 육아휴직을 마친 근로자를 복귀시키면서 부여한 업무가 휴직 전과 '같은 업무'에 해당한다고 보려면, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용뿐만 아니라 실제 수행하여 온 업무도 아울러 고려하여, 휴직 전 담당 업무와 복귀 후의 담당 업무를 비교할 때 그 직책이나 직위의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에서 사회통념상 차이가 없어야 한다. 만약 휴직기간 중 발생한 조직체제나 근로환경의 변화 등을 이유로 사업주가 '같은 업무'로 복귀시키는 대신 '같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무'로 복귀시키는 경우에도 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다.(判)

(5) 비정규근로와 육아휴직 : 무기계약 간주 사용기간 산정시 육아휴직기간 산입 × / 파견근로자 사용기간제한 산정시 육아휴직기간은 산입 ×

⑨ [육아기근로시간단축청구권] : 육아기근로시간단축 신청시 허용의무(예외 : 대체인력채용 불가능, 정상적 사업운영에 중대지장초래) / 주당 15시간 이상 35시간 이내 / 1년 이내 / 해고나 불리조치 × / 근로자 명시적 청구시 주12시간 이내 연장근로 가능 / 평균임금산정기간 제외

• 사용형태(1년 이내. 다만, 육아휴직 미사용 기간을 가산) : 분할사용 가능(횟수 제한 없음), 1회 기간이 3개월 이상이 되어야 함(계약기간 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간)

⑩ [가족돌봄휴직]

(1) 신청권자 : 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(가족)의 질병, 사고, 노령으로 가족돌봄휴직을 신청 시 허용의무(예외 : 대체인력 채용 불가능, 정상사업 운영에 중대 지장 초래 시)

(2) 기간 : 연간 최장 90일 / 분할 사용가능(1회 : 30일 이상)

(3) 기타 : 해고 × / 근속기간 포함 / 평균임금산정시 제외

⑪ [가족돌봄휴가]

(1) 신청권자 : 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(가족)의 질병, 사고, 노령, 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 신청시 허용의무(예외 : 정상 사업 운영에 중대 지장 초래시 근로자와 협의하여 시기변경 가능)

(2) 기간 : 연간 최장 10일 / 일단위 사용(가족돌봄휴직기간에 포함)

※ 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 하는 심각단계의 위기경보 발령이나 대규모 재난이 발생한 경우, 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 10일 범위에서 연장할 수 있으므로, 연간 최장 20일임.(한부모가족지원법 제4조 제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일의 범위에서 연장할 수 있으므로, 최종 25일임)

(3) 기타 : 해고 × / 근속기간 포함 / 평균임금 산정 시 제외

⑫ 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축

(1) 신청권자 : 사업주는 근로자가 아래 사유로 근로시간단축을 신청하는 경우 허용의무(예외 : 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상사업 운영에 중대 지장 초래하는 경우)

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

(2) 단축 허용 시 근로시간 : 주당 15시간 이상 30시간 이내

(3) 단축기간 : 1년 이내 + 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년 연장 가능(근로자의 학업을 위한 경우는 제외)

(4) 기타 : 해고 등 불리한 처우 × / 단축전과 같은 업무 혹은 같은 임금지급 직무에 복귀 /

근로조건은 서면으로 정함 / 근로자의 명시적 청구에 한하여 1주 12시간 연장근로 가능 / 평균임금산정시 제외

⑬ 차별적 처우의 시정신청 : 고용에서의 성차별 또는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함 (※ 기간제법상의 차별시정신청절차와 동일함)

최저임금법

❶ [정의] : 근로자, 사용자, 임금 모두 근로법과 동일

❷ [적용사업장 및 적용근로자]

구분		내용
적용범위	전면적용	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
	전면미적용	동거하는 친족만을 사용하는 사업 / 가사사용인 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자
최저임금 적용제외 근로자		1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자(정신 또는 신체 장애가 업무수행에 직접 현저 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람임)
최저임금 감액적용 근로자	10%	수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/ 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.)

❸ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정함 : 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있음.

④ 최저임금의 효력

- 최저임금 미지급 시 벌칙(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 / 징역과 벌금병과 가능)
- 최저임금 이유로 종전 임금수준 감액 × - 벌칙(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 / 징역과 벌금병과 가능)
- 최저임금액 미달 근로계약부분은 무효 : 최저임금액과 동일임금 지급의무
- 최저임금액 산입범위 : 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금

〈최저임금에 산입하지 아니하는 임금(법 제6조 제4항)〉

1. 근로기준법 제2조 제1항 제8호에 따른 소정(所定)근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금

[시행규칙 2조(최저임금의 범위) 제1항] 최저임금법 제6조 제4항 제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금
2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조 제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금
4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 0에 해당하는 부분(2024이후)

[시행령 2조(최저임금의 범위) 제2항] 법 제6조 제4항 제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당
2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것

가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금

나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 0에 해당하는 부분(2024기준)

※ 사용자가 법 제6조 제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조 제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다(법 제6조의2).

- 택시업 운전업무 : 생산고에 따른 임금 제외(*다른 도급제 근로자는 포함)

도급인(직상수급인) 귀책사유 있는 경우 수급인(하수급인)과 최저임금 연대책임

〈최저임금의 적용을 위한 시간급 임금의 환산(시행령 제5조)〉

구분	시간급 환산 방법
일(日)단위로 정해진 임금(1호)	그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
주(週) 단위로 정해진 임금(2호)	그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
월(月) 단위로 정해진 임금(3호)	그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금(4호)	제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액

⑤ [최저임금액 단위] - 시간·일(日)·주(週), 월(月) 단위(시간급으로도 표시의무)

⑥ 사업주는 최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하는 등 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함

- ⑦ 최저임금의 결정·고시 - 최저임금위원회(노9, 사9, 공9)의 심의·의결에 따라 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금 결정하고 결정시 지체없이 고시의무 / 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 효력발생 / 노동부장관은 필요시 효력발생시기를 따라 정할 수 있음.

⑧ 최저임금위원회 (위원회)

구분	내용
설치	최저임금 등에 관한 심의를 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둠
구성	1. 근로자를 대표하는 위원(근로자위원) 9명 2. 사용자를 대표하는 위원(사용자위원) 9명 3. 공익을 대표하는 위원(공익위원) 9명 - 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 됨. - 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있음. - 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 함. - 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행함.
위원장과 부위원장	• 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둠 • 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출함 • 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표함. • 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행함.
특별위원	• 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있음
회의	• 회의 소집권자 : 최저임금위원회 위원장 • 회의 소집 요건 1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우 3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 • 위원장이 회의의 의장 (※ 위원장은 공익위원 중에서 선출) • (의결정족수) 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결(※ 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 함. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니함)
의견청취	위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있음
전문위원회	위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있음 (※근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성함)
위원의 수당	위원회 및 전문위원회의 위원에게는 수당과 여비를 지급할 수 있음
운영규칙	위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있음

⑨ 기타

- 노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 함
- 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 함.
- 노동부장관은 이 법 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있음.

근로자퇴직급여보장법

① [정의]

- 근로자, 사용자, 임금, 평균임금 : 근로기준법
- 퇴직급여제도 : 확정급여형퇴직연금제도(DB), 확정기여형퇴직연금제도(DC), 중소기업퇴직연금기금제도('22.4.14), 퇴직금제도
- 퇴직연금제도 : DB(급여수준사전결정), DC(부담금수준 사전결정), 개인형 퇴직연금제도(급여수준·부담금수준 사전결정×)
- 가입자 : 퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입한 사람
- 적립금 : 가입자의 퇴직 등 지급사유가 발생할 때에 급여를 지급하기 위하여 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금으로 적립된 자금
- 퇴직연금사업자 : 퇴직연금제도의 운용관리업무 및 자산관리업무를 수행하기 위하여 제26조에 따라 등록한 자
- 중소기업퇴직연금기금제 : 중소기업(상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도
- 사전지정운용제도 : 가입자가 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 아니한 경우 사전에 지정한 운용방법으로 적립금을 운용하는 제도

- ② [적용범위] - 전면적용 : 모든 사업장 / 미적용 : 동거의 친족만 사용 사업, 가구내 고용활동 / 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 1주 소정근로시간 15시간 미만 근로자 적용 ×

③ [설정 및 변경]

- 퇴직급여제도 중 하나이상 제도 설정의무(급여, 부담금 산정방법 적용 차등 금지)
- 제도 설정, 변경 시 근로자대표(과반수노조 or 근로자과반수) 동의
 - 내용변경 시 근로자대표 의견청취, 내용 불이익변경 시 근로자대표 동의
- 법시행일 이후 새로 성립(합병, 분할 제외)된 사업은 1년 이내 퇴직연금제도 설정의무
 - 미설정시 퇴직금제도 설정 간주
- 혼합형 퇴직연금제도 설정 가능($DB + DC \geq 1$) / 복수사용자 참여 DC제도 설정 가능
- 퇴직연금 급여수급권은 양도, 담보제공 금지(예외 : 주택 구입 등 사유로 담보제공가능하며 퇴직연금사업자는 협조의무)
 - 퇴직연금채권 양도금지규정은 강행규정이므로 전액 압류 금지(判)

[퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 및 한도 (시행령 제2조 제1항)]

담보제공사유	한도
1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 1의2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정. 2. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담하는 경우 (가. 가입자 본인, 나. 가입자의 배우자, 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족) 3. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 파산선고를 받은 경우 4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 4의2. 가입자 본인, 가입자의 배우자, 가입자 또는 그 배우자의 부양가족의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우	가입자별 적립금액의 100분의 50
5. 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우	노동부장관 고시

- ④ [퇴직금제도] - 계속근로연수 1년 : 30일분 이상의 평균임금 / 퇴직금은 후불임금(判) / 퇴직금은 퇴직일로부터 14일 이내 지급(특별사정 시 합의연장 가능) / 소멸시효 3년 / 최종3년 간 퇴직급여는 최우선변제 임금채권
- 퇴직금중간정산 사유 제한 : 주택구입, 전세보증금(1회), 근로자나 부양가족이 6월 이상 요양, 근로자 파산선고(5년 이내), 근로자 개인회생절차개시결정(5년 이내), 임금피크제, 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 시간에 따라 3개월 이상 계속 근로하기로 합의한 경우 / 근로기준법에 따른 근로시간단축으로 퇴직금이 감소되는 경우, 천재지변 등
 - 퇴직금지급 : 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 중소기업퇴직연금제도의 가입자 명의의 부담금 계정으로 이전하는 방법으로 지정 (근로자가 계정을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전)
- ⑤ [확정급여형퇴직연금제도(DB)] - 근로자가 받을 급여수준이 사전 결정
- 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의(제도설정이나 변경)를 얻거나 의견을 들어(새로 성립한 사업) 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고
 - 규약기재사항 : 급여수준(1년 : 30일 이상) / 급여지급능력확보(기준책임준비금 100% 적립의무)
- ⑥ [확정기여형퇴직연금제도(DC)] - 사용자의 부담금의 수준이 사전 결정
- 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의(제도설정이나 변경)를 얻거나 의견을 들어(새로 성립한 사업) 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고
 - 규약기재사항 : 부담금 부담(사용자 : 가입자 연간 임금총액 1/12 현금 납입, 가입자 : 추가부담금 납입 가능) / 부담금 납입(사용자 : 매년 1회 이상 정기납부의무, 지연이자 납입의무(퇴직 후 14일까지 연10%, 다음날부터 20% / 가입자 : 사업자에게 퇴직 시 받을 급여 같음하여 운용자산을 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전청구 가능 / 적립금 운용(가입자 : 적립금운용방법 스스로 선정 가능하며 반기마다 1회 이상 적립금 운용방법 변경 가능, 퇴직연금사업자 : 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세가지 이상의 적립금 운용방법 제시 의무) / 사전지정운용제도 / 적립금 중도인출 가능(주택구입 등 사유, DB형은 불가능)

[확정기여형퇴직연금제도의 중도인출사유 (시행령 제14조)]

- 2조1항1호·1호의2 또는 5호(재난으로 피해를 입은 경우 한정)에 해당하는 경우
 - 무주택자 본인명의로 주택구입 (2조1항1호)
 - 무주택자 전세금이나 보증금 부담 (1호의2)
 - 재난으로 피해를 입은 경우 (5호)
- 1의2. 제2조제1항제2호에 해당하는 경우로서 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우
 - 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담하는 경우 (가. 가입자 본인, 나. 가입자의 배우자, 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족)
- 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 파산선고를 받은 경우
- 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우
- 법 제7조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우
 - 제4호에 해당하는 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 그 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 한다.

7 [중소기업퇴직연금기금제도]

- 중소기업퇴직연금기금제도는 근로복지공단에서 운영함.
- 중소기업퇴직연금기금제도 운영과 관련한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로복지공단에 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회를 둠 (*운영위원회 위원장은 근로복지공단 이사장)
- 중소기업의 사용자는 중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 근로복지공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있음.
- 부담금의 수준은 DC (매년 1회 이상 정기적으로 가입자 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금 납입) / 급여는 DB (확정급여형 퇴직연금제도의 급여 지급요건을 준용함)

8 DB, DC형 퇴직연금 규약 공통 사항 - 퇴직연금사업자선정, 가입자, 가입기간(근로제공기간, 단 제도 설정전 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있음), 퇴직급여지급은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전

급여종류	수급요건
연금	• 수급요건 : 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급 • 지급기간 : 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 함
일시금	• 연금수급 요건을 갖추지 못한 가입자에게 지급 • 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급

9 [개인형퇴직연금제도]

- 설정 : 퇴직급여제도 일시금 수령한 사람 / 연금제도 가입자로서 자기부담으로 개인형퇴직연금제도를 추가 설정하려는 사람
- 적립금 운용방법 및 정보제공은 DC규정 준용
- 10인 미만 사업 특례 : 사용자가 개별 근로자 동의 or 개별근로자 요구로 개인형퇴직연금제도 설정시 해당 근로자에 대해 퇴직급여제도를 설정한 것으로 간주

10 기타

- 퇴직연금사업자는 노동부장관에게 등록 : 1. 투자매매업자·투자중개업자, 집합투자업자 2. 보험회사 3. 은행 4. 신용협동조합중앙회 5. 새마을금고중앙회 6. 근로복지공단
- 퇴직연금제도가 폐지, 운영이 중단된 경우 폐지 이후 또는 중단 기간에 대하여는 퇴직금제도를 적용 - 퇴직연금제도의 폐지 또는 운영 중단으로 가입자가 급여를 받은 경우에는 중간정산되어 받은 것으로 봄

임금채권보장법

① [정의]

- 근로자, 임금, 퇴직금, 휴업수당 : 근로기준법
- 사업주 : 근로자를 사용하여 사업을 하는 자
- 보수 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률.

② [적용범위] 산재보험 의무 가입 사업장(국가, 지자체가 직접 수행하는 사업은 적용x)

③ [국고부담] 국가는 매 회계연도 예산의 범위에서 비용의 일부를 일반회계에서 부담

④ [임금채권보장기금심의위원회] 임금채권보장기금의 관리·운용에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 임금채권보장기금심의위원회를 둠

1. 근로자대표위원 : 총연합단체인 노조 추천 5명
2. 사업주대표위원 : 전국을 대표하는 사용자단체 추천 5명
3. 공익대표위원 : 다음 각 목의 사람 5명
 - 가. 고용노동부의 임금채권보장업무 담당 고위공무원 1명
 - 나. 고용노동부의 임금채권보장업무 담당 3급 또는 4급 공무원 1명
 - 다. 비영리민간단체 지원법 제2조에 따른 비영리민간단체에서 추천한 사람과 고용노동부장관이 사회보험에 관한 학식과 경험이 풍부하다고 인정하는 사람 중 3명

⑤ [채불임금 등의 지급]

(1) 대지급금 지급사유

구분	지급사유
도산대지급금	1. 회생절차개시의 결정 / 2. 파산선고의 결정 / 3. 도산등사실인정 [도산 등 사실 인정 요건 및 절차(영 5조)] 1. 상시근로자수가 300명 이하일 것 2. 사업이 폐지되었거나 폐지되는 과정에 있을 것 가. 생산, 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설이 압류 또는 가압류되거나 채무 변제를 위하여 양도된 경우(경매가 진행 중인 경우 포함) 나. 인가·허가·등록 등이 취소되거나 말소된 경우 다. 주된 생산 또는 영업활동이 1개월 이상 중단된 경우 3. 임금 등을 지급할 능력이 없거나 임금 등의 지급이 현저히 곤란할 것. 가. 도산등사실인정일 현재 1개월 이상 사업주의 소재를 알 수 없는 경우 나. 사업주의 재산을 환가하거나 회수하는 데 도산등사실인정 신청일로부터 3개월 이상 걸릴 것으로 인정되는 경우 다. 사업주(상시근로자수가 10명 미만인 사업의 사업주로 한정)가 도산등사실인정을 신청한 근로자에게 근로기준법 36조에 따른 금품 청산 기일이 지난 날부터 3개월 이내에 임금등을 지급하지 못한 경우 ▶ 도산등사실인정신청은 해당 사업에서 퇴직한 날의 다음날부터 1년 이내에 할 것.
간이대지급금	1. 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등이 있는 경우 2. 고용노동부장관이 근로자에게 채불 임금등·사업주 확인서를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우

(2) 대지급금의 범위 - 최종3개월분 임금 / 최종 3년간의 퇴직급여 등 / 최종 3개월분 휴업수당 / 최종3개월분 출산전
후휴가기간 중 급여

- 상한액은 연령 등 고려 따로 정할 수 있음, 대지급금이 적은 경우 지급안할 수 있음.
- 같은 근무기간, 같은 휴업기간에 대해 도산대지급금을 지급받은 때에는 간이대지급금은 지급 x, 간이대지급금을 지급받은 때에는 해당 금액 공제하고 도산대지급금 지급

(3) 대지급금의 지급대상 근로자의 기준

구분	지급대상 근로자
도산대지급금	해당일 1년 전 이후부터 3년 이내에 퇴직한 근로자 • 회생절차개시결정, 파산선고결정 : 그 신청일 • 회생절차개시 신청 후 법원이 직권으로 파산선고 : 그 신청일 또는 선고일 • 도산등사실인정 : 그 신청일
간이대지급금	[퇴직근로자] 1. 퇴직일의 다음날부터 2년 이내에 임금지급에 관한 판결, 명령, 조정, 결정 등에 관한 소의 제기나 신청을 한 근로자 2. 퇴직일의 다음날부터 1년 이내에 임금 등의 체불을 이유로 해당 사업주에 대한 <u>진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등(진정등)</u> 을 제기한 근로자 [재직근로자] 1. 소송등 또는 진정등을 제기한 당시 해당 사업주와 근로계약이 종료되지 않았으며, 근로계약기간이 1개월 미만인 일용근로자가 아닐 것 2. 해당 사업주와 정한 임금액이 노동부장관이 고시하는 금액 미만일 것 3. 다음 기간 이내에 <u>소송등 또는 진정등을 제기할 것</u> 가. 판결 등 : 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날의 다음 날부터 2년 이내에 소송등을 제기할 것 나. 체불확인서 : 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날의 다음 날부터 1년 이내에 진정등을 제기할 것

(4) 대지급금의 청구

구분	지급대상 근로자
도산대지급금	회생절차개시결정, 파산선고결정, 도산등사실인정이 있는 날부터 2년 이내에 고용노동부장관에게 청구
간이대지급금	1. 판결 등이 있는 날부터 1년 이내에 노동부장관에게 청구 2. 체불 임금등·사업주 확인서가 발급된 날부터 6개월 이내에 고용노동부장관에게 청구

- 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 퇴직근로자가 대지급금 청구 시 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있음.

(5) 대지급금의 지급대상 사업주의 기준

구분	지급대상 사업주의 기준
도산대지급금	법의 적용 대상이 되어 6개월 이상 해당 사업을 한 후에 대지급금지급사유가 발생.
간이대지급금	법의 적용 대상이 되어 6개월 이상 해당 사업을 한 후에 해당 근로자에 임금을 지급하지 못하여 해당 판결이나 미지급임금이 확인되었을 것.

(6) 사업주의 일시적 경영상 어려움 등으로 임금미지급 시 노동부장관은 사업주의 신청에 따라 필요비용 융자 가능(※ 융자금액은 근로자에게 직접지급)

⑥ 수급권의 보호

- 노동부장관은 근로자의 신청이 있는 경우 대지급금을 근로자 명의의 지정된 계좌(대지급금수급계좌)로 임금 (정보통신장애나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 대지급금을 대지급금수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 현금 지급 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 대지급금을 지급할 수 있음)
- 대지급금 수급권은 양도, 압류, 담보 제공 x / 대지급금수급계좌의 예금채권은 압류 x
- 부상, 질병으로 대지급금 수령 못할 경우, 가족에게 수령 위임 가능
- 미성년근로자는 독자적으로 대지급금 지급 청구 가능
- 노동부장관은, 대지급금을 지급하려는 경우에는 사업주에게 재산목록제출 명령가능(사업주는 7일 이내 제출의무)

- ⑦ 체불임금 등 확인 - 임금을 지급받지 못한 근로자는 소제기를 위해 노동부장관에게 체불 임금, 체불사업주 등을 증명하는 서류발급 신청가능.
- ⑧ 미지급임금청구권 대위 - 노동부장관은 대지급금 지급금액한도에서 근로자가 사업주에 대해 미지급임금 등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位).
 - 임금채권우선변제권, 퇴직급여 등 채권 우선변제권은 대위되는 권리에 존속.
- ⑨ 노동부장관은 비용충당을 위해 사업주로부터 부담금 징수(퇴직금정산사업주, 퇴직연금제도 설정 사업주, 외국인근로자출국만기보험신탁 가입 사업주는 부담금 경감)
 - 임금채권보장법은 사업주의 부담금에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용함
- ⑩ 노동부장관의 부당이득 환수(거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우, 5배 이하 금액 추가징수가능) 및 포상금(부정지급 신고, 고발자) 지급

직업안정법

❶ [정의]

- (1) 직업안정기관 : 직업소개, 직업지도 등 직업안정업무를 수행하는 지방고용노동행정기관
- (2) 직업소개 : 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것
- (3) 직업지도 : 취업하려는 사람이 그 능력과 소질에 알맞은 직업을 쉽게 선택할 수 있도록 하기 위한 직업적성검사, 직업정보의 제공, 직업상담, 실습, 권유 또는 조언, 그 밖에 직업에 관한 지도
- (4) 무료직업소개사업 : 수수료, 회비 또는 그 밖의 어떠한 금품도 받지 아니하고 하는 직업소개사업
- (5) 유료직업소개사업 : 무료직업소개사업이 아닌 직업소개사업
- (6) 모집 : 근로자를 고용하려는 자가 취업하려는 사람에게 피고용인이 되도록 권유하거나 다른 사람으로 하여금 권유하게 하는 것.
- (7) 근로자공급사업 : 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업(다만, 근로자파견사업은 제외)
- (8) 직업정보제공사업 : 신문, 잡지, 그 밖의 간행물 또는 유선·무선방송이나 컴퓨터통신 등으로 구인·구직 정보 등 직업정보를 제공하는 사업
- (9) 고용서비스 : 구인자 또는 구직자에 대한 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원 하는 서비스

❷ [총칙]

- (균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니함.
- (지자체) 지자체의 장은 필요한 경우 구인자·구직자에 대한 국내 직업소개, 직업지도, 직업정보제공 업무를 할 수 있으며, 그 업무를 수행하는 데에 필요한 전문 인력을 둘 수 있음.(※ 노동부장관은 필요하다고 인정하면 지자체의 장과 공동으로 구인자·구직자에 대한 국내 직업소개, 직업지도, 직업정보제공 업무를 할 수 있음)
- (민간직업상담원) 노동부장관은 직업안정기관에 직업소개, 직업지도 및 고용정보 제공 등의 업무를 담당하는 공무원이 아닌 민간직업상담원을 배치할 수 있음.

❸ [직업안정기관의 장]

(1) 직업소개

- (구인신청) 직업안정기관장은 구인신청수리 거부×

[구인신청의 수리를 거부할 수 있는 사유]

1. 구인신청내용이 법령을 위반한 경우
2. 구인신청내용 중 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건이 통상적인 근로조건에 비하여 현저하게 부적당하다고 인정되는 경우
3. 구인자가 구인조건을 밝히기를 거부하는 경우
4. 구인자가 구인신청 당시 근기법 43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우

- (구직신청) 직업안정기관의 장은 구직신청 수리 거부 × (※ 단, 신청내용이 법령을 위반한 경우 수리거부 / 직업안정기관의 장은 구직자의 요청이나 동의를 받은 경우 직업상담 또는 직업적성검사 가능)
- (근로조건명시) 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때에는 구직자가 취업할 업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 하며, 직업안정기관의 장은 이를 구직자에게 알려 주어야 함
- (직업소개 원칙) 직업안정기관장은 구직자에게는 능력에 알맞은 직업을 소개하고, 구인자에게는 구인조건에 적합한 구직자를 소개하도록 노력해야 하며, 가능하면 구직자 통근가능 지역에서 직업소개 노력(단, 불가능한 경우 광범위한 지역에 걸쳐 직업소개 가능)
- (훈련기관알선) 직업안정기관의 장은 구직자의 취업을 위하여 직업능력개발훈련을 받는 것이 필요하다고 인정되면 구직자가 직업능력개발훈련시설 등에서 직업능력개발훈련을 받도록 알선할 수 있음

- (2) 직업지도 - 직업안전기관장은 1. 새로 취업하려는 사람, 2. 신체나 정신장애가 있는 자, 3. 취업을 위해 특별지도가 필요한 사람에게 직업지도 의무 (※ 직업안전기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우에는 각급 학교의 장이나 공공직업훈련시설의 장이 실시하는 무료직업소개사업에 협력하여야 하며, 이들이 요청하는 경우에는 학생 또는 직업훈련생에게 직업지도를 할 수 있음)
- (3) 고용정보 제공 - 직업안전기관장은 지역 고용정보를 수시·정기 수집, 정리하여, 구인자나 구직자나 고용정보 필요자에게 적극제공의무 / 구인·구직 개척 노력의무

4 [직업안전기관의 장 외의 자]

구분			내용
무료직업 소개사업	실시 및 변경요건	국내	특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고
		국외	고용노동부장관에게 신고
		신고 예외	1. 한국산업인력공단 2. 한국장애인고용공단 3. 각 급 학교장, 공공직업훈련시설의 장 4. 근로복지공단이 하는 직업소개
	사업체 적격요건		비영리 법인 또는 공익단체
	제한		구인자가 명단공개중인 체불사업주인 경우 직업소개x
유료직업 소개사업	실시 및 변경요건	국내	특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 등록
		국외	고용노동부장관에게 등록
	제한		• 둘 이상의 사업소x(시행령상 자격자 1명 이상 고용시 가능) [직업소개나 직업상담 자격자 요건(시행령 21조2항)] 1. 직업상담사 1급 또는 2급 2. 직업소개관련 상담업무에 2년 이상 종사 경력 3. 공인노무사 4. 조합원 100인 이상 단위노조나 산별 연합 노조 또는 총연합단체 노조에서 노조업무전담자로 2년 이상 근무 경력 5. 상시사용근로자 300인 이상 사업 또는 사업장에서 노무관리업무전담자로 2년 이상 근무 경력 6. 공무원으로서 2년 이상 근무 경력 7. 초·중등교육법 교원자격증을 가진 교사근무경력이 2년 이상 8. 사회복지사 • 노동부장관 결정, 고시 외 금품수수x(단, 고급·전문인력 소개시 당사자 사이에 정한 요금을 구인자로부터 수령 가능) • 구직자에게 제공하기 위해 구인자로부터 선금금 수령x • 명의대여 금지
유료직업 소개사업	준수사항	1. 구인자가 구인신청 당시 명단 공개 중인 체불사업주인 경우 구직자에게 그 사실을 고지 2. 구인자 사업의 허가·신고·등록 등의 여부 확인	
	종사자	• 사업소별 자격을 갖춘 직업상담원 1인 이상 두어야 함(동거가족이 직업상담원 자격이 있고 상시 근무시 인정 / 유료직업소개사업자가 직업상담원 자격이 있고 상시 근무시 직업상담원 고용의무 면제)	
유료, 무료직업소개사업 공통제한내용			[연소자 직업소개 제한] • 구직자연령 확인 / 18세 미만 구직자 소개시 친권자나 후견인의 취업동의서 / 사용금지직종 업소 소개 금지 / 청소년유해업소 소개 금지 [겸업금지] • 결혼중개업, 숙박업, 식품접객업중 시행령으로 정하는 영업(휴게음식점영업 중 주로 다류(茶類)를 조리·판매하는 영업으로 영업자 또는 종업원이 영업장을 벗어나 다류를 배달·판매하면서 소요시간에 따라 대가를 받는 형태로 운영하는 경우, 단란주점영업, 유흥주점영업)은 겸업금지
직업정보 제공사업	실시 및 변경요건	고용노동부장관에게 신고(무료직업소개사업을 하는 자와 유료직업소개사업을 하는 자는 제외)	
	준수사항	1. 구인자가 구인신청 당시 명단 공개 중인 체불사업주인 사실을 구직자가 알 수 있게 게재. 2. 최저임금 미달 구인정보 제공 금지	

근로자의 모집	모집방법		자유롭게 모집(광고, 문서, 정보통신망 등)
	국외취업근로자 모집		<u>고용노동부장관에게 신고.</u>
	제한		응모자로부터 금품수령, 이익취득 금지(단, 유료직업소개사업자가 구인자 의뢰로 <u>구인자가 제시한 조건에 맞는 자를 모집하여 직업소개한 경우에는 예외</u>)
근로자 공급사업	실시요건		노동부장관의 허가(허가받은 자는 장부·대장 등 필요서류 작성, 비치)
	허가 범위	국내	노동조합
		국외	국내 제조업·건설업·용역업, 서비스업자(단, 연예인 대상 국외근로자공급사업의 허가는 민법상 비영리법인만)
		유효기간	허가 유효기간 3년(연장 허가 시 유효기간종료일부터 3년)

5 기타

- 직업소개사업, 근로자 모집, 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 사람은 거짓 구인광고, 거짓 구인조건 제시 ×
- 유료직업소개사업자, 국외 근로자공급사업자는 고의 또는 과실로 근로자 또는 근로자를 소개·공급받은 자에게 손해를 발생하게 한 경우 손해배상책임(사업자는 보증보험, 사업자협회의 공제가입, 금융기관에 예치금 예치)
- 신고, 등록, 허가를 받고 사업하는 자가 사업폐업시, 폐업일부터 7일 이내에 노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고
- 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집, 근로자공급사업에 관여하였거나 관여하고 있는 자는 업무상 알게 된 근로자, 사용자에 관한 비밀 누설금지
- i) 폭행·협박, 감금 등 정신·신체의 자유를 부당하게 구속하는 것을 수단으로 직업소개, 근로자 모집 또는 근로자공급을 한 자, ii) 성매매 행위, 기타 음란한 행위가 이루어지는 업무에 취업시킬 목적으로 직업소개, 근로자 모집, 근로자공급을 한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하되 미수범도 처벌.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

- ❶ [적용범위] 외국인근로자 및 외국인근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업 또는 사업장 (단, 선원법 적용받는 선박승무 선원, 선박 소유자는 적용 ×)
- 외국인근로자의 정의 : 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람
 - 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회를 둠. (*노동부장관은 외국인근로자 도입계획을 외국인력정책위원회 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 공표)

❷ [외국인근로자 고용절차]

구분	내용				
1.내국인 구인노력	직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청				
2.외국인근로자 고용허가	(1) 신청 - 사용자 • 내국인을 채용하지 못한 경우 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가 신청(고용허가 신청 유효기간은 3개월 / 일시적 경영악화로 신규근로자 채용 못할 경우 1회 연장 가능) (2) 적격자 추천 - 직업안정기관의 장 • 외국인구직자 명부 등록자 중 적격자 추천(명부작성시 선발기준으로 활용하도록 한국어능력시험실시) (3) 고용허가 및 고용허가서 발급 - 직업안정기관의 장 • 사용자가 추천적격자 선정 시 지체 없이 고용허가, 고용허가서 발급(직업안정기관이 아니면, 외국인근로자 선발, 알선, 채용 개입 금지)				
3.근로계약체결	• 고용허가서 발급일로부터 3개월 이내 근로계약체결(표준근로계약서 사용 / 산업인력공단 대행 가능)				
	<table><tr><th>취업활동기간</th><th>입국한 날부터 3년 내</th></tr><tr><td>기간연장</td><td>1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자 : 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능 2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 : 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능</td></tr></table>	취업활동기간	입국한 날부터 3년 내	기간연장	1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자 : 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능 2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 : 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능
	취업활동기간	입국한 날부터 3년 내			
	기간연장	1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자 : 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능 2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 : 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능			
재취업 입국제한	[원칙] 출국일부터 6개월이 지나야 재취업가능(※ 특례고용가능확인 근로자는 제외) [특례] 연장 취업기간 만료 후 출국 전, 사용자가 재입국후의 고용허가 신청 시, 출국일로부터 1개월이 지나면 재취업 가능 근로자 존재 1. 다음 각목의 하나에 해당할 것 가. 사업장변경 안했을 것 나. 사용자가 정당한 사유로 계약기간 중 계약을 해지하려고 하거나 계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 또는 상해 등으로 해당 사업장에 계속 근무는 부적법하나 다른 사업장에 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 사유로 사업장을 변경하는 경우로서 동일업종 내 근로기간 등 노동부장관의 고시 기준을 충족하는 경우(고용허가신청 사용자와 취업활동 종료일까지의 근로계약기간이 1년이상 + 동일업종내 4년 10개월간 근무) 다. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 범위반 기속사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 사유(노동부고시)로 사업장을 변경하는 경우로서 고용허가신청 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것 라. (다의 경우) 고용허가신청 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 직업안정기관의 장이 외국인근로자 권익보호협의회의 의견을 들어 타당하다고 인정하는 경우 2. 외국인력정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것 3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것.				
4.사증발급인정서	사용자는 외국인근로자 대리해 법무부장관에게 사증발급인정서 신청 가능				
5.사용자 교육	외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(사용자 교육)을 받아야 함.				
6.외국인취업교육	외국인근로자는 입국 후 산업인력공단이나 외국인 취업교육기관에서 외국인 취업교육의무(*노동부장관은 외국인 취업교육기관을 지정할 수 있음)				

③ 외국인근로자 고용의 특례

구분		내용
특례 대상	사업장	1. 건설업으로서 정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해 여부 및 사업장 규모 등을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장 2. 서비스업, 제조업, 농업, 어업 또는 광업으로서 정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장
	외국인	해당사증(방문취업H-2)으로 입국한 외국인(= 외국국적동포)
1. 대상근로자의 구직신청		[대상외국인] 외국인 취업교육 후 직업안전기관장에게 구직신청 [노동부장관] 외국인구직자 명부 작성·관리.
2. 특례고용가능 신청 및 확인		[사용자] 직업안전기관장의 직업소개에도 내국인인력 채용못한 경우, 직업안전기관장에게 특례고용가능확인 신청 [직업안전기관의 장] 요건 갖춘 사용자에게 특례고용가능확인(특례고용가능확인서 발급)
3. 근로자 채용 및 신고		특례고용가능확인 받은 사용자는 외국인구직자명부 등록자 중 채용 / 외국인근로자가 근로시작하면 직업안전기관장에게 신고의무.
4. 기타	특례고용가능 확인 유효기간	3년(※ 건설업 사업장 : 공사기간이 3년보다 짧은 경우 그 기간).
	기간연장	1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자 : 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능 2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 : 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능
		- 특례대상외국인은 출입국관리법 21조(법무부장관의 허가로 근무처의 변경·추가)를 적용 × - 고용노동부장관은 특례대상외국인이 취업희망 시 입국 전 고용정보제공 가능

④ 외국인근로자 고용관리

(1) 외국인근로자 전용보험제도

구분		내용
사용자가 입	출국만기보험신탁	• 출국에 따른 퇴직금지급 목적으로 출국만기보험신탁 가입의무(매월 보험료 납부 / 출국만기보험 가입 시 퇴직금제도 설정간주) • 지급시기 : 피보험자 출국한 때부터 14일 이내(단, 체류자격의 변경, 사망 등에 따라 신청하거나 출국일 이후 신청시, 신청일부터 14일) • 보험금청구권 소멸시효 : 지급사유 발생일부터 3년
	보증보험	• 임금체불에 대비, 외국인근로자를 위한 보증보험 가입의무 1. 「임금채권보장법」이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
구분		내용
근로자가 입	귀국비용보험신탁	• 외국인근로자는 귀국시 필요비용 충당목적의 보험, 신탁 가입의무 • 보험금청구권 소멸시효 : 지급사유 발생일부터 3년.
	상해보험	• 외국인근로자 상해보험가입의무(근로계약효력발생일부터 15일 이내)

(2) 건강보험 - 건강보험법 적용 시 사용자는 건강보험법상 사용자로, 외국인근로자는 직장가입자로 봄

⑤ 고용허가 또는 특례고용가능확인 취소 : 거짓, 부정 / 입국 전 계약한 임금 등 근로조건 위반시 / 임금체불, 노동법 위반으로 근로계약 유지불가능

- ⑥ 직업안정기관장이 해당 사용자에 대해 3년간 외국인근로자 고용제한 가능 : 고용허가서, 특례고용가능확인서 미발급 인데 외국인근로자 고용 / 고용허가나 특례고용가능확인 취소 / 이 법, 출입국관리법 위반으로 처벌 / 외국인근로자의 사망으로 산안법에 따른 처벌 / 외국인근로자 근로개시일부터 6개월 이내 내국인근로자를 고용조정으로 이직 / 근로계약에 명시된 사업장 외 근로 제공 / 경기 변동, 사업규모 축소, 사업폐업, 전환 등 불가피한 사유가 없는데 근로계약 해지
- ⑦ 외국인 근로자에 대한 부당한 차별 금지 / 기숙사 제공시 근기법 제100조의 기준 준수 의무 / 기숙사를 제공하는 경우 근로계약 체결 시 법령상 정보 제공의무
- ⑧ 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경
 - (1) 변경신청사유(직업안정기관의 장에게 신청)
 - 1. 사용자가 정당사유로 계약기간 중 근로계약 해지 / 근로계약 만료 후 갱신거절
 - 2. 외국인근로자 귀책사유가 아닌데, 사회통념상 그 사업장에서 근로계속이 불가능하다고 인정하여 노동부장관이 고시(사업장변경횟수제한에 포함 x)
 - 3. 상해 등으로 해당 사업장에서 계속근무는 부적합 but 다른 사업장 근무는 가능
 - (2) 사업장 변경 신청 후 재취업하려는 근로자의 고용절차
 사용자는 신규취업과 마찬가지로 내국인 구인노력 후 고용허가를 받아, 근로계약 체결.
 - (3) 외국인 근로자의 출국의무
 - 1. 사업장 변경신청일부터 3개월 이내에 근무처 변경허가를 받지 못한 경우
 - 2. 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업장으로의 변경신청 안한 경우
 ※ 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등 사유 있는 경우, 사유 없어진 날부터 기간 계산
 - (4) 변경횟수
 - 취업활동 기간(입국한 날부터 3년 범위) 중 원칙적으로 3회 초과 x / 취업활동기간이 연장된 기간(1회에 한해 2년 미만) 중 2회 초과 x

근로복지기본법

❶ [정의]

- (1) 근로자 : 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람
- (2) 사용자 : 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자
- (3) 주택사업자 : 근로자에게 분양 또는 임대하는 것을 목적으로 주택을 건설하거나 구입하는 자
- (4) 우리사주조합 : 주식회사의 소속 근로자가 그 주식회사의 주식을 취득·관리하기 위하여 이 법에서 정하는 요건을 갖추어 설립한 단체
- (5) 우리사주 : 주식회사의 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 주식회사의 주식

❷ [기본원칙] 근로복지정책(기본적 근로조건 제외)의 목적명시 / 복지 지원 시 중소·영세기업 근로자, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 하수급인이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대 원칙

❸ 공공근로복지

- (1) 근로자 주거안정 : 근로자주택공급제도 / 주택자금 융자 / 주택구입자금 융자 / 이주지원
- (2) 근로자 생활안정 및 재산형성 : 생활안정자금 지원 / 학자금 지원 / 근로자 우대저축
- (3) 근로자 신용보증 지원 : 근로복지공단이 실업자나, 재해근로자 등의 금전채무 보증
- (4) 근로복지시설 등 지원 : 국가나 지자체가 설치, 운영 노력. 필요시 공단 등 운영위탁

❹ 기업근로복지

- (1) 우리사주제도(주식회사 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 주식회사의 주식 취득, 보유 / 우리사주조합설립필요 : 이 법 규정 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정 준용)
 - 우리사주조합원은 1. 우리사주제도 실시회사 소속 근로자 2. 우리사주제도 실시회사의 지배관계회사 소속 근로자, 우리사주제도 실시회사 수급관계회사 소속 근로자도 요건 충족 시 가능
 - 우리사주조합원은 자유롭게 우리사주조합에서 탈퇴 가능(2년 범위 내 재가입제한가능)
 - 우리사주제도 실시회사는 우리사주매수선택권 부여 가능
 - 우리사주조합해산 시 재산은 규약으로 정하는 바에 따라 우리사주조합원에게 귀속
- (2) 사내근로복지기금제도(사업 이익 일부를 재원으로 사내근로복지기금 설치하여 효율적으로 관리·운영 / 사내근로복지기금을 법인으로 설립 : 이 법 규정 제외하고는 민법 중 재단법인에 관한 규정 준용)
 - 선택적 복지제도 운영, 사내근로복지기금사업 사용 금액 중 노동부령에 따라 산정되는 금액 이상을 해당 사업으로 부터 직접 지급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용, 중소기업기본법에 따른 기업에 설립된 기금법인이 사내근로복지기금사업을 시행하는 경우 정관으로 정하는 바에 따라 대통령령으로 산정되는 금액을 높일 수 있음.
- (3) 선택적복지제도 및 근로자지원프로그램
 - 선택적 복지제도 : 사업주 실시가능 / 모든 근로자가 공평 복지혜택(단, 직급, 근속연수, 부양가족 등 합리적 기준에 따라 수혜 수준을 차등 가능) / 기본적 생활보장항목(사망, 장애, 질병) + 개인별추가선택항목(여가, 문화) 균형 반영노력 / 사내근로복지기금사업에서 활용 가능
 - 근로자지원프로그램 : 사업주는 근로자의 스트레스, 개인고충 등 업무저해요인 해결 지원하여 근로자 보호하고, 생산성 향상을 위한 전문가 상담 등 일련의 서비스를 제공하는 근로자지원프로그램을 시행노력 / 참가자에 대한 익명성 보장
 - 성과배분 : 사업주는 초과성과 근로자지급 노력 or 근로자 복지증진 사용 노력
 - 발명, 제안 등 보상 : 사업주는 직무관련 발명, 제안 시 적절한 보상노력(구체적 보상기준은 노사협의회 등을 통해 정함)

❺ 근로복지진흥기금 - 고용노동부장관이 근로복지사업 필요재원 확보목적으로 설치

노동법 II

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

❶ 단결

(1) 교원의 정의

- 「유아교육법」 제20조 제1항에 따른 교원
- 「초·중등교육법」 제19조 제1항에 따른 교원
- 「고등교육법」 제14조 제2항 및 제4항에 따른 교원. 다만, 강사는 제외.

(2) 설립단위 및 설립신고 : 고용노동부장관에게 설립신고

[유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원]

- 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도, 전국 단위(시, 군, 구, 학교단위×)

[고등교육법에 따른 교원]

- 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도, 전국 단위(시, 군, 구 단위×)
- 개별학교단위로도 설립 가능

[지부·분회 등 산하조직의 설립신고(시행령 2조)]

구분	산하조직 설립신고
유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원노동조합 중 둘 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(“시·도”)에 걸치는 노동조합	시·도 단위로 설립신고
고등교육법에 따른 교원노동조합 중 둘 이상의 시·도에 걸치는 노동조합	개별학교 단위 또는 시·도 단위로 설립신고
고등교육법에 따른 교원노동조합 중 하나의 시·도 단위로 설립된 노동조합	개별학교 단위로 설립신고

(3) 가입범위 : 교원 + 교원임용되어 근무했던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람

(4) 전임자 - 임용권자의 동의를 받아 노조로부터 급여를 지급받으면서 노조업무종사 / 휴직명령 받은 것으로 봄(vs 공무원노조 : 휴직명령을 해야 함) / 승급이나 신분상 불이익 ×

(5) 근로시간면제자

- 교원은 단체협약이나, 임용권자 동의로, 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있음.
- 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 정하기 위하여 교원근무시간면제심의위원회를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 둠.
- 교원근무시간면제심의위원회는 다음 각 호의 구분에 따른 단위를 기준으로 조합원(재직중인 교원에 한정)의 수를 고려하되 노동조합의 조직형태, 교섭구조·범위 등 교원 노사관계의 특성을 반영하여 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있음.
 1. 유아교육법과 초·중등교육법에 따른 교원 : 시·도 단위
 2. 고등교육법에 따른 교원(강사제외) : 개별학교 단위
- 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 임용권자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 함.
- 임용권자는 국민이 알 수 있도록 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개하여야 함. (5조의3)

(6) 일체의 정치활동 금지

② 단체교섭

(1) 교섭상대방

[유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원]

- 노조대표 vs 교육부장관, 시도교육감, 전국이나 시도단위로 연합한 사립학교 설립경영자

[고등교육법에 따른 교원]

- 노조대표 vs 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(시·도지사), 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자
- 노조법상 교섭권의 위임규정은 교원 노동조합에는 적용되지 않으므로 단체교섭의 위임은 허용되지 않음.

(2) 교섭위원 - 노조 대표자와 그 조합원으로 구성

- 당사자는 국민여론과 학부모 의견 수렴하여 성실교섭하고 협약체결[여론과 의견수렴을 위하여 노동관계당사자는 여론조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있으며 이를 노동관계당사자가 공동으로 실시할 수도 있다(시행령 4 조)] / 권한남용x

교원노조법 시행령

제3조의2(교섭위원의 선임)

- ① 교섭요구노동조합은 제3조제5항에 따른 공고일(*교섭을 요구한 노동조합 공고일)부터 20일 이내에 노동조합의 교섭위원("교섭위원")을 선임하여 상대방에게 교섭노동조합의 대표자가 서명 또는 날인한 서면으로 그 사실을 알려야 한다. 이 경우 교섭요구노동조합이 법 제6조제6항(*복수의 노동조합이 교섭을 요구한 경우)에 해당하면 교섭요구노동조합의 대표자가 연명으로 서명 또는 날인해야 한다.
- ② 교섭위원의 수는 교섭노동조합의 조직 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내로 한다.
- ③ 교섭(요구)노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화 하되, 제1항 전단에 따른 기간(*공고일부터 20일)에 자율적으로 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(재직 교원인 조합원의 수를 말한다.)에 비례(산출된 교섭위원 수의 소수점 이하의 수는 0으로 본다)하여 교섭위원을 선임한다. 이 경우 교섭노동조합은 전단에 따른 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대하여 성실히 협의하고 필요한 자료를 제공하는 등 교섭위원의 선임을 위하여 적극 협조해야 한다.
- ④ 제3항에 따른 조합원 수에 비례한 교섭위원의 선임은 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 이루어져야 한다.
- ⑤ 교섭노동조합이 제3항에 따른 조합원 수의 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제3조제5항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원의 수로 하되, 둘 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 해당 조합원 1명에 대한 조합원 수를 산정한다. 이 경우 교섭노동조합은 임금에서 조합비를 공제한 명단을 상대방에게 요청할 수 있고, 상대방은 지체 없이 해당 교섭노동조합에 이를 제공해야 한다.
 1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더한다.
 2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.
- ⑥ 교섭노동조합은 제3항부터 제5항까지의 규정에도 불구하고 조합원 수에 대하여 이견이 계속되거나 제4항에 따른 기간에 교섭위원을 선임하지 못한 경우 고용노동부장관 또는 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 조합원 수의 확인을 신청할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관 또는 해당 지방고용노동관서의 장은 조합원 수의 확인을 위한 자료가 불충분하여 그 확인이 어려운 경우 등 특별한 사정이 없으면 신청일부터 10일 이내에 조합원 수를 확인하여 제3조제5항에 따라 공고된 교섭노동조합에 알려야 한다.

(3) 단체교섭창구의 단일화

교원노조법

제6조(교섭 및 체결권한 등)

- ④ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 단체교섭을 하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 자에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.
 - 노동조합의 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지, 교섭 요구 사항 및 조합원 수(단체교섭을 요구하는 날을 기준) 등을 적은 서면으로 알려야 함(시행령 3조3항)
- ⑤ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.
 - 지체없이 홈페이지나 게시판에 공고하며(시행령 3조3항), 참여하려는 관련 노동조합은 공고일로부터 7일 이내에 서면으로 교섭을 요구하며(시행령 3조4항), 상대방(사용자)은 교섭요구기간에 교섭요구를 하지 않은 노동조합의 교섭요구는 거부할 수 있음(시행령3조6항)
 - 교섭요구기한이 지나면 상대방(사용자)는 교섭요구노동조합을 홈페이지나 게시판에 공고하여 알림(시행령 3조5항)
 - 교섭요구노동조합 공고가 있는 경우(둘 이상의 노조가 창구를 단일화하려는 경우에는 교섭위원의 선임이 완료된 경우) 노동관계당사자는 그 소속원 중에서 지명한 사람에게 교섭 내용, 교섭 일시·장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하도록 하고, 교섭을 시작(시행령3조6항)
- ⑥ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항과 제5항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.
- ⑦ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제1항부터 제6항까지에 따라 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.

- (4) 교섭대상 - 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항
- (5) 단체협약 효력 - 단협 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령, 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단협으로서의 효력 ×(교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실노력의무)
 - 이행결과를 다음 교섭시까지 교섭노조에게 서면으로 알려야 함(시행령 5조)(cf. 공무원노조법 : 해당 단협 유효기간 만료일 3개월 전까지)

③ 단체행동 - 일체의 쟁의행위 금지 (*위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

④ 조정·중재

- (1) 조정(調停) - 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽이 중앙노동위원회에 신청 / 중노위는 지체없이 조정개시(신청을 받은 날부터 30일 이내)
- (2) 중재
 - 교섭결렬로 양쪽이 함께 중재 신청 / 조정안을 어느 한쪽이라도 거부 / 중노위 위원장이 직권이나 노동부장관 요청으로 중재에 회부한다는 결정을 한 경우
 - 중재재정의 확정 : 중재재정이 위법, 월권인 경우 중재재정서 송달받은 날부터 15일 이내 중노위 위원장을 피고로 하여 행정소송 제기 / 기간도과 시 중재재정은 확정(단협과 같은 효력) / 중재재정은 행정소송제기로 효력정지×)
 - 확정된 중재재정을 따르지 아니한 자는 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
 - 중노위는 신청내용이 조정, 중재의 대상이 아닌 경우, 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 함.
 - 중노위는 조정 또는 중재를 하게 된 경우 지체 없이 서면으로 관계당사자에게 각각 알리고 교원노동관계조정위원회를 구성해야 함.
 - 교원노동관계조정위원회[중노위 위원장이 지명하는 조정담당 공익위원 3명, 다만 당사자 합의로 조정담당 공익위원 아닌 사람 추천시 그 사람 지명(이 경우 노동위원회 위원에 준하는 수당과 여비 지급) / 위원장은 위원회 위원중에서 호선]

⑤ 기타 제한 - 사적 조정, 중재 불허용 / 유니언숍 조항 적용× / 부당노동행위 구제신청한 경우에 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다는 조항은 삭제하였음.(2023.12.11.)

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

❶ 단결

- (1) 공무원의 정의 - 국가공무원, 지방공무원(사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원인 공무원은 제외)
 (2) 설립단위 및 설립신고 - 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도·시·군·자치구 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육청 : 노동부장관에게 설립신고서

〈산하조직(지부·분회) 설치사실의 통보(시행령 2조) : 노동조합 대표자〉

구분	산하조직 설치사실 통보
- 연합단체인 노조, - 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회, 행정부 노조 - 그 밖의 전국 규모의 단위노조	고용노동부장관
그 외 노조	지방고용노동관서의 장

- (3) 노조가입범위 : 직급제한 폐지 / 소방공무원과 교육공무원, 퇴직공무원 가입허용

공무원의 분류	공무원노조 가입범위
경력직	일반직 일반직공무원
	특정직 특정직 공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, 소방공무원 및 교육공무원 (교원은 제외)
특수 경력직	별정직 별정직공무원
기타	제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람 (*퇴직공무원도 가입가능)

- 공무원노조의 가입범위에 해당됨에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없음.

- 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무의 주된 내용이 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
 - 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자 포함)
 - 훈령 또는 사무 분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원
- 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원

〈인사·보수〉

- 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 또는 그 밖에 후생복지에 관한 업무
- 노동조합 및 직장협의회에 관한 업무
- 예산·기금의 편성 및 집행(단순 집행은 제외)에 관한 업무
- 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무
- 감사에 관한 업무
- 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전 업무

〈노동관계의 조정·감독〉

- 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원
- 노동관계 법령 위반죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 근로감독관
- 선원근로관계법령 위반죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 선원근로감독관
- 지방자치단체에서 노조 설립신고, 단협 및 쟁의행위 업무에 주로 종사하는 공무원

3. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원
 - 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도경찰 직렬의 공무원
 - 조세에 관한 범칙사건(犯則事件)의 조사를 전담하는 공무원
 - 수사업무에 주로 종사하는 공무원
 - 국가정보원에 근무하는 공무원
- (4) 전임자 - 임용권자 동의를 받아 노조로부터 급여를 지급받으면서 노조업무종사 / 휴직명령 해야 함(vs 교원노조 : 휴직명령 받은 것으로 봄) / 승급이나 신분상 불리한 처우 ×
- (5) 근로시간면제자
 - 공무원은 단체협약이나, 정부교섭대표 동의로, 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있음.
 - 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 정하기 위하여 공무원근무시간면제심의위원회를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 둬.
 - 공무원근무시간면제심의위원회는 노동조합 설립 최소 단위를 기준으로 조합원(제6조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 조합원을 말한다)의 수를 고려하되(*즉 퇴직공무원의 수는 제외) 노동조합의 조직형태, 교섭 구조·범위 등 공무원 노사관계의 특성을 반영하여 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있음.
 - 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 정부교섭대표의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 함.
 - 정부교섭대표는 국민이 알 수 있도록 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개하여야 하며, 이 경우 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 정부교섭대표에게 해당 기관의 근무시간 면제 관련 자료를 제출하여야 함
- (6) 조합활동 : 다른 법령상 공무원의 의무에 반하는 행위 금지 / 정치활동 금지

② 단체교섭

- (1) 교섭담당자 : 노조대표 vs 정부교섭대표(△국회 사무총장·법원 행정처장·헌법재판소 사무처장·중앙선거관리위원회 사무총장·인사혁신처장△특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·시장·군수·자치구 구청장△특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 교육감)
- (2) 교섭권한의 위임 : 노동조합은 교섭권의 위임조항이 없음 / 정부교섭대표는 대내 위임을 허용하는 규정을 두고 있음.
 - 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우
 - ① 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있으며,
 - ② 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 해당 기관의 장에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있고,
 - ③ 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체 교섭을 하는 경우 소속 공무원으로 하여금 교섭 및 단체협약 체결을 하게 할 수 있음

공무원노조법 시행령

제5조(교섭권 위임사실 등의 통보) 법 제8조제1항에 따른 정부교섭대표(이하 “정부교섭대표”라 한다)는 법 제8조제3항부터 제5항까지의 규정에 따라 공동으로 교섭하거나, 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임하는 등의 경우에는 그 사실을 상대방에게 알려야 한다. 이 경우 관련 정부교섭대표 및 관계 기관의 장 등의 성명과 위임 내용 등을 구체적으로 밝혀야 한다.

(3) 교섭대상 - 노조관련사항, 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건

비교섭대상 규정 : 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접관련되지 아니하는 사항

〈비교섭사항 (공무원노조법 시행령 제4조)〉

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 정원에 관한 사항
4. 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항
5. 행정기관이 당사자인 쟁송(불복신청을 포함)에 관한 사항
6. 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항

(4) 정부교섭대표의 교섭응낙의무 - 정당한 사유가 없으면 교섭에 응해야 함

(5) 단체교섭 절차

공무원노조법

제9조(교섭의 절차)

- ① 노동조합은 제8조에 따른 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

시행령

제8조(교섭위원의 선임)

- ① 교섭노동조합은 제7조제3항에 따른 공고일(*교섭노동조합 공고일)부터 20일 이내에 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 알려야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 조직의 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내가 되도록 해야 한다.
- ② 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화해야 한다. 다만, 제1항 전단에 따른 기간 내에 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(재직공무원인 조합원의 수)에 비례하여 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 교섭위원을 선임해야 한다.
- ③ 교섭노동조합은 제2항에 따라 교섭위원을 선임하는 때에는 해당 교섭노동조합의 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대해 성실히 협의하고, 그에 필요한 자료를 제공하는 등 적극 협조해야 한다.
- ④ 교섭노동조합이 제2항 단서 및 제3항에 따른 교섭노동조합의 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제7조제3항에 따른 교섭노동조합의 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원을 기준으로 산정한다. 다만, 둘 이상의 노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원에 대하여 조합원의 수를 산정하는 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 조합비를 납부한 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

제9조(교섭의 준비·시작 등) 노동관계 당사자는 제8조제1항에 따라 교섭위원의 선임이 통보되면 지체 없이 교섭 내용, 교섭 일시, 교섭 장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항을 협의하고 교섭을 시작하여야 한다.

- ② 노동조합의 대표자는 제8조에 따라 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

시행령

제6조(교섭요구의 시기) 법 제9조제2항에 따른 교섭 요구는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭 시작 예정일 30일 전까지 하여야 한다.

- ③ 정부교섭대표는 제2항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

시행령

제7조(교섭요구사실의 공고와 교섭참여)

- ① 정부교섭대표는 법 제9조제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고해야 한다.
- ② 법 제9조제3항에 따라 교섭에 참여하려는 노동조합은 제1항에 따른 공고일부터 7일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정부교섭대표에게 교섭을 요구하여야 한다.
- ③ 정부교섭대표는 제2항에 따른 교섭 요구 기간이 끝난 후 지체 없이 법 제9조제2항 및 제3항에 따라 교섭 요구를 한 노동조합(이하 "교섭노동조합"이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 알려야 한다.
- ④ 정부교섭대표는 제6조와 제2항에 따른 교섭 요구 기간 안에 교섭 요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭 요구는 거부할 수 있다.

- ④ 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.

- ⑤ 정부교섭대표는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- (6) 단체협약 효력 - 단체협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령, 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력 × (정부교섭대표는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실노력의무)
- 이행결과를 해당 단체협약 유효기간 만료일 3개월 전까지 상대방에게 서면으로 알려야 함(시행령 10조)(cf. 교원노조법 : 다음 교섭 시까지)

⑤ 단체행동 : 노동조합과 조합원에 대한 일체의 쟁의행위 금지 (*위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

④ 조정·중재

(1) 조정(調停)

- 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽이 중앙노동위원회에 신청
- 중노위는 지체 없이 조정개시(신청을 받은 날부터 30일 이내 + 당사자 합의시 30일 이내 기간연장 가능)
- 중노위는 조정안에 이유 붙여 공표가능, 필요시 신문이나 방송에 보도 등 협조요청

(2) 중재

- 교섭결렬로 양쪽이 함께 중재 신청 / 조정이 이루어지지 않아 공무원노동관계조정위원회 전원회의에서 중재회부를 결정
- * 중재재정의 확정 - 중재재정이 위법, 월권인 경우 중재재정서 송달받은 날부터 15일 이내 중노위 위원장을 피고로 하여 행정소송 제기 : 기간도과 시 중재재정은 확정(단체와 같은 효력) / 중재재정은 행정소송제기로 효력정지 × / 중노위는 필요시 확정된 중재재정 내용을 국회, 지방의회, 지자체 장에게 통보 가능
- 중노위는 신청내용이 조정, 중재 대상이 아닌 경우, 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 함.
- 중노위는 조정 또는 중재를 하게 된 경우 지체 없이 서면으로 관계당사자에게 각각 알려야 함.
- 공무원노동관계조정위원회 [공익위원 7명 - 중노위위원장 추천(관련기관 또는 단체의 의견을 들을 수 있음)과 노동부장관 제청으로 대통령이 위촉 / 공익위원 중 1명은 상근]
- 전원회의 : 전국에 걸친 노동쟁의 조정사건, 중재회부결정, 중재재정
- 소위원회(3명 - 위원회 위원장이 중노위 위원장과 협의하여 지명) : 전원회의에서 담당하지 아니하는 조정사건)

⑤ 기타 제한 : 사적 조정, 중재 불허용 / 직장협의회 설립, 운영과는 무관 / 유니언 쉘 조항 적용 × / 노동위원회는 공무원 또는 노동조합으로부터 부노 구제신청을 받았을 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방인 행정관청과 소관 소청심사위원회에 알려야 한다.(시행령 13조)

근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률

❶ 노사협의회 제도의 연혁

- 1963년 : 노동조합법에 의해 노사협의회 도입
- 1980년 : 노사협의회법을 제정
- 1997년 : 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 제정

- ❷ 노사협의회와 노동조합, 단체교섭, 단체협약 - 노동조합의 단체교섭이나 모든 활동은 이 법의 영향을 받지 않음.
- 노사협의회는 근로자위원은 근로조건을 불이익하게 변경하는데 대한 동의권한을 가지고 있지 아니함(判)
 - 노사협의회는 합의서는 단체협약이 아니지만, 당사자 쌍방이 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 노동조합과 사용자 대표자가 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 단체협약으로 볼 수 있다(判).

❸ 노사협의회 설치 및 구성

- (1) 설치 - 근로조건에 대한 결정권이 있는, 상시 30명 이상 근로자 사용 사업, 사업장 (*하나의 사업에 지역을 달리 하는 사업장이 있는 경우 그 사업장에도 설치가능) / 협의회 설치 15일 이내에 노사협의회 규정 노동부장관 제출
- 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회 설치
- (2) 구성 - 근로자 위원과 사용자 위원 동수로 구성(3명 이상 10명 이하)

구분		선출 및 위촉
근로자 위원 (10명 이상의 추천을 받아야 한다는 조항을 삭제하였음)	과반수 노조 ○	노조 대표자와 그 노조가 위촉하는 자
	과반수 노조 ×	근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명투표로 선출(다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위원선거인)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있음)
	근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.	
사용자 위원		대표자와 그 대표자가 위촉하는 자

- 의장은 위원 중에서 호선(근로자위원, 사용자위원 각1명을 공동의장으로 할 수 있음)
- 사무담당 간사를 각각 1명 둠
- 사용자는 근로자위원 선출에 개입, 방해 금지 + 사용자는 직무수행 관련하여 근로자위원에게 불이익 × (노동부장관의 시정명령 가능) / 사용자는 근로자위원 업무를 위한 장소사용 등 편의제공 의무 / 협의회 출석시간과 그와 직접 관련된 시간으로 노사협의회규정으로 정한 시간은 근로시간으로 간주
- 위원 임기는 3년, 연임 가능 / 보궐위원 임기는 전임자 임기의 남은 기간 / 임기 끝난 경우라도 후임자 선출시까지 직무담당 / 비상임, 무보수

4 협의회규정과 회의록

(1) 협의회 규정 - 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출. 변경 시에도 동일

근로자참여법 시행령 제5조【협의회 규정】

- ① 법 제18조에 따른 협의회규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 협의회의 위원의 수
 2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
 3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
 4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 5. 협의회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
 6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항
- ② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

(2) 회의록 비치 - 회의록 작성일로부터 3년간 보존 / 출석위원 전원의 서명 또는 날인

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

5 노사협의회 운영

(1) 노사협의회 회의 - 정기회의 : 3개월 / 임시회의 : 필요 시

- 회의소집권자는 의장 / 노사일방대표자가 회의목적사항을 문서로 밝혀 회의소집 요구시 의장은 따라야 함 / 의장은 회의 개최 7일전에 일시, 장소, 의제 등을 위원에게 통보 / 근로자위원 사용자위원 각 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 의결 / 회의는 공개, but 협의회 의결로 비공개 가능 / 위원은 알게 된 비밀 유지 의무 / 회의록 비치하고 3년간 보존의무

(2) 노사협의회 임무 - 보고 / 협의 / 의결

- 보고사항에 대한 근로자위원의 사후자료제출요구권 - 근로자위원은 사용자가 보고사항에 대한 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우 보고사항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있음(위반 시 벌칙)
- 협의사항, 의결사항에 대한 근로자위원의 사전자료요구권 - 근로자위원은 회의 개최 전 통보된 의제 중 협의 사항 및 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있음(위반시 벌칙x) / 요구자료가 경영·영업상 비밀이나 개인정보인 경우 예외
- 협의사항이라 정족수에 따라 의결할 수도 있음.
- 의결된 사항은 근로자에게 널리 알려야 함 / 의결사항은 성실히행의무(위반시 벌칙)

구분	내용
보고	1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적·재정적 상황
협의	1. 생산성 향상과 성과 배분 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 3. 근로자의 고충처리 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 5. 인사·노무관리의 제도 개선 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 7. 작업과 휴게 시간의 운용 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정 11. 종업원주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항 17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
의결	1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내근로복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치

- (3) 임의중재 - 의결사항을 의결하지 못한 경우, 의결사항의 해석, 이행방법에 의결불일치가 있는 경우 / 근로자위원과 사용자위원 합의로 i) 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 ii) 노동위원회의 중재나 iii) 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있음 / 임의중재에 따른 중재결정은 협의회 의결을 거친 것으로 봄(*불이행시 벌칙)

⑥ 고충처리제도 - 고충처리위원(상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업, 사업장)

- 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성
- 노사협의회 설치되어 있는 경우 노사협의회가 그 위원 중에서 선임 / 설치되어 있지 않은 경우 사용자가 위촉
- 위원임기는 노사협의회 위원 임기 준용(3년, 연임할 수 있음) / 비상임·무보수 / 직무수행과 관련하여 고충처리위원에 대한 불리한 처분 금지 / 고충처리시간은 근로한 시간으로 봄
- 근로자는 고충처리위원회에 구두나 서면으로 고충신고, 고충처리위원은 지체 없이 처리
- 고충청취 시 10일 이내 조치사항과 처리결과를 해당근로자에게 통보 의무(처리하기 곤란한 사항은 노사협의회 회의에 부쳐 협의 처리)
- 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존

7 벌칙 적용

<1천만원 이하의 벌금>

- 협회의 설치를 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
- 협회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
- 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

<500만원 이하 벌금>

- 사용자가, 협회 위원에게 직무수행과 관련하여 불이익을 주거나, 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여 고용노동부장관의 시정명령을 받았으나 이를 이행하지 아니하는 경우
- 사용자가, 보고사항에 대한 근로자위원의 사후자료제출 요구에 대해 이를 이행하지 아니하는 경우

<200만원 이하 벌금>

- 사용자가 협회를 정기적으로 개최하지 아니하는 경우
- 사용자가 고충처리 위원을 두지 아니한 경우

노동위원회법

❶ 노동위원회 특성 - 독립성(구성·기능·예산 및 인사), 공정성, 전문성 등

❷ 노동위원회 종류 및 관할

(1) 중앙노동위원회(노동부장관 소속 / but 업무는 독립적 수행)

- 지노위 및 특별노동위 처분에 대한 재심
- 둘 이상의 지노위 관할구역에 걸친 조정사건(단, 효율적 조정을 위해 중노위위원장이 지노위 지정하여 처리가능)
- 기타 긴급조정권한 / 법원에 대한 긴급이행명령 신청권
- [지시권 : 전원회의] 지노위, 특별노동위에 대해 사무처리에 관한 기본방침 및 법령해석에 관해 필요한 지시를 할 수 있음
- [규칙제정권 : 전원회의] 중노위, 지노위, 특별노동위의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건 지정방법, 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙 제정
- 중노위 처분에 대한 소송은 중노위 위원장을 피고로 하여 처분송달을 받은 날부터 15일 이내에 제기(소송제기로 처분효력은 정지되지 아니함)

(2) 지방노동위원회(노동부장관 소속 / 관할구역은 시행령으로 정함)

- 관할 구역에서 발생하는 사건 관장
- 둘 이상의 관할구역에 걸친 사건(조정제외)은 주된 사업장 소재지 관할 지노위 관장
(*주된 사업장을 정하기 어렵거나, 해당 지노위 처리가 곤란한 사정이 있는 경우, 중노위 위원장이 직권이나 당사자 혹은 지노위 위원장 신청으로 지노위 지정 가능)

(3) 특별노동위원회 - 선원노동위원회(해양수산부장관(관장 중앙행정기관장) 소속)

❸ 노동위원회 위원 : 삼자구성[근로자위원(노조추천), 사용자위원(사용자단체추천), 공익위원(해당노동위원회위원장, 노조, 사용자단체 추천 중 노조와 사용자가 순차배제)]

- 중노위 위원은 노동부장관 제청으로 대통령이 위촉 / 지노위 위원은 지노위위원장 제청으로 중노위 위원장이 위촉
- 공익위원은 구분위촉(심판, 차별시정, 조정)
- 위원임기는 3년으로 하되, 연임가능
- 위원장 1명 [노동위원회대표 및 사무총괄 / 중노위위원장 : 노동부장관 제청, 대통령 임명 / 지노위위원장 : 중노위위원장 추천과 노동부장관 제청, 대통령임명 / 공익위원이 되며 심판,차별처우시정,조정사건 담당 가능 / 부득이한 사유로 직무수행할 수 없는 경우 대통령령이 정하는 공익위원(상임위원)이 직무대행]
- 상임위원 : 공익위원 자격 갖춘 사람 중 중노위위원장 추천과 노동부장관 제청으로 대통령이 임명 / 공익위원이 되며 심판,차별처우시정,조정사건 담당 가능
- 사무처와 사무국 : 중노위에는 사무처를(사무처장 1명을 두되 상임위원 중 1명이 겸직) 지노위에는 사무국을 둠 / 사무처 및 사무국에는 조사관을 둠(사무처나 사무국 소속 공무원 중에서 중노위 위원장이 임명) / 조사관은 위원장, 부문별위원회 위원장, 주심위원의 지휘를 받아 사무수행에 필요한 조사를 하고 부문별위원회 출석하여 의견진술

④ 노동위원회 구성과 업무

- (1) 전원회의 - 전원구성 / 노동위 운영 등 일반적 사항 결정 / 관계행정기관에게 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고
 - (2) 부문별위원회 - 위원장은 위원 중에서 호선
 - 심판위원회(공익위원중 위원장이 3명 지명 : 위원장 또는 상임위원 1명이 포함 - 업무과도 등 부득이한 사유 시 위원장이나 상임위원 제외하고 심판위구성)
 - 차별시정위원회(공익위원중 위원장이 3명 지명 : 위원장 또는 상임위원 1명이 포함 - 업무과도 등 부득이한 사유 시 위원장이나 상임위원 제외하고 차별시정위구성)(*학습근로자에 대한 차별적 처우 및 남녀고용평등법상의 남녀 근로자에 대한 차별적 처우의 시정절차도 차별시정위원회의업무임)
 - 조정위원회(사용자추천 근로자위원1, 노조추천 사용자위원1, 공익위원1명 구성)
 - 특별조정위원회(공익위원 중 순차배제해서 남은 4인 - 6인 중 위원장 3명지명 / 관계당사자 합의로 노동위원이 아닌 자 추천시 추천된 자 지명)
 - 중재위원회(공익위원 중 관계당사자 합의로 선정된 3명 / 관계 당사자 합의가 성립되지 않은 경우 노동위원회 위원장이 지명)
 - 교원노동관계조정위원회(중노위위원장이 조정담당 공익위원 3명 지명 / 관계당사자가 합의하여 조정담당 공익위원이 아닌 자 추천시 그 사람 지명)
 - 공무원노동관계조정위원회(7명 이내의 공익위원)
- [부문별위원회 구성의 특칙]
- 사건집중 or 다른 분야 전문지식 필요시, (심판, 차별시정, 조정 공익위원을) 담당분야 관계없이 위원 지명 가능
 - 위원장은(신청기간과도 등 신청요건을 명백히 갖추지 못한 경우, 양쪽이 단독심판 신청하거나 단독심판 처리에 동의한 경우) (심판, 차별시정 공익위원) 1명 지명하여 사건처리하게 할 수 있음

⑤ 노동위원회의 회의

- 심판위원회 및 차별시정위원회는 의결하기 전에 해당 노동위원회의 근로자위원 및 사용자위원 각 1명 이상의 의견을 들어야 함.
- 노동위원회의 회의는 공개함(다만, 해당 회의에서 비공개 의결하면 비공개가능)
- 위원의 제척, 기피 제도를 두고 있음(위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우도 제척사유로 추가함).
- 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회의 원활운동을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하게 할 수 있음.

구분	의결 정족수
전원회의	재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결
부문별 위원회	구성위원 전원의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결 ※ 단, 공무원노동관계조정위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함

- 노동위원회는 처분 결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하며, 처분의 효력은 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서를 송달받은 날부터 발생.
- 노동위원회는 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 당사자의 신청, 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안 제시 가능 / 화해안 작성 시 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 함 / 관계 당사자가 화해안 수락 시 화해조서를 작성하여야 함 / 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 부문별 위원회(단독심판 포함)의 위원 전원이 모두 서명하거나 날인하여야 함 / 작성된 화해조서는 재판상 화해의 효력

⑥ 노동위원회의 권한과 의무

- [협조요청 및 권고] 노동위원회는 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 관계 행정기관에 협조를 요청 할 수 있으며, 협조를 요청받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 함 / 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있음
- [조사권] 노동위원회는 소관 사무(업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무는 제외)와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체, 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무상황, 서류, 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있음 / 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부분을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 함(*노동위원회는 다른 당사자가 제출한 답변서의 부분을 지체 없이 신청인에게 송달하여야 함)
- [비밀엄수의무] 노동위원회의 위원이나 직원 또는 그 위원이었거나 직원이었던 사람은 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하면 아니 됨
- [영리목적 직무수행 금지] 노동위원회의 사건 처리에 참여한 위원이었거나 직원이었던 변호사·공인노무사 등은 영리를 목적으로 그 사건에 관한 직무를 하면 아니 됨.

⑦ 벌칙적용에 있어서의 공무원 의제

- 노동위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 봄
- 노동위원회의 조사권 등과 관련하여 1. 노동위원회의 보고 또는 서류제출요구에 응하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓의 서류를 제출한 자, 2. 관계 위원 또는 조사관의 조사를 거부·방해 또는 기피한 자에 대하여는 500만원 이하의 벌금에 처함

⑧ 의견진술

- 고용노동부장관은 노동위원회로부터 요청을 받거나 필요하다고 인정하는 경우 관계 공무원으로 하여금 노동위원회의 회의에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있음.