



2026 공인노무사 1차 시험 대비

FINAL REVIEW

노동법 I 개별법률 특강
김영호 노무사

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 ×(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 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(가. 국공립연구기관, 나. 정부출연연구기관, 다. 특정연구기관, 라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관, 마. 공공기관의 부설 연구기관, 바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관, 사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관)

[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.

[부당한 갱신거절로 실제 근로를 제공하지 못한 기간도 2년의 사용제한기간에 포함됨(判)]

③ 사용자는 무기계약체결시(통상근로자 채용 시), 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자(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)
- 노동위원회는 신청인이 주장한 비교대상 근로자와 동일성이 인정되는 범위 내에서 조사, 심리를 거쳐 적합한 근로자를 비교대상 근로자로 선정할 수 있음(判)

(2) 금지내용 : 합리적 이유없는 불리한 처우(임금, 정가상여금, 경영성과금, 기타 근로조건, 복리후생)

- ‘합리적인 이유가 없는 경우’란 기간제 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미(判)
- 불리한 처우가 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’와 비교하여 기간제근로자만이 가질 수 있는 속성을 원인으로 하는 경우 ‘기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우’에 해당(判)

(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 상호관련된 항목별로 범주별로 구분하여 판단(判)

(5) 노동위원회의 조사·심문(지체 없이)/조정(쌍방, 일방, 직권)·중재(쌍방 합의신청)

조사·심문	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료)
- 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있으며, 정당한 이유없이 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자는 500만원이하 과태료

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 명시 및 교부의무 위반시 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 위반사실에 대한 통고 등의 행위를 한 것으로 이유로 해고 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

① 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 제2조 제1항 제5호의 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·시행하여 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.

② 근로자파견대상업무

구분	내용
상시파견	대통령령이 정하는 업무(제조업의 직접생산공정업무 제외) - 現32종
임시파견	<ul style="list-style-type: none"> • 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 과반수노조 ×) 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성신허의의무
절대파견 금지	1. 건설공사현장 업무 2. 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무 3. 선원 업무 4. 산업법에 따른 유해, 위험 업무 5. 근로자보호 등의 이유로 대통령령이 정하는 업무 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 1. 분진작업 업무 2. 건강관리수첩의 교부대상 업무 3. 의료인 및 간호조무사 업무 4. 의료기사 업무 5. 여객자동차운송사업 운전업무 6. 화물자동차운송사업 운전업무 </div>

③ 파견기간 및 사용사업주의 직접고용의무

업무구분	파견기간	
상시파견 * 2년 초과 시 직접고용의무	<ul style="list-style-type: none"> 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	
임시파견사유 *임시파견기간 위반 시 직접고용의무	출산·질병·부상	<ul style="list-style-type: none"> 그 사유 해소에 필요한 기간
	일시·간헐 인력 확보	<ul style="list-style-type: none"> 3월 이내 기간. 사유 미해소 시, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의로 1회에 한하여 3월 범위 안 기간 연장 가능

* 절대금지업무 파견 시, 임시파견사유에서 파견기간 위반 시, 미허가 파견사업주로부터 근로자 파견 시, 상시파견업무에서 2년 초과하여 파견근로자 사용 시 직접고용의무

* 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)

• 직접고용의무 규정은 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계와 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서, 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고를 당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다.(判) / 파견사업주 변경만으로 직접고용의무 규정적용을 배제할 수 없다(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.

[사용사업주의 근로자 중 동종유사업무 근로자가 없는 경우 근로조건 형성]

(1) 자치적 근로조건 형성의 원칙

- 기존 근로조건을 하회하지 않는 범위 안에서 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙임(判)

(2) 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우 근로조건 적용방법

- 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에는 법원은 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있으며, 이 경우 본래 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 형성했어야 하는 근로조건을 법원이 정하는 것이므로 한쪽 당사자가 의도하지 아니하는 근로조건을 불합리하게 강요하는 것이 되지 않도록 신중을 기할 필요가 있음(判)

• 사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙임.

* 다만 i) 파견근로자가 기간제 근로계약을 희망하였다거나, ii) 사용사업주의 근로자 중 파견근로자와 동종 유사업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 근무하고 있어 파견근로자로서도 애초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우 등과 같이 특별한 사정이 존재하는 경우에는 사용사업주가 파견근로자와 기간제 근로계약을 체결할 수 있을 것임. 특별한 사정의 존재에 관하여는 사용사업주가 증명책임을 부담

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 결정사유에 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 제8조 제6호에 따른 결격사유(임원이 결격사유가 있는 법인)에 해당되어 허가를 취소하려는 경우에는 미

리 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(파반수노조 or 파반수 대표 동의시 6월)

⑦ 근로자 파견계약

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

[근로자파견계약서에 포함되어야 할 사항(20조 1항)]

1. 파견근로자의 수
 2. 파견근로자가 종사할 업무 내용
 3. 파견사유(임시파견의 경우)
 4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
 5. 파견근로종인 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.

[제공해야할 정보의 범위 및 제공방법(20조 1항, 시행령 4조의2)]

- ① 사용사업주가 법 제20조 제2항에 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]

- 차별적 처우의 금지 및 시정에 대한 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 않음

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

- 사용사업주가 파견근로자와 비교대상 근로자가 동종유사업무 수행하고 있음을 알았거나 알 수 있었음에도 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)

(3) 정년 도과후 차별적 처우 판단 시 비교대상 근로자 선정방법

- ① 정년을 경과하여 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자
- ② 정년을 경과하여 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 기간제 근로자
- ③ 정년을 경과하지 않은 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자 (다만, 파견근로자가 정년이 경과하였다는 사정을 불리한 처우에 합리적 이유가 있는지 판단하는데에 고려하여야 함. 손해배상액은 정년 미경과 근로자가 받은 임금 이 아니라 사용사업주가 정년을 경과한 근로자를 채용하였더라면 지급하였을 적정한 임금을 의미)

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 <u>파견근로자의 복지증진에 노력</u>
파견근로자에 대한 고지의무	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 파견사업주는 정당한 이유 없이 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료후 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : 로자파견이 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	<ul style="list-style-type: none"> • 사용사업주는 파견근로자로부터 파견근로에 관한 고충의 제시가 있는 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속·적절하게 고충을 처리하도록 하여야 함 • 고충의 처리 외에 사용사업주는 파견근로가 적정하게 행하여지도록 필요한 조치를 강구하여야 함

사용사업 관리책임자	<ul style="list-style-type: none"> • 사용사업주는 <u>사용사업관리책임자를 선임하여야 함</u>(사업장별로 사용사업관리책임자를 1명 이상 선임) 1. 파견근로자를 지휘·명령하는 사람에 대한 지도 및 교육 2. 파견근로자의 고충처리 3. 사용사업관리대장의 작성 및 보존
사용사업 관리대장	<ul style="list-style-type: none"> • 사용사업주는 <u>사용사업관리대장을 작성·보존하여야 함</u>(사업장별로 작성·보존해야 함 : 근로자파견이 끝난 날부터 <u>3년간</u> 보존의무)

12 근로기준법 준수의 사용자 책임

- 원칙은 파견사업주와 사용사업주 모두 사용자
 - 근로계약(해고, 위약예정금지 포함)이나 임금지급은 파견사업주(휴업수당, 금품청산 포함)
 - 근로제공과 관련된 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가, 태아검진시간, 유급수유시간 등은 사용사업주(*단 유급임금은 파견사업주 / 연차휴가도 파견사업주 / 연차유급휴가의 대체는 사용사업주)
 - 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 유해업무 취업목적으로 근로자 파견을 한 자에 대한 처벌(42조)

다음 각호의 어느 하나에 해당하는 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금 → 미수범도 처벌

1. 성매매 행위 업무
2. 부정식품 제조 업무
3. 부정의약품 제조 업무
4. 부정유독물 제조 업무
5. 부정의료 업무
6. 위해식품등 판매 업무
7. 병든 동물고기 등 판매 업무
8. 그 밖에 대통령령 업무

[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 준부)	<p>제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지</p> <p>당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지</p>
판단기준의 징표 2 (도급의 징표 : 도급인지 여부)	<p>원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무 태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지</p> <p>계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지</p> <p>원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지</p>

산업안전보건법

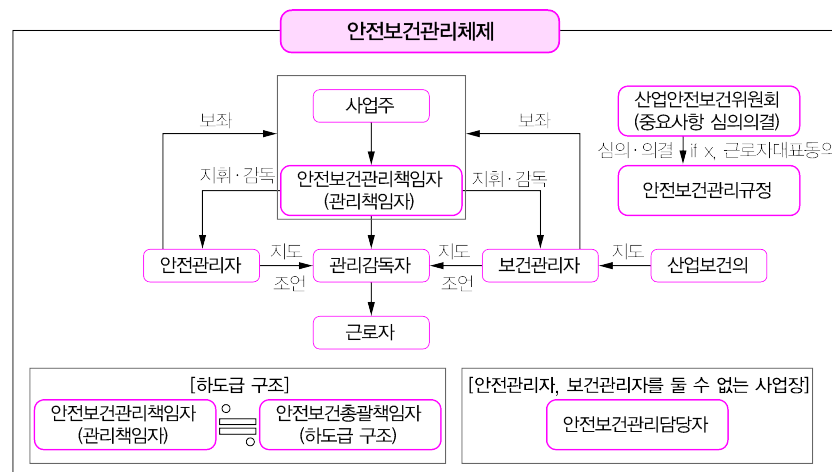
❶ [목적] 노무를 제공하는 자(예전 : 근로자)의 안전 및 보건을 유지·증진

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.
- 도급 : 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약.
- 도급인 : 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주(다만, 건설공사발주자는 제외)
- 수급인 : 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주.
- 관계수급인 : 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부.
- 건설공사발주자 : 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자(다만, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외)
- 건설공사 : 건설공사, 전기공사, 정보통신공사, 소방시설공사, 문화재수리공사
- 안전보건진단 : 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립할 목적으로 조사·평가하는 것
- 작업환경측정 : 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석·평가하는 것

❸ 적용범위 - 모든 사업

❹ 안전보건관리체제



❺ [안전보건관리규정] - 단협, 사규 위반 × / 작성, 변경 시 산업안전보건위 심의·의결(미설치 시 근로자대표 동의) / 동법상 규정 제외하고는 근기법상 취업규칙 규정 준용

❻ [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).

[제3자의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치(시행령 41조)]

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 근로기준법 제54조 제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조 제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조 제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

- 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 → 관리감독자등은 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·구축물의 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 작업 중지를 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	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 근로자 20명 이상을 사용하는 사업장 (건설업의 경우에는 공사금액이 20억원 이상) • 상시 근로자 10명 이상을 사용하는 사업장으로서 다음 직종의 근로자가 2명 이상인 사업장의 사업주 <ol style="list-style-type: none"> 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 실시 의무

<특수건강진단>

- 특수건강진단대상업무종사근로자, 건강진단결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환하거나 작업장소변경하여 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 적정한 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(파태료), 상급자 또는 근로자(사업주의 징계조치 의무)
- 성희롱 성립 : 행위자의 성적동기, 의도 불요(判) / 일반인도 성적굴욕감이나 혐오감 느낄 행위 + 행위의 상대방이 느낀 성적 굴욕감이나 혐오감 필요
- 사업주 성희롱예방교육 실시의무 (파견근로의 경우 사용사업주)
 - 연1회 이상, 직접 or 위탁
 - 위탁으로 하는 경우, 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱예방교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 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 실적 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 방지하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 등 불리한 처우를 하여서는 아니됨.
- 조사기간 중 알게 된 비밀누설금지 의무 : 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 [적극적 고용개선조치]

- 성평등가족부장관은 직종별 여성근로자 비율에 미달하는 사업주에게 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있음.(적극적 고용개선조치에 관한 사무를 고용노동부에서 성평등가족부로 이관함)

⑦ 배우자 출산휴가 : 근로자가 고지하는 경우 20일의 유급휴가 부여(출산일로부터 120일이 경과하면 사용못함 / 3회 분할사용 가능 / 배우자출산휴가를 이유로 해고나 불리처우 금지 : 불리처우시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

⑧ 난임치료휴가 : 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 휴가(난임치료휴가) 청구시 연간 6일 이내 휴가 부여(최초 2일은 유급) - 다만 정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래 시 근로자와 협의하여 시기변경 가능 (위반시 500만원 이하 과태료) / 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계등 불리처우 금지 / 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니됨.

⑨ [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)
- 육아휴직개시예정일의 30일전까지 신청서를 사업주에게 제출하여야 하나 휴직개시예정일 7일전까지 육아휴직을 신청할 수 있는 예외가 있음(1.임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우)
- 출산휴가 또는 배우자출산휴가와 육아휴직의 통합신청 가능 : 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 경우에는 출산전후휴가 청구 또는 배우자 출산휴가를 고지할 때 육아휴직을 함께 신청할 수 있음.
- 신청일부터 14일 이내(7일전까지 육아휴직을 신청하는 경우에는 3일 이내)에 서면이나 전자적 방식으로 허용사실을 알려야 하며, 허용사실을 알리지 않는 경우에는 근로자 신청대로 허용한 것으로 봄.
- 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있음
- i) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우 유산 또는 사산 ii) 육아휴직 중인 경우 해당 영유아의 사망, iii) 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우 근로자는 그 사유발생일부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 하며, 사업주는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 알려야 함.

(2) 휴직기간 : 1년 이내

- 다음 하나에 해당하는 근로자는 6개월 이내 추가 육아휴직 사용가능
 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
 2. 한부모가족지원법 제4조 제1호의 부 또는 모
 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
- 3회에 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).

- 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. 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다.(判)

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

- (6) 육아휴직개시 예정일 전에 i) 임신중인 여성근로자가 육아휴직을 신청한 후 유산 또는 사산한 경우 ii) 출산후에 근로자가 육아휴직을 신청하고 해당 영유아가 사망하거나, iii) 과양, 입양의 취소, iv) 기타 근로자의 부상 또는 질병, 장애, 배우자와의 이혼 등으로 영유아를 양육할 수 없게 된 경우에는 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 봄

⑩ [육아기근로시간단축청구권]

- 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내) : 분할사용 가능(횟수 제한 없음), 1회 기간이 1개월 이상이 되어야 함(계약기간 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간)

⑪ [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

⑫ [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 등의 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

⑬ 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축

- (1) 신청권자 : 사업주는 근로자가 아래 사유로 근로시간단축을 신청하는 경우 허용의무

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

(예외 : 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상사업 운영에 중대 지장 초래하는 경우)

[가족돌봄근로시간단축의 허용예외(시행령 제16조의8)]

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 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

⑭ 차별적 처우의 시정신청 : 고용에서의 성차별 또는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함 (* 기간제법상의 차별시정신청절차와 동일함)

최저임금법

❶ [정의] : 근로자, 사용자, 임금 모두 근로기준법과 동일

❷ [적용사업장 및 적용근로자]

구분		내용
적용범위	전면적용	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
	전면 미적용	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.

❹ 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」 제 55조 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

구분	내용
결정 (고용노동부장관)	고용노동부장관은 매년 8월5일까지 최저임금을 결정하여야 함.
결정 절차	<div> <div>심의·의결 (최저임금위원회)</div> <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부장관은 <u>최저임금위원회에 심의를 요청하고 위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정.</u> ※ 고용노동부장관은 매년 3월 31일까지 최저임금위원회에 최저임금에 관한 심의를 요청해야 함(영7조) 최저임금위원회는 심의요청을 받은 날부터 90일 이내에 심의·의결하여 고용노동부장관에게 제출 </div>
	<div> <div>이의제기 (근로자위원 or 사용자위원)</div> <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부장관은 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 <u>최저임금안을 고시하여야 함</u> ※ 지체 없이 사업 또는 사업장("사업")의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시.(영8조) 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 고시된 날부터 10일 이내에 <u>고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있음</u> ※ 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 함.(영10조) 고용노동부장관은 <u>이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 최저임금위원회에 최저임금안의 재심의를 요청</u> 고용노동부장관은 재심의를 요청한 최저임금안에 대하여 위원회가 <u>재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 됨</u> </div>
	<div> <div>노동부장관 재심의 요청</div> <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부장관은 <u>최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있음.</u> 위원회는 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 함. </div>
	<div> <div>결정족수</div> <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부장관은 위원회가 <u>재심에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 함</u> </div>
고시	고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 함
효력발생	<ul style="list-style-type: none"> 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생함 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 <u>필요하다고 인정하면 효력발생시기를 따로 정할 수 있음</u>

⑧ 최저임금위원회(위원회)

구분	내용
설치	최저임금 등에 관한 심의를 위하여 <u>고용노동부에</u> 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. - 위원 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 <u>공익위원</u> 중에서 위원회가 선출함 • 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표함. • 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 <u>부위원장</u> 이 직무를 대행함.
특별위원	• 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있음
회의	• 회의 소집권자 : 최저임금위원회 위원장 • 회의 소집 요건 1. <u>고용노동부장관</u> 이 소집을 요구하는 경우 2. <u>재적위원 3분의 1 이상</u> 이 소집을 요구하는 경우 3. <u>위원장이 필요하다고 인정</u> 하는 경우 • <u>위원장이 회의의 의장</u> (※ 위원장은 공익위원 중에서 선출) • (의결정족수) <u>재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성</u> 으로 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 <u>관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을</u> 들을 수 있음
전문위원회	위원회는 필요하다고 인정하면 <u>사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를</u> 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
 - 노동부장관은 최저임금위원회로 하여금 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있음.
- 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 ≥ 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 <u>전세금 또는 보증금을 부담하는 경우</u> . 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정. 2. 가입자가 <u>6개월 이상 요양을 필요로 하는 사람의 질병이나 부상</u> 에 대한 <u>의료비를 부담하는 경우</u> (가. 가입자 본인, 나. 가입자의 배우자, 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족) 3. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내에 가입자가 파산선고를 받은 경우</u> 4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내에 가입자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</u> 4의2. 가입자 본인, 가입자의 배우자, 가입자 또는 그 배우자의 부양가족의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우	가입자별 적립금액의 100분의 50
5. <u>사업주의 휴업</u> 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 <u>재난으로 피해를 입은 경우</u> 로서 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 이 전하는 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
 - 규약기제사항 : 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
 - 규약기제사항 : 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, 제2조 제1항 제2호에 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 제7조 제2항 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 수급요건을 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	<ul style="list-style-type: none"> • 수급요건 : 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급 • 지급기간 : 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 함
일시금	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 신용협동조합 중앙회 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 중단정산되어 받은 것으로 봄
- 근로자가 퇴직할 때에 퇴직금이나 퇴직연금의 급여를 지급하지 않거나 부담금을 납입하지 아니한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함 (반의사불벌죄 / 다만, 명단공개된 체불사업주가 명단 공개기간 중인 경우에 급여를 지급하지 않은 경우에는 반의사불벌죄가 아님)

사유	연금 수급권 담보제공	퇴직금 중간정산	확정기여형 중도인출
무주택자 주택구입	○*	○	○
무주택자 전세금	○*	○	○
6개월 이상 요양필요한 사람의 의료비 부담(본인(가입자), 배우자, 부양가족)	○*	○**	○**
역산5년 이내 파산선고	○*	○	○
역산5년 이내 개인회생절차개시결정	○*	○	○
재난피해	○	○	○
대학등록금, 혼례비, 장례비 부담 (가입자, 배우자, 부양가족)	○*	×	×
휴업실시로 임금감소	○	×	×
임금피크제	×	○	×
소정근로시간 변경과 3개월이상 계속근로(1일1H, 1주5H)	×	○	×
연금수급권 담보로 받은 대출상환	×	×	○

* 가입자별 적립금액의 100분의 50 한도

** 근로자(가입자) 본인 연간임금총액의 1천분의 125 초과 부담하는 경우

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 적용×)

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

- 사업주에는 근로기준법 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상수급인과 그 상위수급인이 포함됨(2026.5.12.시행)

구분	지급사유
도산대지급금	<p>1. 회생절차개시의 결정 / 2. 파산선고의 결정 / 3. 도산등사실인정</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">[도산 등 사실 인정 요건 및 절차(영 5조)]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상시근로자수가 <u>300명 이하</u>일 것 2. 사업이 폐지되었거나 폐지되는 과정에 있을 것 <ul style="list-style-type: none"> 가. 생산, 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설이 압류 또는 <u>가압류</u>되거나 채무 변제를 위하여 양도된 경우(경매가 진행 중인 경우 포함) 나. 인가·허가·등록 등이 <u>취소</u>되거나 <u>말소</u>된 경우 다. 주된 생산 또는 영업활동이 <u>1개월 이상 중단</u>된 경우 3. 임금 등을 지급할 능력이 없거나 임금 등의 지급이 현저히 곤란할 것. <ul style="list-style-type: none"> 가. 도산등사실인정일 현재 <u>1개월 이상 사업주의 소재</u>를 알 수 없는 경우 나. 사업주의 재산을 <u>환가</u>하거나 <u>회수</u>하는 데 도산등사실인정 신청일부터 <u>3개월 이상</u> 걸릴 것으로 인정되는 경우 다. 사업주(상시근로자수가 <u>10명 미만인 사업의 사업주</u>로 한정)가 도산등사실인정을 신청한 근로자에게 근로기준법 36조에 따른 <u>금품 청산 기일</u>이 지난 날부터 <u>3개월 이내</u>에 임금 등을 지급하지 못한 경우 <p>▶ <u>도산등사실인정신청은 해당 사업에서 퇴직한 날의 다음날부터 1년 이내</u>에 할 것.</p> </div>
간이대지급금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등이 있는 경우 2. 고용노동부장관이 근로자에게 <u>채불 임금등·사업주 확인서</u>를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 <u>확인</u>된 경우

(2) 대지급금의 범위 - 최종3개월분 임금/최종 3년간의 퇴직급여 등/최종 3개월분 휴업수당/최종3개월분 출산전후휴가기간 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 ×, 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 채불을 이유로 해당 사업주에 대한 진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등(진정등)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 소송등 또는 진정등을 제기할 것 가. 판결 등 : 맨 나중의 임금등 채불이 발생한 날의 다음 날부터 2년 이내에 소송등을 제기할 것 나. 채불확인서 : 맨 나중의 임금등 채불이 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. 채불 임금등·사업주 확인서가 발급된 날부터 6개월 이내에 고용노동부장관에게 청구

- 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 퇴직근로자가 대지급금 청구 시 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실 확인 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 임금미지급 시 노동부장관은 사업주의 신청에 따라 필요비용 용자 가능 / 사업주로부터 임금등을 지급받지 못한 근로자(퇴직한 근로자 포함)의 생활안정을 위하여 근로자의 신청에 따라 생계비에 필요한 비용을 용자 가능 (*용자금액은 근로자에게 직접지급)

(7) 변제금의 징수 (2026.5.12. 시행)

- 고용노동부장관은 근로자에게 대지급금을 지급한 경우에는 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위하여 해당 사업주에게 그에 해당하는 금액("변제금")을 납부할 것을 기한을 정하여 통지하여야 함.
- 변제금의 징수는 고용산재보험료징수법의 규정들을 준용함.

⑥ 수급권의 보호

- 노동부장관은 근로자의 신청이 있는 경우 대지급금을 근로자 명의의 지정된 계좌(대지급금수급계좌)로 입금 (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 × / 대지급금수급계좌의 예금채권은 압류 ×
- 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) 지급⑪ 임금채권보장 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 누구든지 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주 또는 근로자 등의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 됨(위반시 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금)

⑫ 체불사업주로부터 회수하지 못한 미회수금이 있는 경우에는 그 자료를 종합신용정보집중기관에 제공할 수 있는 근거를 마련함 (법23조의3)

직업안정법

① [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 지원하는 서비스

② [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.

③ [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 - 직업안정기관장은 1. 새로 취업하려는 사람, 2. 신체나 정신장애가 있는 자, 3. 취업을 위해 특별지도가 필요한 사람에게 직업지도 의무 (※ 직업안정기관의 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 - 직업안정기관장은 지역 고용정보를 수시·정기 수집, 정리하여, 구인자나 구직자나 고용정보 필요자에게 적극 제공의무/ 구인·구직 개척 노력의무

④ [직업안정기관의 장 외의 자]

구분		내용
무료직업 소개사업	실시 및 변경요건	국내 <u>특별자치도지사·시장·군수·구청장</u> 에게 <u>신고</u>
		국외 <u>고용노동부장관</u> 에게 <u>신고</u>
		신고 예외 1. <u>한국산업인력공단</u> 2. <u>한국장애인고용공단</u> 3. 각 급 <u>학교장</u> , <u>공공직업훈련시설의 장</u> 4. <u>근로복지공단</u> 이 하는 직업소개
	사업체 적격요건 <u>비영리 법인 또는 공익단체</u>	
	제한 <u>구인자가 명단공개중인 체불사업주인 경우 직업소개×</u>	
유료직업 소개사업	실시 및 변경요건	국내 <u>특별자치도지사·시장·군수·구청장</u> 에게 <u>등록</u> 국외 <u>고용노동부장관</u> 에게 <u>등록</u>
	제한	<ul style="list-style-type: none"> • <u>둘 이상의 사업소</u>×(시행령상 <u>자격자 1명 이상 고용</u>시 가능) <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">[직업소개나 직업상담 자격자 요건(시행령 21조2항)]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 </div> <ul style="list-style-type: none"> • <u>노동부장관 결정, 고시 외 금품수수</u>×(단, <u>고급·전문인력 소개</u>시 당사자 사이에 정한 요금을 구인자로부터 수령 가능) • 구직자에게 제공하기 위해 <u>구인자로부터 선급금 수령</u>× • <u>명의대여 금지</u>
유료직업 소개사업	준수사항	<ol style="list-style-type: none"> 1. 구인자가 구인신청 당시 명단 공개 중인 체불사업주인 경우 구직자에게 <u>그 사실을 고지</u> 2. 구인자 사업의 <u>허가·신고·등록</u> 등의 여부 <u>확인</u>
	종사자	<ul style="list-style-type: none"> • 사업소별 <u>자격을 갖춘 직업상담원 1인 이상</u> 두어야 함(동거가족이 직업상담원 자격이 있고 <u>상시 근무</u>시 인정 / <u>유료직업소개사업자</u>가 <u>직업상담원 자격</u>이 있고 <u>상시 근무</u>시 <u>직업상담원 고용의무 면제</u>)
유료, 무료직업소개사업 공통제한내용		<p>[연소자 직업소개 제한]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 구직자연령 <u>확인</u> / 18세 미만 구직자 소개시 <u>친권자나 후견인의 취업동의서</u> / <u>사용금지직종 업소 소개 금지</u> / <u>청소년유해업소 소개 금지</u> <p>[겸업금지-직업소개사업자(법인임원포함)와 그 종사자]</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>결혼중개업, 숙박업, 식품접객업</u> 중 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 <u>신고</u> (<u>무료직업소개사업을 하는 자와 유료직업소개사업을 하는 자는 제외</u>)
	준수사항		1. 구인자가 구인신청 당시 <u>명단 공개 중인 체불사업주인 사실을 구직자가 알 수 있게 게재</u> . 2. <u>최저임금 미달 구인정보 제공 금지</u>
근로자의 모집	모집방법		<u>자유롭게 모집</u> (광고, 문서, 정보통신망 등)
	국외취업근로자 모집		<u>고용노동부장관에게 신고</u> .
	제한		응모자로부터 <u>금품수령, 이익취득 금지</u> (단, 유료직업소개사업자가 구인자 의뢰로 <u>구인자가 제시한 조건에 맞는 자를 모집하여 직업소개한 경우에는 예외</u>)
근로자 공급사업	실시요건		노동부장관의 <u>허가</u> (허가받은 자는 <u>장부·대장 등 필요서류 작성, 비치</u>)
	허가 범위	국내	<u>노동조합</u>
		국외	국내 <u>제조업·건설업·용역업, 서비스업</u> 자(단, <u>연예인 대상 국외근로자공급사업의 허가</u> 는 민법상 비영리법인만)
		유효기간	허가 유효기간 <u>3년</u> (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

- ① [적용범위] 외국인근로자 및 외국인근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업 또는 사업장 (단, 선원법 적용받는 선박승무원, 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)

② [외국인근로자 고용절차]

구분	내용						
1. 내국인 구인노력	직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청						
2. 외국인근로자 고용허가	<p>(1) 신청 - 사용자</p> <ul style="list-style-type: none"> • 내국인을 채용하지 못한 경우 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가 신청(고용허가 신청 유효기간은 3개월 / 일시적 경영악화로 신규근로자 채용 못할 경우 1회 연장 가능) <p>(2) 적격자 추천 - 직업안정기관의 장</p> <ul style="list-style-type: none"> • 외국인구직자 명부 등록자 중 적격자 추천(명부작성시 선발기준으로 활용하도록 한국어능력시험 실시) <p>(3) 고용허가 및 고용허가서 발급 - 직업안정기관의 장</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 추천적격자 선정 시 지체 없이 고용허가, 고용허가서 발급(직업안정기관이 아니면, 외국인근로자 선발, 알선, 채용 개입 금지) 						
3. 근로계약체결	<p>• 고용허가서 발급일로부터 3개월 이내 근로계약체결(표준근로계약서 사용 / 산업인력공단 대행 가능)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>취업활동기간</th><th>입국한 날부터 3년 내</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기간연장</td><td> <p>1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자</p> <p>: 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능</p> <p>2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우</p> <p>: 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능</p> </td></tr> <tr> <td>재취업 입국제한</td><td> <p>[원칙] 출국일부터 6개월이 지나야 재취업가능(* 특례고용가능확인 근로자는 제외)</p> <p>[특례] 연장 취업기간 만료 후 출국 전, 사용자가 재입국후의 고용허가 신청 시, 출국일로부터 1개월이 지나면 재취업 가능 근로자 존재</p> <p>1. 다음 각목의 하나에 해당할 것</p> <p>가. 사업장변경 안했을 것</p> <p>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 근속기간 등 노동부장관의 고시 기준을 충족하는 경우 (고용허가신청 사용자와 취업활동 종료일까지의 근로계약기간이 1년이상 + 동일업종내 4년 10개월간 근속)</p> <p>다. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 범위만 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</p> </td></tr> </tbody> </table>	취업활동기간	입국한 날부터 3년 내	기간연장	<p>1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자</p> <p>: 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능</p> <p>2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우</p> <p>: 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능</p>	재취업 입국제한	<p>[원칙] 출국일부터 6개월이 지나야 재취업가능(* 특례고용가능확인 근로자는 제외)</p> <p>[특례] 연장 취업기간 만료 후 출국 전, 사용자가 재입국후의 고용허가 신청 시, 출국일로부터 1개월이 지나면 재취업 가능 근로자 존재</p> <p>1. 다음 각목의 하나에 해당할 것</p> <p>가. 사업장변경 안했을 것</p> <p>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 근속기간 등 노동부장관의 고시 기준을 충족하는 경우 (고용허가신청 사용자와 취업활동 종료일까지의 근로계약기간이 1년이상 + 동일업종내 4년 10개월간 근속)</p> <p>다. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 범위만 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</p>
취업활동기간	입국한 날부터 3년 내						
기간연장	<p>1. 취업활동기간 3년 만료 후 출국 전, 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자</p> <p>: 1회에 한하여 2년 미만 범위 기간연장가능</p> <p>2. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우</p> <p>: 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장 가능</p>						
재취업 입국제한	<p>[원칙] 출국일부터 6개월이 지나야 재취업가능(* 특례고용가능확인 근로자는 제외)</p> <p>[특례] 연장 취업기간 만료 후 출국 전, 사용자가 재입국후의 고용허가 신청 시, 출국일로부터 1개월이 지나면 재취업 가능 근로자 존재</p> <p>1. 다음 각목의 하나에 해당할 것</p> <p>가. 사업장변경 안했을 것</p> <p>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 근속기간 등 노동부장관의 고시 기준을 충족하는 경우 (고용허가신청 사용자와 취업활동 종료일까지의 근로계약기간이 1년이상 + 동일업종내 4년 10개월간 근속)</p> <p>다. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 범위만 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</p>						

	재취업 입국제한	<p>라. (다의 경우) 고용허가신청 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 <u>1년 미만</u>이나 <u>직업안정기관의 장이 외국인근로자 권익보호협회의 의견을 들어 타당하다고 인정하는 경우</u></p> <p>2. <u>외국인력정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다</u>고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것</p> <p>3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것.</p>
4. 사증발급인정서		사용자는 외국인근로자 <u>대리</u> 해 법무부장관에게 사증발급인정서 신청 가능
5. 사용자 교육		외국인근로자 고용허가를 <u>최초로</u> 받은 사용자는 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(사용자 교육)을 받아야 함.
6. 외국인취업교육		외국인근로자는 입국 후 산업인력공단이나 외국인 취업교육기관에서 외국인 <u>취업교육의무</u> (*노동부장관은 외국인 취업교육기관을 지정할 수 있음)

③ 외국인근로자 고용의 특례

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

④ 외국인근로자 고용관리

(1) 외국인근로자 전용보험제도

구분		내용
사용자가 가입	출국만기보험신탁	<ul style="list-style-type: none"> 출국에 따른 퇴직금지급 목적으로 출국만기보험신탁 가입의무(매월 보험료 납부/출국만기보험 가입 시 퇴직금제도 설정간주) 지급시기 : 피보험자 출국한 때부터 14일 이내(단, <u>체류자격의 변경, 사망</u> 등에 따라 신청하거나 출국일 이후 신청시, 신청일부터 14일) 보험금청구권 소멸시효 : 지급사유 발생일부터 3년

근로자가 입	보증보험	<ul style="list-style-type: none"> • 임금체불에 대비, 외국인근로자를 위한 보증보험 가입의무 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 1. 「임금채권보장법」이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 </div>
	귀국비용 보험신탁	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인근로자는 귀국시 필요비용 충당목적의 보험, 신탁 가입의무 • 보험금청구권 소멸시효 : 지급사유 발생일로부터 3년.
	상해보험	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인근로자 상해보험가입의무(근로계약효력발생일로부터 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 미발급인데 외국인근로자 고용 / 고용허가나 특례고용가능확인 취소 / 이 법, 출입국관리법 위반으로 처벌 / 외국인근로자의 사망으로 산안법에 따른 처벌 / 외국인근로자 근로개시일로부터 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 근거법 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 변경신청일로부터 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 민법상 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 사업으로부터 직접 도급받는 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) 균형반영노력/ 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