

한권으로 끝내는 노동법 1 수정사항(2021.1.5. 및 4.6 시행법률)

78p

1 근로조건의 명시

I. 근로조건의 명시

1. 의의

- 사용자는 근로계약 체결(혹은 변경)시에 근로자에 대하여 임금, 소정근로시간, 유급휴일, 연차휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 명시해야 하며, 특정 사항의 경우 서면으로 명시해서 교부해야 함. (서면은 전자 문서 및 전자거래 기본법 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)

195p

[탄력적 근로시간제 요약] 표를 아래의 표로 수정

구분	요건	제한	연장근로
2주 이내 단위	취업규칙	<ul style="list-style-type: none"> • 특정주의 근로 - 48시간 초과 불가 	12시간 한도 가능 (당사자 합의)
3월이내 단위	근로자 대표와의 서면합의 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간 3. 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간 4. 서면합의 유효기간	<미적용> <ul style="list-style-type: none"> • 연소 근로자 • 임신 근로자 <ul style="list-style-type: none"> • 특정일의 근로 - 12시간 초과 불가 	
3월초과 6월이내 단위 (공공부문+ 50인 이상 :'21.4.6시행)	근로자 대표와의 서면합의 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간 3. 단위기간의 주별 근로시간 - 각 주의 근로일 시작 2주 전 까지 근로자에게 통보 4. 대통령령 정한 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 특정주의 근로 - 52시간 초과 불가 	

[3월초과 6월이내 탄력근로시간제가 21.4.6.에 50인 이상 사업장에서 시행됨]

- ① 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야함.(천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름).
- ② 근로자대표와의 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 주별근로시간 변경가능 (해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보)

- ③ 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함(근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니함)
- ④ 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 가산임금지급.

196p

6. 제외

- 연소자의 경우 선택적 근로시간제의 적용이 배제됨
 - ▶ 임신중인 여성근로자는 탄력적 근로시간제의 적용은 배제되지만, 선택적 근로시간제는 적용됨.

[선택적 근로시간제] 표 추가.

요건	제한	연장근로
근로자대표와의 서면합의 1. 대상 근로자의 범위 2. 정산기간(1개월 이내) - 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월 이내 (공공+50인 이상 : '21.4.6. 시행) 3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 (표준근로시간)	<미적용> • 연소 근로자	12시간 한도 가능 (당사자 합의)

[신상품 또는 신기술의 연구개발업무에 대하여는 1개월 초과 선택근로시간제 도입이 가능-50인 이상 사업장]

- ㉑ 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 함.(천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름).
- ㉒ 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간(40시간)을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급

199p

(2) 효과

- 고용노동부장관의 인가(혹은 사후 승인)와 근로자의 동의를 받은 경우에는 합의연장의 한도 즉, 1주 12시간의 한도를 초과하여 근로하게 할 수 있음.
- 고용노동부 장관은 이미 시행된 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있음.
- 사용자는 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 함.

412p

4. 근로자파견사업 허가제 및 기타의 제한내용(7조-19조)

구분	내용
허가제의 내용	<ul style="list-style-type: none"> □ 근로자파견사업을 하고자 하는 경우 or 중요사항 변경시 → 고용노동부장관의 허가필요 □ 중요사항외의 사항 변경시 → 고용노동부장관에게 신고 필요 (노동부장관은 내용검토후 법에 적합하면 신고수리의무) □ 사용사업주는 고용노동부장관의 무허가파견사업주로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니됨

464p

IV. 일·가정의 양립 지원

1. 육아휴직(19조)

구분	적용범위
휴직기간	육아휴직의 기간은 1년 이내로 함 2회에 한하여 분할 사용 가능

464p

날개 문제 수정

63번 문제. 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **30일 90일**이 지나면 청구할 수 없다.

467p

사용기간 및 분할 횟수	<ul style="list-style-type: none"> □ 가족돌봄휴직: <u>연간 최장 90일로 하며, 분할사용 가능(1회 : 30일 이상)</u> □ 가족돌봄휴가: <u>연간 최장 10일로 하며, 일단위 사용(가족돌봄휴가기간은 가족돌봄휴직기간에 포함)</u> ※ 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 하는 심각단계의 위기경보 발령이나 대규모 재난이 발생한 경우, 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 10일범위에서 연장할 수 있으므로, 연간 최장 20일임. (한부모가족지원법 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일의 범위에서 연장할 수 있으므로, 최종 25일임)
--------------	--

513p

구분	내용
체당금의 범위	1. <u>최종 3개월분의 임금</u> 2. <u>최종 3년간의 퇴직급여 등</u> 3. <u>최종 3개월분의 휴업수당</u> 4. <u>최종3개월분 출산전후휴가기간중 급여</u>

515p

구분	일반체당금	소액체당금
지급 범위	• 최종 3월분 임금(휴업수당) • 최종 3년분 퇴직급여 • <u>최종3개월분 출산전후휴가기간중 급여</u>	• 좌동 (상한액은 차이)