`25년 근로감독 주요 사례 해설

2025. 11. 3.

광주지방고용노동청익산지청

목 차

1. 통상임금이란 무엇이고 어떠한 임금이 포함되나요? ····· 1

2. 일이 많은데 법정근로시간을 초과하여 근로시킬 수 없나요? ····· 4

3. 업무 준비를 위해 근무 시작시각 전에 출근하도록 지시한 것일 뿐인데 연장근로수당을 지급해야 하나요? ····· 7

4. 근로자의 날 근로해야 할 경우 임금은 어떻게 지급하나요? ····· 8

5. 야간근로수당은 근무 종료시각 후 추가 근로에 대해서 지급하는 수당 아닌가요? ····· 9

6. 연중 입사한 근로자도 회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 부여할 수 있나요? ····· 10

7. 연차휴가 사용촉진만 하면 미사용수당을 지급하지 않아도 되나요? ·· 12

8. 퇴직금은 무조건 평균임금으로 계산하는 것 아닌가요? ····· 14

9. 성희롱 예방교육은 근로자에게만 실시하면 되나요? ····· 15

10. 외국인 근로자도 내국인과 똑같이 상여금을 지급해야 하나요? ····· 17

1. 통상임금이란 무엇이고 어떠한 임금이 포함되나요?

(사례) 정기상여금이 통상임금성을 충족함에도 포함하지 않아 연장·야간·휴일 근로수당 및 연차미사용수당 과소지급

□ 통상임금이란 "근로자에게 **정기적**이고 **일률적**으로 **소정(所定)**근로 또는 총 근로에 대하여 **지급하기로 정한**" 금액입니다.

○ 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 **임금의 객관적 성질**이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단해야 합니다.

○ 2013. 12. 18. 대법원은 판결을 통해 통상임금을 "그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로~"라고 제시하였으나, **2024. 12. 19. 판결을 통해 고정성 개념을 제외**하고 통상임금의 개념을 재정립하였습니다.

① **(소정근로의 대가)** 소정근로시간에 **통상적으로** 제공하기로 **사전에 정한 근로에 대해 지급하기로 한 금품**으로, 소정근로시간을 초과한 근로에 대해 지급받는 임금 또는 일시적·변동적으로 지급되는 금품 등은 해당하지 않습니다.

② **(정기성)** 미리 정해진 **일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부**에 관한 것으로, 1개월을 초과하는 기간이라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있습니다.

③ **(일률성)** '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 **'일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'**에게 지급되는 것도 포함합니다. 여기서 '일정한 조건 또는 기준'은 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 **소정근로의 가치 평가와 관련된 조건**이어야 합니다.

<통상임금 판단기준 변화(2013년 → 2024년)>

구분		2013년		2024년
통상임금		소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단		**<판례 변경>** 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금
개념적 징표	소정 근로 대가성	근로자가 소정근로시간에 **통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여** 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품		**<판례 유지>** '근로자가 미리 정해진 소정근로를 온전하게 제공할 것'이라는 전제에 충실하게 판단 → **따라서, 실제 임금지급 여부는 고려사항이 아님**
	정기성 (지급 시기)	어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 **일정한 간격**을 두고 **계속적으로 지급**되어야 함		**<판례 유지>**
	일률성 (지급 대상)	어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 **일률적으로 지급되는 성질**을 갖추어야 함 *'일률적': '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 **'일정한 조건 또는 기준**(소정근로의 가치 평가와 관련된 조건)에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함 *'일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 **고정적인 조건이어야 함**	⇨	**<판례 유지>**
	고정성	근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 임금은 고정성을 갖춘 것임 근로자가 소정근로를 제공하더라도 **추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없음** *특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금, 일정 근무일수를 충족하여야만 지급하는 임금은 조건 성취 여부가 불확실하므로 고정성이 부정		**<판례 변경: 제외>** 단, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품, 법정수당, 순수한 의미의 성과급, 소정근로를 초과한 근로에 대한 대가 등은 고정성을 제외하더라도 여전히 통상임금에서 제외

□ **판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터**는 기존 고정성을 충족하지 못하여 통상임금에서 제외되었던 임금항목이 소정근로의 대가성·정기성 및 일률성을 충족한다면 이를 포함하여 산정하여야 합니다.

<임금유형별 통상임금 여부 정리>

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)	통상임금× ('소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)	최소한도의 일정액은 통상임금○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)	통상임금× ('소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려움)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)	통상임금○ (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)	통상임금○

(근거조항) 근로기준법 제36조·43조·56조 및 같은 법 시행령 제6조
(적용대상) 근로자를 사용하는 모든 사업장

2. 일이 많은데 법정근로시간을 초과하여 근로시킬 수 없나요?

(사례) 업무량이 평소보다 폭증하였다는 이유로 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하고 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 시킴

□ 근로기준법 제50조에서는 "1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다."라고 규정하고 있고, 같은 법 제53조에서는 "당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다."라고 규정하고 있습니다.

○ 여기서 12시간은 연장근로·휴일근로 등 **명칭을 불문**하고 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공한 시간 전부를 의미하고, 근로자와 사용자 간의 **합의가 있다고 하더라도** 1주 간에 **12시간을 초과하여 연장근로할 수 없는 것이 원칙**입니다.

□ 그러나 업무량 변동 등이 예측 가능한 경우 **탄력적 근로시간제**를 도입하여 단위기간(최대 6개월까지 운영 가능) **평균 법정근로시간 40시간 준수를 전제**로 업무량이 많은 주에 **최대 64시간*까지 근로**할 수 있습니다.(근로기준법 제51조 내지 제51조의2 참고)

* 기본 40시간+기본 12시간 추가(2주 이내로 운영 시 8시간)+연장근로 12시간

□ 또한 사용자는 특별한 사정이 있으면 **근로자의 동의**와 **고용노동부장관의 인가(특별연장근로 인가)**를 받아 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있고, 이에 따라 근로자는 **최대 64시간*까지 근로**할 수 있습니다.

* 기본 40시간+연장근로 12시간+특별연장근로 12시간

○ 다만 **임신 중**이거나 **산후 1년 미만** 여성근로자와 **연소근로자**(15세 이상 18세 미만)는 **근로자의 동의가 있더라도 불가**합니다.

○ **(인가기간)** 각 호 사유별로 **1회의 최대 인가 기간과 1년간 활용 가능한 기간을 정하고** 있습니다.

시행규칙 각 호 사유	1회 최대 인가 기간	1년간 활용 가능 기간
제1호(재난등) 제2호(인명보호 등)	4주 이내	사유해소에 필요한 기간
제3호(돌발적 상황) 제4호(업무량 급증)		90일 * 제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산
제5호(연구개발)	3개월 이내	3개월을 초과하는 경우에는 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 근로자 건강 보호 조치 시행 여부 확인 등

○ **(근로자 건강보호조치)** 특별연장근로 인가시 사업주가 근로자 **건강보호를 위해 다음 중 하나 이상의 적절한 조치**를 하여야 합니다.

<건강보호조치 세부 사항>

① **특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영**

- 특별연장근로 기간 동안 **추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내**로 운영

② **근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여**

- 특별연장근로 기간 중 **근로일 종료**(연장근로가 종료된 시각)**부터 다음의 근로 개시 전**까지 사이에 **연속*하여 11시간 이상의 휴식시간**을 보장

  * 휴식 도중 일시적으로 근로를 시켰다면 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여야 함

③ **특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식 부여**

- (1주 미만인 경우) 특별연장근로 종료 직후 특별연장근로시간 만큼의 연속휴식 부여
- (1주 이상인 경우) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장

○ **(건강검진 조치)** 위의 "건강보호 조치" 외에도 근로자의 요청이 있는 경우, 사용자는 근로자에게 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강검진을 받을 수 있도록 하고, 이러한 **건강검진을 받을 수 있다는 사실을 근로자에게 미리 서면으로 통보**해야 합니다.

- 건강검진 후 담당의사의 소견에 따라 휴가의 부여, 근로시간 단축, 연속 휴식시간 부여, 특별연장근로 중단, 작업 전환 등 **적절한 조치**를 하여야 합니다.

근거 법령

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

근로기준법 시행규칙 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)

① 법 제53조제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품·장비산업 경쟁력강화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우

② 사용자는 법 제53조제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명하는 서류 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.

③ 관할 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청을 받은 날부터 3일 이내에 신청을 반려하거나 별지 제6호서식의 근로시간 연장 인가서 또는 승인서를 신청인에게 내주어야 한다. 다만, 부득이한 사유로 본문의 처리기간을 준수하지 못하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 예상되는 처리기간을 알려주고 처리기간을 연장할 수 있다.

④ 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따라 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우, 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 한다.

(근거조항) 근로기준법 제50조 내지 53조 및 같은 법 시행규칙 제9조
(적용대상) 상시근로자수 5인 이상 사업장

3. 업무 준비를 위해 근무 시작시각 전에 출근하도록 지시한 것일 뿐인데 연장근로수당을 지급해야 하나요?

(사례) 업무 준비를 위해 근로계약서상 근무 시작시각보다 30분 앞서 출근하도록 지시하였으나 연장근로수당 미지급

□ '근로시간'이라 함은 근로자가 **사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간**을 의미합니다.

○ 근로시간에 해당하는지 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행 의무 정도, 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적인 사실관계를 종합하여 판단하여야 합니다.

□ 위의 사례와 같이 근무 시작시각보다 앞서 출근하도록 지시하였다면 이는 **근로시간에 해당하므로 그에 대한 임금을 지급**하여야 하고, 해당 시간이 **1일 8시간 또는 1주 40시간*을 초과하는 경우** 연장근로에 해당하여 **연장근로 가산수당을 추가로 지급****하여야 합니다.

* 단시간 근로자(동일·유사한 업무를 수행하나 근로시간이 통상 근로자보다 짧은 근로자)는 소정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당함 <기간제법 제6조 참고>

** 상시근로자수 5인 이상 사업장에 한하여 적용

□ 사용자가 직접적으로 지시하지 않더라도 묵시적인 지휘·감독이 인정되고 업무수행을 위해 조기출근이 필수적이며 이를 거부한 경우 불이익이 발생하는 등의 사정이 있다면 근로시간으로 인정될 수 있습니다.

<사례>

■ 간부들의 지시에 따라 출근시각인 09:00 이전에 조기출근(08:20)하여 청소 및 업무준비를 하였으나 연장근로수당 미지급 → 범죄인지 및 지급지시

(근거조항) 근로기준법 제50조·56조
(적용대상) 근로자를 사용하는 모든 사업장
(연장근로수당의 경우 상시근로자수 5인 이상 사업장)

4. 근로자의 날 근로해야 할 경우 임금은 어떻게 지급하나요?

(사례) 근로자의 날 휴일근로하였으나 기본 근로에 대한 임금만 지급하고 유급휴일에 대한 임금 또는 휴일근로 가산수당 미지급

□ 근로자의 날은 '근로자의 날 제정에 관한 법률'에 의해 규정되는 법정휴일이면서 유급휴일입니다. 따라서 **근로자를 사용하는 모든 사업장은 유급휴일을 부여**해야 합니다.

○ 또한 근로자의 날은 소정근로시간 또는 개근 등의 **별도 요건이 필요하지 않으므로** 근로자의 날을 기준으로 **재직 중인 근로자에게 반드시 부여**되어야 합니다.**(고용형태 불문)**

□ 근로자의 날에 대해 근로자에게 지급해야 할 임금액은 임금지급형태, 당일 근로여부, 상시근로자수 5인 이상 여부에 따라 다릅니다.

	임금지급형태	시급제		월급제	
	당일 근로여부	휴무	근로	휴무	근로
임금 지급 여부	유급휴일임금* (1일 소정근로시간분)	O		X (월급여액에 포함)	
	휴일근로에 대한 임금	X	O	X	O
	휴일근로 가산수당 (상시근로자수 5인 이상 한정, 0.5일)	X	O	X	O
총합 (1일 소정근로시간=1.0 기준)		1	2~2.5	0	1~1.5

* 단시간 근로자는 '(1주 소정근로시간 총합)/40*8시간' 기준으로 계산

□ 근로자의 날은 근로기준법 제55조에 따른 휴일대체는 불가하지만 근로기준법 제57조에 따라 **보상휴가로 부여하는 것은 가능**합니다. (임금지급 총합만큼 임금 또는 휴가로 부여)

(근거조항) 근로자의 날 제정법, 근로기준법 제56조
(적용대상) 근로자를 사용하는 모든 사업장

5. 야간근로수당은 근무 종료시각 후 추가 근로에 대해서 지급하는 수당 아닌가요?

(사례) 법정 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)시간이 아닌 약정 야간근로시간으로 야간근로 가산수당을 산정하여 일부 미지급

□ 근로기준법 제56조①에서는 연장근로, ③에서는 야간근로에 대해 각각 아래와 같이 정의하고 있습니다.

○ **(연장근로)** 같은 법 제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다.

○ **(야간근로)** 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.

□ 따라서 야간근로시간에 연장근로가 이루어지는 경우 **연장근로와 야간근로 가산수당이 각각 발생**하고, 각각의 가산율이 통상임금의 100분의 50 이상이므로 **두 가산율의 합인 100분의 100 이상을 지급**하여야 합니다.

□ 또한 야간근로시간은 법으로 정해져 있기에 사용자가 임의로 해당 시간을 축소하여 야간근로 가산수당을 지급하는 경우 임금체불에 해당합니다.

<사례>

■ A사 야간조 <근로시간> 19:30~7:00, <휴게시간> 24:00~1:00

→ 근무 1일당 야간근로수당 3.5시간(7시간*0.5배)분을 지급해야 함

○ 그러나 근로계약서에 야간근로시간을 24:00~4:00로 기재, 근무 1일당 야간근로수당 2시간(4시간*0.5배)분만 지급

↳ **2024. 8월~2025. 6월, 4명, 4,520,760원 미지급 시정지시**

(근거조항) 근로기준법 제56조
(적용대상) 상시근로자수 5인 이상 사업장

6. 연중 입사한 근로자도 회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 부여할 수 있나요?

(사례) 연중 입사자에 대해 1년 미만, 1년차는 입사일 기준으로, 2년차부터는 회계연도 기준으로 연차유급휴가 부여

□ 근로기준법 제60조①에서는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 하고 있어, 입사일 기준으로 연차유급휴가를 산정하도록 명시하고 있습니다.

□ 다만, **고용노동부 행정해석 및 판례**에서는 연차유급휴가 산정 편의 등을 위해 노사가 회계연도 등을 기준으로 휴가를 산정하는 것에 합의해 **취업규칙, 단체협약 등에 명시**한 경우 **회계연도 등을 기준**으로 **연차휴가 산정방식을 인정**하고 있고, 방법은 다음과 같습니다.

※ 회계연도 등을 기준으로 휴가를 산정할 때, 입사일 기준으로 휴가를 산정할 때보다 **근로자에게 불이익이 있어서는 아니됨**

<회계연도 기준 연차유급휴가 산정 방법(예시)>

■ 회계연도 기준으로 휴가를 부여하는 사업장에 2024. 7. 1.에 입사한 경우

월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월
1년미만		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1년차							7.5					
2년차							15					
3년차							15					

① **(1년 미만)** 회계연도로 산정하더라도 입사일 기준 산정과 동일하게 부여

② **(1년차)** 입사일 기준으로 부여될 15일을 전년도 근무기간에 비례하여 부여

* 산정식 : $15일 \times \frac{전년도근무일수}{365일} = 1년차휴가일수$

③ **(2년차 이후)** 매 회계연도가 시작하는 1.1.에 연차유급휴가 정상 부여(가산휴가 포함)

④ **(퇴사 시)** 회계연도 기준과 입사일 기준으로 산정한 휴가일수를 비교하여 더 많은 휴가가 발생한 방식으로 최종 정산

근거 법령

근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ① **<u>사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</u>**

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

(근거조항) 근로기준법 제60조
(적용대상) 상시근로자수 5인 이상 사업장

7. 연차휴가 사용촉진만 하면 미사용수당을 지급하지 않아도 되나요?

(사례) 회계연도 기준으로 연차유급휴가를 부여하는 사업장에서 아래와 같이 연차유급휴가 사용촉진을 하고, `25년 1월 임금정기지급일에 `24년 연차유급휴가 미사용분에 대한 수당 미지급

<연차유급휴가 사용촉진제도 사용 경과>

①(`24.06.01.) 사용자가 각 근로자에게 연차유급휴가 잔여일수 및 사용예정일을 정하여 통보하도록 구두로 고지

②(`24.12.01.) 각 근로자가 사용자에게 통보하지 않은 잔여 연차유급휴가에 대해 사업주가 연차유급휴가 사용기일을 정하여 서면 통보

③(`25.01.20.) 사용자는 근로자들의 `24년 연차유급휴가 미사용분에 대해 수당 미지급

□ 근로기준법 제61조에서는 연차유급휴가 사용촉진 방법, 절차 및 기한을 구체적으로 정하고 있고, 이를 **법에 맞게 이행한 경우에 한해** 소멸된 연차유급휴가에 대한 **보상 의무를 면제**하고 있습니다.

<연차유급휴가 사용촉진제도 **사용 방법**>

①(1차 촉진) 사용자는 근로자의 **휴가가 소멸되기 6개월 전을 기준으로 10일 이내**에 근로자에게 **잔여 휴가 일수 및 사용일을 지정토록 서면 통보**

②(2차 촉진) 근로자가 휴가 사용일을 통보하지 아니하면, 사용자는 **휴가가 소멸되기 2개월 전까지 휴가 사용일을 지정하여 서면 통보**

<사용 예시>

■ A라는 사업장이 회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 부여하고 있는 경우,

①(1차 촉진) 7.5. 소속 근로자에게 그 해 휴가 잔여일수 및 사용예정일을 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 통보

②(2차 촉진) 10.30. 소속 근로자가 사용예정일을 통보하지 않은 경우, 사용자는 잔여 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면 통보

③(촉진 후 관리) 근로자가 휴가일에 출근하려고 하는 경우, 사용자는 노무수령을 거부하여 근로자 휴식권 보장

<사용촉진을 하였으나, 연차유급휴가 **미사용수당을 지급해야하는 경우**>

①1차 촉진, 2차 촉진 시 **구두로 통보**하는 경우

②연차유급휴가 사용촉진 **기한을 어기고** 통보하는 경우

③지정된 **휴가일**에 근로자가 **출근**하여 근로한 경우 등

근거 법령

근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 **6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구**할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 **사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보**할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

(근거조항) 근로기준법 제61조
(적용대상) 상시근로자수 5인 이상 사업장

8. 퇴직금은 무조건 평균임금으로 계산하는 것 아닌가요?

(사례) 2년 7개월 근로하고 퇴사한 근로자(평균임금 산정기간 중 연장근로 등 미실시)의 퇴직금을 평균임금으로 산정하여 지급

□ 근로자퇴직급여 보장법 제8조에서는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 설정하도록 규정하고 있습니다.

※ 퇴직금제도: ①퇴직연금(확정급여형(DB형), 확정기여형(DC형)), ②법정퇴직금

□ 원칙적으로 퇴직금은 평균임금으로 산정하여 지급하나, 근로기준법 제2조②에서는 **"평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다."**라고 규정하고 있습니다.

○ 즉, 퇴직근로자의 **1일 평균임금과 1일 통상임금액을 비교**하여 **더 높은 금액을 기준**으로 퇴직금을 산정하여 지급하여야 합니다.

※ 통상임금액이 평균임금액보다 높음에도 평균임금액으로 산정하여 지급한 경우, 통상임금액으로 산정한 퇴직금과의 차액만큼 체불이 발생함

<예시>

■ 2023. 1. 1.부터 2025. 7. 31.까지 근로하고 퇴사한 직원(1일 평균임금 90,000원, 1일 통상임금 100,000원)의 퇴직금을 산정해야하는 경우

① **(평균임금으로 계산 시)** 퇴직금 6,975,616원 발생

② **(통상임금으로 계산 시)** **퇴직금 7,750,685원 발생**

↳ 위 직원의 퇴직금은 통상임금으로 계산한 7,750,685원으로 지급해야 하며, 평균임금으로 계산한 6,975,616원으로 지급한 경우 퇴직금 775,069원 체불

(근거조항) 근로기준법 제2조제2항, 근로자퇴직급여 보장법 제8조, 제9조 등
(적용대상) 근로자를 사용하는 모든 사업장

9. 성희롱 예방교육은 근로자에게만 실시하면 되나요?

(사례) `24년 성희롱 예방교육을 실시하였으나 사업주는 미이수

□ 남녀고용평등법 제13조①에서는 사업주는 매년 직장 내 성희롱 교육을 실시하도록 하면서, ②에서는 **사업주와 근로자 모두 직장 내 성희롱 예방 교육을 이수**하도록 규정하고 있습니다.

□ 사업주는 근로자에게 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하는 것은 물론 **사업주 본인도 교육을 반드시 받아야** 하며, 이를 위반하면 **500만원 이하의 과태료**가 부과됩니다.

□ 직장 내 성희롱 예방교육은 모든 사업장에서 실시하여야 하나, ①상시 **10명 미만을 고용하는 사업장** 또는 ②사업주 및 근로자 모두가 **남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로만 구성된 사업장**에서는 시행령 제3조에서 명시한 내용을 담은 **교육자료(또는 홍보물)를 게시하거나, 배포하는 방법으로 교육을 갈음**할 수 있습니다.

(근거조항) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조, 시행령 제3조
(적용대상) 근로자를 사용하는 모든 사업장

근거 법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 **직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육**(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 **매년 실시**하여야 한다.

② **사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.**

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 **근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다**. <개정 2014. 12. 30.>

1. **상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업**
2. **사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업**

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다. <개정 2022. 2. 17.>

10. 외국인 근로자도 내국인과 똑같이 상여금을 지급해야 하나요?

(사례) 직급, 근속기간, 성과 등의 합리적인 이유 없이 명절 상여금을 내국인 근로자에게는 100만원, 외국인 근로자에게는 30만원을 지급

□ 근로기준법 제6조에서는 성(性), 국적, 신앙 또는 사회적 신분, 기간제법 제8조에서는 기간제 및 단시간 근로자, 파견법 제21조에서는 파견 근로자를 이유로 차별적 처우를 금지하고 있습니다.

※ (**차별적 처우**란?) 임금 등 **근로조건에서** 직급, 근속기간, 업무성과 등의 **합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것**

□ 사업장에서는 기본급 등 기본적인 근로조건만이 아니라, 상여금, 복지포인트 등을 부여할 때 **합리적인 기준**을 세워 **근로자간 차별이 발생하지 않도록 유의**해야 합니다.

<사례1>

■ 명절상여금을 직급, 근속기간, 성과 등의 합리적인 이유 없이 내국인 근로자에게 100만원, 외국인 근로자에게 30만원을 지급

↳ **외국인이라는 이유로 상여금을 적게 지급해 차별로 판단, 차액분을 지급하도록 시정**

<사례2>

■ 취업규칙을 작성하면서 소속 근로자들의 정년을 남성 근로자는 60세, 여성 근로자는 55세로 정함

↳ **합리적인 이유 없이 남성 근로자와 여성 근로자의 정년을 다르게 정하여, 여성 근로자의 정년을 60세로 정하도록 시정**

근거 법령

근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 **남녀의 성(性)을 이유**로 **차별적 대우**를 하지 못하고, **국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로** 근로조건에 대한 **차별적 처우를 하지 못한다.**

※ 모든 사업장 적용

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 **기간제근로자임을 이유로** 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 **기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.**

② 사용자는 **단시간근로자임을 이유**로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 **통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.**

※ 상시근로자 5인 이상 사업장 미적용

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 **파견근로자라는 이유로** 사용사업주의 사업 내의 **같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.**

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

※ 상시근로자 5인 이상 사업장 미적용

(근거조항) 근로기준법 제6조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조

(적용대상) (근로기준법)모든 사업장, (기간제·파견법)상시근로자수 5인 이상 사업장