

근로자상식

본 내용은 [노동조합](#)에서 직원들의 이해를 위해 작성한 내용입니다.

□

목차

- [1 소정근로 시간과 휴일](#)
 - [1.1 소정근로 시간](#)
 - [1.2 유급휴일](#)
 - [1.2.1 휴일\(주휴일\)](#)
 - [1.2.2 휴무일](#)
 - [1.2.3 근로기준법과 노사 간 단체협약에 따른 우리일터의 휴일](#)
 - [1.2.4 수당 측면에서 휴일과 휴무일의 차이](#)
- [2 1주와 52시간](#)
 - [2.1 1주 근로시간의 한도](#)
 - [2.2 1주 52시간 근로](#)
- [3 탄력 근무제, 유연 근무제](#)
 - [3.1 탄력근무제 \(탄력적 근로시간제\)](#)
 - [3.2 2주 단위 탄력 근무제 \(탄력적 근로시간제\)](#)
 - [3.3 3개월 단위 탄력 근무제 \(탄력적 근로시간제\)](#)
 - [3.4 유연 근무제와의 차이](#)
- [4 휴일근로와 보상](#)
 - [4.1 휴일근로 수당을 대신하는 휴가 제도](#)
 - [4.2 보상휴가 혹은 대체휴일의 미사용 처리](#)
 - [4.3 휴일대체제는 보상휴가제의 하위호환](#)
- [5 임금](#)
 - [5.1 임금의 정의와 범위](#)
 - [5.1.1 임금으로 인정받지 못하는 예외적인 돈](#)
 - [5.2 통상임금과 평균임금](#)
 - [5.2.1 통상임금](#)
 - [5.2.2 평균임금](#)
 - [5.2.3 통상임금과 평균임금이 적용되는 대상](#)
 - [5.2.4 내 급여명세표에서 어떤 돈이 통상임금이 되나](#)
 - [5.2.5 통상임금의 산정기초가 되는 임금](#)
 - [5.2.6 '1임금산정기간'은 언제부터 언제까지](#)
 - [5.2.7 통상임금의 산정방법](#)

소정근로 시간과 휴일

소정근로 시간

- 1일의 근로시간은 8시간 (휴게시간 제외)
- 1주의 근로시간 40시간 (휴게시간 제외)

유급휴일

사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일 보장

- 유급휴일에 받는 임금=주휴수당
- 일 8시간(주 5일, 주 40시간)을 일한 경우, 8시간(하루치)의 유급휴일 보장 → 총 48시간(40+8시간)에 해당하는 임금 수령
- 모든 근로자(아르바이트 포함)가 주 15시간 이상을 일한 경우 → 하루치 급여(주휴수당)를 더 수령

□ □ □ □□□ □□□ □□□ □□□, □□□□ □□□□ □□□□ □□□

휴일(주휴일)

- 근로제공 의무가 없는 날(쉬는 날)
- 유급휴일이며 보통의 경우 일요일에 해당(단체협약 제39조 제1호)

휴무일

- 근로제공의 의무가 있는 날이지만 노사합의로 근로가 면제되는 날(쉬는 날)
- 따라서 휴무일은 소정근로일에 포함되지 않는 무급휴일. 보통의 경우 토요일에 해당(단체협약 제35조)
- 휴무일의 근로는 연장근로가 되며, 통상임금의 50%를 가산함 (휴일근로가 아님)

근로기준법과 노사 간 단체협약에 따른 우리일터의 휴일

토요일 무급휴일

일요일 주휴일(유급휴일)

공휴일 유급휴일

- 법으로 정해진 공휴일은 유급휴일
- 단체협약에서 정한 공휴일은 다음과 같음
 - 신정(1일), 설날(3일), 추석(3일)
 - 3 1절, 광복절, 개천절, 현충일, 한글날
 - 석탄일, 성탄일
 - 어린이날, 근로자의날
 - 대체 공휴일 (설, 추석, 어린이날)
 - 기타 정부 또는 회사에서 임시휴일로 정한 날

수당 측면에서 휴일과 휴무일의 차이

휴일(주휴일=일요일=유급휴일) → 휴일근로수당

- 8시간 이내 근로 : 통상임금의 50% 가산
- 8시간 초과 근로 : 통상임금의 100% 가산
- 휴무일(토요일=무급휴일) : 연장근로수당 → 통상임금의 50%
- 통상임금이 시간 당 10,000원인 사람이 주말근무를 10시간 했을 때 수당의 차이

일요일
(주휴일=유급휴일) $10,000\text{원} \times 8\text{시간} \times (1.0+0.5) + 10,000\text{원} \times 2\text{시간} \times (1.0+1.0) = 160,000\text{원}$
토요일(휴무일) $10,000\text{원} \times 10\text{시간} \times (1.0+0.5) = 150,000\text{원}$

1주와 52시간

1주 근로시간의 한도

1주 동안 휴일 연장근로를 포함, 최대 52시간 내 근로를 법으로 정함

- 연장근로 시간의 법적 기준은 실근로 시간을 기준으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로 시간

1주 52시간 근로

- 일반적으로 ‘월요일’에서 ‘일요일’까지 휴일을 포함한 7일을 1주로 정함
- 정해진 1주일을 임의로 사측에서 변경할 수 없음
- ‘월요일’에서 ‘일요일’ 사이 근로시간의 합산이 52시간을 넘느냐 안 넘느냐가 관건
- 위법의 여부를 1주 단위로 산정, 1주의 개념을 명확히 이해하는 것이 중요

탄력 근무제, 유연 근무제

탄력근무제 (탄력적 근로시간제)

일이 많은 주의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주의 근로시간을 줄여 ‘단위 기간’ 내 ‘평균 근로시간’을 주40시간 이내로 맞추는 제도

- 단위기간별 탄력근무제 : 사용자가 취업규칙으로 정하는 ① 2주 단위 탄력 근무제와 ② 근로자대표 또는 과반수노동조합과의 서면합의를 통해 정하는 3개월 단위 탄력 근무제가 있음

2주 단위 탄력 근무제 (탄력적 근로시간제)

근로자 과반수 혹은 노조의 동의를 얻어 취업규칙에 해당 내용이 규정되어야 함

- 근로기준법에는 취업규칙에서 정하여야 할 구체적 내용에 대해서는 규정하고 있지 않음
- 다만, 3개월 단위 탄력 근무제에서 정해야 할 내용에 준하여 구체적으로 정하는 것이 바람직함

[근로기준법]

제51조(탄력적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안()을 강구하여야 한다.

- 2주 단위 기간 내 주당 평균 근로시간이 40시간을 초과할 경우 → 초과 시간에 대해 연장근로수당(통상 임금의 1.5배) 지급
- 2주 단위 탄력근무제에서는 특정 주에 연장근로를 포함해 최대 60시간 근로를 초과할 수 없음 (60시간=소정근로 최대 48시간+주당 최대 연장근로 12시간)
- 첫째 주와 둘째 주의 소정근로 시간을 정할 때 주당 48시간, 일12시간(2주 단위의 경우, 1일 근로시간 상한 규정 없음)을 초과하여 정할 수 없음.

[00] 0 0 4700+00 0 330000 20 0 00 00000 400000 00000, 00 00 35000 00000?

→ 둘째 주 2시간 연장 근로에 해당하며, 연장근로수당을 지급함

3개월 단위 탄력 근무제 (탄력적 근로시간제)

- 근로자대표의 서면합의 필수(특정부서를 위한 개별 서면합의도 가능)
- 서면합의한 유효기간 만료 후 재서면합의 필수 : 자동갱신 또는 자동연장 규정을 둘 수 있음
- 사측이 급여 하락을 목적으로 52시간 제도를 도입할 수 있으므로 제한적으로 접근해야 함
- 3개월 이내 주당 평균 소정 근로시간이 40시간을 초과할 수 없음 : 초과할 경우 연장근로수당을 지급함
- 상기 탄력 근무제가 합의되었다라도 22시에서 06시 사이의 근로에 대해서는 52시간 초과 여부와 관계없이 가산 수당이 지급되어야 함
- 3개월 탄력근무적용 시에도 1주 52시간, 1일 12시간 근로 한도를 초과할 수 없음

[참조] 겨울스키 업체의 3개월 단위 탄력 근무제 예시

구분	월별 소정근로 시간 (단위: 시간)			3개월 평균 근로 시간
	12월	1월	2월	
주 근로시간	52	52	16	40
일 평균 근로시간	10.4	10.4	3.2	8

- 현행 3개월 단위를 6개월 단위로의 개정하는 방안을 입법 행정 기관에서 논의 중
 - → 근로일 간 최소 11시간의 휴게 시간을 반드시 보장 (자정퇴근 → 익일 11시 출근)
 - → 52시간 초과 특별 인가 조건에 경영상의 이유 추가

유연 근무제와의 차이

- 탄력 근무제: 근무 시간의 자율적 조절
- 유연 근무제: 근무 시간과 장소의 자율적 조절 (유연근무제 > 탄력근무제)

[참고] 유형별 근무제

1. 시간제근무 ▶ 주 40시간보다 짧은 시간 근무
2. 탄력근무제 ▶ 주 40시간 근무하되, 출퇴근시각 · 근무시간 · 근무일을 자율 조정
 1. 시차출퇴근형 ▶ 1일 8시간 근무체제 유지 / 매일 같은 출근시각(07:00~10:00 선택) / 요일마다 다른 출근시각(07:00~10:00 선택)
 2. 근무시간선택형 ▶ 1일 4~12시간 근무 ▶ 주 5일 근무
 3. 집약근무형 ▶ 1일 10~12시간 근무 ▶ 주 3.5~4일 근무
 4. 재량근무형 ▶ 출퇴근의무 없이 프로젝트 수행으로 주 40시간 인정 (고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야)
3. 원격근무제 ▶ 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무
 1. 재택근무형 ▶ 사무실이 아닌 자택에서 근무
 2. 스마트워크 근무형 ▶ 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실 근무

휴일근로와 보상

휴일근로 수당을 대신하는 휴가 제도

구분	보상휴가 제도	휴일대체 제도	대휴 제도
근거	근로기준법 제57조	판례 / 행정해석	근거 없음

1. 소정근로 또는 법정근로에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 임금
2. 일·주·월 기타 1임금산정 기간 내의 소정근로 또는 법정근로에 대해 일급·주급·월급 등의 형태로 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급임금 가. 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급조건에 의해 지급하는 수당: 직무수당(금융수당, 출납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등 나. 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당: 물가수당, 조정수당 등 다. 기술이나 자격·면허증소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당: 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험수당 등 라. 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 수당: 벽지수당, 한냉지근무수당 등 마. 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조종·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 승무수당, 운항수당, 항해수당 등 바. 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 생산장려수당, 능률수당 등 사. 그 밖에 가부터 바까지에 준하는 임금 또는 수당

임금으로 인정받지 못하는 예외적인 돈

- 우연한 사정, 호의, 위로를 위해 지급한 금품은 임금으로 보지 않음 → 경조금, 장려금, 위로금, 창립일 특별수당 등
- 특수한 근무조건이나 환경에 따른 실비변상적 금품은 임금으로 보지 않음 → 판공비, 출장비, 작업복 구입비 등
- 학자금, 복리후생비, 건강보험료 사측 부담분 역시 근로의 대가가 아닌 것으로 간주되어 임금으로 인정되지 않음 → 단, 단체협약 취업규칙 혹은 관행에 따라 정기적으로 전 근로자에게 같은 금액을 ‘복리후생비’로 지급하고 있다면 그것은 이름만 복리후생비일뿐 실제로는 임금이라고 인정함)

통상임금과 평균임금

통상임금

- 정기적 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 급 일급 주급 월급
- 정기적 일률적으로 ‘1임금산정기간’에 지급하기로 정해진 고정적 임금
- 통상의 근로에 대한 임금만을 대상으로 함. 따라서 업무의 특수성이나 계산의 번잡성만을 이유로 지급되는 수당은 포함하지 않음

[00] 0000 0000 00 00 : 0000 2013 12 18 000000 00000 00000 000 00 000 00 00.

1. 000 000 00000 00000 000 0 000 00000 000 00000 0000 00000 0 000, 0 000, 0 0000 0000 0000 0000 0 0000 000 00 00000.
2. 000 00000 0000 000 00 1000 0000 000000 0000 000000 000000 000000.
3. 0000 00000 000 0000 0000 000 0 00 00 000 00 00 000000 000000 000 00 000 000 00 00000 0000. 0000 000 000 00 000000 000 0 00000.
0. 0000000000 01500 000 0000 00 00000 00 00 0 000 0000 000 000 00 000 00000 000 0 000 000000 00000 0 000000 000 000. 000 00000 000000 0000 000 0000 000 0000 00 0 000000 000 0 00000.
0. 00, 0000 00 000 000 000 0000 000 0000000 0000 00 00 000 0000 000 0000000 000 0 00000. 0 00 0000 000000 00 000 0 00000 3000 000 000000.
0. 0000000 00 000000 000 00(000000 00 00)

§ 통상임금이란 근로자가 근무하는 기간 동안 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 통상임금은 근로계약서, 취업규칙, 임금규정서 등에 명시된 금액을 말한다. 단, 근로계약서, 취업규칙, 임금규정서 등에 명시된 금액이 통상임금에 해당하지 않는 경우에는 통상임금으로 인정받지 못한다. < 2013. 12. 18. 2012-89399, 2013. 12. 18. 2012-94643 >

평균임금

- 사유가 발생한 날 이전 ‘3개월’ 동안 해당 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액
- ‘3개월’은 달력상 모든 날짜 수를 의미. 89일(2월이 포함된 경우)~92일(31일이 두 번 있는 경우)
- 통상임금과 달리 지급의 사유를 따지지 않으며 지급된 모든 임금을 총액으로 합산함
- 다만, 평균임금이 되려면 임금의 성격을 가져야 함. 즉, 임금으로 인정받지 못하는 금품은 제외
- 산출된 평균임금이 통상임금보다 적을 경우, 통상임금을 평균임금으로 간주

통상임금과 평균임금이 적용되는 대상

- 통상임금 적용대상
 - 평균임금의 최저한도(「근로기준법」 제2조 제2항)
 - 해고예고수당(「근로기준법」 제26조)
 - 연장근로수당(「근로기준법」 제56조)
 - 야간근로수당(「근로기준법」 제56조)
 - 휴일근로수당(「근로기준법」 제56조)
 - 연차유급휴가수당(「근로기준법」 제60조)
 - 출산전후휴가급여(「고용보험법」 제76조)
 - 그 밖에 유급으로 표시된 보상 또는 수당
- 평균임금 적용대상
 - 퇴직급여(「근로기준법」 제34조)
 - 휴업수당(「근로기준법」 제46조)
 - 연차유급휴가수당(「근로기준법」 제60조)
 - 재해보상 및 산업재해보상보험급여(「근로기준법」 제79조, 제80조, 제82조, 제84조 및 「산업재해보상보험법」 제36조)
 - 감급제재의 제한(「근로기준법」 제95조)
 - 구직급여(「고용보험법」 제45조)
- 사학연금: 사립학교교직원 연금법에서는 평균임금의 개념을 사용하지 않고, 연금법에서 정한 ‘기준소득월액’ 등 별도의 개념을 사용함

[00] 0000000 000 0 ‘000000’ : 0000000 00 0000 00 00. 000000 00-0000-0000000000 000 210 000 00 (0000 0 000 000000 00)

내 급여명세표에서 어떤 돈이 통상임금이 되나

- 자녀교육수당은 취학자녀의 유무에 따라 결정되므로 통상임금에서 제외함
- 다만, 미혼자 등 가족이 없는 사람에게도 ‘가족수당’이라는 이름으로 모든 교직원에게 고정적으로 수당이 지급되었다면 통상임금으로 인정함. 수당의 이름보다 수당의 성격이 더 중요.

지급내역 통상임금에 포함 평균임금에 포함
 본봉 ○ ○

연구보조비		○
과제연구비		○
자기개발비		○
학생지도비		○
상여금	○	○
연구보조비상여		○
정근수당		○
보직/직책수당	○	○
직위수당	○	○
직원성과급		○
가계보조비		○
급량비	○	○
직무지원수당	○	○
교통비		○
자녀교육비		○
육아휴직수당		○
급여인상소급액		○
휴일수당		○
외근무수당		○
시간외수당		○
입시수당 등		○

통상임금의 산정기초가 되는 임금

- 법정근로 또는 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 기본적 임금(기본급)과 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약 등에 의하여 근로자에게 정기적 일률적으로 ‘1임금산정기간’에 지급하기로 정해진 고정적 임금(직책수당, 면허수당, 자격수당 등)
- 연장 야간 휴일근로 등 제 법정수당과 임시적 부분적 부정기적으로 지급되는 변동급 임금은 포함되지 않음

‘1임금산정기간’은 언제부터 언제까지

월급 지급일과 다를 수 있으며 각 사업장에서 별도로 정함

[] 1 : 1

통상임금의 산정방법

통상임금은 시급으로 산정하는 것이 원칙

- 주 소정근로 시간이 40시간인 경우 월 통상임금 기준 시간 수 산출 공식
 - 주 통상임금 산정기준수=주 소정근로 (40시간)+주휴일(8시간)
 - 월 통상임금 산정기준수={ (40시간+8시간) ÷ 7일 } × (365일 ÷ 12월) ≒ 월 209시간
- 통상임금 계산 예시
 - 보기 : 1일 8시간, 1주 40시간 근로에 월 300만원의 고정급을 받는 근로자의 시급 및 일급

통상임금은? (월 통상임금 산정 기준 시간 수=209시간)

- 산정 : ① 시급 통상임금: 월급 3,000,000원 / 월 209 시간 \approx 14,354원 ② 일급 통상임금: 14,423원 \times 8(1일 소정근로)시간 \approx 114,833원
- 통상임금을 적용한 연장근로수당
 - 보기 : 월 300만원 고정급을 받는 근로자가 일 소정근로 8시간 이후 3시간을 더 근로하였을 때 연장근로수당은? (시급통상임금 \approx 14,354원)
 - 산정 : ① 3시간의 통상임금: 14,354원 \times 3시간 \approx 43,062원 ② 초과근로 가산율 적용: 43,062원 \times 1.5배 \approx 64,593원