

2022년  
외국인 근로자  
**노동권리**  
수첩

ISBN 979-11-6599-648-2

2022

외국인 근로자 노동권리 수첩

여기에는  
고정도시 서울

발 간 등 록 번 호
51-6110000-002510-10



서울특별시

서울특별시

2022년  
외국인 근로자  
**노동권리**  
수첩



서울특별시

※ 본 자료는 서울특별시 e-book(<http://ebook.seoul.go.kr>)을 통해서도 확인하실 수 있습니다.

※ 본 자료는 근로기준법에서 정의한 법률용어를 바탕으로 제작되었습니다.

# Contents

외국인 근로자 노동권리 수첩

## 01 근로계약

- 07 근로계약서 작성 및 교부
- 09 근로계약서 주요내용
- 10 취업규칙

## 02 근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

- 15 근로시간
- 16 휴게시간
- 18 주휴일
- 19 휴가

## 03 임금

- 23 임금지급 4대 원칙
- 26 최저임금
- 29 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당
- 31 휴업수당

## 04 퇴직금

- 35 퇴직금

## 05 임금체불

- 41 임금체불 해결방안

## 06 해고

- 48 해고의 제한
- 50 부당해고 해결방안

## 07 업무상 재해

- 55 산업재해 보상

## 08 여성근로자(임산부 등) 보호

- 61 유해·위험사업 사용 금지
- 65 연장근로·휴일근로 제한
- 67 생리휴가

## 09 성희롱

- 71 직장내 성희롱 금지

## 10 기숙사 생활

- 77 기숙사 생활의 보장

## 11 외국인근로자 관련 보험

- 80 외국인근로자 관련 보험

## 12 직장내 괴롭힘 금지

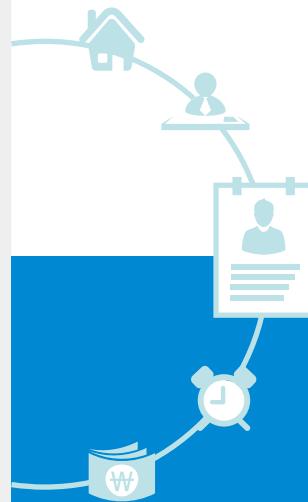
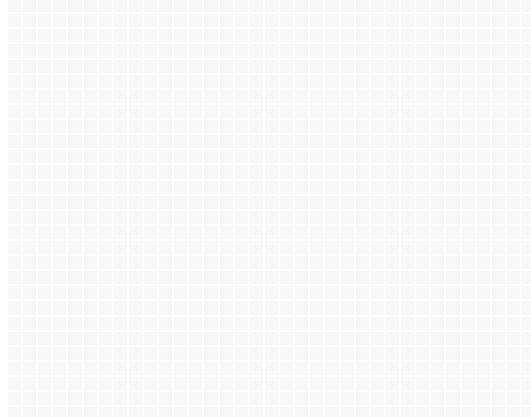
- 86 직장내 괴롭힘 금지

## | 부록 |

01. 고용허가제	92
02. 외국인근로자 관련 기관별 주요기능 및 연락처	94
03. '22년 노동관계법 주요 개정 내용	99
04. 임금계산표	100



## Check Point



part 1

## 근로계약

- 근로계약서 작성 및 교부
- 근로계약서 주요내용
- 취업규칙



**근로계약서**는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.



## 근로계약



### 근로계약서 작성 및 교부

근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.

- ❶ 외국인근로자도 근로를 하고 그 대가로 임금을 받고 있으므로 한국의 근로기준법 등 노동관계법령이 적용됩니다.
- ❷ 근로기준법에는 임금, 근로시간 등 근로조건의 최저 기준을 정하고 있으므로 근로계약서도 근로기준법에 위반되는 내용으로 작성할 수 없습니다.
- ❸ 근로기준법에 따르면 사용자는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.
  - 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다.
  - 사용자는 폭행, 협박, 감금 등의 수단으로써 강제근로를 시키지 못합니다.
  - 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다.
  - 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

## Q&amp;A

근로계약서에 한달 월급을 2,000,000원으로 하고, 연장수당은 따로 받기로 했습니다. 그리고 한달 동안 매일 두시간씩 일을 더 하였습니다. 그런데 한 달이 지나 월급을 받아보니 2,000,000원이었습니다. 이런 경우 어떻게 하면 좋을까요?

- 매일 두시간씩의 **연장근로수당**을 지급하지 않은 것입니다. 우선 계약사실과 다르다는 것을 이야기하고 연장근로수당을 지급하라고 요구해야 합니다. 그럼에도 주지 않으면 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

## Q&amp;A

외국인근로자의 근로계약 효력일은 언제인가요?

- 근로계약 효력발생일은 **체류자격에 따라 상이**합니다.
  - 일반 외국인근로자(E-9) : 입국일(최초입국자의 경우)
  - 외국국적동포(H-2) : 사업장에 취업하여 근로를 개시한 날
  - 사업장변경자 : 근로계약 개시일
  - 재고용자 : 취업활동기간 만료일의 다음날



## 근로계약서 주요 내용

고용허가제로 취업하는 외국인근로자는 한국에 입국하기 전에 표준근로계약서를 작성하며 일하는 조건들에 대한 내용이 들어있습니다.



## 근로계약서 포함 내용

- 근무장소 및 업무내용
- 근로시간
- 휴게시간 : 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상
- 근무일 및 휴일
- 임금
- 기술사 관련 사항
  - 사업주가 제공 여부, 각종 비용 지급



## 취업규칙

상시근로자 10인 이상의 사업장에는 취업규칙을 작성하여 게시를 하여야 하는데, 근로계약서와 마찬가지로 취업규칙도 근무조건을 정하고 있으므로 확인을 해야 합니다.

 **취업규칙은 사용자가 소속 사업장의 근로자들이 준수해야 할 복무규율과 임금, 근로시간 등 근로 조건에 관한 구체적인 사항을 정한 문서를 말합니다.**

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함
- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관해서 무효가 됨
- 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야함. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 함

## 표준근로계약서

### Standard Labor Contract

(일본)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.  
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter.

사용자 Employer	업체명 Name of the enterprise 소재지 Location of the enterprise 성명 Name of the employer	전화번호 Phone number 사업등록번호(주민등록번호) Identification number
근로자 Employee	성명 Name of the employee 본국주소 Address/home Country	생년월일 Birthdate
<hr/>		
1. 근로계약기간 1. Term of Laborcontract	- 신규 또는 재입국자: ( ) 개월 - 사업장변경자: 년 월 일 ~ 년 월 일 ※ 승기기간: [ ] 월(영입국일로부터 [ ]개월 [ ]개월 [ ]개월) [ ]미월 ※ 신규 또는 재입국자의 근로계약기간은 입국일로부터 기산한다.※외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제8조제4제1항에 따라 재입국성실재입국한 경우는 입국하여 근로를 시작한 날부터 기산함.	
2. 근로장소 2. Place of employment	- Newcomer or Re-entering employee: ( ) month(s) - Employee who changed workplace: from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD) • Probation period: [ ] included [for [ ] month [ ] 2 months [ ] 3 months from entry date - or specify other: [ ]). [ ] Not included ※ The employment term for newcomers and re-entering employees will begin on their date of arrival in Korea, while the employment of those who re-entered through the committed workers' system will commence on their first day of work as stipulated in Article 18-4 (1) of Act on Foreign Workers' Employment, etc.	
3. 업무내용 3. Description of work	- 업종: - 사업내용: - 직무내용: ※ 외국인근로자는 사업장에서 수행할 구체적인 업무를 반드시 기재	
4. 근로시간 4. Workinghours	시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간의 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능: 시간) [내내] - 교대제 ([ ] 2조2교대, [ ] 3조3교대, [ ] 4조3 교대, [ ] 기타) from ( ) to ( ) - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company): up to hours(s) - shift system ([ ] 2groups 2shifts, [ ] 3groups 3shifts, [ ] 4groups 3shifts, [ ] etc.)	※ 가사사용인, 개인간병인의 경우에 는 기재를 생략할 수 있음 ※ Employers of workers in domestic help, nursing can omit the working hours,
5. 휴게시간 5. Recess hours	1일 분 ( ) minutes per day	
6. 휴일 6. Holidays	[ ] 일요일 [ ] 공휴일 [ ] 유급 [ ] 무급 [ ] 예주 토요일 [ ] 격주 토요일 [ ] 기타( ) [ ] 일요일 [ ] Sunday [ ] Legal holiday([ ] Paid [ ] Unpaid) [ ] Every Saturday [ ] Every other Saturday [ ] etc. ( )	

	[부록]
7. 임금	<p>1) 월 통상임금 ( )원            - 기본급(월, 시간, 일, 주급) ( )원            - 고정적 수당: ( 수당: 원), ( 수당: 원)            - 성과급: 원            * 수습기간 중 임금 ( )원 수습시작일부터 3개월 이내 근무기간 ( )원            2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 수당 지급(상시근로자 4인 이하 사업장에는 해당하지 않음)</p>
7. Payment	<p>1) Monthly Normal wages ( )won            - Basic pay(Monthly, hourly, daily, weekly) wage ( )won            - Fixed benefits: ( benefits : )won, ( benefits : )won            - Bonus: ( )won            * Wage during probation ( ) won, but for up to the first 3 months of probation period: ( ) won            2) Overtime, night shift or holiday will be paid 50% more than the employee's regular rate of pay.This is not applicable to business with 4 or less employees.</p>
8. 임금지급일	매월 ( )월 또는 매주 ( )요일 다만, 임금 지급일이 휴일인 경우에는 전날에 지급함.
8. Payment date	Every ( )th day of the month or every ( )day of the week. If the payment date falls on a holiday, the payment will be made on the day before the holiday.
9. 지급방법	[ ] 직접 지급, [ ] 통장 입금 ※ 사용자는 근로자 명의로 원 예금통장 및 도장을 관리하시는 인 됩
9. Payment methods	[ ] In person, [ ] By direct deposit transfer into the employee's account ※ The employer must not keep the bankbook and the seal of the employee.
10. 숙식제공	<p>1) 숙박시설 제공            - 숙박시설 제공 여부: [ ]제공 [ ]미제공            제공 시 숙박시설의 유형: 주택, [ ]고시원, [ ]오피스텔, [ ]숙박시설여관, 호스텔, 펜션 등).            [ ]콘티너, [ ]조립식 배설기, [ ]사업장 건물, 기타 주택형태 시설            - 숙박시설 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원            2) 식사 제공            - 식사 제공 여부: 제공 [ ]조식 [ ]중식 [ ]석식 [ ]미제공            - 식사 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원</p> <p>※ 근로자와 비용 부담 수준을 사용자와 근로자 간 합의신규 또는 재입국자의 경우 입국 이후에 따라 별도로 결정</p>
10. Accommodations and Meals	<p>1) Provision of accommodations            - Provision of accommodations: [ ]Provided, [ ]Not provided            (if provided, accommodation types): [ ]Dwelled houses, [ ]Goshiwans, [ ]Studio-flats, Lodging facilities such as motels, hostels and vacation hotels, etc.,            [ ]Container houses, [ ]Steel cage constructions, [ ]Rooms within the business building or specify other housing or boarding facilities            - Cost of accommodation paid by employee: 원/month</p> <p>2) Provision of meals            - Provision of meals: [ ]Provided, [ ]breakfast, [ ]lunch, [ ]dinner, [ ] Not provided            - Cost of meals paid by employee: 원/month</p> <p>※ The amount of costs paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).</p>
11. 사용자와 근로자는 각자기 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실히 이행해야 한다.	
11. Both employees and employers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts and be obliged to fulfill them in good faith.	
12. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. ※ 가사서비스업 및 개인(법인)에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다.	
12. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standards Act. * The terms and conditions of the labor contract for employees in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and an employee.	
	년 월 일 (YY/MM/DD)
사용자: Employer:	(서명 또는 인) (Signature)
근로자: Employee:	(서명 또는 인) (Signature)



## part 2

### 근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

- 근로시간
- 휴게시간
- 주휴일
- 휴가



근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과 할 수 없습니다.



## 근로시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

### 근로시간

근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없습니다.

※상시 5인(근로자) 이상 사업장에 적용

1주일에 40시간이 법정근로시간이며, 근로시간보다 더 근무하였을 경우 연장근로로 처리합니다.

### 근로시간에 포함되는 경우

- 일 시작 전 준비시간
- 일 끝난 후에 정리시간
- 근무일 및 휴일에 근로를 제공한 시간
- 손님을 기다리는 대기시간
- 업무관련성이 있어 의무적으로 참석해야 하는 교육



## 휴게시간

일하는 시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 일하는 시간 도중에 주어야 합니다.



휴게시간은 사용자의 구속에서 벗어나 자유롭게 사용할 수 있어야 합니다.

- 식사시간 1시간은 휴게시간(O)
- 손님 기다리는 시간, 사무실에서 전화 기다리는 대기 시간 등은 휴게시간(X)



휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 임금을 지급하지 않습니다.



## Q&A

하루에 10시간 일을 합니다. 10시간 동안 쉬는 시간은 따로 없고 점심시간도 30분밖에 되지 않습니다. 점심 시간이 너무 짧아서 밥도 먹기가 힘든데 어떻게 하면 되나요?

10시간 근무를 하고 있으므로 **최소한 1시간의 휴식 시간**을 부여 받아야 합니다. 관리자에게 1시간의 휴식 시간을 요구하여야 하며 그럼에도 주지 않는다면 **고용노동부**에 신고할 수 있습니다.



1주일 15시간 이상 일하였으면,  
1주일에 1일 이상은  
**유급휴일(주휴일, 주휴수당)**을  
받아야 합니다.



**주휴수당이란 1주 평균 15시간 이상 근무자로서 1주일간 개근하면 1주일에 1일 이상 부여되는 유급휴일(주휴일)에 지급되는 수당을 말합니다.**





## 주휴일

4주 동안을 평균하여, 1주일 15시간 이상 일하였으면, 1주일에 1일 이상은 유급휴일(주휴일)을 받아야 합니다.



### 유급휴일 : 일하지 않고 급여를 받는 휴일

- 주휴일은 일하지 않고도 급여를 받는 유급휴일이며, 노시간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 근로자의 날(5월 1일)을 유급휴일로 정하고 있음
- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 2020년 1월 1일부터 유급휴일로 정하고 있음. 다만 공휴일의 유급휴일 여부는 기업규모별 단계적으로 시행함.
  - \* 300인 이상 사업장, 공공기관 등: 2020.1.1.
  - \* 30인 이상 300인 미만: 2021.1.1.
  - \* 5인 이상 30인 미만: 2022.1.1.
- 약정휴일이란 단체협약 · 취업규칙 · 근로계약 등에서 특정일을 휴일로 별도 정한 날을 말하며, 약정휴일날 급여는 별도로 정한 바에 따름



주휴일과 근로자의 날을 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사장은 처벌받을 수 있습니다.

### Q&A

회사를 바꾸었더니 쉬는 날이 일요일이 아니라 토요일이었습니다. 저는 일요일에 쉬는 것이 좋은데 어떻게 하면 좋을까요?

법에는 **1주일에 1일의 유급휴일**을 주게 되어 있습니다. 그런데 일요일에 주어야 한다는 규정은 없습니다. 그러므로 꼭 일요일이 아니더라도 1주일에 1일의 유급휴일을 주었다면 잘못된 것은 아닙니다. 만약 꼭 일요일에 쉬고 싶다면 회사와 상의해보는 것이 좋겠습니다.



## 휴가

휴가에는 연차유급휴가, 출산전후휴가와 별도로 정하는 약정휴가가 있으므로 해당 근로자는 당연히 휴가를 받을 수 있습니다.



1년 이상 근속하며 80% 이상 출근한 경우 15일, 근로한 기간이 1년 미만인 경우 또는 1년 간 80% 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 연차 유급휴가를 받을 수 있습니다.



임신 중의 여성근로자는 출산 전과 출산 후를 통해 90일의 출산전후휴가를 받을 수 있고 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산후에 45일 이상의 기간이 배정 되어야 합니다.

쌍둥이 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산 전후휴기를 주어야 하며, 출산전후휴가 기간은 출산 후에 60일 이상이 되어야 합니다.



약정휴기는 취업규칙 등에서 별도로 정하는 바에 따라 부여 받을 수 있습니다.



## part 3

### 임금

- 임금지급 4대 원칙
- 최저임금
- 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당
- 휴업수당



임금은 매월 1회 이상 일정한 날에,  
근로자 본인에게, 돈으로,  
전체 액수를 지급해야 합니다.



이그  
일기



임금지급 4대 원칙

임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 근로자 본인에게, 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.

01

02

임금은 매월 지급하기로  
한 날짜에 주어야 합니다.

사용자 마음대로 날짜를 바꿔가  
며 임금을 줄 수 없음

반드시 근로자 본인에게  
임금을 지급해야 합니다.

직접 현금으로 주거나, 본인이 지정한 통장으로 입금

03

04

임금은 사용할 수 있는 돈  
으로 줘야 합니다.

상품권이나 회사에서 생산하는  
제품으로 지급할 수 없음

임금 전액을 지급해야 합니다.

사장이 돈이 없다며 월급 대신 공장에서 만든 옷과 물건을 가져가라고 하는데, 어떻게 해야 하는지요?

근로기준법에 의하면 임금은 통용되는 화폐로 직접, 전액을 매월 1회 이상 기일을 정해 정기적으로 지급해야 합니다. 통화 이외의 것으로 지급하기 위해서는 법령이나 단체협약에 근거가 필요하며, **일방적인 물건 지급은 불법입니다.**

따라서 임금을 공장의 제품 등으로 지급할 경우 임금을 화폐로 지급해달라고 요구할 수 있으며, 고용주가 계속 임금 대신에 물품 수령을 요구하는 경우에 **고용노동부에 신고하시기 바랍니다.**



2022년 최저임금은 9,160원





## 최저임금

2022년 최저임금은 9,160원

## Q&A

한국에는 최저임금 제도가 있다고 하는데, 무엇인가요?

최저임금은 **근로자에게 주어야 하는 최저기준**을 정한 것입니다. 최저임금보다 적게 임금을 주면 최저임금법 위반이 됩니다. 한국의 법에는 외국인근로자의 경우에도 **최저임금 이상**을 주게 되어있으며, 고용허가제로 취업하거나 연수비자를 받았으나 실제로 노동하였음이 인정된다면 모두 똑같습니다.”



### 10% 감액 적용이 가능한 자

- 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3 월 이내 인 자 (단, 1년 미만 근로계약을 체결한 자와 단 순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 수습사용 중에 있더라도 감액하지 못함)



### 주지 의무

- 사용자는 최저임금액과 최저임금에 산입하지 않는 임금 등을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나, 그 외 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함



### 최저 임금 현황

연 도	시 급	일 급(8시간)	월급(주40시간 근무)
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원





## 연장근로수당 및 야간 · 휴일근로수당



	8 시간	
연장근로	야간근로	휴일근로
일 8시간 외 초과 근무	오후 10시부터 오전 06시까지	법정휴일 및 악정휴일 근무



### 연장근로수당 및 야간 · 휴일근로수당

연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 통상 임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다.

연장근로는 보통 임업이라고 하기도 합니다.

1일 8시간 · 1주 40시간을 초과해서 일했다면 연장근로가 되고, 50% 가산하여 임금을 받아야 합니다.

· 시급 10,000원이며, 1일 9시간 일했을 경우  
 $(10,000\text{원} \times 8\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 1.5\text{배}) = 95,000\text{원}$

야간근로는 밤 10시에서 오전 6시까지 근무하는 경우에 해당하며, 역시 50% 가산하여 임금을 받아야 합니다.

휴일근로는 법정휴일(주휴일, 근로자의 날) 또는 악정휴일에 근무하는 경우에 해당하며, 연장, 야간근로와 동일하게 50% 가산하여 임금을 받아야 합니다.

 그리고 연장, 야간, 휴일 근로가 중복되는 경우에는 각각 중복하여 가산한 임금을 받아야 합니다.

- 시급 10,000원이며, 1일 9시간(21시부터 익일 07시, 야간근무중 1시간 휴게) 일했을 경우  
 $(10,000\text{원} \times 8\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 1.5\text{배}) + (10,000\text{원} \times 7\text{시간} \times 0.5\text{배}) = 130,000\text{원}$



## Q&A

회사에서 매일 2시간씩 연장근로를 하는데 수당을 8,000원씩 줍니다. 이런 수당을 계산할 때 기준이 되는 임금이 무엇인가요?

통상임금은 주로 **각종수당(연장근로, 야간근로, 휴일근로 등)**을 계산할 때 기준이 되는 임금입니다. 통상임금은 매월 지급받는 기본급과 정기적, 고정적, 일률적으로 받는 수당을 합하여 월 소정근로시간인 209시간(주 40시간 근무 기준)으로 나누어 계산합니다. 그런데 외국인근로자들의 경우 거의 대부분 기본급 외에는 수당이 없기 때문에, **기본급을 월 소정근로시간(209시간)으로 나누어 나오는 금액이 통상임금**이 됩니다.

## 휴업수당

회사 사정으로 휴업하는 경우, 그 기간만큼 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 합니다.

 일감이 부족하거나, 공장의 기계가 고장나거나, 영업정지를 당하는 등의 이유로 일을 못하게 되는 경우 휴업수당을 받을 수 있습니다.

 사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 70% 보다 적은 휴업수당을 지급할 수 있습니다.

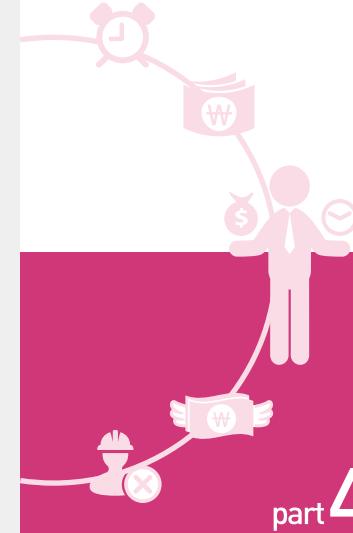
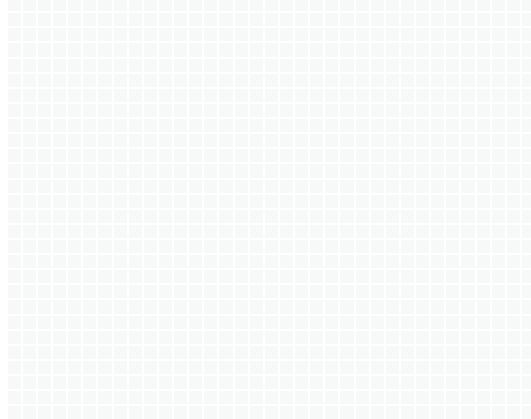
- 휴업 : 사업이나 영업, 일 따위를 일시적으로 중단하고 하루 또는 한동안 쉬는 것

## Q&A

회사가 사정이 생겨서 10일간 쉬었습니다. 그런데 임금을 줄 때 '10일동안 일을 하지 않았으니 10일치 임금을 주지 않는다는'고 합니다.

사용자의 사정으로 쉬는 경우 근로자는 **평균임금 70% 이상을 지급**해야 합니다.

## Check Point



part 4

퇴직금



1년 이상 일한 경우 퇴직금을  
받아야 합니다.



## 퇴직금



### 퇴직금

1주일에 15시간 이상 일하고, 1년 이상 계속 일했으면 퇴직금을 받아야 합니다.



근속(계속 일한 기간) 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

- 퇴직금계산식=30일분 평균임금 × 계약근로연수 (재직일 ÷ 365일)
- 평균임금은 퇴직한 날 이전 3개월 동안의 기본급 + 각종 수당 등 사용자로부터 받은 모든 임금을 그 3개월 동안의 총일수로 나눈 금액을 말함



### 고용허가제의 경우

- 출국만기보험으로 일부 지급이나 해당 금액이 퇴직금의 금액보다 적을 경우 그 차액을 사업주가 외국인근로자에게 지급

## Q&amp;A

아르바이트로 1년을 넘게 일했습니다. 이런 경우 퇴직금을 받을 수 있나요?

- … 아르바이트로 채용되어, 주 평균 근로시간이 15시간 이상인 경우, 1년이 넘도록 계속 일했다면 퇴직금을 받을 수 있습니다.

## Q&amp;A

일하다 다쳐서 수술을 받고 두 달 동안 쉬었습니다. 그리고 다시 나와 근무를 하였는데 산재로 쉬었던 두 달을 빼면 11개월이 되는데 이럴 때 퇴직금을 받을 수 없나요?

- … 산재로 쉰 기간은 회사를 그만 둔 경우가 아니므로 쉬었던 두 달을 포함하여 **1년 이상이면 퇴직금을 받을 수 있습니다.**

## Q&amp;A

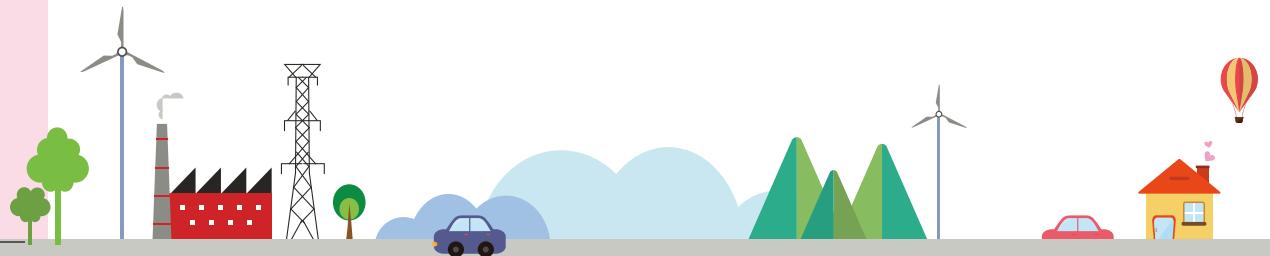
다니던 회사가 문을 닫았습니다. 2년 동안 일한 만큼의 퇴직금을 받아야 하는데 어떻게 해야 할까요?

- … 국가에서 사업주를 대신하여 밀린 임금을 지급해 주는 **대지급금 제도**가 있습니다. **대지급금** 지급신청은 복잡하므로 우선 상담센터를 찾아가 문의하는게 좋습니다.

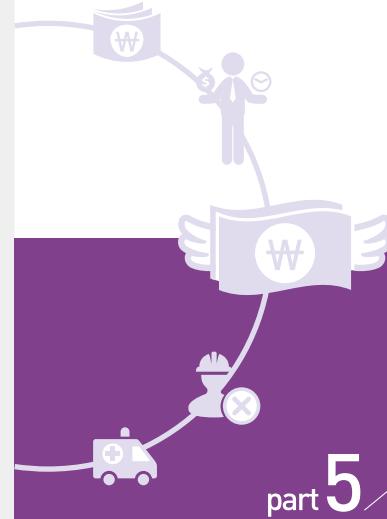
## Q&amp;A

퇴직금이 없다는 근로계약서를 체결했는데, 퇴직금을 받지 못합니까?

- … 퇴직금은 근로기준법에 따라서 **퇴직급여보장법**에서 정하고 있으므로 **근로기준법보다 낮은 근로계약은 무효**이므로 퇴직금을 요구할 수 있습니다.



## Check Point



part 5

## 임금체불

· 임금체불 해결방안



임금을 못 받으면 신고할 수 있습니다.



## 임금체불



### 임금체불 해결방안

임금체불시에는 고용노동부에 신고, 민사소송 등의 방법이 있으며 회사가 도산하면 대지급금을 신청할 수 있습니다.



고용노동부는 근로자들의 권익을 보호하는 일을 하는 한국의 정부기관입니다. 임금체불, 산재 등의 문제가 생겼을 때 문제해결을 위해 도움을 받을 수 있습니다.

구분	진정 또는 고소	민사소송을 통한 구제
절차	노동부에 진정서 내지 고소장을 제출하여 근로감독관이 사용자에게 임금지급 지시를 하도록 하고 사업주에게 형사처벌에 대한 심리적인 압박을 주어 임금 체불 해결	법원에 소송을 제기하는 방법으로서 소 제기와 동시에 가입료 등의 보전처분을 제기함으로써 임금체권의 조기확보 가능
장점	신속한 해결이 가능 비용 및 절차가 간소	임금체권의 확보를 위한 강제 집행이 가능하여 체불임금 지급이 보다 확실
단점	사업주에게 임금지급 능력이 없는 경우 사건 해결이 곤란(업체 도산시 대지급금 지급 청구로 해결)	소요되는 시간 및 비용 부담

## 임금체불 시 준비할 서류

- 회사 관련(회사 주소, 연락처, 사업주 이름 등)
- 근로계약서, 임금지급명세서(월급봉투), 임금지급 통장내역
- 동료의 증언, 일한 시간 기록의 자료 등

## 고용노동부 진정 · 고소

- 진정** 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라는 요구  
**고소** 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라는 요구

### 처리절차



Q&amp;A

공장에서 일을 하다가 두달만에 사직하였습니다. 사업주는 공장에서 수습기간이 있으며, 그 기간동안은 임금을 주지 않겠다고 하는데 어떻게 해야하는지요?

근로기준법에 따라 수습기간이라고 하더라도 **수습기간 중의 임금은 당연히 지급하여야 합니다**. 그러므로 임금체불로 진정하시기 바랍니다.

Q&amp;A

임금이 체불되었는데 체불금액이 다르다고 회사가 주장할 때 어떻게 할까요?

이런 경우에 대비하려면 근로시간, 휴일, 임금 등을 잘 기록해야 하며 **증빙자료를 수집해 놓으시고, 비슷한 조건에 있는 동료 근로자들과 비교하는 것도 필요합니다**.

Q&amp;A

4년 전에 일했던 회사에서 받지 못한 임금이 있습니다. 그 돈도 받을 수 있을까요?

임금은 3년이 지나면 사용자가 지급하지 않아도 법적 인 해결방법을 찾을 수 없습니다. 그러므로 **3년이 지난 기 전에 사용자에게 요구**하여야 합니다.



## 임금체불 진정신고서(예시)

## 진정인정보

성명	홍길동	외국인등록번호	880808-1234567
주소	서울시 관악구 은천로 56		
전화번호	02-123-4567	핸드폰번호	010-123-4567
이메일	hong@samplemail.com		
수신여부확인	<input checked="" type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 민원신청 처리상황을 문자메시지(SMS), E-mail 통해 정보를 제공받으실 수 있습니다.		

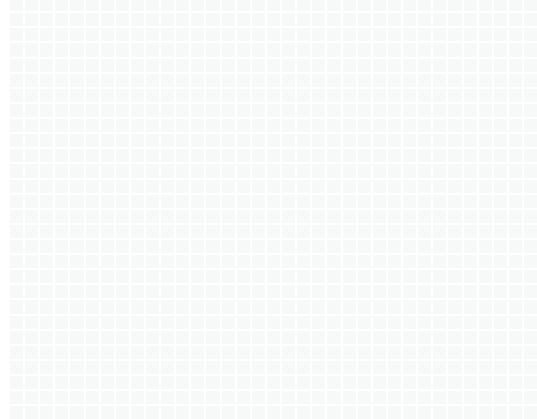
## 피진정인정보

성명	김노동	연락처	02-555-4567
주소	서울시 영등포구 영등포로 9999		
사업체구분	<input checked="" type="checkbox"/> 사업장 <input type="checkbox"/> 공사현장		
회사명	한국회사(주)		
회사주소 (실근무장소)	서울시 영등포구 영등포로 8888		
회사전화번호	02-777-8888	근로자수	300명

## 진정내용

입사일	2016-3-15	퇴사일	
체불임금총액	3,000,000원	퇴직여부	<input type="radio"/> 재직 <input checked="" type="checkbox"/> 퇴직
체불퇴직금액	원	기타퇴직금액	원
업무내용	임금체불		
임금지급일	매월 25일	근로계약방법	<input type="radio"/> 구두 <input checked="" type="checkbox"/> 서면
제 목	임금체불		
내용 (한글 500자 이내)	진정인은 2016.3.15. 한국회사(주)에 입사하여 7개월 동안 근무하였으나, 회사사정이 어렵다 이유로 2016.9월부터 2개월간 3,000,000원의 임금을 지급받지 못함.		

## Check Point



part 6

## 해고

- 해고의 제한
- 부당해고 해결방안

## 해고



### 해고의 제한

사용자는 정당한 이유 없이 일방적으로 근로자를 해고할 수 없습니다.



사용자는 근로자의 귀책사유, 즉 결근 및 지각, 근로 거부, 범법행위, 부정행위 또는 비윤리적 행위 등의 사유가 없으면 일방적으로 해고할 수 없습니다.



다음의 기간 중에는 절대 해고할 수 없으며, 만약 해고한다면 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

- 업무상 부상 · 질병 치료를 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
- 출산전후휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직 기간



또한 회사 사정으로 인한 해고 즉, 경영상 이유에 의한 해고의 경우에도 일정한 요건과 절차를 거쳐야 합니다.



사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 경우에는 30일 분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다.

#### · 해고예고를 하지 않아도 되는 경우

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재 · 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우



결혼휴가 중에 회사에서 합의도 없이 근로관계 종료로 고용 관계 변동신고를 하였을 경우에 어떻게 대응을 하여야 하는지요?

회사에서 일방적으로 근로관계를 종료하였으므로 정당한 해고의 사유가 없고 해고시기에 대하여도 서면으로 통지한 사실이 없어서 절차에도 하자가 있으므로 부당해고에 해당하므로 관할 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.



## 부당해고 해결방안

5인 이상 사업장에서 부당해고 등을 당했을 경우에는 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 5인 미만 사업장일 경우에는 소송을 제기 할 수 있습니다.

### Check Point



MEMO

- 지방노동위원회 구제 신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 신청해야 합니다.
- 부당해고로 인정받으면 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수 있습니다.(금전보상제)





part 7

## 업무상 재해

· 산업재해 보상



일하다 다치면 **산재보험으로 치료**  
받을 수 있습니다.



## 업무상 재해



### 산업재해 보상

업무와 관련하여 부상 · 질병 · 장해를 입어 4일 이상 치료가 필요할 경우 및 사망한 경우 산재보험에서 보상받을 수 있습니다.

회사의 일을 하다가 일과 관련하여 다치거나 질병에 걸린 것을 산재라고 합니다.

산업재해로 처리할 경우 요양급여, 휴업급여 등 다양한 보상을 받을 수 있으므로 4일 이상 치료시에는 반드시 산업재해로 처리합니다.

### 산재보험급여 종류

요양급여	업무상 재해가 원치될 때까지 치료비 지급
휴업급여	치료로 인해 일을 못할 경우 생계보호를 위한 비용 지급
상병보상연금	치료개시 후 2년 경과후에도 치유되지 않을시 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장해가 남았을 경우 급여 지급
간병급여	치료를 끝낸 산재근로자가 치료 후 간병이 필요할 경우 지급
유족급여	업무상 재해로 근로자 사망 시 유족 생활보호를 위해 급여 지급
장의비용	사망한 근로자의 장례에 소요되는 비용 지급

## 산업재해 발생시에는 사업장 관할 근로복지공단에 근로자가 산재보상 신청서를 제출하면 됩니다.

- 산재보상 신청권은 근로자에게 있습니다. 회사가 처리해 주지 않거나 산재신청에 동의하지 않아도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다.
- 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 할 수 없습니다.
- 산업재해로 인정 받으려면 객관적인 근거가 필요하므로 증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.

## 산업재해 발생시 행동 요령

- 산재발생 시간, 사유, 현장상황 등을 기록 (기록이 힘들 경우 음성 녹음)
- 많이 다쳤을 경우 119응급차량을 불러 병원으로 이송 (응급 차량 기록이 증빙으로 활용)
- 병원진료시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고 일하다 다쳤음을 강조
- 그 외 현장사진, 목격자 진술서 등 자료 확보



Q&amp;A

일을 하다가 실수로 스위치를 잘못 눌러 손을 다쳤습니다. 이 경우도 산재가 가능한가요?

··· 사고는 기계의 안전장치나 안전설비가 잘못되어 발생하는 경우가 많습니다. 이런 경우에는 본인이 실수해서 사고가 났더라도 **산재로 인정** 받을 수 있습니다.

Q&amp;A

일하다가 다쳤는데 사업주가 산재보험에 가입하지 않았기 때문에 산재처리를 해줄 수 없다고 하는데, 어떻게 해야 하나요?

··· “회사가 산재보험에 가입하지 않았더라도 다친 근로자는 산재신청을 할 수 있습니다. 산재보험은 근로자 1인 이상 채용하는 사업장은 의무적으로 가입하게 되어 있습니다. 만약 회사가 산재보험에 가입하지 않았으면 과태료를 내야 합니다.”

Q&amp;A

산재보험급여 신청을 하려고 합니다. 회사에서 해 준다는 이야기도 있고 병원에서 해 준다는 말도 있습니다. 어떻게 처리해야 하나요?

··· 산재보험법상 **산재 신청이나 보험급여 청구자는 근로자**입니다. 회사에서는 요양신청서에 확인 도장을 찍어주면 되고, 병원에서 대행하여 산재신청도 가능하니 병원 원무과와 산재담당자와 상의해 보시기 바랍니다.



part 8

## 여성근로자(임산부 등) 보호

- 유해 · 위험사업 사용 금지
- 연장근로 · 휴일근로 제한
- 생리휴가



여성근로자는 특별히 보호 받아야 합니다.



우리 회사에는 유해물질을 다루는 부서가 있는데, 임신 계획이 있다니 그 업무를 제외한 일을 할 수 있겠어요?



## 여성근로자(임산부 등) 보호



### 유해·위험사업 사용 금지

사용자는 임산부를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못합니다. 또한 임산부가 아닌 18세 이상 여성을 임신 또는 출산 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못합니다.



### 임산부 사용금지 직종

납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무



### 산후 1년이 되지 아니한 여성 사용금지 직종

납, 비소를 취급하는 업무(모유수유 하지 않은 여성은 취업의사를 사업주에게 제출한 경우에는 예외적으로 사용 인정), 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등

\* 더 자세한 내용은 <근로기준법 시행령 별표4> 참조



### 임산부가 아닌 18세 이상 여성의 사용금지 직종

2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무(의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 예외) 등

## 임산부 등의 사용금지직종(제40조 관련)

[별표 4] &lt;개정 2010.7.12&gt;

구분	사용금지직종	구분	사용금지직종
임 신 중 인 여 성	「산업안전기준에 관한 규칙」 제59조와 제60조에서 규정한 동근톱으로서 지름 25센티미터 이상, 같은 규칙 제61조와 제62조에서 규정하는 띠톱으로서 풀리(Pulley)의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무	산후1년이 지나지 아니한 여성	남, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 아니하는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 경우에는 그러하지 아니한다.
	「산업안전기준에 관한 규칙」 제5편제3장과 제4장에 따른 정전자작업, 활선작업 및 활선 균접작업	2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무	그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
	「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편제2장제3절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체업무와 제6편제5장에 따른 건물 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)	임산부가 아닌 18세 이상인 여 자	2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우에는 그러하지 아니하다.
	「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편제3장제3절에서 규정하는 터널작업, 같은 규칙 제439조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 같은 규칙 제452조에 따른 봉지 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업	그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무	「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업
	「산업보건기준에 관한 규칙」 제108조에 따른 고열작업이나 한랭작업	「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무	「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종
	「원자력법」 제97조에 따른 방사선 작업 종사자 등의 피폭선량이 선령한 도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무	18세 미만인 자	교도소 또는 정신병원에서의 업무
	납, 수은, 크롬, 비스, 황리, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 이닐린, 수산화칼륨, 폐놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무	소각 또는 도살의 업무	유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다)
	사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus) · B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 짙은 업무. 다만, 의사 · 간호사 · 방사선기사 등으로서 면허증을 소지한 자 또는 양성 중에 있는 자를 제외한다.	2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무	그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
	신체를 심하게 퍼거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무		
	연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무		
	그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 "산업재해보상보험및예방심의위원회"라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무		



## 연장근로 · 휴일근로 제한



### 연장근로 · 휴일근로 제한

사용자는 임신중인 여성근로자에게 시간외 근로를 하게 할 수 없으며, 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대해서는 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간 시간외근로를 시키지 못하며 임산부에게 야간 및 휴일근로를 시킬 수 없습니다.



임신중인 근로자에게 시간외근로를 시킬 경우 근로자는 이를 거부할 수 있고, 사용자에게 쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있으며, 사용자는 이를 수용해야 합니다.



사용자가 임산부에게 시간외근로를 시켰을 경우 형사처벌을 받을 수 있으며, 이 경우에도 근로자에게는 시간외 근로수당을 지급해야 합니다.



## Q&amp;A

제가 다니는 회사는 남녀 관계없이 주야 2교대제로 일을 합니다. 여성인 저는 아간근로를 하는 것이 무척 힘들지만 그 냥 일을 하고 있습니다. 사업주에게 바꿔달라고 말해도 될까요?

..... 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시 까지 근무시키거나 휴일에 근무시키기 위해서는 **본인의 동의**를 구해야 합니다.  
 그러나 **임산부와 18세 미만자는 오후 10시부터 오전 6시까지 또는 휴일에는 근로시킬 수 없습니다.**  
 다만 고용노동부 장관의 인가를 얻은 경우는 예외입니다. 그러므로 사장님에게 주간근무만 하겠다는 식으로 요청하는 것이 좋습니다.



## 생리휴가

사용자는 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다. ※상시 5인 이상 사업장에 적용



**생리휴가는 여성의 생리현상을 근거로 지급하는 휴가입니다.**

임신중 여성 등 생리현상이 없는 자에게는 휴가를 주지 않을 수 있음



**원칙적으로 무급이나 노사 당사자의 합의 등에 의해 유급으로도 할 수 있습니다.**

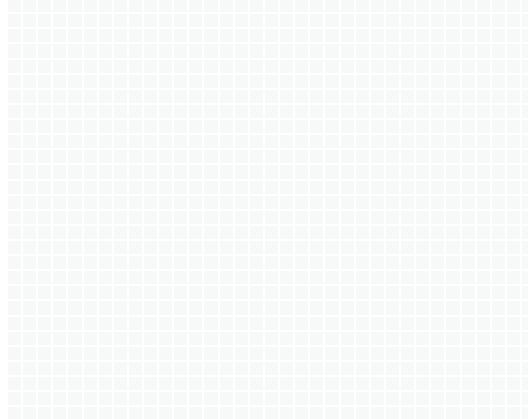
근로기준법은 최저기준을 정한 법이므로 단체협약, 취업 규칙, 근로계약 등에 의해 유급으로 정할 수 있음

## Q&amp;A

생리를 할 때면 물의 상태가 좋지 못해 쉬고 싶습니다. 그런데 사장님은 결근하는 것을 몹시 싫어해서 안 된다고 할 것 같습니다. 어떻게 하면 좋을까요?

..... 생리휴기는 상시 5인 이상 사업장의 경우, 나이나 임시직, 단시간 근로자 또는 직위에 상관없으며, 소정근로일 개근여부와 상관없이 생리시설이 있어 여성근로자가 생리휴기를 청구하면 사용자는 반드시 부여해야 합니다.





part 9

## 성희롱

· 직장내 성희롱 금지



## 성희롱은 참지 마세요.



## 성희롱



### 직장내 성희롱 금지

사업주 · 상급자 또는 동료근로자는 직장내 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 굴욕감이나 고용에서 불이익을 주면 안됩니다.



성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감, 혐오감)을 우선적으로 고려하여, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.



## 성희롱 해당 사례

### 육체적 성희롱



- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위 등

### 언어적 성희롱



- 음란한 농담이나 음담패설
- 웃자림, 신체 · 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- 성적 사실관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 음란한 내용의 전화 통화
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등

### 시간적 성희롱



- 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 송부
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적 노출 또는 만지는 행위
- 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 행위 등

### 성희롱 발생 시 대처 요령

- 행위자에게 명확하게 거부 의사 표시
- 증거자료를 확보
  - 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록
- 명예고용평등감독관, 고충처리위원이나 회사 내 고충 처리 위원이 별도로 없을 경우 상급자 등에게 상담 및 행위를 중지할 수 있도록 조치 요청
- 지방고용노동청에 상담 또는 신고

### 성희롱 피해자가 되지 않기 위한 주의 사항

- 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않을 것
- 외모나 사생활에 지나친 간섭 및 불필요한 신체 접촉을 하지 않을 것
- 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지
- 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것
- 회식자리나 야유회에서 직원에게 강제로 술을 따르게 하는 행동 등을 하지 않을 것
- 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

## 성희롱을 당했을 때 어떻게 대처해야 하나요?

우선 싫다고 분명하게 말합니다. 주위사람들에게도 당사자의 행위를 알려주어서 다른 피해자가 생기지 않도록 하고 같은 행위를 당했을 때 함께 대처할 수 있도록 합니다.

사용자는 직장에서 일어나는 성희롱을 예방하고 조치를 취해야 하는 법적 의무가 있습니다. 성희롱이 일어나면 즉시 사업주에게 알리는 것이 좋습니다.

회사에 노조가 있으면 이야기해서 조치를 취하게 합니다.

고용노동청에 진정을 한다든지 검찰에 고소나 고발을 하는 등 법적으로 처벌해 달라고 할 수도 있습니다.

관련 상담기관(서울글로벌센터, 외국인노동자센터 등)에 찾아가 상의하는 것도 좋습니다.



## part 10

## 기숙사 생활

· 기숙사 생활의 보장



기술사에서 생활하는  
근로자의 사생활의 자유를 침해할  
수 없습니다.



## 기술사 생활



### 기술사 생활의 보장

사업주는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해할 수 없습니다.

사업주는 기숙사를 설치하는 경우에는 소음이나 진동이 심한 장소 등을 피하는 등 근로기준법에서 정하고 있는 사항을 지켜야 합니다.

부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 기숙사 규칙을 작성하여야 합니다.

- 기상, 취침, 외출과 외박에 관한 사항
- 행사에 관한 사항
- 식사에 관한 사항
- 안전과 보건에 관한 사항
- 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
- 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

## Q&A

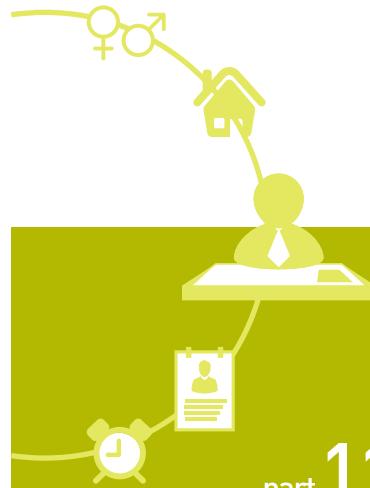
기숙사에서 생활하고 있습니다. 그런데 회사에서 너무 간섭이 심해서 기숙사에서 생활하고 있는 근로자들의 불만이 많습니다. 이럴 때는 어떻게 하면 좋을까요?

..... 사용자는 사업장에 딸린 기숙사에서 생활하는 근로자의 사생활의 자유를 방해해서는 안됩니다. 기숙사에서 생활하는 근로자들이 자율적으로 규칙을 정하고 그것을 지켜나가는 생활이 가장 좋습니다.

## Q&A

회사에서 제공해준 기숙사에서 생활하고 있습니다. 그런데 기숙사가 크지 않아서 남자들이 쓰는 방과 여자들이 쓰는 방이 나란히 붙어있습니다. 그리고 같은 화장실을 쓰고 샤워실도 같이 쓰고 있어서 아주 불편합니다.

..... 기숙사에서 남녀가 쓰는 방은 따로 있어야 합니다. 그런데 방은 따로 쓰지만 나란히 있고 다른 시설을 함께 쓴다면 모든 면에서 불편할 수밖에 없을 것입니다. 또 자칫하면 성폭력 문제가 발생할 수도 있습니다. 남녀 기숙사가 종이 다르다든지 건물이 다르면 가장 좋을 텐데 회사사정이 그렇게 되지 않는다면 그것도 쉽지 않을 겁니다. 이럴 경우에는 여성들이 많이 불편하다는 것을 회사에 이야기하고 다른 건물로 여성기숙사를 옮기게 해달라고 하거나 그것이 힘들다면 남자든 여자든 어느 한쪽은 방을 따로 얻어줄 것을 요구하는 것이 좋겠습니다.



## part 11

### 외국인근로자 관련 보험

## 외국인근로자 관련 보험



### 외국인근로자 보험

외국인근로자도 4대 사회보험(건강·국민·고용·산재보험)의 적용을 받습니다.

단 국민연금은 상호주의 원칙을 따르며 고용보험은 비자종류에 따라 당연가입 또는 임의가입입니다.

구 분	국민건강보험	산업재해 보상보험	국민연금	고용보험
적용 내용	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 및 보건증진	업무상 재해에 대한 보상, 요양, 재활	노령, 장애, 사망 등으로 소득이 없는 당사자 및 유족의 생활보장	실업 예방, 고용 촉진 및 직업능력개발, 실업급여지급을 통한 생활안정 및 재취업지원
근 거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	국민연금법	고용보험법
피보험자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
적용 사업장	의무가입	의무가입	상호주의	*당연가입 또는 임의가입
보험금 납부방법	매월 적립	연1회	매월	매월(외국인)
보험료 부담자	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주(100%)	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주 외국인근로자
근로자 납부 보험료	보수월액 X 보험요율	없음	소득월액 X 보험요율	임금총액 X 실업급여보험요율

\* 상시 10인 이상 사업장의 경우 E-9, H-2 외국인 근로자는 고용보험(고용인정·직업능력개발사업) 당연적용 대상이며, 고용보험법 제4장 및 제5장(실업급여 및 육아휴직급여 등)은 신청한 경우에만 적용



고용허가제 전용보험: 사용자는 출국만기보험 및 보증보험, 외국인근로자는 상해보험 및 귀국비용 보험에 가입

구 分	출국만기보험	귀국비용보험	임금체불 보증 보험	상해보험
도입목적	퇴직금 일시지급에 따른 부담 완화	귀국 시 필요한 비용에 충당	외국인근로자의 임금체불에 대비	업무상재해 이외의 사망·질병 대비
근거	외고법 제13조, 동법시행령 제21조	외고법 제15조 동법시행령 제22조	외고법 제23조 동법시행령 제27조	외고법 제23조 동법시행령 제28조
가입대상	사용자	외국인근로자	사용자	외국인근로자
적용 사업장		근로자를 사용하는 모든 사용자로서 취업활동 기간이 1년 이상 남은 외국인근로자를 고용한 사용자		임금체권보장법 이 적용되지 아니하는 사업장이나 상시 300인 미만 근로자 사용 사업장
피보험 수의자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
가입시기		근로계약 효력 발생일부터 15일 이내 ~500만원 이하 벌금	근로계약 효력 발생일부터 15일 이내 ~500만원 이하 과태료	근로계약 효력 발생일부터 15일 이내 ~500만원 이하 벌금

구 분	출국만기보험	귀국비용보험	임금체불 보증 보험	상해보험
납부 보험금	매월 적립 -월 통상임금의 8.3%	-중국, 필리핀, 태국, 베트남, 인도네이시아: 40만원 -몽골, 기타: 50만원 -스리랑카: 60만원	외국인근로자 1인당 연 15,000 원 (변동 가능) ※ 보험료는 근로계약기간에 따라 상이할 수 있음	성별·연령에 따라 다름
보험금 지급 사유	사업장 이탈 없이 1년이 상 근무한 외국인근로자 의 출국(일시 출국 제외)	외국인근로자의 출국(일시 출국 제외)	- 사용자의 임금 체불 발생시 지급 원칙	외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 후유장해 발생

## Q&amp;A

산재보험을 가입하고 있습니다. 그런데 외국인근로자 상해 보험을 가입하라고 하는데, 보험의 어떤 차이가 있는지요?

…… 산재보험과 상해보험은 의무가입보험이며, 별도 가입하셔야 합니다.

- 산재보험 : 직무관련 있는 사고 · 질병 · 사망일 경우 치료비, 입원비, 간병비, 재활치료, 장애가 남았을 경우 보상금 지급
- 상해보험 : 직무관련 없는 사고 · 질병 · 사망 · 장애가 남았을 경우 보상금 지급

☞ 문의처 : 삼성화재 외국인보험 콜센터(02-2119-2400)

## Q&amp;A

외국인근로자의 경우 고용보험에 가입해야 하는지요?

…… 상시 10인 이상 사용하는 사업장은 소속 외국인근로자 (E-9, H-2)에 대한 고용보험(고용안정·직업능력개발 사업) 당연 적용 대상이며, 해당 외국인근로자가 실업 급여 및 육아휴직급여를 적용받고자 하는 경우 상호 동의하에 별도의 고용보험가입 신청이 필요합니다.



**Q&A**

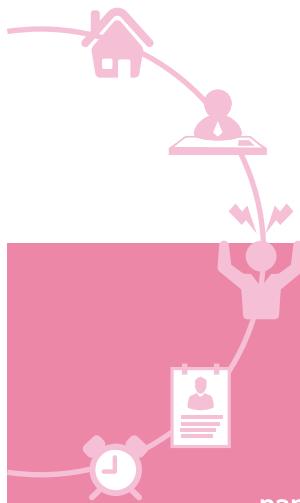
외국인근로자 상해보험료는 어떻게 산정합니까?

- 상해보험료는 외국인근로자 개인별 생년월일, 성별, 보험가입 기간 등에 따라 결정되기에 상이합니다. 개별 근로자의 상해보험료는 보험약정체결시 약정서에 기재되어 있습니다.

**Q&A**

단순한 사고발생으로 통원 또는 입원치료시 상해보험금을 청구할 수 있습니까?

- 상해보험은 단순한 상해로 인해 통원, 입원치료비용은 보상하지 않으며 업무상재해 이외의 사유로 사망하거나 휴유장애 판정을 받을 경우에 보험금을 청구 할 수 있습니다. 상해부문은 최고 3천만원, 질병사망의 경우 15백만원의 보험금이 지급됩니다.



part 12

직장내 괴롭힘 금지

## 직장내 괴롭힘 근절해야 합니다.



### 직장내 괴롭힘 금지

사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됩니다.



**직장 내 괴롭힘은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적·평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위를 말합니다.**

- 괴롭힘은 사업장 안에서 발생한 경우 뿐 아니라, 온라인 상에서 발생하는 경우도 포함됩니다.



**집단으로 따돌리는 행위, 업무수행 과정에서 의도적으로 배제한 경우, 회식을 강요하거나 원하지 않는 술을 강제로 권하는 행위, 반복적인 폭언을 하는 행위 등은 직장 내 괴롭힘에 해당합니다.**



### 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습 만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사업주의 의무사항은 아래와 같습니다.

- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 반드시 명시
- 신고가 접수되면 발생 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
- 괴롭힘 행위자에 대하여는 피해자의 의견을 들어 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치

 회사에서 직장 내 괴롭힘을 당했을 경우에는 아래의 구제절차에 따라 대응합니다.

직장 내 괴롭힘 구제 절차

- ① 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부의 의사표시를 합니다.
  - 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요
  - 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함
  - 증거의 수집
    - 만나서 이야기 할 경우 자신의 입장을 정리하여 말할 수 있도록 준비
    - 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
    - 행위자를 직접 만나기 어렵다면 가족 · 친구등 신뢰할만한 사람과 함께 만남

- ② 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 인사 · 감사부서, 사업주 등) 등 내부 해결절차를 이용합니다.

- 신고할 때는 행위자의 행위에 대해 구체적(6하원칙)으로 진술
- 회사에 피해자 본인에 대한 보호조치 및 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구
- 해결 절차가 진행되는 동안 피해자가 행위자와 함께 근무해야 하는 상황을 견디기 힘들다면 연차유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청

- ③ 고용노동부(고용노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.

- 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 · 해결을 위한 사업주의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(고용노동지청)에 전정 → 취업규칙 미신고 및 괴롭힘 신고자에게 불리한 처우를 하는 경우 사업주 처벌 가능
- 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한 없고 시정권고만 가능
- ※ 괴롭힘 피해자에게 부당하고 등 불리한 조치시 노동위원회에 구제요청

부하직원이 직장상사를 괴롭히는 경우도 직장 내 괴롭힘이 성립하나요?

..... ‘직장 내 괴롭힘’은 사업주 또는 근로자가 ① 직장에 서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무 상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 여기서 ‘우위’는 지위에서의 우위뿐 아니라 나이, 학벌, 성별, 출신, 지역 등 인적속성 또는 근무 연수, 전문지식 등 업무역량, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력 등 ‘관계에서의 우위’도 포함됩니다. 따라서 부하직원이 직장 상사에게 관계 등의 우위를 이용하여 괴롭히는 경우 직장 내 괴롭힘이 성립될 수 있습니다.



## 부록

- 고용허가제 개요
- 외국인근로자 관련 기관별 주요기능 및 연락처
- '22년 노동관계법 주요 개정 내용
- 임금계산표



## 고용허가제 개요

근로자를 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건 하에 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하며, '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 의하여 2004년부터 고용노동부에서 시행하고 있음

### | 도입국가 |

필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기즈스탄, 미얀마, 동티모르, 라오스(16개국)

### | 업종 |

제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업

### | 규모 |

매년 외국인력정책위원회에서 결정

## 취업활동기간(고용허가기간)

최초 입국일로부터 3년

단, 3년 이후 기존 사업장에서 재고용을 받아 1년 10개월 연장이 가능(즉 최대 4년 10개월간 취업활동 가능)

## 고용허가기간 연장

- 근로계약기간 만료 시, 사업주와 근로자의 합의에 따라 고용허가기간 내에서 근무기간을 연장하는 것이 가능함
- 신청기간 : 고용허가기간 만료일 60일 전부터 고용허가기간 만료일까지

## 재고용제도

3년의 고용허가(취업기간)기간이 만료된 후, 연이어 최대 1년 10개월간 취업활동 기간을 연장받는 것으로 사업주와 재고용 합의후 고용센터에 신청하여야 함

- 신청기간 : 취업기간 만료일 이전 1개월 ~ 7일 전까지
- 마지막 사업장에서의 근무기간이 최소 1개월 이상 되어야 함

## 외국인 근로자 취업절차

01 한국어능력시험 실시

02 외국인 구직자 명부 작성 및 송부

03 근로계약 체결(표준근로계약서 작성)

04 입국 전 취업교육

05 입국 및 취업교육(3일) 실시

06 외국인근로자 사업장 배치



외국인근로자 관련  
기관별 주요기능 및 연락처



## 고용노동부

근로계약서 서면 미교부, 임금체불, 폭행, 부당노동행위 등 각종 노동  
관련법령 위반사항 신고(진정,고소)

홈페이지(신고센터) <http://minwon.moel.go.kr>

상담전화 국번없이 1350

구 분	관할지역	연락처
서울지방고용노동청	종로구,중구,서초구, 동대문구	02)2231-0009
서울강남지청	강남구	02)584-0009
서울동부지청	송파구,성동구,광진구,강동구	02)403-0009
서울서부지청	마포구,서대문구,용산구,은평구	02)713-0009
서울남부지청	강서구,양천구,영등포구	02)2639-2100-5
서울북부지청	강북구,노원구,도봉구, 성북구, 중랑구	02)950-9880
서울관악지청	관악구,구로구,금천구,동작구	02)3281-0009



## 근로복지공단

고용보험 · 산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청, 보상과 재활지원  
및 근로자복지 지원(생활안정자금 대부 등)

홈페이지 [www.kcomwel.or.kr](http://www.kcomwel.or.kr)

상담전화 국번없이 1588-0075

구 분	관할지역	연락처
서울지역본부	중구,종로구,동대문구	1588-0075
서울강남지사	강남구	1588-0075
서울서초지사	서초구	1588-0075
서울동부지사	송파구,강동구,광진구	1588-0075
서울성동지사	성동구	1588-0075
서울서부지사	용산구,마포구,서대문구,은평구	1588-0075
서울남부지사	영등포구,강서구,양천구	1588-0075
서울북부지사	성북구,도봉구,강북구,중랑구, 노원구	1588-0075
서울관악지사	관악구,구로구,금천구,동작구	1588-0075

## 외국인 근로자 지원 기관

외국인근로자에 대한 상담, 교육, 문화 등 한국사회 적응에 필요한 종합 지원

구 분	주요기능	연락처
한국외국인력지원센터	외국인근로자 필수 교육 실시 등	1644-0644
서울글로벌센터	서울시가 운영하는 외국인 종합 지원기관	02)2075-4180
한국산업인력공단 서울지역본부	외국인근로자 체류지원, 취업 교육 등	1644-8000
성동 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)2282-7974
성북 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)911-2884
금천 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)868-5208
강동 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)478-0126
양천 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)2643-0808
은평 외국인노동자센터	서울시 거주 또는 근무하는 외국인 근로자 지원체계	02)388-6343

## 주한 대사관

구분	주소	연락처
미국	종로구 세종대로 188	397-4114
일본	종로구 율곡로 6	2170-5200
중국	중구 명동2길 27	756-7300
베트남	종로구 종로5길 58	734-7948
필리핀	용산구 회나루로 80	796-7387
에콰도르	종로구 종로 47	739-2401
러시아	중구 서소문로 11길 43	318-2116
스리랑카	중구 동호로 10길 39	735-2966
몽골	용산구 독서당로 95	794-1951
말레이시아	용산구 독서당로 129	2077-8600
태국	용산구 대사관로 42	790-2955
동티모르	마포구 마포대로 109	797-6151
캄보디아	용산구 대사관로 20길 12	3785-1041
미얀마	용산구 한남대로 28길 12	790-3814

## 국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 및 신고

홈페이지 [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

연 락 처 02)2125-9700

인권상담전화 (국번없이) 1331

## 대한법률구조공단

노동 권리침해 관련 무료 법률구조

홈페이지 [www.klac.or.kr](http://www.klac.or.kr)

연 락 처 국번없이 132



## 생활에 도움이 되는 전화번호

구분	주요기능	연락처
120다산콜센터	전화 한통으로 서울시 관련 민원 질문 처리	120
외국인종합안내센터	외국인 조정, 국적 업무, 외국인등록 및 거소신고, 체류기간연장, 출입국 관련 업무등 외국인관련 정보 안내	1345
bbb코리아 통역봉사 서비스	전세계 어디서나 이용 가능한 통역 서비스	1588-5644
관광통역 안내전화	관광안내, 관광통역, 관광불편신고 등 (서비스 언어 : 한국어, 영어, 중국어, 일본어)	1330
응급질병상담 · 병원 안내	호재, 구조, 구급재난신고 및 응급의료 병원 정보 안내	119



## '22년 노동관계법 주요 개정내용

구분	주요 내용	페이지
관공서 공휴일 민간기업 적용 확대	30인 이상 → 5인 이상 30인 미만	18
최저임금 인상	'21년 8,720원 → '22년 9,160원	26
외국인근로자 고용보험 적용 확대	상시 10인 이상 사업장의 경우 E-9, H-2 외국인 근로자 고용보험 당연가입	80

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

## 임금계산표 (Wage Calculation)

Month \_\_\_\_\_ 월

일 Date	요일 Day	출근시간 Start time	퇴근시간 Finish time	휴게시간 Break time
1	:	:	:	
2	:	:	:	
3	:	:	:	
4	:	:	:	
5	:	:	:	
6	:	:	:	
7	:	:	:	
8	:	:	:	
9	:	:	:	
10	:	:	:	
11	:	:	:	
12	:	:	:	
13	:	:	:	
14	:	:	:	
15	:	:	:	
16	:	:	:	
17	:	:	:	
18	:	:	:	
19	:	:	:	
20	:	:	:	
21	:	:	:	
22	:	:	:	
23	:	:	:	
24	:	:	:	
25	:	:	:	
26	:	:	:	
27	:	:	:	
28	:	:	:	
29	:	:	:	
30	:	:	:	
31	:	:	:	

근무시간합계 Total Working Hours

시급 Hourly rate

금액 Amount

임금총액 Total Wage amount

2022년  
외국인 근로자  
**노동권리**  
수첩

초판발행일 2015년 1월

증보판 5쇄  
발 행 일 2022년 4월

발 행 인 서울특별시장

기	획	노동·공정·상생정책관	한영희
		노 동 정 책 담 당 관	장영민
		노 동 권 익 팀 장	안희숙
		주    무    관	이혜련
		감            수	이상희(공인노무사)

발 행 처 서울특별시

주 소 서울특별시 종구 서소문로 124

제 작 부 서 노동정책담당관

전 화 02)2133-9507

디 자 인 (주)케이앤씨가람

인 쇄 02)2279-7857

I S B N 979-116599-648-2

발간등록번호 51-6110000-002510-10

본 제작물의 저작권 및 판권은 서울특별시에 있습니다.

