

< 상시근로자 수 → 노무규정 >

※ 월급 주휴수당 기본급(40+8× ∴ (4,345,238주) = 209시간) 포함  
 (주15시간 이상 근무자) 일당직·일용직·시급직은 ★주휴수당 별도 표기★  
 ※ 법정 근로소정시간 한도 : 1일 8시간·1주 40시간(초과 연장근로시간)  
 (365일÷12달÷7일(주)×48시간(40시간+8시간 주휴시간포함) = 208,5714  
 ※ 여름휴가 일반적인 회사는 연차에서 차감 月209시간(올림)

■ 근로시간 = 근무시간 - 휴게시간

- 상시근로자는 아르바이트, 기간제근로자(고용형태 불문) 등 모두(결근자·휴직자·대체인력·쟁의행위 참가자) 포함 (사업주·파견노동자만 제외)
- 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

※ 사업주 가족인 직원(사용종속관계 인정) 처럼 일하면 산입, 관리자(임원) 역할이면 제외

공 통	5인 이상	10인 이상	30인 이상
· [서면]근로계약서 (기간제·단시간 포함)	· 연장근로(가산)수당	· 취업규칙 (노동부 신고)	· 노사협의회 구성
· 최저임금 (주15시간 이상)	· 야간근로(가산)수당	※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급(2014.9.19. 시행)	
· 주휴수당 (주15시간 이상) 주당 1일 유급	· 휴일근로(가산)수당		
· 퇴직금 (주15시간 이상)	· 연차(유급)휴가 [주15시간 이상] 年15일~25일 [1년 미만 月1일]		
· 성희롱예방교육 (연1회 이상)	· 산업안전보건교육 [관계업종] 분기별 1회 3시간~6시간		
· 장애인 인식개선교육 (연1회 이상)	· 주1시간 연장한도 [소정근로시간 주40시간인 경우 주12시간 초과 금지]		

- ★2021년 11월 19일★ 부터 사업주는 근로자에 ★임금명세서★를 교부해야 합니다.(<https://moel.go.kr/wageCalMain.do>)
- 연차휴가청구권 : 입사일로부터 1년미만은 1개월 1회 (만 1년 부터~1년안에 사용) 한번도 휴가를 안쓰면 11일
- 해고예고의무 : 정당성 여부 × → 해고 30일 전 통보 의무 (30일 전 예고를 하지 않은 경우 30일 분 이상의 통상임금 지급)
- 부당해고금지 : 해고시기 × → 부당한 해고에 대한 금지 (업무상 부상 또는 질병의 요양 or 산전·산후의 여성)
- 월급근로자 기준 209시간 : 주휴수당 포함, 고용노동부 시급제, 일급제 주휴수당 미포함으로 간주 (임금명세서에 별도 항목 기재)
- 유급휴일 사업장 적용(시급제, 일급제 소정약정 근로일의 공휴일 주의) : 2020년 → 300인 이상, 2021년 → 300인 이상, 2022년 → 500인 이상

5인 미만도 적용
· 근로조건의 명시 (근로계약서)
· 위약금 예정금지
· 해고예고 의무 (예외: 근로기간 3개월 미만)
· 휴게시간
· 임산부 보호규정
· 퇴직급여제도

▶ 상시근로자수의 산정방법 (근로기준법 시행령 7조의 2에 근거)

- ① 상시근로자수의 산정이 필요한 날을 기준으로 이전 1개월 동안의 (소정)근로자수 ÷ (소정)가동근로일수 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등의 적용 여부를 판단 사유)
- ② 단, 다음의 경우는 예외로 합니다.

위 ①에서 5인 미만이라도, 5인 미만인 날이 전체의 1/2 미만인 경우에는 5인 이상 사업장으로 간주한다.

위 ②에서 5인 이상이라도, 5인 미만인 날이 전체의 1/2 이상인 경우에는 5인 미만 사업장으로 간주한다.

$$\text{상시사용근로자 수} = \frac{\text{일정 사업기간 내 사용근로자 연인원 수 (투입된 근로자의 총합)}}{\text{일정 사업기간 내 사업장 가동일수 (영업일)}}$$

- 무제한연장근무 가능
- 야간·휴일 가산수당 × ※ 5인 이상·미만 변동 (일괄입사, 일괄퇴사) 15개 이상 연차일수는 5인 이상 12개월 이상 유지시
- 연차휴가 ×

<https://cafe.daum.net/transtax/R96D/53>