

안전한 진료환경을 위한 준법진료 자료집

(노동법령편)



이 자료집은 의사들이 근무시간과 휴게시간 등에 관한 법적 기준을 준수하여 최적의 상태에서 진료할 수 있도록 함으로써 환자와 국민의 안전을 도모하기 위해 작성되었습니다.

회원 및 각 병원에서는 노동관계 법령에서 정하는 주요 기준을 준수하고 있는지 스스로 점검하고 개선하는데 활용하시기 바랍니다.

안전한 진료환경을 위한 준법진료 자료집

(노동법령편)





PART			
01	지역별 적용 법령		3
	가. 전공의		3
	나. 펠로우, 봉직의		3
	다. Junior staff, 교수		4
PART			
02	준법진료를 위한 노동법령 기준		5
	가. 전공의 관련 주요 노동법령 기준		5
	나. 펠로우, 봉직의 관련 주요 노동법령 기준		12
	다. Junior staff, 교수 관련 주요 노동법령 기준		17
PART			
03	법 위반시 권리구제		23
	가. 병원 내 권리구제		23
	나. 고용노동부를 통한 권리구제		24
	다. 노동위원회를 통한 권리구제		25
	라. 국가인권위원회를 통한 권리구제		26
	마. 사법기관에 의한 권리구제		28
PART			
04	유의사항 - 준법진료와 쟁의행위		29



1 지역별 적용 법령

가. 전공의

전공의는 피교육자 지위와 함께 병원에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 근로자로서의 지위를 아울러 가지고 있습니다.

이러한 특수성으로 인하여 전공의는 장시간 근로 뿐 아니라 휴가 등 처우가 열악한 상황입니다. 이를 개선하고자 '전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 (약칭: 전공의법)' 이 제정되어 2017년 12월부터 전공의의 수련환경에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용되고 있습니다.

따라서 '전공의법' 에서 규정하지 않은 근로조건에 관하여는 '근로기준법'이 적용됩니다.

전공의의 근로자성

전공의가 비록 전문의 시험 자격취득을 위한 필수적인 수련과정에서 수련병원에 근로를 제공하였다 하더라도 전공의의 지위는 교과과정에서 정한 환자진료 등 피교육자적인 지위와 함께 병원에서 정한 진료 계획에 따라 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급 받는 근로자로서의 지위를 아울러 가지고 있다고 할 것이고 또한 병원측의 지휘감독 아래 노무를 제공함으로써 실질적인 사용, 종속관계가 있다고 할 것이므로 전공의는 병원 경영자에 대한 관계에 있어서 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다.

(대법원 1991.11.08. 선고 91다27730 판결)

나. 펠로우, 봉직의

근로기준법에서 '근로자'란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다고 규정하고 있습니다. 이를 바탕으로 법원은 "사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 (근로자성 여부를) 판단하여야 할 것이다." 라는 의견을 일관되게 유지하고 있습니다.

따라서 펠로우(전임의)와 봉직의(페이닥터)는 병원에 고용되어 전문지식을 바탕으로 정신노동과 육체노동을 제공하고 임금을 지급 받는 근로자에 해당되며, 그들의 근로조건에 관해서는 '근로기준법'이 전면 적용됩니다.

종속적 관계 판단요소

근로자성 판단의 주요 개념인 '종속적인 관계'에 대해 법원은 다음과 같은 요소를 열거하고 있습니다.

■ 업무의 내용과 수행 방법 관련

- ① 사용자가 업무내용 결정 ② 근무 시간, 장소의 구속 ③ 인사규정 등의 적용
- ④ 업무수행과정에서 사용자로부터 상당한 지휘, 감독

■ 독자적 사업자성 여부 관련

- ⑤ 근로제공 관계의 계속성 유무 ⑥ 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도
- ⑦ 근로 제공자가 비품, 원자재나 작업도구를 소유하거나 제3자에 업무를 대행하게 하는 등 독립적인 사업 영위 가능성 유무 ⑧ 이윤창출과 손실초래 등 위험부담 유무

■ 보수의 성격과 내용

- ⑨ 보수의 근로 대가성 ⑩ 기본급, 고정급 적용 여부 ⑪ 근로소득세 원천징수 여부

■ 기타 다른 사정

- ⑫ 다른 법령에서 근로자 지위 인정 여부 ⑬ 당사자의 경제, 사회적 조건 등

(대법원 1994.12.09. 선고 94다22859 판결 외)

다. Junior staff, 교수

국공립대 교수에게는 국가공무원법과 교육공무원법 등이 적용됩니다. 사립대 교수에게는 사립학교법이라는 특별법이 우선 적용되는데, 복무에 관해서는 국가공무원법과 국가공무원복무규정 등이 동일하게 준용되고 있습니다. (사립학교법 제55조)

공무원의 복무에 관하여 국가공무원복무규정 등에 특별한 규정이 없으면 근로기준법이 적용되는데 (대법원 1996.04.23. 선고, 94다446 판결 참조), 국공립대와 사립대 교수의 경우에도, 그 근로에 종속적 관계가 인정되면 근로자에 해당되고, 국가공무원복무규정 등에서 규정하지 않은 근로조건에 관하여는 '근로기준법'이 적용됩니다.

공무원 근로기준법 적용

공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 제14조 소정의 근로자이므로, 공무원연금법, 공무원보수규정, 공무원수당규정 등에 특별한 규정이 없는 경우에는 공무원에 대하여도 성질에 반하지 아니하는 한 원칙적으로 근로기준법이 적용된다.

(대법원 1996.04.23. 선고, 94다446 판결)



2 준법진료를 위한 노동법령 기준

가. 전공의 관련 주요 노동법령 기준

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
수련규칙	<p>(1) 병원의 수련규칙이 작성되어 보건복지부장관에게 제출되었고, 전공의가 열람할 수 있도록 병원에 비치되어 있다.</p> <p>※ 수련규칙 미제출 및 장관의 수정명령 미이행시 500만원 이하의 과태료</p>	<p>① 제출하고 비치하였다.</p> <p>② 제출하였으나 비치하지 않았다.</p> <p>③ 제출하지도 비치하지도 않았다.</p>	<p>▶ 수련병원등의 장은 보건복지부장관이 제공하는 수련규칙 표준안에서 제시한 기준에 따라 수련규칙을 작성하고 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>▶ 표준안에 미달하는 수련규칙에 대하여는 수련병원등의 장에게 그 변경을 명할 수 있다.</p> <p>▶ 수련규칙을 전공의가 열람할 수 있도록 수련병원등에 비치하여야 한다. (전공의법 제9조)</p>
수련계약	<p>(2) 수련계약을 체결하고 법령에서 정한 사항을 구체적으로 명시한다.</p>	<p>① 체결하고 모든 사항을 명시한다.</p> <p>② 체결하고 일부 사항만 명시한다.</p> <p>③ 체결하지 않는다.</p>	<p>▶ 수련계약을 체결할 때 수련규칙, 보수, 기간, 장소, 일/주/월 수련시간, 종료와 해지, 업무상 제재, 표창과 제재에 관한 사항을 구체적으로 명시해야 한다. (전공의법 제10조, 시행령 제2조)</p>
	<p>(3) 수련계약 체결 또는 변경 시 계약서를 작성하고 교부한다.</p>	<p>① 작성하고 교부한다.</p> <p>② 작성하나 교부 않는다.</p> <p>③ 작성하지 않는다.</p>	<p>▶ 수련계약을 체결 또는 변경한 경우에 수련계약서 2부를 작성하여 1부는 보관하고 1부는 전공의에게 주어야 한다. (전공의법 제10조)</p>
수련시간	<p>(4) 수련시간은 4주를 평균하여 1주 80시간을 초과하지 않는다.</p> <p>※ 500만원 이하 과태료</p>	<p>① 초과하지 않는다.</p> <p>② 초과한다.</p>	<p>▶ 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니된다. (전공의법 제7조 ①)</p> <p>▶ 수련시간은 당직시간을 포함하고, 병원장의 지휘·감독 아래에 있는 원내 대기시간 및 교육 등은 수련시간으로 본다. (표준 수련규칙 제19조)</p> <p>▶ On call 당직의 경우 병원에 도착한 시간부터 수련시간에 포함한다.</p> <p>▶ 기관장 승인하에 참석한 학회는 평일 정규 수련시간내에서 인정하고, 주말(휴일)인 경우에도 기관장의 승인이 있는 경우 수련시간으로 인정한다.</p> <p>▶ 학습, 논문작성은 수련시간에서 제외한다.</p> <p>▶ 인수인계시간 수련시간으로 인정한다. 단, 응급실의 경우 휴계시간을 활용하여 인수인계할 수 있다. (최대1시간) (표준 수련규칙 별표2)</p>



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
	<p>(5) 수련시간 연장은 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 이내로 한다. ※ 500만원 이하 과태료</p>	<p>① 교육적 목적을 위하여 8시간 이내 연장한다. ② 교육적 목적 외에 8시간 이내 연장한다. ③ 8시간을 초과하여 연장한다.</p>	<p>▶ 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다. (전공의법 제7조 ①) ▶ 교육적 목적의 수련시간 연장 가능 범위는 비정기적인 교육에 한하여 인정되며, 원내 수련교육 관련 위원회 검토 및 병원장 승인을 통해 결정한다. (표준 수련규칙 별표2)</p>
수련시간	<p>(6) 연속하여 36시간을 초과하여 수련하지 않는다. 다만, 응급상황이 발생한 경우 40시간 까지 연속수련이 가능하다. ※ 500만원 이하 과태료</p>	<p>① 36시간 초과하지 않는다. ② 응급상황 발생시에 40시간 까지 한다. ③ 36시간 초과 또는 응급 상황 발생시 40시간을 초과한다.</p>	<p>▶ 연속하여 36시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 40시간까지 수련하도록 할 수 있다. (전공의법 제7조 ②) ▶ 연속수련시간은 당직을 포함하여 계산한다. (표준 수련규칙 제22조) ▶ 수련간 휴식시간이 10시간 미만인 경우 휴식전후의 수련시간을 합산하여 연속수련을 계산한다. (전공의법 시행령 제1조의2 ②)</p>
	<p>(7) 주40시간을 초과한 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다. ※ 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금</p>	<p>① 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다. ② 통상임금의 50% 미만을 가산하여 지급한다. ③ 가산하지 않고 통상임금 지급한다.</p>	<p>▶ 전공의의 주 40시간을 초과한 연장근로에 대한 수당은 근로기준법을 따른다. (표준 수련규정 제21조) ▶ 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 한다. (근로기준법 제56조)</p>
야간당직	<p>(8) 전공의 야간당직은 4주 평균 주 3회를 초과하지 않는다. 단, 응급실 수련기간 중 야간수련은 평균 주 4회를 초과하지 않는다.</p>	<p>① 주평균 3회까지 야간당직 ② 응급실 수련 중 주평균 4회까지 야간당직 ③ 주평균 3회 또는 응급실 수련 중 주평균 4회 초과 야간당직</p>	<p>▶ 야간당직은 22시부터 익일 6시까지를 기준으로 하고 4주 평균 주 3회를 초과할 수 없다. 단, 응급실 수련기간중 야간수련은 평균 주 4회를 넘지 않는다. (표준 수련규칙 제23조, 제25조)</p>



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
휴 게	(9) 병원장과 협의하여 1시간 이내에서 수련시간 도중 휴게시간을 정한다.	① 협의하여 정한다. ② 정하지 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병원장은 근로기준법에서 규정된 범위 내에서 전공의와 협의하여 휴게시간을 정한다. (4시간에 30분, 8시간에 1시간 이상) ▶ 병원장은 휴게시간을 자유롭게 이용하도록 보장해야 한다. ▶ 휴게시간을 부여하지 않았음에도 부여한 것으로 하여 급여를 일부 미지급한 경우 손해를 배상해야 한다. (표준 수련규정 제20조) ▶ 휴게시간은 수련시간에서 제외하되, 연속 수련시간에 포함한다. (표준 수련규정 별표2)
응 급 실 수 련 및 휴 식	(10) 응급실 수련은 1회 최대 12시간 까지 가능하며, 수련 후 수련시간 이상의 휴식을 준다. - 대한응급의학회가 인정하는 경우 최대 24시간까지 가능	① 12시간까지 수련한다. ② 인정되는 경우에 24시간 까지 수련한다. ③ 12시간 초과 또는 인정 되는 경우에도 24시간을 초과하여 수련한다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병원장은 응급실에서 수련하는 전공의에게는 1회 최대 12시간(대한응급의학회가 인정하는 경우 최대 24시간)까지 수련하게 할 수 있으며, 수련 후 수련시간 이상의 휴식을 준다. (표준 수련규정 제23조 ①)
휴 일	(11) 전공의에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일(24시간)을 준다.	① 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 부여한다. ② 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 부여하지 않는 경우가 있다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병원장은 전공의에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일(24시간)을 주어야 한다. (표준 수련규칙 제32조) ▶ 1주 평균 1회 이상 부여된 휴일에 On call 당직을 배정할 수 없다. (표준 수련규칙 별표2)

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
연 차 휴 가	<p>(12) 1년간 8할 이상 출근하면 15일의 연차를 주고, 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다 . ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 적정하게 부여한다. ② 부여하지 않거나 부적정하게 부여한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전공의의 유급휴가는 근로기준법을 따른다. (표준 수련규칙 제34조) ▶ 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ▶ 휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. (근로기준법 제60조) ▶ 전공의가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 수련병원 운영에 지장이 있는 경우 그 시기를 변경할 수 있다. (표준 수련규칙 제38조) ▶ 근로자대표와 서면합의에 따라 연차휴가 일을 같음하여 특정한 근로일에 휴무시킬 수 있다. (근로기준법 제62조)
	<p>(13) 근속기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 적정하게 부여한다. ② 부여하지 않거나 부적정하게 부여한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전공의의 유급휴가는 근로기준법을 따른다. (표준 수련규칙 제34조) ▶ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ▶ 최초 1년에 부여한 휴가중 사용한 휴가는 2년차 휴가 부여 시 공제할 수 있다. 다만, 2017.5.30.부터 입사한 자는 공제할 수 없다. (근로기준법 제60조)
	<p>(14) 법령의 절차에 따라 연차휴가 사용을 촉진하지 않은 경우 미사용 휴가에 대해 보상한다.</p>	<p>① 휴가 사용을 촉진하지 않은 경우 미사용 휴가에 대해 수당을 지급한다. ② 휴가 사용을 촉진하지 않고 미사용 휴가에 대해 수당을 지급하지 않는다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전공의의 유급휴가는 근로기준법을 따른다. (표준 수련규칙 제34조) ▶ 사용자는 연차휴가 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 미사용 휴가일수를 근로자에게 알려주고, 사용시기를 정하여 통보하도록 서면촉구할 수 있다. ▶ 근로자가 촉구를 받고 10일 이내에 사용시기를 통보하지 않는 경우, 연차휴가 종료 2개월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 서면통보했음에도 근로자가 사용하지 않은 경우는 보상할 의무가 없다. (근로기준법 제61조)



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
병가	(15) 감염병, 기타 상병으로 수련이 곤란한 경우 병가를 사용할 수 있다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 해당사항 발생시 병가를 부여한다. ② 해당사항 발생시 병가를 부여하지 않는 경우가 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 감염병의 발병으로 출근이 타 직원 및 환자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있거나 기타 상병으로 수련 수행이 곤란한 경우 병가를 사용할 수 있다. ▶ 3일 이상 병가 시 진단서를 첨부하여야 한다. ▶ 공무상 질병 또는 부상으로 요양 중인 경우 6개월까지 유급병가로 연장 가능하다. (표준 수련규칙 제35조)
공가	(16) 선거, 징병검사, 예비군 훈련 등에 필요한 기간에 대해 공가를 사용할 수 있다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 해당사항 발생시 공가를 부여한다. ② 해당사항 발생시 공가를 부여하지 않는 경우가 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공가는 다음에 해당하는 경우에 필요한 기간으로 한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 징병검사, 단기소집(예비군, 민방위) 2. 공무관련 기관(법원, 검찰 등) 출두 3. 선거권 행사 4. 천재지변, 교통두절 등으로 출근이 불가능한 경우 (표준 수련규칙 제36조)
경조휴가	(17) 본인 및 가족의 경조사 발생시 신청에 따라 경조사 휴가를 사용할 수 있다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 해당사항 발생시 경조사 휴가를 부여한다. ② 해당사항 발생시 경조사 휴가를 부여하지 않는 경우가 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다음 경조사에 해당되는 경우 전공의의 신청에 따라 경조사 휴가를 부여한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 본인결혼 2. 자녀결혼 3. 형제자매 결혼 4. 배우자 또는 본인/배우자 부모사망 5. 본인/배우자 (외)조부모, 형제자매, 자녀/자녀 배우자 사망 6. 배우자 출산 ▶ 경조휴가 사용에 있어 장거리인 경우 왕복 최단일수를 가산할 수 있다. (표준 수련규칙 제37조) ※ 휴가일수는 각 병원 수련규정에서 별도로 규정함

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
모 성 보 호	<p>(18) 여성 전공의에 대해 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. - 둘 이상 자녀를 임신한 경우는 각 120일, 60일, 75일</p> <p>※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 산전과 산후를 통해 90일의(다태아는 120일) 보호휴가를 부여한다.</p> <p>② 산전과 산후에 보호휴가 부여하지 않는다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 여성 전공의의 출산전후휴가 및 유,사산 휴가에 관하여는 근로기준법 제74조제1항부터 제4항까지를 따른다. (전공의법 제8조 ①) ▶ 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 120일)의 보호휴가를 주어야 하며, 휴가는 산후에 45일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 60일) 이상이 배정되어야 한다. ▶ 유산·사산 경험이 있거나, 만40세 이상이거나, 진단서를 제출한 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있다. ▶ 유산 또는 사산한 근로자가 청구하면 보호휴가를 주어야 한다. 휴가일수는 임신 기간에 따라 5일 ~ 90일을 부여한다. (근로기준법 제74조, 시행령 제43조) ▶ 전공의의 출산전후휴가는 3개월까지 수련기간으로 인정한다. (표준 수련규칙 제18조 ④)
	<p>(19) 임신한 여성 전공의가 청구하는 경우 태아검진 시간을 유급으로 허용한다.</p>	<p>① 청구하면 유급 태아검진 시간을 부여한다.</p> <p>② 부여하지 않는다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병원장은 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하고, 임금을 삭감하여서는 아니된다. ※ 정기건강진단 기준은 28주까지 4주 1회, 29-36주 2주 1회, 37주 이후 1주 1회 (표준 수련규칙 제40조)
신 분 보 장	<p>(20) 전공의는 형의 선고, 징계처분 또는 규정이 정하는 바 외에는 대기, 휴직, 정직, 면직 기타 신분상의 불이익한 처분을 받지 아니한다.</p>	<p>① 정당한 이유와 절차 없이 불이익한 처분을 받지 않는다.</p> <p>② 부적정한 이유와 절차에 의해 불이익한 처분을 받는 경우가 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전공의는 형의 선고, 징계처분 또는 규정이 정하는 바에 따르는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 대기, 휴직, 정직, 면직 기타 신분상의 불이익한 처분을 받지 아니한다. (표준 수련규칙 제54조)



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
직장내 성희롱 예방 교육	<p>(21) 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다.</p> <p>※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 전 직원을 대상으로 1년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 실시한다.</p> <p>② 직장내 성희롱 예방교육 실시하지 않거나 부적정하게 실시한다.</p>	<p>▶ 사업주는 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 전 근로자를 대상으로 연1회 이상 실시하여야 하며, 관련 법령, 발생시 처리절차 및 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 및 예방에 필요한 사항을 교육하여야 한다.</p> <p>▶ 교육방법은 사업의 규모와 사정을 고려하여 연수, 조회, 회의 등을 통하여 실시할 수 있으나, 교육자료를 단순히 배포, 게시하는 것은 인정되지 않는다.</p> <p>▶ 10인 미만, 모두 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업장은 홍보물을 게시하거나 배포로 교육 가능하다.</p> <p>(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한법률 제13조, 시행령 제3조, 표준 수련규칙 제53조 ②)</p>

나. 펠로우/봉직의 관련 주요 노동법령 기준

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
근로계약	(1) 근로계약을 체결한다.	① 체결한다. ② 체결하지 않는다.	▶ 노동관계 분쟁을 예방하기 위해서는 계약을 서면으로 체결하여 계약내용을 명시하는 것이 필요하다.
	(2) 법령에 정한 근로조건이 명시된 서면을 교부한다. ※ 500만원 이하 벌금	① 모든 조건을 명시한 서면을 교부한다. ② 일부 조건만 명시한 서면을 교부한다. ③ 서면을 교부하지 않는다.	▶ 임금의 구성항목/계산방법/지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여 교부하고, 그 외 근무장소와 업무, 취업규칙 기재사항도 명시해야 한다. (근로기준법 제17조) ▶ 기간제근로자에 대해서는 계약기간, 휴게시간, 근로장소, 종사업무도 서면으로 명시해야 한다. (기간제법 제17조)
근로시간	(3) 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 초과하지 않는다. ② 초과한다.	▶ 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. (근로기준법 제50조) ▶ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하고, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다. (근로기준법 제54조)
	(4) 연장근로는 합의하여 실시하며, 1주에 12시간을 초과하지 않는다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 합의하여 12시간 이내 연장근로한다. ② 합의없이 12시간 이내 연장근로한다. ③ 12시간을 초과하여 연장근로한다.	▶ 당사자 간에 합의하면 1주에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다. (근로기준법 제53조)
	(5) 연장근로 1주 12시간을 초과하기 위해 근로자대표와 서면합의를 한다.	① 서면합의하고 12시간 초과 연장근로한다. ② 서면합의 없이 12시간을 초과하여 연장근로한다.	▶ 보건업의 경우 근로자대표와 서면 합의하면 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다. (근로기준법 제59조)
	(6) 연장,야간,휴일근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다. ※ 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금	① 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다. ② 통상임금의 50% 미만을 가산하여 지급한다. ③ 가산하지 않고 통상임금 지급한다.	▶ 연장,야간,휴일근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 한다. (근로기준법 제56조)



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
휴 일	<p>(7) 1주 소정 근로일을 개근한 경우 1주일에 평균 1일 이상의 유급휴일을 준다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 부여한다. ② 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 부여하지 않는 경우가 있다.</p>	<p>▶ 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 근로자에 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. (근로기준법 제55조)</p>
연 차 휴 가	<p>(8) 1년간 8할 이상 출근하면 15일의 연차를 주고, 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 적정하게 부여한다. ② 부여하지 않거나 부적절하게 부여한다.</p>	<p>▶ 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ▶ 휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. ▶ 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 그 시기를 변경할 수 있다. (근로기준법 제60조) ▶ 근로자대표와 서면합의에 따라 연차휴가 일을 갈음하여 특정한 근로일에 휴무시킬 수 있다. (근로기준법 제62조)</p>
	<p>(9) 근속기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 적정하게 부여한다. ② 부여하지 않거나 부적절하게 부여한다.</p>	<p>▶ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ▶ 최초 1년에 부여한 휴가중 사용한 휴가는 2년차 휴가 부여 시 공제할 수 있다. 단, 2017.5.29. 이후 입사자는 공제할 수 없다. (근로기준법 제60조)</p>
	<p>(10) 법령의 절차에 따라 연차휴가 사용을 촉진하지 않은 경우 미사용 휴가에 대해 보상한다.</p>	<p>① 휴가 사용을 촉진하지 않은 경우 미사용 휴가에 대해 수당을 지급한다. ② 휴가 사용을 촉진하지 않고 미사용 휴가에 대해 수당을 지급하지 않는다.</p>	<p>▶ 사용자는 연차휴가 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 미사용 휴가일수를 근로자에게 알려주고, 사용시기를 정하여 통보하도록 서면촉구할 수 있다. ▶ 근로자가 촉구를 받고 10일 이내에 사용시기를 통보하지 않는 경우, 연차휴가 끝나기 2개월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 서면통보했음에도 근로자가 사용하지 않은 경우는 보상할 의무가 없다. (근로기준법 제61조)</p>

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
여성 및 모성 보호	<p>(11) 여성이 야간 또는 휴일에 근무하는 경우 동의를 받는다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 동의를 받는다. ② 동의를 받지 않는다.</p>	<p>▶ 18세 이상 여성 근로자를 오후10시부터 오전6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야한다. (근로기준법 제70조)</p>
	<p>(12) 임신중의 여성에게 시간외근로를 시키지 아니한다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 시키지 않는다. ② 시킨다.</p>	<p>▶ 임신중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니되며, ▶ 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. (근로기준법 제74조 ⑤)</p>
	<p>(13) 임신부를 야간 및 휴일에 근로 시키지 아니한다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 야간/휴일 근로 시키지 않고, 시키는 경우 절차에 따른다. ② 절차에 의하지 않고 야간/휴일 근로 시킨다.</p>	<p>▶ 산후 1년이 지나지 않은 여성을 야간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의 및 고용노동부장관의 인가를 받아야 한다. ▶ 임신중인 여성은 그 근로자가 명시적으로 청구하여 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에 한하여 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. (근로기준법 제70조)</p>
	<p>(14) 임신 중의 여성은 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. - 둘 이상 자녀를 임신한 경우는 각 120일, 60일, 75일 ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금</p>	<p>① 산전과 산후를 통해 90일의(다태아는 120일) 보호휴가를 부여한다. ② 산전과 산후에 보호휴가 부여하지 않는다.</p>	<p>▶ 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 120일)의 보호휴가를 주어야 하며, 휴가는 산후에 45일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 60일) 이상이 배정되어야 한다. ▶ 유산·사산 경향이 있거나, 만40세 이상이거나, 진단서를 제출한 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있다. ▶ 유산 또는 사산한 근로자가 청구하면 보호휴가를 주어야 한다. 휴기일수는 임신 기간에 따라 5일 ~ 90일 (근로기준법 제74조, 시행령 제43조) ▶ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다. (근로기준법 제75조)</p>



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
여성 및 모성 보호	(15) 임신한 여성이 청구하는 경우 태아 검진 시간을 유급으로 허용한다.	① 청구하면 유급 태아검진 시간을 부여한다. ② 부여하지 않는다.	▶ 사용자는 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하고, 임금을 삭감하여서는 아니된다. (근로기준법 제74조의2) ※ 정기건강진단 기준은 28주까지 4주 1회, 29-36주 2주 1회, 37주 이후 1주 1회
	(16) 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 준다.	① 사유발생시 청구하면 휴가를 부여한다. ② 사유발생시 청구해도 휴가를 부여하지 않는다.	▶ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. ▶ 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. (남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제18조의3)
	(17) 6개월 이상 근속자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 휴직을 신청하는 경우에 1년 이내의 육아휴직을 허용한다. ※ 500만원 이하의 벌금	① 청구하면 육아휴직을 허용한다. ② 청구해도 육아휴직을 허용하지 않는다.	▶ 휴직 개시예정일의 전날까지 근속기간이 6개월 미만이거나 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우 사업주는 허용하지 않을 수 있다. (시행령 제10조) ▶ 휴직 개시예정일의 30일전까지 신청하여야 하며, 휴직 기간은 1년 이내로 근속기간에 포함된다. (시행령 제11조①, 법률 제19조②④) ▶ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. (법률 제19조③) ▶ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. (법률 제19조④)
	(18) 여성이 청구하면 월 1일의 생리휴가를 준다. ※ 500만원 이하 벌금	① 청구하면 월 1일의 생리휴가를 준다. ② 부여하지 않는다.	▶ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다. (근로기준법 제73조) ※ 생리휴가를 유급으로 부여할 의무는 없으며 유급 또는 무급 여부는 취업규칙 등으로 정해야 한다.

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
해고 등의 제한	(19) 정당한 이유와 절차 없이 해고하지 않으며, 해고를 하는 경우에는 절차를 거치고 해고사유와 시기를 서면으로 통지한다.	① 정당한 이유와 절차 없이 해고하지 않으며, 해고시 서면으로 통지한다. ② 부적정한 이유와 절차에 의해 해고하는 경우가 있다.	▶ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다. (근로기준법 제23조) ▶ 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. (근로기준법 제27조)
	(20) 해고하는 경우 30일 전에 예고하며, 그러지 않는 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급한다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 해고시 30일전에 예고하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급한다. ② 해고시 30일전에 해고하지 않거나 통상임금을 지급하지 않는다.	▶ 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일전에 예고를 하여야 하며, 그러하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다. (근로기준법 제26조) ▶ 해고예고의 적용제외 1. 일용근로자로서 3개월 미만자 2. 2개월 이내의 기간제 근로자 3. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간제 근로자 4. 3개월 이내 수습 사용중인 근로자 (근로기준법 제35조)
직장내 성희롱 예방 교육	(21) 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하어진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다. ※ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 전 직원을 대상으로 1년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 실시한다. ② 직장내 성희롱 예방교육 실시하지 않거나 부적절하게 실시한다.	▶ 사업주는 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 전 근로자를 대상으로 연1회 이상 실시하여야 하며, 관련 법령, 발생시 처리절차 및 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 및 예방에 필요한 사항을 교육하여야 한다. ▶ 교육방법은 사업의 규모와 사정을 고려하여 연수, 조회, 회의 등을 통하여 실시할 수 있으나, 교육자료를 단순히 배포, 게시하는 것은 인정되지 않는다. ▶ 10인 미만, 모두 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업장은 홍보물을 게시하거나 배포로 교육 가능하다. (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한법률 제13조, 시행령 제3조)



다. Junior staff/교수 관련 주요 노동법령 기준

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
근 무 시 간	(1) 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 한다.	① 초과하지 않는다. ② 초과한다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다. ▶ 1일 근무시간은 오전 9시부터 오후 6시까지로 하며, 점심시간은 낮 12시부터 오후 1시까지로 한다. 특수성이 있는 경우 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다. (국가공무원 복무규정 제9조) ▶ 특수성이 있는 경우 통상의 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있다. (국가공무원 복무규정 제10조)
	(2) 공무(또는 업무) 수행에 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 외(한도 없음) 및 토요일/공휴일에 근무할 수 있고, 토요일 또는 공휴일 근무 시 다른 근무일에 휴무하게 할 수 있다.	① 공무(업무)수행에 필요한 경우 시간외 근무 및 토/공휴일 근무를 한다. ② 공무(업무)수행에 필요하지 않아도 시간외 근무 및 토/공휴일 근무를 한다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 행정기관의 장은 민원편의 등 공무수행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있다. ※ 시간 외 근무의 한도 없음 ▶ 토요일 또는 공휴일에 근무한 경우 그 다음 정상근무일 또는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다. (국가공무원 복무규정 제11조)
	(3) 시간외근무, 휴일근무한 경우 공무원 원수당등에 관한 규정에 따라 수당을 지급받거나, 해당 근무시간을 연가로 전환할 수 있다.	① 수당규정에 따라 수당을 지급하거나 연가로 전환한다. ② 수당을 지급하지 않고, 연가로 전환하지도 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근무시간외 근무, 휴일근무를 한 공무원은 공무원 수당등에 관한 규정에 따른 시간외 근무수당의 지급범위에서 해당 근무시간을 연가로 전환할 수 있다. (국가공무원 복무규정 제11조 ④)

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거																
연 가	(4) 재직기간별로 연가를 준다.	① 적정하게 부여한다. ② 부여하지 않거나 부적절하게 부여한다.	▶ 재직기간별 연가일수 <table border="1" data-bbox="725 284 994 533"> <thead> <tr> <th>재직기간</th> <th>연가일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1월~1년미만</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>1년~2년미만</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>2년~3년미만</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>3년~4년미만</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>4~5년미만</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>5~6년미만</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>6년 이상</td> <td>21</td> </tr> </tbody> </table> ▶ 연도중 결근, 휴직, 정직, 강등및직위해제된 사실이 없는 공무원이 다음에 해당되면 다음해에만 연가1일을 더한다. 1. 병가를 받지 않은 경우 2. 연가보상비 못받은 연가 남은 경우 (국가공무원 복무규정 제15조)	재직기간	연가일수	1월~1년미만	11	1년~2년미만	12	2년~3년미만	14	3년~4년미만	15	4~5년미만	17	5~6년미만	20	6년 이상	21
	재직기간	연가일수																	
	1월~1년미만	11																	
	1년~2년미만	12																	
2년~3년미만	14																		
3년~4년미만	15																		
4~5년미만	17																		
5~6년미만	20																		
6년 이상	21																		
(5) 사용하지 않고 남은 연가일수를 년도말일을 기준으로 이월·저축하여 10년 이내에 사용할 수 있다.	① 적정하게 이월·저축한다. ② 이월·저축하지 않는다.	▶ 남은 연가일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월,저축하여 사용할 수 있고, 다음연도부터 10년 이내에 사용하지 아니하면 소멸된다. 이에 따라 소멸된 연가에는 보상비를 지급하지 아니한다. (국가공무원 복무규정 제16조의3)																	
(6) 법령의 절차에 따라 연가사용을 권장하지 않은 경우, 미사용 연가에 대해 최대 20일까지 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다.	① 연가사용을 권장하지 않은 경우 미사용 연가에 대해 보상비를 지급한다. ② 연가사용을 권장하지 않고 미사용 연가에 대해 보상비를 지급하지 않는다.	▶ 공무상 연가를 승인할 수 없거나 공무원이 연가를 사용하지 않은 경우 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다. ▶ 이 경우 연가보상비를 지급하는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없다. (국가공무원 복무규정 제16조 ⑤)																	
(7) 3개월 이전에 10일 이상 연속된 연가를 신청한 경우 공무(업무)수행에 특별한 지장이 없으면 승인하여야 한다.	① 승인한다. ② 공무(업무)수행에 특별한 지장이 없어도 승인하지 않는다.	▶ 3개월 이전에 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우 공무수행에 특별한 지장이 없으면 승인하여야 하고, 행정기관의 장은 업무대행자 지정, 인력보충 등 필요한 조치를 하여야 한다. (국가공무원 복무규정 제16조의4)																	



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
병가	(8) 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 연 60일의 범위에서 병가를 승인 받을 수 있다.	① 사유발생시 병가를 부여한다. ② 사유발생시에도 병가를 부여하지 않는다.	▶ 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나, 감염병에 걸려 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. ▶ 질병이나 부상으로 인한 지각, 조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산한다. ▶ 병가일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부해야 한다. (국가공무원 복무규정 제18조)
	(9) 공무(업무)상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가를 승인 받을 수 있다.	① 사유발생시 병가를 부여한다. ② 사유발생시에도 병가를 부여하지 않는다.	▶ 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. (국가공무원 복무규정 제18조)
공가	(10) 병역법에 따른 동원 등, 투표, 건강진단, 국가기관 소환 등 법정사유 발생시 이에 직접 필요한 기간을 공가로 승인한다.	① 사유발생시 공가를 부여한다. ② 사유발생시에도 공가를 부여하지 않는다.	▶ 다음의 사유에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간을 공가로 승인하여야 한다. 1. 병역법이나 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사, 소집, 검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때 2. 공무와 관련하여 국회, 법원, 검찰 또는 그 밖의 국가기관에 소환되었을 때 3. 법률에 따라 투표에 참가할 때 4. 승진시험, 전직시험에 응시할 때 5. 원격지로 전보발령을 받고 부임할 때 6. 산업안전보건법, 국민건강보험법에 따른 건강검진 또는 결핵예방법에 따른 결핵검진 등을 받을 때 7. 혈액관리법에 따라 헌혈에 참가할 때 8. 공무원인재개발법시행령에 따른 외국 어능력관련시험에 응시할 때 9. 올림픽, 전국체전 등 국가적인 행사에 참가할 때 10. 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때 11. 교섭위원 활동을 하거나, 대의원회 참석할 때 (국가공무원 복무규정 제19조)

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거																							
경조사 휴가	(11) 본인과 가족의 경조사가 있는 경우 신청에 따라 경조사 휴가를 받을 수 있다.	① 사유발생시 경조사휴가를 부여한다. ② 사유발생시에도 경조사 휴가를 부여하지 않는다.	▶ 경조사별 휴가 일수표 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>대상</th> <th>일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">결혼</td> <td>본인</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>자녀</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>출산</td> <td>배우자</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>입양</td> <td>본인</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">사망</td> <td>배우자, 본인/배우자 부모</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>본인/배우자 (외)조부모</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>자녀, 자녀의 배우자</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>본인/배우자의 형제자매</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> (국가공무원 복무규정 별표2)	구분	대상	일수	결혼	본인	5	자녀	1	출산	배우자	10	입양	본인	20	사망	배우자, 본인/배우자 부모	5	본인/배우자 (외)조부모	3	자녀, 자녀의 배우자	3	본인/배우자의 형제자매	1
구분	대상	일수																								
결혼	본인	5																								
	자녀	1																								
출산	배우자	10																								
입양	본인	20																								
사망	배우자, 본인/배우자 부모	5																								
	본인/배우자 (외)조부모	3																								
	자녀, 자녀의 배우자	3																								
	본인/배우자의 형제자매	1																								
특별 휴가	(12) 5세 이하의 자녀가 있는 경우 24개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.	① 사유발생시 육아시간을 부여한다. ② 사유발생시에도 육아시간 부여하지 않는다.	▶ 5세 이하의 자녀가 있는 공무원은 자녀를 돌보기 위하여 24개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다. (국가공무원 복무규정 제20조 ⑤)																							
	(13) 난임치료 시술을 받는 경우 1일의 휴가를 받을 수 있고, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.	① 사유발생시 휴가를 부여한다. ② 사유발생시에도 휴가를 부여하지 않는다.	▶ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다. (국가공무원 복무규정 제20조 ⑩)																							
	(14) 자녀가 있는 경우 연간 2일(자녀가 3명 이상인 경우는 3일)의 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다.	① 사유발생시 휴가를 부여한다. ② 사유발생시에도 휴가를 부여하지 않는다.	▶ 자녀가 있는 공무원은 다음에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 3명 이상인 경우는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 어린이집, 유치원, 초중고의 공식 행사에 참석하는 경우 2. 교사와의 상담에 참여하는 경우 3. 자녀의 병원진료(건강검진, 예방접종 포함)에 동행하는 경우 (국가공무원 복무규정 제20조 ⑬)																							



구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
여성 및 모 성 보 호	(15) 임신 중인 여성이 신청하는 경우가 아니면 야간 및 휴일에 근무할 수 없다.	① 야간/휴일 근무 시키지 않고, 신청이 있는 경우에 시킨다. ② 신청하지 않는 경우에도 야간/휴일 근무 시킨다.	▶ 임신 중인 공무원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수 없다. ▶ 다만, 임신중인 공무원이 신청하는 경우는 그러하지 아니하다. (국가공무원 복무규정 제11조)
	(16) 출산 후 1년이 지나지 아니한 여성이 동의하는 경우가 아니면 야간 및 휴일에 근무할 수 없다.	① 야간/휴일 근무 시키지 않고, 신청이 있는 경우에 시킨다. ② 동의하지 않는 경우에도 야간/휴일 근무 시킨다.	▶ 출산 후 1년이 지나지 아니한 공무원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수 없다. ▶ 다만, 출산 후 1년이 지나지 아니한 공무원의 동의가 있는 경우는 그러하지 아니하다. (국가공무원 복무규정 제11조)
	(17) 임신 중의 여성은 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 준다.- 둘 이상 자녀를 임신한 경우는 각 120일, 60일	① 산전과 산후를 통해 90일(다태아는 120일) 보호휴가를 부여한다. ② 산전과 산후에 보호휴가 부여하지 않는다.	▶ 임신 중의 공무원에게 산전과 산후를 통하여 90일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 120일)의 보호휴가를 주어야 하며, 휴가는 산후에 45일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 60일) 이상이 배정되어야 한다. ▶ 유산·사산 경험이 있거나, 만40세 이상이거나, 진단서를 제출한 경우 출산 전 어느 때라도 최장 44일(둘 이상 자녀를 임신한 경우는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다. ▶ 유산 또는 사산한 근로자가 신청하면 보호휴가를 주어야 한다. 휴가일수는 임신기간에 따라 5일 ~ 90일 (국가공무원 복무규정 제20조 ②)
	(18) 임신한 여성은 1일 2시간의 범위에서 모성보호시간을 받을 수 있다.	① 임신한 여성에게 부여한다. ② 부여하지 않는다.	▶ 임신중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다. (국가공무원 복무규정 제20조 ④)
	(19) 여성은 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있다.	① 월 1일의 여성보건휴가를 부여한다. ② 부여하지 않는다.	▶ 여성공무원은 생리기간 중 휴식과 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있다. 다만, 생리기간 중 여성보건휴가는 무급으로 한다. (국가공무원 복무규정 제20조 ③)

구분	기준	자체 점검결과	내용 및 근거
여성 및 모성보호	(20) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성이 임신 또는 출산하게 된 때 자녀 1명에 대해 3년 이내의 휴직을 부여한다.	① 청구하면 육아휴직을 허용한다. ② 청구해도 육아휴직을 허용하지 않는다.	▶ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 공무원이 임신 또는 출산하게 된 때, 자녀 1명에 대하여 3년 이내의 휴직을 명하여야 한다. (국가공무원법 제71조②4, 제72조7)
직장내 성희롱 예방교육	(21) 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다.	① 전 직원을 대상으로 1년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 실시한다. ② 직장내 성희롱 예방교육 실시하지 않거나 부정정하게 실시한다.	▶ 사업주는 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 전 근로자를 대상으로 연1회 이상 실시하여야 하며, 관련 법령, 발생시 처리절차 및 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 및 예방에 필요한 사항을 교육하여야 한다. ▶ 교육방법은 사업의 규모와 사정을 고려하여 연수, 조회, 회의 등을 통하여 실시할 수 있으나, 교육자료를 단순히 배포, 게시하는 것은 인정되지 않는다. ▶ 10인 미만, 모두 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업장은 홍보물을 게시하거나 배포로 교육 가능하다. (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한법률 제13조, 시행령 제3조)



3 법 위반시 권리구제

가. 병원 내 권리구제

(1) 고충처리위원 운영

- ▶ 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 병원에서는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해 고충처리위원을 두어야 합니다. (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조)
- ▶ 근로자가 **고충처리위원에게 고충사항을 전달**하면 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 고충처리위원으로부터 통보 받게 됩니다. (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제28조)

(2) 사업주 대상의 고충신고 및 처리절차

- ▶ 근로자는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 **사업주에게 고충을 신고할 수 있습니다.** (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제18조 ①)
- ▶ 사업주는 고충신고를 받은 경우, 특별한 사유가 없으면 신고 접수일로부터 10일 이내에 신고된 고충을 직접 처리하거나 ‘근로자참여및협력증진에관한법률’에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고,
- ▶ 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임해서 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알립니다. (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제18조 ②)

나. 고용노동부를 통한 권리구제

(1) 지방고용노동관서의 조직과 기능

- 현재 6개의 지방고용노동청 (서울, 부산, 대구, 중부, 광주, 대전), 40개의 지청 및 1개의 출장소가 설치되어 있습니다. 각 지역을 관할하는 관서는 고용노동부 홈페이지에서 확인할 수 있습니다.



- 각 지역을 관할하는 지방노동관서에서는 전화, 인터넷, 서면 등을 통해 노동관련 문제에 관한 상담을 하고 있습니다.

(2) 지방고용노동관서에 진정

- 근로자는 사업장에서 노동관계 법령 위반사실이 있는 경우 그 사업장의 주소지를 관할하는 지방고용노동관서나 고용노동부 홈페이지를 통해 해당 사실을 알릴 수 있습니다.

고용노동부 홈페이지 또는 전국 지방고용노동관서 홈페이지에서는 **전자민원창구가 마련되어 있어 이곳을 통해 진정서를 접수**시키면 됩니다.

- 진정이 접수되면 근로감독관이 해당 사건에 대해 근로자와 사업주를 대상으로 사실조사를 실시합니다. (근로기준법 제102조)



- 사건을 조사한 근로감독관은 사용자의 위법사실이 발견되면 행정지도를 하고, 이에 사용자가 불응하면 검찰에 입건 송치하게 됩니다.

다. 노동위원회를 통한 권리구제

(1) 노동위원회의 조직과 기능

- 노동위원회는 노동관계에 대한 판정 및 조정업무를 수행하기 위해 설치된 행정기관으로서, 중앙노동위원회, 지방노동위원회와 중앙행정기관의 장 소속하에 둔 특별노동위원회로 구분됩니다.
- 지방노동위원회는 13개가 설치되어 있고 (서울, 부산, 인천, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주), 각 지방노동위원회별로 홈페이지를 운영하고 있습니다.

(2) 노동위원회를 통한 구제 : 부당해고, 징계 등

- 부당해고와 징계란 정당한 이유 없는 사용자의 해고와 징계를 말하며, 정당한 이유가 없는지의 여부는 법에서 구체적으로 정하지 않고 있으므로 법원의 판례와 노동위원회의 결정, 고용노동부의 유권해석 등을 통해 결정됩니다.
- 부당해고, 징계 등에 대한 권리구제 절차는 ① 노동위원회에 구제신청, ② 관할 노동위원회의 구제명령 또는 기각결정, ③ 중앙노동위원회에의 재심신청, ④ 중앙노동위원회의 재심판정, ⑤ 행정소송 제기의 절차에 따릅니다.
- 부당해고, 징계 등에 대한 구제신청은 **해당 사업장 소재지를 관할하는 지방노동위원회**에 할 수 있으며, 부당해고, 징계가 있었던 날로부터 **3개월 이내**에 해야 합니다.

부당해고, 징계 등에 대한 구제신청을 할 때에는 노동위원회가 제공하는 신청서 양식에 필요한 사항을 기재하여 제출하면 됩니다.

라. 국가인권위원회를 통한 권리구제

(1) 국가인권위원회의 조직과 기능

- 국가인권위원회는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위해 설치된 기구로서 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행합니다. (국가인권위원회법 제3조)
- 국가인권위원회는 인권침해행위에 대한 조사와 구제, 차별행위에 대한 조사와 구제, 인권상황에 대한 실태조사, 인권에 관한 법령·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명 등의 업무를 수행하고 있습니다.

(2) 국가인권위원회에 진정

- 인권침해나 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 **인권침해나 차별행위가 발생한 날부터 1년 이내에 국가인권위원회에 그 내용을 알릴 수 있습니다.** (국가인권위원회법 제30조 ①)
- 국가인권위원회에 진정을 하려면, 국가인권위원회 홈페이지에서 진정서류를 내려받아 직접 작성하여 제출하거나 또는 인터넷으로 신청하면 됩니다.





(3) 국가인권위원회의 진정 처리

- 진정이 접수되면 사건 담당자는 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대해 사실조사를 실시합니다.
- 진정인의 진정내용이 이유 있다고 판단되는 경우, 즉 인권의 침해가 있다고 인정하는 경우에는 국가인권위원회는 아래의 처리방법 중 적당하다고 판단되는 조치를 할 수 있습니다.

종 류	내 용
합의의 권고	조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대해서 사건의 공정한 해결을 위해 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고 (국가인권위원회법 제40조)
조정	조정위원회가 인권침해나 차별행위와 관련해서 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대해 조정절차를 시작 (국가인권위원회법 제42조)
수사개시와 필요한 조치의 의뢰	진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거 인멸 등을 방지하거나 증거 확보를 위하여 필요하다고 인정될 경우에는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰 (국가인권위원회법 제34조)
구제조치 등의 권고	진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단하는 경우에는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 ① 구제조치의 이행, ② 법령, 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선을 권고 (국가인권위원회법 제42조 ④, 제44조)
고발 및 징계의 권고	진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대해 형사처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있으며, 인권침해가 있다고 인정하는 경우에는 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장에게 권고 (국가인권위원회법 제45조)
법률구조의 요청	진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하면 피해자를 위해 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률 구조를 요청 (국가인권위원회법 제47조)
긴급구제조치의 권고	진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의해 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장에게 긴급구제조치를 권고 (국가인권위원회법 제48조)



마. 사법기관에 의한 권리구제

(1) 검찰을 통한 권리구제

- ❗ 노동관계 법령에서 위반자에 대해 형사처벌을 부과하고 있는 경우 **피해자는 검찰에 직접 고소 또는 고발할 수 있습니다.**
- ❗ 검사는 고소 또는 고발 받은 사건이나 근로감독관으로부터 입건송치 받은 사건에 대해 사실조사를 실시하여 고소 또는 고발을 수리한 날부터 3개월 이내에 형사법원에 기소할 것인지를 결정합니다.

(2) 민사법원을 통한 권리구제

- ❗ 임금청구소송, 해고무효확인소송, 근로자지위확인소송, 손해배상 등과 같은 사법상의 권리 또는 법률관계의 존부를 확정하는 **민사재판 절차를 통해 원상회복적인 권리구제를 도모할 수 있습니다.**

(3) 헌법재판소를 통한 권리구제

- ❗ **헌법소원심판을 청구**할 수 있습니다. 헌법소원이란 공권력의 행사 또는 불행사로 인해 헌법상 보장된 기본권을 침해받은 자가 헌법재판소에 해당 공권력의 위헌여부를 심사해 줄 것을 청구하는 것입니다. (헌법 제111조, 헌법재판소법 제68조)



4

유의사항 - '준법진료'가 쟁의행위의 일종인 '준법투쟁'에 해당되는지 여부

가. 준법투쟁의 의미

- (1) 준법투쟁이란 노동조합 또는 근로자집단이 자신의 주장을 관철하기 위하여 사업장에서 평소 잘 지키지 않는 법률 또는 단체협약 등의 규범을 엄격히 지키거나 근로자들에게 보장된 권리를 집단적으로 행사하여 '업무의 정상적인 운영'을 저해하는 행위입니다.
- (2) '업무의 정상적인 운영'이란 엄격한 의미에서 '적법한 운영'을 의미하는 것이 아니라 사실상 또는 관행상 행해지고 있는 '평상의 운영'을 의미하는 것으로 이해됩니다. 따라서 사실상 또는 관행에 기초하여 이루어지는 '평상의 운영'을 저해하는 경우는 쟁의행위에 해당됩니다.
- (3) 준법투쟁은 정시 출·퇴근 등 집단적 근무시간 준수, 시간외 근무·휴일근로의 집단 거부, 연차휴가 집단 사용, 평소 잘 지키지 않던 안전·보건수칙의 집단 준수 등의 형태로 나타나고 있습니다.
- (4) 준법투쟁은 쟁의행위에 해당되므로 '정당한 쟁의행위'의 요건을 갖추어 실행되어야 합니다.

정당한 쟁의행위

근로자의 쟁의행위가 정당하기 위해서는 그 주체, 목적, 시기·절차, 수단·방법이 모두 정당하여야 한다는 것이 대법원의 일관된 입장입니다.

- 주체: 단체교섭권한이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합이어야 함
- 목적: 근로조건을 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는데 있어야 함
- 시기 및 절차: 사용자가 단체교섭을 거부하거나 합의에 이르지 않는 경우로 노동위원회의 조정과 조합원의 찬반투표 절차를 거쳐야 함
- 수단 및 방법: 소극적, 공정성, 사용자의 재산권 등과 조화를 이루어야 함

(대법원 2001.10.25. 선고 99도4837 전원합의체 판결 등 참조)

나. '집단적' 연장근로 거부, 연차휴가 사용 등은 쟁의행위(준법투쟁)에 해당

(1) 집단의 주장을 관철하기 위해 사실상 관행으로 이루어지고 있는 연장근로 등을 '집단적'으로 거부하거나, 연차휴가를 일제히 사용하는 것은 업무의 정상적인 운영을 방해하는 것으로 쟁의행위(준법투쟁)에 해당 됩니다.

연차휴가 일제 사용의 경우, 형식적으로 개별 근로자가 휴가권을 행사하는 것으로 보일 수 있으나 집단적으로 휴가를 사용하여야 할 필요성을 인정하기 어렵고 또한 사용자의 휴가시기 변경권을 침해하는 것으로 볼 수도 있기 때문입니다.

(2) 따라서 **준법진료를 요구하면서 '집단적'으로 연장근로 등을 거부하거나 연차휴가를 사용하기 위해서는 '정당한 쟁의행위'의 요건을 갖추어야 합니다.**

※ 노동조합이 주도하고, 단체교섭이 교착된 상태에서, 노동위원회 조정과 조합원 찬반투표를 거쳐야 가능

관행거부와 쟁의행위

연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의 정상운영을 저해하였다면 이는 쟁의행위로 보아야 할 것이다.

(대법원 1991.10.22. 선고 91도600 ; 대법원 1996.2.27. 선고 95도2970 판결 등)

집단휴가와 쟁의행위

집단월차휴가는 그 목적으로 보아 근로기준법상의 정당한 월차휴가라기 보다는 회사의 정상적인 운영을 저해함으로써 그 주장을 관철하기 위한 쟁의행위로서, 그 절차를 거치지 않은 점과 회사의 업무가 마비되어 피보험자에게 막대한 손해를 끼친 점 등을 감안하면 정당하지 아니한 쟁의행위에 해당한다.

(대법원 1993.4.23. 선고 92다34940 판결)



다. 준법진료 요구는 쟁의행위(준법투쟁)에 해당되지 않음

- (1) 의사들의 근무시간과 휴게시간 사용 등의 관행이 강행법규를 명백히 위반하고 있는 상황에서 **다양한 방법을 활용하여 준법진료를 요구**하는 것은 안전한 진료환경을 구축하려는 정당한 노력에 해당될 뿐 쟁의행위에 해당하지 않으며, 불법 쟁의행위에는 더더욱 해당되지 않습니다.

준법요구와 쟁의행위

단체협약, 취업규칙, 근로계약 및 사실상 관행에 의하여 통상 이루어지고 있는 연장근로의 거부는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 쟁의행위에 해당됨. 다만, 사실상 행해지고 있는 연장근로가 근로기준법 상의 강행규정을 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없으며, 이 경우 법상 연장근로 시간을 초과하는 근로는 제공하지 않을 수 있음

(협력 68140-208, 1997.5.29.)

- (2) 따라서 각 병원에 대한 노동법령 준수 촉구, 의사에 대한 권리교육 및 개별적 권리행사 요구, 현장의 다양한 법령 위반사례 조사 및 공유, 법령 위반 사례에 대한 개별적 진정 및 고소고발 등의 방법을 활용하여 준법진료를 정당하게 요구할 수 있습니다.

라. 보건의료계의 특성에 유의할 필요

보건의료계의 경우, 법에서 정한 요건과 절차를 준수하여 정당한 방법을 활용하여 준법 의료를 요구하더라도 국민의 건강과 생명을 담보로 하는 집단행위라는 부정적 여론이 확산되면서 정당한 요구사항을 끝까지 관철하기 어려운 경우가 발생할 수 있습니다.

따라서, 준법진료를 위한 적법 수단을 다양하게 활용하는 한편, 현재 의사들의 장시간 진료 등에 따른 문제점과 그 개선의 필요성을 지속적으로 알려 회원의 공감대를 형성하고 국민의 여론적 지지를 얻기 위한 노력을 병행하는 것이 바람직할 것입니다.

안전한 진료환경을 위한
준법진료 자료집
(노동법령편)

발행일 / 2018년 12월 발행

발행인 / 최 대 집

발행처 / 대한의사협회

서울특별시 용산구 청파로 40 (한강로3가)

(우:04373)

TEL : 1566-2844

안전한 진료환경을 위한
준법진료 자료집
(노동법령편)