근로청소년



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[근로청소년]

청소년의 근로활동은 사회적 · 경제적 · 신체적 약자로서 마땅히 보호받아야 함에도 불구하고 근로 현장에서 보호받지 못하거나 미성년자라는 이유로 주어진 권리를 행사하지 못할 염려가 있기 때문에 법률에서 특별히 보호하고 있습니다.

따라서 청소년들은 일을 시작하기에 앞서 일을 할 수 있는 연령 · 시간 · 장소 등을 미리 살펴보고, 근로계약을 체결하는 방법, 최저임금의 보장, 가산임금 · 유급휴일 · 퇴직금 등에 관한 권리 및 임금체불 · 업무상 재해 · 부당해고 등의 문제 발생 시 대처하는 방법 등에 대해 미리 알아둠으로써 부당한 처우를 받지 않도록 합시다.

근로청소년 1
1. 근로청소년의 구직 4
1.1. 근로청소년의 연령 및 구직 4
1.1.1. 청소년의 근로 가능 연령 4
1.1.2. 구직 활동 시 유의사항 5
2. 근로청소년의 근로계약 체결 등 10
2.1. 근로계약의 체결 등 10
2.1.1. 근로계약의 체결 10
2.1.2. 4대보험 가입 11
3. 근로청소년의 근로조건 14
3.1. 근로시간 및 휴게시간 등 14
3.1.1. 근로시간 14
3.1.2. 휴게 · 휴일 · 휴가 15
4. 근로청소년의 임금 17
4.1. 임금의 청구 및 지급 등 17
4.1.1. 임금 및 주휴수당 17
4.1.2. 임금의 체불 19
5. 근로청소년의 보호 21
5.1. 직장 내 괴롭힘 금지 등 21
5.1.1. 직장 내 괴롭힘의 금지 등 21
6. 근로관계 종료 23
6.1. 근로관계의 종료에 따른 보호 23
6.1.1. 계약의 종료 등 23
6.1.2. 퇴직금 등 23

1. 근로청소년의 구직

1.1. 근로청소년의 연령 및 구직

1.1.1. 청소년의 근로 가능 연령

근로 가능한 청소년의 연령

근로청소년 해당 연령

▪ 이 콘텐츠에서 근로청소년은 아래 표의 구분에 따른 19세 미만의 청소년을 말합니다. 개별법령에 따라 근로청소년의 해당연령이 다르므로 주의가 필요합니다.

근거 법령	연령(만)	구분(명칭)
「민법」 제4조	19세 미만	미성년자
「청소년 보호법」 제2조제1호	19세 미만 (단, 만 19세가 되는 해의 1월1일을 맞이한 사람은 제외)	청소년
「근로기준법」 제66조	18세 미만	연소자
「직업안정법」 제21조의3제2항	18세 미만의 구직자	
「직업안정법」 제21조의3제3항	19세 미만인 청소년	

※ “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제1호 참조).

근로가 가능한 최저 연령 및 취직인허증

▪ 15세 미만인 청소년과 「초·중등교육법」에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만의 청소년은 일할 수 없습니다(「근로기준법」 제64조제1항).

▪ 다만, 13세 이상 15세 미만인 청소년으로서 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 받은 청소년은 일할 수 있으며, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 사람도 취직인허증을 받을 수 있습니다(「근로기준법」 제64조제1항 단서 및 「근로기준법 시행령」 제35조제1항).

※ “취직인허증”이란 취직이 금지되어 있는 15세 미만의 청소년에 대해 고용노동부장관이 취직을 인정하고 허가해주는 증명서를 말합니다.

연소자 증명서의 비치

▪ 사용자는 18세 미만인 청소년을 고용하는 경우에는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어야 합니다(「근로기준법」 제66조).

▪ 사용자가 연소자 증명서를 갖추지 않고 18세 미만의 청소년을 고용한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

> **※ 현장실습표준협약서 작성**
>
> · "현장실습"이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말합니다(「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호).
>
> · 현장실습을 받을 학생은 현장실습산업체의 장과 사전에 현장실습계약을 체결해야 합니다(「직업교육훈련 촉진법」 제9조제1항 본문).
>
> · 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 "「현장실습표준협약서」"를 작성하여야 합니다(「직업교육훈련 촉진법」 제9조제1항 단서).

1.1.2. 구직 활동 시 유의사항

취업이 금지되는 장소

청소년유해업소

▪ "청소년유해업소"란 청소년 출입·고용금지업소와 청소년고용금지업소를 말하며, 이 경우 업소의 구분은 그 업소가 영업을 할 때 다른 법령에 따라 요구되는 허가·인가·등록·신고 등의 여부와 관계없이 실제로 이루어지고 있는 영업행위를 기준으로 합니다(「청소년 보호법」 제2조제5호).

청소년 출입·고용금지업소

▪ 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 곳으로, 19세 미만의 청소년은 다음의 장소에서 일할 수 없을 뿐만 아니라 출입해서도 안 됩니다(「청소년 보호법」 제2조제5호가목 및 「청소년 보호법 시행령」 제5조).

구분	내용
1	「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 일반게임제공업 및 복합유통게임제공업 ※ 다만, 복합유통게임제공업의 경우 둘 이상의 업종(1개의 기기에서 게임, 노래연습, 영화감상 등 다양한 콘텐츠를 제공하는 경우는 제외)을 같은 장소에서 영업하는 경우, 일반게임제공업 및 아래의 2.부터 9.까지의 청소년 출입·고용금지업소가 포함되지 않은 업소는 청소년의 출입이 허용됨
2	「사행행위 등 규제 및 처벌 특례법」에 따른 사행행위영업
3	「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 단란주점영업 및 유흥주점영업
4	「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 비디오물감상실업, 제한관람가비디오물소극장업 및 복합영상물제공업
5	「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따른 무도학원업 및 무도장업
6	전기통신설비를 갖추고 불특정한 사람들 사이의 음성대화 또는 화상대화를 매개하는 것을 주된 목적으로 하는 영업(다만, 「전기통신사업법」 등 다른 법률에 따라 통신을 매개하는 영업은 제외)
7	불특정한 사람 사이의 신체적인 접촉 또는 은밀한 부분의 노출 등 성적 행위가 이루어지거나 이와 유사한 행위가 이루어질 우려가 있는 서비스를 제공하는 영업으로서 청소년보호위원회가 결정하고 성평등가족부장관이 고시한 것
8	청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서 「청소년 보호법 시행령」으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 성평등가족부장관이 고시한 것
9	「한국마사회법」에 따른 장외발매소
10	「경륜·경정법」에 따른 장외매장

청소년고용금지업소

▪ 청소년의 출입은 가능하나 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 곳으로, 만 19세 미만의 청소년은 다음의 업소에서 일할 수 없습니다(「청소년 보호법」 제2조제5호나목 및 「청소년 보호법 시행령」 제6조).

구분	내용
1	숙박업, 목욕장업, 이용업 중 다음에 해당하는 영업 √ 숙박업(다음 중 어느 하나에 해당하는 경우는 제외) 가. 「관광진흥법」에 따른 휴양 콘도미니엄업 나. 「국제회의산업 육성에 관한 법률」을 적용받는 숙박시설에 의한 숙박업 다. 「농어촌정비법」을 적용받는 숙박시설에 의한 숙박업 라. 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」에 따른 휴양펜션업 중 학습근로계약을 체결하여 청소년을 고용하거나 직업교육훈련생으로 현장실습을 실시한 업소에서 해당 청소년을 고용하는 경우 마. 가.를 제외한 「관광진흥법」을 적용받는 숙박시설에 의한 숙박업 중 학습근로계약을 체결하여 청소년을 고용하거나 직업교육훈련생으로 현장실습을 실시한 업소에서 해당 청소년을 고용하는 경우 ※ 라. 및 마.의 경우 2021년 1월 26일 전에 직업교육훈련생으로 현장실습을 받은 청소년을 그 이후에 해당 숙박업에 고용하는 경우에도 청소년고용금지업소에서 제외됩니다[「청소년 보호법 시행령」(대통령령 제31415호, 2021. 1. 26. 개정·시행) 부칙 제2조 참조] √ 목욕장업 중 안마실을 설치해 영업을 하거나 개별실로 구획해 하는 영업 √ 이용업(다른 법령에 따라 취업이 금지되지 않은 남자 청소년을 고용하는 경우는 제외)
2	「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 다음에 해당하는 영업 √ 휴게음식점영업으로서 주로 차 종류를 조리·판매하는 영업 중 종업원에게 영업장을 벗어나 차 종류 등을 배달·판매하게 하면서 소요 시간에 따라 대가를 받게 하거나 이를 조장 또는 묵인하는 형태로 운영되는 영업 √ 일반음식점영업 중 음식류의 조리·판매보다는 주로 주류의 조리·판매를 목적으로 하는 소주방·호프·카페 등의 형태로 운영되는 영업
3	「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 비디오물소극장업
4	「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업. 다만, 유해화학물질 사용업 중 유해화학물질을 직접 사용하지 아니하는 장소에서 이루어지는 영업은 제외
5	회비 등을 받거나 유료로 만화를 빌려 주는 만화대여업
6	청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서 「청소년 보호법 시행령」으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 성평등가족부장관이 고시한 것
7	「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 노래연습장업

직업소개의 제한

▪ 직업소개사업자(무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자)는 구직자의 연령을 확인해야 하며, 18세 미만의 청소년 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 합니다(「직업안정법」 제21조의3제1항).

▹ 이를 위반하면 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「직업안정법」 제50조제1항제3호).

▪ 또한 직업소개사업자는 18세 미만의 청소년을 보건상 유해·위험한 사업에 해당하는 직종의 업소 또는 청소년유해업소에 소개해서는 안 됩니다(「직업안정법」 제21조의3제2항 및 제3항).

▹ 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「직업안정법」 제47조제4호).

근로가 금지되는 장소

유해·위험장소 근로금지

▪ 사용자는 18세 미만의 청소년을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 되며, 사용이 금지되는 업무는 다음과 같습니다(「근로기준법」 제65조제1항, 제3항, 「근로기준법 시행령」 제40조 및 별표 4).

구분	내용
1	「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 사람에 대해 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무
2	「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종
3	교도소 또는 정신병원에서의 업무
4	소각 또는 도살의 업무
5	유류를 취급하는 업무(단, 주유업무는 제외)
6	2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무
7	고압작업 및 잠수작업(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호)
8	그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

갱내근로의 금지

▪ 18세 미만의 청소년은 갱내(坑內)에서 일할 수 없습니다(「근로기준법」 제72조 본문).

▪ 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 다음에 해당하는 업무를 수행하기 위해 일시적으로 필요한 경우 갱내근로가 허용되며, 갱내근로가 허용되는 업무는 다음과 같습니다(「근로기준법」 제72조 단서 및 「근로기준법 시행령」 제42조).

구분	내용
1	보건, 의료 또는 복지 업무
2	신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
3	학술연구를 위한 조사 업무
4	관리·감독 업무
5	위의 1. 부터 4.까지의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습 업무

위반 시 제재

- 이를 위반하여 18세 미만의 청소년을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하거나 갱내에서 일을 시킨 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

2. 근로청소년의 근로계약 체결 등

2.1. 근로계약의 체결 등

2.1.1. 근로계약의 체결

근로계약의 체결

근로계약이란?

▪ 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말하며, 청소년은 일하기 전에 반드시 근로계약을 체결해야 합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호).

근로조건의 기준 및 결정

▪ 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 사용자는 청소년이라는 이유로 근로조건을 낮출 수 없으며, 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정해야 합니다(「근로기준법」 제3조 및 제4조).

근로계약서의 서면작성

▪ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 근로조건을 서면(전자문서를 포함함)으로 명시하여 교부해야 합니다(「근로기준법」 제67조제3항).

근로계약서의 내용

▪ 사용자는 청소년과 근로계약을 체결할 때에 다음의 근로조건을 근로계약서에 명시해야 합니다(「근로기준법」 제17조제1항 및 「근로기준법 시행령」 제8조).

구분	내용
1	임금
2	소정근로시간
3	휴일
4	연차 유급휴가
5	취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6	「근로기준법」 제93조에 따라 작성·신고된 취업규칙(사용자가 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 경우에 한함)
7	기숙사 규칙에서 정한 사항(사업장의 부속 기숙사에 기숙하게 하는 경우에 한함)

위반 시 제재

▪ 사용자는 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하지 않을 경우 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

근로계약 체결 시 유의사항

근로계약의 대리금지

- 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없습니다(「근로기준법」 제67조제1항).
- 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

근로계약의 취소 및 일부무효

- 「민법」상 미성년자인 19세 미만의 청소년은 법정대리인의 동의를 얻어 근로계약을 체결해야 하고, 이에 위반한 경우 그 행위를 취소할 수 있습니다(「민법」 제4조 및 제5조).
- 「근로기준법」 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따릅니다(「근로기준법」 제15조).

부당한 계약의 금지

- 사용자는 청소년에게 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없습니다(「근로기준법」 제20조).
- 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

※ 청소년 근로자와 근로계약 체결 시 사용자의 유의사항에 관련된 자세한 내용은 고용노동부가 발간한 「청소년 근로자를 고용할 경우 꼭 알아야 할 15가지(2022)」를 참고하시기 바랍니다.

2.1.2. 4대보험 가입

4대보험 가입

국민연금

- 국민연금은 소득활동을 할 때 일정액의 보험료를 납부해서 모아 두었다가 노령, 장애 또는 사망 등으로 소득활동이 중단된 경우 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 장기적인 소득보장이 가능하도록 정부가 보험의 원리에 따라 만든 사회보험의 일종입니다(「국민연금법」 제1조 참조).
- 다음에 해당하는 사업장(이하 “당연적용사업장”이라 함)의 사용자와 18세 이상 60세 미만인 근로자는 당연히 사업장가입자가 됩니다(「국민연금법」 제8조제1항 본문 및 「국민연금법 시행령」 제19조제1항).

구분	당연적용사업장
1	1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장
2	주한 외국 기관으로서 1명 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장

- 국민연금에 가입된 사업장에 종사하는 18세 미만 근로자는 사업장가입자가 되는 것으로 봅니다. 다만, 본인이 원하지 아니하면 사업장가입자가 되지 않을 수 있습니다(「국민연금법」 제8조제2항).

※ **국민연금**에 대한 자세한 사항은 국민연금 홈페이지(https://www.nps.or.kr)에서 확인할 수 있습니다.

국민건강보험

▪ 국민건강보험은 국민이 질병·부상 등 건강에 문제가 생겼을 때 또는 출산·사망할 때 진료비의 혜택을 받을 수 있는 제도입니다(「국민건강보험법」 제1조 참조).

▪ 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자나 현역병 등을 제외하고 모든 사업장의 사용자와 근로자는 직장가입자가 됩니다(「국민건강보험법」 제6조제2항).

※ **국민건강보험**에 대한 자세한 사항은 『국민건강보험(지역가입자)』 및 『국민건강보험(직장가입자)』에서 확인할 수 있습니다.

고용보험

▪ 고용보험은 고용안정, 직업능력개발사업 등을 통해 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 등의 직업능력 개발과 향상을 꾀하고, 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하려는 사회보장보험입니다(「고용보험법」 제1조 참조).

▪ 「고용보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되어 사업주와 근로자(적용 제외 근로자는 제외)는 당연히 고용보험의 보험가입자가 되지만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 「고용보험법 시행령」 제2조에 따른 사업에는 적용되지 않습니다(「고용보험법」 제8조제1항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항 참조).

▪ 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업의 경우, 「고용보험법」 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정이 각각 적용됩니다(「고용보험법」 제8조제2항).

※ 「고용보험법」에 따라 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례를 적용받는 노무제공자가 2021년 7월 1일 전에 노무제공계약이 개시되어 노무제공계약이 끝나지 않은 경우에는, 2021년 7월 1일에 피보험자격을 취득한 것으로 보아 「고용보험법」 제77조의10제1항에서 준용하는 제13조제1항을 적용합니다[「고용보험법」(법률 제17859호 2021. 1. 5. 개정, 2021. 7. 1. 시행) 부칙 제3호]

산업재해보상보험

▪ 산업재해보상보험은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하며, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사회보험을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제1조 참조).

▪ 「산업재해보상보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되지만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조에 따른 사업에는 적용되지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조).

※ **산업재해보상보험**에 대한 자세한 사항은 『산업재해보상보험 Ⅰ(업무상 재해)』 및 『산업재해보상보험 Ⅱ(보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

※ 산업재해보상보험 가입 및 고용보험 가입에 관한 자세한 사항은 근로복지공단 홈페이지(www.kcomwel.or.kr) 및 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)에서 확인할 수 있습니다.

3. 근로청소년의 근로조건

3.1. 근로시간 및 휴게시간 등

3.1.1. 근로시간

근로시간의 제한

법정근로시간

▪ 15세 이상 18세 미만의 청소년은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하여 일할 수 없습니다. 그러나 예외적으로 사용자와 청소년 사이에 합의를 한 경우에는 하루에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장하여 일할 수 있습니다(「근로기준법」 제69조).

▪ 사용자가 18세 미만의 청소년에 대한 근로 가능시간을 위반한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

야간·휴일근로의 제한

▪ 18세 미만의 청소년은 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간이나 휴일에는 일할 수 없습니다(「근로기준법」 제70조제2항 본문).

▪ 다만, 청소년의 동의가 있고, 관할 지방고용노동관서의 장이 인가한 경우에는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간이나 휴일에도 일할 수 있습니다(「근로기준법」 제70조제2항 단서 및 「근로기준법 시행령」 제59조제8호).

▸ 18세 미만의 청소년이 야간이나 휴일에 일을 하려면 사용자가 관할 지방고용노동관서의 장에게 아래의 서류를 제출하여 야간 또는 휴일근로의 인가를 받아야 합니다(「근로기준법 시행규칙」 제12조제1항).

구분	제출서류
1	18세 미만인 사람의 야간·휴일 근로 인가 신청서(「근로기준법 시행규칙」 별지 제11호서식)
2	청소년의 동의서 또는 청구서
3	「근로기준법」 제70조제3항에 따른 근로자대표와 협의한 결과를 기록한 사본

▪ 사용자가 18세 미만의 청소년에 대한 야간근로와 휴일근로의 제한을 위반한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

근로시간 적용의 제외

▪ 예외적으로 다음의 일을 하는 경우에는 청소년의 근로 가능시간이 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제63조, 「근로기준법 시행령」 제34조 및 「근로기준법 시행규칙」 제10조제4항).

구분	근로시간 제한의 예외
1	토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2	동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3	감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 관할 지방고용노동관서의 장으로 부터 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서(「근로기준법 시행규칙」 별지 제8호서식)를 받은 경우
4	사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 경우

3.1.2. 휴게 · 휴일 · 휴가

휴게시간 및 휴일의 보장

휴게시간의 보장

▪ 근로청소년은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 받을 수 있습니다(「근로기준법」 제54조제1항).

▪ 휴게시간은 근로청소년이 자유롭게 이용할 수 있습니다(「근로기준법」 제54조제2항).

휴일의 보장

▪ 1주 동안의 정해진 근무일에 개근하고, 4주를 평균(4주 미만인 경우에는 그 기간)으로 하여 1주 동안 15시간 이상 일을 한 근로청소년은 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 받습니다(「근로기준법」 제55조제1항, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제30조).

위반 시 제재

▪ 사용자가 근로청소년에게 휴게시간 및 유급휴일을 주지 않은 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

연차 유급휴가

유급휴가의 보장

▪ 상시 5명 이상의 근로자(근로청소년)를 사용하는 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로청소년에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제1항 및 제11조제1항).

▪ 사용자는 유급휴가를 근로청소년이 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대해서는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제60조제5항 본문).

▪ 다만, 근로청소년이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(「근로기준법」 제60조제5항 단서).

▪ 유급휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말함) 행사하지 않으면 소멸됩니다. 다만, 사용자의 귀책사유로 인해 근로청소년이 유급휴가를 사용하지 못하게 된 경우에는 소멸되지 않습니다(「근로기준법」 제60조제7항).

위반 시 제재

▪ 사용자가 근로청소년에게 유급휴가를 주지 않은 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

휴게·휴일 보장의 적용 제외

휴게·휴일 보장의 적용 제외

▪ 다음의 경우에는 휴게와 휴일의 보장에 관한 규정이 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제63조, 「근로기준법 시행령」 제34조, 「근로기준법 시행규칙」 제10조제4항).

구분	휴게·휴일 보장의 예외
1	토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2	동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3	감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 관할 지방고용노동관서의 장으로 부터 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서(「근로기준법 시행규칙」 별지 제8호서식)를 받은 경우
4	사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 경우

4. 근로청소년의 임금

4.1. 임금의 청구 및 지급 등

4.1.1. 임금 및 주휴수당

임금의 개념

임금이란?

▪ 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급이나 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호).

> ※ 관련판례 – 임금이란?
>
> '임금'이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함됩니다(대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결).

임금의 청구

임금의 단독청구

▪ 19세 미만의 미성년자라도 법정대리인의 동의 없이 독자적으로 임금을 청구할 수 있습니다(「근로기준법」 제68조 및 「민법」 제4조).

최저임금의 개념 및 적용대상

최저임금이란?

▪ "최저임금"이란 국가가 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 위해 임금의 최저수준을 보장하여 주는 것으로, 사용자에 대해 그 준수를 강제함으로써 근로자는 임금조건을 보호받을 수 있습니다(「최저임금법」 제1조 참조).

> ▪ 최저임금의 결정
>
> 최저임금은 고용노동부장관이 매년 8월 5일까지 최저임금위원회의 심의를 거쳐 결정하고 그 내용을 고시하며(「최저임금법」 제8조제1항 및 제10조제1항), 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생합니다(「최저임금법」 제10조제2항 본문).
>
> 2026. 1. 1.부터 2026. 12. 31.까지의 최저임금액은 시간급 10,320원입니다(「2026년 적용 최저임금 고시」).

최저임금의 적용대상

▪ 최저임금은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되지만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 않습니다(「최저임금법」 제3조제1항).

▪ 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로청소년에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다(「최저임금법」 제6조제1항).

▪ 또한, 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안 됩니다(「최저임금법」 제6조제2항).

위반 시 제재

▪ 사용자가 최저임금의 적용을 받는 청소년에게 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지며, 경우에 따라 징역과 벌금이 병과(倂科)될 수 있습니다(「최저임금법」 제28조제1항).

최저임금의 고지

최저임금의 고지

▪ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 최저임금액, 최저임금의 효력발생 연월일, 최저임금에 산입하지 않는 임금, 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위 등의 내용을 근로청소년이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 널리 알려주어야 합니다(「최저임금법」 제11조 및 「최저임금법 시행령」 제11조제1항).

> ※ **최저**임금에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『임금』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

▪ 사용자가 근로청소년에게 최저임금을 알려주지 않은 경우에는 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「최저임금법」 제31조제1항제1호).

임금의 지급

임금 등의 금품 지급

▪ 사용자는 근로청소년이 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제36조 본문).

▪ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 근로청소년과 사용자가 합의하여 14일보다 기일을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제36조 단서).

▪ 사용자가 근로청소년과 기일연장을 합의하지 않고 근로청소년이 일을 그만둔 날 부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 근로청소년에게 지급하지 않은 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

지연이자

▪ 근로청소년은 다음의 어느 하나에 해당하는 임금의 전부나 일부를 정해진 날까지 사용자로부터 받지 못한다면 그 다음 날부터 지급받는 날까지의 지연일수에 대해 연 20%의 이율에 따른 지연이자를 지급받을 수 있습니다(「근로기준법」 제37조제1항 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

- 근로청소년이 사망 또는 퇴직한 경우 임금 및 퇴직금(일시금만 해당): 사망 또는 퇴직한 날부터 14일이 되는 날
- 근로청소년이 지급받아야 하는 임금: 매월 1회 이상 임금을 지급받기로한 일정한 날

임금 등의 지급 방법

▪ 임금은 통화(通貨)로 직접 근로청소년에게 그 전액을 지급해야 합니다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항).

▪ 사용자가 임금을 통화로 근로청소년에게 전액 지급하지 않는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

가산임금

연장·야간 및 휴일근로수당

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 고용한 사용자는 근로청소년과의 합의에 따라 근로청소년이 연장근로(1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도)를 한 경우에는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다(「근로기준법」 제56조제1항, 제69조 단서 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 고용한 사용자는 근로청소년이 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)를 한 경우에는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다(「근로기준법」 제56조제3항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

▪ 연장근로에 대한 가산임금 지급에 관한 규정에도 불구하고, 상시 5명 이상의 근로자를 고용한 사용자는 근로청소년이 휴일근로[4주 동안(4주 미만인 경우에는 그 기간)을 평균으로 하여 1주 동안 15시간 이상인 경우에 한함]를 한 경우에는 다음의 구분에 따른 금액 이상을 가산하여 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제2항, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

구분	내용
8시간 이내의 휴일근로	통상임금의 50%
8시간을 초과한 휴일근로	통상임금의 100%

위반 시 제재

▪ 이를 위반하여 사용자가 가산임금을 지급하지 않은 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

주휴수당

주휴수당의 지급

▪ 1주 동안의 정해진 근무일에 개근하고, 4주 동안(4주 미만인 경우에는 그 기간)을 평균으로 하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로청소년은 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 받습니다(「근로기준법」 제55조제1항, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제1항).

4.1.2. 임금의 체불

임금의 체불

감독기관에 신고

▪ 근로청소년은 받아야 할 임금을 받지 못한 경우 이 사실을 지방고용노동관서의 장 또는 근로감독관에게 신고할 수 있습니다(「근로기준법」 제104조, 제106조 및 「근로기준법 시행령」 제59조제13호).

> ▪ **무료법률구조지원사업**
>
> 대한법률구조공단은 임금을 받지 못하고 있는 근로청소년들이 사업주를 상대로 민사절차를 통해 임금채권을 확보할 수

있도록 임금 및 퇴직금 등 체불근로자를 위해 무료로 소송을 지원하고 있습니다.

근로청소년은 지방고용노동관서에서 체불 임금 등·사업주 확인서 발급신청서를 발급 받아 대한법률구조공단 지부에 법률구조를 신청하면 됩니다.

또한 근로청소년은 청소년근로권익센터(http://www.youthlabor.co.kr)를 통해 무료상담 및 무료권리구제, 노동법 교육 등을 지원받을 수 있습니다.

※ 임금**체불**에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『임금』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

5. 근로청소년의 보호

5.1. 직장 내 괴롭힘 금지 등

5.1.1. 직장 내 괴롭힘의 금지 등

직장 내 괴롭힘의 금지 및 피해구제

직장 내 괴롭힘의 금지

▪ 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제76조의2).

피해구제 방법

▪ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며, 사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 합니다(「근로기준법」 제76조의3제1항·제2항).

▪ 사용자는 피해근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 함)를 보호하기 위해 필요한 경우에는 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제76조의3제3항).

▪ 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다(「근로기준법」 제76조의3제4항).

> ※ **직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼**
>
> 사업주는 사업장에서의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준을 마련하기 위해 고용노동부의 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』을 참조할 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 금지 및 피해구제

직장 내 성희롱의 금지

▪ 사업주, 상급자 또는 다른 근로자는 직장 내의 성희롱을 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조).

▪ 이를 위반하여 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항).

피해구제 방법

▪ 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있으며, 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항 및 제2항).

▪ 사업주는 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위해 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하고, 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 되며, 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면

근로장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제3항 및 제4항).

▪ 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 하고, 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항).

※ 이를 위반한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 별표 제2호).

▪ 근로청소년은 직장 내에서 성희롱을 당했을 때에는 사업주에게 고충신고를 할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조 참조).

▪ 일하는 중에 성희롱 피해를 당한 근로청소년은 근로하는 사업장의 명예고용평등감독관에게 상담 및 조언을 들을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조제2항제1호).

▪ 고용노동부장관은 전국 주요지역에 민간단체를 선정해 차별과 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 전담하는 고용평등상담실을 지원하고 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조의2제2항).

※ 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼

사업주는 사업장에서의 직장 내 성희롱 예방 및 대응을 하기 위해 고용노동부의 "직장 내 성희롱 예방·대응을 위한 안내서"를 참조할 수 있습니다.

※ 직장 내 성희롱과 관련해 상담을 원하는 경우, 고용노동부장관이 선정한 전국 주요지역의 고용평등상담실로 연락해 도움을 받을 수 있습니다.

※ 성희롱 피해자에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『성희롱 피해자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

6. 근로관계 종료

6.1. 근로관계의 종료에 따른 보호

6.1.1. 계약의 종료 등

근로계약의 종료

근로계약의 만료

▪ 근로계약기간을 정한 경우에 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 판결, 2011. 10. 27. 선고 2010두17205 판결 참조).

근로계약의 해제

▪ 근로계약서에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로청소년은 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다(「근로기준법」 제19조제1항).

▪ 근로청소년이 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로청소년에게 귀향 여비를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제11조제2항 및 제19조제2항).

근로계약의 해지

▪ 근로청소년이 체결한 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우 친권자, 후견인 또는 지방고용노동관서의 장은 그 계약을 해지할 수 있습니다(「근로기준법」 제67조제2항, 제106조 및 「근로기준법 시행령」 제59조제7호).

부당해고의 금지

해고의 제한

▪ 사용자는 근로청소년을 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌에 처하는 부당해고를 할 수 없습니다(「근로기준법」 제23조제1항).

▪ 사용자는 근로청소년이 일하는 중에 부상 또는 질병이 발생하여 요양하기 위해 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 근로청소년을 해고할 수 없습니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

> ※ **부당해고**에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『해고근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

6.1.2. 퇴직금 등

퇴직급여

퇴직급여의 지급

▪ 사용자는 근로청소년이 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 본문).

▹ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여

보장법」 제9조제1항 단서).

▪ 사용자는 퇴직하는 근로청소년에게 급여를 지급하기 위해 퇴직급여제도를 설정해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 본문).

▹ 다만, 계속근로기간이 1년 미만이거나, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로청소년은 퇴직금을 받을 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

▪ 사용자는 근로청소년이 계속 근로한 기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 계산하여 퇴직하는 근로청소년에게 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항 참조).

위반 시 제재

▪ 이를 위반하여 퇴직금을 지급하지 않은 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조 각 호 외의 부분 본문 및 제1호).

▹ 다만, 이 경우(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 퇴직금을 지급하지 않은 경우는 제외) 피해자의 명시적인 의사에 반해 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조 각 호 외의 부분 단서).

> ※ **퇴직금**에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『퇴직급여제도』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

실업급여

실업급여의 개념 및 종류

▪ "실업급여"란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 피보험자의 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위한 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제2조제3호 참조).

▪ 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분되며, 취업촉진 수당의 종류는 조기재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역 구직활동비, 이주비가 있습니다(「고용보험법」 제37조).

> ※ 실업급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.