루리 줍줍 가이드북

알바 권리 가이드

근로계약서·주휴수당·4대보험·임금체불

2026년 11월 판 · 내용 확인일 2026-11-03까지 · 4편 · 공식 출처 26곳

이 책에 대하여

알바를 시작할 때부터 임금을 받을 때까지 알아야 할 권리와 절차를 묶었습니다. 루리 줍줍의 생활 가이드 4편을 묶었고, AI가 각 장 끝의 공식 출처를 바탕으로 정리했습니다. 운영자가 한 건씩 직접 검토한 것은 아니며, 제도와 금액은 바뀔 수 있으니 신청 전에 공식 출처를 확인해 주세요. 법률·세무 상담이 아닙니다.

차례

1장	알바 근로계약서에 뭐가 들어가야 하나요? 서면 교부와 미성년자 주의점 (2026)
2장	알바 주휴수당은 언제 받고 얼마인가요? 15시간 기준과 계산 예시
3장	알바도 4대보험에 가입해야 하나요? 시간 기준과 예외, 월급에서 빠지는 금액 (2026)
4장	알바 임금을 못 받았을 때, 법에서 정한 지급 기한과 대응 순서

1장

알바 근로계약서에 뭐가 들어가야 하나요? 서면 교부와 미성년자 주의점 (2026)

확인일 2026-11-03 · 공식 출처 7곳 · 문의 고용노동부 1350

> 알바도 일을 시작하기 전에 근로계약서를 써야 하고, 사용자는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가가 적힌 서면을 근로자가 요구하지 않아도 교부해야 합니다(근로기준법 제17조). 단시간 근로자는 근로일과 근로일별 근로시간도 서면에 적어야 하고, 18세 미만이면 친권자 동의서와 가족관계증명서 같은 서류가 추가로 필요합니다. 위반 시 500만원 이하 벌금입니다.

계약서에 반드시 들어가야 하는 것

항목	근거와 설명
임금	임금의 구성항목·계산방법·지급방법이 적힌 서면 교부(근로기준법 제17조). 시급, 수당, 지급일, 지급 방식 포함
소정근로시간	근로조건 명시 대상. 하루 몇 시간, 주 몇 일인지 구체적으로 기재
휴일·연차 유급휴가	제55조 휴일, 제60조 연차 유급휴가 명시
취업 장소·종사 업무	시행령에서 정한 그 밖의 근로조건. 취업규칙 항목과 기숙사 규칙 사항 포함
단시간 근로자 추가 항목	기간제법 제17조에 따라 근로계약기간, 근로시간과 휴게, 근로일 및 근로일별 근로시간, 취업 장소와 업무를 서면 명시(고용노동부 안내)
교부 방식	서면 또는 전자문서. 근로자 요구와 관계없이 교부(고용노동부 안내). 근로조건이 바뀐 경우에도 명시
벌칙	서면 명시·교부 위반 시 500만원 이하 벌금(고용노동부 안내)
보관	사업주와 근로자가 각각 보관(정책브리핑 청소년 근로상식은 계약서를 청소년과 사업주가 각각 보관하도록 안내)

왜 알바 계약서가 문제가 되는가

- 구두 약속이 가장 흔한 분쟁의 출발점입니다. 시급, 수습 여부, 주휴수당, 근무 요일을 말로만 정하면 나중에 임금체불이나 해고 다툼에서 입증이 어렵습니다.
- 계약서에 적힌 소정근로시간은 주휴수당과 연차 적용 기준이 됩니다. 4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만이면 휴일(제55조)과 연차(제60조) 규정이 적용되지 않는다고 법에 정해져 있어, 이 숫자가 계약서에 정확히 적혀야 합니다.
- 고용보험과 국민연금 가입 여부도 계약상 소정근로시간으로 판단합니다. 계약서의 시간이 실제와 다르면 가입 문제가 생길 수 있습니다.

- 사업장이 사본을 주지 않아도 법적으로는 사용자의 의무이므로, 받지 못했다면 근로자가 먼저 요구해 기록으로 남기는 것이 좋습니다.
- 계약서가 있어도 필요한 항목이 빠진 경우가 많습니다. 시급만 적혀 있고 지급일이나 휴일, 연차가 없으면 제17조가 요구하는 항목을 채웠다고 보기 어렵습니다. 그런 경우 보완을 요청하고, 거절되면 고용노동부 1350에 상담합니다.
- 근로조건이 중간에 바뀌는 경우에도 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가를 변경하면 다시 명시해야 한다고 조문에 정해져 있습니다. 시급 인상이나 근무 요일 변경은 메시지만 남기지 말고 변경 내용을 서면으로 받아 두세요.
- 최저임금 월 환산액은 주휴수당을 포함한 월 209시간 기준입니다. 알바가 실제로 받는 월급은 근로시간과 개근 여부에 따라 다르므로 월 환산액과 단순 비교하지 않도록 하세요.

숫자 예시: 시급 10,320원, 하루 5시간, 주 4일

- 2026년 최저임금은 시간급 10,320원(2026.1.1~12.31 적용, 고용노동부 고시 제2025-47호)입니다. 월 환산액은 주 40시간, 월 209시간 기준으로 2,156,880원입니다.
- 주 소정근로시간은 5시간 × 4일 = 20시간입니다. 4주 기준 월급은 10,320원 × 20시간 × 4주 = 825,600원이며, 주휴수당은 별도 계산입니다. 이 계산은 단순 4주 기준이고 달력상 주 수에 따라 달라집니다.
- 계약서에 시급 10,000원으로 적으면 최저임금보다 낮아 무효가 되는 부분이 생깁니다. 최저임금에 미달하는 약정은 최저임금액으로 정해진 것으로 봅니다(최저임금법의 일반 원칙이며 구체 조문은 이번에 원문으로 확인하지 않았습니다).
- 2027년 적용 최저임금은 시간급 10,700원(월 환산 2,236,300원, 고용노동부 고시 제2026-60호)으로 올해보다 380원, 3.7% 오릅니다. 2027년 1월 1일부터 적용되므로 연말에 계약서를 갱신하는 알바는 시급을 확인해야 합니다.

최저임금 고시 표

적용 기간	시간급(모든 산업)	월 환산(209시간 기준)	고시
2026.1.1~2026.12.31	10,320원	2,156,880원	고용노동부 고시 제2025-47호
2027.1.1부터	10,700원	2,236,300원	고용노동부 고시 제2026-60호(2026.8.5.)

18세 미만 알바라면

항목	내용
나이	15세 이상부터 근로 가능. 13~14세는 고용노동부장관 명의의 취직인허증 필요(정책브리핑 청소년 근로상식)
서류	근로계약서 외에 친권자 또는 후견인 동의서, 가족관계증명서를 사업장에 비치(고용노동부 답변)
계약 당사자	친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없음(근로기준법 제67조 제1항)
근로시간	하루 7시간, 주 35시간 초과 불가. 본인 동의가 있으면 하루 1시간, 주 5시간까지 연장 가능
야간·휴일	오후 10시~오전 6시 야간근로와 휴일근로는 원칙적으로 금지. 본인 동의와 고용노동부장관 인가가 있으면 예외
금지 업종	청소년 유해업소(성인오락실, 유흥주점, 단란주점, 숙박업 등)와 18세 미만 사용금지 직종
상담	청소년상담 1388, 고용노동부 1350, 청소년근로권익센터 1644-3119
임금 차별	최저임금은 성인과 같음(정책브리핑 청소년 근로상식, 2024년 기준 시급 9,860원이라고 예시되어 있어 현재는 위 표의 금액 적용)

상황별 판단과 자주 틀리는 점

- 17세가 하루 8시간 주 5일(40시간)로 계약하면: 하루 7시간, 주 35시간 한도를 넘지만 본인 동의가 있으면 하루 1시간, 주 5시간까지 연장할 수 있어 하루 8시간, 주 40시간이 한도 안에서 가능한 구조입니다. 연장분은 가산임금 대상(5인 이상 사업장)이라는 안내도 있습니다.
- 수습이라는 이유로 최저임금의 90%만 주는 경우: 최저임금법상 1년 이상 근로계약을 맺고 수습 중이며 수습 시작 후 3개월 이내일 때만 감액할 수 있고, 단순노무업무로 고시된 직종은 제외됩니다. 1년 미만 계약이면 수습을 이유로 감액할 수 없다는 것이 고용노동부 답변입니다. 편의점 등 개별 직종은 노동청에 확인해야 합니다.
- 카카오톡이나 문자로 시급과 근무 요일만 주고받은 경우: 전자문서가 서면에 포함되지만 임금 구성항목, 계산방법, 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차가 빠져 있으면 요건을 채웠다고 보기 어렵습니다.
- 계약서에 서명했으니 불리한 조건도 유효하다고 생각하는 경우: 근로기준법에 미달하는 조건은 서명했어도 그대로 인정되지 않는 것이 일반 원칙이지만 개별 사안은 노동청 상담이 필요합니다.
- 계약서를 사업장에만 두고 사본을 가져오지 않는 경우가 많습니다. 사진이라도 찍어 보관하면 분쟁 때 증거가 됩니다.
- 계약서 작성 전 확인표: 사업장 이름과 대표자, 근무 장소, 업무 내용, 계약기간, 근무 요일과 시간, 휴게시간, 시급과 수당 구성, 임금 지급일과 지급 방법, 주휴일, 연차 적용 여부, 4대보험 가입 여부, 수습 여부와 기간, 계약서 교부 방식이 있는지 하나씩 봅니다.
- 계약 기간이 있는 알바는 기간제법에 따라 근로계약기간도 서면에 명시해야 합니다. 기간이 끝나면 자동 종료되지만 반복 갱신하는 경우의 처리는 별도 판단이 필요합니다.

- 시급만 적고 주휴수당이 빠진 경우: 주 소정근로시간 15시간 이상이고 개근하면 유급 주휴일이 주어집니다(정책브리핑 청소년 근로상식). 주휴수당 계산은 알바 주휴수당 가이드를 참고하세요.
- 5인 이상 사업장에서 연장·야간·휴일근로를 하면 통상임금의 50%를 가산해 지급해야 한다는 안내가 있습니다. 5인 미만 사업장은 적용 범위가 다를 수 있으므로 계약서에 수당 구성을 확인하세요.
- 최초 계약 때 상대방이 사업주 본인이 아니라 점장이나 매니저일 수 있습니다. 서명하는 계약서에 사업장 이름과 대표자 명의가 있는지 확인하세요. 나중에 임금 문제가 생기면 사업주가 누구인지가 중요해집니다.

자주 묻는 질문

알바도 근로계약서를 써야 하나요?

네. 정규직, 계약직, 아르바이트 모두 근로조건을 서면으로 명시해 교부해야 합니다(근로기준법 제17조). 위반 시 500만원 이하 벌금입니다.

계약서에 뭐가 있어야 하나요?

임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 취업 장소와 업무입니다. 단시간 근로자는 근로일과 근로일별 근로시간도 필요합니다.

요구하지 않아도 계약서를 줘야 하나요?

고용노동부 안내는 2012년 1월부터 사용자가 근로자의 요구와 관계없이 교부해야 한다고 설명합니다.

미성년자 알바는 부모 동의가 계약을 대신하나요?

친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없습니다(제67조 제1항). 다만 동의서와 가족관계증명서는 사업장에 갖춰야 합니다.

계약서를 못 받았어요.

사업장에 서면 교부를 요청하고, 안 되면 고용노동부 1350에 상담하세요.

2026년과 2027년 최저임금은 얼마인가요?

2026년 시간급 10,320원, 2027년 적용 10,700원입니다. 모든 산업에 같은 금액이 적용됩니다.

수습 기간이라 최저임금보다 적게 받는다는데 맞나요?

최저임금법상 1년 이상 근로계약을 맺고 수습 시작 후 3개월 이내일 때만 시간급의 90% 수준으로 정할 수 있고, 단순노무업무로 고시된 직종은 제외됩니다. 1년 미만 계약이면 수습을 이유로 감액할 수 없다는 것이 고용노동부 답변입니다.

공식 출처

- 근로기준법(국가법령정보센터)
- 근로기준법 시행령(국가법령정보센터)
- 고용노동부 근로조건의 서면명시 FAQ

- 정책브리핑 청소년 근로상식(2024-05-21)
- 고용노동부 2027년 적용 최저임금안 고시
- 고용노동부 고시 제2025-47호 2026년 적용 최저임금 고시(원문 PDF)
- 고용노동부 고시 제2026-60호 2027년 적용 최저임금 고시(원문 PDF)

웹에서 최신 내용 보기: https://sungprofile.cloud/money/guide/parttime-contract/

2장

알바 주휴수당은 언제 받고 얼마인가요? 15시간 기준과 계산 예시

확인일 2026-11-03 · 공식 출처 7곳 · 문의 고용노동부 1350

> 주휴수당은 근로계약서에 정해 둔 1주 소정근로시간이 4주 평균 15시간 이상이고, 그 주의 소정근로일을 개근했을 때 발생합니다. 단기 알바라는 이유만으로 빠지지는 않고, 시급제라면 시급과 별도로 받습니다. 금액은 주 소정근로시간을 5로 나눈 값을 주휴시간으로 보는 방식이 고용노동부 상담 답변에 나옵니다. 예를 들어 주 20시간이면 주휴시간은 4시간이고, 2026년 최저임금 10,320원 기준으로 41,280원입니다. 확인된 것은 요건과 계산 방식, 지각·퇴사 주의 판단 기준이고, 확인하지 못한 것은 조문 원문의 재열람과 일주일 이내에 끝나는 계약의 개별 처리입니다. 국가법령정보센터 화면은 이번 확인에서 본문이 열리지 않아, 조문 번호는 고용노동부 답변이 인용한 것을 따랐습니다.

지급 요건 네 가지

요건	내용	확인 출처
근로자일 것	근로기준법상 근로자여야 합니다	고용노동부 빠른인터넷상담
소정근로시간	4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 이상이어야 합니다. 4주 미만 근무라면 그 기간으로 평균합니다	1350 상담 답변, 빠른인터넷상담
개근	1주 동안의 소정근로일을 개근해야 합니다 (근로기준법 제55조, 시행령 제30조)	1350 상담 답변
계속근로	계속적인 근로 제공이 예정되어 있어야 합니다. 다만 8일째 근로가 예정되어 있지 않아도 1주간 근로관계가 유지되고 개근했다면 발생한다는 답변이 있습니다	빠른인터넷상담

계산 예시와 어느 해 최저임금을 쓰는지

주 소정근로시간	주휴시간	주휴수당(시급 10,320원)	주휴수당(시급 10,700원)
14시간	해당 없음	0원 (15시간 미만)	0원 (15시간 미만)
15시간	3시간	30,960원	32,100원
18시간 (주 3일 6시간)	3.6시간	37,152원	38,520원
20시간	4시간	41,280원	42,800원
30시간	6시간	61,920원	64,200원
40시간	8시간	82,560원	85,600원

고용노동부 1350 상담 답변은 단시간근로자의 주휴시간을 주 소정근로시간을 5로 나눈 값으로 설명합니다. 주 40시간 근로자의 주휴시간 8시간에 비례하는 방식입니다. 아래는 이 방식을 올해 최저임금 시간급 10,320원에 적용한 가정 계산이며, 실제 금액은 근로계약서의 시급과 소정근로시간으로 다시 계산해야 합니다. 2026년 1월 1일부터 12월 31일까지 일한 날의 최저임금 시간급은 10,320원입니다. 고용노동부는 2026년 8월 5일 2027년 적용 최저임금을 시간급 10,700원으로 고시했고, 올해보다 380원(3.7%) 오른 금액이며 월 환산액은 2,236,300원(주 40시간, 월 209시간 기준)입니다. 적용일은 2027년 1월 1일로 보도되었으나 고용노동부 보도자료 본문에서는 적용일이 따로 확인되지 않아 연도 구분으로만 적습니다. 두 값을 한 계산식에 섞으면 안 되고, 2026년에 일한 주는 10,320원, 2027년 일한 주는 10,700원으로 나누어 봐야 합니다. 시급이 최저임금보다 높게 계약되어 있으면 계약 시급을 씁니다. 추가 계산 예시입니다. 주 소정근로시간이 20시간이고 시급이 11,000원인 경우: 주휴시간 4시간, 주휴수당 44,000원입니다. 일한 시간 급여 20시간 × 11,000원 220,000원과 합하면 그 주 지급액은 264,000원입니다. 주 3일, 하루 6시간(주 18시간)을 시급 10,320원으로 일하고 한 달을 4주로 보는 경우: 일한 급여 18 × 10,320 = 185,760원에 주휴수당 37,152원을 더해 주당 222,912원입니다. 실제 월 급여는 달력상 주 수에 따라 달라집니다. 월 환산액 2,156,880원은 2026년 최저임금 10,320원에 월 209시간을 곱한 값이고, 이 209시간에는 주 40시간 근로자의 주휴 8시간 분이 들어 있습니다. 시급제 알바의 주 단위 계산과 월급제의 월 환산을 같은 방식으로 이중 계산하지 않도록 주의해야 합니다. 위 표의 금액은 모두 세전 기준이며 4대보험료나 소득세 공제는 반영하지 않았습니다. 주휴시간이 소수로 나오는 경우 원 단위 이하는 사업장의 급여 규정에 따라 처리가 달라질 수 있어 표에서는 계산값 그대로 적었습니다.

상황별 판단표

상황	주휴수당	근거
소정근로시간 주 12시간, 실제로는 주 16시간 일함	해당하지 않을 수 있음. 실제 근로시간이 15시간을 넘어도 약정한 소정근로시간이 15시간 미만이면 대상이 아니라는 답변	1350 상담 답변(2026-08-14)
지각·조퇴를 한 주	결근이 아니므로 금액이 줄지 않음	1350 상담 답변, 빠른인터넷상담
정당한 사유 없이 소정근로일에 결근	그 주 주휴일을 무급으로 처리할 수 있음	빠른인터넷상담
소정근로일에 연차를 쓴 날이 있음	출근한 것으로 인정되어 개근에 영향 없음	빠른인터넷상담
월요일~금요일 근무, 주휴일 일요일, 토요일에 퇴사	발생하지 않음	빠른인터넷상담 (근기 68201-1, 2000-01-03 인용)
같은 조건에서 다음 주 월요일까지 근무하고 퇴사	발생함	빠른인터넷상담
주 중간에 입사한 첫 주	입사 후 첫 주휴일을 무급으로 줘도 법 위반은 아니나, 평균 주 1회 이상 휴일을 주지 못했다면 정산해 추가로 유급휴일을 줘야 함	빠른인터넷상담
월급제	주휴수당이 월 급여에 포함된 것으로 봄. 시급제는 시급과 별도로 지급	빠른인터넷상담
5명 미만 사업장	주휴일(제55조 제1항)은 적용됨	빠른인터넷상담(5인 미만 사업장 답변)

왜 헷갈리는지

- 실제로 일한 시간과 계약서의 시간이 다릅니다. 판단 기준은 실제 근로시간이 아니라 근로계약상 소정근로시간이므로, 계약서에 10시간으로 적혀 있으면 가끔 15시간 넘게 일해도 대상이 아닐 수 있습니다.
- 15시간이 아니라 4주 평균입니다. 한 주만 14시간이고 나머지 주가 16시간이면 평균으로 따져야 하며, 이때도 근거는 계약상 소정근로시간입니다.
- 지각은 괜찮은데 결근은 안 됩니다. 두 상황이 한꺼번에 설명되는 글이 많아 개근이 출근 시간까지 채운다는 뜻으로 오해되지만, 답변은 결근 여부만 봅니다.
- 퇴사 주에는 안 준다는 말이 반만 맞습니다. 퇴사일이 주휴일 직전이면 발생하지 않고, 주휴일 이후까지 근로관계가 이어졌다면 발생합니다.
- 주휴수당이 시급에 이미 포함된 것처럼 적는 계약서가 있습니다. 시급제는 별도 지급이 원칙이라는 답변과 월급제는 포함으로 본다는 답변이 서로 다른 구조라서 계약 형태부터 확인해야 합니다.

- 2026년과 2027년 값이 동시에 검색됩니다. 2027년 최저임금 10,700원은 2027년 1월 1일 이후 일하는 날부터의 기준이므로, 올해 안에 일한 주의 주휴수당을 10,700원으로 계산하면 금액이 부풀려집니다.
- 주휴수당은 최저임금 문제와 별개입니다. 시급이 최저임금 이상이어도 주휴수당을 주지 않았다면 미지급이고, 반대로 주휴수당을 포함해 최저임금을 맞췄다고 주장하는 계약서도 있어 계약서의 시급 구성을 따로 확인해야 합니다.

받지 못했다면 순서

1. 근로계약서에 적힌 1주 소정근로시간과 소정근로일, 주휴일 요일을 확인합니다.
2. 급여명세서에 주휴수당 항목이 있는지 보고, 없다면 위 표로 본인의 주휴시간과 금액을 계산해 둡니다.
3. 사업장에 계산 근거를 적어 먼저 문의합니다. 해결되지 않으면 고용노동부 1350에 상담하고, 임금체불이면 진정 절차를 밟습니다.
4. 조회 가능한 출퇴근 기록, 근무표 메신저 대화, 급여 입금 내역은 사후에 주 소정근로시간을 입증하는 자료가 되므로 삭제하지 말고 보관합니다.

자주 묻는 질문

단기 알바도 주휴수당을 받을 수 있나요?

4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 이상이고 소정근로일을 개근하면 발생합니다. 일주일 안에 끝나는 계약의 개별 처리는 공식 해석을 확인하지 못해 1350 상담이 필요합니다.

주 15시간 미만이면 못 받나요?

계약상 소정근로시간이 4주 평균 15시간 미만이면 대상이 아닙니다. 실제로 더 일했더라도 계약 시간이 기준입니다.

주휴수당은 어떻게 계산하나요?

주 소정근로시간을 5로 나눠 주휴시간을 구하고 시급을 곱합니다. 주 20시간, 시급 10,320원이면 4시간 × 10,320원으로 41,280원입니다.

지각이나 조퇴를 하면 주휴수당이 깎이나요?

지각과 조퇴는 결근이 아니어서 이를 이유로 줄일 수 없다는 고용노동부 답변이 있습니다. 소정근로일 전체를 쉬면 그 주는 발생하지 않습니다.

퇴사하는 주에도 받을 수 있나요?

주휴일을 줘야 할 날 직전에 근로관계가 끝났다면 발생하지 않고, 그 이후까지 이어졌다면 발생합니다. 다음 주 근로 예정이 없다는 이유만으로 배제되지는 않는다는 답변이 있습니다.

5명 미만 사업장도 주휴수당이 있나요?

네. 주휴일 규정은 5명 미만 사업장에도 적용된다는 고용노동부 답변이 있습니다.

월급제인데 주휴수당을 따로 달라고 할 수 있나요?

월급제는 주휴수당이 월급에 포함된 것으로 본다는 답변이 있습니다. 포함 여부는 계약서와 급여 구성을 확인해야 합니다.

공식 출처

- 고용노동부 1350 주휴수당 상담 답변
- 고용노동부 1350 주휴시간 계산 답변
- 고용노동부 빠른인터넷상담 중도입사자 주휴수당
- 고용노동부 빠른인터넷상담 주휴수당 산정
- 고용노동부 빠른인터넷상담 월급제 주휴일
- 고용노동부 보도자료 2027년도 적용 최저임금 시간급 10,700원
- 찾기쉬운 생활법령정보 단시간근로자 근로기준법 적용 특례

웹에서 최신 내용 보기: https://sungprofile.cloud/money/guide/parttime-weekly-holiday-pay/

3장

알바도 4대보험에 가입해야 하나요? 시간 기준과 예외, 월급에서 빠지는 금액 (2026)

확인일 2026-11-03 · 공식 출처 7곳 · 문의 국민연금 1355 · 건강보험 1577-1000 · 근로복지공단 · 고용노동부 1350

> 산재보험은 근로시간과 관계없이 근로자를 사용하는 사업장이면 적용되고, 국민연금·건강보험은 1개월 소정근로시간이 60시간(주 평균 15시간) 미만인 단시간근로자가 원칙적으로 제외됩니다. 고용보험도 월 60시간 또는 주 15시간 미만이면 제외이지만 3개월 이상 계속 근로하면 적용됩니다. 보험마다 예외 조건이 달라서 같은 알바라도 어떤 보험은 가입하고 어떤 보험은 가입하지 않는 일이 생깁니다.

보험별 가입 기준 한눈에 보기

보험	원칙	예외(제외 대상이 가입하게 되는 경우)
산재보험	근로자를 사용하는 사업장이면 근로시간과 무관하게 적용	별도 시간 기준 없음. 근로복지공단은 근로시간과 무관하게 적용된다고 안내
국민연금	1개월 소정근로시간 60시간(주 평균 15시간) 미만 단시간근로자는 사업장가입자에서 제외	3개월 이상 계속 근로하며 사용자 동의를 받아 희망한 경우, 둘 이상 사업장 근로시간 합이 월 60시간 이상이고 60시간 미만 사업장에서 희망한 경우, 1개월 이상 계속 근로하고 월 소득이 고시 금액 이상인 경우(공단 안내상 220만원)
건강보험	비상근 근로자 또는 1개월 소정근로시간 60시간 미만 단시간근로자는 직장가입자에서 제외	이번 확인에서 건강보험 쪽의 3개월 예외는 공식 자료로 확인하지 못했습니다. 월 60시간 이상이면 직장가입 대상입니다
고용보험	1개월 소정근로시간 60시간 미만 또는 1주 소정근로시간 15시간 미만이면 적용 제외	해당 사업에서 3개월 이상 계속 근로하는 근로자와 일용근로자는 적용 대상

왜 이렇게 헷갈리는가

- 기준이 되는 숫자는 같은 60시간이지만 조건이 다릅니다. 국민연금과 건강보험은 월 60시간 미만이면 제외되고, 고용보험은 월 60시간 미만이거나 주 15시간 미만이면 제외됩니다. 그 대신 고용보험에는 3개월 이상 계속 근로하면 적용된다는 예외가 법령 자체에 들어 있습니다.
- 60시간은 실제로 일한 시간이 아니라 근로계약에서 정한 소정근로시간입니다. 계약서의 시간과 실제 근무 시간이 크게 다르면 가입 판단이 달라질 수 있으므로, 실제로 더 많이 일한다면 계약서를 고치는 것이 안전합니다. 구체적 판단은 공단에 문의해야 합니다.

- 일용근로자 기준과 단시간근로자 기준이 섞여서 설명되는 경우가 많습니다. 국민연금공단 안내는 일용근로자(1개월 미만 기한부 근로자)는 월 8일 이상 또는 월 60시간 이상 또는 소득이 고시 금액 이상이면 포함하는 별도 기준을 두고, 단시간근로자는 1개월 이상 근로하면서 월 소정근로시간이 60시간 이상이거나 소득이 고시 금액 이상이면 대상으로 구분합니다.
- 산재보험은 사업주가 가입하는 구조라서 근로자 본인이 가입 여부를 알기 어렵습니다. 보험료가 월급에서 빠지지 않기 때문에 가입되어 있어도 체감하지 못합니다.
- 체크 순서를 정리하면 다음과 같습니다. 먼저 계약서의 주 소정근로시간을 확인하고, 주 15시간 미만이면 연금·건강보험 제외 후보, 고용보험 제외 후보로 분류합니다. 그다음 계약기간이 3개월 이상인지 확인해 고용보험 예외를 따지고, 마지막으로 다른 사업장 근무와 월 소득을 합쳐 국민연금 예외 해당 여부를 봅니다.
- 급여명세서에서 확인할 수 있는 단서도 있습니다. 공제 항목에 국민연금, 건강보험, 장기요양, 고용보험이 각각 찍혀 있는지 보면 회사가 어떤 보험으로 신고했는지 알 수 있습니다. 산재보험은 명세서에 나오지 않으므로 근로복지공단에 사업장 가입 여부를 문의해야 합니다.
- 아르바이트를 여러 곳에서 하는 경우 건강보험은 사업장별로 판단하고 국민연금은 합산 예외가 있어 결과가 달라질 수 있습니다. 한 곳에서 가입 대상이 되면 그 사업장의 소득으로 보험료가 계산되고, 다른 곳 소득은 별도 정산 대상이 될 수 있다는 점은 공단에서 확인하세요.

상황별 판단 예시

상황	국민연금·건강보험	고용보험	산재보험
주 3일, 하루 4시간(주 12시간), 계약기간 2개월	월 60시간 미만이므로 제외	주 15시간 미만이고 3개월 미만이므로 제외	적용
같은 조건으로 계약기간이 3개월 이상	제외(단 국민연금은 사용자 동의로 희망 가입 가능)	3개월 이상 계속 근로하므로 적용	적용
주 15시간, 월 소정근로시간 60시간 이상	가입 대상	주 15시간 미만이 아니므로 적용	적용
A 매장 월 40시간 + B 매장 월 30시간(합계 70시간)	국민연금: 합계 60시간 이상이므로 60시간 미만인 사업장에서 희망하면 가입 가능. 건강보험은 사업장별로 60시간 판단	사업장별로 판단	적용
월 50시간 근무, 월 소득 220만원 이상, 1개월 이상 계속 근로	국민연금: 소득 기준 충족으로 대상. 건강보험은 시간 기준 적용	시간 기준 적용	적용

월급에서 빠지는 금액 계산 (2026년 요율)

항목	2026년 요율	근로자 부담
국민연금	9.5% (근로자 4.75%, 사업주 4.75%)	기준소득월액 기준. 2026년 7월 1일부터 2027년 6월 30일까지 기준소득월액 하한 41만원, 상한 659만원
건강보험	7.19%	근로자와 사업주가 각 50%, 근로자 3.595%
장기요양보험	0.9448% (건강보험료 대비 약 13.14%)	건강보험료와 같은 방식으로 근로자와 사업주가 절반씩
고용보험 (실업급여)	근로자 0.9%, 사업주 0.9%	고용안정·직업능력개발 사업 보험료는 사업주만 부담
산재보험	사업종류별 요율	근로자 부담 없음, 사업주 전액 부담

계산 예시: 월 보수 100만원인 알바가 4대보험에 모두 가입한 경우

- 국민연금 4.75%: 47,500원 (기준소득월액이 월 보수 100만원이라고 가정)
- 건강보험 3.595%: 35,950원
- 장기요양 근로자분: 보수 100만원에 0.9448%를 곱한 9,448원의 절반인 4,724원
- 고용보험 0.9%: 9,000원
- 합계 약 97,174원(보수의 약 9.7%). 건강보험·장기요양은 상하한액과 원 단위 절사가 있어 실제 고지액과 몇 원에서 수십 원 차이가 날 수 있는 단순 계산입니다.
- 같은 알바가 월 60시간 미만이어서 연금·건강보험이 빠지고 3개월 이상 계속 근로로 고용보험만 적용된다면 공제는 고용보험 9,000원 수준입니다. 대신 이직 때 실업급여 요건을 채울 수 있습니다.

자주 틀리는 점과 가입이 안 되어 있을 때

- 주 15시간 미만이면 모든 보험이 안 된다고 알고 있는 경우가 많지만, 산재보험은 항상 적용되고 고용보험은 3개월 이상 계속 근로하면 적용됩니다.
- 60시간 기준을 한 사업장 안에서만 본다고 생각하기 쉽지만, 국민연금은 둘 이상 사업장 합산 예외가 있고 건강보험은 사업장별로 판단합니다.
- 월 소득 220만원 기준은 보건복지부 고시 금액으로 공단이 2022년 7월 1일을 기준으로 3년마다 다시 고시한다고 안내합니다. 현재 금액은 공단 안내 기준 220만원이며 바뀌는지는 공단 공지로 확인해야 합니다.
- 요율은 해마다 바뀝니다. 2026년은 국민연금이 9.5%로 올랐고 건강보험도 7.19%로 올랐으므로 예전 급여명세서와 비교하면 공제액이 늘어난 것이 정상일 수 있습니다.
- 사업주가 가입 대상인데 신고하지 않았다면 해당 공단 또는 고용노동부 1350에 문의합니다. 고용보험은 미신고 시 소급 가입 절차가 별도로 있으니 같은 주제의 가이드를 함께 확인하세요.

- 월 60시간 미만인데 연금·건강보험료가 급여에서 빠졌다면 사용자 동의로 희망 가입한 것인지 먼저 확인합니다. 희망 가입이 아니라면 자격 취득 신고가 잘못된 것일 수 있습니다.
- 3.3% 원천징수 계약은 근로자 4대보험 문제와 별개로 세금 정산을 따로 봐야 합니다. 근로자 해당 여부 판단은 개별 사실관계에 달려 있어 단정하지 않습니다.
- 가입 여부는 근로자와 사업주의 합의가 아니라 법령상 요건에 따라 정해집니다. 요건에 해당하는지 애매하면 계약서, 급여명세서, 근무 기록을 갖고 해당 공단에 문의하는 것이 가장 정확합니다.

자주 묻는 질문

알바도 4대보험에 가입해야 하나요?

산재보험은 근로시간과 관계없이 적용됩니다. 국민연금·건강보험은 월 60시간 미만이면 원칙적으로 제외되고, 고용보험은 월 60시간 또는 주 15시간 미만이면 제외이지만 3개월 이상 계속 근로하면 적용됩니다.

월 60시간 미만이면 국민연금과 건강보험이 안 되나요?

원칙적으로 제외됩니다. 다만 국민연금은 3개월 이상 계속 근로하면서 사용자 동의로 희망한 경우, 여러 사업장 합산이 월 60시간 이상인 경우, 1개월 이상 근로하고 월 소득이 고시 금액(공단 안내 220만원) 이상인 경우 가입 대상이 됩니다.

고용보험은 주 15시간 미만이면 안 되나요?

주 15시간 미만 또는 월 60시간 미만이면 적용 제외가 원칙입니다. 그러나 해당 사업에서 3개월 이상 계속 근로하는 근로자와 일용근로자는 적용 대상입니다.

2026년 보험료율은 얼마인가요?

국민연금 9.5%(근로자 4.75%), 건강보험 7.19%(근로자 3.595%), 장기요양 0.9448%, 고용보험 실업급여 근로자 0.9%입니다. 산재보험은 사업주가 전액 부담합니다.

월 60시간 미만인데도 고용보험이 되면 실업급여를 받을 수 있나요?

정부 설명에 따르면 이직 전 18개월간 180일 이상 근로 요건을 채우면 받을 수 있고, 주 3일 이상 근로하면 충족할 수 있다고 안내했습니다. 개별 수급 가능 여부는 고용센터에서 확인해야 합니다.

사업주가 4대보험을 신고하지 않았어요.

각 공단 또는 고용노동부 1350에 문의하세요. 임금을 받지 못한 경우는 별도 절차가 있으니 임금체불 가이드를 확인하세요.

공식 출처

- 국민연금공단 사업장가입자 안내
- 4대사회보험 정보연계센터 보험료 모의계산(요율·기준소득월액 상하한)
- 국민건강보험공단 2026년도 보험료율 기준 안내
- 정책브리핑 초단시간 근로자 실업급여 수급 설명

- 고용보험법 시행령(국가법령정보센터)
- 국민건강보험법 시행령(국가법령정보센터)
- 국민연금법 시행령(국가법령정보센터)

웹에서 최신 내용 보기: https://sungprofile.cloud/money/guide/parttime-four-insurance/

4장

알바 임금을 못 받았을 때, 법에서 정한 지급 기한과 대응 순서

확인일 2026-11-03 · 공식 출처 5곳 · 문의 고용노동부 1350

> 알바생이라도 퇴직하면 사용자는 지급 사유가 생긴 때부터 14일 이내에 임금과 모든 금품을 지급해야 하고, 늦으면 지급 기한 다음 날부터 지급일까지 연 20%의 지연이자가 붙습니다. 임금채권은 3년이 지나면 시효로 소멸하므로 증거를 모아 고용노동관서에 진정하는 일을 미루지 않는 것이 핵심입니다. 5명 미만 가게라는 이유로 임금 지급 의무가 사라지지는 않습니다.

조문과 공식 안내로 확인한 기준

내용	기준	근거
지급 원칙	통화로 직접 근로자에게 전액을 지급하고 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급	근로기준법 제43조
퇴직 시 기한	지급 사유 발생일부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품 지급. 특별한 사정이 있으면 당사자 합의로 연장 가능	제36조
지연이자	14일이 지난 다음 날부터 지급일까지 연 100분의 20	제37조 제1항, 시행령 제17조
이자 면제 사유	천재·사변, 회생·파산 결정, 도산 사실 인정, 법원이나 노동위원회에서 다툴 만한 사유 등	제37조 제3항, 시행령 제18조
시효	임금채권은 3년간 행사하지 않으면 소멸	제49조
처벌	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금. 피해자의 명시적 의사와 다르게 공소 제기 불가 (명단 공개 기간 중 재위반은 예외)	제107조
고의 체불 손해배상	명백한 고의, 1년 중 3개월 이상 체불, 총액이 3개월 이상 통상임금에 해당하는 경우 등에 법원에 3배 이내 지급 청구 가능	제43조의8
체불사업주 명단 공개	3년 안에 2회 이상 유죄 확정이고 1년 체불 총액 3천만원 이상이면 인적사항 공개 가능	제43조의2

왜 헷갈리는지: 14일 규정과 월급날은 다른 규칙입니다

알바 임금 문제에서 가장 많이 혼동하는 것은 두 가지 기한입니다. 하나는 재직 중 지급일을 정하는 규칙으로, 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급해야 한다는 제43조입니다. 다른 하나는 그만둔 뒤의 규칙으로, 퇴직일을 기준으로 14일 이내에 청산해야 한다는 제36조입니다. 월급날이 매달 10일인 가게에서 10월 31일에 그만두었다면 월급날 규칙과 관계없이 지급 사유가 생긴 때부터 14일 이내에 정산해야 하므로 11월 14일이 기준선이 됩니다. 사장이 다음 정기 월급날에 주겠다고 말하더라도 당사자가 기일 연장에 합의한 것이 아니라면

14일이 지난 날부터 지연이자가 쌓입니다. 또 하나 혼동되는 점은 처벌과 돈 받기가 별개라는 것입니다. 사용자가 처벌되어도 임금이 자동으로 지급되는 것이 아니고, 반대로 임금을 받았다고 해서 모든 책임이 사라지는 것도 아닙니다. 다만 제107조 위반은 피해자가 처벌을 원하지 않는다는 뜻을 명시하면 공소를 제기할 수 없는 구조라서, 합의 여부가 형사 절차에 영향을 줍니다. 그래서 합의서를 쓸 때는 받을 금액, 지연이자 포함 여부, 처벌 의사를 어떻게 정리하는지를 문서에 구체적으로 남겨야 합니다.

대응 순서와 진정 절차

단계	할 일	공식 안내 기준
1. 증거 정리	근로계약서, 급여명세서, 출퇴근 기록, 통장 입금 내역, 업무 메시지	계약서가 없어도 출퇴근 기록과 입금 내역으로 근로 사실을 보여 줄 수 있음
2. 서면 요구	문자나 내용증명으로 금액과 기한을 특정해 지급 요구	이후 진정서에 첨부 가능
3. 진정 또는 고소	고용노동부 홈페이지에서 온라인으로 진정하거나 관할 고용노동관서 고객지원실에서 사전 상담 후 진행	근로기준법 제106조, 근로감독관집무규정
4. 조사	근로감독관이 당사자 출석을 요구해 조사. 진정은 접수일부터 25일 이내 처리하고 1회에 한해 25일 범위에서 연장 가능	근로감독관집무규정 제42조
5. 출석 유의	신고인이 2회 이상 출석 요구에 응하지 않으면 신고 의사가 없는 것으로 보아 내사종결될 수 있음	근로감독관집무규정 제40조
6. 고소 사건	고소·고발·범죄인지 사건은 접수일부터 2개월 이내 수사를 마치고 검찰에 송치	근로감독관집무규정 제42조

계산 예시와 상황별 판단

- 예시 1: 시급 10,320원(2026년 적용 최저임금 고시 금액)으로 하루 4시간, 20일을 일했다면 10,320원 곱하기 4시간 곱하기 20일로 825,600원입니다. 실제로 받을 금액은 계약한 시급과 근로 시간에 따라 달라지고 수당 항목은 별도로 확인해야 합니다.
- 예시 2: 체불 임금이 100만원이고 14일 기한이 지난 뒤 30일 늦게 지급했다면 단순 일할 계산으로 100만원 곱하기 연 20% 곱하기 30일 나누기 365일이어서 약 16,400원이 붙습니다. 60일 늦으면 약 32,900원입니다. 이자는 임금이 아니라 별도 채권이라 청구 방법이 다를 수 있습니다.
- 예시 3: 사장이 연락이 되지 않고 사업장이 폐업한 경우에도 임금 채권은 사라지지 않습니다. 사업주가 도산한 경우를 위한 국가 대지급 제도가 있지만 요건과 금액을 공식 자료로 확인하지 못해 이 글에서는 적지 않습니다. 근로복지공단과 1350에서 확인하십시오.
- 예시 3-1: 두 달 치 임금이 밀린 경우 지연이자는 각 임금의 지급 사유가 생긴 날을 기준으로 따로 계산됩니다. 한 덩어리로 계산하면 금액이 틀리므로 월별로 기한과 금액을 표로 정리해 두면 진정서 작성이 쉬워집니다.

- 예시 4: 근로계약서를 쓰지 않은 경우: 계약서가 없다는 이유만으로 근로 사실이 부정되지는 않습니다. 근무 시간표 사진, 사장과의 메시지, 급여 일부를 받은 계좌 내역이 증거가 됩니다.
- 시효 계산 감각: 임금채권은 3년이므로 2026년 10월분 임금은 2029년 말 전후까지 청구 가능하다고 볼 수 있으나, 시효가 시작되는 시점은 지급 기일을 기준으로 하므로 정확한 날짜는 상담에서 확인해야 합니다.

자주 틀리는 점

- 수습 기간이나 단기 알바라서 최저임금보다 적게 줘도 된다는 말은 근거를 확인하지 못했습니다. 최저임금 적용 여부는 고용노동부 최저임금 고시와 개별 계약을 대조해야 합니다.
- 합의서에 서명하기 전에 금액이 전액인지 확인하십시오. 일부만 받고 모든 청구를 포기한다는 문구에 서명하면 남은 금액을 요구하기 어려울 수 있습니다.
- 5명 미만 사업장이라도 제36조, 제43조, 제49조, 제107조 등 임금 지급과 처벌 규정은 상시 4명 이하 사업장에도 적용되는 규정으로 근로기준법 시행령 별표에 열거되어 있다는 이전 조문 확인분을 따랐습니다. 연장·야간·휴일 가산수당처럼 적용되지 않는 조항도 있으므로 항목별로 구분해야 합니다.
- 주휴수당, 연장·야간 가산수당, 퇴직금은 임금과 별개의 항목으로 계산되며 각각 요건이 다릅니다. 이 글은 이 항목들의 금액 기준을 확인하지 않았습니다. 알바생이 가장 자주 놓치는 것은 근로시간과 근무 기간 같은 조건에 따라 달라지는 항목들인데, 그 기준 역시 이번 범위에서 공식 확인을 하지 않았으므로, 청구서에 넣을 때는 항목별로 근거를 확인하고 금액을 따로 적는 것이 좋습니다.
- 체불 금품에는 임금 외에 퇴직급여와 보상금 등이 포함될 수 있다는 점을 놓치기 쉽습니다. 생활법령정보는 임금체불을 임금, 보상금, 수당, 퇴직급여 등 일체의 금품을 근로자 동의 없이 주지 않는 것으로 설명합니다.
- 인터넷 후기에서 본 처리 기간을 그대로 믿지 마십시오. 진정 처리기간은 25일이 원칙이고 연장될 수 있으며, 실제 지급은 사용자의 이행 여부에 달려 있습니다.

자주 묻는 질문

알바 월급은 언제까지 줘야 하나요?

재직 중에는 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급해야 하고(제43조), 퇴직하면 지급 사유가 생긴 때부터 14일 이내에 모든 금품을 지급해야 합니다(제36조).

임금이 늦으면 이자도 받나요?

퇴직 후 14일이 지난 다음 날부터 지급일까지 연 20%의 지연이자가 붙습니다. 다만 도산 등 면제 사유가 있으면 해당 기간은 적용되지 않습니다.

못 받은 임금은 언제까지 청구할 수 있나요?

임금채권은 3년 시효가 적용됩니다(제49조). 미루지 말고 증거를 모아 진정하는 것이 안전합니다.

진정하면 얼마나 걸리나요?

생활법령정보 기준으로 진정 사건은 접수일부터 25일 이내 처리가 원칙이고 1회 연장될 수 있습니다. 이 기간은 처리 기한이지 지급 시한이 아닙니다.

일부러 안 주면 더 받을 수 있나요?

명백한 고의 등 요건이 맞으면 법원에 체불 임금의 3배 이내 손해배상을 청구할 수 있습니다(제43조의8).

사장과 연락이 되지 않으면 어떻게 하나요?

증거를 모아 고용노동부 1350에 상담하고 진정 절차를 안내받으십시오. 연락이 되지 않는 것은 지급 의무를 없애지 않습니다.

5명 미만 가게도 해당하나요?

임금 지급과 처벌 규정은 상시 4명 이하 사업장에도 적용되는 규정에 포함되어 있습니다. 항목별 적용 여부는 상담에서 확인하십시오.

공식 출처

- 찾기쉬운 생활법령정보 — 근로자 사망·퇴직시 금품청산
- 찾기쉬운 생활법령정보 — 지방고용노동관서 진정 또는 고소
- 근로기준법(국가법령정보센터)
- 근로기준법 시행령(국가법령정보센터)
- 고용노동부

웹에서 최신 내용 보기: https://sungprofile.cloud/money/guide/parttime-unpaid-wages/

판권

알바 권리 가이드 — 근로계약서·주휴수당·4대보험·임금체불

2026년 11월 판 · 내용 확인일 2026-11-03까지 · 4편 · 공식 출처 26곳

펴낸 곳: 루리 줍줍 · https://sungprofile.cloud

무료 배포 · 출처를 밝히면 자유롭게 공유할 수 있습니다. 고칠 곳은 문의로 알려 주세요.

출처: 루리의 줍줍(sungprofile.cloud) · 최신 내용은 사이트에서 확인하세요.