

매사추세츠 임금 및 근로시간법

T최저임금은 시간 당
\$11.00

☎ **공정근로과 긴급연락처**
전화 (617) 727-3465
TTY (617) 727-4765
시간: 10 a.m. – 4 p.m. (월-금)



🖥️ **www.mass.gov/ago/fairlabor**
www.massworkrights.com



매사추세츠 주
법무장관
Maura Healey

최저임금 M.G.L. 151 장 1, 2, 2A, 7 절
최저임금은 시간 당 \$11 로 한다.
매사추세츠 주의 모든 근로자는 취업근로자로 전제한다. 최저임금은 모든 근로자에게 적용된다. 단, 다음을 예외로 둔다:
· 농업 근로자 (대부분의 농업 근로자의 최저임금은 시간 당 \$8)
· 종교인,
· 특정 교육, 비영리, 혹은 종교단체에서 훈련 중인 근로자 및 외근 판매직 근로자

초과근로수당 M.G.L. 151 장 1A, 1B 절
일반적으로 주당 40시간을 초과하여 근무하는 근로자에 대해서는 반드시 초과근로수당이 지급되어야 한다. 초과근로수당은 주당 40시간을 초과하는 근로에 대하여 최소한 통상임금의 1.5배의 수당을 지급한다.
“서비스 임금”을 받는 일부 근로자의 경우 초과근로수당은 “서비스임금” 이 아닌, 기본최저임금의 1.5배로 계산되어 지급된다.
예외: 주법에 따라 일부 직종과 사업장은 초과근로수당 지급 의무에서 면제된다. 초과근로수당 면제에 해당하는 전체 목록은 홈페이지 www.mass.gov/ago/fairlabor 참고하거나 또는 법무부의 공정근로과 ((617- 727-3465)로 문의.

임금지급 M.G.L. 149 장 148 절; 454 C.M.R. 27.02
법은 근로자가 언제, 무엇을, 어떻게 지급 받아야 하는지를 규정하고 있다. 근로자의 급여(또는 임금)은 명확히 규정되고 적정하며, 지급이 가능한 모든 근로시간에 대한 임금을 포함하며 팁, 유급휴가, 휴일 수당, 업무 수수료를 포함한다.
시간제 근로자는 1주 또는 2주마다 한번(격주로) 급여를 받는다. 지급 마감시한은 급여기간이 끝난 후로 6일에서 7일이며, 이는 1 주 동안의 근로자의 근로일에 따라 다르다.
자발적으로 그만 둔 근로자는 다음 정기 급여일 또는 그만 둔 후 첫 번째 토요일(정기 급여일이 없는 경우)까지 급여의 전액을 지급받는다. 해고 또는 정리해고를 당한 근로자는 마지막 근로일에 전액을 지급받는다.

팁 근로자 M.G.L. 149장 152A절; M.G.L. 151장 7절
시간당 “현금급여”는 고객에게 서비스를 제공하는 근로자 및 \$20을 초과하는 금액의 팁을 매달 받는 근로자에 적용된다. 시간당 현금급여는 \$3.75이다. 팁근로자에게 지급되는 시간당 현금급여와 팁의 합은 반드시 \$11불(또는 이상)이어야 한다. 매니저, 관리자 및 사업주는 자신의 근로자의 팁을 일부라도 가져가서는 아니 된다. 계산서에 추가되는 팁과 서비스 요금은 각각의 근로자가 제공하는 서비스 종류에 따라 홀직원, 바텐더, 또는 기타 서비스 직 근로자에게만 지급되어야 한다. 팁롤링 (팁을 나눠가지는 것)은 홀직원, 바텐더, 및 기타 서비스직 근로자에게만 허용된다.

급여명세서 M.G.L. 149 장 148 절
모든 근로자는 고용주와 피고용인의 이름, 급여지급일(월,일,년), 급여기간 동안 일한 시간, 시간당 임금 및 급여기간 동안 발생한 모든 공제와 인상분을 명시한 명세서를 급여와 함께 무료로 제공받는다.

급여 공제 M.G.L. 149 장 148 절; 454 C.M.R. 27.05
고용주는 법 (예를 들어 주 및 연방 세법)이 허용하지 않는 한 혹은 근로자가 자신의 이득 (예: 근로자의 저축계좌에 돈을 따로 넣어두려는 목적)을 위해서 요청하지 않는 한 근로자의 임금에서 돈을 공제할 수 없다.
고용주는 근로자의 경상 사업비용(예: 근로자의 업무에 필요한 물품, 재료 및 도구)에 대한 금액을 청구할 수 없다. 근로자가 유니폼을 구매 또는 대여해야 하는 경우, 고용주는 근로자에게 실비에 대한 금액을 반환해야 한다.
법은 고용주가 근로자에게 제공하는 주택 및 식사에 대하여 근로자의 급여에서 언제, 얼마큼의 금액을 공제해야 하는 지에 대해 제한을 두고 있다.

근로시간 454 C.M.R. 27.02
일한 시간 또는 “근로시간”은 근로자가 고용주의 사업장 또는 기타 장소에서 근로해야 하는 모든 시간 및 정상적 근무 교대 이전 또는 이후에 근로자가 일한 모든 시간을 포함한다.

휴게시간 M.G.L. 149장 100, 101절
만약 고용주의 요청에 의해서, 근로자가 휴게시간 중 사업장에서 일하거나 사업장에 머물기로 동의하는 경우, 근로자는 그 휴게시간에 대한 지불을 받아야만 한다.

급여대장 M.G.L. 151장 15절
급여대장은 근로자의 이름, 주소, 업무/직업, 각 급여기간에 지급된 금액, 근로시간(매일 및 매주)에 대한 정보를 포함한다. 고용주는 3년의 급여대장 보존 의무가 있다. 근로자는 합당한 시기 및 장소에서 자신의 급여대장을 열람할 권리를 가진다.

사업장 공지: 주법은 모든 고용주의 본 공지문을 사업장의 눈에 잘 띄는 장소에 게재할 의무를 규정하고 있다.
M.G.L. 151 장 16 절; 454 C.M.R. 27.01(1)

18세 미만 근로자 – 어린이노동 M.G.L. 149장 56 –105절
매사추세츠 주의 모든 고용주는 18세 미만의 근로자(연소근로자)에 대한 주법과 연방법을 반드시 준수해야 한다. 주법과 연방법은 연소근로자의 근로 시기, 근로장소, 근로시간에 대해 규정하고 있다. 또한 연소근로자에게 허용되지 않는 업무의 종류를 명시하고 있다.
근로 허가서 – 18세 미만의 근로자는 근로 허가를 얻어야 한다. 고용주는 자신의 사업장에 고용된 연소근로자의 근무 허가서를 비치해야 한다. 고용 허가를 얻기 위해서 연소근로자는 본인이 거주하는 지역 또는 출석하는 학교의 관할 교육감에게 신청해야 한다.
근로 허가를 취득하는 방법에 대해 더 자세한 사항은 매사추세츠 주 노동부에 전화 문의하거나(617-626-6975) www.mass.gov/dols를 참조할 것

연령	금지 직종
16 & 17	· 동차 또는 지게차 운전 · 화기를 사용하거나 소지를 요하는 일 · 특정한 종류의 동력 구동식 기계의 사용, 세척 또는 수리 · 알코올성 음료의 취급, 서빙, 또는 판매 · 면에서 위로 30피트 이상 떨어진 공간에서의 작업
14 & 15	· 조리 (개방된 화염이 없는 전기 또는 가스식 그릴에서의 조리는 예외), 튀김기, 로티세리, NIECO 구이기, 또는 압력밥솥 사용 · 동력 구동식 슬라이서, 그라인더, 다짐기, 프로세서, 커터, 믹서 등의 사용, 세척, 또는 수리 · 냉동창고 및 육류 창고 내에서의 작업 · 제빵과 관련된 작업 · 공장, 공사장, 제조공장, 기계화 작업장, 창고, 터널, 기타 위험한 장소 인근에서의 작업
14 이하	· 14세 미만의 근로자는 매사추세츠 주에서 대부분의 직종이 금지됨

본 예들은 주법과 연방법에서 금지하는 직종의 **예외 일부이다**. 연소근로자에게 허용되지 않는 근로의 **전체 목록**은 주 법무부의 공정근로과(617-727-3465)에 문의하거나 또는 www.mass.gov/ago/youthemployment 방문, 또는 미 노동부(617-624-6700)에 문의하거나 www.youth.dol.gov 방문하여 참고할 것

병가 M.G.L. 149장 148C절
대부분의 근로자는 30시간의 근로시간 마다 1시간의 병가를 사용할 권리가 있으며 근로자는 1년에 40 시간의 병가를 얻고 이용할 수 있다. 근로 시작 첫 날로부터 병가 시간이 계산된다. 근로자는 근로를 시작한 후 90일 이후부터 사용할 수 있다.
병가 자격을 가진 근로자는 근로자 본인, 자녀, 배우자, 부모 또는 배우자의 부모가 질병, 상해, 또는 정기 건강검진이 있는 경우에 병가를 사용할 수 있다. 근로자는 가정 폭력으로 인한 문제를 해결하기 위해 본인 또는 본인의 자녀를 위해 병가를 사용할 수 있다. 근로자는 응급 상황인 경우를 제외하고, 병가를 내기 전에 고용주에게 반드시 사전 공지해야 한다. 3일을 초과하여 병가를 연속으로 쓴 근로자는 고용주에게 의사의 소견서를 제출할 필요가 있을 수 있다.

유급병가
근로자의 수가 11명을 초과하는 사업장의 고용주는 유급 병가를 제공해야 한다. 11명 이하의 근로자를 고용하는 사업장의 고용주는 병가를 제공해야 한다. 단, 이 경우 유급병가에 대한 의무는 의무는 없다. 병가에 대한 자세한 내용은 www.mass.gov/ago/earnedsicktime 참고할 것.

고용주의 차별 금지 의무 M.G.L. 149장 105A절; M.G.L. 151B장 4절
일부 특별히 제한적인 상황들 외에는, 고용주는 근로자에게 그와 반대 성별을 가진 동일한 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비해 더 낮은 임금을 지급해서는 아니 된다.
고용주는 고용, 급여, 기타 보상, 고용계약조건에 대해서 다음의 사항으로 인해 차별하여서는 아니 된다:
· 인종 또는 피부색
· 성적 지향 또는 성 정체성/성별 표현
· 종교, 출생국, 또는 민족
· 유전정보 또는 장애
· 성 (임신여부 포함)
· 나이
· 군 경력

기타 휴가 M.G.L. 149장 52D절
일부의 경우 근로자는 다음과 같은 상황에 대해 12개월 마다 24시간의 무급 휴가를 사용할 권리를 가진다:
· 자녀의 학교 행사
· 자녀의 의료검진 및 치료 예약, 혹은
· 가족 중 고령자의 의료검진 또는 치료 예약, 또는 기타 의료검진.

50명의 근로자가 고용된 사업장에서 일하는 근로자가 다음과 같은 경우에 해당될 때 기타 휴가에 대한 자격을 지닌다:
· 고용주로부터 최소 12개월 동안 고용상태인 경우, 그리고
· 전 12개월 동안 고용주를 위해 최소 1250 시간을 근무했을 경우.

출석 임금 454 C.M.R. 27.04
근로자는 3시간이상 근무가 예정되어, 출석을 했을 경우, 예정된 업무를 배정받지 못했을 경우에도 3시간 근무 급여 분을 지급 받는다, 지급 기준은 최저 임금 이상으로 한다.

임시 근로자의 권리 M.G.L. 149장 159C절
임시직 노동자와 파견업체를 통해 고용된 파견 근로자의 권리에 대한 자세한 사항은 617-626-6970로 문의하거나 www.mass.gov/dols/ 방문할 것.

가사 근로자의 권리 M.G.L. 149장 190절
가사 도우미, 청소, 보육, 요리, 가정관리, 노인 돌봄, 유사한 가사 서비스를 제공하는 근로자의 추가적 권리에 대한 자세한 내용은 www.mass.gov/ago/DW 참고할 것.

공공 근로자 및 공공건설 근로자 M.G.L. 149장 26-27H절
공공건설 사업의 근로자 및 기타 공공 근로자는 수행하는 근로의 종류에 따라 근로기준국에서 에서 책정한 최저임금 인 적정임금을 받는다.

가정폭력 휴가 M.G.L. 149장 52E절
근로자 본인 또는 가족의 일원이 가정 폭력, 성폭력, 스토킹, 납치의 희생자인 경우, 이와 관련되어 의료서비스, 상담치료, 및 안전한 주거, 자녀의 돌봄 및 양육권, 법적 지원, 보호명령 및 소송과 같은 희생자를 위한 지원 서비스 등을 받기 위한 15일의 휴가를 쓸 수 있는 권리를 가진다.

근로자의 소송 권리
근로자는 임금 및 근로시간법의 위반 행위에 대하여 근로자의 고용주를 소송할 권리가 있다. 근로자는 고용주를 개인적으로 소송할 수 있고 또는 유사한 대우를 받은 근로자들과 집단으로 소송할 수 있다.
중요 사항: 소송을 제기할 수 있는 엄격한 기한이 있다. 대부분 위반 행위의 발행 후 3년 이내 소송을 제기해야 한다.

고용주의 보복 금지 의무 M.G.L. 149장 148A절; M.G.L. 151장 19절
고용주가 근로자의 항의 또는 본 자료에 규정된 권리 행사를 이유로 근로자를 처벌하거나 차별하는 것은 법에 저촉된다.
본 자료에 언급된 법은 근로자의 이민 상태와 무관하게 불법이민자를 포함한 모든 근로자에게 적용된다. 근로자가 고용주의 위반 행위에 항의 했다는 이유로 고용주가 근로자를 이민국에 보고하거나 보고에 대한 위협을 가하는 경우, 고용주는 기소 그리고/또는 벌금형에 처할 수 있다.

연령	금지 직종	항시
16 & 17	오후 10시부터 오전 6시(또는 고용주의 고객 서비스 10 시에 끝나는 경우에는 10시 15분 이후) 예외: 식당 또는 자동차청주장에서 일하는 경우, 학교 휴무일에는 오후 11시30분 또는 는 자정까지 근로 가능	· 1일 9시간 초과하여 근로 · 1주일 48시간 초과하여 근로 · 1주일 6일 초과하여 근로
14 & 15	오후 7시부터 오전 7까지. 예외: 하절기(7월1일-노동절)에는 오후 9시까지 근로 가능	
	학기 중* · 학교 수업이 있는 시간 · 수업일에 3시간 초과 근로 · 1주에 18시간 초과 근로 · 주말 또는 공휴일에 8시간을 초과하여 근로	방학 중 · 1일 8시간 초과하여 근로 · 1주일 40시간 초과하여 근로 · 1주일 6일 초과하여 근로

**** 예외:** 학교에서 승인한 일 또는 경력 취득을 위한 직종의 경우 학생은 수업일에 주당 23시간 최대 23시간의 근로가 허용된다.
오후 8시 이후 성인 관리자의 감독 필요– 오후 8시 이후에는 모든 연소근로자는 사업장에 상주하며 접근 가능한 성인의 직접적인 감독 하에 있어야 한다.
예외: 오후 8시 이후부터 폐장할 때까지는 경비 인력의 사용이 가능한 쇼핑몰의 경우, 공공 구역에 위치한 판매대에서 일하는 연소 근로자에게는 성인 관리자의 감독 규정이 적용되지 않는다.