

대구 고용노동청(부서별자료실) 홈페이지에서 내려받기
고용노동부 고객센터 ☎ 1 3 5 0

기관회사명	
본인 성명	

- 노·사·민·정 모두가 『**학습 및 준수**』하여 노동존중 사회 실현 -

『노동법 기본사항 준수⁺⁺』 활용 매뉴얼 (V.2)

☞ 내용은 법령·규정 개정 등에 따라 변경될 수 있습니다 ☜

2019. 8.

< 순 서 >

1. 『 중요 정책 홍보자료 』 활용 (검색→열람→내려받기)	1
2. 『 근로시간(총망라) 등』 확인 및 준수	2
3. 『 휴일·휴가, 근로시간 단축, 휴직 등』 확인 및 준수	4
4. 『 불리한 처우·차별적 처우 등 금지사항 』 확인 및 준수	6
5. 『 법정 민원 (신고·신청·제출보고 등)』 활용 및 준수	8
6. 『 기초 노동질서 』 확인 및 준수	9
7. 『 합의·동의, 협의·의견청취 등』 준수 및 활용	29
8. 『 감독 점검사항별 위반내용 등』 확인 및 참고	41
9. 『 근로자사용자 정의, 상시근로자 산정방법 등』 참고	46
10. 『 임금(평균·통상·최저) 등』 확인 및 준수	47
11. 『 기업지원 제도 등』 활용	48
12. 『 근로소득 이해, 일자리안정자금 』 활용	49
13. 『 4대 보험 』 준수 및 확인	50

대구지방고용노동청

1 『중요 정책 홍보자료 (고용노동부 발행)』 활용 <검색→내려받기>

※ 누리집 (홈페이지) 에 접속하여 관련자료 검색 후 열람 또는 다운로드 하여 활용

“고용노동부” 누리집 (홈페이지) ⇔ http://www.moel.go.kr/							
게시 장소	홍 보 자 료 명					발행(게시)년월	
정책자료 ⇒ 정책자료실	직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 (19.7.16.시행)					19.2월/5월(책자)	
	개정 최저임금 법령 설명자료					19.1월(책자)	
	근로시간 단축 등 개정 근로기준법 설명 및 홍보자료						
	①노동시간단축 등 개정 근로기준법 설명자료					18.5월(책자)	
	②노동시간단축 가이드 - 개정근로기준법 이해하기					18.6월(소책자)	
	③노동시간단축 현장안착 지원대책 가이드북					-	
	④특별연장근로 인가제도 적용기준					-	
	유연 근로시간제 <탄력적/선택적/보상휴가제 등> 가이드					18.6월(책자)	
	임금체계 개편을 위한 가이드 북					16.8월(책자)	
	임금체계 개편 사례집					15.2월(책자)	
	근로자 퇴직급여보장법령 개정내용 설명자료					18.6월	
	유연근무제 우수사례집 (업종별 등 27개)					18.12월(책자)	
	고용평등 및 일·가정 양립 지원 질의회시집					18.6월(책자)	
	2018년 모성보호와 일·가정 양립지원 업무편람					18.6월(책자)	
정보공개 ⇒ 기타정보 ⇒ 자주찾는 자료실	직장 내 성희롱 예방·대응 포스터 및 리플릿					19.5월	
	직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼					18.6월(책자)	
	표준 취업규칙(안) 게시					16.7월(hwp)	
	2018 고용보험제도 안내					18.2월(리플렛)	
정보공개 ⇒ 공공데이터개방⇒ 주요발간자료 (질의회시/간행물)	근로기준 분야 주요 법령 질의회시집						
	①근로기준법②퇴직급여법③임금채권보장법④기간제법⑤파견법					19.1월(책자)	
	2019년 한권으로 통하는 고용노동정책					19.2월(핸드북)	
뉴스·소식 ⇒ 공지사항	통상임금 노사지도지침					14.1월(책자)	
	2019년 고용장려금 지원제도					19.1월(소책자)	
정책자료 ⇒ 분야별 정책	근로조건 개선	노사관계	안심일터	취업지원	일자리 창출	고용 안전망	직업능력 개발
정책자료 ⇒ 대상자별 정책	여성	청년	중장년	장애인	외국인		

고용센터 찾기 고용복지플러스센터 ⇔ <http://www.workplus.go.kr/>

워 크 넷 ⇔ <http://www.work.go.kr/>

채용정보	인재정보	훈련정보	고용복지정책(취업지원프로그램 등)	직업·진로
------	------	------	--------------------	-------

고용보험 ⇔ <https://www.ei.go.kr/>

[기업회원 서비스] 지원금 신청, 피보험자격 신고 등	고용보험제도 안내
-------------------------------	-----------

“주 52시간” 시행 시기	제50조① + 제53조①,②	▶ 5명~ 50명미만 : 2021. 7. 1. ▶ 50명~ 300명미만 : 2020. 1. 1. ▶ 300명 이상, 공공기관 등(특례 제외 업종) : 2018.7.1.~ (2019.7.1.~)
-------------------	-----------------------	---

구분 내용 특성 별	법정 근로시간 (제50조)	연장 근로시간 (제53조①,② 항)	휴일 근로	야간 근로	비 고
	▶ 1주 40시간 이내 ▶ 1일 8시간 이내 *소정근로시간: 법정 근로 시간 내에서 근로자와 사용 자 사이에 정한 근로시간	1주 12시간 한도 <5명 이상 적용>	▶ 제55조 -주휴일 -공휴일<5명 이상> ▶ 5월 1일	오후 10시부터 오전 6시까지	▶ 미적용 ▶ 금지직종 등
통상 근로자	○	합의	○	○	
	[예외] 산업안전보건법 제46조(근로시간연장의 제한) 잠함 또는 잠수 작업 등에 종사하는 근로자 ⇔ 1일 6시간 이내, 1주 34시간 이내				
단시간 근로자	통상근로자의 주 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자	(초과근로) 동의 <기간제법>	○	○	[미적용] 주 15시간 미만인 경우 제55조 (휴일)
15세 이상 18세 미만의 근로자	▶ 1일 7시간 이내 ▶ 1주 35시간 이내	▶ 1일 1시간 ▶ 1주 5시간 [추가 연장근로 ×]	동의 + 인가	동의 + 인가	[미적용] 탄력적/선택 적 근로시간제, 특별연장근로 [금지직종] 갯내근로, 유해위험한 사업
임신 중인 여성근로자	○	× (요구가 있을 경우 쉬운 종류의 근로로 전환 가능)	명시적 청구 + 인가	명시적 청구 + 인가	[미적용] 탄력적근로 시간제 [금지직종] 유해위험한 사업
	①[태아 검진시간 ⇔ 임신부 정기건강진단 필요시간] <5명 이상> ②[근로시간 단축 ⇔ 1일 2시간 / 단시간근로자는 6시간이 되도록 허용] ⇒ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자				
산후 1년 이내 여성근로자	○	▶ 1일 2시간 이내 ▶ 1주 6시간 이내 ▶ 1년 150시간 이내	동의 + 인가	동의 + 인가	[금지직종] 유해위험한 사업
	[육아시간 부여 ⇔ 1일 2회, 각 30분 이상 유급 수유시간] <5명 이상> ⇒ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자				
18세 이상 여성근로자	○	합의	동의 <5명 이상>	동의 <5명 이상>	[금지직종] 갯내근로, 임신출산관련 유해 위험한 사업(5명 이 상 적용)

추가 연장근로 한시 적용	제53조 ③항	다음에 해당되는 경우, 연장근로시간한도에 1주 8시간 내 추가 연장 -(대상) 상시 5명 이상 ~ 30명미만의 근로자를 사용하는 사용자 -(요건) 근로자대표와 서면합의(필요사유 및 기간, 대상근로자의 범위) -(유효기간) 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지만 적용
특별 연장근로 적용 <5명 이상>	제53조 ④항	사용자는 특별한 사정이 있으면, 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장 할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에 는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.<단서 위반시 500만원 이하 벌금>
공휴일(유급) 적용 <5명 이상>	제55조 ②항	관공서 공휴일(일요일 제외). 대체공휴일을 유급 보장 <15일 내외> ▶ 300명 이상, 공공기관 등 : 2020.1.1.~ ▶ 30명~ 300명미만 : 2021. 1. 1.~ ▶ 5명~ 30명미만 : 2022. 1. 1.~

탄력적 근로시간제 (제51조) * 5명이상	①사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항(1주40시간)의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항(1일8시간)의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ②사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
선택적 근로시간제 (제52조) * 5명이상	사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료시간을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
근로시간 계산의 특례 (제58조) * 5명이상	[사업장 밖 간주근로시간제] ①근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정 근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다 ②제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다 [재량 근로시간제] ③업무의 성질에 비추어 업무 수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 서면 합의에는 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다. <대통령령으로 정하는 업무> ①신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 ②정보처리시스템의 설계 또는 분석업무 ③신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무 ④의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안업무 ⑤방송프로그램·영화 등의 제작사업에서의 프로듀서나 감독 업무 ⑥(고시)회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운영 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
근로시간 및 휴게시간의 특례 (제59조) * 5명이상	[시행: 2018.07.01.] ①다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1.육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 여객자동차운수사업법 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외한다. 2.수상운송업 3.항공운송업 4.기타 운송관련 서비스업 5.보건의업 ☞ 특례제외업종(21개): 37, 45, 46(도매및상품중개업), 47(소매업), 521, 55(숙박업), 56(음식점및주점업), 59, 60(방송업), 611, 612, 64(금융업), 65, 66, 70(연구개발업), 713, 714, 742, 85(교육서비스업), 87, 961 [시행: 2018.09.01.] ②제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간이상의 휴식시간을 주어야 한다. <②항 위반시: 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금>
적용의 제외 (제63조)	이 장(제4장 근로시간과 휴식)과 제5장(여성과 소년)에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1.토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취사업, 그 밖의 농림사업 2.동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산사업 3.감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자 4.사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

■ 휴일·휴가 ※ 1주 15시간미만 근로자 ⇔ 휴일(제55조)·연차유급휴가(제60조) 적용제외

주휴일		①사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일 [영30조①: 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자]을 보장하여야 한다.	2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
공휴일 <5명이상>	근로 기준법 제55조 (휴일)	②사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일(♣)을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. ♣ 관공서 공휴일(일요일 제외)·대체공휴일을 유급으로 보장 (15일 내외) ▶ 300명이상, 공공기관 등 : 2020.1.1.~ ▶ 30명~ 300명미만: 2021. 1. 1.~ ▶ 5명~30명미만 : 2022. 1. 1.~	
보상 휴가제 <5명이상>		[법 제57조(보상휴가제)] 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장 근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.	
연차 유급휴가 <5명이상>		[법 제60조(연차 유급휴가)] ①사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ②사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ③ [18.5.29.삭제/ '17.5.30.이후 입사자는 미적용] 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.	2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
근로자의 날 (5.1)		[근로자의 날 제정에 관한 법률] 5월1일을 근로자의 날로 하고, 이날을 근로기준법에 따른 유급 휴일로 한다.	
출산전후 휴가		[근로기준법 제74조(임산부의 보호)] ①사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(다태아 60일)이상이 되어야 한다. ④휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급	2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
유산사산 휴가		③사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로써 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, ~생략~ ▶ 임신기간이 11주 이내(해당날부터 5일까지), 12~15주 이내(10일까지), 16~21주 이내(30일까지), 22주~27주 이내(60일까지), 28주 이상(90일까지) ④휴가 중 최초 60일은 유급	
육아시간 <5명이상>		[법 제75조(육아시간)] 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.	
배우자 출산휴가		[남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)] ①사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. ②출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다. [19.10.01.시행] 유급휴가 10일(1회 분할 가능) / 출산한 날부터 90일 이내 청구	500만원 이하의 과태료
난임 치료휴가		[남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가)] ①사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 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.	500만원 이하의 과태료

■ 근로시간 단축		
임신기 근로시간 단축	[근로기준법 제74조(임산부의 보호)] ⑦사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간(유급)의 근로시간 단축을 신청*하는 경우 이를 허용하여야 한다. (1일 8시간미만 근무자 : 1일 6시간이 되도록 단축 허용) - 단축을 이유로 임금삭감 금지(⑧항) * 신청서(임신기간, 단축기간, 근무시간 등 기재)와 의사진단서 제출	500만원 이하 과태료
육아기 근로시간 단축	[남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축)] ①사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청(영 15조)하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, ~대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ▶ 단축후 근로시간은 주당 15시간 이상~30시간이내(③항) ▶ 단축의 기간은 1년 이내(④항) ♣ 육아기 근로시간 단축의 허용 예외(영 15조의2) 1. 단축개시예정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 2. 같은 영유아의 육아를 위해 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자 3. 대체인력을 채용하지 못한 경우(14일이상 채용노력 등) 4. 근로시간 분할 수행 곤란, 정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래(사업주가 증명) [19.10.01.시행] ▶ 단축후 주당 15시간~35시간이내 ▶ (최대2년)기준1년+육아휴직 미사용 기간 ▶ 1회 3개월이상(남은 계약기간)으로 분할사용 가능	500만원 이하 과태료
가족돌봄 등 근로시간 단축 <신설> *단계별시행	[남녀고용평등법 제22조의3] (300명이상)'20.1.1./ '21.1.1./ (30명미만)'22.1.1] ①사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, ~대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우 ▶ 단축후 근로시간은 주당 15시간 이상~30시간이내(③항) ▶ 단축의 기간은 1년 이내. 위 1~3호는 합리적 이유시 추가연장 가능(④항) ♣ 단축의 허용 예외 (시행령 개정중)	-
■ 휴직		
육아휴직	[남녀고용평등법 제19조(육아휴직)] ①사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우(♣)에는 그러하지 아니하다. ♣ 육아휴직 적용 제외(영10조) 1. 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우 2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자 ▶ 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다(②항) [19.10.01.시행] 1회 분할 가능	500만원 이하 벌금
가족돌봄 휴직 (휴가)	[남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)] ①사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 '가족'이라한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우(♣)는 그러하지 아니하다. ♣ 가족돌봄 휴직의 허용 예외 (영16조의3) 1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 2. 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌볼 수 있는 경우 3. 대체인력을 채용하지 못한 경우(14일이상 채용노력 등) 4. 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 초래되는 경우(사업주가 이를 증명) ▶ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일, 분할사용, 1회는 30일이상(③항) [20.1.1.시행] ▶ 가족 범위확대 (허용예외 추가): 기존 + 조부모 및 손자녀 ▶ 가족돌봄휴가(연간 90일 중 10일, 하루단위로 사용가능, 휴직기간에 포함) 신설	500만원 이하 과태료

4 『불리한 처우·차별적 처우 등 금지 사항』 확인 및 준수

1 불리한 처우 등 (폭행·강요·해고·불리한처우·불이익조치·방해 등)

■ 근로기준법		
제7조 (강제근로의 금지)	사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.	5년이하 징역 or 5천만원 이하의 벌금
제8조 (폭행의 금지)	사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.	
제40조 (취업방해의 금지)	누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.	
제76조의3(직장내 괴롭힘 발생시 조치) <5명 이상>	⑥사용자는 직장내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	3년이하징역, 3천만원벌금
제104조 (감독기관에 대한 신고)	②사용자는 제1항(위반사실→고용노동부장관이나 근로감독관)의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.	2년이하징역, 2천만원벌금
■ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률		
제14조 (직장내 성희롱 발생시 조치)	⑥사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1.신분상실 2~3.부당·반하는 인사조치 4.차별 5.기회제한 6.방치 7.기타	3년이하징역, 3천만원벌금
14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)	②사업주는 근로자가 제1항(고객 등의 성희롱)에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.	과태료 (500만원)
18조의3 (난임치료휴가)	②사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다	
18조의2 (배우자 출산 휴가)	[19.10.01.시행] ⑤사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	3년이하징역, 3천만원벌금
19조 (육아휴직)	③사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.	
19조의2(육아기 근로시간 단축)	⑤사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	
22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	④사업주는 가족돌봄 휴직 또는 가족돌봄휴가(2020.1.1.시행)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다.	
22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)	[(300명이상)'20.1.1./'21.1.1.]/(30명미만)'22.1.1.]⑤사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	
24조 (명예고용평등 감독관)	③사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.	500만원이하 벌금
■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 / 파견근로자 보호 등에 관한 법률(준용)		
제16조 (불리한 처우의 금지) <5명 이상> *파견법: 사용사업주만	사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다. 1. 단시간근로자의 초과근로 거부 2. 차별적처우의 시정신청 등 3. 시정명령 불이행 신고 4.<4명이하>감독기관에 대한 통고(제18조) [파견법21③] 파견사업주 또는 사용사업주는 파견근로자가 ~~(생략)~~ 2.차별적처우의 시정신청 등 3.시정명령 불이행 신고	2년이하징역, 1천만원벌금
■ 노동조합 및 노동관계조정법		
제81조 (부당노동행위) 1호, 2호, 5호	사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다. (1호+5호)불이익을 주는 행위 (2호)신분상 불이익한 행위	2년이하징역, 2천만원벌금
■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률		
제11조 (시정명령)	사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원회에 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.	500만원이하 벌금

■ 근로복지기본법		
제42조의2 (우리사주취득 강요금지 등)	②사용자는 제1항(주식 우선 배정하는 경우 금지행위)의 위반사실을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 증거를 제출하였다는 이유로 우리사주조합원에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	1년이하징역, 3천만원벌금
■ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
제4조의9 (해고나 그밖의 불리한 처우의 금지)	사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	2년이하징역, 1천만원벌금

② 차별적 처우, 차별 등

■ 근로기준법		
제6조(균등한 처우)	사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	500만원이하 벌금
■ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률		
제7조 (모집과 채용)	①사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.	500만원이하 벌금
제9조(임금 외의 금품 등)	사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.	
제10조(교육·배치 및 승진)	사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.	
제11조(정년·퇴직 및 해고)	①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. ②사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.	5년이하징역, 3천만원벌금
■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률		
제8조 (차별적 처우의 금지) <5명 이상>	①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. ②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.	시정요구 등 *노동위원회 *1억원이하 과태료
제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)④고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. <5명 이상>		
■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률		
제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) <5명이상(사용사업주)>	①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.	시정요구 등 *노동위원회 *1억원과태료
제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)①고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제21조 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.		
■ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)	①사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다. 1.모집·채용 [제4조의5(차별금지의 예외)] 1.직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우	500만원이하 벌금

■ 근로기준법

경영상 이유에 의한 해고계획 신고서	24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ④항 <5명 이상>	▶ 해고하려는 날의 30일전까지 ▶ 1개월 동안 10명·10%·100명 이상	
근로시간 연장(인가/승인) 신청서	53조(연장근로의 제한) ④항 <5명 이상>	▶ 특별한 사정과 근로자의 동의	2년이하징역or 2천만원이하벌금
(감시적/단속적)근로 종사자에 대한 적용 제외승인 신청서	63조(적용의 제외) 제3호	▶ 감시업무를 주업무로 하며 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은업무에 종사하는 자 ▶ 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자	
15세미만인 자의 취직 인허증 교부신청서	64조(최저연령과 취직인허증) ①항 단서	▶ 13세~15세미만자(중학교 재학중 18세미만자포함). 예술공연참가는 13세미만 가능	2년이하징역or 2천만원이하벌금
(야간/휴일)근로인가 신청서	70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ②항	▶ 임신 중 여성 + 명시적 청구 ▶ 산후1년미만 여성, 18세미만 + 동의 ▶ (공통)근로자대표와 협의결과 사본	2년이하징역or 2천만원이하벌금
취업규칙 (변경)신고서	93조(취업규칙의 작성·신고) <10명 이상>	▶ 취업규칙(변경) 전후 비교서류) ▶ 의견청취 또는 동의 증명자료	500만원 이하의 과태료

■ 근로자퇴직급여 보장법

퇴직연금규약 신고서	13조(DB형퇴직연금제도) 19조(DC형퇴직연금제도)①항	▶ 규약 + 과반수 동의 증명자료	500만원 이하의 과태료
퇴직연금제도 폐지신고서	38조(퇴직연금제도의 폐지·중단시의 처리) ②항(영38조)	▶ 폐지한날부터 1개월 이내 (과반수 동의 증명서류 등)	

■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

(제정/변경) 협의회 규정 제출서	제18조(협의회 규정) ①항	▶ 30명 이상 ▶ 설치한 날부터 15일 이내(규정첨부)	200만원 이하의 과태료
--------------------	-----------------	------------------------------------	------------------

■ 노동조합 및 노동관계조정법

단체협약 신고서	제31조(단체협약의 작성)②항	▶ 체결일부부터 15일 이내 ▶ 쌍방연명, 단협 사본 첨부	300만원 이하의 과태료
----------	------------------	-------------------------------------	------------------

■ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

적극적 고용개선조치 시행계획서 (남녀근로자현황)	제17조의3(적극적고용개선조치시행계획의 수립·제출 등) ①항, ②항	▶ 500명이상(대기업: 300명이상), 공공기관, 지방공사 등 (일부: 19.1.1.~)	300만원 이하의 과태료
적극적고용개선조치 이행실적 보고서	제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등) ①항	▶ 매년 3월 31일까지 ▶ (이행보고)실적확인자료+부진사유서	

■ 임금채권보장법

용자금 지급사유 확인 신청서·용자신청서	제7조의2(채불임금 등의 사업주 용자) ①항	▶ 일시적 경영상의 어려움 등(규칙 제8조의5) ▶ 1년이상 사업영위+상시 300명이하	
-----------------------	--------------------------	---	--

■ 최저임금법

장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서	7조(최저임금의 적용제외)	▶ 정신 또는 신체의 장애가 업무수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	
------------------------	----------------	---	--

■ 근로복지기본법

우리사주조합 설립 통지서	제33조(우리사주조합의 설립) ①항 <영제8조>	▶ 관리위탁 계약체결후 3주 이내 ▶ 규약사본+의사록사본+관리위탁계약서사본	
우리사주조합 해산 보고서	제47조(우리사주조합의 해산) ①항	▶ 청산인은 해산일부부터 3주 이내 ▶ 해산사유증명서류+재산목록+계획서 등	100만원 이하의 과태료
사내(공동)근로복지기금법인설립인가신청서	제52조(법인격 및 설립)④항 제86조의11(준용)	▶ 정관+준비위원회 위원 재직증명서(신분증명서류)+출연확인서(재산목록)+사업계획서·예산서 등	
정관변경 인가신청서	제53조(정관변경) 제86조의11(준용)	▶ 정관변경이유서+개정될 정관(신구조문대비표첨부)+협의회의회의록 사본(정관변경)	
해산통지서	제70조(기금법인의 해산사유) <영52조, 영55조의4>	▶ 해산증명서류+정관+재산목록+처분계획서 등	
운영상황보고서	제93조(지도·감독 등) ①항 3호+제86조의11(준용)	▶ 매회계연도가 끝난 후 3개월 이내 ▶ 결산서 및 사업계획서 첨부	200만원 이하의 과태료

■ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 (담당: 지역협력과)

고령자 고용현황 및 정년제도 운영현황	13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ①항 20조(정년제도 운영현황의 제출 등) ①항	▶ 300명 이상 ▶ 매년 1.31까지	500만원 이하의 과태료
----------------------	---	--------------------------	------------------

< 총 괄 표 >

구분	법령 명칭 및 법령 조항	
① 근로조건의 명시	근로기준법	제17조(근로조건의 명시) ①항, ②항
	기간제법	제17조(근로조건의 서면명시)
② 임금채불 예방	근로기준법	제36조(금품 청산)
		제43조(임금 지급)
		제56조(연장·야간 및 휴일 근로)
	퇴직급여법	제 9조(퇴직금의 지급)
③ 최저임금 준수	최저임금법	제 6조(최저임금의 효력) ①항, ②항, ⑦항
		제11조(주지 의무)
④ 직장내 성희롱 예방	남녀고용 평등법	제13조(직장 내 성희롱 예방교육 등) ①항, ③항
		제 7조(모집과 채용) ②항
		제12조(직장 내 성희롱의 금지)
		제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) ⑤항
		제19조(육아휴직) ①항
⑤ 비정규직 차별적처우 금지	기간제법	제 8조(차별적 처우의 금지) ①항, ②항
	파견법	제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①항
⑥ 기 타	근로기준법	제42조(계약 서류의 보존)
		제48조(임금대장)
		제93조(취업규칙의 작성·신고)
		제94조(규칙의 작성, 변경절차) ①~②항
		제 7조(강제 근로의 금지)
		제 8조(폭행의 금지)
		제53조(연장근로의 제한) ①항
		제54조(휴게) ①항
		제60조(연차유급휴가) ①~②항
		감시적, 단속적 근로자 적용제외 승인(제63조 등)
		제71조(시간외 근로)
		제74조(임산부의 보호) ①항, ⑥항
	파견법	제 5조(근로자 파견 대상업무 등) ⑤항
	근로자 참여법	제12조(회의) ①항
		제18조(협의회 규정) ①항
		제20조~제22조(협 의사향, 의결사항, 보고사항 등)
	노동조합법	제81조(부당노동행위)
	근로기준법	제26조(해고의 예고)
[붙임자료]	○ 표준근로계약서 5종 (친권자 동의서 포함)	
	○ 근로자 명부 (별지서식 16호), 임금대장 (별지서식 17호)	

< 세부 내용 >

① 근로조건의 명시 (붙임) 표준 근로계약서 4종

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈법 제17조(근로조건의 명시)〉 ①사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. 1.임금 2.소정근로시간 3.제55조에 따른 휴일 4.제60조에 따른 연차 유급휴가 5.그밖에 대통령령으로 정하는 근로조건 ※ 벌금 (500만원 이하)	☒ 아래 항목이 모두 명시되어 있는지 확인 ① 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 ② 소정근로시간 ③ 제55조에 따른 휴일(주휴일) ④ 제60조에 따른 연차 유급휴가 〈그밖에 대통령령으로 정하는 근로조건〉 ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한사항 ⑥취업규칙(법제93조) 작성(1호~12호) 규정에서 정한 사항 ⑦부속 기숙사에 기숙하는 경우 기숙사규칙에서 정한 사항
②사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. ※ 벌금 (500만원 이하)	☒ 아래 항목이 명시된 <u>근로계약서</u>를 해당 근로자에게 <u>교부</u> 하였는지 확인 ① 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 ② 소정근로시간 ③ 제55조에 따른 휴일(주휴일) ④ 제60조에 따른 연차 유급휴가 ☒ (단서) 아래 사유로 변경된 경우가 있는지 확인 1.근로자대표와의 서면합의에 의해 변경 (법 51②, 52, 57, 58②③, 59, 62) 2~4. 취업규칙, 단체협약, 법령에 의해 변경
▶ 기간제법 (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)	
〈법 제17조(근로조건의 서면명시)〉 【일부】 사용자는 기간제 근로자 또는 단시간 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다. 1~6호. 생략(우측과 같음) ※ 과태료 (500만원 이하)	☒ 아래 항목을 서면으로 모두 명시하였는지 확인 ① 근로계약기간에 관한 사항 ② 근로시간 · 휴게에 관한 사항 ③ 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법에 관한사항 ④ 휴일 · 휴가에 관한 사항 ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 ⑥(단시간근로자) 근로일 및 근로일별 근로시간 ☒ 표시는 상시 5인미만 사업장에 적용치 않음

② 임금체불 예방

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
<법 제36조 (금품 청산)> 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다. ※ (반의사불벌죄)3년이하 징역 또는 3천만원이하 벌금	☒ 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 지급하였는지 확인 ☒ [예외] 특별한 사정과 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장 하였는지 확인
<법 제43조 (임금 지급) > ①임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ②임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다. ※ (반의사불벌죄)3년이하 징역 또는 3천만원이하 벌금	☒ 임금을 통화로 직접 지급(계좌이체 등)하는지 확인 ☒ 월 1회 이상 정기적으로 지급하는지 확인 <단서 : 정기지급 예외 임금> 1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금 4. 그밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당
<법 제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) > 【5명 이상】 [①내지③항]연장근로, 휴일근로, 야간근로(오후10시부터 다음날 오전6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. ※ (반의사불벌죄)3년이하 징역 또는 3천만원이하 벌금	☒ 상시 5인이상에 해당하는지 확인 ☒ 아래 항목의 근로시간에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하는지 확인 ①연장근로시간 ②휴일근로시간 ③야간근로시간
▶ 퇴직급여법 (근로자퇴직급여 보장법)	
<법 제9조 (퇴직금의 지급) > 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다. ※ (반의사불벌죄)3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금	☒ 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하였는지 확인 ☒ [예외] 특별한 사정과 당사자 사이의 합의에 의하여 지급기일을 연장 하였는지 확인

③ 최저임금 준수

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 최저임금법	
〈법 제6조 (최저임금의 효력)〉 ①사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야한다. ※ 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금(병과 가능)	☒ 매년 최저임금액 이상의 임금을 지급하는지 확인 <최저시급 및 월환산액(209시간) 기준> - 2019년= 8,350원 (월환산액 1,745,150원) - 2018년= 7,530원 (월환산액 1,573,770원) ☒ 최저임금에 산입하지 않는 임금이 최저임금에 산입되어 있는지 확인 (개정: 2019.1.1.)
②사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니된다. ※ 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금(병과 가능)	☒ 최저임금의 90%이상 적용 가능한 근로자에 해당하는지 확인(개정: 2018.3.20.) - 단순노무종사자가 아니고, 계약기간이 1년 이상이고, 수습 3개월이내인 경우 ☒ 최저임금 인상 등을 이유로 종전의 임금수준을 낮추었는지 확인
⑦도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다. ※ 2년이하 징역 또는 1천만원이하 벌금	☒ 도급으로 사업을 행하는 경우인지 확인 ☒ 도급인이 책임져야 할 사유가 있는지 확인
〈법 제11조(주지 의무)〉 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다. ※ 과태료 (100만원이하)	☒ 아래 사항을 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지 시켰는지 확인 ①적용을 받는 근로자의 최저임금액 ②최저임금에 산입하지 아니하는 임금(제6조제4항) ③최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위(제7조) ④최저임금의 효력발생 연월일 ☒ 주지방법이 적정한지에 대해 확인 - 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 - 그 외의 적당한 방법으로 알려야 함

4 직장 내 성희롱 예방

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 남녀고용평등법 (남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률)	
〈법 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)〉 ①사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다. ※ 과태료 (5백만원이하)	☑ 다음내용을 포함한 성희롱예방교육을 매년 (연 1회 이상) 실시하는지 확인 *(교육방법) 직원연수, 조회, 회의, 사이버교육 등 1)직장내 성희롱에 관한 법령, 2)해당사업장의 직장내성희롱발생시의 처리절차와 조치기준, 3)직장내성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, 4)그밖에 직장내성희롱 예방에 필요한 사항
③사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. ※ 과태료 (5백만원이하)	☑[예외] 다음 사업주는 교육내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시·배포로 갈음 - 상시10명미만 사업, 모두가 하나의 성(성)만 구성 ☑ 교육내용을 자유롭게 열람할 수 있도록 게시 또는 구비되어 있는지 확인
〈법 제7조(모집과 채용) 제2항〉 ②사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다. ※ 벌금 (500만원이하)	☑ 직무의 수행에 필요하지 아니하는 아래항목을 제시하거나 요구한 경우가 있는지 확인 - 용모·키·체중 등의 신체적 조건 - 미혼 조건 등
〈법 제12조(직장 내 성희롱의 금지)〉 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다. ※ 과태료 (1천만원이하)	☑ 직장내 성희롱* 발생 가능성이 있는 부서, 업무, 시간대 등에 대해 파악하고 있는지 확인 *사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것.
〈법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 제5항〉 ⑤사업주는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. ※ 과태료 (500만원이하)	☑ 직장내 성희롱 발생사실이 확인된 때에, 다음의 조치를 하였는지 확인 - 징계, 근무 장소의 변경 등 ☑ 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들었는지 확인
〈법 제19조(육아휴직) 제1항〉 ①사업주는 근로자가 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ※ 벌금 (500만원이하)	☑ 신청서 작성 및 절차가 갖추어져 있는지 확인 -육아휴직대상 영유아의 성명, 생년월일 -휴직개시예정일, 육아휴직을 종료하려는 날 -육아휴직 신청연월일, 신청인 등에 대한 사항 ☑ 허용하지 아니할 수 있는 경우 -계속근로기간 6개월 미만(휴직개시일 기준) -같은영유아에 대해 배우자가 육아휴직 중 일때

⑤ 비정규직 차별적 처우 금지

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 기간제법 (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)	
<법 제8조(차별적 처우의 금지) > [5명 이상] ①사용자는 <u>기간제근로자</u>임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 <u>기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자</u>에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다. ※ 미시정시 노동위원회 통보 ※ 확정된 시정명령 미이행시 1억원 이하의 과태료	☑ 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자가 있는지 확인 - 기간제근로자 / 무기계약근로자 - 단시간근로자 / 통상근로자 ☑ 아래항목에 대한 차별적 처우(합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것)가 있는지 확인 ①임금 ②정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 ③경영성과에 따른 성과금 ④그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항(금품 이외의 시설이용, 현물 등)
②사용자는 <u>단시간근로자</u>임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 <u>통상근로자</u>에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다. ※ 미시정시 노동위원회 통보 ※ 확정된 시정명령 미이행시 1억원 이하의 과태료	
▶ 파견법 (파견근로자보호 등에 관한 법률)	
<법 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)> [5명 이상] ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 <u>사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자</u>에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다. ※ 미시정시 노동위원회 통보 ※ 확정된 시정명령 미이행시 1억원 이하의 과태료	☑ 다음의 비교대상 근로자가 있는지 확인 - 파견근로자 / 사용사업주의 사업내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자 ☑ 아래항목에 대한 차별적처우(합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것)가 있는지 확인 ①임금 ②정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 ③경영성과에 따른 성과금 ④그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항(금품 이외의 시설이용, 현물 등)

⑥ 기 타

☞ (붙임: 법정서식) 근로자명부 / 임금대장

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈법 제42조(계약 서류의 보존)〉 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다 ※[참고] ‘근로자명부(별지16)와 임금대장(별지17)’을 통합하여 사용하거나 그 서식을 변경하여 사용할 수 있다(규칙제16조 제2항) ※ 과태료 (500만원이하)	☑ 아래항목의 서류를 3년간 보존하고 있는지 확인 ① 근로자명부 (미작성 가능: 30일미만 일용근로자) ② 근로계약서 ③ 임금대장 ④ 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류 ⑤ 고용·해고·퇴직에 관한 서류 ⑥ 승급·감급에 관한 서류 ⑦ 휴가에 관한 서류 ⑧ 서면합의 서류 [탄력적근로시간제(3개월이내 단위기간, 선택적근로시간제, 근로시간 계산특례, 근로시간및휴게시간의 특례) ⑨ 연소자(18세미만)의 증명에 관한 서류
〈법 제48조(임금대장)〉 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고, 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다. ※[참고] ‘근로자명부(별지16)와 임금대장(별지17)’을 통합하여 사용하거나 그 서식을 변경하여 사용할 수 있다(규칙제16조 제2항) ※ 과태료 (500만원이하)	☑ 아래항목이 모두 기재되어 있는지 확인 ① 성명 ② 생년월일 (제외: 30일미만 일용근로자) ③ 고용 연월일 ④ 종사하는 업무 ⑤ 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항 (제외: 30일미만 일용근로자) ⑥ 근로일수 ⑦ 근로시간수 (제외: 4명이하 사업, 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정 적용제외 근로자) ⑧ 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수 (제외: 4명이하 사업, 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정 적용제외 근로자) ⑨ 기본급, 수당, 그밖의 임금의 내역별 금액 ⑩ 임금의 일부를 공제한 경우 그 금액(법 제43조1항단서)
〈법 제93조(취업규칙의 작성·신고)〉 【10명 이상】 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. ※ 과태료 (500만원이하)	☑ 법 적용(상시 10인 이상) 대상 여부 확인 *신고시 첨부서류: 과반수 의견청취or동의서 등 ☑ 아래항목이 취업규칙에 작성되어 있는지 확인 ⑥ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항 ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 ⑧ 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항 ⑨ 안전과 보건에 관한 사항 ⑩ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항 ⑪ 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항 ⑫ (19.7.16)직장내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한사항 ⑬ 표창과 제재에 관한 사항 ⑭ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항
① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 ② 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항 ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항 ④ 퇴직에 관한 사항 ⑤ 「근로자퇴직급여 보장법」제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항	

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항						
<법 제94조(규칙의 작성, 변경절차)> 【10명 이상】 ①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다. ②사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	☒ 신규/변경 작성인 경우, 아래사항에 대해 확인 - 과반수 노동조합이나 근로자 과반수의 의견 청취 - 고용노동부에 취업규칙 신고서 제출 - (변경) 변경 전·후의 비교표 작성 ☒ 불리하게 변경하는 경우, 아래사항에 대해 확인 - 과반수 노동조합이나 근로자 과반수의 동의 - 고용노동부에 취업규칙 신고서 제출 - 변경 전·후의 비교표 작성						
<법 제7조(강제 근로의 금지) > 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다. ※ 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금	*사용자: 사업주 또는 사업경영담당자, 그밖에 근로자에 관한사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자 ☒ 다음의 수단으로, 근로 강요가 있는지 확인 - 폭행, 협박, 감금, 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단						
<법 제8조(폭행의 금지) > 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다. ※ 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금	☒ 근로자에게 어떠한 이유로도 폭행을 할 수 없다는 것에 대해 사용자가 알고 있는지 확인						
<법 제53조(연장 근로의 제한) > 【5명 이상】 ①당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ 연장근로시간 한도(1주 12시간)를 준수하는지 확인 <table border="1"> <tr> <th colspan="2"><적용 예외자></th></tr> <tr> <td>15세~18세미만(제69조)</td><td>산후1년 이내 여성(제71조)</td></tr> <tr> <td>1일1시간, 주5시간</td><td>1일2시간, 주6시간, 1년150시간</td></tr> </table> ☒ 당사자간 합의가 있는지 확인	<적용 예외자>		15세~18세미만(제69조)	산후1년 이내 여성(제71조)	1일1시간, 주5시간	1일2시간, 주6시간, 1년150시간
<적용 예외자>							
15세~18세미만(제69조)	산후1년 이내 여성(제71조)						
1일1시간, 주5시간	1일2시간, 주6시간, 1년150시간						
<법 제54조(휴게) > ①사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ (근로자가 자유롭게 이용할 수 있는) 휴게시간을 준수하고 있는지 확인 <table border="1"> <tr> <td>근로시간 4시간인 경우</td><td>근로시간 8시간인 경우</td></tr> <tr> <td>휴게시간 30분 이상</td><td>휴게시간 1시간 이상</td></tr> </table> *(참고)근로시간 1시간당 : 휴게시간 7분 30초 이상	근로시간 4시간인 경우	근로시간 8시간인 경우	휴게시간 30분 이상	휴게시간 1시간 이상		
근로시간 4시간인 경우	근로시간 8시간인 경우						
휴게시간 30분 이상	휴게시간 1시간 이상						
<법 제60조(연차유급휴가) > 【5명 이상】 ①사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ②사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80%미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ 개인별 연차유급휴가일수 산출이 적정한지 확인 * 1년 초과 매 2년마다 1일 가산, 최대 25일 <출근한 것으로 보는 경우> 1.업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2.임신중의 여성이 출산전후휴가 등으로 휴업한 기간 3.남녀고용평등법에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 ☒ (적용 제외) 1주 소정 근로시간(4주 평균) 15시간 미만 근로자						

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항								
📖 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인 요건 * (근거) 법63조,시행규칙10조,집무규정68조 <table border="1"> <thead> <tr> <th>감시적 근로 종사자 (모두 해당)</th><th>단속적 근로 종사자 (모두 해당)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만,...고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외</td><td>1. 평소의 업무는 한가하지만 기계 고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우</td></tr> <tr> <td>2.감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만,...타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외</td><td>2. 실 근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다.</td></tr> <tr> <td>3.사업주의 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우 가.수면시간 또는 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간이상 확보되어 있는 경우 나.가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택 경비원에 있어서는 당사자 간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우</td><td>3. 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게 시설이 확보되어 있는 경우</td></tr> </tbody> </table>		감시적 근로 종사자 (모두 해당)	단속적 근로 종사자 (모두 해당)	1.수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만,...고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외	1. 평소의 업무는 한가하지만 기계 고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우	2.감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만,...타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외	2. 실 근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다.	3.사업주의 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우 가.수면시간 또는 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간이상 확보되어 있는 경우 나.가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택 경비원에 있어서는 당사자 간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우	3. 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게 시설이 확보되어 있는 경우
감시적 근로 종사자 (모두 해당)	단속적 근로 종사자 (모두 해당)								
1.수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만,...고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외	1. 평소의 업무는 한가하지만 기계 고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우								
2.감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만,...타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외	2. 실 근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다.								
3.사업주의 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우 가.수면시간 또는 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간이상 확보되어 있는 경우 나.가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택 경비원에 있어서는 당사자 간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우	3. 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게 시설이 확보되어 있는 경우								
<법 제71조(시간외근로) > 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ 산후 1년이 지나지 않은 여성근로자가 있는지 확인 ☒ 시간외근로 한도를 준수하는지 확인 - 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이내								
<법 제74조(임산부의 보호) > ①사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금 ⑥사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	☒ 임신 중의 여성에게 아래항목을 준수하는지 확인 ①출산전후휴가 90일(다태아의 경우 120일)이상 부여 *최초 60일(다태아는 75일)은 유급(통상임금) ②출산후(출산일 제외) 45일(다태아는 60일)이상 부여 ③분할 사용* 할 수 있도록 허용 하는지 *유산사산경험, 청구당시 만40세이상, 의요기간진단 ④유산 또는 사산한 경우에도 법적 휴가를 부여 ⑤근로시간단축(1일 2시간)을 허용 하는지 *(대상) 임신 후 12주 이내 또는 36주 이상 ☒ 고용보험법에 의한 출산전후휴가급여 등 신청에 대해 안내 및 사업주확인서 발급을 해 주는지 확인 ☒ 휴가종료 후에 다음사항을 준수하는지 확인 -휴가 전(前)과 동일한 업무 또는 동등수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 -복귀 후 30일 동안 해고 금지								
▶ 파견법 (파견근로자보호 등에 관한 법률)									

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항	
<법 제5조(근로자파견 대상업무 등) 제5항> ⑤누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니된다. ※ 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금	☑ 근로자파견 대상업무에 해당하는지 확인 ①전문지식·기술·경험 또는 업무성질 등을 고려(별표1) ②출산·질병·부상 등 결원발생, 일시·간헐 인력확보필요 <파견 금지업무>제조업의 직접생산 공정업무, 건설공사 현장업무, 근로자공급사업허가지역의 하역업무, 분진 작업업무, 건강관리수첩교부대상업무, 선원의 업무, 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무, 여객자동차운송사업·화물자동차운송사업의 운전업무 등	
▶ 근로자참여법 (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)		
<법 제12조(회의) 제1항>		

해당 법 조항 (위반시 처벌)	준수여부 확인사항
▶ 노동조합법 (노동조합 및 노동관계조정법)	
〈법 제81조 (부당노동행위)〉 사용자 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ 아래항목의 부당노동행위가 있는지 확인 ①·⑤불이익취급 ②반조합계약 ③단체교섭 거부·해태 ④지배·개입
①근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 ②근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. ③노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 ④근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. ⑤근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위	

▶ 근로기준법	
〈법 제26조 (해고의 예고)〉 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. [19.01.15.시행] 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우 * 개정 전(제35조): 1)일용근로자 3개월미만, 2)2개월이내 기간제사용, 3)월급근로자 6개월미만, 4)계절적업무 6개월이내 기간제사용, 5)수습사용중인 근로자(수습사용한 날부터 3개월이내) 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 3. 근로자가 고의로 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우으로써 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	☒ 근로자를 해고한 사실이 있다면, 30일 전에 예고하거나 통상임금 30일분 이상을 지급하였는지 확인 ☒ 예외 사유(1호~3호)에 해당하는지 확인 <3.고용노동부령으로 정하는 사유> 1)납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우 2)영업용차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우 3)사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우 4)허위사실을 날조하여 유폐하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우 5)영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우 6)제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우 7)인사경리회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우 8)사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우 9)그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임 금
 - 월(일, 시간)급 : _____원
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____원, _____원
 - _____원, _____원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

일 월 년

(사업주) 사업체명 : (전화 :)

주 소 :

대표자 :

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성명 :

(서명)

(서명)

표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근로장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____원
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____원, _____원
 - _____원, _____원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

일월년

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)
(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

단시간근로자 표준근로계약서

이 _____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같
이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터

※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ 년 월 일부터 년 월 일까지” 등으로 기재

2. 큰 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
사업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	시 분 ~ 시 분	시 분 ~ 시 분	시 분 ~ 시 분	시 분 ~ 시 분	시 분 ~ 시 분	시 분 ~ 시 분

○ 주휴일 : 매주 요일

5. 입금

- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 (),
 - 초과근로에 대한 가산임금률: _____ %

※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급('14.9.19. 시행)

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

8. 근로계약서 교부

- “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

10. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

일 일 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)

주소 :

대표자 :

$$\frac{1}{2} \quad \frac{1}{2}$$

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성명 :

(서명)

◁◁ 단시간근로자의 경우 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 반드시 기재하여야 합니다.
다양한 사례가 있을 수 있어, 몇 가지 유형을 예시하오니 참고하시기 바랍니다. ▷▷

○ (예시①) 주 5일, 일 6시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 5일, 근로시간 : 매일 6시간
- 시업 시각 : 09시 00분, 종업 시각: 16시 00분
- 휴게 시간 : 12시 00분부터 13시 00분까지
- 주휴일 : 일요일

○ (예시②) 주 2일, 일 4시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 2일(토, 일요일), 근로시간 : 매일 4시간
- 시업 시각 : 20시 00분, 종업 시각: 24시 30분
- 휴게 시간 : 22시 00분부터 22시 30분까지
- 주휴일 : 해당 없음

○ (예시③) 주 5일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	6시간	3시간	6시간	3시간	6시간
시업	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분
종업	16시 00분	12시 00분	16시 00분	12시 00분	16시 00분
휴게 시간	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분

- 주휴일 : 일요일

○ (예시④) 주 3일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	4시간	-	6시간	-	5시간
시업	14시 00분	-	10시 00분	-	14시 00분
종업	18시 30분	-	17시 00분	-	20시 00분
휴게 시간	16:00~16:30	-	13시 00분 ~ 14시 00분	-	18시 00분 ~ 19시 00분

- 주휴일 : 일요일

※ 기가제 · 단시간근로자 주요 근로조건 서면 명시 의무 위반 적발 시 과태료
(인당 500만원 이하) 즉시 부과에 유의('14.8.1.부터)

건설일용근로자 표준근로계약서

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재
2. 근로장소 :
3. 업무의 내용(직종) :
4. 소정근로시간 : ____시__분부터 ____시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 ____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 ____요일(해당자에 한함)
※ 주휴일은 1주간 소정근로일을 모두 근로한 경우에 주당 1일을 유급으로 부여
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____원(해당사항에 ○표)
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타 제수당(시간외·야간·휴일근로수당 등): _____원(내역별 기재)
 - 시간외 근로수당: _____원(월 시간분)
 - 야 간 근로수당: _____원(월 시간분)
 - 휴 일 근로수당: _____원(월 시간분)
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

	년 월 일
(사업주) 사업체명 :	(전화 :)
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터

※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ 년 월 일부터 년 월 일까지” 등으로 기재

2. 큰 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)

5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일

6. 입금

- 월(일, 시간)급 : _____원

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

_____, _____인

_____, 의견 _____, 의견 _____

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 가족관계증명서 및 동의서

- 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부: _____

- 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 : _____

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

10. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)

11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

12. 기타

- 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

[illegible]

주소 :

대표자 :

주 소 .

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성명 :

(서명)

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성 명 :

생년월일 :

주 소 :

연 락 처 :

연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항

성 명 : (만 세)

생년월일 :

주 소 :

연 락 처 :

○ 사업장 개요

회 사 명 :

회사주소 :

대 표 자 :

회사전화 :

본인은 위 연소근로자 _____가 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

년 월 일

친권자(후견인)

(인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부

[별지 제16호서식]

근로자 명부					
①성명			②생년월일		
③주소		(전화 :)			
④부양가족		명	⑤종사업무		
이 력	⑥기능 및 자격		퇴 직	⑩해고일	년 월 일
	⑦최종 학력			⑪퇴직일	년 월 일
	⑧경력			⑫사유	
	⑨병역			⑬금품청산 등	
⑭고용일(계약기간)		년 월 일 ()	⑮근로계약갱신일		년 월 일
<16> 근로 계약 조건					
<17>특기사항(교육, 건강, 휴직등)					

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

[별지 제17호서식]

임금대장

관리번호 : _____

[illegible]

420mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

7 『 합의·동의 또는 협의·의견청취 등 』 준수 및 활용

< 총 괄 표 >

♣ 근로자 대표 ⇔ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 / 근로자의 과반수를 대표하는 자

합의·동의 ①		협의·의견 ②		법령 명칭 및 법령 조항	
근로자 대표	개별 근로자	근로자 대표	개별 근로자		
	○			근로 기준법	제36조(금품 청산)
○					제51조(탄력적근로시간제)②항 제52조(선택적근로시간제)
○	○				제53조(연장근로의 제한) ①~④항
○					제55조(휴일) ②항 제57조(보상휴가제)
					제58조(근로시간 계산의 특례) ②~③항
					제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ①항
					제62조(유급휴가의 대체)
	○				제69조(근로시간)
					제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ①~②항
○	○	○	○		제94조(규칙의 작성, 변경절차) ①항
○					제99조(규칙의 작성과 변경)②항
○	○			퇴직 급여법	제4조(퇴직급여제도의 설정) ③항
○	○	○	○		제4조(퇴직급여제도의 설정) ④항
	○				제8조(퇴직금제도의 설정) ②항 제9조(퇴직금의 지급)
					제17조(급여종류 및 지급요건 등) ③항
					제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) ⑤항
					제25조(10명미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ①,②,③항
	○			파견법	제6조(파견기간) ②, ④항
					제24조(파견근로자에 대한 고지의무) ②항
	○			기간제법	제6조(단시간 근로자의 초과근로 제한) ①항
○				고령자 고용법	제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ②항
	○				제21조(정년퇴직자의 재고용) ②항
		○		근로 기준법	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③항
			○		제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ③항
					제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ⑤항
		○	○	퇴직 급여법	제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도)
					제32조(사용자의 책무) ④항
		○		파견법	제5조(근로자 파견 대상업무 등)④항
			○	남녀고용 평등법	제14조(직장내 성희롱발생시 조치) ⑤항
					제18조의3(난임치료 휴가) ①항
					제19조의2(육아기 근로시간 단축) ②항
			○	최저 임금법	제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례)

< 세부 내용 >

1 『 합의·동의 등』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
< 제36조 (금품 청산) > 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다. ※(반의사불벌죄) 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금	◆ 14일을 초과하여 지급한 경우에 적용 ◆ 기일연장에 특별한 사정이 있는지 확인 ◆ 기일연장에 대한 당사자의 합의가 있는지 확인
< 제51조 (탄력적 근로시간제) 제2항 > 【5명 이상】 ②사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 1~4호. 생략(우측과 같음) ※ 미준수할 경우 제50조(근로시간) 위반	◆ 대상(3개월 이내 단위기간) 여부 확인 ◆ 아래항목이 서면 합의에 명시되어 있는지 확인 ①대상 근로자의 범위 ②단위기간 (3개월이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) ③단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 ④(대통령령)서면합의의 유효기간 ◆ 제외 근로자 (15세이상 18세미만의 근로자, 임신 중인 여성근로자) 여부 확인 ◆ 임금보전방안(기존 임금이 낮아지지 아니하도록) 이 강구되어 있는지 확인
< 제52조 (선택적 근로시간제) > 【5명 이상】 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 1~6호. 생략(우측과 같음) ※ 미준수할 경우 제50조(근로시간) 위반	◆ 대상(근로자가 업무시작·종료시각을 결정) 여부 확인 ◆ 아래항목이 서면 합의에 명시되어 있는지 확인 ①대상근로자의 범위(15세이상18세미만의 근로자는 제외) ②단위기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) ③정산기간의 총 근로시간 ④반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 ⑤근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 ⑥(대통령령) 표준근로시간 (유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)
< 제53조 (연장 근로의 제한) > 【5명 이상】 ①당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 소정근로시간 (주40시간, 1일8시간의 각 범위 내)을 초과하여 근무해야 될 경우에 적용 ※예외: 15세이상 18세미만인 자, 잠함·잠수작업 등 ◆ 당사자 간에 합의가 있는지 확인

1 『 합의·동의 등』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈 제53조 (연장 근로의 제한) 〉 【5명 이상】 ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제를 할 경우에 적용 * 근로자대표와의 서면합의 (2주 이내 탄력적 근로시간제는 제외)도 필요 ◆ 당사자 간에 합의가 있는지 확인
③상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. 1~2호. (우측과 같음) ※ 미준수할 경우 같은조 제1항, 제2항 위반	☑(적용기간) 2021. 7.1.부터 2022.12.31.까지 ◆ 특별연장근로 대상인지 확인 - 상시30명 미만, 특별연장근로가 필요한지 - (제외)15세이상 18세 미만의 근로자 ◆ 아래항목이 서면 합의에 명시되어 있는지 확인 ①제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 ②대상 근로자의 범위
④사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 고용노동부장관의 인가를 받을 특별한 사정이 있는지 확인 - 자연재해, 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 경우로 한정 ◆ 근로자의 동의서가 있는지 확인
〈 제55조 (휴일) 제2항〉 【5명 이상】 ②사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 서면합의 대상 여부 확인 - 단계적 시행(5인이상~30인미만은 22.1.1) - 관공서 공휴일(일요일은 제외)과 대체공휴일에 근무가 필요할 때 ◆ 서면 합의에 ‘대체휴일’ 이 명시되어 있는지 확인 ☞ 이때 공휴일의 근로는 통상근로임(가산수당×) ☑(적용제외) 1주 15시간 미만 (4주 평균) 근로자
〈 제57조 (보상 휴가제) 〉 【5명 이상】 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.	◆ 대상 (보상 휴가제) 여부 확인 ◆ 서면으로 합의되어 있는지 확인
〈 제58조 (근로시간 계산의 특례) 〉 【5명 이상】 ②제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다	◆ 대상(사업장밖 간주근로시간제) 여부 확인 - 근로시간 산정이 어려운지, 통상 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요(통상 필요시간)가 있는지 ◆ 서면 합의에 ‘통상 필요한 시간’ 이 명시되어 있는지 확인

1 『 합의·동의 등』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈 제58조 (근로시간 계산의 특례) 〉 【5명 이상】 ③업무의 성질에 비추어 업무 수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 서면 합의에는 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다. 1.대상 업무 2.사용자가 업무의 수행 수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용 3.근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용	◆ 대상 업무(재량 근로시간제) 해당여부 확인 ①신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 ②정보처리시스템의 설계 또는 분석업무 ③신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무 ④의복실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안업무 ⑤방송프로그램·영화 등의 제작사업에서의 프로듀서나 감독 업무 ⑥(고시)회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운영 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무 ◆ 서면 합의에 1호~3호가 명시되어 있는지 확인
〈 제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 〉 【5명 이상】 ①통계법 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와의 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1~5호. (우측과 같음) ※ 미준수할 경우 관련 조항을 위반	◆ 다음의 산업에 해당 되는지 확인 ①육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 여객자동차운수사업법 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차 운송사업은 제외한다. ②수상운송업 ③항공운송업 ④기타 운송관련 서비스업 ⑤보건업 ◆ 서면 합의가 되어 있는지 확인 ◆ 연속하여 11시간이상의 휴식시간을 주는지 확인 (18.9.1.시행)
〈 제62조 (유급휴가의 대체) 〉 【5명 이상】 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.	◆ 다음의 경우, 서면합의가 되어 있는지 확인 - 연차(유급)휴가일을 특정한 근로일로 지정하여 휴무하고자 할 때
〈 제69조 (근로시간) 〉 15세이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 다음 근로자에게 근로시간 연장이 필요한 지 확인 - 15세이상 18세미만 인 근로자 ◆ 당사자 사이의 합의가 있는지 확인
〈 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) 〉 【5명 이상】 ①사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 다음 근로자에게 야간근로 및 휴일근로가 필요한 지 확인 - 18세이상의 여성 근로자가 있는지 확인 ◆ 해당 근로자의 동의가 있는지 확인

1 『 합의·동의 등』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) 제2항 〉 ②사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시 까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. 1. <u>18세 미만자의 동의</u>가 있는 경우 2. <u>산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의</u>가 있는 경우 3. 임신 중의 여성이 <u>명시적으로 청구</u>하는 경우 ※ 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	◆ 아래 <u>인가 요건</u>에 해당하는지 확인 ◆ <u>해당 근로자의 동의서나 청구서</u> 등이 있는지 확인 - (동의서) 18세 미만자, 산후1년이 지나지 아니한 여성 - 임신중의 여성은 <u>명시적 청구</u> ◆ <u>근로자대표와 협의한 결과를 기록한 서류</u>가 있는지 확인 - (협의사항) 근로자의 건강 및 보성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등
☞ 임신부 및 18세미만인 자의 야간·휴일근로 인가 요건 * (근거)시행규칙12조, 집무규정71조 ①인가대상은 69조 및 71조 의 근로시간의 준수가 가능하다고 인정되고, 다음 각호의 어느하나에 해당하는 사유의 야간 또는 휴일근로에 한한다. 1. 교대제 실시로 인하여 야간근로가 불가피할 것. 2. 운송·방송 등 일상생활에 필수적인 공익사업에 해당하여 야간 또는 휴일근로가 불가피할 것. 3. 업종의 특성상 야간에 가동(영업)하지 아니하면 사업의 계속적인 영위가 곤란하여 야간근로가 불가피할 것. 4. 일시적인 주수량 증가 등으로 야간 또는 휴일근로가 불가피할 것. 5. 그밖에 준하는 사유 발생 ② 위 1항에도 불구하고, 18세미만자의 심야시간(24시~익일6시)근로는 생계곤란 등으로 불가피하고 사업장근무실태 및 업무강도를 연소근로자가 감내할 수 있다고 판단되는 경우에 한하여 인가할 수 있음	
〈 제94조 (규칙의 작성, 변경 절차) 〉 【 10명 이상】 ①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 <u>근로자에게 불리하게 변경</u>하는 경우에는 <u>그 동의</u>를 받아야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ <u>취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경</u>하는 경우 - (<u>노동조합인 경우</u>) 노동조합의 <u>동의를</u> 받았는지 확인 - <u>해당 근로자 과반수</u> 이상의 동의를 받았는지 확인 ☞ <u>최저임금 산입에 포함</u>시키기 위해 매월지급으로 변경하는 경우는 과반수의 의견을 들어 변경 가능
〈 제99조 (규칙의 작성과 변경) 제2항 〉 【 5명 이상】 ②사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 <u>근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의</u>를 받아야 한다. ※ 과태료 (500만원이하)	◆ <u>부속 기숙사</u>가 있는 경우에 적용 ◆ 다음의 경우, <u>동의를</u> 받았는지 확인 - 기숙사규칙*의 작성 또는 변경 시 * 1. 기상, 취침, 외출과 외박에 관한 사항 2. 행사에 관한사항, 3. 식사에 관한사항 4. 안전과 보건에 관한사항 5. 건설물과 설비의 관리에 관한사항 6. 그밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

1 『 합의·동의 등』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 퇴직급여법 (근로자퇴직급여 보장법)	
〈 제4조 (퇴직급여제도의 설정) 〉 ③사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 다음의 경우, 근로자대표(과반수가입 노동조합 또는 근로자 과반수)의 동의를 받았는지 확인 - 퇴직급여제도(DB/DC/법정) 설정 또는 다른 퇴직급여제도로 변경하는 경우
④사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우 - 근로자대표 (과반수가입 노동조합 또는 근로자 과반수)의 동의를 받았는지 확인
〈 제8조 (퇴직금 제도의 설정 등) 제2항 〉 ②제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.	◆ 다음의 중간정산 사유에 해당하는지 확인 - 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우 ◆ 위 내용에 대해 합의 하였는지 확인
〈 시행령 제3조 (퇴직금의 중간정산 사유) 〉 1. <u>무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</u> 2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 민법 제303조에 따른 전세금 또는 주택임대차보호법 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다. 3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우 ㉠ 가.근로자 본인 나.근로자의 배우자 다.근로자 또는 그 배우자의 부양가족 4~5.퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 채무자회생및파산에관한법률에 따라 / 파산선고를 / 개인회생절차개시 결정을 / 받은 경우 6.사용자가 <u>기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행</u>하는 경우 7.사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우 8.법률제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 <u>근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소</u>되는 경우 9.그밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우	
〈 제9조 (퇴직금의 지급) 〉 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다. ※(반의사불벌죄) 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금	◆ 14일을 초과하여 지급하였는지 확인 ◆ 지급기일 연장에 특별한 사정이 있는지 확인 ◆ 기일연장에 대한 당사자의 합의가 있는지 확인

1 『 합의 • 동의 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 퇴직급여법 (근로자퇴직급여 보장법)	
【DB형】 < 제17조 (급여 종류 및 지급요건 등) 제3항 > ③사용자는 제2항에 따라 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 제15조에 따른 급여수준에 미치지 못할 때에는 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부족한 금액을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 이 경우 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다. ※(반의사불벌죄) 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금	◆ 14일을 초과하여 지급하였는지 확인 ◆ 지급기일 연장에 특별한 사정이 있는지 확인 ◆ 기일연장에 대한 당사자의 합의가 있는지 확인
【DC형】 < 제20조 (부담금의 부담수준 및 납입 등) 제5항 > ⑤사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다. ※(반의사불벌죄) 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금	◆ 14일을 초과하여 계정에 납입하였는지 확인 ◆ 납입기일 연장에 특별한 사정이 있는지 확인 ◆ 기일연장에 대한 당사자의 합의가 있는지 확인
【IRP형】 < 제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) > 10명 미만 ①상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 제4조 제1항 및 제5조에도 불구하고 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 상시 10명미만으로 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에 적용 ◆ 개별 근로자의 동의를 받았는지 확인 (근로자의 요구가 있는 경우는 제외)
②제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각호의 사항을 준수되어야 한다. 1.사용자가 퇴직연금사업자를 선정하는 경우에 개별 근로자의 동의를 받을 것. 다만, 근로자가 요구하는 경우에는 스스로 퇴직연금사업자를 선정할 수 있다. 2~5호. (생략) ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 다음에 해당 하는지 확인 - 상시 10명미만으로 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우 - IRP형 퇴직연금사업자를 선정하는 경우 ◆ 개별 근로자의 동의를 받았는지 확인 (근로자의 요구가 있는 경우는 제외)

1 『 합의 • 동의 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 퇴직급여법 (근로자퇴직급여 보장법)	
【IRP형】 < 제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) > <u>10명 미만</u> ③사용자는 개인형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 해당 가입자에 대한 제2항제2호에 따른 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부담금과 같은항 제4호 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 개인형퇴직연금제도의 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다. ※(반의사불벌죄) 3년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금	◆ <u>14일을 초과</u>하여 계정에 납입하였는지 확인 ◆ 납입기일 연장에 특별한 사정이 있는지 확인 ◆ 기일연장에 대한 당사자의 합의가 있는지 확인
▶ 파견법 (파견근로자보호 등에 관한 법률)	
< 제6조 (파견기간) > ②제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장 할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하여서는 아니된다. ※ 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금	◆ 파견기간을 연장하는 경우에 적용 ◆ <u>파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의</u>가 있는지 확인 ☞ <u>고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 파견기간 연장 가능(같은법 같은조 제3항)</u>
④제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각호의 구분에 따른다. 2.일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우 : 3개월이내의 기간. 다만, 해당 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한차례만 그 기간을 연장할 수 있다. ※ 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금	◆ <u>일시적·간헐적으로 인력을 확보할</u> 필요가 있는지 확인 ◆ <u>파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의</u>가 있는지 확인
< 제24조 (파견근로자에 대한 고지의무) 제2항 > ②파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알리고 그의 동의를 받아야 한다. ※ 제12조(허가의 취소 등)에 따라 행정처분	◆ 다음의 경우가 있는지 확인 - 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자 파견의 대상으로 하려는 경우 ◆ 해당 근로자에게 서면고지와 동의를 받았는지 확인

1 『 합의 • 동의 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 기간제법 (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)	
〈 제6조 (단시간 근로자의 초과근로 제한) 제1항 〉 【5명 이상】 ①사용자는 단시간근로자에 대하여 근로기준법 제2조의 소정 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. ※ 벌금 (1천만원이하)	◆ 단시간 근로자*가 있는지 확인 *1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자 ◆ 다음의 경우, 근로자의 동의를 받았는지 확인 - 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우
▶ 고령자고용법 (고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)	
〈 제14조 (고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) 〉 ②고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각호의 구분에 따른 고용지원금을 지급할 수 있다. 2.사업주가 근로자대표의 동의를 받아 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 일정 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우에 그 제도의 적용을 받는 근로자에게 일정기간 지급하는 고용지원금. 이 경우 “근로자대표”란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.	◆ 아래 지급기준에 해당되는 제도를 시행(도입)하는 경우에 적용 -고용보험법 시행령 제28조(임금피크제지원금) -같은 시행령 제28조의2(정년을 60세이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금감액에 따른 지원금) ◆ 근로자대표의 동의를 받았는지 확인
〈 제21조 (정년퇴직자의 재고용) 제2항 〉 ②사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 근로기준법 제34조에 따른 퇴직금과 같은법 제60조에 따른 연차유급 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.	◆ 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 적용 ◆ 다음사항에 대해 당사자와 합의를 하였는지 확인 - 종전의 근로기간을 제외 - 종전과 달리 임금의 결정

2 『 협의·의견청취 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 근로기준법	
〈제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제3항〉 【5명 이상】 ③사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.	◆ 다음 협의사항에 대해 해고 하려는 날의 50일 전까지 통보하였는지 확인 - 긴박한 경영상의 필요가 있는지 - 해고를 피하기 위한 노력을 다하였는지 - 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하였는지 ◆ 고용노동부에 신고할 사항인지 등 확인 - 1개월 동안 해고자가 10명 이상(99명 이하), 10% 이상(100~999명), 100명 이상인 경우 - 해고하려는 날의 30일 전까지 신고
〈 제 70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) 제3항 〉 ③사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.	◆ 야간근로 및 휴일근로 인가 대상자 확인 - 임신 중의 여성, 산후 1년이 지니지 아니한 여성 - 18세 미만자 ◆ 근로자대표와 협의한 결과가 있는지 확인 - 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 성실하게 협의
〈 제76조의 3 (직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 제5항 〉 【5명 이상】 ⑤사용자는 제2항에 따른 조사결과 직장내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다. ※ 19.07.16.시행 (처벌은 제6항만 있음)	◆ 직장내 괴롭힘*에 해당하는지 확인 <u>*직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위</u> ◆ 다음의 조치를 하기 전에 의견을 들었는지 확인 - 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치
〈 제94조 (규칙의 작성, 변경 절차) 〉 【10명 이상】 ①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 취업규칙 작성 대상 (<u>상시 10명 이상 또는 기존 취업규칙 변경할 경우</u>) 여부 확인 - 과반수조직 노동조합 또는 과반수 이상 의견을 들었는지 확인 ☞ 최저임금 산입에 포함시키기 위해 매월지급으로 변경하는 경우에도 해당

2 『 협의 • 의견청취 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 퇴직급여법 (근로자퇴직급여 보장법)	
〈 제4조 (퇴직급여제도의 설정) 제4항 〉 ④사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 <u>근로자대표의 의견</u>을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다. ※ 벌금 (500만원이하)	◆ 다음의 경우, <u>근로자대표(과반수가입 노동조합 또는 근로자 과반수)의 의견을 들었는지</u> 확인 - 설정(변경)된 퇴직급여제도의 내용 변경
〈 제5조 (새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 〉 법률제10967호 근로자퇴직급여보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 <u>근로자대표의 의견</u>을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도가나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다. ※ ‘12.7.26.시행	◆ 다음의 경우, <u>근로자대표(과반수가입 노동조합 또는 근로자 과반수)의 의견을 들었는지</u> 확인 - 사업의 성립 후 1년 이내에 DB형이나 DC형 연금제도를 설정하여야 할 때
〈 제32조 (사용자의 책무) 제4항 〉 ④확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 <u>근로자대표와의 협의</u>를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. 1. 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금조정, 정년 연장·보장제도 시행 2. 사용자가 <u>근로자와 합의</u>하여 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우 ※ 벌금 (500만원 이하)	◆ 다음의 경우, <u>근로자에게 알리고 근로자 대표(과반수가입 노동조합 또는 근로자 과반수)와 협의를 하였는지</u> 확인 - DB형, 법정제도를 설정한 사용자로 퇴직급여의 감소가 예상
1. 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금조정, 정년 연장·보장제도 시행 2. 사용자가 <u>근로자와 합의</u>하여 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우 ※ 벌금 (500만원 이하)	3. 법률 제15513호(2018.03.20.) 근로기준법 일부 개정법률시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우 4. 그밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우
▶ 파견법 (파견근로자보호 등에 관한 법률)	
〈 제5조 (근로자 파견 대상업무 등) 제4항 〉 ④제2항에 따라 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 <u>근로자의 과반수를 대표하는 자</u>와 사전에 <u>성실하게 협의</u>하여야 한다.	◆ 다음의 경우, <u>파견근로자를 사용할지 여부</u> 확인 - 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 - 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우 ◆ 성실하게 협의하였는지 확인

2 『 협의 • 의견청취 등 』

법 조항 및 위반시 처벌	준수여부 확인사항
▶ 남녀고용평등법 (남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률)	
〈 제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치) 제5항 〉 ⑤사업주는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. ※ (전단의 경우) 과태료 (500만원이하)	◆ 직장내 성희롱 발생사실이 확인되었을 때 적용 ◆ 다음의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들었는지 확인 - 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치
〈 제18조의 3 (난임치료 휴가) 제1항 〉 ①사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 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. ※ (전단의 경우) 과태료 (500만원이하)	◆ 난임치료휴가 대상 근로자가 있는지 확인 ◆ 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는지 확인 ◆ 근로자와 협의를 하여 휴가 시기를 변경하였는지 확인
〈 제19조의 2 (육아기 근로시간 단축) 제2항 〉 ②제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. ※ 과태료 (500만원이하)	◆ 육아기 근로시간 단축 대상근로자가 있는지 확인 ◆ 아래사유로 허용하지 아니하는 경우, 지원 조치에 대해 해당근로자와 협의하였는지 확인 - 계속근로기간 1년미만 (단축개시에정일) - 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직 중인 경우 - 구인 신청후 14일이상 구인노력에도 대체인력 채용 못함 - 업무성격상 분할 수행곤란, 정상운영에 중대한 지장(사업주가 증명)
▶ 최저임금법	
〈 제6조의 2 (최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경 절차의 특례) 〉 사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 근로기준법 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. ※ (19.1.1.시행) 벌금 (500만원이하)	◆ 다음의 경우로 취업규칙을 변경하려는지 확인 - 최저임금 산입에 포함시키기 위함 - 1개월초과주기를 매월 지급으로 변경 ◆ 근로자 과반수의 의견을 들었는지 확인

법 조항	위 반 내 용	적용대상	벌칙 (이하)	비고 (위반)
■ 근로기준법				
균등한 처우	6	-외국인근로자에게 유해수당 미지급 -외국인근로자에게 유급휴일(공휴일) 미부여	500만원 벌금	
강제 근로의 금지	7	폭행,협박 등의 수단으로써 근로자의 자유의사에 어 긋나는 근로를 강요	5년이하징역 5천만원벌금	
폭행의 금지	8	-관리자의 근로자 폭행	5년이하징역 5천만원벌금	
보고,출석의 의무	13	-허위 근로계약서 보고 -실제 임금과 다른 근로계약서 보고(제출)	과태료 (500만원)	
법령 요지 등의 게시	14①	-취업규칙 미게시	5명이상 과태료 (500만원)	
근로조건 명시	17①	-서면 명시사항 누락(임금구성항목,주휴일,취업장소,휴 게시간,소정근로시간,지급시기 등) -서면 미작성, 변경사항 미명시	500만원 벌금	1위
	17②	-서면 미교부		13위
해고 등의 제한	23②	-산전,산후 여성의 휴업기간 및 그후 30일내에 경영상 어려움으로 해고(복직조치 및 확약서 징구)	5명이상 5년이하징역 5천만원벌금	
금품청산	36	-근로자의 날 휴일근로(가산)수당 미지급 -퇴직금 기한 내 미지급 -연차수당 미지급 -통상임금 산정 착오로 추가지급(연장야간휴일근로, 연 차수당 등)	(퇴사자) 3년이하징역 3천만원벌금 [반의사불벌]	7위
근로자 명부	41①	-서면 작성항목 누락 (성명, 생년월일, 업무, 고용일, 계약기간, 퇴사사유 등) -서면 미작성	과태료 (500만원)	
계약서류 보존	42	- 3년간 미보존 (퇴사자 근로자명부, 퇴사자 근로계약서, 연차유급휴 가사용대장, 임금대장 등)	과태료 (500만원)	6위
임금지급	43①	-통상임금 산정착오(연장휴일가산수당 등 추가지급) -근로자의 날 휴일근로(가산)수당, 주휴수당 미지급 -연차수당 미지급 -연장근로수당, 야간근로가산수당 미지급	3년이하징역 3천만원벌금 [반의사불벌]	5위
	43②	-월임금 미지급 또는 월 1회 미지급 -1개월 이상의 임금 등을 체불		
휴업수당	46①	-휴업수당 (평균임금70%이상 $\geq$ 통상임금) 미지급	5명이상 3년이하징역 3천만원벌금 [반의사불벌]	
임금대장	48	-작성항목 누락 (근로일수, 연장야간휴일 근로시간수, 생년 월일, 고용년월일,근로시간수, 수당기초사항 등)	과태료 (500만원)	4위
근로시간	50①	-주 소정근로시간이 40시간 초과	5명이상 2년이하징역 2천만원벌금	
연장근로의 제한	53①	-주12시간 연장근로 한도초과	5명이상 2년이하징역 2천만원벌금	11위
	53②	-탄력근로제로 주12시간을 초과 -당사자간 합의 없이 연장근로		
휴게	54①	-8시간이상 근로함에도 30분 휴게시간 부여 -휴게시간 미부여 -당사자간 합의한 시간보다 더 짧게 부여	2년이하징역 2천만원벌금	

법 조항		위 반 내 용	적용대상	벌칙 (이하)	비고 (위반)
휴일	55①	-유급 주휴일 미부여 (미보장) * 주휴수당 미지급은 43①, 36조로 조치		2년이하징역 2천만원벌금	
연장·야간 및 휴일근로	56	-연장야간휴일근로 가산수당 미지급	5명이상	3년이하징역 3천만원벌금 [반의사불벌]	
근로시간 및 휴게시간의 특례	59②	-(특례업종) 근로일 종료 후 다음 근로일 사이 11시간 이상의 연속된 휴게시간 미부여	5명이상	2년이하징역 2천만원벌금	
연차 유급휴가	60①	-연차휴가(1년간 80%이상 출근자) 15일미만 부여	5명이상	2년이하징역 2천만원벌금	
	60②	-2년차에 1년차 11일의 연차휴가 미부여 * 17.5.30.이후 입사자부터 적용(18.5.29.시행)			
	60④	-근속 3년 이상자 연차휴가 미가산			
	60⑤	-연차수당(통상임금·평균임금) 미달 지급 -취업규칙상 자유로운 연차휴가 사용을 제한			
연소자 증명서	66	-가족관계증명서 등 미비치 -친권자 동의서 미비치		과태료 (500만원)	
야간근로와 휴일근로의 제한	70①	-18세이상 여성근로자 동의 누락 (야간 및 휴일근로)	5명이상	2년이하징역 2천만원벌금	9위
	70②	-임산부(임신중이거나 산후 1년미만인 여성)가 야간 및 휴일에 근로			
시간외근로	71	-산후1년 미만 여성근로자 시간외근무 한도초과 * 한도: 1일2시간, 1주 6시간, 1년 150시간		2년이하징역 2천만원벌금	
임산부의 보호	74①	-출산전후휴가 미부여		2년이하징역 2천만원벌금	
	74④	-최초 60일 급여 일부(계산착오) 미지급			
	74⑤	-임신 중 여성근로자의 시간외 근로			
	74⑦	-단축 2시간 미허용(규정 미비 등) * 대상: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후		과태료 (500만원)	
취업규칙의 작성·신고	93조	-취업규칙 필수 작성사항 누락 -취업규칙 변경사항 미변경 등 < 96조와 중복 > -취업규칙 변경후 미신고(반복한 경우 과태료) -취업규칙 미작성·미신고	10명이상	과태료 (500만원)	3위
규칙의 작성 변경 절차	94①	-과반수 미동의 (해고예고적용제외등 불리한변경) -과반수 의견 미청취	10명이상 (취업규칙)	500만원 벌금	
단체협약의 준수	96②	-법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙 변경명령 (모성보호규정, 육아기근로시간단축, 해고예고의 제외, 정 년, 연차휴가 등)	5명이상 (취업규칙)	500만원 벌금	
기숙사 규칙 의 작성변경	99①	-기숙사규칙 미작성	5명이상	과태료 (500만원)	
설비와 안전 위생	100①	-기숙사 소화기 미비치 -주/야 근무자가 같은 방에 거주	5명이상	500만원 벌금	

법 조항		위 반 내 용	적용대상	벌칙 (이하)	비고
■ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률					
모집과 채용	7	-채용사이트에 특정 성(性)만 모집 공고(남녀차별)		500만원 벌금	
교육·배치 및 승진	10	-일반인사규정에 군필남성 우대 명시	'18년말까지 5명이상	500만원 벌금	
정년·퇴직 및 해고	11①	정년,퇴직,해고에서 남녀 차별	'18년말까지 5명이상	5년이하징역 3천만원벌금	
	11②	혼인,임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로 계약 체결			
직장내 성희롱 의 금지	12	-워크샵에서 무릎 베고 누움 -지인의 성희롱발언을 저지하지않고 부추김		과태료 (1천만원)	
직장내 성희롱 예방교육 등	13①	-예방교육 미 실시 *10인 미만은 교육자료(홍보물) 미게시나 미배포 -예방교육 실시 누락(사업주, 특정부서 등) -예방교육 필수내용 누락 (처리절차, 조치기준, 피해구제 등) -최근 3년간 교육미실시(과태료)		과태료 (500만원)	2위
	13③	-예방교육 내용을 열람 장소에 미게시 (미비치)		과태료 (500만원)	8위
직장내 성희롱 발생시 조치	14②	지체없이 사실확인 조사 미 실시 등		과태료 (500만원)	
	14④	-피해자의 격리요청에 미조치			
	14⑤	-징계등의 조치를 하지 않거나 지체없이 하지 않음			
	14⑥	-피해자의 의사에 반하는 인사조치		3년이하징역 3천만원벌금	
배우자 출산휴가	18의2 ①	3일~5일 휴가 미부여, 3일 유급 미 실시		과태료 (500만원)	
육아휴직	19①	-육아휴직 일부(연차휴가사용) 미부여		500만원 벌금	
육아기 근로 시간 단축	19의2 ①	육아기단축 신청 미허용		과태료 (500만원)	
	19의2 ②	미허용 사유 서면 미통보, 다른 지원방안 미협의			
가족돌봄 등 지원	22의2 ①	가족돌봄휴직(연30~90일) 미부여		과태료 (500만원)	
■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률					
차별적 처우의 금지	8①	-기간제 근로자 차별적 처우 (상여금, 각종 수당, 복리후생제도 등)	5명이상	시정요구 등 *노동위원회 *1억원이하 과태료	
	8②	-단시간근로자 차별적 처우 (식대, 각종 수당, 복리후생제도 등)			
근로조건 서면 명시	17	-기간제근로자 근로조건 서면명시 누락(과태료) * 4명이하 미적용사항: 2.근로시간, 4.휴가, 6.근로일 및 근로일별근로시간	(4명이하 는 일부)	과태료 (500만원)	16위

법 조항	위 반 내 용		적용대상	벌칙 (이하)	비고
■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률					
근로자파견 대상업무 등	5⑤	-파견대상업무 위반(원무과 수납업무 등)	누구든지	3년이하징역 3천만원벌금	
파견기간	6②	-파견기간 2년 초과 *파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있 는 경우 연장가능(기존1년+연장1년)		3년이하징역 3천만원벌금	
고용의무	6의2①	-파견사업 미허가업체, 파견대상 비해당 업무 등에 파견된 근로자를 직접 고용 * 위반 대상: 5①, 5③, 6②, 6④, 7③	사용사업주	과태료 (3천만원)	
근로자파견 사업의 허가	7①	-파견사업 허가없이 역무 제공 -중요사항(사업소 수 증가, 위치변경, 사업주, 법인대 표자) 변경 미신고	파견사업주	3년이하징역 3천만원벌금	
	7③	-무허가 파견사업주로부터 역무를 제공받음	사용사업주		
사업의 폐지	11①	-폐지 미신고	파견사업주	과태료 (300만원)	
허가의 취소 등	12①	-허가기준 미달 (상시 5인미만, 자본금1억미만, 파견 근로계약 서면 미체결, 파견사업관리책임자 미선임, 파견사업관리대장 미작성 등)	파견사업주	<행정처분>	
차별적처우 의 금지 및 시정 등	21①	-파견근로자 차별적 처우 (각종 수당 및 복리후생규정)	사용사업주 (5인이상)	시정요구 등 *노동위원회 *1억원이하 과태료	
취업조건의 고지	26①	-취업조건 서면 미고지 -일부 조건을 누락하여 고지	파견사업주	과태료 (1천만원)	
파견사업 관리대장	29①	- 파견사업관리대장 미작성(행정처분 병행)	파견사업주	과태료 (300만원)	
사용사업 관리대장	33①	-사용사업 관리대장 미작성 -파견사업주, 파견관리책임자 성명 누락	사용사업주	과태료 (300만원)	
근기법의 적용 에 관한 특례	34②	사용사업주의 귀책사유로 파견사업주가 파견근로자 임금 미지급 시 사용사업주 연대책임	사용사업주	3년이하징역 3천만원벌금	
산안법의 적용에 관한 특례	35③	-건강진단결과를 파견사업주에게 미송부	사용사업주	과태료 (300만원)	
	35⑤	-건강진단결과를 사용사업주에게 미송부	파견사업주	과태료 (300만원)	
■ 최저임금법					
최저임금의 효력	6①	-최저임금 미만 지급		3년이하징역 2천만원벌금	11위
	6②	종전 임금수준을 낮춘 경우		[병과 가능]	
	6⑦	-도급단가에 주휴수당 및 휴일가산수당 미반영 -도급인이 수급인에게 최저임금미달 인건비 지급		2년이하징역 1천만원벌금	
주지 의무	11	-최저임금 미게시		과태료 (100만원)	-
■ 노동조합 및 노동관계 조정법					
부당노동행위	81	-면제자가 아님에도 면제시간 임금지급(4호) *불이익취급(1호,5호),반조합계약(2호),단체교섭거부 해태(3호),지배개입(4호)		2년이하징역 2천만원벌금	

법 조항	위 반 내 용	적용대상	벌칙 (이하)	비고
■ 근로자퇴직급여 보장법				
퇴직금의 지급	9	-퇴직금 미지급, 일부 미지급(산정착오)	3년이하징역 2천만원벌금 [반의사불벌]	15위
급여종류 및 수급요건 등	17②	-퇴직연금(DB) 차액 14일내 미지급	3년이하징역 2천만원벌금 [반의사불벌]	
	17③	-퇴직급여 부족한 금액 미지급		
부담금의 부담 수준 및 납입 등	20⑤	-퇴직연금 변경(DC)후 부담금 차액 미납	3년이하징역 2천만원벌금 [반의사불벌]	
사용자의 책무	32②	-운영상황 등 교육 미 실시(매년 1회이상)	과태료 (1천만원)	
■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률				
노사협의회의 설치	4①	-노사협의회 미설치	30명이상 1천만원벌금	14위
회의	12①	-정기 노사협의회 미개최	"	200만원벌금 10위
협의회 규정	18①	-노사협의회 규정 미제출	"	과태료 (200만원)
고충처리위원	26	-고충처리위원 미선임 -고충처리대장 미보존	"	200만원벌금
■ 근로복지 기본법				
우리사주조합의 운영 등	35④	-총회 미개최(매년 1회)	통보받은 설립조합	과태료 (100만원)
	35⑤	-임원·대의원 선출절차(직접·비밀·무기명) 미준수		
	35⑦	-임원·대의원 명단(성명·주소록) 미보존 -서류 열람 가능토록 미게시		
우리사주 취득 강요 금지 등	42의2	우선배정시 취득강요, 조합원 불리한 처우	"	1년이하징역 3천만원벌금
기금법인의 사업	62①	-사용자에게 지급의무가 있음에도 기금에서 집행(장 례지원품 구입, 변호사선임비용·직원월급)	인가 기금법인	1천만원 벌금
사내근로복지 기금의 운용	63	기금 운용방법 위반	"	1천만원 벌금
사내근로복지 기금의 회계	64	기금 회계원칙 위반 * 제69조(시정명령) 적용	"	과태료 (500만원)
기금법인의 관리 운영사항공개	66	-회의록 등 관련서류 미공개·미게시 * 제69조(시정명령) 적용	"	과태료 (500만원)
기금법인의 부동산 소유	67	업무상 필요한 경우에만 소유 가능	"	1천만원 벌금
■ 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률				
고용관리책임자	5①	-책임자 미신고(미지정포함)	총공사 20억원이상	과태료 (100만원)
고용관련 편의 시설의 설치 등	7의2	[편의시설: 화장실, 식당, 탈의실] -탈의실 미설치, 여성탈의실 미설치 -화장실 관리자 미지정 -탈의실(외부차단된 공간 확보) 보완	공사예정 1억원이상	과태료 (500만원)
공제부금의 납부	13①	-임금지급할 때 공제부금 미납부 *[적용대상] 1)공공기관 발주 공사예정금액 3억원 이상, 2)공사예정금액 100억원 이상, 3)200호 이상 공동주택(오피스텔) 등	(별도)	과태료 (100만원)

9 『 근로자·사용자 정의, 상시근로자 산정방법 등 』 참고

근로 기준 법 제 2조	근로자	직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자 [대법원 판례] 학원강사 갱신거절-해고(2006.12.7/2004다29736), 도급제사원 원청(도급사)근로자 아님(2012.1.12./2010다50601) - 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지 보다 그 실질에 있어(실질적으로) 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단 <종속적인 관계 판단기준> 다음의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단 1)[사용종속] 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 2)[경제종속] 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이익의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 3)보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도 4)기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등 [특수형태근로 종사자] 골프장캐디, 보험설계사, 학습지도사, 채권추심원, 전속대리운전기사, 지입차주, 택배원 중 일부(퀵서비스 등), 대출(신용카드회원)모집인 등
	사용자	사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위(노조법: 행동) 하는 자 *사업주 : 해당사업을 책임지고 경영하는 주체(법인인 경우 법인 그 자체) *사업경영담당자: 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자
	근로계약	근로자가 사용자에게 근로를 제공 하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급 하는 것을 목적으로 체결된 계약 * “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
	소정 근로시간	제50조(1주40시간, 1일8시간, 휴게시간 제외), 제69조 본문(15세이상 18세미만인자: 1일7시간, 1주35시간, 휴게시간 제외) 또는 산업안전보건법 제46조(잠함 또는 잠수작업 등에 종사하는 근로자: 1일6시간, 1주34시간, 휴게시간 제외)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간
상시 근로자수 산정방법		<1> 해당 사업 or 사업장에서 법 적용사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 “산정기간”이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다. 【법 적용(5명 or 10명) 사업 또는 사업장으로 보는 경우】 - 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자수를 파악하였을 때 법 적용기준(5명or10명)에 미달한 일수가 2분의 1 미만인 경우 【법 적용(5명 or 10명) 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우】 - 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자수를 파악하였을 때 법 적용기준(5명or10명)에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우
	【근기법 제11조③, 영 제7조의2】	<2> 연차 유급휴가 관련(제60조~제62조, 제60조②은 제외) 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우 - 위 <1>에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
		<3> 위 <1>의 연인원에는 파견근로자(파견법 제2조제5호)를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함 - 해당 사업 or 사업장에서 사용하는 통상근로자, 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 or 사업장에서 근로하는 모든 근로자 - 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자
단시간근로자 근로조건 결정기준 사항	【근기법 제18조②, 영 제9조】	1.[근로계약의 체결] 가)근로계약서 작성 및 교부, 나)근로계약서 필수 기재사항 명시 2.[임금의 계산] 가)임금산정단위는 시간급 원칙(일급 통상임금=1일 소정근로시간수*시간급 임금), 나)1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수 3.[초과근로] 가)근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시(가산임금 지급할 경우 그 지급률 명시), 나)근로자와 합의 4.[휴일·휴가 적용] 가)법제55조 유급휴일 부여, 나)연차유급휴가=(통상근로자 연차휴가일수*(단시간근로자 소정근로시간/통상근로자 소정근로시간)*8시간) 부여(1시간 미만은 1시간, 다)여성 단시간근로자에 대하여 생리휴가 및 산전후휴가 부여 5.[취업규칙의 작성 및 변경] 가)단시간근로자 적용 취업규칙 별도 작성 가능(작성·변경시 대상 과반수 의견청취나 동의), 나) 가)에 비해당 될 경우 (제18조① 취지 준수)

10

『 임금(평균·통상·최저) 등 』 확인 및 준수

구분	근거 및 내용			제외 사례(예시)
임금	【근기법2조】 사용자가 근로의 대가 로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 ☞ 판례⇒ 계속적·정기적으로 지급, 사용자에게 지급의무가 있고, 명칭이 아닌 성질을 기준으로 판단 [ELABOR < ">https://www.elabor.co.kr/(회원가입)> 에서 판례 등 조회가능]			-사용종속관계가 아니거나 사용자에게 지급의무가 없는 경우 -기업의 경영성과 등 지급사유발생이 불확정적이거나 사용자의 재량에 의해 은혜적·일회적으로 지급되는 경우(ex.격려금, 성과상여금△) -근로의 제공과 직접적 또는 밀접하게 관련없는 금품(ex.축의금 등)
평균임금	【근기법2조】 산정사유 발생한 날 이전 3개월동안에 그근로자에게 지급된 임금총액 을 그기간의 총일수로 나눈 금액 ○ 제외기간(임금)⇒1.수습근로자의 수습한날부터 3개월이내 기간, 2.사용자귀책휴업기간, 3.출산전후휴가기간, 4.산채휴업기간, 5.육아휴직기간, 6.쟁의행위기간, 7.국방의무이행기간, 8.사용자승인휴업기간 ☞ 평균임금산정 특례고시 (‘15.10.14) <적용> 휴업수당(70%), 연차휴가수당, 재해보상, 감급제재, 퇴직금 / 구직급여일액(1/2)			-출근일수에 따라 변동지급하거나 일부만 지급 (ex.통근수당,차량유지비) -일시적으로 지급하거나 일부근로자만 지급(ex.사택수당,김장수당) -가족수에 따라 차등지급하거나 일부만 지급(ex.가족수당, 학자보조금) -출근일수에 따라 차등지급(ex.급식비) -임금대상에서 제외되는 금품(ex.휴업수당, 퇴직금, 출장비, 업무추진비 등)
통상임금	【13.12.18./대법전합판결】 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라 판단 ① 소정근로의 대가 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품 ② 정기성 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것 ③ 일률성 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준(작업내용, 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 조건)’에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것 ④ 고정성 초과근로를 제공할 당시에, 그 지급여부가 업적, 성과 기타 ‘추가적인 조건(초과근무를 제공하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건)’과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것 신의성실 원칙 정기상여금 + 통상임금제외 노사합의 + 중대한 경영상 어려움 초래나 존립 위태 등 ☞ 통상임금노사지도지침 , ‘14.01.23.			-근로와 무관한 조건 (ex.부양가족수에 따라 달라지는 가족수당 등) -근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금 (ex.성과급△) -기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (ex.경영성과분배금, 격려금, 인센티브) -특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (ex.명절귀향비, 휴가비) -일정 근무일수를 채워야만 지급되는 임금 (고정성×)
	【통상임금에 해당 사례/ 고정성○】 -근무일수에 따라 계산방법 또는 지급액이 달라지는 임금 -특정시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 달라지는 임금 -근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금 (최소한도의 임금) -근로자의 전년도 업무실적에 따라 당해 연도에 지급여부나 지급액을 정하는 임금(ex.성과연봉) -특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금(ex.자격수당 등)			
	【근기령6조】 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액 [통상임금 산정지침(예규), ‘12.09.25.] <적용> 해고예고수당, 연장·야간·휴일근로(가산)수당, 연차휴가수당, 휴업수당, 출산전후(유산사산)휴가급여/ 육아휴직급여 등			-실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품(연장·야간·휴일수당 등) -1임금산정기간 이외에 지급되는 금품(생산장려수당, 근속수당, 상여금 등) -근로시간과 관계없이 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 금품(통근수당, 가족수당,급식비 등), 임금대상에서 제외되는 금품(휴업수당,정보활동비 등)
최저임금	【2019.01.01.~】 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금. 다만, 다음에 해당하는 임금은 산입하지 않음 (최저임금법6조) ①소정근로시간(소정근로일) 임금외의 임금 ⇨⇨(규칙2조) 연장·휴일근로 임금·가산임금, 야간근로 가산임금, 연차휴가미사용수당, 유급휴일임금(주휴수당 제외), 그밖에 준하는 인정임금 ②월지급액 중 최저임금 월환산액의 25/100<436,287원> 에 해당하는 부분 ⇨⇨(규칙2조) 1개월초과기간 산정하는 상여금,근속수당, 능률수당/1개월초과기간 출근성적 지급하는 정근수당 ③ 식비,숙박비,교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생 을 위한 성질의 임금으로 1)통화이의 지급임금과 2)월지급액 중 최저임금 월환산액의 7/100<122,160원> 에 해당하는 부분 <적용특례 /②③의 미산입비율> [2020년] ②20/100 ③5/100, [2021년] ②15/100 ③3/100, [2022년] ②10/100 ③3/100, [2023년] ②5/100 ③1/100, [2024년] ②0/100 ③0/100			
	【~2018.12.31.】 다음에 해당하는 임금은 산입하지 않음 (최저임금법6조). 산입하는 임금은 별표2와 같음(시행규칙2조). ① 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금 ⇨⇨(규칙별표1) 1개월 초과기간(정근수당,근속수당,상여금,능률수당 등), 임시,돌발,불확정,불규칙(결혼수당,김장수당,체력단련비 등) ② 소정근로시간 또는 소정근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금 ⇨⇨(규칙별표1) 연차휴가수당, 연장·휴일·야간근로에 대한 (가산)임금, 일숙직수당 등 ③그밖에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금 ⇨⇨(규칙별표1) 생활보조수당 (가족수당,급식수당,통근수당 등) 및 복리후생 (식사,기숙사·주택 제공 등 현물지급 급여 등) 성질의 것 <산입임금/규칙별표2> 1)지급근거 명시 또는 관례에 따라 지급 + 2)소정근로(총근로)에 대하여 매월1회이상 정기적·일률적 지급 + 3)개별수당 판단기준(별표2)			
	연도별 최저임금액 (월환산액/주휴8시간 포함한 209시간)			최저임금의 90%이상 적용 가능한 근로자 (법5조)
	2019년 8,350원(1,745,150원)	2018년 7,530원(1,573,770원)	2017년 6,470원(1,352,230원)	2016년 6,030원(1,260,270원)
	【2018.03.20.~】 1년이상계약+수습3개월이내+ 단순노무종사자(직업9)아님 【2012.07.01.】 수습3개월이내+1년미만기간제근로자 아님 【2014.12.31.폐지】 감시·단속근로자로 고용노동부 승인받은 자			일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자

구 분	일자리 발굴/ 구직자 알선 (직업안정법)	고용장려금 지급 (고용보험법)						컨설팅 지원 (고용보험법)		체불청산 용자 (임금채권보장법)	
		신규 채용자			재직 근로자			장시간근로 개선 등	임금체계개편 등		
사업명	직업소개 업무 (일자리 발굴)	청년(~34세이)	취업 취약계층	주근로시간단축	신중년(50세~)	출산·육아	60세이상	시간제전환	일터혁신 컨설팅 지원사업 (근로시간단축/인적자원관리 등)	체불청산지원 사업주 용자제도	
지원 대상	구인신청서를 아래 방법으로 제출한 사업주 1)워크넷 등록 2)고용복지+센터 에 방문·상담 등 유효기간 2개월 <수리 거부> 1)구인내용 법령위반 2)구인조건 공개거부 3)체불명단 공개중인 사업주	① 피보험자 5인 이상(일부업종은 1인이상) ~ 중견 ② 근로계약기간의 정함이 없는 청년(34세이하) 1~3명이상 신규 채용 ③ 기준 시 점 보 다 ②의 지원청년 인원이상 증가 ④ 지원제외 사항* 에 비해당 *최저임금 미만/ 4대보험 미가입/ 월60시간 미만/ 특수 관계자/ 동일·관련 사업 주 등 ※ '19.05.10.개편'	① 구직등록을 한 실업자로, 취성패 등 취업지원프 로그램 이수 등 지원요건을 갖 춘 사람을 피보 험자로 고용 ② 근로계약기간의 정함이 없는 근로 자로 채용 (일부 취약계층 은 1년 이상) ③ 감원방지 의무 기간 준수 ④ 지원제외 사항* 에 비해당 *최저임금 미만/ 특수 관계자/ 동일·관련 사업 주 등	① 근로자수 5인이 상 사업주 ② 주근로시간을 52 시간 이내로 조기 단축 등 ③ 단축시행 익월 부 터 매 3개월간의 평균 근로자수가 기준시점의 평균 근로자 수를 초과 한 경우 - 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 채용(일부 취약계 층은 1년이상) ④ 지원제외 사항* 에 비해당 *최저임금 미만/ 4대보험미가입/ 특수 관계자/동일 ·관련 사업주 등	① 고용센터로부터 사업참여 승인 받은 사업주 ② 신중년적합직무 에 근로계약기간 의 정함이 없는 50세 이상의 실 업자를 고용 ③ 감원방지 의무 기간 준수 ④ 지원제외 사항* 에 비해당 *최저임금 미만/ 4대보험미가입/ 정년까지 2년 미만자/ 특수 관계자/ 동일·관 련 사업주 등	<간접노무비> ① 육아휴직(육아기 단축) 30일이상 허용한 사업주 <대체인력지원> ① 출산휴가, 육아 휴직등을 30일 이상 허용하고, 시작일 전 60일 이내에 대체인 력을 고용 ② 휴직등이 끝나 고, 복귀자가 30일이상 계속 고용 ③ 감원방지 의무 기간 준수	① 정년을 정하지 아니한 사업장 ② 매분기 만 60세 이상 월평균 근 로자수의 비율이 고시비율 이상 ③ 감원방지 의무 기간 준수 ④ 전환일로부터 6 개월이내 신청 <대체인력지원> ① 전환시작일 전 60일이 되는 날 부터 대체인력 고용(1개월이상) ② 감원방지 의무 기간 준수	① (자격)고용보험 가입 사업장으로 고용보험료 완납사업장 ② 신청사업장 중 심사위원회에서 심 사하여 선정된 사업장 -상시신청 (예산 소진지 조기마감) ○ 컨설팅 수행기간 -주1회 방문, 10주~21주 ○ 비용은 전액 정부지원 -1,000인이상 사업장은 일부자부담	①사업주 요건 -1년 이상 사업영 위사업장이고 -300인 이하 가 동사업장 ②근로자 요건 -6개월이상 근무 한 재직자(신청일 기준 1년 이내 퇴직자 포함)		
	지원 내용	○ 적격자 알선 등 (구직자등록제시) ○ 채용대행 지원 ○ 구인·구직자 만남의 날 참여 (구직자 면접 등) ○ 인재정보 검색	○ 인건비(증가1명) - 연간 900만원 (예외: 1/3기준) ○ 90명(30명) 한도 ○ 최대 3년간 -신청주기는 3개월 ※ '19.05.10.개편' ※ 청년내일채움 공제와 중복가능	○ 인건비(1인) - 연간 720만원 (대: 360만원) ○ 3명~30명 한도 (최고 3년간) ○ 최대 1년간 (일부는 2년) -신청주기는 6개월	○ 신규채용(증1명) -(법정)월80만원 -(조기)월100만원 ○ 임금감소액보전 -월10~40만원 ○ 지원한도 -단축15시간당 1명 -증가1인당 10명 ○ 최대 2년간 (일부는 1년) -신청주기는 3개월	○ 인건비(1인) - 연간 960만원 (중견:480만원) ○ 3명~30% 한도 ○ 최대 1년간 -신청주기는 3개월	○ 간접노무비(1인) -연간 360만원 (대: 120만원) ○ 대체인력지원금 -연간 720만원 (대: 360만원) ○ 최대 1년간 (대체인력은 예외)	○ 분기당 27만원 (초과1명 기준) ○ 20% 이내 (대: 10%) ○ '20.12월말까지 -신청주기는 분기	○ 간접노무비(1인) -연간 240만원 (중견 포함) ○ 대체인력지원금 -연간 720만원 (대: 360만원) ○ 임금감소액보전 -연간 480만원 (일부 288만원) ○ 최대 1년간 -신청주기는 1개월	○ 교대제개편 ○ 근로시간줄이기 근로유형 제시 ○ 임금보전방안 등 ○ 장년고용안정 체계구축	○ 임금체계개선 (성과급/직무급/ 통상임금 등) ○ 승진체계개편 ○ 임금격차해소 ○ 평가체계개선
신청 방법	① 워크넷 (www.work.go.kr) / 기업회원가입(사업자등록번호) → [구인 신청], [인재정보 검색(취업희망포 등)], 대체인력뱅크(matchingbank.career.co.kr) ② 고용보험 (www.ei.go.kr) / 기업회원 가입(사업장관리번호) → [지원금 신청], [서식]자료실(우측상단), [피보험자 취득/상실 신고] ☎ 1350 (고용노동부 콜센터) ③ 고용복지플러스센터 홈페이지 (http://workplus.go.kr/) → 전국 고용복지+센터 명단, 업무별(취업지원/기업지원 등) 직원·연락처 등 확인가능 ④ 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 접속 → [정책자료] 분야별 정책(일자리창출 등) / 대상자별 정책(청년 등)								○ 노사발전재단 신청 접수 (홈페이지에서 신청) ☎ 02-6021-1167, 1176		○ 관할지방관서 (근로개선 부서) ☎ 1350 ○ 복지공단 ☎ 1588-0075

12 『 근로소득 』 이해

『(최저임금) 일자리안정자금』 활용

가. 근로소득 (소득세법 제20조)	나. 비과세 근로소득 (소득세법12조3호/)
가. 근로소득 (소득세법20조) - 나.비과세 근로소득 (소득세법12조3호) = 보수(소득) * 월평균 보수 * 총급여액(연간)	나. 비과세 근로소득 (소득세법12조3호/) ①실비변상적 성질의 급여 -보수를 받지 아니하는 위원 등이 받는 수당 -여비로서 실비변상정도의 금액(자가운전보조금 등 월20만원 이내 금액) -선원(선원법)으로 월20만원 이내의 승선수당 -연구보조비 또는 연구활동비 중 월20만원 이내 금액 (학교 교원, 연구기관 등 연구활동 직접종사자 등에 한함) -국가/지자체가 지급하는 보육교사 근무환경개선비, 사립유치원 (수석)교사 인건비, 전문의 수련보조수당 등 -기자의 취재수당 중 월20만원 이내 금액 -월 20만원 이내의 벽지수당 등 ②학자금(학교와 직능시설의 수업료·수강료이고, 사업체의 업무관련 교육·훈련으로 지급기준에 따라 받는 것 ③생산직 등에 종사하는 근로자(다음요건)가 받는 연장근로·야간근로 또는 휴일근로 급여 중 연240만원 이내 금액 - 월정액급여* 210만원이하 *매월받는 급여-부정기급여- ① 실비변상급여-연장 등 급여 -직전연도의 총급여액이 2,500만원이하 -기능원및관련종사자/장치기계조작조립종사자/단순노무종사자(청소경비포함), 돌봄미용숙박서비스, 조리음식서비스직, 매장판매종사자, 음식판매관련기타서비스 단순노무직 등 ④식사(사내급식) 또는 식사대 (월10만원 이내) ⑤자녀보육(출산/6세이하) 관련 월10만원 이내 의 금액 ⑥직무발명보상금(500만원이내의 금액)

사업명	지원대상 (사업주 /입주자대표회의)	지원제외 사업주	지원 금액 및 신청 방법	비고																			
2019년 일자리 안정자금 사업	☐ 공통요건 ☐ 월평균보수 210만원(선원은 259만원) 이하인 근로자를 1개월 이상 고용한 경우 ☐ 1)최저임금 준수, 2)정당한 이유가 없는 한 고용조정 등을 이유로 근로자를 이직시켜서는 아니됨 ☐ 추가요건 (기업 규모별) <1>30인 미만의 근로자를 사용하는 사업주 ☐ 없음 (공통요건만 충족) <2>30인이상~300인미만의 근로자를 사용하는 사업주 ☐ 다음 각 호에 해당하는 사업주 1)만 55세이상 근로자(지원대상자임) 고용 사업주 2)고용위기지역 지정지역에 소재지를 둔 사업주 3)산업위기대응특별지역 지정지역에 소재지를 둔 사업주 <3>30인 이상의 근로자를 사용하는 사업주 ☐ 다음 각 호에 해당하는 사업주 - 공동주택은 경비·청소원만 해당 - 자활기업, 직업재활시설, 사회적기업 등의 사업주 - 장애인활동지원기관으로 지정받은 기관의 사업주 - 사회서비스 제공자로 등록한 자로서 노인돌봄서비스제공 기관의 사업주 - 장기요양기관 또는 장기요양기관으로 볼 수 있는 기관의 사업주	○국가, 지방자치단체, 공공기관 등 ○과세소득이 5억원을 초과하는 사업주 ○임금 등 체불명단이 공개중인 사업주 ○국가 및 자치단체 등으로부터 인건비 등의 재정지원을 받고 있는 사업주 -ex)사회복지시설(일부), 여성새로일하기센터·육아종합지원센터 등, 어린이집·유치원 등 지원제외 근로자 ○월평균보수 210만원 초과 근로자 - (일용근로자)보수 97,000원 초과 - (주 40시간미만) 시간당보수 10,020원 초과 - (선원)월평균보수 259만원 초과 ○고용기간 1개월 미만 - (일용근로자) 10일미만 ○월평균보수가 전년도보다 저하된 근로자 ○고용보험 미가입 근로자(당연가입자 중) ○사업주와 사업주의 배우자, 사업주의 직계 존비속 ○국가 및 자치단체 등으로부터 인건비 등의 재정지원 대상이 되는 근로자 ○최저임금 적용제외 인가받은 근로자	○지급액 (근로자 1명당) - 지급기간: '19.1.1.~'19.12.31까지 <table><tr><th colspan="2">구분</th><th>월지급액</th></tr><tr><td colspan="2">(추가 지원) 5인 미만 사업주</td><td>(아래)+2만원</td></tr><tr><td rowspan="2">상용 근로자</td><td>주 40시간 (1,745,150원~210만원이하)</td><td>13만원</td></tr><tr><td>주 20~40시간미만 (870,780원~1,745,150원미만)</td><td>12만원</td></tr><tr><td rowspan="2">일용 근로자</td><td>주 10시간 미만 (362,820원미만)</td><td>6만원</td></tr><tr><td>22일이상/ 19일~21일이하</td><td>13/ 12만원</td></tr><tr><td colspan="2">15일~18일/ 10일~14일이하</td><td>10/ 8만원</td></tr></table> ○신청기간 : '19.1.1.~'19.12.13.(연 1회) - '19.11.30까지 성립한 사업장 - '19.12.1.까지 입사한 근로자 ○ 신청방법 <'18년말 지원 사업주> ~'19.3.31.까지 - (공동) 최저임금 준수여부 확인서 제출 - (공동주택)위탁(용역)계약 유지여부, 경비·청소원 등의 계속 근무여부 등 확인서 제출 <'19년 신규지원 사업주> - (10인미만 사업주) 지급희망서(간편서식) 제출 - (온라인) 웹사이트 - (오프라인) 5인미만사업주 또는 적용제외사업장 - (보험사무대행기관 활용) 30인 미만 사업주	구분		월지급액	(추가 지원) 5인 미만 사업주		(아래)+2만원	상용 근로자	주 40시간 (1,745,150원~210만원이하)	13만원	주 20~40시간미만 (870,780원~1,745,150원미만)	12만원	일용 근로자	주 10시간 미만 (362,820원미만)	6만원	22일이상/ 19일~21일이하	13/ 12만원	15일~18일/ 10일~14일이하		10/ 8만원	☐ 홈페이지 - 일자리안정자금 - 고용산재토달서비스 - 3개 공단 EDI - 4대보험정보연계센터 ☐ 문의처 - ☎ 1588-0075 - 근로복지공단 지사 (일자리안정팀) ☐ 연계 지원사업 (두루누리 지원) - 10인미만 사업주 - 고용보험/국민연금 - 40%~90% 지원 (건강보험료 경감) - 30인미만 사업장 - 30%~60% 경감 (사회보험료세액공제) - 신규가입자 4대보험 사용자 실부담액의 50%
구분		월지급액																					
(추가 지원) 5인 미만 사업주		(아래)+2만원																					
상용 근로자	주 40시간 (1,745,150원~210만원이하)	13만원																					
	주 20~40시간미만 (870,780원~1,745,150원미만)	12만원																					
일용 근로자	주 10시간 미만 (362,820원미만)	6만원																					
	22일이상/ 19일~21일이하	13/ 12만원																					
15일~18일/ 10일~14일이하		10/ 8만원																					
근거법령/ 소관부서																							
·고용정책 기본법시행 규칙3조의2																							
·고시 (운영규정)																							
·시행지침 (2018.12)																							

구분	적용범위	적용 제외자	보험료 산정	용어 정의										
고용 보험	○ 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 <다만, 아래는 적용제외> 1)농업·임업·어업중 법인이안자가 상시4명이 하의 근로자 사용사업 2)건설업자 등 5개의 업자가 아닌자가 시공 하는 총공사금액2천만원미만, 연면적100㎡ 이하 건축, 연면적200㎡이하 대수선 공사 3)가구내고용활동및자가소비생산활동	1)월간 소정근로시간이 60시간(주15시간포함) 미만인 자. 다만, 3개월이상 계속 근로제공자와 일용근로자(1개월미만동안고용되는자)는 제외 2)국가공무원과 지방공무원 3)사립학교교직원연금법 적용자 4)외국인근로자(일부제외),별정우체국 직원 5)일부사업(실업급여, 육아휴직급여등) 제외자 -65세이후 고용된자, 자영업 개시한 사람	월평균보수×보험요율(%)	월평균 보수	=전년 보수총액 ÷ 전년 근무 개월수									
			<table><tr><th>사업주</th><th>근로자</th></tr><tr><td>0.9/1.1 1.3/1.5 (규모별차등)</td><td>0.65 (실업급여)</td></tr></table>	사업주	근로자	0.9/1.1 1.3/1.5 (규모별차등)	0.65 (실업급여)	보수	= 근로소득(소득세법20조) - 비과세근로소득(소득세법 12조3호)+노조전임자가 노조로부터 급여명목으로 받는 금품					
			사업주	근로자										
			0.9/1.1 1.3/1.5 (규모별차등)	0.65 (실업급여)										
	근로자	근로기준법에 따른 근로자												
산재 보험	○ 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 <다만, 아래는 적용제외> 1)공무원재해보상법,군인연금법에 따라 재해보상이 되는 사업 2)선원법, 어선원재해보상법, 사립학교연금법에 따라 재해보상이 되는사업 3)가구내 고용활동 4)농업·임업(벌목업제외)·어업·수렵업 중 법인 아닌자가 상시 5명미만 사업	월평균보수(전체근로자)×보험요율 등(%) <table><tr><th colspan="2">사업주</th></tr><tr><td>산재보험</td><td>0.6 ~ (업종별 차등)</td></tr><tr><td>임금채권</td><td>0.06</td></tr></table> * 개별요율(±20%) 대상 -상시30인이상, 건설일괄60억원이상	사업주		산재보험	0.6 ~ (업종별 차등)	임금채권	0.06		월평균 보수	=전년 보수총액 ÷ 전년 근무개월수			
			사업주											
			산재보험	0.6 ~ (업종별 차등)										
			임금채권	0.06										
	<table><tr><th colspan="2">사업주</th></tr><tr><td>산재보험</td><td>0.6 ~ (업종별 차등)</td></tr><tr><td>임금채권</td><td>0.06</td></tr></table>	사업주		산재보험	0.6 ~ (업종별 차등)	임금채권	0.06	보수	=` 근로소득(소득세법20조) - 비과세근로소득(소득세법 12조3호)+노조전임자가 노조로부터 급여명목으로 받는금품					
사업주														
산재보험	0.6 ~ (업종별 차등)													
임금채권	0.06													
		근로자, 임금	근로기준법에 따른 근로자, 임금, 평균임금, 통상임금											
국민 연금	○(사업장가입자) 1명 이상의 근로자를 사용 하는 사업장의 18세 이상 60세 미만인 근로자와 사용자 <다만, 아래는 적용제외> 1)퇴직연금등 수급권자 (공무원연금법/공무원재해보상법/사립학교 교직원연금법/별정우체국법/군인연금법)	1) 일용근로자나 1개월 미만 의 기한을 정하여 사 용되는 근로자. 다만, 1개월이상 계속사용+1 개월동안 근로일수 8일(근로시간60시간) 이상 인 자는 제외 2)소재지가 일정하지 않은 사업장에 종사하는 근로자 3)법인의 이사 중 근로소득이 없는 사람 4) 1개월동안 소정근로시간이 60시간미만인 단시 간 근로자. 다만, 생업목적+3개월이상계속근로 +대학시간강사또는희망자(사용자동의)는 제외 5)본인판단에 따라 제외 -18세미만근로자, 생계급여또는의료급여수급자	기준소득월액×보험요율(%)	기준 소득월액	신고한 소득월액 (천원미만 버림)									
			<table><tr><th>사용자 (부담금)</th><th>사업장가입자 (기여금)</th></tr><tr><td>4.5</td><td>4.5</td></tr></table>	사용자 (부담금)	사업장가입자 (기여금)	4.5	4.5	소득	= 근로소득(소득세법20조) - 비과세근로소득(소득세법 12조3호)					
			사용자 (부담금)	사업장가입자 (기여금)										
			4.5	4.5										
	근로자	직업의 종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하 고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자 (법인의 이사와 그밖의 임원을 포함)												
	사용자	해당 근로자가 소속되어 있는 사업장의 사업주												
국민 건강 보험	○(직장가입자) 국내에 거주하는 국민으로 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원 <다만, 아래는 적용제외> 1)의료급여 수급권자, 유공자등 의료보호대 상자 등	1) 고용기간이 1개월미만인 일용근로자 2)현역병, 전환 복무된 자, 군 간부후보생 3)선거취임공무원으로 매월 보수나 급료를 받지 않는 사람 4)아래 해당하는 사람 -비상근 근로자 또는 1개월 동안 소정근로시간 이 60시간미만 단시간근로자 -비상근교직원 또는 1개월동안 소정근로시간이 60시간미만 시간제공무원 및 교직원 -소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자 -근로자가 없거나 위 단시간근로자만 고용하고 있는 사업주	[보수월액+소득월액] × 보험요율(%)	보수 월액	=전년 보수총액÷전년 종사기간 개월수									
			<table><tr><th>구분</th><th>사업주</th><th>근로자</th></tr><tr><td>건강 보험료</td><td>3.23</td><td>3.23</td></tr><tr><td>장기요양 보험료 (8.51%)</td><td>0.2748</td><td>0.2748</td></tr></table>	구분	사업주	근로자	건강 보험료	3.23	3.23	장기요양 보험료 (8.51%)	0.2748	0.2748	보수	근로자 등이 근로를 제공하고, 근로의 대가로 받은 봉급,급료,보수,세비,임금,상여,수당,그밖에 이와유사한 성질의 금품. 다만, 퇴직금, 현상금, 번역료및원고료, 비과세근로소득(국외소득은 제외) 등은 제외
			구분	사업주	근로자									
			건강 보험료	3.23	3.23									
			장기요양 보험료 (8.51%)	0.2748	0.2748									
				소득 월액	[해당자 100% 부담] 연간 보수와 소득(이자, 배당, 사 업, 연금, 기타)이 3,400만원 초과금액 ÷ 12									
	근로자	직업의 종류와 관계없이 근로의 대가로 보수를 받아 생활하는 사람(법인의 이사와 그밖의 임원을 포함) 다만, 공무원 및 교직원은 제외												
	사용자	근로자가 소속되어 있는 사업장의 사업주, 공무원의 소속기관장, 교직원 소속 사립학교 설립·운영자												
		* (건보료) 상한(하한)액 - 6,365,520원(18,020원) -(소득월액)3,182,760원												

< 메 모 >

『노동법 기본사항 준수⁺⁺』 활용 매뉴얼 (V.2)

- ▶작성년월: 2019. 08. 14.
- ▶작성기관: 대구지방고용노동청 (청장 장근섭)
- ▶작성부서: 광역근로감독과
- ▶작 성 자: 김동환 과장, 김정하 팀장, 강연경 감독관, 이승현 감독관

* 무단전재나 무단복제(다운로드는 제외)를 금합니다. <비매품>