

취업규칙 심사요령

[시행 2012. 9. 25.] [고용노동부예규 제48호, 2012. 9. 25., 일부개정]



고용노동부(근로기준정책과), 044-202-7534

1. 목적

이 예규는 「근로기준법」 제93조부터 제97조까지와 같은 법 시행규칙 제15조에 따라 사업장에서 작성·변경·신고된 취업규칙의 심사 및 심사결과의 처리와 관련된 업무를 수행할 때 통일성과 일관성을 확보하기 위하여 업무처리의 기준을 제시하기 위한 것임.

2. 적용범위

가.상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업이나 사업장 또는 근로자에 대해서는 근로시간, 휴게·휴일에 관한 사항의 적용이 배제됨(「근로기준법」 제63조 참조, 이하 "법"이라 한다).

(1)토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)?재배·채취사업, 그 밖의 농림사업

(2)동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)?양식사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산사업

(3)감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람

(4)사업의 종류에 불구하고 관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 사람

나.「산업안전보건법 시행령」별표 1에 해당하는 사업은 산업안전보건법령이 정하는 바에 따라 산업안전보건에 관한 사항 중 일부사항의 적용이 배제됨.

3. 취업규칙의 심사

가. 요건심사

(1)취업규칙의 신고 또는 변경신고가 「근로기준법 시행규칙」 제15조에 따른 별지 제15호서식에 따라 작성되어 있는지 여부

(2)법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항이 빠짐없이 기재되어 있는지 여부

- 법 제93조 각 호 중 임의적 근로조건에 관한 사항*은 해당 사업장에서 이를 이행하고 있을 경우에만 필요적 기재사항으로 볼 수 있음

* 교대근로에 관한 사항(제1호), 승급에 관한 사항(제2호), 가족수당에 관한 사항(제3호), 상여금에 관한 사항(제5호), 근로자의 식비·작업 용품에 관한 사항(제6호), 근로자의 교육시설에 관한 사항(제7호), 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경 개선에 관한 사항(제9호의2), 업무 외의 재해부조에 관한 사항(제10호), 표창에 관한 사항(제11호)

(3)근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었거나 동의(근로자에게 불이익하게 변경되는 경우에 한함)를 받았음을 입증하는 자료가 첨부되어 있는지 여부

- 사용자가 취업규칙의 불이익한 변경에 사회통념상 합리성이 있고, 근로자의 동의를 받기 위하여 최선의 노력을 다한 사실을 입증한 경우 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받지 못하였다고 하더라도 취업규칙 변경의 효력이 인정되므로(「취업규칙 해석 및 운영지침」 참조)

- 이 경우에는 사용자의 위 사실에 관한 입증자료를 첨부하는 것으로 갈음할 것

(4)취업규칙에 인사?승급?급여?징계규정이나 호봉표 등을 별도로 정하도록 규정한 경우에는 그 규정 등이 첨부되어 있는지 여부를 심사하고, 별도로 정한 규정이 있음에도 불구하고 첨부되지 않은 경우에는 취업규칙 미신고에 준하여 처리(법 제93조, 제116조제1항제2호)

나. 내용심사

(1)취업규칙의 내용이 관련 법령에 저촉되는지 여부

(2)취업규칙의 내용이 해당 사업 또는 사업장의 단체협약 규정에 저촉되는지 여부

(3)취업규칙의 내용이 행정지도 사항에 배치되거나 사회통념상 극히 부당하다고 판단되는지 여부

(4)법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항의 내용 또는 기준이 불명확하여 노사간 다툼의 소지가 있는지 여부

(5) 변경된 취업규칙이 전반적으로 근로자에게 불리한지 여부

다. 심사결과 후 조치사항

(1)접수 후 20일 이내에 심사하고 그 결과를 「근로감독관집무규정」 별지 제46호서식의 취업규칙심사보고서에 따라 과장의 결재를 얻을 것

(2)심사결과는 다음과 같이 구분하여 조치

가)법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항이 빠졌거나, 법령 또는 단체협약에 저촉되는 사항이 있을 때에는 취업규칙의 심사종료 후 3일 이내에 「근로기준법 시행규칙」 별지 제20호서식의 취업규칙 변경명령서에 따라 변경을 명하여야 함

나)취업규칙의 내용이 행정지도 사항에 배치되거나 사회통념상 극히 부당하다고 판단되는 사항 또는 다툼의 소지가 있는 불명확한 사항은 이를 개선하도록 지도할 것

다)개정된 취업규칙이 근로자에게 전반적으로 불리하다고 판단되는 경우에는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 입증하는 자료를 제출토록 명령할 것

- 다만, 사용자가 취업규칙의 불이익한 변경에 사회통념상 합리성이 있고, 근로자의 동의를 받기 위하여 최선의 노력을 다한 사실을 입증한 경우 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받지 못하였다고 하더라도 취업규칙 변경의 효력이 인정되므로(「취업규칙 해석 및 운영지침」 참조)

- 이 경우에는 사용자의 위 사실에 관한 입증자료를 첨부하는 것으로 갈음할 것

(3)변경명령에 따라 기한 내에 변경 신고한 취업규칙은 위의 요령에 따라 재심사하고, 다시 변경명령 사유에 해당되는 경우에는 기한을 정하여 재변경을 명령할 것(다만, 재변경명령의 기한은 변경명령에 의한 기한보다 단축하여 부여)

(4)재변경명령에 불구하고 기한 내에 시정되지 않은 경우에는 「근로감독관집무규정」 별표 3의 조치기준에 따라 10일 이내에 별지 제7호서식의 보고요구서에 의하여 보고를 촉구하고, 이에 불응하는 경우 법 제96조제2항, 제114조제2호에 따라 조치할 것

4. 구체적인 심사요령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
1. 총칙 가. 적용범위	- 모든 근로자를 적용대상으로 하고 있는지 여부 - 단시간근로자 등에 대한 별도의 취업규칙이 존재하는 경우	- 단시간근로자 등을 포함하여 모든 근로자를 적용대상으로 하는 경우에는 대상 근로자별 적용조항, 차등조항 및 적용배제 조항 간에 혼선이 없도록 명확히 규정하도록 함. - 단시간근로자 등에 대하여 합리적 이유 없이 차등조항 및 적용배제조항을 설정하지 않도록 함. (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조 참조. 이하 “기간제법”이라 한다). - 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 별도로 작성·변경하는 경우 적용 대상이 되는 단시간근로자의 과반수의 의견을 들어야 하며, 불이익변경의 경우에는 단시간근로자의 동의를 받아야 함(영 [별표2] 제5호나목 참조). - 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로조건을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 함(법 제18조제1항 참조).	개선지도 변경명령 개선지도 개선지도
나. 근로자의 정의	근로자의 정의와 취업규칙 적용범위의 일치 여부	취업규칙의 적용범위에서는 모든 근로자를 적용대상으로 규정하면서 근로자의 정의에서는 단시간근로자 등을 배제하는 등 적용대상과 근로자의 정의가 일치하지 않은 경우는 이를 일치시키도록 함.	개선지도
2. 채용 가. 채용기회	남녀차별 규정의 유무 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조 참조. 이하 “고평법”이라 한다)	합리적 이유 없이 모집·채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 됨.	변경명령

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
		직종별로 남녀를 분리모집하거나 성별로 채용인원을 배정하는 등 어느 한 성의 채용기회를 제한하거나, 동일 학력·경력에도 불구하고 어느 한 성을 낮은 직급 또는 직위에 채용할 수 없음.	변경명령
나. 채용서류	채용에 필요한 서류의 과다 여부	- 여성근로자의 모집·채용시 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 제시·요구할 수 없음. - 채용 절차에 필요한 서류를 최소한으로 하고, 채용에만 필요한 구비서류는 합격자에 한하여 제출하도록 함.	변경명령 개선지도
다. 수습기간	수습기간의 적정 여부	수습기간을 두는 경우 직무의 성질 등을 감안하여 사회통념상 인정되는 범위에서 지나치게 장기간이 되지 않도록 함(영 제16조에 따른 “수습 사용한 날부터 3개월 이내의 근로자”는 해고예고의 적용제외 대상자임).	개선지도
라. 근로계약	- 수습기간의 근속기간 포함 여부 - 근로조건의 명시	- 수습기간을 근속연수에서 제외하고 있는 경우는 이를 포함하도록 함. - 근로계약 체결시 임금·소정근로시간, 법 제55조에 따른 휴일, 법 제60조에 따른 연차유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항, 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항을 명시하도록 하고 이중 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법, 소정근로시간, 법 제55조에 따른 휴일 및 법 제60조에 따른 연차 유급휴가에 관한 사항은 반드시 서면으로 명시하고 교부하도록 함(법 제17조, 영 제8조 제1항 참조).	변경명령 개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
		• 특히, 기간제단시간 근로자의 경우에는 아래 사항을 서면으로 명시하도록 함(기간제법 제17조 참조). - 근로계약기간에 관한 사항 - 근로시간휴게에 관한 사항 - 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항 - 휴일·휴가에 관한 사항 - 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 - 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자만 해당함)	
	• 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액 • 예정규정의 유무 • 전차금이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하는 규정의 유무 • 강제지속 규정의 유무	• 규정이 있는 경우 이를 삭제하도록 함(법 제20조 참조). • 규정이 있는 경우 이를 삭제하도록 함(법 제21조 참조). • 규정이 있는 경우 이를 삭제하거나 법이 허용하는 형태로 변경하도록 함(법 제22조 참조).	변경명령 변경명령 변경명령
3. 복무 가. 복무의무 나. 출근 및 근무	• 복무의무 규정의 명확성 여부 • 복무의무 규정의 불법·부당 여부 • 출근시간의 적정 여부 • 지각조화·외출 등에 대한 제재의 적정 여부	• 복무의무 규정의 준수 여부는 징계와 연계될 수 있으므로 각 사업장의 실정에 맞게 구체적으로 명기하도록 함. • 근로자의 기본권 그 밖의 법령에 따른 권익을 침해하는 규정은 이를 삭제하도록 함. • 복무의무로서의 각종 금지규정은 경영·인사상 필요한 최소한의 범위에서 규정하도록 함. • 업무의 시작 시각에 비하여 합리적 이유 없이 지나치게 일찍 출근하게 하지 않도록 함. • 지각조화·외출 등에 대한 제재가 불합리하거나 지나치게 과도하지 않도록 함.	개선지도 변경명령 개선지도 개선지도 개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
	• 공민권 행사의 보장 여부	• 일정 횟수 이상의 지각조퇴·외출을 결근으로 보아 연차유급휴가일수의 산정에 영향을 미치게 할 수 없음. - 다만, 일정 횟수 이상의 지각조퇴·외출이 연가 1일을 사용한 것으로 정하는 경우는 반드시 법에 위반된다고 볼 수 없음. • 근로시간 중이라도 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 거부할 수 없도록 함(법 제10조 참조).	- 변경명령 - 변경명령
다. 결근	• 결근계 제출절차의 타당성 및 사유별 결근인정일수의 명시 여부	• 결근계의 사전제출을 원칙으로 하더라도, 긴급한 경우 등 부득이한 사유가 있는 때에는 먼저 유선으로 신고하고 사후에 서면 신고하는 것을 허용하도록 함. • 결근계를 제출하도록 할 경우 결근의 인정범위를 사유별로 명시(예: 질병시 3개월 등)하되, 과도한 입증자료(예: 7일 미만의 병가에 대하여 진단서 첨부을 요구하는 등)를 요구하지 않도록 함.	- 개선지도 - 개선지도
라. 출장	• 결근자에 대한 제재규정의 적정 여부 • 출장 근무자의 근무요령 • 근무시간 인정 여부 • 출장경비의 실비변상 충족 여부	• 결근 특히 무단결근을 이유로 벌과금을 과하거나 상습적이 아닌 단 2~3일의 결근을 하고 사유로 하는 등의 과도한 제재를 하지 않도록 함. • 출장 근무자의 근무요령이 명확히 규정되도록 함. • 출장근무에 부당하게 불이익을 주는 규정은 이를 개선하도록 함. • 출장근무 또는 사업장 밖 근로시 근로시간을 계산하기 어려운 경우는 소정근로시간을 근로한 것으로 인정하도록 하되, 업무수행에 통상 필요한 시간이 있으면 그 시간을 근로시간으로 간주하도록 함(법 제58조제1항 참조). - 다만, 이 경우 노사가 서면합의로 정한 시간이 있으면 그 시간을 근로시간으로 보도록 함(법 제58조제2항 참조). • 출장지의 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등의 실비에 충당될 수 있는 금품지급 규정이 명시되도록 함.	- 변경명령 - 개선지도 - 개선지도 - 변경명령 - 개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
마. 배치전직 및 승진	• 부당전직의 가능성 여부	• 전보권의 범위, 직종이나 근무지 변경의 요건 등을 명확히 규정하도록 하여 시비나 사용자의 악용의 소지를 없애도록 함(법 제23조제1항 참조).	개선지도
	• 남녀에 대한 차별 여부 (고령법 제10조 참조)	• 합리적 이유 없이 직무 또는 직종의 배치 대상에 특정 성의 근로자를 배제하거나 제한하지 않도록 함 - 혼인·임산·출산이나 일정한 연령에 달한 것을 이유로 여성근로자에게 대해서만 불이익하게 배치하지 않도록 함. • 합리적인 이유 없이 전직 또는 승진의 규정을 특정 성에 불리하게 적용할 수 없음 - 특히, 입사 전 근경력을 이유로 경력기간에 상응하는 호봉인정 외에 승진에 있어서도 여성에게 불이익을 줄 수 없음.	변경명령
바. 휴직	• 휴직 인정사유 및 휴직 허용기간의 명확성 여부	• 병역의무, 업무 외의 질병, 일신상 사유, 영아 양육 등 휴직인정 사유와 사유별 휴직 허용기간을 명확히 하도록 함.	개선지도
	• 휴직기간의 근속연수 포함 여부	• 휴직기간은 근로관계가 정지될 뿐 근로관계가 소멸되는 것은 아니므로 근속연수에 포함시켜야 하며 이를 배제할 수 없음. - 다만, 「병역법」에 따른 병역의무기간과 근로자 개인사유로 인한 휴직기간을 퇴직금 산정을 위한 계속 근속연수에 포함시키지 않을 수 있음.	변경명령
	• 육아휴직 등의 보장(고령법 제19조부터 제19조의 6 및 같은 법 시행령 제10조부터 제15조까지 참조)	• 법령에서 부여한 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 보장하여야 하며, 법령에 정하여 있지 않은 제한조건을 부과할 수 없음..	변경명령
		• 육아기 근로시간 단축 근로자에 대하여 근로시간 단축을 이유로 근로 조건을 불리하게 하여서는 아니 됨 ※ 육아기근로시간단축시 근로조건은 사업주와 근로자간 서면으로 정하도록 함(고령법 제19조의3제2항)	변경명령

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
사. 당직		- 연차휴가 부여방법을 명확히 하여야 함 ※ 「근로기준법 시행령」 별표 2 ‘단시간 근로자의 근로조건 결정기준에 관한 사항’ 제4항 “나” 호에 따라 부여 - 상여금 또는 성과급의 경우 취업규칙 또는 단체협약 등에서 정한 기준을 따르도록 하고 있으므로 이에 대한 명확한 기준을 명확히 하여야 함 ※ 적어도 근무시간에 비례한 급여액 이상 지급	변경명령
	◦ 휴직기간 중의 임금지급 여부	◦ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 종료 후에는 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직 등을 이유로 하고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨. ◦ 휴직기간 중 임금은 관계 법률에 명시된 경우를 제외하고는 휴직사유별로 단체협약 또는 취업규칙에 정하는 바에 따라야 하므로 그 지급 여부와 지급률을 명확히 하도록 함. ◦ 업무상 질병으로 인한 휴업의 경우는 지급률이 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」에서 정한 기준보다 낮지 않도록 함(법 제79조 참조).	개선지도
	◦ 복직의 조건 및 복직의 시기와 절차 규정 유무	◦ 휴직기간의 만료 외의 복직사유 인정 여부 및 복직절차의 복직시기 등을 명확히 규정하도록 함.	개선지도
	◦ 당직근무자의 업무한계 및 근무요령의 명확성 여부	◦ 근무시간, 근무 중의 취급업무, 순환법위, 비상시의 조치요령 등을 명확히 하여 책임의 한계를 명백히 하도록 함.	개선지도
	◦ 당직수당의 실비변상 총액 여부	◦ 당직 근무시는 일·속직별로 실비변상에 총당할 수 있는 수당을 지급하도록 함.	개선지도
4. 근로시간 및 휴게			

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
가. 근로시간	* 1일·1주일의 소정근로시간과 업무의 시작과 종료 시각이 명확히 규정되어 있는지 여부	* 1일·1주의 소정근로시간과 업무의 시작과 종료 시각은 해석상 혼선이 없도록 명확히 규정하도록 할.	변경명령
		* 1일·1주일 소정근로시간의 법정 허용한도를 초과하는 경우는 이를 변경하도록 할(법 제50조 참조).	변경명령
	* 근로시간 및 근무 형태를 달리하는 특수업종 종사자에 대한 규정 여부	- 특히, 18세 미만자의 근로시간은 법적 허용한도(1일 7시간, 1주 40시간)이내에 정해지도록 할(법 제68조 참조).	변경명령
		* 경비원, 보일러공 등 감시·단속적 근로에 종사하는 사람으로서 지방고용노동관서장의 승인을 받은 사람이 있는 경우 근로시간 적용제외 여부를 명확히 규정하도록 할(법 제63조 및 같은 법 시행규칙 제10조 참조).	개선지도
	* 2주단위 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우(법 제51조 참조)	* 해당 근로자의 범위를 명백히 하도록 할.	변경명령
		(연소자, 일산부 적용 제외)	변경명령
	* 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우(법 제51조 및 영 제28조 참조)	* 각주각일의 근로시간 및 근로일별 근로시간이 반드시 포함되도록 할.	변경명령
		* 근로시간은 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간을 넘지 않도록 할.	변경명령
		* 단위기간의 기산일을 명시하도록 할	변경명령
		* 이 제도의 도입으로 휴무일이 발생한 경우에 여타 주휴, 유급휴일 등과 구분하여 명시하도록 할	개선지도
		* 근로자 대표와의 서면 합의를 요건으로 하고 2주 단위의 경우와 같이 각주각일의 근로시간 및 근로일별 근로시간을 명기하도록 할.	변경명령
		* 특정일 12시간, 특정주 52시간의 한도를 넘지 않도록 할.	변경명령
		* 그 밖의 사항은 2주 단위의 경우에 준하여 이루어지도록 할.	변경명령
	* 선택적 근로시간제를 도입하는 경우(법 제52조 및 영 제29조 참조)	* 대상 근로자에 대하여는 업무의 시작과 종료 시각을 근로자의 결정에 맡긴다는 규정을 두도록 할.	변경명령
		* 대상 근로자의 범위를 명확히 하도록 할.	변경명령
		(연소자 적용 제외)	변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
나. 연장근로	◦ 재량근로에 대한 근로시간 간주제도를 도입하는 경우(법 제58조 및 영 제31조 참조) ◦ 연장근로의 법정기준 위반 여부 ◦ 연장근로 실시절차의 명시 여부 ◦ 임신부에 대한 시간외근로제한 ◦ 탄력적 근로시간제 등을 도입하는 경우	◦ 정산기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 이내 이도록 할. ◦ 선택적 근로시간대와 반드시 근로하여야 할 시간대를 정한 경우에는 그 시작 및 종료 시각을 정하도록 할. ◦ 재량근로의 대상을 명시하되, 법령의 범위를 넘지 않도록 할. ◦ 대상 근로자의 근로시간은 노사 서면합의로 정한다는 근거규정을 두도록 할. ◦ 연장근로가 법정기준을 초과하지 않도록 할(법 제53조 참조). ◦ 연장근로는 당사자간 합의가 있어야 가능함. - 이 경우 구체적인 사유와 일정한 시기를 확정하여 미리 연장근로일정을 제시하는 경우는 당사자간 합의가 있는 것으로 볼 수 있음(법 제53조 참조). - 다만, '1일에 2시간씩 또는 1주에 12시간씩 연장근로 할 수 있다'와 같이 포괄적으로 규정할 경우 당사자간 합의가 있다고 볼 수 없음. ◦ 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 시간외 근로시간은 법적 허용한도(1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간)에서 정해지도록 할(법 제71조 참조). ◦ 임신 중인 여성은 시간외 근로를 금지토록 할(법 제74조제4항 참조). ◦ 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등을 도입하는 경우는 연장근로의 계산방법을 보다 구체적으로 명시하도록 할.	변경명령 변경명령 변경명령 변경명령 변경명령 변경명령 변경명령 변경명령
다. 교대제 근무	◦ 교대제 근무시 각 작업반별 근무시간 및 교대방법의 명시 여부	◦ 교대제 근무시 각 작업반별 업무의 시작과 종료 시각을 명확히 규정하고, 각 근무의 시간간격이 충분하여 근로자가 충분한 휴식을 가질 수 있도록 근로시간을 안배하도록 할(4조3교대제가 바람직). ◦ 교대제 근무시 특정인을 특정시간대에 계속 근무하도록 하지 말고, 합리적인 방법으로 순환 근무하도록 교대방법을 명시할.	개선지도 개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
라. 휴게	- 법정기준 이상의 휴게시간의 부여 - 휴게시간의 자유이용 보장 여부 - 수유시간 부여	- 휴게시간의 시작과 종료시각을 명시하도록 하고, 법정기준(4시간 근무시 30분 이상, 8시간 근무시 1시간 이상)이상의 시간이 확보되도록 할(법 제54조 참조). - 기계가동을 중지할 수 없는 경우에도 교대로 휴게시간을 부여하도록 할. - 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 할(법 제54조 제2항 참조). - 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자에게 1일 2회 각각 30분 이상의 수유시간을 주도록 할(법 제75조 참조).	변경명령 개선지도 변경명령 변경명령
5. 휴일 및 휴가 가. 주휴일	주휴일은 명확하게 규정되어 있는지 여부	- 유급 주휴일은 특정일을 지정하여 명시하도록 할(법 제56조 참조). - 특정일이 반드시 일요일일 필요가 없고, 업무의 특성상 근로자 그룹별로 다른 요일을 정할 수도 있음. - 교대제 근로에 있어서는 휴일이 근로자가 미리 예측할 수 있도록 규칙적으로 주어진다면 특정일이 휴일로 정하여진 것으로 볼 수 있음.	변경명령
나. 그 밖의 휴일	국경일, 신정, 추석, 회사 창립기념일 등을 별도 휴일로 정하였는지 여부	국경일 등을 반드시 휴일로 정해야 할 법상의 의무는 없으나 사업 또는 사업장에서 별도휴일로 정하였을 경우는 이를 규정하도록 할.	변경명령
다. 보상휴가	사업 또는 사업장에서 정한 휴일을 유급으로 할 것인가 무급으로 할 것인가의 여부	당사자의 합의를 존중하여 유급 또는 무급으로 정할 것이나, 무급휴일은 유급휴일과 분명히 구분하여 규정하도록 할.	변경명령
	휴일대체의 조건 및 절차 규정 유무	주휴와 사업 또는 사업장에서 정한 그 밖의 휴일을 업무형태상 변경(대체) 실시할 때는 당사자의 합의 하에 행하도록 하여야 할.	변경명령
	근로자대표와의 서면합의 절차 준수 여부	연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 일급을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 주는 경우는 근로자대표와의 서면합의에 따라야 할(법 제57조 참조).	변경명령
	휴가조건 및 일수의 법정 기준 충족 여부(법 제80조 참조)	1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일 이상의 유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 근속자에게는 위 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 총 휴가 일수는 25일을 한도로 할.	변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
	• 휴가 산출기간의 명확성 여부 • 지각, 조퇴와의 연계 여부 • 근로자의 의견에 따라 자유로이 사용할 수 있는지 여부	• 계속 근로 1년 미만 근로자 또는 8할 미만 출근한 근로자에 대하여는 1개월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야함. • 근로자에게 최초 1년간의 유급휴가를 주는 경우에는 1년 미만 근속기간 중에 발생한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 일수를 15일에서 뺌. • 연차 유급휴가 산정을 위한 근무기간을 개별 근로자의 입사일부터 1년으로 하는지 아니면 역년(曆年)상의 1년(예 : 1월 1일부터 12월 31일까지)으로 하는지를 명백히 하여야 하며, - 사업 또는 사업장의 사정에 따라 역년상으로 연차 유급휴가 근무기간을 계산하더라도 연도 중 인사자의 휴가일 산정에 있어 불이익이 있어서는 아니 됨. • 지각, 조퇴 몇 회 이상을 결근으로 간주하는 등의 방법으로 연차 휴가일수 산정에 영향을 주도록 할 수 없음. • 근로자의 자유의사에 따라 사용할 수 있도록 휴가 청구방법과 절차 등을 명시하되, 휴가시기를 변경해야 할 예외규정도 명확히 하도록 함(법 제60조제5항 참조).	- 변경명령 - 변경명령 - 변경명령
	• 연차휴가의 사용촉진 절차 등 준수 여부 • 휴가기간에 대한 임금지급기준	• 사용촉진이 가능한 연차휴가인지 여부, 사용촉진의 절차 등을 명확히 하도록 함(법 제61조 참조). • 연차휴가 기간에 대하여 통상임금으로 지급할 것인지 평균임금으로 지급할 것인지 명시하도록 함(법 제60조제5항 참조).	- 개선지도 - 개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
마. 생리·출산전후 (유·사산포함) 및 배우자 출 산휴가	• 미사용 휴가일수에 대한 정산방법 유무	• 휴가 청구권은 1년간 행사하지 않으면 소멸하나 (사업주의 귀책인 경우는 예외), 미사용 휴가 일수에 대하여는 통상임금 또는 평균임금으로 수당을 지급하여야 하며, 이 수당의 소멸시효 는 휴가사용권이 소멸한 때로부터 3년임(법 제 60조제7항 참조) - 다만, 사용자가 연차 유급휴가의 사용 촉진을 위한 조치를 하였음에도 근로자가 사용하지 아니하여 휴가가 소멸된 경우에는 사용자의 보상의무 없음. (법 제61조 참조).	변경명령
	• 생 리휴가·출산전후휴가 (유사산포함) 및 배우 자 출산휴가제도의 규정 여부	• 여성 근로자에 대한 생리휴가(주 44시간제 적용 사업(장)의 경우 유급), 임신 중인 여성에 대 한 출산전후(유사산포함) 휴가제도 및 근로자 의 배우자 출산을 이유로 하는 배우자 출산휴 가는 이를 명백히 규정하도록 함.(법 제73조, 제 74조 및 고령법 제18조의2 참조)	변경명령
	• 휴가의 청구절차 및 기간 의 적정 여부	• 청구방법, 절차 등을 분명히 하고 특히, 출산전 후휴가는 유사산의 위월이 있는 경우 출산전후 휴가 90일중 일부를 미리 사용할 수 있도록 하 여 이 경우에도 출산후에 45일 이상이 확보 되 도록 하며(법 제74조 참조), 배우자 출산휴가가 원 칙적으로 무급이나 단체협약 또는 취업규칙에 정 하는 바에 따라 다를 수 있으므로 이에 대하여 명 확히 하도록 함	변경명령
바. 그 밖의 휴가	• 휴가의 종류와 사유 및 기간의 명시 여부	• 경·조사 등 특별한 사유가 있을 때 특별휴가를 주어야 할 법상의 의무는 없으나, 사업 또는 사업장에서 휴가제도를 채택하는 경우는 종류 별로 사유와 휴가기간, 청구절차 등을 명시하 도록 함.	개선지도
	• 휴가기간 중의 임금지급 여부	• 특별휴가에 대한 종류별로 휴가기간에 대하여 유급으로 할 것인지와 유급일로 할 경우는 지급 기준(통상임금 또는 평균임금)을 명시하도록 함.	개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
	휴가대체에 관한 규정의 유무	근로자 대표와의 서면합의로 특정 근무일을 연차휴가와 대체하기로 한 경우에는 그 내용을 명확히 규정하도록 할(법 제62조 참조).	변경명령
6. 임금 가. 임금관련 규정	임금관련 규정의 적정성 여부	- 법정 각종 수당의 지급률, 통상임금의 산정방법 등 보수규정 전반에 대하여 확인하여야 함. - 임금조정은 당사자 간의 교섭 또는 합의 하에 결정되도록 하고, 임금조정시기도 명시하여 다량의 소지가 없도록 함. - 임금계산기간(기산일과 마감일)과 계산방법 등을 구체적으로 명시토록 하여 임금산정에 따른 분쟁의 소지를 줄일 수 있도록 함.	변경명령 개선지도
나. 임금지불	- 남녀에 대한 차별 여부 (고령법 제8조 참조) - 임금지불 방법의 타당성 여부 - 월급근로자의 임금지급규정의 적정성 여부	- 학력과 직종, 직급, 경력 등 임금결정요인이 같음에도 어느 한 성의 임금을 다른 성의 임금보다 적게 지급할 수 없음. - 합리적 이유없이 성별에 따라 서로 다른 호봉표를 적용하도록 하여 임금을 차별할 수 없음. - 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액이 지급되어야 하므로 법령이나 단체협약상 특별히 정하는 방식 외에 임금의 일부를 공제하는 규정을 두지 않도록 함(법 제43조제1항 참조). - 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하도록 하고 정기지급일은 마감일부터 10일이 넘지 않도록 함(법 제43조제2항 참조). - 월급근로자에 대하여는 법정수당 및 근무일수에 대해 다량의 소지가 많으므로 각종 수당의 산정과 근무일수 등에 대해 명확히 정하도록 함.	변경명령 개선지도 개선지도
다. 각종 수당	연장근로수당의 적법성 여부	특히 탄력적 근로시간제를 도입한 사업장의 경우 연장근로수당의 지급방법이 적법한지 확인하여야 함(법 제56조 참조).	변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
	• 휴일근로수당 계산방법의 적정성 여부 • 휴업수당 지급률의 적정성 여부 • 임의로 지급하는 각종 수당들에 대한 지급기준 및 지급방법의 명확성 여부 • 상여금 지급규정의 적정성 여부 • 복리후생에 관한 남녀의 차별 여부	• 주휴일 및 근로자의 날은 유급휴일로 하여야 하며, 그 밖에 사업 또는 사업장에서 정한 휴일에 대하여는 유무급 여부를 명확하게 규정하여야 함. - 유급휴일에 근무시는 100분의 250을, 무급휴일에 근무시는 100분의 150을 지급하여야 함. • 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 휴업수당이 법정기준에 미달되지 않도록 함(법 제46조 참조). • 사용자의 귀책사유로 인한 휴업수당이 법정기준 이상인 경우에는 그 산정 방법을 명확히 규정하도록 함. • 사업 또는 사업장에서 법정수당 외에 각종 수당을 지급하는 경우에는 각종 수당이 임금인지 여부를 명확히 판단할 수 있도록 지급대상, 지급방법 등을 명확히 규정하도록 함. • 상여금 지급규정을 두고 있는 경우 지급대상자와 지급시기, 지급요건, 지급방법, 지급액(률) 등을 명확히 규정하도록 함. • 가족수당, 복리후생수당, 주택자금 용자, 학자금 용자 등 복리후생을 위한 수당의 지급이나 자금의 용자에 관하여 불리한 조건을 부과하거나 차등 지급하는 등의 방법으로 어느 한 성의 근로자를 차별할 수 없음(고평법 제9조 참조).	- 변경명령 - 변경명령 - 개선지도 - 개선지도 - 변경명령 - 변경명령
7. 퇴직과 해고 가. 퇴직사유와 절차	• 퇴직사유와 사유별 퇴직시절 명확 여부 • 퇴직예고제의 채택 여부	• 근로계약관계의 여러 가지 구체적인 종료사유(의원사직, 사망, 해고, 정년도래, 계약기간의 만료 등)들과 그 사유별 효력발생(퇴직)시기를 명확히 하여 근속기간의 산정 등에 다름이 없도록 함. • 퇴직예고제를 두는 것 자체는 법 위반이 아니나, 이 경우라도 예고기간을 지나치게 장기화하거나 예고 불이행을 이유로 불이익 처분을 할 수 없도록 함.	- 변경명령 - 변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
나. 정년	• 의원면직의 경우 사표수리의 부당한 지연 여부	• 사표수리를 부당하게 지연시켜 근로자에게 불이익을 주어서는 아니 되며, 근로자가 당사자간의 합의 하에 실시하는 퇴직예고 의무를 불이행하였을 경우라도 「민법」 제660조 및 제661조에서 정한 기간을 초과하여 사표를 수리하는 규정을 두어서는 아니 됨.	변경명령
	• 여성에 대한 차별여부	• 여성근로자의 혼인·임신·출산 등을 퇴직사유로 할 수 없음(고령법 제11조 참조).	변경명령
다. 해고	• 정년이 되는 연령의 명확 여부	• 정년은 직위·직종·직급 등 근로의 질과 내용에 따라 구분하여 정할 수 있으나, 구분할 경우 그 직무에 필요한 기술, 체력 및 노동 강도 등을 고려하여 그 기준을 명확히 하도록 함.	개선지도
	• 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 한 차등정년 여부	• 사회통념상 합리성이 없이 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별적으로 정년을 정할 수 없음(법 제8조, 고령법 제11조 참조).	변경명령
	• 해고의 사유를 구체적으로 명시하였는지 여부	• 해고사유를 구체적으로 명시(열거주의 원칙)하도록 하여 해고권의 남용 방지와 근로자의 생활안정에 기여하도록 함.	변경명령
	• 해고 사유별 기준의 타당성 여부	• 해고는 근로자의 생계와 직접 관련되므로 근로자의 귀책사유가 정직, 갑박 등의 징계로는 적절치 아니할 정도로 과도하거나 긴박한 경영상의 이유가 있을 때에만 정당한 해고사유로 인정하여야 함(법 제23조, 제24조 고령법 제11조 및 「근로기준법상 해고에 관한 규정과 관련한 업무지침」 참조).	변경명령
	• 해고의 방법 및 절차의 명확성 여부	• 근로자의 귀책사유로 인한 해고의 경우 징계절차를 두도록 지도하되, 징계절차를 두는 경우에는 반드시 징계절차를 거쳐서 행하도록 하고, 별도의 징계규정이 있는 경우에는 심사할 것.	개선지도
		• 경영상 이유로 인한 해고의 경우 해고회피를 위한 조치, 해고 대상자 선정기준, 해고일 50일 전까지 근로자 대표와의 협의 절차 등을 명확히 하도록 함.	변경명령
		• 근로자에게 해고통보를 할 때에는 해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 함(법 제27조 참조).	개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
라. 퇴직금	◦ 해고예고 절차의 적법 여부	◦ 정당한 이유가 있어 해고하는 경우라도 30일 전에 예고하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 규정해야 함(법 제26조 본문 참조). - 다만, 해고가 천재·사변 그 밖에 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하거나 근로자의 귀책사유로 사업에 막대한 지장이 초래되거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 예외(「근로기준법 시행규칙」 제4조 <별표> 참조)	변경명령
	◦ 퇴직금 제도의 설정 여부	◦ 법정퇴직금제도를 설정하고 있는지 확인하고 퇴직금이 법정기준보다 미달되게 규정하고 있는 경우에는 변경하도록 함(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 참조, 이하 “근퇴법”이라 한다).	변경명령
	◦ 퇴직금 제도의 차등설정 확인	◦ 하나의 사업 내에서 직종, 직위, 직급 등에 따라 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리할 수 없음(근퇴법 제4조제2항 참조).	변경명령
	◦ 퇴직금의 중간정산(근퇴법 제8조제2항 참조)	◦ 퇴직금의 중간정산은 근퇴법 시행령 제3조에서 정하는 사유에 해당하는 경우에만 가능하도록 하며 취업규칙으로 그 요건과 절차를 명확히 정하도록 함 ◦ 특히, 누진제 퇴직금 제도를 규정하고 있는 사업체의 경우에는 중간정산 이후의 퇴직금 산정 방법을 명확히 정하도록 함.	변경명령 개선지도
		◦ 퇴직금 중간정산 이후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산되나, 근로연수와 관련 있는 다른 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여금, 연차유급휴가 등)에서는 변동이 없어야 하므로 취업규칙으로 다른 근로조건을 제한할 수 없음.	변경명령
	◦ 퇴직금 청산의 적법성 여부	◦ 퇴직금의 청산기일이 법정기일을 초과하지 않도록 함.	변경명령
8. 상벌			
가. 포상	◦ 포상의 종류, 절차, 방법 등의 명확·공정여부	◦ 포상의 종류, 내용, 절차 등을 구체적으로 명시하여 공정성이 확보되도록 함.	개선지도

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
나. 징계	◦ 징계의 사유 및 종류의 구체성 여부 ◦ 징계절차와 방법의 합리성 여부 ◦ 징계양정의 적정 여부	◦ 징계권의 남용을 방지하기 위하여 징계사유 및 종류를 구체적으로 명시하도록 할. ◦ 징계결정시는 변명의 기회를 부여하여 공정성을 확보하도록 하고 처분결과를 반드시 서면 통보토록 하는 동시에 징계의결 절차 등을 명시하도록 할. ◦ 징계의 양정은 귀책의 정도에 상응해야 하며, 법에 의한 갑급 제한에 저촉되어서도 아니될 (법 제96조 참조). - 1회의 갑액은 평균임금의 1일분의 2분의 1 초과 불가 - 총액이 1일금지급기의 임금총액의 10분의 1 초과 불가 ◦ 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계의 양정은 직장 내 성희롱의 정도와 지속성 등을 고려하여 적정하게 정하도록 할(고평법 시행규칙 제9조 참조).	변경명령 변경명령 변경명령 개선지도
9. 교 육	◦ 어느 한 성에 대한 차별 여부	◦ 해외연수, 장학금 지급 등 각종 교육대상자 선정 및 지원에 있어 어느 한 성을 제외하거나 다른 한 성에 비해 불리한 조건을 부과할 수 없음(고평법 제10조 참조).	변경명령
	◦ 직장내 성희롱 예방 교육 ◦ 장학금 제도	◦ 성별로 교육과정을 편성하고 교과목의 선택에 있어서 어느 한 성에게 기회를 제한하거나 선발에 있어 불리한 기준을 적용하지 않도록 할. ◦ 직장 내 성희롱 예방교육의 내용 및 방법이 법령에 부합되게 정하도록 할.(고평법 시행령 제3조 참조). ◦ 사업 또는 사업장에서 장학금 제도를 적용할 때에는 기금의 적립 운용방법과 지급대상, 지급률, 지급시기, 지급방법 등을 명확히 하여 다름의 소지가 없도록 할.	변경명령 개선지도 개선지도

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
10. 안전보건			
가. 근로자 교육	• 근로자의 안전보건교육에 관한 규정 유무	• 근로자에 대하여는 정기교육, 채용시 및 작업내용 변경시 교육, 유해·위험작업종사자에 대한 특별안전보건교육 등을 실시하도록 함(「산업안전보건법」 제31조 및 같은 법 시행규칙 제33조 참조, 이하 “산안법”이라 한다).	변경명령
나. 위험기계·기구의 방호장치 등	• 기계·기구에 대한 방호장치 관련 규정 유무(산안법 제33조 및 같은 법 시행규칙 제48조 참조)	• 방호장치가 설치되어 있지 않은 위험기계·기구는 양도, 대여, 설치 및 사용을 금지하도록 함. • 방호장치를 근로자 임의로 제거하고 작업을 하는 일이 없어야 하며, 사업주도 방호장치를 제거하고 작업하도록 지시할 수 없도록 함.	변경명령
다. 보호구	• 보호구의 종류, 착용의무 관련 규정 유무	• 사업주는 보호구를 착용해야 할 작업장에는 보호구를 갖추고 이를 사용토록 관리하고 근로자는 이를 착용하도록 함(「산업안전보건기준에 관한 규칙」, 참조).	변경명령
라. 물질안전 보건 자료(MSDS) 및 경고표시	• 작성대상 및 비치(게시) 장소에 대한 규정 유무 • 경고표지의 부착 및 근로자 교육실시에 대한 내용 유무	• 산안법 제41조, 같은 법 시행규칙 제92조의2부터 제92조의4까지의 규정에 따르도록 함. • 산안법 제41조, 같은 법 시행규칙 제92조의5 및 제92조의6의 규정에 따르도록 함.	변경명령
마. 작업환경 측정	• 작업환경측정을 하여야 할 작업장 및 유해인자의 명시 여부 • 작업환경측정 횟수의 규정 유무 • 작업환경측정 결과에 대한 조치 규정 여부	• 측정대상작업장 및 유해인자를 명시하도록 함(산안법 시행규칙 제93조 참조). • 측정대상 작업장이 있는 경우 작업환경 측정주기 및 횟수를 정하도록 함(산안법 제42조 및 같은 법 시행규칙 제93조의4 참조). • 작업환경 측정결과에 따른 시설의 개선 등 근로자의 건강보호에 만전을 기하도록 함(산안법 제42조제3항 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 참조).	변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
바. 건강진단	◦ 작업환경 측정시 근로자 대표의 인회에 관한 규정 유무	◦ 측정시 근로자 대표의 요구가 있는 경우 인회할 수 있도록 지도.	변경명령
	◦ 근로자 건강진단의 실시 대상횟수 및 특수건강진단대상 부서에 대한 규정유무(산안법 제43조 및 같은법 시행규칙 제98조부터 제99조의4까지 참조)	◦ 일반정기건강진단은 모든 근로자에게 1회 이상(다만, 사무직은 2년에 1회 이상), 특수건강진단은 유해인자별로 실시하도록 함. ◦ 특수검진대상 작업부서를 명시하도록 함.	변경명령
	◦ 건강진단의 실시시기에 관한 규정 유무	◦ 건강진단시 근로자 대표의 요구가 있을 때 근로자 대표를 인회할 수 있도록 지도.	변경명령
	◦ 건강진단결과 질병자에 대한 관리규정 유무	◦ 건강진단의 실시시기를 정하되 최소한 월단위까지는 명시하여야 함.	변경명령
	◦ 유해위험작업에 무자격자의 취업을 제한하는 규정이 있는지 여부	◦ 사업주는 근로자 건강관리를 위해 의사의 소견에 따라 작업장소 변경·작업전환·근로시간 단축 및 시설설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 하도록 함(산안법 제43조제5항). ◦ 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 규칙에서 정하는 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자 이외의 사람을 해당 작업에 임하게 하지 않도록 함(산안법 제47조 및 「유해위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 참조).	변경명령
사. 무자격자 취업제한	◦ 유해위험작업에 무자격자의 취업을 제한하는 규정이 있는지 여부	◦ 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 규칙에서 정하는 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자 이외의 사람을 해당 작업에 임하게 하지 않도록 함(산안법 제47조 및 「유해위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」 참조).	변경명령
	◦ 재해보상기준의 법령저촉 여부	◦ 재해보상규정을 두는 경우 그 수준이 법 제8장의 기준에 미달되어서는 아니 됨.	변경명령
	◦ 업무상 또는 업무외의 재해부조에 관한 사항 유무	◦ 근로자 중과실을 이유로 재해보상을 배제하는 규정을 두는 경우 법 제81조에 의한 요건을 명시되도록 함.	변경명령
	◦ 업무상 또는 업무외의 재해부조에 관한 사항 유무	◦ 업무상 재해에 대하여 법기준 이상의 별도 보상을 실시하거나 업무외의 재해에 대하여 별도의 부조를 실행하는 제도가 있을 때에는 그 내용을 명시하도록 함.	개선지도
11. 재해보상	◦ 산재보험법에 의한 사업주의 조력의무 여부	◦ 업무상 재해에 대한 사업주 확인 및 각종 증명서발급 등 「산업재해보상보험법」 제116조에 따른 사업주 조력의무를 부당하게 면책하는 규정을 두지 않도록 함.	변경명령
	◦ 산재보험급여청구권 제한금지 규정 유무	◦ 경미한 재해 등에 있어서 근로자의 산재보험급여 청구권을 제한하고 공상처리토록 하는 규정을 두지 않도록 함.	변경명령

심사 항목	중점확인사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
	◦ 산재보험급여청구권 제한금지 규정 유무	◦ 경미한 재해 등에 있어서 근로자의 산재보험급여 청구권을 제한하고 공상처리토록 하는 규정을 두지 않도록 함.	변경명령

5. 행정사항(재검토기한 3년)

이 예규는「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령 제248호)에 따라 예규 발령 후 2015년 9월 24일 까지 법령이나 현실여건의 변화 등을 검토하여 폐지 또는 개정한다.

부칙 <제48호,2012.9.25.>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.