사업장 기초노동질서 자율 진단표

2023

- 사업장 스스로 노동관계법령에 정해진 주요 기준을 준수하고 있는지 점검해 보고 개선해 나가는데 활용하시기 바랍니다.

고용노동부

【사업장 기초노동질서 자율진단표 활용 안내】

○ **이 자율진단표는 사업주가 근로자를 고용하여 사용하면서 법 위반이 자주 발생하는 주요 노동관계법 규정을 기준으로 제작되었으며,**

- 18개 항목(5개 법률)별로 구체적인 법 위반 여부를 점검할 수 있도록 구성되어 있습니다.

○ **사업주가 자율적으로 법령의 기준을 준수하고 있는지 확인을 위해 이 진단표를 활용하여 점검해 보고, 스스로 개선하거나, 「기초노동질서 자율점검 지원사업」을 통해 개선해 보시기 바랍니다.**

※ 동 자료는 사업장 기초노동질서 자율점검 및 개선을 위해 고용노동부가 제작한 것으로 자유롭게 활용 및 재배포할 수 있으나, 고용노동부의 동의 없는 수정 배포는 금합니다.

사업장 기초노동질서 자율진단표

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
① 근로기준법 제17조 (근로조건 명시) *** 500만원 이하 벌금**	■ **근로계약서를 서면**(전자문서 포함)**으로 작성하여 근로자에게 주었는지?** * 서면 작성 + 근로자에 교부	□ 준수 □ 미준수
	■ **근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시했는지?** * ①임금(항목·계산·지급방법), ②소정근로시간, ③유급휴일, ④연차유급휴가 등 [표준 근로계약서 참고]	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제17조(근로조건의 명시)** ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. 1. 임금, 2. 소정근로시간, 3. 제55조에 따른 휴일, 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건 ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 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.		
② 근로기준법 제36조 (금품 청산) *** 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금**	■ **근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급하였는지?** * 해고, 합의 해지, 정년 등 근로계약이 종료되는 모든 경우 해당 * 당사자간 합의로 지급기일 연장 가능 (연 20% 지연이자 포함)	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제36조(금품 청산)** 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
③ 근로기준법 제42조 (계약서류 보존) *** 500만원 이하 과태료**	**■ 근로계약에 관한 다음의 서류를 3년간 보존하고 있는지?** * 근로자명부, 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정·지급방법·계산의 기초, 고용·해고·퇴직, 승급·감급, 휴가, 근로시간 관련 근로자대표와의 서면합의, 연소자 증명 관련 서류	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제42조(계약 서류의 보존)** 사용자는 근로자 명부와 대통령령*으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다. * 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정 · 지급방법 · 임금계산의 기초에 관한 서류, 고용 · 해고 · 퇴직에 관한 서류, 승급 · 감급에 관한 서류, 휴가에 관한 서류를 말함		
④ 근로기준법 제43조 (임금지급) *** 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금**	**■ 임금을 통화로 직접 근로자에게 전액 지급하였는지?** * 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에 대신 지급 불가	□ 준수 □ 미준수
	■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하였는지? * 다만, 1개월을 넘는 기간에 대한 수당, 부정기적으로 지급되는 수당 등은 예외임	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제43조(임금지급)** ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령*으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다. * 1개월을 초과하는 기간을 기준으로 지급하는 정근수당, 근속수당, 장려금, 능률수당 또는 상여금 등을 말함		
⑤ 근로기준법 제48조제2항 (임금명세서) *** 500만원 이하 과태료**	**■ 임금지급할 때마다 임금명세서를 교부하였는지?** * 임금의 지급일, 총액, 구성항목, 계산방법✓, 공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로 시 시간 수 포함)	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제48조(임금명세서)** ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목 · 계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제2호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑥ 근로기준법 제50조 (근로시간) 5인 미만 미적용 *** 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**	**■ 법정 근로시간을 준수하고 있는지?** * 성인: 일 8시간, 주 40시간 이내 * 연소자(18세 미만): 일 7시간, 주 35시간 이내 ※ 13세 이상 근로 가능(13세 미만은 예술공연만 가능) ※ 13~15세 미만 근로시 취직인허증 필요	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제50조(근로시간)** ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.		
⑦ 근로기준법 제53조제1항 (연장근로의 제한) 5인 미만 미적용 *** 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**	**■ 연장근로에 대해 근로자와 합의했는지?** * 당사자 간 합의가 있어야 연장근로 가능 * 단, 임신 중 여성(임부)은 합의해도 연장근로 불가	□ 준수 □ 미준수
	■ 실제 연장 근로한 시간이 법정 한도 이내인지? * (성인) 주 12시간(단, 5~29인 사업장은 근로자대표와 서면 합의한 경우 주 20시간, '22.12.31까지) * (연소자) 일 1, 주 5시간 이내 * (산후 1년 미만 여성) 일 2시간, 주 6시간, 연 150시간	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)** ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.		
⑧ 근로기준법 제54조 (휴게) *** 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금**	**■ 휴게시간을 준수하고 있는지?** * 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상(근로시간 도중에 부여)	□ 준수 □ 미준수
	■ 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는지?	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제54조(휴게)** ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑨ 근로기준법 제55조제1항 (주휴일)	■ **근로자가 소정 근로일을 개근한 경우 1주 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 부여하고 있는지?**	□ 준수 □ 미준수
제2항 (관공서 공휴일) 5인 미만 미적용 *** 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금**	■ **관공서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 부여하고 있는지?** * '21.1월부터 상시근로자 30인 이상, '22.1월부터 5인 이상	□ 준수 □ 미준수

■ **근로기준법 제55조(휴일)** ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑩ 근로기준법 제56조 (연장·야간·휴일근로) 5인 미만 미적용 *** 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금**	■ **연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 가산 지급했는지?** * (연장) 법정근로시간 초과(단시간근로자는 소정 근로시간 초과) * (야간) 22시~06시 * (휴일) 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과시 100% 가산 (연장근로가 되어도 휴일 가산 수당만 지급)	□ 준수 □ 미준수

■ **근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)** ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑪ 근로기준법 제60조제1·2항 (연차유급휴가) 5인 미만 미적용 *** 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금**	■ **연차 유급휴가를 부여하고 있는지?** * 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함	□ 준수 □ 미준수
	■ **연차유급휴가 미사용시 수당을 지급하는지?**	□ 준수 □ 미준수

■ **근로기준법 제60조(연차유급휴가)** ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑫ 근로기준법 제93조 (취업규칙 작성·신고) 10인 미만 미적용 *** 500만원 이하의 과태료**	■ **취업규칙 작성 및 신고를 했는지?** * 상시 근로자 수가 10인 이상인 사업장 대상	□ 준수 □ 미준수
	■ **취업규칙에 법적 기재사항이 모두 기재되어 있는지?** * 시업·종업 시각, 휴게·휴일·휴가·교대근로, 임금 결정·계산·지급방법·시기, 퇴직, 퇴직급여, 모성보호, 안전보건, 직장내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등 관련 사항	□ 준수 □ 미준수

■ **근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)** 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

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
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

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑬ 최저임금법 제6조제1항 (최저임금 효력) *** 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금**	■ **근로자에게 금년도의 최저임금액 이상의 임금을 지급하고 있는지?** * **('23년 최저임금)** 시간급 9,620원 / 일급(8시간 기준) 76,960원 / 월급(209시간 기준) 2,010,580원	□ 준수 □ 미준수
■ **최저임금법 제6조(최저임금의 효력)** ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.		
⑭ 퇴직급여보장법 제9조(퇴직금) *** 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금**	■ **지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하였는지?** * 지급 시 근로자가 지정한 개인형퇴직연금계좌로 지급하여야 함(`22.4.14. 시행) ↳ 사용자가 근로자에게 은행 등에서 개인형퇴직연금제도 통장을 개설토록 안내 필요	□ 준수 □ 미준수
■ **근로자퇴직급여 보장법 제9조(퇴직금의 지급)** ① 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. ② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 "개인형퇴직연금제도의 계정등" 이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.		
⑮ 기간제법 제17조 (근로조건 서면명시) *** 500만원 이하 과태료**	■ **기간제·단시간근로자와 근로계약서를 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주었는지?** * 서면 작성 + 근로자에 교부	□ 준수 □ 미준수
	■ **기간제·단시간 근로자와 체결하는 근로계약서에 법령상 규정된 근로조건을 명시하였는지?** * ①근로계약기간, ②근로시간·휴게, ③임금의 구성항목·계산방법·지불방식, ④휴일·휴가, ⑤취업의 장소·종사업무, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간(⑥은 단시간근로자 한함)	□ 준수 □ 미준수
■ **기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건의 서면명시)** 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다. 1. 근로계약기간에 관한 사항 2. 근로시간·휴게에 관한 사항		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항 4. 휴일·휴가에 관한 사항 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 6. 근로일 및 근로일별 근로시간		
⑯ 남녀고용평등법 제13조제1항 (성희롱 예방교육) *** 500만원 이하 과태료**	■ **직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있는지?** * 매년 전직원 및 사업주를 대상으로 실시하여야 함 * 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 가능	□ 준수 □ 미준수
■ **남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방교육)** ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육" 이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.		
⑰ 남녀고용평등법 제19조제1항 (육아휴직) *** 500만 원 이하 벌금**	■ **임신중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 8세 이하 또는 초등 2년 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 신청시 허용했는지?**	□ 준수 □ 미준수
	■ **육아휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 했는지?**	□ 준수 □ 미준수
■ **남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)** ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직" 이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.		
⑱ 근로기준법 제74조제1항 (출산전후휴가) *** 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금**	■ **임신중인 여성에게 출산전·후 90일(다태아는 120일) 이상 휴가를 부여했는지?** * 출산 후 45일(다태아는 60일) 이상 휴가 배정	□ 준수 □ 미준수
■ **근로기준법 제74조(출산전후휴가)** ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.		

참고1 포괄임금 · 고정OT 오남용 예방 관리

1 포괄임금·고정OT 계약은 무엇인가요?

○ 소위 포괄임금제(포괄임금·고정OT 계약)는 근로기준법상 제도가 아닌, **판례에 의해 형성된 임금지급 계약 방식**으로서 **각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약**

- 원칙적으로 사용자는 노동자가 **실제 근로한 시간에 따라** 시간외근로 등에 상응하는 **법정수당을 산정·지급**하여야 하나(근로기준법 제56조)

- 판례는 예외적으로 **'근로시간 산정이 어려운 경우'** 등 엄격한 요건* 하에서 임금의 **포괄적 산정**을 인정

* ① 근로시간 산정이 어렵거나, 근로시간 산정이 어렵지 않다면 근로시간 규제를 위반하지 않을 것 ② 당사자간 합의가 있을 것 ③ 근로자에게 불이익하지 않을 것 등 (대법원 2010.5.13. 2008다6052 등)

- 현장에서는 **'근로시간 산정이 가능'**함에도 임금 계산의 편의, 사업주·근로자의 예측가능성 제고 등을 이유로 이른바 **'고정OT(Ovetime) 계약'** 활용

< 포괄임금 VS 고정OT 계약 비교 >

구분	포괄임금 계약	고정OT(고정수당) 계약
정의	각각 산정해야 할 **복수의 임금항목을 포괄**하여 **일정액**으로 지급하는 **계약**	**기본임금 외 법정수당 모두·일부**를 **수당별 정액**으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분 방법	▲**(정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨** * 예)임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) ▲**(정액수당) 기본임금**과 **수당 총액은 구분**되나 개별 **수당 간 금액은 구분 안됨** * 예)기본임금 70만원 + 법정수당 30만원 (연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원	**기본임금과 각 개별 수당이 구분됨** 예) 기본임금70+연장10+야간10+휴일10만원 = 100만원 예) 기본임금90+연장10(고정 OT) = 100만원, 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급
추가 지급 의무	▲**유효한 포괄임금 계약**의 경우 추가 지급의무 없음 ▲**유효하지 않은 포괄임금 계약**의 경우 실근로시간에 따라 **초과분 추가지급**	약정된 **연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급**

○ '유효하지 않은 **포괄임금'**과 **'고정OT 계약'**의 경우, 근로기준법의 **강행성과 보충성**의 원칙에 따라 **약정시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 임금을 지급하여야 함**

2 어떤 경우에 문제가 되나요?

○ 포괄임금·고정OT '계약 그 자체'가 문제라기 보다는 이를 오남용하여 **"일한만큼 받지 못하는 공짜야근"과 근로기준법 위반 문제**

공짜야근 ·임금체불	* **"유효하지 않은 포괄임금 계약"**을 **유효한 포괄임금 계약으로 오인/오남용**하여 **실근로시간에 따른 임금을 지급하지 않거나** * **"고정OT 계약"**을 **유효한 포괄임금 계약으로 오인/오남용**하여 **실근로시간에 따른 임금을 지급하지 않는 "임금체불" 발생** * **최저임금 미달, 법에서 정한 연장근로수당 기준 미달 (근로기준법 제56조 등 위반)**
장시간 근로	* **연장근로 한도 위반(근로기준법 제53조 위반)**
기타 법위반 사례	* 수당 지급을 이유로 한 **연차휴가 미부여(근로기준법 제60조 위반)** * 제수당에 **퇴직금** 포함**(대법원 1998.3.24. 선고96다24699)**

3 사업장에서 유의해야 할 점은?

❶ 근로시간을 산정하기 어려운 경우(근로기준법 제58조)가 아니라면 **근로시간 기록·관리를 철저히 하세요!**

❷ **임금대장 작성과 임금명세서 교부는 의무!**
↳ 근로기준법 제48조, 시행령 제27조 → 위반시 500만원 이하 과태료

- 임금의 구성항목, 연장·야간·휴일 근로시간 수 등 **법에서 정한 기재사항을 준수**하면 **포괄임금·고정OT 오남용 방지 가능**

4 정부에서는 올해 어떤 계획이 있나요?

○ **(근로감독 강화)** 5대 불법·부조리 선정, 하반기 기획감독 추가 실시

○ **(신고센터 운영)** 포괄임금·고정OT 오남용 의심사업장 익명제보 접수 (2월~)

참고2 직장 내 괴롭힘 관련 안내

1 직장 내 괴롭힘 금지제도

○ **'직장 내 괴롭힘'**이란 **사용자 또는 근로자가 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여** 업무상 적정범위를 넘어 **다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위**

* 사용자(사용자의 친족인 근로자 포함)가 괴롭힘 행위 시 1천만원 이하 과태료

○ 제재 규정

	근로기준법 규율	제재 규정
직장 내 괴롭힘 발생시 조치	괴롭힘 인지 시 **지체 없이 조사 실시**	500만원 이하 과태료
	조사기간 동안 **피해근로자 등 보호조치**	개선지도
	괴롭힘 확인된 경우 **피해자 보호조치 및 행위자 징계 등 조치**	각각 500만원 이하 과태료
	조사과정에서 알게 된 **비밀 누설 금지**	500만원 이하 과태료
	신고 또는 피해 주장 근로자 **불리한 처우 금지**	3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금
괴롭힘 예방 및 대응체계 자율적 구축	**괴롭힘 예방 및 발생 시 조치** 등에 관한 사항을 **취업규칙에 작성**	500만원 이하 과태료

2 직장 내 괴롭힘 신고방법 및 관련 지원 제도

○ **회사로의 직장 내 괴롭힘 신고**

- 누구나 사용자에게 신고 가능하며, **신고 접수 시 사용자는 당사자 등을 대상으로 사실 확인 및 조치하여야 함**

○ **고용노동부로의 직장 내 괴롭힘 신고**

- 사용자의 적절한 조치 기대가 어려울 시 **지방관서에 신고 가능**

* ① 관할 지방고용노동관서에 방문·우편 등 접수, ② 인터넷 접수(고용노동부 민원마당)

○ **관련 지원 제도**

- 법·제도 등 **상담센터 및 사업장 교육 강사 지원사업 운영**

* 직장 내 괴롭힘 상담센터 (☎1522-9000), 한국고용노동교육원 (☎031-760-7853~4)

참고3 표준근로계약서(양식)

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 교부 요구와 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

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (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. 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

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. 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. 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

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (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

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. 근 무 장 소 :
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. 임　금
   - 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 교부 요구와 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)

단시간근로자 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. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	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. 임 금
   - 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 교부 요구와 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

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

MEMO

MEMO

고용노동부

- 노동관계법령 등에 대한 보다 자세한 정보는 상담전화 **"1350"(국번없이)**을 이용하거나 고용노동부 홈페이지**(www.moel.go.kr) "정책자료"**에서 찾아볼 수 있습니다.