

점검표 작성 및 제출

1. 기초노동질서 자율점검 지원 결과, 법 위반이 있는 경우

- “위반사항”란에 “법 위반내용”을, “개선기한”란에 “법 위반 개선기한”을 기재(점검일로부터 30일 이내)
- 표지에 사업장명과 점검일자를 기재 후, 회사 대표 및 서비스수행자 (공인노무사) 서명 후 제출

2. 기초노동질서 자율점검 지원 결과, 법 위반이 없는 경우

- 점검내용별 “위반사항”란에 위반없음 체크란에 로 기재
- 표지에 사업장명과 점검일자를 기재 후, 회사 대표 및 서비스수행자 (공인노무사) 서명 후 제출

※ 이 점검표를 허위로 제출하거나 법 위반을 시정기한 내에 개선하지 않을 경우, 「사업장 근로감독」의 대상이 될 수 있음을 알려 드립니다.(근로감독관 직무규정 제21조제1항)

1. 일반현황

【사업장 개요】

사업장명		전화번호 (Fax)	
소 재 지 (E-mail)		업 종	
대 표 자		근로자수	
수검자	(직위·직책)	(성명)	(연락처)
점검일자	2026. . . ~ 2026. . .		

* 이 지원사업에 대한 설문조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 수검자의 연락처로 전화조사를 할 수 있습니다.

※ <노동조합 현황>

【근로자 현황】

근 무 형 태 별 근로자수 (단위: 명)	구분	합계	주간	2교대	3교대	격일제	탄력적 근로	선택적 근로	재량 근로
	남								
	여								

유 형 별 근로자수 (단위: 명) <중복가능>	구분	외국인	연소자	장애인	기간제	단시간제	일용	도급제	파견
	남								
	여								

2. 기초 점검표

	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 사 항	개 선 기 한
기 초 노 동 질 서	① (근로조건 명시) 근로계약을 체결할 때 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하고, 교부*하여야 한다. * 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서 포함 <근로기준법 제17조> ※ 500만 원 이하 벌금	① 근로계약 시 근로조건을 서면으로 명시하여 교부한다. ② 교부는 하나, 일부 항목을 서면으로 명시하지 않는다. ③ 근로조건을 서면으로 명시하지 않는다.	☐ 위반없음	
	② (금품 청산) 근로자가 퇴직한 경우 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 기일을 연장할 수 있다. <근로기준법 제36조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 퇴직일로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급한다. ② 퇴직일로부터 14일 이내에 금품을 지급하지 않는다.	☐ 위반없음	
	③ (임금지급) 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 그 전액을 지급한다. <근로기준법 제43조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 월 1회 이상 일정한 날짜를 정해 통화로 근로자에게 직접 그 전액을 지급한다. ② 월 1회 이상 일정한 날짜에 지급하지 않거나, 통화로 직접 그 전액을 지급하지 않는다.	☐ 위반없음	
	④ (임금명세서) 임금을 지급할 때 임금의 구성항목, 계산방법과 공제할 경우 공제내역, 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금 명세서 서면*을 교부**하여야 한다 * (서면 교부 사항) ❶ 성명 등 근로자를 특정할 수 있는 정보, ❷ 임금지급일, ❸ 임금 총액, ❹ 기본급, 각종 수당, 상여금 등 임금의 구성항목별 금액, ❺ 임금 구성항목별 금액이 출근일수, 시간 등에 따라 달라지는 경우에는 계산방법, ❻ 법령·단체협약에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역 ** (교부 방법) 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서 포함 <근로기준법 제48조제2항> ※ 500만원 이하 과태료	① 임금 지급 시 서면 교부 사항을 모두 포함하여 임금명세서를 교부한다. ② 일부 서면 교부사항을 누락하여 임금명세서를 교부한다. ③ 임금 지급 시 임금명세서를 교부하지 않는다.	☐ 위반없음	

	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 사 항	개 선 기 한
기 초 노 동 질 서	⑤ (근로시간) 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. 연장근로는 당사자 간 합의하면 1주 12시간을 한도로 근로기준법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. * 연장한도 위반 여부는 1일 8시간을 초과한 시간이 아닌 1주 40시간을 초과하는 시간이 12시간을 초과하였는지 여부로 판단(대법 2020도15393, ' 23.12.7) <근로기준법 제50조·제53조> ※ 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	① 소정근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않고, 근로시간 연장이 1주 12시간을 초과하지 않는다. ② 근로시간 연장이 1주 12시간을 초과하지 않으나, 당사자 간 합의를 하지 않는다. ③ 근로시간 연장이 1주 12시간을 초과한다.	☐ 위반없음	
	⑥ (휴게·휴일) 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 (자유롭게 이용할 수 있는) 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 소정근로일을 개근한 경우 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일과 대통령령으로 정하는 휴일*을 유급으로 보장하여야 한다. * 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일과 제3조의 대체공휴일 <근로기준법 제54조·55조> ※ 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	① 휴게시간·유급휴일을 적정하게 부여하고 있다. ② 휴게시간·유급휴일을 부여하지 않거나, 부족하게 부여한다. ③ 대기시간임에도 휴게시간으로 처리한다. ④ 공휴일과 대체공휴일을 유급으로 보장한다. <5인 이상 사업장에 한함> ⑤ 공휴일과 대체공휴일을 유급으로 보장하지 않거나, 부여하지 않는다. <5인 이상 사업장에 한함>	☐ 위반없음	
	⑦ (연장·휴일·야간근로) 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로), 휴일근로, 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산(8시간을 초과한 휴일근로의 경우 100분의 100 이상)하여 지급하여야 한다 <근로기준법 제56조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급한다. <8시간을 초과한 휴일근로의 경우 100분의 100 이상> ② 통상임금의 100분의 50 미만으로 가산하여 지급한다. ③ 가산하지 않고 통상임금만 지급한다. ④ 통상임금도 지급하지 않는다.	☐ 위반없음	

	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 사 항	개 선 기 한
기 초 노 동 질 서	⑧ (연차 유급휴가) 1년간 80퍼센트 이상 출근하면 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 계속하여 근로한 기간이 1년 미만이거나 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. * 3년 이상 계속 근로한 근로자는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산(최대 25일) <근로기준법 제60조제1·2·4항> ※ 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	① 연차 유급휴가를 부여하고, 미사용 휴가는 수당으로 지급한다. ② 연차 유급휴가를 부여하나, 미사용 시 수당을 부족하게 지급하거나 별도로 지급하지 않는다. ③ 연차 유급휴가를 부여하지 않고, 미사용 시 수당도 지급하지 않고 있다.	☐ 위반없음	
	⑨ (최저임금) 최저임금의 적용을 받는 경우 최저임금액* 이상의 임금을 지급하여야 한다. * (시간급) ' 25년 10,030원, ' 26년 10,320원 <최저임금법 제6조제1항> ※ 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	① 최저임금 이상을 지급한다. ② 최저임금 미만을 지급한다.	☐ 위반없음	
	⑩ (퇴직금의 지급) 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급*하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다. * 지급 시 근로자가 지정한 개인형퇴직연금계좌로 지급('22.4.14. 시행) <근로자퇴직급여 보장법 제9조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급한다. ② 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하지 않는다.	☐ 위반없음	
	⑪ (지급능력의 확보) 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 다음 각 호에 해당하는 금액 중 더 큰 금액에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액 이상을 적립금으로 적립하여야 한다. <근로자퇴직급여 보장법 제16조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 확정급여형퇴직연금제도 설정시 급여지급능력을 확보하기 위하여 최소적립금 이상을 적립한다 ② 확정급여형퇴직연금제도 설정시 급여지급능력을 확보하기 위하여 최소적립금 이상을 적립하지 않는다	☐ 위반없음	

	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 사 항	개 선 기 한
	⑫ (확정기여형 부담금 납입) 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. <근로자퇴직급여 보장법 제20조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입한다 ② 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하지 않는다	□ 위반없음	
	⑬ (확정기여형 부담금 납입) 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제1항에 따른 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리, 경제적 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다. <근로자퇴직급여 보장법 제20조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 가입자 확정기여형퇴직연금제도 계정에 전액 납입한다 ② 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 가입자 확정기여형퇴직연금제도 계정에 전액 납입하지 않는다	□ 위반없음	
	⑭ (중소기업퇴직연금기금의 납입) 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일까지 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 제20조 제3항 후단에 따라 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다. <근로자퇴직급여 보장법 제23조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 기금제도사용자부담금계정에 납입한다 ② 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 기금제도사용자부담금계정에 납입하지 않는다	□ 위반없음	

	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 사 항	개 선 기 한
	⑮ (중소기업퇴직연금기금의 납입) 사용자는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금과 지연이자를 해당 가입자의 기금제도사용자부담금계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다. <근로자퇴직급여 보장법 제23조> ※ 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	① 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 기금제도사용자부담금계정에 전액 납입한다 ② 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 기금제도사용자부담금계정에 전액 납입하지 않는다	□ 위반없음	
	⑩ (육아휴직) 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 포함)를 양육하기 위해 육아휴직을 신청하면 이를 허용*하여야 한다. * 육아휴직 시작일의 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우 제외 <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항> ※ 500만 원 이하 벌금	① 신청에 따라 육아휴직을 부여한다. ② 신청에 따른 육아휴직을 부여하지 않거나, 제한적으로 부여한다.	□ 위반없음	
	⑫ (출산전후휴가) 임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 부여하여야 한다. 이 경우 출산 후 휴가 기간이 45일 이상이 되어야 한다. * 미숙아를 출산한 경우 100일 부여, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일(출산 후 60일 이상) 부여 <근로기준법 제74조제1항> ※ 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	① 출산전후휴가를 법정 기준에 맞게 부여한다. ② 출산전후휴가를 부여하나, 휴가 기간이 법정 기준보다 짧다. ③ 출산전후휴가를 부여하지 않는다.	□ 위반없음	
	⑬ (취업규칙 신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <근로기준법 제93조>	① 취업규칙을 고용노동부장관에게 신고하였다. ② 취업규칙을 고용노동부장관에게 신고하지 아니하였다.	□ 위반없음	

	점 검 내 용	점 검 결 과	개 선 방 안
취 약 본 야	① 임금관리(통상임금, 포괄임금) 계약서, 임금대장, 급여명세서 등을 확인하여 통상임금 오산정 여부 파악 및 포괄임금 운영* 여부, 오남용에 따른 공짜노동이 있는지 확인	① 통상임금을 제대로 산정하고 있다. ② 통상임금을 제대로 산정하고 있지 않다. ③ 포괄임금이 운영 가능한 직무를 수행하는 근로자에게 포괄임금을 적용하고 있다. ③ 포괄임금 적용이 불가능한 직무를 수행하는 근로자에게 포괄임금을 적용하고 있다.	
	② 근태관리(출퇴근 기록 관리) 계약서·출퇴근 기록·휴가 관련 자료·임금대장(급여명세서) 등을 확인하여 근태 관리에 어려움이 없는지 확인	① 출퇴근 기록 관리를 수행하고 있다. ② 출퇴근 기록 관리를 수행하지 않고 있다.	
	③ 직장내 괴롭힘 취업규칙 괴롭힘 예방·대응 체계를 마련했는지 확인하고, 미비할 경우 기초적인 내용의 컨설팅 진행 최근 1년 내 사내 신고 건수 및 적정 조사조치가 이루어졌는지 확인하여 사내 괴롭힘 예방·대응 체계의 정상 작동 여부를 조사 및 관련 지원제도 안내 <근로기준법 제76조의2, 제76조의3>	① 최근 1년 내 사내 신고가 있는 경우 적절한 조사조치가 이루어졌다. ② 최근 1년 내 사내 신고가 이루어졌으나 적절한 조사조치가 이루어지지 못하였다. ③ 최근 1년 내 사내 신고가 없었으며, 취업규칙 상 괴롭힘 예방·대응 체계를 잘 마련하고 있다. ③ 최근 1년 내 사내 신고가 없었으며, 취업규칙 상 괴롭힘 예방·대응 체계가 미흡하거나 없다.	
	④ 직장내 성희롱 성희롱 예방교육 시행, 성희롱 예방교육 자료 게시, 사업장별 성희롱 예방지침 작성여부를 확인하고 관련 제도 안내 <남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제13조>	① 성희롱 예방교육, 자료 게시, 예방지침 작성을 수행하고 있다. ② 성희롱 예방교육, 자료 게시, 예방지침 작성을 수행하지 못하고 있다.	

MEMO

MEMO

MEMO
