

사업장 기초노동질서 자율진단표 활용 안내

- 이 자율진단표는 사업주가 근로자를 고용하여 사용하면서 법 위반이 자주 발생하는 주요 노동관계법 규정을 기준으로 제작되었으며,
 - 12개 항목(4개 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 노무관리 자율진단표

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
① 근로기준법 제17조 (근로조건 명시) * 500만원 이하 벌금	■ 근로계약을 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(근로조건 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, 그 밖의 모든 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		
③ 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

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
	■ 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		
④ 근로기준법 제48조제2항 (임금명세서) * 500만원 이하 과태료	■ 임금지급할 때마다 임금명세서를 교부하였는지? * 근로자 정보, 임금지급일, 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」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다. ■ 근로기준법 시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항) 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다. 1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보 2. 임금지급일 3. 임금 총액 4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다) 5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다) 6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역		
⑤ 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

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
근로기준법 제53조제1항 (연장근로의 제한) 5인 미만 미적용 * 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	■ 연장 근로에 대해 근로자와 합의했는지? * 당사자 간 합의가 있어야 연장근로 가능 * 단, 임신 중 여성(임부)은 합의해도 연장근로 불가 ■ 실제 연장 근로한 시간이 법정 한도 이내인지? * (성인) 주 12시간, 연장한도 위반 여부는 1일 8시간을 초과한 시간이 아닌 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 12시간을 초과하였는지 여부로 판단 (대법 2020도15393, '23.12.7) * (연소자) 일 1시간, 주 5시간 이내 * (산후 1년 미만 여성) 일 2시간, 주 6시간, 연 150시간	☐ 준수 ☐ 미준수 ☐ 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. ■ 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.		
⑥ 근로기준법 제54조 (휴게) * 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	■ 휴게시간을 준수하고 있는지? * 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상 (사업시각과 종업시간 도중 부여) ■ 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는지?	☐ 준수 ☐ 미준수 ☐ 준수 ☐ 미준수
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?	☐ 준수 ☐ 미준수

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
■ 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. ■ 근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.		
⑦ 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) 1일 8시간, 1주 40시간 초과시 통상임금의 50% 가산 (단, 단시간근로자는 소정 근로시간 초과시 통상임금의 50% 가산) * (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.		
⑧ 근로기준법 제60조제1·2·4항 (연차유급휴가) 5인 미만 미적용 * 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	■ 연차 유급휴가를 부여하고 있는지? * 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, (3년 이상 계속 근로한 근로자는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산(최대 25일)) 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함	☐ 준수 ☐ 미준수
	■ 연차유급휴가 미사용시 수당을 지급하는지?	☐ 준수 ☐ 미준수

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
■ 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. ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.		
⑨ 최저임금법 제6조제1항 (최저임금의 효력) * 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	■ 근로자에게 금년도의 최저임금액 이상의 임금을 지급하고 있는지? * ('26년 최저임금) 시간급 10,320원 / 일급(8시간 기준) 82,560원 / 월급(209시간 기준) 2,156,880원	☐ 준수 ☐ 미준수
■ 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.		
⑩ 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 개인형퇴직연금 제도 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.		
⑪ 근로자퇴직급여 보장법 제16조 (급여지급능력의 확보)	■ 확정급여형퇴직연금제도 설정시 급여지급능력을 확보하기 위하여 최소적립금 이상을 적립하였는지? * 최소적립금 수준은 기준책임준비금(계속·비계속책임준비금 중 큰 금액)의 100분의 100을 의미 * <적립금 부족의 판단기준 및 해소방안> 1. 적립금 부족의 판단 기준: 최소적립금 대비 95% 2. 해소방안: 부족분 비율의 1/3 이상을 직전 사업년도 종료 후 1년 이내에 해소	☐ 준수 ☐ 미준수

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
■ 근로자퇴직급여 보장법 제16조(급여지급능력의 확보) ① 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 다음 각 호에 해당하는 금액 중 더 큰 금액(이하 “기준책임준비금”이라 한다)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액(이하 “최소적립금”이라 한다) 이상을 적립금으로 적립하여야 한다. 다만, 제14조 제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로한 기간을 가입기간에 포함시키는 경우 대통령령으로 정하는 비율에 따른다. ■ 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제7조(적립금 부족의 판단기준 및 해소방안) ① 법 제16조 제3항에서 “대통령령으로 정하는 수준”이란 최소적립금의 100분의 95를 말한다. ② 사용자는 법 제16조 제3항에 따라 적립금이 제1항의 수준에 미치지 못하는 경우 부담금 납입 등을 통해 최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의 1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소해야 한다.		
⑫ 퇴직급여보장법 제20조제3항 (확정기여형 부담금 납입 등) * 시정명령 불이행시 과태료	■ 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하는지? * 미납부담금 지연이자 이율 사용자가 정하여진 기일(퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 연 100분의 10	☐ 준수 ☐ 미준수
⑬ 퇴직급여보장법 제20조제5항 (확정기여형 부담금 납입 등) * 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	■ 사용자가 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 전액 납입하였는지? * 미납부담금 지연이자 이율 ① 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 퇴직 등 급여를 지급할 사유 발생일부터 14일(당사자 간 합의로 납입일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10 → 이 경우 지연이자는 체불 퇴직급여액에 포함 ② 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간 합의로 납입일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)이 경과한 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 기간: 연 100분의 20 → 이 경우 지연이자는 체불 퇴직급여액에 미포함 * 당사자 간의 합의에 따라 기일을 연장할 수 있음 부담금 미납 기간 납입예정일 (퇴직연금규약상 연장된 기일) 퇴직 퇴직후 14일 (당사자 합의기간) 부담금 납입	☐ 준수 ☐ 미준수

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
■ 근로자퇴직급여보장법 제20조(확정기여형 부담금 납입 등) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. ③ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제1항에 따른 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 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.		
⑭ 퇴직급여보장법 제23조의7 제1항 (중소기업퇴직연금기금 부담금 납입 등) * 시정명령 불이행시 과태료	■ 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 기금제도사용자부담금계정에 납입하는지? * 미납부담금 지연이자 비율 사용자가 정하여진 기일(표준계약서에서 납입 기일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 연 100분의 10	☐ 준수 ☐ 미준수
⑮ 퇴직급여보장법 제23조의7 제2항 (중소기업퇴직연금기금 부담금 납입 등) * 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	■ 사용자가 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 기금제도사용자부담금 계정에 전액 납입하였는지? * 미납부담금 지연이자 비율 ① 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 퇴직 등 급여를 지급할 사유 발생일로부터 14일(당사자 간 합의로 납입일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10 → 이 경우 지연이자는 체불 퇴직급여액에 포함 ② 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간 합의로 납입일을 연장한 경우 그 연장된 날짜)이 경과한 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 기간: 연 100분의 20 → 이 경우 지연이자는 체불 퇴직급여액에 미포함 * 당사자 간의 합의에 따라 기일을 연장할 수 있음 부담금 미납 기간	☐ 준수 ☐ 미준수

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
■ 퇴직급여보장법 제23조의7(중소기업퇴직연금기금 부담금의 납입 등) ① 중소기업퇴직연금기금 제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금(이하 “사용자부담금”이라 한다)을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금 제도 계정(이하 “기금제도사용자부담금계정”이라 한다)에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일을 말한다)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 제20조 제3항 후단에 따라 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다. ② 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 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.		
⑪ 근로기준법 제93조 (취업규칙의 작성·신고) * 500만 원 이하 과태료 10인 미만 미적용	■ 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하였는지? (취업규칙을 변경하는 경우에도 같음)	☐ 준수 ☐ 미준수
■ 근로기준법 제93조(취업규칙 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 승급에 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 모성보호 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 재해·부조에 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
⑫ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항 (육아휴직)	■ 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 포함)를 양육하기 위해 육아휴직을 신청한 경우 허용하고 있는가? * 육아휴직 시작일의 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우 제외	☐ 준수 ☐ 미준수
근로기준법 제74조 제1항 (임산부의 보호)	■ 임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 통하여 90일(출산 후 45일 이상)의 출산전후휴가를 부여하고 있는가? * 미숙아를 출산한 경우 100일 부여, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우, 120일(출산 후 60일 이상) 부여	☐ 준수 ☐ 미준수
■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제9조(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. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모 ■ 근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 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 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.		

MEMO

MEMO

MEMO
