

2026년 서울강남지청 주요 업무설명서

2026. 4.



서울고용노동청
서울강남지청



목 차



□ 서울강남고용센터

- ① 구인신청 1
- ② 일자리 수요데이 2
- ③ 구직자 도약보장패키지 3
- ④ 기업지원종합서비스 4
- ⑤ 지역맞춤형 고용촉진장려금 5
- ⑥ 구직자 취업역량 강화프로그램 6
- ⑦ 수급자격(실업급여 신청) 7
- ⑧ 이직확인서 8
- ⑨ 실업인정 9
- ⑩ 국민취업지원제도 신청 10
- ⑪ 청년일자리도약장려금 11
- ⑫ 일·가정양립 환경개선 지원금 12
- ⑬ 출산육아기 고용안정장려금 13
- ⑭ 워라벨일자리 장려금 14
- ⑮ 모성보호 15
- ⑯ 직업능력개발 훈련기관 관리 16
- ⑰ 국민내일배움카드 계좌 발급 17
- 지역협력과
- ⑱ 외국인근로자 고용 허가 18
- ⑲ 대량 고용변동 신고 19

□ 고용관리과

- ⑳ 국외 직업소개사업 등록 20
- 근로문화개선지원과
- ㉑ 직장 내 괴롭힘 진정 21
- ㉒ 직장 내 성희롱 진정 22
- ㉓ 감시·단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청 23

□ 노동기준조사과

- ㉔ 임금체불 등 신고 24
- ㉕ 취업규칙 신고 25
- ㉖ 퇴직연금규약 신고 26
- ㉗ 근로자파견사업 허가신청 27
- ㉘ 체불 임금 등 사업주 확인서 발급 28
- ㉙ 도산등사실인정 신청 29

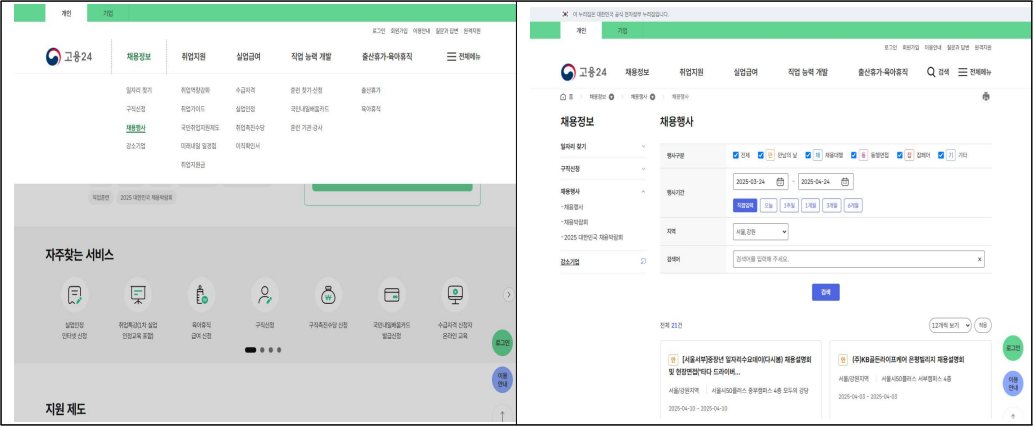
□ 노동기준감독과


- ㉚ 근로감독 청원 30

□ 산재예방감독과

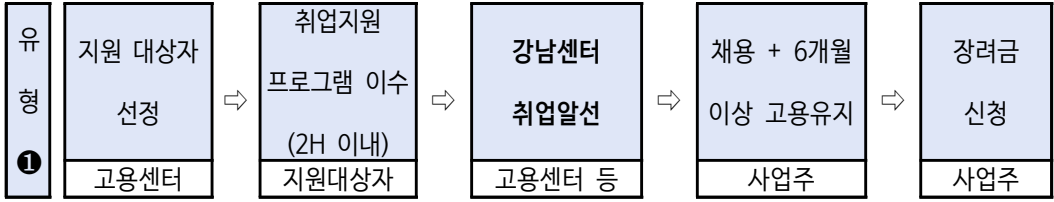
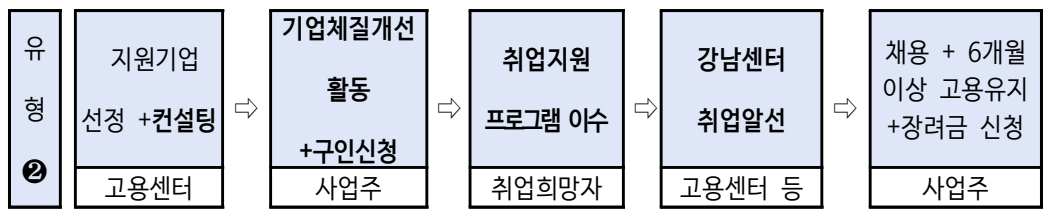
- ㉛ 건설업 산업안전보건관리비 31
- ㉜ 안전보건교육 32
- ㉝ 일반건강진단 33
- ㉞ 산업재해조사표 34

업무명	구인신청											
관련 법령	「직업안정법」											
관할	사업장 소재지 기준											
신청인	직원을 구하는 사업장											
신청 방법	방문* 또는 고용24(www.work24.go.kr) * 방문 신청 시 방문자 신분증 지참											
고용24 구인 등록 절차	① 고용24 기업회원 가입 및 로그인 ② 마이페이지 “구인신청 등록” → “새 구인신청서 등록하기” ③ 담당자 확인 및 인증 → 구인광고 등록											
처리 기간	1일											
자주 하는 질문	<p>Q1. 구인신청이 거부될 수 있나요? ↳ 신청 내용이 법령을 위반하는 경우 등 「직업안정법」에서 정한 사유에 해당하면 거부될 수 있습니다.</p> <p>Q2. 고용24에서 구직자를 직접 찾고 싶습니다. ↳ 고용24 상단 “인재찾기” 메뉴에서 인재정보 상세검색 조건을 입력한 후 검색할 수 있습니다. 검색 결과 적합한 구직자가 있는 경우 상세정보 상단의 “SMS 입사제안/이메일 입사제안/채용지원서비스 신청”을 선택하여 직접 인사제안 또는 담당자가 구직자의 지원 의사를 확인하여 알선합니다.</p> <p>Q3. 채용대행서비스는 무엇인가요? ↳ 채용에 소요되는 시간이나 비용을 절감할 수 있도록 이력서 접수 등 채용절차 일부를 고용센터에서 대행해주는 서비스입니다. 오프라인으로 진행할 경우 면접장소 제공 등의 서비스도 제공합니다.</p> <p>Q4. 구인이 완료되면 어떻게 해야 하나요? ↳ 고용24 마이페이지 좌측의 “구인신청관리” 메뉴를 통해 구인신청 화면으로 이동, 완료된 채용공고의 “채용/취소요청”을 클릭하여 결과(채용자 성명, 생년월일, 채용일, 채용경로 등)를 입력하면 됩니다.</p>											
문의처	<table border="1"> <thead> <tr> <th>업무</th> <th>담당</th> <th>연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>구인신청 인증</td> <td>강남고용센터 취업지원총괄팀</td> <td>☎ 02-3468-4675, 4717, 4754, 4761, 4786, 4834, 4902</td> </tr> <tr> <td>고용24 홈페이지 관리</td> <td>한국고용정보원</td> <td>☎ 02-1577-7114</td> </tr> </tbody> </table>	업무	담당	연락처	구인신청 인증	강남고용센터 취업지원총괄팀	☎ 02-3468-4675, 4717, 4754, 4761, 4786, 4834, 4902	고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114		
업무	담당	연락처										
구인신청 인증	강남고용센터 취업지원총괄팀	☎ 02-3468-4675, 4717, 4754, 4761, 4786, 4834, 4902										
고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114										

<p>업무명</p>	<p>일자리 수요데이</p>
<p>개념</p>	<p>구인·구직 일자리 매칭 행사, 기업설명회, 취업 역량강화 프로그램 등 다양한 취업·채용 지원 프로그램을 구인자·구직자에게 정기·집중적으로 제공하는 사업으로 2026년 월 4회 목표로 정기 운영함</p>
<p>자주 하는 질문</p>	<p>Q1. 진행하고 있는 프로그램은 어디서 확인할 수 있나요? ↳ 고용24 사이트(www.work24.go.kr) 상단메뉴에서 “채용정보/채용행사”를 선택한 후 지역을 ‘서울·강원’으로 선택하면 서울·강원 지역에서 주관하는 채용행사 정보를 확인할 수 있습니다.</p> 
<p>담당 부서 (또는 팀)</p>	<p>서울강남고용센터 취업지원총괄팀 ☎ 02-3468-4718, 4778, 4840, 4705</p>

업무명	구직자 도약보장패키지
개념	구직자에게 "직무역량 진단 → 심층 경력설계 → 맞춤형 취업지원"에 이르는 고용서비스를 종합적으로 제공하는 사업
관할	구직자 주소지 기준
신청인	직업 선택·취업에 고민이 있는 구직자 누구나
신청방법	센터방문 또는 센터 홈페이지 팝업 클릭해 QR 신청 
절차	신청서 제출 → 담당자 연락* → 상담 진행 → 서비스 제공 * 통상 5일 이내(신청 인원에 따라 지연될수 있음)
자주 하는 질문	<p>Q1. 참여 자격이 있나요? ↳ 특별한 자격 요건은 없으나, 대면 상담이 3회 이상 진행되므로 취업할 의지가 강한 분들께 추천합니다.</p> <p>Q2. 실업급여 수급자 또는 국민취업지원제도 참여자도 구직자 도약보장 패키지에 참여할 수 있나요? ↳ 실업급여 수급자는 가능하나, 국민취업지원제도 참여자는 사후관리 종료 후 참여할 수 있습니다.</p> <p>Q3. 상담 주거나 상담 기간은 어떻게 되나요? ↳ 1년의 범위 내에서 담당자와 조율하여 진행됩니다.</p> <p>Q4. 지원금이나 수당이 있나요? ↳ 금전적 지원이나 보상은 없습니다.</p>
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 취업지원총괄팀 구도패TF(☎ 02-3468-4781, 4716)

업무명	기업지원종합서비스
개념	기업별 전담자를 지정하여 채용지원, 고용여건 개선까지 기업이 필요한 맞춤형 종합 서비스 를 제공하는 사업
관할	기업 본사 소재지 기준
신청인	지역 우수기업, 근무환경 개선이 필요하거나 구인에 어려움을 겪는 기업
절차	수요조사표 제출(방문 또는 이메일) → 담당자 연락* → 상담 진행 → 서비스 제공
자주 하는 질문	<p>Q1. 참여 자격이 있나요? ↳ 특별한 자격 요건은 없으나, 명단이 공개 중인 체불사업주, 산업재해 발생건수 공표 사업장 등은 제외됩니다.</p> <p>Q2. 어떤 서비스를 받을 수 있나요? ↳ 채용지원, 인사·노무관리, 맞춤형 인재 양성, 지원금 컨설팅, 인프라·환경개선, 인지도 제고 등 기업 특성에 맞는 서비스를 제공합니다.</p> <p>Q3. 기간은 어느 정도 소요되나요? ↳ 선정일로부터 해당연도 종료일까지 최대 1년간 지원됩니다.</p>
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 기업지원팀 ☎ 02-3468-4815, 4851)

업무명	지역맞춤형 고용촉진장려금	
개념	지역특성을 고려하여 선정한 대상자(구직자, 기업)에 대해 고용센터 취업알선 및 고용사업주 지원	
관할	기업 본사 소재지 기준	
신청인	1유형	① 직업훈련 수료자(25년 수료 후 실업기간 3개월 이상) ② 장기실업 청년 및 고령자(55세이상) ③ 실업급여 장기수급자(120일 이상 경과자) * (공통) 구직등록일 기준 실업기간 3개월 이상
	2유형	강남구에 본사가 있는 도소매업, 전문과학 및 기술서비스업, 정보통신업종 사업주
지원요건	1유형	고용촉진장려금 지원대상이 되는 실업자(직업훈련 수료자, 청년, 고령자, 실업급여 장기수급자 중 취업지원프로그램 참여자)를 고용센터 알선 을 통해 정규직으로 고용(구인구직 신청필수)
	2유형	지원대상 업종(도소매업, 전문과학 및 기술서비스업, 정보통신업)에 속하는 기업이 고용센터 컨설팅 참여 후 기업체질개선활동 및 고용센터 취업알선 을 통해 정규직으로 고용(구인구직 신청필수)
유형별 지원절차		
		
지원수준	신규고용한 근로자수 1인당 월 30~60만원 지원(1년 최대 720만원)	
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 기업지원팀 ☎ 02-3468-4815, 4851	

업무명	구직자 취업역량 강화프로그램
개념	취업의욕 강화, 자신감 회복, 구직기술 습득 등 구직자의 성공적인 취업을 돕기 위해 운영하는 프로그램
신청인	취업을 희망하는 구직자
신청 방법	고용24(www.work24.go.kr)
절차	접수 → 프로그램 시작 2일 전에 알림톡으로 자동발송 → 프로그램 참여
자주 하는 질문	<p>Q1. 구직자 취업역량강화 프로그램은 어떻게 신청하나요? ↳ 고용24에서 회원가입 후 로그인 → (메뉴) → 취업지원->취업역량강화 → "구직자취업역량 강화프로그램" → "프로그램 신청" 메뉴를 통해 원하는 프로그램을 검색하여 신청할 수 있습니다.</p> <p>Q2. 구직자 취업역량강화 프로그램은 종류는 어떻게 되나요? ↳ 1. 단기특강: 구직에 필요한 내용으로 2시간 운영 2. 단기집단상담: 개인별 필요한 구직기술을 주제별로 선택하여 습득할 수 있도록 구성된 실습 중심프로그램(3시간 운영) 3. 집단상담프로그램: 12명 내외의 소규모 그룹으로 참여하여 다양한 실습과 체험을 통해 취업의욕을 높이고 구직기술을 습득하는 프로그램 (2~4일 참여)</p> <p>Q3. 구직자 취업역량강화 프로그램 참여시 유의사항은 무엇인가요? ↳ 1. 단기특강 참여시 강의 시작 후 10분 이후에는 참여 불가입니다. 2. 단기특강 신청시 무단 불참 3회시 추후 6개월간 참여 제한됩니다. 3. 집단상담 참여이력이 있는 경우에는 해당 프로그램 종료일로부터 2년간 동일 프로그램 재참여 제한됩니다.</p>
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 취업지원총괄팀 (☎ 02-3468-4906, 4766)

업무명	수급자격(실업급여 신청)
개요	구직급여를 지급받으려는 자는 이직 후 지체없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고하여야 함
관련 법령	「고용보험법」
관할	신청인 거주지 기준
신청 자격	<ul style="list-style-type: none"> ① 최종이직일 이전 18개월간 피보험 단위기간(보수지급기초일수)이 180일 이상일 것 ② 근로할 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태일 것(고용보험 피보험자격 상실) ③ 이직 사유가 비자발적일 것
신청 방법	<p>수급자격 교육* 수강 및 방문</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 고용보험 홈페이지(ei.go.kr) “수급자격 신청자 온라인 교육” ② 또는 오프라인(월·수·금 14시, 센터 8층 수급자격설명회장) → 자격 요건이 되지 않을 수 있으므로 13시까지 방문하여 상담 안내
처리 기간	14일
자주 하는 질문	<p>Q1. 개인 사정으로 퇴사하였는데 자격이 되나요? ↳ 일부 예외 사유에 해당할 수 있으니 거주지 관할 고용센터에 방문하셔서 상담을 받아보시기 바랍니다.</p> <p>Q2. 퇴사 후 언제까지 신청하면 되나요? ↳ 정해진 신청기간은 없습니다. 다만, 이직일로부터 12개월 이내 실업급여를 모두 받을 수 있도록 신청하여야 합니다. 즉, 실업급여를 받다가 이직일로부터 12개월이 되면 잔여기간이 남아있어도 받을 수 없습니다.</p>
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 실업급여팀 수급자격파트(☎ 02-3468-4756, 4955, 4753)

업무명	이직확인서
개요	구직급여를 지급받기 위해 실업을 신고하려는 사람은 이직 전 사업의 사업주에게 이직확인서의 발급을 요청할 수 있고, 요청받은 사업주는 이직확인서를 발급하여야 함
관련 법령	「고용보험법」
관할	사업장 소재지 기준
절차	<ul style="list-style-type: none"> ① 구직급여 신청 예정자, 사업주에게 이직확인서 발급 요청 ② 사업주, 10일 이내 이직확인서 발급(고용보험 홈페이지 등 온라인 또는 직접 발급) ③ 고용센터, 이직확인서 검토 및 처리 ④ 구직급여 신청 예정자, 고용보험 홈페이지에서 처리 여부 조회 가능
처리 기간	10일
자주 하는 질문	<p>Q1. 사업주에게 이직확인서 발급을 요청한 지 10일이 지났는데, 제출하지 않고 있습니다. 어떻게 해야 하나요?</p> <p>↳ 이직확인서 발급 요청은 이직자가 하는 것이 원칙이지만 사업주가 발급(제출)하지 않은 경우 고용센터의 도움을 받을 수 있습니다. 사업장 소재지 관할 고용센터에 문의하시기 바랍니다.</p>
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 실업급여팀 이직확인서파트 (☎ 02-3468-4764, 4796, 4746, 4734, 4721, 4770, 4741)

업무명	실업인정
개요	실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 직업안정기관의 장이 지정한 날 에 출석하여 재취업을 위한 노력 을 하였음을 신고하여야 하고, 직업안정기관의 장은 실업의 인정을 하며, 실업의 인정을 받은 날에 대해 구직급여 를 지급함
관련 법령	「고용보험법」
관할	수급자 거주지 기준
신청인	구직급여 수급자
신청 방법	① 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) * 실업인정일 당일 00~17시까지 홈페이지 첫 화면 "실업인정 인터넷 신청" → 신청서 작성 → 제출 ② 또는 방문(일반 수급자는 1,4,8차 반드시 방문, 반복 수급자 는 전 회차 반드시 방문)
자주 하는 질문	Q1. 오늘 인터넷으로 실업인정 신청을 하였는데 접수가 잘 됐나요? ↳ "인터넷 실업 인정 신청이 정상적으로 전송되었습니다."라는 문자 또는 카카오톡 알림을 받은 경우 정상적으로 전송된 상태입니다. 전송된 내용은 담당자가 확인 후 이상이 있는 경우 연락을 드립니다.
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 실업급여팀 실업인정파트 (☎ 02-3468-4953, 4908, 4751, 4762, 4767)
기타	실업인정은 정해진 기준과 다르게 안내하였을 경우, 구직급여가 부지급 될 수 있으므로, 가급적 담당자와 상담 하도록 안내

업무명	국민취업지원제도 신청																							
개념	저소득 구직자, 청년, 경력단절여성 등 취업취약계층 을 대상으로 취업지원서비스와 소득지원 을 함께 제공하는 '한국형 실업부조' 제도																							
관련 법령	「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」																							
관할	신청인 거주지 또는 취업희망지 기준																							
수급 요건	① 근로능력과 구직의사가 있음에도 취업하지 못한 상태일 것 ② 취업지원을 신청할 당시 15세 이상 69세 이하일 것 ③ 가구단위의 월평균 총소득이 중위소득 100분의 100 이하일 것 * I유형: 중위소득 60%↓ 및 재산 4억원↓(단, 만34세↓인 경우 중위소득 120%↓ 및 재산 5억원↓) ** II유형: 중위소득 100%↓(청년은 소득 무관)																							
신청 방법	방문(신분증 지참) 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)																							
처리 기간	1개월																							
자주 하는 질문	<p>Q1. '26년 중위소득 기준은 어떻게 되나요? (단위: 원)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>중위소득</th> <th>1인가구</th> <th>2인가구</th> <th>3인가구</th> <th>4인가구</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60%</td> <td>1,538,543</td> <td>2,519,575</td> <td>3,215,422</td> <td>3,896,843</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>2,564,238</td> <td>4,199,292</td> <td>5,359,036</td> <td>6,494,738</td> </tr> <tr> <td>120%</td> <td>3,077,086</td> <td>5,039,150</td> <td>6,430,843</td> <td>7,793,686</td> </tr> </tbody> </table> <p>Q2. 지원금액은 얼마인가요?</p> <p>① I유형: 6개월간 월 60만원의 구직촉진수당 지원 * 미성년자(만18세 이하), 고령자(만70세 이상), 중증 장애인 등 부양가족이 있는 경우 가족수당 1인당 10만원씩 월 최대 40만원 추가 지원</p> <p>② II유형: 취업지원서비스에 참여하는 경우 필요한 비용의 일부 지원</p> <table border="1"> <tr> <td>초기상담 및 진단 참여수당 (15-25만원)</td> <td>→</td> <td>취업상담(3개월) 참여장려수당 월 1회 2만원(총 5회)</td> </tr> </table> <p>③ 공통: 취업성공수당 총 150만원 (6개월 근속시 50만원, 12개월 근속시 100만원 지원) * I, II유형 참여자 중 중위소득 60% 이하인 자, 특정계층(소득무관)</p>	중위소득	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	60%	1,538,543	2,519,575	3,215,422	3,896,843	100%	2,564,238	4,199,292	5,359,036	6,494,738	120%	3,077,086	5,039,150	6,430,843	7,793,686	초기상담 및 진단 참여수당 (15-25만원)	→	취업상담(3개월) 참여장려수당 월 1회 2만원(총 5회)
중위소득	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구																				
60%	1,538,543	2,519,575	3,215,422	3,896,843																				
100%	2,564,238	4,199,292	5,359,036	6,494,738																				
120%	3,077,086	5,039,150	6,430,843	7,793,686																				
초기상담 및 진단 참여수당 (15-25만원)	→	취업상담(3개월) 참여장려수당 월 1회 2만원(총 5회)																						
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 국민취업지원팀 접수파트(☎ 02-3468-4838, 4696)																							

업무명	청년일자리도약장려금		
개념	사업주 및 근로자를 지원하여 청년 신규일자리 창출을 통한 청년고용 활성화 도모 (수도권) 5인 이상 우선지원대상기업에서 취업애로청년*을 정규직 채용, 6개월 이상 고용유지 시 1년간 최대 720만원 지원 * 취업애로청년: 4개월 이상 실업, 고졸이하 학력, 국민취업지원제도 참여 후 최초 취업, 최종학교 졸업 후 고용보험 가입기간 12개월 미만 등		
종류	(기업) 월 최대 60만원, 1년간 최대 720만원		
관련 법령	청년일자리도약장려금 사업운영 지침		
관할	기업 본사(또는 사업장) 소재 고용센터(기업지원팀)		
신청 요건	① (기업요건) ▲ 기준 피보험자수 5인* 이상 우선지원대상기업, ▲ 매출액** 기준 규모 이상 * 지식서비스산업, 미래유망기업, 청년창업기업 등은 1인 이상도 가능 ** 연매출액(2024년 또는 2025년)이 '기준피보험자수 × 1,900만원' 이상 ② (청년요건) ▲ 만15~34세, ▲ 취업애로청년, ▲ 정규직 채용, ▲ 고용보험 가입 ▲ 주소정근로시간 28시간 이상, ▲ 수습기간 3개월 이하 ▲ 최저임금 이상이면서 평균 월급여 450만원 이하(6개월 지급총액 2,700만원 이하) 등		
제외 대상	▲ 임금체불 중대재해로 명단공표 중인 사업주, ▲ 상습체불사업주, ▲ 소비·향락업종 등		
신청 방법	고용24(www.work24.go.kr)		
처리 기간	14일		
자주 하는 질문	Q1. 취업애로청년 유형은 모두 만족해야 하나요? ↳ 아니요, 어느 한 유형만 만족하면 지원 가능합니다. Q2. 지원절차가 어떻게 되나요 ↳ 사업 참여 신청→채용자 명단 제출→6개월 고용유지→지원금 신청 * 사업 참여 신청 후 청년 채용(예외적으로 채용 후 3개월 이내 참여 신청할 경우 지원 가능) Q3. 회사에서 직원을 권고사직 했는데, 도약장려금을 받을 수 있나요? ↳ 청년 채용 전 3개월부터 고용(정규직 전환) 후 1년까지 모든 근로자에 대하여 고용조정 이직이 없어야 합니다.		
문의처	업무	담당	연락처
	기업, 청년 요건 심사	위탁 운영기관	고용24 내 운영기관 명단 참조
	지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4708, 4723, 4752

업무명	일·가정양립 환경개선 지원금											
개념	① 일·생활 균형을 위해 소속 근로자에게 유연근무(시차출퇴근·선택·재택·원격근무) 를 허용한 사업주에게 유연근무 장려금 을 지원하고 ② 유연근무, 근로시간단축, 시간단위 연차 활용 또는 모성보호·일가정양립 제도 도입·개선에 필요한 시스템 설치·사용비용 일부 지원											
종류	①유연근무 장려금, ②일·생활 균형 시스템											
관련 법령	「고용보험법」, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」											
관할	기업 본사 소재지 고용센터(기업지원팀)											
신청 요건	일·가정양립 환경개선 참여 신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인받은 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주 ① (유연근무 장려금) 유연근무(시차출퇴근·선택·재택·원격근무)를 활용하는 사업주 ② (일·생활 균형 시스템 설치·사용 지원금) 유연근무를 활용하려는 사업주											
제외 대상	임금체불·중대재해로 명단공표 중인 사업주, 고용보험료 체납 등											
신청 방법	고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 또는 우편·방문											
처리 기간	14일											
자주 하는 질문	Q1. 유연근무 장려금의 지원요건은 어떻게 되나요? ↳ 대상 근로자의 ①주당 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하로 ②근로계약서에 변경된 근로시간·근로장소 등에 관한 사항을 규정하고 ③전자·기계적 방식으로 출퇴근 시각을 기록·관리하여야 합니다. Q2. 지원절차 및 신청방법은 어떻게 되나요? ↳ 사업계획서 제출→심사승인→유연근무 도입·활용→지원금 신청→지원금 지급 Q3. 지원한도가 있나요? ↳ 1년간 지원인원은 사업계획서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말 일 기준 피보험자수의 30% 한도(최대 70명)입니다. Q4. 시차출퇴근 지원금은 시차출퇴근을 활용하는 모든 근로자를 대상으로 지원받을 수 있나요? ↳ 아니요, 시차출퇴근 지원금은 육아기(만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하) 자녀를 둔 근로자만 지원한도 내에서 지원 가능합니다.											
문의처	<table border="1"> <thead> <tr> <th>업무</th> <th>담당</th> <th>연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>지원금 지급</td> <td>서울강남고용센터 기업지원팀</td> <td>☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784</td> </tr> <tr> <td>고용24 홈페이지 관리</td> <td>한국고용정보원</td> <td>☎ 02-1577-7114</td> </tr> </tbody> </table>			업무	담당	연락처	지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784	고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114
업무	담당	연락처										
지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784										
고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114										

업무명	출산육아기 고용안정장려금		
개념	① 소속 근로자에게 육아휴직, 육아기근로시간단축 을 허용한 사업주 ② 출산전후휴가, 육아휴직 등을 허용하면서 대체인력 을 고용한 사업주 ③ 육아기근로시간단축, 육아휴직을 허용하면서 업무 분담자 를 지정하여 금전적 지원을 한 사업주를 지원		
종류	①육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금, ②대체인력 지원금, ③업무분담 지원금		
관련 법령	「고용보험법」, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」		
관할	기업 본사 소재지 고용센터(기업지원팀)		
신청 요건	① (육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금) 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주 ② (대체인력 지원금) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아기 근로시간 단축, 육아휴직을 30일 이상 허용하고 대체인력을 30일 이상 계속 고용한 우선지원대상기업 사업주 ③ (업무분담 지원금) 육아기 근로시간 단축, 육아휴직을 30일 이상 허용하고 업무분담자를 지정하여 업무분담에 따른 금전적 지원(업무분담수당 등)을 지급한 우선지원대상기업 사업주		
제외 대상	임금체불·중대재해로 명단공표 중인 사업주, 고용보험료 체납 등		
신청 방법	고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 또는 우편·방문		
처리 기간	14일		
자주 하는 질문	Q1. 육아휴직 대체인력 지원금은 없나요? ↳ 아니요, 있습니다. 2025년 1월 1일 이후 육아휴직을 개시하거나 대체인력을 채용한 경우 지원 가능합니다. Q2. 대체인력 지원금을 받으려면 대체인력은 언제 고용해야 하나요? ↳ 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아기근로시간단축, 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 대체인력을 고용하고, 30일 이상 계속 고용 하여야 합니다. Q3. 회사에서 근로자를 권고사직 했는데, 대체인력 지원금을 받을 수 있나요? ↳ 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우 그 고용관계의 종료 시까지) 다른 근로자*를 고용조정할 경우 지급되지 않고, 기 지급된 지원금도 환수됩니다. * 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외		
문의처	업무	담당	연락처
	지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784
	고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114

업무명	위라벨일자리 장려금(소정근로시간 단축/육아기10시출근제)										
개념	① 소속 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 임신, 육아 등 개인사정으로 일을 그만두지 않고 일정기간 근로시간을 단축하여 근무하고 전일제로 복귀할 수 있도록 허용한 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주 ② 근로시간 단축 근로자는 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 소정근로시간이 35시간 이상 이어야함										
종류	①일반적 근로시간 단축, ②육아기 10시 출근제, ③임신사유 근로시간 단축										
관련 법령	「고용보험법」, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」										
관할	기업 본사 소재지 고용센터(기업지원팀)										
신청 요건	① (일반적 근로시간 단축) ■ 근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로 허용 ■ 취업규칙 등에 단축제도 도입 ■ 근로자의 근태관리(전자·기계적 방식 등) ■ 연장근로제한(월10시간) ■ 최소 1개월 이상 활용 ② (육아기 10시 출근제) ■ 근로자 신청에 따라 육아 사유로 임금 감소 없이 주 30시간 초과~35시간으로 단축 ■ 일반적 근로시간 단축 지원요건을 충족 ③ (임신 사유 근로시간 단축) ■ 근로자의 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로 허용 ■ 연장근로 제한 ■ 근로시간 단축 개시일 이전 주당 소정근로시간 35시간 이상 ■ 최소 2주이상 활용										
제외 대상	임금체불·중대재해로 명단공표 중인 사업주, 고용보험료 체납 등										
신청 방법	고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 또는 우편·방문										
처리 기간	14일										
자주 하는 질문	Q1. 육아기 10시 출근제는 기업이 의무적으로 제도를 도입·허용해야 하는지? ↳ 사업주에게 법적 의무를 부여하는 제도가 아닙니다. 일·생활 균형 문화를 확산하고, 장시간 노동 개선을 위해 자율적으로 근로시간 단축 제도를 도입하는 기업에 장려금을 지원하는 사업 입니다. Q2. 구체적인 내용은 어디서 확인 가능하지? ↳ “ 고용노동부 일생활균형 홈페이지(worklife.kr) ”-알림마당-공지사항-26년 위라벨일자리 장려금(육아기 10시 출근제)										
문의처	<table border="1"> <thead> <tr> <th>업무</th> <th>담당</th> <th>연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>지원금 지급</td> <td>서울강남고용센터 기업지원팀</td> <td>☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784</td> </tr> <tr> <td>고용24 홈페이지 관리</td> <td>한국고용정보원</td> <td>☎ 02-1577-7114</td> </tr> </tbody> </table>		업무	담당	연락처	지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784	고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114
업무	담당	연락처									
지원금 지급	서울강남고용센터 기업지원팀	☎ 02-3468-4712, 4713, 4715, 4726, 4733, 4736 4774, 4784									
고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114									

업무명	모성보호										
종류	출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 미적용자 출산급여										
관련 법령	「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」										
관할	근로자 거주지 또는 사업장 주소지 기준										
신청 방법	고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 또는 우편·방문										
자주 하는 질문	<p>Q1. 출산휴가와 육아휴직 급여는 언제 신청할 수 있나요? ↳ 출산휴가는 30일 단위, 육아휴직은 1개월 단위로 사용 후 신청할 수 있으며, 휴가 및 휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다.</p> <p>Q2. 출산휴가 기간 등 근로자가 사업주로부터 급여를 전액 받았을 경우 사업주가 출산휴가 급여 등을 신청할 수 있나요? ↳ 사업주가 출산전후휴가 급여 등의 지급 사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여 등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면, 그 사업주는 지급한 금액에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여 등을 받을 권리를 대위하여 사업주가 출산휴가 급여등을 신청합니다. * 「고용보험법」 제75조의2</p> <p>Q3. 육아휴직 중 휴직 기간이 연장되었을 경우 어떻게 신고하나요? ↳ 사업주가 고용24에서 육아휴직확인서 변경 신청 또는 육아휴직 급여를 지급 받은 관할 고용센터에 육아휴직 기간 연장에 관한 서류를 제출하면 됩니다. * 육아휴직 확인서 변경 방법 : 고용24 홈페이지 > 민원신청현황 > 민원신청현황조회</p> <p>Q4. 육아휴직 사후지급금 신청 요건이 어떻게 되나요? ↳ ① 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우와 ② 근로자의 귀책사유 없는 비자발적인 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못하고 퇴사한 경우, 사후지급금을 지급합니다. * 「고용보험법 시행령」 제95조제4항(육아휴직부여기간 2024.12.31.까지만 해당하며 2025.1.1. 사후지급금 방식 폐지)</p>										
문의처	<table border="1"> <thead> <tr> <th>업무</th> <th>담당</th> <th>연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>모성보호관련 급여 지급</td> <td>서울강남고용센터 모성보호팀</td> <td>☎ 02-3468-4703, 4707, 4719, 4722, 4677, 4845, 4841</td> </tr> <tr> <td>고용24 홈페이지 관리</td> <td>한국고용정보원</td> <td>☎ 02-1577-7114</td> </tr> </tbody> </table>		업무	담당	연락처	모성보호관련 급여 지급	서울강남고용센터 모성보호팀	☎ 02-3468-4703, 4707, 4719, 4722, 4677, 4845, 4841	고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114
업무	담당	연락처									
모성보호관련 급여 지급	서울강남고용센터 모성보호팀	☎ 02-3468-4703, 4707, 4719, 4722, 4677, 4845, 4841									
고용24 홈페이지 관리	한국고용정보원	☎ 02-1577-7114									

업무명	직업능력개발 훈련기관 관리		
관할	훈련기관 소재지 기준		
문의처	기관	관련 업무	연락처
	서울강남고용센터 직업능력개발팀	기존 훈련기관 관리, 각종 훈련 실시 관련, 내일배움카드 관련, 훈련장려금 및 출석인정,	☎ 02-3468-4758, 4689, 4792, 4694, 4697, 4839, 4698, 4692, 4687
	직업능력심사평가원	신규 훈련기관 응대	☎ 1644-5113 * 홈페이지 첫 진입훈련기관 메뉴 클릭→「첫 진입훈련기관 운영 가이드 2026」참고
	한국산업인력공단	사업주 훈련, 일학습병행제, 재직 근로자 교육	☎ 1644-8000
	한국기술교육대학교 능력개발교육원	훈련강사 자격증 발급	☎ 041-521-8000
	한국고용정보원	고용24 홈페이지 관리	☎ 1577-7114

업무명	국민내일배움카드 계좌 발급
개요	생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원하는 제도
관련 법령	「국민 평생 직업능력 개발법」, 「고용보험법」
관할	신청자 거주지 또는 소속 사업장 소재지 기준
신청인	만 15~74세의 대한민국 국민
발급 제외	현직 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정학년이 아닌 고등학교 재학생, 대학 재학생(졸업까지의 수업연한이 2년 이내로 남은 재학생은 발급 가능), 연 매출 4억원 이상의 자영업자, 월 임금 300만원 이상인 대규모기업종사자(45세 미만), 월평균소득 500만원 이상인 특수형태근로종사자 등
신청 방법	방문 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) * ① 실업자: 고용24 홈페이지에 구직 신청 필수 ** ② 특수형태근로자 및 자영업자: 사업자등록증, 소득 증빙자료 준비
처리 절차	접수 → 승인 → 카카오톡 승인 알림
처리 기간	7일
자주 하는 질문	Q1. 카드는 언제 받을 수 있나요? ↳ ① 은행 방문 시: 은행에서 즉시 발급 (계좌발급 확인서 지참) ② 전화 또는 모바일 신청 시: 카드사에서 우편 발송 (7일 이상 소요)
담당 부서 (또는 팀)	서울강남고용센터 직업능력개발팀 계좌발급파트(☎ 02-3468-4689, 4758)

업무명	외국인근로자 고용허가		
개요	체류자격 E-9 또는 H-2인 외국인근로자를 고용하려고 하는 자는 직업안정기관의 장에게 외국인 근로자 고용 허가를 신청하여야 함 ※ 체류자격 통합(H-2->F-4)에 따라 H-2 신규 사증 발급 중단. 잔여 H-2 체류자격은 계속 관리		
관련 법령	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」		
관할	외국인근로자가 근무할 사업장 소재지 기준		
신청자	체류자격 E-9(비전문취업) 또는 H-2(방문취업) 외국인근로자를 고용하고자 하는 자		
허용 업종	① 일반고용허가제(E-9): 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 임업, 광업, 서비스업(일부) 등 외국인력정책위원회에서 정하는 업종 ② 특례고용허가제(H-2): 일반고용허가제 허용업종 + 서비스업(일부)		
고용허가서 발급 시 필수 사항	○ 내국인 구인 노력(7일) ○ 내국인 고용조정 미해당(구인신청일 2개월 전 ~ 고용허가서 발급일) ○ 임금체불 미해당(구인신청일 5개월 전 ~ 고용허가서 발급일) ○ 고용·산재보험 가입 ○ 전용보험 가입(기존 외국인 근로자 고용 사업장만 해당) ※ 외국인근로자: 취업교육 이수 및 구직신청		
신청 기간	① 일반고용허가제(E-9): 별도 공고(신규입국자), 수시(사업장변경자) ② 특례고용허가제(H-2): 수시		
신청 방법	방문 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) * 최초 신청 시 방문 필요		
고용 절차	① 일반고용허가제(E-9): 내국인 구인 노력 → 외국인근로자 구직 신청 → 고용허가 신청 → 외국인근로자 알선 → 고용허가서 발급 → 근로계약 → 입국 후 근무시작 ② 특례고용허가제(H-2): 내국인 구인 노력 → 특례고용가능 확인서 발급 → 외국인 근로자 구직 신청 → 근로계약 및 근로 개시 신고		
준비 서류	신청인	구분	준비서류
	사업주 신청 시	공통	▪ 사업자등록증, 대표자 신분증, 도장(법인사용인감) ▪ 음식점업 등: 영업신고증(영업신고증 발급 대상 업종) ▪ 농업: 농업경영체 등록 확인서 ▪ 건설업: 건설업등록증(또는 건설업등록수첩), 원·하도급 계약서, 외국인력현황표
		업종별 추가서류	
	대리인 신청 시		▪ 사업주 신청 서류 ▪ 대리인신분증 ▪ 위임장 및 재직증명서 ▪ 가족관계증명서(대리인이 가족일 경우)
	외국인 근로자 신청 시		▪ 외국인등록증, 여권(갱신의 경우 구 여권도 지참)
자주 하는 질문	Q1. E-9, H-2 외 체류자격을 가진 외국인근로자는 채용할 수 없나요? ↳ E-9, H-2 외 체류자격은 법무부 출입국관리사무소(☎ 1345) 소관입니다. Q2. 외국인근로자의 취업 가능 기간은 언제까지인가요? ↳ 입국일로부터 3년까지입니다.		
문의처	업무	담당	연락처
	허가서 발급 등	서울강남지청 지역협력과 외국인력팀	☎ 02-3468-4771~2 Fax. 02-6915-4032
	고용허가제 시스템(EPS)	한국고용정보원	☎ 1577-7114
	외국인근로자 전용보험	삼성화재 (출국만기·상해·귀국비용)	☎ 02-2261-8400
		서울보증보험(임금체불)	☎ 02-777-6689
	외국인근로자 임금체불	서울강남지청 고객지원실	☎ 02-584-0009
	고용·산재보험	근로복지공단	☎ 1588-0075
	건강보험	국민건강보험공단	☎ 1577-1000
E-9, H-2 외 체류자격	법무부 출입국관리소	☎ 1345	

업무명	대량 고용변동 신고									
개요	사업주는 고용량의 변동이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 경우, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 함									
관련 법령	「고용정책 기본법」									
관할	본사 소재지 기준									
신고 기준	<p>생산설비의 자동화, 사업규모의 축소, 조정 등으로 1개월 이내에 이직하는 근로자 수가 아래 기준에 해당하는 경우</p> <p>① 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업 또는 사업장: 30명 이상 ② 상시근로자 300명 이상을 사용하는 사업 또는 사업장: 상시근로자 총 수의 10% 이상</p> <p>※ 이직 근로자 산정 예외</p> <p>① 일용근로자 또는 기간을 정하여 고용된 사람(단, 최초 계약기간을 초과하여 계속 고용된 사람은 산정) ② 수습으로 채용된 날부터 3개월 이내의 사람 ③ 자기의 사정 또는 책임으로 이직하는 사람 ④ 상시 근무가 필요하지 않은 업무에 고용된 사람 ⑤ 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속할 수 없게 되어 이직하는 사람</p>									
신고 방법	<table border="1"> <tr> <td>언제</td> <td>대량 고용변동 발생 30일 전 * 이직일이 서로 같지 않은 경우, 최초 이직자가 이직하는 날의 30일 전</td> </tr> <tr> <td>어떻게</td> <td>방문 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)* * 기업 → 확인 및 신고 → 대규모 고용조정</td> </tr> <tr> <td>무엇을</td> <td>대량고용변동 신고서</td> </tr> <tr> <td>예외</td> <td>「경영상 이유에 의한 해고 계획 신고*」를 한 경우 신고 생략 가능 * (접수) 고객지원실 → (처리) 노동기준조사과</td> </tr> </table>	언제	대량 고용변동 발생 30일 전 * 이직일이 서로 같지 않은 경우, 최초 이직자가 이직하는 날의 30일 전	어떻게	방문 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)* * 기업 → 확인 및 신고 → 대규모 고용조정	무엇을	대량고용변동 신고서	예외	「경영상 이유에 의한 해고 계획 신고*」를 한 경우 신고 생략 가능 * (접수) 고객지원실 → (처리) 노동기준조사과	
언제	대량 고용변동 발생 30일 전 * 이직일이 서로 같지 않은 경우, 최초 이직자가 이직하는 날의 30일 전									
어떻게	방문 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)* * 기업 → 확인 및 신고 → 대규모 고용조정									
무엇을	대량고용변동 신고서									
예외	「경영상 이유에 의한 해고 계획 신고*」를 한 경우 신고 생략 가능 * (접수) 고객지원실 → (처리) 노동기준조사과									
처리 절차	신고서 접수 → 사업장 현황 파악 → 제공서비스 결정 및 지원계획 수립 → 맞춤형 서비스 제공									
자주 하는 질문	<p>Q1. 대량 고용변동이 무엇인가요? ↳ 법 해석상 대량 고용변동은 대규모 이직(실직)을 의미합니다.</p> <p>Q2. 폐업 사업장 및 용역업체도 신고해야 하나요? ↳ 신고 기준에 해당하면 신고해야 합니다.</p> <p>Q3. 고용을 승계한 사업장도 신고해야 하나요? ↳ 실질적인 고용변동 인원을 검토하여 판단하므로, 담당 부서에 문의하여 주시기 바랍니다.</p> <p>Q4. 신고하지 않을 경우 불이익이 있나요? ↳ 「고용정책 기본법」 제42조제1항에 의거, 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 자에게는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다.</p>									
담당 팀	지역협력과 지역협력팀☎ 02-3468-4915)									

업무명	국외 직업소개사업 등록											
개요	국외 직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 신고하여야 함											
관련 법령	「직업안정법」											
관할	국외 직업소개사업을 하려는 사업장 소재지 기준											
신청자	개인 또는 직업소개사업 을 목적으로 설립된 법인 * 결혼중개업, 숙박업, 유흥주점영업 등 겸업 금지											
등록 시 검토 사항	사무실 기준, 임원 자격 기준, 직업상담원 고용 여부, 보증보험 가입 여부 등 * 세부 내용은 담당자를 통해 확인											
신청 방법	방문 또는 우편											
처리 절차 (처리 기간)	등록신청서 제출·접수 → 등록 요건 검토(서류검토, 결격사유·겸업금지 조회, 사무실 확인 등) → 결과 통보(등록증 교부) * 처리 기간: 15일											
자주 하는 질문	<p>Q1. 국내 직업소개사업인지 국외 직업소개사업인지 어떻게 구분하나요? ↳ 소개 대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 구분합니다.</p> <p>Q2. 국내 직업소개사업 등록은 어떻게 하나요? ↳ 국내 직업소개사업 업무는 각 시·군·구*에서 담당하고 있습니다. * ex) 사업장 소재지가 서울시 강남구인 경우 강남구청 일자리정책과</p> <p>Q3. 직업소개사업과 직업정보제공사업은 다른 것인가요?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">구분</th> <th style="width: 85%;">정의</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">직업소개 사업</td> <td>구인자·구직자로부터 신청을 받아 직업상담을 통해 특정 구인자와 구직자를 직접 연결해 고용계약의 성립을 알선하는 사업</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">직업정보 제공사업</td> <td>불특정 다수의 구인자·구직자에게 구인·구직의 직업정보를 개방해 제공하되 그 정보의 구체적인 이용은 구인자·구직자의 자체 판단에 맡기고 특정 구인자·구직자 간의 고용계약 성립에는 관여하지 않는 사업 ex) 사람인, 인크루트</td> </tr> </tbody> </table>			구분	정의	직업소개 사업	구인자·구직자로부터 신청을 받아 직업상담을 통해 특정 구인자와 구직자를 직접 연결해 고용계약의 성립을 알선하는 사업	직업정보 제공사업	불특정 다수의 구인자·구직자에게 구인·구직의 직업정보를 개방해 제공하되 그 정보의 구체적인 이용은 구인자·구직자의 자체 판단에 맡기고 특정 구인자·구직자 간의 고용계약 성립에는 관여하지 않는 사업 ex) 사람인, 인크루트			
구분	정의											
직업소개 사업	구인자·구직자로부터 신청을 받아 직업상담을 통해 특정 구인자와 구직자를 직접 연결해 고용계약의 성립을 알선하는 사업											
직업정보 제공사업	불특정 다수의 구인자·구직자에게 구인·구직의 직업정보를 개방해 제공하되 그 정보의 구체적인 이용은 구인자·구직자의 자체 판단에 맡기고 특정 구인자·구직자 간의 고용계약 성립에는 관여하지 않는 사업 ex) 사람인, 인크루트											
업무별 연락처 (강남구)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">업무</th> <th style="width: 33%;">담당</th> <th style="width: 34%;">연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">국내 직업소개사업</td> <td style="text-align: center;">강남구청 일자리정책과</td> <td style="text-align: center;">☎ 120</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">국외 직업소개사업 직업정보제공사업</td> <td style="text-align: center;">서울강남지청 고용관리과</td> <td style="text-align: center;">☎ 02-3465-8409</td> </tr> </tbody> </table>			업무	담당	연락처	국내 직업소개사업	강남구청 일자리정책과	☎ 120	국외 직업소개사업 직업정보제공사업	서울강남지청 고용관리과	☎ 02-3465-8409
업무	담당	연락처										
국내 직업소개사업	강남구청 일자리정책과	☎ 120										
국외 직업소개사업 직업정보제공사업	서울강남지청 고용관리과	☎ 02-3465-8409										

업무명	직장 내 괴롭힘 진정
개념	사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 시키는 행위
관련 법령	「근로기준법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
신청인	직장 내 괴롭힘 피해를 입은 근로자
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 진정인 조사(피해 내용, 행위자 등 확인) → 사용자에게 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 조사 및 조치토록 시정지도* → 시정지도 결과에 대해 명백히 불합리한 사정이 있는지 검토 → 사건 종결 및 처리결과 회신 * 사용자의 직장 내 괴롭힘 사건은 근로감독관의 조사 병행
처리 기간	25일 * 단, 2회(1회: 직권, 2회: 동의 필요)까지 연장 가능
자주 하는 질문	<p>Q1. 근로감독관이 괴롭힘 행위자를 직접 조사하나요? ↳ 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 사업장 조사와 근로감독관의 조사가 병행되나, 그 외 경우에는 근로감독관이 직접 조사하지 않습니다.</p> <p>Q2. 괴롭힘 조사기간 동안 보호조치를 받을 수 있나요? ↳ 고용노동부에 부과된 보호의무는 없고, 사용자가 조사기간 동안 피해를 주장하는 근로자에게 보호조치를 취해야 합니다. 다만, 불이행 시 제재하는 규정이 존재하지 않아 강제하기 어렵습니다.</p> <p>Q3. 괴롭힘 행위자를 처벌하나요? ↳ 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 행위자를 처벌하는 규정은 없습니다. 다만, 괴롭힘 행위자가 사용자일 경우 사용자에게 과태료를 부과합니다.</p> <p>Q4. 직장 내 괴롭힘에 대한 형사처벌 규정이 있나요? ↳ 직장 내 괴롭힘과 관련하여, 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자와 피해근로자에게 불리한 처우를 금지하는 규정을 위반했을 때만 형사처벌 규정이 있고, 그 외 위법사항은 모두 과태료를 부과하도록 규정되어 있습니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 근로문화개선지원과

업무명	직장 내 성희롱 진정
개념	사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니했다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것
관련 법령	「남녀고용평등법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
신청인	직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → 직장 내 성희롱 신고서
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 진정인 조사(피해 내용, 행위자 등 확인) → 사업주에게 직장 내 성희롱 신고에 따른 조사 및 조치토록 개선지도 → 개선지도 결과 확인 후, 명백히 불합리한 사정 존재 여부 검토 → 사건 종결 및 처리결과 회신
처리 기간	25일 * 단, 2회(1회: 직권, 2회: 동의 필요)까지 연장 가능
자주 하는 질문	<p>Q1. 근로감독관이 성희롱 행위자를 직접 조사하나요? ↳ 성희롱 행위자가 사업주인 경우 사업장 조사와 근로감독관의 조사가 병행되나, 이외의 경우에는 근로감독관이 직접 조사하지 않습니다.</p> <p>Q2. 성희롱 조사기간 동안 보호조치를 받을 수 있나요? ↳ 고용노동부에 부과된 보호의무는 없고, 사업주가 조사기간 동안 피해를 주장하는 근로자에게 보호조치를 취해야 합니다. 다만, 불이행 시 제재하는 규정이 존재하지 않아 강제하기 어렵습니다. 다만, 조사 결과 사업주가 성희롱 발생 사실을 확인하였음에도 보호조치를 하지 않는 경우 사업주에게 과태료를 부과하며, 관할 노동위원회에 시정 신청이 가능합니다.</p> <p>Q3. 성희롱 행위자를 처벌하나요? ↳ 「남녀고용평등법」상 직장 내 성희롱 행위자를 처벌하는 규정은 없습니다. 다만, 성희롱 행위자가 사업주인 경우 사업주에게 과태료를 부과합니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 근로문화개선지원과

업무명	감시·단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청
개요	감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 근로자는 근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일 에 관한 규정을 적용받지 않음
관련 법령	「근로기준법」
관할	감시·단속적 근로종사자의 실제 근무지 기준
신청인	감시·단속적 근로종사자를 고용하는 사업장 (본사)
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → “감시” 검색
구비 서류	신청서, 근로계약서, 사업주 확인서, 휴게실 사진, 감시·단속적 근로자 동의서
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 서류 검토 및 현장 방문(휴게시설 확인, 근로자 면담 등) → 승인 또는 불승인
처리 기간	10일
자주 하는 질문	<p>Q1. 어떤 것들을 검토하나요? ↳ 감시·단속적 근로종사자의 업무성격, 근로시간, 휴게시설 등 「근로감독관집무규정」에서 정한 기준에 따라 검토합니다.</p> <p>Q2. 감시·단속적 근로종사자가 야간근로수당을 지급받을 수 있나요? ↳ 법정근로시간을 초과한 연장근로와 휴일근로에 대해서는 근로기준법 제56조에 의한 가산수당을 지급할 필요가 없으나, 야간근로(22:00~06:00)에 대해서는 가산수당이 지급되어야 합니다.</p> <p>Q3. 근로자수가 감소된 경우 감시·단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인을 별도로 받아야 하나요? ↳ 승인 당시의 근로조건, 근로형태 등이 변경되지 않은 상태에서 근로자수가 감소된 경우 별도의 승인을 받지 않아도 승인의 효력은 유지됩니다. 다만, 기존에 승인됐던 근로자 외 추가로 근로자를 고용하는 경우 승인을 새로 받아야 합니다.</p> <p>Q4. 아파트 위탁관리업체가 변경되었을 경우 감시·단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인을 새롭게 받아야 하나요? ↳ 아파트 위탁관리업체가 변경되었다면 근로조건 결정 권한을 가진 사용자가 변경된 것이므로, 승인을 새로 받는 것이 원칙입니다. 다만, 변경된 위탁관리업체가 종전 위탁관리업체 소속 근로자의 고용을 승계하고, 승계 이후 회사의 사업종류, 감시·단속적 근로종사자의 종사업무·근로형태 및 승인근로자수 등이 변경되지 않아 사업을 포괄적으로 양도·양수한 경우라면, 승인 효력도 새로운 위탁업체에 승계되는 것으로 볼 수 있습니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 근로문화개선지원과

업무명	임금체불 등 신고(진정 및 고소·고발)
관련 법령	「근로기준법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준 (단, 「건설산업기본법」에 따라 등록을 하지 아니한 사업자가 시공한 공사가 완공되거나 중단된 경우, 사업자등록지 또는 주민등록상주소지 관할 노동관서)
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → 진정서(임금체불)
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 당사자 조사 → 사실관계 및 법 위반 여부 확인 → 행정종결 또는 사법처리
처리 기간	진정 25일, 고소·고발 2월 * 단, 사안에 따라 연장 가능
자주 하는 질문	<p>Q1. 체불금품이 인정되면 체불금품을 받을 수 있나요? ↳ 금품 지급 의무는 사업주에게 있으므로, 사업주가 지급하지 않는 경우 민사소송을 통해 해결하는 것이 원칙입니다. 다만, 요건에 부합하는 경우 사건 종료 시 「체불임금등 사업주 확인서」를 발급받아 간이대지급금을 신청하거나 민사소송을 제기할 수 있습니다. 확인서 발급은 사건 담당 근로감독관에게 문의하여 주시기 바랍니다.</p> <p>Q2. 사업주가 체불금품을 지급하지 않으면 어떻게 하나요? ↳ 조사를 통해 체불금품이 인정되어 근로감독관이 시정지시를 했음에도 사업주가 이행하지 않는 경우, 사법처리 절차가 진행됩니다.</p> <p>Q3. 진정사건 처리결과에 대해 이의를 제기하고 싶습니다. ↳ 동일한 절차로 다시 신고할 수 있습니다. 다만, 고소·고발 사건과 이전 신고사건을 반의사불벌로 취하한 경우 재신고가 불가합니다.</p> <p>Q4. 신고를 하면 꼭 출석을 해야 하나요? ↳ 사실관계 확인을 위해 구체적인 조사가 필요하므로 출석하여야 하며, 출석일시는 담당 근로감독관과 협의하여 변경이 가능합니다. 신고인이 2회 이상 불출석한 경우 사건이 종결될 수 있으며, 피신고인이 정당한 사유 없이 출석하지 않는 경우 관련 법령에 따라 조치(과태료 부과, 강제수사 등)될 수 있습니다.</p>
담당 부서	(사건 접수) 고객지원실, (사건 조사·처리) 노동기준조사1~3과

업무명	취업규칙 신고
개념	사업장에서 근로자가 지켜야 할 규율이나 근로조건에 대해 정한 모든 규칙
관련 법령	「근로기준법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
신고 대상	상시근로자 10인 이상
구비 서류	<ul style="list-style-type: none"> ① 취업규칙 신고서 ② 취업규칙(변경 신고하는 경우 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류) ③ 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 자료 ④ 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료(근로자에게 불리하게 변경하는 경우)
신고 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → 취업규칙(신고서, 변경신고서)
처리 절차	접수 → 담당자 배정 → 검토 후 수리 또는 변경명령·시정지시 (* 취업규칙 신고 수리 시, 별도 통지문 발송되지 않음)
처리 기간	20일
자주 하는 질문	<p>Q1. 취업규칙 신고의 동의, 의견청취 요건은 무엇인가요? ↳ 사용자는 취업규칙을 작성하거나 변경하려면 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 내용을 불이익하게 변경하는 경우 동의를 받아야 합니다.</p> <p>Q2. 취업규칙에 어떤 내용을 작성해야 하나요? ↳ 근로기준법 제93조 각 호에서 정한 필수 기재사항을 모두 작성하여야 하며, 그 외 사업장에서 운영중인 사항을 작성합니다. 참고할 수 있게 우리 부 홈페이지에 「표준취업규칙」을 등록해 놓았습니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준조사1~3과

업무명	퇴직연금규약 신고
개요	퇴직연금제도를 설정·변경·폐지 하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 신고하여야 함
관련 법령	「근로자퇴직급여 보장법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
구비 서류	<ul style="list-style-type: none"> ① 퇴직연금규약 신고서 ② 퇴직연금규약(변경신고의 경우에는 변경 전·후 내용을 비교하여 기재한 서류) ③ 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 동의를 얻었음을 입증하는 자료(최초 신고 및 근로자에게 불이익하게 변경되는 경우에 한함) ④ 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 의견을 들었음을 입증하는 자료(근로자에게 불이익하지 않게 변경되는 경우에 한함) ⑤ 폐업사실증명원 사본(폐지 신고 중 폐지사유가 폐업인 경우)
신고 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → “퇴직연금” 검색
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 검토 → 수리통보서 발급
처리 기간	7일 (폐지신고는 0일)
자주 하는 질문	<p>Q1. 어떤 경우 근로자대표의 동의를 받고, 어떤 경우 의견을 청취하나요? ↳ 퇴직연금제도를 설정하거나 변경하려면 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 내용을 불이익하게 변경하거나 폐지하는 경우 동의를 받아야 합니다.</p> <p>Q2. 퇴직연금제도를 폐지하고자 하는 경우 어떻게 조치해야 하나요? ↳ 폐지일로부터 1개월 이내 근로자 대표의 동의를 얻었음을 입증하는 자료와 폐지 사유(폐업, 근로자 없음 등)를 증빙할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 관서에 퇴직연금규약 폐지 신고를 하여야 합니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준조사1~3과

업무명	근로자파견사업 허가신청(신규, 갱신)
개요	근로자파견사업을 하고자 하는 자는 허가 를 받아야 함
관련 법령	「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
관할	주된 사업소 소재지 기준
구비 서류	<ul style="list-style-type: none"> ① 허가신청서 또는 사업계획서 ② 정관(법인) ③ 자산상황을 확인할 수 있는 서류(개인) ④ 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 및 위치도 ⑤ 신청인이 외국인인 경우 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 서류 ⑥ 수입인지* <p>* 신규허가 3만 원, 변경허가 2만 원, 갱신허가 1만 원(전자서류는 무료)</p>
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → “파견” 검색
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 요건 검토* → 결정 → 허가증 발급(허가 시) * 필요 시 현지 출장 실시 및 서류 보완 요구
처리 기간	20일
자주 하는 질문	<p>Q1. 근로자파견사업 허가 갱신은 언제 하여야 하나요? ↳ 허가 유효기간은 3년이고, 갱신은 허가만료일 60일 전까지 신청하여야 합니다(구비서류 ①, ②, ⑤번 첨부).</p> <p>Q2. 다른 사업과 겸업이 가능한가요? ↳ 식품접객업, 숙박업, 결혼중개업 등과는 겸업이 불가합니다.</p> <p>Q3. 전체 자본금이 1억 5천이나, 기타 사업에 자본금 1억이 필요한 상황입니다. 근로자파견사업 허가를 받을 수 있나요? ↳ 아니요, 근로자파견사업을 위한 자본금이 1억 이상 필요합니다.</p> <p>Q4. 수입인지는 어디서 발급받나요? ↳ 우체국(온·오프라인)을 통해 발급받을 수 있습니다.</p>
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준조사1~3과

업무명	체불 임금 등 사업주 확인서 발급
개요	임금 등을 지급받지 못한 근로자는 대지급금의 지급 청구 절차를 진행하기 위해 필요한 경우 또는 법률구조의 절차 등에 따라 소송 제기를 위해 필요한 경우 체불 임금 등 사업주 확인서의 발급을 신청할 수 있음
관련 법령	「임금채권보장법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
신청 대상	사업주로부터 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여, 퇴직급여 등을 지급받지 못하여 진정 등* 을 제기한 퇴직 또는 재직 근로자 * 진정, 청원, 탄원, 고소, 고발 등(「근로감독관집무규정」 제33조)
신청 방법	① 방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → “체불” 검색 ② 신고사건 담당 근로감독관(신고사건 진행 중)
처리 절차	접수 → 담당 근로감독관 배정 → 요건 검토 → 발급
처리 기간	○ (신고사건 처리 완료 후 신청) 신청일로부터 3일 ○ (신고사건 처리 중 신청) 사건 처리 완료일로부터 3일
사용 용도	신청 시 “소송제기용”, “대지급금 청구용”, “기타*” 중 하나 이상을 선택 * 생계비 용자, 실업급여 신청 등
발급 기준	공공성이 담보된 객관적 임금자료* 에 기반해 조사하여 체불이 명확히 인정되는 경우 ① 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 개인별 부과지 산출내역서 ② 국민연금 산정용 가입내역 확인서 ③ 국민건강보험공단 직장가입자 보험료 조회 자료 ④ 국세청 신고 소득금액 증명(또는 간이지급 명세서, 일용근로소득지급명세서) ⑤ 상당 기간(6개월 이상) 임금대장과 계좌내역이 일치하는 경우 ⑥ (일용) 근로내용확인신고서, 건설근로자공제회 신고+임금 관련 자료 ⑦ 1~6호에 준하여 객관성이 인정되는 자료
발급 기준 예외	근로자 권리구제를 위해 근로자 주장에 부합하는 자료가 있다고 판단되는 경우 “소송제기용”으로 발급 가능
자주하는 질문	Q1. 간이대지급금 지급 상한액 이 있나요? ↳ 임금 및 퇴직금 상한액이 각각 700만원 이며, 임금과 퇴직금을 모두 간이대지급금으로 받으려는 경우 상한액이 1,000만원 입니다. Q2. 확인서로 간이대지급금을 신청하는 경우 지급받을 수 있는 임금의 범위는 어떻게 되나요? ↳ 퇴직자 의 경우 퇴직 전 최종 3개월 분의 임금과 최종 3년간 의 퇴직급여 등이 해당합니다. 재직자 의 경우 체불임금에 대하여 소송 및 진정 등을 제기한 날 기준, 마지막 체불일로부터 소급하여 3개월 동안에 지급받지 못한 임금이 해당합니다.
참고 자료	「체불 임금등·사업주 확인서 발급지침」(2024. 4.)
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준조사1~3과

업무명	도산등사실인정 신청
개요	임금 등을 지급받지 못한 근로자가, 사업주가 미지급 임금 등을 지급할 능력이 없음을 인정받음으로써, 대지급금을 지급받을 수 있음
관련 법령	「임금채권보장법」
관할	주된 사업소 소재지 기준
신청 기한	퇴직한 날의 다음 날부터 1년 이내
구비 서류	① 도산등사실인정 신청서 ② 사업주의 사업이 폐지되었거나 폐지되는 과정에 있으며, 임금 등을 지급할 능력이 없거나 지급이 현저히 곤란하다는 사실을 기재하거나 증명하는 자료(가능한 경우 한정) ③ 공인노무사 지원신청서(해당자만)
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → 도산등사실인정 신청서
처리 절차	접수 → 요건 검토(필요시 현지 출장) → 결정(인정 또는 불인정) 및 결과 통지
처리 기간	30일
자주 하는 질문	<p>Q1. 도산을 증명하는 서류는 어떤 것들이 있나요? ↳ 정해진 서류는 없습니다. 재무상태표, 폐업신고서, 자산 및 부채 현황 등 사업장 현황을 증빙할 수 있는 자료를 제출하면 됩니다. 필요시 담당 근로감독관이 서류 보완을 요구할 수 있습니다.</p> <p>Q2. 어떤 요건을 검토하나요? ↳ 산재보험 적용 사업장인지, 6월 이상 해당 사업을 행하였는지, 상시 근로자가 300인 이하인지, 실질적으로 사업이 폐지되었거나 폐지과정에 있으며 임금 등을 지급할 능력이 없거나 현저히 곤란한지 등 「임금채권보장법」에서 정한 요건을 검토합니다.</p> <p>Q3. 공인노무사 지원 신청 자격이 무엇인가요? ↳ 상시근로자수가 30명 미만인 사업장에서 퇴직한 근로자이면서 퇴직 전 월평균보수가 고용노동부 장관이 고시한 금액 이하인 사람입니다 (‘24. 1월 기준 월 350만원).</p> <p>Q4. 도산등사실 결정에 이의가 있습니다. ↳ 결정에 이의가 있는 경우 통지서를 받은 날로부터 90일, 처분이 있는 날로부터 180일 이내에 행정심판을 청구하거나, 통지서를 받은 날부터 90일, 처분이 있는 날부터 1년 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.</p> <p>Q5. 회생 또는 파산이 결정된 사업장도 대지급금을 받기 위해서는 도산 등사실을 인정받아야 하나요? ↳ 회생 또는 파산이 결정된 사업장은 관할 지청에 재판상 도산 보고 후 대지급금 지급을 신청할 수 있습니다.</p> <p>Q6. 대지급금도 노동청으로 신청하나요? ↳ 대지급금 신청은 근로복지공단으로 하여야 합니다.</p>
담당부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준조사1~3과

업무명	근로감독 청원
관련 법령	「근로기준법」, 「청원법」
관할	사건 발생지(실제 근무지) 기준
청원인	국민(개인 또는 단체)
신청 방법	방문·우편·팩스(02-6915-4316) 또는 우리 부 노동포털(labor.moel.go.kr)* * 민원신청·조회 → 민원신청 → 근로기준 분야 민원신청 → 근로감독 청원서
처리 절차	접수 → 검토·분류 → 심사 및 심사결과(수리 여부) 통지 → 근로감독 실시 → 근로감독 결과 통지
처리 기간	접수일로부터 14일 내 수리 여부 결정, 근로감독을 실시하는 경우 실시 결정일로부터 1개월 이내 에 근로감독 실시
불수리 (예외) 사유	① 진정·고소·고발·재판·행정심판·조정·중재 등 권리구제 절차가 진행중인 경우 ② 허위 사실로 타인에게 형사처분 등을 받게 할 목적으로 청원하는 경우 ③ 청원인 주소·전화번호, 청원 내용, 대상 사업장 등이 불명확하여 보완을 요구하였으나, 보완하지 않은 경우
자주 하는 질문	Q1. 청원을 신청하면 근로감독이 실시되나요? ↳ 청원 내용을 검토하여 수리·불수리 여부를 결정하고, 수리가 결정되면 근로감독을 실시합니다. Q2. 익명 신청이 가능한가요? ↳ 근로감독 청원은 실명(단체의 경우, 단체 및 대표자 이름)으로 하는 것이 원칙이나, 재직자 등 불가피한 경우 익명으로 하는 것도 가능합니다. 다만, 익명으로 하는 경우 내용 확인 및 결과 통지를 위해 연락처 등을 신청서에 기재하여야 합니다. Q3. 받지 못한 임금에 대해 청원이 가능한가요? ↳ 청원 내용이 근로자 개인의 권리구제 등 신고사건으로 처리하는 것이 타당한 경우에는 신고사건으로 처리합니다.
담당 부서	(접수) 고객지원실, (처리) 노동기준감독과

업무명	건설업 산업안전보건관리비
개념	산업재해 예방을 위해 건설공사 현장 등에서 소요되는 비용
관련 법령	「산업안전보건법」
관할	건설현장 소재지 기준
적용 범위	「산업안전보건법」 제2조제11호에 따른 건설공사* 중 총공사금액 2천만원 이상인 공사 * 조경공사, 포장공사, 전기공사, 정보통신공사 등
계상	① 건설공사 발주자가 도급계약을 체결하거나 ② 건설공사 도급인이 건설공사 사업계획을 수립할 때, 산업안전보건관리비를 계상하여야 함
사용 원칙	현장에서 근무하는 근로자의 재해 예방을 위한 목적으로 사용
사용 가능 항목	① 안전관리자·보건관리자의 임금 ② 안전시설의 구입·임대·설치 등에 소요되는 비용 ③ 보호구 구매·수리·관리 등에 소요되는 비용 ④ 안전보건 진단비 ⑤ 안전보건 교육비 ⑥ 건강장해예방비 ⑦ 건설재해예방전문지도기관의 지도에 대한 대가로 지급하는 비용 등
사용 불가 항목	① 「(계약예규)예정가격작성기준」 제19조에 따른 경비 * 전력비, 운반비, 품질관리비, 임차료, 보험료, 교통비, 환경보전비, 세금 등 ② 「산업안전보건법」 외 다른 법령에서 의무사항으로 규정한 사항을 이행하는 데 필요한 비용 ③ 근로자 재해예방 외의 목적이 있는 시설·장비나 물건 등을 사용하기 위해 소요되는 비용 ④ 환경관리 등 다른 목적이 포함된 경우
주요 위반 사항	○ 미계상 또는 부족 계상 ○ 다른 목적으로 사용 ○ 사용내역서 미작성 또는 미보존
자주 하는 질문	Q1. 안전관리자가 다른 업무를 겸할 경우, 산업안전보건관리비를 안전관리자의 인건비로 사용할 수 있나요? ↳ 안전관리 업무를 전담하는 안전관리자의 경우 임금과 출장비 전액을 사용할 수 있고, 전담하지 않는 안전관리자의 경우 2분의 1에 해당하는 비용을 사용할 수 있습니다. Q2. 안전모 턱끈을 구매하는 비용을 산업안전보건관리비로 사용할 수 있나요? ↳ 안전모 턱끈은 안전인증을 받지 않으므로 사용이 불가합니다(단, 위험성평가 결과 도출된 위험요인에 대한 개선책으로 산업안전보건위원회 의결을 거친 경우 사용 가능).
참고	○ 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부고시) ○ 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 해설집」* * 우리 부 홈페이지 → 정책자료 → 정책자료실에 등록
담당 부서	산재예방감독과

업무명	안전보건교육
개요	사업주는 소속 근로자에게 ① 정기교육 ② 채용 시 교육 ③ 작업내용 변경 시 교육 ④ 특별교육을 실시하여야 함
관련 법령	「산업안전보건법」
관할	사업장 소재지 기준
교육 대상	근로자(관리감독자 포함), 현장실습생, 파견근로자, 특수형태근로종사자
교육 방법	자체 실시 또는 안전보건교육기관 위탁
교육 종류	① 정기교육: 해당 사업장의 근로자를 대상으로 정기적으로 실시 ② 채용 시 교육: 근로자를 신규로 채용하여 직무 배치 전 실시 ③ 작업내용 변경 시 교육: ① 다른 작업으로 전환한 때 또는 ② 작업 설비나 작업방법 등의 변경이 있는 때 등에 변경된 작업을 하기 전 실시 ④ 특별교육: ① 유해하거나 위험한 작업에 채용할 때 또는 ② 그 작업으로 작업내용을 변경할 때 실시
교육 방법	① 집체교육, ② 현장교육, ③ 인터넷 원격교육, ④ 비대면 실시간교육, ⑤ 우편통신교육(관리감독자 한정) 중 어느 하나 또는 혼합한 방식
교육 시간 및 내용	대상 및 종류에 따라 상이(「산업안전보건법 시행규칙」 별표4(대상), 별표5(종류))
강사 자격 (자체 실시)	「산업안전보건법 시행규칙」 제26조제3항 각 호에 기재된 자* * 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자 등
벌칙	교육 종류, 미실시 인원수, 위반 횟수 등에 따라 과태료 부과
자주 하는 질문	Q1. 교육을 실시하지 않아도 되는 사업장이 있다고 하는데 우리 사업장도 해당되나요? ↳ 「산업안전보건법 시행령」 별표1에 의거, 업종과 근로자수에 따라 제외 되는 경우가 있는데, 산업안전보건공단 홈페이지*에서 조회가 가능합니다. * 공단 홈페이지 → 팝업존 → 안전보건교육 대상사업장 조회 Q2. 고용노동부에 등록된 교육기관이라며 교육을 받으라는 전화가 왔는데, 등록된 교육기관인지 확인할 수 있나요? ↳ 안전보건공단 홈페이지*와 어플**에서 확인할 수 있습니다. 최근 교육 기관을 사칭하는 사례가 발생하고 있으니 주의하여 주시기 바랍니다. * 공단 홈페이지 → 팝업존 → 안전보건교육 대상사업장 조회 → 교육기관 검색 바로가기 ** 공단 어플 → 안전교육 대상조회 → 교육기관 검색 바로가기
참고	「2025년 안전보건교육 안내서」* * 우리 부 홈페이지 → 정책자료 → 정책자료실에 등록
문의처	산재예방감독과, 안전보건공단 교육센터 서울권역(☎ 02-6711-2913~4)

업무명	일반건강진단
개요	사업주는 근로자의 건강관리를 위해 주기적으로 건강진단을 실시하여야 함
관련 법령	「산업안전보건법」
관할	사업장 소재지 기준
실시 주기	(사무직) 2년에 1회 이상, (그 밖의 근로자) 1년에 1회 이상 * 공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등에 직접 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외 (단, 사무직 종사 여부는 개별근로자의 구체적인 직무내용 등을 검토하여 판단)
벌칙	미실시 인원수, 위반 횟수 등에 따라 과태료 부과 * 단, 근로자와 사업주 모두에게 처분하는 것이 아니고 사업주의 적극적인 노력 여부 등을 확인하여 부과 대상을 결정
자주 하는 질문	Q1. 건강진단을 실시하지 않으면 바로 과태료가 부과되나요? ↳ 고용노동부의 사업장 감독 또는 점검 등을 통해 위반사실이 확인 되는 경우 과태료를 부과합니다. Q2. 전 사업장에서 건강진단을 받고 이직하였습니다. 또 받아야 하나요? ↳ 타 사업장에서 1년(사무직 2년) 이내 받은 건강진단 결과를 현 사업장에 제출하면 면제됩니다. Q3. 구강검진 등 선택사항도 받아야 하나요? ↳ 선택사항은 의무가 아니므로 받지 않아도 됩니다. Q4. 일반건강진단만 받으면 되나요? ↳ 건강진단의 종류로는 일반건강진단, 특수건강진단, 임시건강진단이 있습니다. 자세한 사항은 업무 담당 부서에 문의하여 주시기 바랍니다.
참고	「근로자 건강진단 실시기준」(고용노동부고시)
담당 부서	산재예방감독과

업무명	산업재해조사표
개요	사업주는 근로자가 산업재해로 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 경우, 재해발생일로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 함
관련 법령	「산업안전보건법」
관할	사업장 소재지 기준
제출기한	재해발생일로부터 1개월 이내 (단, 산업재해의 여부가 불분명한 경우* 산업재해임이 확정되는 시점**을 재해발생일로 간주, 해당일로부터 1개월 이내) * 질병, 근로자의 일방적 주장 등 사업주가 동의하기 어려운 경우 ** 의사의 진단 소견 등 객관적 근거에 의한 휴업 3일 이상의 진단을 받은 날 (3일 이상의 휴업이 예상되거나 상당한 재해) 또는 근로복지공단의 요양승인일 등
제출 방법	방문 또는 우리 부 홈페이지* * 민원마당 → 민원신청 → 서식민원 → 산업재해조사표
예외	사업장 외 교통사고, 개인 질병 등 재해 원인이 사업주의 법 위반에 기인하지 않은 것이 명백한 경우 미보고 가능 * 단, 사업장 외 교통사고라 하더라도 운수업, 음식숙박업 운송·배달서비스가 본업에 해당되는 경우에는 보고해야함
벌칙	① (미보고, 지연보고, 거짓보고) 위반 횟수에 따라 과태료 부과 * 단, '14.7.1. 이후 재해가 처음 발생한 소규모사업장에 대해서는 15일의 시정기간 부여, 기간 내 미제출 시 과태료 부과 ② (산업재해를 회피·은폐 할 목적으로 미보고) 사법처리
자주 하는 질문	Q1. 근로복지공단에 요양급여를 신청했는데, 산업재해조사표를 별도로 제출해야 하나요? ↳ 「산업안전보건법」에 따라 보고 의무가 있으므로 별도로 제출해야 하고, 미제출 시 과태료가 부과됩니다. Q2. 불연속으로 휴업한 경우에도 합산한 휴업일이 3일 이상이면 보고해야 하나요? ↳ 연속적으로 3일 이상 휴업한 재해가 보고 대상이나, 보고를 회피할 목적으로 휴업을 불연속으로 부여하였다면 책임을 면하기 어렵습니다. Q3. 조사표 서식에 근로자대표가 확인란이 있는데, 근로자대표가 확인을 거부하고 있습니다. 어떻게 해야 하나요? ↳ 재해자 본인의 확인을 받거나, 근로자대표의 거부 사유를 명시하여 제출할 수 있습니다.
담당 부서	산재예방감독과