

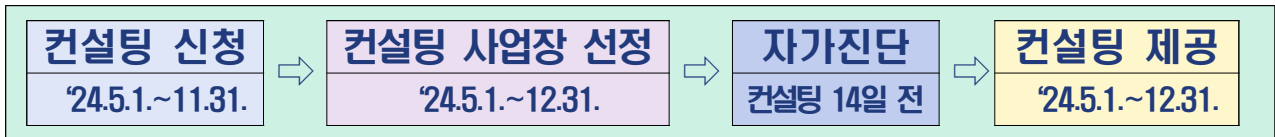
# 외국인근로자 (E-9·H-2) 체류지원을 위한 「현장컨설팅」

## ① 현장컨설팅

- 외국인근로자(E-9,H-2) 고용사업장 대상, 관계 법령 정보 및 언어 소통·사업장 내 갈등, 각종 고충 등 외국인 고용 사업주 및 근로자 지원

## ② 컨설팅 개요

- 대상 : 고용허가 외국인근로자(E-9,H-2) 및 고용허가 사업장
- 추진일정



- 합동 컨설팅 : 고용노동부(지방관서), 인력공단, 안전보건공단, 공인노무사
- 컨설팅 상담·신청 : 고용노동부 지방관서 (지역협력과 외국인팀)

## ③ 컨설팅 지원내용

고용허가<고용노동부>	고용허가 관련 법령 준수사항, 숙소, 사업장변경 등 외국인력 체류관리
애로해소<인력공단>	언어소통(통역지원), 직장동료(상사) 갈등, 심리상담, 고충 등 지원 등
산업안전<안전공단>	안전보건수칙, 안전보건관리체계, 산업안전대진단 등 중대재해처벌법 대비
노동법<공인노무사>	임금, 근로시간, 최저임금 등 외국인근로자 관리에 필요한 노동법 관련

## ④ 협조 요청

- 현장 컨설팅·자가진단 안내 및 신청서·자가진단표 배포 등
  - 홈페이지 등에 현장 컨설팅·자가진단 안내 및 신청서·자가진단표 게시
  - 지회·회원사에도 현장 컨설팅·자가진단 안내 및 신청서·자가진단표 배포
  - \* 신청서는 고용노동부 지방관서(지역협력과 외국인팀)로 제출하도록 안내
  - 지자체·유관기관으로 제출 된 신청서는 매월 말일에 고용노동부 지방관서(지역협력과 외국인팀)로 송부
- 「외국인근로자 지역정착 지원사업」 및 고용허가 대행서비스 신청·이용 사업장 대상으로도 현장 컨설팅·자가진단 안내 및 신청서·자가진단표 게시

### <외국인근로자 · 사업주 체류지원을 위한 현장컨설팅>

#### 현장컨설팅은 무엇인가요?

고용노동부는 외국인근로자 체류관리를 지원하기 위해 인력공단, 안전보건공단, 공인노무사와 합동으로 고용허가 · 근로기준 · 산업안전에서부터 언어(통역) · 고충(갈등)해소까지 「찾아가는 현장컨설팅」으로 지원해 드립니다.

#### 현장컨설팅 대상은?

- 고용허가(E-9 · H-2)로 입국한 외국인 근로자 및 고용허가 사업장

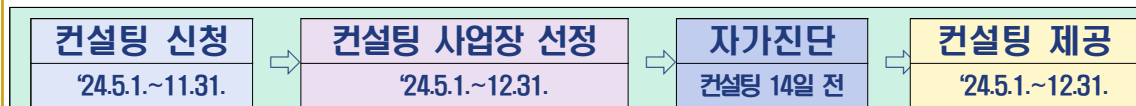
#### 현장컨설팅에서 제공하는 지원내용은?

- 외국인 근로자 주거 · 숙식비 · 고용변동 등 고용허가제 관련
- 임금, 근로시간, 휴일 · 휴가, 근로계약, 임금명세서 등 근로기준법 관련
- 안전보건수칙, 안전보건관리체계 구축, 중대재해처벌법 대비 등 산업안전 관련
- 외국인근로자 언어 소통 · 사업장 내 갈등, 각종 고충 등 애로 해소 관련
- 외국인근로자 · 사업주 체류안정 지원을 위한 각종 지원제도

#### 현장컨설팅은 어떻게 신청하나요?

고용노동부 지방노동관서를 통해 상담 · 신청할 수 있습니다.

#### 현장컨설팅은 어떻게 진행되나요?



## 〈컨설팅 상담 및 신청-고용노동부 지방노동관서〉

구분	연락처	구분	연락처
<b>서울청</b>	02-2004-7328	<b>중부청</b>	032-460-7113
서울강남지청	02-3468-4916	인천북부지청	032-540-5721
서울동부지청	02-2142-8453	부천시청	031-999-0918
서울서부지청	02-2077-6194	의정부지청	031-828-0828
서울남부지청	02-2639-2372	고양지청	031-920-3952
서울북부지청	02-950-9864	경기지청	031-290-0881
서울관악지청	02-3282-9047	성남지청	031-644-3813
<b>부산청</b>	051-860-1929	안양지청	031-463-0792
부산동부지청	051-559-6638	안산지청	031-412-6957
부산북부지청	051-330-9811	평택지청	031-646-1259
창원지청	055-239-0971	강원지청	033-250-1943
울산지청	052-228-1917	강릉지청	033-650-1939
양산지청	055-330-9559	원주지청	033-769-0959
진주지청	055-760-6743	태백지청	033-550-8602
통영지청	055-650-1820	영월출장소	033-371-6263
<b>대구청</b>	053-667-6042	<b>광주청</b>	062-609-8862
대구서부지청	053-605-6547	전주지청	063-270-9206
포항지청	054-271-3511	익산지청	063-839-0041
구미지청	054-440-3305	군산지청	063-450-0601
영주지청	054-639-1175	목포지청	061-280-0549
안동지청	054-851-8017	여수지청	061-650-0263
<b>대전청</b>	042-470-8327	제주특별자치도	064-710-4408
청주지청	043-229-0750		
천안지청	041-620-7460		
충주지청	043-850-4022		
보령지청	041-930-6288		
서산출장소	041-661-5601		

**고용허가 (E-9 · H-2) 사업장 「현장컨설팅」 신청서**

**외국인근로자 (E-9 · H-2) 주거 등 고용허가 및 임금 · 산업안전, 언어통역 · 고충(갈등)해소 등 지원**

**1 찾아가는 현장 컨설팅**

- 지방관서(외국인업무)·인력공단·안전보건공단·노무사 등이 사업장 현장에 찾아가 관련 법령 및 언어(통역)지원·고충 등 애로 해소, 지원 제도 컨설팅

**2 컨설팅 희망 분야를 체크해주세요 (중복 선택 가능)**

- 임금·근로시간·휴일(휴가) 등 외국인력 노무관리에 필요한 노동관계법령
- 안전보건수칙, 안전보건관리체계 구축, 중대재해처벌법 대비 등 산업안전 관련
- 언어 소통(지원)·사업장 내 갈등, 각종 고충 등 애로 해소 관련
- ☞ 외국인근로자 주거 등 고용허가제 관련 준수사항 및 지원제도는 필수 지원

**3 컨설팅 진행 \* 컨설팅 신청은 '24.11.31.까지 진행**



**4 컨설팅 시기 (5월~12월) \* 담당자 협의 후 일정 확정**

**5 컨설팅 희망 이유 \* 구체적으로 적어 주시면 컨설팅에 도움이 됩니다.**

**6 사업장 개요**

- |                           |             |
|---------------------------|-------------|
| ■ 사업체명 :                  | ■ 대표자명 :    |
| ■ 업 종 :                   | ■ 사업자등록번호 : |
| ■ 사업장 주소 :                |             |
| ■ 외국인근로자(E-9·H-2) 수 : (명) | ■ 국적(외국인) : |
| ■ 연락처 : (핸드폰)             | (팩스)        |
| E-Mail :                  |             |

《 2024년 》

**- 외국인근로자 고용사업장 -  
「자가 진단표」**

☞ 외국인근로자 고용관리에 필요한 고용허가, 임금 등 노동법, 중대재해처벌법 대비를 위한 산업안전 대진단으로 구성되어 있으며, 사업장에서 필수적으로 준수해야 할 중점 항목으로 되어 있습니다.

☞ 사업장에서는 자가진단을 통해 미흡한 부분을 개선하시기 바랍니다.

## □ 외국인고용법

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
<b>1. 고용절차</b>			
제9조1항 (근로계약)	<ul style="list-style-type: none"> <li>표준근로계약을 사용하여 근로계약을 체결하고 있는가?</li> <li><b>* 500만원 이하의 과태료</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로계약을 서면으로 작성하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제11조2항 (취업교육 방해)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 입국일로부터 15일 이내에 취업교육을 받을 수 있도록 조치하였는지?</li> <li><b>* 500만원 이하의 과태료</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업교육 이수증을 지참하고 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제12조3항 (특례고용가능 확인서 발급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>특례고용가능확인을 받은 후 방문취업(H-2) 외국인 근로자를 고용하였는지?</li> <li><b>* 500만원 이하의 과태료 및 고용제한</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특례고용가능 확인서를 받았는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
<b>2. 고용관리</b>			
제13조1항 (출국만기보험)	<ul style="list-style-type: none"> <li>출국만기보험을 가입하였는지?</li> <li><b>* 500만원 이하의 벌금</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자에 대하여 출국만기보험을 가입하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>출국만기보험료를 매월 납부하였는가?</li> <li><b>* 500만원 이하의 과태료</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>매월 출국만기보험료를 납부하고 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제15조1항 (귀국비용보험)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 귀국비용보험에 가입하였는지?</li> <li><b>* 500만원 이하의 과태료 (근로자)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 귀국비용보험에 가입하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제16조(귀국에 필요한 조치)	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로관계 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 조치를 하였는지?</li> <li><b>* 1년 이하의 징역 또는 1천만원 미만의 벌금</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>귀국하는 근로자에 대한 임금 등 금품을 전액 청산하였는지를 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
제17조1항 (고용변동신고)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로계약 해지, 외국인근로자 사망, 5일 이상 무단결근또는 소재불명, 사용자 또는 근무처 명칭 변경, 근무장소 변경 등 사유발생시 신고하였는지?</li> <li>* 500만원 이하의 과태료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로계약 해지 등 고용변동 신고 사유가 발생한 날로부터 15일 이내에 신고하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제19조1항(고용허가 또는 특례고용가능 취소)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 확인 사유에 해당하는 내용이 있는지?</li> <li>* 고용허가 취소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받았는지 확인</li> <li>■ 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하였는지 확인</li> <li>■ 금품체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정할 사유가 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제19조2항 (근로계약 종료)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 취소 후 해당 외국인근로자 계속 고용하고 있는지?</li> <li>* 1년 이하의 징역 또는 1천만원 미만의 벌금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 취소 된 날로부터 15일 이내에 근로계약관계를 종료하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제20조1항 (고용제한)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용제한 사유에 해당하는 사유가 있는지?</li> <li>* 고용허가 제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용허가 또는 특례고용가능 확인을 받지 않고 외국인근로자를 고용하였는지 확인</li> <li>■ 외국인고용법 또는 출입국관리법 위반으로 처벌을 받았는지 확인</li> <li>■ 고용허가서 발급 또는 근로개시된 날로부터 6개월 이내에 내국인 고용조정으로 이직이 있었는지 확인</li> <li>■ 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장에 근로를 제공한 사실이 있는지 확인</li> <li>■ 근로계약이 체결된 이후부터 외국인취업교육을 마칠 때까지의 기간동안 불가피한 사유없이 근로계약을 해지한 사실이 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
<b>3. 노동자 보호</b>			
제22조 (차별금지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하고 있지 않은지?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자를 이유로 부당하게 차별하고 있지 않은지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제22조2 제1항 (기숙사 시설기준)	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법 시행령 55조부터 58조의2에 맞는 기준을 준수하고 있는지? * 500만원 이하의 벌금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법 시행령에 규정된 기숙사의 구조와 설비, 설치장소, 주거환경, 면적, 사생활 보호 등의 조치가 되어 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제22조2 제2항 (기숙사 사전 정보제공)	<ul style="list-style-type: none"> <li>기숙사를 제공하는 경우 근로계약을 체결할 때 외국인 근로자에게 기숙사 정보를 사전에 제공하였는지? * 외국인근로자 사업장변경</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로계약시에 외국인근로자에게 기숙사 시설정보를 제공하였는지 확인</li> <li>기숙사 시설정보가 변경될 때 변경정보를 외국인근로자에게 제공하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제23조1항 (보증보험)	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금체불에 대비하여 외국인근로자를 위한 보증보험에 가입하였는가? * 500만원 이하의 벌금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자에 대한 보증보험에 가입하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제23조2항 (상해보험)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자는 질병 사망 등에 대비한 상해보험에 가입하였는지? * 500만원 이하의 벌금(근로자)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 상해보험에 가입하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

### □ 출입국관리법 및 국민건강보험법

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
출입국관리법 제21조 (근무처 변경 미허가)	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무처 변경 허가를 받지 않은 외국인근로자를 고용하고 있는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용 중인 외국인근로자가 근무처 변경허가를 받았는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
출입국관리법 제33조의3(외국인등록증 등 보관금지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 취업에 따른 계약 등의 이행확보를 위해 보관하고 있는지? * 3년이하의 징역 및 2천만원 이하의 벌금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사용자가 보관하고 있는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
출입국관리법 제31조(외국인등록)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 입국일로부터 90일 이내에 외국인등록을 하였는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금(근로자)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 외국인등록증을 발급받았는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
국민건강보험법 제93조(근로자의 권익 보호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자를 피보험자로 국민건강보험에 가입시켰는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금(근로자)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인근로자가 건강보험에 가입하였는지 확인</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음



## □ 산업안전

□ 귀사의 작업장과 근로환경은 어느 정도 위험하다고 생각하나요?

※ 예) 일을 하는 동안 사고(경상, 중상, 사망 등) 또는 급성중독 등으로 이어질 가능성 정도에 따라 판단

매우 위험하다	위험하다	보통	안전하다	매우 안전하다
①	②	③	④	⑤

□ 귀사에서는 사망사고가 발생할 수 있는 중대한 위험요인은 바로 개선·관리하고 있나요?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

1. 산업안전·보건을 위해 사업주(경영책임자등)가 정하고 있는 명확한 안전방침과 구체적인 목표가 있나요?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

2. 귀사에서는 안전보건 조직 또는 업무 담당자(안전보건관리담당자, 관리감독자 등)를 정하고 그 역할을 충실히 수행하도록 하고 있나요?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

3. 안전·보건을 위한 예산을 충분히 마련하여 사용하고 있나요?

\* 예, 개인보호구 구입, 직원 건강보호 및 사고 예방을 위한 장치 설치 등

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

4. 노·사가 함께 사업장의 위험요인을 평가하고 개선하는 위험성평가를 내실있게 실시하고 있나요?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>5. 위험요인을 개선하기 위해 회사가 근로자들의 의견을 듣거나, 근로자들이 회사에 건의, 제안을 자유롭게 하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>6. 작업 시작 전에 작업자들이 모여 작업내용과 안전작업 절차 등을 서로 확인하는 작업 전 안전점검회의(TBM; Tool Box Meeting)를 제대로 실시하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>7. 근로자들이 안전보건에 대한 사항을 잘 알고 안전하게 일할 수 있도록 안전보건교육을 충분히 실시하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>8. 사고 등 비상상황을 대비해서 필요한 조치계획(매뉴얼) 등을 마련하고 조치계획에 따라 정기적으로 훈련을 실시하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>9. 귀사에서 발생한 산업재해 또는 아차사고(다칠 뻔한 사고) 등에 대해 다시는 같은 일이 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련·실행하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

<b>10. 안전보건 관계 법령에 따른 의무이행 등 전반적인 안전보건관리체계가 잘 운영되고 있는지 반기 1회 이상 정기적으로 점검·평가하고 있나요?</b>				
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

## □ 노동관계법

\* 「5인 미만 사업장 미적용」 등 표시 외에는 모든 사업장에 적용

### 1. 근로조건 서면 명시

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제17조 (근로조건 명시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다.</li> <li>* ①임금(항목, 계산·지급방법), ②소정근로시간, ③유급휴일, ④연차유급휴가 등</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
기간제법 제17조 (근로조건 서면명시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기간제·단시간근로자와 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기간제·단시간근로자와 체결한 근로계약서에 법령상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다.</li> <li>* ①근로계약기간, ②근로시간·휴게, ③임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법, ④휴일·휴가, ⑤취업장소·종사업무, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간 (⑥은 단시간근로자 한함)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

### 2. 임금명세서

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제48조 (임금대장 및 임금명세서)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임금지급할 때마다 법정 사항이 모두 기재된 임금명세서를 근로자에게 교부해야 합니다.</li> <li>* 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 임금구성항목, 임금계산방법, 임금공제내역</li> <li>✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로의 경우에는 시간 수 포함)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

3. 최저임금 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과
최저임금법 제6조(최저임금의 효력)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다.</li> <li>* '24년 최저임금액: 시간급 9,860원, 1주 소정근로 40시간 기준 월 환산액 2,060,740원(월 환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함)</li> <li>* '24년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비·숙박비·교통비 등 복리후생비는 최저임금에 전부 포함</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
4. 임금 등 각종 금품 지급		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제36조(금품 청산)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급해야 합니다.</li> <li>* 해고, 합의해지, 정년 등 근로계약이 종료되는 모든 경우 해당</li> <li>* 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이자 포함)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제43조(임금 지급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 합니다.</li> <li>* 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능</li> <li>* 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에게 대신 지급 불가</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급해야 합니다.</li> <li>* 다만, 1개월을 넘는 기간에 대한 수당, 부정기적으로 지급되는 수당 등은 예외임</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 추가로 지급해야 합니다.</li> <li>* 연장: 법정근로시간 초과(단시간근로자는 소정 근로시간 초과)</li> <li>* 야간: 22시~06시</li> <li>* 휴일: 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과시 100% 가산(연장근로가 되어도 휴일가산 수당만 지급)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
5. 근로시간 및 연장근로 한도 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제50조(근로시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 법정 근로시간을 준수해야 합니다.</li> <li>* 성인: 일 8시간, 주 40시간 이내</li> <li>* 연소자(18세 미만): 일 7시간, 주 35시간 이내               <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 13세 이상 근로 가능(13세 미만은 예술공연만 가능)</li> <li>※ 13~15세 미만 근로시 취직인허증 필요</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

근로기준법 제53조(연장근로의 제한) <b>5인 미만 미적용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연장근로는 근로자와 합의하에 해야 합니다.</li> <li>* 단, 임신 중 여성(임부)은 합의해도 연장근로 불가</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연장근로는 법정 한도 이내에서만 실시해야 합니다.</li> <li>* 성인: 주 12시간</li> <li>* 연소자: 일 1시간, 주 5시간</li> <li>* 산후 1년 미만 여성(산부): 일 2시간, 주 6시간, 연 150시간</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 6. 휴게시간 부여

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제54조(휴게)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 휴게시간을 법정 기준 이상 주어야 합니다.</li> <li>* 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상 (사업시각과 종업시각 도중 부여)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 7. 유급휴일 부여

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제55조(휴일)①	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자가 소정 근로일을 개근한 경우 1주 평균 1회 이상의 유급 휴일(주휴일)을 주어야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제55조(휴일)② <b>5인 미만 미적용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 관공서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 주어야 합니다.</li> <li>* 근로제공 의무가 있는 소정근로일과 겹친 공휴일 및 대체 공휴일에 대하여 유급 처리하여야 함</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 8. 연차유급휴가 부여

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제60조(연차유급휴가) <b>5인 미만 미적용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연차 유급휴가를 주어야 합니다.</li> <li>* 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연차유급휴가 미사용시 수당을 지급해야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음  <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 9. 모성 보호

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제70조(야간 근로와 휴일 근로의 제한) <sup>2)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임·산부, 연소자의 야간 및 휴일근로 시 사전에 근로자 동의* 및 고용노동부 장관(관할 지방관서)의 인가를 받아야 합니다.</li> <li>* 특히 임부는 근로자의 명시적 청구 필요</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제74조 (임산부의 보호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임신중인 여성에게 출산전·후 90일(다태아는 120일) 이상 휴가를 주어야 합니다.(최초 60일 유급, 다태아의 경우 75일 유급)</li> <li>* 출산 후 45일(다태아는 60일) 이상 휴가 배정</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제18조의2 (배우자 출산휴가)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자가 배우자 출산을 이유로 휴가를 청구할 경우 10일의 유급휴가를 주어야 합니다.</li> <li>* 정부는 배우자 출산 유급휴가 최초 5일분을 지원합니다(고용센터에 요건 확인 필요)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제19조 (육아휴직)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임신중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 8세 이하 또는 초등 2년 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 신청시 허용해야 합니다.</li> <li>* 정부는 육아휴직에 대한 지원금 제도를 운영하고 있습니다(고용센터에 요건 확인 필요)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 10. 취업규칙 작성·신고

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제93조 (취업규칙의 작성·신고) <span style="border: 1px solid blue; padding: 2px;">10인 미만 미적용</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업규칙을 작성하여 관할 지방노동관서에 신고해야 합니다.</li> <li>* 상시 근로자 수가 10인 이상인 사업장 대상</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제94조 (취업규칙의 작성 변경 절차) <span style="border: 1px solid blue; padding: 2px;">10인 미만 미적용</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업규칙 작성·변경시 근로자 의견을 청취해야 합니다.</li> <li>* ① 과반수 노조, ② 없으면 근로자의 과반수</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경시 근로자의 동의를 받아야 합니다.</li> <li>* ① 과반수 노조, ② 없으면 근로자의 과반수</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 11. 퇴직급여 지급

법 조항	주요 내용	진단 결과
퇴직급여 보장법 제9조 (퇴직금)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급해야 합니다.</li> <li>* 이때, 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 함</li> <li>✓ 사용자가 근로자에게 은행 등에서 개설토록 안내 필요</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여 보장법 제17조 (확정급여형 급여 지급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ [확정급여형] 퇴직연금 사업자에게 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP)로 지급해야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ [확정급여형] 급여수준은 계속 근로기간 1년에 30일분 이상의 평균임금이 되어야 합니다.</li> <li>* 퇴직연금 사업자가 지급한 금액이 이에 미달할 경우 사용자가 부족 금액을 14일 이내에 지급해야 함</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여 보장법 제20조 (확정기여형 부담금 납입 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ [확정기여형] 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 가입자 계정에 납입해야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ [확정기여형] 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금을 모두 가입자 계정에 납입해야 합니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

## 12. 직장 내 괴롭힘 예방

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘 금지)  5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사용자 또는 근로자는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안됩니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 인지한 경우 지체없이 객관적 조사 및 조사기간 동안 적절한 조치를* 하여야 합니다.</li> <li>* 피해자 보호를 위한 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 적절한 조치를 하여야 합니다.</li> <li>* 피해자에게(요청시) 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등(피해자 의견청취)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 해고 등 불리한 처우를 하면 안됩니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

### 13. 직장 내 성희롱 예방

법 조항	주요 내용	진단 결과
남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱 금지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제13조(성희롱 예방교육)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다.</li> <li>* 매년 전직원 및 사업주를 대상으로 실시하여야 함</li> <li>* 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 가능</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제14조(성희롱 발생 시 조치)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 성희롱 발생 시 조치의무를 이행해야 합니다.</li> <li>* 사실 확인을 위한 조사, 가해자 조치, 피해자 불이익처분 금지, 비밀누설 금지 등</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음