

# 근로조건 자율개선 자체 체크리스트

2022



- 기업 스스로 노동관계법령에 정하여진 주요 기준을 준수하고 있는지 점검해 보고 개선해 나가는데 활용하시기 바랍니다.



고용노동부

### 【사업장 노무관리 자율진단표 활용안내】

○이 체크리스트는 사업주가 근로자를 고용하여 사용하면서 법 위반이 자주 발생하는 주요 노동관계법률 규정을 기준으로 제작되었으며,

－ 17개 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, 「사업장 근로조건 개선 지원사업」을 통해 개선해 보시기 바랍니다.

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	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	■ 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시했는지?  * ①임금(항목·계산·지급방법), ②소정근로시간, ③유급휴일, ④연차유급휴가 등 [표준 근로계약서 참고]	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 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 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)	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 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	<b>■ 근로계약에 관한 다음의 서류를 3년간 보존하고 있는지?</b> * 근로자명부, 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정·지급방법·계산의 기초, 고용·해고·퇴직, 승급·감급, 휴가, 근로시간 관련 근로자대표와의 서면합의, 연소자 증명 관련 서류	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제42조(계약 서류의 보존)</b> 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	<b>■ 임금을 통화로 직접 근로자에게 전액 지급하였는지?</b> * 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에 대신 지급 불가	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<b>■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하였는지?</b> * 다만, 1개월을 넘는 기간에 대한 수당, 부정기적으로 지급되는 수당 등은 예외임	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제43조(임금지급)</b> 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	<b>■ 임금지급할 때마다 임금명세서를 교부하였는지?</b> * 임금의 지급일, 총액, 구성항목, 계산방법, 공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로 시 시간 수 포함)	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제48조(임금명세서)</b> 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	<b>■ 법정 근로시간을 준수하고 있는지?</b> * 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	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제50조(근로시간)</b> 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	<b>■ 연장근로에 대해 근로자와 합의했는지?</b> * 당사자 간 합의가 있어야 연장근로 가능 * 단, 임신 중 여성(임부)은 합의해도 연장근로 불가	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<b>■ 실제 연장 근로한 시간이 법정 한도 이내인지?</b> * (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	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)</b> 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	<b>■ 휴게시간을 준수하고 있는지?</b> * 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상(사업 시각과 종업시각 도중 부여)	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<b>■ 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는지?</b>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<b>■ 근로기준법 제54조(휴게)</b> 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)	<p>■ 근로자가 소정 근로일을 개근한 경우 1주 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 부여하고 있는지?</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
제2항 (관공서 공휴일) <div>5인 미만 미적용</div> * 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	<p>■ 관공서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 부여하고 있는지?</p> <p>* '21.1월부터 상시근로자 30인 이상, '22.1월부터 5인 이상</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p>		
⑩ 근로기준법 제56조 (연장·야간·휴일근로) <div>5인 미만 미적용</div> * 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	<p>■ 연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 가산 지급했는지?</p> <p>* (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)</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50</li> <li>8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100</li> </ol> <p>③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p>		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑪ 근로기준법 제60조제1·2항 (연차유급휴가) <div>5인 미만 미적용</div> * 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	<p>■ 연차 유급휴가를 부여하고 있는지?</p> <p>* 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<p>■ 연차유급휴가 미사용시 수당을 지급하는지?</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 근로기준법 제60조(연차유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다</p>		
⑫ 근로기준법 제93조 (취업규칙 작성·신고) <div>10인 미만 미적용</div> * 500만원 이하의 과태료	<p>■ 취업규칙 작성 및 신고를 했는지?</p> <p>* 상시 근로자 수가 10인 이상인 사업장 대상</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<p>■ 취업규칙에 법적 기재사항이 모두 기재되어 있는지?</p> <p>* 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</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항</li> <li>임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항</li> <li>가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항</li> <li>퇴직에 관한 사항</li> <li>「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항</li> <li>근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항</li> <li>근로자를 위한 교육시설에 관한 사항</li> <li>출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항</li> <li>안전과 보건에 관한 사항</li> <li>근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항</li> <li>업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항</li> <li>직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항</li> <li>표창과 제재에 관한 사항</li> <li>그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항</li> </ol>		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑬ 최저임금법 제6조제1항 (최저임금 효력) * 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	<p>■ 근로자에게 금년도의 최저임금액 이상의 임금을 지급하고 있는지?</p> <p>* (‘22년 최저임금) 시간급 9,160원 / 일급(8시간 기준) 73,280원 / 월급(209시간 기준) 1,914.440원</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.</p>		
⑭ 퇴직급여보장법 제9조(퇴직금) * 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	<p>■ 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하였는지?</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p>		
⑮ 기간제법 제17조 (근로조건 서면명시) * 500만원 이하 과태료	<p>■ 기간제·단시간근로자와 근로계약을 서면(전자 문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주었는지?</p> <p>* 서면 작성 + 근로자에 교부</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<p>■ 기간제·단시간 근로자와 체결하는 근로계약서에 법령상 규정된 근로조건을 명시하였는지?</p> <p>* ①근로계약기간, ②근로시간·휴게, ③임금의 구성항목·계산방법·지불방식, ④휴일·휴가, ⑤취업의 장소·종사업무, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간(⑥은 단시간근로자 한함)</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로계약기간에 관한 사항</li> <li>2. 근로시간·휴게에 관한 사항</li> <li>3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항</li> <li>4. 휴일·휴가에 관한 사항</li> <li>5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항</li> <li>6. 근로일 및 근로일별 근로시간</li> </ol>		

법 조항	진단 사항 및 방법	진단 결과
⑯ 남녀고용평등법 제13조제1항 (성희롱 예방교육) * 500만원 이하 과태료	<p>■ 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있는지?</p> <p>* 매년 전직원 및 사업주를 대상으로 실시하여야 함</p> <p>* 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 가능</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p> <p>② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.</p>		
⑰ 남녀고용평등법 제19조제1항 (육아휴직) * 500만 원 이하 벌금	<p>■ 임신중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 8세 이하 또는 초등 2년 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 신청시 허용했는지?</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
	<p>■ 육아휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 했는지?</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p> <p>② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.</p>		
⑱ 근로기준법 제74조제1항 (출산전후휴가) * 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	<p>■ 임신중인 여성에게 출산전·후 90일(다태아는 120일) 이상 휴가를 부여했는지?</p> <p>* 출산 후 45일(다태아는 60일) 이상 휴가 배정</p>	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수
<p>■ 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.</p>		

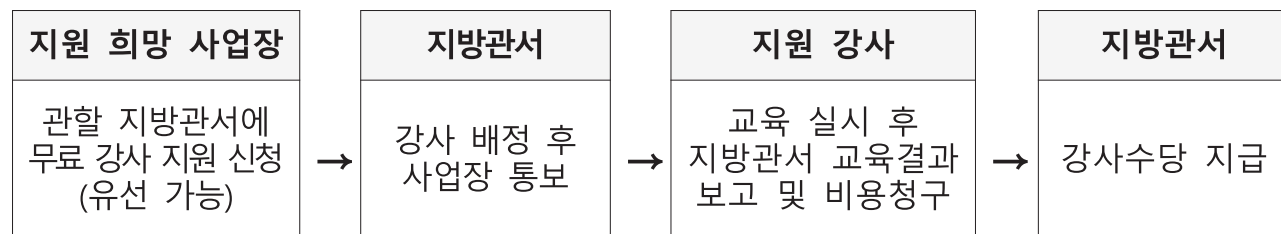
## 참고1 직장 내 성희롱·괴롭힘 규정 안내

### 1 직장 내 성희롱 예방교육 지원 제도

- **(제도 개요)** 직장 내 성희롱 예방 및 교육 실효성 제고를 위해 근로자 300인 미만의 사업장을 대상으로 연간 1회 이상 교육 강사 무료 지원

\* 100인 미만 사업장은 지원 횟수 제한 없이 지원 가능

- **(지원 절차)** 성희롱 예방교육 무료 강사 지원을 희망하는 사업장은 사업장 관할 지방관서에 지원 신청(유선 가능)



### 2 직장 내 괴롭힘 사용자 의무위반 제재 규정

사용자 조치 의무사항	위반시 과태료 부과
① 직장 내 괴롭힘 신고 접수 및 발생 사실 인지 시 지체 없이 당사자 대상으로 객관적 조사 실시	→ 500만원 이하의 과태료
② 조사기간 동안 피해근로자 등에 대해 필요한 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 등 적절한 조치 실시	
③ 직장 내 괴롭힘이 확인된 때 피해근로자 요청시 근무 장소의 변경, 유급휴가 등 적절한 조치 실시	→ 500만원 이하의 과태료
④ 직장 내 괴롭힘이 확인된 때 지체없이 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 실시	
⑤ 신고·피해 근로자에 대한 해고, 불리한 처우 금지	→ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑥ 조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지	→ 500만원 이하의 과태료

## 참고2 표준근로계약서(양식)

### 표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

\_\_\_\_\_(이하 “사업주”라 함)과(와) \_\_\_\_\_(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

- 근로개시일 :      년      월      일부터
- 근 무 장 소 :
- 업무의 내용 :
- 소정근로시간 : \_\_\_\_시\_\_분부터 \_\_\_\_시\_\_분까지 (휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
- 근무일/휴일 : 매주 \_\_\_\_일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 \_\_\_\_요일
- 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(      )
- 연차유급휴가
  - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
- 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
  - ☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
- 근로계약서 교부
  - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
- 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
  - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
- 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. 근로장소 :
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. 임금
  - 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)

## 연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

\_\_\_\_\_(이하 “사업주”라 함)과(와) \_\_\_\_\_(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약일 :           년    월   일부터  
     ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “    년    월   일부터    년    월   일까지” 등으로 기재
2. 근로장소 :
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. 임금
  - 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 교부 받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

(사업주) 사업체명 :                          년 월 일  
              주 소 :                          (전화 : )  
              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. 근로장소 :

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. 임금

- 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

(사업주) 사업체명 : \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일  
주 소 : \_\_\_\_\_(전화 : \_\_\_\_\_)  
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. 근무장소 :

### 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 성실히 이행하여야 함

10. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

[illegible]주 소 :  
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :  
연 락 처 :  
성 명 : (서명)



- 노동관계법령 등에 대한 보다 자세한 정보는 상담전화 "1350"(국번없이)을 이용하거나 고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)) "정보마당"에서 찾아볼 수 있습니다.