

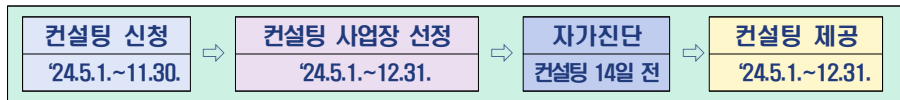
외국인근로자(E-9, H-2) 체류지원을 위한 「현장컨설팅」 및 자가진단 안내

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 자가진단 안내

- 고용허가 사업장에서 근로조건, 산업안전 등 외국인 근로자 처우에 필수적인 사항에 대해 자율관리체계를 구축할 수 있도록 관련 콘텐츠*, 자가진단
 - ▲ (고용허가) 외국인고용관리시스템(EPS) → 「고용허가제 정보」
 - ▲ (노동관계) 노동포털 → 사업장지도감독 → 「노동관계법 준수 자가진단」
 - ▲ (산업안전) 안전보건공단 홈페이지 → 「산업안전대진단」

붙임 1

현장컨설팅 안내문

<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

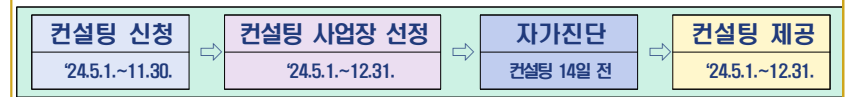
현장컨설팅에서 제공하는 지원내용은?

- ☐ 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 사업장 관할 지방노동관서를 통해 상담·신청할 수 있습니다.

현장컨설팅은 어떻게 진행되나요?



〈컨설팅 상담 및 신청-고용노동부 지방노동관서〉

구분	연락처	구분	연락처
서울청	02-2004-7328	중부청	032-460-7113
서울강남지청	02-3468-4916	인천북부지청	032-540-5721
서울동부지청	02-2142-8453	부산지청	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
부산청	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	055-760-6751	태백지청	033-550-8602
통영지청	055-650-1820	영월출장소	033-371-6263
대구청	053-667-6042	광주청	062-609-8862
대구서부지청	053-605-6547	전주지청	063-270-9206
포항지청	054-288-3511	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
대전청	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		

붙임 2 현장컨설팅 신청서

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 '24.11.30.까지 진행

컨설팅 신청 ⇨ 컨설팅 사업장 선정 ⇨ 자가진단 ⇨ 컨설팅 제공

4 컨설팅 시기 [5월~12월] * 담당자 협의 후 일정 확정

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

6 사업장 개요

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

《 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
1. 고용절차			
제9조1항 (근로계약)	<ul style="list-style-type: none"> 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하고 있는가? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약서를 서면으로 작성하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제11조2항 (취업교육 방해)	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자가 입국일로부터 15일 이내에 취업교육을 받을 수 있도록 조치하였는지? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> 취업교육 이수증을 지참하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제12조3항 (특례고용가능 확인서 발급)	<ul style="list-style-type: none"> 특례고용가능확인서를 받은 후 방문취업(H-2) 외국인 근로자를 고용하였는지? * 500만원 이하의 과태료 및 고용제한 	<ul style="list-style-type: none"> 특례고용가능 확인서를 받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
2. 고용관리			
제13조1항 (출국만기보험)	<ul style="list-style-type: none"> 출국만기보험을 가입하였는지? * 500만원 이하의 벌금 출국만기보험료를 매월 납부하였는가? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자에 대하여 출국만기보험을 가입하였는지 확인 매월 출국만기보험료를 납부하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제15조1항 (귀국비용보험)	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자가 귀국비용보험에 가입하였는지? * 500만원 이하의 과태료 (근로자) 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자가 귀국비용보험에 가입하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제16조(귀국에 필요한 조치)	<ul style="list-style-type: none"> 근로관계 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 조치를 하였는지? * 1년 이하의 징역 또는 1천만원 미만의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> 귀국하는 근로자에 대한 임금 등 금품을 전액 청산하였는지를 확인 	<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"> ■ 근로계약 해지, 외국인근로자 사망, 5일 이상 무단결근또는 소재불명, 사용자 또는 근무처 명칭 변경, 근무장소 변경 등 사유발생시 신고하였는지? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약 해지 등 고용변동 신고 사유가 발생한 날로부터 15일 이내에 신고하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제19조1항(고용허가 또는 특례고용가능취소)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 확인 사유에 해당하는 내용이 있는지? * 고용허가 취소 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받았는지 확인 ■ 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하였는지 확인 ■ 금품채불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정할 사유가 있는지 확인 	<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"> ■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 취소 후 해당 외국인근로자 계속 고용하고 있는지? * 1년 이하의 징역 또는 1천만원 미만의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용허가 취소 또는 특례고용가능 취소 된 날로부터 15일 이내에 근로계약관계를 종료하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제20조1항 (고용제한)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용제한 사유에 해당하는 사유가 있는지? * 고용허가 제한 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용허가 또는 특례고용가능 확인을 받지 않고 외국인근로자를 고용하였는지 확인 ■ 외국인고용법 또는 출입국관리법 위반으로 처벌을 받았는지 확인 ■ 고용허가서 발급 또는 근로개시된 날로부터 6개월 이내에 내국인 고용조정으로 이직이 있었는지 확인 ■ 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장에 근로를 제공한 사실이 있는지 확인 ■ 근로계약이 체결된 이후부터 외국인취업교육을 마칠 때까지의 기간동안 불가피한 사유없이 근로계약을 해지한 사실이 있는지 확인 	<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 <input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
3. 노동자 보호			
제22조 (차별금지)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하고 있지 않은지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자를 이유로 부당하게 차별하고 있지 않은지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제22조2 제1항 (기숙사 시설기준)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 시행령 55조부터 58조의2에 맞는 기준을 준수하고 있는가? * 500만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 시행령에 규정된 기숙사의 구조와 설비, 설치장소, 주거환경, 면적, 사생활 보호 등의 조치가 되어 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제22조2 제2항 (기숙사 사전정보제공)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기숙사를 제공하는 경우 근로계약을 체결할 때 외국인 근로자에게 기숙사 정보를 사전에 제공하였는지? * 외국인근로자 사업장변경 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약시에 외국인근로자에게 기숙사 시설정보를 제공하였는지 확인 ■ 기숙사 시설정보가 변경될 때 변경정보를 외국인근로자에게 제공하였는지 확인 	<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"> ■ 임금채불에 대비하여 외국인근로자를 위한 보증보험에 가입하였는지? * 500만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자에 대한 보증보험에 가입하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
제23조2항 (상해보험)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자는 질병 사망 등에 대비한 상해보험에 가입하였는지? * 500만원 이하의 벌금(근로자) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자가 상해보험에 가입하였는지 확인 	<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 변경허가)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근무처 변경 허가를 받지 않은 외국인근로자를 고용하고 있는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용 중인 외국인근로자가 근무처 변경허가를 받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
출입국관리법 제33조의3(외국인등록증 등 보관금지)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 취업에 따른 계약 등의 이행확보를 위해 보관하고 있는지? * 3년이하의 징역 및 2천만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사용자가 보관하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
출입국관리법 제31조(외국인등록)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자가 입국일로부터 90일 이내에 외국인등록을 하였는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금(근로자) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자가 외국인등록증을 발급받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
국민건강보험법 제93조(근로자의 권익보호)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자를 피보험자로 국민건강보험에 가입시켰는지? * 1년이하의 징역 및 1천만원 이하의 벌금(근로자) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 외국인근로자가 건강보험에 가입하였는지 확인 	<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

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

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

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

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

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

10. 안전보건 관계 법령에 따른 의무이행 등 전반적인 안전보건관리체계가 잘 운영되고 있는지 반기 1회 이상 정기적으로 점검·평가하고 있나요?				
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)	■ 근로계약서를 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다.	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
	■ 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다. * ① 임금(항목, 계산·지급방법), ② 소정근로시간, ③ 유급휴일, ④ 연차유급휴가 등	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
기간제법 제17조 (근로조건 서면명시)	■ 기간제·단시간근로자와 근로계약서를 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다.	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
	■ 기간제·단시간근로자와 체결한 근로계약서에 법령상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다. * ① 근로계약기간, ② 근로시간·휴게, ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법, ④ 휴일·휴가, ⑤ 취업장소·종사업무, ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간 (⑥은 단시간근로자 한함)	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
2. 임금명세서		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제48조 (임금대장 및 임금명세서)	■ 임금지급할 때마다 법정 사항이 모두 기재된 임금명세서를 근로자에게 교부해야 합니다. * 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 임금구성항목, 임금계산방법, 임금공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로의 경우에는 시간 수 포함)	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음

3. 최저임금 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과
최저임금법 제6조(최저임금의 효력)	■ 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다. * '24년 최저임금액: 시간급 9,860원, 1주 소정근로 40시간 기준 월 환산액 2,060,740원(월 환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급휴휴 8시간 포함) * '24년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비·숙박비·교통비 등 복리후생비는 최저임금에 전부 포함	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
4. 임금 등 각종 금품 지급		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제36조 (금품 청산)	■ 근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급해야 합니다. * 해고, 합의해지, 정년 등 근로계약이 종료되는 모든 경우 해당 * 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이자 포함)	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
근로기준법 제43조 (임금 지급)	■ 임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 합니다. * 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에게 대신 지급 불가	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
	■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급해야 합니다. * 다만, 1개월을 넘는 기간에 대한 수당, 부정기적으로 지급되는 수당 등은 예외임	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
근로기준법 제56조 (연장·야간 및 휴일근로)	■ 연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 추가로 지급해야 합니다. * 연장: 법정근로시간 초과(단시간근로자는 소정 근로시간 초과) * 야간: 22시~06시 * 휴일: 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과시 100% 가산 (연장근로가 되어도 휴일가산 수당만 지급)	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음
5. 근로시간 및 연장근로 한도 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제50조 (근로시간)	■ 법정 근로시간을 준수해야 합니다. * 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"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수 하고 있지 않음

근로기준법 제53조(연장근로의 제한) 5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장근로는 근로자와 합의하에 해야 합니다. * 단, 임신 중 여성(임부)은 합의해도 연장근로 불가 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장 근로는 법정 한도 이내에서만 실시해야 합니다. * 성인: 주 12시간 * 연소자: 일 1시간, 주 5시간 * 산후 1년 미만 여성(산부): 일 2시간, 주 6시간, 연 150시간 	<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"> ■ 휴게시간을 법정 기준 이상 주어야 합니다. * 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상 (시업시각과 종업시각 도중 부여) 	<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"> ■ 근로자가 소정 근로일을 개근한 경우 1주 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 주어야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제55조(휴일)② 5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 관공서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 주어야 합니다. * 근로제공 의무가 있는 소정근로일과 겹친 공휴일 및 대체공휴일에 대하여 유급 처리하여야 함 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
8. 연차유급휴가 부여		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제60조 (연차유급휴가) 5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연차 유급휴가를 주어야 합니다. * 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연차유급휴가 미사용시 수당을 지급해야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

9. 모성 보호		
법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)②	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임신·산부, 연소자의 야간 및 휴일근로 시 사전에 근로자 동의 및 고용노동부 장관(관할 지방관서)의 인가를 받아야 합니다. * 특히 임부는 근로자의 명시적 청구 필요 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제74조 (임산부의 보호)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임신중인 여성에게 출산전·후 90일(다태아는 120일) 이상 휴가를 주어야 합니다.(최초 60일 유급, 다태아의 경우 75일 유급) * 출산 후 45일(다태아는 60일) 이상 휴가 배정 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제18조의2 (배우자출산휴가)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 배우자 출산을 이유로 휴가를 청구할 경우 10일의 유급휴가를 주어야 합니다. * 정부는 배우자 출산 유급휴가 최초 5일분을 지원합니다(고용센터에 요건 확인 필요) 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제19조 (육아휴직)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임신중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 8세 이하 또는 초등 2년 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 신청시 허용해야 합니다. * 정부는 육아휴직에 대한 지원금 제도를 운영하고 있습니다(고용센터에 요건 확인 필요) 	<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) 10인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙을 작성하여 관할 지방노동관서에 신고해야 합니다. * 상시 근로자 수가 10인 이상인 사업장 대상 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제94조 (취업규칙의 작성 변경 절차) 10인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙 작성·변경시 근로자 의견을 청취해야 합니다. * ① 과반수 노조, ② 없으면 근로자의 과반수 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경시 근로자의 동의를 받아야 합니다. * ① 과반수 노조, ② 없으면 근로자의 과반수 	<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"> ■ 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급해야 합니다. * 이때, 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 함 ✓ 사용자가 근로자에게 은행 등에서 개설토록 안내 필요 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여 보장법 제17조 (확정급여형 급여 지급)	<ul style="list-style-type: none"> ■ [확정급여형] 퇴직연금 사업자에게 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP)로 지급해야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ [확정급여형] 급여수준은 계속 근로기간 1년에 30일분 이상의 평균임금이 되어야 합니다. * 퇴직연금 사업자가 지급한 금액이 이에 미달할 경우 사용자가 부족 금액을 14일 이내에 지급해야 함 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여 보장법 제20조 (확정기여형 부담금 납입 등)	<ul style="list-style-type: none"> ■ [확정기여형] 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 부담금을 사용자가 가입자 계정에 납입해야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ [확정기여형] 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 내에 부담금을 모두 가입자 계정에 납입해야 합니다. 	<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) <div>5인 미만 미적용</div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자 또는 근로자는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안됩니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 인지한 경우 지체없이 객관적 조사 및 조사기간 동안 적절한 조치를* 하여야 합니다. * 피해자 보호를 위한 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 적절한 조치를 하여야 합니다. * 피해자에게(요청시) 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등(피해자 의견청취) 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 해고 등 불리한 처우를 하면 안됩니다. 	<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"> ■ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다. 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제13조(성희롱 예방교육)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다. * 매년 전직원 및 사업주를 대상으로 실시하여야 함 * 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 가능 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제14조(성희롱 발생 시 조치)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 성희롱 발생 시 조치의무를 이행해야 합니다. * 사실 확인을 위한 조사, 가해자 조치, 피해자 불이익처분 금지, 비밀누설 금지 등 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음