

《 2024년 》

- 외국인근로자 고용사업장 -
「자가 진단표」

< 작성안내사항 >

☞ 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.

※ 「자가진단표」는 자체적으로 직접 점검을 해봄으로서 **보통, 미흡한 부분에 대해 전문가가 직접 현장 컨설팅서비스를 제공**하므로 도움과 체계적으로 노무관리를 하게 되는 장점이 있으니 **솔직하게 작성(해당항목 바랍니다.**

■ 자가진단표 제출처: 고용노동부창원지청 지역협력과 외국인력팀
(최호정팀장, 팩스:0508-8230-0426, 이메일: pappy1@korea.kr, ☎239-0971)

■ 외국인고용관리법

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
1. 고용절차			
제9조1항 (근로계약)	<ul style="list-style-type: none"> 표준근로계약을 사용하여 근로계약을 체결하고 있는가? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약을 서면으로 작성하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
제12조3항 (특례고용가능 확인서 발급)	<ul style="list-style-type: none"> 특례고용가능확인을 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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
2. 고용관리			
제13조1항 (출국만기보험)	<ul style="list-style-type: none"> 출국만기보험을 가입하였는지? * 500만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자에 대하여 출국만기보험을 가입하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> 출국만기보험료를 매월 납부하였는가? * 500만원 이하의 과태료 	<ul style="list-style-type: none"> 매월 출국만기보험료를 납부하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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 청산하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과 (해당항목 <input type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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 특례고용가능 확인을 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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과 (해당항목 <input type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
제22조2 제1항 (기숙사 시설기준)	<ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 시행령 55조부터 58조의2에 맞는 기준을 준수하고 있는지? * 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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡

■ 출입국관리법 및 국민건강보험법

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과 (해당항목 <input type="checkbox"/> 체크)
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 근무처를 변경하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
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 외국인등록증 발급받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡
국민건강보험법 제93조(근로자의 권익 보호)	<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"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡

■ 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 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제17조 (근로조건 명시)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다. ■ 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다. <p>* ① 임금(항목, 계산·지급방법), ② 소정근로시간, ③ 유급휴일, ④ 연차유급휴가 등</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
기간제법 제17조 (근로조건 서면명시)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간제·단시간근로자와 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주어야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간제·단시간근로자와 체결한 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다. <p>* ① 근로계약기간, ② 근로시간·휴게, ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법, ④ 휴일·휴가, ⑤ 취업장소·중사업무, ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간 (⑥은 단시간근로자 한함)</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
2. 임금명세서		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제48조 (임금대장 및 임금명세서)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금지급할 때마다 법정 사항이 모두 기재된 임금명세서를 근로자에게 교부해야 합니다. <p>* 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 임금구성항목, 임금계산방법, 임금공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로의 경우에는 시간 수 포함)</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

3. 최저임금 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
최저임금법 제6조(최저임금의 효력)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다. (2024년 시급 9,860원) <p>* '24년 최저임금액: 시간급 9,860원, 1주 소정근로 40시간 기준 월 환산액 2,060,740원(월 환산 기준 시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함) * '24년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비·숙박비·교통비 등 복리후생비는 최저임금에 전부 포함</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
4. 임금 등 각종 금품 지급		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제36조 (금품 청산)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급해야 합니다. <p>* 해고, 합의해지, 정년 등 근로계약이 종료되는 모든 경우 해당 * 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이 자 포함)</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
근로기준법 제43조 (임금 지급)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 합니다. <p>* 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에게 대신 지급 불가</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급해야 합니다. <p>* 다만, 1개월을 넘는 기간에 대한 수당, 부정기적으로 지급되는 수당 등은 예외임</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
근로기준법 제56조 (연장·야간 및 휴일근로)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 추가로 지급해야 합니다. <p>* 연장: 법정근로시간 초과(단시간근로자는 소정 근로시간 초과) * 야간: 22시~06시 * 휴일: 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과시 100% 가산 (연장근로가 되어도 휴일가산 수당만 지급)</p>	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

5. 근로시간 및 연장근로 한도 준수		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제50조 (근로시간) 5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> 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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
6. 휴게시간 부여		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

8. 연차유급휴가 부여		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> 연차유급휴가 미사용시 수당을 지급해야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
9. 모성 보호		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)②	<ul style="list-style-type: none"> 임산부, 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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)	<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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

10. 취업규칙 작성·신고		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경시 근로자의 동의를 받아야 합니다. * ① 과반수 노조, ② 없으면 근로자의 과반수 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
11. 퇴직급여 지급		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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. ■ [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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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. ■ [확정기여형] 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 내에 부담금을 모두 가입자 계정에 납입해야 합니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡

12. 직장 내 괴롭힘 예방		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘 금지) 5인 미만 미적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자 또는 근로자는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안됩니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 해고 등 불리한 처우를 하면 안됩니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
13. 직장 내 성희롱 예방		
법 조항	주요 내용	진단 결과 (해당항목 <input checked="" type="checkbox"/> 체크)
남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱 금지)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다. 	<input type="checkbox"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡
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"/> 적 정 <input type="checkbox"/> 보 통 <input type="checkbox"/> 미 흡