

근로감독 준비를 위한 근로기준 체크사항

본 내용은 고용노동부 2020년 “근로조건 자율개선 참고사항”을 기준으로 재편집하였다. 근로감독관이 회사를 방문하여 근로감독 시에 주로 지적하는 주요 사항에 대한 근로기준의 내용이다. 이 기준을 근거로 근로감독을 대비하고 회사에 미비한 서류를 보완할 수 있기를 바란다.

I. 근로기준법

1. 회사에서 직접 고용한 모든 근로자에 대해 근로계약을 체결한다.

※ 직종, 근무기간 등에 관계없이 회사에서 직접 고용한 모든 근로자에 대해 근로계약을 체결하여야 한다. 법령에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효가 되며, 무효로 된 부분은 법령에 정한 기준에 의한다. 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서는 서면으로 근로계약을 체결하여 그 내용을 명확히 하는 것이 필요하다.

2. 근로계약 체결 시 법령에 정하여진 모든 근로조건을 명시한다. (근로기준법 제17조, 시행령 제8조) ※ 500만원 이하 벌금

※ 근로조건을 명시: 사용자는 근로계약 체결 시 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 및 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 특히, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 한다. ① 임금, ② 근로시간, ③ 휴일, ④ 연차유급휴가, ⑤ 취업장소와 종사업무

3. 근로자명부를 작성하여 보존한다. (근로기준법 제41조, 제42조) ※ 500만원 이하 과태료

※ 사용자는 근로자명부를 작성하여야 하며, 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

※ 근로자 명부의 기재사항: 성명, 성별, 생년월일, 주소, 이력, 종사하는 업무의 종류, 고용·갱신 연월일 등 고용에 관한 사항, 해고·퇴직·사망한 경우에는 그 연월일과 사유 등

※ 근로계약에 관한 중요한 서류: 근로계약서, 임금대장, 임금의 결정·지급방법 및 임금계산의 기초에 관한 서류, 고용·해고·퇴직에 관한 서류, 승급·감급에 관한 서류, 휴가에 관한 서류, 승인·인가에 관한 서류, 서면 합의 서류, 연소자 증명에 관한 서류(연소자 고용시)

4. 근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. ※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

5. 연장·야간·휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급한다. (근로기준법 제56조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

※ 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하고, 휴일근로는 법, 단체협약, 취업규칙 및 근로계약에서 정한 근로제공의 의무가 없는 날에 일하는 것을 말한다.

6. 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 지급 기일을 연장한다. (근로기준법 제36조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금,

7. 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 준다. (근로기준법 제55조) ※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금

※ 유급휴일에 근로를 한 경우에는 휴일근로에 따른 가산임금(통상임금의 100분의 50이상)을 지급하여야 한다.

8. 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 주고, 계속 근로연수 매2년에 대해 1일을 가산하여 휴가를 준다. (근로기준법 제60조, 제62조) ※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금)

※ 근속기간 1년 미만에 대해서 월 1일의 연차휴가가 발생하여 총 11개가 주어진다.

※ 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다

9. 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가(산후에 45일 확보)를 주며, 최초 60일은 유급으로 한다. (근로기준법 제74조, 75조) ※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금)

※ 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자가 청구하면 보호휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지

2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지

3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지

4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지

5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

10. 정당한 이유없이 근로자를 해고하지 않으며, 해고를 하는 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지한다.

11. 근로자를 해고하는 경우 30일 전에 예고하며, 30일 전에 예고를 하지 않는 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급한다.

※ 2년 이하 징역 또는 1천 만원 이하 벌금(근로기준법 제26조)

※ 예고해고의 적용 예외(근로기준법 제26조 단서)

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우

2. 천재 / 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우

3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친

경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당되는 경우

12. 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성(변경)하여 관할 노동관서에 신고하여야 한다. (근로기준법 제93조) ※ 500만원 이하 과태료

※ 취업규칙의 기재사항

근로시간, 휴게시간, 휴일, 휴가, 교대근무에 관한 사항, 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기·승급에 관한 사항, 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항, 퇴직에 관한 사항, 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항, 안전과 보건에 관한 사항, 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항, 표창과 제재에 관한 사항 등

13. 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알린다. (근로기준법 제14조 법령 요지 등의 게시)

※ 500만원 이하 과태료

II. 근로자퇴직급여보장법

14. 근로자가 퇴직한 경우에는 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다. (근로자퇴직급여보장법 제4조, 제8조, 제9조)

※ 500만원 이하 과태료

III. 최저임금법

15. 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급한다. (최저임금법 제6조)

※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

※ 2021년 : 시간급 8,720원 / 일급 69,760원 / 월급 1,822,480원

16. 최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 적당한 방법으로 근로자에게 주지시킨다. (최저임금법 제11조) ※ 100만원 이하 과태료

IV. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

17. 직장내 성희롱 예방교육을 법령에 정하여진 방식에 따라 1년에 1회 이상 실시한다. (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 이하 고평법 제12조, 제13조)

※ 300만원 이하 과태료

※ 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수, 조회, 회의, 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법에 의한 경우는 예방교육을 실시한 것으로 보지 아니한다.

18. 사업주는 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하면 이를 허용한다. (고평법 제19조) ※ 500만원 이하 벌금

※ 육아휴직 기간은 1년 이내로 함.

※ 육아휴직이 종료된 후에는 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금지급업무로 복귀시켜야 하며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함하여야 한다.

19. 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 남녀에게 동일한 임금을 지급한다. (고평법 제8조) ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금

※ 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 관련 법 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

※ 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우 등은 차별로 보지 아니한다.

20. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 3일의 휴가를 준다. (고평법 제18조의2)

※ 500만원 이하 과태료

V. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

21. 노사협의회규정을 제정(변경)하여 관할 노동관서에 제출한다. (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 이하 근참법 제4조, 제18조)

※ 미설치 : 1천만원 이하 벌금, 미제출 200만원 이하 과태료

※ 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 노사협의회를 설치하여야 하며, 노사협의회 규정을 제정하여 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다.

※ 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치

22. 노사협의회 회의를 3개월마다 정기적으로 개최한다. ※ 200만원 이하 벌금

23. 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 선임한다. (근참법 제26조, 제27조 시행령 제10조)

※ 200만원 이하 벌금

VI. (기간제 단시간, 파견근로자) 비정규직 보호법

24. 사업주, 파견사업주·사용사업주가 노동위원회 또는 법원으로부터 차별시정 명령을 받아 확정되면 이를 이행한다.(사업주, 파견사업주·사용사업주) (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 이하 기간제법 제8조부터 제14조까지, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 이하 파견법 제21조) ※ 1억원 이하 과태료

25. 비정규직근로자(기간제, 단시간, 파견근로자)임을 이유로 동일 사업장 내 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자(무기계약근로자, 통상근로자, 사용사업주가 직접 고용한 근로자)와 비교하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하지 아니한다<사업주, 파견사업주·사용사업주>.

26. 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다. (기간제법 제4조)

27. 무허가파견업체로부터 또는 파견대상업무가 아닌 업무에 근로자를 파견 받지 아니한다. <사용사업주> ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (파견법 제5조)

※ 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 32개의 업무

28. 파견근로자 사용기간은 1년을 초과하지 못하며, 3자간에 합의가 있는 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있으나, 총 2년을 초과하여 사용할 수 없고(다만, 예외적인 사유에 의한 파견기간은 별도 규정함), 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용한다.(파견법 제6조) <사용사업주> ※ 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금 ※ 고용의무위반 : 3천 만원 이하 과태료

※ 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자(만55세 이상 근로자)인 파견근로자의 경우에는 파견기간은 2년을 초과하여 연장할 수 있다(동조 제3항).

※ 파견기간의 예외사유 (파견법 제5조제2항)

☞ 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간

☞ 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음.

※ 파견기간을 위반(파견대상업무 위반, 무허가 파견도 동일)하여 2년을 초과하여 계속적으로

파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. (파견법 제6조의2)

29. 직장내 괴롭힘 방지법에 도입에 따라 취업규칙에 필수적 기재사항에 반영해야 한다 (시한 2019.7.1)