상시 근로자 수에 따른 의무사항 (5인 이상, 30인 이상)

법령 약어

채용절차법 : 채용절차의 공정화에 관한 법률
근참법 : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
고평법 : 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률
장애인법 : 장애인고용촉진 및 직업재활법

구분	관련조항	준수여부 점검사항	적용 범위 (상시 사용 근로자 수)	내용	비고
근로기준법	19	귀향여비	5인 이상	사용자가 명시된 근로조건을 위반하여 근로계약이 해지된 경우, 근로자가 취업 목적으로 거주를 변경하는 경우 귀향 여비를 지급해야 함	
	23	해고 등의 제한	5인 이상	사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못함	
	24	경영상 해고제한	5인 이상	경영상 이유로 해고 시, 긴박한 경영상의 필요, 해고 회피 노력, 합리적이고 공정한 해고기준에 따른 대상자 선정, 과반수 노동조합 대표(과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 해고 하려는 날의 50일전까지 통보하고 성실하게 협의	
	25	우선 재고용 의무	5인 이상	근로자를 경영상 해고한 사용자가 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용할 경우, 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 함	
	27	해고사유 서면통지	5인 이상	사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 함	
	28	부당해고등 구제신청	5인 이상	사용자가 근로자에게 부당한 해고, 징계, 인사처분을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음	
	46	휴업수당	5인 이상	사용자 귀책사유로 휴업 시, 휴업기간 동안 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급 (평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금 초과 시, 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음)	
	50	근로시간	5인 이상	소정근로시간은 휴게시간 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간 초과금지 (연소근로자는 1일 7시간, 1주 40시간)	
	51	탄력적 근로시간제	5인 이상	취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 근로시간을 1주 40시간 이내에서 특정한 주는 48시간이내, 특정한 날은 8시간을 초과하여 근로가능	
			5인 이상	근로자대표와의 서면합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간 등을 정하여 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 근로시간을 1주 40시간 이내에서 특정한 주는 52시간 이내, 특정한 날은 12시간 이내에서 초과근로 가능	
	52	선택적 근로시간제	5인 이상	취업규칙에 따라 업무의 시작 및 종료 시간을 근로자의 대표와의 서면합의에 따라 대상 근로자의 범위, 정산기간 등을 정하여 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 근로시간을 1주 40시간 이내에서 1주 40시간, 1일 8시간 초과근로 가능	
	53	연장근로의 제한	5인 이상	근로자와 합의하여 1주 12시간 이내 가능	
	55	휴일	5인 이상	1. 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급 휴일 부여 (4인 이하도 적용) 2. 상시 5명이상 근로자를 사용하는 사업장 등은 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장	
	56	연장,야간,휴일수당	5인 이상	연장·야간·휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산 지급	
			5인 이상	유급휴일에 근로 시, 기본 일급과 휴일근로에 대한 임금 및 가산 수당을 모두 지급	
	57	보상 휴가제	5인 이상	근로자대표와 서면 합의에 따라 연장, 야간 및 휴일근로 등에 대해 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음.	

상시 근로자 수에 따른 의무사항 (5인 이상, 30인 이상)

법령 약어

채용절차법 : 채용절차의 공정화에 관한 법률
근참법 : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
고평법 : 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률
장애인법 : 장애인고용촉진 및 직업재활법

구분	관련조항	준수여부 점검사항	적용 범위 (상시 사용 근로자 수)	내용		비고
근로기준법	58	근로시간 계산의 특례	5인 이상	출장 등 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우, 소정근로시간을 근로한 것으로 간주 (소정근로시간을 초과하여 업무수행 필요 시, 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주)		
	59	근로시간/휴게시간 특례	5인 이상	육상운송업, 수상운수업, 보건업 등은 근로자대표와 서면 합의 시, 주12시간을 초과한 연장근로 또는 휴게시간 변경 가능 단, 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야함		
	60	연차휴가	5인 이상	1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주고, 계속 근로연수 매 2년에 대해 1일을 가산하여 휴가 부여		
			5인 이상	근속기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가 부여		
	61	연차휴가 미사용	5인 이상	연차휴가 사용 촉진을 하지 않은 경우, 미사용 휴가에 대해 보상		
	62	유급휴가의 대체	5인 이상	근로자대표와의 서면합의에 따라 연차유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있음		
	65	모성보호	5인 이상	사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해 · 위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 · 위험한 사업에 사용할 수 없음.		
	70	야간휴일근로 제한	5인 이상	야간휴일근로 제한	18세 이상 여성근로자의 야간 또는 휴일근로는 근로자의 동의를 요함	
			5인 이상		임산부와 18세 미만자의 야간 및 휴일 근로 금지 (4인 이하도 적용) 18세미만자: 동의+인가 산후 1년 미경과 여성: 동의+인가 임신중 여성: 명시적청구+인가	
	73	생리휴가	5인 이상	여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가		
	74조의2	태아검진 시간의 허용 등	5인 이상	임신한 여성근로자가 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해야하며, 건강진단 시간을 이유로 임금삭감 아니 됨.		
	75	육아시간	5인 이상	생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함.		
	76조의2	직장 내 괴롭힘의 금지	5인 이상	사용자 또는 근로자라는 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 수 없음		
	76조의3	직장 내 괴롭힘 발생 시 조치	5인 이상	직장 내 괴롭힘 발생 시 지체 없이 객관적인 조사를 실시하고, 피해자에 대한 분리 등 보호조치를 실시하고, 비밀을 누설하지 말아야 함.		
	77	기능습득자 보호	5인 이상	사용자는 양성공, 수습 등 기능 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나, 가사 등 기능 습득과 관계없는 업무에 종사시킬 수 없음.		
	93	취업규칙의 작성신고	10인 이상	취업규칙 작성 시, 관할 지방 고용노동관서에 신고		
			10인 이상	취업규칙 변경 시, 관할 지방 고용노동관서에 신고		

상시 근로자 수에 따른 의무사항 (5인 이상, 30인 이상)

법령 약어

채용절차법 : 채용절차의 공정화에 관한 법률
근참법 : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
고평법 : 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률
장애인법 : 장애인고용촉진 및 직업재활법

구분	관련조항	준수여부 점검사항	적용 범위 (상시 사용 근로자 수)	내용	비고
근로기준법	94	규칙의 작성, 변경절차	5인 이상	취업규칙 작성 또는 변경 시, 과반수 노조 (과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수)의견 청취 요함	
			5인 이상	취업규칙 불리하게 변경 시, 과반수 노조 (과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수)동의 요함	
	95	제재규정의 제한	5인 이상	취업규칙에서 감급 제재 정할 시, 1회의 감액금액은 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액은 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1 초과 금지	
	96	단체협약 준수	5인 이상	취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 단체협약에 어긋나서는 안 됨	
	97	위반의 효력	5인 이상	취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 하고, 무효로 된 부분은 취업규칙에서 정한 기준을 따름.	
	98	기숙사 생활의 보장	5인 이상	사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해할 수 없음.	
	99	규칙의 작성과 변경	5인 이상	부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 법정사항을 포함한 기숙사 규칙을 작성해야 함.	
	100	부속 기숙사의 설치 · 운영 기준	5인 이상	부속 기숙사를 설치 · 운영할 때 법정기준을 충족해야 함.	
	100조의2	부속 기숙사의 유지관리 의무	5인 이상	사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 해야 함.	
산업안전보건법	19	안전보건관리 담당자	(최소) 20인 이상	제조업/임업/하수, 폐수 및 분뇨처리업/폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업/환경 정화 및 복원업의 사업의 상시 근로자 수가 20인 이상인 경우 안전보건관리 담당자를 1인 이상 선임	
	29	안전보건교육	5인 이상 ※ 유해, 위험 작업은 4인 이하도 적용	1. 근로자를 채용하거나 작업을 변경할 때 해당 작업에 필요한 안전보건 교육을 실시 2. 근로자에게 정기적으로 안전보건교육 실시 ※ 단, 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나, 해당 작업으로 변경할 때는 4인 이하라도 안전보건교육 실시	
	128조의2	휴게시설 설치	(최소) 10인 이상	1. 상시 근로자가 20인 이상이면 휴게시설 설치 2. 전화 상담원 / 요양보호사 및 간병인 / 노인 및 장애인 돌봄 종사자 등 직종은 상시 10인 이상 사용하는 사업장의 경우 휴게시설 설치	
채용절차법	3	적용	30인 이상	채용절차의 공정화에 관한 법률은 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용함.	
근참법	4	노사협의회 설치 · 신고	30인 이상	근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 노사협의회를 설치해야 함.	
	27	고충처리위원회 설치	30인 이상	협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장은 그 위원 중 3인 이내 고충처리위원을 선임해야 함. (협의회가 설치되어 있지 않은 사업이나 사업장은 사용자가 위촉함.)	
고평법	13	직장 내 성희롱 예방 교육	1인 이상	1. 상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업은 "직장 내 성희롱 예방 교육 자료 또는 홍보물"을 게시 · 배포하는 방법으로 실시 가능 2. 상시 10인 이상 근로자를 사용하더라도 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 경우 예방 교육 자료 또는 홍보물을 게시 · 배포하는 방법으로 실시 가능	
장애인법	5조의2	장애인 인식개선 교육	1인 이상	장애인 고용 의무가 없는 사업주(상시 50명 미만 근로자를 고용)는 고용노동부 장관이 보급한 교육자료 등을 배포 · 게시하거나 전자우편을 보내는 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있음.	