

근로기준법

- 1.총칙
- 2.근로계약
- 3.임금
- 4.근로시간과 휴식
- 5.여성과 소년
- 6.안전과 보건
- 7.기능습득
- 8.재해보상
- 9.취업규칙
- 10.기숙사
- 11.근로감독관
- 12.벌칙

근로기준법

의의

- *헌법32조3항에 근거.근로자의 생존권 보장을 위하여 근로조건의 최저기준을 정한 것으로서 개별근로자에게 적용되는 노동보호법
- *법적성질: 강행규정이므로 근로자도 이를 포기할 수 없다.

목적

- *목적 : 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장,향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 꾀함

<http://cafe.naver.com/jobcollege>

직업상담사 김 호 무

적용범위

- *상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용
- *예외) : 동거 친족만을 사용하는 사업
가사사용인
상시 4명 이하의 근로자 사용 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 일부 규정 적용할 수 있다.

근로기준법

용어의 정의

- *근로자 : 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자
- *사용자 : 사업주, 사업경영담당자, 사업주를 위하여 행위하는 자
- *근로: 정신노동과 육체노동
- *근로계약 : 사용자에게 근로를 제공,이에 대하여 임금을 목적으로 체결 계약
- *임금 : 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품 (임금,봉급,기타 명칭 불구)
- *평균임금 : 산정사유가 발생한 날 이전 3개월동안 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액(3개월 미만자도 이에 준한다)
적용 : 퇴직금,휴업수당,연차휴가수당.재해보상금,감봉 등 (퇴,휴,연,재,감)
- *소정근로시간 : 근로자와 사용자간에 정한 근로시간
- *단시간 근로자 : 1주 동안의 소정근로시간이 동일사업장 동일종류의 업무종사자하는 통상근로자의 1주일 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자

근로기준법

기본원칙

| | |
|---------------|---|
| 근로조건 기준(저하금지) | 이 법 근로조건 = <u>최저기준</u> → 당사자는 근로조건을 더 낮출 수 없다. |
| 근로조건 결정 | 노사대등의 지위에서 자유의사에 따라 결정 |
| 근로조건의 준수 | 근.사. 각자가 단체협약, 취업규칙, 근로계약을 성실히 이행의무 |
| 균등한 처우 | <u>성차별 금지. 국적, 신앙 또는 사회적 신분</u> 에 따른 차별처우금지(성, 국, 신, 사) |
| 강제근로금지 | 폭행 등 정신적, 육체적 자유구속으로 근로강요 금지 |
| 폭행금지 | 사는 근로자에게 어떤 이유로도 폭행금지 |
| 중간착취의 배제 | 법률에 따르지 않고 <u>영리로 타인의 취업에 개입</u> 또는 이익취득금지 |
| 공민권행사 보장 | <u>청구시 거부불가. 청구시간 변경 가능</u> |
| 보고출석의무 | 사.근은 노동부장관, 노동위원회, 근로감독관의 요구에 보고출석의무 |
| 법령요지등의 게시 | 법, 시행령의 요지, 취업규칙을 항상 게시 → <u>근에게 널리 알려야 함</u> |

근로기준법

근로계약

| | | |
|----|--------------|---|
| 계약 | 효력 | 이 법의 기준을 저하하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효 (일부무효의 법리) |
| | 기간 | 1년 초과불가 단, 기간을 정하지 않은 것, 사업완료에 필요한 기간을 정한 것 예외 |
| | 근로조건의 명시 | 계약체결시 근로조건 명시 의무(임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등) 서면명시 & 근이 요구시 교부 의무(임금구성항목, 계산방법, 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등에 관한 사항) |
| | 단시간 근로자 근로조건 | *동일업무종사자의 통상근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정, *4주 동안 평균하여 1주의 소정근로시간이 15시간 미만 근로에 대하여는 휴일, 연차유급휴가를 적용배제 |
| | 근로조건의 위반시 | 근로조건위반시 : 손해배상청구와 계약해제 가능. 손해배상청구는 노동위원회에 신청, 귀향여비지급의무 |
| 금지 | 위약예정의 금지 | 근로계약불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약 체결 금지 |
| | 전차금상계 금지 | 전차금을 조건으로 하는 전대채권과 임금상계금지 |
| | 강제저금의 금지 | 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약 금지 |

근로기준법

근로계약

해고등의 제한

| | |
|------------------|--|
| 해고금지 | <ul style="list-style-type: none"> *정당한 사유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타징벌의 금지 *질병, 요양으로 인한 휴업기간과 그후 30일동안 + 산전산후 휴업기간과 그후 30일동안은 해고금지(단, 일시보상 또는 사업 계속불가시는 예외) |
| 경영상의 이유에 의한 해고제한 | <ul style="list-style-type: none"> *긴박한 경영상의 필요(양도, 양수, 합병등)가 있어야 해고가 가능 *해고를 피하기 위한 노력, +공정한 해고기준에 따라 대상자선정 *해고일의 50일전까지 노동조합에 통보하고 협의해야 함 *일정규모 이상의 해고시 노동부장관에게 신고의무 |
| 우선채고용 등 | <ul style="list-style-type: none"> *해고한 날로부터 3년이내에 해고근로자의 업무를 할 근로자를 채용시 해고근로자를 우선채용의무 *해고근로자의 생계안정, 재취업, 직업훈련등 조치해야. |
| 해고의 예고 | <ul style="list-style-type: none"> *30일전 예고의무. 위반시 통상임금 30일분 지급의무. 단, 천재지변, 사업계속불가할 경우, 재산상 손해끼친 경우예외 |
| 해고예고의 적용예외 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 일용근로자로서 3개월 미만 근로자 2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된자 3. 월급자로서 6개월이 되지 못한자 4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된자 5. 수습중인 근로자 |

해고등의 제한

| | |
|-------------|--|
| 서면통지 | *해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 효력있다. |
| 부당해고등의 구제신청 | *노동위원회에 구제신청 *구제신청은 해고등이 있었던 날로부터 3개월 이내 *구제신청시 노동위원회는 즉시 조사 심문해야함 |
| 구제명령 | *노동위원회는 부당해고 판정시 구제명령 또는 구제신청기각 결정.(서면으로 통지 하여야 한다) *구제명령시 근 이 원직복직을 원하지 않을경우 해고기간동안의 임금을 지급명령할 수 있다. |
| 구제명령등의 확정 | *구제명령서 혹은 기각결정통지를 받은 날로부터 10일이내에 중노위에 재심신청 →재심판결후 재심판정서 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송제기 가능 *재심청구 혹은 행정소송 없으면 구제명령 혹은 기각결정은 확정 *구제명령등의 효력: 재심신청 혹은 행정소송 제기에 의해그 효력이 정지 |
| 이행강제금 | *구제명령불이행시 2천만원 이하의 이행강제금 부과(노동위원회) *부과시 30일전까지 통보(부과 징수의 뜻을) *매년 2회의 범위내에서 구제명령이 이행될 때까지 반복 부과. 2년을 초과하여 부과 징수 금지 *이행강제금 미납시 국세체납처분의 예에 따라 징수 |

근로계약 종료후의 근로자 보호

| | |
|----------------|---|
| 퇴직급여제도 | *근로자 퇴직급여 보장법 |
| 금품청산 | *근이 사망 혹은 퇴직한 경우 14일 이내 임금,보상금 일체 금품청산 당사자 합의에 의하여 기일 연장 가능 |
| 임금채권의 우선 변제 | *채권변제의 우선순위 1순위 ; 최종3개월분 임금 + 재해보상금 2순위 :질권 저당권에 우선하는 조세 공과금 3순위 : 담보된 채권 4순위 :1순위를 제외한 임금,퇴직금,기타 근로관계로 인한 채권 5순위 : 조세공과금 및 다른 일반 채권 |
| 미지급임금에 대한 지연이자 | *사유발생일 기준 14일 이내에 지급의무 *14일 다음 날부터 지연이자 발생. 최고 100분의 40 이내에서 지연일수 * 시행령이 정하는 비율(20/100) |
| 사용증명서의 교부 | *경력증명서등 사실대로 적은 증명서 발급의무 (근 이 요구한 사항만 기재한다. |
| 취업방해 금지 | *취업방해목적으로 비밀기호 혹은 명부 작성,사용금지 |
| 근로자 명부 | *사업장별로 근로자 명부 작성의무 |
| 계약서류 보존 | *근로자 명부와 계약 서류 3년간 보존 의무 |

개념

*사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금,봉급 그 밖의 어떤 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

평균임금

*산정할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액

*취업한 후 3개월 미만인 근로자도 이에 준한다.

*이 법,령에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 노동부장관이 정하는 바에 따른다.

*평균임금 계산에서 제외되는 기간과 임금

-수습중인 기간/ 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 / 산,전후 휴가기간 / 업무상 부상,질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간 / 육아휴직기간 /쟁의행위기간 /업무외의 부상등 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 /

*임금의 총액을 계산할 때 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화외의 것으로 지급된 임금은 포함하지 않는다.(노동부장관이 정하는 것은 제외)

*산정기초가 되는 임금총액에는 명칭여하를 불문 지급되는 일체의 금품

통상임금

*근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급,일급,주급,월급,또는 도급금액

*고정적이고 평균적 일률적으로 지급되는 일반임금의 성격

근로기준법

임금

근로자 보호규정

| | |
|-------------|--|
| 평균임금의 최저 보장 | <p>평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금을 평균임금으로 한다</p> <p>*참고: 퇴, 휴, 연.재.감</p> |
| 임금지급 | <p>*통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.(예외 - 법령, 단체협약 등 별도규정이 있는 경우 일부공제 혹은 통화이외의 것 지급 가)</p> <p>*매월 1회 이상 날짜 정하여 지급해야 한다.(임시지급임금, 수당 등 혹은 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 예외)</p> |
| 도급사업 임금지급 | <p>*직상수급인의 귀책사유로 임금체불시 도급의 경우 직상수급인은 하수급인과 연대 책임</p> <p>*건설업도급의 경우 건설업자가 아닌 하수급인이 임금체불시 그 직상수급인이 연대하여 지급책임</p> <p>*건설업 공사도급 임금특례 - 아래 각호의 경우 직상수급인이 하수급인의 해당건설공사 임금을 근로자에게 직접지급의무</p> <p>① 직상수급인과 하수급인이 합의한 경우 ② 지급명령, 집행증서, 이행권고결정 등 집행권원이 있는 경우 ③ 직상수급인이 인정하는 경우</p> |
| 비상시지급 | <p>*비상시에 비용충당 위해 청구하면 기일전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금지급의무 - 출산, 질병, 재해, 혼인 또는 사망, 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우</p> |
| 휴업수당 | <p>사용자 귀책사유로 휴업시 평균임금의 70/100 이상 지급, 70/100이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금 지급</p> |
| 임금대장 | <p>*사업자는 임금대장 작성의무</p> |
| 임금시효 | <p>*임금채권은 3년간 행사 않으면 시효로 소멸한다.</p> |

근로기준법

근로시간

의의

- *근로자가 사용자의 지휘,감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
- *근로시간을 규제하는 취지는 헌법이 보장하는 인간의 존엄성을 실현하는데 있다.

근로
자
보호
규정

| | |
|------------------------|--|
| 근로시간 | <ul style="list-style-type: none"> *휴게시간 제외 주 40시간 초과 불가 *휴게시간 제외 1일 8시간 초과 불가 |
| 탄력적 근로 시간 (사,탄) | <p>①사용자는 취업규칙에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하는 범위내서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.단, 특정한 주의 근로시간을 48시간 초과 불가</p> <p>②사,근, 서면합의에 따라 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과근로 가능.단 특정한 주의 근로시간을 52시간,특정한 날의 근로시간을 12시간 초과불가</p> <p>③탄력적 근로시간제는 15세이상 18세미만&임신여성 적용제외</p> |
| 선택적 근로 시간제 (근,선) | <ul style="list-style-type: none"> *취업규칙에 따라 근로시간(시작.종료)을 근로자에게 알기는 경우 *근 대표와 서면합의에 따라 *1개월 이내의 정산기간을 평균하여 *주 40시간을 초과하지 않는 범위내서 주 40시간,일 8시간을 초과하여 근로가능,단,15세 이상 18세 미만 제외. |

근로
자
보호
규정

| | |
|-------------------|--|
| <p>연장근로의 제한</p> | <ul style="list-style-type: none"> *당사자간 합의하면 주12간 한도내 주40시간 일8시간근무 연장 가능 *당사자간 합의하면 주12시간 한도내 탄력적 근로시간과 선택적 근로시간을 연장 가능 *특별한 사정이 있으면 노동부장관의 승인과 근로 동의받아 근로시간 연장 가능, 단 사태 급박시에는 사후 승인 |
| <p>근로시간계산의 특례</p> | <ul style="list-style-type: none"> *출장등 사유로 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 단, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무수행에 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. |

근로기준법

휴게.휴일.

| | |
|------------|---|
| 의의 | <p>*휴게 : 근로자가 근로시간중에 사용자의 지휘,감독으로 부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간</p> <p>*휴일 : 근로제공의 의무가 없는 날</p> |
| 휴게시간 | 근로시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. |
| 휴일 | 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야한다. |
| 연장,야간,휴일근로 | 연장근로,야간근로,휴일근로에 대하여는 통상임금의 50/100이상 가산지급.(야간근로는 오후 10시부터 오전 6시 까지) |
| 보상휴가제 | 근 대표와 서면합의에 따라 연장,야간,휴일 근로에 대하여 임금대신 휴가를 줄수 있다. |
| 특례 | <p>근 대표와 서면합의에 의해 다음각호 사업은 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능& 휴게시간 변경가능</p> <p>①운수업,물품판매업 및 보관업.금융보험업</p> <p>②영화제작및 흥행업.통신업,교육연구및 조사사업,광고업</p> <p>③의료 및 위생사업, 접객업,소각 및 청소업,이용업</p> <p>④공중의 편의 혹은 업무특성상 필요한 경우 대통령령으로 정한 사업</p> |

근로기준법

휴가.

| | |
|--------------------|--|
| <p>연차유급 휴가</p> | <p>①1년간 8할이상 출근자 15일 유급휴가 ②계속하여 근로한 기간이 1년 미만 근이 1개월 개근시 1일의 유급휴가 ③최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가는 ②를 포함 15일로 한다. ④3년 이상 계속근로자는 ①항 휴가 +1년을 초과하는 계속근로년수 매2년에 대하여 1일의 가산유급휴가.(가산 휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.) $15 + \{ (계속근로년수 - 1) / 2 \}$ ⑤휴가를 근 이 청구한 시기에 주어야.단, 사업이 지장있는경우 시기변경 가능 ⑥다음 기간은 출근한 것으로 본다. ㄱ.업무상의 질병,부상으로 휴업한 기간 ㄴ.임신여성의 보호휴가로 휴업한 기간. ⑦연차유급휴가는 1년간 행사않으면 소멸한다(사용자의 귀책사유 예외)</p> |
| <p>사용촉진</p> | <p>①위 1년이 끝나기 3개월전을 기준으로 10일내에 사가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가일수를 알려주고,근이 그 사용시기를 정하여 사에게 통보하도록 촉구할 것 ②근이 위 ①의 촉구를 받은 날로 부터 10일이내에 그 사용시기를 정하여 사에게 통보하지 아니하면 위 7항의 1년이 끝나기 2개월전까지 사가 사용하지 아니한 휴가의 사용시기를 정하여 근에게 서면 통보할 것 ③위 사용촉진후에도 사용하지 않으면 보상의무 없다.</p> |
| <p>대체휴가</p> | <p>*근,사 서면합의에 따라 유급휴가일에 갈음하여 특정근로일에 대체휴무가능</p> |
| <p>적용제외</p> | <p>*근로시간,휴게,휴일에 관한 규정은 다음 각호의 경우 적용제외 1.토지경작개간재식재배채취등 농림산업 2.동물사육수산물채포양식사업 축산,양잠,수산사업 3.감시 혹은 단속적으로 근로에 종사하는 자.(노동부장관승인받은자) 4,대통령령이 정하는 업무종사자.</p> |

| | |
|---------------|---|
| <p>최저연령</p> | <p>* 15세 미만인자(중학생 18세미만자포함)는 근로자로 사용불가. 단 노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 자는 가능 *취직인허증 - 본인의 신청에 의무교육에 지장이 없는 경우 직종을 지정하여서만 발행.</p> |
| <p>사용금지</p> | <p>*<u>임신 혹은 산후 1년내 여성과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해.위험한 사업에 사용불가.</u> *<u>임신부 아닌 18세 이상의 여성을 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해.위험한 사업에 사용못함.</u> *위 금지 직종은 대통령령으로 정한다</p> |
| <p>연소자증명서</p> | <p>*18세 미만인자에 대하여는 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서 + 친권자 또는 후견인의 동의서 비치의무</p> |
| <p>근로계약</p> | <p>*<u>친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.</u> *친권자, 후견인 또는 노동부장관은 미성년자에 불리한 근로계약을 해지할 수 있다. *사는 18세 미만자와 근로계약할 경우 17조의 근로조건을 명시교부의무</p> |
| <p>임금의 청구</p> | <p>*<u>미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.</u></p> |
| <p>근로시간</p> | <p>*15세 이상 <u>18세미만자 근로시간은 1일7시간. 1주일 40시간 초과불가</u> 단, 당사자 합의에 따라 1일 1시간, 1주 6시간 한도로 연장가능</p> |
| <p>시간외 근로</p> | <p>*<u>산후 1년 미만 여성은 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주일 6시간 1년 150시간 을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못함</u></p> |

근로기준법

여성 및 연소근로자의 보호

| | |
|------------------------|---|
| <p>야간근로&휴일근로제한</p> | <p>① 18세 이상의 여성 : 오후 10시 ~ 오전 6시까지의 시간 및 휴일근로를 위해서는 근로 동의를 받아야.</p> <p>② 임신부와 18세 미만자 : <u>오후 10시 ~ 오전 6시까지의 시간 및 휴일근로를 시키지 못함</u>. 단, 다음 각호는 <u>노동부장관의 인가로 가능하다</u>.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우 2. 산후 1년이 안 지난 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신부가 명시적으로 청구 하는 경우 |
| <p>갱내근로의 금지</p> | <p>* 여성과 18세 미만자는 갱내근로금지 단, 보건, 의료, 보도, 취재 등 대통령령이 정하는 업무 수행위해 일시적 필요한 경우 예외</p> |
| <p>생리휴가</p> | <p>여성근로자가 <u>청구하면 월 1일의 생리휴가 주어야</u>.</p> |
| <p>임산부의 보호</p> | <p>* 임신부에게 <u>산전산후를 통하여 90일의 보호휴가</u>. 이 경우 산후에 45일 이상 배정하여야.</p> <p>* 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우 근로자가 청구하면 보호휴가 주어야. (인공임신중절수술에 따른 유산은 그렇지 않다.)</p> <p>* 보호휴가중 <u>최초 60일은 유급으로</u> 한다.</p> <p>* 임신부에게 시간외근로를 하게 해서는 안된다. 근로자가 요구하는 경우 쉬운근로로 전환하여야.</p> <p>* 보호휴가 종료후에는 <u>휴가전과 동일업무 동등수준임금으로 복귀의무</u></p> |
| <p>태아검진시간</p> | <p>* 임신부 정기건강진단 시간 청구하면 허용의무. 이 이유로 임금삭감 불가</p> |
| <p>육아시간</p> | <p>* 생후 1년 미만 유아. 여성근로자가 청구하면. <u>1일 2회 각각 30분 이상 유급수유시간 제공 의무</u></p> |

| | |
|----------------|---|
| 요양보상 | *업무상 부상 또는 질병의 경우 사는 필요한 요양을 행하거나 요양비를 부담하여야 한다 |
| 휴업보상 | *사는 위 요양중에 있는 근로에게 요양중 평균임금의 60/100의 휴업보상 을 하여야. *요양보상 및 휴업보상은 매월 1회 이상 하여야 한다. |
| 장해보상 | *근이 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사는 평균임금에 별표의 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상 해야. |
| 휴업보상과 장해보상의 예외 | * 근로자의 중대한 과실 + 노동위원회의 인정을 받으면 사는 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니한다. |
| 유족보상 | *근이 업무상 사망의 경우 사는 그 유족에게 지체없이 평균임금 1,000 일분의 유족보상 을 하여야 한다. *근이 업무상 사망의 경우 사는 지체없이 평균임금 90일분의 장의비 를 지급하여야. |
| 일시보상 | *요양보상을 받는 근로가 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니한 경우 사는 평균임금 1,340일분의 일시보상 을 하여 그 후의 근로기준법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다 |
| 분할보상 | *사는 보상을 받는자의 동의를 받으면 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상 할 수 있다. |

| | |
|-------------|---|
| 보상청구권 | 보상받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고 양도나 압류하지 못한다. |
| 다른손해배상과의 관계 | 보상받을 자가 동일한 사유에 대하여 민법등 법령에 따라 근기법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액의 한도에서 사는 보상책임 면 |
| 심사와 중재 | <ul style="list-style-type: none"> * 보상에 관하여 이의가 있는자는 노동부장관에게 심사나 중재를 청구할 수 있다 *노동부장관은 직권으로 심사나 중재를 할 수 있다. *심사와 중재에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다. |
| 도급사업에 대한 예외 | <ul style="list-style-type: none"> *사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우의 재해보상에 대하여는 원수급인을 사용자로 본다. *위의 경우 원수급인이 서면상 계약으로 하수급인에게 보상을 담당하게 하는 경우에는 그 하수급인도 사용자로 본다. |
| 서류의 보존 | *재해 보상이 끝나지 아니하거나 재해보상청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 아니된다. |
| 시효 | *재해 보상청구권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸 |

| | |
|------------------------|--|
| <p>취업규칙의 작성.신고</p> | <p>*상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사는 취업규칙을 작성,노동부장관에게 신고하여야 한다.(변경하는 경우에도 같다)</p> |
| <p>작성,변경절차</p> | <p>*작성또는 변경에 대하여 노동조합(노조가 없는 경우 근로자의 과반수 이상)의 의견을 들어야 한다.근에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.</p> |
| <p>단체협약의 준수</p> | <p>*취업규칙은 단체협약과 어긋나서는 안된다. *노동부장관은 단체협약과 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.</p> |
| <p>취업규칙상의 기준위반의 효력</p> | <p>*취업규칙에 미달하는 근로계약은 그 부분에 관하여 무효로 한다. *이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.</p> |

근로감독관

- *근로감독관은 사업장,기숙사,부속건물에 임검하고 장부와 서류의 제출 요구할 수 있고 사와 근을 심문할 수 있다.
- *사법경찰관의 직무수행
- *직무상 알게된 비밀엄수해야.

한국직업상담사회

<http://cafe.naver.com/jobcollege>

직업상담사 김 호 무