❖ 이 점검표를 허위로 제출하는 경우 즉시 입건 또는 과태료 부과 되며 제출하지 않은 경우 수시감독 대상이 됨을 알려드립니다.
(근로감독관 집무규정 제21조제1항)

【 점검표 작성 및 제출 】

1. 자율개선 지원 결과 법위반 사항이 있는 경우

- "**위반내용**"란에 "**법위반 사항**"을, "**개선계획**"란에 "**개선계획**"을 구체적으로 기재(개선기간 : 자율개선 지원결과 제출일로부터 30일 이내)
- 표지의 점검표와 개선계획서에 각각 ○로 기재하고, 회사 및 근로자 대표와 수탁사업자, 서비스수행자가 서명하여 제출

2. 자율개선 지원 결과 법위반 사항이 없는 경우

- 점검내용별 "**위반내용**"란 모두에 "**해당사항 없음**"으로 기재
- 표지의 점검표에 ○, 개선계획서에 ✕로 기재하고, 회사 및 근로자 대표와 수탁자가 서명하여 제출

1. 일반현황

사업장 »

사업장명		전화번호 (fax)	
소 재 지 (E-mail)		업 종	
대 표 자		근로자수	
점검일자	2016. . . ~ 2016. . .		

노동조합 »

명 칭	조합장	조합원수	설립일	조합장 임기	단체(임금) 협약만료일

근로자 »

근무형태별 근로자수 (단위 : 명)	구분	계	주간 근무	2교대 근무	3교대 근무	격일제 근무	탄력적 근무시간	선택적 근무시간	재량 근로
	남								
	여								

유형별 근로자수 (단위 : 명) (중복가능)	구분	외국인	연소자	장애인	기간제	단시간제	파견	도급 (용역)	일용	특수 고용 형태	기타
	남										
	여										

2. 근로조건 자율개선 지원 결과

구분	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 내 용	개 선 계 획
근로기준법	❶ (서면근로계약)근로계약 체결 시 임금의 구성항목·계산방법·지급방법·소정근로시간·휴일 및 연차유급휴가는 서면으로 명시한다. 〈법 제17조〉 ※ 500만원 이하 벌금	※ 모든 근로자에 대해 아래 항목을 **서면으로** 명시한 경우 체크 표시 ① 임금의 구성항목 ② 임금계산 방법 ③ 임금지급 방법 ④ 소정근로시간 ⑤ 휴일에 관한 사항 ⑥ 연차유급휴가		
	❷ (서면근로계약)사용자는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 〈법 제17조〉 ※ 500만원 이하 벌금	※ 2012.1.1.이후 채용된 모든 근로자에게 근로계약서를 교부했는지 체크한다. ① 교부 ② 미교부 ③ 근로자의 요구에 따른 교부 * 단체협약 취업규칙 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인해 변경되는 경우		
	❸ (근로시간)근로자의 소정근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. (연소근로자는 1일 7시간, 1주 40시간) 〈법 제50조, 제69조〉 ※ 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금	① 소정근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않는다. ②소정근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과한다.		

구분	점 검 내 용	점 검 결 과	위 반 내 용	개 선 계 획
근로기준법	❹ (금품) 근로자가 퇴직하면 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하며, 특별한 사정이 있는 경우 근로자와 합의하여 지급기일을 연장한다. 〈법 제36조〉 ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 퇴직일로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급한다. ② 퇴직일로부터 14일 이내에 금품을 지급하지 않는 경우가 있다.		
	❺ (금품) 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 그 전액을 지급한다. 〈법 제43조〉 ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 월 1회 이상 일정한 날짜를 정해, 통화로, 근로자에게 직접, 그 전액을 지급한다. ② 월 1회 이상 정기적으로 지급하지 않거나 통화로 지급하지 않는 경우가 있다.		
최저임금법	❻ (최저임금)근로자에게 최저임금액('15년 5,580원, '16년 6,030원) 이상의 임금을 지급한다. 〈법 제6조〉 ※ 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	① 최저임금액 이상의 임금을 지급한다. ② 최저임금액 미만의 임금을 지급한 경우가 있다.		
	❼ (최저임금)최저임금을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 적당한 방법으로 근로자에게 주지시킨다. 〈법 제11조〉 ※ 100만원 이하 과태료	① 최저임금을 근로자에게 주지시킨다. ②최저임금을 근로자에게 주지시키지 않는다.		

공정인사 지침 및 취업규칙 지침 설명자료

고용노동부 Ministry of Employment and Labor

1. 추진배경

○ 우리 경제는 저성장 기조 속에서 고도성장기 시대의 빠른 일자리 창출과 평생고용 개념이 사라지고 있음

- 이에 더해 노동법제와 관행의 불분명·불확실성은 기업의 인력운영과 일자리 창출을 더욱 어렵게 하고 근로자의 고용불안을 초래
- 최근 신규채용 여력이 급격히 둔화되고 그 피해가 청년·비정규직·중소기업 근로자 등 특히 어려운 계층에게 돌아가는 심각한 고용 상황에 직면

○ 이에 정부는 우리 노동시장의 불확실성이라는 안개를 걷어내고 인력운영을 연공이 아닌 직무능력과 성과 중심으로 바꾸어 임금, 근로시간, 근로계약 관계의 예측가능성, 투명성, 공정성을 제고하기 위해 '공정인사 지침', '취업규칙 지침'을 마련

- 기업의 정규직 채용관행을 형성, 청년들에게 더 많은 일자리를 주고 성실한 근로자는 능력과 성과에 걸맞는 보상으로 정년 60세까지 일할 수 있는 기반을 조성하고자 함

2. 추진경과

○ 2대 지침은 철저하게 법률과 판례를 토대로 마련되었으며 지침에 대한 신뢰성과 현장의 수용성을 높이기 위하여 관련 전문가 및 현장의 다양한 목소리를 반영함

* 연구용역(5회)을 실시하고 특히 '공정인사 지침' 마련을 위한 전문가 T/F를 구성·운영, 각종 토론회 및 간담회 등 총 45회 개최

** 지난 12.30 공개 전문가 간담회에서 전문가들은 "정부 발제(안)이 법과 판례가 충실하게 반영되었으며 쉬운 해고가 아님"에 대체적으로 공감

○ 정부는 '15. 9.15 노사정 대타협에 따라 노사정간 논의를 위해 작년 12월 이후 협의 노력을 했으나 한국노총은 '16.1.19 합의 파기 선언

○ 1.19 이후 장·차관이 현장을 방문한 결과, 지침은 쉬운 해고나 일방적 임금 삭감이 아니라 근로자와 기업 모두가 상생할 수 있는 내용으로 산업현장의 혼란과 갈등을 해소하기 위해 조속히 시행해야 한다는 의견이 다수, 이에 그간의 전문가 및 현장의견을 토대로 1.22 발표

3. 기본방향

○ 근로기준법, 고령자고용촉진법 등 관련 법률과 그간의 판례에서 일관되게 제시하고 있는 요건과 절차를 충실히 반영

- 공정인사 지침은 근로를 제공하고 임금을 지급하는 근로계약의 본질상 현저한 업무 부진자에 대해 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 경우 해고의 정당성이 인정됨을 명시
- 임금피크제는 임금이 감액되므로 원칙적으로 불이익으로 보고 근로자 동의를 받도록 하되, 동의가 없어도 70년대 이후 확립된 사회통념상 합리성이 인정되는 경우 예외적으로 취업규칙 변경의 효력을 인정

○ 전문가 간담회, 현장노사의 의견을 최대한 반영하고 법률과 판례를 가감 없이 제시, 노사 어느쪽에 치우치지 않는 균형된 내용으로 마련 – 부당해고 안전장치, 일자리 나침반 역할

○ 노사가 자발적으로 정년 60세 시대에 대비하고 선진적 인사관리 시스템을 마련할 수 있도록 하는 가이드 역할

공정인사 지침

– 직무능력과 성과 중심 인력운영의 가이드북 –

Part. Ⅰ 직무능력과 성과 중심 인력 운영

Part Ⅰ 은 채용–평가–보상–배치전환–교육훈련–퇴직관리 등 인력운영 전반에 걸쳐 직무능력과 성과 중심의 인력운영 방법과 점검사항 그리고 현장에서 알고 지켜야 할 법령 등을 안내

- 학력 등 스펙보다는 직무능력 중심으로 채용하도록 그 기법을 소개
- 능력과 성과에 따라 급여·승진 등 보상이 이루어질 수 있도록 공정한 평가와 임금체계를 마련하도록 함
- 기업이 근로자 능력향상을 위한 교육훈련의 체계화 방안 및 지역·산업 맞춤형 훈련 등 정부의 교육훈련 지원 내용을 소개
- 근로자 입사 시부터 기업이 근로자의 역량강화, 생애설계 지원, 전직지원서비스 등 체계적 퇴직관리 시스템을 구축하도록 함

Part. Ⅱ 근로계약 해지의 기준과 절차

- 법과 판례에 있는 징계·정리·통상해고 등의 정당한 이유와 절차 등 제한사항을 구체적으로 명확히 하였음
  - 특히, 현저히 업무능력이 부족한 근로자를 해고하는 경우에 대한 기준과 절차 등을 기존의 판례를 세밀하게 분석 · 정리하여 제시함

- 근로자가 일정 수준의 근로를 제공하고 사업주는 그에 맞는 임금지급을 하는 근로계약 본질에 입각하여 소위 “저성과자 해고”에 대한 판례의 인용사례와 기각사례를 보여주고, 이를 토대로 정당성 판단에 대한 요건을 명확히 함
  - 특히 상대평가를 통해 매년 일정 수 이상의 근로자를 해고하는 경우 해고의 정당성이 인정될 수 없음을 명확히 하였고
  - 각 사업장에 업무능력이 현저히 낮거나 근무성적이 부진하여 주변 동료 근로자들조차 부담스러워하는 경우 등 극히 예외적인 경우에 업무능력 결여, 근무성적이 부진한 근로자로 될 수 있으며 이 경우에도 해고가 정당하려면 엄격한 기준과 절차를 갖추어야 함

- 평가는 공정한 기준에 의해 이루어져야 하며, 특히 근로자 대표 등이 참여하여 평가기준을 마련한 경우 공정한 평가로 인정될 수 있음을 강조
  - 현저히 업무능력이 떨어진다고 평가되면 먼저 교육훈련을 통한 능력개발의 기회를 주어야 하고, 배치전환 등으로 재도전 할 수 있도록 하는 등 고용유지 노력 명시
  - 이러한 노력에도 불구하고 업무능력의 개선이나 근무태도의 변화가 없는 경우에는 해고의 정당성을 인정받을 수 있음을 밝힘

취업규칙 지침

– (現) 취업규칙 해석 및 운영 지침 개정 –

취업규칙은 사업장 내 전체 근로자의 근로조건과 복무규율을 정하는 규범으로,
근로기준법에 따라 취업규칙의 불이익한 변경인 경우 근로자의 동의를 얻도록 명확히 함

- 불이익 여부 판단과 관련하여 취업규칙 변경내용 중에 근로자에게 이익이 되는 내용과 불이익한 내용이 혼재되어 있는 경우 원칙적으로 불이익 변경으로 보고 있는 기존 판례의 취지와 내용을 감안하되, 정년 연장에 따른 임금체계 개편 의무화라는 특수성을 함께 고려하도록 함

- 정년연장과 임금피크제 등 임금체계 개편이 이루어지는 경우
  ① 불이익과 이익을 총체적으로 비교하고
  ② 사용자의 개편 필요성 인정 여부
  ③ 주변 기업의 도입 여부
  ④ 노동조합, 근로자대표 등과 충분한 협의가 진행되었는지를 종합적으로 판단하되

  - 만일 합리적인 임금피크제 도입에 대하여 노동조합이 협의를 거부하고 동의하지 않는 예외적인 경우에는 사회통념상 합리성 법리에 따라 취업규칙 변경의 효력을 판단

- 법원은 70년대부터 일관되게 사회통념상 합리성을 판단하는 바, 이는 동의권을 남용하는 것을 방지하기 위해 극히 예외적으로 적용해야 한다는 입장으로, 대부분 사업장에서는 노사가 성실히 협의하고 동의를 받아 임금체계 개편을 진행하도록 지도한다는 원칙도 제시

기대효과 및 노사정의 역할

기대효과

- 2대 지침은 직무능력과 성과 중심의 인력운용으로 부당해고의 안전장치, 정년 60세 시대를 대비한 세대간 상생의 나침반 역할을 하여 1석 4조의 효과
  - ① 대다수 성실한 근로자에 고용안정 장치로 역할
  - ② 성과에 따른 보상으로 일하는 분위기가 조성되어 기업 경쟁력 강화
  - ③ 기업의 정규직 채용 확대, 비정규직 감소
  - ④ 청년 일자리 창출

노사정의 역할

- 2대 지침 시행으로 임금, 근로계약 등에 관한 불확실성이 걷어진 만큼
  - 기업은 앞으로 임금체계 개선과 합리적 인력운영을 위해 노력하고 청년 고용확대 등 일자리 확대에 과감한 투자가 필요
  - 노동조합과 근로자들도 청년 일자리 확충을 위하여 사업장 임금체계 개선과 생산성 향상, 노사협력 구축에 함께 힘써야 할 것임
  - 정부도 기업의 특성에 맞게 공정하고 객관적인 평가를 할 수 있도록 다양한 평가모델 개발, 우수사례를 발굴하여 보급하고 컨설팅 등을 적극적으로 지원할 계획