

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정	벌 칙
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정(목적,정의,근로조건의 기준, 근로조건의 결정, 근로조건의 준수, 균등한 처우,강제근로의 금지, 폭행의 금지,중간착취의 배제, 공민권 행사의 보장, 적용범위,보고 및 출석의 의무	<500만원이하의 과태료> 제13조(사용자또는근로자의보고, 출석) 제39조(사용증명서발급) 제41조(근로자명부작성)
제2장 근로계약	제15조(이 법을 위반한 근로계약), 제17조(근로조건의 명시), 제18조(단시간근로자의 근로조건), 제19조제1항(근로조건의 위반), 제20조부터 제22조까지의 규정(위약예정의 금지/전차금 상계의 금지/강제 저금의 금지), 제23조(해고 등의 제한)제2항, 제26조(해고의 예고), 제35조부터 제42조까지의 규정(예고해고의 적용 예외/금품청산/미지급 임금에 대한 지연이자/임금채권의 우선변제/사용증명서/취업 방해의 금지/근로자의 명부/계약 서류의 보존)	제42조(계약서류보존) 제48조(임금대장 작성) 제66조(연소자증명서구비) 제74조(임신후12주이내또는36주 이후근로시간 단축) 제91조(재해보상에 관한 서류) <500만원 이하 벌금>
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정(임금지급/도급 사업에 대한 임금 지급/건설업에서의 임금지급 연대책임/건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례/비상시 지급), 제47조부터 제49조까지의 규정(도급 근로자/임금대장/임금의 시효)	제6조(균등처우위반) 제17조(근로조건의명시) 제20조(위약예정금지) 제21조(전차금 상계의 금지) 제47조(도급 근로자 임금) 제74조제6항(원직복직의무)
제4장 근로시간과 휴식	제54조(휴게), 제55조(휴일), 제63조(적용의 제외)	제74조제6항(원직복직의무) <1년이하1천만원이하> 제45조(비상시임금지급)
제5장 여성과 소년	제64조(최저 연령과 취직인허증), 제65조(사용금지)제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정(연소자 증명서/근로계약/임금의 청구/근로시간), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)제2항·제3항, 제71조(시간외근로), 제72조(갱내근로의 금지), 제74조(임산부의 보호)	<2년이하2천만원이하> 제10조 및 제22조제1항(공민권행사 보장 및 강제저금 금지) 제26조(해고예고) 제54조(휴게) 제55조(휴일) 제74조(임산부의 보호)
제6장 안전과 보건	제76조(안전과 보건)	제55조(휴일) 제74조(임산부의 보호)
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정(요양보상/휴업보상/장해보상/휴업보상과 장해보상의 예외/유족보상/장의비/일시보상/분할보상/보상청구권/다른 손해배상과의 관계/고용노동부장관의 심사와 중재/노동위원회의 심사와 중재/도급 사업에 대한 예외/서류의 보존/시효)	<3년이하3천만원이하> 제36조(금품청산) 제43조(임금지급)
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정(감독 기관/근로감독관의 권한/근로감독관의 의무/감독 기관에 대한 신고/사법경찰권 행사자의 제한/권한의 위임)	<5년이하5천만원이하> 제7조(강제근로금지) 제8조(폭행 금지) 제9조(중간착취배제) 제23조 제2항(해고금지기간) 제40조(취업방해금지)
제12장 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)	<양벌규정> 제115조 <반의사불벌죄> 고발하였으나 처벌을 원하지 않을 시 처벌하지 않는 경우 - 제36조(금품청산)
퇴직급여보장법	제4조(퇴직급여제도의 설정), 제8조(퇴직금제도의 설정), 제9조(퇴직금의 지급)	<3년이하3천만원이하>
기간제(단시간)법	제17조(근로조건의 서면명시) 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다. <개정 2020. 5. 26.>	급여명세서를 미교부하였을 때는 1차 30만 원, 2차 50만 원, 100만 원이 부과되고, 임금명세서에 필수 기재 사항을 미기재 또는 잘못 기재하였을 경우에는 1차 20만 원, 2차 30만 원, 3차 50만원이 부과
남녀고용평등법 제37조, 39조	<300만원 이하 과태료> 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무 위반시 <1,000만원 이하 과태료> 사업주의 성희롱 금지의무 위반시 <500만원 이하 과태료> 직장내 성희롱 행위자 징계조치의무 위반시 <3년이하2천만원이하> 직장내 성희롱 피해자 불이익조치 금지의무 위반시 <500만원 이하 과태료> ○고객에 의한 성희롱 발생시 - 근무장소 변경, 배치전환 등 노력의무 위반시 - 피해자 불이익조치 금지의무 위반시 ○분쟁의 자율적 해결장치 마련의무 - 직장내 성희롱 처리방안 명문화 의무 위반시 - 직장 내 성희롱 상담 및 구제절차 확립의무 위반시	
최저임금법	<3년이하2천만원이하> 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자 /징역과 벌금, 병과(併科) 가능 <2년이하1천만원이하> 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 <500만원 이하 벌금> 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자 <각각 100만원 과태료> 1)최저임금 미고지 2)최저임금 미보고 또는 허위보고 3)근로감독관의 요구, 검사에 거부·방해 또는 기피, 허위 진술	

## 5인미만 사업장 적용 노동법 체크리스트

### ① 근로계약서 작성

모든 사업장에서는 근로자를 고용하면 임금, 소정근로시간, 주휴일 등이 명시된 근로계약서를 작성하고 교부해야 합니다. 이는 '근로기준법 제17조', '기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제17조'에서 해당되는 규정을 확인하실 수 있습니다.

### ② 임금명세서 교부

사용자는 임금을 지급할 때 노동자에게 임금명세서를 주어야 하고, 임금명세서에는 임금의 구성항목, 계산 방법, 공제 내역 등을 기재해야 합니다.

교부 방법은 자유로우나 임금명세서 기재 내용 중 꼭 들어가야 할 항목이 있습니다. 근로자 정보, 지급 항목, 공제 항목, 차감 지급액(실 지급액), 항목별 계산 방법, 임금 계산 기초사항, 임금 지급일이 반드시 기재되어야 합니다.

### ③ 최저임금 준수 (최저임금법 제6조)

모든 사업장은 규모와 상관없이 근로자에게 최저임금 이상을 지급해야 합니다. (동거하는 친족만으로 구성된 사업장, 가사사용인, 선원법의 적용을 받는 선원 및 선박 소유주를 제외)

근로자에게 지급하는 임금이 최저임금 이상인지 판단할 때에는, 임금을 일급, 주급, 월급으로 지급하는 경우 시간당 임금으로 환산해서 최저임금과 비교합니다. 여기서 최저임금 적용 시간 수는 최저임금 산입분을 시간당 임금으로 환산하기 위해 나누는 기준 시간 수를 의미합니다. 수습, 인턴 근로자는 3개월간 최저임금의 90%를 지급할 수 있지만, 단순노무종사자는 최저임금 감액이 불가능하므로 사업주 임의로 최저임금을 감액해 지급할 수 없습니다.

### ④ 주휴수당 (근로기준법 제54,55조)

주 15시간 이상 근무하면 사업주는 근로자에게 주휴수당을 지급해야 합니다. 1주 동안 규정된 근무일수를 다 채운 근로자에게 유급 주휴일을 주는 것과 동일한 개념이라고 보시면 됩니다.

즉, 주휴일에는 근로 제공을 하지 않아도, 1일분의 임금을 추가로 지급해야 하죠. 월급 근로자의 경우 월급에 주휴수당이 포함되어 있지만, 시간제 근로자 등의 경우 '1주일 15시간 이상' 근무 여부에 따라 주휴수당 지급 여부가 결정되게 됩니다.

### ⑤ 고용·산재보험 가입

근로기준법에 따른 근로자라면 고용·산재보험에 의무적으로 가입해야 합니다. 다만, 월 60시간 미만 근무 시에는 고용보험 가입이 제외됩니다. 고용산재보험료징수법에 따라서, 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업장은 의무적으로 가입해야 합니다. 또한, 산업재해보상보험법의 적용 제외 대상 사업의 사업주도 근로복지공단의 승인을 받아서 산재보험에 임의로 가입할 수 있습니다.

### ⑥ 해고예고 (근로기준법 제 26조)

해고 30일 전 예고를 해야 합니다. 만약 이보다 기간이 적을 경우 해고예고 수당을 지급해야 합니다. 해고예고 수당을 지급했다면 그 즉시 해고도 가능합니다.

### ⑦ 퇴직급여 (근로자 퇴직급여 보장법 제4조)

퇴직금, 퇴직연금 중에서 설정하면 됩니다. 단, 계속 근로 기간이 1년 미만인 근로자이면서 4주간을 평균했을 때, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직급여 제도를 설정하지 않아도 됩니다.

반대로, 아르바이트를 하는 사람이 계속 근로 기간 1년 이상, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자의 경우 퇴직금을 지급해야 합니다.

### ⑧ 출산휴가·육아휴직 (근로기준법 제74조, 남녀고용 평등과 일가정 양립지원에 관한 법률 제19조)

사업주는 출산 전·후의 여성에게는 90일의 휴가를 주어야 하고, 근로자가 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다. 출산 전후휴가(출산휴가)는 90일(다태아의 경우 120일)까지 가능하며, 90일 중 45일 이상을 출산 후에 사용 가능합니다.