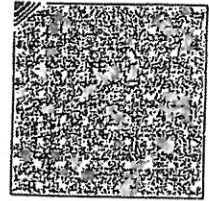




고용노동부

"주 최대 52시간 시행, 우리는 과로사회에서 탈출합니다"

서울지방고용노동청서울강남지청



수신
(경유)

귀하

제목 노무관리지도 실시안내공문

1. 우리부는 노동 현장에서 임금체불 예방, 최저임금 준수, 서면 근로계약 체결 등 노동관계법이 지켜질 수 있도록 노력하고 있습니다.
2. 이를 위해 사업장에 노동관계 법령을 안내하고 노무관리 실태를 점검하여 사업장 스스로 노동관계법 위반 사항을 개선할 수 있도록 지원하는 「노무관리지도」를 실시하고 있습니다.
3. 이에 귀 사업장에 대한 「노무관리지도」 계획을 아래와 같이 안내해 드리니, 아래 내용을 참고하여 노무관리지도가 원활히 진행되어 귀 사업장의 노무관리가 개선될 수 있도록 협조하여 주시기 바랍니다.
 - 가. 지도일정: 2021.
 - 나. 지도내용: 서면 근로계약 체결, 임금체불 예방, 최저임금 준수 등 15개 노동관계법 항목
 - 다. 준비사항: 근로계약서, 임금대장, 임금지급 관련 서류, 취업규칙, 노사협의회 규정 및 회의록, 성희롱 예방교육 일지 등
4. 아울러, 노무관리 지도 실시 전에 귀 사업장에서 자율적으로 사전 점검을 할 수 있도록 불임과 같이 자가 진단표를 보내드리니 참고하시기 바라며, 합리적인 이유 없이 노무관리 지도를 거부할 경우에는 근로감독 대상에 포함될 수 있음을 안내해 드립니다.

불임 : 노무관리지도 자가 진단표 1부. 끝.

서울지방고용노동청서울강남지청



근로감독관 이설 과장 전결 2021. 6. 30.
이내형

협조자

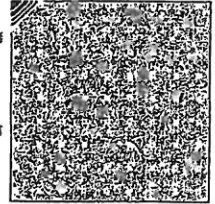
시행 근로개선지도2과-8038 (2021. 6. 30.) 접수

우 06278 서울특별시 강남구 도곡로 408 (대치동 1024 디마크 빌딩) / <http://www.moel.go.kr/seoulgangnam>

전화번호 02-3465-8466 팩스번호 02-6915-4312 / gogosnow9@korea.kr / 비공개(7)

"모든 사업주는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다"

부정청탁 및 금품수수 등 금지 안내



근로감독관은 공정하게 감독업무를 수행할 것이며, 어떠한 명목으로도 금품 등의 부당한 이익을 요구하거나 받지 않습니다.

“금품등”이란 다음 어느 하나에 해당하는 것을 말합니다.

1. 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산적 이익
2. 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등의 편의 제공
3. 채무 면제, 취업 제공, 이권(利權) 부여 등 그 밖의 유형·무형의 경제적 이익

사업장에서도 행정처분, 사건의 수사 등 근로감독관의 직무수행과 관련하여 부정한 청탁 등을 하지 말아 주시기 바랍니다.

금품 등을 받은 공무원과 제공한 사람은 모두 관련 법령에 따라 처벌을 받을 수 있습니다.

금품·향응 등 부당한 요구를 받은 경우에는 고용노동부 공직자(익명)비리신고센터(www.kbei.org/helpline/moel) 또는 국민권익위원회 부패방지 신고센터(국번없이 1398)로 연락주시기 바랍니다.

첨부 「노무관리지도」 사업장 자가 진단표

1. 근로조건 서면 명시			
관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제17조(근로 조건 명시)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약을 작성하였는지? ■ 근로계약 체결 시 임금, 근로 시간, 주요 근로조건을 명시 하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약을 서면으로 작성하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약서 상의 근로 조건이 법 규정대로 명시 되어 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
기간제법 제17조(근로 조건 서면 명시)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간제·단시간근로자와 근로 계약서를 작성하였는지? ■ 기간제·단시간근로자와 근로 계약 체결시 관련 법령에서 규정하고 있는 사항에 대해 서면으로 명시하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간제·단시간근로자의 근로계약을 서면으로 작성하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약서 상의 근로 조건이 법 규정대로 명시 되어 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제27조(해고 사유 등 서면 통지)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 근로자를 해고하고자 할 경우 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 하는 사실을 알고 있나요? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 제27조(해고 사유 등 서면통지) 내용에 대해 알고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 알고 있음 <input type="checkbox"/> 모르고 있음
2. 근로자 명부 및 계약서류 보존			
근로기준법 제42조(계약 서류 보존)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 보존하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 시행령에서 정한 근로계약에 관한 중요한 서류를 보존하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제48조 (임금대장)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 대장을 작성·관리하고 있는지? ■ 임금 대장에는 법에서 규정한 사항을 모두 기재하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금대장을 작성·관리하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 시행령 제27조에 따른 임금대장 필수 기재 사항이 포함되어 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
3. 임금 등 각종 금품 지급			
근로기준법 제36조 (금품 청산)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 퇴직자에 대한 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 퇴직자에 대한 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 법정 기일 내에 지급하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제43조 (임금 지급)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금을 통화로 직접 근로자에게 전액 지급하였는지? ■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금을 통화로 직접 근로자에게 전액 지급하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정해 지급하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제44조(도급 사업에 대한 임금지급)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직상수급인 또는 상위수급인의 귀책 사유에 의한 하수급인의 임금체불은 없는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직상수급인 또는 상위수급인의 귀책사유에 의한 하수급인의 임금체불은 없는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제46조 (휴업수당)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자 귀책사유로 휴업한 경우 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자 귀책사유로 휴업한 경우 휴업수당을 지급하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 통상임금의 50%를 가산하여 연장·야간·휴일근로수당을 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장·야간·휴일근로에 따른 할증수당을 지급하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
4. 근로시간 및 연장근로 한도 준수			
근로기준법 제50조 (근로시간)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 법정 근로시간을 준수하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반, 여성, 연소근로자 등 대상별로 법정 근로시간을 준수하는지 확인 ■ 가능한 연장근로에 대해 근로자와 합의하는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제53조(연장근로의 제한)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장근로에 대한 당사자 합의 및 1주간 12시간 제한 등 근로시간 연장한도를 준수하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연장근로에 대해 근로자 합의 여부 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 실 연장근로시간을 확인하여 연장한도를 준수하는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

5. 휴게시간 부여			
관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제54조(휴게)	<ul style="list-style-type: none"> 휴게시간을 준수하고 있는지? 근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 4시간 당 30분의 휴게시간 부여 여부 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
6. 유급휴일 부여			
근로기준법 제55조(휴일)	<ul style="list-style-type: none"> 근로자가 소정근로일에 개근한 경우 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 부여하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 유급 주휴일을 부여하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
	<ul style="list-style-type: none"> 관공서 공휴일을 유급휴일로 부여하고 있는지? (21.1월 현재 상시근로자 30인 이상 적용) 	<ul style="list-style-type: none"> 관공서 공휴일을 유급으로 부여하는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
7. 연차유급휴가 부여			
근로기준법 제60조(연차 유급휴가)	<ul style="list-style-type: none"> 연차유급휴가를 부여하고 있는지? 근로자가 연차유급휴가를 자유롭게 사용하고 있는지? 연차유급휴가를 미사용할 경우 수당을 지급하는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일 계속근로 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근시 1일의 연차유급휴가를 휴가를 부여하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
8. 모성 보호			
근로기준법 제70조(야간 근로와 휴일 근로의 제한)	<ul style="list-style-type: none"> 18세 이상 여성의 야간 및 휴일 근로 시 동의를 받았는지? 임산부와 18세 미만인 자의 야간 및 휴일근로 시 고용노동부장관의 인가를 받았는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 18세 이상 여성의 야간 및 휴일근로 시 동의를 받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> 임산부와 18세 미만인 자의 야간 및 휴일근로시 고용노동부장관의 인가를 받았는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제71조 (시간외 근로)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 연장근로 시간이 1일 2시간 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 연장근로 시간이 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과한 사실이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제74조(임산부의 보호)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임신한 여성 근로자에게 출산 전후 90일의 휴가를 부여하였는지? ■ 근로자 청구 시 유산·사산 휴가를 부여하였는지? ■ 최초 60일은 유급으로 휴가를 부여하였는지? ■ 임신 중인 여성 근로자에게 시간외 근로를 시켰는지? ■ 임신 중인 여성 근로자가 요구한 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임산부 보호를 위해 근로기준법 관련 규정에서 정하고 있는 내용에 따라 조치를 하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제18조의2 (배우자 출산휴가)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 배우자 출산휴가 10일의 유급 휴가를 부여하였는지? ■ 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 한 사실이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 배우자 출산휴가 유급여부 (고용보험법상 최초 5일분 포함) 및 배우자 출산휴가를 사유로 불이익 처분한 사실이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제19조 (육아휴직)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직을 허용하였는지? ■ 육아휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 한 사실이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직을 허용하지 않거나 육아휴직을 사유로 불이익 처분한 사실이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위해 육아기 근로시간 단축을 허용하였는지? ■ 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 한 사실이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않거나 육아기 근로시간 단축을 사유로 불이익 처분한 사실이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

9. 취업규칙 작성·신고			
관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)	<ul style="list-style-type: none"> 상시근로자수가 10인 이상인 사업장으로서 취업규칙 작성 및 신고를 하였는지? 취업규칙에 법적 기재사항이 모두 기재되어 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙을 작성하여 신고하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제94조(취업규칙의 작성·변경 절차)	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙 작성·변경시 법정 절차를 이행하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙 작성·변경시 근로자 의견을 청취하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> 불이익 변경시 동의 여부 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근로기준법 제96조(단체협약의 준수)	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙이 법령 또는 단체협약에 위반한 부분이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙과 법령, 단체협약을 비교하여 취업규칙이 법령, 단체협약에 위반한 내용이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
10. 퇴직금 지급			
퇴직급여보장법 제9조(퇴직금)	<ul style="list-style-type: none"> 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직일로부터 14일 이내에 법정 퇴직금을 지급하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여보장법 제17조(확정급여형 급여 지급)	<ul style="list-style-type: none"> 매 사업년도 말 기준 최소 적립금을 납입하였는지? 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금사업자에게 급여 지급 지시한 자료 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
퇴직급여보장법 제20조(확정기여형 부담금 납입 등)	<ul style="list-style-type: none"> 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 납입하고 있는지? 퇴직 등 부담금 납입사유 발생일로부터 14일 이내에 부담금을 모두 납입하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 부담금 납입일 및 퇴직연금사업자에게 급여 지급 지시한 자료 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

11. 직장 내 괴롭힘 예방			
관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘이 발생한 사례가 있는지? 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동을 실시하였는지? 직장 내 괴롭힘이 접수되었을 때 조사 및 적절한 조치를 하였는지? 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고 등 불리한 처우를 한 사실이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항이 포함되어 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙에 따라 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생시 적절하게 조치를 하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
		<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 발생 신고를 이유로 불이익한 조치를 하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
12. 최저임금 준수			
최저임금법 제6조(최저임금의 효력)	<ul style="list-style-type: none"> 근로자에게 최저임금액 이상을 지급하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약서, 임금대장을 토대로 최저임금액 이상을 지급하고 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
최저임금법 제11조 (주지 의무)	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금액 게시 등 적당한 방법을 통해 근로자에게 최저임금을 주지시키고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금액, 최저임금액의 산입범위 등을 근로자에게 주지하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
13. 직장 내 성희롱 예방			
남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱 금지)	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 발생 사실이 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 사실이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제13조(직장 내 성희롱 예방교육)	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 예방교육을 적절한 방법을 통해 실시하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	진단 방법	진단 결과
남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무를 이행하고 있는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 발생시 사실관계 확인을 위한 조사, 사실관계 확인 시 가해자 조치 및 피해자 보호조치, 피해 근로자 등 불이익 처분 금지, 성희롱 사건 관련 비밀 누설 금지 등을 이행 하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
14. 비정규직 차별 금지			
파견법 제21조 (차별적 처우 금지 및 시정 등)	<ul style="list-style-type: none"> 파견근로자임을 이유로 사용 사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 합리적 이유없이 차별적 처우를 하는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 파견근로자에게 합리적 이유 없이 차별 처우한 내용이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
기간제법 제8조 (차별적 처우의 금지)	<ul style="list-style-type: none"> 기간제·단시간 근로자임을 이유로 동종 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자·통상근로자에 비하여 합리적 이유 없이 차별적 처우를 하는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 기간제·단시간근로자에게 합리적 이유 없이 차별 처우한 내용이 있는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
15. 노사협의회 설치·운영			
근참법 제4조 (노사협의회 설치)	<ul style="list-style-type: none"> 상시근로자가 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회를 설치하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 노사협의회를 설치 하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음
근참법 제12조 (회의)	<ul style="list-style-type: none"> 3개월마다 정기적으로 노사 협의회 회의를 개최하였는지? 	<ul style="list-style-type: none"> 정기 노사협의회를 3개월 마다 개최하였는지 확인 	<input type="checkbox"/> 준수하고 있음 <input type="checkbox"/> 준수하고 있지 않음