

Ministry of Employment and Labor
www.moel.go.kr

청소년 근로자를 고용할 경우 꼭 알아야 할 15가지



고용노동부



- (특별한 설명이 없으면) 본 자료에서 청소년은 만 18세 미만인 자를 말합니다.
- 일반근로자에게 적용되는 노동관계법은 원칙적으로 청소년 근로자에게도 적용됩니다.
- “1350”에 전화하여 노동관계법령에 대해 상담받을 수 있습니다.

(청소년은 “1350”외 “청소년근로권익센터 (1644-3119, www.youthlabor.co.kr)”를 통한 상담 가능)

청소년 근로자를 고용할 경우 꼭 알아야 할 15가지



01_ 15세 미만 청소년 고용금지	1
02_ 연소자 증명서 비치	2
03_ 유해·위험 사업 고용금지	3
04_ 근로계약서 작성 및 교부, 임금명세서 교부	5
05_ 1일 7시간, 1주 35시간 이내 근로	7
06_ 야간·휴일근로 금지	9
07_ 유급 주휴일 부여	10
08_ 법정 최저임금 준수	11
09_ 임금지급 4대 원칙 준수(통화·직접·전액·정기)	13
10_ 업무상 재해에 대한 보상	15
11_ 연차휴가 부여	17
12_ 강제근로 및 폭행 금지	18
13_ 직장 내 성희롱 금지	19
14_ 직장 내 괴롭힘 금지	20
15_ 부당해고 금지, 해고 예고	21
서식 1 표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)	23
서식 2 표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)	24
서식 3 연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서	25
서식 4 단시간근로자 표준근로계약서	26
서식 5 친권자(후견인) 동의서	27

01 15세 미만 청소년 고용금지



- ✓ 만 15세 미만 청소년*은 원칙적으로 근로자로 고용할 수 없습니다.

* 중학교에 재학중인 경우에는 18세 미만을 말합니다.

- ✓ 만 13세 또는 만 14세 청소년의 경우,

- 예외적으로 학교장과 친권자(또는 후견인)의 동의를 받고 지방노동관서에서 취직인허증을 발급받아서 고용할 수 있습니다.

* 예술공연 참가를 위한 경우에는 만 13세 미만 청소년도 취직인허증 발급 가능

취직인허증 서식

고용노동부 홈페이지(민원마당) → '서식민원(취직인허증)' 검색
→ [서식파일] 다운로드



위반 시, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과

02 연소자 증명서 비치



✓ 청소년 근로자를 고용한 사용자는

- 1 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와
- 2 친권자(또는 후견인)의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 합니다.

친권자 동의서 서식

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 정책자료 → 정책자료실 → '표준근로계약서' 검색 및 다운로드(2019년 등록 표준근로계약서 <7종>중 포함)



위반 시, 500만원 이하 과태료 부과



03 유해·위험 사업 고용금지



- ✔ 도덕상 또는 보건상 유해하거나 위험한 사업에는 청소년을 고용할 수 없습니다.

* 구체적인 내용은 「근로기준법 시행령」 별표4 및 「청소년보호법」 등 참고

- ✔ 특히, 「청소년보호법」에서 청소년의 고용이나 출입을 금지한 업소에 청소년을 고용해서는 안된다고 규정하고 있습니다.

* 「청소년보호법」에 따른 '청소년 고용·출입금지업소' 및 '청소년 고용금지업소'에 해당 여부에 관한 사항은 여성가족부에 문의



위반 시, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 부과



주요 청소년 고용금지 업소

- ⊗ 단란주점 및 유흥주점
- ⊗ 비디오방·DVD방, 노래연습장, 무도장업, 사행행위업
- ⊗ 전화방, 화상대화방, 숙박업, 이용업, 안마방, 티켓다방 등
- ⊗ 호프집, 소주방(주로 주류의 조리·판매를 목적으로 하는 일반음식점)
- ⊗ 게임제공업, 만화대여업, PC방 등

-
- ⊗ 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)
 - ⊗ 갱내(광산에서 광물을 채취하기 위해 파놓은 구덩이의 안)
 - ⊗ 18세 미만자에 대한 운전·조종 면허 취득을 제한하는 업종 또는 직종의 운전·조종 업무
 - ⊗ 2-브로모프로판 취급하거나 노출될 수 있는 업무
 - ⊗ 고압 작업 및 잠수 작업
 - ⊗ 교도소 또는 정신병원에서의 업무
 - ⊗ 소각 또는 도살의 업무

04 근로계약서 작성 및 교부, 임금명세서 교부



- ✓ 사용자는 임금, 근로시간, 휴일 등 근로조건을 서면으로 명시하여 청소년 근로자에게 교부하여야 합니다.

근로계약서 필수 기재 사항

- 1 임금과 그 구성항목, 계산방법, 지급방법
- 2 근로시간(소정근로시간, 휴게시간 등)
- 3 휴일
- 4 연차유급휴가
- 5 취업의 장소와 종사해야 할 업무 등
- 6 (단시간 근로자의 경우) 근로일 및 근로일별 근로시간

- ✓ 근로계약은 사용자와 청소년 근로자가 직접 체결해야 하며, 친권자나 후견인이 대신하여 체결할 수 없습니다.

- 근로계약이 청소년 근로자에게 불리한 경우에는 친권자·후견인 또는 고용노동부장관이 해지할 수 있습니다.

표준근로계약서 서식

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 정책자료 →
정책자료실 → '표준근로계약서' 검색 붙임 파일 다운로드



위반 시, 500만원 이하 벌금 부과(기간제 계약시는 과태료)

✔ 임금 지급시 임금명세서를 교부하여야 합니다.

- 임금을 지급할 때, 임금의 구성항목 및 계산방법, 공제내역 등이 적힌 임금명세서를 서면, 전자우편(이메일), 휴대전화 문자메시지, 모바일 메신저 등을 통해 교부해야 합니다.

필수정보 7가지!

- ① 이름, 생년월일 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- ② 임금지급일
- ③ 임금 총액
- ④ (연장, 야간, 휴일근로가 있을 때는) 연장시간수 포함한 계산방법
- ⑤ 기본급, 각종수당, 상여금 등 임금항목별 금액
- ⑥ (임금항목별 금액이 출근일수 등에 따라 달라지는 경우) 해당 항목별 계산방법
- ⑦ (임금공제 시) 공제항목별 금액과 총액



위반 시, 500만원 이하 과태료 부과

05 1일 7시간, 1주 35시간 이내 근로

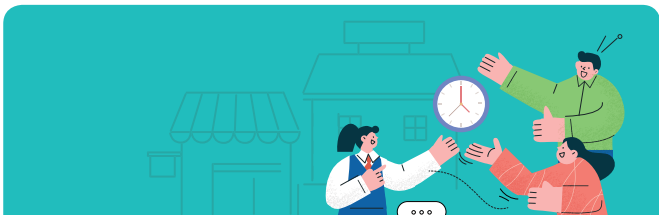
✓ 청소년 근로자의 법정 근로시간은
1일 7시간, 1주 35시간입니다.

✓ 사용자와 청소년 근로자가 합의하면, 법정
근로시간을 초과하여 1일 1시간 1주 5시간
이내에서 연장근로를 할 수 있으며,

* 만18세 이상 근로자의 경우에는 법정 근로시간은 1일 8시간, 1주
40시간이며, 당사자 간 합의 시 1주 12시간 이내로 연장근로 가능

● 5인 이상 사업장에서는 연장근로에 대해 시간급
통상임금의 50%를 추가로 지급해야 합니다.





- ✓ 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 연장근로를 한 경우에는 법정 근로시간 이내라도 가산수당을 지급해야 합니다.



위반 시, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과



06 야간·휴일근로 금지



✓ 청소년 근로자는 야간(22:00~06:00)이나 휴일에 근로할 수 없습니다.

- 청소년 근로자의 동의를 얻고, 근로자대표와의 협의를 거쳐, 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 야간·휴일에 근로할 수 있습니다.

✓ 야간·휴일근로에 대해 시간급 통상임금의 50%를 각각 추가로 지급해야 합니다 (5인 이상 사업장 적용).



위반 시, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과



07 유급 주휴일 부여



- ✓ 1주 소정근로시간 15시간 이상인 모든 근로자에게 1주 동안의 소정근로일을 개근하면 1주 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다(모든 사업장 적용).
- ✓ 1주에 2~3일만 일하는 경우에도 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이면, 소정근로시간에 비례한 유급휴일*을 주어야 합니다.

* 예 : (소정근로시간이 1주 40시간인 통상근로자)
1주 1일(8시간)의 유급휴일 부여

(소정근로시간이 1주 20시간인 단시간근로자)
1주 4시간의 유급휴일 부여



위반 시, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과

08 법정 최저임금 준수



- ✓ 청소년 근로자에게도 성인과 동일한 최저임금을 지급해야 하며, 2022년에 적용되는 최저임금은 시간급 9,160원입니다.

(2020년 8,590원, 2021년 8,720원)

- ✓ 사용자가 근로자와 합의하여 법정 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하더라도 법적 효력이 없으며,

- 사용자는 반드시 법정 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

- ✓ 최저임금법 위반 여부는 실 수령액이 아닌 소득세, 사회보험료 등을 공제하기 전 임금을 기준으로 판단합니다.

✔ **수습 사용 중인 자로서 수습 사용한 날로부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10%를 감액할 수 있습니다.**

- 다만, 1년 미만 근로계약 체결, 단순노무종사자 (고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)는 감액 적용할 수 없습니다.

✔ **원칙적으로 매월 1회 이상 지급되는 임금은 최저임금 계산할때 포함됩니다.**

- 다만, 2022년의 경우, 월 환산액 기준으로 ‘산정단위 1개월 초과 상여금’은 10%, ‘현금으로 지급되는 복리후생비’는 2%를 초과한 금액이 포함됨

예 : 주 40시간 근로자의 경우

상여금 : 191,444원(2022년 월 환산액 1,914,440원의 10%)을 초과하는 금액

복리후생비 : 38,288원(2022년월 환산액 1,914,440원의 2%)을 초과하는 금액

최저임금 모의 계산기

고용노동부 홈페이지 → 모의계산



위반 시, 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과(병과 가능)

09

임금지급 4대 원칙 준수

(통화·직접·전액·정기)



- ✓ **통화지급 원칙** 임금은 현금으로 지급해야 합니다.
- ✓ **직접지급 원칙** 임금은 근로자에게 직접 지급해야 합니다(계좌이체 가능).
 - 부모 등 친권자·후견인에게 임금을 지급해서는 안 되고, 반드시 청소년 근로자에게 직접 지급하여야 합니다.
- ✓ **전액지급 원칙** 임금은 전액을 지급해야 합니다.
 - 다만, 법령이나 단체협약에 정함이 있는 경우 공제가능
 - * (법령) 소득세, 국민연금료, 건강보험료, 고용보험료, 산재보험료 등 (단체협약) 노동조합 조합비 등
- ✓ **정기지급 원칙** 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급해야 합니다.
- ✓ 근로자가 일을 그만두는 경우 퇴직일로부터 14일 이내에 임금 등 모든 금품을 지급해야 합니다.



- 특별한 사정이 있으면, 근로자와 합의하여 기일을 연장할 수는 있습니다.



위반 시, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 부과

참고 : 퇴직금 지급의무

- 근로자가 1년 이상 일한 후 퇴직한 때에는 퇴직금을 지급해야 합니다.
- 퇴직금은 '평균임금 × 30일 × 재직일수 ÷ 365일'이며,
 - 평균임금은 퇴직일 직전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

고용노동부 퇴직금 계산기

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 퇴직금 → 퇴직금계산기 → 나의 퇴직금 계산

- 위반 시, 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과

10 업무상 재해에 대한 보상

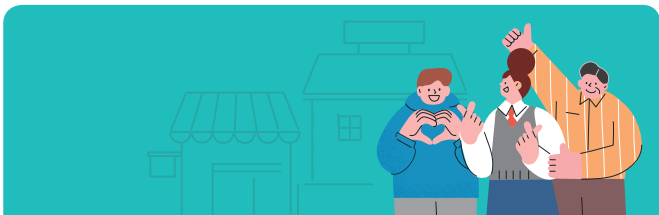


- ✓ 청소년 근로자를 포함한 모든 근로자에 대하여, '업무상 재해'가 발생하면 산재보험으로 치료와 보상을 해 주어야 합니다.
- ✓ "업무상 재해"는 업무상의 사유에 따라 4일 이상의 요양이 필요한 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다.

업무상 재해의 유형

업무상 사고

- ① 업무를 하던 중에 발생한 사고
- ② 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설을 이용 중에 발생한 사고
- ③ 사용자의 지시에 의해 참여한 행사 중이나 행사 준비 중에 발생한 사고
- ④ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(용변 등 생리적 필요행위, 작업 준비 등 작업에 수반되는 부수 행위 중 사고, 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고 등)



업무상 질병

- ① 업무 중 근로자 건강에 재해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- ② 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- ③ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고(고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환을 유발해 사망한 경우, 서서 일하는 근로자의 근골격계질환 기타 유독성 물질로 인한 질병 등)

출퇴근 재해

- ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 하는 중 발생한 사고
- ② 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고



산업재해 보험
관련 문의

근로복지공단 (안내: **국번없이 1588-0075**)

11 연차휴가 부여



- ✓ 계속근로 기간이 1년 미만인 근로자에게도 1개월 개근시 1일의 연차휴가를 부여하여야 하고,
- ✓ 1년 이상 근로한 경우, 1년간 80% 이상 출근하였다면 15일의 연차휴가를 부여하여야 합니다(5인 이상 사업장 적용).
- 만약 1년간 80% 미만 출근하였다면 1개월 개근시 1일의 연차휴가를 부여하여야 합니다.



위반 시, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과



12 강제근로 및 폭행 금지



- ✓ 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요해서는 안됩니다.
- ✓ 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하면 안됩니다.



위반 시, 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금 부과



13 직장 내 성희롱 금지



- ✓ **사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다.**
 - 사업주는 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 하며, 교육의 내용을 항상 게시하는 등 근로자에게 알려야 합니다.
- ✓ **사업주는 직장 내 성희롱 발생 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 조사를 하여야 하고, 적절한 조치를 하여야 합니다.**
- ✓ **사업주는 고객 등에 의한 성희롱으로 피해 근로자가 고충해소를 요청한 경우 적절한 조치를 하여야 합니다.**
- ✓ **근로자가 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익한 조치를 하면 안됩니다.**



'성희롱 예방교육, 피해자 보호의무 등' 위반 시 5백만원 이하 과태료 부과
'성희롱 금지 의무 위반' 1천만원 이하 과태료 부과
'불리한 처우 시' 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 부과

직장내 성희롱
피해 상담

1350

혹은 지방고용노동관서 및 전국고용평등상담실
(명단은 고용노동부 홈페이지 참조)

14 직장 내 괴롭힘 금지



- ✓ 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됩니다.
- ✓ 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고 접수 및 인지한 경우에는 조사를 실시하여야 하고, 적절한 조치를 하여야 합니다.
 - 이러한 과정에서 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됩니다.



불리한 처우 시, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 부과

직장 내 괴롭힘
피해 상담

직장 내 괴롭힘 상담센터(1522-9000)

15 부당해고 금지, 해고 예고



- ✓ 해고에는 정당한 이유가 있어야 하고, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 합니다(5인 이상 사업장 적용).
- ✓ 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다 (모든 사업장 적용).

해고 예고 예외 사유

- 1 계속 근로 기간이 3개월 미만인 경우,
- 2 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속 하는 것이 불가능한 경우,
- 3 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우



부당해고에 대한 노동위원회 구제명령 불이행시
2천만원 이하 이행강제금 부과,

확정된 구제명령을 이행하지 않을 경우,
1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과,

해고 예고 위반시 2년 이하의 징역 또는
2천만원 이하의 벌금 부과



표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

_____ (이하 "사업주"라 함)과(와) _____ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로 계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시 __분부터 __시 __분까지(휴게시간: __시 __분~ __시 __분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____ 원
- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원 , _____ 원
 - _____ 원 , _____ 원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) __일 (휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

- 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

9. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

11. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)

_____ (이하 "사업주"라 함)과(와) _____ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시 __분부터 __시 __분까지(휴게시간: __시 __분~ __시 __분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____ 원 , _____ 원
 - _____ 원 , _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) __일 (휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 :	(전화 :)
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

연소근로자(18세 미만인자) 표준근로계약서

____ (이하“사업주”라함)과(와) ____ (이하“근로자”라함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : _____ 년 _____ 월 _____ 일부터

※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ _____ 년 _____ 월 _____ 일부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일까지” 등으로 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : ____시 ____분부터 ____시 ____분까지(휴게시간: ____시 ____분~ ____시 ____분)

5. 근무일/휴일 : 매주 ____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 ____요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____ 원

- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

• _____ 원 , _____ 원

• _____ 원 , _____ 원

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일 (휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급 (), 근로자 명의 예금통장에 입금 ()

7. 연차유급휴가 : 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 가족관계증명서 및 동의서

- 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 : _____

- 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 : _____

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) : 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

10. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계 없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)

11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

12. 기타

- 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____ 년 _____ 월 _____ 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

단시간근로자 표준근로계약서

____ (이하 "사업주"라 함)과(와) ____ (이하 "근로자"라 함)는 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로 개시일 : _____년 _____월 _____일부터
 ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 "____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지" 등으로 기재
2. 근로 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분

- 주휴일 : 매주 _____요일

5. 임금

- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
- 기타급여(제수당 등) : 있음 () _____ 원(내역별 기재), 없음 ()
- 초과근로에 대한 가산임금률 _____%
 ※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급('14. 9. 19. 시행)
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일 (휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

6. 연차유급휴가 : 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여함

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) : 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

8. 근로계약서 교부

- "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

10. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 _____월 _____일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성 명 :

생년월일 :

주 소 :

연 락 처 :

연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항

성 명 : (만 세)

생년월일 :

주 소 :

연 락 처 :

○ 사업장 개요

회 사 명 :

회사주소 :

대 표 자 :

회사전화 :

본인은 위 연소근로자 _____가 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

년 월 일

친권자(후견인)

(인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부

청소년근로권익센터

청소년근로권익센터는 건강한 노동환경 조성을 위하여
노동상담 및 권리구제, 노동인권교육을 진행하고 있습니다.

아주 사소한 문제라도
청(소)년, 대학생이라면 누구나!
공인노무사를 통한 무료상담 받으세요!



카카오톡 상담
ID : 청소년근로권익센터



전화상담
1644-3119



온라인 상담
www.youthlabor.co.kr



청소년근로권익센터
알바지킴이 1644-3119

청(소)년 근로자의 노동문제 해결창구 청!근!익

청소년 근로자를
고용할 경우
꼭 알아야 할
15가지



고용노동부