



## 근로기준법 시행령

[시행 2021. 11. 19.] [대통령령 제32130호, 2021. 11. 19., 일부개정]

고용노동부 (임금근로시간정책과 - 근로시간, 휴게) 044-202-7545  
 고용노동부 (여성고용정책과 - 여성) 044-202-7475  
 고용노동부 (근로기준정책과 - 해고, 취업규칙, 기타) 044-202-7534  
 고용노동부 (근로기준정책과 - 임금) 044-202-7548  
 고용노동부 (근로기준정책과 - 소년) 044-202-7535  
 고용노동부 (근로기준정책과) 044-202-7546  
 고용노동부 (임금근로시간정책과 - 제63조 적용제외, 특례업종) 044-202-7530  
 고용노동부 (임금근로시간정책과 - 휴일, 연차휴가) 044-202-7973  
 고용노동부 (임금근로시간정책과 - 유연근로시간제) 044-202-7549

**제1조(목적)** 이 영은 「근로기준법」에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

**제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)** ①「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균 임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다. <개정 2008. 6. 5., 2011. 3. 2., 2012. 7. 10., 2016. 11. 29., 2019. 7. 9., 2021. 10. 14.>

1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
  2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
  3. 법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간
  4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
  5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
  6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
  7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
  8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
- ②법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화 외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다. <개정 2010. 7. 12.>

**제3조(일용근로자의 평균임금)** 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다. <개정 2010. 7. 12.>

**제4조(특별한 경우의 평균임금)** 법 제2조제1항제6호, 이 영 제2조 및 제3조에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다. <개정 2010. 7. 12.>

**제5조(평균임금의 조정)** ①법 제79조, 법 제80조 및 법 제82조부터 제84조까지의 규정에 따른 보상금 등을 산정할 때 적용할 평균임금은 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장에서 같은 직종의 근로자에게 지급된 통상임금의 1명당 1개월 평균액(이하 “평균액”이라 한다)이 그 부상 또는 질병이 발생한 달에 지급된 평균액보다 100분의 5 이상 변동된 경우에는 그 변동비율에 따라 인상되거나 인하된 금액으로 하되, 그 변동 사유가 발생한 달의 다음 달부터 적용한다. 다만, 제2회 이후의 평균임금을 조정하는 때에는 직전 회의 변동 사유가 발생한 달의 평균액을 산정기준으로 한다.

- ②제1항에 따라 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장이 폐지된 때에는 그 근로자가 업무상 부상 또는 질병이 발생한 당시에 그 사업 또는 사업장과 같은 종류, 같은 규모의 사업 또는 사업장을 기준으로 한다.

③ 제1항이나 제2항에 따라 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자의 직종과 같은 직종의 근로자가 없는 때에는 그 직종과 유사한 직종의 근로자를 기준으로 한다.

④ 법 제78조에 따른 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 지급할 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금을 산정할 때 적용할 평균임금은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 조정된 평균임금으로 한다.

**제6조(통상임금)** ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다. <개정 2018. 6. 29.>

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

**제7조(적용범위)** 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

**제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)** ① 법 제11조제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 “산정기간”이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 “법 적용 기준”이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 “법 적용 사업 또는 사업장”이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.

1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우
2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우

③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다. <개정 2018. 6. 29.>

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

[본조신설 2008. 6. 25.]

**제8조(명시하여야 할 근로조건)** 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2018. 6. 29.>

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

**제8조의2(근로자의 요구에 따른 서면 교부)** 법 제17조제2항 단서에서 “단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우”란 다음 각 호의 경우를 말한다. <개정 2021. 3. 30.>

1. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항, 같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조제1항 또는 제62조에 따른 서면 합의로 변경되는 경우
2. 법 제93조에 따른 취업규칙에 의하여 변경되는 경우
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제1항에 따른 단체협약에 의하여 변경되는 경우
4. 법령에 의하여 변경되는 경우

[본조신설 2011. 9. 22.]

[대통령령 제31584호(2021. 3. 30.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제1호의 개정규정 중 법 제53조제3항에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 유효함]

[시행일] 제8조의2제1호의 개정규정 중 다음 각 목의 부분: 다음 각 목의 구분에 따라 정한 날

가. 법 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항 및 같은 조 제2항제1호 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2021년 7월 1일

나. 법 제53조제3항에 관한 부분: 2021년 7월 1일

다. 법 제55조제2항 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2022년 1월 1일

**제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등)** ① 법 제18조제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.

② 삭제 <2008. 6. 25.>

③ 삭제 <2008. 6. 25.>

**제10조(경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고)** ① 법 제24조제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

<개정 2010. 7. 12.>

1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상
2. 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10퍼센트 이상
3. 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장 : 100명 이상

② 제1항에 따른 신고를 할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 해고 사유
2. 해고 예정 인원
3. 근로자대표와 협의한 내용
4. 해고 일정

**제11조(구제명령의 이행기한)** 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)는 법 제30조제1항에 따라 사용자에게 구제명령(이하 “구제명령”이라 한다)을 하는 때에는 이행기한을 정하여야 한다. 이 경우 이행기한은 법 제30조제2항에 따라 사용자가 구제명령을 서면으로 통지받은 날부터 30일 이내로 한다. <개정 2019. 7. 9.>

**제12조(이행강제금의 납부기한 및 의견제출 등)** ① 노동위원회는 법 제33조제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 때에는 이행강제금의 부과통지를 받은 날부터 15일 이내의 납부기한을 정하여야 한다.

② 노동위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유가 발생하여 제1항에 따른 납부기한 내에 이행강제금을 납부하기 어려운 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 15일 이내의 기간을 납부기한으로 할 수 있다.

③ 법 제33조제2항에 따라 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려줄 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.

④ 이행강제금의 징수절차는 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

**제13조(이행강제금의 부과기준)** 법 제33조제4항에 따른 위반행위의 종류와 위반정도에 따른 이행강제금의 부과기준은 별표 3과 같다.

**제14조(이행강제금의 부과유예)** 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 직권 또는 사용자의 신청에 따라 그 사유가 없어진 뒤에 이행강제금을 부과할 수 있다.

1. 구제명령을 이행하기 위하여 사용자가 객관적으로 노력하였으나 근로자의 소재불명 등으로 구제명령을 이행하기 어려운 것이 명백한 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 구제명령을 이행하기 어려운 경우

**제15조(이행강제금의 반환)** ① 노동위원회는 중앙노동위원회의 재심판정이나 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되면 직권 또는 사용자의 신청에 따라 이행강제금의 부과·징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금을 반환하여야 한다.

② 노동위원회가 제1항에 따라 이행강제금을 반환하는 때에는 이행강제금을 납부한 날부터 반환하는 날까지의 기간에 대하여 고용노동부령으로 정하는 이율을 곱한 금액을 가산하여 반환하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 제1항에 따른 이행강제금의 구체적 반환절차는 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

**제16조 삭제** <2019. 7. 9.>

**제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 이율)** 법 제37조제1항에서 “대통령령으로 정하는 이율”이란 연 100분의 20을 말한다.

**제18조(지연이자의 적용제외 사유)** 법 제37조제2항에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2014. 9. 24., 2021. 10. 14.>

1. 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지의 사유 중 어느 하나에 해당하는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률», 「국가재정법», 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
3. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사유가 있는 경우

**제19조(사용증명서의 청구)** 법 제39조제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.

**제20조(근로자 명부의 기재사항)** 법 제41조제1항에 따른 근로자 명부에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 적어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 성명
2. 성(性)별
3. 생년월일
4. 주소
5. 이력(履歷)
6. 종사하는 업무의 종류
7. 고용 또는 고용갱신 연월일, 계약기간을 정한 경우에는 그 기간, 그 밖의 고용에 관한 사항
8. 해고, 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 연월일과 사유
9. 그 밖에 필요한 사항

**제21조(근로자 명부 작성의 예외)** 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.

**제22조(보존 대상 서류 등)** ① 법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. <개정 2021. 3. 30.>

1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
5. 승급·감급에 관한 서류
6. 휴가에 관한 서류
7. 삭제 <2014. 12. 9.>
8. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항, 같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조제1항 및 제62조에 따른 서면 합의 서류
9. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

② 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간은 다음 각 호에 해당하는 날부터 기산한다.

1. 근로자 명부는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
2. 근로계약서는 근로관계가 끝난 날
3. 임금대장은 마지막으로 써 넣은 날
4. 고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류는 근로자가 해고되거나 퇴직한 날
5. 삭제 <2018. 6. 29.>
6. 제1항제8호의 서면 합의 서류는 서면 합의한 날
7. 연소자의 증명에 관한 서류는 18세가 되는 날(18세가 되기 전에 해고되거나 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날)
8. 그 밖의 서류는 완결한 날

[대통령령 제31584호(2021. 3. 30.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제1항제8호의 개정규정 중 법 제53조제3항에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 유효함]

[시행일] 제22조제1항제8호의 개정규정 중 다음 각 목의 부분: 다음 각 목의 구분에 따라 정한 날

가. 법 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항 및 같은 조 제2항제1호 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2021년 7월 1일

나. 법 제53조제3항에 관한 부분: 2021년 7월 1일

다. 법 제55조제2항 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2022년 1월 1일

**제23조(매월 1회 이상 지급하여야 할 임금의 예외)** 법 제43조제2항 단서에서 “임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당
2. 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당
3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금
4. 그 밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당

**제23조의2(체불사업주 명단 공개 제외 대상)** 법 제43조의2제1항 단서에서 “체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 3. 30.>

1. 법 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 일체의 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 않은 사업주(이하 “체불사업주”라 한다)가 사망하거나 「민법」 제27조에 따라 실종선고를 받은 경우(체불사업주가 자연인인 경우만 해당한다)
2. 체불사업주가 법 제43조의2제2항에 따른 소명 기간 종료 전까지 체불 임금등을 전액 지급한 경우
3. 체불사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우
4. 체불사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
5. 체불사업주가 체불 임금등의 일부를 지급하고, 남은 체불 임금등에 대한 구체적인 청산 계획 및 자금 조달 방안을 충분히 소명하여 법 제43조의2제3항에 따른 임금채불정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)가 명단 공개 대상에서 제외할 필요가 있다고 인정하는 경우
6. 제1호부터 제5호까지의 규정에 준하는 경우로서 위원회가 체불사업주의 인적사항 등을 공개할 실효성이 없다고 인정하는 경우

[본조신설 2012. 6. 21.]

**제23조의3(명단공개 내용·기간 등)** ① 고용노동부장관은 법 제43조의2제1항에 따라 다음 각 호의 내용을 공개한다.

1. 체불사업주의 성명·나이·상호·주소(체불사업주가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명·나이·주소 및 법인의 명칭·주소를 말한다)
  2. 명단 공개 기준일 이전 3년간의 임금등 체불액
- ② 제1항에 따른 공개는 관보에 실거나 인터넷 홈페이지, 관할 지방고용노동관서 게시판 또는 그 밖에 열람이 가능한 공공장소에 3년간 게시하는 방법으로 한다.

[본조신설 2012. 6. 21.]

**제23조의4(임금등 체불자료의 제공 제외 대상)** 법 제43조의3제1항 단서에서 “체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 체불사업주가 사망하거나 「민법」 제27조에 따라 실종선고를 받은 경우(체불사업주가 자연인인 경우만 해당한다)
2. 체불사업주가 법 제43조의3제1항에 따른 임금등 체불자료(이하 “임금등 체불자료”라 한다) 제공일 전까지 체불 임금등을 전액 지급한 경우



3. 체불사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우
4. 체불사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
5. 체불자료 제공일 전까지 체불사업주가 체불 임금등의 일부를 지급하고 남은 체불 임금등에 대한 구체적인 청산 계획 및 자금 조달 방안을 충분히 소명하여 고용노동부장관이 체불 임금등 청산을 위하여 성실히 노력하고 있다고 인정하는 경우

[본조신설 2012. 6. 21.]

**제23조의5(임금등 체불자료의 제공절차 등)** ① 법 제43조의3제1항에 따라 임금등 체불자료를 요구하는 자(이하 "요구자"라 한다)는 다음 각 호의 사항을 적은 문서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 요구자의 성명·상호·주소(요구자가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명 및 법인의 명칭·주소를 말한다)
2. 요구하는 임금등 체불자료의 내용과 이용 목적
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 임금등 체불자료를 서면 또는 전자적 파일 형태로 작성하여 제공할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 임금등 체불자료를 제공한 후 제23조의4 각 호의 사유가 발생한 경우에는 그 사실을 안 날부터 15일 이내에 요구자에게 그 내용을 통지하여야 한다.

[본조신설 2012. 6. 21.]

**제24조(수급인의 귀책사유)** 법 제44조제2항에 따른 귀책사유 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 6. 21.>

1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

[제목개정 2012. 6. 21.]

**제25조(지급기일 전의 임금 지급)** 법 제45조에서 "그 밖에 대통령령으로 정한 비상(非常)한 경우"란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되는 경우를 말한다. <개정 2018. 6. 29.>

1. 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
2. 혼인 또는 사망한 경우
3. 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우

**제26조(휴업수당의 산출)** 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 중에 근로자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 법 제46조제1항 본문에 따라 그 근로자에게 평균임금에서 그 지급받은 임금을 뺀 금액을 계산하여 그 금액의 100분의 70 이상에 해당하는 수당을 지급하여야 한다. 다만, 법 제46조제1항 단서에 따라 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에는 통상임금에서 휴업한 기간 중에 지급받은 임금을 뺀 금액을 지급하여야 한다.

**제27조(임금대장의 기재사항)** ① 사용자는 법 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다. <개정 2021. 10. 14., 2021. 11. 19.>

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)

10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

②사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대해서는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 않을 수 있다.<개정 2021. 10. 14.>

③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대해서는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 않을 수 있다.<개정 2021. 10. 14.>

1. 법 제11조제2항에 따른 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

**제27조의2(임금명세서의 기재사항)** 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

[본조신설 2021. 11. 19.]

**제28조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등)** ①법 제51조제2항 제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

②고용노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하게 하기 위해 필요한 경우에는 사용자에게 그 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 3. 30.>

[제목개정 2021. 3. 30.]

**제28조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등)** ① 법 제51조의2제1항제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

② 법 제51조의2제2항 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 사유로 법 제51조의2제2항 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

[본조신설 2021. 3. 30.]

**제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항 등)** ① 법 제52조제1항제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다)을 말한다.

② 법 제52조제2항제1호 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 제28조의2제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 경우
2. 그 밖에 제1호에 준하는 사유로 법 제52조제2항제1호 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우



[전문개정 2021. 3. 30.]

**제30조(휴일)** ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. <개정 2018. 6. 29.>

② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다. <신설 2018. 6. 29.>

[제목개정 2018. 6. 29.]

[시행일] 제30조제2항의 개정규정: 다음 각 목의 구분에 따른 날

- 가. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
- 나. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
- 다. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

**제31조(재량근로의 대상업무)** 법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

**제32조 삭제** <2018. 6. 29.>

**제33조(휴가수당의 지급일)** 법 제60조제5항에 따라 지급하여야 하는 임금은 유급휴가를 주기 전이나 준 직후의 임금지급일에 지급하여야 한다.

**제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)** 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

**제35조(취직인허증의 발급 등)** ① 법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.

② 제1항에 따른 취직인허증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 제2항에 따른 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.

**제36조(취직인허증의 교부 및 비치)** ① 고용노동부장관은 제35조제2항에 따른 신청에 대하여 취직을 인허할 경우에는 고용노동부령으로 정하는 취직인허증에 직종을 지정하여 신청한 근로자와 사용자가 될 자에게 내주어야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2014. 12. 9.>

② 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 법 제66조에 따른 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다. <신설 2014. 12. 9.>

[제목개정 2014. 12. 9.]

**제37조(취직인허의 금지직종)** 고용노동부장관은 제40조에 따른 직종에 대하여는 취직인허증을 발급할 수 없다. <개정 2010. 7. 12.>

**제38조** 삭제 <2014. 12. 9.>

**제39조(취직인허증의 재교부)** 사용자 또는 15세 미만인 자는 취직인허증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버린 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 재교부 신청을 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

**제40조(임산부 등의 사용 금지 직종)** 법 제65조에 따라 임산부, 임산부가 아닌 18세 이상인 여성 및 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위는 별표 4와 같다.

**제41조(근로시간의 계산)** 법 제69조 및 「산업안전보건법」 제139조에 따른 근로시간은 휴게시간을 제외한 근로시간을 말한다. <개정 2019. 12. 24.>

**제42조(갱내근로 허용업무)** 법 제72조에 따라 여성과 18세 미만인 자를 일시적으로 갱내에서 근로시킬 수 있는 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 보건, 의료 또는 복지 업무
2. 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
3. 학술연구를 위한 조사 업무
4. 관리·감독 업무
5. 제1호부터 제4호까지의 규정의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습 업무

**제43조(유산·사산휴가의 청구 등)** ① 법 제74조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2012. 6. 21.>

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
  2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
  3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다. <개정 2012. 6. 21.>
- ③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 6. 21.>
1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
  2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
  3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
  4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
  5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

**제43조의2(임신기간 근로시간 단축의 신청)** 법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

[본조신설 2014. 9. 24.]

**제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경)** ① 법 제74조제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간

, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.

② 법 제74조제9항 단서에서 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

[본조신설 2021. 11. 19.]

**제44조(업무상 질병의 범위 등)** ① 법 제78조제2항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위는 별표 5와 같다.

② 사용자는 근로자가 취업 중에 업무상 질병에 걸리거나 부상 또는 사망한 경우에는 지체 없이 의사의 진단을 받도록 하여야 한다.

**제45조 삭제** <2008. 6. 25.>

**제46조(요양 및 휴업보상 시기)** 요양보상 및 휴업보상은 매월 1회 이상 하여야 한다.

**제47조(장해등급 결정)** ① 법 제80조제3항에 따라 장해보상을 하여야 하는 신체장해 등급의 결정 기준은 별표 6과 같다.

<개정 2008. 6. 25.>

② 별표 6에 따른 신체장해가 둘 이상 있는 경우에는 정도가 심한 신체장해에 해당하는 등급에 따른다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 해당 호에서 정하여 조정한 등급에 따른다. 이 경우 그 조정된 등급이 제1급을 초과하는 때에는 제1급으로 한다.

1. 제5급 이상에 해당하는 신체장해가 둘 이상 있는 경우 : 정도가 심한 신체장해에 해당하는 등급에 3개 등급 인상
2. 제8급 이상에 해당하는 신체장해가 둘 이상 있는 경우 : 정도가 심한 신체장해에 해당하는 등급에 2개 등급 인상
3. 제13급 이상에 해당하는 신체장해가 둘 이상 있는 경우 : 정도가 심한 신체장해에 해당하는 등급에 1개 등급 인상

③ 별표 6에 해당하지 아니하는 신체장해가 있는 경우에는 그 장해 정도에 따라 별표 6에 따른 신체장해에 준하여 장해보상을 하여야 한다.

④ 삭제 <2008. 6. 25.>

**제48조(유족의 범위 등)** ① 법 제82조제2항에 따른 유족의 범위는 다음 각 호와 같다. 이 경우 유족보상의 순위는 다음 각 호의 순서에 따르되, 같은 호에 해당하는 경우에는 그 적힌 순서에 따른다. <개정 2008. 6. 25.>

1. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있던 배우자(사실혼 관계에 있던 자를 포함한다), 자녀, 부모, 손(孫) 및 조부모
2. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있지 아니한 배우자, 자녀, 부모, 손 및 조부모
3. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있던 형제자매
4. 근로자가 사망할 때 그가 부양하고 있지 아니한 형제자매

② 유족의 순위를 정하는 경우에 부모는 양부모를 선순위로 친부모를 후순위로 하고, 조부모는 양부모의 부모를 선순위로 친부모의 부모를 후순위로 하되, 부모의 양부모를 선순위로 부모의 친부모를 후순위로 한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 근로자가 유언이나 사용자에게 대한 예고에 따라 제1항의 유족 중의 특정한 자를 지정한 경우에는 그에 따른다.

**제49조(같은 순위자)** 같은 순위의 유족보상 수급권자가 2명 이상 있는 경우에는 그 인원수에 따라 똑같이 나누어 유족보상을 한다.

**제50조(보상을 받기로 확정된 자의 사망)** 유족보상을 받기로 확정된 유족이 사망한 때에는 같은 순위자가 있는 경우에는 같은 순위자에게, 같은 순위자가 없는 경우에는 그 다음 순위자에게 유족보상을 한다.

**제51조(보상시기)** ④장해보상은 근로자의 부상 또는 질병이 완치된 후 지체 없이 하여야 한다.

②유족보상 및 장례비의 지급은 근로자가 사망한 후 지체 없이 하여야 한다. <개정 2021. 3. 30.>

**제52조(재해보상 시의 평균임금 산정 사유 발생일)** 재해보상을 하는 경우에는 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날을 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 한다.

**제53조 삭제** <2008. 6. 25.>

**제54조(기숙사규칙안의 게시 등)** 사용자는 법 제99조제2항에 따라 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받으려는 경우 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수가 18세 미만인 때에는 기숙사규칙안을 7일 이상 기숙사의 보기 쉬운 장소에 게시하거나 갖추어 두어 알린 후에 동의를 받아야 한다.

**제55조(기숙사의 구조와 설비)** 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 구조와 설비에 관하여 다음 각 호의 기준을 모두 충족해야 한다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 침실 하나에 8명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것
2. 화장실과 세면·목욕시설을 적절하게 갖추어 것
3. 채광과 환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추어 것
4. 적절한 냉·난방 설비 또는 기구를 갖추어 것
5. 화재 예방 및 화재 발생 시 안전조치를 위한 설비 또는 장치를 갖추어 것

[전문개정 2019. 7. 9.]

**제56조(기숙사의 설치 장소)** 사용자는 소음이나 진동이 심한 장소, 산사태나 눈사태 등 자연재해의 우려가 현저한 장소, 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소, 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소 등 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기숙사를 설치해서는 안 된다.

[전문개정 2019. 7. 9.]

**제57조(기숙사의 주거 환경 조성)** 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 주거 환경 조성에 관하여 다음 각 호의 기준을 충족해야 한다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 남성과 여성이 기숙사의 같은 방에 거주하지 않도록 할 것
2. 작업 시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것. 다만, 근로자들의 작업 시간대가 다르더라도 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 수면에 방해가 되지 않는 경우에는 같은 침실에 거주하도록 할 수 있다.
3. 기숙사에 기숙하는 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 감염병에 걸린 경우에는 다음 각 목의 장소 또는 물건에 대하여 소독 등 필요한 조치를 취할 것
  - 가. 해당 근로자의 침실
  - 나. 해당 근로자가 사용한 침구, 식기, 옷 등 개인용품 및 그 밖의 물건
  - 다. 기숙사 내 근로자가 공동으로 이용하는 장소

[전문개정 2019. 7. 9.]

**제58조(기숙사의 면적)** 기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 한다. <개정 2019. 7. 9.>

[제목개정 2019. 7. 9.]

**제58조의2(근로자의 사생활 보호 등)** 사용자는 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활 보호 등을 위하여 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치할 것
2. 근로자의 개인용품을 정돈하여 두기 위한 적절한 수납공간을 갖추어 것

[본조신설 2019. 7. 9.]

**제59조(권한의 위임)** 법 제106조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 7. 2., 2021. 3. 30.>

1. 법 제13조에 따른 보고 또는 출석의 요구
2. 법 제24조제4항에 따른 해고계획 신고의 수리
- 2의2. 법 제51조의2제5항 본문에 따른 임금보전방안 신고의 수리
3. 법 제53조제4항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인
4. 법 제53조제5항에 따른 휴게 또는 휴일의 명령
5. 법 제63조제3호에 따른 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 승인
6. 법 제64조에 따른 취직인허증의 발급 또는 취직인허의 취소
7. 법 제67조제2항에 따른 미성년자에게 불리한 근로계약의 해지
8. 법 제70조제2항 단서에 따른 임신부와 18세 미만인 자의 야간근로 또는 휴일근로의 인가
9. 법 제88조에 따른 재해의 인정 등의 이의에 대한 심사·중재 및 이를 위한 진단이나 검안에 관한 사항
10. 법 제93조에 따른 취업규칙 신고의 수리
11. 법 제96조제2항에 따른 취업규칙의 변경명령
12. 법 제102조제3항에 따른 현장조사 또는 검진지령서의 발급
13. 법 제104조제1항에 따른 위법사실 통보의 수리
14. 법 제116조에 따른 과태료의 부과 및 징수
15. 법률 제6974호 근로기준법중개정법률 부칙 제2조에 따른 특례 신고의 수리
16. 제28조제2항에 따른 임금보전방안의 제출명령 및 확인
17. 제35조제2항에 따른 취직인허 신청의 접수
18. 삭제 <2021. 3. 30.>

**제59조의2(민감정보 및 고유식별정보의 처리)** 고용노동부장관(제59조에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 자를 포함한다) 또는 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보(제7호의 사무만 해당한다)와 같은 법 시행령 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012. 6. 21.>

1. 법 제19조제2항에 따른 손해배상 청구에 관한 사무
2. 법 제28조제1항에 따른 부당해고등의 구제에 관한 사무
3. 법 제30조제3항에 따른 금품지급명령에 관한 사무
4. 법 제33조에 따른 부당해고 구제명령의 이행 확인 및 이행강제금 부과 등에 관한 사무
- 4의2. 법 제43조의2에 따른 체불사업주의 명단 공개 및 법 제43조의3에 따른 임금등 체불자료의 제공에 관한 사무
5. 법 제64조에 따른 취직인허증에 관한 사무
6. 법 제81조에 따른 중대과실 인정에 관한 사무
7. 법 제88조제1항 및 제89조제1항에 따른 심사와 중재에 관한 사무
8. 법 제104조에 따른 법 위반 사실의 통보에 관한 사무
9. 법 제112조에 따른 확정된 구제명령 등을 이행하지 아니한 자에 대한 고발에 관한 사무

[본조신설 2012. 1. 6.]

**제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위)** 법 제116조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 사용자의 배우자
2. 사용자의 4촌 이내의 혈족

### 3. 사용자의 4층 이내의 인척

[본조신설 2021. 10. 14.]

**제60조(과태료의 부과기준)** 법 제116조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 7과 같다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 3. 30., 2021. 10. 14.>

[전문개정 2008. 6. 25.]

[제목개정 2011. 3. 30.]

**부칙** <제32130호, 2021. 11. 19.>

**제1조(시행일)** 이 영은 2021년 11월 19일부터 시행한다. 다만, 제55조제1호, 제57조제2호 및 별표 4의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

**제2조(기숙사의 구조와 설비에 관한 경과조치)** 이 영 시행 당시 종전의 제55조제1호에 따라 설치되었거나 설치 중인 기숙사는 부칙 제1조 단서에 따른 시행일부터 1년 이내에 제55조제1호의 개정규정에 따른 기준을 충족하도록 해야 한다.



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

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 별 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결

- 가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.
- 나. 단시간근로자의 근로계약서에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 각 호의 근로조건이 명시되어야 한다.

2. 임금의 계산

- 가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
- 나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

- 가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.
- 나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.
- 다. 단시간근로자의 초과근로의 제한, 가산임금의 지급에 관한 사항 등에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따른다.

4. 휴일·휴가의 적용

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.
- 나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

- 다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 출산전후휴가와 유산·사산 휴가를 주어야 한다.
- 라. 가목 및 다목(생리휴가는 제외한다)의 경우에 사용자가 지급해야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.
- 마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- 나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- 다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.
- 라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 3] <개정 2021. 11. 19.>

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 3,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,500만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 750만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자	법 제33조 제1항	100만원 이상 750만원 이하

※ 비고 : 구체적인 이행강제금의 금액은 위반행위의 종류에 따른 부과금액의 범위에서 위반행위의 동기, 고의·과실 등 사용자의 귀책 정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령을 이행하지 않은 기간, 해당 사업 또는 사업장에 상시 사용하는 근로자 수 등을 고려하여 결정한다.

임산부 등의 사용 금지 직종(제40조 관련)

구분	사용 금지 직종
임신 중인 여성	<ol style="list-style-type: none"> <li>「원자력안전법」 제91조제2항에 따른 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무</li> <li>납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무</li> <li>사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람의 경우는 제외한다.</li> <li>신체를 심하게 꺾거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무</li> <li>연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속(斷續)작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무</li> <li>임신 중인 여성의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무</li> <li>그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “산업재해보상보험및예방심의위원회”라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무</li> </ol>
산후 1년이 지나지 않은 여성	<ol style="list-style-type: none"> <li>납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 않는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 여성의 경우는 제외한다.</li> <li>2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무</li> <li>그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무</li> </ol>
임산부가 아닌	<ol style="list-style-type: none"> <li>2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수</li> </ol>

18세 이상인 여성	<p>있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 제외한다.</p> <p>2. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무</p>
18세 미만인 자	<p>1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무</p> <p>2. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종</p> <p>3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무</p> <p>4. 소각 또는 도살의 업무</p> <p>5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다)</p> <p>6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무</p> <p>7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무</p> <p>8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무</p>

**업무상 질병과 요양의 범위**(제44조제1항 관련)

1. 업무상 질병의 범위

가. 업무상 부상으로 인한 질병

나. 물리적 요인으로 인한 질병

- 1) 엑스선, 감마선, 자외선 및 적외선 등 유해방사선으로 인한 질병
- 2) 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 인한 일사병, 열사병 및 화상 등의 질병
- 3) 춥고 차가운 장소에서 하는 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 인한 동상 및 저체온증 등의 질병
- 4) 이상기압(異常氣壓) 하에서의 업무로 인한 감압병(잠수병) 등의 질병
- 5) 강렬한 소음으로 인한 귀의 질병
- 6) 착암기(鑿巖機) 등 진동이 발생하는 공구를 사용하는 업무로 인한 질병
- 7) 지하작업으로 인한 눈떨림증(안구진탕증)

다. 화학적 요인으로 인한 질병

- 1) 분진이 발생하는 장소에서의 업무로 인한 진폐증 등의 질병
- 2) 검댕·광물유·옷·타르·시멘트 등 자극성 성분, 알레르겐 성분 등으로 인한 연조직염, 그 밖의 피부질병
- 3) 아연 등의 금속흡으로 인한 금속열(金屬熱)
- 4) 산, 염기, 염소, 불소 및 페놀류 등 부식성 또는 자극성 물질에 노출되어 발생한 화상, 결막염 등의 질병
- 5) 다음의 물질이나 그 화합물로 인한 중독 또는 질병

가) 납

나) 수은

다) 망간

라) 비소

마) 인



바) 카드뮴

사) 시안화수소

6) 다음의 물질로 인한 중독 또는 질병

가) 크롬 · 니켈 · 알루미늄 · 코발트

나) 유기주석

다) 이산화질소 · 아황산가스

라) 황화수소

마) 이황화탄소

바) 일산화탄소

사) 벤젠 또는 벤젠의 동족체와 그 니트로 및 아미노 유도체

아) 톨루엔, 크실렌 등 유기용제

자) 사) 및 아) 외의 지방족 또는 방향족의 탄화수소화합물

차) 2)부터 5)까지 및 6)가)부터 자)까지의 화학적 요인 외의 독성 물질, 극성 물질, 그 밖의 유해화학물질

라. 생물학적 요인으로 인한 질병

1) 환자의 검진, 치료 및 간호 등 병원체에 감염될 우려가 있는 업무로 인한 감염성 질병

2) 습한 곳에서의 업무로 인한 렙토스피라증

3) 옥외작업으로 인한 찰라가무시증, 신증후군(腎症候群) 출혈열

4) 동물 또는 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체, 농마 및 고물 등을 취급하는 업무로 인한 탄저, 단독(丹毒) 등의 질병

마. 직업성 암

검댕, 콜타르, 콜타르피치, 정제되지 않은 광물유, 6가 크롬 또는 그 화합물, 염화비닐, 벤젠, 석면, B형 또는 C형 간염바이러스, 엑스선 또는 감마선 등의 전리방사선, 비소 또는 그 무기 화합물, 니켈 화합물, 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물, 목재 분진, 벤지딘, 베타나프틸아민, 결정형 유리규산, 포름알데히드, 1,3-부타디엔, 라돈-222 또는 그 붕괴물질, 산화에틸렌 및 스프레이 도장 업무 등 발암성 요인으로 인한 암

바. 무리한 힘을 가해야 하는 업무로 인한 내장탈장, 영상표시단말기(VDT) 취급 등 부적절한 자세를 유지하거나 반복 동작이 많은 업무

- 등 근골격계에 부담을 주는 업무로 인한 근골격계 질병
- 사. 업무상 과로 등으로 인한 뇌혈관 질병 또는 심장 질병
- 아. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상 후스트레스장애
- 자. 가목부터 아목까지에서 규정한 질병 외에 「산업재해보상보험법」 제 8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 지정하는 질병
- 차. 그 밖에 가목부터 자목까지에서 규정한 질병 외에 업무로 인한 것이 명확한 질병

## 2. 요양의 범위

- 가. 진찰
- 나. 약제 또는 진료 재료의 지급
- 다. 인공팔다리 또는 그 밖의 보조기의 지급
- 라. 처치, 수술, 그 밖의 치료
- 마. 입원
- 바. 간병
- 사. 이송

신체장애의 등급(제47조제1항 관련)

등 급	신 체 장 해
제1급 평균임금의 1,340일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈이 실명된 사람</li> <li>2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능을 모두 영구적으로 완전히 잃은 사람</li> <li>3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람</li> <li>4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람</li> <li>5. 두 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>6. 두 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람</li> <li>7. 두 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>8. 두 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람</li> </ol>
제2급 평균임금의 1,190일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.02 이하로 된 사람</li> <li>2. 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 된 사람</li> <li>3. 두 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>4. 두 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>5. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람</li> <li>6. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람</li> </ol>
제3급 평균임금의 1,050일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람</li> <li>2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능을 영구적으로 완전히 잃은 사람</li> <li>3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람</li> <li>4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람</li> <li>5. 두 손의 손가락을 모두 잃은 사람</li> </ol>
제4급 평균임금의 920일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈이 시력이 각각 0.06 이하로 된 사람</li> <li>2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>3. 고막이 전부 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력을 완전히 잃은 사람</li> </ol>

	4. 한 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 5. 한 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람 6. 두 손의 손가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 7. 두 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람
제5급 평균임금의 790일분	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람 2. 한 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 3. 한 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 4. 한 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 5. 한 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 6. 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람 7. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람 8. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람
제6급 평균임금의 670일분	1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 3. 고막이 대부분 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력이 모두 컷바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 뚜렷한 기형이나 뚜렷한 기능장애가 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 잃은 사람
제7급 평균임금의 560일분	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 두 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 3. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외

	<p>에는 종사하지 못하는 사람</p> <p>5. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람</p> <p>6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 잃은 사람</p> <p>7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락을 포함하여 4개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>8. 한 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람</p> <p>9. 한 팔에 가관절(假關節: 부러진 뼈가 완전히 아물지 못하여 그 부분이 마치 관절처럼 움직이는 상태)이 남아 뚜렷한 운동기능 장애가 남은 사람</p> <p>10. 한 다리에 가관절이 남아 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</p> <p>11. 두 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>12. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 사람</p> <p>13. 양쪽 고환을 잃은 사람</p>
제8급 평균임금의 450일본	<p>1. 한 눈이 실명되거나 또는 한 눈의 시력이 0.02이하로 된 사람</p> <p>2. 척주에 경도의 기형이나 기능장애가 남은 사람</p> <p>3. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람</p> <p>4. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>5. 한 다리가 5센티미터 이상 짧아진 사람</p> <p>6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>8. 한 팔에 가관절이 남은 사람</p> <p>9. 한 다리에 가관절이 남은 사람</p> <p>10. 한 발의 5개 발가락을 모두 잃은 사람</p> <p>11. 비장 또는 한 쪽의 신장을 잃은 사람</p>
제9급 평균임금의 350일본	<p>1. 두 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람</p> <p>2. 한 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람</p> <p>3. 두 눈에 모두 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람</p> <p>4. 두 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람</p> <p>5. 코가 상실되어 그 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</p> <p>6. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 사람</p>

	<p>7. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</p> <p>8. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</p> <p>9. 한 귀의 청력을 영구적으로 완전히 잃은 사람</p> <p>10. 한 손의 엄지 손가락을 잃은 사람, 둘째 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외에 3개의 손가락을 잃은 사람</p> <p>11. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>12. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 잃은 사람</p> <p>13. 한 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>14. 생식기에 뚜렷한 장애가 남은 사람</p> <p>15. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람</p> <p>16. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람</p>
제10급 평균임금의 270일분	<p>1. 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람</p> <p>2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 사람</p> <p>3. 14개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</p> <p>4. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</p> <p>5. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</p> <p>6. 척주에 기능장애가 남았으나 보존적 요법으로 치유된 사람</p> <p>7. 한 손의 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 잃은 사람</p> <p>8. 한 손의 엄지 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 3개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>9. 한 다리가 3센티미터 이상 짧아진 사람</p>



	10. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람 12. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람
제11급 평균임금의 200일분	1. 두 눈이 모두 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 2. 두 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 3. 한 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람 4. 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 기형이 남은 사람 6. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 잃은 사람 7. 한 손의 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 흉복부장기의 기능에 장애가 남은 사람 10. 10개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 11. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람
제12급 평균임금의 140일분	1. 한 눈의 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람 2. 한 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동장애가 남은 사람 3. 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 4. 한 귀의 귓바퀴 대부분이 상실된 사람 5. 쇄골(빗장뼈), 흉골(북장뼈), 늑골(갈비뼈), 견갑골(어깨뼈) 또는 골반골(골반뼈)에 뚜렷한 기형이 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람 8. 장관골에 기형이 남은 사람 9. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 제대로 못 쓰게 된 사람 10. 한 발의 둘째 발가락을 잃은 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2

	<p>개의 발가락을 잃은 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 잃은 사람</p> <p>11. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>12. 신체 일부에 완고한 신경증상이 남은 사람</p> <p>13. 외모에 흉터가 남은 사람</p>
제13급 평균임금의 90일분	<p>1. 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람</p> <p>2. 한 눈에 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람</p> <p>3. 두 눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람</p> <p>4. 5개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</p> <p>5. 한 손의 새끼 손가락을 잃은 사람</p> <p>6. 한 손의 엄지 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</p> <p>7. 한 손의 둘째 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</p> <p>8. 한 손의 둘째 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람</p> <p>9. 한 다리가 1센티미터 이상 짧아진 사람</p> <p>10. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 발가락 또는 2개의 발가락을 잃은 사람</p> <p>11. 한 발의 둘째 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p>
제14급 평균임금의 50일분	<p>1. 한눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람</p> <p>2. 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</p> <p>3. 팔의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람</p> <p>4. 다리의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람</p> <p>5. 한 손의 새끼 손가락을 제대로 못쓰게 되는 사람</p> <p>6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</p> <p>7. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람</p> <p>8. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</p> <p>9. 신체 일부에 신경증상이 남은 사람</p> <p>10. 한 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</p>

과태료의 부과기준(제60조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.

나. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 과태료 부과처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

다. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

- 1) 위반행위자의 사소한 부주의나 오류로 발생한 것으로 인정되는 경우
- 2) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위해 노력한 것이 인정되는 경우
- 3) 위반행위자가 자연재해, 화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(단위: 만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제13조에 따른 요구가 있는 경우에 보고·출석하지 않거나 거짓된 보고를 한 경우	법 제116조 제2항제1호			
1) 보고 또는 출석을 하지 않은 경우		50	100	200
2) 거짓된 보고를 한 경우		300	300	300
나. 법 제14조에 따른 게시 또는 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	30	50	100

다. 법 제39조에 따른 사용증명서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 사용증명서를 즉시 내어주지 않은 경우		30	50	100
2) 사실과 다르게 적은 사용증명서를 내어준 경우		50	100	200
3) 근로자가 요구하지 않은 사항을 사용증명서에 적은 경우		80	150	300
라. 법 제41조에 따른 근로자 명부 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 근로자 명부를 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 근로자 명부에 기재하여야 할 사항의 일부를 적지 않거나 변경내 용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50
마. 법 제42조에 따른 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
바. 법 제48조제1항에 따른 임금대 장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장에 기재해야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명 세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경 우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교 부한 경우		20	30	50
아. 법 제51조의2제5항에 따른 임금 보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제2항제3호	80	150	300
자. 법 제66조에 따른 연소자 증명 서류 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300

차. 법 제74조제7항에 따른 여성 근로자의 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
카. 법 제74조제9항을 위반하여 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
파. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
하. 사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
더. 법 제91조를 위반하여 재해보상에 관한 중요한 서류를 폐기한 경우	법 제116조 제2항제2호	50	100	200

러. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 취업규칙을 작성하지 않은 경우		70	130	250
2) 취업규칙을 작성하고 신고하지 않은 경우		40	80	150
3) 취업규칙의 변경신고를 하지 않은 경우		40	80	150
며. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
버. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무 등을 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 받지 않은 경우		20	30	50
3) 기숙사규칙을 지키지 않은 경우		30	50	100
서. 법 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문(審問)에 대하여 진술을 하지 않거나 거짓된 진술을 하며, 장부·서류를 제출하지 않거나 거짓 장부·서류를 제출한 경우	법 제116조 제2항제4호			
1) 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피한 경우		500	500	500
2) 근로감독관의 심문에 대하여 진술을 하지 않거나 거짓된 진술을 한 경우				
가) 진술을 하지 않은 경우		50	100	200
나) 거짓된 진술을 한 경우		300	300	300
3) 근로감독관의 요구에 대하여 장				



부·서류를 제출하지 않거나 거짓 장부·서류를 제출한 경우				
가) 장부·서류를 제출하지 않은 경우		50	100	200
나) 거짓 장부·서류를 제출한 경우		300	300	300