

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
일부개정법률안
(박해철의원 대표발의)

의안 번호	6405
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 11.

발 의 자 : 박해철 · 임미애 · 김정호
이광희 · 송옥주 · 김태선
박 정 · 전재수 · 전용기
김남희 · 진성준 · 박홍배
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 “근로”를 “정신노동과 육체노동을 말한다”고 정의하면서도, “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있어, 이에 따른 노동관계 법령에서도 “근로”와 “노동”이 혼용되고 있음.

일제 강점기부터 사용되어 온 “근로”는 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 부지런히 일한다는 의미로 그 이면에는 국가의 노동 통제적 의미가 내포되어 있는 용어임. 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어이므로, 법률에서는 되도록 보편적·가치중립적인 용어인 “노동”으로 통일하여 규정하는 것이 바람직할 것임.

이에 현행법의 제명을 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」로 변경하고, “근로”라는 용어를 “노동”으로 일원화하려는 것임(안 제명 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6393호), 「국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6397호), 「주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법 일부개정법률안」(의안번호 제6391호), 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6398호), 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6395호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률”을 “기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

제1조 중 “기간제근로자”를 각각 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “단시간근로자의 근로조건”을 “단시간노동자의 노동조건”으로 한다.

제2조제1호 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “근로계약”을 각각 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2호 중 “단시간근로자”를 각각 “단시간노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하며, 같은 조 제3호가목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 호 라목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제3조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제2장의 제목 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로 한다.

제4조의 제목 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “계속 근로”를 “계속노동”으로, “기간제근로자”를 “기간제노동자”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 단서 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로 하고, 같은 항 제2호 및 제3호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 항 제4호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “기간제근로자”를 각각 “기간제노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제5조의 제목 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “기간제근로자”를 “기간제노동자”로 한다.

제3장의 제목 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제6조의 제목 중 “단시간근로자의 초과근로”를 “단시간노동자의 초과노동”으로 하고, 같은 조 제1항 전단 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “소정근로시간”을 “소정노동시간”으로, “근로”를 “노동”으로, “근로자의”를 “노동자의”로 하며, 같은 항 후단 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “초과근로를”을 “초과노동을”로 하며, 같은 조 제3항 중 “초과근로”를 “초과노동”으로 한다.

제7조의 제목 중 “통상근로자”를 “통상노동자”로 하고, 같은 조 제1항 중 “통상근로자”를 “통상노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자가 단시간근로를”을 “노동자가 단

시간노동을”로, “근로자를 단시간근로자”를 “노동자를 단시간노동자”로 한다.

제8조제1항 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “통상근로자”를 “통상노동자”로 한다.

제9조제1항 본문 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제13조제1항 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제15조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제15조의2제2항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제15조의3제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제16조 각 호 외의 부분 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하며, 같은 조 제1호 중 “초과근로”를 “초과노동”으로 한다.

제17조의 제목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 각 호

외의 부분 본문 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자와 근로계약”을 “단시간노동자와 노동계약”으로 하며, 같은 조 각 호 외의 부분 단서 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하고, 같은 조 제1호 중 “근로계약기간”을 “노동계약기간”으로 하며, 같은 조 제2호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제6호 중 “근로일”을 “노동일”로, “근로일별 근로시간”을 “노동일별 노동시간”으로 한다. 제18조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제20조 중 “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제21조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제22조 중 “단시간근로자에게 초과근로를”을 “단시간노동자에게 초과노동을”로 한다.

제24조제2항제2호 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제5항 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」”

을 “「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」”로, “기간제 근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

② 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항제15호 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」”을 “「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

③ 산림복지 진흥에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제2항 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」”을 “「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」”로, “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

④ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의8제3항 본문 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」”을 “「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」”로, “기간제근로자 및 단시간근로자”를 각각 “기간제노동자 및 단시간노동자”로 한다.

⑤ 지방세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제117조제1항 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」”을 “「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」”로, “기간제근로자”를 “기간제노동자”로, “단시간근로자”를 “단시간노동자”

로 한다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령(이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법령을 포함한다)에서 종전의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 인용한 경우 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 종전의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u>기간제 및 단시간근로자 보호</u> <u>등에 관한 법률</u>	<u>기간제 및 단시간노동자 보호</u> <u>등에 관한 법률</u>
제1조(목적) 이 법은 <u>기간제근로자</u> 및 <u>단시간근로자</u> 에 대한 불합리한 차별을 시정하고 <u>기간제근로자</u> 및 <u>단시간근로자의 근로조건</u> 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- <u>기간제노동자</u> ---- <u>단시간노동자</u> ----- <u>기간제노동자</u> ---- <u>단시간노동자의 노동조건</u> ----- ----- -----.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. “ <u>기간제근로자</u> ”라 함은 기간의 정함이 있는 <u>근로계약</u> (이하 “기간제 <u>근로계약</u> ”이라 한다)을 체결한 <u>근로자</u> 를 말한다.	1. -- <u>기간제노동자</u> ----- <u>노동계약</u> -- ----- <u>노동계약</u> ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----.
2. “ <u>단시간근로자</u> ”라 함은 「 <u>근로기준법</u> 」 제2조의 <u>단시간근로자</u> 를 말한다.	2. -- <u>단시간노동자</u> ----- 「 <u>노동기준법</u> 」----- <u>단시간노동자</u> -----.
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.	3. ----- ----- -----.

가. 「근로기준법」 제2조제1

항제5호에 따른 임금

나.·다. (생략)

라. 그 밖에 근로조건 및 복
리후생 등에 관한 사항

제3조(적용범위) ① 이 법은 상시
5인 이상의 근로자를 사용하는
모든 사업 또는 사업장에 적용
한다. 다만, 동거의 친족만을
사용하는 사업 또는 사업장과
가사사용인에 대하여는 적용하
지 아니한다.

② 상시 4인 이하의 근로자를
사용하는 사업 또는 사업장에
대하여는 대통령령으로 정하는
바에 따라 이 법의 일부 규정
을 적용할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체의 기
관에 대하여는 상시 사용하는
근로자의 수와 관계없이 이 법
을 적용한다.

제2장 기간제근로자

제4조(기간제근로자의 사용) ①
사용자는 2년을 초과하지 아니
하는 범위 안에서(기간제 근로
계약의 반복갱신 등의 경우에

가. 「노동기준법」 -----

나.·다. (현행과 같음)

라. -----노동조건-----

제3조(적용범위) ① -----

-----노동자-----

-----.

-----.

② -----노동자-----

-----.

③ -----

노동자-----

-----.

제2장 기간제노동자

제4조(기간제노동자의 사용) ① -

-----노동

계약-----

는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. (생략)
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 6. (생략)
- ② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

-----계속노동-----

-----기간제노동자-----

-----기간제노동자-----

1. (현행과 같음)

2. -----

-----노동자-----

3. 노동자-----

4. -----

-----노동계약-----

5. 6. (현행과 같음)

② -----

-----기간제

노동자-----

--기간제노동자-----

-----노동계약-----노

동자-----.

제5조(기간의 정함이 없는 근로
자로의 전환) 사용자는 기간의
정함이 없는 근로계약을 체결
하고자 하는 경우에는 해당 사
업 또는 사업장의 동종 또는
유사한 업무에 종사하는 기간
제근로자를 우선적으로 고용하
도록 노력하여야 한다.

제3장 단시간근로자

제6조(단시간근로자의 초과근로
제한) ① 사용자는 단시간근로
자에 대하여 「근로기준법」
제2조의 소정근로시간을 초과
하여 근로하게 하는 경우에는
해당 근로자의 동의를 얻어야
한다. 이 경우 1주간에 12시간
을 초과하여 근로하게 할 수
없다.

② 단시간근로자는 사용자가
제1항의 규정에 따른 동의를
얻지 아니하고 초과근로를 하
게 하는 경우에는 이를 거부할
수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초
과근로에 대하여 통상임금의 1
00분의 50 이상을 가산하여 지

제5조(기간의 정함이 없는 노동
자로의 전환) -----
-----노동계약-----

-----기간제
노동자-----
-----.

제3장 단시간노동자

제6조(단시간노동자의 초과노동
제한) ① -----단시간노동
자----- 「노동기준법」--
-----소정노동시간-----
---노동-----
---노동자의-----
--. -----
-----노동-----.

② 단시간노동자-----

-----초과노동을-----

-----.

③ -----초
과노동-----

급하여야 한다.

제7조(통상근로자로의 전환 등)

① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사

용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니

-----.

제7조(통상노동자로의 전환 등)

① -----통상노동자-----

-----단시
간노동자-----
-----.

② -----
-----노동자가 단시간노
동을-----노
동자를 단시간노동자-----
-----.

제8조(차별적 처우의 금지) ① --

-----기간제노동자-----

-----노
동계약-----노동자-----

-----.

② -----단시간노동자-----

-----통상노동자-----

된다.

제9조(차별적 처우의 시정신청)

① 기간제근로자 또는 단시간 근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 기간제근로자 또는 단시간 근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③·④ (생략)

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한

-----.

제9조(차별적 처우의 시정신청)

① 기간제노동자-----단시간 노동자-----

-----.

② 기간제노동자-----단시간 노동자-----

-----.

③·④ (현행과 같음)

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① -----

-----노동조건-----

배상 등이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① (생략)

② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① (생략)

② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시

-----.

② -----

-----기간제노동

자-----단시간노동자-----

-----.

-----.

제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① (현행과 같음)

② -----노동자-----

-----.

제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① (현행과 같음)

② -----

하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제9조제4항 및 제11조부터 제15조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ (생략)

제15조의3(확정된 시정명령의 효

-----.
-----노동자-----
-----.

③ -----

-----.
-----노동자-----

-----.

④ -----

-----.

-----노동자-----
-----노동자-----

노동자-----.

⑤ (현행과 같음)

제15조의3(확정된 시정명령의 효

<p>력 확대) ① 고용노동부장관은 제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 <u>근로자</u> 이외의 <u>기간제근로자</u> 또는 <u>단시간근로자</u>에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② (생략)</p> <p>제16조(불리한 처우의 금지) 사용자는 <u>기간제근로자</u> 또는 <u>단시간근로자</u>가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <p>1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 <u>초과근로</u> 요구의 거부</p> <p>2. ~ 4. (생략)</p> <p>제17조(<u>근로조건</u>의 서면명시) 사용자는 <u>기간제근로자</u> 또는 <u>단시간근로자</u>와 <u>근로계약</u>을 체결</p>	<p>력 확대) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----<u>기간제노동자</u>-----<u>단시간노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제16조(불리한 처우의 금지) -----</p> <p>-----<u>기간제노동자</u>-----<u>단시간노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. -----</p> <p>-----<u>초과노동</u>-----</p> <p>-----</p> <p>2. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>제17조(<u>노동조건</u>의 서면명시) -----</p> <p>-----<u>기간제노동자</u>-----<u>단시간노동자</u>와 <u>노동계약</u>-----</p>
--	---

<p>하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 <u>단시간 근로자</u>에 한정한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>근로계약기간</u>에 관한 사항2. <u>근로시간</u>·휴게에 관한 사항3. ~ 5. (생략)6. <u>근로일</u> 및 <u>근로일별 근로시간</u> <p>제18조(감독기관에 대한 통지) 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 사실이 있는 경우에는 <u>근로자</u>는 그 사실을 고용노동부장관 또는 <u>근로감독관</u>에게 통지할 수 있다.</p> <p>제20조(취업촉진을 위한 국가 등의 노력) 국가 및 지방자치단체는 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 <u>기간제근로자</u> 및 <u>단시간근로자</u>의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력하여야 한다.</p> <p>제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 <u>근로자</u>에게 불리한 처</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>---. -----<u>단시간노동자</u>-----.</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>노동계약기간</u>-----2. <u>노동시간</u>-----3. ~ 5. (현행과 같음)6. <u>노동일</u>----<u>노동일별 노동시간</u> <p>제18조(감독기관에 대한 통지) --</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u></p> <p>-----<u>노동감독관</u>-----.</p> <p>제20조(취업촉진을 위한 국가 등의 노력) -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-<u>기간제노동자</u>----<u>단시간노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>제21조(벌칙) -----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p>
--	--

<p>우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>제22조(벌칙) 제6조제1항의 규정 을 위반하여 <u>단시간근로자에게</u> <u>초과근로를</u> 하게한 자는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>제24조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이 하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략) 2. 제17조의 규정을 위반하여 <u>근로조건</u>을 서면으로 명시하 지 아니한 자</p> <p>③ (생략)</p>	<p>----- ----- -----.</p> <p>제22조(벌칙) ----- -----<u>단시간노동자에게</u> <u>초과노동을</u>----- -----.</p> <p>제24조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음) 2. ----- <u>노동조건</u>----- -----</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
--	---