

# 근로기준법 일부개정법률안

## (박해철의원 대표발의)

의안 번호	6392
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 11.

발 의 자 : 박해철 · 이용우 · 임미애  
이광희 · 송옥주 · 김태선  
박 정 · 전용기 · 전재수  
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 「근로기준법」에서 「노동기준법」으로 변

경하고, “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 직업 능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6405호), 「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.

## 근로기준법 일부개정법률안

법률 제20520호 근로기준법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “근로기준법”을 “노동기준법”으로 한다.

제1조 중 “근로조건”을 “노동조건”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제2조제1항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 항 제4호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 하며, 같은 항 제5호 중 “근로”를 “노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제6호 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 항 제8호 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제9호 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “소정근로시간”을 각각 “소정노동시간”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제3조의 제목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 중 “근로조건”을 각각 “노동조건”으로, “근로”를 “노동”으로 한다.

제4조의 제목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 중 “근

로조건은 근로자”를 “노동조건은 노동자”로 한다.

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

제6조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제7조의 제목 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 한다.

제8조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제10조 본문 중 “근로자가 근로시간”을 “노동자가 노동시간”으로 한다.

제11조제1항 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.

제13조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제14조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제2장의 제목 “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제15조의 제목 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로조건”을 “노동조건”으로, “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제16조 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제17조의 제목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 제1항

각 호 외의 부분 전단 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 후단 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 항 제2호를 다음과 같이 하며, 같은 항 제5호 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 제2항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

## 2. 소정노동시간

제18조의 제목 “(단시간근로자의 근로조건)”을 “(단시간노동자의 노동조건)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “단시간근로자의 근로조건”을 “단시간노동자의 노동조건”으로, “근로자의 근로시간”을 “노동자의 노동시간”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로하는”을 “노동하는”으로, “소정근로시간”을 “소정노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제19조의 제목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로조건이”를 “노동조건이”로, “근로자는 근로조건”을 “노동자는 노동조건”으로, “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제20조 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제21조 중 “근로”를 “노동”으로 한다.

제22조제1항 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분·제1호 및 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제23조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 본문 중

“근로자”를 “노동자”로 한다.

제24조제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제25조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제26조 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로한”을 “노동한”으로 하며, 같은 조 제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제27조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제28조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제30조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “근로계약기간”을 “노동계약기간”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 후단 중 “근로자가 해고기간 동안 근로를”을 “노동자가 해고기간 동안 노동을”로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제31조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제33조제8항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제34조 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로자퇴직급여 보장법」”을

“「노동자퇴직급여 보장법」”으로 한다.

제36조 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제37조제1항제1호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제38조제1항 본문 중 “근로”를 “노동”으로 한다.

제39조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제40조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제41조의 제목 및 제1항 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 단서 중 “일용근로자”를 “일용노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제42조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제43조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제43조의2제1항 본문 중 “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 한다.

제43조의4제1항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제43조의5제1항 중 “근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)”을 “노동복지공단(이하 “노동복지공단”이라 한다)”로 한다.

제43조의6제1항제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제4호 중 “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로제공기간”을 “노동제공기간”으로, “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로 한다.

제43조의8제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 한다.

제44조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제44조의2제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제44조의3제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제45조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로”를 “노동”으로 한다.

제46조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제47조의 제목 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 중 “근로자에게 근로시간”을 “노동자에게 노동시간”으로 한다.

제48조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제4장의 제목 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 한다.

제50조의 제목 “(근로시간)”을 “(노동시간)”으로 하고, 같은 조 제1항



및 제2항 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제51조의 제목 중 “근로시간제”를 “노동시간제”로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 항 단서 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 단서 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로일과 그 근로일별 근로시간”을 “노동일과 그 노동일별 노동시간”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자를 근로”를 “노동자를 노동”으로 한다.

제51조의2의 제목 중 “근로시간제”를 “노동시간제”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 단서 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “근로자를 근로”를 “노동자를 노동”으로, “근로일”을 각각 “노동일”로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로일”을 “노동일”로, “근로자”를 “노동자”로,

“근로일별 근로시간”을 “노동일별 노동시간”으로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “근로자대표”를 각각 “노동자대표”로, “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로일”을 “노동일”로, “근로일별 근로시간”을 “노동일별 노동시간”으로 하며, 같은 조 제5항 본문 중 “근로자를 근로”를 “노동자를 노동”으로 하고, 같은 항 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제51조의3의 제목 중 “근로한”을 “노동한”으로 하고, 같은 조 중 “근로자가 근로한”을 각각 “노동자가 노동한”으로, “초과하여 근로한”을 “초과하여 노동한”으로 한다.

제52조의 제목 중 “근로시간제”를 “노동시간제”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하며, 같은 항 제4호 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 항 제5호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 조 제2항제1호 본문 중 “근로일”을 각각 “노동일”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 호 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 항 제2호 전단 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제53조의 제목 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 제1항 및 제2항

중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하며, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로시간”을 “노동시간”으로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제7항 중 “근로를”을 “노동을”로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제54조제1항 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제55조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 단서 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로일”을 “노동일”로 한다.

제56조의 제목 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “연장근로”를 “연장노동”으로, “근로를”을 “노동을”로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “휴일근로”를 “휴일노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 및 제2호 중 “휴일근로”를 각각 “휴일노동”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “야간근로”를 “야간노동”으로, “근로를”을 “노동을”로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제57조 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “연장근로”를 “연장노동”으로, “야간근로”를 “야간노동”으로, “휴일근로”를 “휴일노동”으로 한다.

제58조의 제목 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로시간의”를 “노동시간의”로, “근로하여 근로시간”을 “노동하여 노동시간”으로, “소정근로시간을 근로한”을 “소정노동시간을 노동한”으로 하며, 같은 항 단서 중 “소정근로시간”을 “소정노동시간”으로, “근로”를 각각 “노동”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로 하며, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 전단 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 한다.

제59조의 제목 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “연장근로를”을 “연장노동을”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로일”을 각각 “노동일”로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제60조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로한”을 “노동한”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “근로한 근로자”를 “노동한 노동자”로, “계속 근로”를 “계속 노동”으로 하고, 같은 조 제5항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제6항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제4호 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하며, 같은 항 제5호 중 “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제7항 본문 중 “근로한”을 “노동한”으로, “근로자”를 “노동자”로, “근로가”를 “노동

이”로 한다.

제61조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로한”을 “노동한”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 및 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “근로한”을 “노동한”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 본문 중 “근로기간”을 “노동기간”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 호 단서 중 “근로기간”을 “노동기간”으로 하고, 같은 항 제2호 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로기간”을 “노동기간”으로 하며, 같은 호 단서 중 “근로기간”을 “노동기간”으로 한다.

제62조 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로일에 근로자”를 “노동일에 노동자”로 한다.

제63조 각 호 외의 부분 중 “근로시간”을 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3호 중 “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 조 제4호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제64조제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제67조의 제목 “(근로계약)”을 “(노동계약)”으로 하고, 같은 조 제1항 및 제2항 중 “근로계약”을 각각 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제69조의 제목 “(근로시간)”을 “(노동시간)”으로 하고, 같은 조 본문 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 한다.

제70조의 제목 중 “야간근로와 휴일근로”를 “야간노동과 휴일노동”으

로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로시키려면 그 근로자”를 “노동시키려면 그 노동자”로 하며, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로시키지”를 “노동시키지”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자대표”를 “노동자대표”로 한다.

제71조의 제목 “(시간외근로)”를 “(시간외노동)”으로 하고, 같은 조 중 “시간외근로를”을 “시간외노동을”로 한다.

제72조의 제목 중 “쟁내근로”를 “쟁내노동”으로 하고, 같은 조 본문 중 “근로시키지”를 “노동시키지”로 한다.

제73조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제74조제2항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자에게 시간외근로를”을 “노동자에게 시간외노동을”로, “근로자”를 “노동자”로, “근로로”를 “노동으로”로 하고, 같은 조 제7항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로시간”을 각각 “노동시간”으로 하며, 같은 조 제8항 중 “근로시간”을 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제9항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로, “소정근로시간”을 “소정노동시간”으로 하며, 같은 조 제10항 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 한다.

제74조의2제1항 중 “여성근로자”를 “여성노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제75조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제76조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제76조의2 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제76조의3제3항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)”를 “노동자(이하 “피해노동자등”이라 한다)”로, “피해근로자등에”를 “피해노동자등에”로 하고, 같은 항 후단 중 “피해근로자등”을 “피해노동자등”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “피해근로자”를 “피해노동자”로 하고, 같은 조 제5항 후단 중 “피해근로자”를 “피해노동자”로 하며, 같은 조 제6항 중 “근로자 및 피해근로자등”을 “노동자 및 피해노동자등”으로 하고, 같은 조 제7항 본문 중 “피해근로자등”을 “피해노동자등”으로 한다.

제77조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제78조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제79조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제80조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제81조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제82조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제83조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제84조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제93조 각 호 외의 부분 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제1호 중 “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 조 제5호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 하고, 같은

조 제6호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제7호 중 “근로자를”을 “노동자를”로 하고, 같은 조 제8호·제9호의2 및 제13호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제94조제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제95조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제97조 전단 중 “근로조건을 정한 근로계약”을 “노동조건을 정한 노동계약”으로 한다.

제98조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제99조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제6호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제100조제5호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제100조의2 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제11장의 제목 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제101조제1항 중 “근로조건”을 “노동조건”으로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제102조의 제목 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로감독관이나 근로감독관”을 “노동감독관이나 노동감독관”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 및



제5항 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제102조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “근로조건”을 “노동조건”으로, “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자의 근로조건”을 “노동자의 노동조건”으로 한다.

제103조의 제목·전단 및 후단 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제104조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제105조 본문 및 단서 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제108조 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제115조 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제116조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항제1호 및 제4호 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 간호법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제5항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제28조 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로시간”을

“노동시간”으로, “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

② 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조의2제1항 전단 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

③ 개성공업지구 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제1항제1호를 다음과 같이 한다.

1. 「노동기준법」

④ 건설산업기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제3항제2호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로관계”를 “노동관계”로 한다.

제25조제5항제2호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제29조의3제1항제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑤ 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제4항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

⑥ 공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제77조제3항 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑦ 공인노무사법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제4호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑧ 공휴일에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑨ 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조의4의 제목 중 “근로관계법령”을 “노동관계법령”으로 하고, 같은 조 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자”를 “노동자”로, “근로조건이 「근로기준법」”을 “노동조건이 「노동기준법」”으로, “근로관계”를 “노동관계”로 한다.

⑩ 국민연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제113조제1호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑪ 국세기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 한다.

⑫ 국세징수법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “「근로자퇴직급여”를 “「노동자퇴직급여”로, “근로관계”를 “노동관

계”로 한다.

제96조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로,  
“「근로자퇴직급여」”를 “「노동자퇴직급여」”로, “근로관계”를 “노동관  
계”로 한다.

⑬ 국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음  
과 같이 개정한다.

제30조제2항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑭ 기업도시개발 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제34조의2제2항제8호나목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”  
으로, “근로자에게”를 각각 “노동자에게”로 한다.

⑮ 대중문화예술산업발전법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑯ 별정우체국법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑰ 병역법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한  
다.

제41조제1항 각 호 외의 부분 단서 중 “「근로기준법」”을 “「노동  
기준법」”으로 한다.

⑱ 보호소년 등의 처우에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제37조제2항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

⑲ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 항 제1호를 다음과 같이 하며, 같은 조 제3항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

1. 「노동기준법」

⑳ 상속세 및 증여세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉑ 새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조의2제2항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

㉒ 석면피해구제법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

㉓ 석탄산업법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제39조의3제1항제1호 중 “「근로자퇴직급여」”를 “「노동자퇴직급여」”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제3항 후단 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “퇴직근로자”를 “퇴직노동자”로 한다.

㉔ 선원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제32조제2항제2호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제69조제3항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제70조제4항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제124조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로 관계”를 “노동관계”로 한다.

제127조제2항 본문 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제129조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉕ 소득세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제3호라목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉖ 약관의 규제에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉗ 어선원 및 어선 재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제31조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉘ 여객자동차 운수사업법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제34조의2제2항 각 호 외의 부분 단서 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제34조의5제1호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근

로자”를 “노동자”로 한다.

㉔ 인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호바목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제11조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

㉕ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

㉖ 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉗ 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제1항제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

㉘ 중대재해 처벌 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제7호가목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

㉙ 중소기업창업 지원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제43조제3항제2호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉔ 지방세기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제71조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉕ 지방세징수법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제81조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로관계”를 “노동관계”로 한다.

제99조제1항제5호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로관계”를 “노동관계”로 한다.

㉖ 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의3 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “근로조건이 「근로기준법」”을 “노동조건이 「노동기준법」”으로, “근로관계”를 “노동관계”로 한다.

㉗ 지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제1호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

㉘ 직업교육훈련 촉진법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의 제목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제1항 전단 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로



하며, 같은 항 후단 중 “근로”는”을 “노동”은”으로, “근로자”를 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제2항 및 제3항 중 “「근로기준법」”을 각각 “「노동기준법」”으로 한다.

④⑩ 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.  
제415조의2 본문 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

④⑪ 청소년 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.  
제8조의2제2항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “정하는 근로”를 “정하는 노동”으로, “근로권익”을 “노동권익”으로 한다.  
제52조의2제1항 중 “「근로기준법」”을 각각 “「노동기준법」”으로, “근로감독관에게”를 “노동감독관에게”로 한다.

④⑫ 취업 후 학자금 상환 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.  
제18조제7항제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

④⑬ 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.  
제11조의2 중 “근로시간을 「근로기준법」”을 “노동시간을 「노동기준법」”으로 한다.

④⑭ 한국주택금융공사법 일부를 다음과 같이 개정한다.  
제43조의4제2항제2호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

④⑤ 항만 재개발 및 주변지역 발전에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제33조제1항제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

④⑥ 항만안전특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제6호가목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

④⑦ 행정조사기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항제4호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

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

## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
<p>법률 제20520호 근로기준법 일부 개정법률</p> <p style="text-align: center;"><u>근로기준법</u></p> <p>제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 <u>근로조건</u>의 기준을 정함으로써 <u>근로자</u>의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “<u>근로자</u>”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 <u>근로</u>를 제공하는 사람을 말한다.</p> <p>2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 <u>근로자</u>에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.</p> <p>3. “<u>근로</u>”란 정신노동과 육체노동을 말한다.</p> <p>4. “<u>근로계약</u>”이란 <u>근로자</u>가 사</p>	<p>법률 제20520호 근로기준법 일부 개정법률</p> <p style="text-align: center;"><u>노동기준법</u></p> <p>제1조(목적) -----  <del>-노동조건-</del>-----  <del>--노동자-</del>-----  -----  -----  -----.</p> <p>제2조(정의) ① -----  -----.</p> <p>1. <del>--노동자-</del>-----  -----  -----<u>노동을</u>-----  -----.</p> <p>2. -----  -----<u>노동자</u>-----  -----  -----.</p> <p>3. <del>--노동-</del>-----  -----.</p> <p>4. <del>--노동계약-</del>-----<u>노동자</u>----</p>

용자에게 근로를 제공하고 사  
용자는 이에 대하여 임금을  
지급하는 것을 목적으로 체결  
된 계약을 말한다.

5. “임금”이란 사용자가 근로의  
대가로 근로자에게 임금, 봉  
급, 그 밖에 어떠한 명칭으로  
든지 지급하는 모든 금품을  
말한다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하  
여야 할 사유가 발생한 날 이  
전 3개월 동안에 그 근로자에  
게 지급된 임금의 총액을 그  
기간의 총일수로 나눈 금액을  
말한다. 근로자가 취업한 후  
3개월 미만인 경우도 이에 준  
한다.

7. (생 략)

8. “소정(所定)근로시간”이란  
제50조, 제69조 본문 또는  
「산업안전보건법」 제139조  
제1항에 따른 근로시간의 범  
위에서 근로자와 사용자 사이  
에 정한 근로시간을 말한다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안  
의 소정근로시간이 그 사업장

-----노동-----  
-----  
-----  
-----.

5. -----노동  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

6. -----  
-----  
-----노동자  
-----  
-----  
-----.  
-----노동자-----  
-----  
-----.

7. (현행과 같음)

8. -----노동시간-----  
-----  
-----  
-----노동시간-----  
-----노동자-----  
-----노동시간-----.

9. --단시간노동자-----  
-----소정노동시간-----

에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대

-----  
-----노동자-----  
-----소정노동시간-----  
-----노동자-----.

② -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제3조(노동조건의 기준) -----  
-----노동조건-----  
-----노동-----  
-----노동조건-----  
-----.

제4조(노동조건의 결정) 노동조건은 노동자-----  
-----  
-----.

제5조(노동조건의 준수) 노동자-----  
-----  
-----노동계약-----  
-----.

제6조(균등한 처우) -----노동자-----  
-----  
-----  
-----노동조건-----

한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족

-----  
-.

제7조(강제 노동의 금지) -----  
-----  
-----  
-----  
-노동자-----  
--노동을-----.

제8조(폭행의 금지) -----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

제10조(공민권 행사의 보장) ----  
-----노동자가 노동시간-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제11조(적용 범위) ① -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

만을 사용하는 사업 또는 사업  
장과 가사(家事) 사용인에 대하  
여는 적용하지 아니한다.

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

③ 이 법을 적용하는 경우에  
상시 사용하는 근로자 수를 산  
정하는 방법은 대통령령으로  
정한다.

제13조(보고, 출석의 의무) 사용  
자 또는 근로자는 이 법의 시  
행에 관하여 고용노동부장관 ·  
「노동위원회법」에 따른 노동  
위원회(이하 “노동위원회”라 한  
다) 또는 근로감독관의 요구가  
있으면 지체 없이 필요한 사항  
에 대하여 보고하거나 출석하  
여야 한다.

제14조(법령 주요 내용 등의 게  
시) ① 사용자는 이 법과 이  
법에 따른 대통령령의 주요 내  
용과 취업규칙을 근로자가 자  
유롭게 열람할 수 있는 장소에

-----  
-----  
-----.

② -----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

③ -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제13조(보고, 출석의 의무) -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동감독관-----  
-----  
-----.

제14조(법령 주요 내용 등의 게  
시) ① -----  
-----  
-----노동자-----  
-----





1. (생략)
  2. 소정근로시간
  3. · 4. (생략)
  5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제18조(단시간근로자의 근로조건)

- ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 제1항에 따라 근로조건을

- [illegible]

제18조(단시간노동자의 노동조건)

- ① 단시간노동자의 노동조건-----  
-----  
-----노동자의  
노동시간-----  
-----.
- ② -----노동조건-----

결정할 때에 기준이 되는 사항  
이나 그 밖에 필요한 사항은  
대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을  
평균하여 1주 동안의 소정근로  
시간이 15시간 미만인 근로자  
에 대하여는 제55조와 제60조  
를 적용하지 아니한다.

제19조(근로조건의 위반) ① 제17  
조에 따라 명시된 근로조건이  
사실과 다를 경우에 근로자는  
근로조건 위반을 이유로 손해  
의 배상을 청구할 수 있으며  
즉시 근로계약을 해제할 수 있  
다.

② 제1항에 따라 근로자가 손  
해배상을 청구할 경우에는 노  
동위원회에 신청할 수 있으며,  
근로계약이 해제되었을 경우에  
는 사용자는 취업을 목적으로  
거주를 변경하는 근로자에게  
귀향 여비를 지급하여야 한다.

제20조(위약 예정의 금지) 사용자  
는 근로계약 불이행에 대한 위  
약금 또는 손해배상액을 예정

-----  
-----  
-----.

③ -----노동하는-----  
-----소정노동  
시간-----노동자-----  
-----  
-----.

제19조(노동조건의 위반) ① ----  
-----노동조건이-----  
-----노동자는  
노동조건-----  
-----  
---노동계약-----.

② -----노동자-----  
-----  
-----  
노동계약-----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

제20조(위약 예정의 금지) ----  
---노동계약-----  
-----

하는 계약을 체결하지 못한다.  
제21조(전차금 상계의 금지) 사용  
자는 전차금(前借金)이나 그 밖  
에 근로할 것을 조건으로 하는  
전대(前貸)채권과 임금을 상계  
하지 못한다.

제22조(강제 저금의 금지) ① 사  
용자는 근로계약에 덧붙여 강  
제 저축 또는 저축금의 관리를  
규정하는 계약을 체결하지 못  
한다.

② 사용자가 근로자의 위탁으  
로 저축을 관리하는 경우에는  
다음 각 호의 사항을 지켜야  
한다.

1. 저축의 종류·기간 및 금융  
기관을 근로자가 결정하고,  
근로자 본인의 이름으로 저축  
할 것

2. 근로자가 저축증서 등 관련  
자료의 열람 또는 반환을 요  
구할 때에는 즉시 이에 따를  
것

제23조(해고 등의 제한) ① 사용  
자는 근로자에게 정당한 이유  
없이 해고, 휴직, 정직, 전직,

-----,  
제21조(전차금 상계의 금지) ----  
-----  
----노동-----  
-----  
-----.

제22조(강제 저금의 금지) ① ---  
-----노동계약-----  
-----  
-----  
--.

② -----노동자-----  
-----  
-----  
--.

1. -----  
-----노동자-----노  
동자-----  
---

2. 노동자-----  
-----  
-----  
-

제23조(해고 등의 제한) ① ----  
----노동자-----  
-----

감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② (생략)

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고

-----  
-----  
-----.

② -----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----  
-----  
-----  
-----.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

③ -----  
-----

의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ (생략)

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자대표-----

④ (현행과 같음)

⑤ -----

-----노동자-----

제25조(우선 재고용 등) ① -----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

그 근로자를 우선적으로 고용  
하여야 한다.

② 정부는 제24조에 따라 해고  
된 근로자에 대하여 생계안정,  
재취업, 직업훈련 등 필요한 조  
치를 우선적으로 취하여야 한  
다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근  
로자를 해고(경영상 이유에 의  
한 해고를 포함한다)하려면 적  
어도 30일 전에 예고를 하여야  
하고, 30일 전에 예고를 하지  
아니하였을 때에는 30일분 이  
상의 통상임금을 지급하여야  
한다. 다만, 다음 각 호의 어느  
하나에 해당하는 경우에는 그  
러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간  
이 3개월 미만인 경우
2. (생 략)
3. 근로자가 고의로 사업에 막  
대한 지장을 초래하거나 재산  
상 손해를 끼친 경우로서 고  
용노동부령으로 정하는 사유  
에 해당하는 경우

제27조(해고사유 등의 서면통지)

노동자-----  
-----.

② -----  
---노동자-----  
-----  
-----  
-----.

제26조(해고의 예고) -----노  
동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.  
-----.

1. 노동자-----노동한-----  
-----
2. (현행과 같음)
3. 노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----

제27조(해고사유 등의 서면통지)

<p>① 사용자는 <u>근로자</u>를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>② <u>근로자</u>에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>① -----<u>노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>② <u>노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
<p>제28조(부당해고등의 구제신청)</p> <p>① 사용자가 <u>근로자</u>에게 부당해고등을 하면 <u>근로자</u>는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.</p>	<p>제28조(부당해고등의 구제신청)</p> <p>① -----<u>노동자</u>----- -----<u>노동자</u>----- ----- -----.</p>
<p>② (생략)</p> <p>제30조(구제명령 등) ① (생략)</p> <p>② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 <u>근로자</u>에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 <u>근로자</u>가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 <u>근로자</u>가 해고기간 동안 <u>근로</u>를 제공하였더라</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>제30조(구제명령 등) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- -----<u>노동자</u>----- -----.</p> <p>③ ----- ----- -----<u>노동자</u>----- ----- -----<u>노동자</u>----- -----<u>노동</u>-----</p>

면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

제31조(구제명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심

-----  
-----노동자-----  
-----.

④ -----노동계약기간  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----.  
-----  
-----노동자가 해고기간 동안 노동을  
-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

제31조(구제명령 등의 확정) ① -  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----



을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

③ (생략)

제33조(이행강제금) ① ~ ⑦ (생략)

⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급

-----.

② -----

-----

----노동자-----

-----

-----

-----.

③ (현행과 같음)

제33조(이행강제금) ① ~ ⑦ (현행과 같음)

⑧ 노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----.

제34조(퇴직급여 제도) -----

-----노동자-----

-----

「노동자퇴직급여 보장법」---

-----.

제36조(금품 청산) -----노동

자-----

-----

-----

-----

하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금의 전부 또는 일부를 각 호에 따른 날까지 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.

1. 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다): 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날

2. (생략)

② 사용자가 제1항제2호에 따른 임금을 지급하지 아니하여

-----.  
-----  
-----  
-----.

제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. -----  
----- 「노동자퇴직급여 보장법」 -----  
-----  
-----  
-----

2. (현행과 같음)

② -----  
-----

지연이자를 지급할 의무가 발생한 이후 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 해당 임금에 대한 지연이자는 제1항제2호에 따른 날을 기준으로 산정한다.

③ (생략)

제38조(임금채권의 우선변제) ① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② (생략)

제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로

-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

③ (현행과 같음)

제38조(임금채권의 우선변제) ① -----노동-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제39조(사용증명서) ① -----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----

적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

제41조(근로자의 명부) ① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야

-----  
-----.

② -----노동자  
-----  
-----.

제40조(취업 방해의 금지) -----  
---노동자-----  
-----  
-----  
-----.

제41조(노동자의 명부) ① -----  
-----노동자-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.  
----일용노동자-----노동자-----  
-----.

② -----노동자-----  
-----  
-----.

제42조(계약 서류의 보존) -----  
---노동자-----  
-----노동계약-----  
-----

한다.

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② (생략)

제43조의2(채불사업주 명단 공개)

① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 채불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 채불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그

-----.

제43조(임금 지급) ① -----

-----노동자-----

-----.

-----

-----

-----

-----.

② (현행과 같음)

제43조의2(채불사업주 명단 공개)

① -----

-----

-----

-----「노동자퇴직

급여 보장법」-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

인적사항 등을 공개할 수 있다.  
다만, 체불사업주의 사망·폐업  
으로 명단 공개의 실효성이 없  
는 경우 등 대통령령으로 정하  
는 사유가 있는 경우에는 그러  
하지 아니하다.

② ~ ⑤ (생략)

제43조의4(상습체불사업주에 대  
한 보조·지원 제한 등) ① 고  
용노동부장관은 위원회의 심의  
를 거쳐 다음 각 호의 어느 하  
나에 해당하는 자(법인인 경우  
에는 그 대표자를 포함한다)를  
상습체불사업주(이하 “상습체  
불사업주”라 한다)로 정할 수  
있다.

1. 임금등 체불자료 제공일이  
속하는 연도의 직전 연도 1년  
간 근로자에게 임금등(「근로  
자퇴직급여 보장법」 제12조  
제1항에 따른 퇴직급여등은  
제외한다)을 3개월분 임금 이  
상 체불한 사업주

2. 임금등 체불자료 제공일이  
속하는 연도의 직전 연도 1년  
간 근로자에게 5회 이상 임금

-----  
---. -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제43조의4(상습체불사업주에 대  
한 보조·지원 제한 등) ① --  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. -----  
-----  
--노동자-----「노동  
자퇴직급여 보장법」-----  
-----  
-----  
-----

2. -----  
-----  
--노동자-----



제공 또는 관계 전산망의 이용  
(이하 “자료제공등”이라 한다)  
을 해당 각 호의 자에게 각각  
요청할 수 있다.

1. 2. (생략)

3. 국세청장에게 임금등이 체불  
된 근로자의 「소득세법」 제  
4조제1항제1호에 따른 종합소  
득에 관한 자료

4. 근로복지공단에 임금등이 체  
불된 근로자의 「고용보험 및  
산업재해보상보험의 보험료징  
수 등에 관한 법률」 제16조  
의3에 따른 월평균보수에 관  
한 자료, 「고용보험법」 제1  
3조 및 제15조에 따른 피보험  
자격 취득에 관한 자료 및 체  
불사업주의 「임금채권보장  
법」 제7조, 제7조의2 및 제8  
조에 따른 대지급금에 관한  
자료

② 고용노동부장관은 제1항제4  
호에 따른 월평균보수 및 피보  
험자격 취득에 관한 자료를 제  
공받기 위하여 해당 근로자의  
임금, 근로제공기간 등 대통령

-----  
-----  
-----  
-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. -----  
---노동자-----  
-----  
-----

4. 노동복지공단-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----노동제공기간-----



<p>령으로 정하는 정보를 <u>근로복지공단</u>에 제공할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p> <p>제43조의8(채불 임금등에 대한 손해배상청구) ① <u>근로자</u>는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급하여야 하는 임금 등의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>1. 명백한 고의로 임금등(「<u>근로자퇴직급여 보장법</u>」 제2조 제5호의 급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우</p> <p>2. 3. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에</p>	<p>-----<u>노동복지공단</u>-----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>제43조의8(채불 임금등에 대한 손해배상청구) ① <u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>1. -----「<u>노동자퇴직급여 보장법</u>」-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>2. 3. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
---	---

노동자

② (현행과 같음)

제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----  
노동자-----  
-----.

② (현행과 같음)

제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례)

① 공사도급이 이루어진 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상 수급인은 하수급인에게 지급하여야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급하여야 한다.

1. 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급 방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우

2. 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 같은 법 제56조

제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례)

① -----  
-----  
-----  
-----  
-----

--노동자-----  
-----  
-----  
-----  
--노동자-----  
-----.

1. -----  
-----  
노동자-----  
-----  
-----  
-----

2. -----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----

제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의7에 따라 확정된 이행권고결정, 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우

3. 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급하여야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

② 「건설산업기본법」 제2조 제10호에 따른 발주자의 수급인(이하 “원수급인”이라 한다)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 제1항제2호에 따른 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에

3. -----노동자-----

② -----

-----노동자-----

-----노동자-----

<p>서 발생한 임금으로 한정한다)  에 해당하는 금액을 원수급인  에게 직접 지급할 것을 요구할  수 있다. 원수급인은 <u>근로자</u>가  자신에 대하여 「민법」 제404  조에 따른 채권자대위권을 행  사할 수 있는 금액의 범위에서  이에 따라야 한다.</p> <p>③ 직상 수급인 또는 원수급인  이 제1항 및 제2항에 따라 하  수급인이 사용한 <u>근로자</u>에게  임금에 해당하는 금액을 지급  한 경우에는 하수급인에 대한  하도급 대금 채무는 그 범위에  서 소멸한 것으로 본다.</p> <p>제45조(비상시 지급) 사용자는 <u>근  로자</u>가 출산, 질병, 재해, 그 밖  에 대통령령으로 정하는 비상  (非常)한 경우의 비용에 충당하  기 위하여 임금 지급을 청구하  면 지급기일 전이라도 이미 제  공한 <u>근로</u>에 대한 임금을 지급  하여야 한다.</p> <p>제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀  책사유로 휴업하는 경우에 사  용자는 휴업기간 동안 그 <u>근로</u></p>	<p>-----  -----  -----  -----<u>노동자</u>-----  -----  -----  -----  -----.</p> <p>③ -----  -----  -----<u>노동자</u>-----  -----  -----  -----  -----.</p> <p>제45조(비상시 지급) -----<u>노  동자</u>-----  -----  -----  -----  -----  -----  -----<u>노동</u>-----  -----.</p> <p>제46조(휴업수당) ① -----  -----  -----<u>노동</u></p>
--	--

자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② (생략)

제47조(도급 근로자) 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

제48조(임금대장 및 임금명세서)

① (생략)

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

제4장 근로시간과 휴식

자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제47조(도급 노동자) -----  
-----  
-----노동자에게 노동시간-----  
-----.

제48조(임금대장 및 임금명세서)

① (현행과 같음)

② -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제4장 노동시간과 휴식

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의

제50조(노동시간) ① -----노동시간-----

-----.

② -----노동시간-----  
-----.

③ -----노동시간-----  
-----노동자-----  
-----노동시간-----.

제51조(3개월 이내의 탄력적 노동시간제) ① -----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동시간-----  
-----노동시간-----

-----노동시간-----  
-----노동시간-----  
-----노동-----.

-----노동시간-----  
-----.

② -----노동자대표-----

서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. (생략)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. (생략)
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안

-----  
-----  
-----  
-노동시간-----노동시간-----  
-----

-----노동시간-----  
-----노동시간-----  
-----노동-----.  
-----노동시간-----  
-----노동시간-----  
-----

1. -----노동자-----
2. (현행과 같음)
3. -----노동일과 그 노동일별 노동시간-----
4. (현행과 같음)

③ -----  
-----노동자-----  
-----노동자-----  
-----.

④ -----  
-----노동자를 노동-----  
-----  
-----



(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. (생략)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. (생략)

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하

-----  
-----.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 노동시간제) ① -----  
-노동자대표-----  
-----  
-----  
-----  
----노동시간-----  
-노동시간-----  
-----  
-----노동시간-----  
-----노동시간-----  
-----노동-----  
--. -----노동시간-----  
노동시간-----  
-----.

1. ----노동자-----
2. (현행과 같음)
3. -----노동시간
4. (현행과 같음)

② -----노동자를 노동-----노동일-----노동일-----  
-----노동자-----

여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근

-----  
-----.  
-----  
-----노동자대표-----  
-----.

③ -----  
-----노동일-----  
-----노동자-----  
----노동일별 근로시간-----  
-----.

④ -----노동자대표-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동시간-----노동자대표-----  
-----  
----. -----노동자-----  
-----노동일-----  
-----노동일별 근로시간-----  
-----.

⑤ -----노동

로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야

동자를 노동-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----, -----노

동자대표-----

-----

-----.

⑥ -----

-----노

동자-----노동자

-----

-----.

제51조의3(노동한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) -----

-----노동

자가 노동한-----

-----

-----노동자가 노동한

-----

-----초과하여 노동한-----

-----

-----

한다.

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자  
는 취업규칙(취업규칙에  
준하는 것을 포함한다)에 따라  
업무의 시작 및 종료 시각을  
근로자의 결정에 맡기기로 한  
근로자에 대하여 근로자대표와  
의 서면 합의에 따라 다음 각  
호의 사항을 정하면 1개월(신  
상품 또는 신기술의 연구개발  
업무의 경우에는 3개월로 한  
다) 이내의 정산기간을 평균하  
여 1주 간의 근로시간이 제50  
조제1항의 근로시간을 초과하  
지 아니하는 범위에서 1주 간  
에 제50조제1항의 근로시간을,  
1일에 제50조제2항의 근로시간  
을 초과하여 근로하게 할 수  
있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이  
상 18세 미만의 근로자는 제  
외한다)
2. (생 략)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간  
대를 정하는 경우에는 그 시

--.

제52조(선택적 노동시간제) ① --

노동자-----

노동자-----노동자대표---

-----노동시간-----

-----노동시간-----

-----노동시간-----

-----노동시간-----

-----노동-----.

1. -----노동자-----

-----노동자-----

2. (현행과 같음)

3. -----노동시간

4. -----노동-----

작 및 종료 시각

5. 근로자가 그의 결정에 따라  
근로할 수 있는 시간대를 정  
하는 경우에는 그 시작 및 종  
료 시각

6. (생략)

② 사용자는 제1항에 따라 1개  
월을 초과하는 정산기간을 정  
하는 경우에는 다음 각 호의  
조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일  
시작 전까지 근로자에게 연속  
하여 11시간 이상의 휴식 시  
간을 줄 것. 다만, 천재지변  
등 대통령령으로 정하는 불가  
피한 경우에는 근로자대표와  
의 서면 합의가 있으면 이에  
따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주  
간의 근로시간이 제50조제1항  
의 근로시간을 초과한 시간에  
대해서는 통상임금의 100분의  
50 이상을 가산하여 근로자에  
게 지급할 것. 이 경우 제56  
조제1항은 적용하지 아니한  
다.

-----

5. 노동자-----

노동-----

-----

-----

6. (현행과 같음)

② -----

-----

-----

-----.

1. 노동일-----노동일

-----노동자-----

-----

-----.

-----

-----노동자대표---

-----

-----.

2. -----

----노동시간-----

--노동시간-----

-----

-----노동자---

-----.

-----

-.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와

제53조(연장 노동의 제한) ① ---

-----  
-----노동시간-----.

② -----

-----

-----노동시간-----

-----

-----

-----

-----

노동시간-----.

③ -----노동자-----

-----

-----노동자대표-----

-----

-----노동시간-----

-----

-----노동시간-----.

1. -----

-----노동시간-----

-----

2. -----노동자-----

-----

④ -----

-----

-----

근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장 시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

노동자-----

-----노동시간-----

-----.

-----

-----

-----

-----.

⑤ -----

-----노동시간-----

-----

-----

-----.

⑥ -----

-----노동자-----

-----.

⑦ -----

-----노동-----노동자-----

-----

-----

-----

-----.

제54조(휴게) ① -----노동시

간-----

-----

-----노동시간-----

-----.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로:

② -----노동자-----  
-----.

제55조(휴일) ① -----노동자-----  
-----.

② -----노동자-----  
-----.  
-----노동자대표-----  
-----노동일-----  
-----.

제56조(연장·야간 및 휴일 노동)

① -----연장노동-----  
-----  
-----노동-----  
-----  
-----노동자-----.

② -----  
-----휴일노동-----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

1. -----휴일노동-----  
-----

2. -----휴일노동-----



통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

-----

③ -----야간노동-----

-----

---노동을-----

-----

-----노동자-----

-----.

제57조(보상 휴가제) -----노동자대표-----

-----

-----

-----연장노동-----

야간노동---휴일노동-----

-----

-----.

제58조(노동시간 계산의 특례) ①

노동자-----

-----노동시간의-----

-----노동하여

노동시간-----

-----소정노동시간을 노동

한-----.

-----

--소정노동시간-----노동

-----

-----노동-----.

<p>② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 <u>근로자대표</u>와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.</p> <p>③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 <u>근로자</u>의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 <u>근로자대표</u>와 서면 합의로 정한 시간을 <u>근로</u>한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (생략)</li> <li>2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 <u>근로자</u>에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용</li> <li>3. <u>근로시간</u>의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용</li> </ol> <p>④ (생략)</p> <p>제59조(<u>근로시간</u> 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제</p>	<p>② ----- -----<u>노동자대표</u>----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ ----- -----<u>노동자</u>----- ----- ----- -----<u>노동자대표</u>----- -----<u>노동</u>----- -----. ----- -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (현행과 같음)</li> <li>2. ----- -----<u>노동자</u>----- -----</li> <li>3. <u>노동시간</u>----- ----- -----</li> </ol> <p>④ (현행과 같음)</p> <p>제59조(<u>노동시간</u> 및 휴게시간의 특례) ① -----</p>
--	---

1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. ~ 5. (생략)

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ (생략)

-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동자대표-----  
-----  
-----  
-----  
-----연장노동을-----  
-----  
-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

② -----노동일-----노동일-----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제60조(연차 유급휴가) ① -----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

② -----노동한-----  
-----노동자-----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

③ (현행과 같음)

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급 휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는  
경우 다음 각 호의 어느 하나  
에 해당하는 기간은 출근한 것  
으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또  
는 질병으로 휴업한 기간  
2. 3. (생략)

④

노동한 노동자

계속 노동

⑤

노동자

노동자

⑥ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

1. 노동자\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. • 3. (현행과 같음)

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에

4. -----  
-----  
-----노동시간-----  
---노동시간

5. -----  
노동시간-----  
-----노동시간

⑦ -----  
-----노동한-----노동자-----  
-----노동이-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① -----  
-----  
-----노동한-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----

도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로

-----노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----.

1. -----

-----

-----

노동자-----

-----노동

자-----

-----

-----

2. -----

-----노동자-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----노동자-----

자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.

② -----노동한-----

-----노동자-----

-----노동자-----

1. -----노동기간-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동기간-----

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아

2. -----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----노동기간-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----.  
-----  
-----노동기간-----  
-----  
-----.

제62조(유급휴가의 대체) -----  
--노동자대표-----  
-----  
-----  
-----노동일에 노동자-----  
-----.

제63조(적용의 제외) -----  
-----노동시간-----  
-----  
-----노동자-----



니한다.

1. · 2. (생략)

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람

4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

제64조(최저 연령과 취직인허증)

① 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다.

② · ③ (생략)

제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

-----.

1. · 2. (현행과 같음)

3. -----  
-----노동-----  
-----

4. -----  
-----노동자-----

제64조(최저 연령과 취직인허증)

① -----  
-----  
-----  
-----노동자-----

-----.  
-----  
-----  
-----노동자-----.

② · ③ (현행과 같음)

제67조(노동계약) ① -----  
-----노동계약-----  
-----.

② -----  
-----노동계약-----  
-----.

③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 명시하여 교부하여야 한다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가

③ -----  
---노동계약-----  
-----노동조건-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제69조(노동시간) -----  
-----노동시간-----  
-----  
-----.  
-----  
-----  
-----.

제70조(야간노동과 휴일노동의 제한) ① -----  
-----  
-----노동  
동시키려면 그 노동자-----  
-----.

② -----  
-----  
-----노동  
시키지-----.  
-----  
-----

<p>를 받으면 그러하지 아니하다.</p> <p>1. ~ 3. (생 략)</p> <p>③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 <u>근로자</u>의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 <u>근로자대표</u>와 성실하게 협의하여야 한다.</p> <p>제71조(<u>시간외근로</u>) 사용자는 산 후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 <u>시간외근로</u>를 시키지 못한다.</p> <p>제72조(<u>갱내근로</u>의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갱내(坑內)에서 <u>근로시키지</u> 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제73조(생리휴가) 사용자는 여성 <u>근로자</u>가 청구하면 월 1일의</p>	<p>-----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>-----</p> <p>---<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자대표</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>제71조(<u>시간외노동</u>) -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>--<u>시간외노동을</u>-----.</p> <p>제72조(<u>갱내노동</u>의 금지) -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동시키지</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제73조(생리휴가) -----</p> <p><u>노동자</u>-----</p>
--	---

생리휴가를 주어야 한다.

제74조(임산부의 보호) ① (생략)

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

④ (생략)

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자

-----.

제74조(임산부의 보호) ① (현행과 같음)

② -----  
노동자-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

③ -----  
-----  
-----  
노동자-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

④ (현행과 같음)

⑤ -----  
노동자에게 시간외노동을-----  
-----노동

의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑥ (생 략)

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대

자-----  
-----노동으로-----  
-----.

⑥ (현행과 같음)

⑦ -----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----노동자-----  
-----노동시  
간-----  
-----.  
노동시간-----노동  
자-----노동시간-----  
-----노동시간-----  
-----.

⑧ -----노동  
시간-----노동  
자-----  
-----.

⑨ -----  
노동자-----소정노동시간-----  
-----  
-----  
-----.

한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성 근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제76조(안전과 보건) 근로자의 안

-----  
-----  
-----.

⑩ -----노동시간-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① -----여성 노동자-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② -----노동자-----  
-----.

제75조(육아 시간) -----  
-----노동자-----  
-----  
-----.

제76조(안전과 보건) 노동자-----

전과 보건에 관하여는 「산업  
안전보건법」에서 정하는 바에  
따른다.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금  
지) 사용자 또는 근로자는 직  
장에서의 지위 또는 관계 등의  
우위를 이용하여 업무상 적정  
범위를 넘어 다른 근로자에게  
신체적·정신적 고통을 주거나  
근무환경을 악화시키는 행위  
(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한  
다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생  
시 조치) ①·② (생략)  
③ 사용자는 제2항에 따른 조  
사 기간 동안 직장 내 괴롭힘  
과 관련하여 피해를 입은 근로  
자 또는 피해를 입었다고 주장  
하는 근로자(이하 “피해근로자  
등”이라 한다)를 보호하기 위  
하여 필요한 경우 해당 피해근  
로자등에 대하여 근무장소의  
변경, 유급휴가 명령 등 적절한  
조치를 하여야 한다. 이 경우  
사용자는 피해근로자등의 의사  
에 반하는 조치를 하여서는 아

-----  
-----  
-----.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금  
지) -----노동자-----  
-----  
-----  
-----노동자-----  
-----  
-----  
-----.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생  
시 조치) ①·② (현행과 같음)  
③ -----  
-----  
-----노동자  
-----  
---노동자(이하 “피해노동자등”  
이라 한다)-----  
-----피해  
노동자등-----  
-----  
-----.  
-----피해노동자등-----  
-----

니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알

-----.

④ -----

-----

-----피해노동

자-----

-----

-----.

⑤ -----

-----

-----

-----

-----

-----.

-----

-----피해노동자

-----.

⑥ -----

-----노동자 및

피해노동자등-----

-----

-----.

⑦ -----

-----

-----

-----

-----



<p>게 된 비밀을 <u>피해근로자</u>등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p> <p>제77조(기능 습득자의 보호) 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 <u>근로자</u>를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득과 관계없는 업무에 종사시키지 못한다.</p> <p>제78조(요양보상) ① <u>근로자</u>가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>제79조(휴업보상) ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 <u>근로자</u>에게 그 <u>근로자</u>의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.</p> <p>②·③ (생략)</p>	<p>-----<u>피해노동자</u>등-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제77조(기능 습득자의 보호) ----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제78조(요양보상) ① <u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제79조(휴업보상) ① -----</p> <p>-----</p> <p><u>노동자</u>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② · ③ (현행과 같음)</p>
---	--

제80조(장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.

②·③ (생략)

제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.

제82조(유족보상) ① 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다.

② (생략)

제83조(장례비) 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장례비를

제80조(장해보상) ① 노동자-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② · ③ (현행과 같음)

제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 노동자-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제82조(유족보상) ① 노동자-----

-----  
--노동자-----  
-----  
-----  
-----  
--.

② (현행과 같음)

제83조(장례비) 노동자-----

-----노동자-----  
-----  
-----

지급하여야 한다.	-----.
제84조(일시보상) 제78조에 따라	제84조(일시보상) -----
보상을 받는 <u>근로자</u> 가 요양을	----- <u>노동자</u> -----
시작한지 2년이 지나도 부상	-----
또는 질병이 완치되지 아니하	-----
는 경우에는 사용자는 그 <u>근로</u>	----- <u>노동자</u>
<u>자</u> 에게 평균임금 1,340일분의	-----
일시보상을 하여 그 후의 이	-----
법에 따른 모든 보상책임을 면	-----
할 수 있다.	-----.
제93조(취업규칙의 작성·신고)	제93조(취업규칙의 작성·신고) -
상시 10명 이상의 <u>근로자</u> 를 사	----- <u>노동자</u> -----
용하는 사용자는 다음 각 호의	-----
사항에 관한 취업규칙을 작성	-----
하여 고용노동부장관에게 신고	-----
하여야 한다. 이를 변경하는 경	-----.
우에도 또한 같다.	-----.
1. 업무의 시작과 종료 시각,	1. -----
휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대	-----
<u>근로</u> 에 관한 사항	- <u>노동</u> -----
2. ~ 4. (생략)	2. ~ 4. (현행과 같음)
5. 「 <u>근로자퇴직급여 보장법</u> 」	5. 「 <u>노동자퇴직급여 보장법</u> 」 -
제4조에 따라 설정된 퇴직급	-----
여, 상여 및 최저임금에 관한	-----
사항	----
6. <u>근로자</u> 의 식비, 작업 용품	6. <u>노동자</u> -----

등의 부담에 관한 사항	-----
7. <u>근로자</u> 를 위한 교육시설에 관한 사항	7. <u>노동자</u> ----- -----
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 <u>근로자</u> 의 모성 보호 및 일· 가정 양립 지원에 관한 사항	8. ----- <u>노동자</u> ----- -----
9. (생략)	9. (현행과 같음)
9의2. <u>근로자</u> 의 성별·연령 또 는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항	9의2. <u>노동자</u> ----- ----- -----
10. ~ 12. (생략)	10. ~ 12. (현행과 같음)
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사 업장의 <u>근로자</u> 전체에 적용될 사항	13. ----- ----- <u>노동자</u> ----- -----
제94조(규칙의 작성, 변경 절차)	제94조(규칙의 작성, 변경 절차)
① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 <u>근로자</u> 의 과반 수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, <u>근로자</u> 의 과반수로 조직된 노동조합 이 없는 경우에는 <u>근로자</u> 의 과 반수의 의견을 들어야 한다. 다 만, 취업규칙을 <u>근로자</u> 에게 불 리하게 변경하는 경우에는 그	① ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자</u> ----- -----

<p>동의를 받아야 한다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>제95조(제재 규정의 제한) 취업규칙에서 <u>근로자</u>에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.</p> <p>제97조(위반의 효력) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 <u>근로조건을 정한 근로계약</u>은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.</p> <p>제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 <u>근로자</u>의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>제99조(규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 <u>근로자</u>를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을</p>	<p>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제95조(제재 규정의 제한) -----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제97조(위반의 효력) -----</p> <p>-----<u>노동조건을 정한 노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----.</p> <p>제98조(기숙사 생활의 보장) ① -</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제99조(규칙의 작성과 변경) ① -</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
--	--

작성하여야 한다.

1. ~ 5. (생략)

6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는  
근로자 전체에 적용될 사항

② 사용자는 제1항에 따른 규  
칙의 작성 또는 변경에 관하여  
기숙사에 기숙하는 근로자의  
과반수를 대표하는 자의 동의  
를 받아야 한다.

③ 사용자와 기숙사에 기숙하  
는 근로자는 기숙사규칙을 지  
켜야 한다.

제100조(부속 기숙사의 설치·운  
영 기준) 사용자는 부속 기숙  
사를 설치·운영할 때 다음 각  
호의 사항에 관하여 대통령령  
으로 정하는 기준을 충족하도  
록 하여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

5. 그 밖에 근로자의 안전하고  
쾌적한 주거를 위하여 필요한  
사항

제100조의2(부속 기숙사의 유지  
관리 의무) 사용자는 제100조  
에 따라 설치한 부속 기숙사에  
대하여 근로자의 건강 유지, 사

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. -----  
노동자-----

② -----  
-----  
-----노동자-----  
-----.

③ -----  
--노동자-----  
-----.

제100조(부속 기숙사의 설치·운  
영 기준) -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. -----노동자-----  
-----  
-----

제100조의2(부속 기숙사의 유지  
관리 의무) -----  
-----  
-----노동자-----

생활 보호 등을 위한 조치를 하여야 한다.

#### 제11장 근로감독관 등

제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는

-----  
-----.

#### 제11장 노동감독관 등

제101조(감독 기관) ① 노동조건-----  
-----노동감독관-----.

② 노동감독관-----  
-----.

제102조(노동감독관의 권한) ① 노동감독관-----  
-----노동자-----.

② -----노동감독관이나 노동감독관-----  
-----노동자-----.

③ -----  
노동감독관-----  
-----

검진지령서(檢診指令書)를 제시  
하여야 한다.

④ (생략)

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그  
밖의 노동 관계 법령 위반의  
죄에 관하여 「사법경찰관리의  
직무를 행할 자와 그 직무범위  
에 관한 법률」에서 정하는 바  
에 따라 사법경찰관의 직무를  
수행한다.

제102조의2(자료 제공의 요청) ①  
고용노동부장관은 이 법에서  
정하는 근로조건 보호를 위하  
여 중앙행정기관의 장과 지방  
자치단체의 장 또는 근로복지  
공단 등 관련 기관·단체의 장  
에게 다음 각 호의 정보 또는  
자료의 제공 및 관계 전산망의  
이용을 요청할 수 있다.

1. 2. (생략)

3. 그 밖에 근로자의 근로조건  
보호를 위하여 필요한 정보  
또는 자료로서 대통령령으로  
정하는 정보 또는 자료

②·③ (생략)

제103조(근로감독관의 의무) 근로

-----  
-----.

④ (현행과 같음)

⑤ 노동감독관-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제102조의2(자료 제공의 요청) ①  
-----  
-----노동조건-----  
-----  
-----노동복지공단-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. -----노동자의 노동조건-----  
-----  
-----  
-----

② · ③ (현행과 같음)

제103조(노동감독관의 의무) 노동



<p><u>감독관</u>은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. <u>근로감독관</u>을 그만 둔 경우에도 또한 같다.</p> <p>제104조(감독 기관에 대한 신고)</p> <p>① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 <u>근로자</u>는 그 사실을 고용노동부장관이나 <u>근로감독관</u>에게 통보할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 <u>근로자</u>에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <p>제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 <u>근로감독관</u>이 전담하여 수행한다. 다만, <u>근로감독관</u>의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.</p> <p>제108조(벌칙) <u>근로감독관</u>이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는</p>	<p><u>감독관</u>----- -----, <u>노동감독관</u>----- ---.</p> <p>제104조(감독 기관에 대한 신고)</p> <p>① ----- ----- -----<u>노동자</u>----- -----<u>노동감독관</u>----- -----.</p> <p>② ----- -----<u>노동자</u>----- ----- -.</p> <p>제105조(사법경찰권 행사자의 제한) ----- ----- ----- -----<u>노동감독관</u>----- -----, -----<u>노동감독관</u>----- -----.</p> <p>제108조(벌칙) <u>노동감독관</u>----- ----- -----</p>
---	---

5년 이하의 자격정지에 처한다.	-----.
제115조(양벌규정) 사업주의 대리	제115조(양벌규정) -----
인, 사용인, 그 밖의 종업원이	-----
해당 사업의 <u>근로자</u> 에 관한 사	----- <u>노동자</u> -----
항에 대하여 제107조, 제109조	-----
부터 제111조까지, 제113조 또	-----
는 제114조의 위반행위를 하면	-----
그 행위자를 벌하는 외에 그	-----
사업주에게도 해당 조문의 벌	-----
금형을 과(科)한다. 다만, 사업	-----.
주가 그 위반행위를 방지하기	-----
위하여 해당 업무에 관하여 상	-----
당한 주의와 감독을 게을리하	-----
지 아니한 경우에는 그러하지	-----
아니하다.	-----.
제116조(과태료) ① 사용자(사용	제116조(과태료) ① -----
자의 「민법」 제767조에 따른	-----
친족 중 대통령령으로 정하는	-----
사람이 해당 사업 또는 사업장	-----
의 <u>근로자</u> 인 경우를 포함한다)	--- <u>노동자</u> -----
가 제76조의2를 위반하여 직장	-----
내 괴롭힘을 한 경우에는 1천	-----
만원 이하의 과태료를 부과한	-----
다.	-----.
② 다음 각 호의 어느 하나에	② -----
해당하는 자에게는 500만원 이	-----

<p>하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 <u>근로감독관</u>의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자</p> <p>2. 3. (생략)</p> <p>4. 제102조에 따른 <u>근로감독관</u> 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자</p> <p>③ (생략)</p>	<p>-----.</p> <p>1. ----- -----<u>노동감독관</u>----- ----- -----</p> <p>2. 3. (현행과 같음)</p> <p>4. -----<u>노동감독관</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
---	---