근로기준법 시행령·시행규칙 일부개정령안 설명자료

’21. 7.

고 용 노 동 부
근로기준정책과

순 서

Ⅰ. 근로기준법 시행령 일부개정령안 설명자료 ····· 1

〈 법률 위임 사항 〉

1. 직장 내 괴롭힘 제재대상이 되는 친족의 범위 ····· 1
2. 과태료 부과기준 마련 ····· 3
3. 임금명세서 기재사항 신설 ····· 12
4. 임신 근로자 출퇴근시간 조정 관련 사항 ····· 16
5. 이행강제금 ····· 19

〈 기타 사항 〉

6. 기숙사 관련 사항 ····· 21
7. 평균임금 산정 제외기간 ····· 23
8. 지연이자의 적용제외 사유 ····· 25
9. 임산부 등의 사용금지직종 현행화 ····· 27
10. 단시간근로자의 근로조건 결정기준 현행화 ····· 29
11. 개인정보 보호 필요 사항 ····· 31

Ⅱ. 근로기준법 시행규칙 일부개정령안 설명자료 ···· 32

1. 임금명세서 서식 신설 ····· 32

〈붙임1〉 근로기준법 시행령 개정안 ····· 34

〈붙임2〉 근로기준법 시행규칙 개정안 ····· 47

Ⅰ 「근로기준법 시행령 일부개정령안」 설명자료

1 직장 내 괴롭힘 제재대상이 되는 친족의 범위

1. 개정 필요성

□ 개정 「근로기준법」에서는 사용자뿐만 아니라, 근로자 중 **사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람**이 **직장내 괴롭힘 가해자**인 경우 **과태료(1천만원 이하)를 부과**하도록 규정

○ 따라서 직장내 괴롭힘 **가해자 중 과태료 부과대상이 되는 사용자의 친족 범위**를 **대통령령으로 규정**할 필요

* **근로기준법 제116조(과태료)** ① 사용자(사용자의 **「민법」 제767조에 따른 친족** 중 **대통령령으로 정하는 사람**이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

** 민법 제767조(친족의 정의) 배우자, 혈족 및 인척을 친족으로 한다.

2. 개정 내용

□ 직장내 괴롭힘 가해자 중 사용자의 친족인 근로자에게 과태료를 부과하는 것은 사용자의 **친족이라는 이유**로 **사용자와 동일한 책임을 부여하는 예외적인 규율**인 점을 고려할 필요가 있고,

○ 최근 **혈연관계 친밀감에 대한 사회적 인식이 약화**되는 추세인 점 등을 고려하여 **민법상 친족 범위* 보다 혈족의 범위를 일부 축소**

* 제777조(친족의 범위) 1. 8촌 이내의 혈족 2. 4촌 이내의 인척 3. 배우자

□ 직장내 괴롭힘에 대한 과태료 부과 대상 친족의 범위를 ❶배우자, ❷4촌 이내의 혈족, ❸4촌 이내의 인척으로 규정

[참고: 친족의 범위]

■ 혈족: 부모와 자식, 형제자매 등 혈연관계를 맺고 있는 사람

▲ 부모·조부모, ▲자식, 손자녀, ▲형제자매, ▲ 부모의 형제자매 등

■ 인척: 혼인에 의하여 관련된 사람

▲ 배우자의 부모, ▲ 배우자의 형제자매, ▲ 형제자매의 배우자,

▲ 부모의 형제자매의 배우자, ▲ 자식의 배우자 등

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문 대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위) 법 제116조제1항에 따른 대통령령으로 정하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 1. 사용자의 배우자 2. 사용자의 4촌 이내의 혈족 3. 사용자의 4촌 이내의 인척

2 과태료 부과기준 마련

1. 개정 필요성

□ 개정 「근로기준법」에서 **임금명세서 교부**(법 제48조제2항), **직장 내 괴롭힘**(법 제76조의2, 제76조의3), **임신 근로자 출퇴근시간 조정**(법 제74조제9항) 관련 **과태료 부과 규정이 신설**(제116조제2항)된 바, 구체적인 **과태료 부과 기준**을 **마련 필요**

*** (임금명세서) 임금명세서 교부 의무 위반시 500만원 이하 과태료 부과**

**** (직장 내 괴롭힘)**

- ▵ **사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족에 해당하는 근로자 포함)**가 직장내 괴롭힘을 한 경우 **1천만원 이하 과태료 부과**
- ▵ 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위의 **조사**, 피해근로자 **보호**, 가해 근로자 **징계 등**의 **조치의무**를 이행하지 않는 경우 **500만원 이하 과태료** 부과

***** (임신 근로자 업무시각 변경) 허용 의무 위반시 500만원 이하 과태료 부과**

□ 아울러, **국민권익위원회의 권고('21.3월)***에 따라 가중처분 기준 반영 등 **과태료 부과기준 일괄 정비 필요**

* <행정제재 가중처분 명확화 방안>에 따라 가중처분 회차 적용 규정 신설

2. 개정 내용

<1> 임금명세서 교부 의무 위반 관련

□ 임금명세서 교부의무를 위반한 경우 과태료 금액은 **임금대장 및 근로자명부 등** 통상적인 서류 **작성의무 위반의 경우 등을 고려**하여 유사하게 설정

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우		20	30	50

[참고: 통상적인 서류 작성의무 위반의 과태료 부과기준]

■ 근로자 명부 작성의무 위반

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
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 사항을 일부 적지 않거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50

■ 임금대장 작성의무 위반

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
바. 법 제48조에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장 기재하여야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50

<2> 직장 내 괴롭힘 관련

□ **(원칙) 직장 내 괴롭힘 사례 일부는 직장 내 성희롱을 포함**하고 있으므로, 원칙적으로 **양 제도 간 과태료 기준을 일치**하여 설정

○ **(사용자의 직장 내 괴롭힘)** 직장 내 성희롱과 유사하게 **사용자가 한 사람에게 수차례** 직장 내 괴롭힘을 하거나 **2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 2차부터 법률상 상한액을 부과**

○ **(조사·보호조치 미실시 등)** 괴롭힘은 성희롱에 비해 그 **유형이 다양**한 점 등을 고려하여 부과기준 마련

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
카. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2에 따른 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) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
3) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
타. 법 제76조의3제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
파. 법 제76조의3제4항에 따른 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
하. 법 제76조의3제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 법 제76조의3제7항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500

[참고: 직장 내 성희롱 과태료 부과기준]

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 [별표]

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제1항	1천만원
1) 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료 처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우		500만원
2) 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우		300만원
3) 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우		
라. 사업주가 법 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의4	500만원
마. 사업주가 법 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의5	500만원
바. 사업주가 법 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의6	500만원
사. 사업주가 법 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제39조제2항 제1호의7	500만원

<3> 임신 근로자 출퇴근시간 조정 관련

□ **임신기간 근로시간 단축 등 유사한 제도의 과태료 부과기준**을 참고하여 **위반 횟수와 관계없이 일괄하여 500만원 부과**

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
카. 법 제74조제9항에 따른 임신 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각 변경 신청을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500

[참고: 임신 근로자의 근로시간 단축 신청에 대한 과태료 부과기준]

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 [별표]

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
차. 법 제74조제7항에 따른 여성 근로자의 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500

<4> 국민권익위원회 권고에 따른 과태료부과 일반 기준 개정

□ **국민권익위원회**는 <행정제재 가중처분 기준 명확화 방안>에 따라 **과태료 부과기준을 일괄 정비**할 것을 **권고**('21.3)

○ 가중처분의 적용 차수는 해당 **위반행위 전 '부과처분 차수'의 다음 차수**로 하도록 명확히 규정

- 즉, 해당 위반행위에 대한 **부과처분 이후에 같은 위반행위**를 한 경우에 한하여 **가중처분**

* 위반행위의 횟수에 따라 처분을 가중하도록 한 취지는 위반행위에 따른 행정처분을 받았음에도 또다시 한 같은 위반행위를 더욱 중하게 처벌하려는 것 (대법원 2014.6.12. 선고 2014두2157 판결)

■ [예시] 1차 적발일('17.10.18.), 2차 적발일('18.3.30.), 1차 과태료 부과('18.5.20.)인 경우, 2차 적발행위가 가중처벌 대상인지

→ 권익위는 1차 처분일 이후에 위반행위를 한 경우에 한하여 2차 처분할 것을 권고 (사례의 경우, 1차위반 적용)

현 행	개 정 안
1. 일반기준 < 신 설 >	1. 일반기준 다. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가중처분 적용 기간 내에 과태료 부과처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

- 다만, 별표 7의 개정규정 중 법 제48조제2항 및 제74조제9항에 관한 부분은 2021년 11월 19일부터 시행함

4. 개정안

■ 근로기준법 시행령 [별표 7]

과태료의 부과기준(제60조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용한다. 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 한 날과 다시 같은 위반행위를 적발한 날을 각각 기준으로 하여 위반횟수를 계산한다.

나. 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

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

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
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 않		30	50	100

은 경우				
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 사항을 일부 적지 않거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50
마. 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
바. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장 기재하여야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우		20	30	50
아. 법 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제2항제3호	80	150	300
자. 법 제66조에 따른 연소자 증명서류 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 제74조제9항에 따른 임신 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각 변경 신청을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항			
1) 사용자가 한 사람에게 수 차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000

2) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
3) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
파. 법 제76조의3제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
하. 법 제76조의3제4항에 따른 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 법 제76조의3제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
더. 법 제91조에 따른 재해보상에 관한 중요서류 보관의무를 위반한 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
머. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
버. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 대하여 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 현	법 제116조 제2항제4호			

장조사 또는 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				
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 자				
가) 진술을 하지 않은 경우		50	100	200
나) 거짓된 진술을 한 경우		300	300	300
3) 근로감독관의 요구에 대하여 장부·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

3 임금명세서 기재사항 신설

1. 개정 필요성

□ 개정 「근로기준법」에서는 **사용자는 임금을 지급**하는 때, 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 공제내역 등 **대통령령으로 정하는 사항을 기재한 임금명세서를 교부**하여야 함(법 제48조제2항*)

* **제48조(임금대장 및 임금명세서)** ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 **근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항**을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서법」제2조제1호에 따른 전자문서 포함)으로 교부하여야 한다.

○ 법률에서 위임한 바에 따라 **대통령령에 임금명세서 세부 기재사항을 규정**할 필요

2. 개정 내용

<1> 임금명세서 기재사항

□ 임금명세서에는 법에서 위임된 **임금의 구성항목, 계산방법, 공제내역 등**을 중심으로 **필수적인 사항을 기재**

① **(근로자 특정)** 지급받는 근로자를 특정할 수 있도록, **"성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보"**

② **(임금 총액 및 항목별 금액)** **"임금 총액", "기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금 등 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)*"**

* 근로기준법 제43조제1항단서에 따라 통화 이외의 것으로 지급하는 경우가 있을 수 있으므로 "통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액"을 기재하도록 함

③ **(항목별 계산방법)** 임금의 각 항목별 금액이 정확하게 계산됐는지를 알 수 있도록 **"임금의 각 항목별 계산방법 등 임금총액을 계산하는데 필요한 사항"** 기재

④ **(임금 계산 기초사항)** “근로일수“, “총 근로시간수“, ”연장근로, 야간근로 및 휴일근로 시간수“ 기재

⑤ **(임금 공제)** 근로소득세, 4대보험료, 조합비 등을 공제할 경우 그 내역을 알 수 있도록 ”법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액“ 기재

⑥ **(임금지급일)** 법 제43조제2항에 의거 **매월 1회 이상 일정한 날**에 임금을 지급해야 하므로 ”임금지급일“ 기재

> ■ **[참고: 근로기준법 시행령 제27조(임금대장의 기재사항)]**
>
> 1. 성명 2. 주민등록번호('생년월일'로 개정 예정) 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

<2> 임금명세서 기재 예외 사항

□ 임금명세서는 모든 근로자에게 교부하여야 하나, 본래 의미의 **일용근로자(1일 근무)** 등에게도 **안 제27조의2제1항에서 정하는 사항을 모두 기재**하도록 하는 것은 **과도한 측면**이 있음

□ 또한, 동법 시행령 제27조의 **임금대장 기재사항**에서도 **근로자별 예외를 인정***하고 있는 점을 고려하여,

- ▲30일 미만인 일용근로자: 주민등록번호, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
- ▲4인 이하 및 근로시간 적용제외자: 근로시간수, 연장·야간·휴일근로시간수

○ **일용근로자, 상시근로자수 4인 이하 사업장의 근로자** 및 **근로시간 적용 제외자**에 대해 일부 기재사항의 **적용 예외를 인정**

- **(30일 미만인 일용근로자) 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보**의 기재를 제외

- **(상시 4인 이하 사업장의 근로자 또는 근로시간 적용제외자) 연장·야간·휴일 근로시간 수** 기재를 제외

■ **[참고: 근로기준법 제63조(적용의 제외)]**

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

■ **[참고: 근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)**

법 제63조제4호에서 "대통령령으로 정한 업무"란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

3. 시행일

○ 2021년 11월 19일부터 시행

4. 신구조문 대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제27조의2(임금명세서의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다. 1. 성명 2. 생년월일, 사원번호 등 근로자

	를 특정할 수 있는 정보 3. 임금지급일 4. 근로일수 5. 총 근로시간수 6. 연장근로, 야간근로 또는 휴일 근로를 시킨 경우에는 그 시간수 7. 임금 총액 8. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액) 9. 제8호에 따른 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는데 필요한 사항 10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액
<신 설>	② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호의 사항을 적지 아니할 수 있다. ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제6호의 사항을 적지 아니할 수 있다. 1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자 2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

4 임신 근로자 출퇴근시간 조정 관련 사항

1. 개정 필요성

□ 개정 「근로기준법」은 **임신 근로자**가 1일 소정근로시간을 유지하면서 **업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청**하는 경우 **사업주는 이를 허용하여야 함**을 규정

* **제74조(임산부의 보호)** ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 **대통령령으로 정하는 경우**에는 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.**

○ 다만, **사업주가** 업무시각 변경을 **허용하지 않을 수 있는 사유**와 업무시각 변경의 **신청방법 및 절차**를 **대통령령으로 정하도록** 하고 있어 관련 사항을 규정

2. 개정 내용

<1> 사업주의 허용예외 사유

① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우

- 법 제74조제9항에 "**정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래**하는 경우 등"을 명시하고 있으므로, **시행령에서 이를 다시 규정**

② 임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우

- 임신 근로자는 원칙적으로 **야간·휴일근로**와 **시간외 근로가 금지**되어 있고 **쉬운 근로로의 전환** 등 특별한 보호 필요성이 있으므로

- 업무의 특성상 **임신 근로자의 업무시각 변경이 근로자 보호와 충돌**되는 경우에 대해 **허용 예외 사유로 규정**

* (예시) ▲변경된 업무시각이 야간근로(22~06시)에 해당하는 경우
▲안전사고 예방을 위해 2인 1조 등으로 수행해야 하는 경우 등

<2> 신청방법 및 절차

○ **임신기간 근로시간 단축 신청 절차*와 유사**하게,

- 업무시각 **변경 개시 예정일 3일 전**까지 임신기간, 업무시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무 시작 및 종료 시각 등을 적은 **신청서와 의사의 진단서를 첨부**하여 **사용자에게 제출**

■ **[참고: 근로기준법 시행령 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 문서에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

3. 시행일

○ 2021년 11월 19일부터 시행

4. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 허용 예외) 법 74조제9항의 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 2. 임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우

<신 설>	제43조의4(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청) 법 제74조제9항에 따라 업무 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

5 이행강제금 부과기준 개정

1. 개정 필요성

□ 개정 「근로기준법」에서 **노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 사업주**에게 부과되는 **이행강제금 한도**가 기존 2천만원에서 **3천만원으로 인상**됨에 따라,

○ 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 **이행강제금 부과기준[별표 3]을 개정**할 필요

2. 개정 내용

□ **이행강제금 상한 인상율(50%)**과 **동일**하게 위반행위별 부과 **상한액을 인상**

□ 또한 구체적인 이행강제금 결정시 **상시 근로자 수를 기준으로 부과금액을 달리**하는 점을 반영하여,

- 비고란에 이행강제금 결정시 **'해당 사업 또는 사업장의 규모'를 고려하도록 추가**함

3. 시행일

○ 2021년 11월 19일부터 시행

4. 개정안

<table>
<tr><th>현 행</th><th>개 정 안</th></tr>
<tr><td>■ 근로기준법 시행령 [별표 3]
이행강제금의 부과기준(제13조 관련)
<table>
<tr><th>위반행위</th><th>해당 법조문</th><th>금액</th></tr>
<tr><td>정당한 이유 없는</td><td>법 제33조</td><td>500만원 이상</td></tr>
</table>
</td><td>■ 근로기준법 시행령 [별표 3]
이행강제금의 부과기준(제13조 관련)
<table>
<tr><th>위반행위</th><th>해당 법조문</th><th>금액</th></tr>
<tr><td>(현행과 같음)</td><td>(현행과</td><td>500만원 이상</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	제1항	2,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,000만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 500만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	100만원 이상 500만원 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 아니한 기간 등을 고려하여 결정한다.

	같음)	3,000만원 이하
(현행과 같음)	(현행과 같음)	250만원 이상 1,500만원 이하
(현행과 같음)	(현행과 같음)	200만원 이상 750만원 이하
(현행과 같음)	(현행과 같음)	100만원 이상 750만원 이하

※ 비고 : ---------- 기간, 해당 사업 또는 사업장의 규모 ----------.

6 기숙사 거주인원 축소

1. 개정 필요성

□ 최근 외국인고용사업장 기숙사에 기거하는 다수의 외국인근로자가 코로나 19에 감염되는 등 **외국인근로자의 열악한 숙소 환경 문제가 지**속적으로 제기됨

○ 또한, 현행 규정은 기숙사 운영시 **"작업시간을 달리하는 2개조 이상의 근로자들이 같은 침실에 거주하지 못하도록"** 하고 있으나,

- **작업시간이 달라도 수면에 방해가 되지 않는 경우**까지 같은 침실에 거주하지 못하게 되어 **운영상 어려움** 발생

□ 이에 따라, **근로자의 건강권 확보**와 **기숙사 운영상 어려움** 등을 고려하여 **숙소 기준을 정비**할 필요

2. 개정내용

□ 농어업분야 **외국인근로자 주거환경 실태조사* 결과**에 따르면,

* '20.9월~11월, 고용부·농림부·해수부 합동으로 숙소 제공 사업장 495개소, 숙소 제공을 받은 외국인근로자 3,815명에 대해 실태조사 실시

○ 숙소를 제공받은 **외국인 근로자 대부분(84.6%)은 1실당 거주 인원이 2인 이하**이고, 7명 이상이 0.9%를 차지

- 이 중 실당 거주인원이 **15명 이상인 경우는 0.05%에 불과**

계	1-2명	3-4명	5-6명	7명 이상
3,815명(100.0%)	3,227명(84.6%)	516명(13.6%)	35명(0.9%)	37명(0.9%)

○ **사업주**의 경우에도 **1실당 거주인원이 2명 이하인 숙소를 제공하는 경우가 대부분(89.7%)**

계	1-2명	3-4명	5-6명	무응답
495명(100.0%)	444명 (89.7%)	44명 (8.9%)	1명 (0.2%)	6명 (1.2%)

□ 이를 토대로 감염병 확산 예방 및 근로자의 사생활 보호 등을 위해 **기숙사 1실당 거주인원을** 기존 15명에서 **8명으로 축소**

□ 또한, 작업시간을 달리하는 근로자가 같은 침실에 거주할 경우 **근로자의 수면을 방해할 우려가 있어 이를 제한**하고 있지만,

○ 교대제를 운영하는 경우 등 작업시간이 다르더라도 수면에 방해되지 않는 경우가 있을 수 있어 **"근로자 간 수면에 방해가 되지 않는 경우"를 예외로 규정**

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
제55조(기숙사의 구조와 설비) 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 다음 각 호의 사항을 모두 충족해야 한다.	제55조(기숙사의 구조와 설비) ----------.
1. 침실 하나에 15명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것	1. --------- 8명 ----------
2. ~ 5. (생 략)	2. ~ 5. (현행과 같음)
제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.	제57조(기숙사의 주거 환경 조성) ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 작업시간을 달리하는 2개 조 이상의 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것.	2. 작업시간이 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것. 다만, 근로자 간 수면에 방해가 되지 않는 경우는 그러하지 아니하다.
3. (생 략)	3. (현행과 같음)

7 평균임금 산정 제외기간

1. 개정 필요성

□ **평균임금 산정 기간 중 제외**되는 기간에, **출산전후휴가(법 제74조 제1항)만을 명시**하고 유산·사산 휴가(제3항)를 명시하지 않고 있어,

○ **유산·사산 휴가가 평균임금 산정 기간에 포함**되는 것으로 **해석될 우려**가 있음

2. 개정 내용

○ 평균임금의 계산에서 제외되는 기간에 법 제74조에 따른 **유산·사산 휴가를 추가**하여 평균임금 산정기간에서 제외됨을 명확히 함

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ①「근로기준법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 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. 1.·2. (생 략)	제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ①---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---. 1.·2. (현행과 같음)

3. 법 제74조에 따른 출산전후휴가 기간	3. ---------- ---- 및 유산·사산 휴가 기간
4. ~ 8. (생 략)	4. ~ 8. (현행과 같음)
② (생 략)	② (현행과 같음)

8 지연이자의 적용제외 사유

1. 개정 필요성

□ 현행 시행령 제18조는 미지급 임금에 대한 **지연이자의 적용제외*** 사유로 **"「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우"**를 규정

* 근로기준법 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자)
근로자 퇴직 시 **14일 이내에 금품 미청산시 지연이자 부가**(제1항)
다만, 천재, 사변, **그 밖의 대통령령이 정하는 사유로 지연한 경우**는 **적용 제외**(제2항)

[참고: 임금채권보장법 제7조제1항 각 호]

■ 임금채권보장법 제7조(체불 임금등의 지급) ① (중략)

1.「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2.「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 고용노동부장관이 대통령령으로 정한 요건과 절차에 따라 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우
4. 사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등이 있는 경우
가.「민사집행법」 제24조에 따른 확정된 종국판결
나.「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령
다.「민사집행법」 제56조제5호에 따른 소송상 화해, 청구의 인낙(認諾) 등 확정판결과 같은 효력을 가지는 것
라.「민사조정법」 제28조에 따라 성립된 조정
마.「민사조정법」 제30조에 따른 확정된 조정을 갈음하는 결정
바.「소액사건심판법」 제5조의7제1항에 따른 확정된 이행권고결정
5. 고용노동부장관이 근로자에게 제12조에 따라 체불임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류(이하 "체불 임금등·사업주 확인서"라 한다)를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우(21.10.14. 시행 예정)

□ 지연이자 적용 제외는 **천재·사변 등 사업주에게 책임을 묻기 어려운 경우**에 지연이자 **책임을 면제하고자 하는 취지**인데,

○ 사업주가 **확정판결**(제4호)이나 **체불확인서**(제5호,'21.10.14. 시행 예정)를 받은 경우는 사업주에게 **책임을 묻기 어려운 경우가 아니므로 적용 제외 취지에 맞지 않고,**

○ 근로자가 권리구제(소송 등)를 받은 경우 **오히려 근로자에게 불리하고 체불 사업주에게 유리해지는 부당한 결과** 초래

2. 개정 내용

□ 미지급 임금에 대한 지연이자 적용제외 사유 중 **확정판결 및 체불확인서를 받은 경우를 제외**하고,

○ "「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지 어느 하나에 해당하는 경우"로 규정

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
제18조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제37조제2항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.	제18조(지연이자의 적용제외 사유) ----------.
	1. ---------- 제7조제1항제1호부터 제3호까지----------
2. ~ 4. (생 략)	2. ~ 4. (현행과 같음)

9 임산부 등의 사용금지직종 현행화

1. 개정 필요성

□ 현행 **임산부 등의 사용금지직종[별표 4]**에서 「산업안전기준에 관한 규칙」, 「산업보건에 관한 규칙」, 「원자력법」 등 **통폐합된 법령을 인용**하고 있어 현행화할 필요

2. 개정 내용

□ **「산업안전보건기준에 관한 규칙*」 「원자력안전법**」** 등 관련 내용을 규정하고 있는 **법령 명칭과 조항으로 개정**

* '11.7.6. 「산업안전기준에 관한 규칙」, 「산업보건기준에 관한 규칙('11.7.6. 폐지)」을 통합하여 「산업안전보건기준에 관한 규칙」으로 개정

** '11.7.25. 「원자력법」이 「원자력안전법」과 「원자력진흥법」으로 분리

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문대비표

구분	현 행	개 정 안
임신 중인 여성	1. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제59조와 제60조에서 규정한 둥근 톱으로서 지름 25센티미터 이상, 같은 규칙 제61조와 제62조에서 규정하는 띠톱으로서 풀리(Pulley)의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무 2. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제5편제3장과 제4장에 따른 정전작업, 활선작업 및 활선 근접작업	1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제105조와 제106조---------- 제107조와 제108조---------- 2. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제2편제3장제3절 —— 전기작업

	3. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편 제2장제3절에서 규정한 통나무 비계의 설치 또는 해체업무와 제6편제5장에 따른 건물 해체 작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)	3. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조에 따른 건물 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)과 같은 규칙 제1편제7장제7절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체업무
	4. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편 제3장제3절에서 규정하는 터널 작업, 같은 규칙 제439조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 같은 규칙 제452조에 따른 붕괴 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업	4. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제2편제4장제2절제3관에 따른 ----------제42조----------제50조----------
	5. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제58조제4호에 따른 진동작업	5. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제512조제4호----------
	6. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업	6. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호----------
	7. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제108조에 따른 고열작업이나 한랭작업	7. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제559조----------
	8. 「원자력법」 제97조에 따른 방사선작업 종사자 등의 피폭선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무	8. 「원자력안전법」 제91조----------
	9.~13. (생 략)	9.~13. (현행과 같음)
18세 미만인 자	1. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업	1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조 제2호 및 제3호 ----------
	2.~8. (생 략)	2.~8. (현행과 같음)

10 단시간근로자의 근로조건 결정기준 현행화

1. 개정 필요성

□ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서는 **단시간근로자의 초과근로시 동의를 받도록** 하고, 초과근로에 대해 **통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급**하도록 하고 있음

○ 위 사항을 포함하여 최근 **개정된 사항을 단시간근로자 근로조건 결정기준[별표 2]에 반영**할 필요

2. 개정 내용

① **(초과근로)** 기간제법 제6조제1항 및 제3항의 개정사항을 반영하여 **초과근로를 시키려면 단시간근로자의 동의를 받도록** 하고,

- **최대 주 12시간까지만 초과근로를 허용**하며, 초과근로에 대하여 **통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급**하도록 개정

② **(근로계약의 체결)** 단시간근로자의 근로계약서에 명시되어야 할 근로조건으로 **기간제법 제17조(근로조건 서면명시 사항)을 인용**

[참고: 기간제법 상 근로조건 서면명시 사항]

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건의 서면명시)

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한정)

③ **(휴일·휴가의 적용)** 산전후휴가 이외 근로기준법 제74조의 **유산·사산휴가를 추가**하고, **생리휴가가 무급으로 개정된 사항을 반영**

3. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

4. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
1. 근로계약의 체결 나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.	1. 근로계약의 체결 나. 단시간근로자의 근로계약서에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제17조에 따른 근로조건이 명시되어야 한다.
3. 초과근로 가. 사용자는 단시간근로자를 소정근로일이 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.	3. 초과근로 가. 사용자는 단시간근로자를 「근로기준법」제2조에 따른 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 받아야 한다. 다만, 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. 나. 사용자는 가목에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
4. 휴일·휴가의 적용 다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다. 라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.	4. 휴일·휴가의 적용 다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 라. 가목 및 다목(생리휴가는 제외한다)의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.

11 개인정보 보호 필요 사항

1. 개정 필요성 및 개정 내용

□ **개인정보 보호** 등을 위해 임금대장 기재사항 중 **주민등록번호를 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보**로 개정할 필요

2. 시행일

○ 2021년 10월 14일부터 시행

3. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
제27조(임금대장의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다. 1. (생 략) 2. 주민등록번호 3. ~ 10. (생 략) ②·③ (생 략)	제27조(임금대장의 기재사항) ① ----------. 1. (현행과 같음) 2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보 3. ~ 10. (현행과 같음) ②·③ (현행과 같음)

Ⅱ 「근로기준법 시행규칙 일부개정령안」 설명자료

1 임금명세서 양식 신설

1. 개정 필요성 및 개정 내용

□ 개정 근로기준법 제48조제2항*에 따라 사용자는 임금을 지급하는 때, 근로자에게 **임금명세서**를 교부하여야 함

* **제48조(임금대장 및 임금명세서)** ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 **근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항**을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서법」제2조제1호에 따른 전자문서 포함)으로 교부하여야 한다.

○ 이에 따라 **시행규칙 제16조에** 임금명세서 서식을 추가

2. 시행일

○ 2021년 11월 19일부터 시행

3. 신구조문대비표

현 행	개 정 안
제16조(서식) ① 법 및 영의 시행에 필요한 그 밖의 서식은 다음 각 호와 같다. 1. (생 략) 2. 법 제48조에 따른 임금대장: 별지 제17호서식 <신 설> 3. ~ 6. (생 략) ② (생 략)	제16조(서식) ①----------. 1. (현행과 같음) 2. -- 제48조제1항---------- 2의2. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서: 별지 제17호의2서식 3. ~ 6. (현행과 같음) ② (현행과 같음)

[별지 제17호의2서식]

임 금 명 세 서

지급일 : 0000-00-00

성명		생년월일(사번)	
부서		직급	

세부 내역				
지 급			공 제	
임금 항목		지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급				
격월 또는 부정기 지급				
지급액 계			공제액 계	
			실수령액	

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수

계산 방법		
구분	산출식 또는 산출방법	지급액
연장근로수당		
야간근로수당		
휴일근로수당		
근로소득세		
국민연금		
고용보험		
건강보험		
장기요양보험		

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

붙임 1 근로기준법 시행령 개정안

현 행	개 정 안
제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ①「근로기준법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 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.	제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ①---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
3. 법 제74조에 따른 출산전후휴가 기간	3. ---------- ----및 유산·사산 휴가 기간
4. ~ 8. (생 략)	4. ~ 8. (현행과 같음)
② (생 략)	② (현행과 같음)
제18조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제37조제2항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.	제18조(지연이자의 적용제외 사유) ---------- ---------- ---------- ---------.
1. 「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우	1. ---------- 제7조제1항제1호부터 제3호까지---------- ----
2. ~ 4. (생 략)	2. ~ 4. (현행과 같음)
제27조(임금대장의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조에 따른 임금대	제27조(임금대장의 기재사항) ① -- ----------

장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.	----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 주민등록번호	2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. ~ 10. (생 략)	3. ~ 10. (현행과 같음)
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)
<신 설>	제27조의2(임금명세서의 기재사항)
	① 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.
	1. 성명
	2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
	3. 임금지급일
	4. 근로일수
	5. 총 근로시간수
	6. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
	7. 임금 총액
	8. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
	9. 제8호에 따른 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는데 필요한 사항
	10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액

	② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호의 사항을 적지 아니할 수 있다. ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제6호의 사항을 적지 아니할 수 있다. 1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자 2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자
<신 설>	제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 허용 예외) 법 74조제9항의 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 2. 임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우
<신 설>	제43조의4(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청) 법 제74조제9항에 따라 업무 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문

	서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.
제55조(기숙사의 구조와 설비) 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 다음 각 호의 사항을 모두 충족해야 한다.	제55조(기숙사의 구조와 설비) ----------
1. 침실 하나에 15명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것	1. --------- 8명 ----------
2. ~ 5. (생 략)	2. ~ 5. (현행과 같음)
제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.	제57조(기숙사의 주거 환경 조성) ----------
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 작업시간을 달리하는 2개 조 이상의 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것.	2. 작업시간이 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것. 다만, 근로자 간 수면에 방해가 되지 않는 경우는 그러하지 아니하다.
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
<신 설>	제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위) 법 제116조제1항에 따른 대통령령으로 정하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 1. 사용자의 배우자 2. 사용자의 4촌 이내의 혈족

	3. 사용자의 4촌 이내의 인척

부 칙

이 영은 2021년 10월 14일부터 시행한다. 다만, 제27조의2의 개정규정, 제43조의3 및 제43조의4의 개정규정, 별표 3의 개정규정 및 별표 7의 개정규정 중 “법 제48조제2항 및 제74조제9항”에 관한 부분은 2021년 11월 19일부터 시행한다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 2]

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」 제17조에 따른 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 「근로기준법」 제2조에 따른 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 받아야 한다. 다만, 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
   나. 사용자는 가목에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
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 출산전후휴가 및 유산·사산휴가를 주어야 한다.
   라. 가목 및 다목(생리휴가는 제외한다)의 경우에 사용자가 지급하여야 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]

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 3,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,500만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 750만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 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 아니한 기간, 해당 사업 또는 사업장의 규모 등을 고려하여 결정한다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 4]

임산부 등의 사용금지직종(제40조 관련)

구 분	사 용 금 지 직 종
임신 중인 여성	1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제105조와 제106조에서 규정한 둥근톱으로서 지름 25센티미터 이상, 같은 규칙 제107조와 제108조에서 규정하는 띠톱으로서 풀리(Pulley)의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무 2. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제2편제3장제3절에 따른 전기작업 3. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제38조에 따른 건물 해체 작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)과 같은 규칙 제1편제7장제7절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체업무 4. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제2편제4장제2절제3관에 따른 터널작업, 같은 규칙 제42조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 같은 규칙 제50조에 따른 붕괴 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업 5. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제512조제4호에 따른 진동작업 6. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업 7. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제559조에 따른 고열작업이나 한랭작업 8. 「원자력안전법」 제91조에 따른 방사선 작업 종사자 등의 피폭선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무 9. 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 10. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 짙은 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등으로서 면허증을 소지한 자 또는 양성 중에 있는 자를 제외한다. 11. 신체를 심하게 펴거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무 12. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서

	는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무 13. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “산업재해보상보험및예방심의위원회”라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
산후 1년이 지나지 아니한 여성	1. 납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 아니하는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 경우에는 그러하지 아니한다. 2. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 3. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
임산부가 아닌 18세 이상인 여자	1. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우에는 그러하지 아니하다. 2. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
18세 미만인 자	1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업 2. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무 3. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 4. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 5. 소각 또는 도살의 업무 6. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 7. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

■ 근로기준법 시행령 [별표 7]

과태료의 부과기준(제60조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용한다. 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 한 날과 다시 같은 위반행위를 적발한 날을 각각 기준으로 하여 위반횟수를 계산한다.

나. 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

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

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
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 사항을 일부 적지 않거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50
마. 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
바. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장 기재하여야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우		20	30	50
아. 법 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제2항제3호	80	150	300
자. 법 제66조에 따른 연소자 증명서류 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 제74조제9항에 따른 임신 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각 변경 신청을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항			
1) 사용자가 한 사람에게 수 차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000
2) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000

3) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
파. 법 제76조의3제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제116조제2항제2호	300	500	500
하. 법 제76조의3제4항에 따른 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조제2항제2호	200	300	500
거. 법 제76조의3제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조제2항제2호	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조제2항제2호	300	500	500
더. 법 제91조에 따른 재해보상에 관한 중요서류 보관의무를 위반한 경우	법 제116조제2항제2호	50	100	200
러. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 경우	법 제116조제2항제2호			
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
머. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조제2항제2호	80	150	300
버. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무를 위반한 경우	법 제116조제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 대하여 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 현장조사 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문(審問)에 대하여 진술을 하지 않거나 거짓	법 제116조제2항제4호			

된 진술을 하며, 장부·서류를 제출하지 않거나 거짓 장부·서류를 제출한 경우				
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 자				
가) 진술을 하지 않은 경우		50	100	200
나) 거짓된 진술을 한 경우		300	300	300
3) 근로감독관의 요구에 대하여 장부·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

붙임 2 근로기준법 시행규칙 개정안

현 행	개 정 안
제16조(서식) ① 법 및 영의 시행에 필요한 그 밖의 서식은 다음 각 호와 같다. 1. (생 략) 2. 법 제48조에 따른 임금대장: 별지 제17호서식 <신 설> 3. ~ 6. (생 략) ② (생 략)	제16조(서식) ①----------. 1. (현행과 같음) 2. -- 제48조제1항---------- 2의2. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서: 별지 제17호의2서식 3. ~ 6. (현행과 같음) ② (현행과 같음)

부 칙

이 규칙은 2021년 11월 19일부터 시행한다.

[별지 제17호의2서식]

임 금 명 세 서

지급일 : 0000-00-00

성명		생년월일(사번)	
부서		직급	

세부 내역				
지 급			공 제	
임금 항목		지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급				
격월 또는 부정기 지급				
지급액 계			공제액 계	
			실수령액	

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수

계산 방법		
구분	산출식 또는 산출방법	지급액
연장근로수당		
야간근로수당		
휴일근로수당		
근로소득세		
국민연금		
고용보험		
건강보험		
장기요양보험		

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]