

국무회의의 심의를 거친 근로기준법 시행령 전부개정령을 이에 공포한다.

대 통 령 노 무 현 인

2007년 6 월29일

국무총리 한 덕 수

국무위원  
노동부장관 이 상 수

◎대통령령 제20142호

근로기준법 시행령 전부개정령

근로기준법 시행령 전부를 다음과 같이 개정한다.

근로기준법 시행령

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

제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ①「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 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. 법 제35조제5호에 따른 수습 사용 중인 기간
2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 법 제74조에 따른 산전후휴가 기간
4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
7. 「병역법」, 「향토예비군설치법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

②법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다.

제3조(일용근로자의 평균임금) 일용근로자의 평균임금은 노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다.

제4조(특별한 경우의 평균임금) 법 제2조제1항제6호, 이 영 제2조 및 제3조에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 노동부장관이 정하는 바에 따른다.

제5조(평균임금의 조정) ①법 제79조, 법 제80조 및 법 제82조부터 제84조까지의 규정에 따른 보상금 등을 산정할 때 적용할 평균임금은 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장에서 같은 직종의

근로자에게 지급된 통상임금의 1명당 1개월 평균액(이하 “평균액”이라 한다)이 그 부상 또는 질병이 발생한 달에 지급된 평균액보다 100분의 5 이상 변동된 경우에는 그 변동비율에 따라 인상되거나 인하된 금액으로 하되, 그 변동 사유가 발생한 달의 다음 달부터 적용한다. 다만, 제2회 이후의 평균임금을 조정하는 때에는 직전 회의 변동 사유가 발생한 달의 평균액을 산정기준으로 한다.

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

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

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

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

②제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

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

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

제8조(명시하여야 할 근로조건) ①법 제17조 전단에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

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

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

②법 제18조제3항에서 “1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자로서 대통령령으로 정하는 자”란 4주 동안(4주 미만으로 근로한 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.

③법 제18조제3항에 따라 제2항에 따른 근로자에게는 법 제55조 및 법 제60조를 적용하지 아니한다.

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

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

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

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

제11조(구제명령의 이행기한) 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)는 법 제30조제1항에 따라 사용자에게 구제명령(이하 “구제명령”이라 한다)을 하는 때에는 이행기한을 정하여야 한다. 이 경우 이행기한은 구제명령을 한 날부터 30일 이내로 한다.

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

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

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

④이행강제금의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

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

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

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

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

②노동위원회가 제1항에 따라 이행강제금을 반환하는 때에는 이행강제금을 납부한 날부터 반환하는 날까지의 기간에 대하여 노동부령으로 정하는 이율을 곱한 금액을 가산하여 반환하여야 한다.

③제1항에 따른 이행강제금의 구체적 반환절차는 노동부령으로 정한다.

제16조(수습근로자의 정의) 법 제35조제5호에서 “수습 사용 중인 근로자”란 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자를 말한다.

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

제18조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제37조제2항에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「임금채권보장법 시행령」 제4조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률», 「국가재정법», 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
3. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사유가 있는 경우

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

제20조(근로자 명부의 기재사항) 법 제41조제1항에 따른 근로자 명부에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

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

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

제22조(보존 대상 서류 등) ①법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.

1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
5. 승급·감급에 관한 서류
6. 휴가에 관한 서류
7. 법 제53조제3항, 법 제63조제3호 및 법 제70조제2항 단서에 따른 승인·인가에 관한 서류
8. 법 제51조제2항, 법 제52조, 법 제58조제2항·제3항 및 법 제59조에 따른 서면 합의 서류
9. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

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

1. 근로자 명부는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
2. 근로계약서는 근로관계가 끝난 날
3. 임금대장은 마지막으로 써 넣은 날
4. 고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류는 근로자가 해고되거나 퇴직한 날
5. 제1항제7호의 승인이나 인가에 관한 서류는 승인이나 인가를 받은 날
6. 제1항제8호의 서면 합의 서류는 서면 합의한 날
7. 연소자의 증명에 관한 서류는 18세가 되는 날(18세가 되기 전에 해고되거나 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날)
8. 그 밖의 서류는 완결한 날

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

다.

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

제24조(직상 수급인의 귀책사유) 법 제44조제2항에 따른 직상(直上) 수급인의 귀책사유 범위는 다음 각 호와 같다.

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

제25조(지급기일 전의 임금 지급) 법 제45조에서 “그 밖에 대통령령으로 정한 비상(非常)한 경우”란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되는 경우를 말한다.

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

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

제27조(임금대장의 기재사항) ①사용자는 법 제48조에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.

1. 성명
2. 주민등록번호
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

②사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 아니할 수 있다.

③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 아니할 수 있다.

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

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

②노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.

제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항) 법 제52조제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)을 말한다.

제30조(주휴일) 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

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

제32조(근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업) 법 제59조제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 사회복지사업을 말한다.

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

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

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

②제1항에 따른 취직인허증을 받으려는 자는 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신청하여야 한다.

③제2항에 따른 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 친권자 또는 후

견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.

제36조(취직인허증의 교부) 노동부장관은 제35조제2항에 따른 신청에 대하여 취직을 인허할 경우에는 노동부령으로 정하는 취직인허증에 직종을 지정하여 신청한 근로자와 사용자가 될 자에게 내주어야 한다.

제37조(취직인허의 금지직종) 노동부장관은 제40조에 따른 직종에 대하여는 취직인허증을 발급할 수 없다.

제38조(취직인허증의 비치 및 반환) ①15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 법 제66조에 따른 호적증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다.

②15세 미만인 자를 사용하지 아니하게 된 사용자와 그 15세 미만인 자는 취직인허증을 노동부장관에게 지체 없이 반환하여야 한다.

제39조(취직인허증의 재교부) 사용자 또는 15세 미만인 자는 취직인허증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버린 경우에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 재교부 신청을 하여야 한다.

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

제41조(근로시간의 계산) 법 제69조 및 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간은 휴게시간을 제외한 근로시간을 말한다.

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

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

제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ①법 제74조제2항에 따라 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자가 보호휴가(이하 “유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다.

②사업주는 제1항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
2. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
3. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

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

같다.

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

제45조(임금의 일부를 보상받은 경우의 휴업보상) 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 법 제79조에 따라 그 근로자에게 평균임금에서 그 지급 받은 임금을 뺀 금액의 100분의 60에 해당하는 휴업보상금을 지급하여야 한다.

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

제47조(장해등급 결정) ①법 제80조에 따라 장해보상을 하여야 하는 신체장해의 등급은 별표 6과 같다.

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

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

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

④이미 신체에 장해가 있는 자가 부상 또는 질병으로 같은 부위에 장해가 더 심해진 경우에는 그 장해에 대한 장해보상 금액은 장해 정도가 더 심해진 장해등급에 해당하는 재해보상의 일수에서 기존의 장해등급에 해당하는 재해보상의 일수를 공제한 일수에 보상청구 사유 발생 당시의 평균 임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다.

제48조(유족의 범위 등) ①법 제82조에 따른 유족의 범위는 다음 각 호와 같다. 이 경우 유족보상의 순위는 다음 각 호의 순서에 따르되, 같은 호에 해당하는 경우에는 그 적힌 순서에 따른다.

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

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

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

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

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

제51조(보상시기) ①장해보상은 근로자의 부상 또는 질병이 완치된 후 지체 없이 하여야 한다.

②유족보상 및 장의비의 지급은 근로자가 사망한 후 지체 없이 하여야 한다.

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

제53조(서류 보존 기간의 기산일) 법 제91조에 따른 서류 보존 기간의 계산은 재해보상이 끝난 날부터 기산한다.

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

제55조(기숙사에서 남녀의 거주 구분) 사용자는 남성과 여성을 기숙사의 같은 방에 거주하게 하여서는 아니 된다.

제56조(기숙사의 설치 장소) 사용자는 기숙사를 설치하는 경우에는 소음이나 진동이 심한 장소를 피하여야 한다.

제57조(침실) 취업시간을 달리하는 2개 조 이상의 근로자들을 같은 침실에 기숙하게 하여서는 아니 된다.

제58조(기숙사의 설치 기준) 기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 하며, 1실의 거주 인원은 15명 이하로 하여야 한다.

제59조(권한의 위임) 법 제106조에 따라 노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.

1. 법 제13조에 따른 보고 또는 출석의 요구
2. 법 제24조제4항에 따른 해고계획 신고의 수리
3. 법 제53조제3항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인
4. 법 제53조제4항에 따른 휴게 또는 휴일의 명령
5. 법 제63조제3호에 따른 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 승인
6. 법 제64조에 따른 취직인허증의 발급 또는 취직인허의 취소
7. 법 제67조제2항에 따른 미성년자에게 불리한 근로계약의 해지

8. 법 제70조제2항 단서에 따른 임신부와 18세 미만인 자의 야간근로 또는 휴일근로의 인가
9. 법 제88조에 따른 재해의 인정 등의 이의에 대한 심사·중재 및 이를 위한 진단이나 검안에 관한 사항
10. 법 제93조에 따른 취업규칙 신고의 수리
11. 법 제96조제2항에 따른 취업규칙의 변경명령
12. 법 제102조제3항에 따른 임금 또는 검진지령서의 발급
13. 법 제104조제1항에 따른 위법사실 통보의 수리
14. 법 제116조에 따른 과태료의 부과 및 징수
15. 법률 제6974호 근로기준법중개정법률 부칙 제2조에 따른 특례 신고의 수리
16. 제28조제2항에 따른 임금보전방안의 제출명령 및 확인
17. 제35조제2항에 따른 취직인허 신청의 접수
18. 제38조제2항에 따른 취직인허증 반환의 접수

제60조(과태료의 부과) ①노동부장관은 법 제116조제1항에 따라 과태료를 부과할 때에는 그 위반 행위를 조사·확인한 후 위반사실과 과태료 금액 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료 처분대상자에게 통지하여야 한다.

②노동부장관은 제1항에 따라 과태료를 부과할 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.

③노동부장관은 과태료의 금액을 정할 때 그 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하되, 그 부과기준은 별표 7과 같다.

④과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별표 2 중 제4호나목 및 다목의 규정은 부칙 제2조 각호에 따른 시행일부터 시행한다.

제2조(대통령령 제18158호 근로기준법시행령중개정령의 시행일) 대통령령 제18158호 근로기준법시행령중개정령의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 금융·보험업, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정되는 기관 중 법률 제8258호 공공기관의 운영에 관한 법률 부칙 제2조에 따라 폐지된 「정부투자기관 관리기본법」 제2조에 따른 정부투자기관의 요건에 해당하는 기관(이하 “정부투자기관”이라 한다), 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일
2. 상시 300명 이상 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체

의 기관 : 2005년 7월 1일

3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일
4. 상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
5. 상시 20명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일
6. 상시 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 따로 대통령령으로 정하는 날

제3조(대통령령 제18805호 근로기준법시행령 일부개정령의 근로시간등에 관한 법률규정의 시행일) 법률 제6974호 근로기준법중개정법을 부칙 제1조제6호에서 “대통령령이 정하는 날”이란 국가 및 지방자치단체의 기관에 있어서는 2005년 7월 1일을 말한다.

제4조(다른 법령의 개정) ①근로감독관규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “근로기준법 제104조”를 “「근로기준법」 제101조”로 한다.

②근로자직업능력 개발법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조 전단 중 “「근로기준법」 제8장(제82조를 제외한다)”을 “「근로기준법」 제8장(제79조를 제외한다)”으로 한다.

③남녀고용평등법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제4항 중 “「근로기준법」 제72조”를 “「근로기준법」 제74조”로 한다.

④농업협동조합법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제50조제1항제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

⑤병역법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제89조제2항제2호 중 “「근로기준법」 제81조제1항 또는 제83조”를 “「근로기준법」 제78조제1항 또는 제80조”로 한다.

⑥산림조합법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조제1항제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

⑦산업재해보상보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조제1항 본문 중 “「근로기준법 시행령」 제40조제1항”을 “「근로기준법 시행령」 제44조제1항”으로 한다.

⑧새마을금고법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제49조의4제1항제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

⑨석탄산업법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조제1항 중 “근로기준법 제19조제1항”을 “「근로기준법」 제2조제1항제6호”로 하고, 제42조의 2제4항 후단 중 “근로기준법 제37조제2항제1호”을 “「근로기준법」 제38조제2항제1호”로 한다.

⑩선원법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조 중 “「근로기준법 시행령」 제40조”를 “「근로기준법 시행령」 제44조”로 한다.

⑪수산업협동조합법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제66조제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

⑫신용협동조합법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조의5제1항제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

⑬어업협정체결에따른어업인등의지원및수산업발전특별법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제3항 본문 중 “근로기준법 제96조 및 동법시행령 제55조제18호”를 “「근로기준법」 제93조 및 같은 법 시행령 제59조제10호”로 한다.

⑭외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제2항제1호 중 “「근로기준법」 제18조”를 “「근로기준법」 제2조제1항제5호”로 한다.

⑮제조업 등의 무역조정 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항 중 “「근로기준법」 제32조”를 “「근로기준법」 제26조”로 하고, 같은 조 제3항 중 “「근로기준법」 제20조”를 “「근로기준법」 제2조제1항제7호”로 한다.

⑯중소기업기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법」 제14조”를 “「근로기준법」 제2조제1항제1호”로 한다.

⑰지역신문발전지원특별법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제2호 중 “근로기준법 제42조”를 “「근로기준법」 제43조”로 한다.

제5조(다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로기준법 시행령」의 규정을 인용한 경우에 이 영 중 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

[별표 1]

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

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

## [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 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.

## 2. 임금의 계산

가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.

나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

## 3. 초과근로

가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.

나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

## 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 산전후휴가를 주어야 한다.

라. 가목 및 다목의 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 어긋나는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

[별표 3]

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반행위	해당 법조문	금 액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 2,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,000만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 500만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 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.

## [별표 4]

## 임산부 등의 사용금지직종(제40조 관련)

구 분	사 용 금 지 직 종
임신 중인 여성	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제59조와 제60조에서 규정한 등근톱으로서 지름 25센티미터 이상, 같은 규칙 제61조와 제62조에서 규정하는 띠톱으로서 폴리(Pulley)의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무</li> <li>2. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제5편제3장과 제4장에 따른 정전작업, 활선작업 및 활선 근접작업</li> <li>3. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편제2장제3절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체업무와 제6편제5장에 따른 건물 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)</li> <li>4. 「산업안전기준에 관한 규칙」 제6편제3장제3절에서 규정하는 터널작업, 같은 규칙 제439조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 같은 규칙 제452조에 따른 붕괴 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업</li> <li>5. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제58조제4호에 따른 진동작업</li> <li>6. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업</li> <li>7. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제108조에 따른 고열작업이나 한랭작업</li> <li>8. 「원자력법」 제97조에 따른 방사선 작업 종사자 등의 피폭선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무</li> <li>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</li> <li>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.</li> <li>11. 신체를 심하게 피거나 굶힌다든지 또는 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무</li> <li>12. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무</li> <li>13. 그 밖에 노동부장관이 「산업안전보건법」 제7조에 따른 산업안전보건정책심의위원회(이하 “정책심의위원회”라 한다. 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무</li> </ol>

구 분	사 용 금 지 직 종
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 노동부장관이 정책심의위원회의 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 노동부장관이 정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
18세 미만인 자	1. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 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. 유류(주유업무를 제외한다)·양조의 업무 7. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 8. 그 밖에 노동부장관이 정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

[별표 5]

업무상 질병과 요양의 범위(제44조제1항 관련)

구 분	범 위
업무상질병	1. 업무상의 부상에 기인하는 질병 2. 무겁고 힘든 업무로 인한 근육·건·관절의 질병과 내장탈장 3. 고열·자극성의 가스나 증기·유해광선 또는 이물로 인한 결막염, 그 밖의 눈질환 4. 라듐방사선, 자외선, 엑스선, 그 밖의 유해방사선으로 인한 질병 5. 덥고 뜨거운 장소에서의 업무로 인한 열사병 등 열중증 6. 덥고 뜨거운 장소에서의 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 인한 제2도 이상의 화상 및 춥고 차가운 장소에서의 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 인한 제2도 이상의 동상 7. 분진을 비산하는 장소에서의 업무로 인한 진폐증 및 이에 따르는 폐결핵 등 합병증 8. 지하작업으로 인한 안구진탕증 9. 이상기압 하에서의 업무로 인한 감압병 그 밖의 질병 10. 제사 또는 방적 등의 업무로 인한 수지봉와직염 및 피부염 11. 착암기 등 진동발생공구 취급작업으로 인하여 유발되는 신경염 그 밖의 질병 12. 강렬한 소음이 발생하는 장소에서의 업무로 인한 귀질환

구 분	범 위
업무상질병	13. 영상표시단말기(VDT) 등 취급자에게 나타나는 경견완증후군 14. 납이나 그 합금 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증 15. 수은·아말감 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증 16. 망간 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증 17. 크롬·니켈·알루미늄 또는 이상의 화합물로 인한 궤양, 그 밖의 질병 18. 아연, 그 밖의 금속 증기로 인한 금속열 19. 비소 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증 20. 인 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증 21. 초산염가스나 아황산가스로 인한 중독 및 그 속발증 22. 황화수소로 인한 중독 및 그 속발증 23. 이황화탄소로 인한 중독 및 그 속발증 24. 일산화탄소로 인한 중독 및 그 속발증 25. 청산, 그 밖의 시안화합물로 인한 중독과 그 속발증 또는 그 밖의 질병 26. 광산·가성알카리·염소·불소·석탄산 또는 이상의 화합물 그 밖의 부식성 또는 자극성의 물체로 인한 부식·궤양 및 염증 27. 벤젠 또는 벤젠의 동족체와 그 니트로 및 아미노 유도체로 인한 중독 및 그 속발증 28. 아세톤 또는 그 밖의 용제로 인한 중독 또는 그 속발증과 그 밖의 질병 29. 제27호 및 제28호 외의 지방족 또는 방향족의 탄화수소화합물로 인한 중독 및 그 속발증 그 밖의 질병 30. 매연·광물유·동유·칠·타르·시멘트 등으로 인한 봉와직염, 습진, 그 밖의 피부질환 31. 매연·타르·핏치·아스팔트·광물유·파라핀 또는 이상의 물질을 포함한 것으로 인한 원발성 상피암 32. 제14호부터 제31호까지에 규정된 외의 독성, 극성, 그 밖의 유해물로 인한 중독 및 그 속발증 또는 피부 및 점막의 질환 33. 환자의 검진, 치료, 간호, 그 밖의 병원체로 인하여 오염될 우려가 있는 업무로 인한 각종 전염성 질환 34. 습윤지에 있어서의 업무로 인한 와일씨병 35. 옥외노동에 기인하는 찌꺼기무시병 36. 동물 또는 그 시체, 짐승의 털, 피혁, 그 밖의 동물성 물체 및 낱마, 그 밖의 고물 취급으로 인한 탄저병·단독 및 페스트 37. 제1호부터 제36호까지에 규정된 외에 중앙노동위원회의 동의를 받아 노동부장관이 지정하는 질병 38. 그 밖에 업무로 기인한 것이 명확한 질병
요양	1. 진찰 2. 약제 또는 진료 재료와 의지(義肢) 그 밖의 보조기의 지급 3. 처치, 수술, 그 밖의 치료 4. 입원 5. 간병 6. 이송

[별표 6]

## 신체장애의 등급(제47조제1항 관련)

등 급	신 체 장 해
제1급 평균임금의 1,340일본	1. 두 눈이 실명된 사람 2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능을 모두 영구적으로 완전히 잃은 사람 3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람 4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람 5. 두 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 6. 두 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 7. 두 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람 8. 두 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람
제2급 평균임금의 1,190일본	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.02 이하로 된 사람 2. 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 된 사람 3. 두 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 4. 두 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 5. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람 6. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람
제3급 평균임금의 1,050일본	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능을 영구적으로 완전히 잃은 사람 3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람 4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 일생동안 노무에 종사할 수 없는 사람 5. 두 손의 손가락을 모두 잃은 사람

등 급	신 체 장 해
제4급 평균임금의 920일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈이 시력이 각각 0.06 이하로 된 사람</li> <li>2. 말하는 기능과 음식을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>3. 고막이 전부 결손되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력을 완전히 잃은 사람</li> <li>4. 한 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>5. 한 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>6. 두 손의 손가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>7. 두 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람</li> </ol>
제5급 평균임금의 790일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람</li> <li>2. 한 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>3. 한 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>4. 한 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람</li> <li>5. 한 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람</li> <li>6. 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람</li> <li>7. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람</li> <li>8. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람</li> </ol>
제6급 평균임금의 670일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 된 사람</li> <li>2. 말하는 기능 또는 음식을 씹는 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>3. 고막이 대부분 결손되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력이 모두 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>4. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>5. 척주에 뚜렷한 기형이나 뚜렷한 기능장애가 남은 사람</li> <li>6. 한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>7. 한 다리의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>8. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 잃은 사람</li> </ol>

등 급	신 체 장 해
제7급 평균임금의 560일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람</li> <li>2. 두 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>3. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>4. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람</li> <li>5. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람</li> <li>6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 잃은 사람</li> <li>7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락을 포함하여 4개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>8. 한 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람</li> <li>9. 한 팔에 가관절이 남아 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</li> <li>10. 한 다리에 가관절이 남아 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</li> <li>11. 두 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>12. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 사람</li> <li>13. 양쪽 고환을 잃은 사람</li> </ol>
제8급 평균임금의 450일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈이 실명되거나 또는 한 눈의 시력이 0.02이하로 된 사람</li> <li>2. 척주에 경도의 기형이나 기능장애가 남은 사람</li> <li>3. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람</li> <li>4. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>5. 한 다리가 5센티미터 이상 짧아진 사람</li> <li>6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>8. 한 팔에 가관절이 남은 사람</li> <li>9. 한 다리에 가관절이 남은 사람</li> <li>10. 한 발의 5개 발가락을 모두 잃은 사람</li> <li>11. 비장 또는 한 쪽의 신장을 잃은 사람</li> </ol>

등 급	신 체 장 해
제9급 평균임금의 350일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람</li> <li>2. 한 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람</li> <li>3. 두 눈에 모두 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람</li> <li>4. 두 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 결손이 남은 사람</li> <li>5. 코가 결손되어 그 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>6. 말하는 기능과 음식을 씹는 기능에 장애가 남은 사람</li> <li>7. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>8. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>9. 한 귀의 청력을 영구적으로 완전히 잃은 사람</li> <li>10. 한 손의 엄지 손가락을 잃은 사람, 둘째 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외에 3개의 손가락을 잃은 사람</li> <li>11. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>12. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 잃은 사람</li> <li>13. 한 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>14. 생식기에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>15. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람</li> <li>16. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람</li> </ol>

등 급	신 체 장 해
제10급 평균임금의 270일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람</li> <li>2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 사람</li> <li>3. 14개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</li> <li>4. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>5. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>6. 척주에 기능장애가 남았으나 보존적 요법으로 치유된 사람</li> <li>7. 한 손의 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 잃은 사람</li> <li>8. 한 손의 엄지 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 3개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>9. 한 다리가 3센티미터 이상 짧아진 사람</li> <li>10. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 잃은 사람</li> <li>11. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> <li>12. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장애가 남은 사람</li> </ol>
제11급 평균임금의 200일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 두 눈이 모두 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</li> <li>2. 두 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</li> <li>3. 한 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 결손이 남은 사람</li> <li>4. 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> <li>5. 척주에 기형이 남은 사람</li> <li>6. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 잃은 사람</li> <li>7. 한 손의 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>8. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>9. 흉복부장기의 기능에 장애가 남은 사람</li> <li>10. 10개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</li> <li>11. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> </ol>

등 급	신 체 장 해
제12급 평균임금의 140일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈의 안구의 조절기능에 뚜렷한 장애가 남거나 뚜렷한 운동기능장애가 남은 사람</li> <li>2. 한 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동장애가 남은 사람</li> <li>3. 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</li> <li>4. 한 귀의 귓바퀴 대부분이 결손된 사람</li> <li>5. 쇄골·흉골·늑골·견갑골 또는 골반골에 뚜렷한 기형이 남은 사람</li> <li>6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람</li> <li>7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람</li> <li>8. 장관골에 기형이 남은 사람</li> <li>9. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 제대로 못 쓰게 된 사람</li> <li>10. 한 발의 둘째 발가락을 잃은 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2개의 발가락을 잃은 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 잃은 사람</li> <li>11. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>12. 국부에 완고한 신경증상이 남은 사람</li> <li>13. 외모에 흉터가 남은 사람</li> </ol>
제13급 평균임금의 90일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람</li> <li>2. 한 눈에 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람</li> <li>3. 두 눈의 눈꺼풀의 일부에 결손이 남거나 속눈썹에 결손이 남은 사람</li> <li>4. 5개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</li> <li>5. 한 손의 새끼 손가락을 잃은 사람</li> <li>6. 한 손의 엄지 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</li> <li>7. 한 손의 둘째 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</li> <li>8. 한 손의 둘째 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람</li> <li>9. 한 다리가 1센티미터 이상 짧아진 사람</li> <li>10. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 발가락 또는 2개의 발가락을 잃은 사람</li> <li>11. 한 발의 둘째 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> </ol>

등 급	신 체 장 해
제14급 평균임금의 50일분	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한눈의 눈꺼풀의 일부에 결손이 남거나 속눈썹에 결손이 남은 사람</li> <li>2. 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람</li> <li>3. 팔의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람</li> <li>4. 다리의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람</li> <li>5. 한 손의 새끼 손가락을 제대로 못쓰게 되는 사람</li> <li>6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람</li> <li>7. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람</li> <li>8. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람</li> <li>9. 국부에 신경증상이 남은 사람</li> <li>10. 한 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람</li> </ol>

[별표 7]

## 과태료의 부과기준(제60조제3항 관련)

위 반 행 위	해당 법 조문	금 액
1. 법 제13조에 따른 요구가 있는 경우에 보고·출석하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 가. 보고 또는 출석을 하지 아니한 자 나. 거짓된 보고를 한 자	법 제116조제1항 제1호	200만원 300만원
2. 법 제14조에 따른 게시 또는 비치의무를 위반한 자	법 제116조제1항 제2호	100만원
3. 법 제39조에 따른 사용증명서 교부의무를 위반한 자 가. 사용증명서를 즉시 내어주지 아니한 자 나. 사실과 다르게 적은 사용증명서를 내어준 자 다. 근로자가 요구하지 아니한 사항을 사용증명서에 적은 자	법 제116조제1항 제2호	100만원 200만원 300만원
4. 법 제41조에 따른 근로자 명부 작성의무를 위반한 자 가. 근로자 명부를 작성하지 아니한 자 나. 근로자 명부에 기재하여야 할 사항을 일부 적지 아니하거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 아니한 자	법 제116조제1항 제2호	100만원 50만원
5. 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 서류의 보존의무를 위반한 자	법 제116조제1항 제2호	300만원

위 반 행 위	해당 법 조문	금 액
6. 법 제48조에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 자 가. 임금대장을 작성하지 아니한 자 나. 임금대장 기재하여야 할 사항을 일부 적지 아니한 자	법 제116조제1항 제2호	100만원 50만원
7. 법 제66조에 따른 연소자 증명서류 비치의무를 위반한 자	법 제116조제1항 제2호	300만원
8. 법 제91조에 따른 재해보상에 관한 중요서류 보관의무를 위반한 자	법 제116조제1항 제2호	200만원
9. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 자 가. 취업규칙을 작성하지 아니한 자 나. 취업규칙을 작성하고 신고하지 아니한 자 다. 취업규칙의 변경신고를 하지 아니한 자	법 제116조제1항 제2호	250만원 150만원 150만원
10. 제99조에 따른 기숙사 규칙의 작성 의무를 위반한 자 가. 기숙사 규칙을 작성하지 아니한 자 나. 기숙사 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 받지 아니한 자 다. 기숙사 규칙을 지키지 아니한 자	법 제116조제1항 제2호	150만원 50만원 100만원
11. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓된 장부·서류를 제출한 자 가. 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피한 자 나. 근로감독관의 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 한 자 - 진술을 하지 아니한 자 - 거짓된 진술을 한 자 다. 근로감독관의 요구에 대하여 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓된 장부·서류를 제출한 자 - 장부·서류를 제출하지 아니한 자 - 거짓된 장부·서류를 제출한 자	법 제116조제1항 제3호	500만원 200만원 300만원 200만원 300만원

※비고 : 과태료 부과권자는 과태료를 부과하는 경우 위반행위의 동기와 그 결과, 위반 횟수 등을 고려하여 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 이를 감경하거나 가중할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에는 법 제116조에 따른 과태료 금액의 상한을 초과할 수 없다.

**◇근로기준법 시행령 개정이유**

「근로기준법」이 개정(법률 제8293호, 2007. 1. 26 공포, 2007. 7. 1. 시행)되어 부당해고 등에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에 대한 이행강제금 제도가 도입되고 종전에 벌칙 부과 대상이었던 보고·출석 의무 위반 등에 대하여 과태료를 부과하도록 함에 따라 이행강제금의 부과기준 및 과태료 부과기준 등 같은 법에서 위임한 사항을 정하는 한편, 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계를 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하고, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

**◇주요내용**

가. 이행강제금의 부과기준(영 제13조 및 별표 3)

- (1) 법률에서 부당해고 등에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과하도록 하고 이행강제금의 부과기준을 대통령령으로 위임함에 따라 이를 정할 필요가 있음.
- (2) 부당 해고에 대한 구제명령, 휴직·정직(停職)에 대한 구제명령 또는 전직(轉職)·감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 경우에는 각각 500만원 이상 2,000만원 이하, 250만원 이상 1,000만원 이하, 200만원 이상 500만원 이하의 범위에서 위반행위의 동기, 고의·과실 등 사용자의 귀책사유 등을 고려하여 구체적인 이행강제금 금액을 결정하도록 함.
- (3) 합리적인 이행강제금 산정기준의 마련으로 자의적인 이행강제금의 부과를 방지하고 근로자의 권익보호에 기여할 것으로 기대됨.

나. 과태료의 부과기준(영 제60조제3항 및 별표 7)

- (1) 법률에서 종전에 벌칙으로 부과하던 보고·출석 의무 위반 등에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 과태료의 부과기준을 대통령령으로 위임함에 따라 이를 정할 필요가 있음.
- (2) 보고·출석 의무 위반, 사용증명서 교부의무 위반, 근로자 명부 작성의무 위반, 임금대장 작성의무 위반 등에 대하여 위반행위의 정도에 따라 각각 세부적인 부과기준을 정함.
- (3) 합리적인 과태료의 부과기준의 마련으로 자의적인 과태료 부과를 방지하고 근로자의 권익 보호에 기여할 것으로 기대됨. 〈법제처 제공〉

국무회의의 심의를 거친 **고령자고용촉진법시행령 일부개정령**을 이에 공포한다.

**대 통 령 노 무 현 인**

2007년 6 월29일

국무총리 한 덕 수

국무위원 이 상 수  
노동부장관

◎대통령령 제20143호

**고령자고용촉진법시행령 일부개정령**