

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

근로기준법시행령 일부개정령안

제 출 자	국무위원 ○○○ (고용노동부장관)
제출 연월일	20 . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

근로기준법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

국가·지방자치단체·공공기관 등에 해당하는 도급인이 일정한 업종, 금액 규모 및 기간의 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 하는 임금에 해당하는 비용을 구분하여 매월 지급하도록 하고, 노동감독관의 직무·권한, 업무 절차를 규정하는 등 노동 감독 행정의 법적 근거를 마련하는 내용으로 「노동감독관 직무집행법」이 제정되어 근로감독관 관련 조항을 정비하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제21533호, 2026. 4. 7. 공포, 2027. 1. 1. 등시행)됨에 따라, 임금에 해당하는 비용을 구분하여 매월 지급하여야 하는 도급 사업의 업종, 금액 규모 및 기간을 정하고, 제정된 「노동감독관 직무집행법」에 따라 근로감독관의 직무와 관련한 사항을 조정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

3. 주요내용

가. 임금비용을 구분하여 지급하여야 하는 도급 사업 기준(안 제24조의2)

- 1) 「건설산업기본법」 제34조제9항 각 호에 해당하는 건설공사의 도급인 경우 임금비용을 구분지급하여야 하는 도급 사업으로 보되, 같은 규정에 해당하지 않는 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 「전기

공사업법」에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「국가유산수리 등에 관한 법률」에 따른 국가유산 수리공사 등은 임금비용을 구분지급하여야 하는 도급 사업으로 포함함.

- 2) 발주자를 제외한 도급인의 사업장에서 선박 건조 또는 수리를 목적으로 하여 이루어지고 1척의 선박에 대한 최초 도급 사업 규모가 120억원 이상인 도급인 경우 임금비용을 구분지급하여야 하는 도급 사업으로 보고, 수급인이 도급 사업의 내용에 따라 하나의 도급인만의 도급 사업을 도급받은 기간은 해당 수급인의 사업장으로 인정함.

나. 근로감독관 직무 절차에 관한 규정 정비(안 제59조, 별표 1 및 별표 7)

근로감독관의 현장조사 또는 검진지령서의 발급 및 위법사실 통보의 수리 등 직무절차와 관련한 내용이 「노동감독관 직무집행법」의 규정으로 일원화되어 해당 내용을 삭제하여 정비하고, 같은 법에 따라 근로감독관의 명칭이 노동감독관으로 변경되어 「근로기준법」에서도 이에 따라 조정함.

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항
없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 없음

근로기준법 시행령 일부개정령안

근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2를 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(임금비용의 구분지급 대상 도급 사업) ① 법 제44조의4제1항에 따른 도급 사업은 다음 각 호와 같다.

1. 「건설산업기본법」 제34조제9항 각 호에 해당하는 건설공사의 도급인 경우
 2. 법 제44조의4제1항제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 도급인의 최초 도급 사업이 「건설산업기본법」 제2조제4호 각 목에 해당하는 공사로서 그 규모가 3천만원 이상인 경우
 3. 도급인(최초의 도급인이 되는 발주자는 제외한다)의 사업장(수급인이 도급 사업의 내용에 따라 하나의 도급인만의 도급 사업을 도급받은 기간은 해당 수급인의 사업장을 도급인의 사업장으로 본다)에서의 선박 건조 또는 수리를 목적으로 하여 이루어지는 도급 사업으로서 1척의 선박에 대한 최초 도급 사업 규모가 120억원 이상인 경우
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 도급 사업은 임금비용의 구분지급 대상이 되는 도급 사업으로 보지 아니한다.
1. 도급 사업(동일한 공정 등과 같이 연속적으로 이루어지는 사업을

같은 수급인에게 각각 도급하는 경우에는 이를 하나의 사업으로 본다)의 기간이 30일 이내인 경우

2. 재해·사고로 인한 긴급복구공사 등 임금비용을 구분하여 지급할 수 없는 정당한 사유가 있는 도급 사업인 경우[정당한 사유가 소멸된 해당 월(月)의 다음 월부터는 제1항의 도급 사업에 해당한다]

3. 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제14조, 「건설산업기본법」 제34조제9항·제10항 및 제35조 등 관계 법령에 따라 도급인이 수급인에게 도급 금액 전부를 지급하지 아니하는 경우

제59조제2호의5를 제2호의6으로 하고, 같은 조에 제2호의5를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제12호 및 제13호를 각각 삭제한다.

2의5. 법 제44조의4제5항에 따른 임금 미지급 사실 통보의 수리
제59조의2제4호의3 중 “따른”을 “따른 소명 기회 제공 및”으로 하고, 같은 조 제8호를 삭제한다.

별표 1의 구분 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

별표 7 제2호가목 위반행위란 가목 중 “한 경우”를 “한 경우(다만, 노동감독관의 요구에 대해서는 「노동감독관 직무집행법」에 따른다)”로 하고, 같은 호 바목부터 서목까지의 규정을 별지와 같이 한다.

[별지]

바. 법 제44조의4제1항에 따른 임금비용의 구분지급의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금비용을 구분하지 않은 경우		100	200	300
2) 임금비용을 지급하지 않은 경우		200	300	500
사. 법 제44조의4제4항에 따른 임금지급 여부 확인 의무 등을 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 도급인이 전월 임금 지급내역 등의 자료를 제출하는 방법을 정하지 않는 등 임금 지급여부를 확인하지 않은 경우		200	300	500
2) 수급인이 도급인에게 전월 임금 지급내역 등의 자료를 제출하지 않은 경우		200	300	500
아. 법 제44조의4제5항에 따른 통보의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	100	200	300
자. 법 제44조의4제6항을 위반하여 임금비용을 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용한 경우	법 제116조 제1항제2호	200	500	1000
차. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장에 기재해야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
카. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지		20	30	50

않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우				
타. 법 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제2항제3호	80	150	300
파. 법 제66조에 따른 연소자 증명서류 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
하. 법 제74조제7항에 따른 여성 근로자의 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
거. 법 제74조제9항을 위반하여 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
너. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항제1호			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
더. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
러. 사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
머. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경	법 제116조 제2항제2호	200	300	500

등 필요한 조치를 하지 않은 경우				
버. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
서. 법 제91조를 위반하여 재해보상에 관한 중요한 서류를 폐기한 경우	법 제116조 제2항제2호	50	100	200
어. 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
저. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
처. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무 등을 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 받지 않은 경우		20	30	50
3) 기숙사규칙을 지키지 않은 경우		30	50	100

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2027년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제59조제12호·제13호, 제59조의2제8호, 별표 1의 개정규정은 2026년 12월 8일부터 시행하고, 별표 7의 과태료 부과기준에도 불구하고 2026년 12월 8일부터 2026년 12월 31일까지는 별표 7의 2를 적용한다.

제2조(선박 건조 및 수리 도급 사업에 관한 특례 및 적용례) 제24조의2 제1항제3호의 개정규정 중 “120억원 이상”은 2027년 1월 1일부터 2027년 12월 31일까지는 “500억원 이상”으로 보고, 2028년 1월 1일부터 2028년 12월 31일까지는 “240억원 이상”으로 본다. 이 경우 같은 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날 이후 최초로 체결되는 도급계약부터 적용한다.

1. 1척의 선박에 대한 최초 도급 사업 규모가 500억원 이상인 경우: 2027년 1월 1일
2. 1척의 선박에 대한 최초 도급 사업 규모가 240억원 이상인 경우: 2028년 1월 1일
3. 1척의 선박에 대한 최초 도급 사업 규모가 120억원 이상인 경우: 2029년 1월 1일

신 · 구조문대비표

현	행	개	정	안
<u><신 설></u>		<u>제24조의2(임금비용의 구분지급 대상 도급 사업) ① 법 제44조의4제1항에 따른 도급 사업은 다음 각 호와 같다.</u> <u>1. 「건설산업기본법」 제34조 제9항 각 호에 해당하는 건설 공사의 도급인 경우</u> <u>2. 법 제44조의4제1항제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 도급인의 최초 도급 사업이 「건설산업기본법」 제2조제4호 각 목에 해당하는 공사로써 그 규모가 3천만원 이상인 경우</u> <u>3. 도급인(최초의 도급인이 되는 발주자는 제외한다)의 사업장(수급인이 도급 사업의 내용에 따라 하나의 도급인만의 도급 사업을 도급받은 기간은 해당 수급인의 사업장을 도급인의 사업장으로 본다)에서 선박 건조 또는 수리를 목적으로 하여 이루어지는 도급 사업으로서 1척의 선박에 대</u>		

한 최초 도급 사업 규모가 120
억원 이상인 경우

② 제1항에도 불구하고 다음 각
호의 도급 사업은 임금비용의
구분지급 대상이 되는 도급 사
업으로 보지 아니한다.

1. 도급 사업(동일한 공정 등과
같이 연속적으로 이루어지는
사업을 같은 수급인에게 각각
도급하는 경우에는 이를 하나
의 사업으로 본다)의 기간이 3
0일 이내인 경우

2. 재해·사고로 인한 긴급복구
공사 등 임금비용을 구분하여
지급할 수 없는 정당한 사유
가 있는 도급 사업인 경우[정
당한 사유가 소멸된 해당 월
(月)의 다음 월부터는 제1항의
도급 사업에 해당한다]

3. 「하도급거래 공정화에 관한
법률」 제14조, 「건설산업기
본법」 제34조제9항·제10항
및 제35조 등 관계 법령에 따
라 도급인이 수급인에게 도급
금액 전부를 지급하지 아니하
는 경우

제59조(권한의 위임) 법 제106조
에 따라 고용노동부장관은 다음
각 호의 사항에 관한 권한을 지
방고용노동관서의 장에게 위임
한다.

1. ~ 2의4. (생략)

<신설>

2의5. (생략)

3. ~ 11. (생략)

12. 법 제102조제3항에 따른 현
장조사 또는 검진지령서의 발
급

13. 법 제104조제1항에 따른 위
법사실 통보의 수리

14. ~ 17. (생략)

제59조의2(민감정보 및 고유식별
정보의 처리) 고용노동부장관
(법 제43조의5에 따라 고용노동
부장관의 업무를 위탁받은 자
및 이 영 제59조에 따라 고용노
동부장관의 권한을 위임받은 자
를 포함한다) 또는 노동위원회
는 다음 각 호의 사무를 수행하
기 위하여 불가피한 경우 「개

제59조(권한의 위임) -----

---.

1. ~ 2의4. (현행과 같음)

2의5. 법 제44조의4제5항에 따
른 임금 미지급 사실 통보의
수리

2의6. (현행 제2호의5와 같음)

3. ~ 11. (현행과 같음)

<삭제>

<삭제>

14. ~ 17. (현행과 같음)

제59조의2(민감정보 및 고유식별
정보의 처리) -----

인정보 보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보(제7호의 사무 만 해당한다)와 같은 법 시행령 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록 번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. 1. ~ 4의2. (생 략) 4의3. 법 제43조의4에 <u>따른 상</u> 습체불사업주에 대한 보조· 지원 제한 등에 관한 사무 4의4. ~ 7의2. (생 략) 8. <u>법 제104조에 따른 법 위반</u> <u>사실의 통보에 관한 사무</u> 9. (생 략)	----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 4의2. (현행과 같음) 4의3. ----- <u>따른 소</u> <u>명 기회 제공 및</u> ----- ----- 4의4. ~ 7의2. (현행과 같음) <u><삭 제></u> 9. (현행과 같음)
--	---

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

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 노동감독관 등	제101조, 제104조, 제106조
제12장 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

과태료의 부과기준(제60조 관련)

1. 일반기준

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

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

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

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

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(단위: 만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제13조에 따른 요구가 있는 경우에 보고·출석하지 않거나 거짓된 보고를 한 경우(다만, 노동감독관의 요구에 대해서는 「노동감독관 직무집행법」에 따	법 제116조 제2항제1호	50	100	200

른다)		300	300	300
1) 보고 또는 출석을 하지 않은 경우				
2) 거짓된 보고를 한 경우				
나. 법 제14조에 따른 게시 또는 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	30	50	100
다. 법 제39조에 따른 사용증명서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 사용증명서를 즉시 내어주지 않은 경우		30	50	100
2) 사실과 다르게 적은 사용증명서를 내어준 경우		50	100	200
3) 근로자가 요구하지 않은 사항을 사용증명서에 적은 경우		80	150	300
라. 법 제41조에 따른 근로자 명부 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 근로자 명부를 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 근로자 명부에 기재하여야 할 사항의 일부를 적지 않거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50
마. 법 제42조에 따른 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
바. 법 제44조의4제1항에 따른 임금비용의 구분지급의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금비용을 구분하지 않은 경우		100	200	300
2) 임금비용을 지급하지 않은 경우		200	300	500
사. 법 제44조의4제4항에 따른 임금	법 제116조			

지급 여부 확인 의무 등을 위반한 경우	제2항제2호			
1) 도급인이 전월 임금 지급내역 등의 자료를 제출하는 방법을 정하지 않는 등 임금 지급여부를 확인하지 않은 경우		200	300	500
2) 수급인이 도급인에게 전월 임금 지급내역 등의 자료를 제출하지 않은 경우		200	300	500
아. 법 제44조의4제5항에 따른 통보 의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	100	200	300
자. 법 제44조의4제6항을 위반하여 임금비용을 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용한 경우	법 제116조 제1항제2호	200	500	1000
차. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장에 기재해야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
카. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우		20	30	50
타. 법 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제2항제3호	80	150	300
파. 법 제66조에 따른 연소자 증명서류 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
하. 법 제74조제7항에 따른 여성 근로자의 근로시간 단축을 허용하	법 제116조 제2항제2호	500	500	500

지 않은 경우				
거. 법 제74조제9항을 위반하여 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
너. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항제1호			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
더. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
러. 사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
머. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
버. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
서. 법 제91조를 위반하여 재해보상	법 제116조	50	100	200

에 관한 중요한 서류를 폐기한 경우	제2항제2호			
어. 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
저. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
처. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무 등을 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 받지 않은 경우		20	30	50
3) 기숙사규칙을 지키지 않은 경우		30	50	100

과태료의 부과기준(제60조 관련)

1. 일반기준

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

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

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

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

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(단위: 만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제13조에 따른 요구가 있는 경우에 보고·출석하지 않거나 거짓된 보고를 한 경우(다만, 노동감독관의 요구에 대해서는 「노동감독관 직무집행법」에 따	법 제116조 제2항제1호	50	100	200

른다)		300	300	300
1) 보고 또는 출석을 하지 않은 경우				
2) 거짓된 보고를 한 경우				
나. 법 제14조에 따른 게시 또는 비치의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	30	50	100
다. 법 제39조에 따른 사용증명서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 사용증명서를 즉시 내어주지 않은 경우		30	50	100
2) 사실과 다르게 적은 사용증명서를 내어준 경우		50	100	200
3) 근로자가 요구하지 않은 사항을 사용증명서에 적은 경우		80	150	300
라. 법 제41조에 따른 근로자 명부 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 근로자 명부를 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 근로자 명부에 기재하여야 할 사항의 일부를 적지 않거나 변경내용을 지체 없이 정정하지 않은 경우		20	30	50
마. 법 제42조에 따른 근로자명부와 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
바. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 작성의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금대장을 작성하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금대장에 기재해야 할 사항을 일부 적지 않은 경우		20	30	50
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명	법 제116조			

세서 교부의무를 위반한 경우	제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 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 제74조제9항을 위반하여 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우		500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우		300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우		200	500	1000
파. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
하. 사용자가 법 제76조의3제4항을	법 제116조	200	300	500

위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	제2항제2호			
거. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
더. 법 제91조를 위반하여 재해보상에 관한 중요한 서류를 폐기한 경우	법 제116조 제2항제2호	50	100	200
러. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 취업규칙을 작성하지 않은 경우		70	130	250
2) 취업규칙을 작성하고 신고하지 않은 경우		40	80	150
3) 취업규칙의 변경신고를 하지 않은 경우		40	80	150
머. 법 제98조제2항을 위반하여 임원 선거에 간섭한 경우	법 제116조 제2항제2호	80	150	300
버. 법 제99조에 따른 기숙사규칙의 작성 의무 등을 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 기숙사규칙을 작성하지 않은 경우		40	80	150
2) 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 받지 않은 경우		20	30	50
3) 기숙사규칙을 지키지 않은 경우		30	50	100

〈 의안 소관 부서명 〉

고용노동부 근로기준정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7529