

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	2021. . . (제 회)	

근로기준법시행령일부개정령안

제출자	국무위원 안경덕 (고용노동부장관)
제출연월일	2021. . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

근로기준법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

개정 근로기준법은 사용자가 임금 지급 시 근로자에게 임금명세서를 교부하도록 하고, 직장내 괴롭힘 가해자(사용자의 친족 포함)에 대해 과태료를 부과하도록 하고 있음

또한 임신 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 경우 사업주가 이를 허용하도록 하고, 노동위원회가 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 부과하는 이행강제금의 한도를 인상하였음

이와 관련하여 대통령령에 위임된 임금명세서 기재사항, 과태료 부과 대상인 친족의 범위, 이행강제금 부과기준 등을 마련하고자 함

또한 기숙사 거주인원 축소, 단시간 근로자 근로조건 결정기준 현행화 등 그간 제도 운영 과정에서 보완이 필요한 등을 정비하고자 함

3. 주요내용

가. 평균임금 산정 제외기간 정비(안 제2조제1항)

현행 평균임금 산정 제외기간에 출산전후휴가 만을 명시하고 있어 유산·사산 휴가에 대해서는 해석상 혼동을 초래할 수 있으므로 유산·사산 휴가가 평균임금 산정기간에 제외됨을 명확히 하고자 함

나. 지연이자의 적용제외 사유 정비(안 제18조)

미지급 임금에 대한 지연이자를 적용하지 않는 사유로 임금채권보장법 제7조를 준용하고 있어 개정 임금채권보장법에 따라 체불확인서를 받은 경우까지 포함하게 되나, 확정판결이나 체불확인서는 지연이자 적용 제외 취지에 부합하지 않고 오히려 근로자에게 불리한 결과가 초래될 수 있으므로 이를 적용제외 사유에서 제외하고자 함

다. 개인정보 보호 관련 정비(안 제27조제1항)

개인정보 보호를 위해 임금대장 기재사항의 주민등록번호를 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보로 변경하도록 함

라. 임금명세서 기재사항 신설(안 제27조의2 신설)

사용자가 근로자에게 교부하는 임금명세서에 임금총액, 임금의 항목별 금액 및 계산방법, 공제내역 등을 기재하도록 함

마. 임신 근로자 출퇴근시간 조정의 허용예외 사유 및 신청절차 마련
(안 제43조의3 및 제43조의4 신설)

임신 근로자가 업무의 시작 및 종료시각의 변경을 신청하는 경우 신청방법 및 절차를 정하고, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 사업주가 허용하지 않을 수 있는 사유를 정함

바. 기숙사 주거환경 정비(안 제55조 및 제57조)

외국인 근로자의 열악한 숙소 환경을 개선하고, 감염병 예방 등 근로자의 건강권 확보를 위해 기숙사 실당 거주인원을 기존 15명에서 8명으로 축소하도록 함

사. 직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 친족 범위 신설(안 제59조의3 신설)

직장 내 괴롭힘을 한 사용자의 친족 중 과태료 부과 대상이 되는 범위를 배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척으로 정함

아. 단시간근로자 근로조건 결정기준 정비(안 제9조제1항 관련 별표 2)

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 단시간근로자의 초과근로시 동의를 받도록 하고, 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 하는 등 개정된 사항을 단시간근로자 근로조건 결정기준(별표 2)에 반영하고자 함

자. 이행강제금 세부 부과기준 개정(안 제13조 관련 별표 3)

노동위원회가 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도가 인상됨에 따라 이를 이행강제금 부과기준(별표 3)에 반영하고자 함

차. 임산부 등의 사용금지직종 현행화(안 40조 관련 별표 4)

임산부 등의 사용금지직종(별표 4)에서 통폐합된 법령을 인용하고 있어 이를 현행화하고자 함

카. 과태료 세부 부과기준 마련(안 제60조 관련 별표 7)

법 제116조에서 임금명세서 교부, 직장내 괴롭힘, 임신 근로자 출퇴근시간 조정 관련 과태료 부과 규정이 신설됨에 따라 구체적 부과 기준을 마련하고, 가중처분 기준 등을 반영하여 과태료 부과 기준을 일괄 정비하고자 함

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : OOOO부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고 전

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 전

근로기준법 시행령 일부개정령안

근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제3호 중 “기간”을 “및 유산·사산 휴가 기간”으로 한다.

제18조제1호 중 “제7조제1항 각 호”를 “제7조제1항제1호부터 제3호까지”로 한다.

제27조제1항제2호를 다음과 같이 한다.

2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보

제27조의2, 제43조의3 및 제43조의4를 각각 다음과 같이 신설한다.

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(통

화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과
평가총액)

9. 제8호에 따른 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는
데 필요한 사항

10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제
항목별 금액과 총액

② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호의 사
항을 적지 아니할 수 있다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제6호
의 사항을 적지 아니할 수 있다.

1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자

2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 허용 예외) 법 74
조제9항의 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

제43조의4(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 신청) 법 제74조
제9항에 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 포함한

다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

제55조제1호 중 “15명”을 “8명”으로 한다.

제57조제2호 중 “작업시간을 달리하는 2개 조 이상의”를 “작업시간이 다른”으로, “것”을 “것.”로 하고, 같은 호에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 근로자 간 수면에 방해가 되지 않는 경우는 그러하지 아니하다.

제59조의3을 다음과 같이 신설한다.

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

별표 2 제1호나목을 다음과 같이 한다.

나. 단시간근로자의 근로계약서에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따른 근로조건이 명시되어야 한다.

별표 2 제3호 가목 및 나목을 다음과 같이 하고, 같은 표 제4호다목 중 “산전후휴가”를 “출산전후휴가 및 유산·사산 휴가”로 하며, 같은 호 라목 중 “다목”을 “다목(생리휴가는 제외한다)”으로 한다.

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.

별표 3, 별표 4, 별표 7을 각각 별지와 같이 한다.

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 3]

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반 행위	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.

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 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)과 같은 규칙 제1편제7장제7절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체 업무 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 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무 12. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서는 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 1	1. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무. 다만, 의

8세 이상인 여자	학적으로 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 내어				

준 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		500	1000	1000

괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우				
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 중요 서류 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				

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 거짓된 진술을 하며, 장부·서류를 제출하지 않거나 거짓 장부·서류를 제출한 경우	법 제116조 제2항제4호	30	50	100
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 나) 거짓된 진술을 한 경우		50 300	100 300	200 300
3) 근로감독관의 요구에 대하여 장부·서류를 제출하지 않거나 거짓 장부·서류를 제출한 경우		50 300	100 300	200 300
가) 장부·서류를 제출하지 않은 경우 나) 거짓 장부·서류를 제출한 경우		300	300	300

신 · 구조문대비표

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. (생략)		1. · 2. (현행과 같음)		
3. 법 제74조에 따른 출산전후 휴가 기간		3. -----		
		-- <u>및 유산·사산 휴가 기간</u>		
4. ~ 8. (생략)		4. ~ 8. (현행과 같음)		
② (생략)		② (현행과 같음)		
제18조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제37조제2항에서 “그 밖		제18조(지연이자의 적용제외 사유) -----		
에 대통령령으로 정하는 사유”		-----		
란 다음 각 호의 어느 하나에		-----		
해당하는 경우를 말한다.		-----		
1. 「임금채권보장법」 제7조제		1. ----- <u>제7조제1</u>		
<u>1항 각 호의 어느 하나에 해당</u>		<u>항제1호부터 제3호까지</u> -----		
<u>하는 경우</u>		-----		
2. ~ 4. (생략)		2. ~ 4. (현행과 같음)		

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

1. (생 략)

2. 주민등록번호

3. ~ 10. (생 략)

②·③ (생 략)

<신 설>

제27조(임금대장의 기재사항) ①-

-----.

1. (현행과 같음)

2. 생년월일, 사원번호 등 근로
자를 특정할 수 있는 정보

3. ~ 10. (현행과 같음)

②·③ (현행과 같음)

제27조의2(임금명세서의 기재사

항) ① 사용자는 법 제48조제2
항에 따른 임금명세서에 다음
각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 성명

2. 생년월일, 사원번호 등 근로
자를 특정할 수 있는 정보

3. 임금지급일

4. 근로일수

5. 총 근로시간수

6. 연장근로, 야간근로 또는 휴
일근로를 시킨 경우에는 그
시간수

7. 임금 총액

8. 기본급, 각종 수당, 상여금,
성과급, 그 밖의 임금의 항목
별 금액(통화 이외의 것으로

<신 설>

지급된 임금이 있는 경우에는
그 품명 및 수량과 평가총액)

9. 제8호에 따른 임금의 각 항목
별 계산방법 등 임금 총액을
계산하는데 필요한 사항

10. 법 제43조제1항 단서에 따
라 임금의 일부를 공제한 경
우에는 공제 항목별 금액과
총액

② 사용기간이 30일 미만인 일
용근로자에 대하여는 제1항제2
호의 사항을 적지 아니할 수 있
다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 근로자에 대하여는 제
1항제6호의 사항을 적지 아니할
수 있다.

1. 상시 4명 이하의 근로자를 사
용하는 사업 또는 사업장의
근로자

2. 법 제63조 각 호의 어느 하나
에 해당하는 근로자

제43조의3(임신기간 업무의 시작
및 종료 시각 변경의 허용 예
외) 법 74조제9항의 단서에서
“대통령령으로 정하는 경우”란

<신 설>	<u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</u> <u>1. 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우</u> <u>2. 임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우</u>
	<u>제43조의4(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 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.</u>
제55조(기숙사의 구조와 설비) 사용자 기숙사를 설치하는 경우 다음 각 호의 사항을 모두 충족해야 한다. 1. 침실 하나에 <u>15명</u> 이하의 인	제55조(기숙사의 구조와 설비) -- ----- ----- -----. 1. ----- <u>8명</u> -----

원이 거주할 수 있는 구조일 것 2. ~ 5. (생 략) 제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경 우 다음 각 호의 사항을 준수해 야 한다. 1. (생 략) 2. <u>작업시간을 달리하는 2개 조 이상의 근로자들이 같은 침실 에 거주하지 않도록 할 것</u> <u><단서 신설></u> 3. (생 략) <u><신 설></u>	----- -- 2. ~ 5. (현행과 같음) 제57조(기숙사의 주거 환경 조성) ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. <u>작업시간이 다른</u> ----- ----- ----- <u>것.</u> <u>다만, 근로자 간 수면에 방해</u> <u>가 되지 않는 경우는 그러하</u> <u>지 아니하다.</u> 3. (현행과 같음) 제59조의3(사용자의 친족인 근로 자의 범위) 법 제116조제1항에 따른 대통령령으로 정하는 사람 은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 1. <u>사용자의 배우자</u> 2. <u>사용자의 4촌 이내의 혈족</u> 3. <u>사용자의 4촌 이내의 인척</u>
---	--

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 근로기준정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7544