

勤勞基準法案

議案 番號	
----------	--

提案年月日：1997. 3. 10.

提案者：環境勞動委員長

1. 提案經緯

1997年 3月 10日 第183會 國會(臨時會) 第5次 環境勞動委員會
에서 勤勞基準法案을 委員會案으로 提案하기로 함.

2. 提案理由

산업구조의 변화와 고용형태의 다양화에 따라 雇傭關係를 신
축적으로 운영하며 경직적인 勤勞時間制度를 유연화하는 등
雇傭關係 및 勤勞時間制度를 현실에 부합되도록 勤勞基準制度
를 合理的으로 규정함으로써 勤勞者의 基本적 생활을 보장,
향상시키며 균형있는 國民經濟의 발전을 도모하려는 것임

3. 主要骨子

- 가. 勤勞基準法은 憲法에 의거하여 勤勞條件의 基準을 정함으로써 勤勞者의 基本적 생활을 보장·향상시키며 均衡있는 國民經濟의 발전을 도모함을 목적으로 함(案 第1條)
- 나. 通常의 勤勞者에 비하여 짧은 시간을 勤勞하는 短時間勤勞者의 보호를 위하여 短時間勤勞者의 勤勞條件은 동종업무에 종사하는 通常勤勞者의 勤勞時間에 비례하여 결정하도록 함(案 第25條)
- 다. 雇傭關係를 신축적으로 운영할 수 있도록 經營上 理由에 의한 雇傭調整制度를 규정하되, 그 시행을 2年間 猶豫함(案 第31條 및 附則 第1條)
- 라. 退職金制度를 기업실정에 맞게 彈力的으로 운영할 수 있도록 하기 위해 퇴직전에도 退職金을 지급받을 수 있는 退職金中間精算制를 실시할 수 있도록 하고 法定 退職金을 하회하지 아니하는 범위내에서 退職年金保險制度 등을 도입할 수 있는 근거규정을 둠(案 第34條第3項 및 第4項)
- 마. 使用者의 귀책사유로 勤勞者가 일을 하지 못하게 된 경우에 休業手當으로 平均賃金의 100분의 70을 지급하도록 함에 따라 通常賃金보다 더 많이 지급되는 경우가 있어 平均賃金

의 100분의 70에 상당하는 금액이 通常賃金보다 많은 경우에는 通常賃金으로 지급할 수 있도록 함(案 第45條)

바. 勤勞時間의 신축적인 운영이 가능하도록 하기 위하여 使用者는 就業規則에서 정하는 경우에는 2週單位 彈力的勤勞時間制를, 노·사간 서면합의가 있을 경우에는 1月單位 彈力的勤勞時間制로 도입하되 1日 最長勤勞時間을 12時間으로 제한하고 동 제도의 도입에 따라 勤勞者의 기존임금수준이 저하되지 아니하도록 하기 위하여 使用者는 賃金補填方案을 강구하도록 함(案 第50條)

사. 업무의 능률향상과 근로자의 출·퇴근 편의를 위하여 始業 및 終業時刻을 근로자가 自律的으로 결정할 수 있도록 하는 選擇的勤勞時間制의 도입근거를 마련함(案 第51條)

공백

勤勞基準法案

第 1 章 總 則

第1條(目的) 이 법은 憲法에 의하여 勤勞條件의 기준을 정함으로써 勤勞者의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 國民經濟의 발전을 도모함을 目的으로 한다.

第2條(勤勞條件의 기준) 이 법에서 정하는 勤勞條件은 最低基準이므로 勤勞關係當事者는 이 기준을 이유로 勤勞條件을 低下시킬 수 없다.

第3條(勤勞條件의 決定) 勤勞條件은 勤勞者와 使用者가 동등한 地位에서 自由意思에 의하여 決定하여야 한다.

第4條(勤勞條件의 준수) 勤勞者와 使用者는 團體協約, 就業規則과 勤勞契約을 준수하여야 하며 各者가 성실하게 이행할 義務가 있다.

第5條(均等處遇) 使用者는 勤勞者에 대하여 男女의 差別的 待遇를 하지 못하며 國籍, 信仰 또는 社會的 身分을 이유로 勤勞條件에 대한 差別的 處遇를 하지 못한다.

第6條(強制勤勞의 금지) 使用者는 暴行, 脅迫, 監禁 기타 精神上 또는 身體상의 자유를 부당하게 拘束하는 수단으로써 勤勞者의 自由意思에 반하는 勤勞를 強要하지 못한다.

第7條(暴行의 금지) 使用者는 事故發生 기타 어떠한 이유로도 勤勞者에게 暴行, 毆打行爲를 하지 못한다.

第8條(中間搾取의 排除) 누구든지 法律에 의하지 아니하고는 營利로 他人의 就業에 介入하거나 中間人으로서 이익을 취득하지 못한다.

第9條(公民權行使의 保障) 使用者는 勤勞者가 勤勞時間중에 選舉權 기타 公民權의 행사 또는 公의 職務를 執行하기 위하여 필요한 時間을 請求하는 경우에는 거부하지 못한다. 다만, 그 權利行使 또는 公의 職務를 執行함에 지장이 없는 한 請求한 時刻을 변경할 수 있다.

第10條(적용범위) ①이 法은 常時 5人이상의 勤勞者를 사용하는 모든 事業 또는 事業場에 적용한다. 다만, 同居의 親族만을 사용하는 事業 또는 事業場과 家事使用人에 대해서는 적용하지 아니한다.

②常時 4人이하의 勤勞者를 사용하는 事業 또는 事業場에 대하여는 大統領令이 정하는 바에 따라 이 法의 一部規定을 적용할 수 있다.

第11條(적용범위) 이 法과 이 法에 의하여 발하는 大統領令은 國家, 特別市·廣域市·道, 市·郡·區, 邑·面·洞 기타 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

第12條(보고, 출석의 義務) 使用者 또는 勤勞者는 이 法의 施行에 관하여 勞動部長官·勞動委員會 또는 勤勞監督官의 요구가 있는 경우에는 지체없이 필요한 사항에 대하여 보고 또는 출석하여야 한다.

第13條(法令要旨등의 게시) ①使用者는 이 法과 이 法에 의하여 발하는 大統領令의 요지와 就業規則을 常時 각 事業場에 게시 또는 비치하여 勤勞者에게 周知시켜야 한다.

②使用者는 第1項의 命令中 寄宿舍에 관한 規定과 寄宿舍規則을 寄宿舍에 게시 또는 비치하여 寄宿하는 勤勞者에게 周知시켜야 한다.

第14條(勤勞者의 定義) 이 法에서 “勤勞者”라 함은 職業의 種類를 辨
문하고 事業 또는 事業場에 賃金を 目的으로 勤勞를 提供하는 者를
말한다.

第15條(使用者의 定義) 이 法에서 “使用者”라 함은 事業主 또는 事業
經營擔當者 기타 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행
위하는 者를 말한다.

第16條(勤勞의 定義) 이 法에서 “勤勞”라 함은 精神勞動과 肉體勞動
을 말한다.

第17條(勤勞契約의 定義) 이 法에서 “勤勞契約”이라 함은 勤勞者가
使用者에게 勤勞를 提供하고 使用者는 이에 대하여 賃金を 지급함
을 目的으로 체결된 契約을 말한다.

第18條(賃金の 定義) 이 法에서 “賃金”이라 함은 使用者가 勤勞의 對
償으로 勤勞者에게 賃金, 俸給 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는
일체의 金品을 말한다.

第19條(平均賃金の 定義) ①이 法에서 “平均賃金”이라 함은 이를 算
定하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3月間에 그 勤勞者에 대하여
지급된 賃金の 總額을 그 기간의 總日數로 나눈 금액을 말한다. 就
業후 3月미만도 이에 준한다.

②第1項의 規定에 의하여 算出된 금액이 당해 勤勞者의 通常賃金보
다 低額일 경우에는 그 通常賃金額을 平均賃金으로 한다.

第20條(所定勤勞時間의 定義) 이 法에서 “所定勤勞時間”이라 함은 第
49條, 第67條本文 또는 産業安全保健法 第46條의 規定에 의한 勤勞
時間의 범위안에서 勤勞者와 使用者間에 정한 勤勞時間을 말한다.

第21條(短時間勤勞者の 定義) 이 法에서 “短時間勤勞者”라 함은 1週間의 所定勤勞時間이 당해 事業場의 同種 業務에 종사하는 通常勤勞者의 1週間の 所定勤勞時間에 비하여 짧은 勤勞者를 말한다.

第 2 章 勤勞契約

第22條(이 法 위반의 勤勞契約) ①이 法에 정한 기준에 미치지 못하는 勤勞條件을 정한 勤勞契約은 그 부분에 한하여 無效로 한다.

②第1項의 規定에 의하여 無效로 된 부분은 이 法에 정한 기준에 의한다.

第23條(契約期間) 勤勞契約은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업 완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1年을 초과하지 못한다.

第24條(勤勞條件의 명시) 使用者는 勤勞契約 체결시에 勤勞者에 대하여 賃金, 勤勞時間 기타의 勤勞條件을 명시하여야 한다. 이 경우 賃金の 構成項目, 計算方法 및 支拂方法에 관한 사항에 대하여는 大統領令으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.

第25條(短時間勤勞者の 勤勞條件) ①短時間勤勞者の 勤勞條件은 당해 事業場의 同種 業務에 종사하는 通常勤勞者의 勤勞時間을 기준으로 算定한 比率에 따라 決定되어야 한다.

②第1項의 規定에 의하여 勤勞條件을 決定함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

③ 1週間の 所定勤勞時間이 현저히 짧은 ~~大統領令이 정하는~~ 短時間
~~대통령令이 정하는~~
勤勞者에 대하여는 ~~大統領令이 정하는 바에 따라~~ 이 法의 一部規定
~~대통령令이 정하는 바에 따라~~
을 적용하지 아니할 수 있다.

第26條(勤勞條件의 위반) ① 第24條의 規定에 의하여 명시된 勤勞條件
이 사실과 다를 경우에는 勤勞者는 勤勞條件 위반을 이유로 損害의
賠償을 請求할 수 있으며 또는 즉시 勤勞契約을 解除할 수 있다.

② 第1項의 規定에 의하여 勤勞者가 損害賠償을 請求할 경우에는 勞
動委員會에 申請할 수 있으며 勤勞契約이 解除되었을 경우에는 使
用者는 就業을 目的으로 居住를 변경하는 勤勞者에게 歸鄉旅費를
지급하여야 한다.

第27條(違約豫定の 금지) 使用者는 勤勞契約 불이행에 대한 違約金
또는 損害賠償額을 豫定하는 契約을 체결하지 못한다.

第28條(前借金相殺의 금지) 使用者는 前借金 기타 勤勞할 것을 조건
으로 하는 前貸債權과 賃金を 相殺하지 못한다.

第29條(強制貯金の 금지) ① 使用者는 勤勞契約에 附隨하여 強制貯蓄
또는 貯蓄金の 관리를 規定하는 契約을 체결하지 못한다.

② 使用者가 勤勞者의 委託으로 勤勞者의 貯蓄金を 관리하게 될 경
우에는 보관과 반환방법을 정하여 勞動部長官의 認可를 받아야 한다.

第30條(解雇등의 制限) ① 使用者는 勤勞者에 대하여 正當한 이유없이
解雇, 休職, 停職, 轉職, 減俸 기타 懲罰을 하지 못한다.

② 使用者는 勤勞者가 業務상 負傷 또는 疾病의 療養을 위하여 休業
한 期間과 그 후 30日間 또는 産前·産後의 女子가 이 法의 規定에

의하여 休業한 期間과 그 후 30日間은 解雇하지 못한다. 다만, 使用者가 第87條에 規定된 一時補償을 행하였을 경우 또는 天災·事變 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능한 때는 그러하지 아니하다.

③第2項但書 後段의 경우에는 그 사유에 관하여 勞動部長官의 인정을 받아야 한다.

第31條(경영상 이유에 의한 雇傭調整) ①使用者는 경영상 이유에 의하여 勤勞者를 解雇하고자 하는 경우에는 緊迫한 경영상의 필요가 있어야 한다.

②第1項의 경우에 使用者는 解雇를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 解雇의 기준을 정하고 이에 따라 그 對象者를 선정하여야 한다.

③使用者는 第2項의 규정에 의한 解雇를 피하기 위한 방법 및 解雇의 기준등에 관하여 당해 事業 또는 事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 경우에는 그 勞動組合, 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者의 過半數를 代表하는 者(이하 “勤勞者代表”라 한다)와 성실하게 協議하여야 한다.

④使用者가 第1項 내지 第3項의 規定에 의한 요건을 갖추어 勤勞者를 解雇한 때에는 第30條第1項의 規定에 의한 正當한 이유가 있는 解雇를 한 것으로 본다.

第32條(解雇의 豫告) ①使用者는 勤勞者를 解雇(경영상 이유에 의한 解雇를 포함한다)하고자 할 때에는 적어도 30日전에 그 豫告를 하

여야 하며 30日전에 豫告를 하지 아니한 때에는 30日分이상의 通常賃金을 지급하여야 한다. 다만, 天災·事變 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 勤勞者가 고의로 事業에 막대한 지장을 초래하거나 財産상 損害를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다.

②第1項但書의 경우에는 勤勞者의 歸責事由에 관하여 勞動部長官의 승인을 얻어야 한다.

第33條(정당한 이유없는 解雇등의 救濟申請) ①使用者가 勤勞者에 대하여 정당한 이유없이 解雇·休職·停職·轉職·減俸 기타 懲罰을 한 때에는 당해 勤勞者는 勞動委員會에 그 救濟를 申請할 수 있다.

②第1項의 規定에 의한 救濟申請과 審査節次등에 관하여는 勞動組合및 勞動關係調整法 第82條 내지 第86條의 規定을 準用한다. 다만, 第85條第5項을 제외한다.

第34條(退職金制度) ①使用者는 繼續勤勞年數 1년에 대하여 30日分 이상의 平均賃金을 退職金으로서 退職하는 勤勞者에게 지급할 수 있는 制度를 設定하여야 한다. 다만, 勤勞年數가 1年미만인 경우에는 그러하지 아니하다.

②第1項의 退職金制度를 設定함에 있어서 하나의 事業내에 差等制度를 두어서는 아니된다.

③使用者는 勤勞者의 요구가 있는 경우에는 第1項의 規定에 불구하고 勤勞者가 退職하기 전에 당해 勤勞者가 계속 勤勞한 기간에 대한 退職金을 미리 精算하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 精算하여 지급한 후의 退職金 算定을 위한 繼續勤勞年數는 精算時點부터

새로이 起算한다.

④使用者가 勤勞者를 被保險者로 하여 大統領令이 정하는 退職年金保險 기타 이에 준하는 保險(이하 “退職年金保險”이라 한다)에 加入하여 勤勞者의 退職시에 一時金 또는 年金으로 受領하게 하는 경우에는 第1項의 規定에 의한 退職金制度를 設定한 것으로 본다. 다만, 退職年金保險에 의한 一時金の 額은 第1項의 規定에 의한 退職金の 額보다 적어서는 아니된다.

第35條(豫告解雇의 적용예외) 第32條의 規定은 다음 各號의 1에 해당하는 勤勞者에게는 적용하지 아니한다.

1. 日傭勤勞者로서 3月을 繼續勤務하지 아니한 者
2. 2月이내의 기간을 정하여 사용된 者
3. 月給勤勞者로서 6月이 되지 못한 者
4. 季節的 業務에 6月이내의 기간을 정하여 사용된 者
5. 修習使用중의 勤勞者

第36條(金品清算) 使用者는 勤勞者가 사망 또는 退職한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14日이내에 賃金·補償金 기타 일체의 金品을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 當事者間의 合意에 의하여 期日을 연장할 수 있다.

第37條(賃金債權 優先辨濟) ①賃金·退職金·災害補償金 기타 勤勞關係로 인한 債權은 使用者의 總財産에 대하여 質權 또는 抵當權에 의하여 擔保된 債權을 제외하고는 租稅·公課金 및 다른 債權에 우선하여 辨濟되어야 한다. 다만, 質權 또는 抵當權에 우선하는 租稅

· 公課金에 대하여는 그러하지 아니하다.

②第1項의 規定에 불구하고 최종 3月分の 賃金과 退職金 및 災害補償金은 使用者의 總財産에 대하여 質權 또는 抵當權에 의하여 擔保된 債權, 租稅·公課金 및 다른 債權에 우선하여 辨濟되어야 한다.

第38條(使用證明書) ①使用者는 勤勞者가 退職후라도 사용기간, 業務種類, 地位와 賃金 기타 필요한 사항에 관한 證明書를 請求한 때에는 사실대로 記入하여 즉시 교부하여야 한다.

②第1項의 證明書에는 勤勞者가 요구한 사항만을 記入하여야 한다.

第39條(就業妨害의 금지) 누구든지 勤勞者의 就業을 방해할 目的으로 秘密記號 또는 名簿를 작성·사용하거나 通信을 하여서는 아니된다.

第40條(勤勞者의 名簿) ①使用者는 各 事業場別로 勤勞者名簿를 작성하고 勤勞者의 姓名, 生年月日, 履歷 기타 大統領令이 정한 사항을 記入하여야 한다.

②第1項의 規定에 의하여 記入할 사항에 변경이 있는 경우에는 지체없이 訂正하여야 한다.

第41條(契約書類의 보존) 使用者는 勤勞者名簿와 大統領令이 정하는 勤勞契約에 관한 중요한 書類를 3年間 보존하여야 한다.

第 3 章 賃 金

第42條(賃金支拂) ①賃金은 通貨로 직접 勤勞者에게 그 全額을 지급하여야 한다. 다만, 法令 또는 團體協約에 특별한 規定이 있는 경우

에는 賃金の 일부를 공제하거나 또는 通貨이외의 것으로 지급할 수 있다.

②賃金は 매월 1회이상 일정한 期日을 정하여 지급하여야 한다. 다만, 臨時로 지급하는 賃金, 手當 기타 이에 준하는 것 또는 大統領令이 정하는 賃金에 대하여는 그러하지 아니하다.

第43條(都給事業에 대한 賃金 지급) ①事業이 數次의 都給에 의하여 행하여지는 경우에 下受給人이 直上受給人의 歸責事由로 勤勞者에게 賃金を 지급하지 못한 때에는 그 直上受給인은 당해 受給인과 連帶하여 責任을 진다.

②第1項의 直上受給人의 歸責事由의 범위는 大統領令으로 정한다.

第44條(非常時 支拂) 使用者는 勤勞者가 出産, 疾病, 災害 기타 大統領令이 정한 非常한 경우의 費用에 充당하기 위하여 請求하는 경우에는 支給期日전이라도 既往의 勤勞에 대한 賃金を 지급하여야 한다.

第45條(休業手當) ① 使用者의 歸責事由로 인하여 休業하는 경우에는 使用者는 休業期間중 당해 勤勞者에 대하여 平均賃金の 100分の 70 이상의 手當을 지급하여야 한다. 다만, 平均賃金の 100分の 70에 상당하는 금액이 通常賃金を 초과하는 경우에는 通常賃金を 休業手當으로 지급할 수 있다.

②第1項의 規定에 불구하고 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 勞動委員會의 승인을 얻은 경우에는 第1項의 기준에 미달하는 休業手當을 지급할 수 있다.

第46條(都給勤勞者) 使用者는 都給 기타 이에 준하는 制度로 사용하는 勤勞者에 대하여는 勤勞時間에 따라 一定額의 賃金を 보장하여야 한다.

第47條(賃金臺帳) 使用者는 각 事業場別로 賃金臺帳을 작성하고 賃金과 家族手當 計算의 기초가 되는 사항, 賃金額 기타 大統領令이 정하는 사항을 賃金支給시마다 記入하여야 한다.

第48條(賃金の 時效) 이 法 規定에 의한 賃金債權은 3年間 행사하지 아니하는 때에는 時效로 인하여 消滅한다.

第 4 章 勤勞時間과 休息

第49條(勤勞時間) ①1週間の 勤勞時間은 休憩時間을 除하고 44時間을 초과할 수 없다.

②1日の 勤勞時間은 休憩時間을 除하고 8時間을 초과할 수 없다.

第50條(彈力的 勤勞時間制) ①使用者는 就業規則(就業規則에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 의하여 2週間이내의 일정한 單位 기간을 平均하여 1週間の 勤勞時間이 第49條第1項의 勤勞時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 特定週에 第49條第1項의 勤勞時間을, 特定日에 第49條第2項의 勤勞時間을 초과하여 勤勞하게 할 수 있다. 다만, 特定週의 勤勞時間은 48時間을 초과할 수 없다.

②使用者는 勤勞者代表와의 書面合意에 의하여 다음 各號의 사항을 정한 때에는 1月이내의 單位期間을 平均하여 1週間の 勤勞時間이

第49條第1項의 勤勞時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 特定週에 第49條第1項의 勤勞時間을, 特定日에 第49條第2項의 勤勞時間을 초과하여 勤勞하게 할 수 있다. 다만, 特定週의 勤勞時間은 56時間을, 特定日の 勤勞時間은 12時間을 초과할 수 없다.

1. 對象勤勞者의 범위

2. 單位期間(1月이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 單位期間에 있어서의 勤勞日 및 당해 勤勞日別 勤勞時間

4. 기타 大統領令이 정하는 사항

③第1項 및 第2項의 規定은 15歲이상 18歲미만의 勤勞者와 妊娠중인 女子勤勞者에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

④使用者는 第1項 및 第2項의 規定에 의하여 당해 勤勞者를 勤勞시킬 경우에는 기존의 賃金水準이 저하되지 아니하도록 賃金補填 방안을 강구하여야 한다.

⑤使用者는 大統領令이 정하는 바에 따라 第2項의 規定에 의한 書面合意의 내용을 勞動部長官에게 申告하여야 한다.

第51條(選擇的 勤勞時間制) 使用者는 就業規則(就業規則에 준하는 것을 포함한다)에 의하여 始業 및 終業時刻을 勤勞者의 決定에 맡기기로 한 勤勞者에 대하여는 勤勞者代表와의 書面合意에 의하여 다음各號의 사항을 정한 때에는 1月이내의 精算期間을 平均하여 1週間の 勤勞時間이 第49條第1項의 勤勞時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 1週間に 第49條第1項의 勤勞時間을, 1日에 第49條第2項의 勤勞時間을 초과하여 勤勞하게 할 수 있다.

1. 對象勤勞者의 범위(15歲이상 18歲미만의 勤勞者를 제외한다)
2. 精算期間(1月이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 精算期間에 있어서의 總勤勞時間
4. 반드시 勤勞하여야 할 時間帶를 정하는 경우에는 그 開始 및 終了時刻
5. 勤勞者가 그의 決定에 의하여 勤勞할 수 있는 時間帶를 정하는 경우에는 그 開始 및 終了時刻
6. 기타 大統領令이 정하는 사항

第52條(延長勤勞의 제한) ①當事者間の 合意가 있는 경우에는 1週間に 12時間을 한도로 第49條의 勤勞時間을 연장할 수 있다.

②當事者間の 合意가 있는 경우에는 1週間に 12時間을 한도로 第50條의 勤勞時間을 연장할 수 있으며 第51條第2號의 精算期間을 平均하여 1週間に 12時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 第51條의 勤勞時間을 연장할 수 있다.

③使用者는 특별한 사정이 있는 경우에는 勞動部長官의 認可와 勤勞者의 同意를 얻어 第1項과 第2項의 勤勞時間을 연장할 수 있다. 다만, 事態가 급박하여 勞動部長官의 認可를 받을 時間이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인을 얻어야 한다.

④勞動部長官은 第3項의 規定에 의한 勤勞時間의 연장이 부적당하다고 인정할 경우에는 그 후 延長時間에 상당하는 休憩 또는 休日を 줄 것을 명할 수 있다.

第53條(休憩) ①使用者는 勤勞時間이 4時間인 경우에는 30分以上, 8時間인 경우에는 1時間이상의 休憩時間을 勤勞時間 途中에 주어야 한다.

②休憩時間은 勤勞者가 자유로 이용할 수 있다.

第54條(休日) 使用者는 勤勞者에 대하여 1週日에 平均 1回이상의 有給休日を 주어야 한다.

第55條(時間外) ^{延長}夜間 및 休日勤勞) 使用者는 延長勤勞(第52條·第58條 및 第67條但書의 規定에 의하여 연장된 時間의 勤勞)와 夜間勤勞(下午 10時부터 上午 6時까지 사이의 勤勞) 또는 休日勤勞에 대하여는 通常賃金の 100分の 50이상을 加算하여 지급하여야 한다.

第56條(勤勞時間 計算의 特例) ①勤勞者가 出張 기타의 사유로 勤勞時間의 전부 또는 일부를 事業場밖에서 勤勞하여 勤勞時間을 算定하기 어려운 때에는 所定勤勞時間을 勤勞한 것으로 본다. 다만, 당해 業務를 수행하기 위하여 통상적으로 所定勤勞時間을 초과하여 勤勞할 필요가 있는 경우에는 그 業務의 수행에 통상 필요한 時間을 勤勞한 것으로 본다.

②第1項但書의 規定에 불구하고 당해 業務에 관하여 勤勞者代表와 的 書面合意가 있는 때에는 그 合意에서 정하는 時間을 그 業務의 수행에 통상 필요한 時間으로 본다.

③業務의 성질에 비추어 業務 수행방법을 勤勞者의 裁量에 위임할 필요가 있는 業務로서 大統領令이 정하는 業務는 使用者가 勤勞者代表와 書面合意로 정한 時間을 勤勞한 것으로 본다. 이 경우 당해 書面合意에는 다음 各號의 사항을 명시하여야 한다.

1. 對象業務

2. 使用者가 業務의 遂行手段 및 時間配分등에 관하여 勤勞者에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

3. 勤勞時間의 算定은 당해 書面合意로 정하는 바에 따른다는 내용

④使用者는 大統領令이 정하는 바에 따라 第2項 및 第3項의 書面合意 내용을 勞動部長官에게 申告하여야 한다.

⑤第1項 및 第3項의 施行에 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第57條(月次有給休暇) ①使用者는 1월에 대하여 1日の 有給休暇를 주어야 한다.

②第1項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 自由意思로 1年間に 한하여 積置하여 사용하거나 分割하여 사용할 수 있다.

第58條(勤勞時間 및 休憩時間의 特例) ① 다음 各號의 1에 해당하는 事業에 대하여 使用者는 勤勞者代表와 書面合意를 한 때에는 第52條第1項의 規定에 의한 週 12時間을 초과하여 延長勤勞하게 하거나 第53條의 規定에 의한 休憩時間을 변경할 수 있다.

1. 運輸業, 物品販賣 및 保管業, 金融保險業

2. 映畫製作 및 興行業, 通信業, 敎育研究 및 調查事業, 廣告業

3. 醫療 및 衛生事業, 接客業, 燒却 및 清掃業, 理容業

4. 기타 公衆의 편의 또는 業務의 특성상 필요한 경우로서 大統領令이 정하는 事業

②使用者는 大統領令이 정하는 바에 따라 第1項의 書面合意 내용을 勞動部長官에게 申告하여야 한다.

第59條(年次有給休暇) ①使用者는 1年間 皆勤한 勤勞者에 대하여는 10日, 9割이상 出勤한 者에 대하여는 8日의 有給休暇를 주어야 한다.

②使用者는 2年이상 繼續勤勞한 勤勞者에 대하여는 1年을 초과하는 繼續勤勞年數 1年에 대하여 第1項의 休暇에 1日을 加算한 有給休暇를 주어야 한다. 다만, 그 休暇 總日數가 20日을 초과할 경우에는 그 초과하는 日數에 대하여는 通常賃金を 지급하고 有給休暇를 주지 아니할 수 있다.

③使用者는 第1項 및 第2項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 請求가 있는 時期에 주어야 하며 그 기간에 대하여는 就業規則이나 기타로 정하는 바에 의한 通常賃金 또는 平均賃金を 지급하여야 한다. 다만, 勤勞者가 請求한 時期에 有給休暇를 주는 것이 事業運營에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 時期를 변경할 수 있다.

④勤勞者가 業務상의 負傷 또는 疾病으로 休業한 기간과 産前·産後의 女子가 第72條의 規定에 의하여 休業한 기간은 第1項의 規定의 적용에 있어서는 出勤한 것으로 본다.

⑤第1項 및 第2項의 有給休暇는 1年間 행사하지 아니한 때에는 消滅된다. 다만, 使用者의 歸責事由로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

第60條(有給休暇의 대체) 使用者는 勤勞者代表와의 書面合意에 의하여 第57條의 規定에 의한 月次有給休暇日 또는 第59條의 規定에 의한 年次有給休暇日에 갈음하여 特定勤勞日에 勤勞者를 休務시킬 수 있다.

第61條(적용의 제외) 이 章과 第5章에서 정한 勤勞時間, 休憩와 休日
에 관한 規定은 다음 各號의 1에 해당하는 勤勞者에 대하여는 적용
하지 아니한다.

1. 土地의 耕作·開墾, 植物의 栽植·栽培, 採取事業 기타의 農林事業
2. 動物의 飼育, 水産動植物의 採捕·養殖事業, 기타의 畜産, 養蠶,
水産事業
3. 監視 또는 斷續적으로 勤勞에 從事하는 者로서 使用者가 勞動部
長官의 승인을 얻은 者
4. 大統領令이 정한 業務에 從事하는 勤勞者

第 5 章 女子와 少年

第62條(最低年齡과 就職認許證) ① 15歲미만인 者는 勤勞者로 사용하
지 못한다. 다만, 勞動部長官의 就職認許證을 소지한 者는 그러하지
아니하다.

②第1項의 就職認許證은 本人의 申請에 의하여 義務教育에 지장이
없는 限 職種을 지정하여서만 발행할 수 있다.

第63條(使用禁止) 女子와 18歲미만인 者는 道德상 또는 保健상 有害
· 危險한 事業에 사용하지 못한다. 다만, 禁止職種은 大統領令으로
정한다.

第64條(年少者證明書) 使用者는 18歲미만인 者에 대하여는 그 年齡을
증명하는 戶籍證明書와 親權者 또는 後見人의 同意書를 事業場에
비치하여야 한다.

第65條(勤勞契約) ①親權者 또는 後見人은 未成年者의 勤勞契約을 代理할 수 없다.

②親權者, 後見人 또는 勞動部長官은 勤勞契約이 未成年者에게 불리하다고 인정하는 경우에는 向後 이를 解止할 수 있다.

第66條(賃金請求) 未成年者는 獨自的으로 賃金を 請求할 수 있다.

第67條(勤勞時間) 15歲이상 18歲미만인 者의 勤勞時間은 1日에 7時間, 1週日에 42時間을 초과하지 못한다. 다만, 當事者間의 合意에 의하여 1日에 1時間, 1週日에 6時間을 한도로 연장할 수 있다.

第68條(夜業禁止) 女子와 18歲미만인 者는 下午 10時부터 上午 6時까지의 사이에 勤勞시키지 못하며, 또 休日勤勞에 종사시키지 못한다. 다만, 그 勤勞者의 同意와 勞動部長官의 認可를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

第69條(時間外勤勞) 使用者는 18歲이상의 女子에 대하여는 團體協約이 있는 경우라도 1日에 2時間, 1週日에 6時間, 1年에 150時間을 초과하는 時間外의 勤勞를 시키지 못한다.

第70條(坑內勤勞 금지) 使用者는 女子와 18歲미만인 者를 坑內에서 勤勞시키지 못한다.

第71條(生理休暇) 使用者는 女子인 勤勞者에 대하여 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다.

第72條(産前後休暇) ①使用者는 妊娠중의 女子에 대하여는 産前後를 통하여 60日의 有給保護休暇를 주어야 한다. 다만, 有給保護休暇는 産後에 30日이상 확보되도록 한다.

②妊娠중의 女子勤勞者의 請求가 있는 경우에는 輕易한 勤勞에 轉換시켜야 하며, 時間外勤勞를 시키지 못한다.

第73條(育兒時間) 生後 1年미만의 乳兒를 가진 女子勤勞者의 請求가 있는 경우에는 $\sqrt{}$ 日 2回 각각 30分이상의 有給授乳時間을 주어야 한다.

第74條(歸鄉旅費) 女子와 18歲미만인 者가 解雇日로부터 14日이내에 歸鄉하는 경우에는 使用者는 필요한 歸鄉旅費를 부담하여야 한다. 다만, 勤勞者의 歸責事由로 인한 解雇로서 使用者가 그 사유에 대하여 勞動委員會의 인정을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

第75條(敎育施設) ①常時 30人이상의 18歲미만인 者를 사용하는 者는 이에 대한 敎育施設을 하여야 한다. 다만, 勞動部長官의 承認을 얻어 獎學金을 지급하고 敎育施設을 하지 아니할 수 있다.

②第1項의 敎育施設에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第 6 章 安全과 保健

第76條(安全과 保健) 勤勞者의 安全과 保健에 관하여는 産業安全保健法이 정하는 바에 의한다

第 7 章 技能習得

第77條(技能習得者의 弊端 제외) 使用者는 養成工, 修習 기타 명칭 여하를 불문하고 技能의 習得을 目的으로 하는 勤勞者를 酷使하거나

家事 기타 技能習得에 관계없는 業務에 종사시키지 못한다.

第78條(技能者 養成) ①長期習得을 요하는 特定技能者를 勤勞의 過程에서 養成할 필요가 있는 경우에는 그 敎習方法, 使用者資格, 契約期間, 勤勞時間과 賃金에 관한 規定은 勞動委員會에 諮問하여 大統領令으로 정한다.

②使用者가 第1項의 規定에 의한 大統領令에 의하여 勤勞者를 사용하고자 하는 경우에는 工員數, 敎習方法, 契約期間, 賃金の 기준과 지급방법을 정하여 勞動部長官의 認可를 받아야 한다.

③使用者가 第2項의 規定에 의한 認可에 의하여 勤勞者를 사용하는 경우에는 勞動部長官에게 申告하여 技能을 習得하는 者라는 證明書を 교부받아 이를 事業場에 비치하여야 한다.

第79條(未成年者) 第78條의 規定의 적용을 받는 未成年者에 대하여는 第59條第1項의 規定에 의한 年次有給休暇로서 12日을 주어야 한다.

第80條(認可取消) 第78條의 規定의 적용을 받는 勤勞者를 사용하는 使用者가 그 資格을 喪失하거나 또는 認可의 條件에 위반하는 경우에는 勞動部長官은 第78條第2項의 認可를 取消할 수 있다.

第 8 章 災害補償

第81條(療養補償) ①勤勞者가 業務상 負傷 또는 疾病에 걸린 경우에는 使用者는 그 費用으로 필요한 療養을 행하거나 또는 필요한 療養費를 부담하여야 한다.

②第1項에 規定한 業務상 疾病과 療養의 범위는 大統領令으로 定한다.

第82條(休業補償) 第81條의 規定에 의하여 療養중에 있는 勤勞者에 대하여는 使用者는 勤勞者의 療養중 平均賃金의 100分의 60의 休業 補償을 行하여야 한다.

第83條(障害補償) 勤勞者가 業務상 負傷 또는 疾病에 걸려 完治後 身體에 障害가 있는 경우에는 使用者는 그 障害程度에 따라 平均賃金에 別表에 定한 日數를 곱하여 얻은 금액의 障害補償을 行하여야 한다.

第84條(休業補償, 障害補償의 예외) 勤勞者가 중대한 過失로 인하여 業務상 負傷 또는 疾病에 걸리고 또한 使用者가 그 過失에 대하여 勞動委員會의 인정을 받은 경우에는 休業補償 또는 障害補償을 行하지 아니하여도 된다.

第85條(遺族補償) 勤勞者가 業務상 사망한 경우에는 使用者는 그 遺族에 대하여 平均賃金의 1,000日分의 遺族補償을 行하여야 한다.

第86條(葬儀費) 勤勞者가 業務상 사망한 경우에는 使用者는 平均賃金의 90日分의 葬儀費를 支給하여야 한다.

第87條(一時補償) 第81條의 規定에 의하여 補償을 받는 勤勞者가 療養開始後 2年을 경과하여도 負傷 또는 疾病이 完治되지 아니하는 경우에는 平均賃金의 1,340日分의 一時補償을 行하여 그 후의 이 法에 의한 모든 補償責任을 免할 수 있다.

第88條(分割補償) 使用者는 支給능력이 있는 것을 증명하고 補償을 받을 者의 同意를 얻은 경우에는 第83條, 第85條 또는 第87條의 規

定에 의한 補償金을 1年間に 걸쳐 分割補償할 수 있다.

第89條(補償請求權) 補償을 받을 權利는 退職으로 인하여 변경되지 아니하며 讓渡 또는 押留하지 못한다.

第90條(다른 損害賠償과의 관계) 補償을 받게 될 者가 동일한 사유에 대하여 民法 기타 法令에 의하여 이 法の 災害補償에 상당한 金品을 받을 경우에는 그 價額의 한도내에서 使用者는 補償의 責任을 免한다.

第91條(勞動部長官의 審査와 仲裁) ①業務상의 負傷, 疾病 또는 사망의 인정, 療養의 방법, 補償金額의 決定 기타 補償의 실시에 관하여 異議가 있는 者는 勞動部長官에게 審査 또는 事件의 仲裁를 請求할 수 있다.

②第1項의 請求가 있는 경우에는 勞動部長官은 1月이내에 審査 또는 仲裁를 하여야 한다.

③勞動部長官은 필요에 의하여 職權으로 審査 또는 事件의 仲裁를 할 수 있다.

④勞動部長官은 審査 또는 仲裁를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 醫師에게 診斷 또는 檢案을 시킬 수 있다.

⑤第1項의 規定에 의한 審査 또는 仲裁의 請求와 第2項의 規定에 의한 審査 또는 仲裁의 開始는 時效의 中斷에 관하여는 이를 裁判상의 請求로 본다.

第92條(勞動委員會의 審査와 仲裁) ①第91條第2項의 기간내에 審査 또는 仲裁를 하지 아니하거나 審査와 仲裁의 결과에 不服이 있는

者는 勞動委員會의 審査 또는 仲裁을 請求할 수 있다.

②第1項의 請求가 있는 경우에는 勞動委員會는 1月이내에 審査 또는 仲裁을 하여야 한다.

第93條(都給事業에 대한 예외) ①事業이 數次의 都給에 의하여 행하여지는 경우에는 災害補償에 대하여는 元受給人을 使用者로 본다.

②第1項의 경우에 元受給人이 書面상 契約으로 下受給人에게 補償을 담당하게 하는 경우에는 그 受給人도 또한 使用者로 본다. 다만, 2人이상의 下受給人에게 同一한 事業에 대하여 重複하여 補償을 담당하게 하지 못한다.

③第2項의 경우에 元受給人이 補償의 請求를 받은 경우에는 補償을 담당한 下受給人에게 우선 催告할 것을 請求할 수 있다. 다만, 그 下受給人이 破産의 宣告를 받거나 또는 行방이 알려지지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

第94條(書類의 보존) 使用者는 災害補償에 관한 중요한 書類를 2年間 보존하여야 한다.

第95條(時效) 이 法の 規定에 의한 災害補償請求權은 3年間 행사하지 아니하는 경우에는 時效로 인하여 消滅한다.

第 9 章 就業規則

第96條(就業規則의 작성·신고) 常時 10人이상의 勤勞者를 사용하는 使用者는 다음의 사항에 관한 就業規則을 작성하여 勞動部長官에게

申告하여야 한다. 이를 변경하는 경우에 있어서도 또한 같다.

1. 始業・終業의 時刻, 休憩時間, 休日, 休暇 및 交代勤勞에 관한 사항
2. 賃金の 決定・計算・지급방법, 賃金の 산정기간・지급시기 및 昇給에 관한 사항
3. 家族手當의 計算・지급방법에 관한 사항
4. 退職에 관한 사항
5. 退職金, 賞與 및 最低賃金에 관한 사항
6. 勤勞者의 食費, 作業用品等 부담에 관한 사항
7. 勤勞者를 위한 教育施設에 관한 사항
8. 安全과 保健에 관한 사항
9. 業務상과 業務외의 災害扶助에 관한 사항
10. 表彰과 制裁에 관한 사항
11. 기타 당해 事業 또는 事業場의 勤勞者 全體에 적용될 사항

第97條(規則의 작성, 변경의 節次) ①使用者는 就業規則의 작성 또는 변경에 관하여 당해 事業 또는 事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 경우에는 그 勞動組合, 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者의 過半數의 의견을 들어야 한다. 다만, 就業規則을 勤勞者에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 同意를 얻어야 한다.

②使用者는 第96條의 規定에 의하여 就業規則을 申告할 때에는 第1項의 의견을 記入한 書面을 첨부하여야 한다.

第98條(制裁規定의 제한) 就業規則에서 勤勞者에 대하여 減給의 制裁를 정할 경우에는 그 減額은 1回의 額이 平均賃金의 1日分의 2分の 1을, 總額이 1賃金支給期에 있어서의 賃金總額의 10分の 1을 초과하지 못한다.

第99條(團體協約 준수) ① 就業規則은 法令 또는 당해 事業 또는 事業場에 대하여 적용되는 團體協約에 반할 수 없다.

② 勞動部長官은 法令 또는 團體協約에 저촉되는 就業規則의 變경을 명할 수 있다.

第100條(위반의 효력) 就業規則에 정한 기준에 미달하는 勤勞條件을 정한 勤勞契約은 그 부분에 관하여는 無效로 한다. 이 경우에 있어서 無效로 된 부분은 就業規則에 정한 기준에 의한다.

第 10 章 寄 宿 舍

第101條(寄宿舍 생활의 보장) ① 使用者는 事業 또는 事業場의 附屬寄宿舍에 寄宿하는 勤勞者의 私生活의 자유를 침해하지 못한다.

② 使用者는 寄宿舍 생활의 自治에 필요한 任員選舉에 간섭하지 못한다.

第102條(規則의 작성, 변경) ① 附屬寄宿舍에 勤勞者를 寄宿시키는 使用者는 다음의 사항에 관하여 寄宿舍規則을 작성하여 勞動部長官에 申告하여야 한다. 변경한 경우에도 또한 같다.

1. 起寢, 就寢, 외출과 외박에 관한 사항

2. 行事に 관한 사항
3. 食事に 관한 사항
4. 安全과 保健에 관한 사항
5. 建設物과 設備의 관리에 관한 사항
6. 기타 寄宿舍에 寄宿하는 勤勞者 全體에 적용될 사항

②使用者는 第1項의 規則의 작성 또는 변경에 관하여 寄宿舍에 寄宿하는 勤勞者의 過半數를 代表하는 者의 同意를 얻어야 한다.

③使用者는 第1項의 規定에 의한 寄宿舍規則을 申告할 때에는 第2項의 同意를 證明하는 書面을 첨부하여야 한다.

④使用者와 寄宿舍에 寄宿하는 勤勞者는 寄宿舍規則을 준수하여야 한다.

第103條(設備와 安全衛生) ①使用者는 附屬寄宿舍에 대하여 勤勞者의 健康, 風紀와 生命의 유지에 필요한 措置를 강구하여야 한다.

②第1項의 規定에 의하여 강구하여야 할 措置의 기준은 大統領令으로 정한다.

第 11 章 勤勞監督官등

第104條(監督機關) ① 勤勞條件의 기준을 확보하기 위하여 勞動部 및 그 소속기관에 勤勞監督官을 둔다.

② 勤勞監督官의 資格, 任免과 職務配置에 관한 사항은 大統領令으로 정한다.

第105條(勤勞監督官의 權限) ① 勤勞監督官은 事業場, 寄宿舍 기타 附屬建物에 臨檢하고 帳簿와 書類의 제출을 요구할 수 있으며 使用者와 勤勞者에 대하여 尋問할 수 있다.

② 醫師인 勤勞監督官 또는 勤勞監督官의 委囑을 받은 醫師는 就業을 금지하여야 할 疾病에 걸릴 疑心이 있는 勤勞者에 대하여 檢診할 수 있다.

③ 第1項 및 第2項의 경우에 勤勞監督官 또는 그 委囑을 받은 醫師는 그 身分證明書와 勞動部長官의 臨檢 또는 檢診指令書를 提示하여야 한다.

④ 第3項의 臨檢 또는 檢診指令書에는 그 時日, 場所 및 범위를 明記하여야 한다.

⑤ 勤勞監督官은 이 法 기타 勞動關係法令 위반의 罪에 관하여 司法警察官吏의 職務를 行할者와 그 職務範圍에 관한 法律이 정하는 바에 의하여 司法警察官의 職務를 행한다.

第106條(勤勞監督官의 義務) 勤勞監督官은 職務상 알게된 秘密을 隱수하여야 한다. 勤勞監督官을 그만 둔 때에도 또한 같다.

第107條(監督機關에 대한 申告) ① 事業 또는 事業場에서 이 法 또는 이 法에 의하여 발하는 大統領令에 위반한 사실이 있는 경우에는 勤勞者는 그 사실을 勞動部長官 또는 勤勞監督官에게 通告할 수 있다.

② 使用者는 第1項의 通告를 이유로 勤勞者에 대하여 解雇 기타 不利한 處遇를 하지 못한다.

第108條(司法警察權 行使者의 제한) 이 法 기타 勞動關係法令에 의한 臨檢, 書類의 제출, 尋問等 搜查는 檢事와 勤勞監督官이 專行한다. 다만, 勤勞監督官의 職務에 관한 犯罪의 搜查에 한하여는 그러하지 아니하다.

第109條(權限의 위임) 이 法에 의한 勞動部長官의 權限은 大統領令이 정하는 바에 의하여 그 일부를 地方勞動官署의 長에게 위임할 수 있다.

第 12 章 罰 則

第110條(罰則) 第6條, 第7條, 第8條, 第30條第1項·第2項 또는 第39條의 規定에 위반한 者는 5年이하의 懲役 또는 3,000萬원이하의 罰金에 處한다.

第111條(罰則) 勤勞監督官이 이 法에 위반된 사실을 故意로 默過한 때에는 3年이하의 懲役 또는 5年이하의 資格停止에 處한다.

第112條(罰則) 第36條, 第42條, 第43條, 第45條, 第55條, 第63條 또는 第70條의 規定에 위반한 者는 3年이하의 懲役 또는 2,000萬원이하의 罰金에 處한다.

第113條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 2年이하의 懲役 또는 1,000萬원이하의 罰金에 處한다.

1. 第9條, 第29條第1項, 第32條, 第34條第1項·第2項, 第49條, 第52條第1項·第2項·第3項本文, 第53條, 第54條, 第57條第1項, 第59條

第1項・第3項, 第62條, 第67條, 第68條, 第69條, 第72條, 第73條,
第79條, 第81條, 第82條, 第83條, 第85條, 第86條 및 第107條第2項
의 規定에 위반한 者

2. 第52條第4項의 規定에 의한 命令에 위반한 者

3. 第78條第2項의 規定에 의하여 認可를 얻은 工員數, 敎習方法, 契
約期間, 勤勞時間, 賃金의 기준과 지급방법에 위반한 者

第114條(罰則) 第44條의 規定에 위반한 者는 1,000萬원이하의 罰金에
處한다.

第115條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 500萬원이하의 罰金에
處한다.

1. 第5條, 第13條, 第23條, 第24條, 第27條, 第28條, 第38條, 第40條,
第41條, 第46條, 第47條, 第50條第5項, 第52條第3項但書, 第56條第
4項, 第58條第2項, 第64條, 第65條, 第71條, 第74條, 第75條, 第77
條, 第78條第3項, 第94條, 第96條, 第97條, 第98條, 第101條第2項,
第102條, 第103條 및 第106條의 規定에 위반한 者

2. 第29條第2項의 規定에 의하여 認可를 받은 보관과 반환의 방법
에 위반한 者

3. 第99條第2項의 規定에 의한 命令에 위반한 者

4. 第105條의 規定에 의한 勤勞監督官 또는 그 委囑을 받은 醫師의
臨檢 또는 檢診을 거절, 방해 또는 기피하고 그 尋問에 대하여
陳述을 하지 아니하거나 虛僞陳述을 하며 帳簿・書類의 提出을
하지 아니하거나 또는 虛僞帳簿・書類를 제출한 者

5. 第12條의 規定에 의한 勞動部長官, 勞動委員會 또는 勤勞監督官의 요구가 있을 경우에 報告 또는 출석을 하지 않거나 虛偽의 報告를 한 者

第116條(兩罰規定) 이 法の 위반행위를 한 者가 당해 事業의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행위한 代理人, 使用人 기타의 從業者인 경우에는 事業主에 대하여도 각 本條의 罰金刑을 科한다. 다만, 事業主(事業主가 法人인 경우에는 그 代表者, 事業主가 營業에 관하여 成年者와 동일한 能力을 갖지 아니하는 未成年者 또는 禁治産者인 경우에는 그 法定代理人을 事業主로 한다. 이하 이 條에 있어서 같다)가 위반방지에 필요한 措置를 한 경우에는 그러하지 아니하다. 事業主가 위반의 계획을 알고 그 방지에 필요한 措置를 하지 아니하는 경우, 위반행위를 알고 그 是正에 필요한 措置를 하지 아니하는 경우 또는 위반을 教唆한 경우에는 事業主도 行爲者로서 處罰한다.

[別 表]

身體障害等級과 災害補償表(第83條 관련)

等級	災害補償	等級	災害補償
第1級	1,340日分	第8級	450日分
第2級	1,190日分	第9級	350日分
第3級	1,050日分	第10級	270日分
第4級	920日分	第11級	200日分
第5級	790日分	第12級	140日分
第6級	670日分	第13級	90日分
第7級	560日分	第14級	50日分

附 則

第1條(施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다. 다만, 第31條의 規定은 公布日로부터 2年이 경과한 날부터 施行한다.

第2條(보고등의 요구에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 勞動部長官, 勞動委員會 및 勤勞監督官이 使用者 또는 勤勞者에 대하여 행한 보고, 출석 및 帳簿와 書類의 제출요구는 이 法에 依하여 行한 보고, 출석 및 帳簿와 書類의 제출요구로 본다.

第3條(勤勞契約 등에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 依하여 締約되거나 작성된 勤勞契約, 就業規則 및 寄宿舍規則은 이 法에 依하여 체결되거나 작성된 勤勞契約, 就業規則 및 寄宿舍規則

으로 본다.

第4條(解雇의 豫告에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 행한 解雇의 豫告는 이 法에 의한 解雇의 豫告로 본다.

第5條(退職金制度에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 設定된 退職金制度和 미리 精算하여 지급된 退職金은 이 法에 의하여 設定되거나 지급된 것으로 본다.

第6條(休日등에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 使用者가 勤勞者에 준 休日 및 休暇는 이 法에 의하여 준 休日 및 休暇로 본다.

第7條(災害補償등에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 행한 災害補償은 이 法에 의하여 행한 것으로 본다.

第8條(書面合意의 효력에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의한 使用者와 勤勞者代表간의 書面合意 또는 使用者와 勤勞者간의 合意는 이 法에 의한 書面合意 또는 合意로 본다.

第9條(同意의 효력에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 使用者가 勞動組合, 勤勞者の 過半數, 勤勞者, 補償을 받을 자 및 寄宿舍에 寄宿하는 勤勞者の 過半數를 代表하는 者등의 同意를 얻은 경우에는 이 法에 의하여 同意를 얻은 것으로 본다.

第10條(請求등의 효력에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 勤勞者가 勞動部長官, 勞動委員會 및 使用者에게 행한 請求 또는 申請등과 使用者가 勞動部長官 및 勞動委員會에 행한 請求 또는 申請등은 이 法에 의하여 행한 請求 또는 申請등으로 본다.

第11條(申告의 효력에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 使用者가 勞動部長官에 행한 申告는 이 法에 의하여 행한 申告로 본다.

第12條(認可등의 효력에 관한 經過措置) 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 勞動部長官 및 勞動委員會가 행한 認可, 認定, 承認, 命令, 審査, 仲裁 및 認可의 取消등의 행위는 이 法에 의하여 행한 認可, 認定, 承認, 命令, 審査, 仲裁 및 認可의 取消등의 행위로 본다.

第13條(就職認許證등의 효력에 관한 經過措置) ① 이 法 施行당시 종전의 規定에 의하여 勞動部長官이 발행한 就職認許證, 身分證明書, 臨檢指令書 및 檢診指令書는 이 法에 의하여 발행한 就職認許證, 身分證明書, 臨檢指令書 및 檢診指令書로 본다.

② 이 法 施行당시 就業중인 13歲이상 15歲미만의 勤勞者가 이 法 施行후 3月이내에 勞動部長官에게 就職認許를 申請하는 경우에는 勞動部長官은 就職認許證을 發行하여야 한다.

第14條(罰則에 관한 經過措置) 이 法 施行전의 행위에 대한 罰則의 適用에 있어서는 종전의 規定에 의한다.

第15條(다른 法令과의 관계) 이 法 施行당시 다른 法令에서 종전의 勤勞基準法 또는 그 規定을 引用한 경우 이 法중 그에 該當하는 規定이 있는 때에는 종전의 規定에 같음하여 이 法 또는 이 法의 해당 規定을 引用한 것으로 본다.

공백

委員會案	修正案
<p>제73조(육아시간) 생후 1년미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 일 2회 각각 30분이상의 유급수유시간을 주어야 한다.</p>	<p>제73조(육아시간) ----- ----- ----- 1일 2회 ----- -----</p>