발 간 등 록 번 호

노동관계법령

2026. 9. 18

법제처 국가법령정보센터
Korea Law Service Center

목 차

1. 근로기준법
2. 근로기준법 시행령
3. 근로기준법 시행규칙
4. 최저임금법
5. 최저임금법 시행령
6. 최저임금법 시행규칙
7. 산업재해보상보험법
8. 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률
9. 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령
10. 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙
11. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
12. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령
13. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙
14. 노동조합 및 노동관계조정법
15. 노동조합 및 노동관계조정법 시행령
16. 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙
17. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
18. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령
19. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙
20. 채용절차의 공정화에 관한 법률
21. 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령
22. 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙
23. 고용보험법
24. 고용보험법 시행령
25. 고용보험법 시행규칙
26. 근로자퇴직급여 보장법
27. 근로자퇴직급여 보장법 시행령
28. 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙
29. 구미시 공무직근로자 관리 규칙

근로기준법

[시행 2026. 8. 20.] [법률 제21373호, 2026. 2. 19., 타법개정]

고용노동부 (근로기준정책과 - 해고, 취업규칙, 기타) 044 - 202 - 7534
고용노동부 (근로기준정책과 - 소년) 044 - 202 - 7535
고용노동부 (근로기준정책과 - 임금) 044 - 202 - 7548
고용노동부 (여성고용정책과 - 여성) 044 - 202 - 7475
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 근로시간, 휴게) 044 - 202 - 7545
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 휴일, 연차휴가, 유연근로시간제) 044 - 202 - 7973
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 제63조 적용제외, 특례업종) 044 - 202 - 7530

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적ㆍ신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.<신설 2008. 3. 21.>

제12조(적용 범위) 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시ㆍ광역시ㆍ도, 시ㆍ군ㆍ구, 읍ㆍ면ㆍ동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관ㆍ「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제14조(법령 주요 내용 등의 게시) ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 주요 내용과 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <개정 2021. 1. 5.>

② 사용자는 제1항에 따른 대통령령 중 기숙사에 관한 규정과 제99조제1항에 따른 기숙사규칙을 기숙사에 게시하거나 갖추어 두어 기숙(寄宿)하는 근로자에게 널리 알려야 한다.

[제목개정 2021. 1. 5.]

제2장 근로계약

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제16조(계약기간) 근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.

[법률 제8372호(2007. 4. 11.) 제16조의 개정규정은 같은 법 부칙 제3조의 규정에 의하여 2007년 6월 30일까지 유효함]

제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 5. 25.>

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.<신설 2010. 5. 25., 2021. 1. 5.>

제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.<개정 2008. 3.

21.>

제19조(근로조건의 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제21조(전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

제22조(강제 저금의 금지) ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.
② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.
1. 저축의 종류ㆍ기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)ㆍ산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도ㆍ인수ㆍ합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>
1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재ㆍ사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.<신설 2014. 3. 24.>

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제29조(조사 등) ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.
② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 정하는 바에 따른다.

제30조(구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면

구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.<신설 2021. 5. 18.>

제31조(구제명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

③ 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

제32조(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. <개정 2021. 5. 18.>

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과ㆍ징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과ㆍ징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과ㆍ징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과ㆍ징수하지 못한다.

⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.
⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.
⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

제35조 삭제 <2019. 1. 15.>
[2019. 1. 15. 법률 제16270호에 의하여 2015. 12. 23. 헌법재판소에서 위헌 결정된 이 조를 삭제함.]

제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금의 전부 또는 일부를 각 호에 따른 날까지 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. <개정 2010. 5. 17., 2024. 10. 22.>
1. 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다): 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날
2. 제43조에 따라 지급하여야 하는 임금: 제43조제2항에 따라 정하는 날
② 사용자가 제1항제2호에 따른 임금을 지급하지 아니하여 지연이자를 지급할 의무가 발생한 이후 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 해당 임금에 대한 지연이자는 제1항제2호에 따른 날을 기준으로 산정한다.<신설 2024. 10. 22.>
③ 제1항은 사용자가 천재ㆍ사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.<개정 2024. 10. 22.>

제38조(임금채권의 우선변제) ① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)ㆍ저당권 또는 「동산ㆍ채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세ㆍ공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권ㆍ저당권 또는 「동산ㆍ채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세ㆍ공과금에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 10.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권ㆍ저당권 또는 「동산ㆍ채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세ㆍ공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.<개정 2010. 6. 10.>

1. 최종 3개월분의 임금
2. 재해보상금

제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성ㆍ사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

제41조(근로자의 명부) ① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

② 제1항에 따라 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제3장 임금

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망ㆍ폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26., 2021. 1. 5., 2024. 10. 22.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 명단 공개를 할 경우에 체불사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 체불사업주의 인적사항 등에 대한 공개 여부 및 제43조의4에 따른 상습체불사업주에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 임금체불정보심의위원회(이하 이 조 및 제43조의4에서 "위원회"라 한다)를 둔다. 이 경우 위원회의 구성·운영 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2024. 10. 22.>

④ 위원회 위원 중 공무원이 아닌 사람은 「형법」 제127조 및 제129조부터 제132조까지를 적용할 때에는 공무원으로 본다.<신설 2024. 10. 22.>

⑤ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법 등 명단 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2024. 10. 22.>

[본조신설 2012. 2. 1.]

제43조의3(임금등 체불자료의 제공) ① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 "임금등 체불자료"라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주
2. 제43조의4에 따른 상습체불사업주

② 제1항에 따라 임금등 체불자료를 받은 자는 이를 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법 등 임금등 체불자료의 제공에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제43조의4(상습체불사업주에 대한 보조·지원 제한 등) ① 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다)를 상습체불사업주(이하 "상습체불사업주"라 한다)로 정할 수 있다.

1. 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등은 제외한다)을 3개월분 임금 이상 체불한 사업주
2. 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금등을 체불하고, 체불총액이 3천만원 이상인 사업주

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 상습체불사업주로 정할 경우에 해당 사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 공공기관의 장(이하 "중앙행정기관장등"이라 한다)에게 상습체불사업주에 대하여 다음 각 호의

조치를 하도록 요청하고 임금등 체불자료를 제공할 수 있으며, 중앙행정기관장등이 다음 각 호의 조치를 목적으로 상습체불사업주의 임금등 체불자료를 요청하는 경우 해당 자료를 제공할 수 있다.

1. 「보조금 관리에 관한 법률」, 「지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률」 또는 개별 법률에 따른 각종 보조ㆍ지원사업의 참여 배제나 수급 제한
2. 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 또는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따른 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사ㆍ결정 시 감점 등 불이익 조치

④ 제3항에 따라 상습체불사업주의 임금등 체불자료를 제공받은 자는 제공받은 자료를 제3항 각 호에서 정한 목적 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.

⑤ 제3항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법은 제43조의3제1항 단서 및 같은 조 제3항을 준용한다.

⑥ 그 밖에 제1항제1호에 따른 3개월분 임금의 산정, 같은 항 제2호에 따른 임금등의 체불횟수 산정, 제2항에 따른 소명 기회 제공 및 제3항에 따라 제공되는 임금등 체불자료의 제공기간 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제43조의5(업무위탁 등) ① 고용노동부장관은 제43조의2부터 제43조의4까지에 관한 업무를 효율적으로 하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 업무 중 일부를 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)이나 전문성을 갖춘 연구기관ㆍ법인ㆍ단체에 위탁할 수 있다.

② 제1항에 따라 위탁받은 기관의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지를 적용할 때에는 공무원으로 본다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제43조의6(체불사업주 명단공개 등을 위한 자료제공 등의 요청) ① 고용노동부장관은 제43조의2에 따른 체불사업주 명단 공개, 제43조의3에 따른 임금등 체불자료의 제공, 제43조의4에 따른 상습체불사업주에 대한 중앙행정기관장등의 보조 및 지원 제한 등에 관한 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용(이하 "자료제공등"이라 한다)을 해당 각 호의 자에게 각각 요청할 수 있다.

1. 법원행정처장에게 체불사업주의 법인등기사항증명서
2. 국세청장에게 체불사업주의 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료, 「법인세법」 제4조제1항제1호에 따른 소득에 관한 자료, 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조 및 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록에 관한 자료
3. 국세청장에게 임금등이 체불된 근로자의 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료
4. 근로복지공단에 임금등이 체불된 근로자의 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의3에 따른 월평균보수에 관한 자료, 「고용보험법」 제13조 및 제

15조에 따른 피보험자격 취득에 관한 자료 및 체불사업주의 「임금채권보장법」 제7조, 제7조의2 및 제8조에 따른 대지급금에 관한 자료

② 고용노동부장관은 제1항제4호에 따른 월평균보수 및 피보험자격 취득에 관한 자료를 제공받기 위하여 해당 근로자의 임금, 근로제공기간 등 대통령령으로 정하는 정보를 근로복지공단에 제공할 수 있다.

③ 제1항에 따라 자료제공등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제43조의7(출국금지) ① 고용노동부장관은 제43조의2에 따라 명단이 공개된 체불사업주에 대하여 법무부장관에게 「출입국관리법」 제4조제3항에 따라 출국금지를 요청할 수 있다.

② 법무부장관은 제1항의 요청에 따라 출국금지를 한 경우 고용노동부장관에게 그 결과를 정보통신망 등을 통하여 통보하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 체불임금의 지급 등으로 출국금지 사유가 없어진 경우 즉시 법무부장관에게 출국금지의 해제를 요청하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 출국금지 및 그 해제의 요청 등의 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제43조의8(체불 임금등에 대한 손해배상청구) ① 근로자는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급하여야 하는 임금등의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있다.

1. 명백한 고의로 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호의 급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우
2. 1년 동안 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 개월 수가 총 3개월 이상인 경우
3. 지급하지 아니한 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우

② 법원은 제1항에 따른 금액을 결정할 때에 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 임금등의 체불 기간ㆍ경위ㆍ횟수 및 체불된 임금등의 규모
2. 사업주가 임금등을 지급하기 위하여 노력한 정도
3. 제37조에 따른 지연이자 지급액
4. 사업주의 재산상태

[본조신설 2024. 10. 22.]

제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 3. 31.>

② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.<개정 2012. 2. 1.>

제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다. <개정 2011. 5. 24., 2019. 4. 30.>

② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설사업자를 직상 수급인으로 본다.<개정 2011. 5. 24., 2019. 4. 30.>

[본조신설 2007. 7. 27.]

제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례) ① 공사도급이 이루어진 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상 수급인은 하수급인에게 지급하여야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급하여야 한다.

1. 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우
2. 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 같은 법 제56조제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의7에 따라 확정된 이행권고결정, 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우
3. 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급하여야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

② 「건설산업기본법」 제2조제10호에 따른 발주자의 수급인(이하 "원수급인"이라 한다)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 제1항제2호에 따른 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)에 해당하는 금액을 원수급인에게 직접 지급할 것을 요구할 수 있다. 원수급인은 근로자가 자신에 대하여 「민법」 제404조에 따른 채권자대위권을 행사할 수 있는 금액의 범위에서 이에 따라야 한다.<개정 2011. 5. 24.>

③ 직상 수급인 또는 원수급인이 제1항 및 제2항에 따라 하수급인이 사용한 근로자에게 임금에 해당하는 금액을 지급한 경우에는 하수급인에 대한 하도급 대금 채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 본다.

[본조신설 2007. 7. 27.]

제45조(비상시 지급) 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제47조(도급 근로자) 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다. <개정 2021. 5. 18.>

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.<신설 2021. 5. 18.>

[제목개정 2021. 5. 18.]

제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제4장 근로시간과 휴식

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.<신설 2012. 2. 1., 2020. 5. 26.>

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補塡方案)을 강구하여야 한다.
[제목개정 2021. 1. 5.]

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補塡方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방

안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.<신설 2021. 1. 5.>

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.<개정 2021. 1. 5.>

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.<신설 2018. 3. 20.>

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.<신설 2018. 3. 20.>

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.<신설 2021. 1. 5.>

[법률 제15513호(2018. 3. 20.) 제53조제3항, 제53조제6항의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의하여 2022년 12월 31일까지 유효함]

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.<신설 2018. 3. 20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

제56조(연장ㆍ야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조ㆍ제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.<신설 2018. 3. 20.>
1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.<신설 2018. 3. 20.>

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로ㆍ야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.
1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 국가데이터처장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. <개정 2025. 10. 1.>
1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.
[전문개정 2018. 3. 20.]

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.<개정 2012. 2. 1.>
③ 삭제<2017. 11. 28.>
④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.<개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2024. 10. 22., 2026. 2. 19.>
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
⑦ 제1항ㆍ제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2020. 3. 31.>

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항ㆍ제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2020. 3. 31.>

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.<신설 2020. 3. 31.>

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

1. 토지의 경작ㆍ개간, 식물의 식재(植栽)ㆍ재배ㆍ채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취ㆍ포획ㆍ양식 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

제5장 여성과 소년

제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 사람(「초ㆍ중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함한다)은 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 사람에게는 그 인허를 취소하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해ㆍ위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해ㆍ위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해ㆍ위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다. <개정 2007. 5. 17., 2020. 5. 26.>

제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 명시하여 교부하여야 한다.<신설 2007. 7. 27., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

제68조(임금의 청구) 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. <개정 2018. 3. 20., 2020. 5. 26.>

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.<개정 2010. 6. 4.>

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우

2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건ㆍ의료, 보도ㆍ취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2024. 10. 22.>
② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>
③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산ㆍ사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.<개정 2012. 2. 1.>
④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.<개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>
⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.<개정 2012. 2. 1.>
⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.<신설 2008. 3. 28., 2012. 2. 1.>

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.<신설 2014. 3. 24., 2024. 10. 22.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<신설 2014. 3. 24.>

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 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2021. 5. 18.>

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.<신설 2014. 3. 24., 2021. 5. 18.>

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

[본조신설 2008. 3. 21.]

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제6장 안전과 보건

제76조(안전과 보건) 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019. 1. 15.>

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적ㆍ정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.<신설 2021. 4. 13.>
[본조신설 2019. 1. 15.]

제7장 기능 습득

제77조(기능 습득자의 보호) 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득과 관계없는 업무에 종사시키지 못한다. <개정 2020. 5. 26.>

제8장 재해보상

제78조(요양보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.
② 제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<개정 2008. 3. 21.>

제79조(휴업보상) ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>
② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 사람이 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여

야 한다.<신설 2008. 3. 21., 2020. 5. 26.>

③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<신설 2008. 3. 21.>

제80조(장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장해가 있으면 사용자는 그 장해 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 이미 신체에 장해가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 인하여 같은 부위에 장해가 더 심해진 경우에 그 장해에 대한 장해보상 금액은 장해 정도가 더 심해진 장해등급에 해당하는 장해보상의 일수에서 기존의 장해등급에 해당하는 장해보상의 일수를 뺀 일수에 보상청구사유 발생 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다.<신설 2008. 3. 21., 2020. 5. 26.>

③ 장해보상을 하여야 하는 신체장해 등급의 결정 기준과 장해보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<신설 2008. 3. 21.>

제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.

제82조(유족보상) ① 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 제1항에서의 유족의 범위, 유족보상의 순위 및 보상을 받기로 확정된 사람이 사망한 경우의 유족보상의 순위는 대통령령으로 정한다.<신설 2008. 3. 21., 2020. 5. 26.>

제83조(장례비) 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장례비를 지급하여야 한다. <개정 2008. 3. 21., 2021. 1. 5.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

제84조(일시보상) 제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.

제85조(분할보상) 사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 사람의 동의를 받으면 제80조, 제82조 또는 제84조에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상을 할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

제86조(보상 청구권) 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.

제87조(다른 손해배상과의 관계) 보상을 받게 될 사람이 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액(價額)의 한도에서 사용자는 보상의 책임을 면한다. <개정 2020. 5. 26.>

제88조(고용노동부장관의 심사와 중재) ① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자는 고용노동부장관에게 심사나 사건의 중재를 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
② 제1항의 청구가 있으면 고용노동부장관은 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
③ 고용노동부장관은 필요에 따라 직권으로 심사나 사건의 중재를 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
④ 고용노동부장관은 심사나 중재를 위하여 필요하다고 인정하면 의사에게 진단이나 검안을 시킬 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
⑤ 제1항에 따른 심사나 중재의 청구와 제2항에 따른 심사나 중재의 시작은 시효의 중단에 관하여는 재판상의 청구로 본다.
[제목개정 2010. 6. 4.]

제89조(노동위원회의 심사와 중재) ① 고용노동부장관이 제88조제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
② 제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

제90조(도급 사업에 대한 예외) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우의 재해보상에 대하여는 원수급인(元受給人)을 사용자로 본다.
② 제1항의 경우에 원수급인이 서면상 계약으로 하수급인에게 보상을 담당하게 하는 경우에는 그 수급인도 사용자로 본다. 다만, 2명 이상의 하수급인에게 똑같은 사업에 대하여 중복하여 보상을 담당하게 하지 못한다.
③ 제2항의 경우에 원수급인이 보상의 청구를 받으면 보상을 담당한 하수급인에게 우선 최고(催告)할 것을 청구할 수 있다. 다만, 그 하수급인이 파산의 선고를 받거나 행방이 알려지지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제91조(서류의 보존) 사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 재해보상이 끝나지 아니하거나 제92조에 따라 재해보상 청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 아니 된다. <개정 2008. 3. 21.>

제92조(시효) 이 법의 규정에 따른 재해보상 청구권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제9장 취업규칙

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에

도 또한 같다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

제95조(제재 규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제97조(위반의 효력) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

제10장 기숙사

제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.
② 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.

제99조(규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.
1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

② 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.
③ 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사규칙을 지켜야 한다.

제100조(부속 기숙사의 설치ㆍ운영 기준) 사용자는 부속 기숙사를 설치ㆍ운영할 때 다음 각 호의 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족하도록 하여야 한다.
1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경 조성
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위하여 필요한 사항

[전문개정 2019. 1. 15.]

제100조의2(부속 기숙사의 유지관리 의무) 사용자는 제100조에 따라 설치한 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 하여야 한다.
[본조신설 2019. 1. 15.]

제11장 근로감독관 등

제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다. <개정 2010. 6. 4.>
② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

<개정 2017. 11. 28.>

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.<개정 2017. 11. 28.>

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

제102조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 이 법에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관ㆍ단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다.

1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료
2. 「고용보험법」 제13조 및 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고자료
3. 그 밖에 근로자의 근로조건 보호를 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

② 제1항에 따라 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 제1항에 따라 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제103조(근로감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다. <개정 2017. 11. 28.>

제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제12장 벌칙

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017. 11. 28.>

제108조(벌칙) 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2017. 11. 28., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. 다만, 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2007. 7. 27., 2021. 1. 5., 2024. 10. 22.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제112조(고발) ① 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

② 검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.

제113조(벌칙) 제45조를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2018. 3. 20.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항ㆍ제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자
2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
[전문개정 2009. 5. 21.]

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 4. 13.>
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28., 2021. 1. 5., 2021. 4. 13., 2021. 5. 18.>
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항ㆍ제9항, 제76조의3제2항ㆍ제4항ㆍ제5항ㆍ제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자
4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부ㆍ서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부ㆍ서류를 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2010. 6. 4., 2021. 4. 13.>
④ 삭제<2009. 5. 21.>
⑤ 삭제<2009. 5. 21.>

부칙 <제8372호,2007. 4. 11.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제16조제24항의 개정규정은 2007년 4월 12일부터 시행하고, 제12조, 제13조, 제17조, 제21조, 제23조제1항, 제24조제3항, 제25조제1항, 제27조부터 제33조까지, 제37조제1항, 제38조, 제43조, 제45조, 제64조제3항, 제77조, 제107조, 제110조제1호, 제111조, 제112조, 제114조, 제116조 및 부칙 제16조제9항의 개정규정은 2007년 7월 1일부터 시행하며, 부칙 제16조제21항의 개정규정은

2007년 7월 20일부터 시행한다.

제2조 (시행일에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서에 따라 제12조, 제13조, 제17조, 제21조, 제23조제1항, 제24조제3항, 제25조제1항, 제28조, 제37조제1항, 제38조, 제43조, 제45조, 제77조, 제107조, 제110조제1호 및 제114조의 개정규정이 시행되기 전까지는 그에 해당하는 종전의 제11조, 제12조, 제24조, 제28조, 제30조제1항, 제31조제3항, 제31조의2제1항, 제33조, 제36조의2제1항, 제37조, 제42조, 제44조, 제77조, 제110조, 제113조제1호 및 제115조를 적용한다.

제3조 (유효기간) 제16조의 개정규정은 2007년 6월 30일까지 효력을 가진다.

제4조 (법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행일) 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 금융ㆍ보험업, 「정부투자기관 관리기본법」 제2조에 따른 정부투자기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체 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 : 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, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 이내에서 대통령령으로 정하는 날

제5조 (법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 적용에 관한 특례) 사용자가 부칙 제4조에 따른 시행일 전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 부칙 제4조에 따른 시행일 전이라도 이를 적용할 수 있다.

제5조의2(건설공사 등의 근로시간 적용의 특례) 부칙 제4조제6호에도 불구하고 다음 각 호의 공사 전부 또는 일부가 포함된 공사로서 공사의 발주자가 같고 공사의 목적, 장소 및 공기(工期) 등에 비추어 하나의 일관된 체계에 따라 시공되는 것으로 인정되는 공사(이하 이 조에서 "관련공사"라 한다)에 사용되는 모든 근로자에 대하여는 관련공사의 발주 시 총 공사 계약금액을 바탕으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 관련공사의 상시 근로자 수를 기준으로 제50조에 따른 근로시간을 적용할지를 결정한다.

1. 「건설산업기본법」에 따른 건설공사
2. 「전기공사업법」에 따른 전기공사

3. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사
4. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사
5. 「문화재보호법」에 따른 문화재수리공사

[본조신설 2008. 3. 21.]

제6조 (연장근로에 관한 특례) ① 부칙 제4조 각 호의 시행일(부칙 제5조에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 적용일을 말한다. 이하 같다)부터 3년 간은 제53조제1항 및 제59조제1항을 적용할 때 "12시간"을 각각 "16시간"으로 본다.

② 제1항을 적용할 때 최초의 4시간에 대하여는 제56조 중 "100분의 50"을 "100분의 25"로 본다.

제7조 (임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.

② 근로자ㆍ노동조합 및 사용자는 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 같은 법의 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임금항목 또는 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자ㆍ노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.

제8조 (연차 및 월차 유급휴가에 관한 경과조치) 법률 제6974호 근로기준법중개정법률 시행일 전에 발생한 월차 유급휴가 및 연차 유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제9조 (지연이자에 관한 적용례) 법률 제7465호 근로기준법 일부개정법률 제36조의2의 개정규정은 같은 법 시행 후 최초로 지급사유가 발생하는 경우부터 적용한다.

제10조 (유산 또는 사산에 따른 보호휴가 등에 관한 적용례) 법률 제7566호 근로기준법 일부개정법률 제72조제2항 및 제3항의 개정규정은 같은 법 시행 후 최초로 출산ㆍ유산 또는 사산하는 여성 근로자부터 적용한다.

제11조 (우선 재고용등에 관한 적용례) 제25조제1항의 개정규정은 법률 제8293호 근로기준법 일부개정법률의 시행일인 2007년 7월 1일 이후 최초로 발생한 경영상 이유에 따른 해고부터 적용한다.

제12조 (부당해고등에 대한 구제에 관한 적용례) 제28조부터 제33조까지, 제111조 및 제112조의 개정규정은 법률 제8293호 근로기준법 일부개정법률의 시행일인 2007년 7월 1일 이후 최초로 발생한 부당해고등부터 적용한다.

제13조 (임금채권 우선변제에 관한 경과조치) ① 법률 제5473호 근로기준법중개정법률 제37조제2항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 법 시행 전에 퇴직한 근로자의 경우에는 1989년 3월 29일 이후의 계속 근로연수에 대한 퇴직금을 우선변제의 대상으로 한다.

② 법률 제5473호 근로기준법중개정법률 제37조제2항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 법 시행 전에 채용된 근로자로서 같은 법 시행 후 퇴직하는 근로자의 경우에는 1989년 3월 29일 이후부터 같은 법 시행 전까지의 계속 근로연수에 대한 퇴직금에 같은 법 시행 후의 계속 근로연수에 대하여 발생하는 최종 3년 간의 퇴직금을 합산한 금액을 우선변제의 대상으로 한

다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 우선변제의 대상이 되는 퇴직금은 계속 근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 우선변제의 대상이 되는 퇴직금은 250일분의 평균임금을 초과할 수 없다.

제14조 (처분 등에 관한 일반적 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위는 그에 해당하는 이 법에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위로 본다.

제15조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 벌칙 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

제16조 (다른 법률의 개정) ① 건설근로자의고용개선등에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 중 " 근로기준법 제14조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 한다.

② 경제자유구역의지정및운영에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제4항 중 " 근로기준법 제54조 및 제71조 "를 " 「근로기준법」 제55조 및 제73조 "로 한다.

③ 고령자고용촉진법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제3호 중 " 제14조 "를 " 제2조 "로 한다.

제21조제2항 중 " 동법 제59조 "를 " 같은 법 제60조 "로 한다.

④ 고용정책기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제1항 단서 중 " 제31조제4항 "을 " 제24조제4항 "으로 한다.

⑤ 국세기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제1항제5호 중 " 제37조 "를 " 제38조 "로 한다.

⑥ 근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제4항 중 " 근로기준법 제49조 "를 " 「근로기준법」 제50조 "로 하고, 제20조제2항 제4호 중 " 근로기준법 제57조 및 제59조 "를 " 「근로기준법」 제60조 "로 한다.

⑦ 근로자참여및협력증진에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2호 중 " 근로기준법 제14조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 하고, 같은 조 제3호 중 " 근로기준법 제15조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 한다.

⑧ 근로자퇴직급여 보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 중 " 근로기준법 제14조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 하고, 같은 조 제2호 중 " 근로기준법 제15조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 하며, 같은 조 제3호 중 " 근로기준법 제18조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 하고, 같은 조 제4호 중 " 근로기준법 제19조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 한다.

⑨ 법률 제8074호 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 중 “ 제21조 ”를 “ 제2조 ”로 한다.
제6조제1항 전단 중 “ 제20조 ”를 “ 제2조 ”로 한다.
⑩ 남녀고용평등법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제18조제1항 중 “ 「근로기준법」 제72조 ”를 “ 「근로기준법」 제74조 ”로 하고, 같은 조 제2항 중 “ 「근로기준법」 제72조제3항 ”을 “ 「근로기준법」 제74조제3항 ”으로 한다.
⑪ 노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제16조의3제1항 중 “ 제33조 ”를 “ 제28조 ”로 한다.
⑫ 별정우체국법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제29조제1항 중 “ 근로기준법 제34조 ”를 “ 「근로기준법」 제34조 ”로 한다.
⑬ 병역법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제41조제1항 중 “ 「근로기준법」 제33조제1항 ”을 “ 「근로기준법」 제28조제1항 ”으로 한다.
⑭ 사내근로복지기금법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조제1호 중 “ 근로기준법 제14조 ”를 “ 「근로기준법」 제2조 ”로 하고, 같은 조 제2호 중 “ 근로기준법 제15조 ”를 “ 「근로기준법」 제2조 ”로 한다.
⑮ 산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조제2호 중 “ 제14조 ”를 “ 제2조 ”로 한다.
제51조제1항 중 “ 「근로기준법」 제104조 ”를 “ 「근로기준법」 제101조 ”로 한다.
1^ 석탄산업법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제39조의3제1항제1호 중 “ 「근로기준법」 제19조 ”를 “ 「근로기준법」 제2조 ”로 하고, 같은 조 제2항 중 “ 「근로기준법」 제37조제2항 ”을 “ 「근로기준법」 제38조제2항 ”으로 한다.
1& 선원법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제5조제1항 중 “ 「근로기준법」 제2조 내지 제9조、제14조 내지 제16조、제36조、제37조、제39조、제66조、제110조(제6조、제7조、제8조 또는 제39조의 규정에 위반한 경우에 한한다)、제112조(제36조의 규정에 위반한 경우에 한한다)、제113조(제9조의 규정에 위반한 경우에 한한다) 및 제115조(제5조의 규정에 위반한 경우에 한한다) ”를 “ 「근로기준법」 제2조제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제10조까지, 제36조, 제38조, 제40조, 제68조, 제107조(제7조부터 제9조까지 또는 제40조를 위반한 경우에 한정한다), 제109조(제36조를 위반한 경우로 한정한다), 제110조(제10조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6조를 위반한 경우로 한정한다) ”로 하고, 제51조의2제5항 중 “ 「근로기준법」 제37조제2항 ”을 “ 「근로기준법」 제38조제2항 ”으로 한다.
1* 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조제1호 중 “ 근로기준법 제14조 ”를 “ 「근로기준법」 제2조 ”로 하고, 같은 조 제3호 중 “ 근로기준법 제18조、제34조 및 제45조 ”를 “ 「근로기준법」 제2조, 제34조 및 제46조 ”로 한다.

제6조제2항제1호 중 “「근로기준법」 제37조제2항제1호”를 “「근로기준법」 제38조제2항제1호”로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로기준법 제45조”를 “「근로기준법」 제46조”로 한다.
제7조제2항 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.
1(제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제141조 중 “「근로기준법」 제104조제1항”을 “「근로기준법」 제101조제1항”으로 한다.
2) 지방세법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제31조제2항제5호 중 “「근로기준법」 제37조”를 “「근로기준법」 제38조”로 한다.
2! 법률 제8249호 직업안정법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제21조의3제2항 중 “「근로기준법」 제63조”를 “「근로기준법」 제65조”로 한다.
2@ 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조 중 “근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조”를 “「근로기준법」 제2조”로 한다.
제5조제2항제2호 중 “「근로기준법」 제61조제3호”를 “「근로기준법」 제63조제3호”로 한다.
2# 파견근로자보호등에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제8조제3호 중 “근로기준법 제6조、제8조、제27조 내지 제29조、제36조、제42조 내지 제45조、제55조、제62조”를 “「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조부터 제46조까지, 제56조 및 제64조”로 한다.
제16조제2항 중 “근로기준법 제31조”를 “「근로기준법」 제24조”로 한다.
제34조제1항 본문 중 “근로기준법 제15조”를 “「근로기준법」 제2조”로 하고, 같은 항 단서 중 “동법 제22조 내지 제36조、제38조、제40조 내지 제47조、제55조、제59조、제62조、제64조 내지 제66조、제74조、제81조 내지 제95조”를 “같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지”로, “동법 제49조 내지 제54조、제56조 내지 제58조、제60조、제61조、제67조 내지 제73조 및 제75조”를 “같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지”로 한다.
제34조제2항 후단 중 “근로기준법 제42조 및 제66조”를 “「근로기준법」 제43조 및 제68조”로 하고, “동법 제15조”를 “같은 법 제2조”로 한다.
제34조제3항 중 “근로기준법 제54조、제57조、제71조、제72조제1항”을 “「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항”으로 한다.
2$ 법률 제8236호 한국주택금융공사법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제43조의4제2항제2호 중 “「근로기준법」 제37조제2항”을 “「근로기준법」 제38조제2항”으로 한다.

제17조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로기준법」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제8435호,2007. 5. 17.>(가족관계의 등록 등에 관한 법률)

제1조 (시행일) 이 법은 2008년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제7조까지 생략

제8조 (다른 법률의 개정) ①부터 ⑥까지 생략

⑦ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제66조 중 " 호적증명서 "를 " 가족관계기록사항에 관한 증명서 "로 한다.

⑧부터3(까지 생략

제9조 생략

부칙 <제8561호,2007. 7. 27.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제8781호,2007. 12. 21.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률)

제1조 (시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 (다른 법률의 개정) ① 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제74조제3항 단서 중 " 「남녀고용평등법」 "을 " 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 "로 한다.

② 생략

제3조 생략

부칙 <제8960호,2008. 3. 21.>

제1조(시행일) 이 법은 2008년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(태아검진 시간의 허용 등에 관한 적용례) 제74조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 임신 중인 여성근로자부터 적용한다.

제3조(근로시간 적용 특례의 적용례) 법률 제8372호 근로기준법 전부개정법률 부칙 제5조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 계약이 체결되는 관련공사에 사용되는 근로자부터 적용한다.

부칙 <제9038호,2008. 3. 28.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제93조제8호 및 제9호의2의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

②(산전후휴가 종료 후 업무 등 복귀에 관한 적용례) 제74조제5항의 개정규정은 이 법 시행 당시 산전후휴가 중인 근로자부터 적용한다.

③(취업규칙의 작성ㆍ신고에 관한 적용례) 제93조제8호 및 제9호의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 신고하는 취업규칙부터 적용한다.

부칙 <제9699호,2009. 5. 21.>

①(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

②(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 관하여 벌칙을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제10303호,2010. 5. 17.>(은행법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제8조까지 생략

제9조(다른 법률의 개정) ① 부터 ⑨ 까지 생략

⑩ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제37조제1항 중 " 금융기관 " 을 " 은행 " 으로 한다.

⑪ 부터 <86> 까지 생략

제10조 생략

부칙 <제10319호,2010. 5. 25.>

이 법은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터2^ 까지 생략

2& 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조, 제24조제4항, 제53조제3항 본문 및 단서、제4항, 제63조제3호, 제64조제1항 단서、제3항, 제67조제2항, 제70조제2항 각 호 외의 부분 단서、제3항, 제88조의 제목、제1항부터 제4항까지, 제89조제1항, 제93조 각 호 외의 부분 전단, 제96조제2항, 제102조제3항, 제104조제1항, 제106조 및 제116조제1항제1호、제2항 중 " 노동부장관 " 을 각각 " 고용노동부장관 " 으로 한다.

제26조 단서 중 " 노동부령 " 을 " 고용노동부령 " 으로 한다.

제101조제1항 중 " 노동부 " 를 " 고용노동부 " 로 한다.

제106조 중 " 지방노동관서 " 를 " 지방고용노동관서 " 로 한다.

2* 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제10366호,2010. 6. 10.>(동산、채권 등의 담보에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 2년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ① 부터 ③ 까지 생략

④ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제38조제1항 본문 중 " 질권(質權) 또는 저당권 " 을 " 질권(質權)、저당권 또는 「동산、채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권 " 으로 하고, 같은 항 단서 및 제2항 각 호 외의 부분 중 " 질권 또는 저당권 " 을 각각 " 질권、저당권 또는 「동산、채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권 " 으로 한다.

⑤ 부터 ⑩ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제10719호,2011. 5. 24.>(건설산업기본법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조의2제1항 중 " 「건설산업기본법」 제2조제8호 " 를 " 「건설산업기본법」 제2조제11호 " 로, " 같은 법 제2조제5호 " 를 " 같은 법 제2조제7호 " 로 하고, 같은 조 제2항 중 " 「건설산업기본법」 제2조제5호 " 를 " 「건설산업기본법」 제2조제7호 " 로 한다.

제44조의3제2항 전단 중 " 「건설산업기본법」 제2조제7호 " 를 " 「건설산업기본법」 제2조제10호 " 로 한다.

⑥부터 ⑨까지 생략

부칙 <제11270호,2012. 2. 1.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(체불사업주 명단 공개에 관한 적용례) 제43조의2제1항의 개정규정 중 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우는 이 법 시행 후 최초로 고용노동부장관이 임금등의 체불을 확인한 경우부터 적용한다.

제3조(임금등 체불자료의 제공에 관한 적용례) 제43조의3제1항의 개정규정 중 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 경우는 이 법 시행 후 최초로 고용노동부장관이 임금등의 체불을 확인한 경우부터 적용한다.

제4조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후의 근로기간이 최초로 1년이 되는 근로자로서 그 1년간 출근 기간이 80퍼센트 미만에 해당하는 근로자부터 적용한다.

제5조(출산전후휴가 분할사용에 관한 적용례) 제74조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 출산전후휴가 분할사용을 신청한 근로자부터 적용한다.

제6조(유산ㆍ사산 휴가에 관한 적용례) 제74조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 유산ㆍ사산 휴가를 신청한 근로자부터 적용한다.

제7조(다른 법률의 개정) 법률 제11024호 선원법 전부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제69조제3항 중 "보호휴가"를 "휴가"로 한다.

제70조제4항 중 "제69조제3항에 따라 보호휴가로"를 "제69조제3항에 따른 휴가로"로 한다.

부칙 <제12325호,2014. 1. 21.>

제1조(시행일) 이 법은 2014년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(출산전후휴가에 관한 적용례) 제74조의 개정규정은 이 법 시행 후 출산하는 근로자부터 적용한다.

부칙 <제12527호,2014. 3. 24.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제74조제7항부터 제9항까지의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날

제2조(해고 예고의 해고사유 등 서면통지 의제에 관한 적용례) 제27조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 해고를 예고하는 경우부터 적용한다.

제3조(근로시간 단축에 관한 적용례) 제74조제7항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 최초로 근로시간 단축을 신청한 근로자부터 적용한다.

부칙 <제15108호,2017. 11. 28.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다.

부칙 <제15513호,2018. 3. 20.>

제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

③ 제53조제3항 및 제6항, 제110조제1호 및 제2호, 제114조제1호의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제110조제1호의 개정규정 중 제59조제2항의 개정규정과 관련한 부분은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

⑤ 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간 등) 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다.

제4조(관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 공휴일 적용 실태를 조사하여 그 결과를 2018년 12월 31일까지 국회에 보고한다.

부칙 <제16270호,2019. 1. 15.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제26조 및 제35조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(예고해고의 적용 예외에 관한 적용례) 제26조제1호의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 근로계약을 체결한 근로자부터 적용한다.

제3조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

부칙 <제16272호,2019. 1. 15.>(산업안전보건법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제19조까지 생략

제20조(다른 법률의 개정) ① 및 ② 생략

③ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제8호 중 "「산업안전보건법」 제46조"를 "「산업안전보건법」 제139조제1항"으로 한다.

④부터1& 까지 생략

제21조 생략

부칙 <제16415호,2019. 4. 30.>(건설산업기본법)

제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

② 생략

제2조(다른 법률의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조의2제1항 및 제2항 중 "건설업자"를 각각 "건설사업자"로 한다.

⑥부터 ⑪까지 생략

제3조 생략

부칙 <제17185호,2020. 3. 31.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 발생한 연차 유급휴가에 대해서는 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제17862호,2021. 1. 5.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 "제53조제7항"에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 "제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호"에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날
2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

제3조(1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사ㆍ파악할 수 있다.

부칙 <제18037호,2021. 4. 13.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3제2항 및 제7항의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

부칙 <제18176호,2021. 5. 18.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로계약기간의 만료 등에 따른 구제명령 등에 관한 적용례) 제30조제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 노동위원회가 같은 조 제1항에 따라 구제명령이나 기각결정을 하는 경우부터 적용한다.

제3조(이행강제금에 관한 적용례) 제33조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 부당해고등부터 적용한다.

부칙 <제20520호,2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 사항은 그 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 제60조제6항의 개정규정: 공포한 날
2. 제74조제1항 및 제7항의 개정규정: 공포 후 4개월이 경과한 날

제2조(재직 중인 근로자에 대한 미지급 임금의 지연이자에 관한 적용례) 제37조의 개정규정은 이 법 시행 이후 제37조제1항제2호의 개정규정에 따른 지연이자 지급사유가 발생하는 경우부터 적용한다.

제3조(상습체불사업주의 체불횟수 및 체불액 산정에 관한 적용례) 제43조의4의 개정규정에 따라 고용노동부장관이 상습체불사업주를 정하는 경우 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 체불횟수와 체불액은 이 법 시행 이후 고용노동부장관이 임금등의 체불을 확인한 경우부터 산정한다.

제4조(출국금지 요청에 관한 적용례) 제43조의7의 개정규정은 이 법 시행 이후 제43조의2에 따라 명단 공개가 결정된 체불사업주부터 적용한다.

제5조(체불 임금등에 대한 손해배상청구에 관한 적용례) 제43조의8의 개정규정은 이 법 시행 이후 사업주가 같은 개정규정 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우부터 적용한다.

제6조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제4호 및 제5호의 개정규정은 부칙 제1조제1호에 따른 시행일 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용한다.

제7조(출산전후휴가에 관한 적용례) 제74조제1항의 개정규정은 부칙 제1조제2호에 따른 시행일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

제8조(벌칙에 관한 적용례) 제109조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후 발생한 위반행위부터 적용한다.

부칙 <제21065호,2025. 10. 1.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률 중 이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터、、、<생략>、、、 시행한다.

1. 및 2. 생략

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법률의 개정) ①부터 <399>까지 생략

<400> 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제59조제1항 각 호 외의 부분 중 “ 통계청장 ”을 “ 국가데이터처장 ”으로 한다.

<401>부터 <626>까지 생략

제8조 생략

부칙 <제21373호,2026. 2. 19.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제6항제3호 중 “ 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 ”을 “ 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 ”로 한다.

■ 근로기준법 [별표]

신체장해등급과 재해보상표(제80조 관련)

등급	재해보상	등급	재해보상
제1급	1,340일분	제8급	450일분
제2급	1,190일분	제9급	350일분
제3급	1,050일분	제10급	270일분
제4급	920일분	제11급	200일분
제5급	790일분	제12급	140일분
제6급	670일분	제13급	90일분
제7급	560일분	제14급	50일분

근로기준법 시행령

[시행 2025. 10. 23.] [대통령령 제35436호, 2025. 4. 8., 일부개정]

고용노동부 (임금근로시간정책과 - 근로시간, 휴게) 044 - 202 - 7545
고용노동부 (근로기준정책과 - 소년) 044 - 202 - 7536
고용노동부 (여성고용정책과 - 여성) 044 - 202 - 7475
고용노동부 (근로기준정책과 - 해고, 취업규칙, 기타) 044 - 202 - 7534
고용노동부 (근로기준정책과 - 임금) 044 - 202 - 7548
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 제63조 적용제외, 특례업종) 044 - 202 - 7982
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 휴일, 연차휴가) 044 - 202 - 7973
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 유연근로시간제) 044 - 202 - 7530

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. <개정 2008. 6. 5., 2011. 3. 2., 2012. 7. 10., 2016. 11. 29., 2019. 7. 9., 2021. 10. 14.>

1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간
4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
7. 「병역법」, 「예비군법」 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 통화 외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다.<개정 2010. 7. 12.>

제3조(일용근로자의 평균임금) 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제4조(특별한 경우의 평균임금) 법 제2조제1항제6호, 이 영 제2조 및 제3조에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다. <개정 2010. 7. 12.>

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.<개정 2018. 6. 29.>

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 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 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.

제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ① 법 제11조제3항에 따른 "상시 사용하는 근로자 수"는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 "법 적용 기준"이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 "법 적용 사업 또는 사업장"이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.

1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우
2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우

③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.<개정 2018. 6. 29.>

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

[본조신설 2008. 6. 25.]

제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2018. 6. 29.>

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

제8조의2(근로자의 요구에 따른 서면 교부) 법 제17조제2항 단서에서 “ 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우 ”란 다음 각 호의 경우를 말한다. <개정 2021. 3. 30.>

1. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항, 같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항ㆍ제3항, 제59조제1항 또는 제62조에 따른 서면 합의로 변경되는 경우
2. 법 제93조에 따른 취업규칙에 의하여 변경되는 경우
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제1항에 따른 단체협약에 의하여 변경되는 경우
4. 법령에 의하여 변경되는 경우

[본조신설 2011. 9. 22.]

[대통령령 제31584호(2021. 3. 30.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제1호의 개정규정 중 법 제53조제3항에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 유효함]

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

② 삭제<2008. 6. 25.>

③ 삭제<2008. 6. 25.>

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 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

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 법 제30조제2항에 따라 사용자가 구제명령을 서면으로 통지받은 날부터 30일 이내로 한다. <개정 2019. 7. 9.>

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

②노동위원회는 천재ㆍ사변, 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 부과ㆍ징수한다는 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 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

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. 천재ㆍ사변, 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 부과ㆍ징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금을 반환하여야 한다.

②노동위원회가 제1항에 따라 이행강제금을 반환하는 때에는 이행강제금을 납부한 날부터 반환하는 날까지의 기간에 대하여 고용노동부령으로 정하는 이율을 곱한 금액을 가산하여 반환하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③제1항에 따른 이행강제금의 구체적 반환절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제16조 삭제 <2019. 7. 9.>

제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 이율) 법 제37조제1항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 이율"이란 연 100분의 20을 말한다. <개정 2025. 4. 8.>

제18조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제37조제3항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2014. 9. 24., 2021. 10. 14., 2025. 4. 8.>

1. 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지의 사유 중 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 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 적어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

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. <개정 2021. 3. 30.>

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. 삭제<2014. 12. 9.>
8. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항, 같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조제1항 및 제62조에 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. 삭제<2018. 6. 29.>
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

[대통령령 제31584호(2021. 3. 30.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제1항제8호의 개정규정 중 법 제53조제3항에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 유효함]

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 말한다.

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

제23조의2(체불사업주 명단 공개 제외 대상) 법 제43조의2제1항 단서에서 “체불사업주의 사망ㆍ폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 3. 30., 2025. 4. 8.>

1. 법 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 않은 사업주(이하 “체불사업주”라 한다)가 사망하거나 「민법」 제27조에 따라 실종선고를 받은 경우(체불사업주가 자연인인 경우만 해당한다)
2. 체불사업주가 법 제43조의2제2항에 따른 소명 기간 종료 전까지 체불 임금등을 전액 지급한 경우
3. 체불사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우
4. 체불사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
5. 체불사업주가 체불 임금등의 일부를 지급하고, 남은 체불 임금등에 대한 구체적인 청산 계획 및 자금 조달 방안을 충분히 소명하여 법 제43조의2제3항에 따른 임금체불정보심의위원

회(이하 이 조, 제23조의4 및 제23조의7에서 “ 위원회 ”라 한다)가 명단 공개 대상에서 제외할 필요가 있다고 인정하는 경우

6. 제1호부터 제5호까지의 규정에 준하는 경우로서 위원회가 체불사업주의 인적사항 등을 공개할 실효성이 없다고 인정하는 경우

[본조신설 2012. 6. 21.]

제23조의3(명단공개 내용 · 기간 등) ① 고용노동부장관은 법 제43조의2제1항에 따라 다음 각 호의 내용을 공개한다.

1. 체불사업주의 성명、나이、상호、주소(체불사업주가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명、나이、주소 및 법인의 명칭、주소를 말한다)
2. 명단 공개 기준일 이전 3년간의 임금등 체불액

② 제1항에 따른 공개는 관보에 싣거나 인터넷 홈페이지, 관할 지방고용노동관서 게시판 또는 그 밖에 열람이 가능한 공공장소에 3년간 게시하는 방법으로 한다.

[본조신설 2012. 6. 21.]

제23조의4(임금등 체불자료의 제공 제외 대상) 법 제43조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “ 체불사업주의 사망、폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유 ”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2025. 4. 8.>

1. 체불사업주가 사망하거나 「민법」 제27조에 따라 실종선고를 받은 경우(체불사업주가 자연인인 경우만 해당한다)
2. 법 제43조의3제1항제1호의 체불사업주가 법 제43조의3제1항에 따른 임금등 체불자료(이하 “ 임금등 체불자료 ”라 한다) 제공일 전까지 체불 임금등을 전액 지급한 경우

2의2. 법 제43조의3제1항제2호의 상습체불사업주가 임금등 체불자료 제공일 전까지 체불 임금등을 전액 지급하고 「임금채권보장법」 제7조 및 제7조의2에 따라 직전 연도에 지급된 대지급금을 전액 변제한 경우

3. 체불사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우
4. 체불사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
5. 체불자료 제공일 전까지 체불사업주가 체불 임금등의 일부를 지급하고 남은 체불 임금등에 대한 구체적인 청산 계획 및 자금 조달 방안을 충분히 소명하여 고용노동부장관이 체불 임금등 청산을 위하여 성실히 노력하고 있다고 인정하는 경우
6. 체불 임금등의 전부 또는 일부의 존부(存否)에 대하여 소송이나 노동위원회의 심판이 계속 중인 경우로서 위원회가 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정하는 경우(법 제43조의3제1항제2호의 상습체불사업주만 해당한다)
7. 그 밖에 제1호, 제2호, 제2호의2, 제3호부터 제6호까지의 규정에 준하는 사유로서 위원회가 임금등 체불자료를 제공할 실효성이 없다고 인정하는 경우(법 제43조의3제1항제2호의 상습체불사업주만 해당한다)

[본조신설 2012. 6. 21.]

제23조의5(임금등 체불자료의 제공절차 등) ① 법 제43조의3제1항에 따라 임금등 체불자료를 요구하는 자(이하 “ 요구자 ”라 한다)는 다음 각 호의 사항을 적은 문서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 요구자의 성명ㆍ상호ㆍ주소(요구자가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명 및 법인의 명칭ㆍ주소를 말한다)
2. 요구하는 임금등 체불자료의 내용과 이용 목적

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 임금등 체불자료를 서면 또는 전자적 파일 형태로 작성하여 제공할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 임금등 체불자료를 제공한 후 제23조의4 각 호의 사유가 발생한 경우에는 그 사실을 안 날부터 15일 이내에 요구자에게 그 내용을 통지하여야 한다. 다만, 법 제43조의3제1항제2호의 상습체불사업주에 대해서는 그렇지 않다.<개정 2025. 4. 8.>

④ 법 제43조의3제1항제2호에 따른 상습체불사업주에 대한 임금등 체불자료의 제공기간은 임금등 체불자료의 제공일부터 1년으로 한다.<신설 2025. 4. 8.>

[본조신설 2012. 6. 21.]

제23조의6(3개월분 임금ㆍ체불횟수 산정 등) ① 법 제43조의4제1항제1호에 따른 3개월분 임금은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의3제2항에 따라 산정된 월평균보수의 3개월분으로 하되, 월평균보수의 산정이 곤란한 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 월보수액의 3개월분으로 한다.

② 법 제43조의4제1항제2호에 따른 임금등의 체불횟수는 임금등을 지급받지 못한 근로자 수를 기준으로 산정한다.

[본조신설 2025. 4. 8.]

제23조의7(상습체불사업주의 결정) ① 고용노동부장관은 법 제43조의4제1항에 따라 위원회의 심의를 거쳐 상습체불사업주를 정하려는 경우에는 사업주의 임금등 체불자료를 검토하여 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당하는지 여부를 확인해야 한다.

② 고용노동부장관은 법 제43조의4제2항에 따른 소명 기회를 제공할 때에는 해당 사업주에게 같은 조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실과 소명자료의 제출기간 및 방법 등 소명에 필요한 사항을 미리 알려야 한다.

③ 고용노동부장관은 법 제43조의4제2항에 따라 사업주로부터 소명자료를 제출받은 경우에는 같은 조 제1항에 따라 위원회의 심의를 거치기 전에 소명자료에 대한 사실관계를 조사해야 한다.

[본조신설 2025. 4. 8.]

제23조의8(상습체불사업주의 임금등 체불자료 제공 등) ① 법 제43조의4제3항 각 호 외의 부분에서 “ 대통령령으로 정하는 공공기관 ”이란 다음 각 호의 공공기관을 말한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공기업 및 준정부기관, 기타공공기관
2. 「지방공기업법」 제5조, 제49조 및 제76조에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단
3. 「지방자치단체 출자ㆍ출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 출자ㆍ출연 기관

② 법 제43조의4제3항에 따른 상습체불사업주에 대한 임금등 체불자료의 제공기간은 임금등 체불자료의 제공일부터 1년으로 한다.

③ 법 제43조의4제3항에 따라 상습체불사업주에 대한 임금등 체불자료를 요청하려는 중앙행정기관장등(이하 이 조에서 “ 중앙행정기관장등 ”이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 적은 문서를 고용노동부장관에게 제출해야 한다. 이 경우 고용노동부장관의 임금등 체불자료의 작성ㆍ제공방법에 관하여는 제23조의5제2항을 준용한다.

1. 중앙행정기관장등의 기관명, 주소 및 요청하는 사람의 성명
2. 요청하는 임금등 체불자료의 내용과 이용 목적

④ 법 제43조의4제5항에 따라 준용되는 법 제43조의3제1항 단서에 따른 상습체불사업주에 대한 임금등 체불자료의 제공 제외 사유에 관하여는 제23조의4(제2호는 제외한다)를 준용한다. 이 경우 “ 체불사업주 ”는 각각 “ 상습체불사업주 ”로 본다.

[본조신설 2025. 4. 8.]

제23조의9(업무위탁) 고용노동부장관은 법 제43조의5제1항에 따라 다음 각 호의 업무를 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “ 근로복지공단 ”이라 한다)에 위탁한다.

1. 법 제43조의4제2항 및 이 영 제23조의7제2항에 따른 소명에 필요한 사항의 안내
2. 법 제43조의4제2항 및 이 영 제23조의7제3항에 따라 제출된 소명자료의 접수 및 소명자료에 관한 사실관계 조사

[본조신설 2025. 4. 8.]

제23조의10(자료 제공의 내용) 법 제43조의6제2항에서 “ 해당 근로자의 임금, 근로제공기간 등 대통령령으로 정하는 정보 ”란 다음 각 호의 정보를 말한다.

1. 해당 근로자의 성명ㆍ주민등록번호ㆍ주소
2. 해당 근로자의 임금ㆍ근로제공기간 등 근로조건
3. 해당 근로자가 소속된 사업장의 명칭ㆍ소재지ㆍ대표자ㆍ사업자등록정보

[본조신설 2025. 4. 8.]

제23조의11(출국금지의 해제 요청) 고용노동부장관은 법 제43조의7제4항에 따라 출국금지 중인 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 사실이 확인된 경우로서 체불임금등의 지급을 회피할 목적으로 국외로 도피할 우려가 없다고 인정되는 경우에는 법무부장관에게 출국금지의 해제를 요청해야 한다.

1. 국외건설계약 체결, 수출신용장 개설, 외국인과의 합작사업 계약 체결 등 구체적인 사업계획의 추진을 위하여 출국하려는 경우

2. 국외에 거주하는 직계존비속이 사망하여 출국하려는 경우
3. 제1호 및 제2호의 사유 외에 본인의 질병 치료 등 불가피한 사유로 출국금지를 해제할 필요가 있다고 인정되는 경우

[본조신설 2025. 4. 8.]

제24조(수급인의 귀책사유) 법 제44조제2항에 따른 귀책사유 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 6. 21.>

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

[제목개정 2012. 6. 21.]

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. <개정 2018. 6. 29.>

1. 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
2. 혼인 또는 사망한 경우
3. 부득이한 사유로 1주 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 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다. <개정 2021. 10. 14., 2021. 11. 19.>

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
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 대해서는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 않을 수 있다.<개정 2021. 10. 14.>

③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대해서는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 않을 수 있다.<개정 2021. 10. 14.>

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

제27조의2(임금명세서의 기재사항) 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수ㆍ시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

[본조신설 2021. 11. 19.]

제28조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ①법 제51조제2항 제4호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

②고용노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안(賃金補塡方案)을 강구하게 하기 위해 필요한 경우에는 사용자에게 그 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 3. 30.>

[제목개정 2021. 3. 30.]

제28조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ① 법 제51조의2제1항제4호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

② 법 제51조의2제2항 단서에서 "천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우

3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 사유로 법 제51조의2제2항 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

[본조신설 2021. 3. 30.]

제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ① 법 제52조제1항제6호에서 “ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다)을 말한다.

② 법 제52조제2항제1호 단서에서 “ 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 ” 란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 제28조의2제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 경우
2. 그 밖에 제1호에 준하는 사유로 법 제52조제2항제1호 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

[전문개정 2021. 3. 30.]

제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. <개정 2018. 6. 29.>

② 법 제55조제2항 본문에서 “ 대통령령으로 정하는 휴일 ” 이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.<신설 2018. 6. 29.>

[제목개정 2018. 6. 29.]

제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조제3항 전단에서 “ 대통령령으로 정하는 업무 ” 란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

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. 의복ㆍ실내장식ㆍ공업제품ㆍ광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램ㆍ영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

제32조 삭제 <2018. 6. 29.>

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 관리ㆍ감독 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 취직인허증

을 받을 수 있다.

②제1항에 따른 취직인허증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③제2항에 따른 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자 로 한정한다) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.

제36조(취직인허증의 교부 및 비치) ①고용노동부장관은 제35조제2항에 따른 신청에 대하여 취직을 인허할 경우에는 고용노동부령으로 정하는 취직인허증에 직종을 지정하여 신청한 근로자와 사용자가 될 자에게 내주어야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2014. 12. 9.>

② 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 법 제66조에 따른 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다.<신설 2014. 12. 9.>

[제목개정 2014. 12. 9.]

제37조(취직인허의 금지직종) 고용노동부장관은 제40조에 따른 직종에 대하여는 취직인허증을 발급할 수 없다. <개정 2010. 7. 12.>

제38조 삭제 <2014. 12. 9.>

제39조(취직인허증의 재교부) 사용자 또는 15세 미만인 자는 취직인허증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버린 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 재교부 신청을 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

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」 제139조에 따른 근로시간은 휴게시간을 제외한 근로시간을 말한다. <개정 2019. 12. 24.>

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. 신문ㆍ출판ㆍ방송프로그램 제작 등을 위한 보도ㆍ취재업무
3. 학술연구를 위한 조사 업무
4. 관리ㆍ감독 업무
5. 제1호부터 제4호까지의 규정의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습 업무

제43조(유산ㆍ사산휴가의 청구 등) ① 법 제74조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2012. 6. 21.>

1. 임신한 근로자에게 유산ㆍ사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 근로자가 유산ㆍ사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

②법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산ㆍ사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산ㆍ사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산ㆍ사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다.<개정 2012. 6. 21.>

③사업주는 제2항에 따라 유산ㆍ사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산ㆍ사산휴가를 주어야 한다.<개정 2012. 6. 21., 2025. 2. 18.>

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 삭제<2025. 2. 18.>
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

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 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

[본조신설 2014. 9. 24.]

제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경) ① 법 제74조제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.

② 법 제74조제9항 단서에서 "정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

[본조신설 2021. 11. 19.]

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 삭제 <2008. 6. 25.>

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

제47조(장해등급 결정) ①법 제80조제3항에 따라 장해보상을 하여야 하는 신체장해 등급의 결정 기준은 별표 6과 같다. <개정 2008. 6. 25.>

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.

④ 삭제<2008. 6. 25.>

제48조(유족의 범위 등) ①법 제82조제2항에 따른 유족의 범위는 다음 각 호와 같다. 이 경우 유족보상의 순위는 다음 각 호의 순서에 따르되, 같은 호에 해당하는 경우에는 그 적힌 순서에 따른다. <개정 2008. 6. 25.>

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 장례비의 지급은 근로자가 사망한 후 지체 없이 하여야 한다.<개정 2021. 3. 30.>

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 삭제 <2008. 6. 25.>

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(기숙사의 구조와 설비) 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 구조와 설비에 관하여 다음 각 호의 기준을 모두 충족해야 한다. <개정 2021. 11. 19.>
1. 침실 하나에 8명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것
2. 화장실과 세면ㆍ목욕시설을 적절하게 갖출 것
3. 채광과 환기를 위한 적절한 설비 등을 갖출 것
4. 적절한 냉ㆍ난방 설비 또는 기구를 갖출 것
5. 화재 예방 및 화재 발생 시 안전조치를 위한 설비 또는 장치를 갖출 것

[전문개정 2019. 7. 9.]

제56조(기숙사의 설치 장소) 사용자는 소음이나 진동이 심한 장소, 산사태나 눈사태 등 자연재해의 우려가 현저한 장소, 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소, 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소 등 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기숙사를 설치해서는 안 된다.
[전문개정 2019. 7. 9.]

제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 주거 환경 조성에 관하여 다음 각 호의 기준을 충족해야 한다. <개정 2021. 11. 19.>
1. 남성과 여성이 기숙사의 같은 방에 거주하지 않도록 할 것
2. 작업 시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것. 다만, 근로자들의 작업 시간대가 다르더라도 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 수면에 방해가 되지 않는 경우에는 같은 침실에 거주하도록 할 수 있다.
3. 기숙사에 기숙하는 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 감염병에 걸린 경우에는 다음 각 목의 장소 또는 물건에 대하여 소독 등 필요한 조치를 취할 것

가. 해당 근로자의 침실
나. 해당 근로자가 사용한 침구, 식기, 옷 등 개인용품 및 그 밖의 물건
다. 기숙사 내 근로자가 공동으로 이용하는 장소
[전문개정 2019. 7. 9.]

제58조(기숙사의 면적) 기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 한다. <개정 2019. 7. 9.>
[제목개정 2019. 7. 9.]

제58조의2(근로자의 사생활 보호 등) 사용자는 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활 보호 등을 위하여 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.
1. 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치할 것
2. 근로자의 개인용품을 정돈하여 두기 위한 적절한 수납공간을 갖출 것
[본조신설 2019. 7. 9.]

제58조의3(제공 요청 대상 정보 및 자료) 법 제102조의2제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 정보 또는 자료"란 다음 각 호의 정보 또는 자료를 말한다.
1. 「소득세법」 제164조에 따른 사업소득·근로소득 지급명세서 또는 같은 법 시행령 제185조에 따른 원천징수이행상황신고서
2. 「국민건강보험법」 제69조제4항제1호에 따른 보수월액보험료를 3개월 이상 체납한 사업장에 관한 정보
3. 「건설산업기본법」 제9조에 따른 건설업 등록자료, 같은 법 제17조·제20조의2에 따른 양도·폐업 신고자료, 같은 법 제23조에 따른 건설공사 실적자료 및 같은 법 제82조·제82조의2·제83조에 따른 영업정지 등 행정처분 자료
4. 「고용보험법」 제13조 및 제14조에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 자료
5. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제7조 및 제10조에 따른 고용보험 및 산업재해보상보험 관계의 성립 및 소멸에 관한 정보
6. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조에 따른 출국만기보험등 및 같은 법 제23조에 따른 보증보험의 가입에 관한 정보
7. 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템의 사업장별 피보험자 수, 고용형태 등 고용·직업 정보
[본조신설 2025. 4. 8.]

제59조(권한의 위임) 법 제106조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 7. 2., 2021. 3. 30., 2025. 4. 8.>
1. 법 제13조에 따른 보고 또는 출석의 요구
2. 법 제24조제4항에 따른 해고계획 신고의 수리

2의2. 법 제43조의4제1항 각 호에 해당하는지 여부에 관한 확인
2의3. 법 제43조의6제2항에 따른 정보 제공
2의4. 법 제43조의7 및 이 영 제23조의11에 따른 출국금지 해제 사유 발생 사실의 확인
2의5. 법 제51조의2제5항 본문에 따른 임금보전방안 신고의 수리
3. 법 제53조제4항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인
4. 법 제53조제5항에 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 임산부와 18세 미만인 자의 야간근로 또는 휴일근로의 인가
9. 법 제88조에 따른 재해의 인정 등의 이의에 대한 심사ㆍ중재 및 이를 위한 진단이나 검안에 관한 사항
10. 법 제93조에 따른 취업규칙 신고의 수리
11. 법 제96조제2항에 따른 취업규칙의 변경명령
12. 법 제102조제3항에 따른 현장조사 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
15의2. 제23조의7제1항에 따른 사업주의 임금등 체불자료 검토
16. 제28조제2항에 따른 임금보전방안의 제출명령 및 확인
17. 제35조제2항에 따른 취직인허 신청의 접수
18. 삭제<2021. 3. 30.>

제59조의2(민감정보 및 고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(법 제43조의5에 따라 고용노동부장관의 업무를 위탁받은 자 및 이 영 제59조에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 자를 포함한다) 또는 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보(제7호의 사무만 해당한다)와 같은 법 시행령 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012. 6. 21., 2025. 4. 8.>
1. 법 제19조제2항에 따른 손해배상 청구에 관한 사무
2. 법 제28조제1항에 따른 부당해고등의 구제에 관한 사무
3. 법 제30조제3항에 따른 금품지급명령에 관한 사무
4. 법 제33조에 따른 부당해고 구제명령의 이행 확인 및 이행강제금 부과 등에 관한 사무
4의2. 법 제43조의2에 따른 체불사업주의 명단 공개 및 법 제43조의3에 따른 임금등 체불자료의 제공에 관한 사무
4의3. 법 제43조의4에 따른 상습체불사업주에 대한 보조ㆍ지원 제한 등에 관한 사무

4의4. 법 제43조의6제1항 및 제2항에 따른 체불사업주 명단 공개 등을 위한 자료제공 요청 등에 관한 사무
4의5. 법 제43조의7에 따른 출국금지 요청 및 해제 요청에 관한 사무
5. 법 제64조에 따른 취직인허증에 관한 사무
6. 법 제81조에 따른 중대과실 인정에 관한 사무
7. 법 제88조제1항 및 제89조제1항에 따른 심사와 중재에 관한 사무
7의2. 법 제102조의2에 따른 자료 제공의 요청 등에 관한 사무
8. 법 제104조에 따른 법 위반 사실의 통보에 관한 사무
9. 법 제112조에 따른 확정된 구제명령 등을 이행하지 아니한 자에 대한 고발에 관한 사무
[본조신설 2012. 1. 6.]

제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위) 법 제116조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
1. 사용자의 배우자
2. 사용자의 4촌 이내의 혈족
3. 사용자의 4촌 이내의 인척
[본조신설 2021. 10. 14.]

제60조(과태료의 부과기준) 법 제116조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 7과 같다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 3. 30., 2021. 10. 14.>
[전문개정 2008. 6. 25.]
[제목개정 2011. 3. 30.]

부칙 <제20142호,2007. 6. 29.>

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. <개정 2010. 12. 29.>
1. 금융ㆍ보험업, 「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, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체 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 지방자치단체의 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 : 2011년 7월 1일

제3조 (대통령령 제18805호 근로기준법시행령 일부개정령의 근로시간등에 관한 법률규정의 시행일) 법률 제6974호 근로기준법중개정법률 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, 제42조의2제4항 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.

1^ 중소기업기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

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

1& 지역신문발전지원특별법시행령 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.

부칙 <제20803호,2008. 6. 5.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2008년 6월 22일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

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

제2조제1항제5호 중 “「남녀고용평등법」”을 “「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」”로 한다.

② 및 ③ 생략

제5조 생략

부칙 <제20873호,2008. 6. 25.>

제1조(시행일) 이 영은 2008년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(근로시간 적용의 특례 대상이 되는 건설공사 등 관련공사의 상시근로자 수 산정 방법) ① 법률 제8372호 근로기준법 전부개정법률 부칙 제5조의2에 따른 관련공사(이하 이 조에서 “관련공사”라 한다)의 상시 근로자 수는 다음 계산식에 따라 산출한 수를 말한다. 이 경우 “총 공사 계약금액”이란 최종 목적물을 완성하기 위하여 하는관련공사의 계약상의 도급 금액(발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시가 환산액을 포함한다)을 말하고, “해당 연도 노무비율”이란 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제11조제1항제1호에 따른 일반 건설공사의 노무비율을 말하며, “건설업 월 평균임금”이란 「통계법」 제3조에 따른 지정통계 중 노동부장관이 작성하는 사업체임금근로시간조사의 건설업 임금을 기준으로 노동부장관이 산정하여 고시하는 임금을 말한다.

$$\text{상시 근로자 수} = \frac{\text{총 공사 계약금액} \times \text{해당 연도 노무비율}}{\text{해당 연도의 건설업 월 평균임금} \times \text{조업월수}}$$

② 제1항 후단에 따른 총 공사 계약금액을 산정할 때 위탁이나 그 밖의 명칭과 상관 없이 최종 목적물의 완성을 위하여 하는 관련공사를 둘 이상으로 분할하여 도급(발주자가 공사의 일부를 직접 하는 경우를 포함한다)한 경우에는 각 도급 금액을 합산하여 산정한다.

부칙 <제21695호,2009. 8. 18.>

이 영은 2009년 8월 22일부터 시행한다.

부칙 <제22061호,2010. 2. 24.>(산업안전보건법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 4월 10일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 4의 임신 중인 여성의 사용금지직종란의 제13호 중 “「산업안전보건법」 제7조에 따른 산업안전보건정책심의위원회(이하 "정책심의위원회"라 한다. 이 표에서 같다)”를 “「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 "산업재해보상보험및예방심의위원회"라 한다. 이하 이 표에서 같다)”로 하고, 같은 표의 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 사용금지직종란의 제3호 중 “정책심의위원회”를 “산업재해보상보험및예방심의위원회”로 하며, 같은 표의 임산부가 아닌 18세 이상인 여자의 사용금지직종란의 제2호 중 “정책심의위원회”를 “산업재해보상보험및예방심의위원회”로 하고, 같은 표의 18세 미만인 자의 사용금지직종란의 제8호 중 “정책심의위원회”를 “산업재해보상보험및예방심의위

원회 ” 로 한다.

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터4! 까지 생략

4@ 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2항 단서, 제3조, 제4조, 제10조제1항 각 호 외의 부분, 제28조제2항, 제31조제6호, 제35조제2항, 제36조, 제37조, 제38조제2항, 제59조 각 호 외의 부분, 제60조 단서, 별표 2 제1호나목, 별표 4의 임신 중인 여성의 사용금지직종란 제13호、산후 1년이 지나지 아니한 여성의 사용금지직종란 제3호、임산부가 아닌 18세 이상인 여자의 사용금지직종란 제2호、18세 미만인 자의 사용금지직종란 제8호 및 별표 5의 업무상 질병의 범위란 제37호 중 “ 노동부장관 ” 을 각각 “ 고용노동부장관 ” 으로 한다.

제12조제4항, 제15조제2항、제3항, 제20조 각 호 외의 부분, 제35조제2항, 제36조 및 제39조 중 “ 노동부령 ” 을 각각 “ 고용노동부령 ” 으로 한다.

제59조 각 호 외의 부분 중 “ 지방노동관서 ” 를 “ 지방고용노동관서 ” 로 한다.

4# 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제22567호,2010. 12. 29.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(상시 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대한 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행일) 법률 제8372호 근로기준법 전부개정법률 부칙 제4조제6호에서 “ 대통령령으로 정하는 날 ” 이란 상시 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 2011년 7월 1일을 말한다.

부칙 <제22687호,2011. 3. 2.>(향토예비군 설치법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 및 ② 생략

③ 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제7호 본문 중 “ 「향토예비군설치법」 ” 을 “ 「향토예비군 설치법」 ” 으로 한다.

④부터 ⑦까지 생략

제4조 생략

부칙 <제22804호,2011. 3. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(과태료에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 7의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 영 시행 전의 위반행위로 받은 과태료 부과처분은 별표 7의 개정규정에 따른 위반행위의 횟수 산정에 포함하지 아니한다.

부칙 <제23155호,2011. 9. 22.>

이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제23488호,2012. 1. 6.>(민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

부칙 <제23868호,2012. 6. 21.>

이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

부칙 <제23946호,2012. 7. 10.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제3호 중 “ 산전후휴가 ”를 “ 출산전후휴가 ”로 한다.

부칙 <제24652호,2013. 6. 28.>

제1조(시행일) 이 영은 2013년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(업무상 질병과 요양의 범위에 관한 적용례) 별표 5의 개정규정은 이 영 시행 전에 발생한 업무상 질병에 대하여 사용자가 근로자에게 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하는 경우에도 적용한다.

부칙 <제25630호,2014. 9. 24.>(임금채권보장법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2014년 9월 25일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제1호 중 “「임금채권보장법 시행령」 제4조 각 호의 어느 하나”를 “「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나”로 한다.

② 생략

부칙 <제25631호,2014. 9. 24.>

이 영은 2014년 9월 25일부터 시행한다.

부칙 <제25840호,2014. 12. 9.>(규제 재검토기한 설정 등 규제정비를 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 부터 제16조까지 생략

부칙 <제27619호,2016. 11. 29.>(예비군법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑦까지 생략

⑧ 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제7호 본문 중 “「향토예비군 설치법」”을 “「예비군법」”으로 한다.

⑨부터1& 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제27751호,2016. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 부터 제12조까지 생략

부칙 <제29010호,2018. 6. 29.>

이 영은 2018년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 사항은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 제6조제2항제3호 및 제4호의 개정규정: 다음 각 목의 구분에 따른 날

가. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우는 2019년 7월 1일)

나. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일

다. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

2. 제7조의2제4항제1호, 제8조 및 제22조제2항제5호의 개정규정: 공포 한 날

3. 제30조제2항의 개정규정: 다음 각 목의 구분에 따른 날

가. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일

나. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일

다. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

부칙 <제29950호,2019. 7. 2.>(어려운 법령용어 정비를 위한 210개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제29964호,2019. 7. 9.>

이 영은 2019년 7월 16일부터 시행한다. 다만, 제2조제1항제1호, 제11조 및 제16조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제30256호,2019. 12. 24.>(산업안전보건법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2020년 1월 16일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 부터 제31조까지 생략

제32조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑨까지 생략

⑩ 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조 중 “ 「산업안전보건법」 제46조 ”를 “ 「산업안전보건법」 제139조 ”로 한다.

⑪부터4) 까지 생략

제33조 생략

부칙 <제30509호,2020. 3. 3.>(규제 재검토기한 해제 등을 위한 144개 대통령령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제31584호,2021. 3. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2021년 4월 6일부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 부분은 각 호에서 정한 날부터 시행한다.

1. 제8조의2제1호 및 제22조제1항제8호의 개정규정 중 다음 각 목의 부분: 다음 각 목의 구분에 따라 정한 날

가. 법 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항 및 같은 조 제2항제1호 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2021년 7월 1일

나. 법 제53조제3항에 관한 부분: 2021년 7월 1일

다. 법 제55조제2항 단서에 관한 부분으로서 상시 5명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2022년 1월 1일

2. 제23조의2제1호, 제28조의2, 제29조, 제59조제2호의2, 별표 7 제2호사목 및 같은 호 하목의 근거 법조문란의 개정규정 중 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 관한 부분: 2021년 7월 1일

제2조(유효기간) 제8조의2제1호 및 제22조제1항제8호의 개정규정 중 법 제53조제3항에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

부칙 <제32049호,2021. 10. 14.>

이 영은 2021년 10월 14일부터 시행한다.

부칙 <제32130호,2021. 11. 19.>

제1조(시행일) 이 영은 2021년 11월 19일부터 시행한다. 다만, 제55조제1호, 제57조제2호 및 별표 4의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(기숙사의 구조와 설비에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제55조제1호에 따라 설치되었거나 설치 중인 기숙사는 부칙 제1조 단서에 따른 시행일부터 1년 이내에 제55조제1호의 개정규정에 따른 기준을 충족하도록 해야 한다.

부칙 <제35276호,2025. 2. 18.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

제2조(유산ㆍ사산휴가 부여에 관한 적용례) 제43조제3항의 개정규정은 이 영 시행 이후 유산 또는 사산하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제35436호,2025. 4. 8.>

이 영은 2025년 10월 23일부터 시행한다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 1] <개정 2018. 6. 29.>

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 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 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

■ 근로기준법 시행령 [별표 2] <개정 2021. 10. 14.>

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」 제17조 각 호의 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 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.
   다. 단시간근로자의 초과근로의 제한, 가산임금의 지급에 관한 사항 등에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따른다.
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 출산전후휴가와 유산·사산 휴가를 주어야 한다.
   라. 가목 및 다목(생리휴가는 제외한다)의 경우에 사용자가 지급해야 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] <개정 2021. 11. 19.>

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

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

■ 근로기준법 시행령 [별표 4] <개정 2021. 11. 19.>

임산부 등의 사용 금지 직종(제40조 관련)

구분	사용 금지 직종
임신 중인 여성	1. 「원자력안전법」 제91조제2항에 따른 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무 2. 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 3. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람의 경우는 제외한다. 4. 신체를 심하게 펴거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무 5. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속(斷續)작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무 6. 임신 중인 여성의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 7. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 "산업재해보상보험및예방심의위원회"라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
산후 1년이 지나지 않은 여성	1. 납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유 수유를 하지 않는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 여성의 경우는 제외한다. 2. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 3. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
임산부가 아닌	1. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수

18세 이상인 여성	있는 업무. 다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 제외한다. 2. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
18세 미만인 자	1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무 2. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 4. 소각 또는 도살의 업무 5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

■ 근로기준법 시행령 [별표 5] <개정 2019. 7. 2.>

업무상 질병과 요양의 범위(제44조제1항 관련)

1. 업무상 질병의 범위
   가. 업무상 부상으로 인한 질병
   나. 물리적 요인으로 인한 질병
      1) 엑스선, 감마선, 자외선 및 적외선 등 유해방사선으로 인한 질병
      2) 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 인한 일사병, 열사병 및 화상 등의 질병
      3) 춥고 차가운 장소에서 하는 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 인한 동상 및 저체온증 등의 질병
      4) 이상기압(異常氣壓) 하에서의 업무로 인한 감압병(잠수병) 등의 질병
      5) 강렬한 소음으로 인한 귀의 질병
      6) 착암기(鑿巖機) 등 진동이 발생하는 공구를 사용하는 업무로 인한 질병
      7) 지하작업으로 인한 눈떨림증(안구진탕증)
   다. 화학적 요인으로 인한 질병
      1) 분진이 발생하는 장소에서의 업무로 인한 진폐증 등의 질병
      2) 검댕·광물유·옻·타르·시멘트 등 자극성 성분, 알레르겐 성분 등으로 인한 연조직염, 그 밖의 피부질병
      3) 아연 등의 금속흄으로 인한 금속열(金屬熱)
      4) 산, 염기, 염소, 불소 및 페놀류 등 부식성 또는 자극성 물질에 노출되어 발생한 화상, 결막염 등의 질병
      5) 다음의 물질이나 그 화합물로 인한 중독 또는 질병
         가) 납
         나) 수은
         다) 망간
         라) 비소
         마) 인

바) 카드뮴

사) 시안화수소

6) 다음의 물질로 인한 중독 또는 질병

가) 크롬·니켈·알루미늄·코발트

나) 유기주석

다) 이산화질소·아황산가스

라) 황화수소

마) 이황화탄소

바) 일산화탄소

사) 벤젠 또는 벤젠의 동족체와 그 니트로 및 아미노 유도체

아) 톨루엔, 크실렌 등 유기용제

자) 사) 및 아) 외의 지방족 또는 방향족의 탄화수소화합물

차) 2)부터 5)까지 및 6)가)부터 자)까지의 화학적 요인 외의 독성 물질, 극성 물질, 그 밖의 유해화학물질

라. 생물학적 요인으로 인한 질병

1) 환자의 검진, 치료 및 간호 등 병원체에 감염될 우려가 있는 업무로 인한 감염성 질병

2) 습한 곳에서의 업무로 인한 렙토스피라증

3) 옥외작업으로 인한 쯔쯔가무시증, 신증후군(腎症候群) 출혈열

4) 동물 또는 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체, 넝마 및 고물 등을 취급하는 업무로 인한 탄저, 단독(丹毒) 등의 질병

마. 직업성 암

검댕, 콜타르, 콜타르피치, 정제되지 않은 광물유, 6가 크롬 또는 그 화합물, 염화비닐, 벤젠, 석면, B형 또는 C형 간염바이러스, 엑스선 또는 감마선 등의 전리방사선, 비소 또는 그 무기 화합물, 니켈 화합물, 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물, 목재 분진, 벤지딘, 베타나프틸아민, 결정형 유리규산, 포름알데히드, 1,3-부타디엔, 라돈-222 또는 그 붕괴물질, 산화에틸렌 및 스프레이 도장 업무 등 발암성 요인으로 인한 암

바. 무리한 힘을 가해야 하는 업무로 인한 내장탈장, 영상표시단말기(VDT) 취급 등 부적절한 자세를 유지하거나 반복 동작이 많은 업무

등 근골격계에 부담을 주는 업무로 인한 근골격계 질병

사. 업무상 과로 등으로 인한 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

아. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상 후스트레스장애

자. 가목부터 아목까지에서 규정한 질병 외에 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 지정하는 질병

차. 그 밖에 가목부터 자목까지에서 규정한 질병 외에 업무로 인한 것이 명확한 질병

2. 요양의 범위

가. 진찰

나. 약제 또는 진료 재료의 지급

다. 인공팔다리 또는 그 밖의 보조기의 지급

라. 처치, 수술, 그 밖의 치료

마. 입원

바. 간병

사. 이송

■ 근로기준법 시행령 [별표 6] <개정 2019. 7. 2.>

신체장해의 등급(제47조제1항 관련)

등 급	신 체 장 해
제1급 평균임금의 1,340일분	1. 두 눈이 실명된 사람 2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능을 모두 영구적으로 완전히 잃은 사람 3. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장해가 남아 항상 간병을 받아야 하는 사람 4. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장해가 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 1,190일분	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 장해가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람 6. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장해가 남아 수시로 간병을 받아야 하는 사람
제3급 평균임금의 1,050일분	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 장해가 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
제4급 평균임금의 920일분	1. 두 눈이 시력이 각각 0.06 이하로 된 사람 2. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장해가 남은 사람 3. 고막이 전부 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력을 완전히 잃은 사람

	4. 한 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 5. 한 다리를 무릎관절 이상에서 잃은 사람 6. 두 손의 손가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 7. 두 발을 리스프랑관절 이상에서 잃은 사람
제5급 평균임금의 790일분	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람 2. 한 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 3. 한 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 4. 한 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 5. 한 다리를 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 6. 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람 7. 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장해가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람 8. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장해가 남아 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 사람
제6급 평균임금의 670일분	1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 뚜렷한 장해가 남은 사람 3. 고막이 대부분 상실되거나 그 밖의 원인으로 두 귀의 청력이 모두 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 뚜렷한 기형이나 뚜렷한 기능장해가 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 잃은 사람
제7급 평균임금의 560일분	1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 두 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 3. 한 귀가 전혀 들리지 아니하게 되고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 4. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장해가 남아 손쉬운 노무 외

	에는 종사하지 못하는 사람 5. 흉복부장기의 기능에 장해가 남아 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 사람 6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 잃은 사람 7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락을 포함하여 4개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 발을 리스푸랑관절 이상에서 잃은 사람 9. 한 팔에 가관절(假關節: 부러진 뼈가 완전히 아물지 못하여 그 부분이 마치 관절처럼 움직이는 상태)이 남아 뚜렷한 운동기능장해가 남은 사람 10. 한 다리에 가관절이 남아 뚜렷한 운동기능장해가 남은 사람 11. 두 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 12. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 사람 13. 양쪽 고환을 잃은 사람
제8급 평균임금의 450일분	1. 한 눈이 실명되거나 또는 한 눈의 시력이 0.02이하로 된 사람 2. 척주에 경도의 기형이나 기능장해가 남은 사람 3. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 4. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락이나 둘째 손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 5. 한 다리가 5센티미터 이상 짧아진 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 팔에 가관절이 남은 사람 9. 한 다리에 가관절이 남은 사람 10. 한 발의 5개 발가락을 모두 잃은 사람 11. 비장 또는 한 쪽의 신장을 잃은 사람
제9급 평균임금의 350일분	1. 두 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 한 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람 3. 두 눈에 모두 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람 4. 두 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람 5. 코가 상실되어 그 기능에 뚜렷한 장해가 남은 사람 6. 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능에 장해가 남은 사람

	7. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 8. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하고 다른 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 9. 한 귀의 청력을 영구적으로 완전히 잃은 사람 10. 한 손의 엄지 손가락을 잃은 사람, 둘째 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외에 3개의 손가락을 잃은 사람 11. 한 손의 엄지 손가락을 포함하여 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 12. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 잃은 사람 13. 한 발의 발가락을 모두 제대로 못쓰게 된 사람 14. 생식기에 뚜렷한 장해가 남은 사람 15. 신경계통의 기능 또는 정신기능에 장해가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람 16. 흉복부장기의 기능에 장해가 남아 노무가 상당한 정도로 제한된 사람
제10급 평균임금의 270일분	1. 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 사람 2. 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 장해가 남은 사람 3. 14개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 4. 한 귀의 청력이 귓바퀴에 대고 말하지 아니하고서는 큰 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 보통의 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 6. 척주에 기능장해가 남았으나 보존적 요법으로 치유된 사람 7. 한 손의 둘째 손가락을 잃은 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 잃은 사람 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 9. 한 다리가 3센티미터 이상 짧아진 사람

	10. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장해가 남은 사람 12. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 뚜렷한 장해가 남은 사람
제11급 평균임금의 200일분	1. 두 눈이 모두 안구의 조절기능에 뚜렷한 장해가 남거나 뚜렷한 운동기능장해가 남은 사람 2. 두 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동기능장해가 남은 사람 3. 한 눈의 눈꺼풀이 뚜렷하게 상실된 사람 4. 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람 5. 척주에 기형이 남은 사람 6. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 잃은 사람 7. 한 손의 둘째 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 또는 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 8. 한 발의 엄지 발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 흉복부장기의 기능에 장해가 남은 사람 10. 10개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 11. 두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람
제12급 평균임금의 140일분	1. 한 눈의 안구의 조절기능에 뚜렷한 장해가 남거나 뚜렷한 운동기능장해가 남은 사람 2. 한 눈의 눈꺼풀에 뚜렷한 운동장해가 남은 사람 3. 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 4. 한 귀의 귓바퀴 대부분이 상실된 사람 5. 쇄골(빗장뼈), 흉골(복장뼈), 늑골(갈비뼈), 견갑골(어깨뼈) 또는 골반골(골반뼈)에 뚜렷한 기형이 남은 사람 6. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장해가 남은 사람 7. 한 다리의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장해가 남은 사람 8. 장관골에 기형이 남은 사람 9. 한 손의 가운데 손가락 또는 넷째 손가락을 제대로 못 쓰게 된 사람 10. 한 발의 둘째 발가락을 잃은 사람, 둘째 발가락을 포함하여 2

	개의 발가락을 잃은 사람 또는 가운데 발가락 이하의 3개의 발가락을 잃은 사람 11. 한 발의 엄지 발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 12. 신체 일부에 완고한 신경증상이 남은 사람 13. 외모에 흉터가 남은 사람
제13급 평균임금의 90일분	1. 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 사람 2. 한 눈에 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 사람 3. 두 눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람 4. 5개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 5. 한 손의 새끼 손가락을 잃은 사람 6. 한 손의 엄지 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 7. 한 손의 둘째 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 8. 한 손의 둘째 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람 9. 한 다리가 1센티미터 이상 짧아진 사람 10. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 발가락 또는 2개의 발가락을 잃은 사람 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
제14급 평균임금의 50일분	1. 한눈의 눈꺼풀의 일부가 상실되거나 속눈썹이 상실된 사람 2. 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 한 사람 3. 팔의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람 4. 다리의 노출된 면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 사람 5. 한 손의 새끼 손가락을 제대로 못쓰게 되는 사람 6. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 손가락뼈의 일부를 잃은 사람 7. 한 손의 엄지 손가락과 둘째 손가락 외의 손가락의 말관절을 굽히고 펼 수 없게 된 사람 8. 한 발의 가운데 발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락을 제대로 못쓰게 된 사람 9. 신체 일부에 신경증상이 남은 사람 10. 한 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람

■ 근로기준법 시행령 [별표 7] <개정 2021. 11. 19.>

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	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 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 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	
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 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500	
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	
서. 법 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 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				
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 경우					
가) 진술을 하지 않은 경우		50	100	200	
나) 거짓된 진술을 한 경우		300	300	300	
3) 근로감독관의 요구에 대하여 장					

부 · 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

근로기준법 시행규칙

[시행 2025. 2. 23.] [고용노동부령 제436호, 2025. 2. 21., 일부개정]

고용노동부 (임금근로시간정책과 - 근로시간, 휴게) 044 - 202 - 7545
고용노동부 (근로기준정책과 - 해고, 취업규칙, 기타) 044 - 202 - 7534
고용노동부 (근로기준정책과 - 임금) 044 - 202 - 7548
고용노동부 (여성고용정책과 - 여성) 044 - 202 - 7475
고용노동부 (근로기준정책과 - 소년) 044 - 202 - 7535
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 제63조 적용제외, 특례업종) 044 - 202 - 7982
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 휴일, 연차휴가) 044 - 202 - 7973
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 유연근로시간제) 044 - 202 - 7530

제1조(목적) 이 규칙은 「근로기준법」과 같은 법 시행령에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(손해배상 청구의 신청) 근로자는 「근로기준법」(이하 "법"이라 한다) 제19조제2항에 따라 사용자의 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 청구하려면 별지 제1호서식의 근로조건 위반 손해배상 청구 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회(이하 "관할 지방노동위원회"라 한다)에 제출하여야 한다.

1. 근로계약서 사본
2. 사용자가 근로조건을 위반하였다는 사실을 증명하는 자료

제3조(경영상 이유에 의한 해고계획의 신고) 사용자는 「근로기준법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제10조에 따라 해고계획을 신고하려면 별지 제2호서식의 경영상 이유에 의한 해고계획 신고서에 법 제24조제3항에 따라 근로자대표에게 통보한 내용을 적은 해고 관련 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제4조(해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유) 법 제26조제3호에서 "고용노동부령으로 정하는 사유"란 별표 1과 같다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 4. 5., 2021. 11. 19.>

제5조(부당해고등의 구제신청) 근로자는 법 제28조제1항에 따라 부당해고등의 구제를 신청하려면 별지 제3호서식의 부당해고등의 구제 신청서를 관할 지방노동위원회에 제출하여야 한다.

제6조(이행강제금의 징수절차) 영 제12조제4항에 따른 이행강제금의 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의 제기 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.

제7조(이행강제금의 반환) ①영 제15조제2항에서 "고용노동부령으로 정하는 이율"이란 「국세기본법 시행규칙」 제19조의3에 따른 국세환급가산금의 이율을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 6. 28.>

②영 제15조제3항에 따른 이행강제금의 반환절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다.

제7조의2(임금체불정보심의위원회 구성 및 운영) ① 법 제43조의2제3항 전단에 따른 임금체불정보심의위원회(이하 이 조에서 "위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 11명의 위원으로 구성한다. <개정 2021. 4. 5.>

② 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 고용노동부장관이 지정하는 직위에 있는 사람 3명
2. 변호사 또는 공인노무사 자격이 있는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람 2명
3. 「고등교육법」 제2조에 따른 대학에서 부교수 이상의 직으로 재직하였거나 재직하고 있는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람 2명
4. 제1호부터 제3호까지에 준하는 경험 또는 사회적 덕망이 있다고 인정되는 사람으로서 고용노동부장관이 위촉하는 사람 3명

③ 제2항제2호부터 제4호까지에 따른 위원의 임기는 3년으로 한다.

④ 위원회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2012. 6. 22.]

제8조(기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청) 사용자는 법 제46조제2항에 따라 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급하기 위하여 승인을 받으려면 별지 제4호서식의 기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청서를 관할 지방노동위원회에 제출하여야 한다.

제8조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 임금보전방안의 신고) 사용자는 법 제51조의2제5항 본문에 따라 임금보전방안(賃金補塡方案)을 신고하려는 경우에는 별지 제4호의2서식의 임금보전방안 신고서에 임금보전방안의 내용을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.

[본조신설 2021. 4. 5.]

제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ① 법 제53조제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2020. 1. 31., 2021. 4. 5., 2024. 1. 5.>

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우

3. 갑작스런 시설ㆍ설비의 장애ㆍ고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재ㆍ부품ㆍ장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재ㆍ부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우

②사용자는 법 제53조제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2018. 6. 29., 2020. 1. 31.>

③ 관할 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청을 받은 날부터 3일 이내에 신청을 반려하거나 별지 제6호서식의 근로시간 연장 인가서 또는 승인서를 신청인에게 내주어야 한다. 다만, 부득이한 사유로 본문의 처리기간을 준수하지 못하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 예상되는 처리기간을 알려주고 처리기간을 연장할 수 있다.<개정 2016. 12. 29., 2020. 1. 31.>

④ 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따라 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우, 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 한다. <신설 2020. 1. 31., 2021. 4. 5.>

제10조(근로시간 등의 적용제외 승인 신청 등) ①사용자는 법 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에 대한 근로시간 등의 적용 제외 승인을 받으려면 별지 제7호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

②제1항에 따른 승인 대상이 되는 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적ㆍ육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자로 한다.

③제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적ㆍ단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자로 한다.

④관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청에 대하여 승인을 할 경우에는 별지 제8호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서를 내주어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제11조(취직인허 신청 등) ①15세 미만인 자가 법 제64조와 영 제35조에 따라 취직인허증을 받으려면 별지 제9호서식의 15세 미만인 자의 취직인허증 교부 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

②사용자 또는 15세 미만인 자는 영 제39조에 따라 취직인허증을 재교부받으려면 별지 제9호서식의 15세 미만인 자의 취직인허증 재교부 신청서에 취직인허증이 못쓰게 되거나 이를 잃어

버리게 된 사유를 적어 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2024. 7. 29.>

③관할 지방고용노동관서의 장은 제1항과 제2항에 따른 신청으로 취직을 인허할 경우에는 별지 제10호서식의 15세 미만인 자의 취직인허증을 내주어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제11조의2(임신 중인 여성 등의 사용 금지 직종) ① 영 별표 4의 임신 중인 여성의 사용 금지 직종란 제6호에서 "고용노동부령으로 정하는 업무"란 별표 2 제1호 각 목의 업무를 말한다.

② 영 별표 4의 18세 미만인 자의 사용 금지 직종란 제7호에서 "고용노동부령으로 정하는 업무"란 별표 2 제2호에 따른 업무를 말한다.

[본조신설 2021. 11. 19.]

제12조(야간 또는 휴일근로의 인가) ①사용자는 법 제70조제2항 단서에 따라 임산부나 18세 미만인 자에게 야간근로나 휴일근로를 시키려면 별지 제11호서식의 야간 또는 휴일근로 인가 신청서에 그 근로자의 동의서 또는 청구서와 법 제70조제3항에 따른 근로자대표와 협의한 결과를 기록한 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

②관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청으로 인가를 할 경우에는 별지 제12호서식의 야간 또는 휴일근로 인가서를 내주어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제12조의2(미숙아의 범위 등) ① 법 제74조제1항 전단에 따라 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 하는 미숙아의 범위는 임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2천500그램 미만인 영유아로서, 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내에 신생아중환자실에 입원한 영유아로 한다.

② 임신 중인 여성 근로자가 법 제74조제1항 전단에 따라 미숙아의 출산으로 100일의 출산전후휴가를 부여받으려는 경우에는 출산전후휴가의 종료예정일(90일의 출산전후휴가를 사용 중인 여성 근로자가 미숙아의 출산으로 휴가기간을 100일로 변경하려는 경우에는 사용 중인 출산전후휴가의 종료예정일을 말한다) 7일 전까지 미숙아의 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 사업주에게 제출해야 한다.

[본조신설 2025. 2. 21.]

제12조의3(유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 범위) 법 제74조제7항에서 "고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자"란 임신 기간 중에 별표 3에 따른 질환을 진단받은 여성 근로자를 말한다.

[본조신설 2025. 2. 21.]

제13조(업무상 부상 등에 관한 중대과실 인정 신청) 사용자는 법 제81조에 따라 근로자에게 중대한 과실이 있음을 인정받으려면 별지 제13호서식의 업무상 부상 등에 관한 중대과실 인정 신청서에 근로자의 중대한 과실을 증명하는 자료를 첨부하여 관할 지방노동위원회에 제출하여야 한다.

제14조(재해인정 등의 이의에 관한 심사 등의 청구) 근로자는 법 제88조제1항이나 법 제89조제1항에 따라 재해의 인정 등에 이의가 있어 심사나 중재를 청구하려면 별지 제14호서식의 재해인정 등의 이의에 관한 심사 또는 중재 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장이나 관할 지방노동위원회에 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 부상 또는 질병 등에 대한 의사의 진단서
2. 이의가 이유 있다는 것을 증명하는 자료(필요한 경우에만 첨부한다)

제15조(취업규칙의 신고 등) 사용자는 법 제93조에 따라 취업규칙을 신고하거나 변경신고하려면 별지 제15호서식의 취업규칙 신고 또는 변경신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2018. 6. 29.>

1. 취업규칙(변경신고하는 경우에는 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류를 포함한다)
2. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 자료
3. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료(근로자에게 불리하게 변경하는 경우에만 첨부한다)

제16조(서식) ①법 및 영의 시행에 필요한 그 밖의 서식은 다음 각 호와 같다. <개정 2018. 6. 29., 2019. 6. 28., 2021. 4. 5., 2021. 11. 19.>

1. 법 제41조제1항에 따른 근로자 명부 : 별지 제16호서식
2. 법 제48조제1항에 따른 임금대장 : 별지 제17호서식
3. 법 제53조제5항에 따른 휴게시간 또는 휴일 부여 명령서 : 별지 제18호서식
4. 법 제67조제2항에 따른 근로계약 해지서 : 별지 제19호서식
5. 법 제96조제2항에 따른 취업규칙 변경명령서 : 별지 제20호서식
6. 법 제102조제3항에 따른 현장조사 또는 검진지령서 : 별지 제21호서식

②사용자는 제1항제1호의 근로자명부와 같은 항 제2호의 임금대장을 통합하여 사용하거나 그 서식을 변경하여 사용할 수 있다.

제16조의2 삭제 <2019. 12. 23.>

제17조 삭제 <2021. 4. 5.>

부칙 <제281호,2007. 7. 24.>

제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (법률 제6974호 근로기준법중개정법률 적용특례의 신고) ①사용자가 법 부칙 제5조에 따라 같은 법 부칙 제4조에서 정한 시행일 전에 법률 제6974호 근로기준법중개정법률을 적용받으려면 적용받기로 정한 날의 14일 전까지 별지 제22호서식의 개정규정 적용특례 신고서(이하 이 조에서 "신고서"라 한다)에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료를 첨부하여

관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 : 그 노동조합의 동의를 받았음을 증명하는 자료
2. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 : 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료

②관할 지방노동관서의 장은 신고서를 접수한 경우에는 7일 이내에 신고서를 수리하였음을 사용자에게 알려야 한다.

③관할 지방노동관서의 장은 제1항에 따라 제출된 신고서에 기재사항이 누락되거나 첨부서류를 갖추지 못하여 보완이 필요한 경우에는 상당한 기간을 정하여 보완을 요구할 수 있다. 이 경우 보완된 신고서를 접수한 때에는 3일 이내에 신고서를 수리하였음을 알려야 한다.

④관할 지방노동관서의 장은 사용자가 거짓으로 신고하거나 제3항에 따라 보완할 것을 요구하였는데도 보완하지 아니한 경우에는 신고서를 반려하여야 한다.

제3조 (다른 법령의 개정) ①건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제1항제1호 중 “「근로기준법」 제20조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른”으로 한다.

②고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조 중 “「근로기준법」 제47조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제48조에 따른”으로 한다.

③근로자복지기본법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제4호 중 “「근로기준법」 제31조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제24조에 따른”으로 한다.

④남녀고용평등법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조의3제4호나목 중 “「근로기준법」 제63조”를 “「근로기준법」 제65조”로 한다.

⑤산업재해보상보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제33조제1항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법 시행령」 제40조제1항의 규정에 의한”을 “「근로기준법 시행령」 제44조제1항에 따른”으로 하고, 제35조의2 중 “「근로기준법」 제53조의 규정에 의하여”를 “「근로기준법」 제54조에 따라”로 한다.

제4조 (다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로기준법 시행규칙」의 규정을 인용한 경우에 이 규칙 중 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 규칙의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑪ 까지 생략

⑫ 근로기준법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조, 제9조제1항ㆍ제3항, 제10조제1항ㆍ제4항, 제11조제1항부터 제3항까지, 제12조제1항ㆍ제2항, 제14조 각 호 외의 부분, 제15조 각 호 외의 부분, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제5호서식 뒤쪽, 별지 제7호서식 뒤쪽, 별지 제9호서식 뒤쪽, 별지 제11호서식 뒤쪽, 별지 제14호서식 뒤쪽, 별지 제15호서식 뒤쪽 및 별지 제22호서식 뒤쪽 중 " 지방노동관서 "를 각각 " 지방고용노동관서 "로 한다.

제4조 및 제7조제1항 중 " 노동부령 "을 각각 " 고용노동부령 "으로 한다.

별지 제2호서식 앞쪽, 별지 제5호서식 앞쪽, 별지 제6호서식, 별지 제7호서식 앞쪽, 별지 제8호서식, 별지 제9호서식 앞쪽, 별지 제10호서식, 별지 제11호서식 앞쪽, 별지 제12호서식, 별지 제14호서식 앞쪽, 별지 제15호서식 앞쪽, 별지 제18호서식부터 별지 제21호서식까지 및 별지 제22호서식 앞쪽 중 " 지방노동청(지청)장 "을 각각 " 지방고용노동청(지청)장 "으로 한다.

⑬ 부터3^ 까지 생략

부칙 <제48호,2012. 2. 9.>(고유식별정보 처리 제한에 따른 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 이 규칙에 따라 " 주민등록번호 "가 " 생년월일 "로 개정된 부분은 수정하여 사용한다.

부칙 <제59호,2012. 6. 22.>

이 규칙은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

부칙 <제72호,2012. 12. 27.>(서식설계기준 변경에 따른 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제127호,2015. 3. 23.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제168호,2016. 10. 20.>(규제의 재검토 주기 조정 등을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제174호,2016. 12. 29.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제223호,2018. 6. 29.>

이 규칙은 2018년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제9조제2항, 제15조제1호 및 별지 제15호서식의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제257호,2019. 6. 28.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제263호,2019. 10. 15.>(어려운 법령용어 정비를 위한 9개 법령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제270호,2019. 12. 23.>(규제 재검토기한 설정 해제를 위한 9개 고용노동부령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제281호,2020. 1. 31.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제315호,2021. 4. 5.>

이 규칙은 2021년 4월 6일부터 시행한다. 다만, 제8조의2 및 별지 제4호의2서식의 개정규정은 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 2021년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 <제335호,2021. 11. 19.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제544호,2024. 1. 5.>(소재ㆍ부품ㆍ장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2023년 12월 14일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 근로기준법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항제5호 및 별지 제5호서식의 연장사유란 중 “「소재ㆍ부품ㆍ장비산업 경쟁력강화를 위한 특별조치법」”을 각각 “「소재ㆍ부품ㆍ장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」”으로 한다.

② 생략

부칙 <제421호,2024. 7. 29.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제436호,2025. 2. 21.>

이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

■ 근로기준법 시행규칙 [별표 1] <개정 2021. 11. 19.>

해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유(제4조 관련)

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
7. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
9. 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

■ 근로기준법 시행규칙 [별표 2] <신설 2021. 11. 19.>

임신 중인 여성 및 18세 미만인 자의 사용 금지 직종(제11조의2 관련)

1. 임신 중인 여성의 사용 금지 직종

가. 건물 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다) 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제71조에서 규정한 통나무 비계의 설치 또는 해체업무

나. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제42조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업 및 같은 규칙 제50조에 따른 붕괴 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업

다. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제105조 및 제106조에서 규정한 둥근톱기계로서 지름이 25센티미터 이상인 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무 또는 같은 규칙 제107조 및 제108조에서 규정하는 띠톱기계로서 풀리(Pulley)의 지름이 75센티미터 이상인 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무

라. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제319조부터 제322조까지의 규정에 따른 전기작업 및 충전전로 인근에서의 차량·기계장치 작업

마. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제2편제4장제2절제3관에 따른 터널작업

바. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제512조제4호에 따른 진동작업

사. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업

아. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제559조제1항 및 제2항에 따른 고열작업 및 한랭작업

2. 18세 미만인 자의 사용 금지 직종

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제522조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업

■ 근로기준법 시행규칙 [별표 3] <신설 2025. 2. 21>

유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 질환(제12조의3 관련)

1. 임신 및 출산 관련 질환

질환명	질병코드
가. 임신, 출산에 합병된 전에 있던 고혈압	O10
나. 만성 고혈압에 겹친 전자간	O11
다. 임신[임신-유발]고혈압	O13
라. 전자간	O14
마. 자간	O15
바. 상세불명의 산모고혈압	O16
사. 절박유산	O20.0
아. 대사장애를 동반한 임신과다구토	O21.1
자. 임신중 생식관의 감염	O23.5
차. 임신중 당뇨병	O24
카. 다태 임신	O30
타. 다태 임신에 특이한 합병증	O31
파. 자궁의 선천 기형의 산모 관리	O34.0
하. 자궁체부종양에 대한 산모관리	O34.1
거. 자궁경부부전에 대한 산모관리	O34.3
너. 자궁경부의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.4
더. 골반기관의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.8
러. 태아성장불량에 대한 산모관리	O36.5
머. 양수과다증	O40
버. 양수과소증	O41.0
서. 양막낭 및 양막의 감염	O41.1
어. 양막의 조기 파열	O42
저. 전치태반	O44
처. 태반의 조기분리 [태반조기박리]	O45
커. 달리 분류되지 않은 분만전 출혈	O46
터. 분만이 없는 조기진통	O60.0

2. 순환기 계통의 질환

질환명	질병코드
가. 급성 류마티스 열	I00-I02
나. 만성 류마티스심장질환	I05-I09
다. 고혈압성 질환	I10-I15
라. 허혈성 심장 질환	I20-I25

마. 폐성 심장병 및 폐순환의 질환	I26-I28
바. 급성 심장막염	I30
사. 심장막의 기타 질환	I31
아. 달리 분류된 질환에서의 심장막염	I32*
자. 급성 및 아급성 심내막염	I33
차. 비류마티스성 승모판 장애	I34
카. 비류마티스성 대동맥판 장애	I35
타. 비류마티스성 삼첨판 장애	I36
파. 폐동맥판장애	I37
하. 상세불명 판막의 심내막염	I38
거. 달리 분류된 질환에서의 심내막염 및 심장판막장애	I39*
너. 급성 심근염	I40
더. 달리 분류된 질환에서의 심근염	I41
러. 심근병증	I42
머. 달리 분류된 질환에서의 심근병증	I43
버. 방실차단 및 좌각차단	I44
서. 기타 전도장애	I45
어. 심장정지	I46
저. 발작성 빈맥	I47
처. 심방세동 및 조동	I48
커. 기타 심장부정맥	I49
터. 심부전	I50
퍼. 심장병의 불명확한 기록 및 합병증	I51
허. 달리 분류된 질환에서의 기타 심장장애	I52*

3. 비뇨생식기계통의 질환

질환명	질병코드
가. 사구체질환	N00-N08
나. 신세뇨관-간질질환	N10-N16
다. 신부전	N17-N19
라. 요로결석증	N20-N23

비고: 제2호 및 제3호에 따른 질환의 경우에는 임신 및 출산 관련 질환명 및 질병코드(O10-O16, O20-O48)가 진단서에 함께 기재되어 있어야 한다.

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2012.12.27>

근로조건 위반 손해배상 청구 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 30일

신청인	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호 :)	
	사업장명	근무부서
피신청인	사업장명	사업의 종류
	대표자명	근로자 수
	사업장 주소(소재지) (전화번호 :)	

신청 이유 및 청구 금액(근로계약 당시의 근로조건과 입사 이후의 근로조건 및 손해배상 청구금액을 구체적으로 기재할 것)

「근로기준법」 제19조제2항과 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 위와 같이 근로조건 위반을 이유로 한 손해배상 청구를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

첨부서류	1. 근로계약서 사본 2. 사용자가 근로조건을 위반하였다는 사실을 증명하는 자료	수수료 없음

처 리 절 차

신청서 제출	→	접수	→	확인 · 검토	→	심의 · 의결	→	통보
신청인		지방노동위원회 사무국		지방노동위원회 심사담당		지방노동위원회 심판위원회		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제2호서식] <개정 2012.2.9>

경영상 이유에 의한 해고계획 신고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 즉시

사업장 개 요	①사업장명	②사업의 종류
	③대표자 성명	④생년월일
	⑤근로자수 명 (남 : 명, 여: 명)	⑥전화번호
	⑦소재지	
근로자 대표	⑧직위	⑨성명

⑩해고사유 (별지작성가능)			
⑪해고예정인원	명 (여 :) · 상시근로자의 %		
노동조합 또는 근로자 대표와 협의한 내용	⑫해고계획통보일 년 월 일	⑬ 해고계획 통보방법	
	⑭ 해고계획 통보내용 (별지작성가능)	해고를 피하기 위한 방법	
		해고기준	
		기 타	
⑮ 해고일정			

「근로기준법」 제24조제4항과 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 위와 같이 경영상 이유에 의한 해고계획을 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	근로자대표에게 통보한 내용을 적은 해고 관련 서류 1부	수수료 없음

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

작성방법

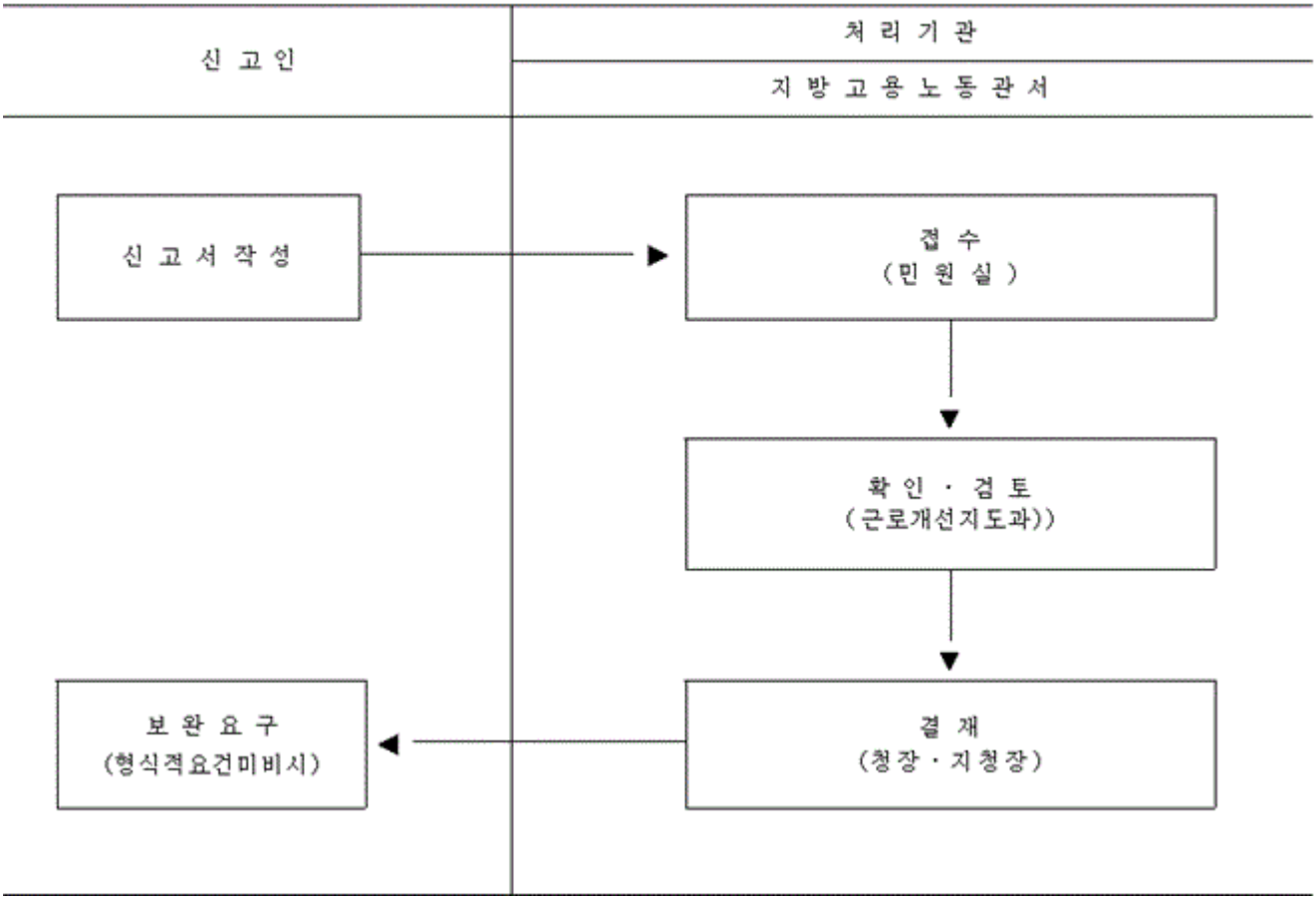
⑧ 란에는 노동조합장, 노사협의회 근로자위원, 선출된 대표자 등을 적습니다.

⑭ 란은 다음과 같이 적습니다.
"해고를 피하기 위한 방법"란에는 "연장근로의 축소, 근로시간 단축, 신규채용의 중지, 배치전환, 재교육 · 훈련의 실시, 퇴직 희망자의 모집 등" 해고를 피하기 위하여 하였거나 앞으로 할 계획의 구체적인 내용을 적습니다.
"해고 기준"란에는 "근속연수가 짧은 자, 근무성적이나 능력이 낮은 자 등" 해고대상자 선정기준을 구체적으로 적습니다.
"기타"란에는 해고자 우선 재고용 여부 등 필요한 사항을 적습니다.

⑮ 란에는 해고예고일, 해고예정일 등을 적습니다

처 리 절 차

※ 이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제3호 서식] <개정 2012.6.22>

부당해고등의 구제 신청서

접수번호	접수일	처리기간 : 90일 (사건에 따라 연장가능)

신청인	성명	생년월일
	주소 (전화번호 :)	
	사업장명	근무부서
피신청인	사업장명	사업주 성명(법인인 경우 대표자 성명)
	사업장 주소 (전화번호 :)	
해고등 발생일		
신청취지		
신청이유	(별지 작성 가능)	

「근로기준법」 제28조제1항과 같은 법 시행규칙 제5조에 따라 위와 같이 부당해고등에 대한 구제를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 위원장 귀하

첨부서류	없 음	수수료 없음

처 리 절 차

신청서 작성	→	접 수	→	확인 검토	→	심의 의결	→	통 보
신청인		노동위원회 (사무국)		노동위원회 (심사담당)		노동위원회 (심판위원회)		

210㎜×297㎜[백상지 80g/㎡ 또는 중질지 80g/㎡]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제4호서식] <개정 2012.2.9>

기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 30일

신청인	①사업장명	②사업의 종류
	③대표자성명	④생년월일
	⑤근로자수	⑥전화번호
	⑦소재지	

승인 신청내용	⑧근로자수 명 (남 명, 여 명)
	⑨휴업기간
	⑩지급하려는 휴업수당

⑪ 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급하려는 구체적인 이유

「근로기준법」 제46조제2항과 같은 법 시행규칙 제8조에 따라 위와 같이 기준에 못 미치는 휴업수당 지급의 승인을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 위원장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

210㎜×297㎜[일반용지 70g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

작성방법

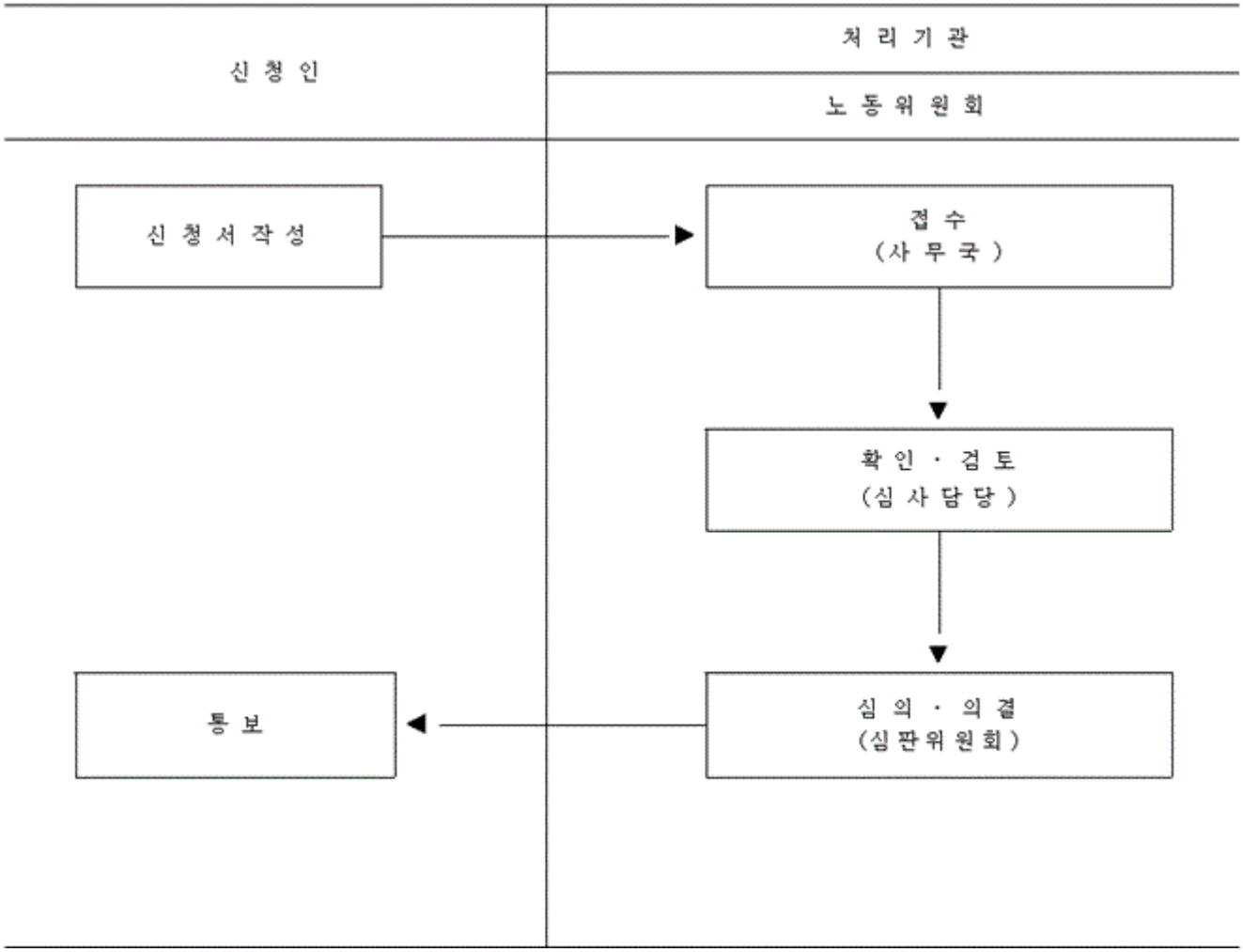
⑨ 휴업기간"란에는 휴업의 시작일과 종료일 및 총 휴업일수를 적되, 내용이 많을 경우에는 별지에 적습니다.

⑩ 지급하려는 휴업수당"란에는 평균임금의 00% 또는 통산임금의 00% 등으로 적습니다.

⑪ 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급하려는 구체적 사유"란에는 휴업의 사유 및 사업을 계속하는 것이 불가능한 부득이한 사유 등을 적되, 내용이 많을 경우에는 별지로 작성하여 첨부하시기 바랍니다.

처 리 절 차

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제4호의2서식] <신설 2021. 4. 5.> [시행일 : 2021. 7. 1.] 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우

임금보전방안 신고서

1. ※ 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않으며, [ ]에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 즉시

사업장 개요	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	사업자등록번호
	근로자수 명(남 : 명, 여: 명)	전화번호
	소재지	

근로자 대표	[ ] 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 대표 [ ] 별도 선출(근로자의 과반수를 대표하는 자)	
	직위:	성명:

근로자대표와 서면 합의한 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제의 내용	서면 합의일	년 월 일
	탄력적 근로시간제의 시작일	년 월 일

임금보전방안 신고 내용	임금보전방안의 마련일	년 월 일
	임금보전방안의 내용	[ ] 임금 항목 조정 또는 신설 [ ] 적정수준의 가산임금 지급 [ ] 그 밖의 내용( )
	임금보전방안의 구체적인 내용	
	임금보전방안의 마련 방법	[ ] 단체협약 [ ] 취업규칙 [ ] 그 밖의 방법( )

「근로기준법」 제51조의2제5항 본문 및 같은 법 시행규칙 제8조의2에 따라 위와 같이 임금보전방안을 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	임금보전방안의 내용을 확인할 수 있는 관련 서류 1부	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제5호서식] <개정 2024. 1. 5.>

근로시간 연장 [ ]인가 [ ]승인 신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않으며, [ ]에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 3일

신청인	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	전체 근로자 수 명(남 명, 여 명)
	소재지 (전화번호:)	

신청 내용	연장업무의 종류	
	연장사유 발생일	년 월 일
	연장기간	년 월 일부터 년 월 일까지 (일)
	추가 연장근로시간	1주 시간 ※ 「근로기준법」 제53조제1항 및 제2항에 따른 1주 12시간을 넘는 연장근로시간을 적습니다.
	추가 연장근로 실시 근로자 수	명(남 명, 여 명)
	연장사유	[ ] 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[ ] 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[ ] 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[ ] 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
		[ ] 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우
	근로자 건강 보호를 위한 조치	※ 「근로기준법」 제53조제7항에 따라 사용자가 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등의 조치를 했거나 조치할 예정인 내용을 적습니다.

근로시간 연장의 구체적인 사유

「근로기준법」 제53조제4항 및 같은 법 시행규칙 제9조제2항에 따라 위와 같이 근로시간 연장 인가 또는 승인을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 근로자의 동의서 사본 1부 2. 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류 사본 1부	수수료 없음

처리절차

신청서 제출	→	접수	→	검토	→	결재	→	통보
신청인		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장

210㎜× 297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제6호서식] <개정 2020. 1. 31.>

제 호

근로시간 연장 [ ] 인가서 [ ] 승인서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	전체 근로자 수
소재지 (전화번호:)	
연장업무의 종류	
연장기간 년 월 일부터 년 월 일까지 (일)	
추가 연장근로시간(주당) 시간	
근로자 수 명 (남 명, 여 명)	

「근로기준법」 제53조제4항과 같은 법 시행규칙 제9조제3항에 따라 위와 같이 근로시간 연장을 [ ] 인가 [ ] 승인 합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

210㎜× 297㎜(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제7호서식] <개정 2024. 7. 29.>

[ ] 감시적 [ ] 단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 10일

신청인	①사업장명	②사업의 종류
	③대표자성명	④생년월일
	⑤근로자수	⑥전화번호
	⑦소재지	

신청 내용	⑧종사업무		
	⑨근로자수	감시적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
		단속적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
	⑩근로형태	감시적 근로종사자	1. 1일 근로시간 12시간 이내 [ ] 2. 격일제(24시간 교대) [ ]
		단속적 근로종사자	1. 1일 실 근로시간 8시간 이내 [ ] 2. 격일제(24시간 교대) [ ]

「근로기준법」 제63조제3호와 같은 법 시행규칙 제10조제1항에 따라 위와 같이 [[ ] 감시적, [ ] 단속적] 근로종사자에 대한 「근로기준법」 제4장 및 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용 제외 승인을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	없 음	수수료 없음

처 리 절 차

신청서 제출	→	접 수	→	내용검토	→	결 재	→	통 보
신청인		지방고용노동청(지청)장 (민원실)		지방고용노동청(지청)장 (근로개선지도과)		지방고용노동청(지청)장 (청장 · 지청장)		

210㎜× 297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제8호서식] <개정 2012.12.27>

제 호

[ ] 감시적 [ ] 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
근로자수	전화번호
소재지	

종사업무		
근로자수	감시적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
	단속적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
근로형태	감시적 근로종사자	
	단속적 근로종사자	

「근로기준법」 제63조제3호와 같은 법 시행규칙 제10조제4항에 따라 위와 같이 {[ ] 감시적, [ ] 단속적} 근로종사자에 대한 「근로기준법」 제4장 및 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용 제외를 승인합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제9호서식] <개정 2024. 7. 29.>

15세 미만인 자의 취직인허증 [ ] 교부 [ ] 재교부 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.
※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

15세 미만인 자	성명	주민등록번호
	주소	

사용자 (사용자가 될 자)	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	주민등록번호
	소재지 (전화번호 :)	
	15세 미만인 자의 직종	임금
	근로시간	사용기간

학교장	학교명	성명
	소재지 (전화번호 :)	
	수업시간	
	15세 미만인 자의 취직에 대한 의견	(서명 또는 인)

친권자 또는 후견인	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호 :)	
	15세 미만인 자와의 관계	동의여부

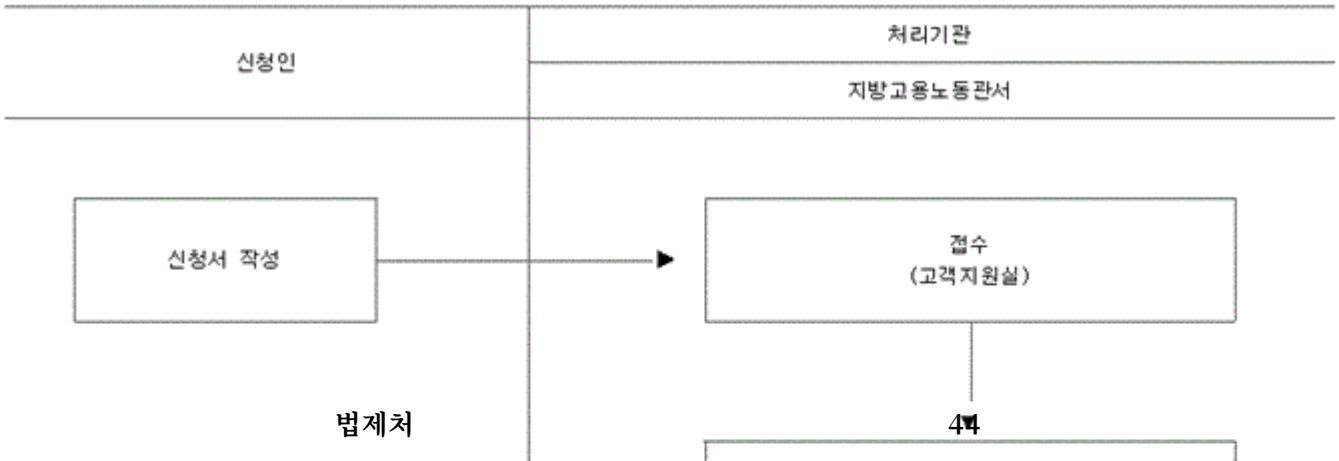
(뒤쪽)

작 성 방 법

1. "15세 미만인 자의 직종"란에 15세 미만인 자를 둘 이상의 직종에 사용하려는 경우에는 그 사용 직종을 모두 적으시기 바라며, 이 중 일부 직종에 대해서만 허가할 수도 있습니다.
2. "학교장"란은 15세 미만인 자가 의무교육대상이거나 학교에 재학 중인 경우에만 작성합니다(재교부의 경우 작성할 필요가 없습니다)

처 리 절 차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제10호서식] <개정 2024. 7. 29.>

제　　호

15세 미만인 자의 취직인허증

15세 미만인 자	성명	생년월일
	주소	
사용자	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	생년월일
	소재지 (전화번호 :　　)	
	15세 미만인 자의 직종	임금
	근로시간	사용기간
학교	학교명	
	소재지 (전화번호 :　　)	
친권자 또는 후견인	성명	생년월일
	주소 (전화번호 :　　)	
	15세 미만인 자와의 관계	

「근로기준법」 제64조와 같은 법 시행규칙 제11조제3항에 따라 위와 같이 15세 미만인 자의 사용을 인허합니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장　직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제11호서식] <개정 2012.2.9>

[ ]임산부 / [ ]18세미만인 자 의 [ ]야간 / [ ]휴일 근로 인가 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 3일

신청인	사업장명		사업의 종류	
	대표자 성명		생년월일	
	소재지		(전화번호 :)	
신청내용	신청이유			
	사유발생일		종사업무	
	인가기간		근로형태	
	인가대상 근로자수	야간근로	명 (남 명, 여 명)	
		휴일근로	명 (남 명, 여 명)	

「근로기준법」 제70조제2항 단서와 같은 법 시행규칙 제12조제1항에 따라 위와 같이 [[ ] 임산부, [ ] 18세 미만인 자]의 [[ ] 야간, [ ] 휴일]근로에 대한 인가를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류		수수료
	1. 해당 근로자의 동의서나 청구서 사본 2. 법 제70조 제3항에 따른 근로자 대표와의 협의 결과 사본	없음

처 리 절 차

신청서 제출	→	접 수	→	내용검토	→	결 재	→	통 보
신청인		지방고용노동청(지청)장 (민원실)		지방고용노동청(지청)장 (근로개선지도과)		지방고용노동청(지청)장 (청장 · 지청장)		

210㎜× 297㎜[일반용지 70g/㎡(재활용품)]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제12호서식] <개정 2012.12.27>

제 호

[ ]임산부 / [ ]18세 미만인 자 의 [ ]야간 / [ ]휴일 근로 인가서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
소재지 (전화번호 :)	

신청이유	
사유발생일	종사업무
인가기간	근로형태

인가대상 근로자수	야간근로	명 (남	명, 여	명)
	휴일근로	명 (남	명, 여	명)

「근로기준법」 제70조제2항 단서 및 제3항과 같은 법 시행규칙 제12조제2항에 따라 위와 같이 { [ ] 임산부, [ ] 18세 미만인 자}의 { [ ] 야간, [ ] 휴일}근로를 인가합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제13호서식] <개정 2019. 10. 15.>

업무상 부상 등에 대한 중대과실 인정 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 30일

신청인	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	근로자수
	소재지 (전화번호 :)	
대상 근로자	성명	주민등록번호
	근로형태	취업장소
	종사업무	입사연월일
질병·부상 상황	질병·부상명	질병·부상 연월일
	질병·부상 부위	질병·부상 상태

「근로기준법」 제81조와 같은 법 시행규칙 제13조에 따라 위와 같이 업무상 부상 등에 관한 중대과실 인정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

첨부서류	근로자의 중대한 과실을 증명하는 자료	수수료 없음

처리절차

신청서 제출	→	접 수	→	내용검토	→	심의·의결	→	통 보
신청인		지방노동위원회 (사무국)		지방노동위원회 (심사담당)		지방노동위원회 (심판위원회)		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제14호서식] <개정 2012.12.27>

재해인정 등의 이의에 관한 [ ]심사 [ ]중재 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 30일

사업장 개요	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	주민등록번호
	소재지	

대상 근로자	성명	주민등록번호
	입사일	종사업무 및 근로형태
	임금지급형태	평균임금액

재해 발생 원인 및 경위

이의사항과 심사 또는 중재가 필요한 내용

「근로기준법」 제88조제1항·제89조제1항 및 같은 법 시행규칙 제14조에 따라 위와 같이 재해인정 등의 이의에 관한 { [ ] 심사, [ ] 중재}를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

(재해자와의 관계 :)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하
○○지방노동위원회 귀중

첨부서류	1. 부상 또는 질병 등에 대한 의사의 진단서 2. 이의가 이유 있다는 것을 증명하는 자료(필요한 경우에만 첨부)	수수료 없음

작성방법

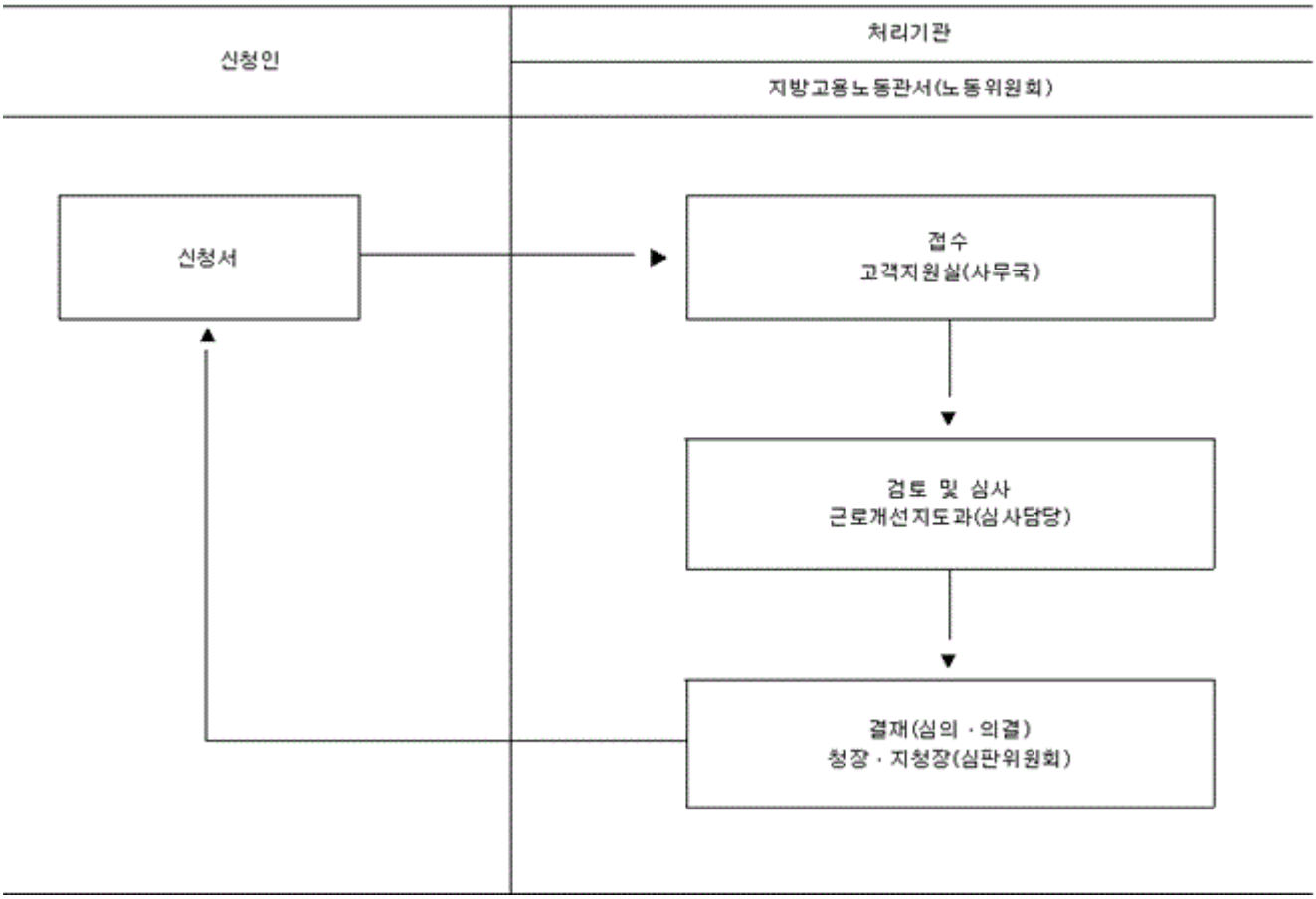
"재해 발생 원인 및 경위"란에는 재해 일시 및 장소, 재해 당시 업무, 재해 정도(부상, 질병, 사망, 장해) 및 현재 상황 등을 구체적으로 적으시기 바랍니다.

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제15호서식] <개정 2021. 4. 5.>

취업규칙 [ ]신고서 [ ]변경신고서

1. ※ 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않으며, [ ]에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 1일

신고 내용	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	사업자등록번호
	소재지	(전화번호 :)
	근로자수 명 (남 명, 여 명)	노동조합원수 명
	의견청취일 또는 동의일 년 월 일	

「근로기준법」 제93조 및 같은 법 시행규칙 제15조에 따라 위와 같이 취업규칙을 [ ] 신고 또는 [ ] 변경신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 취업규칙(변경신고를 하는 경우에는 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류를 포함합니다) 1부 2. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 자료 1부 3. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료 (근로자에게 불리하게 변경하는 경우에만 해당합니다) 1부	수수료 없음

처 리 절 차

신고서 제출	→	접 수	→	내용검토	→	결 재	→	통 보 (변경명령에 한함)
신고인		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제16호서식] <개정 2024. 7. 29.>

근로자 명부

성명						
성별			생년월일			
주소		(전화번호 :)				
종사 업무						
고용	고용일 (갱신일)	년 월 일 (년 월 일)	퇴직 · 해고	퇴직일 (해고일)	년 월 일 (년 월 일)	
	계약기간	년 월 일 ~ 년 월 일		퇴직(해고) 사유		
이력	경력					
	기타 사항	(필요시 학력, 병역 사항, 기능·자격 사항, 교육 이수 내역 등 작성)				

[별지 제17호서식]

임 금 대 장

관리번호 :

성 명	생 년 월 일	기능 및 자격	고용연월일	종사업무	임 금 계 산 기 초 사 항			가 족 수 당 계 산 기 초 사 항		
					기본시간급	기본일급	기본월급	부양가족 수	1인당 지급액	계산시간

구분 / 월별	근로일수	근로시간수	연장근로시간수	휴일근로시간수	야간근로시간수	기본급	여 러 가 지 수 당						현 금	그 밖의 임금		총액	공제액	영수액	영수인
							가족수당	연장근로수당	휴일근로수당	야간근로수당				현 물					
														품명	수량평가액				

420mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제18호서식] <개정 2018. 6. 29.>

제　　호

휴게시간 또는 휴일 부여 명령서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
소재지 (전화번호 :　　)	

근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하는 사유

년　　월　　일 발생한 근로시간의 연장에 대하여 「근로기준법」 제53조제5항과 같은 법 시행규칙 제16조제1항제3호에 따라 다음의 휴게시간 또는 휴일을 줄 것을 명합니다.

휴게시간 :　　시간

휴일 :　　일

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장　직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제19호서식] <개정 2012.12.27>

제　　호

근로계약 해지서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
소재지 (전화번호 :　　)	
근로자성명	생년월일
소재지 (전화번호 :　　)	
종사업무	
계약내용	
해지사유	

「근로기준법」 제67조제2항과 같은 법 시행규칙 제16조제1항제4호에 따라 위와 같이 근로계약을 해지합니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장　　직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제20호서식] <개정 2012.12.27>

제　　호

취업규칙 변경명령서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
소재지 (전화번호 :　　)	
변경을 명하는 사항	
변경을 명하는 사유	
변경기한 년　　월　　일까지	

「근로기준법」 제96조제2항과 같은 법 시행규칙 제16조제1항제5호에 따라 취업규칙 중 위의 사항에 관하여 변경할 것을 명합니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장　　직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제21호서식] <개정 2019. 6. 28.>

제 호

[ ] 현장조사 [ ] 검진 지령서

사업장명	사업의 종류
대표자 성명	생년월일
소재지 (전화번호 :)	

기 간	년 월 일부터 년 월 일까지(일간)	
장 소		
범 위		
현장조사자(검진자)	소 속	
	성 명	
	직 위	

「근로기준법」 제102조제3항 및 같은 법 시행규칙 제16조제1항제6호에 따라 위와 같이 {[ ]현장조사, [ ] 검진}을 실시합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제22호 서식] 삭제 <2012.12.27>

최저임금법

[시행 2020. 5. 26.] [법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정]

고용노동부 (근로기준정책과) 044 - 202 - 7555, 7535

제1장 총칙 <개정 2008. 3. 21.>

제1조(목적) 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제2조(정의) 이 법에서 "근로자", "사용자" 및 "임금"이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.
② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제2장 최저임금 <개정 2008. 3. 21.>

제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.
② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하

여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.<개정 2017. 9. 19., 2020. 5. 26.>

③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.<개정 2018. 6. 12.>

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
   가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
   나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)"으로 본다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례) 사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

[본조신설 2018. 6. 12.]

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람

[전문개정 2008. 3. 21.]

제3장 최저임금의 결정 <개정 2008. 3. 21.>

제8조(최저임금의 결정) ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제9조(최저임금안에 대한 이의 제기) ① 고용노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 재심의를 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제11조(주지 의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제4장 최저임금위원회 <개정 2008. 3. 21.>

제12조(최저임금위원회의 설치) 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. <개정 2010. 6. 4.>
1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의
3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

[전문개정 2008. 3. 21.]

제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.
1. 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다) 9명
2. 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다) 9명
3. 공익을 대표하는 위원(이하 "공익위원"이라 한다) 9명

② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.
⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
⑥ 위원의 자격과 임명ㆍ위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제15조(위원장과 부위원장) ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.
② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.
④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제16조(특별위원) ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.
② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.
③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다. <개정 2010. 6. 4.>
1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우

2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우
② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.
③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제18조(의견 청취) 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.
② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다.
③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.
④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “ 위원회 ”를 “ 전문위원회 ”로 본다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제20조(사무국) ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.
② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사ㆍ연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.
③ 연구위원의 자격ㆍ위촉 및 수당과 사무국의 조직ㆍ운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제21조(위원의 수당 등) 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제22조(운영규칙) 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제5장 보칙 <개정 2008. 3. 21.>

제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제24조(정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제25조(보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제26조(근로감독관의 권한) ① 고용노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. <개정 2010. 6. 4.>
② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.
③ 제2항에 따라 출입ㆍ검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.
④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제26조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제27조 삭제 <2008. 3. 21.>

제6장 벌칙 <개정 2008. 3. 21.>

제28조(벌칙) ①제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(倂科)할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>
② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.<신설 2012. 2. 1.>

③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.<신설 2018. 6. 12.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제29조 삭제 <1999. 2. 8.>

제30조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제31조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자
2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자
3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부ㆍ방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

부칙 <제3927호,1986. 12. 31.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) 근로기준법중 다음과 같이 개정한다.

제34조 및 제35조를 삭제한다.

제110조제1호중 " 제28조, 제35조 " 를 " 제28조 " 로 한다.

제3조 (최초로 시행되는 최저임금의 결정에 관한 경과조치) ①노동부장관은 이 법 시행후 최초로 시행할 최저임금의 결정을 위하여 1987년 6월 30일까지 심의위원회를 구성하여 1987년 7월 1일까지 심의위원회에 최저임금의 심의를 요청하여야 한다.

②심의위원회는 제1항의 규정에 의한 심의요청을 받은 때에는 제8조제2항의 규정에 불구하고 120일이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.

③노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 제8조제1항 및 제10조제1항의 규정에 불구하고 1987년 12월 15일까지 최저임금을 결정ㆍ고시하여야 한다.

부칙 <제4575호,1993. 8. 5.>

①(시행일) 이 법은 1994년 1월 1일부터 시행한다.

②(최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 1994년 1월 1일부터 적용할 최저임금은 1994년 8월 31일까지 효력을 가진다.

부칙 <제5474호,1997. 12. 24.>(근로자직업훈련촉진법)

제1조 (시행일) 이 법은 1999년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제7조 생략

제8조 ①내지 ④생략

⑤최저임금법중 다음과 같이 개정한다.

제7조제3호를 다음과 같이 개정한다.

3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자

⑥내지 ⑫생략

제9조 생략

부칙 <제5888호,1999. 2. 8.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

②(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 <제6278호,2000. 10. 23.>

①(시행일) 이 법은 공포후 1월이 경과한 날부터 시행한다.

②(새로 적용되는 사업에 관한 적용례) 이 법의 시행으로 새로이 이 법의 적용대상이 되는 사업에 소속된 근로자의 임금에 있어서는 이 법 시행 이후에 행한 근로에 대한 임금분부터 최저임금을 적

용한다.

부칙 <제7563호,2005. 5. 31.>

①(시행일) 이 법은 2005년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조제2항제2호의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 부칙 제3항은 2005년 7월 1일부터 시행한다.

②(최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가진다.

③(근로시간 단축에 따른 최저임금 보전) 사용자는 법률 제6974호 「근로기준법중개정법률」 제49조제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 사유없이 최저임금의 적용대상이 되는 임금을 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다. 다만, 1주 4시간을 초과하여 단축되는 경우 그 초과되는 시간을 단축 전 소정근로시간에서 제외할 수 있다.

부칙 <제7827호,2005. 12. 30.>

이 법은 2006년 3월 1일부터 시행한다.

부칙 <제8372호,2007. 4. 11.>(근로기준법)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제15조 생략

제16조(다른 법률의 개정) ①내지2! 생략

2@ 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 중 " 근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조 "를 " 「근로기준법」 제2조 "로 한다.

제5조제2항제2호 중 " 「근로기준법」 제61조제3호 "를 " 「근로기준법」 제63조제3호 "로 한다.

2# 및2$ 생략

제17조 생략

부칙 <제8818호,2007. 12. 27.>

이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일
2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일
3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일

부칙 <제8964호,2008. 3. 21.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제5항의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일
2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일
3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일

②(다른 법률의 개정) 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제3호 중 " 최저임금법 제6조 "를 " 「최저임금법」 제6조 "로 한다.

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조제4조(다른 법률의 개정) ① 부터 <74> 까지 생략

<75> 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제2항, 제5조제2항제2호, 제6조제4항제1호부터 제3호까지, 제7조 각 호 외의 부분, 제8조제1항 전단 및 후단、제2항부터 제5항까지, 제9조제1항、제2항 전단、제3항、제4항, 제10조제1항、제2항 단서, 제13조제4호, 제17조제1항제1호, 제23조, 제25조, 제26조제1항, 제26조의2 및 제31조제2항부터 제4항까지 중 " 노동부장관 "을 각각 " 고용노동부장관 "으로 한다.

제12조 중 " 노동부 "를 " 고용노동부 "로 한다.

제26조의2 중 " 지방노동관서 "를 " 지방고용노동관서 "로 한다.

<76> 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제11278호,2012. 2. 1.>

이 법은 2012년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 <제14900호,2017. 9. 19.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(최저임금액에 관한 적용례) 제5조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 체결하는 근로계약부터 적용한다.

부칙 <제15666호,2018. 6. 12.>

제1조(시행일) 이 법은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례) ① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

1. 2020년은 100분의 20
2. 2021년은 100분의 15
3. 2022년은 100분의 10
4. 2023년은 100분의 5
5. 2024년부터는 100분의 0

② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

1. 2020년은 100분의 5
2. 2021년은 100분의 3
3. 2022년은 100분의 2
4. 2023년은 100분의 1
5. 2024년부터는 100분의 0

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

최저임금법 시행령

[시행 2019. 1. 1.] [대통령령 제29469호, 2018. 12. 31., 일부개정]

고용노동부 (근로기준정책과) 044 - 202 - 7555, 7535

제1조(목적) 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제2조 삭제 <2005. 8. 31.>

제3조(수습 중에 있는 근로자에 대한 최저임금액) 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항 본문에 따라 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.
[전문개정 2018. 3. 20.]

제4조(도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례) 법 제5조제3항에 따라 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. <개정 2018. 12. 31.>

1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
4. 시간ㆍ일ㆍ주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액

② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.
③ 근로자가 받는 임금이 제1항이나 제2항에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 해당 부분을 대하여 각각 해당 규정에 따라 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.
④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간 수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간의 근로시간 수와 다른 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제5조의2(월 환산액의 산정) 법 제6조제4항제2호 및 같은 항 제3호나목에 따른 월 환산액은 해당 연도 시간급 최저임금액에 제5조제1항제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수를 곱하여 산정한다.
[본조신설 2018. 12. 31.]
[종전 제5조의2는 제5조의3으로 이동 <2018. 12. 31.>]

제5조의3(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위) 법 제6조제5항에서 "대통령령으로 정하는 임금"이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.
1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금
[본조신설 2009. 6. 26.]
[제5조의2에서 이동 <2018. 12. 31.>]

제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준) 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다. <개정 2010. 7. 12.>
[전문개정 2009. 6. 26.]

제7조(최저임금위원회에의 심의 요청) 고용노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
[전문개정 2009. 6. 26.]

제8조(최저임금안의 고시) 고용노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체 없이 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2009. 6. 26.]

제9조(최저임금안에 대한 이의 제기) 법 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 이의 제기자의 성명, 주소, 소속 및 직위
2. 이의 제기 대상 업종의 최저임금안의 요지
3. 이의 제기의 사유와 내용

[전문개정 2009. 6. 26.]

제10조(이의 제기를 할 수 있는 노·사 대표자의 범위) 법 제9조제2항 후단에 따라 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2009. 6. 26.]

제11조(주지 의무) ① 법 제11조에 따라 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액
2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
4. 최저임금의 효력발생 연월일

② 사용자는 제1항에 따른 최저임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지시켜야 한다.

[전문개정 2009. 6. 26.]

제12조(위원회 위원의 위촉 또는 임명 등) ① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.

[전문개정 2009. 6. 26.]

제12조의2(위원회 위원의 해촉) 대통령은 법 제14조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

[본조신설 2015. 12. 31.]

제13조(공익위원의 위촉기준) 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이었거나 고위공무원단에 속하는 공무원이었던 사람으로서 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람
2. 5년 이상 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 사람
3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 사람
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

[전문개정 2009. 6. 26.]

제14조(상임위원의 임용 자격 등) 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다.

1. 3급 또는 3급 상당 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 노동행정 경력이 있는 사람
2. 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 5년 이상 재직하였던 사람

[전문개정 2009. 6. 26.]

제15조(특별위원의 위촉 등) 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 위촉한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2009. 6. 26.]

제16조(실비변상) 법 제18조에 따라 위원회(법 제19조제4항에 따라 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급한다.

[전문개정 2009. 6. 26.]

제17조(전문위원회의 구성) ① 법 제19조제1항에 따른 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 사람으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회를 구성하기 어렵거나 소관 사항을 전문적으로 심의하기 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원 중 근로자위원과 사용자위원의 위촉에 관하여는 제12조제3항을, 공익위원의 위촉기준에 관하여는 제13조를 준용한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제18조(위원의 수당 등) 법 제14조제1항에 따른 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항에 따른 전문위원회의 위원에게는 예산의 범위에서 그 직무 수행에 필요한 수당과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 따라 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제19조(실태조사) 고용노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
[전문개정 2009. 6. 26.]

제20조(근로감독관의 사무 집행) 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방고용노동관서의 장의 지휘ㆍ감독을 받아야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
[전문개정 2009. 6. 26.]

제21조(증표) 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조에 따른 증표로 한다.
[전문개정 2009. 6. 26.]

제21조의2(권한의 위임) 법 제26조의2에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가
2. 법 제25조에 따른 보고의 요구
3. 법 제31조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수
[전문개정 2009. 6. 26.]

제21조의3(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(제21조의2에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 기관을 포함한다)은 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.
[본조신설 2012. 1. 6.]

제22조(과태료의 부과기준) 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.
[전문개정 2011. 3. 30.]

부칙 <제12207호,1987. 7. 1.>

①(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

②(다른법령의 개정) 행정권한의위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.

제44조제1항 본문중 “ 노동부지방사무소장에게 ”를 “ 노동부지방사무소장 또는 사무소장에게 ”로 하고, 동항제4호중 “ 라 ”목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이 신설한다.

11. 최저임금법(이하 이 호에서 “ 법 ”이라 한다)에 의한 다음의 사항

가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가

나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구

부칙 <제12488호,1988. 7. 7.>

이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <제12746호,1989. 7. 4.>

①(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

②(적용례) 이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행후 법 제8조내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정ㆍ고시하는 분부터 적용한다.

부칙 <제14035호,1993. 12. 29.>

이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제16190호,1999. 3. 17.>

①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.

②(다른 법령의 개정) 행정권한의위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.

제37조제7호를 삭제한다.

부칙 <제18312호,2004. 3. 17.>(전자적민원처리를위한가석방자관리규정등중개정령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제18911호,2005. 6. 30.>(근로자직업능력 개발법 시행령)

제1조 (시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조 (다른 법령의 개정) ①내지 ⑮생략

1^ 최저임금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제3호를 다음과 같이 한다.

3. 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자

1& 생략

제6조 생략

부칙 <제19029호,2005. 8. 31.>

이 영은 2005년 9월 1일부터 시행한다.

부칙 <제19513호,2006. 6. 12.>(고위공무원단 인사규정)

제1조 (시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조 (다른 법령의 개정) ①내지 <209>생략

<210>최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제1호·제14조제1호 및 제15조중 "공무원"을 각각 "공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원"로 한다.

제18조중 "직급"을 "직위"로 한다.

<211>내지 <241>생략

부칙 <제19771호,2006. 12. 21.>

①(시행일) 이 영은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

②(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2011년 12월 31일까지 효력을 가진다.

③(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액 적용에 관한 특례) 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2007년 12월 31일까지는 제3조제2항의 개정규정에 불구하고 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

부칙 <제21572호,2009. 6. 26.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의2의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호에 따른 특별시 및 광역시: 2009년 7월 1일
2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역: 2010년 7월 1일
3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역: 2012년 7월 1일

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 <121> 까지 생략

<122> 최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항, 제6조부터 제8조까지, 제9조 각 호 외의 부분, 제10조, 제12조제1항부터 제3항까지, 제13조제4호, 제15조, 제19조, 제21조의2 각 호 외의 부분 및 제22조제2항 본문 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제20조 및 제21조의2 각 호 외의 부분 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다.

<123> 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제22805호,2011. 3. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제23388호,2011. 12. 21.>

제1조(시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.

부칙 <제23488호,2012. 1. 6.>(민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

부칙 <제26844호,2015. 12. 31.>(행정기관 소속 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위한 국민건강보험법 시행령 등 일부개정령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제28711호,2018. 3. 20.>

이 영은 2018년 3월 20일부터 시행한다.

부칙 <제29469호,2018. 12. 31.>

이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

[별표] <개정 2011.3.30>

과태료의 부과기준(제22조 관련)

1. 일반기준

고용노동부장관은 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하 해당하는 경우
2) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업여 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우
4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 법 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 않은 경우	법 제31조제1항제1호	100만원
나. 법 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 경우	법 제31조제1항제2호	100만원
다. 법 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 경우	법 제31조제1항제3호	100만원

최저임금법 시행규칙

[시행 2026. 1. 2.] [고용노동부령 제459호, 2025. 12. 30., 타법개정]

고용노동부 (근로기준정책과) 044 - 202 - 7555, 7535

제1조(목적) 이 규칙은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
[전문개정 2011. 12. 19.]

제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제6조제4항제1호에서 "고용노동부령으로 정하는 임금"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금
2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금
4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

② 법 제6조제4항제2호에서 "고용노동부령으로 정하는 임금"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(奬勵加給), 능률수당 또는 근속수당
2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

[전문개정 2018. 12. 31.]

제3조(최저임금 적용 제외의 인가) ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다.

② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2018. 12. 31.>
1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부
2. 정신장애인이나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부
3. 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당한다)

③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 인가 신청에 대하여 인가를 할 때에는 별지 제2호서식의 인가서를 발급하여야 한다. 이 경우 최저임금 적용이 제외되는 근로자에 대하여 유사 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있다.

[전문개정 2011. 12. 19.]

제4조(사용자단체의 지정) 법 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다. <개정 2018. 12. 31.>

1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소
2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회
3. 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회
4. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체

[전문개정 2011. 12. 19.]

[제6조에서 이동, 종전 제4조는 삭제<2011. 12. 19.>]

제5조(최저임금위원회 사용자위원의 추천) 영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 다음 각 호의 단체로 한다. <개정 2018. 12. 31.>

1. 제4조제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 단체
2. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체

[전문개정 2011. 12. 19.]

제6조(최저임금위원회 특별위원) 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 재정경제부ㆍ고용노동부 및 중소벤처기업부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다. <개정 2013. 3. 23., 2018. 12. 31., 2025. 12. 30.>

[전문개정 2011. 12. 19.]

[제7조에서 이동, 종전 제6조는 제4조로 이동 <2011. 12. 19.>]

제7조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제4조에 따른 사용자단체의 지정에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 2. 3.>

[본조신설 2014. 12. 31.]

제8조 삭제 <2011. 12. 19.>

부칙 <제42호,1987. 11. 12.>

①(시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회위원의 추천을 한 사용자단체는 이 규칙에 의하여 지정된 사용자단체로 본다.

※제서식 생략

부칙 <제53호,1989. 6. 16.>
이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <제95호,1994. 11. 14.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제147호,1999. 3. 20.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제233호,2005. 8. 31.>
①(시행일) 이 규칙은 2005년 9월 1일부터 시행한다.
②(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 사용중인 서식은 2005년 12월 31일까지 이 규칙에 의한 서식과 함께 사용할 수 있다.

부칙 <제263호,2006. 12. 27.>
이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제298호,2008. 3. 3.>(노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)
제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>
제2조 및 제3조 생략
제4조 (다른 법령의 개정) ① 부터 ⑤ 까지 생략
⑥ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제7조 중 " 재정경제부ㆍ산업자원부 "를 " 기획재정부ㆍ지식경제부 "로 한다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)
제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>
제2조(다른 법령의 개정) ① 부터3$ 까지 생략
3% 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제3조제2항, 제5조, 제6조제1항제3호 및 제7조 중 " 노동부장관 "을 각각 " 고용노동부장관 "으로 한다.

제4조 및 별지 제1호서식 뒤쪽 중 “ 지방노동관서 ”를 각각 “ 지방고용노동관서 ”로 한다.
제7조 중 “ 노동부 ”를 “ 고용노동부 ”로 한다.
별지 제1호서식 앞쪽 및 별지 제4호서식 중 “ 지방노동청(사무소)장 ”을 각각 “ 지방고용노동청(지청)장 ”으로 한다.
3^ 생략

부칙 <제41호,2011. 12. 19.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제78호,2013. 3. 23.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 생략
제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략
④ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제6조 중 “ 지식경제부 ”를 “ 산업통상자원부 ”로 한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)
이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제158호,2016. 6. 16.>(법령서식 일괄 개정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제179호,2017. 2. 3.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 등 일부개정령)
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제240호,2018. 12. 31.>
이 규칙은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제459호,2025. 12. 30.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제4조는 2026년 1월 2일부터 시행하고, ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 중 “ 기획재정부ㆍ고용노동부 ”를 “ 재정경제부ㆍ고용노동부 ”로 한다.

[별표 1] 삭제 <2018. 12. 31.>

[별표 2] 삭제 <2018. 12. 31.>

[별표 3] <개정 2011.12.19>

최저임금 적용 제외의 인가 기준(제3조제1항 관련)

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	1. 정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)을 말한다. 2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.

■ 최저임금법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2018. 12. 31.>

[ ] 정신 [ ] 신체 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가신청서

※[ ]에는 해당하는 곳에 √표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 21일

신청인	상호(법인명)	전화번호
	성명(대표자)	생년월일
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	

장애인 근로자	성명	생년월일 (남/여)
	주소	

신청내용	장애의 상태	
	장애인근로자의 취급 업무	
	장애인근로자의 작업 능력	
	같거나 유사한 직종의 평균작업능력	
	지급하려는 시간 당 임금액	
	같거나 유사한 직종의 시간 당 임금액	
	최저임금 적용 제외가 필요한 사유	

「최저임금법 시행령」 제6조 및 「최저임금법 시행규칙」 제3조제2항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외의 인가를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부 2. 정신장애인이나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부 3. 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당합니다)	수수료 없음

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

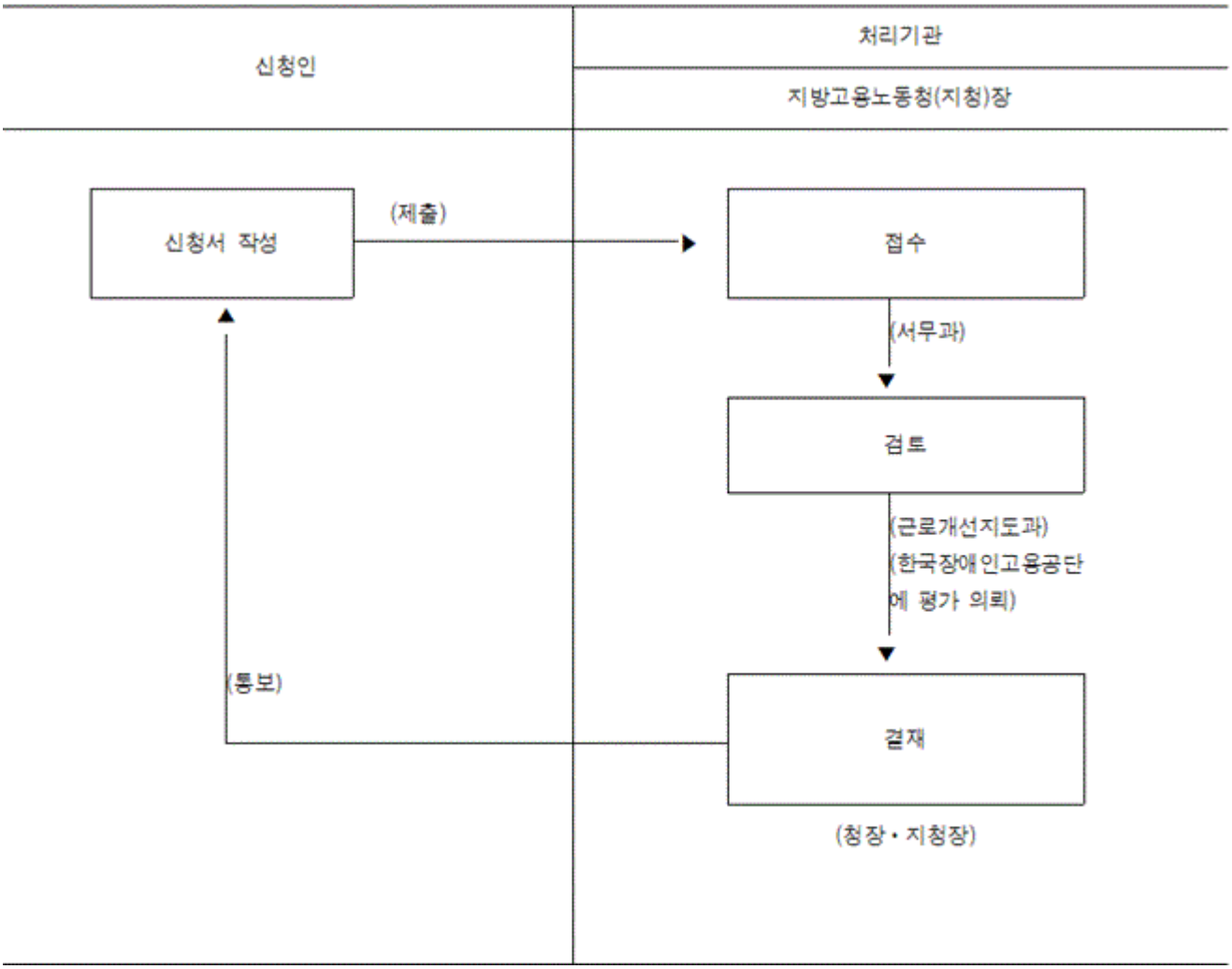
(뒤쪽)

작성방법 및 유의사항

1. 신청 대상 장애인 근로자가 복수인 경우에는 대상자별로 신청서를 제출하고, 신청 대상 장애인 근로자가 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없거나 취급업무가 장애와 직접적인 관련이 없고 실제 수행하지 않는 작업으로 신청한 경우에는 신청서는 반려됩니다.
2. 신청 대상 장애인근로자의 취급업무는 구체적으로 전부 적습니다.
   예)쇼핑백제작 : ①쇼핑백 상단부분을 안쪽으로 접어 넣음 ②쇼핑백 안쪽으로 간지를 넣음 ③ 쇼핑백 하단을 팔각형 모양이 되게 접음
   부품 조립 : ①탁자위에 부품1과 부품2 놓기 ②부품1을 부품2에 정해진 위치에 고정하고 돌리기 ③부품1과 부품2를 박스에 넣기
3. 신청 대상 장애인근로자의 작업능력은 같거나 유사한 직종의 평균작업능력과 비교하여 취급업무 전부에 대하여 적습니다.
   예) 장애인근로자 작업능력 쇼핑백 제작 100개, 부품조립 70개
   같거나 유사한 직종의 평균작업능력 쇼핑백 제작 150개, 부품조립 100개
4. 같거나 유사한 직종의 평균작업능력은 신청 대상 장애인 근로자와 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자 중 임금이 가장 낮은 근로자의 평균작업능력을 의미하며, 해당되는 근로자가 2인 이상일 경우에는 그 중 가장 최근 입사한 근로자로 선정하여야 합니다. 다만, 현장조사 과정에서 보다 적합한 근로자가 있는 것으로 확인될 경우 변경될 수 있습니다.
5. 작업능력은 신청 대상 장애인 근로자의 업무에 대하여 일정 시간 동안 수행한 작업량으로 측정하고, 신청 대상 장애인 근로자의 작업능력은 백분율 값으로 표시합니다.(같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 작업능력이 같을 때의 백분율 값은 100입니다) 다만, 백분율 값으로 표시가 불가능한 경우에는 같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 신청 대상 장애인 근로자를 비교하여 우수, 보통, 미흡, 매우미흡으로 적습니다.

처리절차

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 최저임금법 시행규칙 [별지 제2호서식] <개정 2016. 6. 16.>

[ ] 정신
[ ] 신체 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가서

※ [ ]에는 해당하는 곳에 √표시를 합니다.

신청인	상호(법인명)	
	성명(대표자)	생년월일
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	
장애인 근로자	성명	생년월일
	주소	
인가 내용	장애의 상태	
	장애인근로자의 취급업무	
	장애인근로자가 지급받을 임금액	
	인가기간	. . ~ . . (1년)

「최저임금법 시행령」 제6조와 「최저임금법 시행규칙」 제3조제3항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외를 인가합니다.

년 월 일

○○지방고용노동(지청)장 직인

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

[별지 제3호서식] 삭제 <1994.11.14>

[별지 제4호서식] [별지 제2호서식]으로 이동 <2011.12.19>

[별지 제5호서식] 삭제 <2005.8.31>

[별지 제6호서식] 삭제 <1994.11.14>

산업재해보상보험법

[시행 2026. 7. 1.] [법률 제21375호, 2026. 2. 19., 일부개정]

고용노동부 (산재보상정책과) 044 - 202 - 8838, 8846

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치ㆍ운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(보험의 관장과 보험연도) ① 이 법에 따른 산업재해보상보험 사업(이하 "보험사업"이라 한다)은 고용노동부장관이 관장한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 이 법에 따른 보험사업의 보험연도는 정부의 회계연도에 따른다.

제3조(국가의 부담 및 지원) ① 국가는 회계연도마다 예산의 범위에서 보험사업의 사무 집행에 드는 비용을 일반회계에서 부담하여야 한다.

② 국가는 회계연도마다 예산의 범위에서 보험사업에 드는 비용의 일부를 지원할 수 있다.

제4조(보험료) 이 법에 따른 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 징수하는 보험료나 그 밖의 징수금에 관하여는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라 한다)에서 정하는 바에 따른다.

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2012. 12. 18., 2017. 10. 24., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

1. "업무상의 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상ㆍ질병ㆍ장해 또는 사망을 말한다.
2. "근로자"ㆍ"임금"ㆍ"평균임금"ㆍ"통상임금"이란 각각 「근로기준법」에 따른 "근로자"ㆍ"임금"ㆍ"평균임금"ㆍ"통상임금"을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 "임금" 또는 "평균임금"을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 "임금" 또는 "평균임금"으로 한다.
3. "유족"이란 사망한 사람의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)ㆍ자녀ㆍ부모ㆍ손자녀ㆍ조부모 또는 형제자매를 말한다.
4. "치유"란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.

5. “장해”란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말한다.
6. “중증요양상태”란 업무상의 부상 또는 질병에 따른 정신적 또는 육체적 훼손으로 노동능력이 상실되거나 감소된 상태로서 그 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태를 말한다.
7. “진폐”(塵肺)란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(纖維增殖性) 변화를 주된 증상으로 하는 질병을 말한다.
8. “출퇴근”이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

제7조(보험 관계의 성립·소멸) 이 법에 따른 보험 관계의 성립과 소멸에 대하여는 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① 산업재해보상보험 및 예방에 관한 중요 사항을 심의하게 하기 위하여 고용노동부에 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4.>

② 위원회는 근로자를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되, 그 수는 각각 같은 수로 한다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 위원회는 그 심의 사항을 검토하고, 위원회의 심의를 보조하게 하기 위하여 위원회에 전문위원회를 둘 수 있다.<개정 2009. 10. 9.>

④ 위원회 및 전문위원회의 조직·기능 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2009. 10. 9.>

[제목개정 2009. 10. 9.]

제9조(보험사업 관련 조사·연구) ① 고용노동부장관은 보험사업을 효율적으로 관리·운영하기 위하여 조사·연구 사업 등을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제9조의2(산업재해근로자의 날) ① 산업재해에 대한 국민의 이해를 증진시키고 산업재해근로자의 권익 향상을 도모하기 위하여 매년 4월 28일을 산업재해근로자의 날로 하며, 산업재해근로자의 날부터 1주간을 산업재해근로자 추모 주간으로 한다.

② 고용노동부장관은 산업재해근로자의 날의 취지에 적합한 행사, 산업재해예방교육, 산업재해근로자 지원 등의 사업을 실시하도록 노력하여야 한다.

[본조신설 2024. 10. 22.]

제2장 근로복지공단

제10조(근로복지공단의 설립) 고용노동부장관의 위탁을 받아 제1조의 목적을 달성하기 위한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다. <개정 2010. 6. 4.>

제11조(공단의 사업) ① 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2010. 1. 27., 2015. 1. 20.>

1. 보험가입자와 수급권자에 관한 기록의 관리ㆍ유지
2. 보험료징수법에 따른 보험료와 그 밖의 징수금의 징수
3. 보험급여의 결정과 지급
4. 보험급여 결정 등에 관한 심사 청구의 심리ㆍ결정
5. 산업재해보상보험 시설의 설치ㆍ운영

5의2. 업무상 재해를 입은 근로자 등의 진료ㆍ요양 및 재활

5의3. 재활보조기구의 연구개발ㆍ검정 및 보급

5의4. 보험급여 결정 및 지급을 위한 업무상 질병 관련 연구

5의5. 근로자 등의 건강을 유지ㆍ증진하기 위하여 필요한 건강진단 등 예방 사업

6. 근로자의 복지 증진을 위한 사업
7. 그 밖에 정부로부터 위탁받은 사업
8. 제5호ㆍ제5호의2부터 제5호의5까지ㆍ제6호 및 제7호에 따른 사업에 딸린 사업

② 공단은 제1항제5호의2부터 제5호의5까지의 사업을 위하여 의료기관, 연구기관 등을 설치ㆍ운영할 수 있다.<신설 2010. 1. 27., 2015. 1. 20.>

③ 제1항제3호에 따른 사업의 수행에 필요한 자문을 하기 위하여 공단에 관계 전문가 등으로 구성되는 보험급여자문위원회를 둘 수 있다.<개정 2010. 1. 27.>

④ 제3항에 따른 보험급여자문위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 공단이 정한다.<개정 2010. 1. 27.>

⑤ 정부는 예산의 범위에서 공단의 사업과 운영에 필요한 비용을 출연할 수 있다.<신설 2015. 1. 20.>

제12조(법인격) 공단은 법인으로 한다.

제13조(사무소) ① 공단의 주된 사무소 소재지는 정관으로 정한다.

② 공단은 필요하면 정관으로 정하는 바에 따라 분사무소를 둘 수 있다.

제14조(정관) ① 공단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 목적
2. 명칭

3. 주된 사무소와 분사무소에 관한 사항
4. 임직원에 관한 사항
5. 이사회에 관한 사항
6. 사업에 관한 사항
7. 예산 및 결산에 관한 사항
8. 자산 및 회계에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
10. 내부규정의 제정ㆍ개정 및 폐지에 관한 사항
11. 공고에 관한 사항

② 공단의 정관은 고용노동부장관의 인가를 받아야 한다. 이를 변경하려는 때에도 또한 같다. <개정 2010. 6. 4.>

제15조(설립등기) 공단은 그 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

제16조(임원) ① 공단의 임원은 이사장 1명과 상임이사 4명을 포함한 15명 이내의 이사와 감사 1명으로 한다. <개정 2010. 1. 27.>

② 이사장ㆍ상임이사 및 감사의 임면(任免)에 관하여는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제26조에 따른다.<개정 2010. 1. 27.>

③ 비상임이사(제4항에 따라 당연히 비상임이사로 선임되는 사람은 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제26조제3항에 따라 고용노동부장관이 임명한다. 이 경우 제4호에 해당하는 사람 1명을 포함하여야 하며, 제1호와 제2호에 해당하는 비상임이사는 같은 수로 하되, 노사 어느 일방이 추천하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2025. 11. 11.>

1. 총연합단체인 노동조합이 추천하는 사람
2. 전국을 대표하는 사용자단체가 추천하는 사람
3. 사회보험 또는 근로복지사업에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제29조에 따른 임원추천위원회가 추천하는 사람
4. 3년 이상 재직한 공단 소속 근로자 중에서 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자를 말한다)의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람

④ 당연히 비상임이사로 선임되는 사람은 다음 각 호와 같다.<신설 2010. 1. 27., 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

1. 기획예산처에서 공단 예산 업무를 담당하는 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 기획예산처장관이 지명하는 1명
2. 고용노동부에서 산업재해보상보험 업무를 담당하는 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 고용노동부장관이 지명하는 1명

⑤ 비상임이사에게는 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 직무 수행에 드는 실제 비용은 지급할 수 있다.<개정 2010. 1. 27.>

제17조(임원의 임기) 이사장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 하되, 각각 1년 단위로 연임할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

제18조(임원의 직무) ① 이사장은 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

② 상임이사는 정관으로 정하는 바에 따라 공단의 업무를 분장하고, 이사장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 순서에 따라 그 직무를 대행한다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 감사(監事)는 공단의 업무와 회계를 감사(監査)한다.

제19조(임원의 결격사유와 당연퇴직) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공단의 임원이 될 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제34조제1항제2호에 해당하는 사람

[전문개정 2010. 1. 27.]

제20조(임원의 해임) 임원의 해임에 관하여는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제22조제1항, 제31조제6항, 제35조제2항ㆍ제3항, 제36조제2항 및 제48조제4항ㆍ제8항에 따른다.

[전문개정 2010. 1. 27.]

제21조(임직원의 겸직 제한 등) ① 공단의 상임임원과 직원은 그 직무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못한다. <개정 2010. 1. 27.>

② 상임임원이 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제26조에 따른 임명권자나 제청권자의 허가를 받은 경우와 직원이 이사장의 허가를 받은 경우에는 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다. <신설 2010. 1. 27.>

③ 공단의 임직원이나 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.<개정 2010. 1. 27., 2020. 5. 26.>

제22조(이사회) ① 공단에 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제17조제1항 각 호의 사항을 심의ㆍ의결하기 위하여 이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한 이사로 구성한다.

③ 이사장은 이사회의 의장이 된다.

④ 이사회의 회의는 이사회 의장이나 재적이사 3분의 1 이상의 요구로 소집하고, 재적이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

[전문개정 2010. 1. 27.]

제23조(직원의 임면 및 대리인의 선임) ① 이사장은 정관으로 정하는 바에 따라 공단의 직원을 임명하거나 해임한다.

② 이사장은 정관으로 정하는 바에 따라 직원 중에서 업무에 관한 재판상 행위 또는 재판 외의 행위를 할 수 있는 권한을 가진 대리인을 선임할 수 있다.

제24조(벌칙 적용에서의 공무원 의제) 공단의 임원과 직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 벌칙의 적용에서는 공무원으로 본다.

제25조(업무의 지도·감독) ① 공단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 회계연도마다 사업 운영계획과 예산에 관하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 공단은 회계연도마다 회계연도가 끝난 후 2개월 이내에 사업 실적과 결산을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 공단에 대하여 그 사업에 관한 보고를 명하거나 사업 또는 재산 상황을 검사할 수 있고, 필요하다고 인정하면 정관을 변경하도록 명하는 등 감독을 위하여 필요한 조치를 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제26조(공단의 회계) ① 공단의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.

② 공단은 보험사업에 관한 회계를 공단의 다른 회계와 구분하여 회계처리하여야 한다.<개정 2018. 6. 12.>

③ 공단은 고용노동부장관의 승인을 받아 회계규정을 정하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제26조의2(공단의 수입) 공단의 수입은 다음 각 호와 같다.

1. 정부나 정부 외의 자로부터 받은 출연금 또는 기부금
2. 제11조에 따른 공단의 사업수행으로 발생한 수입 및 부대수입
3. 제27조에 따른 차입금 및 이입충당금
4. 제28조에 따른 잉여금
5. 그 밖의 수입금

[본조신설 2018. 6. 12.]

제27조(자금의 차입 등) ① 공단은 제11조에 따른 사업을 위하여 필요하면 고용노동부장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구·외국 정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 공단은 회계연도마다 보험사업과 관련하여 지출이 수입을 초과하게 되면 제99조에 따른 책임준비금의 범위에서 고용노동부장관의 승인을 받아 제95조에 따른 산업재해보상보험 및 예방 기금에서 이입(移入)하여 충당할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제28조(잉여금의 처리) 공단은 회계연도 말에 결산상 잉여금이 있으면 공단의 회계규정으로 정하는 바에 따라 회계별로 구분하여 손실금을 보전(補塡)하고 나머지는 적립하여야 한다.

제29조(권한 또는 업무의 위임ㆍ위탁) ① 이 법에 따른 공단 이사장의 대표 권한 중 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단의 분사무소(이하 “소속 기관”이라 한다)의 장에게 위임할 수 있다.

② 이 법에 따른 공단의 업무 중 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 체신관서나 금융기관에 위탁할 수 있다.

제30조(수수료 등의 징수) 공단은 제11조에 따른 사업에 관하여 고용노동부장관의 승인을 받아 공단 시설의 이용료나 업무위탁 수수료 등 그 사업에 필요한 비용을 수익자가 부담하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제31조(자료 제공의 요청) ① 공단은 보험급여의 결정과 지급 등 보험사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 질병관리청ㆍ국세청ㆍ경찰청 및 지방자치단체 등 관계 행정기관이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 보험사업과 관련되는 기관ㆍ단체에 주민등록ㆍ외국인등록 등 대통령령으로 정하는 자료의 제공을 요청할 수 있다. <개정 2020. 5. 26., 2020. 12. 8., 2022. 6. 10.>

② 제1항에 따라 자료의 제공을 요청받은 관계 행정기관이나 관련 기관ㆍ단체 등은 정당한 사유 없이 그 요청을 거부할 수 없다.

③ 제1항에 따라 공단에 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

제31조의2(가족관계등록 전산정보의 공동이용) ① 공단은 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 「전자정부법」에 따라 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제9조제1항에 따른 전산정보자료를 공동이용(「개인정보 보호법」 제2조제2호에 따른 처리를 포함한다)할 수 있다.

1. 제40조에 따른 요양급여 수급권자의 생존 여부 확인
2. 제52조에 따른 휴업급여 수급권자의 생존 여부 확인
3. 제57조에 따른 장해급여 수급권자의 생존 여부 확인
4. 제61조에 따른 간병급여 수급권자의 생존 여부 확인
5. 제62조에 따른 유족급여 수급권자의 수급자격 확인
6. 제66조에 따른 상병보상연금 수급권자의 생존 여부 확인
7. 제72조에 따른 직업재활급여 수급권자의 생존 여부 확인
8. 제81조에 따른 미지급 보험급여 지급을 위한 수급권자의 유족 여부 확인
9. 제91조의3에 따른 진폐보상연금 수급권자의 생존 여부 및 제91조의4에 따른 진폐유족연금 수급권자의 수급자격 확인

② 법원행정처장은 제1항에 따라 공단이 전산정보자료의 공동이용을 요청하는 경우 특별한 사유가 없으면 그 공동이용을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 누구든지 제1항에 따라 공동이용하는 전산정보자료를 그 목적 외의 용도로 이용하거나 활용하여서는 아니 된다.

[본조신설 2021. 1. 26.]

제32조(출자 등) ① 공단은 공단의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 제11조제1항 제5호ㆍ제5호의2부터 제5호의5까지ㆍ제6호 및 제7호에 따른 사업에 출자하거나 출연할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2015. 1. 20.>

② 제1항에 따른 출자ㆍ출연에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제33조 삭제 <2010. 1. 27.>

제34조(유사명칭의 사용 금지) 공단이 아닌 자는 근로복지공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.

[전문개정 2010. 1. 27.]

제35조(「민법」의 준용) 공단에 관하여는 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다. <개정 2010. 1. 27.>

제3장 보험급여

제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ① 보험급여의 종류는 다음 각 호와 같다. 다만, 진폐에 따른 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여, 제91조의3에 따른 진폐보상연금 및 제91조의4에 따른 진폐유족연금으로 하고, 제91조의12에 따른 건강손상자녀에 대한 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제3호의 장해급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여로 한다. <개정 2010. 5. 20., 2021. 1. 26., 2022. 1. 11.>

1. 요양급여
2. 휴업급여
3. 장해급여
4. 간병급여
5. 유족급여
6. 상병(傷病)보상연금
7. 장례비
8. 직업재활급여

② 제1항에 따른 보험급여는 제40조, 제52조부터 제57조까지, 제60조부터 제62조까지, 제66조부터 제69조까지, 제71조, 제72조, 제91조의3 및 제91조의4에 따른 보험급여를 받을 수 있는 사람(이하 "수급권자"라 한다)의 청구에 따라 지급한다.<개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

③ 보험급여를 산정하는 경우 해당 근로자의 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 1년이 지난 이후에는 매년 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률에 따라 평균임금을 증감하되, 그 근로자의 연령이 60세에 도달한 이후에는 소비자물가변동률에 따라 평균임금을 증감한다. 다만, 제6항에 따라 산정한 금액을 평균임금으로 보는 진폐에 걸린 근로자에 대한 보험급여는

제외한다.<개정 2010. 5. 20.>

④ 제3항에 따른 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률 및 소비자물가변동률의 산정 기준과 방법은 대통령령으로 정한다. 이 경우 산정된 증감률 및 변동률은 매년 고용노동부장관이 고시한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤ 보험급여(진폐보상연금 및 진폐유족연금은 제외한다)를 산정할 때 해당 근로자의 근로 형태가 특이하여 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 산정 방법에 따라 산정한 금액을 평균임금으로 한다.<개정 2010. 5. 20.>

⑥ 보험급여를 산정할 때 진폐 등 대통령령으로 정하는 직업병으로 보험급여를 받게 되는 근로자에게 그 평균임금을 적용하는 것이 근로자의 보호에 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 산정 방법에 따라 산정한 금액을 그 근로자의 평균임금으로 한다.<개정 2010. 5. 20.>

⑦ 보험급여(장례비는 제외한다)를 산정할 때 그 근로자의 평균임금 또는 제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금이 「고용정책 기본법」 제17조의 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계에 따른 상용근로자 5명 이상 사업체의 전체 근로자의 임금 평균액의 1.8배(이하 "최고 보상기준 금액"이라 한다)를 초과하거나, 2분의 1(이하 "최저 보상기준 금액"이라 한다)보다 적으면 그 최고 보상기준 금액이나 최저 보상기준 금액을 각각 그 근로자의 평균임금으로 하되, 최저 보상기준 금액이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 "최저임금액"이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 최저 보상기준 금액으로 한다. 다만, 휴업급여 및 상병보상연금을 산정할 때에는 최저 보상기준 금액을 적용하지 아니한다.<개정 2018. 6. 12., 2021. 1. 26.>

⑧ 최고 보상기준 금액이나 최저 보상기준 금액의 산정방법 및 적용기간은 대통령령으로 정한다. 이 경우 산정된 최고 보상기준 금액 또는 최저 보상기준 금액은 매년 고용노동부장관이 고시한다.<개정 2010. 6. 4.>

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상ㆍ질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.>

1. 업무상 사고
   가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
   나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
   다. 삭제<2017. 10. 24.>
   라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
   마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

② 근로자의 고의ㆍ자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상ㆍ질병ㆍ장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상ㆍ질병ㆍ장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.<신설 2017. 10. 24.>

④ 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.<신설 2017. 10. 24.>

⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.<개정 2017. 10. 24.>

[2017. 10. 24. 법률 제14933호에 의하여 2016. 9. 29. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조 제1항제1호다목을 삭제함.]

제38조(업무상질병판정위원회) ① 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 "판정위원회"라 한다)를 둔다.

② 판정위원회의 심의에서 제외되는 질병과 판정위원회의 심의 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 판정위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제39조(사망의 추정) ① 사고가 발생한 선박 또는 항공기에 있던 근로자의 생사가 밝혀지지 아니하거나 항행(航行) 중인 선박 또는 항공기에 있던 근로자가 행방불명 또는 그 밖의 사유로 그 생사가 밝혀지지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 사망한 것으로 추정하고, 유족급여와 장례비에 관한 규정을 적용한다. <개정 2021. 1. 26.>

② 공단은 제1항에 따른 사망의 추정으로 보험급여를 지급한 후에 그 근로자의 생존이 확인되면 그 급여를 받은 사람이 선의(善意)인 경우에는 받은 금액을, 악의(惡意)인 경우에는 받은 금액의 2배에 해당하는 금액을 징수하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

제40조(요양급여) ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② 제1항에 따른 요양급여는 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다.

③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다.

④ 제1항의 요양급여의 범위는 다음 각 호와 같다.<개정 2010. 6. 4.>

1. 진찰 및 검사
2. 약제 또는 진료재료와 의지(義肢)나 그 밖의 보조기의 지급
3. 처치, 수술, 그 밖의 치료
4. 재활치료
5. 입원
6. 간호 및 간병
7. 이송
8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

⑤ 제2항 및 제4항에 따른 요양급여의 범위나 비용 등 요양급여의 산정 기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑥ 업무상의 재해를 입은 근로자가 요양할 산재보험 의료기관이 제43조제1항제2호에 따른 상급종합병원인 경우에는 「응급의료에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 응급환자이거나 그 밖에 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 근로자가 상급종합병원에서 요양할 필요가 있다는 의학적 소견이 있어야 한다.<개정 2010. 5. 20.>

제41조(요양급여의 신청) ① 제40조제1항에 따른 요양급여(진폐에 따른 요양급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)를 받으려는 사람은 소속 사업장, 재해발생 경위, 그 재해에 대한 의학적 소견, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서류를 첨부하여 공단에 요양급여의 신청을 하여야 한다. 이 경우 요양급여 신청의 절차와 방법은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

② 근로자를 진료한 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관은 그 근로자의 재해가 업무상의 재해로 판단되면 그 근로자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있다.

제41조의2(요양급여 범위 여부의 확인 등) ① 제40조제1항에 따른 요양급여를 받은 사람은 자신이 부담한 비용이 같은 조 제5항에 따라 요양급여의 범위에서 제외되는 비용인지 여부에 대하여 공단에 확인을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 확인 요청을 받은 공단은 그 결과를 요청한 사람에게 알려야 한다. 이 경우 확인을 요청한 비용이 요양급여 범위에 해당되는 비용으로 확인되면 그 내용을 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에 알려야 한다.

③ 제2항 후단에 따라 통보받은 산재보험 의료기관은 받아야 할 금액보다 더 많이 징수한 금액(이하 이 조에서 "과다본인부담금"이라 한다)을 지체 없이 확인을 요청한 사람에게 지급하여야 한다. 다만, 공단은 해당 산재보험 의료기관이 과다본인부담금을 지급하지 아니하면 해당 산재보험 의료기관에 지급할 제45조에 따른 진료비에서 과다본인부담금을 공제하여 확인을 요청한 사람에게 지급할 수 있다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

제42조(건강보험의 우선 적용) ① 제41조제1항에 따라 요양급여의 신청을 한 사람은 공단이 이 법에 따른 요양급여에 관한 결정을 하기 전에는 「국민건강보험법」 제41조에 따른 요양급여 또는 「의료급여법」 제7조에 따른 의료급여(이하 "건강보험 요양급여등"이라 한다)를 받을 수 있다. <개정 2011. 12. 31., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따라 건강보험 요양급여등을 받은 사람이 「국민건강보험법」 제44조 또는 「의료급여법」 제10조에 따른 본인 일부 부담금을 산재보험 의료기관에 납부한 후에 이 법에 따른 요양급여 수급권자로 결정된 경우에는 그 납부한 본인 일부 부담금 중 제40조제5항에 따른 요양급여에 해당하는 금액을 공단에 청구할 수 있다.<개정 2011. 12. 31., 2020. 5. 26.>

제43조(산재보험 의료기관의 지정 및 지정취소 등) ① 업무상의 재해를 입은 근로자의 요양을 담당할 의료기관(이하 "산재보험 의료기관"이라 한다)은 다음 각 호와 같다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2015. 5. 18.>

1. 제11조제2항에 따라 공단에 두는 의료기관
2. 「의료법」 제3조의4에 따른 상급종합병원
3. 「의료법」 제3조에 따른 의료기관과 「지역보건법」 제10조에 따른 보건소(「지역보건법」 제12조에 따른 보건의료원을 포함한다. 이하 같다)로서 고용노동부령으로 정하는 인력·시설 등의 기준에 해당하는 의료기관 또는 보건소 중 공단이 지정한 의료기관 또는 보건소

② 공단은 제1항제3호에 따라 의료기관이나 보건소를 산재보험 의료기관으로 지정할 때에는 다음 각 호의 요소를 고려하여야 한다.

1. 의료기관이나 보건소의 인력·시설·장비 및 진료과목
2. 산재보험 의료기관의 지역별 분포

③ 공단은 제1항제2호 및 제3호에 따른 산재보험 의료기관이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 그 지정을 취소(제1항제3호의 경우만 해당된다)하거나 12개월의 범위에서 업무상의 재해를 입은 근로자를 진료할 수 없도록 하는 진료제한 조치 또는 개선명령(이하 "진료제한등의 조치"라 한다)을 할 수 있다.

1. 업무상의 재해와 관련된 사항을 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 진단하거나 증명한 경우

2. 제45조에 따른 진료비를 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 청구한 경우
3. 제50조에 따른 평가 결과 지정취소나 진료제한등의 조치가 필요한 경우
4. 「의료법」 위반이나 그 밖의 사유로 의료업을 일시적 또는 영구적으로 할 수 없게 되거나, 소속 의사가 의료행위를 일시적 또는 영구적으로 할 수 없게 된 경우
5. 제1항제3호에 따른 인력ㆍ시설 등의 기준에 미치지 못하게 되는 경우
6. 진료제한등의 조치를 위반하는 경우

④ 제3항에 따라 지정이 취소된 산재보험 의료기관은 지정이 취소된 날부터 1년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안은 산재보험 의료기관으로 다시 지정받을 수 없다.<신설 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

⑤ 공단은 제1항제2호 및 제3호에 따른 산재보험 의료기관이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 12개월의 범위에서 진료제한 등의 조치를 할 수 있다.<개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

1. 제40조제5항 및 제91조의9제3항에 따른 요양급여의 산정 기준을 위반하여 제45조에 따른 진료비를 부당하게 청구한 경우
2. 제45조제1항을 위반하여 공단이 아닌 자에게 진료비를 청구한 경우
3. 제47조제1항에 따른 진료계획을 제출하지 아니하는 경우
4. 제118조에 따른 보고, 제출 요구 또는 조사에 따르지 아니하는 경우
5. 산재보험 의료기관의 지정 조건을 위반한 경우

⑥ 공단은 제3항 또는 제5항에 따라 지정을 취소하거나 진료제한 조치를 하려는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.<개정 2010. 1. 27.>

⑦ 제1항제3호에 따른 지정절차, 제3항 및 제5항에 따른 지정취소, 진료제한등의 조치의 기준 및 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

제44조(산재보험 의료기관에 대한 과징금 등) ① 공단은 제43조제3항제1호ㆍ제2호 및 같은 조 제5항제1호 중 어느 하나에 해당하는 사유로 진료제한 조치를 하여야 하는 경우로서 그 진료제한 조치가 그 산재보험 의료기관을 이용하는 근로자에게 심한 불편을 주거나 그 밖에 특별한 사유가 있다고 인정되면, 그 진료제한 조치를 갈음하여 거짓이나 부정한 방법으로 지급하게 한 보험급여의 금액 또는 거짓이나 부정ㆍ부당하게 지급받은 진료비의 5배 이하의 범위에서 과징금을 부과할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

② 제1항에 따라 과징금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반정도 등에 따른 과징금의 금액 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따라 과징금 부과 처분을 받은 자가 과징금을 기한 내에 내지 아니하면 고용노동부장관의 승인을 받아 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.<개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

제45조(진료비의 청구 등) ① 산재보험 의료기관이 제40조제2항 또는 제91조의9제1항에 따라 요양을 실시하고 그에 드는 비용(이하 “진료비”라 한다)을 받으려면 공단에 청구하여야 한다. <개정 2010. 5. 20.>

② 제1항에 따라 청구된 진료비에 관한 심사 및 결정, 지급 방법 및 지급 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제46조(약제비의 청구 등) ① 공단은 제40조제4항제2호에 따른 약제의 지급을 「약사법」 제20조에 따라 등록한 약국을 통하여 할 수 있다.
② 제1항에 따른 약국이 약제비를 받으려면 공단에 청구하여야 한다.
③ 제2항에 따라 청구된 약제비에 관한 심사 및 결정, 지급 방법 및 지급 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제47조(진료계획의 제출) ① 산재보험 의료기관은 제41조 또는 제91조의5에 따라 요양급여를 받고 있는 근로자의 요양기간을 연장할 필요가 있는 때에는 그 근로자의 부상ㆍ질병 경과, 치료예정기간 및 치료방법 등을 적은 진료계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 제출하여야 한다. <개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>
② 공단은 제1항에 따라 제출된 진료계획이 적절한지를 심사하여 산재보험 의료기관에 대하여 치료기간의 변경을 명하는 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치(이하 "진료계획 변경 조치등"이라 한다)를 할 수 있다.

제48조(의료기관 변경 요양) ① 공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 요양 중인 근로자를 다른 산재보험 의료기관으로 옮겨 요양하게 할 수 있다. <개정 2010. 5. 20.>
1. 요양 중인 산재보험 의료기관의 인력ㆍ시설 등이 그 근로자의 전문적인 치료 또는 재활치료에 맞지 아니하여 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우
2. 생활근거지에서 요양하기 위하여 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우
3. 제43조제1항제2호에 따른 상급종합병원에서 전문적인 치료 후 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 부득이한 사유가 있다고 인정되는 경우

② 요양 중인 근로자는 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 공단에 의료기관 변경 요양을 신청할 수 있다.<개정 2021. 1. 26.>
[제목개정 2021. 1. 26.]

제49조(추가상병 요양급여의 신청) 업무상의 재해로 요양 중인 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 부상 또는 질병(이하 "추가상병"이라 한다)에 대한 요양급여를 신청할 수 있다.
1. 그 업무상의 재해로 이미 발생한 부상이나 질병이 추가로 발견되어 요양이 필요한 경우
2. 그 업무상의 재해로 발생한 부상이나 질병이 원인이 되어 새로운 질병이 발생하여 요양이 필요한 경우

제50조(산재보험 의료기관의 평가) ① 공단은 업무상의 재해에 대한 의료의 질 향상을 촉진하기 위하여 제43조제1항제3호의 산재보험 의료기관 중 대통령령으로 정하는 의료기관에 대하여 인력ㆍ시설ㆍ의료서비스나 그 밖에 요양의 질과 관련된 사항을 평가할 수 있다. 이 경우 평가

의 방법 및 기준은 대통령령으로 정한다.
② 공단은 제1항에 따라 평가한 결과를 고려하여 평가한 산재보험 의료기관을 행정적ㆍ재정적으로 우대하거나 제43조제3항제3호에 따라 지정취소 또는 진료제한등의 조치를 할 수 있다.

제51조(재요양) ① 제40조에 따른 요양급여를 받은 사람이 치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있으면 다시 제40조에 따른 요양급여(이하 "재요양"이라 한다)를 받을 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>
② 재요양의 요건과 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.

제53조(부분휴업급여) ① 요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 그 취업한 날에 해당하는 그 근로자의 평균임금에서 그 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 다만, 제54조제2항 및 제56조제2항에 따라 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 경우에는 최저임금액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액을 지급할 수 있다. <개정 2022. 6. 10.>
② 제1항에 따른 부분휴업급여의 지급 요건 및 지급 절차는 대통령령으로 정한다.<개정 2022. 6. 10.>

제54조(저소득 근로자의 휴업급여) ① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.
② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.<개정 2018. 6. 12.>

제55조(고령자의 휴업급여) 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다. 다만, 61세 이후에 취업 중인 사람이 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 사람이 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다. <개정 2020. 5. 26.>

제56조(재요양 기간 중의 휴업급여) ① 재요양을 받는 사람에 대하여는 재요양 당시의 임금을 기준으로 산정한 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 이 경우 평균임금 산정사유 발생일은 대통령령으로 정한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

③ 장해보상연금을 지급받는 사람이 재요양하는 경우에는 1일당 장해보상연금액(별표 2에 따라 산정한 장해보상연금액을 365로 나눈 금액을 말한다. 이하 같다)과 제1항 또는 제2항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.<개정 2020. 5. 26.>

④ 재요양 기간 중의 휴업급여를 산정할 때에는 제54조를 적용하지 아니한다.

제57조(장해급여) ① 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② 장해급여는 장해등급에 따라 별표 2에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다.

③ 제2항에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금은 수급권자의 선택에 따라 지급한다. 다만, 대통령령으로 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급한다.<개정 2020. 5. 26.>

④ 장해보상연금은 수급권자가 신청하면 그 연금의 최초 1년분 또는 2년분(제3항 단서에 따른 근로자에게는 그 연금의 최초 1년분부터 4년분까지)의 2분의 1에 상당하는 금액을 미리 지급할 수 있다. 이 경우 미리 지급하는 금액에 대하여는 100분의 5의 비율 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 이자를 공제할 수 있다.

⑤ 장해보상연금 수급권자의 수급권이 제58조에 따라 소멸한 경우에 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나눈 일수(日數)의 합계가 별표 2에 따른 장해보상일시금의 일수에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급권 소멸 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 유족 또는 그 근로자에게 일시금으로 지급한다.

제58조(장해보상연금 등의 수급권의 소멸) 장해보상연금 또는 진폐보상연금의 수급권자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 수급권이 소멸한다. <개정 2010. 5. 20.>

1. 사망한 경우
2. 대한민국 국민이었던 수급권자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있거나 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우
3. 대한민국 국민이 아닌 수급권자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우
4. 장해등급 또는 진폐장해등급이 변경되어 장해보상연금 또는 진폐보상연금의 지급 대상에서 제외되는 경우

[제목개정 2010. 5. 20.]

제59조(장해등급등의 재판정) ① 공단은 장해보상연금 또는 진폐보상연금 수급권자 중 그 장해상태가 호전되거나 악화되어 이미 결정된 장해등급 또는 진폐장해등급(이하 이 조에서 "장해등급등"이라 한다)이 변경될 가능성이 있는 사람에 대하여는 그 수급권자의 신청 또는 직권으로 장해등급등을 재판정할 수 있다. <개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 장해등급등의 재판정 결과 장해등급등이 변경되면 그 변경된 장해등급등에 따라 장해급여 또는 진폐보상연금을 지급한다.<개정 2010. 5. 20.>

③ 제1항과 제2항에 따른 장해등급등 재판정은 1회 실시하되 그 대상자ㆍ시기 및 재판정 결과에 따른 장해급여 또는 진폐보상연금의 지급 방법은 대통령령으로 정한다.<개정 2010. 5. 20.>

[제목개정 2010. 5. 20.]

제60조(재요양에 따른 장해급여) ① 장해보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우에도 그 연금의 지급을 정지하지 아니한다.

② 재요양을 받고 치유된 후 장해상태가 종전에 비하여 호전되거나 악화된 경우에는 그 호전 또는 악화된 장해상태에 해당하는 장해등급에 따라 장해급여를 지급한다. 이 경우 재요양 후의 장해급여의 산정 및 지급 방법은 대통령령으로 정한다.

제61조(간병급여) ① 간병급여는 제40조에 따른 요양급여를 받은 사람 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 사람에게 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 간병급여의 지급 기준과 지급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제62조(유족급여) ① 유족급여는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급한다.

② 유족급여는 별표 3에 따른 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 제63조제1항에 따른 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람이 없는 경우에 지급한다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 제2항에 따른 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람이 원하면 별표 3의 유족보상일시금의 100분의 50에 상당하는 금액을 일시금으로 지급하고 유족보상연금은 100분의 50을 감액하여 지급한다.<개정 2020. 5. 26.>

④ 유족보상연금을 받던 사람이 그 수급자격을 잃은 경우 다른 수급자격자가 없고 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나누어 산정한 일수의 합계가 1,300일에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급자격 상실 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 수급자격 상실 당시의 유족에게 일시금으로 지급한다.<개정 2020. 5. 26.>

⑤ 제2항에 따른 유족보상연금의 지급 기준 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위) ① 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람(이하 “ 유족보상연금 수급자격자 ”라 한다)은 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족(그 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있던 유족은 제외한다) 중 배우자와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 이 경우 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족의 판단 기준은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 12. 18., 2017. 12. 19., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26., 2023. 8. 8.>

1. 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 사람
2. 자녀로서 25세 미만인 사람

2의2. 손자녀로서 25세 미만인 사람

3. 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 사람
4. 제1호부터 제3호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하지 아니하는 자녀ㆍ부모ㆍ손자녀ㆍ조부모 또는 형제자매로서 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인 중 고용노동부령으로 정한 장애 정도에 해당하는 사람

② 제1항을 적용할 때 근로자가 사망할 당시 태아(胎兒)였던 자녀가 출생한 경우에는 출생한 때부터 장래에 향하여 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족으로 본다.

③ 유족보상연금 수급자격자 중 유족보상연금을 받을 권리의 순위는 배우자ㆍ자녀ㆍ부모ㆍ손자녀ㆍ조부모 및 형제자매의 순서로 한다.

제64조(유족보상연금 수급자격자의 자격 상실과 지급 정지 등) ① 유족보상연금 수급자격자인 유족이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 잃는다. <개정 2012. 12. 18., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26., 2023. 8. 8.>

1. 사망한 경우
2. 재혼한 때(사망한 근로자의 배우자만 해당하며, 재혼에는 사실상 혼인 관계에 있는 경우를 포함한다)
3. 사망한 근로자와의 친족 관계가 끝난 경우
4. 자녀가 25세가 된 때

4의2. 손자녀가 25세가 된 때

4의3. 형제자매가 19세가 된 때

5. 제63조제1항제4호에 따른 장애인이었던 사람으로서 그 장애 상태가 해소된 경우
6. 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이었던 유족보상연금 수급자격자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있거나 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우
7. 대한민국 국민이 아닌 유족보상연금 수급자격자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우

② 유족보상연금을 받을 권리가 있는 유족보상연금 수급자격자(이하 “ 유족보상연금 수급권자 ”라 한다)가 그 자격을 잃은 경우에 유족보상연금을 받을 권리는 같은 순위자가 있으면 같은 순위자에게, 같은 순위자가 없으면 다음 순위자에게 이전된다.

③ 유족보상연금 수급권자가 3개월 이상 행방불명이면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연금 지급을 정지하고, 같은 순위자가 있으면 같은 순위자에게, 같은 순위자가 없으면 다음 순위자에게 유족보상연금을 지급한다.<개정 2010. 1. 27.>

제65조(수급권자인 유족의 순위) ① 제57조제5항ㆍ제62조제2항(유족보상일시금에 한정한다) 및 제4항에 따른 유족 간의 수급권의 순위는 다음 각 호의 순서로 하되, 각 호의 사람 사이에서는 각각 그 적힌 순서에 따른다. 이 경우 같은 순위의 수급권자가 2명 이상이면 그 유족에게 똑같이 나누어 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 배우자ㆍ자녀ㆍ부모ㆍ손자녀 및 조부모
2. 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 아니하던 배우자ㆍ자녀ㆍ부모ㆍ손자녀 및 조부모 또는 근로자가 사망할 당시 근로자와 생계를 같이 하고 있던 형제자매
3. 형제자매

② 제1항의 경우 부모는 양부모(養父母)를 선순위로, 실부모(實父母)를 후순위로 하고, 조부모는 양부모의 부모를 선순위로, 실부모의 부모를 후순위로, 부모의 양부모를 선순위로, 부모의 실부모를 후순위로 한다.

③ 수급권자인 유족이 사망한 경우 그 보험급여는 같은 순위자가 있으면 같은 순위자에게, 같은 순위자가 없으면 다음 순위자에게 지급한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 근로자가 유언으로 보험급여를 받을 유족을 지정하면 그 지정에 따른다.

제66조(상병보상연금) ① 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 상병보상연금을 그 근로자에게 지급한다. <개정 2010. 1. 27., 2018. 6. 12.>

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것
2. 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태의 정도가 대통령령으로 정하는 중증요양상태등급 기준에 해당할 것
3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

② 상병보상연금은 별표 4에 따른 중증요양상태등급에 따라 지급한다.<개정 2018. 6. 12.>

제67조(저소득 근로자의 상병보상연금) ① 제66조에 따라 상병보상연금을 산정할 때 그 근로자의 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정한다.

② 제66조 또는 제1항에서 정한 바에 따라 산정한 상병보상연금액을 365로 나눈 1일당 상병보상연금 지급액이 제54조에서 정한 바에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액보다 적으면 제54조에서 정한 바에 따라 산정한 금액을 1일당 상병보상연금 지급액으로 한다.<개정 2010. 1. 27.>

제68조(고령자의 상병보상연금) 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 상병보상연금은 별표 5에 따른 1일당 상병보상연금 지급기준에 따라 산정한 금액을 지급한다. <개정 2010. 1. 27.>

제69조(재요양 기간 중의 상병보상연금) ① 재요양을 시작한 지 2년이 지난 후에 부상ㆍ질병 상태가 제66조제1항 각 호의 요건 모두에 해당하는 사람에게는 휴업급여 대신 별표 4에 따른 중증요양상태등급에 따라 상병보상연금을 지급한다. 이 경우 상병보상연금을 산정할 때에는 재요양 기간 중의 휴업급여 산정에 적용되는 평균임금을 적용하되, 그 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정한다. <개정 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 상병보상연금을 받는 근로자가 장해보상연금을 받고 있으면 별표 4에 따른 중증요양상태등급별 상병보상연금의 지급일수에서 별표 2에 따른 장해등급별 장해보상연금의 지급일수를 뺀 일수에 제1항 후단에 따른 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 그 근로자의 상병보상연금으로 한다.<개정 2018. 6. 12.>

③ 제2항에 따른 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 된 이후에는 별표 5에 따라 산정한 1일당 상병보상연금 지급액에서 제1항 후단에 따른 평균임금을 기준으로 산정한 1일당 장해보상연금 지급액을 뺀 금액을 1일당 상병보상연금 지급액으로 한다.<신설 2010. 1. 27.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 제57조제3항 단서에 따른 장해보상연금을 받는 근로자가 재요양하는 경우에는 상병보상연금을 지급하지 아니한다. 다만, 재요양 중에 중증요양상태등급이 높아지면 제1항 전단에도 불구하고 재요양을 시작한 때부터 2년이 지난 것으로 보아 제2항 및 제3항에 따라 산정한 상병보상연금을 지급한다.<개정 2010. 1. 27., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

⑤ 재요양 기간 중 상병보상연금을 산정할 때에는 제67조를 적용하지 아니한다.<개정 2010. 1. 27.>

제70조(연금의 지급기간 및 지급시기) ① 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금의 지급은 그 지급사유가 발생한 달의 다음 달 첫날부터 시작되며, 그 지급받을 권리가 소멸한 달의 말일에 끝난다. <개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

② 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금은 그 지급을 정지할 사유가 발생한 때에는 그 사유가 발생한 달의 다음 달 첫날부터 그 사유가 소멸한 달의 말일까지 지급하지 아니한다.<개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

③ 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금은 매년 이를 12등분하여 매달 25일에 그 달 치의 금액을 지급하되, 지급일이 토요일이거나 공휴일이면 그 전날에 지급한다.<개정 2010. 5. 20.>

④ 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금을 받을 권리가 소멸한 경우에는 제3항에 따른 지급일 전이라도 지급할 수 있다.<개정 2010. 5. 20.>

제71조(장례비) ① 장례비는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 평균임금의 120일분에 상당하는 금액을 그 장례를 지낸 유족에게 지급한다. 다만, 장례를 지낼 유족이 없거나 그 밖에 부득이한 사유로 유족이 아닌 사람이 장례를 지낸 경우에는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장례를 지낸 사람에게 지급한다. <개정 2020. 5. 26., 2021. 1. 26.>

② 제1항에 따른 장례비가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 고시하는 최고 금액을 초과하거나 최저 금액에 미달하면 그 최고 금액 또는 최저 금액을 각각 장례비로 한다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 26.>

③ 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 업무상의 사유로 사망하였다고 추정되는 경우에는 장례를 지내기 전이라도 유족의 청구에 따라 제2항에 따른 최저 금액을 장례비로 미리 지급할 수 있다. 이 경우 장례비를 청구할 수 있는 유족의 순위에 관하여는 제65조를 준용한다.<신설 2021. 5. 18.>

④ 제3항에 따라 장례비를 지급한 경우 제1항 및 제2항에 따른 장례비는 제3항에 따라 지급한 금액을 공제한 나머지 금액으로 한다.<신설 2021. 5. 18.>

[제목개정 2021. 1. 26.]

제72조(직업재활급여) ① 직업재활급여의 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

1. 장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람이나 장해급여를 받을 것이 명백한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람(이하 "장해급여자"라 한다) 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 사람(이하 "훈련대상자"라 한다)에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당
2. 업무상의 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀한 장해급여자에 대하여 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우(직장적응훈련의 경우에는 직장 복귀 전에 실시한 경우도 포함한다)에 각각 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비

② 제1항제1호의 훈련대상자 및 같은 항 제2호의 장해급여자는 장해정도 및 연령 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제73조(직업훈련비용) ① 훈련대상자에 대한 직업훈련은 공단과 계약을 체결한 직업훈련기관(이하 "직업훈련기관"이라 한다)에서 실시하게 한다.

② 제72조제1항제1호에 따른 직업훈련에 드는 비용(이하 "직업훈련비용"이라 한다)은 제1항에 따라 직업훈련을 실시한 직업훈련기관에 지급한다. 다만, 직업훈련기관이 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「고용보험법」 또는 「국민 평생 직업능력 개발법」이나 그 밖에 다른 법령에 따라 직업훈련비용에 상당한 비용을 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 지급하지 아니한다.<개정 2021. 8. 17.>

③ 직업훈련비용의 금액은 고용노동부장관이 훈련비용, 훈련기간 및 노동시장의 여건 등을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 직업훈련비용을 지급하는 훈련기간은 12개월 이내로 한다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 직업훈련비용의 지급 범위ㆍ기준ㆍ절차 및 방법, 직업훈련기관과의 계약 및 해지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제74조(직업훈련수당) ① 제72조제1항제1호에 따른 직업훈련수당은 제73조제1항에 따라 직업훈련을 받는 훈련대상자에게 그 직업훈련으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 최저임금액에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 휴업급여나 상병보상연금을 받는 훈련대상자에게는 직업훈련수당을 지급하지 아니한다. <개정 2010. 1. 27.>

② 제1항에 따른 직업훈련수당을 받는 사람이 장해보상연금 또는 진폐보상연금을 받는 경우에는 1일당 장해보상연금액 또는 1일당 진폐보상연금액(제91조의3제2항에 따라 산정한 진폐보상연금액을 365로 나눈 금액을 말한다)과 1일당 직업훈련수당을 합한 금액이 그 근로자의 장해보상연금 또는 진폐보상연금 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 직업훈련수당에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.<개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

③ 제1항에 따른 직업훈련수당 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제75조(직장복귀지원금 등) ① 제72조제1항제2호에 따른 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비는 장해급여자에 대하여 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 사업주에게 각각 지급한다. 이 경우 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비의 지급요건은 각각 대통령령으로 정한다.

② 제1항에 따른 직장복귀지원금은 고용노동부장관이 임금수준 및 노동시장의 여건 등을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 사업주가 장해급여자에게 지급한 임금액으로 하되, 그 지급기간은 12개월 이내로 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따른 직장적응훈련비 및 재활운동비는 고용노동부장관이 직장적응훈련 또는 재활운동에 드는 비용을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 그 지급기간은 3개월 이내로 한다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 장해급여자를 고용하고 있는 사업주가 「고용보험법」 제23조에 따른 지원금, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제30조에 따른 장애인 고용장려금이나 그 밖에 다른 법령에 따라 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 또는 재활운동비(이하 "직장복귀지원금등"이라 한다)에 해당하는 금액을 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 받은 금액을 빼고 직장복귀지원금등을 지급한다.<개정 2010. 1. 27.>

⑤ 사업주가 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 의무로써 장애인을 고용한 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 직장복귀지원금등을 지급하지 아니한다.<신설 2010. 1. 27.>

제75조의2(직장복귀 지원) ① 공단은 업무상 재해를 입은 근로자에게 장기간 요양이 필요하거나 요양 종결 후 장해가 발생할 것이 예상되는 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하여 그 근로자의 직장복귀를 위하여 필요하다고 판단되는 경우에는 업무상 재해가 발생한 당시의 사업주에게 근로자의 직장복귀에 관한 계획서(이하 이 조에서 "직장복귀계획서"라 한다)를 작성하여 제출하도록 요구할 수 있다. 이 경우 공단은 직장복귀계획서의 내용이 적절하지 아니하다고 판단되는 때에는 사업주에게 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따라 사업주가 직장복귀계획서를 작성하거나 그 내용을 이행할 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 공단은 업무상 재해를 입은 근로자의 직장복귀 지원을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 그 근로자의 요양기간 중에 산재보험 의료기관에 의뢰하여 해당 근로자의 직업능력 평가 등 대통령령으로 정하는 조치를 할 수 있다.

④ 공단은 업무상 재해를 입은 근로자의 직장복귀 지원을 위하여 산재보험 의료기관 중 고용노동부령으로 정하는 인력 및 시설 등을 갖춘 의료기관을 직장복귀지원 의료기관으로 지정하여 운영할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 직장복귀지원 의료기관에 대하여는 제40조제5항에 따른 요양급여의 산정 기준 및 제50조에 따른 산재보험 의료기관의 평가 등에서 우대할 수 있다.

⑥ 제4항에 따른 직장복귀지원 의료기관의 지정 절차, 지정 취소 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제76조(보험급여의 일시지급) ① 대한민국 국민이 아닌 근로자가 업무상의 재해에 따른 부상 또는 질병으로 요양 중 치유되기 전에 출국하기 위하여 보험급여의 일시지급을 신청하는 경우에는 출국하기 위하여 요양을 중단하는 날 이후에 청구 사유가 발생할 것으로 예상되는 보험급여를 한꺼번에 지급할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

② 제1항에 따라 한꺼번에 지급할 수 있는 금액은 다음 각 호의 보험급여를 미리 지급하는 기간에 따른 이자 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 방법에 따라 각각 환산한 금액을 합한 금액으로 한다. 이 경우 해당 근로자가 제3호 및 제4호에 따른 보험급여의 지급사유 모두에 해당될 것으로 의학적으로 판단되는 경우에는 제4호에 해당하는 보험급여의 금액은 합산하지 아니한다.<개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

1. 출국하기 위하여 요양을 중단하는 날부터 업무상의 재해에 따른 부상 또는 질병이 치유될 것으로 예상되는 날까지의 요양급여
2. 출국하기 위하여 요양을 중단하는 날부터 업무상 부상 또는 질병이 치유되거나 그 부상ㆍ질병 상태가 취업할 수 있게 될 것으로 예상되는 날(그 예상되는 날이 요양 개시일부터 2년이 넘는 경우에는 요양 개시일부터 2년이 되는 날)까지의 기간에 대한 휴업급여
3. 출국하기 위하여 요양을 중단할 당시 업무상의 재해에 따른 부상 또는 질병이 치유된 후에 남을 것으로 예상되는 장해의 장해등급에 해당하는 장해보상일시금

4. 출국하기 위하여 요양을 중단할 당시 요양 개시일부터 2년이 지난 후에 상병보상연금의 지급대상이 되는 중증요양상태가 지속될 것으로 예상되는 경우에는 그 예상되는 중증요양상태등급(요양 개시일부터 2년이 지난 후 출국하기 위하여 요양을 중단하는 경우에는 그 당시의 부상ㆍ질병 상태에 따른 중증요양상태등급)과 같은 장해등급에 해당하는 장해보상일시금에 해당하는 금액
5. 요양 당시 받고 있는 진폐장해등급에 따른 진폐보상연금

③ 제1항에 따른 일시지급의 신청 및 지급 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제77조(합병증 등 예방관리) ① 공단은 업무상의 부상 또는 질병이 치유된 사람 중에서 합병증 등 재요양 사유가 발생할 우려가 있는 사람에게 산재보험 의료기관에서 그 예방에 필요한 조치를 받도록 할 수 있다. <개정 2018. 6. 12., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 조치대상, 조치내용 및 조치비용 산정 기준 등 예방관리에 필요한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2018. 6. 12.>

[전문개정 2010. 1. 27.]

제78조(장해특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 근로자가 대통령령으로 정하는 장해등급 또는 진폐장해등급에 해당하는 장해를 입은 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 장해특별급여를 청구하면 제57조의 장해급여 또는 제91조의3의 진폐보상연금 외에 대통령령으로 정하는 장해특별급여를 지급할 수 있다. 다만, 근로자와 보험가입자 사이에 장해특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에 한정한다. <개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>

② 수급권자가 제1항에 따른 장해특별급여를 받으면 동일한 사유에 대하여 보험가입자에게 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상을 청구할 수 없다.

③ 공단은 제1항에 따라 장해특별급여를 지급하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 급여액 모두를 보험가입자로부터 징수한다.

제79조(유족특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 근로자가 사망한 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 유족특별급여를 청구하면 제62조의 유족급여 또는 제91조의4의 진폐유족연금 외에 대통령령으로 정하는 유족특별급여를 지급할 수 있다. <개정 2010. 5. 20.>

② 유족특별급여에 관하여는 제78조제1항 단서ㆍ제2항 및 제3항을 준용한다. 이 경우 "장해특별급여"는 "유족특별급여"로 본다.

제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) ① 수급권자가 이 법에 따라 보험급여를 받았거나 받을 수 있으면 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 「근로기준법」에 따른 재해보상 책임이 면제된다.

② 수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 따른 보험급여를 받으면 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제된다. 이 경우 장해

보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 사람은 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 수급권자가 동일한 사유로 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 보험급여에 상당한 금품을 받으면 공단은 그 받은 금품을 대통령령으로 정하는 방법에 따라 환산한 금액의 한도 안에서 이 법에 따른 보험급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제2항 후단에 따라 수급권자가 지급받은 것으로 보게 되는 장해보상일시금 또는 유족보상일시금에 해당하는 연금액에 대하여는 그러하지 아니하다.

④ 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 후 3년이 지난 날 이후에 상병보상연금을 지급받고 있으면 「근로기준법」 제23조제2항 단서를 적용할 때 그 사용자는 그 3년이 지난 날 이후에는 같은 법 제84조에 따른 일시보상을 지급한 것으로 본다.

제81조(미지급의 보험급여) ① 보험급여의 수급권자가 사망한 경우에 그 수급권자에게 지급하여야 할 보험급여로서 아직 지급되지 아니한 보험급여가 있으면 그 수급권자의 유족(유족급여의 경우에는 그 유족급여를 받을 수 있는 다른 유족)의 청구에 따라 그 보험급여를 지급한다.

② 제1항의 경우에 그 수급권자가 사망 전에 보험급여를 청구하지 아니하면 같은 항에 따른 유족의 청구에 따라 그 보험급여를 지급한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 보험급여를 청구하는 유족의 순위에 관하여는 제65조에 따른 유족의 순위에 따른다.<신설 2026. 2. 19.>

제82조(보험급여의 지급) ① 보험급여는 지급 결정일부터 14일 이내에 지급하여야 한다. <개정 2018. 6. 12.>

② 공단은 수급권자의 신청이 있는 경우에는 보험급여를 수급권자 명의의 지정된 계좌(이하 "보험급여수급계좌"라 한다)로 입금하여야 한다. 다만, 정보통신장애나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 보험급여를 보험급여수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보험급여를 지급할 수 있다.<신설 2018. 6. 12.>

③ 보험급여수급계좌의 해당 금융기관은 이 법에 따른 보험급여만이 보험급여수급계좌에 입금되도록 관리하여야 한다.<신설 2018. 6. 12.>

④ 제2항에 따른 신청의 방법·절차와 제3항에 따른 보험급여수급계좌의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2018. 6. 12.>

제83조(보험급여 지급의 제한) ① 공단은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다. <개정 2010. 5. 20.>

1. 요양 중인 근로자가 정당한 사유 없이 요양에 관한 지시를 위반하여 부상·질병 또는 장해 상태를 악화시키거나 치유를 방해한 경우
2. 장해보상연금 또는 진폐보상연금 수급권자가 제59조에 따른 장해등급 또는 진폐장해등급 재판정 전에 자해(自害) 등 고의로 장해 상태를 악화시킨 경우

② 공단은 제1항에 따라 보험급여를 지급하지 아니하기로 결정하면 지체 없이 이를 관계 보험가입자와 근로자에게 알려야 한다.

③ 제1항에 따른 보험급여 지급 제한의 대상이 되는 보험급여의 종류 및 제한 범위는 대통령령으로 정한다.

제84조(부당이득의 징수) ① 공단은 보험급여를 받은 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 급여액에 해당하는 금액(제1호의 경우에는 그 급여액의 2배에 해당하는 금액)을 징수하여야 한다. 이 경우 공단이 제90조제2항에 따라 국민건강보험공단등에 청구하여 받은 금액은 징수할 금액에서 제외한다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받은 경우
2. 수급권자 또는 수급권이 있었던 사람이 제114조제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 신고 의무를 이행하지 아니하여 부당하게 보험급여를 지급받은 경우
3. 그 밖에 잘못 지급된 보험급여가 있는 경우

② 제1항제1호의 경우 보험급여의 지급이 보험가입자ㆍ산재보험 의료기관 또는 직업훈련기관의 거짓된 신고, 진단 또는 증명으로 인한 것이면 그 보험가입자ㆍ산재보험 의료기관 또는 직업훈련기관도 연대하여 책임을 진다.

③ 공단은 산재보험 의료기관이나 제46조제1항에 따른 약국이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 진료비나 약제비에 해당하는 금액을 징수하여야 한다. 다만, 제1호의 경우에는 그 진료비나 약제비의 2배에 해당하는 금액(제44조제1항에 따라 과징금을 부과하는 경우에는 그 진료비에 해당하는 금액)을 징수한다.<개정 2010. 5. 20., 2018. 6. 12.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 진료비나 약제비를 지급받은 경우
2. 제40조제5항 또는 제91조의9제3항에 따른 요양급여의 산정 기준 및 제77조제2항에 따른 조치비용 산정 기준을 위반하여 부당하게 진료비나 약제비를 지급받은 경우
3. 그 밖에 진료비나 약제비를 잘못 지급받은 경우

④ 제1항 및 제3항 단서에도 불구하고 공단은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여, 진료비 또는 약제비를 받은 자(제2항에 따라 연대책임을 지는 자를 포함한다)가 부정수급에 대한 조사가 시작되기 전에 부정수급 사실을 자진 신고한 경우에는 그 보험급여액, 진료비 또는 약제비에 해당하는 금액을 초과하는 부분은 징수를 면제할 수 있다.<신설 2018. 6. 12.>

제84조의2(부정수급자 명단 공개 등) ① 공단은 제84조제1항제1호 또는 같은 조 제3항제1호에 해당하는 자(이하 "부정수급자"라 한다)로서 매년 직전 연도부터 과거 3년간 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자의 명단을 공개할 수 있다. 이 경우 같은 조 제2항에 따른 연대책임자의 명단을 함께 공개할 수 있다.

1. 부정수급 횟수가 2회 이상이고 부정수급액의 합계가 1억원 이상인 자
2. 1회의 부정수급액이 2억원 이상인 자

② 부정수급자 또는 연대책임자의 사망으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항에 따른 명단을 공개하지 아니할 수 있다.

③ 공단은 이의신청이나 그 밖의 불복절차가 진행 중인 부당이득징수결정처분에 대해서는 해당 이의신청이나 불복절차가 끝난 후 명단을 공개할 수 있다.

④ 공단은 제1항에 따른 공개대상자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 미리 그 사실을 통보하고 소명의 기회를 주어야 한다.
⑤ 그 밖에 명단 공개의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
[본조신설 2018. 6. 12.]

제85조(징수금의 징수) 제39조제2항에 따른 보험급여액의 징수, 제78조에 따른 장해특별급여액의 징수, 제79조에 따른 유족특별급여액의 징수 및 제84조에 따른 부당이득의 징수에 관하여는 보험료징수법 제27조, 제28조, 제29조, 제30조, 제32조, 제39조, 제41조 및 제42조를 준용한다. 이 경우 "건강보험공단"은 "공단"으로 본다. <개정 2010. 1. 27.>

제86조(보험급여 등의 충당) ① 공단은 제84조제1항 및 제3항에 따라 부당이득을 받은 자, 제84조제2항에 따라 연대책임이 있는 보험가입자 또는 산재보험 의료기관에 지급할 보험급여·진료비 또는 약제비가 있으면 이를 제84조에 따라 징수할 금액에 충당할 수 있다.
② 보험급여·진료비 및 약제비의 충당 한도 및 충당 절차는 대통령령으로 정한다.

제87조(제3자에 대한 구상권) ① 공단은 제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여액의 한도 안에서 급여를 받은 사람의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위(代位)한다. 다만, 보험가입자인 둘 이상의 사업주가 같은 장소에서 하나의 사업을 분할하여 각각 행하다가 그 중 사업주를 달리하는 근로자의 행위로 재해가 발생하면 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>
② 제1항의 경우에 수급권자가 제3자로부터 동일한 사유로 이 법의 보험급여에 상당하는 손해배상을 받으면 공단은 그 배상액을 대통령령으로 정하는 방법에 따라 환산한 금액의 한도 안에서 이 법에 따른 보험급여를 지급하지 아니한다.
③ 수급권자 및 보험가입자는 제3자의 행위로 재해가 발생하면 지체 없이 공단에 신고하여야 한다.

제87조의2(구상금협의조정기구 등) ① 공단은 제87조에 따라 「자동차손해배상 보장법」 제2조제7호가목에 따른 보험회사등(이하 이 조에서 "보험회사등"이라 한다)에게 구상권을 행사하는 경우 그 구상금 청구액을 협의·조정하기 위하여 보험회사등과 구상금협의조정기구를 구성하여 운영할 수 있다.
② 공단과 보험회사등은 제1항에 따른 협의·조정을 위하여 상대방에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 상대방은 특별한 사정이 없으면 그 요구에 따라야 한다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 구상금협의조정기구의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 공단이 정한다.
[본조신설 2017. 10. 24.]

제88조(수급권의 보호) ① 근로자의 보험급여를 받을 권리는 퇴직하여도 소멸되지 아니한다.

② 보험급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다.
③ 제82조제2항에 따라 지정된 보험급여수급계좌의 예금 중 대통령령으로 정하는 액수 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다.<신설 2018. 6. 12.>

제89조(수급권의 대위) 보험가입자(보험료징수법 제2조제5호에 따른 하수급인을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 소속 근로자의 업무상의 재해에 관하여 이 법에 따른 보험급여의 지급사유와 동일한 사유로 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 보험급여에 상당하는 금품을 수급권자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 보험급여에 대체하여 지급한 것으로 인정되는 경우에 보험가입자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 수급권자의 보험급여를 받을 권리를 대위한다.

제90조(요양급여 비용의 정산) ① 공단은 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단 또는 「의료급여법」 제5조에 따른 시장, 군수 또는 구청장(이하 "국민건강보험공단등"이라 한다)이 제42조제1항에 따라 이 법에 따른 요양급여의 수급권자에게 건강보험 요양급여등을 우선 지급하고 그 비용을 청구하는 경우에는 그 건강보험 요양급여등이 이 법에 따라 지급할 수 있는 요양급여에 상당한 것으로 인정되면 그 요양급여에 해당하는 금액을 지급할 수 있다. <개정 2011. 12. 31.>
② 공단이 수급권자에게 요양급여를 지급한 후 그 지급결정이 취소된 경우로서 그 지급한 요양급여가 「국민건강보험법」 또는 「의료급여법」에 따라 지급할 수 있는 건강보험 요양급여등에 상당한 것으로 인정되면 공단은 그 건강보험 요양급여등에 해당하는 금액을 국민건강보험공단등에 청구할 수 있다.

제90조의2(국민건강보험 요양급여 비용의 정산) ① 제40조에 따른 요양급여나 재요양을 받은 사람이 요양이 종결된 후 2년 이내에 「국민건강보험법」 제41조에 따른 요양급여를 받은 경우(종결된 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병의 증상으로 요양급여를 받은 경우로 한정한다)에는 공단은 그 요양급여 비용 중 국민건강보험공단이 부담한 금액을 지급할 수 있다.
② 제1항에 따른 요양급여 비용의 지급 절차와 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
[본조신설 2015. 1. 20.]

제91조(공과금의 면제) 보험급여로서 지급된 금품에 대하여는 국가나 지방자치단체의 공과금을 부과하지 아니한다.

제3장의2 진폐에 따른 보험급여의 특례 <신설 2010. 5. 20.>

제91조의2(진폐에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 근로자가 진폐에 걸릴 우려가 있는 작업으로서 암석, 금속이나 유리섬유 등을 취급하는 작업 등 고용노동부령으로 정하는 분진작업(이하

“분진작업”이라 한다)에 종사하여 진폐에 걸리면 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의3(진폐보상연금) ① 진폐보상연금은 업무상 질병인 진폐에 걸린 근로자(이하 “진폐근로자”라 한다)에게 지급한다.
② 진폐보상연금은 제5조제2호 및 제36조제6항에 따라 정하는 평균임금을 기준으로 하여 별표 6에 따라 산정하는 진폐장해등급별 진폐장해연금과 기초연금을 합산한 금액으로 한다. 이 경우 기초연금은 최저임금액의 100분의 60에 365를 곱하여 산정한 금액으로 한다.
③ 진폐보상연금을 받던 사람이 그 진폐장해등급이 변경된 경우에는 변경된 날이 속한 달의 다음 달부터 기초연금과 변경된 진폐장해등급에 해당하는 진폐장해연금을 합산한 금액을 지급한다.
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의4(진폐유족연금) ① 진폐유족연금은 진폐근로자가 진폐로 사망한 경우에 유족에게 지급한다.
② 진폐유족연금은 사망 당시 진폐근로자에게 지급하고 있거나 지급하기로 결정된 진폐보상연금과 같은 금액으로 한다. 이 경우 진폐유족연금은 제62조제2항 및 별표 3에 따라 산정한 유족보상연금을 초과할 수 없다.
③ 제91조의6에 따른 진폐에 대한 진단을 받지 아니한 근로자가 업무상 질병인 진폐로 사망한 경우에 그 근로자에 대한 진폐유족연금은 제91조의3제2항에 따른 기초연금과 제91조의8제3항에 따라 결정되는 진폐장해등급별로 별표 6에 따라 산정한 진폐장해연금을 합산한 금액으로 한다.
④ 진폐유족연금을 받을 수 있는 유족의 범위 및 순위, 자격 상실과 지급 정지 등에 관하여는 제63조 및 제64조를 준용한다. 이 경우 “유족보상연금”은 “진폐유족연금”으로 본다.
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의5(진폐에 대한 요양급여 등의 청구) ① 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자가 업무상 질병인 진폐로 요양급여 또는 진폐보상연금을 받으려면 고용노동부령으로 정하는 서류를 첨부하여 공단에 청구하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
② 제1항에 따라 요양급여 등을 청구한 사람이 제91조의8제2항에 따라 요양급여 등의 지급 또는 부지급 결정을 받은 경우에는 제91조의6에 따른 진단이 종료된 날부터 1년이 지나거나 요양이 종결되는 때에 다시 요양급여 등을 청구할 수 있다. 다만, 제91조의6제1항에 따른 건강진단기관으로부터 합병증[「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 “진폐근로자보호법”이라 한다) 제2조제2호에 따른 합병증을 말한다. 이하 같다]이나 심폐기능의 고도장해 등으로 응급진단이 필요하다는 의학적 소견이 있으면 1년이 지나지 아니한 경우에도 요양급여 등을 청구할 수 있다.

[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의6(진폐의 진단) ① 공단은 근로자가 제91조의5에 따라 요양급여 등을 청구하면 진폐근로자보호법 제15조에 따른 건강진단기관(이하 " 건강진단기관 " 이라 한다)에 제91조의8의 진폐판정에 필요한 진단을 의뢰하여야 한다.

② 건강진단기관은 제1항에 따라 진폐에 대한 진단을 의뢰받으면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 진폐에 대한 진단을 실시하고 그 진단결과를 공단에 제출하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 근로자가 진폐근로자보호법 제11조부터 제13조까지의 규정에 따른 건강진단을 받은 후에 건강진단기관이 같은 법 제16조제1항 후단 및 같은 조 제3항 후단에 따라 해당 근로자의 흉부 엑스선 사진 등을 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 제91조의5제1항 및 이 조 제2항에 따라 요양급여 등을 청구하고 진단결과를 제출한 것으로 본다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 공단은 제2항에 따라 진단을 실시한 건강진단기관에 그 진단에 드는 비용을 지급한다. 이 경우 그 비용의 산정 기준 및 청구 등에 관하여는 제40조제5항 및 제45조를 준용한다.

⑤ 제2항에 따라 진단을 받는 근로자에게는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 진단수당으로 지급할 수 있다. 다만, 장해보상연금 또는 진폐보상연금을 받고 있는 사람에게는 진단수당을 지급하지 아니한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑥ 제1항, 제2항 및 제5항에 따른 진단의뢰, 진단결과의 제출 및 진단수당의 구체적인 지급절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의7(진폐심사회의) ① 제91조의6에 따른 진단결과에 대하여 진폐병형 및 합병증 등을 심사하기 위하여 공단에 관계 전문가 등으로 구성된 진폐심사회의(이하 " 진폐심사회의 " 라 한다)를 둔다.

② 진폐심사회의의 위원 구성 및 회의 운영이나 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의8(진폐판정 및 보험급여의 결정 등) ① 공단은 제91조의6에 따라 진단결과를 받으면 진폐심사회의의 심사를 거쳐 해당 근로자의 진폐병형, 합병증의 유무 및 종류, 심폐기능의 정도 등을 판정(이하 " 진폐판정 " 이라 한다)하여야 한다. 이 경우 진폐판정에 필요한 기준은 대통령령으로 정한다.

② 공단은 제1항의 진폐판정 결과에 따라 요양급여의 지급 여부, 진폐장해등급과 그에 따른 진폐보상연금의 지급 여부 등을 결정하여야 한다. 이 경우 진폐장해등급 기준 및 합병증 등에 따른 요양대상인정기준은 대통령령으로 정한다.

③ 공단은 합병증 등으로 심폐기능의 정도를 판정하기 곤란한 진폐근로자에 대하여는 제2항의 진폐장해등급 기준에도 불구하고 진폐병형을 고려하여 진폐장해등급을 결정한다. 이 경우 진폐장해등급 기준은 대통령령으로 정한다.

④ 공단은 제2항 및 제3항에 따라 보험급여의 지급 여부 등을 결정하면 그 내용을 해당 근로자에게 알려야 한다.
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의9(진폐에 따른 요양급여의 지급 절차와 기준 등) ① 공단은 제91조의8제2항에 따라 요양급여를 지급하기로 결정된 진폐근로자에 대하여는 제40조제2항 본문에도 불구하고 산재보험 의료기관 중 진폐근로자의 요양을 담당하는 의료기관(이하 "진폐요양 의료기관"이라 한다)에서 요양을 하게 한다.
② 고용노동부장관은 진폐요양 의료기관이 적정한 요양을 제공하는 데 활용할 수 있도록 전문가의 자문 등을 거쳐 입원과 통원의 처리기준, 표준적인 진료기준 등을 정하여 고시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
③ 공단은 진폐요양 의료기관에 대하여 시설, 인력 및 의료의 질 등을 고려하여 3개 이내의 등급으로 나누어 등급화할 수 있다. 이 경우 그 등급의 구분 기준, 등급별 요양대상 환자 및 등급별 요양급여의 산정 기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>
④ 진폐요양 의료기관을 평가하는 업무에 대하여 자문하기 위하여 공단에 진폐요양의료기관평가위원회를 둔다. 이 경우 진폐요양의료기관평가위원회의 구성ㆍ운영이나 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>
⑤ 진폐요양 의료기관에 대한 평가에 관하여는 제50조를 준용한다. 이 경우 제50조제1항 중 "제43조제1항제3호의 산재보험 의료기관 중 대통령령으로 정하는 의료기관"은 "진폐요양 의료기관"으로 본다.
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의10(진폐에 따른 사망의 인정 등) 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자가 진폐, 합병증이나 그 밖에 진폐와 관련된 사유로 사망하였다고 인정되면 업무상의 재해로 본다. 이 경우 진폐에 따른 사망 여부를 판단하는 때에 고려하여야 하는 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2010. 5. 20.]

제91조의11(진폐에 따른 사망원인의 확인 등) ① 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자의 사망원인을 알 수 없는 경우에 그 유족은 해당 근로자가 진폐 등으로 사망하였는지 여부에 대하여 확인하기 위하여 병리학 전문의가 있는 산재보험 의료기관 중에서 공단이 지정하는 의료기관에 전신해부에 대한 동의서를 첨부하여 해당 근로자의 시신에 대한 전신해부를 의뢰할 수 있다. 이 경우 그 의료기관은 「시체 해부 및 보존 등에 관한 법률」 제2조에도 불구하고 전신해부를 할 수 있다. <개정 2020. 4. 7.>
② 공단은 제1항에 따라 전신해부를 실시한 의료기관 또는 유족에게 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. 이 경우 비용의 지급기준 및 첨부서류 제출, 그 밖에 비용지원 절차에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2010. 5. 20.]

제3장의3 건강손상자녀에 대한 보험급여의 특례 <신설 2022. 1. 11.>

제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호ㆍ제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장해가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다. 이 경우 그 출산한 자녀(이하 "건강손상자녀"라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 본다.
[본조신설 2022. 1. 11.]

제91조의13(장해등급의 판정시기) 건강손상자녀에 대한 장해등급 판정은 18세 이후에 한다.
[본조신설 2022. 1. 11.]

제91조의14(건강손상자녀의 장해급여ㆍ장례비 산정기준) 건강손상자녀에게 지급하는 보험급여 중 장해급여 및 장례비의 산정기준이 되는 금액은 각각 제57조제2항 및 제71조에도 불구하고 다음 각 호와 같다.
1. 장해급여: 제36조제7항에 따른 최저 보상기준 금액
2. 장례비: 제71조제2항에 따른 장례비 최저 금액
[본조신설 2022. 1. 11.]

제3장의4 노무제공자에 대한 특례 <신설 2022. 6. 10.>

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "노무제공자"란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.
   가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
   나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개ㆍ알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 "온라인 플랫폼"이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우
2. "플랫폼 종사자"란 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자를 말한다.
3. "플랫폼 운영자"란 온라인 플랫폼을 이용하여 플랫폼 종사자의 노무제공을 중개 또는 알선하는 것을 업으로 하는 자를 말한다.
4. "플랫폼 이용 사업자"란 플랫폼 종사자로부터 노무를 제공받아 사업을 영위하는 자를 말한다. 다만, 플랫폼 운영자가 플랫폼 종사자의 노무를 직접 제공받아 사업을 영위하는 경우

플랫폼 운영자를 플랫폼 이용 사업자로 본다.

5. “보수”란 노무제공자가 이 법의 적용을 받는 사업에서 노무제공의 대가로 지급받은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 및 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵다고 대통령령으로 정하는 직종의 보수는 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
6. “평균보수”란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날이 속하는 달의 전전달 말일부터 이전 3개월 동안 노무제공자가 재해가 발생한 사업에서 지급받은 보수와 같은 기간 동안 해당 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산한 금액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵거나 소득의 종류나 내용에 따라 평균보수를 산정하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의16(다른 조문과의 관계) ① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

② 제6조에도 불구하고 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의17(노무제공자에 대한 보험급여의 산정기준 등) ① 노무제공자의 평균보수 산정사유 발생일은 대통령령으로 정한다.

② 노무제공자에 대해 제3장 및 제3장의2에 따른 보험급여에 관한 규정을 적용할 때에는 “임금”은 “보수”로, “평균임금”은 “평균보수”로 본다.

③ 제91조의15제6호에도 불구하고 업무상 재해를 입은 노무제공자가 평균보수 산정기간 동안 근로자(대통령령으로 정하는 일용근로자는 제외한다)로서 지급받은 임금이 있는 경우에는 그 기간의 보수와 임금을 합산한 금액을 해당 기간의 총일수로 나누어 평균보수를 산정한다.

④ 제36조제3항 본문에도 불구하고 노무제공자에 대한 보험급여를 산정하는 경우 해당 노무제공자의 평균보수를 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 1년이 지난 이후에는 매년 소비자물가변동률에 따라 평균보수를 증감한다.

⑤ 노무제공자에 대한 보험급여의 산정에 관하여는 제36조제5항 및 제6항은 적용하지 아니한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의18(노무제공자에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 노무제공자에 대한 업무상의 재해의 인정기준은 제37조제1항부터 제4항까지의 규정을 적용하되 구체적인 인정기준은 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의19(노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례) ① 노무제공자에 대해서는 제54조에도 불구하고 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 대통령령으로 정하는 최저 휴업급여 보장액(이하 "최저 휴업급여 보장액"이라 한다)보다 적으면 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

② 재요양을 받는 노무제공자에 대해서는 제56조제2항에도 불구하고 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 휴업급여 보장액보다 적거나 재요양 당시 평균보수 산정의 대상이 되는 보수가 없으면 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

③ 장해보상연금을 지급받는 노무제공자가 재요양하는 경우에는 제56조제3항에도 불구하고 1일당 장해보상연금액과 제2항 또는 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균보수의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 노무제공자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 제53조제1항 단서에도 불구하고 최저 휴업급여 보장액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에 대한 보수를 뺀 금액을 부분휴업급여로 지급할 수 있다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의20(노무제공자에 대한 보험급여의 지급) ① 노무제공자의 보험급여는 보험료징수법에 따라 공단에 신고된 해당 노무제공자의 보수를 기준으로 평균보수를 산정한 후 그에 따라 지급한다.

② 수급권자는 신고 누락 등으로 인하여 제1항에 따라 산정된 평균보수가 실제 평균보수와 다르게 산정된 경우에는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 보수에 대한 정정신고를 거쳐 이 법에 따른 평균보수 및 보험급여의 정정청구를 할 수 있다.

③ 노무제공자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제91조의21(플랫폼 운영자에 대한 자료제공 등의 요청) 공단은 플랫폼 종사자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 플랫폼 운영자에게 해당 온라인 플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 다음 각 호의 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 플랫폼 운영자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 플랫폼 이용 사업자 및 플랫폼 종사자의 온라인 플랫폼 이용 개시일 또는 종료일
2. 플랫폼 이용 사업자의 보험관계와 관련된 사항으로서 사업장의 명칭ㆍ주소 등 대통령령으로 정하는 정보
3. 플랫폼 종사자의 보험관계 및 보험급여의 결정과 지급 등과 관련된 사항으로서 플랫폼 종사자의 이름ㆍ직종ㆍ보수ㆍ노무제공 내용 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보

[본조신설 2022. 6. 10.]

제4장 근로복지 사업

제92조(근로복지 사업) ① 고용노동부장관은 근로자의 복지 증진을 위한 다음 각 호의 사업을 한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 업무상의 재해를 입은 근로자의 원활한 사회 복귀를 촉진하기 위한 다음 각 목의 보험시설의 설치ㆍ운영
   가. 요양이나 외과 후 처치에 관한 시설
   나. 의료재활이나 직업재활에 관한 시설
2. 장학사업 등 재해근로자와 그 유족의 복지 증진을 위한 사업
3. 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 시설의 설치ㆍ운영 사업

② 고용노동부장관은 공단 또는 재해근로자의 복지 증진을 위하여 설립된 법인 중 고용노동부장관의 지정을 받은 법인(이하 "지정법인"이라 한다)에 제1항에 따른 사업을 하게 하거나 같은 항 제1호에 따른 보험시설의 운영을 위탁할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 지정법인의 지정 기준에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 고용노동부장관은 예산의 범위에서 지정법인의 사업에 필요한 비용의 일부를 보조할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제93조(국민건강보험 요양급여 비용의 본인 일부 부담금의 대부) ① 공단은 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병에 대하여 요양 신청을 한 경우로서 요양급여의 결정에 걸리는 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람에 대하여 「국민건강보험법」 제44조에 따른 요양급여 비용의 본인 일부 부담금에 대한 대부사업을 할 수 있다. <개정 2011. 12. 31., 2020. 5. 26.>

② 공단은 제1항에 따라 대부를 받은 사람에게 지급할 이 법에 따른 요양급여가 있으면 그 요양급여를 대부금의 상환에 충당할 수 있다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 제1항에 따른 대부의 금액ㆍ조건 및 절차는 고용노동부장관의 승인을 받아 공단이 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제2항에 따른 요양급여의 충당 한도 및 충당 절차는 대통령령으로 정한다.

제94조(장해급여자의 고용 촉진) 고용노동부장관은 보험가입자에 대하여 장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람을 그 적성에 맞는 업무에 고용하도록 권고할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제5장 산업재해보상보험및예방기금

제95조(산업재해보상보험및예방기금의 설치 및 조성) ① 고용노동부장관은 보험사업, 산업재해예방 사업에 필요한 재원을 확보하고, 보험급여에 충당하기 위하여 산업재해보상보험및예방기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 기금은 보험료, 기금운용 수익금, 적립금, 기금의 결산상 잉여금, 정부 또는 정부 아닌 자의 출연금 및 기부금, 차입금, 그 밖의 수입금을 재원으로 하여 조성한다.
③ 정부는 산업재해 예방 사업을 수행하기 위하여 회계연도마다 기금지출예산 총액의 100분의 3의 범위에서 제2항에 따른 정부의 출연금으로 세출예산에 계상(計上)하여야 한다.

제96조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2019. 1. 15.>
1. 보험급여의 지급 및 반환금의 반환
2. 차입금 및 이자의 상환
3. 공단에의 출연
4. 「산업안전보건법」 제12조에 따른 용도
5. 재해근로자의 복지 증진
6. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단(이하 "한국산업안전보건공단"이라 한다)에 대한 출연
7. 보험료징수법 제4조에 따른 업무를 위탁받은 자에의 출연
8. 그 밖에 보험사업 및 기금의 관리와 운용

② 고용노동부장관은 회계연도마다 제1항 각 호에 해당하는 기금지출예산 총액의 100분의 8 이상을 제1항제4호 및 제6호에 따른 용도로 계상하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
③ 제1항제7호에 따라 기금으로부터 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무(고지·수납·체납 업무를 말한다)가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정한다.<신설 2018. 6. 12.>

제97조(기금의 관리·운용) ① 기금은 고용노동부장관이 관리·운용한다. <개정 2010. 6. 4.>
② 고용노동부장관은 다음 각 호의 방법에 따라 기금을 관리·운용하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
1. 금융기관 또는 체신관서에의 예입(預入) 및 금전신탁
2. 재정자금에의 예탁
3. 투자신탁 등의 수익증권 매입
4. 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
5. 그 밖에 기금 증식을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 기금을 관리·운용할 때에는 그 수익이 대통령령으로 정하는 수준 이상이 되도록 하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
④ 기금은 「국가회계법」 제11조에 따라 회계처리를 한다.<개정 2018. 6. 12.>
⑤ 고용노동부장관은 기금의 관리·운용에 관한 업무의 일부를 공단 또는 한국산업안전보건공단에 위탁할 수 있다.<개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

제98조(기금의 운용계획) 고용노동부장관은 회계연도마다 위원회의 심의를 거쳐 기금운용계획을 세워야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제99조(책임준비금의 적립) ① 고용노동부장관은 보험급여에 충당하기 위하여 책임준비금을 적립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 회계연도마다 책임준비금을 산정하여 적립금 보유액이 책임준비금의 금액을 초과하면 그 초과액을 장래의 보험급여 지급 재원으로 사용하고, 부족하면 그 부족액을 보험료 수입에서 적립하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따른 책임준비금의 산정 기준 및 적립에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제100조(잉여금과 손실금의 처리) ① 기금의 결산상 잉여금이 생기면 이를 적립금으로 적립하여야 한다.

② 기금의 결산상 손실금이 생기면 적립금을 사용할 수 있다.

제101조(차입금) ① 기금에 속하는 경비를 지급하기 위하여 필요하면 기금의 부담으로 차입할 수 있다.

② 기금에서 지급할 현금이 부족하면 기금의 부담으로 일시차입을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 일시차입금은 그 회계연도 안에 상환하여야 한다.

제102조(기금의 출납 등) 기금을 관리ㆍ운용을 할 때의 출납 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6장 심사 청구 및 재심사 청구

제103조(심사 청구의 제기) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공단의 결정 등(이하 "보험급여 결정등"이라 한다)에 불복하는 자는 공단에 심사 청구를 할 수 있다. <개정 2010. 5. 20., 2018. 6. 12., 2022. 1. 11.>

1. 제3장, 제3장의2 및 제3장의3에 따른 보험급여에 관한 결정
2. 제45조 및 제91조의6제4항에 따른 진료비에 관한 결정
3. 제46조에 따른 약제비에 관한 결정
4. 제47조제2항에 따른 진료계획 변경 조치등
5. 제76조에 따른 보험급여의 일시지급에 관한 결정

5의2. 제77조에 따른 합병증 등 예방관리에 관한 조치

6. 제84조에 따른 부당이득의 징수에 관한 결정
7. 제89조에 따른 수급권의 대위에 관한 결정

② 제1항에 따른 심사 청구는 그 보험급여 결정등을 한 공단의 소속 기관을 거쳐 공단에 제기하여야 한다.

③ 제1항에 따른 심사 청구는 보험급여 결정등이 있음을 안 날부터 90일 이내에 하여야 한다.
④ 제2항에 따라 심사 청구서를 받은 공단의 소속 기관은 5일 이내에 의견서를 첨부하여 공단에 보내야 한다.
⑤ 보험급여 결정등에 대하여는 「행정심판법」에 따른 행정심판을 제기할 수 없다.

제104조(산업재해보상보험심사위원회) ① 제103조에 따른 심사 청구를 심의하기 위하여 공단에 관계 전문가 등으로 구성되는 산업재해보상보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.
② 심사위원회 위원의 제척·기피·회피에 관하여는 제108조를 준용한다.
③ 심사위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제105조(심사 청구에 대한 심리·결정) ① 공단은 제103조제4항에 따라 심사 청구서를 받은 날부터 60일 이내에 심사위원회의 심의를 거쳐 심사 청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 그 기간 이내에 결정을 할 수 없으면 한 차례만 20일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>
② 제1항 본문에도 불구하고 심사 청구 기간이 지난 후에 제기된 심사 청구 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 심사위원회의 심의를 거치지 아니할 수 있다.
③ 제1항 단서에 따라 결정기간을 연장할 때에는 최초의 결정기간이 끝나기 7일 전까지 심사 청구인 및 보험급여 결정등을 한 공단의 소속 기관에 알려야 한다.
④ 공단은 심사 청구의 심리를 위하여 필요하면 청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 행위를 할 수 있다.
1. 청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
2. 청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서나 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제3자에게 감정하게 하는 것
4. 소속 직원에게 사건에 관계가 있는 사업장이나 그 밖의 장소에 출입하여 사업주·근로자, 그 밖의 관계인에게 질문하게 하거나, 문서나 그 밖의 물건을 검사하게 하는 것
5. 심사 청구와 관계가 있는 근로자에게 공단이 지정하는 의사·치과의사 또는 한의사(이하 "의사등"이라 한다)의 진단을 받게 하는 것
⑤ 제4항제4호에 따른 질문이나 검사를 하는 공단의 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제106조(재심사 청구의 제기) ① 제105조제1항에 따른 심사 청구에 대한 결정에 불복하는 자는 제107조에 따른 산업재해보상보험재심사위원회에 재심사 청구를 할 수 있다. 다만, 판정위원회의 심의를 거친 보험급여에 관한 결정에 불복하는 자는 제103조에 따른 심사 청구를 하지 아니하고 재심사 청구를 할 수 있다.
② 제1항에 따른 재심사 청구는 그 보험급여 결정등을 한 공단의 소속 기관을 거쳐 제107조에 따른 산업재해보상보험재심사위원회에 제기하여야 한다.

③ 제1항에 따른 재심사 청구는 심사 청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 제기하여야 한다. 다만, 제1항 단서에 따라 심사 청구를 거치지 아니하고 재심사 청구를 하는 경우에는 보험급여에 관한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 제기하여야 한다.
④ 재심사 청구에 관하여는 제103조제4항을 준용한다. 이 경우 "심사 청구서"는 "재심사 청구서"로, "공단"은 "산업재해보상보험재심사위원회"로 본다.

제107조(산업재해보상보험재심사위원회) ① 제106조에 따른 재심사 청구를 심리·재결하기 위하여 고용노동부에 산업재해보상보험재심사위원회(이하 "재심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>
② 재심사위원회는 위원장 1명을 포함한 90명 이내의 위원으로 구성하되, 위원 중 2명은 상임위원으로, 1명은 당연직위원으로 한다.<개정 2018. 6. 12.>
③ 재심사위원회의 위원 중 5분의 2에 해당하는 위원은 제5항제2호부터 제5호까지에 해당하는 사람 중에서 근로자 단체 및 사용자 단체가 각각 추천하는 사람으로 구성한다. 이 경우 근로자 단체 및 사용자 단체가 추천한 사람은 같은 수로 하여야 한다.<개정 2010. 1. 27., 2020. 5. 26.>
④ 제3항에도 불구하고 근로자단체나 사용자단체가 각각 추천하는 사람이 위촉하려는 전체 위원 수의 5분의 1보다 적은 경우에는 제3항 후단을 적용하지 아니하고 근로자단체와 사용자단체가 추천하는 위원 수를 전체 위원 수의 5분의 2 미만으로 할 수 있다.<신설 2010. 1. 27.>
⑤ 재심사위원회의 위원장 및 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다. 다만, 당연직위원은 고용노동부장관이 소속 3급의 일반직 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원 중에서 지명하는 사람으로 한다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
1. 3급 이상의 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
2. 판사·검사·변호사 또는 경력 10년 이상의 공인노무사
3. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
4. 노동 관계 업무 또는 산업재해보상보험 관련 업무에 15년 이상 종사한 사람
5. 사회보험이나 산업의학에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람
⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원에 임명될 수 없다.<개정 2010. 1. 27., 2015. 1. 20., 2020. 5. 26., 2022. 6. 10.>
1. 피성년후견인·피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
2의2. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
3. 심신 상실자·심신 박약자
⑦ 재심사위원회 위원(당연직위원은 제외한다)의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있고, 위원장이나 위원의 임기가 끝난 경우 그 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 수행한다.<개정 2010.

1. 27., 2018. 6. 12.>

⑧ 재심사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.<개정 2010. 1. 27., 2018. 6. 12.>

1. 금고 이상의 형을 선고받은 경우
2. 오랜 심신 쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
3. 직무와 관련된 비위사실이 있거나 재심사위원회 위원직을 유지하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 비위사실이 있는 경우

⑨ 재심사위원회에 사무국을 둔다<개정 2010. 1. 27.>

⑩ 재심사위원회의 조직ㆍ운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2010. 1. 27.>

제108조(위원의 제척ㆍ기피ㆍ회피) ① 재심사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사건의 심리(審理)ㆍ재결(裁決)에서 제척(除斥)된다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 그 사건의 당사자가 되거나 그 사건에 관하여 공동권리자 또는 의무자의 관계에 있는 경우
2. 위원이 그 사건의 당사자와 「민법」 제777조에 따른 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 그 사건에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
4. 위원이 그 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 그 사건의 대상이 된 보험급여 결정등에 관여한 경우

② 당사자는 위원에게 심리ㆍ재결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 기피신청을 할 수 있다.

③ 위원은 제1항이나 제2항의 사유에 해당하면 스스로 그 사건의 심리ㆍ재결을 회피할 수 있다.

④ 사건의 심리ㆍ재결에 관한 사무에 관여하는 위원 아닌 직원에게도 제1항부터 제3항까지의 규정을 준용한다.

제109조(재심사 청구에 대한 심리와 재결) ① 재심사 청구에 대한 심리ㆍ재결에 관하여는 제105조제1항 및 같은 조 제3항부터 제5항까지를 준용한다. 이 경우 "공단"은 "재심사위원회"로, "심사위원회의 심의를 거쳐 심사 청구"는 "재심사 청구"로, "결정"은 "재결"로, "소속 직원"은 "재심사위원회의 위원"으로 본다.

② 재심사위원회의 재결은 공단을 기속(羈束)한다.

제110조(심사 청구인 및 재심사 청구인의 지위 승계) 심사 청구인 또는 재심사 청구인이 사망한 경우 그 청구인이 보험급여의 수급권자이면 제62조제1항 또는 제81조에 따른 유족이, 그 밖의 자이면 상속인 또는 심사 청구나 재심사 청구의 대상인 보험급여에 관련된 권리ㆍ이익을 승계한 자가 각각 청구인의 지위를 승계한다.

제111조(다른 법률과의 관계) ① 제103조 및 제106조에 따른 심사 청구 및 재심사 청구의 제기는 시효의 중단에 관하여 「민법」 제168조에 따른 재판상의 청구로 본다.

② 제106조에 따른 재심사 청구에 대한 재결은 「행정소송법」 제18조를 적용할 때 행정심판에 대한 재결로 본다.
③ 제103조 및 제106조에 따른 심사 청구 및 재심사 청구에 관하여 이 법에서 정하고 있지 아니한 사항에 대하여는 「행정심판법」에 따른다.

제7장 보칙

제111조의2(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.
[본조신설 2016. 12. 27.]

제112조(시효) ① 다음 각 호의 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다. 다만, 제1호의 보험급여 중 장해급여, 유족급여, 장례비, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 받을 권리는 5년간 행사하지 아니하면 시효의 완성으로 소멸한다. <개정 2010. 1. 27., 2018. 6. 12., 2021. 1. 26.>
1. 제36조제1항에 따른 보험급여를 받을 권리
2. 제45조에 따른 산재보험 의료기관의 권리
3. 제46조에 따른 약국의 권리
4. 제89조에 따른 보험가입자의 권리
5. 제90조제1항에 따른 국민건강보험공단등의 권리

② 제1항에 따른 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것 외에는 「민법」에 따른다.

제113조(시효의 중단) 제112조에 따른 소멸시효는 제36조제2항에 따른 청구로 중단된다. 이 경우 청구가 제5조제1호에 따른 업무상의 재해 여부의 판단이 필요한 최초의 청구인 경우에는 그 청구로 인한 시효중단의 효력은 제36조제1항에서 정한 다른 보험급여에도 미친다. <개정 2020. 5. 26.>

제114조(보고 등) ① 공단은 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 적용을 받는 사업의 사업주 또는 그 사업에 종사하는 근로자 및 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 "보험사무대행기관"이라 한다)에게 보험사업에 관하여 필요한 보고 또는 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.
② 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금을 받을 권리가 있는 사람은 보험급여 지급에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항을 공단에 신고하여야 한다.<개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26.>
③ 수급권자 및 수급권이 있었던 사람은 수급권의 변동과 관련된 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항을 공단에 신고하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>
④ 수급권자가 사망하면 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제85조에 따른 신고 의무자는 1개월 이내에 그 사망 사실을 공단에 신고하여야 한다.

제115조(연금 수급권자등의 출국신고 등) ① 대한민국 국민인 장해보상연금 수급권자, 유족보상연금 수급권자, 진폐보상연금 수급권자, 진폐유족연금 수급권자(이하 이 조에서 “장해보상연금 수급권자등”이라 한다) 또는 유족보상연금·진폐유족연금 수급자격자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우에는 장해보상연금 수급권자등은 이를 공단에 신고하여야 한다. <개정 2010. 5. 20.>

② 장해보상연금 수급권자등과 유족보상연금·진폐유족연금 수급자격자가 외국에서 거주하는 기간에 장해보상연금, 유족보상연금, 진폐보상연금 또는 진폐유족연금을 받는 경우 장해보상연금 수급권자등은 그 수급권 또는 수급자격과 관련된 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항을 매년 1회 이상 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.<개정 2010. 5. 20., 2010. 6. 4.>

[제목개정 2010. 5. 20.]

제116조(사업주 등의 조력) ① 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 하여야 하고, 대통령령으로 정하는 자료의 제공을 요청하면 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. 이 경우 증명 또는 자료의 제공 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2020. 5. 26., 2026. 2. 19.>

③ 사업주의 행방불명, 그 밖의 부득이한 사유로 제2항에 따른 증명 또는 자료의 제공이 불가능하면 그 증명 또는 자료의 제공을 생략할 수 있다.<개정 2026. 2. 19.>

④ 제91조의15제2호에 따른 플랫폼 종사자는 보험급여를 받기 위하여 필요한 경우 노무제공 내용, 노무대가 및 시간에 관한 자료 또는 이와 관련된 정보의 제공을 제91조의15제3호에 따른 플랫폼 운영자에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 플랫폼 운영자는 특별한 사유가 없으면 해당 자료 또는 정보를 제공하여야 한다.<신설 2022. 6. 10.>

[제목개정 2022. 6. 10.]

제117조(사업장 등에 대한 조사) ① 공단은 보험급여에 관한 결정, 심사 청구의 심리·결정 등을 위하여 확인이 필요하다고 인정하면 소속 직원에게 이 법의 적용을 받는 사업의 사무소 또는 사업장과 보험사무대행기관 또는 제91조의15제3호에 따른 플랫폼 운영자의 사무소에 출입하여 관계인에게 질문을 하게 하거나 관계 서류를 조사하게 할 수 있다. <개정 2022. 6. 10.>

② 제1항의 경우에 공단 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

③ 공단은 요양급여나 유족급여를 신청한 자 또는 그 대리인의 요구가 있는 경우에는 제1항에 따른 조사에 요양급여나 유족급여를 신청한 자 또는 그 대리인을 참여시켜야 한다.<신설 2026. 2. 19.>

④ 제1항에 따른 조사업무에 종사하거나 종사하였던 자와 제3항에 따라 조사에 참여한 자는 조사 과정에서 알게 된 정보를 다른 사람에게 제공 또는 누설하거나 목적 외의 용도로 사용하

여서는 아니 된다.<신설 2026. 2. 19.>

제118조(산재보험 의료기관에 대한 조사 등) ① 공단은 보험급여에 관하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보험급여를 받는 근로자를 진료한 산재보험 의료기관(의사를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여 그 근로자의 진료에 관한 보고 또는 그 진료에 관한 서류나 물건의 제출을 요구하거나 소속 직원으로 하여금 그 관계인에게 질문을 하게 하거나 관계 서류나 물건을 조사하게 할 수 있다.
② 제1항의 조사에 관하여는 제117조제2항을 준용한다.

제119조(진찰 요구) 공단은 보험급여에 관하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보험급여를 받은 사람 또는 이를 받으려는 사람에게 산재보험 의료기관에서 진찰을 받을 것을 요구할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

제119조의2(포상금의 지급) 공단은 제84조제1항 및 같은 조 제3항에 따라 보험급여, 진료비 또는 약제비를 부당하게 지급받은 자를 신고한 사람에게 예산의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
[본조신설 2010. 5. 20.]

제120조(보험급여의 일시 중지) ① 공단은 보험급여를 받고자 하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 지급을 일시 중지할 수 있다. <개정 2010. 5. 20., 2020. 5. 26., 2021. 1. 26.>
1. 요양 중인 근로자가 제48조제1항에 따른 공단의 의료기관 변경 요양 지시를 정당한 사유 없이 따르지 아니하는 경우
2. 제59조에 따라 공단이 직권으로 실시하는 장해등급 또는 진폐장해등급 재판정 요구에 따르지 아니하는 경우
3. 제114조나 제115조에 따른 보고ㆍ서류제출 또는 신고를 하지 아니하는 경우
4. 제117조에 따른 질문이나 조사에 따르지 아니하는 경우
5. 제119조에 따른 진찰 요구에 따르지 아니하는 경우

② 제1항에 따른 일시 중지의 대상이 되는 보험급여의 종류, 일시 중지의 기간 및 일시 중지 절차는 대통령령으로 정한다.

제121조(국외의 사업에 대한 특례) ① 국외 근무 기간에 발생한 근로자의 재해를 보상하기 위하여 우리나라가 당사국이 된 사회 보장에 관한 조약이나 협정(이하 "사회보장관련조약"이라 한다)으로 정하는 국가나 지역에서의 사업에 대하여는 고용노동부장관이 금융위원회와 협의하여 지정하는 자(이하 "보험회사"라 한다)에게 이 법에 따른 보험사업을 자기의 계산으로 영위하게 할 수 있다. <개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>
② 보험회사는 「보험업법」에 따른 사업 방법에 따라 보험사업을 영위한다. 이 경우 보험회사가 지급하는 보험급여는 이 법에 따른 보험급여보다 근로자에게 불이익하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따라 보험사업을 영위하는 보험회사는 이 법과 근로자를 위한 사회보장관련조약에서 정부가 부담하는 모든 책임을 성실히 이행하여야 한다.
④ 제1항에 따른 국외의 사업과 이를 대상으로 하는 보험사업에 대하여는 제2조, 제3조제1항, 제6조 단서, 제8조, 제82조제1항과 제5장 및 제6장을 적용하지 아니한다.<개정 2018. 6. 12.>
⑤ 보험회사는 제1항에 따른 보험사업을 영위할 때 이 법에 따른 공단의 권한을 행사할 수 있다.

제122조(해외파견자에 대한 특례) ① 보험료징수법 제5조제3항 및 제4항에 따른 보험가입자가 대한민국 밖의 지역(고용노동부령으로 정하는 지역은 제외한다)에서 하는 사업에 근로시키기 위하여 파견하는 사람(이하 "해외파견자"라 한다)에 대하여 공단에 보험 가입 신청을 하여 승인을 받으면 해외파견자를 그 가입자의 대한민국 영역 안의 사업(2개 이상의 사업이 있는 경우에는 주된 사업을 말한다)에 사용하는 근로자로 보아 이 법을 적용할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
② 해외파견자의 보험급여의 기초가 되는 임금액은 그 사업에 사용되는 같은 직종 근로자의 임금액 및 그 밖의 사정을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 6. 4.>
③ 해외파견자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>
④ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 해외파견자의 보험료 산정, 보험 가입의 신청 및 승인, 보험료의 신고 및 납부, 보험 관계의 소멸, 그 밖에 필요한 사항은 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

제123조(현장실습생에 대한 특례) ① 이 법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 "현장실습생"이라 한다) 중 고용노동부장관이 정하는 현장실습생은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때는 그 사업에 사용되는 근로자로 본다. <개정 2010. 6. 4.>
② 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해로 보아 제36조제1항에 따른 보험급여를 지급한다.<개정 2010. 5. 20.>
③ 현장실습생에 대한 보험급여의 기초가 되는 임금액은 현장실습생이 지급받는 훈련수당 등 모든 금품으로 하되, 이를 적용하는 것이 현장실습생의 재해보상에 적절하지 아니하다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
④ 현장실습생에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
⑤ 현장실습생에 대한 보험료의 산정ㆍ신고 및 납부 등에 관한 사항은 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 대학ㆍ연구기관등은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

② 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제8호에 따른 연구활동종사자 중 같은 조 제1호에 따른 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 대통령령으로 정하는 학생 신분의 연구자(이하 이 조에서 "학생연구자"라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다.
③ 제2항에 따라 이 법의 적용을 받는 학생연구자에 대한 보험 관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖에 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
④ 학생연구자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
⑤ 학생연구자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
⑥ 학생연구자에게 제36조제1항제2호에 따른 휴업급여 또는 같은 항 제6호에 따른 상병보상연금을 지급하는 경우 제54조, 제56조제2항, 제67조 및 제69조제1항은 적용하지 아니한다.
⑦ 학생연구자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례) ① 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 공단의 승인을 받아 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 사람으로 하여 보험에 가입할 수 있다. <개정 2020. 5. 26., 2020. 12. 8.>
② 제1항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 4촌 이내의 친족으로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 해당 사업에 노무를 제공하는 사람은 공단의 승인을 받아 보험에 가입할 수 있다.<신설 2020. 12. 8.>
③ 제1항에 따른 중·소기업 사업주 및 제2항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 이 조에서 "중·소기업 사업주등"이라 한다)은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 근로자로 본다.<신설 2020. 12. 8.>
④ 중·소기업 사업주등에 대한 보험급여의 지급 사유인 업무상의 재해의 인정 범위는 대통령령으로 정한다.<개정 2020. 12. 8.>
⑤ 중·소기업 사업주등에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 12. 8.>
⑥ 제4항에 따른 업무상의 재해가 보험료의 체납 기간에 발생하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 재해에 대한 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.<개정 2020. 12. 8.>
⑦ 중·소기업 사업주등에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 12. 8.>
⑧ 이 법의 적용을 받는 중·소기업 사업주등의 보험료의 산정, 보험 가입의 신청 및 승인, 보험료의 신고 및 납부, 보험관계의 소멸, 그 밖에 필요한 사항은 보험료징수법으로 정하는 바에

따른다.<개정 2020. 12. 8.>
[제목개정 2020. 12. 8.]

제125조 삭제 <2022. 6. 10.>

제126조(「국민기초생활 보장법」 상의 수급자에 대한 특례) ① 제5조제2호에 따른 근로자가 아닌 사람으로서 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사업에 종사하는 사람은 제5조제2호에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
② 자활급여 수급자의 보험료 산정 및 보험급여의 기초가 되는 임금액은 자활급여 수급자가 제1항의 사업에 참여하여 받는 자활급여로 한다.

제126조의2(벌칙 적용에서 공무원 의제) 재심사위원회 위원 중 공무원이 아닌 위원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.
[본조신설 2018. 6. 12.]

제8장 벌칙

제127조(벌칙) ① 제31조의2제3항을 위반하여 공동이용하는 전산정보자료를 같은 조 제1항에 따른 목적 외의 용도로 이용하거나 활용한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 2021. 1. 26.>
② 산재보험 의료기관이나 제46조제1항에 따른 약국의 종사자로서 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 진료비나 약제비를 지급받은 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2021. 1. 26.>
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2016. 12. 27., 2018. 6. 12., 2021. 1. 26.>
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받은 자
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받도록 시키거나 도와준 자
3. 제111조의2를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주
④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2010. 1. 27., 2021. 1. 26., 2026. 2. 19.>
1. 제21조제3항을 위반하여 비밀을 누설한 자
2. 제117조제4항을 위반하여 조사 과정에서 알게 된 정보를 다른 사람에게 제공 또는 누설하거나 목적 외의 용도로 사용한 자

제128조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제127조제2항의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그

법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 1. 26.>
[전문개정 2009. 1. 7.]

제129조(과태료) ① 제91조의21을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2022. 6. 10.>
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2010. 1. 27., 2022. 6. 10.>
1. 제34조를 위반하여 근로복지공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용한 자
2. 제45조제1항을 위반하여 공단이 아닌 자에게 진료비를 청구한 자
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2022. 6. 10.>
1. 제47조제1항에 따른 진료계획을 정당한 사유 없이 제출하지 아니하는 자
2. 제105조제4항(제109조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓된 답변을 하거나 검사를 거부ㆍ방해 또는 기피한 자
3. 제114조제1항 또는 제118조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 또는 서류나 물건의 제출 명령에 따르지 아니한 자
4. 제117조 또는 제118조에 따른 공단의 소속 직원의 질문에 답변을 거부하거나 조사를 거부ㆍ방해 또는 기피한 자
5. 삭제<2022. 6. 10.>
④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2010. 6. 4., 2022. 6. 10.>
⑤ 삭제<2010. 1. 27.>
⑥ 삭제<2010. 1. 27.>

부칙 <제8694호,2007. 12. 14.>

제1조 (시행일) 이 법은 2008년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제70조의 개정규정 및 부칙 제14조는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (평균임금의 증감에 관한 특례) 제36조제3항의 개정규정에도 불구하고 2013년 이후에는 다음 각 호의 구분에 따른 연령에 도달한 이후에 소비자물가변동률에 따라 평균임금을 증감한다.
1. 2013년부터 2017년까지 : 61세
2. 2018년부터 2022년까지 : 62세
3. 2023년부터 2027년까지 : 63세

4. 2028년부터 2032년까지 : 64세
5. 2033년 이후 : 65세

제3조 (간병급여에 관한 적용례) 법률 제8373호 「산업재해보상보험법 전부개정법률」 부칙 제2조에 따라 간병급여의 지급 대상이 되지 아니한 자로서 이 법 제61조에 따른 간병급여의 지급대상이 되는 자는 이 법 시행 이후 지급사유가 발생한 간병급여부터 지급한다.

제4조 (생존확인에 따른 징수금에 관한 적용례) 제39조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후 생존이 확인된 자부터 적용한다.

제5조 (휴업급여 등에 관한 적용례) ① 제52조 및 제54조부터 제56조까지의 개정규정은 이 법 시행 이후 새로 요양 또는 재요양을 시작하는 자부터 적용한다.

② 제53조의 개정규정은 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양 중인 자로서 일정기간 또는 단시간 취업한 자에 대하여도 적용한다.

제6조 (장해급여에 관한 적용례) 제57조부터 제60조까지의 개정규정은 이 법 시행 이후 치유되어 장해급여 청구사유가 발생한 자부터 적용한다.

제7조 (재요양에 따른 장해급여에 관한 적용례) 제60조제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후 새로 재요양을 받는 장해보상연금 수급권자부터 적용한다.

제8조 (유족보상연금 수급권자의 행방불명에 관한 적용례) 제64조제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 행방불명된 자부터 적용한다.

제9조 (상병보상연금에 관한 적용례) 제66조부터 제69조까지의 개정규정은 이 법 시행 이후 새로 요양 또는 재요양을 시작하는 자부터 적용한다.

제10조 (연금의 지급시기에 관한 적용례) 제70조의 개정규정은 이 법 공포일이 속하는 달의 연금분부터 적용한다.

제11조 (직업재활급여에 관한 적용례) ① 제73조 및 제74조의 개정규정은 이 법 시행 이후 치유되어 장해급여를 받은 자부터 적용한다.

② 제75조의 개정규정은 이 법 시행 이후 치유되어 장해급여를 받은 자에 대하여 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 자부터 적용한다.

제12조 (부당이득 징수에 관한 적용례) ① 제84조제1항 후단의 개정규정은 이 법 시행 이후 이 법에 따른 요양급여를 지급받은 자부터 적용한다.

② 제84조제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 산재보험 의료기관 또는 제46조제1항에 따른 약국이 진료비 또는 약제비를 지급받은 경우부터 적용한다.

제13조 (공단의 임원에 대한 경과조치) 종전의 규정에 따라 임명된 공단의 임원은 이 법에 따라 임명된 것으로 보며, 임원의 임기는 종전의 규정에 따라 임명된 날부터 기산한다.

제14조 (재단법인 산재의료관리원에 대한 경과조치) ① 이 법 공포 당시 종전의 제32조제2항에 따라 설립된 관리기구인 재단법인 산재의료관리원(이하 "관리원"이라 한다)은 이 법 공포 후 산재의료원의 정관을 작성하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다.

② 관리원은 제1항에 따른 허가를 받아 2008년 7월 1일에 산재의료원의 설립등기를 하여야 한다.

③ 관리원은 제2항에 따라 설립등기를 마친 때에는 「민법」 중 법인의 해산 및 청산에 관한 규정에도 불구하고 해산된 것으로 본다.

④ 이 법에 따른 산재의료원은 설립 등기일에 관리원의 모든 권리ㆍ의무 및 재산을 승계한다.

⑤ 산재의료원의 설립 당시 관리원의 임직원은 이 법에 따른 산재의료원의 임직원으로 보며, 임원의 임기는 종전의 규정에 따라 임명된 날부터 기산한다.

제15조 (처분 등에 관한 일반적 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위는 그에 해당하는 이 법에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위로 본다.

제16조 (과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 과태료 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

제17조 (최고ㆍ최저 보상기준 금액에 관한 경과조치) 제36조제7항 및 제8항의 개정규정에 따른 최고 보상기준 금액 및 최저 보상기준 금액이 각각 이 법 시행 당시 종전의 제35조제6항에 따라 고시된 최고 보상기준 금액 및 최저 보상기준 금액보다 적으면 종전의 규정에 따라 고시된 최고 보상기준 금액 및 최저 보상기준 금액을 적용한다.

제18조 (산재보험 의료기관에 대한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제37조제2항에 따라 공단이 지정한 의료기관은 이 법 제43조의 개정규정에 따른 산재보험 의료기관으로 본다.

제19조 (재요양에 따른 장해급여에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 장해보상연금의 수급권자로서 재요양을 받고 있는 자에 대하여는 제60조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제20조 (휴업급여에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양을 받고 있는 자는 제52조 및 제54조부터 제56조까지의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제21조 (장해보상연금 수급권의 소멸 및 장해등급의 재판정에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 당시 대한민국 국민이 아닌 자가 외국에서 거주하면서 장해보상연금을 받고 있는 경우에는 제58조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 장해보상연금을 받고 있는 자는 제59조의 개정규정에도 불구하고 장해등급의 재판정을 하지 아니한다.

제22조 (상병보상연금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양을 받고 있는 자는 제66조부터 제69조까지의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제23조 (심사 및 재심사 청구 등에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따라 공단 또는 산업재해보상보험심사위원회에 제기된 심사 청구 또는 재심사 청구는 각각 이 법에 따라 공단 또는 산업재해보상보험재심사위원회에 제기된 심사 청구 또는 재심사 청구로 본다.

② 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따라 제기된 심사 청구 또는 재심사 청구에 대한 심리ㆍ결정 또는 심리ㆍ재결은 각각 제105조 및 제109조의 개정규정에 따른다.

제24조 (재심사위원회 및 위원에 대한 경과조치) ① 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 산업재해보상보험심사위원회는 이 법에 따른 산업재해보상보험재심사위원회로 본다.

② 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 임명된 산업재해보상보험심사위원회의 위원은 이 법에 따라 임명된 산업재해보상보험재심사위원회의 위원으로 보며, 임기는 종전의 임명일부터 기산한다.

제25조 (다른 법률의 개정) ① 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제2항 중 "산업재해보상보험법 제44조 및 제46조"를 "「산업재해보상보험법」 제63조 및 제65조"로 한다.

② 국민건강보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4장에 제54조의3을 다음과 같이 신설한다.

제54조의3 (요양급여 비용의 정산) 공단은 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단이 이 법에 따라 요양급여를 받을 수 있는 자에게 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 지급한 후 그 지급결정이 취소된 경우로서 그 요양급여의 비용을 청구하는 경우에는 그 요양급여가 이 법에 따라 실시할 수 있는 요양급여에 상당한 것으로 인정되면 그 요양급여에 해당하는 금액을 지급할 수 있다.

③ 공무원연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제39조제2호 중 "「산업재해보상보험법」 제37조"를 "「산업재해보상보험법」 제40조"로 한다.

④ 군인연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조의8제2호 중 "「산업재해보상보험법」 제37조"를 "「산업재해보상보험법」 제40조"로 한다.

⑤ 산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제61조의3 각 호 외의 부분 중 "「산업재해보상보험법」 제64조제1항"을 "「산업재해보상보험법」 제95조제1항"으로 한다.

⑥ 어선원및어선재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제2항 중 "「산업재해보상보험법」 제40조제2항"을 "「산업재해보상보험법」 제57조제2항"으로 하고, 제26조 중 "「산업재해보상보험법」 제40조제2항"을 "「산업재해보상보험법」 제57조제2항"으로 한다.

⑦ 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제2항 중 "「산업재해보상보험법」 제66조제2항부터 제4항까지, 제67조부터 제69조까지 및 제71조"를 "「산업재해보상보험법」 제97조제2항부터 제4항까지, 제98조부터 제100조까지 및 제102조"로 한다.

⑧ 의료급여법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조에 제8항을 다음과 같이 신설한다.

⑧ 시장ㆍ군수ㆍ구청장은 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단이 이 법에 따라 의료급여를 받을 수 있는 자에게 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 지급한 후 그 지급결정이 취소된 경우로서 그 요양급여의 비용을 청구하는 경우에는 그 요

양급여가 이 법에 따라 실시할 수 있는 의료급여에 상당한 것으로 인정되면 그 의료급여에 해당하는 금액을 지급할 수 있다.

⑨ 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제147조제3항제7호 중 “「산업재해보상보험법」 제62조제2항 및 제91조”를 “「산업재해보상보험법」 제92조제2항 및 제129조”로 한다.

⑩ 지방세법 일부를 다음과 같이 개정한다. <개정 2007. 12. 31.>

제278조제3항 각 호 외의 부분 본문 중 “재단법인 산재의료관리원”을 “한국산재의료원”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “재단법인 산재의료관리원이 「산업재해보상보험법」 제32조제2항”을 “한국산재의료원이 「산업재해보상보험법」제33조”로 한다.

제26조 (다른 법령과의 관계) ① 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「산업재해보상보험법」또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

② 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 재단법인 산재의료관리원을 인용한 경우에는 제33조에 따른 한국산재의료원을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제8835호,2007. 12. 31.>(지방세법)

제1조 (시행일) 이 법은 2008년 1월 1일부터 시행하고, 부칙 제6조는 2008년 7월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조 (다른 법률의 개정) 법률 제8694호 산업재해보상보험법 전부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

법률 제8694호 산업재해보상보험법 전부개정법률 부칙 제25조제10항을 다음과 같이 한다.

⑩ 지방세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제278조제3항 각 호 외의 부분 본문 중 “재단법인 산재의료관리원”을 “한국산재의료원”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “재단법인 산재의료관리원이 「산업재해보상보험법」 제32조제2항”을 “한국산재의료원이 「산업재해보상보험법」제33조”로 한다.

부칙 <제8863호,2008. 2. 29.>(금융위원회의 설치 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법률의 개정) ① 부터3% 까지 생략

3^ 법률 제8694호 산업재해보상보험법 전부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제121조제1항 중 “금융감독위원회”를 “금융위원회”로 한다.

3& 부터 <85> 까지 생략

부칙 <제9319호,2008. 12. 31.>(한국산업안전보건공단법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법률의 개정) ① 부터 ④ 까지 생략

⑤ 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제96조제1항제6호를 다음과 같이 하고, 제97조제5항 중 "한국산업안전공단"을 "한국산업안전보건공단"으로 한다.

6. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단(이하 "한국산업안전보건공단"이라 한다)에 대한 출연금

⑥ 생략

제6조 생략

부칙 <제9338호,2009. 1. 7.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제9794호,2009. 10. 9.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제4항 및 제22조의2제1항 전단 중 "산업재해보상보험심의위원회"를 각각 "산업재해보상보험및예방심의위원회"로 한다.

② 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조 후단 중 "산업재해보상보험심의위원회"를 "산업재해보상보험및예방심의위원회"로 한다.

부칙 <제9988호,2010. 1. 27.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제11조, 제16조제1항, 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제43조, 제72조제1항제1호, 제75조 및 제96조제1항제3호의 개정규정 및 부칙 제5조·제6조는 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제85조 및 제96조제1항제7호의 개정규정은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(의료기관 지정 제한에 관한 적용례) 제43조제4항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 지정이 취소된 의료기관의 경우부터 적용한다.

제3조(직장복귀지원금등에 관한 적용례) 제75조의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 직장복귀지원금등을 신청하는 경우부터 적용한다.

제4조(한국산재의료원에 대한 경과조치) ① 한국산재의료원은 이 법 공포 후 3개월이 경과한 날에 해산한다.

② 제1항에 따른 해산 당시 한국산재의료원의 재산과 권리ㆍ의무는 공단이 포괄 승계하며, 그 재산과 권리ㆍ의무에 관한 등기부와 그 밖의 공부에 표시된 한국산재의료원의 명의는 공단의 명의로 본다.

③ 제1항에 따라 공단이 포괄 승계하는 재산의 가액은 제1항에 따른 해산일 전날의 장부가액으로 한다.

④ 한국산재의료원 직원에 대한 고용관계는 공단이 포괄 승계하고, 임원은 위 해산일에 당연퇴직된 것으로 본다.

⑤ 한국산재의료원 해산 당시의 정부출연금은 한국산재의료원 해산일에 공단에 출연된 것으로 본다.

제5조(다른 법률의 개정) 지방세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제278조제3항 각 호 외의 부분 본문 중 "근로복지공단 및 한국산재의료원"을 "근로복지공단"으로 하고, 같은 항 제1호 중 "「산업재해보상보험법」 제11조제1호부터 제7호까지"를 "「산업재해보상보험법」 제11조제1항제1호부터 제5호까지, 제6호 및 제7호"로 하며, 같은 항 제2호 중 "한국산재의료원이 「산업재해보상보험법」 제33조제1항에 따른"을 "근로복지공단이 「산업재해보상보험법」 제11조제1항제5호의2 및 같은 조 제2항에 따른"으로 한다.

제6조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 한국산재의료원을 인용한 경우에는 공단을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제10305호,2010. 5. 20.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제16조제3항, 제40조제6항, 제43조제1항제2호 및 제48조제1항제3호의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(진폐에 따른 진폐보상연금의 지급에 관한 적용례) ① 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의3의 개정규정은 종전의 규정에 따라 진폐로 인하여 장해보상연금을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)에 대하여도 적용하되, 종전의 규정에 따라 산정된 장해보상연금액이 같은 개정규정에 따라 산정된 진폐보상연금액 보다 많은 경우에는 종전의 규정에 따라 장해보상연금을 계속 지급한다.

② 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의3의 개정규정은 종전의 규정에 따라 진폐로 인하여 장해보상연금을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다) 중 이 법 시행 후에 진폐장해등급이 변경(종전의 장해등급과 비교하여 등급의 급수가 다른 경우를 말한다. 이하 이 조에서 같다)된 사람에 대하여도 적용하되, 종전의 규정에 따라 산정된 장해보상연

금액이 같은 개정규정에 따라 산정된 진폐보상연금액보다 많은 경우에는 종전의 규정에 따라 장해보상연금을 계속 지급한다.

③ 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의3의 개정규정은 종전의 규정에 따라 진폐로 인하여 장해보상일시금을 받은 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)에 대하여도 적용하되, 같은 개정규정에 따른 진폐보상연금액 중에서 기초연금액만을 지급한다.

④ 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의3의 개정규정은 종전의 규정에 따라 진폐로 인하여 장해보상일시금을 받은 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다) 중 이 법 시행 후에 진폐장해등급이 변경된 사람에 대하여도 적용하되, 같은 개정규정에 따라 변경된 진폐장해등급에 해당하는 진폐장해연금 일수에서 종전의 장해등급에 해당하는 진폐장해연금 일수를 공제하고 남은 일수를 기준으로 진폐장해연금액을 산정하여 지급한다.

제3조(진폐에 따른 휴업급여 등의 지급에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 진폐로 인하여 요양 또는 재요양을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)에 대한 휴업급여 및 상병보상연금의 지급에 관하여는 그 요양 또는 재요양이 종결되기 전까지는 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의3의 개정규정에도 불구하고 제52조부터 제56조까지 및 제66조부터 제69조까지의 규정에 따른다.

제4조(진폐에 따른 유족급여의 지급에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 당시 진폐로 인하여 요양 또는 재요양을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)이 이 법 시행 후에도 계속 요양 또는 재요양을 하다가 진폐로 사망한 경우에 그 사람에 대한 유족보상연금 또는 유족보상일시금의 지급에 관하여는 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의4의 개정규정에도 불구하고 제62조부터 제65조까지의 규정에 따른다.

② 이 법 시행 당시 진폐로 인하여 유족보상연금을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)에 관하여는 제36조제1항ㆍ제2항 및 제91조의4의 개정규정에도 불구하고 제62조부터 제64조까지의 규정에 따른다.

제5조(평균임금 증감에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 진폐에 따른 휴업급여, 장해보상연금, 상병보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 사람(이 법 시행 전에 지급사유가 발생한 사람을 포함한다)의 평균임금 증감에 대하여는 제36조제3항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(다른 법률의 개정) ① 산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항 단서 중 "「산업재해보상보험법」 제41조에 따른 요양급여 또는 같은 법 제62조에 따른 유족급여를"을 "「산업재해보상보험법」 제41조 및 제91조의5에 따른 요양급여, 같은 법 제62조에 따른 유족급여 또는 같은 법 제91조의4에 따른 진폐유족연금을"로 한다.

② 상속세 및 증여세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제4호를 다음과 같이 한다.

4. 「산업재해보상보험법」에 따라 지급되는 유족보상연금ㆍ유족보상일시금ㆍ유족특별급여 또는 진폐유족연금

③ 국민연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제113조제2호를 다음과 같이 한다.

2. 「산업재해보상보험법」 제57조에 따른 장해급여, 같은 법 제62조에 따른 유족급여, 같은 법 제91조의3에 따른 진폐보상연금 또는 같은 법 제91조의4에 따른 진폐유족연금

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터4* 까지 생략

4(산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 제1항, 제5조제2호 단서, 제9조제1항、제2항, 제10조, 제14조제2항 전단, 제16조제3항 각 호 외의 부분 전단、제4항제2호, 제25조제1항부터 제3항까지, 제26조제3항, 제27조제1항、제2항, 제30조, 제36조제4항 후단、제8항 후단, 제44조제3항, 제71조제2항, 제73조제3항, 제75조제2항、제3항, 제92조제1항 각 호 외의 부분、제2항、제4항, 제93조제3항, 제94조, 제95조제1항, 제96조제2항, 제97조제1항、제2항 각 호 외의 부분、제3항부터 제5항까지, 제98조, 제99조제1항、제2항, 제107조제5항 각 호 외의 부분 본문 및 단서, 제121조제1항, 제122조제2항, 제123조제1항、제3항, 제124조제3항, 제125조제8항, 제126조제1항 및 제129조제3항 중 “ 노동부장관 ”을 각각 “ 고용노동부장관 ”으로 한다.

제8조 제1항, 제16조제4항제2호 및 제107조제1항 중 “ 노동부 ”를 각각 “ 고용노동부 ”로 한다.

제38조 제2항、제3항, 제40조제4항제8호、제5항, 제41조제1항 전단 및 후단, 제43조제1항제3호、제4항、제7항, 제45조제2항, 제46조제3항, 제63조제1항제4호, 제73조제4항, 제74조제3항, 제76조제3항, 제92조제3항, 제115조제2항, 제122조제1항、제3항, 제124조제5항 및 제125조제11항 중 “ 노동부령 ”을 각각 “ 고용노동부령 ”으로 한다.

5) 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제11141호,2011. 12. 31.>(국민건강보험법)

제1조(시행일) 이 법은 2012년 9월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제20조까지 생략

제21조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑬까지 생략

⑭ 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제42조제1항 중 “ 「국민건강보험법」 제39조 ”를 “ 「국민건강보험법」 제41조 ”로 하고, 같은 조 제2항 중 “ 「국민건강보험법」 제41조 ”를 “ 「국민건강보험법」 제44조 ”로 한다.

제90조제1항 중 “ 「국민건강보험법」 제12조 ”를 “ 「국민건강보험법」 제13조 ”로 한다.
제93조제1항 중 “ 「국민건강보험법」 제41조 ”를 “ 「국민건강보험법」 제44조 ”로 한다.
⑮부터2* 까지 생략

제22조 생략

부칙 <제11569호,2012. 12. 18.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유족보상연금 수급자격에 관한 적용례) 제63조제1항 및 제64조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우부터 적용한다.

부칙 <제13045호,2015. 1. 20.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(국민건강보험 요양급여 비용의 정산에 관한 적용례) 제90조의2의 개정규정은 제40조에 따른 요양 또는 재요양이 종결된 후 2년이 지나지 아니한 사람이 이 법 시행 후 「국민건강보험법」 제41조에 따라 받는 요양급여부터 적용한다.

제3조(금치산자 등에 관한 경과조치) 제107조제6항제1호의 개정규정에 따른 피성년후견인 또는 피한정후견인에는 법률 제10429호 민법 일부개정법률 부칙 제2조에 따라 금치산 또는 한정치산 선고의 효력이 유지되는 사람이 포함되는 것으로 본다.

부칙 <제13323호,2015. 5. 18.>(지역보건법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ①부터 ④까지 생략
⑤ 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제43조제1항제3호 중 “ 「지역보건법」 제7조 ”를 “ 「지역보건법」 제10조 ”로, “ 「지역보건법」 제8조 ”를 “ 「지역보건법」 제12조 ”로 한다.
⑥부터 ⑨까지 생략

제4조 생략

부칙 <제14499호,2016. 12. 27.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제14933호,2017. 10. 24.>

제1조(시행일) 이 법은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(출퇴근 재해에 관한 적용례) 제5조 및 제37조의 개정규정은 2016년 9월 29일 이후로 발생한 재해부터 적용한다. <개정 2020. 6. 9.>

부칙 <제15270호,2017. 12. 19.>(장애인복지법)

제1조(시행일) 이 법은 2019년 7월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ① 및 ② 생략

③ 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제63조제1항제4호 중 " 장애등급 이상에 "를 " 장애 정도에 "로 한다.

④ 및 ⑤ 생략

부칙 <제15665호,2018. 6. 12.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제26조제2항, 제36조제7항, 제54조제2항, 제97조제4항 및 제107조제2항ㆍ제7항의 개정규정은 공포한 날부터 시행하며, 제107조제8항, 제126조의2, 제127조제2항의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(유족보상연금 수급자격의 적용례) 제63조제1항 및 제64조제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 유족보상연금을 수급하고 있는 자녀에 대하여도 적용한다.

제3조(직장적응훈련비에 관한 적용례) 제72조제1항제2호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 실시하는 직장적응훈련부터 적용한다.

제4조(부당이득의 징수에 관한 적용례) 제84조제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 부정수급 사실을 자진 신고한 경우부터 적용한다.

부칙 <제16272호,2019. 1. 15.>(산업안전보건법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제19조까지 생략

제20조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제96조제1항제4호 중 " 「산업안전보건법」 제61조의3 "을 " 「산업안전보건법」 제12조 "로 한다.

⑦부터1& 까지 생략

제21조 생략

부칙 <제16273호,2019. 1. 15.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제17203호,2020. 4. 7.>(시체 해부 및 보존 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제91조의11제1항 후단 중 "「시체해부 및 보존에 관한 법률」"을 "「시체 해부 및 보존 등에 관한 법률」"로 한다.

②부터 ⑤까지 생략

제5조 생략

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제17434호,2020. 6. 9.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제17603호,2020. 12. 8.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제49조제1항 중 "제124조제1항에 따라 산재보험에 가입한 중소기업의 사업주(이하 "중소기업 사업주"라 한다)"를 "제124조제3항에 따른 중소기업 사업주 등"으로 하고, 같은 조 제2항 및 제3항 중 "사업주"를 각각 "사업주 등"으로 한다.

부칙 <제17865호,2021. 1. 5.>

제1조(시행일) 이 법은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(특수형태근로종사자 산재보험 적용 제외 신청에 관한 적용례) ① 제125조의 개정규정은 종전의 규정에 따라 적용 제외 중인 특수형태근로종사자에게도 적용된다.

② 종전의 규정에 따라 적용 제외 중인 사람이 제125조제4항의 적용제외 사유로 이 법의 적용제외를 원하는 경우 새로이 적용 제외를 신청하여야 한다.

③ 이 법 시행일 이후 3년 이내에 제2항에 따른 적용 제외 신청을 하고 공단이 이를 승인한 경우 이 법 시행일로부터 이 법을 적용하지 아니한다.

부칙 <제17910호,2021. 1. 26.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제18040호,2021. 4. 13.>

이 법은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제18181호,2021. 5. 18.>

이 법은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제18425호,2021. 8. 17.>(국민 평생 직업능력 개발법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ①부터1(까지 생략

2) 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제73조제2항 단서 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

2! 부터4# 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제18753호,2022. 1. 11.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(건강손상자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제36조제1항 및 제3장의3(제91조의12부터 제91조의14까지)의 개정규정은 이 법 시행일 이후에 출생한 자녀부터 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행일 전에 출생한 자녀에게도 적용한

다.

1. 이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우
2. 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병ㆍ장해의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급 거부처분이 취소된 경우
3. 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 3년 이내에 제36조제2항에 따른 청구를 하는 경우

부칙 <제18913호,2022. 6. 10.>(집행유예 선고에 관한 결격사유 명확화를 위한 고용보험법 등 3개 법률의 일부개정에 관한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제18928호,2022. 6. 10.>

제1조(시행일) 이 법은 2023년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 부칙 제8조는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(부분휴업급여에 관한 적용례) 제53조의 개정규정은 이 법 시행 이후 지급사유가 발생한 부분휴업급여부터 적용한다.

제3조(노무제공자에 대한 보험급여의 산정기준 등에 관한 적용례) ① 제91조의17제1항부터 제3항까지 및 제5항의 개정규정은 이 법 시행 후 새로 요양 또는 재요양을 시작하는 노무제공자부터 적용한다.

② 제91조의17제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양을 받고 있는 노무제공자에게도 적용하되, 이 법 시행 후 평균보수를 증감하는 경우부터 적용한다.

제4조(노무제공자에 대한 업무상 재해의 인정기준에 관한 적용례) 제91조의18의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생하는 재해부터 적용한다.

제5조(노무제공자에 대한 보험급여의 지급 등에 관한 적용례) 제91조의19 및 제91조의20의 개정규정은 이 법 시행 후 새로 요양 또는 재요양을 시작하는 노무제공자부터 적용한다.

제6조(노무제공자에 대한 보험급여의 산정기준 등에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양을 받고 있는 노무제공자는 제91조의17제1항부터 제3항까지 및 제5항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(노무제공자에 대한 보험급여의 지급 등에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 요양 또는 재요양을 받고 있는 노무제공자는 제91조의19 및 제91조의20의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제8조(특수형태근로종사자의 업무상 재해 인정 및 보험급여 지급 등의 특례) ① 종전의 제125조제1항에 따른 특수형태근로종사자가 이 법 공포 이후 2023년 6월 30일까지 같은 항 제1호에 따른 주된 사업 외의 사업(종전의 제125조제1항에 따른 직종에 종사하는 사업에 한한다)에서 최초로 재해를 입은 경우에는 종전의 규정을 적용받는 특수형태근로종사자로 본다.

이 경우 업무상 재해의 인정 기준 및 보험급여의 지급 등에 대하여는 종전의 제125조제8항ㆍ제9항 및 제11항을 적용한다.

② 제1항의 재해가 발생한 사업은 본칙 제6조에도 불구하고 종전의 규정을 적용받는 사업으로 본다. 다만, 종전의 제125조제3항부터 제7항까지와 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제26조, 제49조의3 및 제50조제1항제1호는 적용하지 아니한다.

[시행일: 2022. 6. 10.] 제8조

부칙 <제19612호,2023. 8. 8.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(유족보상연금 수급자격의 적용례) 제63조제1항 및 제64조제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 유족보상연금의 수급자격자인 손자녀에 대하여도 적용한다.

부칙 <제20523호,2024. 10. 22.>

이 법은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제21065호,2025. 10. 1.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률 중 이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터 시행하고, 다음 각 호의 개정규정은 해당 호에서 정하는 날부터 시행한다.

1. 다음 각 목의 개정규정은 2026년 1월 2일부터 시행한다. 다만, 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률(가목 및 나목의 개정규정과 관련되는 부분으로 한정한다) 중 본문에 따른 시행일 전에 공포되었으나 본문에 따른 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터 시행한다.

가. 제19조제4항, 제23조, 제29조제1항제1호 및 제30조의 개정규정

나. 제12조제2항, 제19조제3항, 제22조 및 제29조제2항 단서의 개정규정(재정경제부장관 및 재정경제부에 관한 부분으로 한정한다)

다. 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률(가목 및 나목의 개정규정과 관련되는 부분으로 한정한다)

2. 생략

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법률의 개정) ①부터 <402>까지 생략

<403> 산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조제4항제1호 중 "기획재정부에서"를 "기획예산처에서"로, "기획재정부장관"을 "기획예산처장관"으로 한다.

<404>부터 <626>까지 생략

제8조 생략

부칙 <제21136호,2025. 11. 11.>

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제21375호,2026. 2. 19.>

제1조(시행일) 이 법은 2026년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(미지급의 보험급여에 관한 적용례) 제81조제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 청구 사유가 발생한 미지급 보험급여부터 적용한다.

■ 산업재해보상보험법 [별표 1] <개정 2022. 6. 10.>

고령자의 휴업급여 지급기준(제55조 관련)

1. 제52조, 제56조 및 제91조의19제2항에 따라 산정한 휴업급여를 지급받는 자가 해당 연령에 도달하면 다음 산식에 따라 산정한다. 다만, 제52조에 따라 산정한 휴업급여를 지급받는 자의 경우 그 산정한 금액이 제3호에 따라 산정한 금액보다 적으면 제3호에 따라 산정한다.

연령	지급액
61세	1일당 휴업급여 지급액 × 66/70
62세	1일당 휴업급여 지급액 × 62/70
63세	1일당 휴업급여 지급액 × 58/70
64세	1일당 휴업급여 지급액 × 54/70
65세 이후	1일당 휴업급여 지급액 × 50/70

2. 제54조제1항 본문, 제54조제2항 및 제91조의19제1항에 따라 산정한 휴업급여를 지급받는 자가 해당 연령에 도달하면 다음 산식에 따라 산정한다.

연령	지급액
61세	1일당 휴업급여 지급액 × 86/90
62세	1일당 휴업급여 지급액 × 82/90
63세	1일당 휴업급여 지급액 × 78/90
64세	1일당 휴업급여 지급액 × 74/90
65세 이후	1일당 휴업급여 지급액 × 70/90

3. 제54조제1항 단서에 따라 산정한 휴업급여를 지급받는 자가 해당 연령에 도달하면 다음 산식에 따라 산정한다.

연령	지급액
61세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 86/90
62세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 82/90
63세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 78/90
64세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 74/90
65세 이후	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 70/90

■ 산업재해보상보험법 [별표 2]

장해급여표(제57조제2항 관련)

(평균임금기준)

장해등급	장해보상연금	장해보상일시금
제1급	329일분	1,474일분
제2급	291일분	1,309일분
제3급	257일분	1,155일분
제4급	224일분	1,012일분
제5급	193일분	869일분
제6급	164일분	737일분
제7급	138일분	616일분
제8급		495일분
제9급		385일분
제10급		297일분
제11급		220일분
제12급		154일분
제13급		99일분
제14급		55일분

■ 산업재해보상보험법 [별표 3]

유족급여(제62조제2항 관련)

유족급여의 종류	유족급여의 금액
유족보상연금	유족보상연금액은 다음의 기본금액과 가산금액을 합한 금액으로 한다. 1. 기본금액 급여기초연액(평균임금에 365를 곱하여 얻은 금액)의 100분의 47에 상당하는 금액 2. 가산금액 유족보상연금수급권자 및 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족보상연금수급자격자 1인당 급여기초연액의 100분의 5에 상당하는 금액의 합산액. 다만, 그 합산금액이 급여기초연액의 100분의 20을 넘을 때에는 급여기초연액의 100분의 20에 상당하는 금액으로 한다.
유족보상일시금	평균임금의 1,300일분

■ 산업재해보상보험법 [별표 4] <개정 2018. 6. 12.>

상병보상연금표(제66조제2항 관련)

중증요양상태등급	상병보상연금
제1급	평균임금의 329일분
제2급	평균임금의 291일분
제3급	평균임금의 257일분

■ 산업재해보상보험법 [별표 5] <개정 2018. 6. 12.>

고령자의 1일당 상병보상연금 지급기준(제68조 관련)

1. 제66조에 따라 산정한 상병보상연금을 지급받는 자가 해당 연령에 도달하면 다음 산식에 따라 산정한다. 다만, 그 산정한 금액이 별표 1 제3호에 따라 산정한 금액보다 적으면 별표 1 제3호에 따라 산정한다.

연령 \ 중증요양상태등급	제1급	제2급	제3급
61세	평균임금 × (329/365 - 0.04)	평균임금 × (291/365 - 0.04)	평균임금 × (257/365 - 0.04)
62세	평균임금 × (329/365 - 0.08)	평균임금 × (291/365 - 0.08)	평균임금 × (257/365 - 0.08)
63세	평균임금 × (329/365 - 0.12)	평균임금 × (291/365 - 0.12)	평균임금 × (257/365 - 0.12)
64세	평균임금 × (329/365 - 0.16)	평균임금 × (291/365 - 0.16)	평균임금 × (257/365 - 0.16)
65세 이후	평균임금 × (329/365 - 0.20)	평균임금 × (291/365 - 0.20)	평균임금 × (257/365 - 0.20)

2. 제67조제1항 및 제69조제1항에 따라 산정한 상병보상연금을 지급받는 자가 해당 연령에 도달하면 제1호 본문에 따라 산정한다.
3. 제67조제2항에 따라 산정한 상병보상연금을 지급받는 경우에는 별표 1에 따라 산정한다.

■ 산업재해보상보험법 [별표 6] <신설 2010.5.20>

진폐장해연금표(제91조의3제2항 관련)

(평균임금 기준)

진폐장해등급	진폐장해연금
제1급	132일분
제3급	132일분
제5급	72일분
제7급	72일분
제9급	24일분
제11급	24일분
제13급	24일분

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률

[시행 2026. 9. 18.] [법률 제21476호, 2026. 3. 17., 일부개정]

고용노동부 (고용문화개선정책과) 044 - 202 - 7476
성평등가족부 (고용평등총괄과 (적극적고용개선조치제도, 법 제17조의3~9만 해당))
02 - 2100 - 6615

제1장 총칙 <개정 2007. 12. 21.>

제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다. [전문개정 2007. 12. 21.]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

1. “ 차별 ” 이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
   가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
   나. 여성 근로자의 임신ㆍ출산ㆍ수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
   다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
2. “ 직장 내 성희롱 ” 이란 사업주ㆍ상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
3. “ 적극적 고용개선조치 ” 란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
4. “ 근로자 ” 란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “ 사업 ” 이라 한다)에 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

② 남녀고용평등의 실현과 일ㆍ가정의 양립에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원하여야 하며, 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다.
② 국가와 지방자치단체는 일ㆍ가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일ㆍ가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제5조(근로자 및 사업주의 책무) ① 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
② 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀 근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
③ 사업주는 일ㆍ가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일ㆍ가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제6조(정책의 수립 등) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등과 일ㆍ가정의 양립을 실현하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립ㆍ시행하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
1. 남녀고용평등 의식 확산을 위한 홍보
2. 남녀고용평등 우수기업(제17조의4에 따른 적극적 고용개선조치 우수기업을 포함한다)의 선정 및 행정적ㆍ재정적 지원
3. 남녀고용평등 강조 기간의 설정ㆍ추진
4. 남녀차별 개선과 여성취업 확대를 위한 조사ㆍ연구
5. 모성보호와 일ㆍ가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적ㆍ재정적 지원
6. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일ㆍ가정의 양립을 지원하기 위하여 필요한 사항

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 정책의 수립ㆍ시행을 위하여 관계자의 의견을 반영하도록 노력하여야 하며 필요하다고 인정되는 경우 관계 행정기관 및 지방자치단체, 그 밖의 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2007. 12. 21.]

제6조의2(기본계획 수립) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일ㆍ가정의 양립에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 1. 28.>

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2016. 1. 28.>
1. 여성취업의 촉진에 관한 사항
2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항
3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항
4. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항
5. 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항
6. 일ㆍ가정의 양립 지원에 관한 사항
7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항
8. 직전 기본계획에 대한 평가
9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일ㆍ가정의 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 행정기관 또는 공공기관의 장에게 기본계획 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.<신설 2016. 1. 28.>

④ 고용노동부장관이 기본계획을 수립한 때에는 지체 없이 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.<신설 2016. 1. 28.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제6조의3(실태조사 실시) ① 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 남녀차별개선, 모성보호, 일ㆍ가정의 양립 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 <개정 2020. 5. 26.>

제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 <개정 2007. 12. 21.>

제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 근로자를 모집ㆍ채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모ㆍ키ㆍ체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.<개정 2010. 6. 4., 2021. 5. 18.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.
③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제10조(교육ㆍ배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육ㆍ배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제11조(정년ㆍ퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년ㆍ퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 <개정 2007. 12. 21.>

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.
[전문개정 2007. 12. 21.]

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. <개정 2017. 11. 28.>
② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.<신설 2014. 1. 14.>
③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.<신설 2017. 11. 28.>
④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.<신설 2017. 11. 28.>
⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용ㆍ방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2014. 1. 14., 2017. 11. 28.>
[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2017. 11. 28.]

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “ 성희롱 예방 교육기관 ” 이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.<신설 2017. 11. 28.>

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.<신설 2014. 5. 20., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “ 피해근로자등 ” 이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적ㆍ신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2017. 11. 28.]

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.<개정 2020. 5. 26.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제3절 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진 <개정 2007. 12. 21.>

제15조(직업 지도) 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관은 여성이 적성, 능력, 경력 및 기능의 정도에 따라 직업을 선택하고, 직업에 적응하는 것을 쉽게 하기 위하여 고용정보와 직업에 관한 조사ㆍ연구 자료를 제공하는 등 직업 지도에 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2009. 10. 9.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제16조(직업능력 개발) 국가, 지방자치단체 및 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

제17조(여성 고용 촉진) ① 고용노동부장관은 여성의 고용 촉진을 위한 시설을 설치ㆍ운영하는 비영리법인과 단체에 대하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 여성의 고용 촉진을 위한 사업을 실시하는 사업주 또는 여성휴게실과 수유시설을 설치하는 등 사업장 내의 고용환경을 개선하고자 하는 사업주에게 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제17조의2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① 고용노동부장관은 임신ㆍ출산ㆍ육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성(이하 "경력단절여성"이라 한다)을 위하여 취업유망 직종을 선정하고, 특화된 훈련과 고용촉진프로그램을 개발하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관을 통하여 경력단절여성에게 직업정보, 직업훈련정보 등을 제공하고 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공하여야 한다.<개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

[종전 제17조의2는 제17조의3으로 이동 <2007. 12. 21.>]

제4절 적극적 고용개선조치 <개정 2007. 12. 21.>

제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립ㆍ제출 등) ① 성평등가족부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별ㆍ규모별로 성평등가족부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

1. 대통령령으로 정하는 공공기관ㆍ단체의 장
2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15., 2025. 10. 1.>

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15., 2025. 10. 1.>

④ 성평등가족부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2025.

10. 1.>

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15., 2025. 10. 1.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제17조의2에서 이동, 종전 제17조의3은 제17조의4로 이동 <2007. 12. 21.>]

제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 제17조의3제1항 및 제3항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

② 성평등가족부장관은 제1항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 "적극적 고용개선조치 우수기업"이라 한다)에 표창을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

④ 국가와 지방자치단체는 적극적 고용개선조치 우수기업에 행정적ㆍ재정적 지원을 할 수 있다.

⑤ 성평등가족부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

⑥ 성평등가족부장관은 제2항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

⑦ 제1항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제2항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제17조의3에서 이동, 종전 제17조의4는 제17조의5로 이동 <2007. 12. 21.>]

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망ㆍ기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2025. 10. 1.>

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준ㆍ내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2014. 1. 14.]

[종전 제17조의5는 제17조의6으로 이동 <2014. 1. 14.>]

제17조의6(시행계획 등의 게시) 제17조의3제1항에 따라 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 제17조의4제1항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]
[제17조의5에서 이동, 종전 제17조의6은 제17조의7로 이동 <2014. 1. 14.>]

제17조의7(적극적 고용개선조치에 관한 협조) 성평등가족부장관은 적극적 고용개선조치의 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 차별의 시정 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>
[전문개정 2007. 12. 21.]
[제17조의6에서 이동, 종전 제17조의7은 제17조의8로 이동 <2014. 1. 14.>]

제17조의8(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 한다. <개정 2014. 1. 14.>
1. 제17조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
2. 제17조의3제4항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
3. 제17조의4제2항에 따른 적극적 고용개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항
4. 제17조의4제3항 및 제4항에 따른 적극적 고용개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항
5. 제17조의5제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항
6. 그 밖에 적극적 고용개선조치에 관하여 고용정책심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항
[전문개정 2009. 10. 9.]
[제17조의7에서 이동, 종전 제17조의8은 제17조의9로 이동 <2014. 1. 14.>]

제17조의9(적극적 고용개선조치의 조사ㆍ연구 등) ① 성평등가족부장관은 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사ㆍ연구ㆍ교육ㆍ홍보 등의 사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>
② 성평등가족부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2025. 10. 1.>
[전문개정 2007. 12. 21.]
[제17조의8에서 이동 <2014. 1. 14.>]

제3장 모성 보호 <개정 2007. 12. 21.>

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 제18조의4에 따른 배우자 유산ㆍ사산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 "출산전후휴가급여등"이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22., 2026.

3. 17.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문, 제18조의4제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.<개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.<개정 2012. 2. 1.>

④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성ㆍ확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.<개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.<개정 2012. 2. 1.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.]

제18조의2(배우자 출산전후휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산전후휴가"라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.<신설 2019. 8. 27.>

③ 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.<개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

④ 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.<신설 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

⑤ 사업주는 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.<신설 2019. 8. 27., 2026. 3. 17.>

⑥ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2026. 3. 17.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

[제목개정 2026. 3. 17.]

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.>

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.<개정 2024. 10. 22.>
④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.<신설 2024. 10. 22.>
[본조신설 2017. 11. 28.]

제18조의4(배우자 유산ㆍ사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 "배우자 유산ㆍ사산휴가"라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산ㆍ사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다.
② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
③ 배우자 유산ㆍ사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다.
④ 사업주는 배우자 유산ㆍ사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑤ 배우자 유산ㆍ사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2026. 3. 17.]

제3장의2 일ㆍ가정의 양립 지원 <신설 2007. 12. 21.>

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18., 2026. 3. 17.>
② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.<개정 2024. 10. 22.>
1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.<신설 2012. 2. 1., 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>
⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.<신설 2026. 2. 19.>
⑦ 제6항에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.<신설 2026. 2. 19.>
⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.<신설 2026. 2. 19.>
⑨ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2012. 2. 1., 2026. 2. 19.>
[전문개정 2007. 12. 21.]

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.<개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.<개정 2019. 8. 27.>
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.<개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>
⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2007. 12. 21.]

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.
[본조신설 2007. 12. 21.]

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 육아휴직을 사용한 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2020. 12. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22., 2026. 2. 19., 2026. 3. 17.>
② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.<개정 2024. 10. 22.>
[전문개정 2019. 8. 27.]

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <개정 2015. 1. 20., 2019. 8. 27.>
1.업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치
② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제20조(일ㆍ가정의 양립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 국가는 육아기 재택근무 등 소속 근로자의 일ㆍ가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.<개정 2024. 10. 22.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제21조(직장어린이집 설치 및 지원 등) ① 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유ㆍ탁아 등 육아에 필요한 어린이집(이하 "직장어린이집"이라 한다)을 설치하여야 한다. <개정 2011. 6. 7.>

② 직장어린이집을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장어린이집의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따른다.<개정 2011. 6. 7.>

③ 고용노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 직장어린이집의 설치ㆍ운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.>

④ 사업주는 직장어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2011. 6. 7.]

제21조의2(그 밖의 보육 관련 지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 직장어린이집을 설치하여야 하는 사업주 외의 사업주가 직장어린이집을 설치하려는 경우에는 직장어린이집의 설치ㆍ운영에 필요한 정보 제공, 상담 및 비용의 일부 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제22조(공공복지시설의 설치) ① 국가 또는 지방자치단체는 여성 근로자를 위한 교육ㆍ육아ㆍ주택 등 공공복지시설을 설치할 수 있다.

② 제1항에 따른 공공복지시설의 기준과 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.<신설 2019. 8. 27.>

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.<신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.<신설 2020. 9. 8.>

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초ㆍ중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 "학교등"이라 한다)에 대한 「초ㆍ중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.<개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있

는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2019. 8. 27.]
[종전 제22조의3은 제22조의5로 이동 <2019. 8. 27.>]

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.
[본조신설 2019. 8. 27.]

제22조의5(일ㆍ가정 양립 지원 기반 조성) ① 고용노동부장관은 일ㆍ가정 양립프로그램의 도입ㆍ확산, 모성보호 조치의 원활한 운영 등을 지원하기 위하여 조사ㆍ연구 및 홍보 등의 사업을 하고, 전문적인 상담 서비스와 관련 정보 등을 사업주와 근로자에게 제공하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무와 제21조와 제21조의2에 따른 직장보육시설 설치ㆍ운영의 지원에 관한 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공공기관 또는 민간에 위탁하여 수행할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 업무를 위탁받은 기관에 업무수행에 사용되는 경비를 지원할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
[본조신설 2007. 12. 21.]

[제22조의3에서 이동 <2019. 8. 27.>]

제4장 분쟁의 예방과 해결 <개정 2007. 12. 21.>

제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일ㆍ가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.<개정 2010. 6. 4.>

1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담ㆍ조언
2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여
3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보ㆍ계몽
5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제25조(분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 "차별적 처우등"이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “ 차별적 처우 ”라 한다)
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차ㆍ방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “ 중앙노동위원회 ”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제27조(조사ㆍ심문 등) ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사ㆍ심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사ㆍ연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수ㆍ자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제28조(조정ㆍ중재) ① 노동위원회는 제27조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제26조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.
⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정ㆍ중재의 방법, 조정조서ㆍ중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.
[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사ㆍ심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.
[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의2(조정ㆍ중재 또는 시정명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정ㆍ중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.
② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의3(시정명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.
[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.
[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용한다. 이 경우 "시정신청을 한 날"은 "통보를 받은 날"로, "기각결정"은 "차별적 처우가 없다는 결정"으로, "관계 당사자"는 "해당 사업주 또는 근로자"로, "시정신청을 한 근로자"는 "해당 근로자"로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의6(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 노동위원회에 통보하여야 하고, 노동위원회는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다.

③ 제2항에 따른 통보 및 심리에 관하여는 제29조의5제2항부터 제5항까지를 준용한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

[본조신설 2021. 5. 18.]

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다. <개정 2021. 5. 18.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제5장 보칙 <개정 2007. 12. 21.>

제31조(보고 및 검사 등) ① 고용노동부장관은 이 법 시행을 위하여 필요한 경우에는 사업주에게 보고와 관계 서류의 제출을 명령하거나 관계 공무원이 사업장에 출입하여 관계인에게 질문하거나 관계 서류를 검사하도록 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항의 경우에 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

제31조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 보건복지부장관 또는 「국민건강보험법」에 따른 국민건강보험공단에 같은 법 제50조에 따른 임신ㆍ출산 진료비의 신청과 관련된 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 해당 자료의 제공을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 제3장에 따른 모성 보호에 관한 업무
2. 제3장의2에 따른 일ㆍ가정의 양립 지원에 관한 업무
3. 제3장에 따른 모성 보호, 제3장의2에 따른 일ㆍ가정의 양립 지원에 관한 안내
4. 제31조에 따른 보고 및 검사 등

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제공 받은 자료를 「고용정책 기본법」 제15조의2제1항에 따른 고용정보시스템을 통하여 처리할 수 있다.<개정 2021. 5. 18.>

[본조신설 2016. 1. 28.]

제32조(고용평등 이행실태 등의 공표) 고용노동부장관은 이 법 시행의 실효성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정하면 고용평등 이행실태나 그 밖의 조사결과 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 공표가 제한되어 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제33조(관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 서류는 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 작성ㆍ보존할 수 있다. <개정 2010. 2. 4., 2012. 6. 1.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다. <개정 2019. 4. 30.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제35조(경비보조) ① 국가, 지방자치단체 및 공공단체는 여성의 취업촉진과 복지증진에 관련되는 사업에 대하여 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

② 국가, 지방자치단체 및 공공단체는 제1항에 따라 보조를 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 보조금 지급결정의 전부 또는 일부를 취소하고, 지급된 보조금의 전부 또는 일부를 반환하도록 명령할 수 있다.

1. 사업의 목적 외에 보조금을 사용한 경우
2. 보조금의 지급결정의 내용(그에 조건을 붙인 경우에는 그 조건을 포함한다)을 위반한 경우
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 받은 경우

[전문개정 2007. 12. 21.]

제36조(권한의 위임 및 위탁) 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 따른 권한의 일부를 지방고용노동행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 공공단체에 위탁할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

제36조의2(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제31조의2에 따른 임신ㆍ출산 진료비의 신청과 관련된 자료 제공의 요청에 대하여 2016년 1월 1일을 기준으로 5년마다(매 5년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

[본조신설 2016. 1. 28.]

제6장 벌칙 <개정 2007. 12. 21.>

제37조(벌칙) ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년ㆍ퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2026. 3. 17.>

1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우
2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산전후휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산ㆍ사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
5. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우
6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우
7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
8. 제22조의4제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우
9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2019. 8. 27.>

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2021. 5. 18., 2026. 2. 19.>

1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 근로자를 모집ㆍ채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모ㆍ키ㆍ체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우
2. 제9조를 위반하여 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우
3. 제10조를 위반하여 근로자의 교육ㆍ배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우
4. 제19조제1항ㆍ제4항ㆍ제6항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우
5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우
6. 제24조제3항을 위반하여 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 한 경우

[전문개정 2007. 12. 21.]

제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는

개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
[전문개정 2010. 2. 4.]

제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 5. 18.>
② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2021. 5. 18.>
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
1. 삭제<2017. 11. 28.>
1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우
1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우
1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우
1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우
2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우
3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산ㆍ사산휴가를 주지 아니하거나 최초 3일을 유급으로 하지 아니한 경우
4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우
5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우

6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우
7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우
9. 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2017. 11. 28., 2021. 5. 18.>

1. 삭제<2017. 11. 28.>

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

2. 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자
3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
4. 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)
5. 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성ㆍ확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자
6. 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 자
7. 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자
8. 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2010. 6. 4., 2021. 5. 18.>

⑥ 삭제<2016. 1. 28.>

⑦ 삭제<2016. 1. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

부칙 <제6508호,2001. 8. 14.>

①(시행일) 이 법은 2001년 11월 1일부터 시행한다.

②(벌칙 등에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙 또는 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

③(고용평등위원회에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설치된 고용평등위원회는 이 법에 의한 고용평등위원회로 본다.

④(다른 법률과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 남녀고용평등법의 규정을 인용한 경우에 이 법중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제7564호,2005. 5. 31.>

①(시행일) 이 법은 2006년 1월 1일부터 시행한다.

②(산전후휴가급여등에 관한 적용례) 산전후휴가급여등에 관한 제18조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 출산ㆍ유산 또는 사산하는 여성근로자부터 적용한다.

부칙 <제7822호,2005. 12. 30.>

제1조 (시행일) 이 법은 2006년 3월 1일부터 시행한다.

제2조 (분쟁조정신청에 관한 경과조치) ①이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 고용평등위원회에 접수된 분쟁조정신청에 대하여는 종전의 규정에 의한다.

②제26조 내지 제29조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 의한 고용평등위원회는 제1항의 규정에 의한 분쟁의 조정에 한하여 존속하는 것으로 본다.

제3조 (육아휴직 신청요건 완화에 따른 경과조치) 제19조의 개정규정은 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아부터 적용한다.

부칙 <제8372호,2007. 4. 11.>(근로기준법)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제15조 생략

제16조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑨생략

⑩남녀고용평등법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제1항 중 “「근로기준법」 제72조”를 “「근로기준법」 제74조”로 하고, 같은 조 제2항 중 “「근로기준법」 제72조제3항”을 “「근로기준법」 제74조제3항”으로 한다.

⑪내지2$ 생략

제17조 생략

부칙 <제8781호,2007. 12. 21.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제39조제2항제3호부터 제5호까지의 개정규정은 공포 후 1년 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) ① 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제74조제3항 단서 중 “「남녀고용평등법」”을 “「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」”로 한다.

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제70조제1항 각 호 외의 부분 및 제75조 각 호 외의 부분 중 “「남녀고용평등법」”을 각각 “「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」”로 한다.

제3조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「남녀고용평등법」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제9792호,2009. 10. 9.>(고용정책 기본법)

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조의7을 다음과 같이 한다.

제17조의7(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 한다.

1. 제17조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
2. 제17조의3제4항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
3. 제17조의4제2항에 따른 적극적 고용개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항
4. 제17조의4제3항 및 제4항에 따른 적극적 고용개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항
5. 그 밖에 적극적 고용개선조치에 관하여 고용정책심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항

② 부터 ⑧ 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제9795호,2009. 10. 9.>(직업안정법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조 및 제17조의2제2항 중 “「직업안정법」 제4조”를 각각 “「직업안정법」 제2조의2제1호”로 한다.

③ 부터 ⑦ 까지 생략

제6조 생략

부칙 <제9998호,2010. 2. 4.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

②(육아휴직 신청요건 완화에 따른 적용례) 제19조의 개정규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 적용한다.

1. 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아가 있는 근로자
2. 2008년 1월 1일 이후 입양한 자녀가 있는 근로자

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터3^ 까지 생략

3& 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항, 제6조의2제1항ㆍ제2항제8호, 제6조의3제1항, 제13조의2제1항ㆍ제4항 각 호 외의 부분, 제17조제1항ㆍ제2항, 제17조의2제1항ㆍ제2항, 제17조의3제1항 각 호 외의 부분 전단ㆍ제2항부터 제4항까지, 제17조의4제1항부터 제3항까지ㆍ제5항ㆍ제6항, 제17조의6 전단, 제17조의8제1항ㆍ제2항, 제19조의5제2항, 제21조제3항, 제21조의2, 제22조제2항, 제22조의2제3항, 제22조의3제1항부터 제3항까지, 제23조제1항, 제24조제1항ㆍ제2항제5호, 제31조제1항, 제32조 본문, 제36조 및 제39조제4항부터 제6항까지 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제6조의3제2항, 제7조제2항, 제13조의2제2항ㆍ제3항, 제17조의3제1항 각 호 외의 부분 전단ㆍ제5항, 제17조의4제7항, 제23조제2항 및 제24조제4항 중 "노동부령"을 각각 "고용노동부령"으로 한다.

제36조 중 "지방노동행정기관"을 "지방고용노동행정기관"으로 한다.

3* 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제10789호,2011. 6. 7.>(영유아보육법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑨까지 생략

⑩ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조의 제목, 같은 조 제1항부터 제3항까지 및 제21조의2 중 "직장보육시설"을 각각 "직장어린이집"으로 하고, 제21조제1항 중 "보육시설"을 "어린이집"으로 한다.

⑪부터3@ 까지 생략

부칙 <제11274호,2012. 2. 1.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 제18조의2, 제22조의2, 제37조제2항제6호, 제39조제2항제3호 및 제7호의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 청구한 근로자부터 적용한다.

② 제19조제5항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청한 기간제근로자 또는 파견근로자부터 적용한다.

③ 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자부터 적용한다.

④ 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 가족돌봄휴직을 신청한 근로자부터 적용한다.

제3조(다른 법률의 개정) ① 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항, 제6조제2항 단서, 제75조의 제목, 같은 조 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2호 단서, 제75조의2의 제목 및 같은 조 제목 외의 부분, 제76조제1항 본문, 같은 조 제2항ㆍ제3항, 제77조 전단ㆍ후단, 제80조제1항제3호, 제87조제1항, 제107조제1항 본문, 제112조제1항 및 제116조제2항 중 “ 산전후휴가 ”를 각각 “ 출산전후휴가 ”로 한다.

제70조제1항 각 호 외의 부분 중 “ 산전후휴가기간 ”을 “ 출산전후휴가기간 ”으로 한다.

제73조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “ 산전후휴가기간 ”을 “ 출산전후휴가기간 ”으로 한다.

제5장제2절의 제목 “ 산전후휴가 급여 등 ”을 “ 출산전후휴가 급여 등 ”으로 한다.

② 소득세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제3호마목 중 “ 산전후휴가 ”를 “ 출산전후휴가 ”로 한다.

부칙 <제11461호,2012. 6. 1.>(전자문서 및 전자거래 기본법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조부터 제9조까지 생략

제10조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제33조 후단 중 “ 「전자거래기본법」 ”을 “ 「전자문서 및 전자거래 기본법」 ”으로 한다.

⑦부터2% 까지 생략

부칙 <제12244호,2014. 1. 14.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제17조의5부터 제17조의9까지의 개정규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표에 관한 적용례) 제17조의5의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 시행계획을 제출하는 경우부터 적용한다.

제3조(육아휴직 신청요건 완화에 관한 적용례) 제19조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 육아휴직을 신청한 근로자부터 적용한다.

제4조(다른 법률의 개정) 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항제6호 중 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의7"을 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8"로 한다.

부칙 <제12628호,2014. 5. 20.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제13043호,2015. 1. 20.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제13932호,2016. 1. 28.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제15109호,2017. 11. 28.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제16271호,2019. 1. 15.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제16413호,2019. 4. 30.>(파견근로자 보호 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑦까지 생략

⑧ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제5항 및 제34조 중 "「파견근로자보호 등에 관한 법률」"을 각각 "「파견근로자보호 등에 관한 법률」"로 한다.

⑨부터 ⑭까지 생략

부칙 <제16558호,2019. 8. 27.>

제1조(시행일) 이 법은 2019년 10월 1일부터 시행한다. 다만, 제22조의2, 제37조제2항제6호 및 제39조제2항제8호의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등에 관한 적용례) 제22조의3, 제22조의4, 제37조제2항제7호ㆍ제8호 및 제37조제3항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 적용한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가ㆍ지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체와 그 기관ㆍ단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관ㆍ단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

제3조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조, 제18조의2, 제37조제2항제2호의2 및 제39조제2항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

제4조 삭제 <2024. 10. 22.>

[시행일: 2025. 2. 23.] 제4조

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제17489호,2020. 9. 8.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴가에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 종전의 규정에 따라 2020년 1월 1일 이후 가족돌봄휴가를 모두 사용한 근로자에게도 적용한다.

부칙 <제17602호,2020. 12. 8.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 휴직하였거나 휴직 중인 사람에 대해서도 적용한다.

부칙 <제18178호,2021. 5. 18.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제31조의2제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제7조제2항 및 제37조제4항제1호의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하며, 제19조제1항 본문 및 제19조의4제1항 후단의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(차별적 처우등의 시정신청에 관한 적용례) 제26조의 개정규정은 이 법 시행 이후 발생한 차별적 처우등(이 법 시행 전에 발생하여 이 법 시행 이후에도 계속되는 차별적 처우등을 포함한다)부터 적용한다.

부칙 <제20521호,2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제18조의3제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급기간에 관한 규정은 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다.

제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조 및 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.

부칙 <제21065호,2025. 10. 1.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률 중 이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ 시행한다.

1. 및 2. 생략

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법률의 개정) ①부터 <400>까지 생략

<401> 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조의3제1항 각 호 외의 부분 전단, 같은 조 제2항부터 제4항까지, 제17조의4제1항부터 제3항까지, 같은 조 제5항ㆍ제6항, 제17조의5제1항 본문, 제17조의7 전단 및 제17조의9제1항ㆍ제2항 중 "고용노동부장관"을 각각 "성평등가족부장관"으로 한다.

제17조의3제1항 각 호 외의 부분 전단, 같은 조 제5항 및 제17조의4제7항 중 "고용노동부령"을 각각 "성평등가족부령"으로 한다.

<402>부터 <626>까지 생략

제8조 생략

부칙 <제21373호,2026. 2. 19.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제6항제3호 중 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항"을 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조"로 한다.

부칙 <제21476호,2026. 3. 17.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우부터 적용한다.

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

[시행 2026. 9. 18.] [대통령령 제36589호, 2026. 8. 18., 일부개정]

고용노동부 (고용문화개선정책과) 044 - 202 - 7476
성평등가족부 (고용평등총괄과) 02 - 2100 - 6615

제1장 총칙

제1조(목적) 이 영은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 아니한다.
② 삭제<2018. 5. 28.>

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다 .
② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수ㆍ조회ㆍ회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포ㆍ게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.<개정 2014. 12. 30.>
1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.<개정 2022. 2. 17.>

제4조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립ㆍ제출의무 등의 부과대상 사업) ① 법 제17조의3제1항제1호에서 "대통령령으로 정하는 공공기관ㆍ단체"란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단을 말한다. <개정 2017. 12. 19.>

② 법 제17조의3제1항제2호에서 "대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.<개정 2018. 5. 28., 2021. 12. 28.>

1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 및 같은 법 시행령 제38조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우에는 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업
2. 제1호 외의 사업의 경우에는 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업

③ 제2항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 전년도에 매월 고용한 월평균 근로자 수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정(算定)한다.

제5조(이행실적 평가 위탁기관 등) ① 법 제17조의4제6항에서 "대통령령으로 정하는 기관이나 단체"란 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관 또는 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인 중 성평등가족부장관이 지정하는 연구기관 또는 법인을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2025. 10. 1.>

② 성평등가족부장관은 법 제17조의4제6항에 따라 평가 업무를 위탁하는 경우에는 그 업무를 위탁받은 기관에 업무 수행에 필요한 경비를 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2025. 10. 1.>

제6조(명단 공표 제외 사유) ① 법 제17조의5제1항 단서에서 "사업주의 사망ㆍ기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 사업주가 사망한 경우
2. 사업장이 폐업하거나 소멸한 경우
3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우 등 중대한 경영상의 이유로 법 제17조의3에 따른 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)의 이행이 어려운 경우
4. 사업주가 여성 근로자의 채용 또는 여성 관리자(사업장의 단위 부서의 책임자로서 해당 부서의 사업을 기획ㆍ지휘하는 업무를 수행하고 부서 구성원을 감독ㆍ평가하는 자를 말한다. 이하 같다)의 임용 등 시행계획의 이행을 위하여 실질적인 노력을 하고 있는 경우

② 성평등가족부장관은 사업주가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는지 여부를 결정할 때에는 법 제17조의8제5호에 따라 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 한다.<개정 2025. 10. 1.>

[본조신설 2014. 12. 30.]

제7조(명단 공표의 내용ㆍ방법 등) ① 성평등가족부장관은 법 제17조의5제1항 본문에 따라 명단을 공표하려는 경우 명단 공표 대상 사업주에게 공표 결정 사실, 공표 내용 등을 서면으로 통지하여야 한다. <개정 2025. 10. 1.>

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 통지를 받은 날부터 30일 이상의 기간을 정하여 사업주가 소명자료를 제출하거나 의견을 진술할 수 있도록 기회를 주어야 한다.<개정 2025. 10. 1.>

③ 법 제17조의5제2항에 따른 공표의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 해당 사업주의 성명, 사업장의 명칭ㆍ주소. 이 경우 해당 사업주가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명 및 법인의 명칭ㆍ주소를 말한다.
2. 해당 연도의 전체 근로자 수, 여성 근로자 수 및 그 비율, 전체 관리자 수, 여성 관리자 수 및 그 비율, 해당 업종의 여성 근로자의 고용기준

④ 법 제17조의5제2항에 따른 공표 방법은 관보에 게재하거나 성평등가족부의 홈페이지에 6개월 간 게시하는 것으로 한다.<개정 2025. 10. 1.>

[본조신설 2014. 12. 30.]

제8조 삭제 <2009. 12. 30.>

제9조(조사ㆍ연구 위탁기관) 법 제17조의9제2항에서 "대통령령으로 정하는 자"란 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관 또는 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인 중 성평등가족부장관이 지정한 연구기관 또는 법인을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2014. 12. 30., 2025. 10. 1.>

제3장 모성 보호 및 일ㆍ가정의 양립 지원 <개정 2018. 5. 28.>

제9조의2(배우자 출산전후휴가의 고지) ① 법 제18조의2제1항에 따라 배우자의 임신 및 출산을 이유로 한 휴가(이하 "배우자 출산전후휴가"라 한다)를 고지하려는 근로자는 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산일 또는 출산예정일, 배우자 출산전후휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 출산전후휴가를 고지한 근로자에게 배우자의 임신 또는 출산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2026. 8. 18.]

[종전 제9조의2는 제9조의3으로 이동 <2026. 8. 18.>]

제9조의3(난임치료휴가의 신청) ① 법 제18조의3제1항에 따라 난임치료를 받기 위한 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 신청하려는 근로자는 난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다. <개정 2019. 12. 24.>

② 사업주는 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.
[본조신설 2018. 5. 28.]
[제9조의2에서 이동 <2026. 8. 18.>]

제9조의4(배우자 유산ㆍ사산휴가의 청구) ① 법 제18조의4제1항 본문에 따라 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 한 휴가(이하 "배우자 유산ㆍ사산휴가"라 한다)를 청구하려는 근로자는 배우자 유산ㆍ사산휴가를 사용하려는 날, 배우자 유산ㆍ사산일, 배우자 유산ㆍ사산휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.
② 사업주는 제1항에 따라 배우자 유산ㆍ사산휴가를 청구한 근로자에게 배우자의 유산ㆍ사산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.
[본조신설 2026. 8. 18.]

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.
[전문개정 2019. 12. 24.]

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문 및 같은 조 제6항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>
1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명ㆍ생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다)
5. 육아휴직 신청 연월일
6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실
7. 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하는 경우에는 해당 육아휴직 신청 사유

② 근로자는 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 경우에는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다)를 청구하거나 배우자 출산전후휴가를 고지할 때 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 함께 신청할 수 있다. 이 경우 근로자는 육아휴직 신청서에 제1항 각 호의 사항(제7호의 사항은 제외한다) 및 출산전후휴가 또는 배우자 출산전후휴가의 개시ㆍ종료예정일을 적어 사업주에게 제출해야 하며, 육아휴직의 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 한다.<신설 2024. 12. 24., 2025. 2. 18., 2026. 8.

18.>

③ 제1항 및 제2항 후단에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.<개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24., 2026. 8. 18.>

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산, 조산 또는 사산의 위험이 있는 경우

1의2. 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 사용하려는 경우

2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우

3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적ㆍ정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

④ 제1항에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유로 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지 육아휴직을 신청할 수 있다.<신설 2026. 8. 18.>

⑤ 사업주는 근로자가 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에, 제4항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 지체 없이 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.<신설 2024. 12. 24., 2026. 8. 18.>

⑥ 사업주가 제5항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.<신설 2024. 12. 24., 2026. 8. 18.>

⑦ 사업주는 근로자가 제1항 또는 제2항 후단에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제3항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 하고, 그 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.<개정 2024. 12. 24., 2026. 8. 18.>

⑧ 사업주는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 다음 각 호의 사항을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.<개정 2026. 8. 18.>

1. 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실

2. 해당 자녀의 출생 또는 입양 등의 사실

3. 근로자가 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 해당 육아휴직의 신청 사유에 해당한다는 사실

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일 전에 제11조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다. <개정 2024. 12. 24.>

② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제3항제1호 또는 제3호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하

려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 휴직종료예정일의 연기를 신청해야 한다.<개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다. 다만, 근로자가 제11조제4항에 따라 육아휴직을 신청한 경우에는 휴직개시예정일의 전날까지 그 신청을 철회할 수 있다. <개정 2026. 8. 18.>

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다.<개정 2021. 11. 19., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직을 신청한 경우
   가. 해당 영유아의 사망
   나. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소
   다. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적ㆍ정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우
   라. 법 제19조제2항제2호 또는 제3호의 사유로 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 신청한 근로자가 법 제19조제2항제2호 또는 제3호에 해당하지 않게 된 경우

③ 근로자는 제2항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.<신설 2021. 11. 19.>

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2026. 8. 18.>

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중이거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
   가. 해당 영유아의 사망
   나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날

3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 출산전후휴가 또는 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.<개정 2012. 7. 10., 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

[제목개정 2019. 12. 24.]

제15조(육아기 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제19조의2제1항 본문에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 "단축개시예정일"이라 한다)의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 "단축종료예정일"이라 한다), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 한다.

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 10.]

[종전 제15조는 제15조의4로 이동 <2012. 7. 10.>]

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 "정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2019. 12. 24., 2026. 8. 18.>

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 삭제<2019. 12. 24.>
3. 삭제<2026. 8. 18.>
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

[본조신설 2012. 7. 10.]

제15조의3(육아기 근로시간 단축의 종료) ① 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정한다)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다. <개정

2019. 12. 24.>

② 사업주는 제1항에 따라 육아기 근로시간 단축 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 날의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.<개정 2024. 12. 24.>

1. 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우: 새로운 육아기 근로시간 단축 개시일
2. 근로자가 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우: 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일
3. 제2호 외의 사유로 근로자가 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정한다)를 시작하는 경우: 휴직 또는 휴가 개시일
4. 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정한다)을 시작하는 경우: 휴업 시작일

[본조신설 2012. 7. 10.]

[제목개정 2019. 12. 24.]

제15조의4(준용) 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축의 절차 등에 관하여는 제12조제2항 및 제13조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직”은 “육아기 근로시간 단축”으로, “휴직개시예정일”은 “단축개시예정일”로, “휴직종료예정일”은 “단축종료예정일”로 본다.

[전문개정 2012. 7. 10.]

[제15조에서 이동 <2012. 7. 10.>]

제16조(복지시설의 우선 설치지역) 법 제22조제1항에 따라 국가나 지방자치단체가 여성근로자를 위한 공공복지시설을 설치하는 경우에는 공업단지ㆍ농공지구 등 여성근로자가 많은 지역부터 우선 설치하여야 한다.

제16조의2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등) ① 법 제22조의2제1항 본문에 따라 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(이하 “돌봄휴직개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌

봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 "돌봄휴직종료예정일"이라 한다), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용하여야 한다.

③ 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

④ 법 제22조의2제2항 본문에 따라 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명ㆍ생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다. <신설 2019. 12. 24.>

[본조신설 2012. 7. 10.]

[제목개정 2019. 12. 24.]

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2019. 12. 24., 2026. 8. 18.>

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
4. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

② 법 제22조의2제2항 본문에서 "조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우"란 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미

성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.<신설 2019. 12. 24.>
[본조신설 2012. 7. 10.]
[제목개정 2019. 12. 24.]

제16조의4(가족돌봄휴직 신청의 철회 등) ① 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.
② 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 돌봄휴직개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.
[본조신설 2019. 12. 24.]
[종전 제16조의4는 제16조의6으로 이동 <2019. 12. 24.>]

제16조의5(가족돌봄휴직의 종료) ① 가족돌봄휴직 중인 근로자는 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.
② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.
③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 끝난 것으로 본다.
1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

[본조신설 2019. 12. 24.]

제16조의6(준용) 법 제22조의2제1항에 따른 가족돌봄휴직의 절차 등에 관하여는 제12조제2항을 준용한다. 이 경우 "휴직종료예정일"은 "돌봄휴직종료예정일"로 본다. <개정 2019. 12. 24.>
[본조신설 2012. 7. 10.]
[제16조의4에서 이동 <2019. 12. 24.>]

제16조의7(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제22조의3제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 "가족돌봄등근로시간단축"이라 한다)을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 "가족돌봄등단축개시예정일"이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 "가족돌봄등단축종료예정일"이라 한다), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각ㆍ근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일

및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 허용한 것으로 본다.

④ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2019. 12. 24.]

제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “ 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 ”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

[본조신설 2019. 12. 24.]

제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ① 가족돌봄등근로시간단축 기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각ㆍ근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 기간의 연장은 1회로 한정한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 허용한 것으로 본다.

⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2019. 12. 24.]

제16조의10(가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등) ① 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 신청한 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 신청한 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 신청한 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

[본조신설 2019. 12. 24.]

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종료) ① 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 단축 중인 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

[본조신설 2019. 12. 24.]

제17조(일ㆍ가정 양립 지원을 위한 조사ㆍ연구 등의 업무 위탁) 고용노동부장관은 법 제22조의5제2항에 따라 법 제21조 및 법 제21조의2에 따른 직장어린이집 설치ㆍ운영의 지원에 관한 업무와 법 제22조의5제1항에 따른 일ㆍ가정 양립 지원 기반 조성에 관한 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 법인에 위탁할 수 있다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제4항제2호에 따른 준정부기관
2. 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관
3. 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인으로서 일ㆍ가정 양립 지원 등의 사업 수행을 목적으로 설립된 법인

[전문개정 2024. 12. 24.]

제4장 분쟁의 예방과 해결

제18조(고충 신고 등) ① 법 제25조에 따른 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일부터 10일 이내에 신고된 고충을 직접 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 한다.

③ 사업주는 고충접수ㆍ처리대장을 작성하여 갖추어 두고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다.

④ 제3항의 고충접수ㆍ처리대장은 전자적 처리가 불가능한 특별한 사유가 없으면 전자적 처리가 가능한 방법으로 작성하여 갖추어 두어야 하며, 같은 항에 따른 서류는 전자적인 방법으로 작성ㆍ보존할 수 있다.

제18조의2(전문위원의 수 및 자격 등) ① 법 제27조제5항에 따른 전문위원은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에 둔다.

② 제1항에 따라 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에 두는 전문위원의 수는 10명 이내로 한다.

③ 제2항에 따른 전문위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)의 위원장이 위촉하는 사람으로 한다.

1. 법학ㆍ경영학ㆍ경제학ㆍ사회학ㆍ여성학 등 남녀고용 및 노동 관련 분야의 박사학위를 가진 사람

2. 변호사ㆍ공인회계사 또는 공인노무사의 자격이 있는 사람

④ 제2항에 따른 전문위원의 보수에 관한 사항은 「공무원보수규정」 별표 34에 따른 일반임기제공무원의 연봉등급 기준표를 준용하여 중앙노동위원회가 따로 정한다.

[본조신설 2021. 11. 19.]

제5장 보칙

제19조(보존서류의 종류) 법 제33조에서 "대통령령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 서류를 말한다. <개정 2018. 5. 28., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육ㆍ배치 및 승진, 정년ㆍ퇴직 및 해고에 관한 서류
2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류
3. 법 제14조제5항 전단에 따른 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치에 관한 서류
4. 삭제<2009. 6. 19.>
5. 법 제18조의2 및 이 영 제9조의2에 따른 배우자 출산전후휴가의 고지 및 부여에 관한 서류
6. 법 제19조에 따른 육아휴직의 신청 및 허용에 관한 서류
7. 법 제19조의2 및 법 제19조의3에 따른 육아기 근로시간 단축의 신청 및 허용에 관한 서류, 허용하지 아니한 경우 그 사유의 통보 및 협의 서류, 육아기 근로시간 단축 중의 근로조건에 관한 서류

제20조 삭제 <2014. 12. 30.>

제21조(권한의 위임 및 위탁) ① 법 제36조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 12. 8., 2016. 3. 8.>

1. 법 제13조의2에 따른 성희롱 예방 교육기관의 지정 및 지정의 취소
2. 법 제17조에 따른 여성 고용 촉진을 위한 시설의 설치ㆍ운영 및 사업시행 비용의 지원
3. 삭제<2025. 10. 1.>
4. 삭제<2025. 10. 1.>
5. 법 제21조제3항 및 법 제21조의2에 따른 직장어린이집의 설치ㆍ운영에 필요한 지원ㆍ지도, 정보 제공 및 상담
6. 법 제23조에 따라 상담을 실시하는 민간단체에 대한 지원
7. 법 제24조에 따른 명예고용평등감독관의 위촉 및 해촉(解囑)
8. 법 제31조에 따른 보고와 관계 서류의 제출 명령, 사업장 출입, 관계인에 대한 질문 및 관계 서류의 검사
9. 법 제39조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수

② 고용노동부장관은 법 제36조에 따라 법 제6조의3에 따른 실태조사 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공공단체에 위탁할 수 있다.<신설 2023. 12. 12.>

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관
2. 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 정부출연연구기관
3. 그 밖에 고용노동부장관이 위탁 업무를 수행할 수 있는 인력ㆍ시설ㆍ장비를 갖추었다고 인정하는 공공단체

③ 고용노동부장관은 법 제36조에 따라 다음 각 호의 업무를 「고용정책 기본법」 제18조에 따른 한국고용정보원에 위탁한다.<신설 2016. 3. 8., 2021. 11. 19., 2023. 12. 12.>

1. 법 제31조의2제1항에 따른 임신ㆍ출산 진료비의 신청과 관련된 자료 제공의 요청
2. 법 제31조의2제2항에 따른 제공받은 자료의 고용정보시스템을 통한 처리

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 업무를 위탁하는 경우 위탁받는 공공단체 및 위탁업무의 내용을 고시해야 한다.<신설 2023. 12. 12.>

[제목개정 2016. 3. 8.]

제21조의2(민감정보 및 고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(제21조에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임ㆍ위탁받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보나 같은 법 시행령 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2024. 12. 24.>

1. 법 제18조에 따른 출산전후휴가 등에 대한 지원 제도 안내와 그 제도 시행에 필요한 지원 및 지도에 관한 사무
2. 법 제19조에 따른 육아휴직 제도 안내와 그 제도 시행에 필요한 지원 및 지도에 관한 사무
3. 법 제19조의2 및 제19조의3에 따른 육아기 근로시간 단축 제도 안내와 그 제도 시행에 필요한 지원 및 지도에 관한 사무
4. 법 제31조에 따른 명령ㆍ출입ㆍ질문 및 검사에 관한 사무
5. 법 제31조의2에 따른 자료 제공의 요청 및 제공받은 자료의 고용보험전산망을 통한 처리에 관한 사무

[본조신설 2016. 3. 8.]

[종전 제21조의2는 제21조의3으로 이동 <2016. 3. 8.>]

제21조의3(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제19조에 따른 보존서류의 종류에 대하여 2020년 1월 1일을 기준으로 5년마다(매 5년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2016. 12. 30., 2020. 3. 3.>

[본조신설 2014. 12. 9.]

[제21조의2에서 이동 <2016. 3. 8.>]

제6장 과태료

제22조(과태료의 부과기준) ① 법 제39조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. <개정 2021. 11. 19.>

② 삭제<2018. 5. 28.>

부칙 <제20803호,2008. 6. 5.>

제1조(시행일) 이 영은 2008년 6월 22일부터 시행한다. 다만, 별표 제4호부터 제6호까지의 개정규정은 2009년 6월 22일부터 시행한다.

제2조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립ㆍ제출의무 등에 관한 특례) 제4조제1항의 개정규정은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 상시 50명 미만의 근로자를 고용하는 공공기관에 대하여는 2013년 4월 30일까지 적용하지 아니한다.

제3조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립ㆍ제출의무 등에 관한 경과조치) 제4조제1항의 개정규정에 따라 새로 법 제17조의3 및 법 제17조의4를 적용받게 되는 공공기관(부칙 제2조에 해당되는 공공기관은 제외한다)에 대한 다음 각 호의 구분에 따른 제출의무는 그 구분에 따른 연도부터 적용한다.

1. 법 제17조의3제1항에 따라 최초로 제출하는 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출(직종별 여성 근로자의 비율이 같은 규정에 따른 고용 기준에 미달하는 공공기관만 해당한다): 2009년
2. 법 제17조의3제2항에 따라 최초로 제출하는 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황의 제출: 2009년
3. 법 제17조의4제1항에 따라 최초로 제출하는 적극적 고용개선조치 시행계획 이행실적의 제출(직종별 여성 근로자의 비율이 법 제17조의3제1항에 따른 고용 기준에 미달하는 공공기관만 해당한다): 2010년

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

제2조제1항제5호 중 "「남녀고용평등법」"을 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

② 고용정책기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제5항제4호 중 "「남녀고용평등법」"을 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

③ 여성발전기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조의2제1항 단서 중 "「남녀고용평등법」"을 각각 "「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

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

부칙 <제21547호,2009. 6. 19.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제21928호,2009. 12. 30.>(고용정책 기본법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑤ 까지 생략

⑥ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조부터 제8조까지를 각각 삭제한다.

⑦ 부터 ⑪ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 <51> 까지 생략

<52> 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항ㆍ제2항, 제9조, 제17조제1항 각 호 외의 부분, 제20조, 제21조 각 호 외의 부분, 제22조제2항 및 별표의 비고 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제21조 각 호 외의 부분 중 "지방노동관서"를 "지방고용노동관서"로 한다.

<53> 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제23356호,2011. 12. 8.>(영유아보육법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2011년 12월 8일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑫까지 생략

⑬ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항 각 호 외의 부분 중 "직장보육시설"을 "직장어린이집"으로 한다.

제21조제5호 중 "직장보육시설"을 "직장어린이집"으로 한다.

⑭부터 <54>까지 생략

부칙 <제23946호,2012. 7. 10.>

제1조(시행일) 이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축 신청의 적용례) 제15조의 개정규정은 이 영 시행 후 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우부터 적용한다.

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조제1항제2호, 같은 항 제3호가목, 같은 조 제4항, 제100조의 제목, 같은 조 제목 외의 부분, 제101조의 제목, 같은 조 각 호 외의 부분, 같은 조 제1호 본문ㆍ단서, 같은 조 제2호, 제102조 전단ㆍ후단, 제103조 전단ㆍ후단, 제104조의 제목, 같은 조 본문ㆍ단서, 제145조제1항제13호 및 제145조의2제1항제18호ㆍ제19호 중 "산전후휴가"를 각각 "출산전후휴가"로 한다.

② 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제3호 중 "산전후휴가"를 "출산전후휴가"로 한다.

부칙 <제25840호,2014. 12. 9.>(규제 재검토기한 설정 등 규제정비를 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제16조까지 생략

부칙 <제25931호,2014. 12. 30.>

이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제27033호,2016. 3. 8.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제27751호,2016. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제12조까지 생략

부칙 <제28486호,2017. 12. 19.>

이 영은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 근로자가 300명 이상인 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2018년 1월 1일
2. 상시 근로자가 300명 미만인 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2019년 1월 1일

부칙 <제28910호,2018. 5. 28.>

이 영은 2018년 5월 29일부터 시행한다. 다만, 제2조제2항 및 제4조제2항의 개정규정은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제30255호,2019. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제16조의2제4항, 제16조의3제1항제2호ㆍ제3호 및 같은 조 제2항의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행하고, 제10조 및 제15조의2제2호의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 종료에 관한 적용례) 제14조제1항 또는 제15조의3제1항의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 중인 사람에 대해서도 적용한다.

부칙 <제30509호,2020. 3. 3.>(규제 재검토기한 해제 등을 위한 144개 대통령령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제31169호,2020. 11. 24.>(공공기관의 운영에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항제1호 중 “「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제3항제2호”를 “「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제4항제2호”로 한다.

⑦부터 ⑮까지 생략

부칙 <제32131호,2021. 11. 19.>

이 영은 2021년 11월 19일부터 시행한다. 다만, 제18조의2, 제22조제1항 및 별표(제2호버목은 제외한다)의 개정규정은 2022년 5월 19일부터 시행한다.

부칙 <제32274호,2021. 12. 28.>(독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2021년 12월 30일부터 시행한다.

제2조부터 제12조까지 생략

제13조(다른 법령의 개정) ①부터2# 까지 생략

2$ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제2항제1호 중 “ 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항 ”을 “ 제31조제1항 및 같은 법 시행령 제38조제1항 ”으로 한다.

2% 부터 <68>까지 생략

제14조 생략

부칙 <제32447호,2022. 2. 17.>(국민 평생 직업능력 개발법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2022년 2월 18일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①부터2@ 까지 생략

2# 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제5항 중 “ 「근로자직업능력 개발법」 ”을 “ 「국민 평생 직업능력 개발법」 ”으로 한다.

2$ 부터 <72>까지 생략

제3조 생략

부칙 <제33912호,2023. 12. 12.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제35102호,2024. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 신청 및 허용에 관한 적용례) 제11조의 개정규정은 이 영 시행 이후 육아휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제35275호,2025. 2. 18.>

이 영은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

부칙 <제35806호,2025. 10. 1.>(성평등가족부 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제4조에 따라 개정되는 대통령령 중 이 영 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 대통령령을 개정한 부분은 각각 해당 대통령령의 시행일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항ㆍ제2항, 제6항제2항, 제7조제1항ㆍ제2항 및 제9조 중 “ 고용노동부장관 ”을 각각 “ 성평등가족부장관 ”으로 한다.

제7조제4항 중 “ 고용노동부의 홈페이지 ”를 “ 성평등가족부의 홈페이지 ”로 한다.

제21조제1항제3호ㆍ제4호를 각각 삭제한다.

⑥부터2$ 까지 생략

부칙 <제36589호,2026. 8. 18.>

이 영은 2026년 9월 18일부터 시행한다. 다만, 제11조제1항 각 호 외의 부분 전단, 같은 항 제7호, 같은 조 제2항 후단(배우자 출산전후휴가에 관한 부분은 제외한다), 같은 조 제4항부터 제8항까지 및 제13조제1항 단서의 개정규정은 2026년 8월 20일부터 시행한다.

■ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 [별표] <개정 2026. 8. 18.>

과태료의 부과기준(제22조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위(제2호서목 및 어목의 위반행위만 해당한다)의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 같은 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 부과 처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

다. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우

2) 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위한 노력이 인정되는 경우

3) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료금액을 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

라. 부과권자는 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 늘려 부과할 수 있다. 다만, 늘려 부과하는 경우에도 법 제39조에 따른 과태료의 상한을 넘을 수 없다.

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제2항			
1) 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우		1천만원		
2) 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우		500만원		
3) 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우		300만원		
나. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 않은 경	법 제39조제3항제1호의2	500만원		

우		
다. 사업주가 법 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의3	500만원
라. 사업주가 법 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의4	500만원
마. 사업주가 법 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의5	500만원
바. 사업주가 법 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의6	500만원
사. 사업주가 법 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제39조제3항제1호의7	500만원
아. 사업주가 법 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제4항제1호의2	300만원
자. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법 제39조제3항제2호	500만원
차. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 않은 경우	법 제39조제4항제2호	300만원
카. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제4항제3호	300만원
타. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우(법 제17조의3	법 제39조제4항제4호	300만원

제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 않는 경우는 제외한다)		
파. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 않은 경우	법 제39조제4항제5호	200만원
하. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지했는데도 20일의 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항제3호	500만원
거. 사업주가 법 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 않은 경우	법 제39조제3항제3호의2	500만원
거의2. 사업주가 법 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 주지 않거나 최초 3일을 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항제3호의3	500만원
너. 사업주가 법 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항제6호	500만원
더. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않았으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 않은 경우	법 제39조제3항제4호	400만원
러. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우	법 제39조제3항제5호	400만원
머. 사업주가 법 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고	법 제39조제3항제7호	500만원

가족돌봄휴직을 허용하지 않은 경우				
버. 사업주가 법 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항제8호	500만원		
서. 사업주가 법 제29조의3(법 제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1) 배상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우 2) 그 밖에 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 등의 시정조치를 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제39조제1항	1억원의 범위에서 해당 배상명령액		
		500만원	1천만원	2천만원
어. 사업주가 법 제29조의4제1항(법 제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 않은 경우	법 제39조제3항제9호	200만원	400만원	500만원
저. 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제4항제6호	200만원		
처. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제4항제7호	200만원		
커. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 않은 경우	법 제39조제4항제8호	200만원		

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙

[시행 2026. 9. 18.] [고용노동부령 제478호, 2026. 8. 19., 일부개정]

고용노동부 (고용문화개선정책과) 044 - 202 - 7476
성평등가족부 (고용평등총괄과) 02 - 2100 - 6615

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시) 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

제3조(남녀고용평등 우수기업의 선정 · 지원) ① 고용노동부장관은 법 제6조제1항제2호에 따라 남녀고용평등 실적이 우수한 기업(이하 "남녀고용평등 우수기업"이라 한다)을 매년 선정할 수 있다. 이 경우 고용의 평등한 기회보장, 직업능력 개발 및 모성보호, 일ㆍ가정 양립 지원 등 분야별로 성차별적 고용관행을 앞서 개선하거나 그 실적이 우수한 기업을 선정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 관계 행정기관과 협의하여 남녀고용평등 우수기업에 대한 행정적ㆍ재정적 지원방안을 마련하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 그 밖에 남녀고용평등 우수기업의 선정 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제4조(남녀고용평등 강조 기간의 설정 등) 고용노동부장관은 법 제6조제1항제3호에 따라 매년 5월 25일부터 5월 31일까지를 남녀고용평등 강조 기간으로 정하고 남녀고용평등 의식의 확산을 위한 기념행사, 세미나 등 다양한 사업을 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 8. 2.>

제5조(일 · 가정 양립 등 실태조사의 대상 및 시기 등) ① 법 제6조의3에 따른 실태조사는 상시 5명 이상의 근로자를 고용하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 대상으로 표본조사의 방법으로 하되, 매년 1회 정기적으로 조사하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 8. 2., 2022. 6. 3., 2024. 12. 31., 2026. 8. 19.>

1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 남녀의 평등한 고용기회 보장 및 대우의 이행 여부에 관한 사항

2. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다) 또는 유산ㆍ사산 휴가, 같은 법 제75조에 따른 육아시간의 활용, 법 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다) 및 그 밖의 법령에 따라 허용하는 모성보호제도의 활용 실태에 관한 사항
3. 법 제19조에 따른 육아휴직, 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축, 법 제19조의5에 따른 육아지원을 위한 조치, 법 제19조의6에 따른 직장복귀를 위한 지원 및 법 제22조의2에 따른 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 등 사업에서의 일ㆍ가정 양립 지원제도 운영 실태에 관한 사항
4. 법 제21조에 따른 직장어린이집의 설치 및 「영유아보육법」에 따른 직장어린이집의 운영과 보육에 필요한 비용의 부담 등 사업의 보육지원 실태에 관한 사항
5. 그 밖에 남녀고용평등과 모성 보호, 일ㆍ가정의 양립 지원을 위하여 실태조사가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사항

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2018. 5. 28.]

제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 법 제13조의2제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2022. 6. 3.>

1. 사업주단체
2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체

4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수ㆍ교육 시설

③ 법 제13조의2제3항에서 "고용노동부령으로 정하는 강사"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.<개정 2010. 7. 12., 2022. 6. 3.>

1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

제7조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차) ① 성희롱 예방 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 예방교육 강사 보유 현황
2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료
3. 그 밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류

② 제1항에 따른 신청서를 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인인 경우만 해당한다)을 확인하여야 한다.<개정 2009. 6. 11., 2012. 12. 27.>

③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 결정하여 알리되, 지정하는 경우에는 별지 제2호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2013. 12. 31.>

④ 제3항에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭ㆍ소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리에 관하여는 제3항을 준용한다.<개정 2010. 7. 12.>

제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법) 성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 사업주는 법 제14조제5항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려해야 한다. <개정 2022. 6. 3.>

제10조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립ㆍ제출 기준) 법 제17조의3제1항에 따른 여성 근로자의 고용기준에 미달하는 사업은 별표 2와 같다.

제11조(적극적 고용개선조치 시행계획의 제출) 법 제17조의3제1항에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제4호서식의 적극적 고용개선조치 시행계획서에 다음 각 호의 사항이 모두 포함된 세부 시행계획을 첨부하

여 매년 4월 30일까지 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2010. 7. 12., 2017. 12. 28., 2020. 1. 6., 2025. 10. 1.>

1. 다음 각 목의 사항이 포함된 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석
   가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석
   나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집ㆍ채용ㆍ승진ㆍ배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석

1의2. 삭제<2020. 1. 6.>

2. 해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종 고용목표)
3. 다음 각 목의 사항이 포함된 고용관리개선계획
   가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도ㆍ관행의 개선계획
      1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙의 개선
      2) 각종 홍보물 등에 나타난 차별적 요인의 개선
      3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지(告知) 방안
      4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선
   나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정
4. 다음 각 목의 사항이 포함된 특이 사항
   가. 여성 근로자의 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 개선하기 어려운 경우에는 그 사유
   나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임산부 등의 사용이 금지되는 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용
   다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 근로자의 고용목표를 정하기 곤란한 경우에는 그 내용
5. 그 밖에 사업주가 여성 근로자 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

제11조의2(시행계획의 제출 요구 유예) 성평등가족부장관은 사업 개시 이후 최초로 법 제17조의3제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 사업주가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 같은 조 제2항에 따른 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 임금 현황을 제출한 첫해에 한정하여 시행계획의 제출 요구를 하지 않을 수 있다. <개정 2025. 10. 1.>

1. 시행계획의 제출 여부에 대하여 「고용정책기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의ㆍ의결을 거칠 것
2. 법 제17조의9제1항에 따라 성평등가족부장관이 실시하는 적극적 고용개선조치에 관한 교육 사업에 참여한 실적이 있을 것

[본조신설 2024. 4. 1.]

제12조(직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황 등의 제출) 법 제17조의3제2항에 따라 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출해야 하는 사업주는 별지 제5호서식의 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 작성하여 매년 4월 30일까지 성평등가족부장관에게 제출해야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2010. 7. 12., 2020. 1. 6., 2022. 6. 3., 2025. 10. 1.>
[제목개정 2020. 1. 6.]

제13조(시행계획의 보완 요구) 성평등가족부장관은 법 제17조의3제4항에 따라 사업주에게 시행계획의 보완을 요구하는 경우에는 30일 이상의 기간을 정하여 요구하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2025. 10. 1.>

제14조(이행실적의 제출 및 평가) ① 법 제17조의4제1항에 따라 시행계획의 이행실적(이하 "이행실적"이라 한다)을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제6호서식의 적극적 고용개선조치 이행실적 보고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 매년 4월 30일까지 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2010. 7. 12., 2020. 1. 6., 2025. 10. 1.>
1. 이행실적을 확인할 수 있는 자료 1부
2. 이행실적이 부진한 경우에는 그 사유서 1부

② 성평등가족부장관은 법 제17조의4제2항에 따라 사업주에게 이행실적에 대한 평가 결과를 통보하는 경우에는 별지 제7호서식의 적극적 고용개선조치 평가 결과 통보서에 따른다. 이 경우 이행실적이 부진한 사업주에게는 그 내용 및 시행계획의 이행기한을 자세히 밝혀 통보하여야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2025. 10. 1.>

제2장의2 일ㆍ가정의 양립 지원 <신설 2024. 12. 31.>

제14조의2(유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자의 범위) 법 제19조제1항 본문에서 "고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자"란 별표 3에 따른 질환을 진단받은 임신 중인 배우자를 말한다.
[본조신설 2026. 8. 19.]
[종전 제14조의2는 제14조의3으로 이동 <2026. 8. 19.>]

제14조의3(육아휴직의 신청) 영 제11조제2항에 따라 출산전후휴가를 청구하거나 배우자 출산전후휴가를 고지할 때 육아휴직을 함께 신청하려는 근로자는 별지 제7호의2서식의 출산전후휴가(배우자 출산전후휴가)ㆍ육아휴직 통합 신청서(사업주가 별도의 서식을 정한 경우에는 그 서식으로 한다)를 작성하여 사업주에게 제출해야 한다. <개정 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>
[본조신설 2024. 12. 31.]
[제14조의2에서 이동, 종전 제14조의3은 제14조의4로 이동 <2026. 8. 19.>]

제14조의4(장애아동의 범위) 법 제19조제2항제3호에서 “고용노동부령으로 정하는 장애아동”이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동을 말한다.
[본조신설 2025. 2. 21.]
[제14조의3에서 이동 <2026. 8. 19.>]

제15조(1주 또는 2주 기간의 육아휴직 신청 사유 등) ① 법 제19조제6항 본문에서 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유”란 다음 각 호에 해당하는 경우를 말한다.

1. 자녀가 소속된 기관(「초ㆍ중등교육법」 제2조에 따른 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집을 말한다. 이하 제2호에서 같다)이 「초ㆍ중등교육법」 제64조, 「유아교육법」 제31조 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따라 휴업ㆍ휴교ㆍ휴원한 경우
2. 자녀가 소속된 기관이 방학기간 중인 경우
3. 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우
4. 자녀에게 다음 각 목에 해당하는 감염병 관련 조치가 있는 경우
   가. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리
   나. 「학교보건법」 제8조에 따른 학교의 등교 중지
   다. 「영유아보육법」 제32조제2항에 따른 어린이집으로부터의 격리

② 영 제11조제4항에서 “고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유”란 이 조 제1항제1호, 제3호 및 제4호에 해당하는 경우를 말한다.
[본조신설 2026. 8. 19.]
[종전 제15조는 제15조의2로 이동 <2026. 8. 19.>]

제3장 분쟁의 예방과 해결

제15조의2(민간단체의 선정 등) ① 법 제23조에 따라 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 해당 민간단체 정관의 목적사업에 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담사업을 포함하고 있는 비영리법인일 것
2. 해당 민간단체 소속 직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 1명 이상이 상담원으로 종사하고 있을 것
   가. 노동 관련 업무에 3년 이상 종사한 사람
   나. 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학ㆍ심리학ㆍ여성학ㆍ경제학ㆍ법학 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람
   다. 공인노무사
3. 해당 민간단체의 시설로서 상담사업을 할 수 있는 6.6제곱미터 이상의 사무공간을 확보하고 있을 것

② 제1항의 요건을 갖추고 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 선정된 민간단체는 차별과 직장 내 성희롱에 관한 상담을 전담하는 별도의 상담실(이하 "고용평등상담실"이라 한다)을 설치ㆍ운영하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 제2항에 따른 고용평등상담실을 설치ㆍ운영하는 단체에 지원하는 비용의 수준은 고용노동부장관이 정하되, 매년 운영실적을 평가하여 지원 수준을 다르게 정할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 고용노동부장관은 제2항에 따른 고용평등상담실을 운영하는 단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 비용 지원을 중단할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 제1항 각 호의 요건 전부 또는 일부를 충족하지 못하게 된 경우
2. 제3항에 따른 평가 결과 고용평등상담실을 운영할 능력이 없다고 판단되는 경우
3. 그 밖에 관계법령의 위반으로 고용평등상담실을 운영하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

⑤ 그 밖에 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 선정과 상담 수행에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

[제15조에서 이동 <2026. 8. 19.>]

제16조(명예고용평등감독관의 위촉ㆍ운영 등) ① 법 제24조에 따라 명예고용평등감독관(이하 이 조에서 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있는 사람은 다음 각 호와 같다. <개정 2023. 9. 1.>

1. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회(이하 "노사협의회"라 한다)의 위원 또는 고충처리위원
2. 노동조합의 임원 또는 인사ㆍ노무 담당부서의 관리자
3. 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담, 고충처리, 교육 또는 훈련 업무를 수행한 경험이 있는 사람
4. 그 밖에 해당 사업의 남녀고용평등을 실현하기 위하여 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람

② 명예감독관의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

③ 명예감독관은 법 제24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에 노사의 협의를 통하여 해결할 필요가 있다고 판단되는 사안은 노사협의회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

④ 명예감독관은 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑤ 명예감독관이 법 제24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에는 비상근, 무보수로 함을 원칙으로 한다.

⑥ 고용노동부장관은 명예감독관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 명예감독관을 해촉할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 근로자인 명예감독관이 퇴직 등의 사유로 해당 사업의 근로자 지위를 상실한 경우
2. 명예감독관이 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하거나 그 밖에 업무와 관련하여 부정한 행위를 한 경우

3. 사업의 폐지 등으로 명예감독관을 둘 필요가 없게 된 경우
4. 그 밖에 명예감독관으로 활동하기에 부적합한 사유가 있어 해당 사업의 노사 대표가 공동으로 해촉을 요청한 경우

⑦ 그 밖에 명예감독관의 위촉ㆍ해촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제17조(고충접수ㆍ처리대장) 영 제18조제3항 및 제4항에 따른 고충접수ㆍ처리대장은 별지 제8호서식에 따른다.

제18조(경비보조의 범위) 법 제35조제1항에서 "여성의 취업촉진과 복지증진에 관련되는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 여성 근로자의 모성보호 사업
2. 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진 사업
3. 여성 근로자의 복지증진 사업
4. 여성의 취업과 관련한 조사ㆍ연구 사업
5. 영유아 보육 사업
6. 그 밖에 고용노동부장관이 여성 근로자의 지위향상과 복지증진을 위하여 필요하다고 인정하는 사업

제19조(규제의 재검토) 성평등가족부장관은 다음 각 호의 사항에 대하여 다음 각 호의 기준일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2025. 10. 1.>

1. 제10조 및 별표 2에 따른 적극적 고용개선조치 시행계획 수립ㆍ제출 기준: 2014년 1월 1일
2. 제11조에 따른 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출: 2014년 1월 1일

[본조신설 2013. 12. 30.]

부칙 <제301호,2008. 6. 20.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2008년 6월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「남녀고용평등법 시행규칙」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 규칙 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 규칙 또는 이 규칙의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제326호,2009. 6. 11.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(시행계획의 제출에 관한 경과조치) 2009년 10월 1일부터 2009년 12월 31일까지의 기간에 대한 시행계획은 제출하지 아니하며, 2010년 1월 1일부터 2010년 12월 31일까지에 대한 시행계획은 2010년 3월 31일까지 제출하여야 한다.

제3조(이행실적의 제출에 관한 경과조치) 2008년 10월 1일부터 2009년 9월 30일까지의 기간에 대한 이행실적은 2009년 10월 15일까지 제출하여야 하며, 2009년 10월 1일부터 2009년 12월 31일까지의 기간에 대한 이행실적은 제출하지 아니한다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터1* 까지 생략

1(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항 전단ㆍ제2항ㆍ제3항, 제4조, 제5조제2항제5호, 제6조제1항ㆍ제2항 각 호 외의 부분ㆍ제3항제1호ㆍ제2호, 제15조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항ㆍ제3항ㆍ제4항 각 호 외의 부분ㆍ제5항, 제16조제6항 각 호 외의 부분ㆍ제7항 및 제18조제6호 중 “ 노동부장관 ”을 각각 “ 고용노동부장관 ”으로 한다.

제6조제3항 각 호 외의 부분 중 “ 노동부령 ”을 “ 고용노동부령 ”으로 한다.

제7조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제3항ㆍ제4항, 제11조 각 호 외의 부분, 제12조, 제13조 및 제14조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항 중 “ 지방노동관서 ”를 각각 “ 지방고용노동관서 ”로 한다.

별지 제1호서식 앞쪽 중 “ 지방노동청장(지청장) ”을 “ 지방고용노동청(지청)장 ”으로 한다.

별지 제1호서식 뒤쪽 하단, 별지 제3호서식 뒤쪽 하단, 별지 제4호서식 뒤쪽 하단 및 별지 제6호서식 뒤쪽 하단 중 “ 지방노동청장ㆍ지청장 ”을 각각 “ 지방고용노동청(지청)장 ”으로 한다.

별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제4호서식 뒤쪽 및 별지 제6호서식 뒤쪽 중 “ 지방노동청ㆍ지청 ”을 각각 “ 지방고용노동청ㆍ지청 ”으로 한다.

별지 제2호서식, 별지 제3호서식 앞쪽, 별지 제4호서식 앞쪽, 별지 제5호서식 제1쪽, 별지 제6호서식 앞쪽 및 별지 제7호서식 중 “ 지방노동청(지청)장 ”을 각각 “ 지방고용노동청(지청)장 ”으로 한다.

2) 부터3^ 까지 생략

부칙 <제48호,2012. 2. 9.>(고유식별정보 처리 제한에 따른 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 이 규칙에 따라 “ 주민등록번호 ”가 “ 생년월일 ”로 개정된 부분은 수정하여 사용

한다.

부칙 <제65호,2012. 8. 2.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

제2조(적용례) 별표 2의 개정규정은 이 규칙 시행 후 법 제17조의3제2항에 따른 남녀근로자 현황을 제출하는 사업부터 적용한다.

부칙 <제72호,2012. 12. 27.>(서식설계기준 변경에 따른 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제94호,2013. 12. 30.>(행정규제기본법 개정에 따른 규제 재검토기한 설정을 위한 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제97호,2013. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별표 2의 개정규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(여성 근로자의 고용 기준에 관한 적용례) 별표 2의 개정규정은 2014년도의 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 고용 현황을 제출하는 경우부터 적용한다.

제3조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 성희롱 예방교육 교육기관 지정 신청을 한 자에 대한 지정 여부 결정에 관하여는 제7조제3항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제112호,2014. 10. 6.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업에 관한 적용례) 별표 2의 개정규정은 2015년도의 직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황을 제출하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제178호,2016. 12. 26.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제205호,2017. 12. 28.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제221호,2018. 5. 28.>
이 규칙은 2018년 5월 29일부터 시행한다.

부칙 <제247호,2019. 4. 10.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제278호,2020. 1. 6.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제353호,2022. 6. 3.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제390호,2023. 9. 1.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제413호,2024. 4. 1.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제430호,2024. 12. 31.>
이 규칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제434호,2025. 2. 21.>
이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

부칙 <제1호,2025. 10. 1.>(성평등가족부 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법령의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조 각 호 외의 부분, 제11조의2 각 호 외의 부분, 제12조, 제13조, 제14조제1항 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2항 전단 중 "지방고용노동관서의 장"을 각각 "성평등가족부장관"으로 한다.

제11조의2제2호 및 제19조 각 호 외의 부분 중 "고용노동부장관"을 각각 "성평등가족부장관"으로 한다.

별지 제4호서식 앞쪽 중 "○○지방고용노동청(지청)장"을 "성평등가족부장관"으로 하고, 같은 서식 뒤쪽 중 "지방고용노동관서"를 "성평등가족부"로, "(고용노동부)"를 "(성평등가족부)"로, "(청장ㆍ지청장)"을 "(성평등가족부장관)"으로 한다.

별지 제5호서식 1쪽 및 별지 제7호서식 중 "○○지방고용노동청(○○지청)장"을 각각 "성평등가족부장관"으로 한다.

별지 제5호서식 3쪽 중 "통계청장"을 각각 "국가데이터처장"으로 한다.

별지 제6호서식 앞쪽 중 "○○지방고용노동청(지청)장"을 "성평등가족부장관"으로 하고, 같은 서식 뒤쪽 중 "지방고용노동관서"를 "성평등가족부"로, "(고용센터)"를 "(성평등가족부)"로 한다.

⑥부터2@ 까지 생략

부칙 <제453호,2025. 10. 1.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 2 비고 제2호가목1)부터 8)까지 외의 부분 및 제3호 중 "통계청장"을 각각 "국가데이터처장"으로 한다.

별지 제5호서식 3쪽의 작성방법란 제4호가목, 제9호가목 및 제13호 중 "통계청장"을 각각 "국가데이터처장"으로 한다.

⑥부터 ⑩까지 생략

부칙 <제478호,2026. 8. 19.>

이 규칙은 2026년 9월 18일부터 시행한다. 다만, 제15조, 제15조의2 및 별지 제7호의2서식 작성방법란 제5호의 개정규정은 2026년 8월 20일부터 시행한다.

■ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 1]

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

(1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위

(2) 가슴 · 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위

(3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

(1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)

(2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위

(3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위

(4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위

(5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

(1) 음란한 사진 · 그림 · 낙서 · 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)

(2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적 · 적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 2] <개정 2025. 10. 1.>

여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업(제10조 관련)

1. 상시 1,000명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 경우
 가. 여성 근로자의 고용비율이 해당 사업이 속한 산업별 전(全) 직종 여성 근로자의 고용비율 평균(해당 산업에 속하는 사업 중 상시 1,000명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 전 직종 여성 근로자의 고용비율 평균을 말한다)의 70퍼센트에 미달하는 사업. 다만, 여성 근로자의 고용비율이 50퍼센트 이상인 사업은 제외한다.
 나. 여성 관리자의 고용비율이 해당 사업이 속한 산업별 여성 관리자의 고용비율 평균(해당 산업에 속하는 사업 중 상시 1,000명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 여성 관리자의 고용비율 평균을 말한다)의 70퍼센트에 미달하는 사업
2. 상시 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 경우
 가. 여성 근로자의 고용비율이 해당 사업이 속한 산업별 전 직종 여성 근로자의 고용비율 평균(해당 산업에 속하는 사업 중 상시 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 전 직종 여성 근로자의 고용비율 평균을 말한다)의 70퍼센트에 미달하는 사업. 다만, 여성 근로자의 고용비율이 50퍼센트 이상인 사업은 제외한다.
 나. 여성 관리자의 고용비율이 해당 사업이 속한 산업별 여성 관리자의 고용비율 평균(해당 산업에 속하는 사업 중 상시 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 여성 관리자의 고용비율 평균을 말한다)의 70퍼센트에 미달하는 사업

비고
1. 여성 근로자의 고용비율 및 여성 관리자의 고용비율은 법 제17조의3제2항에 따라 해당 사업의 사업주가 제출하는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황을 기준으로 다음 각 목과 같이 산정(算定)한다.
 가. 여성 근로자의 고용비율 = 여성 근로자 수/근로자 수
 나. 여성 관리자의 고용비율 = 여성 관리자 수/관리자 수
2. 산업별 적용방법은 각 사업장별로 그 주된 사업의 종류에 따라 다음과 같이 적용한다.
 가. 사업의 종류는 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류에 따라 적용 사업장의 최종 산출물, 완성품, 제공되는 서비

스의 주된 내용에 따라 대분류 기준에 따르는 것을 원칙으로 하되, 다음과 같이 조정하여 적용한다.

1) 농업, 임업, 어업 및 광업은 통합

2) 제조업은 산업 중분류를 기준으로 경공업 1, 경공업 2, 경공업 3, 화학공업 1, 화학공업 2, 중공업 1, 중공업 2 및 전자산업으로 분류

가) 경공업 1: 제조업 중분류 중 식료품 제조업, 음료 제조업, 담배 제조업

나) 경공업 2: 제조업 중분류 중 섬유제품 제조업(의복 제외), 의복·액세서리 및 모피제품 제조업, 가죽·가방 및 신발 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업, 기타 제품 제조업

다) 경공업 3: 제조업 중분류 중 목재 및 나무제품 제조업(가구 제외), 펄프·종이 및 종이제품 제조업, 가구 제조업

라) 화학공업 1: 제조업 중분류 중 의료용 물질 및 의약품 제조업

마) 화학공업 2: 제조업 중분류 중 코크스·연탄 및 석유정제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외), 고무제품 및 플라스틱제품 제조업

바) 중공업 1: 제조업 중분류 중 비금속 광물제품 제조업, 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외), 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 산업용 기계 및 장비 수리업

사) 중공업 2: 제조업 중분류 중 1차 금속 제조업, 기타 운송장비 제조업

아) 전자산업: 제조업 중분류 중 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업, 의료·정밀·광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업

3) 건설업은 산업 중분류를 기준으로 하여 종합 건설업과 전문직별 공사업으로 분류

가) 종합 건설업

나) 전문직별 공사업

4) 숙박 및 음식점업은 산업 중분류를 기준으로 하여 숙박업과 음식점 및 주점업으로 분류

가) 숙박업

나) 음식점 및 주점업

5) 운수업은 산업 중분류를 기준으로 하여 육상운송 및 수상운송 관련업과 항공운송업으로 분류

가) 육상운송 및 수상운송 관련업: 운수업 중분류 중 육상운송 및 파이

프라인 운송업, 수상 운송업, 창고 및 운송 관련 서비스업

나) 항공 운송업

6) 전문, 과학 및 기술 서비스업은 산업 중분류를 기준으로 연구개발 및 전문서비스 관련업과 기술 서비스 관련업으로 분류

가) 연구개발 및 전문서비스 관련업: 전문, 과학 및 기술 서비스업 중분류 중 연구개발업, 전문서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업

나) 기술 서비스 관련업: 전문, 과학 및 기술 서비스업 중분류 중 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업

7) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 산업 중분류를 기준으로 사업시설 관리 관련업 및 사업지원 서비스업으로 분류

가) 사업시설 관리 관련업: 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 중분류 중 사업시설 관리, 조경 서비스업 및 임대업(부동산 제외)

나) 사업지원 서비스업: 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 중분류 중 사업지원 서비스업

8) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관은 통합

나. 같은 사업장에서 둘 이상의 사업을 하는 경우 종사하는 근로자 수가 가장 많은 사업을 기준으로 산업분류를 적용한다.

다. 하나의 사업주가 장소가 분리된 둘 이상의 사업장을 경영하면서 사업의 종류가 각각 다른 경우 각 사업별로 산업분류를 적용한다.

3. 직종의 적용방법은 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준직업분류에 따라 대분류 기준을 따르고, 관리자란 각급 부서 단위 책임자로서 조직의 다른 부서 또는 외부기관에 대하여 소관부서를 대표하고 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획ㆍ지휘 및 조정하는 업무를 수행하며, 부서원을 감독ㆍ평가하는 위치에 있는 사람을 말한다.

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 3] <신설 2026. 8. 19.>

유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자의 질환(제14조의2 관련)

1. 임신 및 출산 관련 질환

질환명	질병코드
가. 임신, 출산 및 산후기에 합병된 전에 있던 고혈압	O10
나. 만성 고혈압에 겹친 전자간증	O11
다. 임신[임신-유발]고혈압	O13
라. 전자간증	O14
마. 자간증	O15
바. 상세불명의 산모고혈압	O16
사. 절박유산	O20.0
아. 대사장애를 동반한 임신과다구토	O21.1
자. 임신중 생식관의 감염	O23.5
차. 임신중 당뇨병	O24
카. 다태임신	O30
타. 다태임신에 특이한 합병증	O31
파. 자궁의 선천기형에 대한 산모관리	O34.0
하. 자궁체부종양에 대한 산모관리	O34.1
거. 자궁경부부전에 대한 산모관리	O34.3
너. 자궁경부의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.4
더. 골반기관의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.8
러. 태아성장불량에 대한 산모관리	O36.5
머. 양수과다증	O40
버. 양수과소증	O41.0

질환명	질병코드
가. 급성 류마티스열	I00-I02
나. 만성 류마티스심장질환	I05-I09
다. 고혈압성 질환	I10-I15
라. 허혈심장질환	I20-I25
마. 폐성 심장병 및 폐순환의 질환	I26-I28
바. 급성 심장막염	I30
사. 심장막의 기타 질환	I31
아. 달리 분류된 질환에서의 심장막염	I32*
자. 급성 및 아급성 심내막염	I33
차. 비류마티스성 승모판장애	I34
카. 비류마티스성 대동맥판장애	I35
타. 비류마티스성 삼첨판장애	I36
파. 폐동맥판장애	I37
하. 상세불명 판막의 심내막염	I38
거. 달리 분류된 질환에서의 심내막염 및 심장판막장애	I39*
너. 급성 심근염	I40
더. 달리 분류된 질환에서의 심근염	I41*
러. 심근병증	I42
머. 달리 분류된 질환에서의 심근병증	I43*
버. 방실차단 및 좌각차단	I44
서. 기타 전도장애	I45
어. 심장정지	I46
저. 발작성 빈맥	I47
처. 심방세동 및 조동	I48
커. 기타 심장부정맥	I49
터. 심부전	I50
퍼. 심장병의 불명확한 기록 및 합병증	I51
허. 달리 분류된 질환에서의 기타 심장장애	I52*

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2013.12.31>

직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청기관	명칭(법인명)	법인등록번호
	주사무소 (소재지)	전화번호 (팩스번호)
	대표자 성명	생년월일

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조제1항에 따라 위와 같이 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정을 신청합니다.

년 월 일

신청인(대표자) 성명 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 예방교육 강사 보유현황 1부 2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료 1부 3. 그 밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류	수수료 없음
담당공무원 확인사항	법인 등기사항증명서(법인인 경우에만 해당)	

처리절차

신청서 작성	→	접 수	→	확인 · 검토	→	결 재	→	지정서 발급
신청인		지방고용노동관서		지방고용노동관서		지방고용노동관서		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제2호서식] <개정 2012.12.27>

제　　호

직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서

기관명(법인명):

소재지:

대표자 성명:

대표자 생년월일:

대표자 주소:

위 법인(기관, 단체, 시설)을 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조제3항에 따라 직장 내 성희롱 예방 교육기관으로 지정합니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장　직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제3호서식] <개정 2012.12.27>

직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 5일

신청인	명칭 (법인명)	법인등록번호
	주사무소 (소재지)	전화번호 (팩스번호)
	대표자 성명	생년월일

변경 사항	구분	(명칭, 소재지, 대표자명)
	변경 전	
	변경 후	
변경 사유		

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조제4항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(대표자) 성명 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 변경 사실을 증명할 수 있는 서류 2. 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서	수수료 없음
담당공무원 확인사항	법인 등기사항증명서(법인인 경우에만 해당)	

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	확인 · 검토	→	결재	→	지정서 발급
신청인		지방고용노동관서		지방고용노동관서		지방고용노동관서		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제4호서식] <개정 2025. 10. 1.>

적극적 고용개선조치 시행계획서

※ 뒤쪽의 유의사항을 읽고 작성하여 주시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	

사업주 (본사)	명칭(법인명)	관리번호
	성명(대표자)	법인등록번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	
시행계획 제출사업(1)	명칭(법인명)	관리번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	
시행계획 제출사업(2)	명칭(법인명)	관리번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	

「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제1항 및 같은 법 시행규칙 제11조에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주) (서명 또는 인)

성평등가족부장관 귀하

첨부서류	적극적 고용개선조치 세부 시행계획 (인터넷을 통한 접수 시 신고서 접수, 처리과정이 자동으로 안내됩니다)	수수료 없음

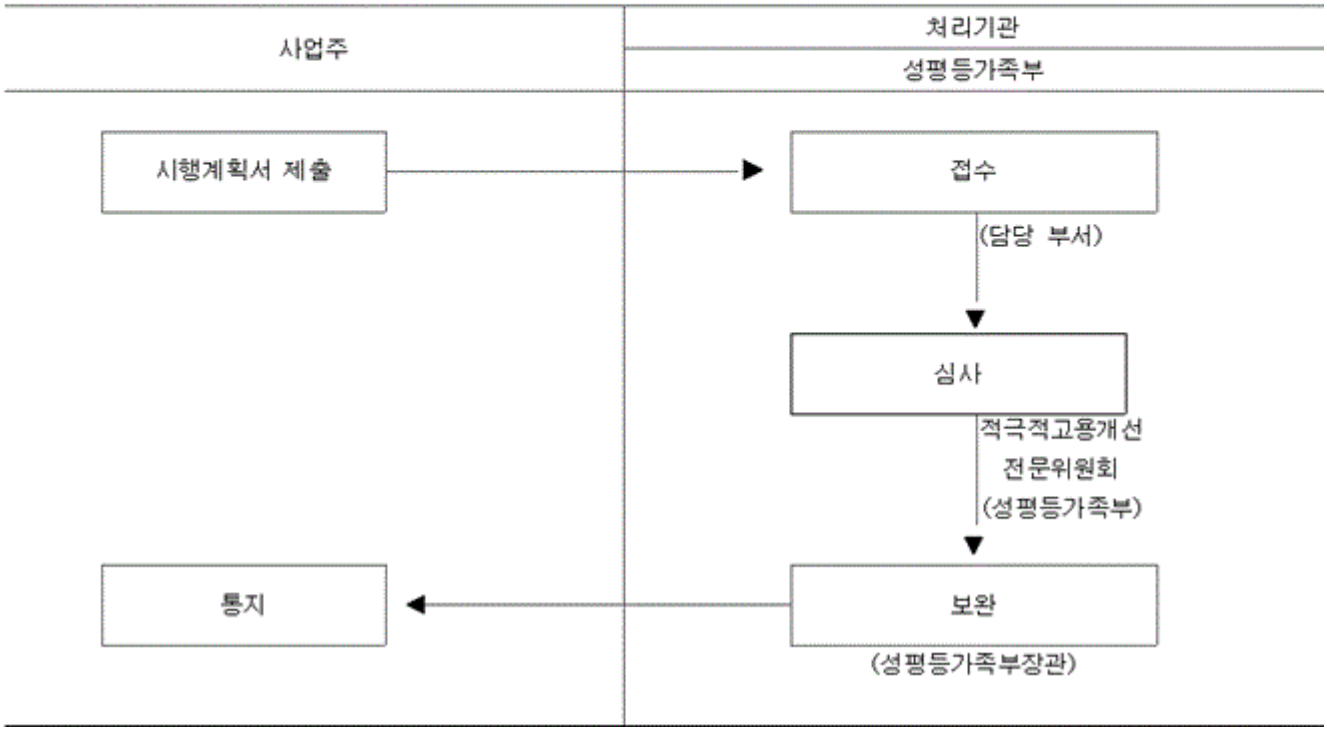
210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

유의사항: 적극적 고용개선조치 세부 시행계획을 반드시 첨부해야 하며 작성 시 다음 내용을 참고하여 작성합니다.	
작성 항목	내용
1. 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석	가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석 나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석
2. 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표	해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종목표 설정) * 사업장별로 사업의 종류(업종)가 다른 경우 사업장별로 특성에 적합한 목표 설정이 가능합니다.
3. 고용관리개선계획	가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진해야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획 1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙*의 개선 2) 각종 홍보물 등**에 나타난 차별적 요인의 개선 3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지*** 방안 4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선 * 취업규칙에는 인사위원회 구성, 채용기준, 승진기준, 전보기준, 근무평정기준, 직무능력 및 교육훈련계획, 여성 근로자 이직 예방대책, 일과 가정 양립 지원제도 등이 포함될 수 있습니다. ** 각종 홍보물 등이란 각종 홍보물, 언론기관, 채용전문 포털사이트 또는 학교 등 공공기관에서 진행하는 해당 사업체에 대한 채용공고를 말합니다. *** 인사정책의 고지란 여성 근무만족도 조사 및 그 결과에 따른 개선방안 안내, 여성 근로자와 최고 경영자의 의사소통 강화 등 여성 인력 활용을 위한 인사 정책의 고지를 말합니다. 나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정 * 연차별 추진일정에는 시작연도, 목표완료 시한 등을 포함합니다.
4. 특이 사항	가. 여성 근로자 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 여성 근로자 고용비율을 개선하기 어려운 경우에는 그 사유 나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임산부 등의 사용이 금지된 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용 다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 고용목표를 설정하기 곤란한 경우에는 그 내용
5. 그 밖의 사항	사업주가 여성 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

처리절차

이 계획서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제5호서식] <개정 2025. 10. 1.>

직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황

(3쪽 중 1쪽)

※ 3쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. 어두운 칸(▒)은 비워두고, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

접수번호								접수일	
① 관리번호								법인등록번호	
사업주(본사)	명칭(법인명)							사업체 형태	[ ]공공기관 [ ]지방공사 또는 지방공단 [ ]1천명 미만 사업 [ ]1천명 이상 사업
	소 재 지	우편번호( )							
	우편물 수령지	우편번호( )						이메일 주소	(담당자 성명)
	전화번호			팩스번호				휴대전화 번호	(담당자 성명)
	업태		종목	(주 생산품)				② 산업분류	
	③ 총 상시 근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명			
대 표 자 성 명									

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 따라 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주) (서명 또는 인)

성평등가족부장관 귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(3쪽 중 2쪽)

사업장별 현황 (　　년도)

사업장	명칭								
	소재지	우편번호(　　)							
	④ 사업장 관리번호					이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호			휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)			⑤ 산업분류		
	⑥ 상시 근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명			

<직종별·직급별 남녀 근로자 현황>

⑦ 직급별 / 직종별	계		Ⅰ직급		Ⅱ직급		Ⅲ직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전 직종	명	명	명	명	명	명	명	명
⑧ 관리자 직종	명	명	명	명	명	명	명	명
그 밖의 직종	명	명	명	명	명	명	명	명

<남녀 근로자 임금 현황>

구분	남성 근로자	여성 근로자
⑨ 인원	명	명
⑩ 1인당 연간 평균 보수총액	원	원
⑪ 평균 근속기간	년 개월	년 개월

구분	1분위(25%)		2분위(25~50%)		3분위(50~75%)		4분위(75~100%)	
⑫ 임금분위별 성별 비율	남	여	남	여	남	여	남	여

남녀 근로자 간 임금격차 원인분석 (자율 기재 사항)	

(3쪽 중 3쪽)

작성방법

<공통사항>

1. 사업주가 제출한 자료는 여성 근로자 고용기준의 중요한 지표가 되므로 사실에 근거하여 정확하게 적습니다.
2. 접수 결과는 적극적 고용개선조치 홈페이지(www.aa-net.or.kr)를 통해 확인할 수 있습니다.

<1쪽 관련>

3. '① 관리번호'란에는 적극적 고용개선조치 홈페이지(www.aa-net.or.kr)에서 부여된 관리번호를 적습니다.
4. '② 산업분류'란에는 최종 산출물, 완성품 및 제공되는 서비스의 주된 내용에 따라 다음 각 목의 기준에 따라 적습니다.
   가. 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 대분류 기준에 따르되, 제조업 및 운수업은 중분류 기준에 따릅니다.
   나. 둘 이상의 사업을 하는 경우는 종사하는 근로자 수가 가장 많은 사업의 산업분류를 기준으로 적습니다.
5. '③ 총 상시 근로자 수'는 해당 법인의 사업장 전체에 대하여 「근로기준법」에 따른 근로자로서 전년도에 매월 고용한 월평균 근로자 수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정한 수를 기준으로 작성합니다.

<2쪽 관련>

6. 2쪽 '사업장별 현황'은 장소가 분리된 사업장을 경영하면서 사업의 종류가 각각 다른 경우 각 사업장별로 작성합니다.
7. '(　　년도)'란에는 제출 연도를 적습니다.
8. '④ 사업장 관리번호'란에는 적극적 고용개선조치 홈페이지(www.aa-net.or.kr)에서 사업장별로 부여된 번호를 적습니다.
9. '⑤ 산업분류'란에는 최종 산출물, 완성품 및 제공되는 서비스의 주된 내용에 따라 다음 각 목의 기준에 따라 적습니다.
   가. 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 대분류 기준에 따르되, 제조업 및 운수업은 중분류 기준에 따릅니다.
   나. 같은 장소에서 둘 이상의 사업을 하는 경우 종사하는 근로자 수가 가장 많은 사업의 산업분류를 기준으로 적습니다. 다만, 인사ㆍ노무관리가 명확하게 분리되는 경우에는 사업별로 2쪽 별지를 각각 작성하면서 사업의 산업분류를 각각 적습니다.
10 '⑥ 상시 근로자 수'는 개별 사업장에 대하여 「근로기준법」에 따른 근로자로서 전년도에 매월 고용한 월평균 근로자 수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정한 수를 기준으로 작성합니다.

<u>직종별ㆍ직급별 남녀 근로자 현황</u>

11. 인원(명)은 「근로기준법」에 따른 근로자로서 해당 연도 3월 31일(공휴일인 경우에는 그 직전 근무일을 말합니다) 현재 재직 중인 근로자(이하 "현근로자"라 합니다)의 수를 기준으로 적습니다.
12. '⑦ 직급별'은 다음 기준에 따른다.
    1) Ⅰ직급: 임원급 이상 근로자
    2) Ⅱ직급: 과장급 이상 임원급 미만 근로자
    3) Ⅲ직급: Ⅰ직급 및 Ⅱ직급이 아닌 근로자
13. '⑧ 관리자 직종'은 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준직업분류에 따른 관리자 직종을 기준으로 합니다.

<u>남녀 근로자 임금 현황</u>

14. '⑨ 인원'은 현근로자로서 전년도 1월 1일부터 12월 31일까지 재직한 근로자 중에서 다음 가목부터 다목까지의 근로자를 제외한 근로자(이하 "임금현황보고대상근로자"라 합니다)의 수를 기준으로 적습니다.
    가. 1개월 이상 휴직 또는 휴가(예시: 육아휴직, 출산전후휴가, 병가 등)를 사용한 근로자
    나. 「근로기준법」에 따른 단시간근로자
    다. 전년도 중에 입사한 근로자
15. '⑩ 1인당 연간 평균 보수총액'은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의10에 따라 사업주가 임금현황보고대상근로자에 대하여 근로복지공단에 신고한 보수총액을 기준으로 산정합니다. 다만, 건설업(건설장비운영업은 제외합니다) 및 벌목업의 경우에는 「소득세법」 제164조제1항에 따라 제출하는 지급명세서 중 같은 법 시행규칙 별지 제24호서식(1)에 따른 근로소득 지급명세서의 '⑯계'의 금액을 말하고, 「사립학교교직원 연금법」이 적용되는 사업장의 경우에는 같은 법 제2조제4호에 따른 '연지급합계액'을 기준으로 합니다.
16. '⑪ 평균 근속기간'은 임금현황보고대상근로자의 전년도 12월 31일을 기준으로 산정합니다.
17. '⑫ 임금분위별 성별 비율'은 보수총액을 기준으로 다음 각 목의 구분에 따른 4개 분위별로 작성합니다.
    가. 1분위: 보수총액 하위 25% 이하
    나. 2분위: 보수총액 하위 25% 초과 50% 이하
    다. 3분위: 보수총액 하위 50% 초과 75% 이하
    라. 4분위: 보수총액 하위 75% 초과 100% 이하
18. '남녀 근로자 간 임금격차 원인분석'란에는 사업장 자체적으로 성과, 직종, 근속기간 등을 검토하여 남녀 근로자 간 임금격차 발생 원인에 대해 분석한 내용을 필요한 경우에 작성합니다.

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행규칙[별지 제6호서식] <개정 2025. 10. 1.>

적극적 고용개선조치 이행실적 보고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

사업장 (본사)	명 칭	사업장관리번호
	소재지	전화번호: 팩스번호: 담당자 이메일주소:
	대표자	법인등록번호
이행실적 제출사업장 (1)	명 칭	사업장관리번호
	소재지	전화번호: 팩스번호: 담당자 이메일주소:
이행실적 제출사업장 (2)	명 칭	사업장관리번호
	소재지	전화번호: 팩스번호: 담당자 이메일주소:

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의4제1항 및 같은 법 시행규칙 제14조제1항에 따라 적극적 고용개선조치 이행실적을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주) (서명 또는 인)

성평등가족부장관 귀하

첨부서류	1. 이행실적을 확인할 수 있는 자료 1부. 2. 이행실적 부진사유서 1부. (인터넷을 통한 접수 시 신고서 접수, 처리과정이 자동으로 안내됩니다.)	수수료 없음

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

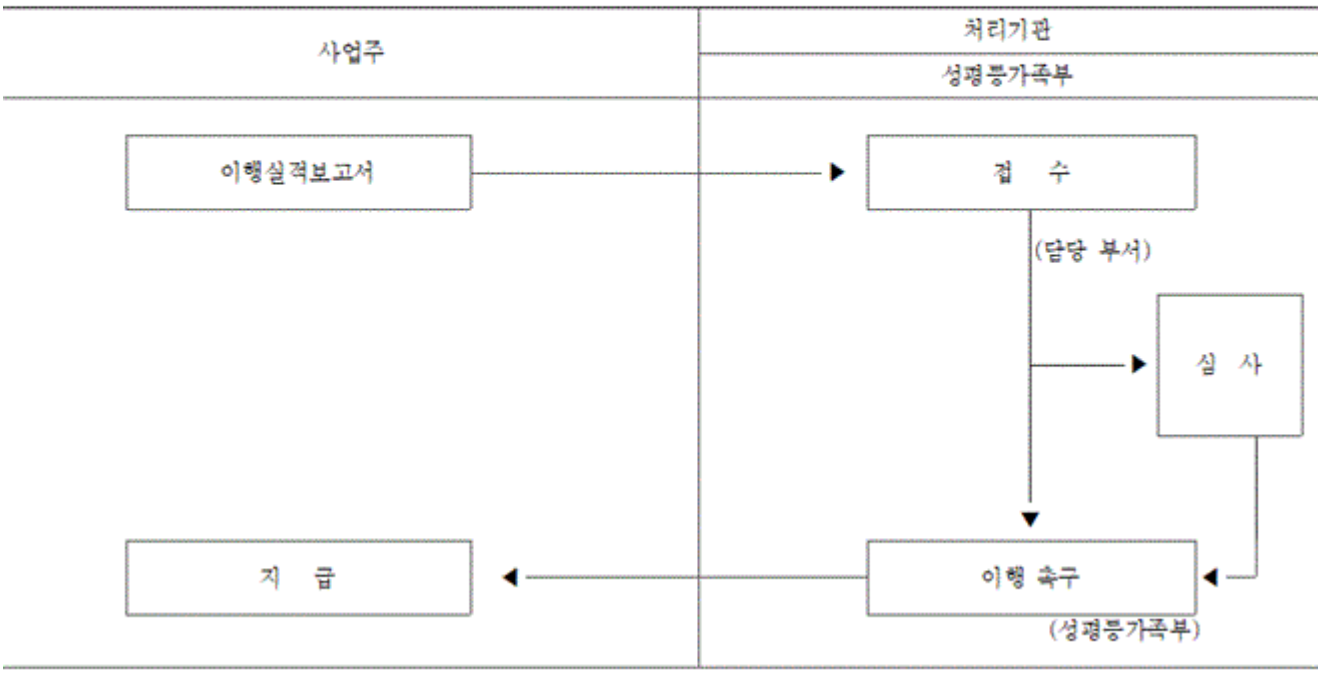
작성방법

1. 여성고용 목표 이행실적
 가. 전(全) 직종 및 관리자 목표 이행실적을 작성합니다.(신규채용 포함)
 나. 목표인원은 전년도 시행계획서의 여성고용목표의 목표수치를 적되 실적인원은 해당 연도 9월 30일을 기준으로 작성합니다.

2. 고용관리 개선계획 추진실적
 가. 전년도 시행계획서에서 제시한 고용관리 개선계획의 추진 실적을 작성합니다.
 나. 고용관리 개선계획의 추진실적은 개선과제 명, 목표수준, 완료기한, 달성수준 미달성 원인 및 향후계획 등으로 작성합니다.
  1) 개선과제명은 전년도 시행계획서에서 제시한 개선과제명을 적되, 시행계획서에 없었지만 시행된 개선과제도 적습니다.
  2) 목표 수준은 전년도 시행계획서에 제출한 고용관리 개선계획에서의 수준을 기재합니다.
  3) 완료 기한은 개선과제를 이행한 시기 및 완료 기한 등을 표시합니다.
  4) 달성 수준은 과제 달성 정도를 백분율(%)로 표시합니다.
  5) 미달성 원인은 고용관리 개선과제를 목표기간 내 이행하지 못한 경우에는 그 원인을 적고 향후계획 등을 구체적으로 밝힙니다.

3. 특이 사항 및 기타
 시행계획서를 제출했음에도 불구하고, 시행계획을 실천하지 못한 특수한 상황이 있는 경우에는 그 사유를 적습니다.

처리절차



210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제7호서식] <개정 2025. 10. 1.>

적극적 고용개선조치 평가 결과 통보서			
① 사 업 체 명 (법 인 명)		②대 표 자 성 명	
③ 소 재 지	(전화번호:)		
평 가 내 용			
④ 평 가 기 간			
⑤ 평 가 결 과			
⑥ 이행촉구 사항			
⑦이 행 기 한			

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의4제2항·제5항 및 같은 법 시행규칙 제14조제2항에 따라 적극적 고용개선조치 평가 결과를 위와 같이 통보합니다.

년 월 일

성평등가족부장관 (인)

※ 적을 내용이 많은 경우 별지로 작성

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제7호의2서식] <개정 2026. 8. 19.>

출산전후휴가(배우자 출산전후휴가)·육아휴직 통합 신청서

※ 아래의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바라며, 사업주확인란은 작성하지 않습니다.

신청인	성명		생년월일	
	주소 (연락처:)			
	소속부서		직위(직급)	
	대상 자녀(영유아) 성명		대상 자녀 생년월일(출산예정일)	
신청내용	출산전후휴가 청구 기간 (일)			
	개시 예정일	년 월 일 ~	종료 예정일	년 월 일
	배우자 출산전후휴가 고지 기간 (일)			
	개시 예정일	년 월 일 ~	종료 예정일	년 월 일
	육아휴직 기간 (일)			
	개시 예정일	년 월 일 ~	종료 예정일	년 월 일

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 같은 법 시행령 제11조제2항 및 같은 법 시행규칙 제14조의3에 따라 위와 같이 출산전후휴가 또는 배우자 출산전후휴가와 함께 육아휴직을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (인)

작성방법

1. 소속부서 및 직위(직급)란에는 육아휴직 신청 시의 소속부서 및 직위(직급)를 적습니다.
2. 대상 자녀(영유아) 성명란에는 대상 자녀(영유아)의 성명을 적습니다. 신청일 현재 본인 또는 배우자인 여성 근로자가 임신 중인 경우에는 대상 자녀(영유아)의 성명을 적지 않습니다.
3. 대상 자녀 생년월일(출산예정일)란에는 대상 자녀의 생년월일을 적되, 신청일 현재 본인 또는 배우자인 여성 근로자가 임신 중인 경우에는 출산예정일을 적습니다.
4. 신청내용란에는 출산전후휴가(또는 배우자 출산전후휴가) 및 육아휴직의 개시·종료일을 적습니다.
   ※ 휴가 또는 휴직을 나누어 사용하려는 경우에는 나누어 사용하려는 각각의 휴가 또는 휴직의 개시·종료일을 구분하여 적습니다.
5. 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제5항에 따른 기간 내에 근로자에게 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 문자메세지 등 전자적 방식으로 알려야 합니다.

사업주 확인

위와 같이 신청인이 신청한 내용대로 허용하였음을 확인합니다.

사업장명

사업주 (인)

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제8호서식]

고충접수·처리대장							
접수 번호	접수 일자	신고인		고충 내용	처리 결과	회신 일자	사업주 확 인
		성명	소속 부서				

297㎜×210㎜[신문용지 54g/㎡(재활용품)]

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

[시행 2021. 5. 18.] [법률 제18177호, 2021. 5. 18., 일부개정]

고용노동부 (고용차별개선과) 044 - 202 - 7571

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2007. 4. 11., 2013. 3. 22., 2020. 5. 26.>

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
   가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
   나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
   다. 경영성과에 따른 성과금
   라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제3조(적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.<개정 2020. 5. 26.>

③국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법을 적용한다.<개정 2020. 5. 26.>

제2장 기간제근로자

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초

과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직ㆍ파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식ㆍ기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책ㆍ실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

제3장 단시간근로자

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. <개정 2007. 4. 11., 2020. 5. 26.>

②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.<신설 2014. 3. 18.>

제7조(통상근로자로의 전환 등) ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

제4장 차별적 처우의 금지 및 시정

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.<개정 2020. 5. 26.>

제9조(차별적 처우의 시정신청) ①기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 5. 26.>

②기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 따로 정한다.

④제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다. <개정 2020. 5. 26.>

제10조(조사·심문 등) ①노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 할 때에는 관계당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.<개정 2020. 5. 26.>

⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(조정·중재) ①노동위원회는 제10조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

④노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

⑤노동위원회는 관계당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥조정조서에는 관계당사자와 조정에 관여한 위원전원이 서명ㆍ날인하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원전원이 서명ㆍ날인하여야 한다.

⑦제5항 및 제6항의 규정에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정ㆍ중재의 방법, 조정조서ㆍ중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.<개정 2020. 5. 26.>

제12조(시정명령 등) ①노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사ㆍ심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 내려야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

②제1항의 규정에 따른 판정ㆍ시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 내리는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

제13조(조정ㆍ중재 또는 시정명령의 내용) ①제11조의 규정에 따른 조정ㆍ중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. <개정 2014. 3. 18.>

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.<신설 2014. 3. 18.>

제14조(시정명령 등의 확정) ①지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

②제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.<개정 2020. 5. 26.>

③제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령ㆍ기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
②시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>
③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.
④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제9조제4항 및 제11조부터 제15조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "시정신청을 한 날"은 "통지를 받은 날"로, "기각결정"은 "차별적 처우가 없다는 결정"으로, "관계 당사자"는 "해당 사용자 또는 근로자"로, "시정신청을 한 근로자"는 "해당 근로자"로 본다.
⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.
[본조신설 2012. 2. 1.]

제15조의3(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우에는 제15조의2제2항부터 제5항까지의 규정을 준용한다.<개정 2020. 5. 26.>
[본조신설 2014. 3. 18.]

제5장 보칙

제16조(불리한 처우의 금지) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다. <개정 2020. 5. 26.>
1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 따른 통지

제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다. <개정 2020. 5. 26.>
1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간ㆍ휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목ㆍ계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일ㆍ휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

제18조(감독기관에 대한 통지) 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 사실이 있는 경우에는 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통지할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
[제목개정 2020. 5. 26.]

제19조(권한의 위임) 이 법의 규정에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제20조(취업촉진을 위한 국가 등의 노력) 국가 및 지방자치단체는 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 기간제근로자 및 단시간근로자의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력하여야 한다.

제6장 벌칙

제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제22조(벌칙) 제6조제1항의 규정을 위반하여 단시간근로자에게 초과근로를 하게한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제23조(양벌규정) 사업주의 대리인ㆍ사용인 그 밖의 종업원이 사업주의 업무에 관하여 제21조 및 제22조의 규정에 해당하는 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에 대하여도 해당조의 벌금형을 과한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 5. 18.>

제24조(과태료) ①제14조(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 3. 18., 2020. 5. 26.>

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 3. 18., 2020. 5. 26.>

1. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자
2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

③제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

④ 삭제<2018. 10. 16.>

⑤ 삭제<2018. 10. 16.>

⑥ 삭제<2018. 10. 16.>

부칙 <제8074호,2006. 12. 21.>

①(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제10조제5항의 규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 제8조, 제9조, 제10조제1항 내지 제4항, 제11조 내지 15조, 제16조제2호ㆍ제3호 및 제24조제1항ㆍ제2항제1호의 규정의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다)별로 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「정부산하기관 관리기본법」 제3조의 규정에 따른 정부산하기관, 「정부투자기관 관리기본법」 제2조의 규정에 따른 정부투자기관, 「지방공기업법」 제49조 및 동법 제76조의 규정에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연 연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 대학병원 : 2007년 7월 1일
3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일
4. 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2009년 7월 1일

②(근로계약기간에 관한 적용례) 제4조의 규정은 이 법 시행 후 근로계약이 체결ㆍ갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.

③(다른 법률의 개정) 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제23조를 삭제한다.

제115조제1호중 “ 제13조, 제23조 ”를 “ 제13조 ”로 한다.

부칙 <제8372호,2007. 4. 11.>(근로기준법)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, … <생략> … 부칙 제16조제9항의 개정규정은 2007년 7월 1일부터 … <생략> … 시행한다.

제2조 내지 제15조 생략

제16조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑧생략

⑨법률 제8074호 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 중 " 제21조 "를 " 제2조 "로 한다.

제6조제1항 전단 중 " 제20조 "를 " 제2조 "로 한다.

⑩내지2$ 생략

제17조 생략

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터3! 까지 생략

3@ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제1항ㆍ제2항, 제18조, 제19조 및 제24조제2항제1호ㆍ제3항부터 제5항까지 중 " 노동부장관 "을 각각 " 고용노동부장관 "으로 한다.

제19조 중 " 지방노동관서 "를 " 지방고용노동관서 "로 한다.

3# 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제11273호,2012. 2. 1.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(차별적 처우의 시정신청에 관한 적용례) 제9조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 차별적 처우의 시정을 신청한 경우부터 적용한다.

부칙 <제11667호,2013. 3. 22.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제12469호,2014. 3. 18.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(초과근로에 관한 적용례) 제6조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 초과근로를 하는 경우부터 적용한다.

제3조(배상 명령에 관한 적용례) 제13조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생한 차별적 처우부터 적용한다.

부칙 <제15848호,2018. 10. 16.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제18177호,2021. 5. 18.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

[시행 2021. 4. 8.] [대통령령 제31611호, 2021. 4. 6., 타법개정]

고용노동부 (고용차별개선과) 044 - 202 - 7571

제1조(목적) 이 영은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제3조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

②법 제4조제1항제5호에서 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<개정 2009. 12. 30.>

1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우

③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<개정 2010. 2. 4., 2010. 7. 12., 2019. 6. 11.>

1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우

3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방ㆍ외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우
   가. 「고등교육법」 제14조에 따른 강사, 조교의 업무
   나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 명예교수, 겸임교원, 초빙교원 등의 업무
5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
8. 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험ㆍ조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우
   가. 국공립연구기관
   나. 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관
   다. 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관
   라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
   마. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관
   바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관
   사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관

제4조(전문위원의 수 및 자격 등) ①법 제10조제5항에 따라 「노동위원회법」제2조제1항에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 두는 전문위원의 수는 10명 이내로 한다.

②제1항에 따른 전문위원은 법학ㆍ경영학ㆍ경제학 등 노동문제와 관련된 학문 분야의 박사학위 소지자, 변호사ㆍ공인회계사ㆍ공인노무사 등 관련 자격증 소지자 중에서 「노동위원회법」제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)의 위원장이 임명한다.

③제1항에 따른 전문위원의 보수에 관한 사항은 「공무원보수규정」 별표 34 일반임기제공무원의 연봉등급 기준표를 준용하여 중앙노동위원회가 따로 정한다.<개정 2013. 11. 20.>

제5조(권한의 위임) 고용노동부장관은 법 제19조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 6. 12., 2014. 9. 18.>

1. 법 제15조제1항(법 제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 확정된 시정명령에 대한 이행상황의 제출 요구

2. 법 제15조제2항(법 제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 확정된 시정명령 불이행에 대한 신고의 접수
2의2. 법 제15조의2제1항 및 제15조의3제1항에 따른 차별적 처우에 대한 시정요구 및 법 제15조의2제2항(법 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 차별적 처우의 통보ㆍ통지
3. 법 제24조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수

제5조의2(고유식별정보의 처리) 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.
1. 법 제9조제1항에 따른 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별적 처우의 시정신청에 관한 사무
2. 법 제11조에 따른 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별적 처우의 시정신청에 대한 조정 및 중재에 관한 사무
3. 법 제14조에 따른 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별적 처우의 시정명령 또는 기각결정에 대한 재심에 관한 사무
[본조신설 2012. 1. 6.]

제6조(과태료의 부과기준) 법 제24조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 3과 같다.
[전문개정 2011. 3. 30.]

부칙 <제20093호,2007. 6. 18.>
이 영은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별표 3(제1호 및 제2호에 한정한다)의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다)별로 다음 각 호와 같다.
1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 지정되는 기관 중 법률 제8258호 공공기관의 운영에 관한 법률 부칙 제2조에 따라 폐지된 「정부산하기관 관리기본법」 제3조에 따른 정부산하기관의 요건에 해당하거나 「정부투자기관 관리기본법」 제2조에 따른 정부투자기관의 요건에 해당하는 기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 대학병원 : 2007년 7월 1일
3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일

4. 상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2009년 7월 1일

부칙 <제21835호,2009. 11. 20.>(중소기업진흥에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2009년 11월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑩ 까지 생략

⑪ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 2 제19호 및 제20호 중 “「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」”을 각각 “「중소기업진흥에 관한 법률」”로 한다.

⑫ 부터 <64> 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제21928호,2009. 12. 30.>(고용정책 기본법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 ④ 까지 생략

⑤ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항제1호 중 “「고용정책기본법」”을 “「고용정책 기본법」”으로 한다.

⑥ 부터 ⑪ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제22018호,2010. 2. 4.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제3조제3항제4호, 제5호 및 제8호의 개정규정은 이 영 시행 후 근로계약이 체결、갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터4^ 까지 생략

4& 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항제5호, 제5조 각 호 외의 부분, 제6조제2항 및 별표 3 제2호의 위반행위란 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.

제5조 각 호 외의 부분 중 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 한다.

4* 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제22797호,2011. 3. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(과태료에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 3의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 영 시행 전의 위반행위로 받은 과태료 부과처분은 별표 3의 개정규정에 따른 위반행위의 횟수 산정에 포함하지 아니한다.

부칙 <제23488호,2012. 1. 6.>(민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

부칙 <제23852호,2012. 6. 12.>

이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

부칙 <제24852호,2013. 11. 20.>(공무원임용령)

제1조(시행일) 이 영은 2013년 12월 12일부터 시행한다.

제2조 부터 제7조까지 생략

제8조(다른 법령의 개정) ①부터1(까지 생략

2) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제3항 중 "「공무원보수규정」 별표 34 일반계약직 공무원의 연봉등급기준표"를 "「공무원보수규정」 별표 34 일반임기제공무원의 연봉등급 기준표"로 한다.

2! 부터5) 까지 생략

제9조 생략

부칙 <제25614호,2014. 9. 18.>

이 영은 2014년 9월 19일부터 시행한다.

부칙 <제29813호,2019. 6. 11.>(고등교육법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2019년 8월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항제4호가목 중 “조교”를 “강사, 조교”로 하고, 같은 호 나목 중 “겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등”을 “명예교수, 겸임교원, 초빙교원 등”으로 한다.

③부터 ⑤까지 생략

부칙 <제31611호,2021. 4. 6.>(경영지도사 및 기술지도사에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2021년 4월 8일부터 시행한다.

제2조 부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 2 제19호 및 제20호를 각각 다음과 같이 한다.

19. 「경영지도사 및 기술지도사에 관한 법률」 제3조에 따른 경영지도사

20. 「경영지도사 및 기술지도사에 관한 법률」 제3조에 따른 기술지도사

③부터 ⑭까지 생략

제6조 생략

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제2조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총칙	제1조 제2조
제2장 기간제근로자	제5조
제3장 단시간근로자	제7조
제5장 보칙	제16조제4호 제17조제1호·제2호(휴게에 관한 사항에 한정한다)·제3호·제4호(휴일에 관한 사항에 한정한다)·제5호 제18조부터 제20조까지의 규정
제6장 벌칙	제21조 제23조 제24조제2항제2호 제24조제3항부터 제6항까지의 규정

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 2] <개정 2021. 4. 6.>

전문자격의 종류(제3조제1항제3호 관련)

1. 「건축사법」 제7조에 따른 건축사
2. 「공인노무사법」 제3조에 따른 공인노무사
3. 「공인회계사법」 제3조에 따른 공인회계사
4. 「관세사법」 제4조에 따른 관세사
5. 「변리사법」 제3조에 따른 변리사
6. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사
7. 「보험업법」 제182조에 따른 보험계리사
8. 「보험업법」 제186조에 따른 손해사정사
9. 「부동산가격공시 및 감정평가에 관한 법률」 제23조에 따른 감정평가사
10. 「수의사법」 제2조제1호에 따른 수의사
11. 「세무사법」 제3조에 따른 세무사
12. 「약사법」 제3조에 따른 약사
13. 「약사법」 제4조에 따른 한약사
14. 「약사법」 제45조에 따른 한약업사
15. 대통령령 제14319호 약사법 시행령 일부개정령 부칙 제2조에 따른 한약조제사
16. 「의료법」 제5조에 따른 의사
17. 「의료법」 제5조에 따른 치과의사
18. 「의료법」 제5조에 따른 한의사
19. 「경영지도사 및 기술지도사에 관한 법률」 제3조에 따른 경영지도사
20. 「경영지도사 및 기술지도사에 관한 법률」 제3조에 따른 기술지도사
21. 「항공법」 제26조에 따른 사업용조종사
22. 「항공법」 제26조에 따른 운송용조종사
23. 「항공법」 제26조에 따른 항공교통관제사
24. 「항공법」 제26조에 따른 항공기관사
25. 「항공법」 제26조에 따른 항공사

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 3] <개정 2014.9.18.>

과태료의 부과기준(제6조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 2년간 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. 고용노동부장관은 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우

3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우

4) 위반행위자가 위법행위로 인한 결과를 시정하거나 해소한 경우

5) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
가. 법 제14조(법 제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우	법 제24조제1항			
1) 배상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우		1억원의 범위에서 해당 배상 명	1억원의 범위에서 해당 배상 명	1억원의 범위에서 해당 배상 명

		령액	령액	령액
2) 근로시간, 휴일·휴가 등 근로조건의 차별에 대한 시정명령을 이행하지 않은 경우		500	1,000	2,000
3) 시설 등 이용의 차별에 대한 시정명령을 이행하지 않은 경우		500	1,000	2,000
나. 법 제15조제1항(법 제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 경우	법 제24조제2항제1호	200	400	500
다. 법 제17조를 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 않은 경우	법 제24조제2항제2호			
1) 법 제17조제1호, 제3호 또는 제6호를 명시하지 않은 경우		50 (서면명시사항 1개호당)	100 (서면명시사항 1개호당)	200 (서면명시사항 1개호당)
2) 법 제17조제2호, 제4호 또는 제5호를 명시하지 않은 경우		30 (서면명시사항 1개호당)	60 (서면명시사항 1개호당)	120 (서면명시사항 1개호당)

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙

[시행 2007. 7. 1.] [노동부령 제277호, 2007. 6. 29., 제정]

고용노동부 (고용차별개선과) 044 - 202 - 7571

제1조 (목적) 이 규칙은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (과태료의 징수절차) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제6조제4항에 따른 과태료의 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의제기의 방법 및 기간 등을 함께 기재하여야 한다.

부칙 <제277호,2007. 6. 29.>

이 규칙은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

노동조합 및 노동관계조정법

[시행 2026. 3. 10.] [법률 제21045호, 2025. 9. 9., 일부개정]

고용노동부 (노사관계법제과) 044 - 202 - 7610

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권ㆍ단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지ㆍ개선과 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방ㆍ해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2021. 1. 5., 2025. 9. 9.>

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금ㆍ급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배ㆍ결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.
3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지ㆍ개선 기타 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
   가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
   나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
   다. 공제ㆍ수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
   라. 삭제<2025. 9. 9.>
   마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금ㆍ근로시간ㆍ복지ㆍ해고ㆍ근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. “쟁의행위”라 함은 파업ㆍ태업ㆍ직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. <개정 2025. 9. 9.>

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.<신설 2025. 9. 9.>

③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.<신설 2025. 9. 9.>

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
5. 손해의 원인과 성격
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.<신설 2025. 9. 9.>

⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.<신설 2025. 9. 9.>

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.<신설 2025. 9. 9.>

제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.
[본조신설 2025. 9. 9.]

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭ㆍ쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제2장 노동조합

제1절 통칙

제5조(노동조합의 조직 · 가입 · 활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>

② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.<신설 2021. 1. 5.>

③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.<신설 2021. 1. 5.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

제6조(법인격의 취득) ①노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

②노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.

③법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조제1항제1호、제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.<개정 2021. 1. 5.>

③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조(조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다. <개정 2008. 3. 28.>

[제목개정 2008. 3. 28.]

제2절 노동조합의 설립

제10조(설립의 신고) ①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시、광역시、특별자치시、도、특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시、군、구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장、광역시장、도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장、특별자치도지사、시장、군수、구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30., 2010. 6.

4., 2014. 5. 20.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명ㆍ주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적ㆍ민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존ㆍ열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

제12조(신고증의 교부) ①고용노동부장관, 특별시장ㆍ광역시장ㆍ특별자치시장ㆍ도지사ㆍ특별자치도지사 또는 시장ㆍ군수ㆍ구청장(이하 "행정관청"이라 한다)은 제10조제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30., 2010. 6. 4., 2014. 5. 20.>

②행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된

설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

③행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

1. 제2조제4호 각목의 1에 해당하는 경우
2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우

④노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

제13조(변경사항의 신고등) ①노동조합은 제10조제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2001. 3. 28.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭

②노동조합은 매년 1월 31일까지 다음 각호의 사항을 행정관청에게 통보하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의하여 전년도에 변경신고된 사항은 그러하지 아니하다.<개정 1998. 2. 20., 2001. 3. 28.>

1. 전년도에 규약의 변경이 있는 경우에는 변경된 규약내용
2. 전년도에 임원의 변경이 있는 경우에는 변경된 임원의 성명
3. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수(연합단체인 노동조합에 있어서는 구성단체별 조합원수)

제3절 노동조합의 관리

제14조(서류비치등) ①노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명ㆍ주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

②제1항제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

제15조(총회의 개최) ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제16조(총회의 의결사항) ①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산ㆍ결산에 관한 사항
5. 기금의 설치ㆍ관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립ㆍ가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병ㆍ분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정ㆍ변경, 임원의 해임, 합병ㆍ분할ㆍ해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정ㆍ변경과 임원의 선거ㆍ해임에 관한 사항은 조합원의 직접ㆍ비밀ㆍ무기명투표에 의하여야 한다.

제17조(대의원회) ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

②대의원은 조합원의 직접ㆍ비밀ㆍ무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.<신설 2021. 1. 5.>

④대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.<개정 2021. 1. 5.>

⑤대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.<개정 2021. 1. 5.>

제18조(임시총회등의 소집) ①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

제19조(소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

제20조(표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>
②행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.<개정 1998. 2. 20.>
③제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

제22조(조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

제23조(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다. <개정 2021. 1. 5.>
②임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
[제목개정 2021. 1. 5.]

제24조(근로시간 면제 등) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>
② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의ㆍ교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지ㆍ관리업무를 할 수 있다.<개정 2021. 1. 5.>

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.<신설 2010. 1. 1., 2021. 1. 5.>
④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.<개정 2021. 1. 5.>
⑤ 삭제<2021. 1. 5.>
[제목개정 2021. 1. 5.]

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 " 위원회 " 라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 " 경제사회노동위원회 " 라 한다)에 둔다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>
② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의ㆍ의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>
③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.<개정 2021. 1. 5.>
④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.<신설 2021. 1. 5.>
⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.<신설 2021. 1. 5.>
1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람
2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람
3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람
⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.<개정 2021. 1. 5.>
⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<개정 2021. 1. 5.>
⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2021. 1. 5.>
[본조신설 2010. 1. 1.]

제25조(회계감사) ①노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
②노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조(운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

제27조(자료의 제출) 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제4절 노동조합의 해산

제28조(해산사유) ①노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다. <개정 1998. 2. 20.>

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

②제1항제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

제3장 단체교섭 및 단체협약

제29조(교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.<신설 2010. 1. 1.>

③노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.<개정 2010. 1. 1.>

④노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.<개정 2010. 1. 1.>

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 1. 5.>

② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.<신설 2021. 1. 5.>

③ 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.<개정 2021. 1. 5.>

④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.<개정 2021. 1. 5.>

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.<개정 2021. 1. 5.>

⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.<개정 2021. 1. 5.>

⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항까지에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.<개정 2021. 1. 5.>

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.<개정 2021. 1. 5.>

⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2021. 1. 5.>

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.<신설 2021. 1. 5.>

[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.<개정 2021. 1. 5.>

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2021. 1. 5.>

[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있은 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.
④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.
[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항ㆍ제4항, 제30조, 제37조제2항ㆍ제3항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제1항제3호 중 "노동조합"은 "교섭대표노동조합"으로 본다. <개정 2021. 1. 5.>
[본조신설 2010. 1. 1.]

제30조(교섭등의 원칙) ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
③ 국가 및 지방자치단체는 기업ㆍ산업ㆍ지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.<신설 2021. 1. 5.>

제31조(단체협약의 작성) ①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>
②단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>
③행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.<개정 1998. 2. 20.>

제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>
②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.<개정 2021. 1. 5.>

③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.<개정 1998. 2. 20.>
[제목개정 2021. 1. 5.]

제33조(기준의 효력) ①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조(단체협약의 해석) ①단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
③제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조(지역적 구속력) ①하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>
②행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

제4장 쟁의행위

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①쟁의행위는 그 목적ㆍ방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.<신설 2021. 1. 5.>

제38조(노동조합의 지도와 책임) ①쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입ㆍ조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행ㆍ협박을 사용하여서는 아니된다.
②작업시설의 손상이나 원료ㆍ제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
③노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도ㆍ관리ㆍ통제할 책임이 있다.

제39조(근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제40조 삭제 <2006. 12. 30.>

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접ㆍ비밀ㆍ무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.<개정 2006. 1. 2.>

제42조(폭력행위등의 금지) ①쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
②사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지ㆍ운영을 정지ㆍ폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
③행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다.<개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>
④제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다.<개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ①이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명ㆍ건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통

령령이 정하는 업무를 말한다.

②필수유지업무의 정당한 유지ㆍ운영을 정지ㆍ폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지ㆍ운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지ㆍ운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 " 필수유지업무협정 " 이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의4(필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등의 결정) ①노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지ㆍ운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지ㆍ운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자 간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의4제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지ㆍ운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ①노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. <개정 2010. 1. 1.>

② 제1항에 따른 통보ㆍ지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.<신설 2010. 1. 1.>
[본조신설 2006. 12. 30.]

제43조(사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
②사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
③제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.<신설 2006. 12. 30.>
④제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.<신설 2006. 12. 30.>

제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.
②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제45조(조정의 전치) ①노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
②쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2006. 12. 30.>

제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.<개정 1998. 2. 20.>

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 통칙

제47조(자주적 조정의 노력) 이 장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.

제48조(당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조(국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

제50조(신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제51조(공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

제52조(사적 조정·중재) ①제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 "사적조정등"이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다. <개정 2006. 12. 30.>

②노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.
2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

④제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑤사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.<신설 2006. 12. 30.>

제2절 조정

제53조(조정의 개시) ①노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.<신설 2006. 12. 30.>

제54조(조정기간) ①조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있은 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제55조(조정위원회의 구성) ①노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.
②제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.
③제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.
④노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다.<신설 2006. 12. 30.>

제56조(조정위원회의 위원장) ①조정위원회에 위원장을 둔다.
②위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다.<개정 2006. 12. 30.>

제57조(단독조정) ①노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

제58조(주장의 확인등) 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

제59조(출석금지) 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.

제60조(조정안의 작성) ①조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도등 협조를 요청할 수 있다.
②조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보하여야 한다.
③제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회 또는 단독조정인에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.

④조정위원회 또는 단독조정인은 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
⑤제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.

제61조(조정의 효력) ①제60조제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>
②조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
③제60조제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제61조의2(조정종료 결정 후의 조정) ①노동위원회는 제60조제2항의 규정에 따른 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
②제1항의 규정에 따른 조정에 관하여는 제55조 내지 제61조의 규정을 준용한다.
[본조신설 2006. 12. 30.]

제3절 중재

제62조(중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다. <개정 2006. 12. 30.>
1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 삭제<2006. 12. 30.>

제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

제64조(중재위원회의 구성) ①노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.
②제1항의 규정에 의한 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.
③제2항의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 관계 당사자의 합의로 선정한 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 지명한다.

제65조(중재위원회의 위원장) ①중재위원회에 위원장을 둔다.
②위원장은 중재위원중에서 호선한다.

제66조(주장의 확인등) ①중재위원회는 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.
②관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제67조(출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

제68조(중재재정) ①중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제69조(중재재정등의 확정) ①관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
②관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정된다.
④제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제70조(중재재정 등의 효력) ①제68조제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
②노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
[전문개정 2006. 12. 30.]

제4절 공익사업등의 조정에 관한 특칙

제71조(공익사업의 범위등) ①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다. <개정 2006. 12. 30.>
1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업

2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.<개정 2006. 12. 30.>

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제72조(특별조정위원회의 구성) ①공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다.<개정 2006. 12. 30.>

제73조(특별조정위원회의 위원장) ①특별조정위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특별조정위원중에서 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다.

제74조 삭제 <2006. 12. 30.>

제75조 삭제 <2006. 12. 30.>

제5절 긴급조정

제76조(긴급조정의 결정) ①고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

②고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

③고용노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제77조(긴급조정시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) ①중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

제80조(중앙노동위원회의 중재) 중앙노동위원회는 당해 관계 당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 제79조의 규정에 의한 중재회부의 결정을 한 때에는 지체없이 중재를 행하여야 한다.

제6장 부당노동행위

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자

가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

② 제1항제4호단서에 따른 "노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험" 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.<신설 2020. 6. 9.>

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횟수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2018. 5. 31. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조를 개정함.]

제82조(구제신청) ①사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있은 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조(조사등) ①노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조(구제명령) ①노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 판정ㆍ명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

③관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조(구제명령의 확정) ①지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령ㆍ기각결정 또는 재심판정은 확정된다.
④제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조(구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령ㆍ기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 보칙

제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제8장 벌칙

제88조(벌칙) 제41조제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1.>
1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 1. 5.>

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항ㆍ제2항ㆍ제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
[전문개정 2006. 12. 30.]

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2001. 3. 28., 2010. 1. 1.>
1. 삭제<2021. 1. 5.>
2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
   가. 임금ㆍ복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
   나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
   다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
   라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
   마. 시설ㆍ편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
   바. 쟁의행위에 관한 사항
3. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제93조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자
2. 제21조제1항ㆍ제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인ㆍ단체 또는 개인의 대리인ㆍ사용인 기타의 종업원이 그 법인ㆍ단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인ㆍ단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인ㆍ단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 6. 9.>
[단순위헌, 2019헌가25, 2020. 4. 23. 노동조합 및 노동관계조정법(1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정된 것) 제94조 중 법인의 대리인ㆍ사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제90조 가운데 ‘제81조 제1호, 제2호 단서 후단, 제5호를 위반한 경우’에 관한 부분은 헌법에 위반된다.]
[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2019. 4. 11. 헌법재판소에서 단순위헌 결정된 이 조를 개정함.]

제95조(과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.

제96조(과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자
2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자

②제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.<개정 1998. 2. 20.>

④ 삭제<2018. 10. 16.>

⑤ 삭제<2018. 10. 16.>

⑥ 삭제<2018. 10. 16.>

부칙 <제5310호,1997. 3. 13.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (적용시한) 제71조제2항의 규정중 제1호의 시내버스 운송사업에 관한 규정 및 제4호의 은행사업(韓國銀行法에 의한 韓國銀行은 제외한다)에 관한 규정은 2000년 12월 31일까지 적용한다.

제3조 (노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 설립신고증을 교부받은 노동조합은 이 법에 의하여 설립된 노동조합으로 본다.

제4조 (해고자에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 해고의 효력을 다투고 있는 자는 제2조제4호 라목 단서의 규정에 불구하고 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

제5조 삭제 <2010. 1. 1.>

제6조 (노동조합 전임자에 관한 적용의 특례<개정 2001. 3. 28.>) ①삭제 <2010. 1. 1.>

②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다. <개정 2001. 3. 28.>

제7조 (단체협약의 효력에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 체결한 단체협약은 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제8조 (노동쟁의의 조정에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 신청한 사적조정·중재는 이 법에 의한 사적조정·중재를 신청한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동위원회에 신청한 조정·중재는 이 법에 의한 조정·중재를 신청한 것으로 본다. 이 경우 조정기간을 산정함에 있어서는 제54조의 규정에도 불구하고 종전의 규정에 의한다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 조정이 종료된 노동쟁의는 제45조의 규정을 적용함에 있어서 조정을 거친 것으로 본다.

제9조 (노동조합업무등에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 근로자, 노동조합 또는 사용자가 노동부장관, 행정관청 또는 노동위원회에 행한 신고, 신청, 요구등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 노동위원회에 행한 요청등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 행한 명령, 지명, 결정등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제10조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

제11조 (다른 법률과의 관계) 이 법 시행당시 다른 법령에서 종전의 노동조합및노동관계조정법 또는 그 규정을 인용한 것은 이 법중 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 이 법 또는 이 법의 해당 조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제5511호,1998. 2. 20.>

제1조 (시행일) 이 법은 1998년 5월 1일부터 시행한다.

제2조 (일방해지에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 제32조제3항의 규정에 의하여 단체협약을 일방해지한 경우에는 종전의 규정에 의한다.

제3조 (권한변경에 따른 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관이 행한 신고증의 교부、명령 기타의 행위(聯合團體인 勞動組合과 2 이상의 特別市、廣域市、道에 걸치는 單位勞動組合 외의 勞動組合에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장、광역시장、도지사가 행한 행위로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관에 대하여 행한 신고、신청 기타의 행위(聯合團體인 勞動組合과 2 이상의 特別市、廣域市、道에 걸치는 單位勞動組合 외의 勞動組合에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장、광역시장、도지사에 대하여 행한 행위로 본다.

부칙 <제6456호,2001. 3. 28.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제13조의 개정규정은 공포후 6월이 경과한 날부터 시행한다.

②(다른 법률의 개정) 법률 제5727호 교원의노동조합설립및운영등에관한법률 부칙 제2항중 “2001년”을 “2006년”으로 한다.

부칙 <제7845호,2006. 1. 2.>(방위사업법)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제14조 생략

제15조 (다른 법률의 개정) ①및 ②생략

③노동조합및노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조제2항중 " 방위산업에관한특별조치법 " 을 " 「방위사업법」 " 으로 한다.

④내지 ⑦생략

제16조 생략

부칙 <제8158호,2006. 12. 30.>

제1조 (시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제42조의2 내지 제42조의6, 제43조제3항、제4항, 제62조제3호, 제71조, 제74조, 제75조, 제89조제1호(필수유지업무에 대한 쟁위행위의 제한에 관한 부분에 한한다)의 개정규정은 2008년 1월 1일부터, 제81조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터, 법률 제5310호 노동조합및노동관계조정법 부칙(法律 第6456號 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제5조제1항、제3항 및 제6조제1항의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다. <개정 2010. 1. 1.>

제2조 (필수유지업무 도입을 위한 준비행위) 노동관계 당사자 또는 노동위원회는 필수유지업무의 도입을 위하여 필요한 다음 각 호의 사항에 대하여는 이 법 시행 전에 할 수 있다.

1. 필수유지업무협정의 체결
2. 제42조의4제2항의 결정

제3조 (권한변경에 따른 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 따라 특별시장、광역시장、도지사가 행한 신고증의 교부, 명령 그 밖의 행위(2 이상의 시、군、구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사、시장、군수、구청장이 행한 행위로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 따라 특별시장、광역시장、도지사에 대하여 행한 신고、신청 그 밖의 행위(2 이상의 시、군、구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사、시장、군수、구청장에 대하여 행한 행위로 본다.

제4조 (필수공익사업의 조정사건에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서의 규정에 따른 제62조제3호, 제71조, 제74조 및 제75조의 개정규정의 시행 전에 노동위원회에 신청한 필수공익사업에 대한 조정사건에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제5조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 행한 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다. 다만, 제42조제3항의 규정에 따른 명령에 위반한 행위에 대한 벌칙의 적용에 관하여는 그러하지 아니하다.

부칙 <제9041호,2008. 3. 28.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제9930호,2010. 1. 1.>

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항ㆍ제4항ㆍ제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항ㆍ제3항ㆍ제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의ㆍ의결하여야 한다.

② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의ㆍ의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의ㆍ의결할 수 있다.

제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.

제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치) 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조제2항ㆍ제3항ㆍ제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.

제7조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항을 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.

제8조(노동조합 전임자에 관한 적용 특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터3* 까지 생략

3(노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제1항 각 호 외의 부분, 제12조제1항 및 제24조의2제2항 중 “ 노동부장관 ”을 각각 “ 고용노동부장관 ”으로 한다.

제24조의2제1항 중 “ 노동부 ”를 “ 고용노동부 ”로 한다.

제76조제1항부터 제3항까지 및 제87조 중 “ 노동부장관 ”을 각각 “ 고용노동부장관 ”으로 한다.

제87조 중 “ 지방노동관서 ”를 “ 지방고용노동관서 ”로 한다.

4) 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제12630호,2014. 5. 20.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제15849호,2018. 10. 16.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제17432호,2020. 6. 9.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제17864호,2021. 1. 5.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(단체협약의 유효기간에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 체결한 단체협약의 유효기간에 대해서는 제32조제1항 및 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조(근로시간면제심의위원회 이관에 관한 준비행위) ① 경제사회노동위원회는 제24조의2에 따른 근로시간면제심의위원회 구성을 위한 위원 위촉 등 필요한 절차를 이 법 시행 전에 진행할 수 있다.

② 경제사회노동위원회는 이 법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간면제한도 심의에 착수한다.

제4조(다른 법률의 개정) 경제사회노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “ 협의 ”를 “ 심의ㆍ협의 ”로 한다.

제11조제1항 중 “ 대응하기 ”를 “ 대응하거나 다른 법률에서 심의하도록 규정된 업무를 수행하기 ”로 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “ 제1항의 ”를 “ 제1항에 따라 긴급한 현안에 대응하기 위하여 두는 ”으로 한다.

③ 제1항에 따라 위원회에 다른 법률에서 심의하도록 규정된 업무를 수행하기 위하여 특별위원회를 두는 경우 해당 특별위원회의 구성ㆍ운영 등에 관한 사항은 해당 법률의 규정에 따른다.

부칙 <제21045호,2025. 9. 9.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

[시행 2026. 3. 10.] [대통령령 제36159호, 2026. 3. 3., 일부개정]

고용노동부 (노사관계법제과) 044 - 202 - 7610

제1조(목적) 이 영은 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007. 11. 30.>

제2조(법인등기) 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "법"이라 한다) 제6조제2항에 따라 노동조합을 법인으로 하려는 때에는 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 등기소에 등기해야 한다. <개정 2007. 11. 30., 2021. 6. 29.>

제3조(등기사항) 제2조에 따른 등기사항은 다음 각호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 목적 및 사업
4. 대표자의 성명 및 주소
5. 해산사유를 정한 때에는 그 사유

제4조(등기신청) ①제2조에 따른 등기는 그 노동조합의 대표자가 신청한다. <개정 2021. 6. 29.>
②제1항에 따른 등기 신청을 하려는 때에는 등기신청서에 해당 노동조합의 규약과 법 제12조에 따른 신고증의 사본(제10조제3항에 따라 변경신고증을 교부받은 경우에는 그 사본)을 첨부해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

제5조(이전등기) 법인인 노동조합이 주된 사무소를 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 이전 후 3주일 이내에 종전 소재지 또는 새 소재지에서 새 소재지와 이전 연월일을 등기해야 한다.
[전문개정 2025. 1. 21.]

제6조(변경등기) 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 3주일 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.
[전문개정 2025. 1. 21.]

제7조(산하조직의 신고) 산하조직 중 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부ㆍ분회 등 명칭이 무엇이든 상관없이 법 제10조제1항에 따른 노동조합의 설립신고를 할 수 있다. <개정 2021. 6. 29., 2023. 9. 26.>

제8조(노동조합의 소속연합단체와의 관계 등) ①단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입하거나, 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합이 총연합단체인 노동조

합에 가입한 경우에는 해당 노동조합은 소속 산업별 연합단체인 노동조합 또는 총연합단체인 노동조합의 규약이 정하는 의무를 성실하게 이행해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

②총연합단체인 노동조합 또는 산업별 연합단체인 노동조합은 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대하여 협조ㆍ지원 또는 지도할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 삭제<2007. 11. 30.>

제9조(설립신고서의 보완요구 등) ① 고용노동부장관, 특별시장ㆍ광역시장ㆍ도지사ㆍ특별자치도지사, 시장ㆍ군수 또는 자치구의 구청장(이하 "행정관청"이라 한다)은 법 제12조제2항에 따라 노동조합의 설립신고가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보완을 요구하여야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2007.11.30, 2010.7.12>

1. 설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 아니하거나 설립신고서 또는 규약의 기재사항 중 누락 또는 허위사실이 있는 경우
2. 임원의 선거 또는 규약의 제정절차가 법 제16조제2항부터 제4항까지 또는 법 제23조제1항에 위반되는 경우

②노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조제3항제1호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구할 수 있다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

③행정관청은 노동조합에 설립신고증을 교부한 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

제10조(변경사항의 신고 등) ①노동조합은 법 제13조제1항에 따라 변경신고를 하는 경우에는 그 변경신고서에 신고증을 첨부해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

②노동조합은 법 제13조제1항제2호에 따라 주된 사무소의 소재지 변경을 신고하는 경우로서 그 주된 사무소의 소재지를 다른 행정관청의 관할구역으로 이전하는 경우에는 새로운 소재지를 관할하는 행정관청에 변경신고를 해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

③행정관청은 제1항에 따라 변경신고서를 받은 때에는 3일 이내에 변경신고증을 교부해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

④노동조합은 행정관청에 법 제13조제2항제3호의 조합원수를 통보할 때 둘 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 사업 또는 사업장별로 구분하여 통보해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

제11조(명령 등의 통보) ①행정관청은 다음 각 호의 경우에는 그 사실을 해당 노동조합의 대표자에게 서면으로 통보해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

1. 법 제18조제3항 또는 제4항에 따라 소집권자를 지명하는 경우
2. 법 제21조제1항 또는 제2항에 따라 노동조합의 규약 또는 결의ㆍ처분에 대하여 시정명령을 하는 경우

3. 법 제31조제3항에 따라 위법한 단체협약에 대하여 시정명령을 하는 경우
4. 법 제36조제1항에 따라 지역적 구속력을 결정하는 경우

②행정관청은 제1항제3호 및 제4호의 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에도 그 사실을 통보해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

제11조의2(근로시간 면제 한도) 법 제24조의2제1항에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 "위원회"라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조제2항에 따라 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)인 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의3(위원회 위원의 위촉) 위원회 위원은 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 "경제사회노동위원회"라 한다) 위원장이 위촉한다.

[전문개정 2021. 6. 29.]

제11조의4(위원회 위원의 자격기준) ① 법 제24조의2제5항제1호 및 제2호에 따라 단체에서 위원회의 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 해당 단체의 전직ㆍ현직 임원
2. 노동문제 관련 전문가

② 법 제24조의2제5항제3호에 따라 공익을 대표하는 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.<개정 2021. 6. 29.>

1. 노동 관련 학문을 전공한 자로서 「고등교육법」 제2조제1호ㆍ제2호ㆍ제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 있었던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의5(위원회 위원의 임기) ① 위원회 위원의 임기는 2년으로 한다.

② 위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의6(위원회의 운영) ① 위원회는 경제사회노동위원회 위원장으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의 요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 60일 이내에 심의ㆍ의

결해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

② 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 경제사회노동위원회 소속 직원 중에서 경제사회노동위원회 위원장이 지명한다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 위원회의 위원에 대해서는 예산의 범위에서 그 직무 수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다.

④ 위원회의 위원장은 필요한 경우에 관계 행정기관 공무원 중 관련 업무를 수행하는 공무원으로 하여금 위원회의 회의에 출석하여 발언하게 할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

⑤ 위원회에 근로시간 면제 제도에 관한 전문적인 조사ㆍ연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다.

⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의견을 들어 경제사회노동위원회 위원장이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의7(회계감사원 등) ① 법 제25조에 따른 회계감사원(이하 이 조에서 "회계감사원"이라 한다)은 재무ㆍ회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 한다.

② 노동조합의 대표자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조합원이 아닌 공인회계사나 「공인회계사법」 제23조에 따른 회계법인(이하 "회계법인"이라 한다)으로 하여금 법 제25조에 따른 회계감사를 실시하게 할 수 있다. 이 경우 회계감사원이 회계감사를 한 것으로 본다.

1. 노동조합의 대표자가 노동조합 회계의 투명성 제고를 위하여 필요하다고 인정하는 경우
2. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
3. 연합단체인 노동조합의 경우에는 그 구성노동단체의 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
4. 대의원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우

[본조신설 2023. 9. 26.]

제11조의8(결산결과 및 운영상황의 공표 시기 등) 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 법 제26조에 따른 결산결과와 운영상황을 매 회계연도 종료 후 2개월(제11조의7제2항에 따라 공인회계사나 회계법인이 회계감사를 실시한 경우에는 3개월로 한다) 이내에 조합원이 그 내용을 쉽게 확인할 수 있도록 해당 노동조합의 게시판에 공고하거나 인터넷 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 공표해야 한다.

[본조신설 2023. 9. 26.]

제11조의9(공시시스템을 통한 결산결과의 공표) ① 고용노동부장관은 노동조합의 대표자가 그 결산결과를 공표할 수 있도록 노동조합 회계 공시시스템(이하 "공시시스템"이라 한다)을 구축ㆍ운영할 수 있다.

② 노동조합의 대표자는 제11조의8에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다. 이 경우 제11조의8에

따라 결산결과를 공표한 것으로 본다.
③ 노동조합의 산하조직(노동조합인 경우는 제외한다)의 대표자는 필요한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 노동조합 등의 합병ㆍ분할 또는 해산 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 9월 30일까지 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
⑤ 제2항 및 제3항에도 불구하고 회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 9월 30일까지 직전 연도에 종료한 회계연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
[본조신설 2023. 9. 26.]

제12조(자료제출의 요구) 행정관청은 법 제27조에 따라 노동조합으로부터 결산결과 또는 운영상황의 보고를 받으려는 경우에는 그 사유와 그 밖에 필요한 사항을 적은 서면으로 10일 이전에 요구해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

제13조(노동위원회의 해산의결 등) ①법 제28조제1항제4호에서 "노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우"란 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 29.>
②법 제28조제1항제4호에 따른 노동조합의 해산사유가 있는 경우에는 행정관청이 관할 노동위원회의 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 본다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>
③ 노동위원회는 제2항에 따른 의결을 할 때에는 법 제28조제1항제4호에 따른 해산사유 발생일 이후의 해당 노동조합의 활동을 고려해서는 아니 된다.<개정 2021. 6. 29.>
④행정관청은 법 제28조제1항제4호에 따른 노동위원회의 의결이 있거나 같은 조 제2항에 따른 해산신고를 받은 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회(법 제28조제2항에 따른 해산신고를 받은 경우만 해당한다)와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보해야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2021.6.29>

제14조(교섭권한 등의 위임통보) ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)는 법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다. <개정 2010. 2. 12.>
②노동관계당사자는 법 제29조제4항에 따라 상대방에게 위임사실을 통보하는 경우에 다음 각 호의 사항을 포함하여 통보하여야 한다.<개정 2010. 2. 12.>
1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)
2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경

우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. <개정 2019. 7. 2.>

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2026. 3. 3.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노

동위원회에 시정을 요청할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2026. 3. 3.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 사용자에게 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 통지가 있은 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제3항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 "교섭창구단일화절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합(둘 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구단일화절차에 참여하는 노동조합 전체 종사근로자인 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 "과반수노동조합"이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 끝난 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수노동조합이라는 사실 등을 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 사용자가 제1항에 따라 과반수노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 다음 각 호의 사유로 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의신청을 해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

1. 사용자가 제2항에 따른 공고를 하지 않은 경우
2. 공고된 과반수노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 이의가 있는 경우

④ 노동조합이 제2항에 따른 공고기간 내에 이의신청을 하지 않은 경우에는 같은 항에 따라 공고된 과반수노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다.<신설 2021. 6. 29.>

⑤ 노동위원회는 제3항에 따른 이의신청을 받은 때에는 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(종사근로자인 조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 종사근로자인 조합원 수에 대하여 조사ㆍ확인해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

⑥ 제5항에 따라 종사근로자인 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.<개정 2021. 6. 29.>

⑦ 노동위원회는 제5항에 따라 종사근로자인 조합원 수를 확인하는 경우 둘 이상의 노동조합에 가입한 종사근로자인 조합원에 대해서는 그 종사근로자인 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 종사근로자인 조합원 수를 산정한다.<개정 2021. 6. 29.>

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것
3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 종사근로자인 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것

⑧ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제5항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 않은 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 종사근로자인 조합원 수를 계산하여 확인한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

⑨ 노동위원회는 제5항부터 제8항까지의 규정에 따라 조사ㆍ확인한 결과 과반수노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다. 다만, 그 기간 이내에 종사근로자인 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제5항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 과반수노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간
2. 제14조의7제9항에 따라 과반수노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제9항에 따른 노동위원회 결정의 통지가 있은 날부터 5일간

② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있은 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.
[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제5항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제6항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>
③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 종사근로자인 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 한다.<개정 2021. 6. 29.>
④ 제3항에 따른 종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우 종사근로자인 조합원 수의 조사ㆍ확인에 관하여는 제14조의7제5항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.<신설 2021. 6. 29.>
⑤ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.<개정 2021. 6. 29.>
⑥ 제5항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의되지 않은 경우에는 종사근로자인 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.<개정 2021. 6. 29.>
[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정이 있은 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다. <개정 2021. 6. 29.>
② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.
③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제

14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.
[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.<신설 2026. 3. 3.>

1. 업무의 성질ㆍ내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계ㆍ구성항목ㆍ지급방법, 근무시간, 휴일ㆍ휴가, 복리후생, 보수ㆍ복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이
2. 계약의 형태ㆍ방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.<신설 2026. 3. 3.>

⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.<개정 2021. 6. 29., 2026. 3. 3.>

⑥ 제5항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.<개정 2021. 6. 29., 2026. 3. 3.>

⑦ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.<개정 2021. 6. 29., 2026. 3. 3.>

⑧ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29., 2026. 3. 3.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

[제목개정 2021. 6. 29.]

제14조의12(공정대표의무 위반에 대한 시정) ① 노동조합은 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합과 사용자가 법 제29조의4제1항을 위반하여 차별한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문(審問)을 하여야 한다.<개정 2019. 7. 2.>

③ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.

⑥ 노동위원회의 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제15조(단체협약의 신고) 법 제31조제2항에 따른 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제16조(단체협약의 해석요청) 법 제34조제1항에 따른 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해제시의 요청은 해당 단체협약의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제17조(쟁의행위의 신고) 노동조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 행정관청과 관할노동위원회에 쟁의행위의 일시ㆍ장소ㆍ참가인원 및 그 방법을 미리 서면으로 신고하여야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2010.7.12>

제18조(폭력행위 등의 신고) ①사용자는 쟁의행위가 법 제38조제1항ㆍ제2항, 제42조제1항 또는 제2항에 위반되는 경우에는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 한다. <개정 1998ㆍ4ㆍ27, 2007.11.30>

②제1항의 규정에 의한 신고는 서면ㆍ구두 또는 전화 기타의 적당한 방법으로 하여야 한다.

제19조 삭제 <2007. 11. 30.>

제20조(방산물자 생산업무 종사자의 범위) 법 제41조제2항에서 "주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자"라 함은 방산물자의 완성에 필요한 제조ㆍ가공ㆍ조립ㆍ정비ㆍ재생ㆍ개량ㆍ성능검사ㆍ열처리ㆍ도장ㆍ가스취급 등의 업무에 종사하는 자를 말한다.

제21조(점거가 금지되는 시설) 법 제42조제1항에서 "대통령령이 정하는 시설"이란 다음 각 호의 시설을 말한다. <개정 1999. 8. 6., 2007. 11. 30., 2010. 7. 12., 2014. 12. 9., 2021. 6. 29., 2025. 8. 5.>

1. 전기ㆍ전산 또는 통신시설
2. 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
3. 건조ㆍ수리 또는 정박중인 선박. 다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우를 제외한다.
4. 항공기ㆍ항행안전시설 또는 항공기의 이ㆍ착륙이나 여객ㆍ화물의 운송을 위한 시설
5. 화약ㆍ폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조제2호ㆍ제2호의2ㆍ제2호의3에 따른 인체급성유해성물질ㆍ인체만성유해성물질ㆍ생태유해성물질을 보관ㆍ저장하는 장소
6. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

제22조(중지통보) 행정관청은 법 제42조제3항에 따라 쟁의행위를 중지할 것을 통보하는 경우에는 서면으로 하여야 한다. 다만, 사태가 급박하다고 인정하는 경우에는 구두로 할 수 있다. <개정 1998. 4. 27., 2007. 11. 30.>

[제목개정 2007. 11. 30.]

제22조의2(필수유지업무의 범위) 법 제42조의2제1항에 따른 필수공익사업별 필수유지업무는 별표 1과 같다.

[본조신설 2007. 11. 30.]

제22조의3(필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등의 결정 신청 등) ① 노동관계 당사자가 법 제42조의4제1항에 따른 필수유지업무 유지ㆍ운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정(이하 "필수유지업무 수준 등 결정"이라 한다)을 신청하면 관할 노동위원회는 지체 없이 그 신청에 대한 결정을 위한 특별조정위원회를 구성하여야 한다.

② 노동위원회는 법 제42조의4제2항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정을 하면 지체 없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 한다.
③ 노동관계 당사자의 쌍방 또는 일방은 제2항에 따른 결정에 대한 해석이나 이행방법에 관하여 노동관계 당사자 간 의견이 일치하지 아니하면 노동관계 당사자의 의견을 첨부하여 서면으로 관할 노동위원회에 해석을 요청할 수 있다.
④ 제3항에 따른 해석 요청에 대하여 법 제42조의4제4항에 따라 해당 특별조정위원회가 해석을 하면 노동위원회는 지체 없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 한다.
⑤ 제1항에 따른 필수유지업무 수준 등 결정의 신청 절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>
[본조신설 2007. 11. 30.]

제22조의4(파업참가자 수의 산정방법) ① 법 제43조제4항 후단에 따른 파업참가자 수는 근로의무가 있는 근로시간 중 파업 참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 아니한 자의 수를 1일 단위로 산정한다.
② 사용자는 제1항에 따른 파업참가자 수 산정을 위하여 필요한 경우 노동조합에 협조를 요청할 수 있다.
[본조신설 2007. 11. 30.]

제23조(사적 조정ㆍ중재의 신고) ①노동관계당사자는 법 제52조에 따른 사적 조정ㆍ중재에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신고해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>
②제1항에 따른 신고는 법 제5장제2절부터 제4절까지의 규정에 따른 조정 또는 중재가 진행중인 경우에도 할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>
③ 노동관계당사자는 법 제52조에 따른 사적 조정ㆍ중재에 의하여 노동쟁의가 해결되지 않는 경우에는 법 제5장제2절 또는 제3절에 따라 노동쟁의를 조정 또는 중재하여 줄 것을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신청할 수 있다. 이 경우 관할 노동위원회는 지체 없이 법 제5장제2절 또는 제3절에 따른 조정 또는 중재를 개시해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

제24조(노동쟁의의 조정 등의 신청) ①노동관계당사자는 법 제53조제1항 또는 제62조에 따른 조정 또는 중재를 신청할 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신청하여야 한다. <개정 2007. 11. 30., 2010. 7. 12.>
②제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 법 제5장제2절 또는 제3절에 따른 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

제25조(조정의 통보) 노동위원회는 법 제53조, 법 제62조, 법 제78조 및 법 제80조의 규정에 의한 조정과 중재를 하게 된 경우에는 지체없이 이를 서면으로 관계당사자에게 각각 통보하여야

한다.

제26조(조정위원회의 구성) 노동위원회는 법 제53조에 따라 노동쟁의의 조정을 하게 된 경우에는 지체 없이 해당 사건의 조정을 위한 조정위원회 또는 특별조정위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제27조(조정안의 해석요청) 노동관계당사자는 법 제60조제3항에 따른 조정안의 해석 또는 그 이행방법에 관하여 견해의 제시를 요청하는 경우에는 해당 조정안의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제28조(중재위원회의 구성) 노동위원회는 법 제62조에 따라 노동쟁의의 중재를 하게 된 경우에는 지체 없이 해당 사건의 중재를 위한 중재위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제29조(중재재정서의 송달) ①노동위원회는 법 제68조제1항에 따라 중재를 한 때에는 지체 없이 그 중재재정서를 관계 당사자에게 각각 송달해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
②중앙노동위원회는 법 제69조제1항에 따라 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정을 재심한 때에는 지체 없이 그 재심결정서를 관계 당사자와 관계 노동위원회에 각각 송달해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

제30조(중재재정의 해석요청) ①노동관계당사자는 법 제68조제1항에 따른 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 해당 중재위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>
②제1항에 따른 견해제시의 요청은 해당 중재재정의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

제31조(수당 등의 지급) 법 제72조제3항 단서에 따라 특별조정위원으로 지명된 자에 대해서는 그 직무의 집행을 위하여 예산의 범위에서 노동위원회의 위원에 준하는 수당과 여비를 지급할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

제32조(긴급조정의 공표) 법 제76조제3항에 따른 긴급조정 결정의 공표는 신문ㆍ라디오 그 밖에 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제33조(권한의 위임 등) ①고용노동부장관은 법 제87조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. 다만, 연합단체인 노동조합과 전국규모의 산업별 단위노동조합에 대한 권한은 제외한다. <개정 2007. 11. 30., 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

1. 법 제10조제1항에 따른 노동조합 설립신고서의 수리
2. 법 제12조에 따른 신고증의 교부ㆍ보완요구 및 반려
3. 법 제13조제1항에 따른 변경신고의 수리

4. 법 제13조제2항 본문에 따른 통보의 접수
5. 법 제18조제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 의결요청 및 임시총회 등의 소집권자 지명
6. 법 제21조에 따른 규약 또는 결의ㆍ처분의 시정명령
7. 법 제27조에 따른 자료제출 요구
8. 법 제28조제1항제4호에 따른 노동위원회의 의결요청 및 같은 조 제2항에 따른 해산신고의 수리
9. 법 제31조제2항에 따른 단체협약신고의 수리 및 같은 조 제3항에 따른 단체협약의 시정명령
10. 법 제36조에 따른 노동위원회의 의결요청 및 단체협약의 지역적 확장적용 결정 및 공고
11. 삭제<2007. 11. 30.>
12. 법 제42조제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 의결요청 및 쟁의행위의 중지통보
13. 법 제46조제2항에 따른 직장폐쇄 신고의 수리
14. 법 제96조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과
15. 제9조제2항에 따른 시정 요구 및 같은 조 제3항에 따른 통보
16. 제10조제2항 및 제3항에 따른 변경신고서의 수리 및 변경신고증의 교부(제10조제2항의 경우에는 노동조합의 주된 사무소의 신소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장을 말한다)
17. 제17조에 따른 쟁의행위 신고의 수리
18. 제18조에 따른 폭력행위등 신고의 수리

②고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서에서 처리하기 곤란하거나 업무의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지방고용노동관서를 지정하여 해당 사건을 처리하게 할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

제33조의2(고유식별정보의 처리) 행정관청 또는 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 법 제10조제1항에 따른 노동조합 설립의 신고에 관한 사무
2. 법 제13조에 따른 설립신고 사항의 변경신고, 노동조합 정기 현황통보 등에 관한 사무
3. 법 제82조제1항에 따른 부당노동행위의 구제에 관한 사무
4. 제9조제2항에 따른 시정 요구에 관한 사무

[본조신설 2012. 1. 6.]

제34조(과태료의 부과기준) 법 제96조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 2와 같다.

[전문개정 2011. 3. 30.]

부칙 <제15321호,1997. 3. 27.>

①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

②(다른 법령의 폐지) 노동조합법시행령 및 노동쟁의조정법시행령은 이를 각각 폐지한다.

③(다른 법령과의 관계) 이 영 시행당시 다른 법령에서 종전의 노동조합법시행령ㆍ노동쟁의조정법시행령 또는 그 규정을 인용한 경우 이 영중 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 종전의 규정에 갈음하여 이 영 또는 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제15780호,1998. 4. 27.>

이 영은 1998년 5월 1일부터 시행한다.

부칙 <제16511호,1999. 8. 6.>(항공법시행령)

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조 (다른 법령의 개정) ①생략

②노동조합및노동관계조정법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제21조제4호중 " 항공보안시설 " 을 " 항행안전시설 " 로 한다.

③내지 ⑤생략

부칙 <제20397호,2007. 11. 30.>

이 영은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제22030호,2010. 2. 12.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제14조 및 제14조의2부터 제14조의12까지의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(노사관계선진화 실무지원단 구성ㆍ운영) ① 노동부장관은 근로시간 면제제도와 교섭창구 단일화 제도의 원활한 시행 등을 위하여 노사관계선진화 실무지원단을 2012년 12월 31일까지 설치ㆍ운영한다.

② 노사관계선진화 실무지원단의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조제55항 중 제14조의2, 제14조의3, 제14조의5, 제14조의7, 제14조의11 및 제14조의12의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 <54> 까지 생략

<55> 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항 각 호 외의 부분, 제11조의3제1항, 제11조의6제1항ㆍ제6항, 제21조제6호 및 제33조제1항 각 호 외의 부분 본문ㆍ제2항 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제11조의6제2항 및 제4항 중 "노동부"를 각각 "고용노동부"로 한다.

제14조의2제2항, 제14조의3제1항ㆍ제2항, 제14조의5제1항ㆍ제4항 각 호 외의 부분, 제14조의7제3항ㆍ제4항ㆍ제7항, 제14조의11제6항, 제14조의12제1항, 제17조, 제22조의3제5항, 제23조제1항ㆍ제3항 전단, 제24조제1항 및 제34조제4항 중 "노동부령"을 각각 "고용노동부령"으로 한다.

제33조제1항 각 호 외의 부분 본문ㆍ제16호 및 같은 조 제2항 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다.

<56> 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제22802호,2011. 3. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(과태료의 부과기준에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 영 시행 전의 위반행위로 받은 과태료 부과처분은 별표 2의 개정규정에 따른 위반행위의 횟수 산정에 포함하지 아니한다.

부칙 <제23488호,2012. 1. 6.>(민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

부칙 <제25836호,2014. 12. 9.>(화학물질관리법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략

④ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제5호 중 “ 「유해화학물질 관리법」에 의한 유독물 ”을 “ 「화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유독물질 ”로 한다.

⑤부터1(까지 생략

제6조 생략

부칙 <제29950호,2019. 7. 2.>(어려운 법령용어 정비를 위한 210개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제31851호,2021. 6. 29.>

이 영은 2021년 7월 6일부터 시행한다.

부칙 <제33758호,2023. 9. 26.>

제1조(시행일) 이 영은 2024년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제11조의9의 개정규정은 2023년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(공시시스템을 통한 공표에 관한 특례) 2022년 회계연도의 결산결과(회계연도의 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 2022년에 종료한 회계연도의 결산결과를 말한다)는 제11조의9제2항부터 제5항까지의 개정규정에도 불구하고 2023년 11월 30일까지 공표할 수 있다.

부칙 <제35228호,2025. 1. 21.>(법인 등기규정 정비를 위한 78개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 2025년 1월 31일부터 시행한다.

부칙 <제35696호,2025. 8. 5.>(화학물질관리법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2025년 8월 7일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제5호 중 “ 「화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유독물질 ”을 “ 「화학물질관리법」 제2조제2호、제2호의2、제2호의3에 따른 인체급성유해성물질、인체만성유해성물질、생태유해성물질 ”로 한다.

⑦부터2# 까지 생략

부칙 <제36159호,2026. 3. 3.>

제1조(시행일) 이 영은 2026년 3월 10일부터 시행한다.

제2조(노동위원회의 결정에 관한 적용례) ① 제14조의3제3항 단서 및 제14조의5제5항 단서의 개정규정은 이 영 시행 이후 제14조의2에 따라 교섭을 요구하는 경우부터 적용한다.

② 제14조의11제4항의 개정규정 중 교섭단위의 분리에 관한 부분은 이 영 시행 이후 같은 조 제1항에 따라 교섭단위를 분리하는 결정을 신청하는 경우부터 적용한다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 [별표 1] <개정 2019. 7. 2>

필수공익사업별 필수유지업무(제22조의2 관련)

1. 철도사업과 도시철도사업의 필수유지업무
 가. 철도·도시철도 차량의 운전 업무
 나. 철도·도시철도 차량 운행의 관제 업무(정거장·차량기지 등에서 철도신호 등을 취급하는 운전취급 업무를 포함한다)
 다. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무
 라. 철도·도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무
 마. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무
 바. 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무
 사. 선로점검·보수 업무
2. 항공운수사업의 필수유지업무
 가. 승객 및 승무원의 탑승수속 업무
 나. 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무
 다. 항공기 조종 업무
 라. 객실승무 업무
 마. 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제 업무
 바. 항공기 운항과 관련된 시스템·통신시설의 유지·보수 업무
 사. 항공기의 정비[창정비(Depot Maintenance, 대규모 정비시설 및 장비를 운영하여 수행하는 최상위 정비 단계)는 제외한다] 업무
 아. 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의

요구에 따른 항공운송사업자의 안전 또는 보안 조치와 관련된 업무

자. 항공기 유도 및 견인 업무

차. 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무

카. 항공기에 대한 제설·제빙 업무

타. 승객 승하기 시설·차량 운전 업무

파. 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무

하. 「항공법」 제2조제16호에 따른 항행안전시설과 항공기 이·착륙 시설의 유지·운영(관제를 포함한다)을 위한 업무

3. 수도사업의 필수유지업무

가. 취수·정수(소규모 자동화 정수설비를 포함한다)·가압·배수시설의 운영 업무

나. 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무

다. 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무

4. 전기사업의 필수유지업무

가. 발전부문의 필수유지업무

1) 발전설비의 운전(운전을 위한 기술지원을 포함한다) 업무

2) 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원은 제외한다) 업무와 안전관리 업무

나. 송전·변전 및 배전 부문의 필수유지업무

1) 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무는 제외한다)

2) 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무

3) 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시·제어와 배전선로 긴급 계통 전환 업무

4) 전력계통 보호를 위한 통신센터(전력계통원방감시제어장치를 포함한다) 운영 업무

5) 통신보안관제센터 운영 업무

6) 전력공급 비상시 부하관리 업무

7) 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무

다. 전력거래 부문의 필수유지업무

1) 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무

2) 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영 계획 수립 등 급전 운영 업무

3) 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리를 포함한다) 업무

5. 가스사업(액화석유가스사업은 제외한다)의 필수유지업무

가. 천연가스의 인수(引受), 제조, 저장 및 공급 업무

나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

6. 석유정제사업과 석유공급사업(액화석유가스사업을 포함한다)의 필수유지업무

가. 석유(천연가스는 제외한다)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무

나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

7. 병원사업의 필수유지업무

가. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 응급의료 업무

나. 중환자 치료·분만(신생아 간호를 포함한다)·수술·투석 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무

8. 혈액공급사업의 필수유지업무

가. 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무

나. 「혈액관리법」 제2조제6호에 따른 혈액제제(수혈용에 한정한다. 이하 이 호에서 같다) 제조 업무

다. 혈액 및 혈액제제의 수송 업무

9. 한국은행사업의 필수유지업무

가. 「한국은행법」 제6조, 제28조와 제29조에 따른 통화신용정책과 한국은행 운영에 관한 업무

나. 「한국은행법」 제47조부터 제86조까지의 규정에 따른 다음의 업무

1) 한국은행이 수행하는 한국은행권 발행 업무

2) 금융기관의 예금과 예금지급준비 업무

3) 금융기관에 대한 대출·지급결제 등의 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 각종 전산시스템 운영·통신 및 시설보호 업무

라. 다른 법령에 따라 한국은행에 위임 또는 위탁된 업무

10. 통신사업의 필수유지업무

가. 기간망과 가입자망의 운영·관리업무

나. 통신장애의 신고접수 및 수리 업무

다. 「우편법」 제14조에 따른 기본우편역무

라. 「우편법」 제15조에 따른 부가우편역무 중 내용증명과 특별송달 업무

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 [별표 2] <개정 2021. 6. 29.>

과태료의 부과기준(제34조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 3년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발한 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. 제2호가목 및 라목부터 바목까지의 규정에 따른 지연기간을 산정할 때에는 천재지변이나 그 밖의 불가피한 이유로 그 의무를 이행하지 않았다고 인정되는 기간은 산입하지 않는다.

라. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자에 대해서는 그렇지 않다.

1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우

2) 위반의 내용·정도가 경미하여 사회적 피해가 적다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 법 제13조제1항에 따른 변경신고를 하지 않거나 같은 조 제2항에 따른 통보를 하지 않은 경우	법 제96조제2항	
1) 지연신고 또는 통보기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고 또는 통보기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고 또는 통보기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
4) 지연신고 또는 통보기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		200만원
나. 법 제14조제1항을 위반하여 서류를 비치하지 않거나 같은 조 제2항을 위반하여 서류를 3년간 보전하지 않은 경우	법 제96조제1항제1호	
1) 1차 위반		100만원
2) 2차 위반		200만원
3) 3차 위반 이상		300만원
다. 법 제27조에 따른 보고를 하지 않거나 허위로 보고를 한 경우	법 제96조제1항제2호	
1) 1차 위반		150만원
2) 2차 위반 이상		300만원
라. 법 제28조제2항에 따른 신고를 하지 않은 경우	법 제96조제2항	
1) 지연신고기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
4) 지연신고기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		200만원
마. 법 제31조제2항에 따른 신고를 하지 않은 경우	법 제96조제2항	
1) 지연신고기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원

않은 경우		

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

[시행 2026. 3. 10.] [고용노동부령 제463호, 2026. 3. 5., 일부개정]

고용노동부 (노사관계법제과) 044 - 202 - 7610

제1조(목적) 이 규칙은 「노동조합 및 노동관계조정법」과 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007. 12. 26.>

제2조(노동조합의 설립신고) 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 " 법 " 이라 한다) 제10조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고하려는 자는 별지 제1호서식의 노동조합설립신고서에 규약을 첨부하여 고용노동부장관, 지방고용노동관서의 장, 특별시장ㆍ광역시장ㆍ도지사ㆍ특별자치도지사, 시장ㆍ군수 또는 자치구의 구청장(이하 " 행정관청 " 이라 한다)에게 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2007. 12. 26., 2010. 7. 12., 2010. 8. 9., 2021. 7. 6.>

1. 삭제<2010. 8. 9.>
2. 삭제<2010. 8. 9.>
3. 삭제<2010. 8. 9.>
4. 삭제<2010. 8. 9.>

제3조(변경사항의 신고) 법 제13조제1항에 따라 변경신고를 하려는 자는 별지 제1호서식의 노동조합 설립신고사항 변경신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2010. 8. 9., 2021. 7. 6.>

1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부
2. 설립신고증(변경신고증을 교부받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증을 말한다. 이하 같다)

[제목개정 2010. 8. 9.]

제4조(설립신고증의 재교부신청) 노동조합 설립신고증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버려 신고증을 재교부 받으려는 자는 별지 제3호서식의 노동조합 설립신고증 재교부신청서를 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2012. 12. 27., 2021. 7. 6.>

제5조(관할행정관청의 변경) ①행정관청은 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」(이하 " 영 " 이라 한다) 제10조제2항에 따라 주된 사무소의 소재지 변경신고를 받아 변경신고증을 교부한 경우에는 그 사실을 구소재지를 관할하는 행정관청 및 노동위원회와 신소재지를 관할하는 노동위원회에 지체 없이 통보해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2007. 12. 26., 2021. 7. 6.>

②제1항에 따라 통보를 받은 구소재지를 관할하는 행정관청은 다음 각 호의 서류를 신소재지를 관할하는 행정관청에 지체 없이 송부해야 한다.<개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6.>

1. 노동조합 설립신고시에 제출된 서류(변경신고를 한 경우에는 변경신고시에 제출된 서류를 포함한다)
2. 노동단체카드
3. 단체협약서
4. 그 밖에 해당 노동조합에 관련된 서류

[제목개정 1998. 4. 30.]

제6조(정기통보) 법 제13조제2항에 따라 노동조합의 대표자는 별지 제4호서식의 노동조합현황 정기 통보서에 변경된 규약(규약의 변경이 있는 경우에 한한다)을 첨부하여 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6., 2023. 12. 29.>

제7조(노동단체카드) ①행정관청은 별지 제5호서식의 노동단체카드를 갖춰 두고 노동조합이 법 및 영에 따른 신고ㆍ보고 또는 신청을 한 경우에는 그 카드에 필요한 사항을 기록ㆍ보관해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2007. 12. 26., 2021. 7. 6.>

②행정관청(고용노동부장관을 제외한다)은 매년 2월 말까지 노동단체카드 사본을 고용노동부장관에게 제출해야 한다.<개정 1998. 4. 30., 2010. 7. 12., 2021. 7. 6.>

제8조(재정장부와 서류) 법 제14조제1항제5호에 따른 재정에 관한 장부와 서류는 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 7. 6.>

1. 예산서
2. 결산서
3. 총수입원장 및 총지출원장
4. 수입 또는 지출결의서
5. 수입관계장부 및 증빙서
6. 지출관계장부 및 증빙서
7. 자체회계감사 관계서류

제9조(총회의 소집권자 지명요구) 법 제18조제3항 및 제4항에 따라 임시총회 또는 임시대의원회 소집권자지명을 요구하려는 자는 별지 제6호서식의 총회 또는 대의원회 소집권자 지명 요구서에 총회 또는 대의원회 소집권자 지명 요구자 명단을 첨부하여 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2012. 12. 27., 2021. 7. 6.>

제9조의2(노동조합 회계 공시시스템을 통한 결산결과 공표 표준서식) 영 제11조의9제2항 전단 및 같은 조 제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 서식”이란 별지 제6호의2서식에 따른 결산결과 공표 표준서식을 말한다.

[본조신설 2023. 9. 27.]

제10조(해산신고) 법 제28조제2항에 따라 노동조합의 해산신고를 하려는 자는 별지 제7호서식의 노동조합해산신고서에 회의록을 첨부하여 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30.,

2021. 7. 6.>

제10조의2(교섭의 요구) 영 제14조의2제2항에서 “ 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2021. 7. 6.>

1. 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지
3. 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 종사근로자인 조합원을 말한다)의 수

[본조신설 2010. 8. 9.]

제10조의3(교섭요구 사실의 공고 및 시정요청) ① 영 제14조의3제1항에서 “ 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 영 제14조의2에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 교섭을 요구한 일자
3. 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한

② 영 제14조의3제2항에 따라 노동위원회에 시정을 요청하려는 노동조합은 별지 제7호의2서식의 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 6.>

1. 영 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

[본조신설 2010. 8. 9.]

제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등) ① 영 제14조의5제1항에서 “ 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2021. 7. 6.>

1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자
3. 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 종사근로자인 조합원을 말한다)의 수
4. 공고 내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 않은 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실

② 영 제14조의5제4항에 따라 노동위원회에 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의3서식의 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 6.>

1. 영 제14조의5제2항에 따라 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

[본조신설 2010. 8. 9.]

제10조의5(과반수노동조합에 대한 이의신청) ①영 제14조의7제3항에 따라 노동위원회에 이의신청을 하려는 노동조합은 별지 제7호의4서식의 과반수노동조합에 대한 이의신청서에 과반수노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

② 영 제14조의7제5항에서 "조합원 명부(종사근로자인 조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 말한다.<개정 2021. 7. 6.>

1. 노동조합에 제출 요구하는 서류
   가. 조합원 명부(종사근로자인 조합원 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 또는 노동조합 가입원서
   나. 조합비 납부 증명서
   다. 노동조합 규약 사본
   라. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본
   마. 그 밖에 해당 노동조합의 종사근로자인 조합원임을 증명할 수 있는 서류
2. 사용자에게 제출 요구하는 서류
   가. 근로자 명부
   나. 조합비를 임금에서 공제하는 경우에 공제대상 근로자 명단과 해당 노동조합의 명칭
   다. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본
   라. 그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자임을 증명할 수 있는 서류

[본조신설 2010. 8. 9.]
[제목개정 2021. 7. 6.]

제10조의6(서류 제출 요구 등 조사에 따르지 않은 경우의 처리 기준) ① 노동위원회는 영 제14조의7제3항에 따라 이의를 신청한 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르고 그 노동조합 외에 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 "교섭창구단일화절차"라 한다)에 참여한 다른 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르지 않은 경우에는 제출된 자료를 기준으로 종사근로자인 조합원 수를 계산하여 확인해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

② 노동위원회는 영 제14조의7제3항에 따라 이의를 신청한 노동조합이 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 않은 경우에는 영 제14조의7제1항에 따라 과반수노동조합임을 통보한 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정해야 한다.<개정 2021. 7. 6.>

[본조신설 2010. 8. 9.]
[제목개정 2021. 7. 6.]

제10조의7(공동교섭대표단 구성 결정신청 등) ① 영 제14조의9제1항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의5서식의 공동교섭대표단 구성 결정 신청서에 해당 노동조합이 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합 전체 종사근로자인 조합원

의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

② 영 제14조의9제4항에 따라 공동교섭대표단 구성과 관련한 종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대하여 이의를 제기하려는 노동조합은 별지 제7호의6서식의 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서에 종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 6.>

[본조신설 2010. 8. 9.]

제10조의8(교섭단위 결정 신청) ① 법 제29조의3제2항 및 영 제14조의11제1항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청하려는 노동조합 또는 사용자는 별지 제7호의7서식의 교섭단위 결정 신청서에 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.

② 법 제29조의3제3항에 따라 노동위원회의 결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하려는 자는 별지 제7호의8서식의 교섭단위 결정 재심신청서를 작성하여 중앙노동위원회에 제출해야 한다.

[전문개정 2021. 7. 6.]

제10조의9(공정대표의무 위반에 대한 시정신청 등) ① 법 제29조의4제2항 및 영 제14조의12제1항에 따라 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의9서식의 공정대표의무 위반 시정신청서에 공정대표의무 위반 신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

② 법 제29조의4제4항에 따라 노동위원회의 명령 또는 결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하려는 자는 별지 제7호의10서식의 공정대표의무 위반 시정 재심신청서를 작성하여 중앙노동위원회에 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 6.>

[본조신설 2010. 8. 9.]

제11조(단체협약의 신고) 법 제31조제2항에 따라 단체협약의 당사자는 별지 제8호서식의 단체협약신고서에 단체협약서 사본을 첨부하여 행정관청에 제출해야 한다. <개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6.>

제11조의2(쟁의행위의 신고) 특별시장ㆍ광역시장ㆍ도지사ㆍ특별자치도지사(이하 "시ㆍ도지사"라 한다) 또는 시장ㆍ군수ㆍ구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 영 제17조에 따라 쟁의행위의 신고를 받은 경우에는 그 사본 1부를 지체 없이 해당 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 송부해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 7. 6.>

[전문개정 2007. 12. 26.]

제11조의3 삭제 <2007. 12. 26.>

제12조(중지통보 등) ① 행정관청은 법 제42조제3항 및 영 제22조에 따라 쟁의행위를 중지할 것을 통보한 경우에는 이를 관할 노동위원회와 쟁의행위의 당사자에게 지체 없이 통지해야 한다. <개정 2007. 12. 26., 2021. 7. 6.>

②시ㆍ도지사 또는 시장ㆍ군수ㆍ구청장이 제1항에 따라 중지를 통보하는 경우에는 그 사본(영 제22조 단서에 따라 구두로 한 때에는 그 내용을 적은 서면을 말한다)에 다음 각 호의 사항을 적은 서면을 첨부하여 지체 없이 해당 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 송부해야 한다.<신설 1998. 4. 30., 2007. 12. 26., 2010. 7. 12., 2021. 7. 6.>

1. 쟁의행위 당사자의 성명 또는 명칭 및 주소
2. 쟁의행위의 발생장소 및 일시
3. 쟁의행위의 목적 및 요구사항
4. 쟁의행위에 참가한 인원수
5. 법 제42조제2항에 따른 안전보호시설의 종목과 그 정상적인 유지ㆍ운영을 정지ㆍ폐지 또는 방해한 정도
6. 노동위원회의 의결내용(쟁의행위의 중지통보가 법 제42조제3항 본문에 따른 것인 경우에만 해당한다)

③ 시ㆍ도지사 또는 시장ㆍ군수ㆍ구청장은 제1항에 따른 쟁의행위의 중지통보가 법 제42조제3항 단서에 따른 것인 경우에는 제2항에 따라 송부한 후 법 제42조제4항에 따른 노동위원회의 사후 승인 여부에 관한 사항을 해당 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 통보해야 한다.<개정 2007. 12. 26., 2010. 7. 12., 2021. 7. 6.>

[제목개정 2007. 12. 26.]

제12조의2(필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등의 결정 신청) 법 제42조의4제1항에 따라 필수유지업무의 필요 최소한의 유지ㆍ운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하려는 자는 별지 제8호의2서식의 필수유지업무 유지ㆍ운영 수준 등 결정신청서에 다음 각 호의 내용을 적은 서류를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

1. 사업장 개요
2. 필수유지업무 협정 미체결 경위
3. 노동관계 당사자 간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지ㆍ운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장
4. 그 밖의 참고사항

[본조신설 2007. 12. 26.]

[종전 제12조의2는 제12조의3으로 이동 <2007. 12. 26.>]

제12조의3(직장폐쇄의 신고) 시ㆍ도지사 또는 시장ㆍ군수ㆍ구청장은 법 제46조에 따라 직장폐쇄의 신고를 받은 경우에는 그 사본 1부를 지체 없이 쟁의행위의 당사자인 노동조합의 주된

사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 송부해야 한다. <개정 2007. 12. 26., 2010. 7. 12., 2021. 7. 6.>

[본조신설 1998. 4. 30.]

[제12조의2에서 이동 <2007. 12. 26.>]

제13조(사적 조정ㆍ중재결정의 신고등) ①사적 조정ㆍ중재에 따라 노동쟁의를 해결하기로 한 노동관계 당사자는 법 제52조제2항 및 영 제23조제1항에 따라 별지 제9호서식의 사적 조정ㆍ중재 결정 신고서에 사적 조정인 또는 사적 중재인의 인적사항을 첨부하여 관할 노동위원회에 신고해야 한다. <개정 2012. 12. 27., 2021. 7. 6.>

②노동위원회는 제1항에 따른 신고를 받은 경우에는 그 내용을 행정관청에 지체 없이 통보해야 한다.<개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6.>

제14조(조정의 신청) ①법 제53조 및 영 제24조제1항에 따라 조정을 신청하려는 자는 별지 제10호서식의 노동쟁의조정신청서에 다음 각 호의 내용을 적은 서류를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 6.>

1. 사업장 개요
2. 단체교섭 경위
3. 당사자간 의견의 불일치사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용
4. 그 밖의 참고사항

②노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우와 조정을 종료한 경우에는 그 내용을 행정관청에 지체 없이 통보해야 한다.<개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6.>

제15조(중재의 신청) ①법 제62조 및 영 제24조제1항에 따라 중재를 신청하려는 자는 별지 제11호서식의 노동쟁의중재신청서에 단체협약서사본(당사자 일방이 단체협약에 따라 신청하는 경우만 해당한다)과 다음 각 호의 내용을 적은 서류를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다. <개정 2012. 12. 27., 2021. 7. 6.>

1. 사업장 개요
2. 단체교섭 경위
3. 당사자간 의견의 불일치사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용
4. 그 밖의 참고사항

②노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우와 중재를 종료한 경우에는 그 내용을 행정관청에 지체 없이 통보해야 한다.<개정 1998. 4. 30., 2021. 7. 6.>

제16조(서식 등) 법 및 영의 시행에 필요한 그 밖의 서식은 다음 각 호와 같다.

1. 법 제12조제1항에 따른 설립신고증: 별지 제12호서식
2. 법 제12조제2항 및 영 제9조제1항에 따른 보완요구서: 별지 제13호서식
3. 법 제18조제3항 또는 제4항에 따른 총회 또는 대의원회 소집권자의 지명서: 별지 제14호서식

4. 법 제21조 또는 제31조제3항에 따른 시정명령서: 별지 제15호서식
5. 법 제27조에 따른 자료제출요구서: 별지 제16호서식
6. 법 제36조제1항에 따른 단체협약의 지역적 구속력에 대한 결정서: 별지 제17호서식
7. 법 제42조제3항에 따른 쟁의행위의 중지통보서 : 별지 제18호서식
8. 법 제42조의4제5항 및 제69조제1항에 따른 필수유지업무 유지ㆍ운영수준 등 결정에 대한 재심신청서 : 별지 제18호의2서식
9. 법 제46조제2항에 따른 직장폐쇄 신고서: 별지 제19호서식
10. 법 제69조제1항에 따른 중재재정의 재심신청서: 별지 제20호서식
11. 영 제9조제2항에 따른 시정요구서: 별지 제21호서식
12. 영 제9조제2항에 따른 노동조합의 시정결과보고서: 별지 제22호서식
13. 영 제10조제3항에 따른 변경신고증: 별지 제23호서식
14. 영 제17조에 따른 쟁의행위신고서: 별지 제24호서식

[전문개정 2021. 7. 6.]

제16조의2 삭제 <2017. 2. 3.>

제17조 삭제 <2021. 7. 6.>

부칙 <제114호,1997. 4. 7.>

①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

②(다른 법령의 폐지) 노동조합법시행규칙 및 노동쟁의조정법시행규칙은 이를 각각 폐지한다.

③(다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행당시 다른 법령에서 종전의 노동조합법시행규칙ㆍ노동쟁의조정법시행규칙 또는 그 규정을 인용한 경우 이 규칙중 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 종전의 규정에 갈음하여 이 규칙 또는 이 규칙의 해당규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제127호,1998. 4. 30.>

이 규칙은 1998년 5월 1일부터 시행한다.

부칙 <제286호,2007. 12. 26.>

이 규칙은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터2! 까지 생략

2@ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 각 호 외의 부분, 제7조제2항, 별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제6호서식 뒤쪽 및 별지 제7호서식 뒤쪽 중 " 노동부장관 " 을 각각 " 고용노동부장관 " 으로 한다.

제2조 각 호 외의 부분, 제11조의2, 제12조제2항 각 호 외의 부분ㆍ제3항, 제12조의3, 별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제6호서식 뒤쪽 및 별지 제7호서식 뒤쪽 중 " 지방노동관서 " 를 각각 " 지방고용노동관서 " 로 한다.

별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제6호서식 뒤쪽 및 별지 제7호서식 뒤쪽 중 " 노동부 " 를 각각 " 고용노동부 " 로 한다.

2# 부터3^ 까지 생략

부칙 <제2호,2010. 8. 9.>

이 규칙은 2011년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제2조 및 제3조의 개정규정과 별지 제1호서식, 별지 제2호서식, 별지 제3호서식, 별지 제6호서식 및 별지 제7호서식의 개정서식은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제48호,2012. 2. 9.>(고유식별정보 처리 제한에 따른 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 이 규칙에 따라 " 주민등록번호 " 가 " 생년월일 " 로 개정된 부분은 수정하여 사용한다.

부칙 <제72호,2012. 12. 27.>(서식설계기준 변경에 따른 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제179호,2017. 2. 3.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제325호,2021. 7. 6.>

이 규칙은 2021년 7월 6일부터 시행한다.

부칙 <제394호,2023. 9. 27.>

이 규칙은 2023년 10월 1일부터 시행한다.

부칙 <제405호,2023. 12. 29.>

이 규칙은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제453호,2025. 10. 1.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조제3항에 따라 개정되는 고용노동부령 중 이 영 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 고용노동부령을 개정한 부분은 각각 해당 고용노동부령의 시행일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제5호서식 뒤쪽의 작성 방법란 제6호 중 “ 통계청장 ”을 “ 국가데이터처장 ”으로 한다.

⑦부터 ⑩까지 생략

부칙 <제463호,2026. 3. 5.>

이 규칙은 2026년 3월 10일부터 시행한다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2023. 12. 29.>

노동조합 [ ] 설립 / [ ] 설립신고사항 변경 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

명칭				노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지 (전화번호)				조합원 수	
소속된 연합단체의 명칭		※ 연합단체에 가입하지 않은 경우에는 기재하지 아니합니다.			
대표자	성명			생년월일	(남/여)
	주소			전화번호	
	소속사업장			소속부서 및 직책	
임원	직책		성명	주소	
	직책		성명	주소	

<연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항>

명칭	조합원 수	주된 사무소의 소재지	임원	
			성명	주소

<2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.>

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소 재 지	조합원수

<설립신고사항 변경신고 시 작성 사항>

변경사항	변경 전	변경 후
변경연월일		
변경사유		

[ ] 설립신고

년 월 일 본인 외 명은 에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

귀하

[ ] 설립신고사항 변경신고

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

귀하

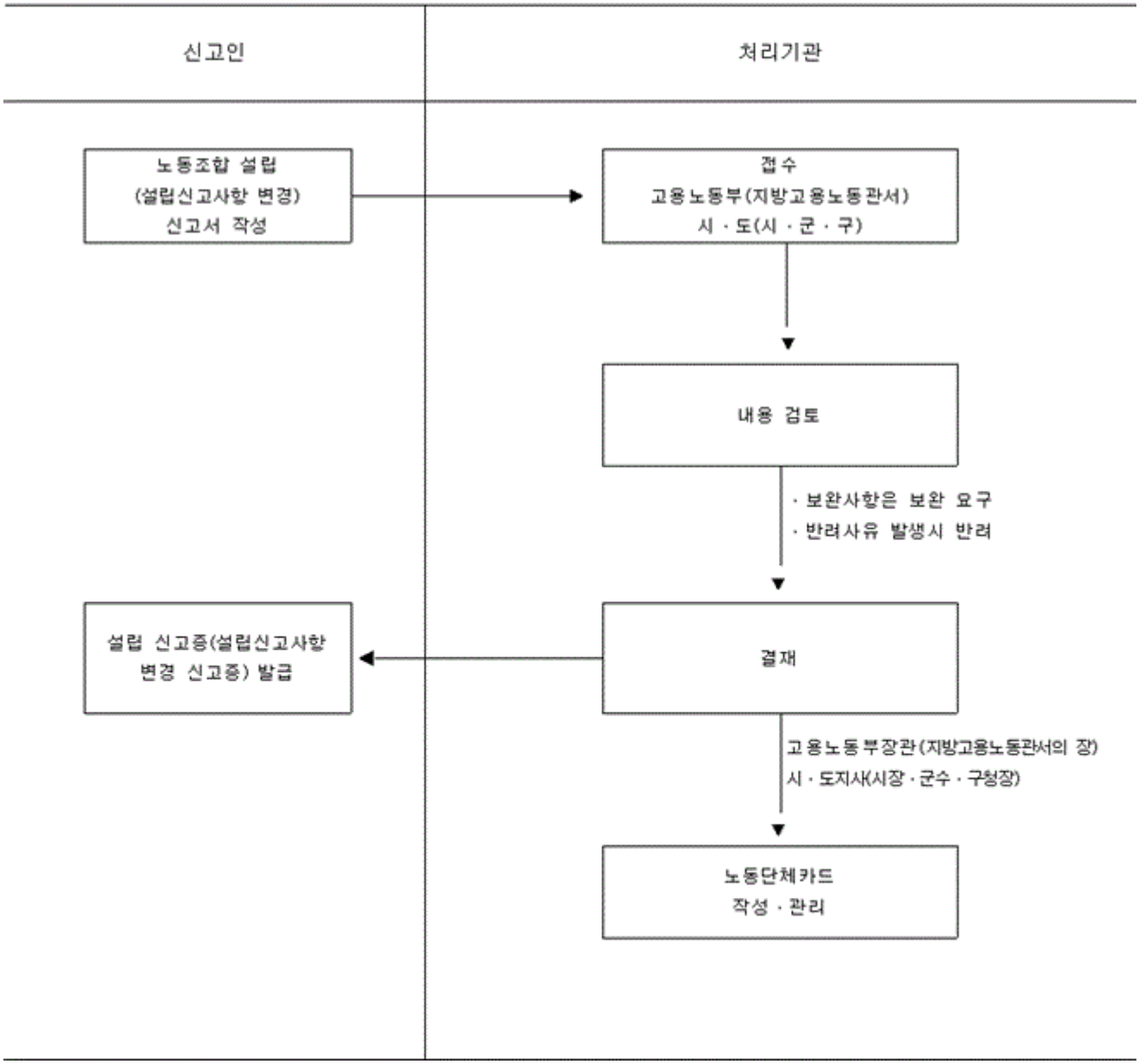
첨부서류	설립	규약 1부	수수료 없음
	변경	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 발급받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.			

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제2호 서식] 삭제 <2010.8.9>

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제3호서식] <개정 2012.12.27>

노동조합 설립신고증 재교부신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

노동조합명			노동조합 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소 소재지			전화번호	
대표자	성명		생년월일(남/여)	
	주소		전화번호 (휴대전화번호)	(　　)
신고증 교부 연월일		* 작성 생략 가능	신고증 번호	* 작성 생략 가능
신청사유				

「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 제4조에 따라 노동조합 설립신고증의 재교부를 신청합니다.

년　　월　　일

신청인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

행정관청 귀하

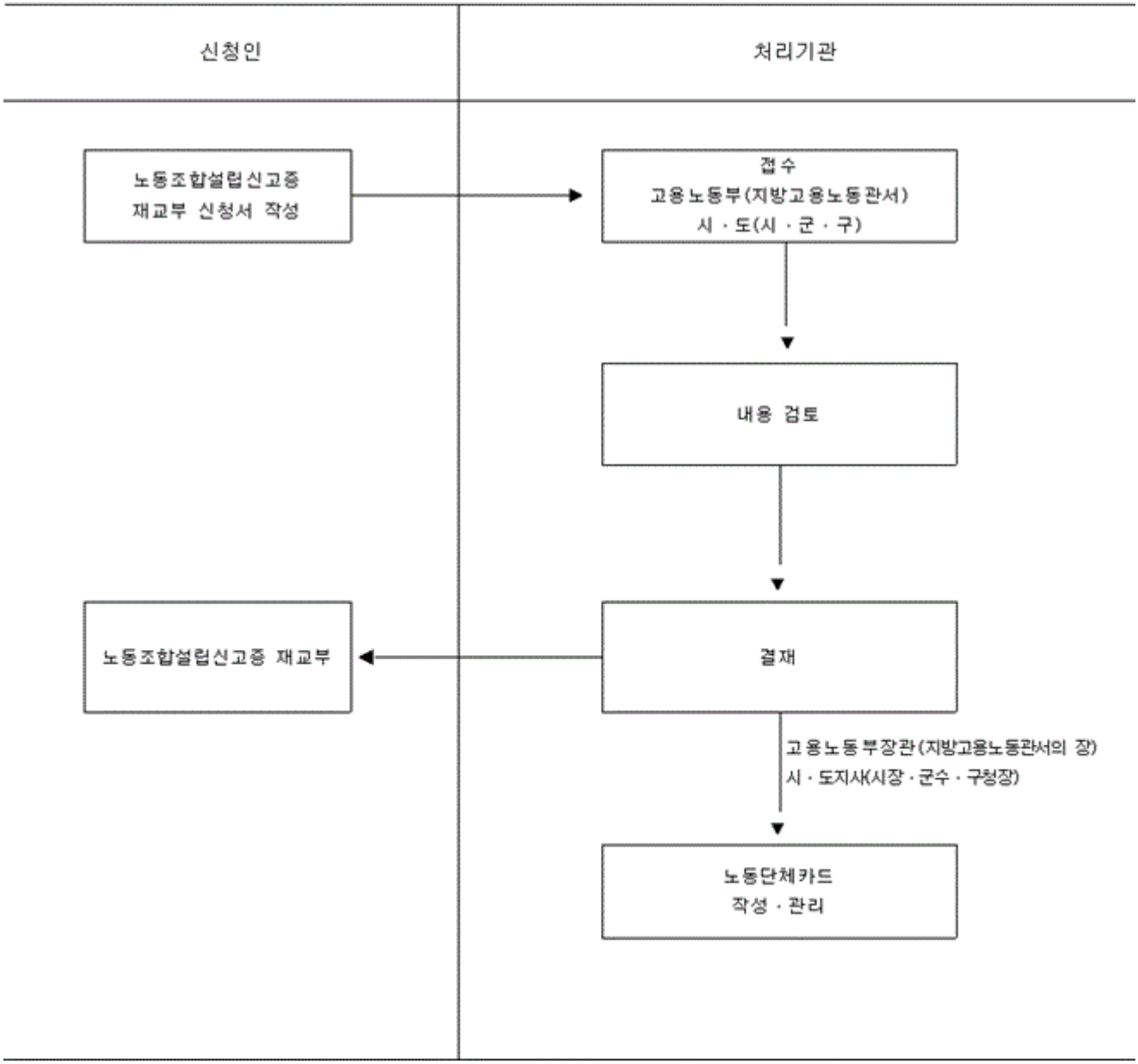
비고: 신청사유 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제4호서식] <개정 2023. 12. 29.> (4쪽 중 1쪽)

노동조합현황 정기 통보서

※ 3~4쪽의 작성 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성합니다.

Ⅰ 일반현황	① 노동조합명	② 노동조합 대표자 성명	③ 노동조합 설립일
	④ 노동조합 사업자등록번호(고유번호)	⑤ 주된 사무소 소재지	
	⑥ 상급단체 유무 [ ] 있음 [ ] 없음	⑦ 상급단체명 (총연합단체명) (연합단체명)	
	⑧ 노동조합 형태 * 단위노동조합: [ ] 기업별 단위노동조합 [ ] 초기업별 단위노동조합 * (총)연합단체: [ ] 산업별 연합단체 [ ] 총연합단체	⑨ 초기업별 단위노동조합인 경우 조직형태 [ ] 지역별 노동조합 [ ] 산업별 노동조합 [ ] 직종별 노동조합 [ ] 전국(지역·산업·직종 무관)	
	⑩ 전체 근로자 수[사업(장) 기준] 명 (남: 명, 여: 명)	⑪ 조합원 수 명 (남: 명, 여: 명)	
	⑫ 담당자 성명	⑬ 담당자 연락처	

⑭ 임원 현황

직책	성명	생년월일	연락처	선출기관	임기(개시일~만료일)	근속연수	임원 재임기간
					~		
					~		
					~		
					~		
					~		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(4쪽 중 2쪽)

2 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황

※ 기업별 단위노동조합 또는 초기업별 단위노동조합만 작성합니다.

① 산하조직 명칭			② 산하조직 사업자등록번호 (고유번호)	③ 산하조직 대표자	④ 산하조직 소재지	⑤ 사업(장)명	⑥ 사업(장) 소재지	⑦ 근로자 수 [사업(장) 기준]			⑧ 조합원 수		
1수준	2수준	3수준						전체	남	여	전체	남	여

3 (총)연합단체의 구성단체 현황

※ 연합단체 또는 총연합단체만 작성합니다.

① 구성단체 노동조합명	② 구성단체 노동조합 사업자등록번호 (고유번호)	③ 구성단체 노동조합 소재지	④ 구성단체 노동조합 대표자	⑤ 근로자 수 [사업(장) 기준]			⑥ 조합원 수		
				전체	남	여	전체	남	여

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제2항, 같은 법 시행령 제10조제4항 및 같은 법 시행규칙 제6조에 따라 노동조합 현황을 통보합니다.

년 월 일

노동조합 대표자 성명 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

첨부서류	변경된 규약(규약의 변경이 있는 경우에만 제출합니다)

작성 유의사항

※ 작성 시 3~4쪽 작성방법을 읽고 작성합니다.
※ 기재란이 부족한 경우 별지에 작성합니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(4쪽 중 3쪽)

작성방법

1 일반 현황

1. **① 노동조합명, ② 노동조합 대표자 성명, ③ 노동조합 설립일, ⑤ 주된 사무소 소재지, ⑦ 상급단체명**: 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 별지 제1호서식에 따른 노동조합 설립 신고서(또는 설립신고사항 변경 신고서)에 기재된 내용을 적습니다. ① 노동조합명과 ⑦ 상급단체명은 약칭이 아닌 명칭 전체를 정확하게 적습니다. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항에 따라 변경신고를 해야 하는 경우 먼저 변경신고서를 행정관청에 제출해야 변경된 내용을 적을 수 있습니다.
2. **④ 노동조합 사업자등록번호(고유번호)**: 노동조합이 국세청으로부터 사업자등록증(고유번호증)을 발급받은 경우 해당 사업자등록번호(고유번호)를 적습니다. 발급받은 사실이 없으면 "해당 없음"으로 적습니다. ※ 조합원이 소속된 회사(사업장)의 사업자등록번호를 적는 것이 아님을 유의하기 바랍니다.
3. **⑦ 상급단체명**: 직상위 상급단체명뿐만 아니라 최상위 상급단체명까지 상세히 적습니다(○○총연맹 ◇◇연맹 등). ※ 작성자가 총연합단체인 경우에는 상급단체명을 적지 않습니다.
4. **⑧ 노동조합 형태**: 아래의 구분 방법을 참고하여 해당하는 곳에 "√"표시를 합니다.

(기업별 단위노동조합) 특정 기업에 소속된 근로자가 구성원인 노동조합 / **(초기업별 단위노동조합)** 소속 기업에 관계없이 같은 지역, 직종 또는 산업에 종사하는 근로자가 구성원인 노동조합
(산업별 연합단체) 같은 산업의 여러 개의 단위노동조합으로 구성된 노동조합(○○연맹) / **(총연합단체)** 여러 개의 산업별 연합단체, 전국규모의 초기업별 노동조합으로 구성된 노동조합(○○총연맹)

5. **⑨ 초기업별 단위노동조합인 경우 조직형태**: 초기업별 단위노동조합은 아래의 구분 방법을 참고하여 해당하는 곳에 "√" 표시를 합니다.
   ※ 작성자가 기업별 단위노동조합, 연합단체, 총연합단체인 경우에는 작성하지 않습니다.

(지역별 노동조합) 기업을 초월하여 일정 지역을 조직단위로 하여 결합한 노동조합 / **(산업별 노동조합)** 같은 산업에 종사하는 근로자들이 직종과 기업을 초월하여 결합한 노동조합
(직종별 노동조합) 기업 또는 산업과 상관없이 같은 직종에 속하는 근로자들이 결합한 노동조합 / **(전국)** 같은 지역·산업·직종을 구별하지 않고 전국 단위로 조직된 노동조합

6. **⑩ 전체 근로자 수**: 조합원들이 종사하는 전체 사업(장)의 근로자 수를 기준으로 성별을 구분하여 작성합니다. 종사 사업(장)이 특정되지 않는 경우는 제외하고 근로자 수를 산출합니다.
   단위노동조합의 경우: 근로자 수는 2 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황에서 사업(장)별로 기재된 ⑦ 근로자 수의 합과 같아야 하고,
   연합단체, 총연합단체의 경우: 근로자 수는 3 (총)연합단체의 구성단체 현황의 ⑤ 근로자 수의 합과 같아야 합니다.
7. **⑪ 조합원 수**: 노동조합에 가입한 총 조합원 수를 성별을 구분하여 적습니다.
   단위노동조합 중 산하조직이 없는 경우: 조합원 수는 2 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황의 ⑥ 조합원 수의 합과 같아야 하고,
   단위노동조합 중 산하조직이 있는 경우: 조합원 수는 2 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황의 '1수준' 산하조직의 조합원 수의 합과 같아야 하며,
   연합단체, 총연합단체의 경우: 조합원 수는 3 (총)연합단체의 구성단체 현황의 ⑥ 조합원 수의 합과 같아야 합니다.
8. **⑫ 임원 현황**: 노동조합의 자체 규약에 따라 선출된 임원 현황을 적습니다. 선출기관은 총회 또는 대의원회 중 해당하는 기관을 적습니다.

2 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황

1. 단위노동조합(기업별 단위노동조합, 초기업별 단위노동조합)만 작성합니다. ※ 연합단체, 총연합단체는 "해당 없음"으로 적습니다.
   산하조직이 없는 경우 ① 산하조직 명칭부터 ④ 산하조직 소재지까지는 작성하지 않습니다. 조합원들이 종사하는 사업(장)별 현황을 ⑤ 사업(장)명부터 ⑧ 조합원 수까지 작성합니다.
2. **① 산하조직 명칭**: 노동조합의 조직 구조의 직제 수준에 따라 노동조합 본부(1수준), 지부(2수준), 지회(3수준) 등과 같이 구분해서 모든 산하조직 명칭을 적습니다. 직제수준이 3수준보다 많은 경우 3수준 우측 옆에 4수준 칸을 추가하여 작성합니다. 기업단위 노동조합으로서 산하조직이 없는 경우 "해당 없음"으로 적습니다.
   최하위 산하조직을 제외한 각 상위 산하조직 옆에는 그 하위 조직에 대한 소계를 적습니다. ☞ 아래 '작성 예시'에서 서울본부 옆, A지부 옆 '소계'가 이에 해당합니다.
   상위 산하조직에 직가입한 조합원이 있는 경우 '직가입'으로 적습니다. ☞ 아래 '작성 예시'에서 서울본부 옆 '직가입'이 여기에 해당합니다.
3. **② 산하조직 사업자등록번호(고유번호)**: 산하조직이 국세청으로부터 사업자등록증(고유번호증)을 발급받은 경우 해당 사업자등록번호(고유번호)를 적습니다. 발급받은 사실이 없으면 "해당 없음"으로 적습니다. ※ 회사의 사업자등록번호를 적는 것이 아님을 유의하기 바랍니다.
4. **③ 사업(장)명**: 사업(장)단위로 편제된 산하조직과 같은 줄에 사업(장) 단위로 사업(장)명을 적습니다.
   ☞ 아래 '작성 예시'에서 ◇◇지회, △△지회, B지부와 같은 '행'에 ㈜◇◇, ㈜△△, ㈜○○
   만약, 하나의 산하조직에 속한 사업(장)이 2개 이상인 경우 줄을 추가하여 적습니다.
   특정 사업(장)에 종사하지 않는 조합원으로 구성된 산하조직은 사업(장)명에 "미소속"으로 적습니다. ☞ 아래 '작성 예시' 서울본부-직가입-미소속, 경기본부-미소속의 경우가 이에 해당합니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(4쪽 중 4쪽)

5. ⑥ **사업(장) 소재지**: 사업(장) 주소를 적습니다. 그 주소가 노동조합의 ④ 산하조직 소재지와 같은 경우 "좌동"이라고 적습니다.
6. ⑦ **근로자 수**: 각 사업(장)별 근로자 수를 적습니다. 특정 사업(장)에 종사하지 않는 조합원으로 구성된 산하조직은 근로자 수를 적지 않습니다.
7. ⑧ **조합원 수**: 산하조직별 조합원 수를 각각 모두 적습니다. 하위 산하조직이 있는 경우 아래 수준 산하조직의 조합원 수의 합을 적습니다.
   ☞ 아래 '작성 예시'에서 서울본부의 조합원 수는 '직가입 + A지부 + B지부 조합원 수'를 합한 수입니다. A지부 조합원 수는 ◇◇지회 + △△지회 조합원 수를 합한 수가 됩니다.

<작성 예시>

① 산하조직 명칭			② 산하조직 사업자등록번호 (고유번호)	③ 산하조직 대표자	④ 산하조직 소재지	⑤ 사업(장)명	⑥ 사업(장) 소재지	⑦ 근로자 수 [사업(장) 기준]			⑧ 조합원 수		
1수준	2수준	3수준						전체	남	여	전체	남	여
서울본부	소계		111-11-11111	홍본부	서울 중구 ○○로 ○○○	-	-	-	-	-	50	25	25
〃	직가입	-	해당 없음	하가입	-	미소속	-	-	-	-	10	5	5
〃	A지부	소계	222-22-22222	김지부	서울 종로구 ○○길 ○○	-	-	-	-	-	20	10	10
〃	〃	◇◇지회	333-33-33333	정지회	서울 영등포구 ○○로 ○○	㈜◇◇	좌동	20	10	10	10	5	5
〃	〃	△△지회	해당 없음	최지회	서울 마포구 ○○로 ○○	㈜△△	서울 마포구 □□로 □□	20	10	10	10	5	5
〃	B지부		444-44-44444	이지부	서울 구로구 ○○로 ○○	㈜○○	서울 구로구 □□로 □□	30	10	20	20	10	10
경기본부			555-55-55555	황본부	경기 성남시 ○○로 ○○	미소속	-	-	-	-	30	15	15

[3] (총)연합단체의 구성단체 현황

1. 연합단체 또는 총연합단체만 작성합니다. 총연합단체를 구성하는 연합단체의 조합원 수나 단위노동조합의 조합원 수 등 현황을 아래 세부 작성방법을 읽고 작성합니다.
2. ② **구성단체 노동조합 사업자등록번호(고유번호)** 구성단체가 국세청으로부터 사업자등록증(고유번호증)을 발급받은 경우 해당 사업자등록번호(고유번호)를 적습니다. 발급받은 사실이 없으면 "해당 없음"으로 적습니다.
   ※ 조합원이 소속된 회사(사업장)의 사업자등록번호를 적는 것이 아님을 유의하기 바랍니다.
3. ⑤ **근로자 수**: 구성단체 노동조합 소속 조합원들이 종사하는 사업(장)의 근로자 수를 적습니다. 구성단체 노동조합이 특정 사업(장)에 종사하지 않은 조합원들로 조직된 경우 근로자 수는 생략합니다.
4. ⑥ **조합원 수**: 구성단체 노동조합별 조합원 수를 적습니다. ☞ 각 구성단체 노동조합이 행정관청에 제출한 노동조합현황 정기 통보서의 조합원 수와 그 수가 같아야 합니다.

<작성 예시>

□ **총연합단체**

① 구성단체 노동조합명	② 구성단체 노동조합 사업자등록번호 (고유번호)	③ 구성단체 노동조합 소재지	④ 구성단체 노동조합 대표자	⑤ 근로자 수 [사업(장) 기준]			⑥ 조합원 수		
				전체	남	여	전체	남	여
○○노동조합연맹	111-11-11111	서울 중구 ○○로 ○○○	홍연맹	60	30	30	40	20	20
△△노동조합연맹	해당 없음	서울 종로구 ○○길 ○○	김연맹	50	30	20	20	10	10

□ **연합단체**

① 구성단체 노동조합명	② 구성단체 노동조합 사업자등록번호 (고유번호)	③ 구성단체 노동조합 소재지	④ 구성단체 노동조합 대표자	⑤ 근로자 수 [사업(장) 기준]			⑥ 조합원 수		
				전체	남	여	전체	남	여
□□노동조합	222-22-22222	서울 영등포구 ○○로 ○○	정노조	-	-	-	20	10	10
@@노동조합	해당 없음	서울 마포구 ○○○로 ○○	최노조	20	10	10	10	5	5

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제5호서식] <개정 2025. 10. 1.> (앞쪽)

노동단체카드

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성합니다.

① 카드 구분	㉮ 설립 ㉯ 변경 ㉰ 해산		② 관할 행정관청									
③ 노동단체명			④ 전체 근로자 수	총: 명 (여: 명)				⑤ 조합원 수	총: 명 (여: 명)			
⑥ 주된 사무소 소재지								⑦ 전화번호				
⑧ 설립일	. . .	⑨ 기업 또는 사업장명		⑩ 산업 종류 코드번호				⑪ 소속 연합단체 약칭, 코드번호				
⑫ 조직형태	㉮ 조직단위	㉠ 기업 ㉡ 지역 ㉢ 산업 ㉣ 직종 ㉤ 전국(지역, 업종 무관)										
	㉯ 조합형태	㉠ 기업별 단위노동조합 ㉡ 초기업별 단위노동조합 ㉢ 산업별 연합단체 ㉣총연합단체										
⑬ 숍제도	㉮ 오픈 숍 ㉯ 유니온 숍 ㉰ 클로즈드 숍			⑭ 대표자 임기		⑮ 대의원 수		명	⑯ 조합비 징수기준			
⑰ 규약상 정기회의 개최시기	㉮ 총회: 월 ㉯ 대의원회: 월		⑱ 해산일	20 . . .		⑲ 해산사유		㉮ 결의 ㉯ 합병 ㉰ 분할 ㉱ 노동위원회 의결(휴면노조) ㉲ 폐업 ㉳ 조합원 수 ㉴ 기타				
⑳ 단체협약 유효기간	20 . . ~ 20 . . .			㉑ 임금협약 유효기간				20 . . . ~ 20 . . .				
㉒ 단체협약 교섭방식	㉮ 기업별 ㉯ 통일 ㉰ 대각선 ㉱ 공동			㉓ 임금협약 교섭방식				㉮ 기업별 ㉯ 통일 ㉰ 대각선 ㉱ 공동				
㉔ 근로시간 면제자 수	합계 명 (풀타임 명, 파트타임 명)			㉕ 근로시간면제자 월 평균 보수				천원				

㉖ 임원 현황

직책	성명	생년월일	선출기관	임기(개시일~만료일)	근속연수	임원 재임기간
				~		
				~		
				~		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

㉗ 단위노동조합 산하조직 및 사업(장)별 조직 현황

산하조직 명칭			산하조직 사업자등록번호 (고유번호)	산하조직 대표자	산하조직 소재지	사업(장)명	사업(장) 소재지	근로자 수 [사업(장) 기준]			조합원 수		
1수준	2수준	3수준						전체	남	여	전체	남	여

㉘ (총)연합단체의 구성단체 현황

구성단체 노동조합명	구성단체 노동조합 사업자등록번호 (고유번호)	구성단체 노동조합 소재지	구성단체 노동조합 대표자	근로자 수 [사업(장) 기준]			조합원 수		
				전체	남	여	전체	남	여

작성 방법

1. 공통사항

가. 아래 작성방법에 없는 항목들은 별지 제4호서식(노동조합현황정기통보서)의 작성 방법을 참고하여 작성합니다.

나. 기재란이 부족한 경우 별지에 작성합니다.

2. ② 관할 행정관청: 노동조합 관할 행정관청명(고용노동부 본부, 00지방고용노동관서, 00시·도, 00시·군·구)을 적습니다.

3. ③ 명칭: 노동조합 명칭을 적습니다(약칭이 아닌 노동조합 전체 명칭을 적습니다).

4. ④ 전체 근로자 수: 조직형태가 기업별 노동조합인 경우 해당 사업장 근로자 수를 적습니다.

5. ⑨ 기업 또는 사업장명: 기업별(사업장별) 단위노동조합의 경우 해당 기업 또는 사업장의 명칭을 적습니다.

6. ⑩ 산업 종류 코드번호: 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류표상의 소단위 분류를 참고하여 조직대상 사업장의 주된 산업 종류를 적습니다.

7. ⑪ 소속 연합단체 약칭, 코드번호: 고용노동부장관이 정하는 소속 연합단체의 약칭과 코드를 적습니다.

8. ⑮ 조합비 징수기준: 노동조합이 별도로 정하는 조합비 징수기준을 적습니다.

9. ㉒ 단체협약 교섭방식, ㉓ 임금협약 교섭방식:

㉮ 기업별: 특정 사업 또는 사업장 단위의 기업별 노동조합과 그 사용자 간의 단체교섭을 말합니다.

㉯ 통일: 전국적(지역적) 규모의 산업별(직종별) 노동조합 또는 교섭권을 위임받은 상급단체와 이에 대응하는 사용자단체 또는 교섭권을 위임받은 사용자대표가 교섭하는 경우를 말합니다.

㉰ 대각선: 전국 단위의 산업별(직종별) 노동조합 또는 교섭권을 위임받은 상급단체가 개별 기업과 교섭하는 경우를 말합니다.

㉱ 공동: 개별 노동조합과 상급단체가 공동으로 개별 기업의 사용자와 교섭하는 경우를 말합니다.

10. ㉔ 근로시간 면제자 수: 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 근로시간 면제자의 수를 적습니다.

11. ㉕ 임원 현황: 선출기관란에는 다음 중 해당되는 번호를 적습니다.

1. 총회 2. 대의원회

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제6호서식] <개정 2012.12.27>

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자 지명 요구서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

노동조합명					
주된 사무소의 소재지					
노동조합 대표자	성명			생년월일	
	주소			전화번호 (휴대전화번호)	( )
지명희망 소집권자	성명		노동조합 직책	생년월일	
	주소			전화번호 (휴대전화번호)	( )
조합원 수				소집 요구 서명자 수	
회의에 부칠 사항					
소집권자의 지명 요구 사유					

「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항·제4항 및 같은 법 시행규칙 제9조에 따라 [ ] 총회 [ ] 대의원회 소집권자의 지명을 요구합니다.

년 월 일

소집권자 지명 요구자 대표 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

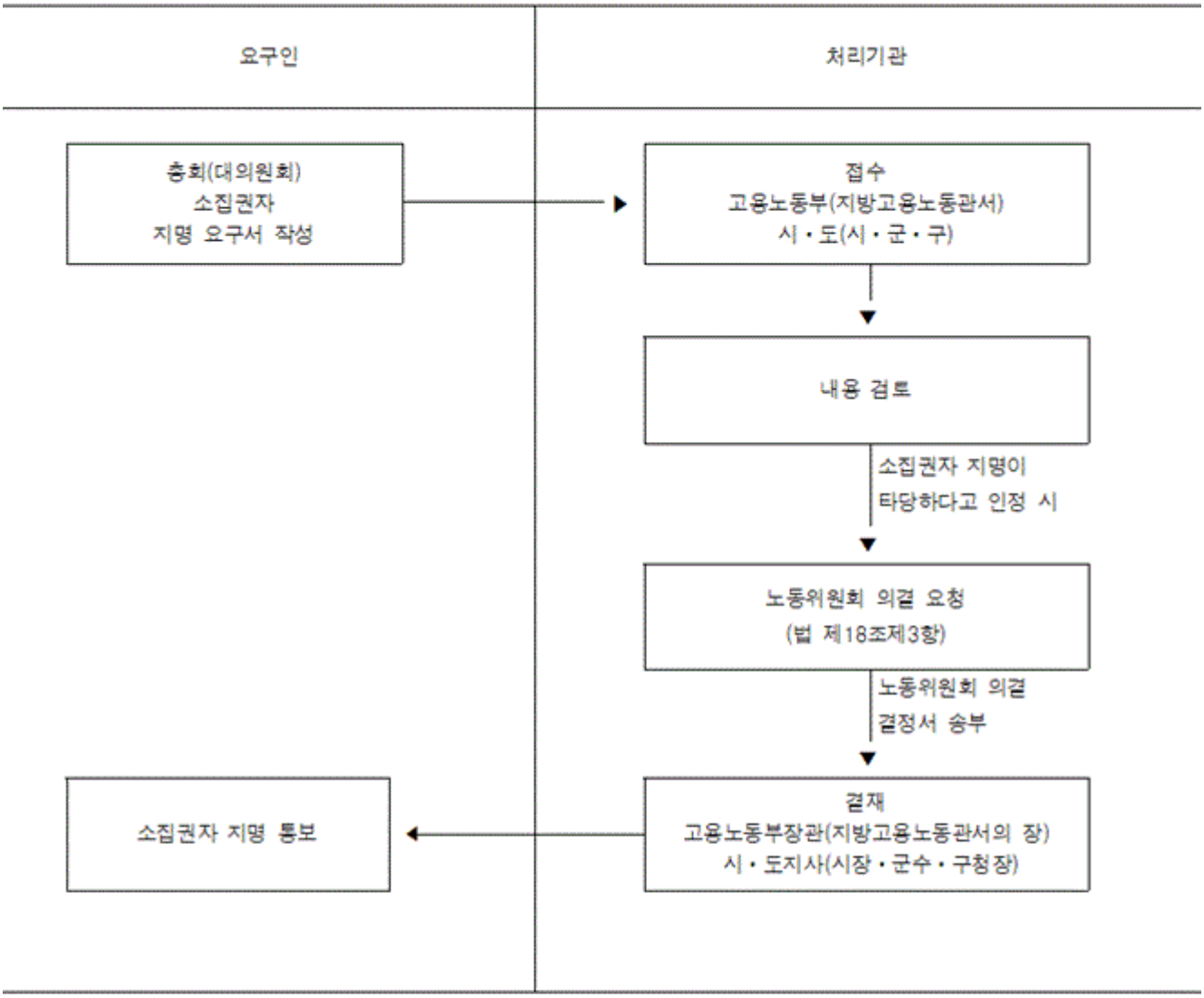
첨부서류	총회 또는 대의원회 소집권자 지명 요구자 명단	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 요구서는 아래와 같이 처리됩니다.



[ ] 총회
[ ] 대의원회　　소집 요구 또는 소집권자 지명 요구자 명단

「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항・제4항의 규정에 따라 총회(대의원회) 소집의 요구 또는 소집권자의 지명을 요구합니다.

총회(대의원회)소집 요구 사유:

연월일	소속	성명	생년월일	서명 또는 인	비고

※ 공지사항 : 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제6호의2서식] <신설 2023. 9. 27.>

결산결과 공표 표준서식

※ 2쪽과 3쪽의 작성방법을 읽고 작성해 주시기 바랍니다.
※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(3쪽 중 1쪽)

1. 기본사항

회계연도: 년 월 일 ~ 년 월 일

① 노동조합 또는 산하조직 명칭		② 조직형태	조직단위	[ ] 기업 [ ] 사업장 [ ] 특정지역 [ ] 전국
			조합형태	[ ] 지부 [ ] 분회 [ ] 단위노동조합 [ ] 전국규모 산별단위노동조합 [ ] 연합단체 [ ] 총연합단체
③ 사업자등록번호 (고유번호)		④ 소속 연합단체 및 소속 단위노동조합 명칭		
⑤ 대표자		⑥ 조합원 수		
⑦ 설립일		⑧ 전화번호		
⑨ 소재지		⑩ 전자우편주소		

2. 자산 및 부채 현황

(단위: 원)

구분	⑪ 자산 총계 (=⑫+⑬+⑭+⑮)	⑫ 현금 및 예금	⑬ 토지	⑭ 건물	⑮ 기타 자산	⑯ 부채
ⓐ 총계 (=ⓑ+ⓒ+ⓓ+ⓔ)						
ⓑ 일반회계						
ⓒ 특별회계						
ⓓ 보조금사업 회계						
ⓔ 수익사업 회계						

3. 수입 현황

(단위: 원)

구분	⑰ 수입 총계 (=⑱+⑲)	⑱ 전년도 이월금	⑲ 당기 수입							
			⑳ 조합비	㉑ 상급 단체 교부금	㉒ 하부 조직 부과금	㉓ 후원금	㉔ 타회계 전입금	㉕ 보조금 수입	㉖ 수익 사업 수입	㉗ 기타 수입
ⓐ 총계 (=ⓑ+ⓒ+ⓓ+ⓔ)										
ⓑ 일반회계										
ⓒ 특별회계										
ⓓ 보조금사업 회계										
ⓔ 수익사업 회계										

5. 확인란

위 결산결과 정보는 노동조합의 규약 또는 산하조직의 규정 등에 따라 총회 또는 대의원회 등에서 의결된 결산에 관한 사항, 기금에 관한 사항 등과 그 내용이 동일함을 확인합니다.

노동조합 또는 산하조직의 대표자: 확인일자:

「노동조합 및 노동관계 조정법 시행령」 제11조의9에 따라 노동조합 또는 산하조직의 결산결과를 위와 같이 공표합니다.

년 월 일

노동조합 명칭 또는 산하조직 명칭

작성방법

1. 기본사항

가. 회계연도는 작성 연도(공시시스템에 결산결과를 올리는 날이 속하는 연도를 말함. 이하 같음)가 아닌, 공표 대상이 되는 결산결과의 회계연도*의 시작일과 종료일을 연월일까지 정확하게 적습니다.

* 공표 대상이 되는 결산결과의 회계연도: 회계연도가 1월 1일부터 12월 31일까지인 경우에는 작성 연도의 직전년도를 말하고, 그 밖의 경우는 회계연도의 종료일이 작성 연도의 직전 연도에 속하는 회계연도를 말함.

나. "① 노동조합 또는 산하조직 명칭"란

1) 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "법"이라 함) 제11조에 따른 규약(이하 "규약"이라 함)에 규정된 노동조합 명칭을 적습니다.

2) 지부·분회 등 노동조합의 산하조직(이하 "산하조직"이라 함)은 해당 산하조직의 규정 등(이하 "규정등"이라 함)에 규정된 산하조직 명칭을 적습니다.

다. "④ 소속 연합단체 및 소속 단위노동조합 명칭"란

1) 노동조합은 법 제11조제5호에 따라 규약에 규정된 "소속된 연합단체가 있는 경우" 그 연합단체를 모두 적습니다.

2) 산하조직은 소속된 단위노동조합의 명칭을 적고, 그 단위노동조합이 소속된 연합단체가 있는 경우 그 연합단체도 모두 함께 적습니다.

라. "⑥ 조합원 수"란

1) 작성 연도의 직전 연도 12월 31일 기준의 조합원 수를 적습니다.

2) 다만, 작성 연도의 직전 연도 12월 31일 기준의 조합원 수를 산정할 수 없는 신설 노동조합 등의 경우에는 작성일(공시시스템에 결산결과를 올리는 날을 말함) 기준의 조합원 수를 적습니다.

마. "⑦ 설립일"란 및 "⑨ 소재지"란에는 법 제13조에 따라 최근 신고한 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 별지 제4호서식의 노동조합현황정기통보서에 기재된 노동조합 설립일 및 주된 사무소의 소재지를 그대로 적습니다.

2. 자산 및 부채 현황

가. "⑪ 자산 ~ ⑯ 부채"란에는 회계연도 종료일 현재 노동조합 또는 산하조직의 자산 및 부채가액을 일반회계, 특별회계, 보조금사업회계 및 수익사업회계로 구분하여 적습니다.

1) "ⓑ 일반회계"는 조합비, 조합원으로부터 받은 교부금, 하부조직으로부터 받은 부과금 등으로 운영하는 회계를 말합니다.

3. 수입현황(공표 대상이 되는 결산결과의 회계연도 1년 간을 기준으로 작성합니다)

가. "⑳ 전년도 이월금"란에는 직전 회계연도 종료일 기준의 현금 및 예금의 잔액을 적습니다.

나. "㉑ 조합비"란에는 규약에 따라 조합원이 단위노동조합에 직접 납부한 조합비나 규정등에 따라 조합원이 산하조직에 직접 납부한 조합비를 적습니다.

다. "㉑ 상급단체 교부금"란에는 단위노동조합은 연합단체 등으로부터 받은 교부금 등을 적고, 산하조직은 단위노동조합 등으로부터 받은 교부금 등을 적습니다.

라. "㉒ 하부조직 부과금"란에는 단위노동조합은 산하조직 등으로부터 받은 부과금 등*을 적고, 연합단체는 단위노동조합 등으로부터 받은 부과금 등을 적습니다.

* 부과금 등: 가맹비, 의무금 등을 말하며, 이하 제4호타목에서 같습니다.

마. "㉓ 후원금"란에는 조합원이 아닌 개인, 단체 등으로부터 받은 후원금을 적습니다.

바. "㉔ 타회계 전입금"란에는 해당 노동조합(산하조직)의 일반회계, 특별회계, 보조금사업회계 및 수익사업회계 간의 전입으로 발생한 수입 금액을 적으며, "4. 지출현황"의 "㊶ 타회계 전출금"금액과 일치해야 합니다.

사. "㉕ 보조금 수입"란에는 국가나 지방자치단체로부터 받은 보조금을 적습니다.

아. "㉖ 수익사업 수입"란에는 임대사업, 영리시설 운영사업 등 수익사업 수입 총액을 적습니다.

자. "㉗ 기타 수입"란에는 ⑳부터 ㉖까지에 해당하지 않는 수입을 적습니다.

4. 지출현황(공표 대상이 되는 결산결과의 회계연도 1년 간을 기준으로 작성합니다)

가. 일반회계, 특별회계, 보조금사업회계 및 수익사업회계의 지출은 그 성격에 따라 ㉛부터 ㊹까지 분류하여 적습니다.

나. "㉘ 일반관리비용"은 노동조합(산하조직)의 사무국 등의 조직 운영과 관련한 비용을 말하고, "㉙ 사업수행비용"은 노동조합 고유의 활동 또는 사업과 관련된 비용을 말합니다.

다. "㉛ 인건비"란에는 노동조합(산하조직)의 임직원 급여, 수당, 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비 등 인력 운영과정에서 발생하는 비용을 적습니다.

라. "㉜ 업무추진비"란에는 노동조합(산하조직)의 임직원의 직급·직책 등에 따라 정액으로 지급하는 경비, 업무 협의 등 대외적인 각종 행사 경비, 직무수행에 사용되는 경비 등 사무국의 업무 추진과정에서 발생하는 비용을 적습니다.

마. "㉝ 기타운영비"란에는 "㉛ 인건비" 및 "㉜ 업무추진비" 외에 여비, 교통비, 통신비, 인쇄비, 사무용품비, 지급수수료 등 노동조합(산하조직)의 사무국 등의 조직 운영과정에서 발생하는 비용을 적습니다.

바. "㉞ 총회 등 대회비"란에는 규약 또는 규정등이 정하는 바에 따른 총회, 대의원회, 집행위원회 등 회의 개최에 소요되는 비용을 적습니다.

사. "㉟ 조직사업비"란에는 신규 조합원 가입, 지부·분회 등 산하조직의 신설·확대·변경 등의 조직사업에 소요되는 비용을 적습니다.

아. "㊱ 정책사업비"란에는 조합원의 근로조건 개선 및 노동 3권 보장을 위한 정책 의제 개발, 제도개선 연구 등 노동조합의 정책 활동에 소요되는 비용을 적습니다.

자. "㊲ 교육·홍보사업비"란에는 신규 조합원 교육, 간부 교육 등 교육사업과 영상·홍보물 게시, 유인물 부착 등 홍보사업에 소요되는 비용을 적습니다.

차. "㊳ 교섭·쟁의사업비"란에는 근로조건 개선 등을 위한 교섭·쟁의·집회 등에 소요되는 비용 및 쟁의과정에서 발생하는 각종 부대비용 및 지원금 등을 적습니다.

카. "㊴ 기타사업비"란에는 사업비 중에서 ㉟부터 ㊳까지에 해당하지 않는 비용을 적습니다.

타. "㊵ 상급단체 부과금"란에는 단위노동조합은 연합단체 등에 납부한 부과금 등을 적고, 산하조직은 단위노동조합 등에 납부한 부과금 등을 적습니다.

파. "㊶ 하부조직 교부금"란에는 단위노동조합은 산하조직 등에 배분한 교부금 등을 적고, 연합단체는 단위노동조합 등에 배분한 교부금 등을 적습니다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호서식] <개정 2012.12.27>

노동조합해산신고서

노동조합명			노동조합의 형태	단위노조(기업,지역,전국),연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			전화번호	
대표자	성명		생년월일 (남/여)	
	주소		전화번호 (휴대전화번호)	
설립신고 연월일			해산일자	
해산사유				

「노동조합 및 노동관계조정법」 제28조제2항 및 같은 법 시행규칙 제10조에 따라 노동조합의 해산을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

행정관청 귀하

첨부서류	회의록	수수료 없음

처리절차

노동조합 해산신고서 작성	→	접수	→	내용 검토	→	결재	→	노동단체카드 정리
신고인		고용노동부(지방고용노동관서) 시·도 (시·군·구)		고용노동부(지방고용노동관서) 시·도 (시·군·구)		고용노동부장관(지방고용노동관서의 장), 시·도지사 (시장·군수·구청장)		고용노동부장관(지방고용노동관서의 장), 시·도지사 (시장·군수·구청장)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의2서식] <개정 2026. 3. 5.>

교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 10일(사건에 따라 10일 범위에서 한 차례 연장 가능)

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
교섭요구일		공고일

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의3제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 않거나 다르게 공고하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제7항, 같은 법 시행령 제14조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제10조의3제2항에 따라 시정하여 줄 것을 요청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

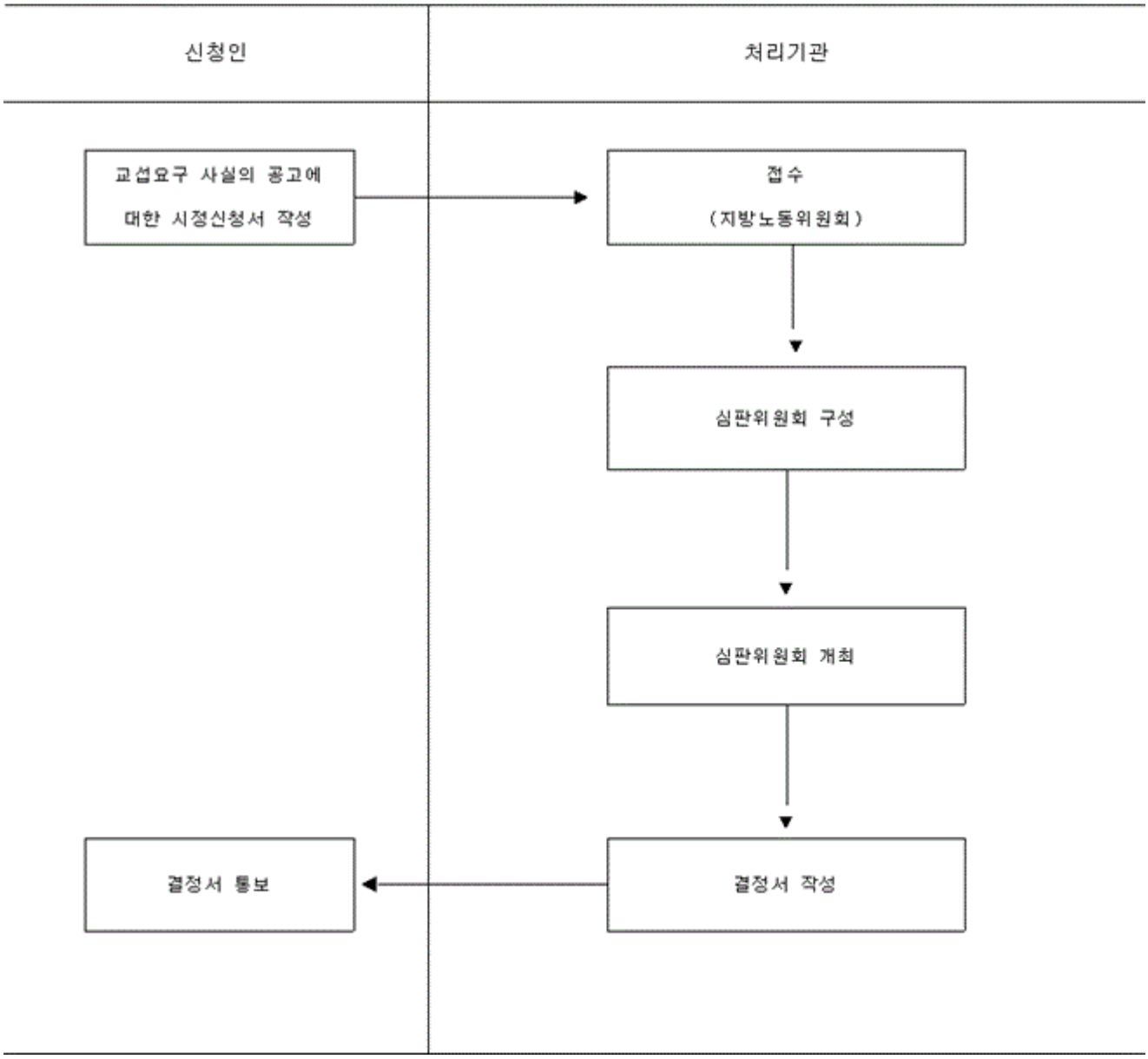
첨부서류	1. 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본 2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의3서식] <개정 2026. 3. 5.>

교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 10일(사건에 따라 10일 범위에서 한 차례 연장 가능)

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
교섭요구일		공고일

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의5제2항에 따른 사용자의 공고 내용에 대한 신청인의 이의 신청에도 불구하고 같은 법 시행령 제14조의5제3항에 따른 공고를 하지 않거나 사용자가 신청인이 제출한 내용과 다르게 공고하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제7항, 같은 법 시행령 제14조의5제4항 및 같은 법 시행규칙 제10조의4제2항에 따라 시정하여 줄 것을 요청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

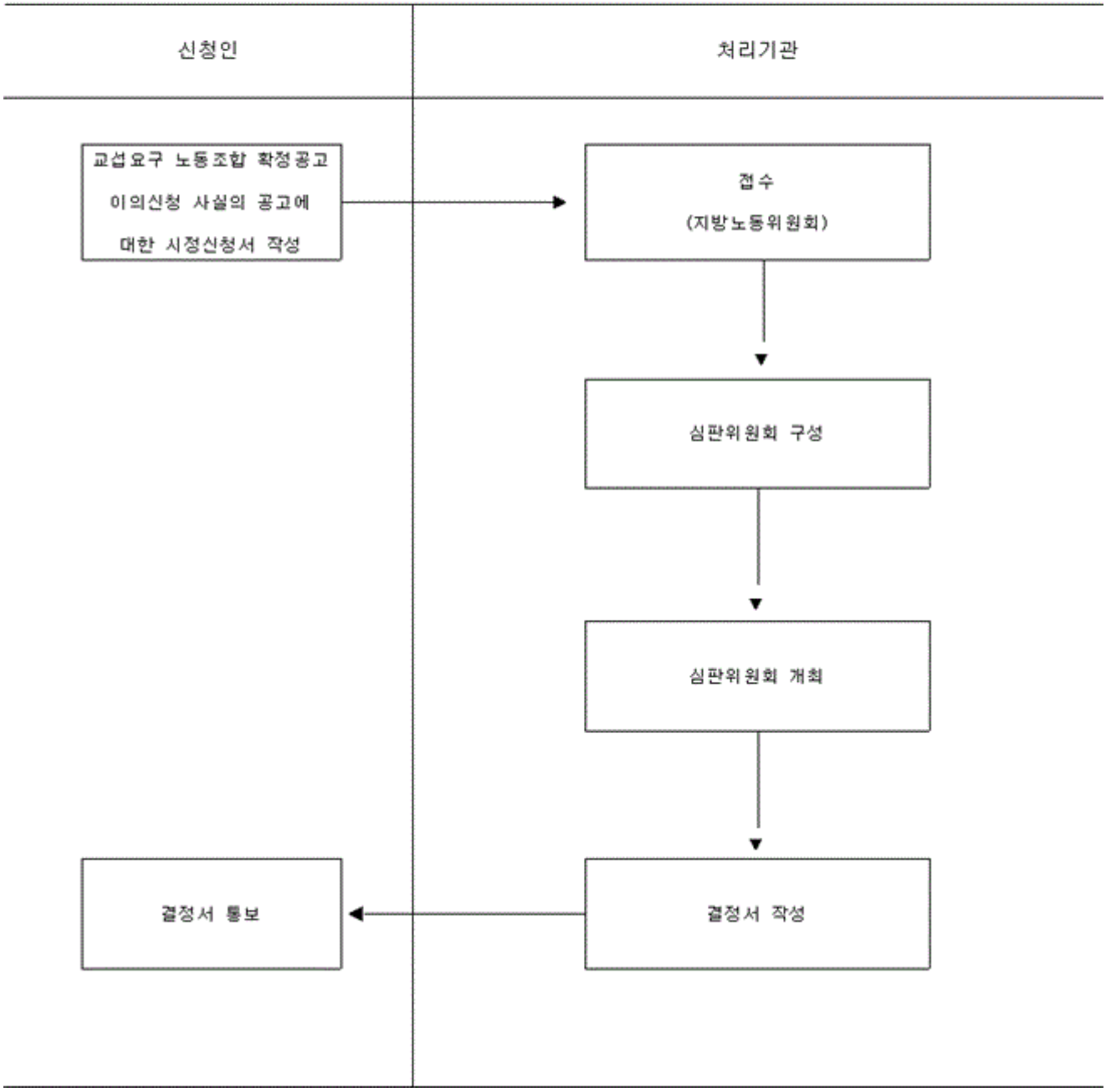
첨부서류	1. 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본 2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의4서식] <개정 2021. 7. 6.>

과반수노동조합에 대한 이의신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

구분	[ ] 공고 [ ] 미공고	
신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
공고 또는 미공고 과반수 노동조합	노동조합명	종사근로자인 조합원수 명
	과반수노동조합 통지일	공고일

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의7제2항에 따른 과반수노동조합을 공고하지 않거나 공고된 과반수노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의가 있어 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제7항, 같은 법 시행령 제14조의7제3항 및 같은 법 시행규칙 제10조의5제1항에 따라 위와 같이 이의를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

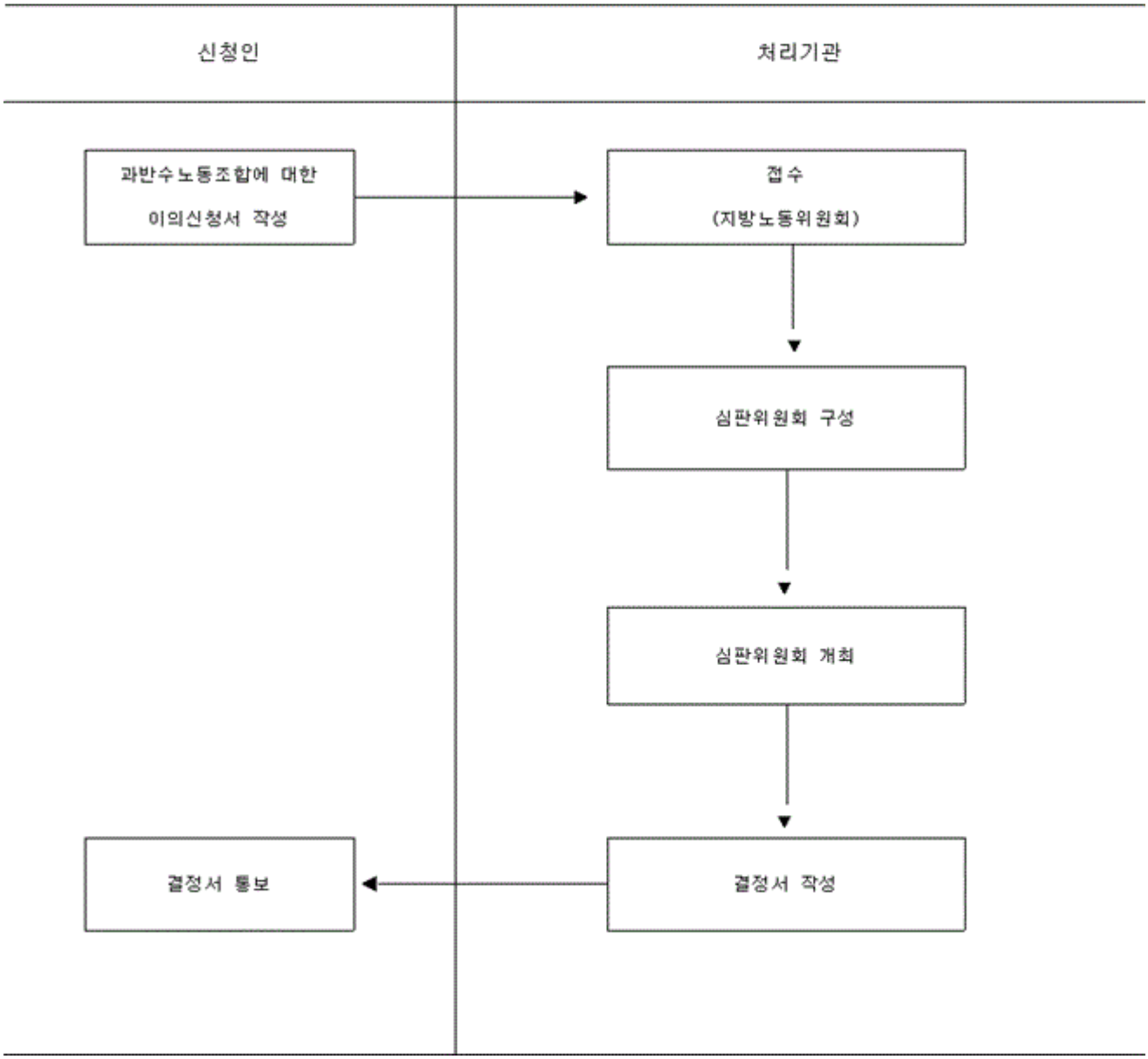
첨부서류	과반수노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의5서식] <개정 2021. 7. 6.>

공동교섭대표단 구성 결정 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	조직형태 단위노조(기업,지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	종사근로자인 조합원 수
	주된 사무소 소재지 (전화번호) (팩스번호)	
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	

교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합명 및 종사근로자인 조합원 수

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제6항, 같은 법 시행령 제14조의9제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의7제1항에 따라 위와 같이 공동교섭대표단 구성 결정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

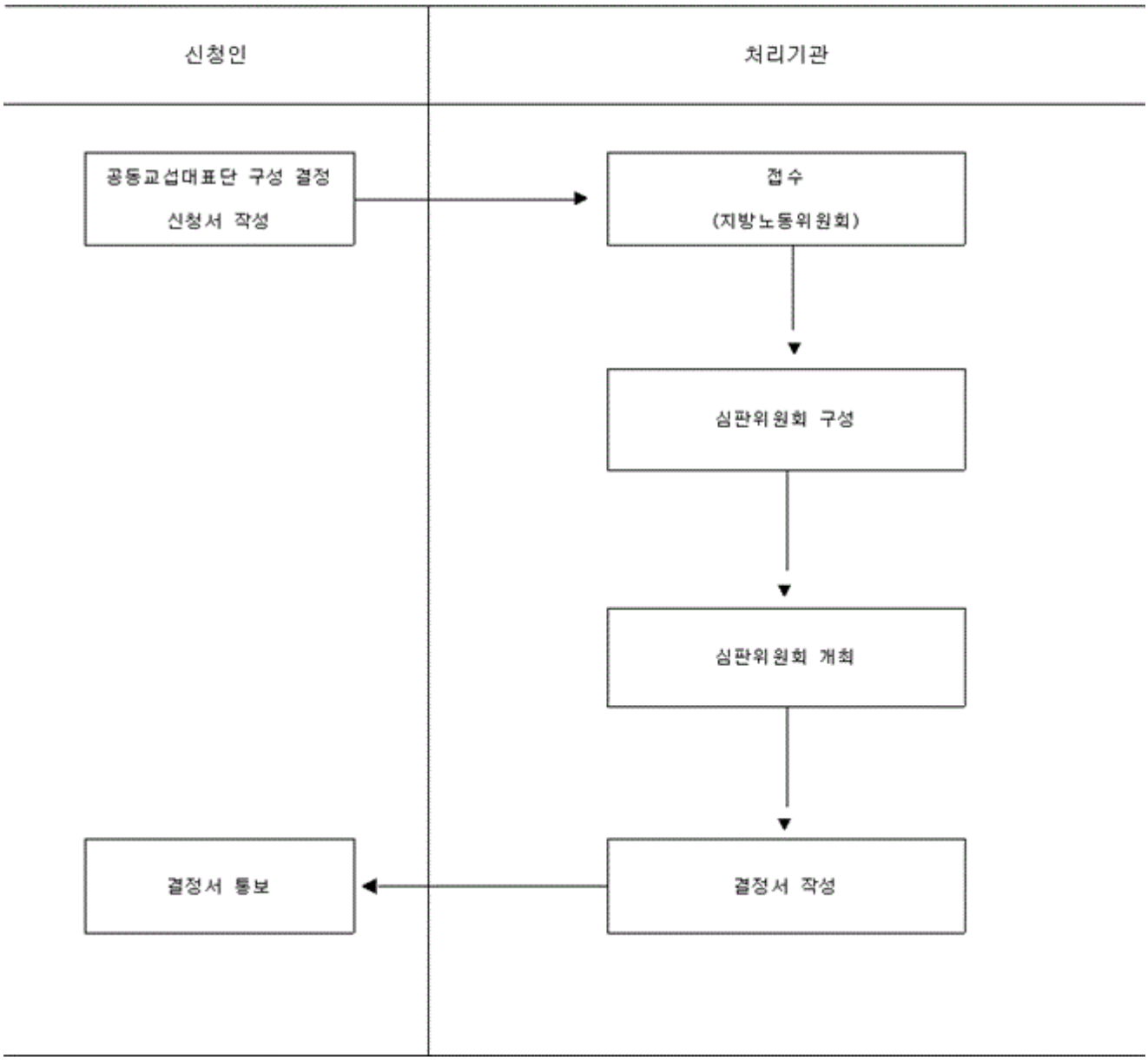
첨부서류	해당 노동조합이 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합 전체 종사근로자인 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의6서식] <개정 2021. 7. 6.>

공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	조직형태 단위노조(기업,지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	종사근로자인 조합원 수
	주된 사무소 소재지 (전화번호) (팩스번호)	
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의9제4항 및 같은 법 시행규칙 제10조의7제2항에 따라 위와 같이 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

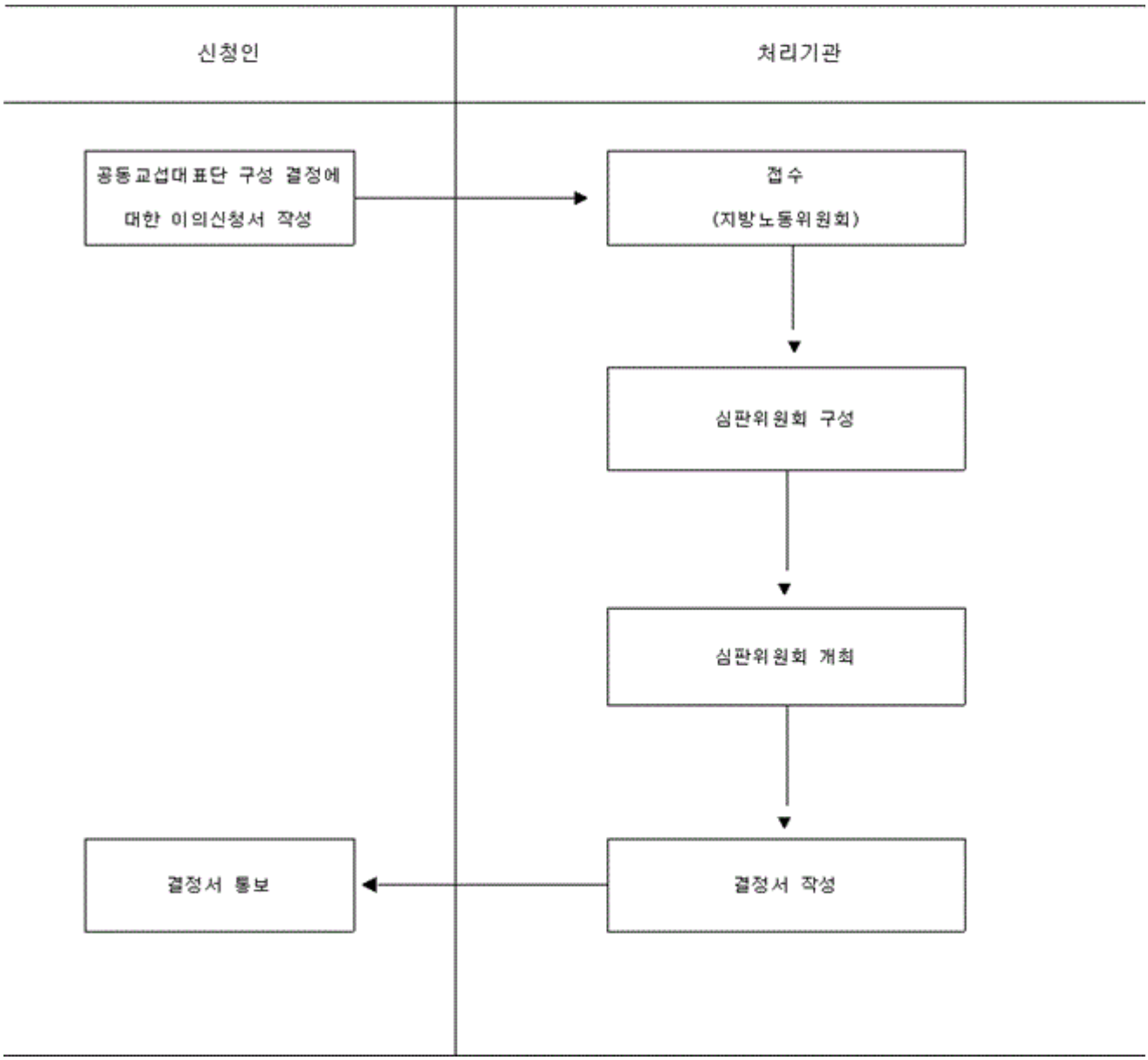
첨부서류	종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의7서식] <개정 2026. 3. 5.>

교섭단위 [ ] 분리 [ ] 통합 결정 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 30일

신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	조직형태 단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	조합원 수
	주된 사무소 소재지	(전화번호) (팩스번호)
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지	(전화번호) (팩스번호)
	전화번호	주된 업종
	사업장 수	근로자 수
해당 사업(장)의 모든 노동조합 수(노동조합의 명칭 특정이 가능한 경우에는 별지에 명칭 작성) 개		
신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3제2항, 같은 법 시행령 제14조의11제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의8제1항에 따라 위와 같이 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀하

첨부서류	현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리 또는 통합할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

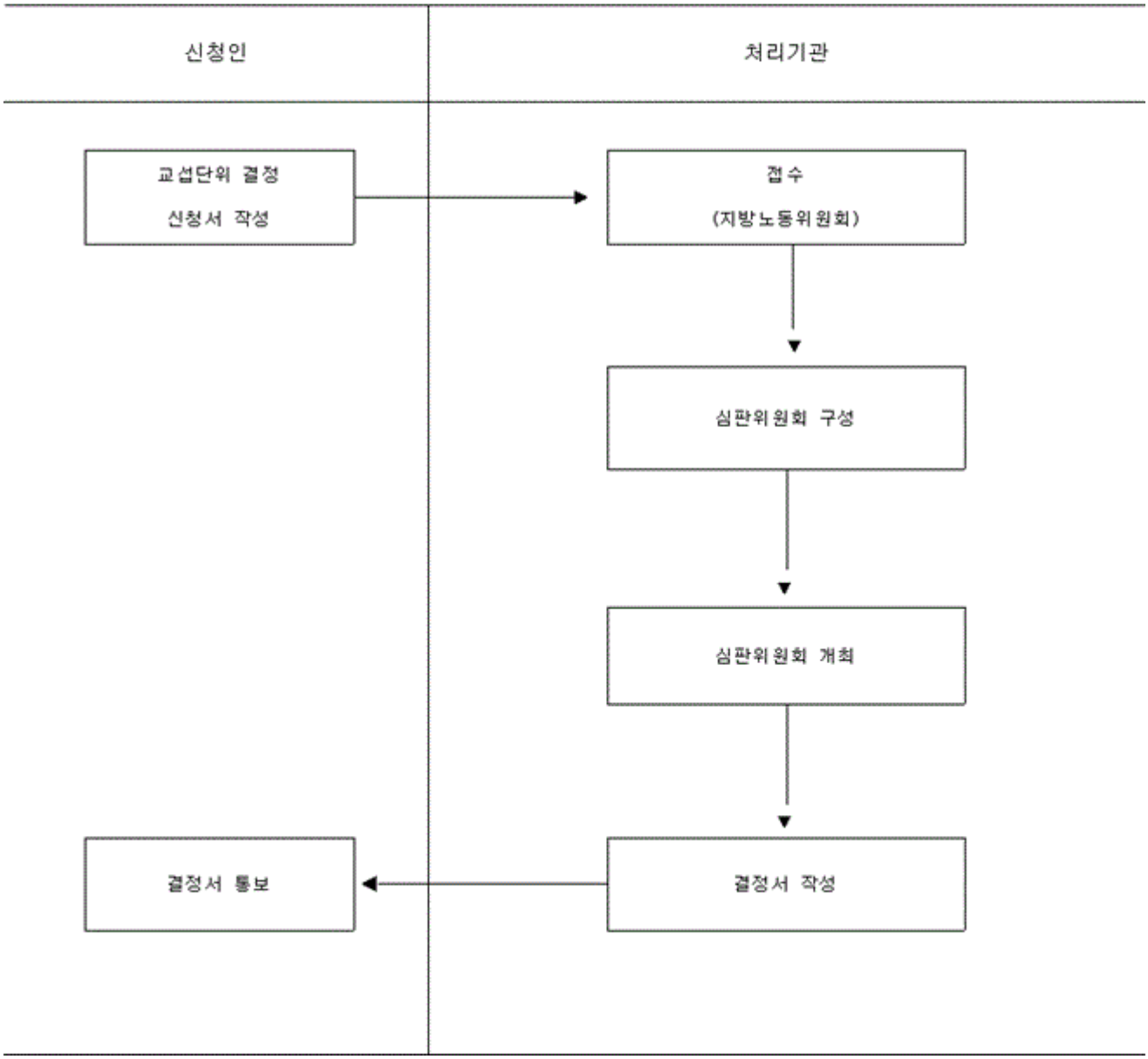
※ 비고: 노동조합이 2개 이상인 경우 별지에 작성하기 바랍니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의8서식] <개정 2026. 3. 5.>

교섭단위 [ ] 분리 [ ] 통합 결정 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 30일

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사 용 자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	

해당 사업(장)의 모든 노동조합 수(노동조합의 명칭 특정이 가능한 경우에는 별지에 명칭 작성)

개

초심사건

○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호

초심결정서 수령일

재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능) • 지방노동위원회의 결정이 위법이거나 월권이라는 이유

○○지방노동위원회의 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 결정이 위(별지)에 적은 이유로 [ ] 위법한 [ ] 월권에 (의한) 것이라고 인정되므로 같은 법 제29조의3제3항 및 같은 법 시행규칙 제10조의8제2항에 따라 위와 같이 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀하

※ 비고: 노동조합이 2개 이상인 경우 별지에 작성하기 바랍니다.

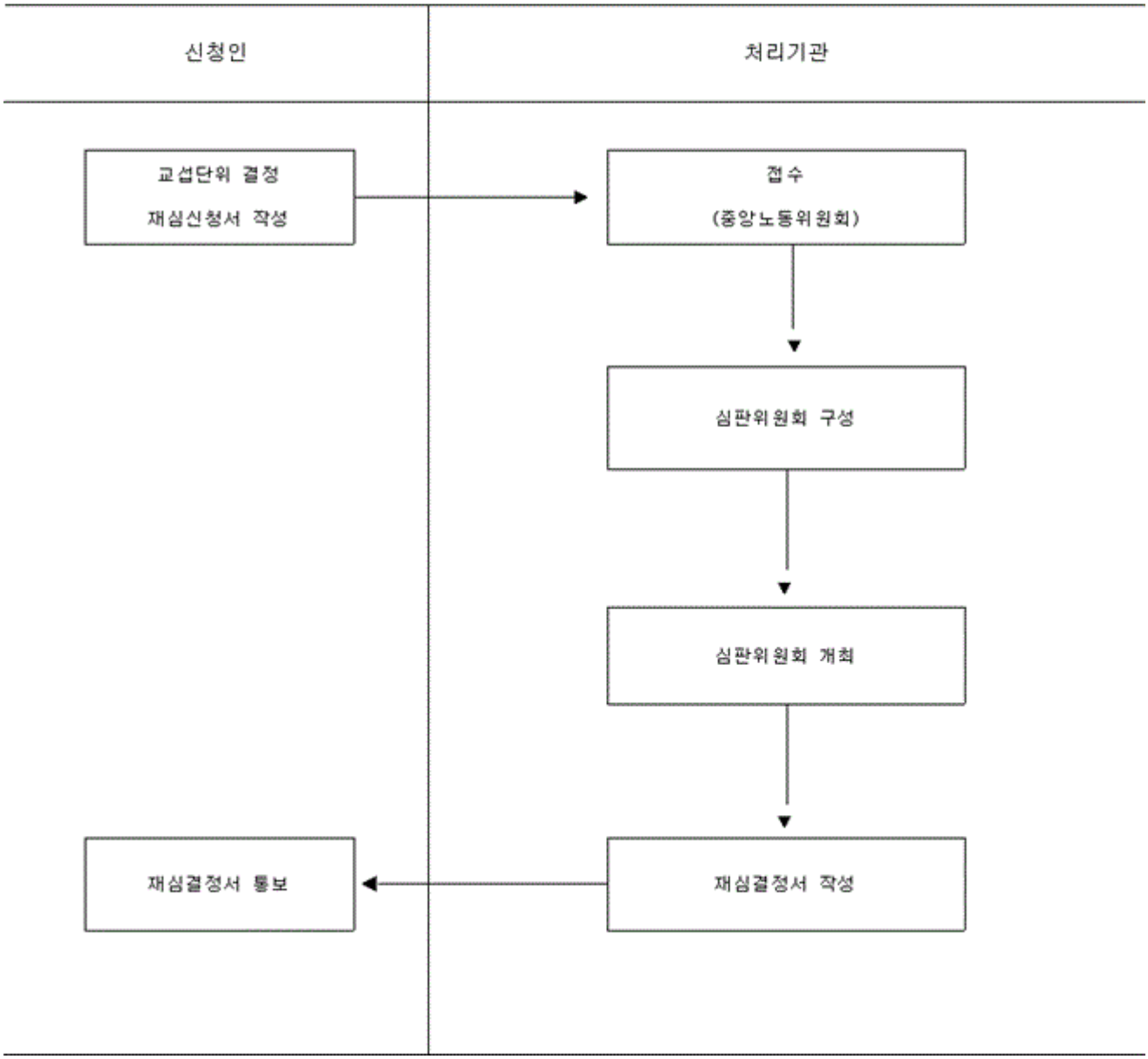
수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의9서식] <개정 2012.12.27>

공정대표의무 위반 시정신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	[ ] 교섭대표노동조합 [ ] 사용자	
교섭대표 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4제2항, 같은 법 시행령 제14조의12제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의9제1항에 따라 공정대표의무 위반에 대한 시정을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

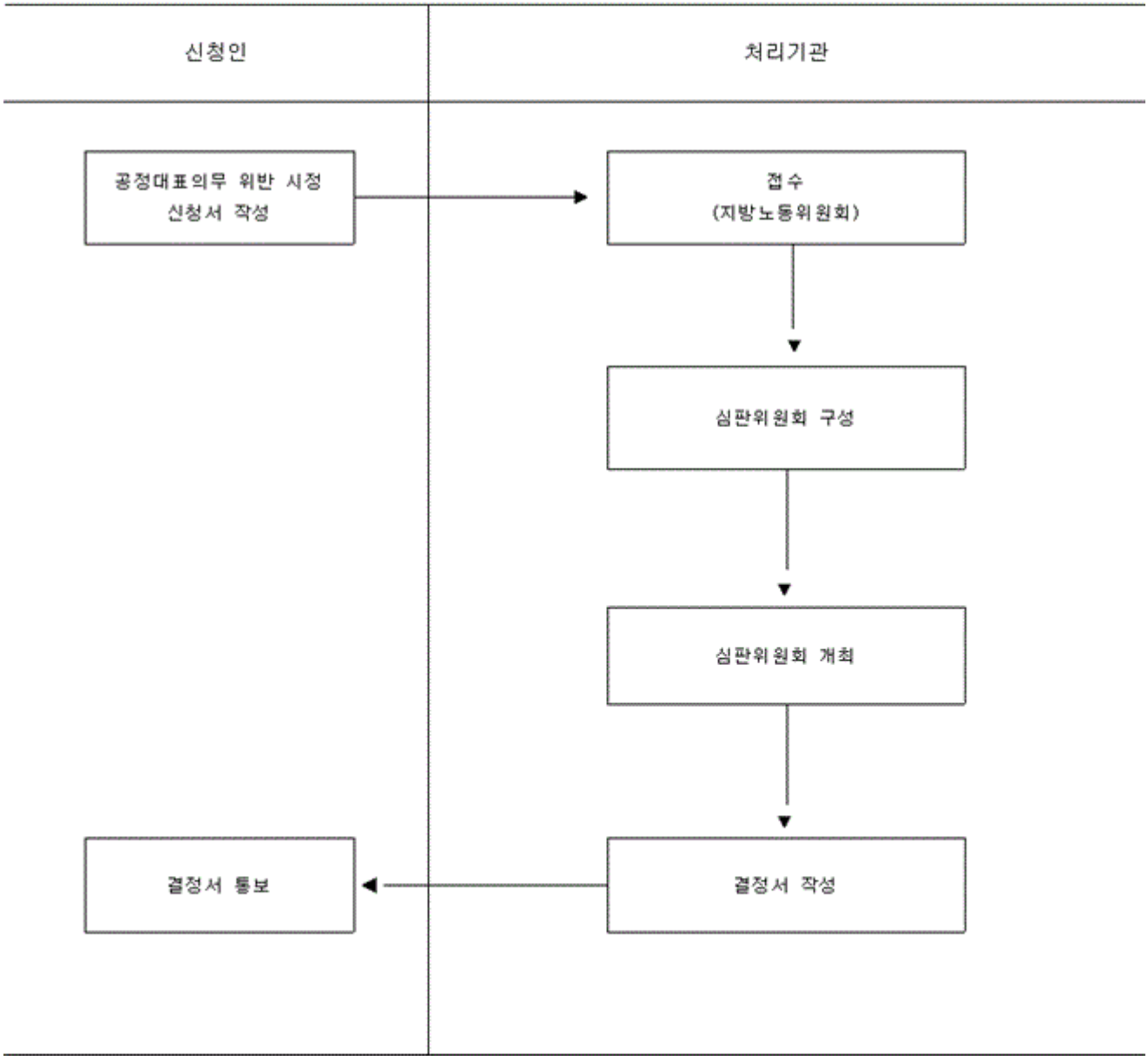
첨부서류	공정대표의무 위반 신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제7호의10서식] <개정 2012.12.27>

공정대표의무 위반 시정 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

재심 신청인	[ ] 초심신청 노동조합 [ ] 교섭대표노동조합 [ ] 사용자	
초심신청 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
교섭대표 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

초심사건

○○지방노동위원회 . . . 판정, 사건번호

초심결정서 수령일

재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4제4항 및 같은 법 시행규칙 제10조의9제2항에 따라 ○○지방노동위원회의 공정대표의무 위반 시정 명령 또는 결정에 대하여 위와 같이 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀중

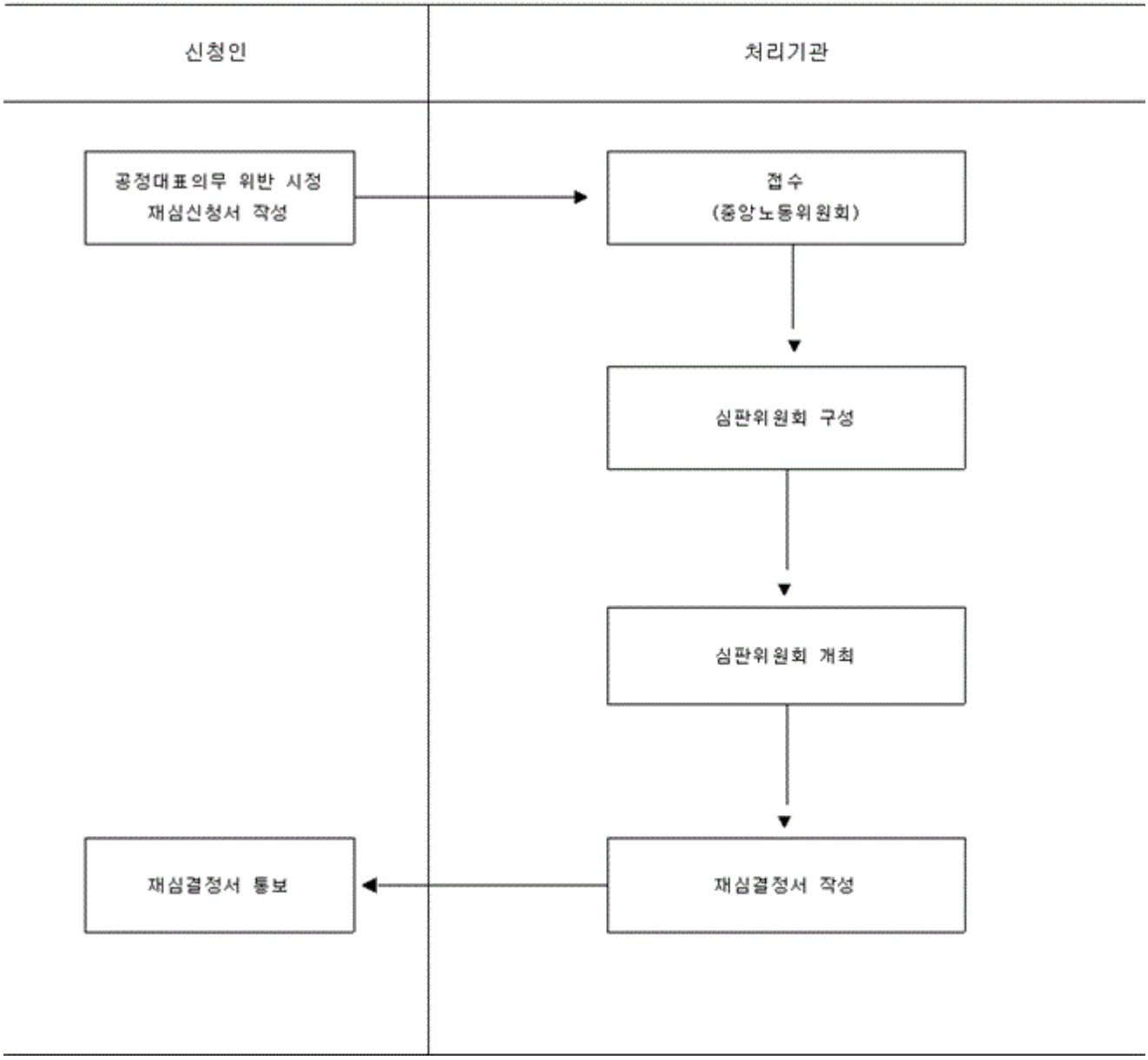
비고: 기재란이 부족한 경우 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제8호서식] <개정 2012.12.27>

단체협약신고서

(앞쪽)

당사자	노동조합		사용자(단체)	
명칭				
대표자				
소재지	(전화번호)		(전화번호)	
사업체(단체) 개요	근로자 수 (구성사업장수)		조합원 수	
단체협약 체결일			단체협약 유효기간	

「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제2항, 같은 법 시행령 제15조 및 같은 법 시행규칙 제11조에 따라 단체협약을 신고합니다.

년 월 일

신고인 노동조합 대표 (서명 또는 인)

신고인 사용자(단체) 대표 (서명 또는 인)

행정관청 귀중

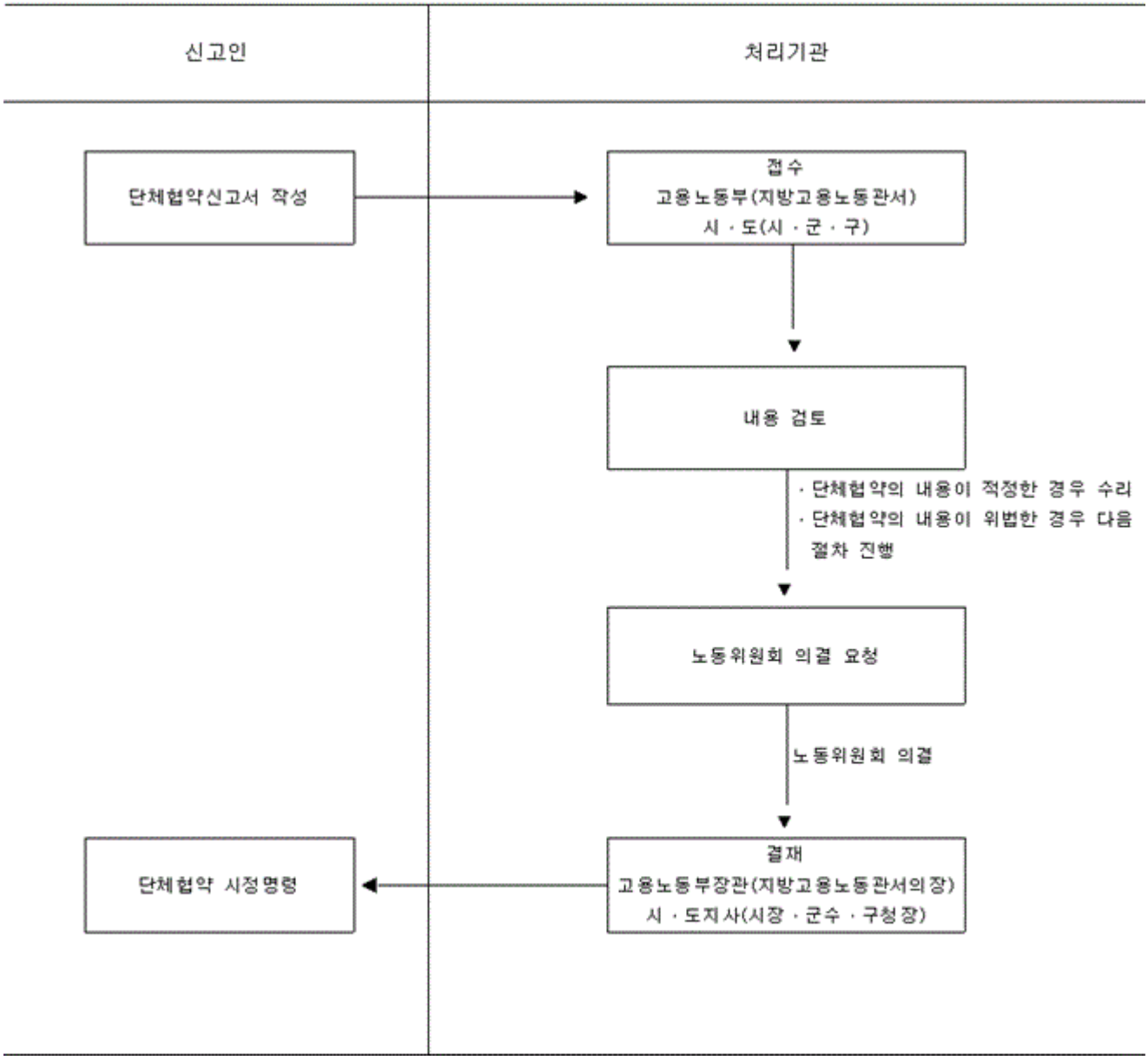
첨부서류	단체협약서 사본	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제8호의2서식] <개정 2012.12.27>

필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

위 노동관계 당사자 간에 필수유지업무협정이 체결되지 아니하여 필수유지업무 유지·운영 수준 등을 결정하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의4제1항과 같은 법 시행규칙 제12조의2에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

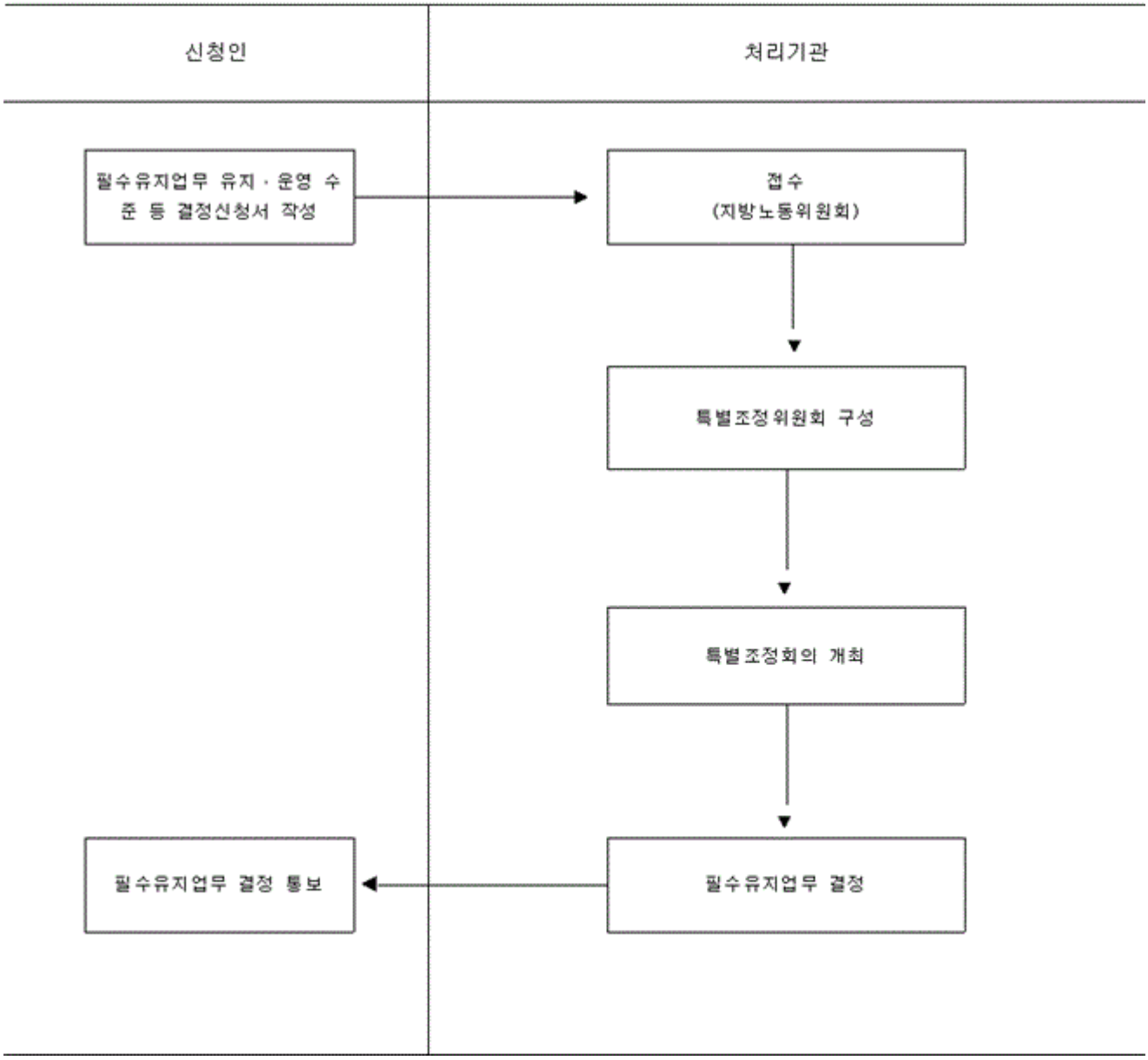
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 필수유지업무협정 미체결 경위 3. 노동관계 당사자 간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장 4. 그 밖의 참고사항	수수료 없 음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제9호서식] <개정 2012.12.27>

사적 조정·중재 결정 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

위 노동관계 당사자 간의 노동쟁의를 사적 [ ] 조정 / [ ] 중재 절차에 따라 해결하기로 결정하였기에

「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조제2항, 같은 법 시행령 제23조제1항 및 같은 법 시행규칙 제13조제1항에 따라 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

신고인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

첨부서류	사적 조정인 또는 사적 중재인의 인적사항	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제10호서식] <개정 2012.12.27>

노동쟁의조정신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 일반 10일 공익 15일

당사자	노동단체		사용자(단체)	
명칭				
대표자				
소재지	(전화번호)		(전화번호)	
조합원 수		근로자 수		
사업의 종류		단체협약 유효기간		

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의를 조정하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제53조제1항, 같은 법 시행령 제24조제1항 및 같은 법 시행규칙 제14조제1항에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

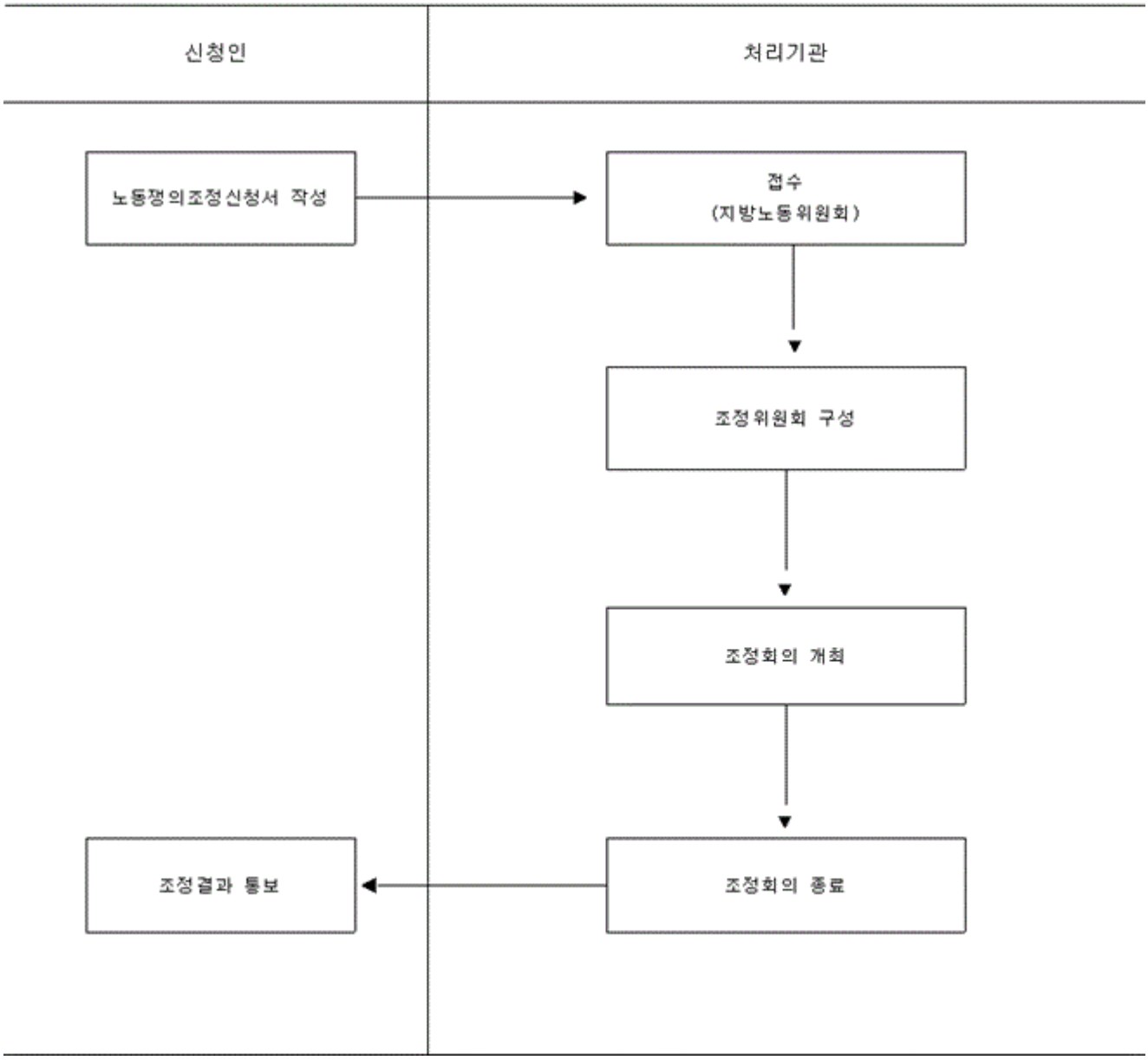
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 단체교섭 경위 3. 당사자간 의견의 불일치사항과 및 이에 대한 당사자의 주장내용 4. 기타 참고사항	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제11호서식] <개정 2012.12.27>

노동쟁의중재신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 15일

당사자	노동단체		사용자(단체)	
명칭				
대표자				
소재지	(전화번호)		(전화번호)	
조합원 수		근로자 수		
사업의 종류		단체협약 유효기간		

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의를 중재하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제62조, 같은 법 시행령 제24조제1항 및 같은 법 시행규칙 제15조제1항에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

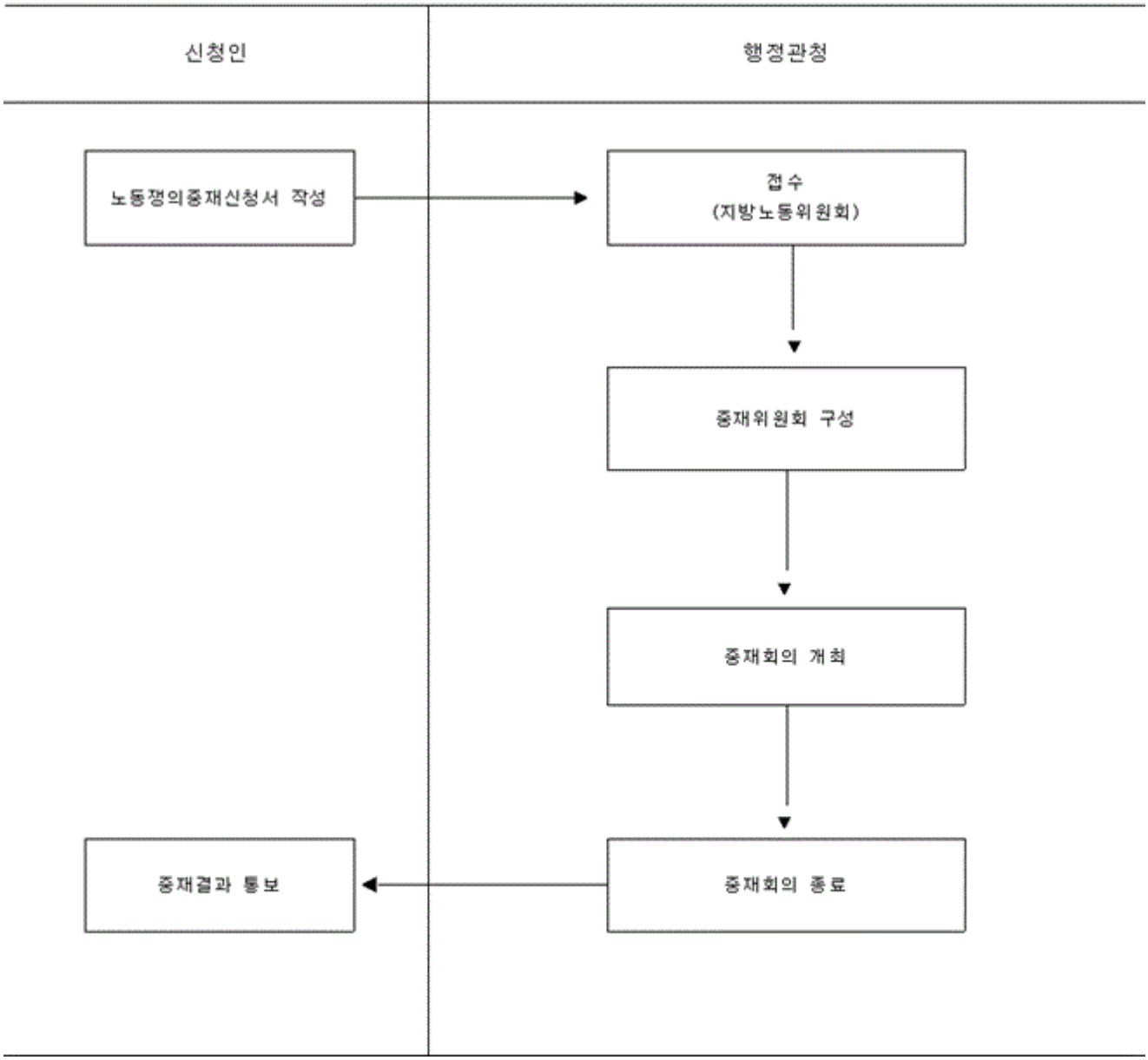
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 단체교섭의 경위 3. 당사자간 의견의 불일치사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용 4. 기타 참고사항 5. 단체협약서 사본(당사자 일방이 단체협약에 의하여 신청하는 경우만 해당한다)	수수료 없 음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제12호서식] <개정 2012.2.9>

제　　호

노동조합 설립 신고증

노동조합의 명칭		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			
설립신고 연월일			
대표자	성명		
	생년월일(남/여)		
	주소		
소속된 연합단체의 명칭			

「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고하였음을 증명합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제13호서식] <개정 2012.2.9>

노동조합 설립신고사항 보완요구서

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성 명		생년월일(남/여)	
	주 소			
보완 요구사항			보완기한	

「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제2항 및 같은 법 시행령 제9조제1항에 따라 노동조합설립신고사항의 보완을 요구합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장 직인

※ 비고: 보완 요구사항 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.

※ 만약 위 기한 내에 보완을 하지 않을 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제3항에 따라 설립신고서를 반려하게 됨을 알려드립니다.

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제14호서식] <개정 2012.2.9>

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자 지명서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

노동조합의 명칭						
주된 사무소의 소재지						
소집권자	성 명		노동조합 직 책		생년월일 (남/여)	
	주 소				전화번호	
회의에 부칠 사항						

위와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항 또는 제4항에 따라

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자를 지명합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장 직인

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제15호서식] <개정 2023. 12. 29.>

제　　호

[ ] 노동조합 규약
[ ] 노동조합 결의·처분 시정명령서
[ ] 단체협약

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

노동조합	명칭				
	형태		[ ]단위노조(기업·지역·전국) [ ] 연합단체 [ ] 단위노조의 산하조직		
	주된 사무소 소재지			전화번호	
	대표자	성 명		생년월일	(남/여)
		주 소		전화번호	
사업(장)	명칭				
	주된 사업(장) 소재지			전화번호	
	대표자	성 명		생년월일	(남/여)
		주 소		전화번호	

※ 사업(장)란은 단체협약 시정명령서인 경우만 작성합니다

시정명령 내용	

[ ] 노동조합 규약

「노동조합 및 노동관계조정법」 제21조 또는 제31조제3항에 따라 [ ] 노동조합 결의·처분 시정을 명합니다.

[ ] 단체협약

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장　　직인

※ 비고: 시정명령 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제16호서식] <개정 2012.12.27>

자료제출요구서

노동조합명		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
대표자 성명		노동조합 설립일	
주된 사무소의 소재지			
요구자료			
요구사유			

「노동조합 및 노동관계조정법」 제27조 및 같은 법 시행규칙 제16조제5호에 따라 위와 같이 자료 제출을 요구합니다.

년 월 일

행정관청 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제17호서식] <개정 2012.2.9>

제　　호

단체협약의 지역적 적용범위 결정서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

당사자	노동조합 대표자	성　명	
		생년월일(남/여)	
	사용자 대 표	성　명	
		생년월일(남/여)	
적용 지역 범위			

위 당사자간에　　년　　월　　일자로 체결된 단체협약은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제36조제1항에 따라 [ ] 중앙 / [ ] 지방 노동위원회의 의결을 거쳐 위 지역 중에서 종사하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 이를 적용할 것을 결정합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장　　직인

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제18호서식] <개정 2012.12.27>

쟁의행위의 중지통보서

노동조합	조합명	대표자
	소재지	
사용자	사업장명	대표자
	소재지	

위의 자를 노동관계 당사자로 한 쟁의행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조제2항에서 규정된 행위에 해당한다고 인정되므로 같은 법 제42조제3항과 같은 법 시행규칙 제16조제7호에 따라 그 행위를 중지할 것을 통보합니다.

년 월 일

행정관청 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제18호의2서식] <개정 2021. 7. 6.>

필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정에 대한 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
초심사건	○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호	
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

위 노동관계 당사자 간에 발생한 필수유지업무협정이 체결되지 못한 것과 관련하여 ○○지방노동위원회가 한 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 위(별지)에 적은 이유와 같이 [ ] 위법한 [ ] 월권에 (의한) 것이라고 인정되므로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의4제5항, 제69조제1항 및 같은 법 시행규칙 제16조 제8호에 따라 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀하

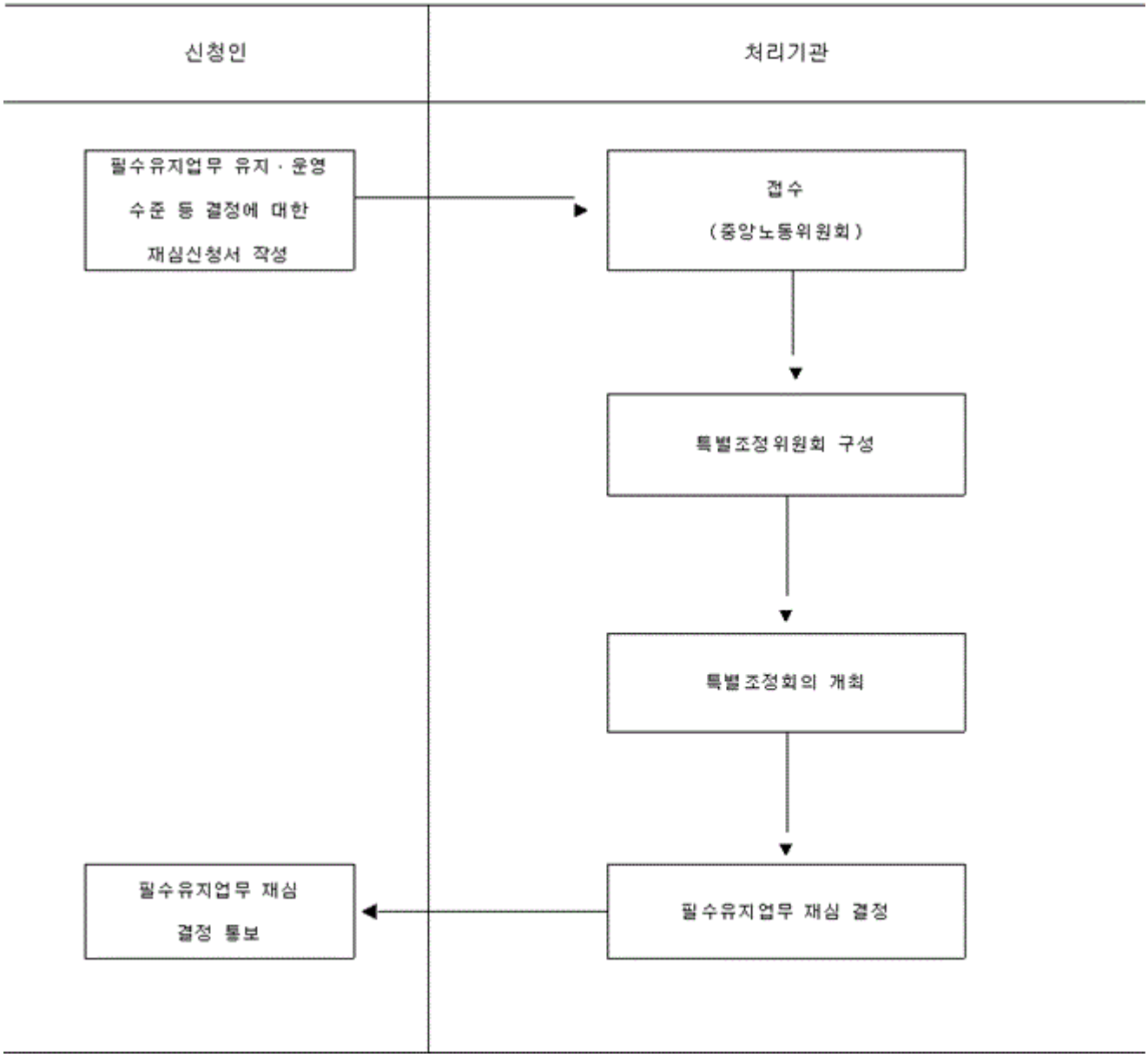
※ 비고: 작성란이 부족한 경우에는 별지에 작성하기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제19호서식] <개정 2021. 7. 6.>

직장폐쇄 신고서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호:)	

위 노동관계 당사자 간에 발생한 노동쟁의로 인하여 직장을 폐쇄하고자 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조제2항 및 같은 법 시행규칙 제16조제9호에 따라 다음과 같이 신고합니다.

노동 쟁의 발생	사업장명	사업의 종류
	소재지	
쟁의행위 참가인원수		쟁의행위 발생연월일
직장폐쇄 이유		
직장폐쇄 일시		직장폐쇄 범위
그 밖의 참고사항		

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

○○지방노동위원회 귀하

※ 비고: 작성란이 부족한 경우에는 별지에 작성하기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제20호서식] <개정 2021. 7. 6.>

중재재정의 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	
초심사건	○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호	
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

위 당사자 간에 발생한 노동쟁의에 대하여 ○○지방노동위원회가 행한 중재재정은 위(별지)에 적은 이유로 [ ] 위법한 [ ] 월권에 (의한) 것이라고 인정되므로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제69조제1항 및 같은 법 시행규칙 제16조제10호에 따라 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀하

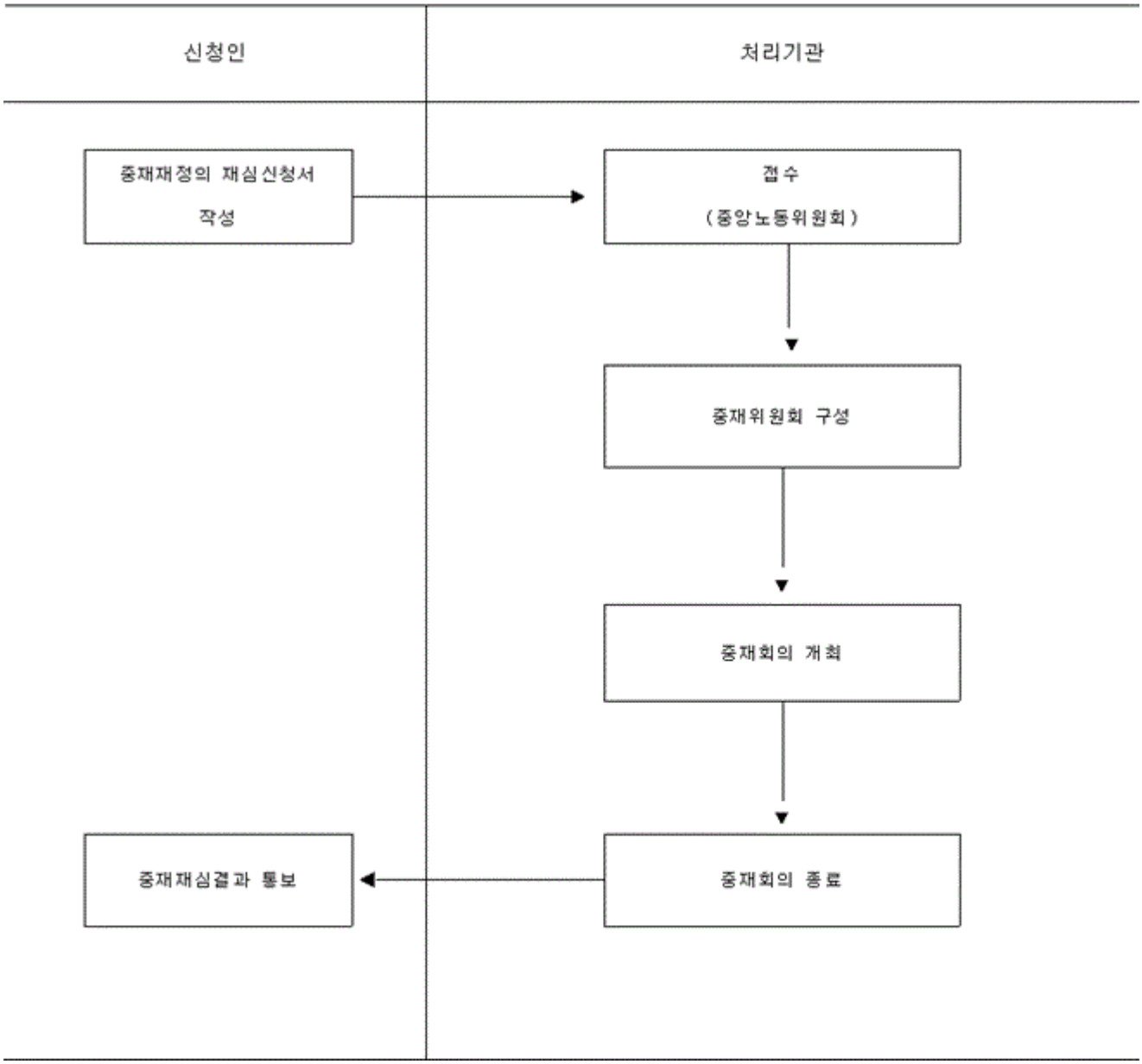
※ 비고: 작성란이 부족한 경우에는 별지에 작성하기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제21호서식] <개정 2021. 7. 6.>

시정요구서

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성명		생년월일(남/여)	
	주소			
신고증 발급 일자			시정 기한	
시정 요구 사항				

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조제2항 및 같은 법 시행규칙 제16조제11호에 따라 위와 같이 시정을 요구합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장 직인

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제22호서식] <개정 2021. 7. 6.>

노동조합의 시정결과보고서

노동조합명			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성명		주민등록번호	
	주소			

시정결과(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조제2항 및 같은 법 시행규칙 제16조제12호에 따라 시정결과를 보고합니다.

년 월 일

노동조합 대표자 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

※ 비고: 시정결과 작성란이 부족한 경우에는 별지에 작성하기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제23호서식] <개정 2021. 7. 6.>

제　　호

노동조합 설립신고사항 변경신고증

노동조합의 명칭		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			
설립신고 연월일			
변경신고 연월일			
대표자	성명		
	생년월일(남/여)		
	주소		
소속된 연합단체의 명칭			

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제10조제3항 및 같은 법 시행규칙 제16조제13호에 따라 노동조합의 설립신고사항 변경을 신고하였음을 증명합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장　　직인

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제24호서식] <개정 2021. 7. 6.>

쟁의행위신고서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지	(전화번호)
사용자	사업장명	대표자
	소재지	(전화번호)

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의로 인하여 쟁의행위를 하고자 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제17조 및 같은 법 시행규칙 제16조제14호에 따라 다음과 같이 신고합니다.

쟁의행위 일시	쟁의행위 장소
쟁의행위 참가인원 총 명 (남 명, 여 명)	
쟁의행위 방법	
쟁의행위 결의내용(투표일시, 투표결과 등)	

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

○○지방노동위원회 귀하

※ 비고: 작성란이 부족한 경우에는 별지에 작성하기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제25호서식] 삭제 <2007.12.26>

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

[시행 2022. 12. 11.] [법률 제18927호, 2022. 6. 10., 일부개정]

고용노동부 (노사협력정책과) 044 - 202 - 7637, 7594

제1장 총칙 <개정 2007. 12. 27.>

제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제2조(신의성실의 의무) 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “노사협의회”란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
2. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제4조(노사협의회의 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제5조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제2장 협의회의 구성 <개정 2007. 12. 27.>

제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.<개정 2022. 6. 10.>

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.<신설 2022. 6. 10.>

④ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.<개정 2022. 6. 10.>

⑤ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2022. 6. 10.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제7조(의장과 간사) ① 협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.

② 의장은 협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄한다.

③ 노사 쌍방은 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제8조(위원의 임기) ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제9조(위원의 신분) ① 위원은 비상임·무보수로 한다.

② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제10조(사용자의 의무) ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제11조(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는

경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2007. 12. 27.]

제3장 협의회의 운영 <개정 2007. 12. 27.>

제12조(회의) ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제13조(회의 소집) ① 의장은 협의회의 회의를 소집하며 그 의장이 된다.
② 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.
③ 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제13조의2
[제14조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제14조(자료의 사전 제공) 근로자위원은 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영ㆍ영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제13조의2에서 이동, 종전 제14조는 제15조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제15조(정족수) 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제14조에서 이동, 종전 제15조는 제16조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제16조(회의의 공개) 협의회의 회의는 공개한다. 다만, 협의회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제15조에서 이동, 종전 제16조는 제17조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제17조(비밀 유지) 협의회의 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제16조에서 이동, 종전 제17조는 제18조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제18조(협의회규정) ① 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 “ 협의회규정 ”이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 6. 4.>

② 협의회규정의 규정 사항과 그 제정ㆍ변경 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제17조에서 이동, 종전 제18조는 제19조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제19조(회의록 비치) ① 협의회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

② 제1항에 따른 회의록은 작성한 날부터 3년간 보존하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제18조에서 이동, 종전 제19조는 제20조로 이동 <2007. 12. 21.>]

제4장 협의회의 임무 <개정 2007. 12. 27.>

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 4. 16.>

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용ㆍ배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사ㆍ노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환ㆍ재훈련ㆍ해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법ㆍ체계ㆍ구조 등의 제도 개선
9. 신기계ㆍ기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치

15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제19조에서 이동, 종전 제20조는 제21조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제20조에서 이동, 종전 제21조는 제22조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적ㆍ재정적 상황

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제21조에서 이동, 종전 제22조는 제23조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제23조(의결 사항의 공지) 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 널리 알려야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제22조에서 이동, 종전 제23조는 제24조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제24조(의결 사항의 이행) 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제23조에서 이동, 종전 제24조는 제25조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우

② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회의 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제24조에서 이동, 종전 제25조는 제26조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제5장 고충처리 <개정 2007. 12. 27.>

제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제25조에서 이동, 종전 제26조는 제27조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제26조에서 이동, 종전 제27조는 제28조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제27조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

제6장 보칙 <개정 2007. 12. 21.>

제29조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제7장 벌칙 <개정 2007. 12. 21.>

제30조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제4조제1항에 따른 협의회의 설치를 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
2. 제24조를 위반하여 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
3. 제25조제2항을 위반하여 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

[전문개정 2007. 12. 27.]

제31조(벌칙) 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제32조(벌칙) 사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제33조(과태료) ① 사용자가 제18조를 위반하여 협의회규정을 제출하지 아니한 때에는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.
② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다. <개정 2010. 6. 4.>
③ 삭제<2016. 1. 27.>
④ 삭제<2016. 1. 27.>
⑤ 삭제<2016. 1. 27.>
[전문개정 2007. 12. 27.]

부칙 <제5312호,1997. 3. 13.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (협의회의 설치에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 설치된 노사협의회는 이 법에 의하여 설치된 것으로 본다.

제3조 (위원의 임기에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 재임중인 협의회위원의 임기는 위원 선출당시의 규정에 의한다.

제4조 (협의회 규정에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관에게 제출된 협의회 규정은 이 법에 의하여 제출된 것으로 본다.

제5조 (의결된 사항에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 협의회에서 의결된 사항은 이 법에 의한 협의회에서 의결된 것으로 본다.

제6조 (중재결정에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의한 중재결정에 대해서는 이 법에 의한 중재결정이 이루어진 것으로 본다.

제7조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 <제6098호,1999. 12. 31.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

②(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 <제6510호,2001. 8. 14.>(근로자복지기본법)

제1조 (시행일) 이 법은 2002년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제5조 생략

제6조 (다른 법률의 개정) ①생략

②근로자참여및협력증진에관한법률중 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항에 제12호의2를 다음과 같이 신설한다.

12의2. 직무발명등과 관련하여 당해 근로자에 대한 보상에 관한 사항

③ 및 ④생략

제7조 생략

부칙 <제8295호,2007. 1. 26.>

이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 <제8372호,2007. 4. 11.>(근로기준법)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제15조 생략

제16조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑥생략

⑦근로자참여및협력증진에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2호 중 "근로기준법 제14조"를 "「근로기준법」 제2조"로 하고, 같은 조 제3호 중 "근로기준법 제15조"를 "「근로기준법」 제2조"로 한다.

⑧내지2$ 생략

제17조 생략

부칙 <제8815호,2007. 12. 27.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) 근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제2항제3호 중 " 제20조의 규정 " 을 " 제21조 " 로 한다.

제3조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터2(까지 생략

3) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조, 제18조제1항 전단, 제29조 및 제33조제2항부터 제4항까지 중 " 노동부장관 " 을 각각 " 고용노동부장관 " 으로 한다.

제29조 중 " 지방노동관서 " 를 " 지방고용노동관서 " 로 한다.

3! 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제13903호,2016. 1. 27.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제16320호,2019. 4. 16.>

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제18927호,2022. 6. 10.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로자위원 선출에 관한 적용례) 제6조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자위원을 새로 선출하는 경우부터 적용한다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령

[시행 2022. 12. 11.] [대통령령 제32983호, 2022. 11. 8., 일부개정]

고용노동부 (노사협력정책과) 044 - 202 - 7637, 7594

제1조(목적) 이 영은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(설치범위) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 " 법 " 이라 한다) 제4조제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자 수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 " 협의회 " 라 한다)를 설치하여야 한다.

제3조(근로자를 대표하는 위원의 입후보 자격) 법 제6조제2항에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 " 근로자위원 " 이라 한다)의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다.
[전문개정 2022. 11. 8.]

제4조(보궐위원) 근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.

제5조(협의회규정) ① 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 " 협의회규정 " 이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 협의회의 위원의 수
2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
5. 협의회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법ㆍ절차 등에 관한 사항
7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항

② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

제6조(회의록 작성) 법 제19조에 따른 회의록에는 출석위원 전원이 서명하거나 날인하여야 한다.

제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원(이하 “ 고충처리위원 ” 이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체 없이 처리하여야 한다.

제8조(고충처리위원의 신분 및 처우) ① 고충처리위원은 비상임ㆍ무보수로 한다.

② 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 고충처리위원이 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다.

제9조(대장 비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.

제10조(권한의 위임) 법 제29조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 법 제11조에 따른 시정명령
2. 법 제18조에 따른 협의회규정의 접수
3. 법 제33조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수

제11조(과태료의 부과기준) 법 제33조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

부칙 <제20804호,2008. 6. 5.>

제1조(시행일) 이 영은 2008년 6월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」의 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터4$ 까지 생략

4% 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조 각 호 외의 부분 중 “ 노동부장관 ” 을 “ 고용노동부장관 ” 으로, “ 지방노동관서 ” 를 “ 지방고용노동관서 ” 로 한다.

4^ 부터 <136> 까지 생략

부칙 <제25840호,2014. 12. 9.>(규제 재검토기한 설정 등 규제정비를 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 부터 제16조까지 생략

부칙 <제27751호,2016. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 부터 제12조까지 생략

부칙 <제28805호,2018. 4. 17.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제32983호,2022. 11. 8.>

제1조(시행일) 이 영은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

제2조(근로자위원의 입후보 자격에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 근로자위원의 선출에 참여하기 위하여 이 영 시행 이후 입후보하는 경우부터 적용한다.

■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 [별표] <신설 2018. 4. 17.>

과태료의 부과기준(제11조 관련)

1. 일반기준

가. 제2호의 개별기준에 따른 지연 제출 기간을 산정할 때에는 천재지변이나 그 밖의 불가피한 이유로 그 의무를 이행할 수 없었다고 인정되는 기간은 산입(算入)하지 않는다.

나. 고용노동부장관은 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호의 개별기준에 따른 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2) 위반행위가 위반행위자의 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우

3) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실을 입었거나 사업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등 금전납무의무 이행이 곤란하다고 인정할 만한 특별한 사정이 있는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위를 시정하려는 노력, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 종합적으로 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
법 제18조제1항을 위반하여 협의회규정을 기한까지 제출하지 않은 경우	법 제33조제1항	
가. 지연 제출 기간이 1개월 미만인 경우		30만원
나. 지연 제출 기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
다. 지연 제출 기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
라. 기한이 지난 후 12개월 이상 제출하지 않은 경우		200만원

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙

[시행 2023. 6. 8.] [고용노동부령 제381호, 2023. 6. 8., 일부개정]

고용노동부 (노사협력정책과) 044 - 202 - 7637, 7594

제1조(목적) 이 규칙은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(노사협의회의 간사) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제7조제3항에 따른 간사는 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)의 근로자를 대표하는 위원들과 사용자를 대표하는 위원들이 근로자위원과 사용자위원 중에서 각각 1명씩 선출한다.

제3조(협의회규정의 제출 등) ① 협의회는 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 "협의회규정"이라 한다)을 제정하거나 변경한 경우에는 별지 제1호서식의 제정ㆍ변경 협의회규정 제출서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2023. 6. 8.>

1. 제정하거나 변경된 협의회규정
2. 신ㆍ구조문대비표(협의회규정이 변경된 경우만 해당한다)

② 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 제출받은 협의회규정의 내용이 관계법령을 위반한다고 인정되는 경우에는 별지 제2호서식의 협의회규정 변경ㆍ보완 요청 문서로써 해당 협의회에 그 변경이나 보완을 요청하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제4조(회의록의 작성ㆍ비치) 협의회는 법 제19조에 따라 별지 제3호서식의 노사협의회 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

제5조(사용자의 보고ㆍ설명사항) 사용자는 법 제22조에 따라 다음 각 호의 사항을 협의회의 정기회의에 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 단기 및 중ㆍ장기 경영계획
   나. 경영실적과 전망
   다. 기구 개편
   라. 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴업ㆍ폐업 등 경영상 중요한 결정사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 분기별 생산계획과 실적
   나. 사업부서별 목표와 실적
   다. 신제품개발과 기술ㆍ기법의 도입

3. 인력계획에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 인사방침
   나. 증원이나 감원 등 인력수급계획
   다. 모집과 훈련
4. 기업의 경제적ㆍ재정적 상황에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 재무구조에 관한 일반 현황
   나. 자산현황과 운용 상황
   다. 부채현황과 상환 상황
   라. 경영수지 현황
5. 그 밖의 다음 각 목의 사항
   가. 사용자가 보고하도록 협의회에서 의결된 사항
   나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 사항

제6조(의결된 사항의 공지방법) 협의회는 회의에서 의결된 사항을 사내방송, 사보 게재, 게시, 그 밖의 적절한 방법으로 전체 근로자에게 신속하게 알려야 한다.

제7조(고충사항 접수 및 처리대장의 작성ㆍ비치) 법 제26조에 따른 고충처리위원은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제9조에 따라 별지 제4호서식의 고충사항 접수ㆍ처리대장을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

제8조 삭제 <2019. 12. 23.>

부칙 <제300호,2008. 6. 17.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2008년 6월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙」의 규정을 인용한 경우에 이 규칙 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 규칙의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑭ 까지 생략

⑮ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항 및 제2항 중 “ 지방노동관서 ”를 각각 “ 지방고용노동관서 ”로 한다.

별지 제1호서식 및 별지 제2호서식 상단ㆍ하단 중 “ 지방노동청(지청)장 ”을 각각 “ 지방고용노동청(지청)장 ”으로 한다.

1^ 부터3^ 까지 생략

부칙 <제48호,2012. 2. 9.>(고유식별정보 처리 제한에 따른 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 이 규칙에 따라 "주민등록번호"가 "생년월일"로 개정된 부분은 수정하여 사용한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제168호,2016. 10. 20.>(규제의 재검토 주기 조정 등을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제234호,2018. 12. 27.>(규제 재검토기한 설정 해제를 위한 3개 법령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제270호,2019. 12. 23.>(규제 재검토기한 설정 해제를 위한 9개 고용노동부령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제381호,2023. 6. 8.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(협의회규정 등의 제출에 관한 적용례) 제3조제1항 및 별지 제1호서식의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 제정ㆍ변경 협의회규정 제출서를 제출하는 경우부터 적용한다.

■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2023. 6. 8.>

[ ] 제정 [ ] 변경 협의회규정 제출서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 즉시

사용자	사업체명		대표자명
	주된 사무소 소재지(연락처) (전화번호:)		상시근로자 수 명 (※ 사업 전체를 기준으로 기재합니다)
	법인등록번호		사업자등록번호

노사협의회	노사협의회 명칭	노사협의회 소재지(연락처) (전화번호:)		
	설치단위 사업 [ ], 사업장 [ ]	해당 사업장의 사업자등록번호 (※ 사업장단위로 설치된 경우에만 기재합니다)		
	설치단위 대표자명	해당 사업장의 상시근로자 수 명 (※ 사업장단위로 설치된 경우에만 기재합니다)		
	협의회규정 제정(변경)일자	노사협의회 위원 수	근로자위원	명
			사용자위원	명
	정기회의 개최일자	고충처리위원 수 명		

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙」 제3조제1항에 따라 [ ] 제정, [ ] 변경된 노사협의회규정을 제출합니다.

년 월 일

제출인(사용자) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부 서류	1. 제정하거나 변경된 협의회규정 2. 신·구조문대비표(협의회규정이 변경된 경우만 해당합니다)	수수료 없음

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제2호서식] <개정 2010.7.12>

○ ○ 지방고용노동청(지청)장
(전화번호 :)

분류기호 및 문서번호 : 년 월 일

수신

제목 : 협의회규정 변경·보완 요청

귀 사업(사업장)의 협의회규정에는 아래와 같이 관계법령 위반사항이 있습니다. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙」 제3조제2항에 따라 협의회규정의 변경·보완을 요청합니다. 귀 사업(사업장)은 협의회규정을 변경·보완하신 후 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제18조와 같은 법 시행령 제5조에 따라 년 월 일까지 변경·보완된 협의회규정을 제출해 주시기 바랍니다.

변경·보완이 필요한 사항	이유

○ ○ 지방고용노동청(지청)장 인

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제3호서식] (앞쪽)

제 차 (정기 · 임시) 노사협의회 회의록	
회 의 일 시	
회 의 장 소	
협 의 사 항	
보 고 사 항	
의 결 사 항	
의결된 사항 및 그 이행에 관한 사항	
그 밖의 참고사항 및 전분기 의결된 사항의 이행 상황	

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

참 석 위 원			
근 로 자 위 원		사 용 자 위 원	
성 명	서 명	성 명	서 명

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제4호서식]

고충사항 접수 · 처리대장

접수 번호	접수 일자	고충처리 요청인		고충내용	처리결과	회신 일자	고충처리 위원
		성명	소속부서				

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

채용절차의 공정화에 관한 법률

[시행 2020. 5. 26.] [법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정]

고용노동부 (공정채용기반과) 044 - 202 - 7436

제1조(목적) 이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2020. 5. 26.>

1. “ 구인자 ” 란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “ 구직자 ” 란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “ 기초심사자료 ” 란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “ 입증자료 ” 란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.
5. “ 심층심사자료 ” 란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.
6. “ 채용서류 ” 란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.

② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

[본조신설 2019. 4. 16.]

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모ㆍ키ㆍ체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역ㆍ혼인여부ㆍ재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력ㆍ직업ㆍ재산

[본조신설 2019. 4. 16.]

제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장) 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수) ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다.

② 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다. <개정 2019. 4. 16.>

제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.

③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.
④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.
⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.
⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제11조제1항ㆍ제4항ㆍ제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.
② 제1항에 따른 시정명령을 받은 구인자는 해당 명령을 이행한 경우에 그 이행결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제13조(입증자료ㆍ심층심사자료의 제출 제한) 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기ㆍ면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 입증자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 한다.

제14조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 구인자에게 이 법 시행에 필요한 자료를 제출하게 하거나 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다.
② 고용노동부장관은 이 법 위반 사실의 확인 등을 위하여 필요하면 소속 공무원으로 하여금 이 법을 적용받는 사업의 사업장이나 그 밖의 시설에 출입하여 서류ㆍ장부 또는 그 밖의 물건을 조사하고 관계인에게 질문하게 할 수 있다.
③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 조사를 하려면 미리 조사 일시, 조사 이유 및 조사 내용 등의 조사계획을 조사 대상자에게 알려야 한다. 다만, 긴급히 조사하여야 하거나 사전에 알리면 증거인멸 등으로 조사목적을 달성할 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
④ 제2항에 따라 출입ㆍ조사를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 한다.

제15조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제16조(벌칙) 제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부

과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. <신설 2019. 4. 16.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2019. 4. 16.>

1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2019. 4. 16.>

1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자
2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자
3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2019. 4. 16.>

부칙 <제12326호,2014. 1. 21.>

제1조(시행일) 이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단, 국가 및 지방자치단체: 2015년 1월 1일
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2016년 1월 1일
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2017년 1월 1일

제2조(적용례) 이 법은 이 법 시행 후 최초로 개시되는 채용절차부터 적용한다.

부칙 <제16321호,2019. 4. 16.>

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령

[시행 2019. 7. 17.] [대통령령 제29963호, 2019. 7. 9., 일부개정]

고용노동부 (공정채용기반과) 044 - 202 - 7436

제1조(목적) 이 영은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(채용서류의 반환 이행기간 등) ① 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제11조제1항 본문에 따라 구직자로부터 채용서류의 반환 청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 한다.

② 구인자가 제1항에 따라 채용서류를 반환하는 때에는 해당 채용서류를 「우편법」 제14조제2항제3호 또는 제15조제2항제3호에 따른 특수취급우편물(이하 "특수취급우편물"이라 한다)을 이용하여야 한다. 다만, 구직자가 원하는 경우에는 구직자와 합의하는 방법으로 전달할 수 있다.

③ 제2항에 따라 채용서류를 특수취급우편물로 반환하는 경우 채용서류의 반환 장소는 채용서류에 기재된 구직자의 주소지로 한다. 다만, 구직자가 제1항에 따라 채용서류의 반환을 청구할 때 반환 장소를 지정한 경우에는 그 장소로 한다.

제3조(채용서류의 보관기간) 법 제11조제3항 본문에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 다음 각 호의 기간을 말한다.

1. 구직자가 법 제11조제1항 본문에 따라 채용서류의 반환을 청구한 경우가 아닌 경우: 제4조에 따른 구직자의 반환 청구기간
2. 구직자가 법 제11조제1항 본문에 따라 채용서류의 반환을 청구한 경우: 구인자가 제2조제1항에 따라 특수취급우편물을 발송하거나 전달한 시점까지의 기간

제4조(채용서류의 반환 청구기간) 법 제11조제4항에 따른 채용서류의 반환 청구기간은 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간의 범위에서 구인자가 정한 기간으로 한다. 이 경우 구인자는 채용 여부가 확정되기 전까지 구인자가 정한 채용서류의 반환 청구기간을 구직자에게 알려야 한다.

제5조(채용서류 반환의 비용부담) ① 법 제11조제5항 단서에서 "대통령령으로 정하는 범위"란 채용서류를 특수취급우편물로 송달하는 경우에 드는 「우편법 시행령」 제12조에 따른 우편에 관한 요금 및 우편이용에 관한 수수료를 말한다.

② 구인자가 법 제11조제5항 단서에 따라 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 하려는 경우에는 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 채용서류 반환에 필요한 비

용을 입금할 수 있는 금융기관의 계좌를 지정하여 통지하여야 한다. 다만, 구직자의 신청에 따라 「우편법 시행령」 제29조에 따른 수취인 부담으로 발송하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제6조(권한의 위임) 고용노동부장관은 법 제15조에 따라 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2019. 7. 9.>

1. 법 제9조 단서에 따른 채용심사비용의 일부 부담에 대한 승인
2. 법 제12조에 따른 채용심사비용 등에 관한 시정명령 및 그 이행결과에 대한 보고의 접수
3. 법 제14조에 따른 보고 및 조사
4. 법 제17조제4항에 따른 과태료의 부과ㆍ징수

제7조(과태료의 부과기준) 법 제17조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[전문개정 2019. 7. 9.]

부칙 <제25879호,2014. 12. 23.>

이 영의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단, 국가 및 지방자치단체: 2015년 1월 1일
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2016년 1월 1일
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2017년 1월 1일

부칙 <제29963호,2019. 7. 9.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 7월 17일부터 시행한다.

제2조(과태료의 부과기준에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

■ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령 [별표] <개정 2019. 7. 9.>

과태료의 부과기준(제7조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 3년간 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. 과태료 부과권자는 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 줄일 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2) 위반행위자가 자연재해·사고 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 영업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우

3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

(단위: 만원)

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 구인자가 법 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 경우	법 제17조제2항제1호	300	400	500
나. 구인자가 법 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 구인자에게 귀속하도록 강요한 경우	법 제17조제2항제2호	300	400	500
다. 법 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 경우	법 제17조제1항	1,500	3,000	3,000
라. 구인자가 법 제4조의3을 위반하여	법 제17조	300	400	500

그 직무의 수행에 필요하지 않은 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 경우	제2항제3호			
마. 구인자가 법 제11조제3항을 위반하여 채용서류 보관의무를 이행하지 않은 경우	법 제17조제3항제1호	150	200	300
바. 구인자가 법 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 않은 경우	법 제17조제3항제2호	150	200	300
사. 구인자가 법 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제17조제3항제3호	150	200	300

채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙

[시행 2014. 12. 31.] [고용노동부령 제119호, 2014. 12. 31., 제정]

고용노동부 (공정채용기반과) 044 - 202 - 7436

제1조(목적) 이 규칙은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(채용심사비용의 승인) ① 구인자는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제9조 단서에 따라 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 하려는 경우 별지 제1호서식의 채용심사비용 승인신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 채용심사비용 산정 내역서
2. 채용 공고문

② 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청에 대하여 승인을 할 때에는 별지 제2호서식의 채용심사비용 승인서를 내주어야 한다.

제3조(채용서류의 반환청구 방법) 구직자는 법 제11조제2항에 따라 채용서류의 반환을 청구하는 경우 별지 제3호서식의 채용서류 반환청구서를 홈페이지, 전자우편 또는 팩스 등으로 구인자에게 제출하여야 한다.

부칙 <제119호,2014. 12. 31.>

이 규칙의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단, 국가 및 지방자치단체: 2015년 1월 1일
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2016년 1월 1일
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2017년 1월 1일

■ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식]

채용심사비용 승인신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 **7일**

신청인	사업장명			
	대표자 성명		생년월일	
	소재지 (전화번호 :)			
신청내용	채용예정인원	명	상시근로자수	명
	채용심사내용			
	채용심사기간			
	채용심사비용	원	구직자 부담금액	원

심사비용 청구 사유(구체적으로 적으시기 바랍니다.)

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제9조제2항과 같은 법 시행규칙 제2조제1항에 따라 위와 같이 구직자의 채용심사비용 부담 승인을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 채용심사비용 산정 내역서 1부 2. 채용 공고문 1부	수수료 없음

처 리 절 차

신청서 제출	→	접 수	→	내용검토	→	결 재	→	통 보
신청인		지방고용노동청(지청)장 (민원실)		지방고용노동청(지청)장 (고용센터)		지방고용노동청(지청)장 (청장 · 지청장)		

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙 [별지 제2호서식]

제 호

채용심사비용 승인서

사업장명			
대표자 성명		생년월일	
소재지	(전화번호 :)		
채용심사내용			
채용심사기간	년 월 일부터 년 월 일까지 (일)		
채용심사비용	원	구직자 부담금액	원

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제9조제2항과 같은 법 시행규칙 제2조제2항에 따라 위와 같이 채용심사비용의 구직자 부담을 승인합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

▪ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙[별지 제3호서식]

채용서류 반환청구서

접수번호		접수일자
청구인	성명	수험번호
주 소		
반환장소 (주소와 다른 경우 기재)		
반환청구서류		

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 및 같은 법 시행령 제2조 및 제4조에 따라 위와 같이 채용서류의 반환을 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

oo 사업장 귀하

공지사항
1. 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제2조제1항에 따라 신청인이 채용서류의 반환을 요청하면 해당 사업장은 14일 이내에 반환요구서류를 발송하도록 하고 있습니다. 2. 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제2조제2항에 따라 반환요구서류는 특수취급우편물을 통해서 전달받거나, 사업장으로부터 직접 전달받을 수 있습니다. 3. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조제5항 및 같은 법 시행령 제5조제2항에 따라 채용서류의 반환에 드는 비용을 청구인이 부담할 수 있습니다.

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

고용보험법

[시행 2028. 1. 1.] [법률 제21473호, 2026. 3. 17., 일부개정]

고용노동부 (고용보험기획과 - 고용보험제도) 044 - 202 - 7352
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 실업급여) 044 - 202 - 7376
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 피보험자 관리) 044 - 202 - 7378
고용노동부 (고용문화개선정책과 - 모성보호) 044 - 202 - 7476
고용노동부 (인적자원개발과 - 사업주 및 근로자 직업능력개발 훈련지원) 044 - 202 - 7317
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용촉진장려금) 044 - 202 - 7218
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용유지지원금) 044 - 202 - 7219

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 등의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제ㆍ사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.
   가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항ㆍ제2항, 제6조제1항, 제8조제1항ㆍ제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자
   나. 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항ㆍ제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)
2. “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(제77조의2제1항에 따른 예술인 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말한다)을 말한다.
3. “실업”이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말한다.
4. “실업의 인정”이란 직업안정기관의 장이 제43조에 따른 수급자격자가 실업한 상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위하여 노력하고 있다고 인정하는 것을 말한다.
5. “보수”란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로

부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.

6. “ 일용근로자 ”란 1개월 미만 동안 고용되는 사람을 말한다.

제3조(보험의 관장) 고용보험(이하 “ 보험 ”이라 한다)은 고용노동부장관이 관장한다. <개정 2010. 6. 4.>

제4조(고용보험사업) ①보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “ 보험사업 ”이라 한다)으로 고용안정ㆍ직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등을 실시한다. <개정 2012. 2. 1.>

②보험사업의 보험연도는 정부의 회계연도에 따른다.

제5조(국고의 부담) ①국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다. <개정 2015. 1. 20.>

②국가는 매년 예산의 범위에서 보험사업의 관리ㆍ운영에 드는 비용을 부담할 수 있다.

제6조(보험료) ①이 법에 따른 보험사업에 드는 비용을 충당하기 위하여 징수하는 보험료와 그 밖의 징수금에 대하여는 고용산재보험료징수법으로 정하는 바에 따른다. <개정 2021. 1. 5.>

②고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제75조ㆍ제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의4ㆍ제77조의9에 따른 출산전후급여등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다.<개정 2012. 2. 1., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

③ 제2항에도 불구하고 자영업자인 피보험자로부터 고용산재보험료징수법 제49조의2에 따라 징수된 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 자영업자인 피보험자를 위한 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 자영업자인 피보험자를 위한 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원에 드는 비용에 충당할 수 있다. <신설 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

제7조(고용보험위원회) ① 이 법 및 고용산재보험료징수법(보험에 관한 사항만 해당한다)의 시행에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용보험위원회(이하 이 조에서 “ 위원회 ”라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.<개정 2021. 1. 5.>

1. 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항
2. 고용산재보험료징수법에 따른 보험료율의 결정에 관한 사항
3. 제11조의2에 따른 보험사업의 평가에 관한 사항
4. 제81조에 따른 기금운용 계획의 수립 및 기금의 운용 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 위원장이 보험제도 및 보험사업과 관련하여 위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.
④ 위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 각각 같은 수(數)로 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.<개정 2010. 6. 4.>
1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 공익을 대표하는 사람
4. 정부를 대표하는 사람
⑤ 위원회는 심의 사항을 사전에 검토ㆍ조정하기 위하여 위원회에 전문위원회를 둘 수 있다.
⑥ 위원회 및 전문위원회의 구성ㆍ운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008. 12. 31.]

제8조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대해서는 적용하지 아니한다. <개정 2021. 1. 5.>
② 이 법은 제77조의2제1항에 따른 예술인 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업에 적용하되, 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정을 각각 적용한다.<신설 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

제9조(보험관계의 성립ㆍ소멸) 이 법에 따른 보험관계의 성립 및 소멸에 대하여는 고용산재보험료징수법으로 정하는 바에 따른다. <개정 2021. 1. 5.>

제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다. <개정 2008. 3. 21., 2012. 12. 11., 2013. 6. 4., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26., 2022. 12. 31.>
1. 삭제<2019. 1. 15.>
2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자
3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.
4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람
② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.<신설 2019. 1. 15.>
[제목개정 2013. 6. 4.]

제10조의2(외국인 근로자ㆍ예술인ㆍ노무제공자에 대한 적용) ① 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 이 법을 적용한다. 다만, 제4장 및 제5장은 고

용노동부령으로 정하는 바에 따른 신청이 있는 경우에만 적용한다.
② 제1항에 해당하는 외국인근로자를 제외한 외국인이 근로계약, 제77조의2제1항의 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항의 노무제공계약을 체결한 경우에는 「출입국관리법」 제10조에 따른 체류자격의 활동범위 및 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부를 적용한다.<개정 2022. 12. 31.>
[본조신설 2019. 1. 15.]
[제목개정 2022. 12. 31.]

제11조(보험 관련 조사ㆍ연구) ①고용노동부장관은 노동시장ㆍ직업 및 직업능력개발에 관한 연구와 보험 관련 업무를 지원하기 위한 조사ㆍ연구 사업 등을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
② 고용노동부장관은 고용보험 가입촉진 및 적용확대 등을 위하여 피보험자 및 피보험자가 아닌 사람의 취업상태, 소득수준 등을 조사ㆍ분석할 수 있다.<신설 2026. 3. 17.>
③고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제1항 및 제2항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2026. 3. 17.>

제11조의2(보험사업의 평가) ① 고용노동부장관은 보험사업에 대하여 상시적이고 체계적인 평가를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
② 고용노동부장관은 제1항에 따른 평가의 전문성을 확보하기 위하여 대통령령으로 정하는 기관에 제1항에 따른 평가를 의뢰할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 평가 결과를 반영하여 보험사업을 조정하거나 제81조에 따른 기금운용 계획을 수립하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
[본조신설 2008. 12. 31.]

제12조(국제교류ㆍ협력) 고용노동부장관은 보험사업에 관하여 국제기구 및 외국 정부 또는 기관과의 교류ㆍ협력 사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제2장 피보험자의 관리

제13조(피보험자격의 취득일) ①근로자인 피보험자는 이 법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 각각 그 해당되는 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>
1. 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자였던 사람이 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날
2. 고용산재보험료징수법 제7조에 따른 보험관계 성립일 전에 고용된 근로자의 경우에는 그 보험관계가 성립한 날

② 자영업자인 피보험자는 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득한다.<신설 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

제14조(피보험자격의 상실일) ①근로자인 피보험자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 각각 그 피보험자격을 상실한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

1. 근로자인 피보험자가 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자에 해당하게 된 경우에는 그 적용 제외 대상자가 된 날
2. 고용산재보험료징수법 제10조에 따라 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날
3. 근로자인 피보험자가 이직한 경우에는 이직한 날의 다음 날
4. 근로자인 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날의 다음 날

② 자영업자인 피보험자는 고용산재보험료징수법 제49조의2제10항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제10조제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다.<신설 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ①사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

②고용산재보험료징수법 제9조에 따라 원수급인(元受給人)이 사업주로 된 경우에 그 사업에 종사하는 근로자 중 원수급인이 고용하는 근로자 외의 근로자에 대하여는 그 근로자를 고용하는 다음 각 호의 하수급인(下受給人)이 제1항에 따른 신고를 하여야 한다. 이 경우 원수급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하수급인에 관한 자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010. 2. 4., 2010. 6. 4., 2011. 5. 24., 2016. 1. 19., 2019. 4. 30., 2021. 1. 5., 2023. 8. 8.>

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자
4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
6. 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 국가유산수리업자

③사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.

④고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 신고된 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피보험자 및 원수급인 등 관계인에게 알려야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤제1항이나 제2항에 따른 사업주, 원수급인 또는 하수급인은 같은 항의 신고를 고용노동부령으로 정하는 전자적 방법으로 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

⑥고용노동부장관은 제5항에 따라 전자적 방법으로 신고를 하려는 사업주, 원수급인 또는 하수급인에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 장비 등을 지원할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다.<신설 2011. 7. 21.>

제16조 삭제 <2019. 8. 27.>

제17조(피보험자격의 확인) ①피보험자 또는 피보험자였던 사람은 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
②고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다.<개정 2010. 6. 4.>
③고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제18조(피보험자격의 취득기준) ① 제2조제1호가목에 따른 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 중 한 사업의 피보험자격을 취득한다.
② 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 같은 호 가목에 따른 근로자, 예술인 또는 노무제공자로서의 피보험자격을 취득한다. 다만, 제2조제1호가목에 따른 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람인 경우에는 같은 호 가목 및 나목의 피보험자격 중 하나를 선택하여 피보험자격을 취득하거나 유지한다.
1. 일용근로자
2. 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인
3. 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자
③ 제2항에도 불구하고 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 본인 의사에 따라 같은 호 가목 및 나목에 따른 피보험자격 모두를 취득하거나 유지할 수 있다.
④ 제2조제1호가목에 따른 예술인 또는 노무제공자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 노무를 제공하거나 근로를 제공하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.
[전문개정 2022. 12. 31.]

제3장 고용안정ㆍ직업능력개발 사업

제19조(고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 실시) ①고용노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 사람, 그 밖에 취업할 의사를 가진 사람(이하 "피보험자등"이라 한다)에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력개발ㆍ향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위하여 고용안정ㆍ직업능력개발 사업을 실시한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
②고용노동부장관은 제1항에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발 사업을 실시할 때에는 근로자의 수, 고용안정ㆍ직업능력개발을 위하여 취한 조치 및 실적 등 대통령령으로 정하는 기준에 해

당하는 기업(이하 "우선지원 대상기업"이라 한다)을 우선적으로 고려하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2019. 8. 27.>

제20조(고용창출의 지원) 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제21조(고용조정의 지원) ①고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업이나 휴직 등 근로를 제공하지 아니하도록 하는 조치, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 사업주가 근로자에게 지급하는 금품이 근로자의 고용안정을 위한 조치로 인하여 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2013. 1. 23., 2019. 8. 27., 2025. 11. 11.>

②고용노동부장관은 제1항의 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

③고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 사업주 또는 근로자에게 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 확대할 수 있다.<개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2013. 1. 23., 2025. 11. 11.>

1. 사업주 또는 근로자가 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 종사하거나 지역에 있는 경우
2. 고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하게 된 경우

제22조(지역 고용의 촉진) 고용노동부장관은 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제24조(건설근로자 등의 고용안정 지원) ①고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 고용상태의 개선을 위한 사업
2. 계속적인 고용기회의 부여 등 고용안정을 위한 사업
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용안정 사업

②고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 고용안정 사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제25조(고용안정 및 취업 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업
2. 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업
3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

②제1항에 따른 사업의 실시와 비용의 지원ㆍ대부에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(고용촉진 시설에 대한 지원) 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정ㆍ고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 상담 시설, 어린이집, 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설을 설치ㆍ운영하는 자에게 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.>

제26조의2(지원의 제한) 고용노동부장관은 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원을 할 때 사업주가 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력을 개발ㆍ향상시키기 위하여 대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 훈련에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.>

② 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 우대 지원할 수 있다. <신설 2016. 12. 27., 2019. 4. 30., 2021. 1. 5.>

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자

2. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자
4. 일용근로자
5. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호의 고령자 또는 준고령자
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

제28조(비용 지원의 기준 등) 고용노동부장관이 제27조에 따라 사업주에게 비용을 지원하는 경우 지원 금액은 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월별보험료를 모두 더한 해당 연도 고용보험료 또는 같은 법 제17조에 따른 해당 연도 고용보험 개산보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 보험료에 대통령령으로 정하는 비율을 곱한 금액으로 하되, 그 한도는 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>

제29조(피보험자등에 대한 직업능력개발 지원) ①고용노동부장관은 피보험자등이 직업능력개발 훈련을 받거나 그 밖에 직업능력 개발ㆍ향상을 위하여 노력하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

②고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자등의 취업을 촉진하기 위한 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 저소득 피보험자등이 직업능력개발 훈련을 받는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 생계비를 대부할 수 있다.<신설 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

제30조(직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원 등) 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력 개발ㆍ향상을 위하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입에 필요한 비용의 대부, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입ㆍ운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제31조(직업능력개발의 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력 개발ㆍ향상을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하거나 이를 실시하는 자에게 그 사업의 실시에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

1. 직업능력개발 사업에 대한 기술지원 및 평가 사업
2. 자격검정 사업 및 「숙련기술장려법」 에 따른 숙련기술 장려 사업
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업

②고용노동부장관은 직업능력 개발ㆍ향상과 인력의 원활한 수급(需給)을 위하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 정하는 직종에 대한 직업능력개발 훈련 사업을 위탁하여 실시할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제32조(건설근로자 등의 직업능력개발 지원) ①고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 직업능력 개발ㆍ향상을 위한 사업으로 대통령령으로 정하는 사업을

실시하는 사업주에게 그 사업의 실시에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
②고용노동부장관은 제1항의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 직업능력개발 사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제33조(고용정보의 제공 및 고용 지원 기반의 구축 등) ①고용노동부장관은 사업주 및 피보험자 등에 대한 구인ㆍ구직ㆍ훈련 등 고용정보의 제공, 직업ㆍ훈련 상담 등 직업지도, 직업소개, 고용안정ㆍ직업능력개발에 관한 기반의 구축 및 그에 필요한 전문 인력의 배치 등의 사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
②고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 「직업안정법」 제4조의4에 따른 민간직업상담원에게 수행하도록 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제34조(지방자치단체 등에 대한 지원) 고용노동부장관은 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 비영리법인ㆍ단체가 그 지역에서 피보험자등의 고용안정ㆍ고용촉진 및 직업능력개발을 위한 사업을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등) ①고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 장의 규정에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 아니한 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하고, 1년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 지원금의 지급을 제한하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액을 반환하도록 명하여야 한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4., 2015. 1. 20.>
②고용노동부장관은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있다.<개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>
③ 고용노동부장관은 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.<신설 2019. 8. 27.>
④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에 대한 지원의 제한, 반환 및 추가징수에 관하여는 「국민 평생 직업능력 개발법」 제55조 및 제56조를 준용한다.<신설 2008. 12. 31., 2010. 5. 31., 2019. 8. 27., 2021. 1. 5., 2021. 8. 17.>
⑤고용노동부장관은 보험료를 체납한 자에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원을 하지 아니할 수 있다.<개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 8. 27.>
[2015. 1. 20. 법률 제13041호에 의하여 2013. 8. 29. 위헌 결정된 제35조제1항을 개정함]

제36조(업무의 대행) 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제19조 및 제27조부터 제31조까지의 규정에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제4장 실업급여

제1절 통칙

제37조(실업급여의 종류) ①실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분한다.

②취업촉진 수당의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 조기(早期)재취업 수당
2. 직업능력개발 수당
3. 광역 구직활동비
4. 이주비

제37조의2(실업급여수급계좌) ① 직업안정기관의 장은 제43조에 따른 수급자격자의 신청이 있는 경우에는 실업급여를 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 “ 실업급여수급계좌 ”라 한다)로 입금하여야 한다. 다만, 정보통신장애나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 실업급여를 실업급여수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 현금 지급 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업급여를 지급할 수 있다.

② 실업급여수급계좌의 해당 금융기관은 이 법에 따른 실업급여만이 실업급여수급계좌에 입금되도록 관리하여야 한다.

③ 제1항에 따른 신청 방법ㆍ절차와 제2항에 따른 실업급여수급계좌의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2015. 1. 20.]

제38조(수급권의 보호) ① 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. <개정 2015. 1. 20.>

② 제37조의2제1항에 따라 지정된 실업급여수급계좌의 예금 중 대통령령으로 정하는 액수 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다.<신설 2015. 1. 20.>

제38조의2(공과금의 면제) 실업급여로서 지급된 금품에 대하여는 국가나 지방자치단체의 공과금(「국세기본법」 제2조제8호 또는 「지방세기본법」 제2조제1항제26호에 따른 공과금을 말한다)을 부과하지 아니한다.

[본조신설 2013. 3. 22.]

제39조 삭제 <2013. 6. 4.>

제2절 구직급여

제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다. <개정 2019. 1. 15., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31., 2025. 10. 1.>

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 "기준기간"이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 180일 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것
   가. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만일 것
   나. 건설일용근로자(일용근로자로서 이직 당시에 「통계법」 제22조제1항에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다. 이하 같다)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것
6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것

② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다.<개정 2019. 8. 27., 2021. 1. 5.>

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병ㆍ부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)
2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월
   가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것
   나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것

제41조(피보험 단위기간) ①근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

②제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 아니한다.<개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>

③ 근로자인 피보험자가 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자ㆍ제77조의2제1항에 따른 예술인ㆍ제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.<신설 2021. 1. 5.>

제42조(실업의 신고) ①구직급여를 지급받으려는 사람은 이직 후 지체없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고하여야 한다. 다만, 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템을 통하여 신고할 수 있다. <개정 2020. 5. 26., 2022. 12. 31.>

②제1항에 따른 실업의 신고에는 구직 신청과 제43조에 따른 수급자격의 인정신청을 포함하여야 한다.

③ 제1항에 따라 구직급여를 지급받기 위하여 실업을 신고하려는 사람은 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험 단위기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 자료(이하 "이직확인서"라 한다)의 발급을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 발급하여 주어야 한다.<신설 2019. 8. 27.>

제43조(수급자격의 인정) ①구직급여를 지급받으려는 사람은 직업안정기관의 장에게 제40조제1항제1호부터 제3호까지ㆍ제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실(이하 "수급자격"이라 한다)을 인정하여 줄 것을 신청하여야 한다. <개정 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

②직업안정기관의 장은 제1항에 따른 수급자격의 인정신청을 받으면 그 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청인에게 그 결과를 알려야 한다.

③제2항에 따른 신청인이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다. 다만, 마지막 이직 당시 일용근로자로서 피보험 단위기간이 1개월 미만인 사람이 수급자격을 갖추지 못한 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로서 마지막으로 이직한 사업을 기준으로 결정한다.<개정 2008. 12. 31., 2020. 5. 26.>

1. 피보험자로서 마지막에 이직한 사업에 고용되기 전에 피보험자로서 이직한 사실이 있을 것
2. 마지막 이직 이전의 이직과 관련하여 구직급여를 받은 사실이 없을 것

④ 직업안정기관의 장은 제2항 및 제3항에 따라 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 제출하여야 한다.<신설 2019. 8. 27.>

⑤제2항에 따라 수급자격의 인정을 받은 사람(이하 “수급자격자”라 한다)이 제48조 및 제54조제1항에 따른 기간에 새로 수급자격의 인정을 받은 경우에는 새로 인정받은 수급자격을 기준으로 구직급여를 지급한다.<개정 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) ① 근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다.

② 제1항에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격(피보험자격을 동시에 상실한 경우에는 동시에 상실된 피보험자격 모두를 말한다. 이하 이 항에서 같다)이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 제58조 또는 제69조의7에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 수급자격을 인정한다. 다만, 직업안정기관의 장이 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

[본조신설 2022. 12. 31.]

제44조(실업의 인정) ①구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.

②실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 제42조에 따라 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주의 범위에서 직업안정기관의 장이 지정한 날(이하 “실업인정일”이라 한다)에 출석하여 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고하여야 하고, 직업안정기관의 장은 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지의 각각의 날에 대하여 실업의 인정을 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 사람에 대한 실업의 인정 방법은 고용노동부령으로 정하는 기준에 따른다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

1. 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자
2. 천재지변, 대량 실업의 발생 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우의 수급자격자
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수급자격자

③제2항에도 불구하고 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직업안정기관에 출석할 수 없었던 사유를 적은 증명서를 제출하여 실업의 인정을 받을 수 있다.

1. 질병이나 부상으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우로서 그 기간이 계속하여 7일 미만인 경우
2. 직업안정기관의 직업소개에 따른 구인자와의 면접 등으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
3. 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우

4. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우

④직업안정기관의 장은 제1항에 따른 실업을 인정할 때에는 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 재취업 활동에 관한 계획의 수립 지원, 직업소개 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 수급자격자는 정당한 사유가 없으면 직업안정기관의 장의 조치에 따라야 한다.

제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) ①구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액[이하 "기초일액(基礎日額)"이라 한다]은 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정과 관련된 마지막 이직 당시 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 평균임금으로 한다. 다만, 마지막 이직일 이전 3개월 이내에 피보험자격을 취득한 사실이 2회 이상인 경우에는 마지막 이직일 이전 3개월간(일용근로자의 경우에는 마지막 이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 기간)에 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 산정의 기준이 되는 3개월의 총 일수로 나눈 금액을 기초일액으로 한다.

②제1항에 따라 산정된 금액이 「근로기준법」에 따른 그 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 그 통상임금액을 기초일액으로 한다. 다만, 마지막 사업에서 이직 당시 일용근로자였던 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2020. 5. 26.>

③제1항과 제2항에 따라 기초일액을 산정하는 것이 곤란한 경우와 보험료를 고용산재보험료징수법 제3조에 따른 기준보수(이하 "기준보수"라 한다)를 기준으로 낸 경우에는 기준보수를 기초일액으로 한다. 다만, 보험료를 기준보수로 낸 경우에도 제1항과 제2항에 따라 산정한 기초일액이 기준보수보다 많은 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2010. 1. 27., 2021. 1. 5.>

④제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 이들 규정에 따라 산정된 기초일액이 그 수급자격자의 이직 전 1일 소정근로시간에 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(이하 "최저기초일액"이라 한다)보다 낮은 경우에는 최저기초일액을 기초일액으로 한다. 이 경우 이직 전 1일 소정근로시간은 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한다.<개정 2015. 1. 20.>

⑤제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 이들 규정에 따라 산정된 기초일액이 보험의 취지 및 일반 근로자의 임금 수준 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액을 초과하는 경우에는 대통령령으로 정하는 금액을 기초일액으로 한다.

제46조(구직급여일액) ①구직급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액
2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 80을 곱한 금액(이하 "최저구직급여일액"이라 한다)

②제1항제1호에 따라 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 한다.

제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ①수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 “ 실업인정대상기간 ”이라 한다) 중에 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 수급자격자의 실업인정대상기간 중의 취업 사실에 대하여 조사할 수 있다.<개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[제목개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.]

제48조(수급기간 및 수급일수) ①구직급여는 이 법에 따로 규정이 있는 경우 외에는 그 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 다음 날부터 계산하기 시작하여 12개월 내에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 지급한다.

②제1항에 따른 12개월의 기간 중 임신ㆍ출산ㆍ육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 취업할 수 없는 사람이 그 사실을 수급기간에 직업안정기관에 신고한 경우에는 12개월의 기간에 그 취업할 수 없는 기간을 가산한 기간(4년을 넘을 때에는 4년)에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 지급한다.<개정 2020. 5. 26.>

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 최초 요양일에 제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다.<신설 2008. 12. 31., 2020. 5. 26.>

1. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 받는 경우
2. 질병 또는 부상으로 3개월 이상의 요양이 필요하여 이직하였고, 이직 기간 동안 취업활동이 곤란하였던 사실이 요양기간과 부상ㆍ질병 상태를 구체적으로 밝힌 주치의사의 소견과 요양을 위하여 이직하였다는 사업주의 의견을 통하여 확인된 경우

제49조(대기기간) ① 제44조에도 불구하고 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 최종 이직 당시 건설일용근로자였던 사람에 대해서는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하여 구직급여를 지급한다. <개정 2019. 1. 15., 2022. 12. 31.>

② 제1항 본문에도 불구하고 제43조제1항 및 제43조의2제1항에 따라 수급자격의 인정신청을 한 경우로서 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 제43조의2제2항 단서에 해당하는 경우에는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.<신설 2022. 12. 31.>

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ①하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “ 소정급여일수 ”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다. <개정 2011. 7. 21.>

②수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신ㆍ출산ㆍ육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

③피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다.<개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

④ 제3항에도 불구하고 피보험기간을 계산할 때에 다음 각 호의 경우에는 해당 호에 따라 각각 피보험기간을 계산한다.<개정 2011. 7. 21.>

1. 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.
2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

⑤ 피보험자격 취득에 관하여 신고가 되어 있지 아니하였던 피보험자의 경우에는 하나의 피보험기간에 피보험자가 된 날이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전이면 제3항에도 불구하고 그 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 날이 속하는 보험연도의 첫 날에 그 피보험자격을 취득한 것으로 보아 피보험기간을 계산한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전부터 해당 피보험자에 대한 고용보험료를 계속 납부한 사실이 증명된 경우에는 고용보험료를 납부한 기간으로 피보험기간을 계산한다.<개정 2015. 1. 20.>

1. 제15조에 따른 피보험자격 취득신고를 한 날
2. 제17조에 따른 피보험자격 취득이 확인된 날

[제목개정 2011. 7. 21.]

제51조(훈련연장급여) ①직업안정기관의 장은 수급자격자의 연령ㆍ경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발 훈련 등이 필요하면 그 수급자격자에게 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있다.

②직업안정기관의 장은 제1항에 따라 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시한 경우에는 수급자격자가 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간 중 실업의 인정을 받은 날에 대하여는 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다. 이 경우 연장하여 지급하는 구직급여(이하 "훈련연장급여"라 한다)의 지급 기간은 대통령령으로 정하는 기간을 한도로 한다.

③제1항에 따른 훈련대상자ㆍ훈련 과정, 그 밖의 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제52조(개별연장급여) ①직업안정기관의 장은 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자로서 대통령령으로 정하는 사람에게는 그가 실업의 인정을 받은 날에 대하여 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>
②제1항에 따라 연장하여 지급하는 구직급여(이하 "개별연장급여"라 한다)는 60일의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 지급한다.

제53조(특별연장급여) ①고용노동부장관은 실업의 급증 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우에는 60일의 범위에서 수급자격자가 실업의 인정을 받은 날에 대하여 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다. 다만, 이직 후의 생활안정을 위한 일정 기준 이상의 소득이 있는 수급자격자 등 고용노동부령으로 정하는 수급자격자에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>
②고용노동부장관은 제1항 본문에 따라 연장하여 지급하는 구직급여(이하 "특별연장급여"라 한다)를 지급하려면 기간을 정하여 실시하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제54조(연장급여의 수급기간 및 구직급여일액) ①제51조부터 제53조까지의 규정에 따른 연장급여를 지급하는 경우에 그 수급자격자의 수급기간은 제48조에 따른 그 수급자격자의 수급기간에 연장되는 구직급여일수를 더하여 산정한 기간으로 한다.
② 제51조에 따라 훈련연장급여를 지급하는 경우에 그 일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 100으로 하고, 제52조 또는 제53조에 따라 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급하는 경우에 그 일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 70을 곱한 금액으로 한다.<개정 2008. 3. 21.>
③제2항에 따라 산정된 구직급여일액이 제46조제2항에 따른 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 한다.

제55조(연장급여의 상호 조정 등) ①제51조부터 제53조까지의 규정에 따른 연장급여는 제48조에 따라 그 수급자격자가 지급받을 수 있는 구직급여의 지급이 끝난 후에 지급한다.
②훈련연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 그 훈련연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여 및 특별연장급여를 지급하지 아니한다.
③개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자가 훈련연장급여를 지급받게 되면 개별연장급여나 특별연장급여를 지급하지 아니한다.
④특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 특별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여를 지급하지 아니하고, 개별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 개별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 특별연장급여를 지급하지 아니한다.
⑤그 밖에 연장급여의 조정에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제55조의2(국민연금 보험료의 지원) ① 고용노동부장관은 「국민연금법」 제19조의2제1항에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 수급자격자에게 국민

연금 보험료의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원금액은 「국민연금법」 제19조의2제3항에 따른 연금보험료의 100분의 25의 범위로 한다.

③ 제1항에 따른 지원 절차ㆍ방법, 제2항에 따른 지원금액 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2016. 5. 29.]

제56조(지급일 및 지급 방법) ①구직급여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업의 인정을 받은 일수분(日數分)을 지급한다.

②직업안정기관의 장은 각 수급자격자에 대한 구직급여를 지급할 날짜를 정하여 당사자에게 알려야 한다.

제57조(지급되지 아니한 구직급여) ①수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다)ㆍ자녀ㆍ부모ㆍ손자녀ㆍ조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

②수급자격자가 사망하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 기간에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여의 지급을 청구하는 사람이 그 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다. 이 경우 수급자격자가 제47조제1항에 해당하면 지급되지 아니한 구직급여를 청구하는 사람이 같은 조 제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

③제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여를 지급받을 수 있는 사람의 순위는 같은 항에 열거된 순서로 한다. 이 경우 같은 순위자가 2명 이상이면 그 중 1명이 한 청구를 전원(全員)을 위하여 한 것으로 보며, 그 1명에게 한 지급은 전원에 대한 지급으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
   가. 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
   나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
   다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우
2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
   가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우

나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우

다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

제59조 삭제 <2015. 1. 20.>

제60조(훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한) ①수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 아니하는 경우
2. 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우
3. 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우
4. 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우

②수급자격자가 정당한 사유 없이 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다.<개정 2010. 6. 4.>

③제1항 단서 및 제2항에서의 정당한 사유의 유무(有無)에 대한 인정은 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다.<개정 2010. 6. 4.>

④제1항과 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지하는 기간은 1개월의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 6. 4.>

제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ①거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 구직급여에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>

②제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한정하여 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.<개정 2020. 5. 26.>

③거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제50조제3항 및 같은 조 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 지급받은 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

④거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

⑤ 제1항 단서에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 8. 27.>

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인ㆍ사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 사업주의 거짓된 신고ㆍ보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.

④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

⑤ 직업안정기관의 장은 제1항ㆍ제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항ㆍ제2항 또는 제4항에 따른 반환금ㆍ추가징수금에 충당할 수 있다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제63조(질병 등의 특례) ①수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병ㆍ부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 “상병급여”라 한다)을 구직급여를 갈음하여 지급할 수 있다. 다만, 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 상병급여(傷病給與)를 지급하지 아니한다. <개정 2020. 5. 26.>

②상병급여를 지급할 수 있는 일수는 그 수급자격자에 대한 구직급여 소정급여일수에서 그 수급자격에 의하여 구직급여가 지급된 일수를 뺀 일수를 한도로 한다. 이 경우 상병급여를 지급받은 사람에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 상병급여의 지급 일수에 상당하는 일수분의 구직급여가 지급된 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>
③제1항에 따른 상병급여는 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 이후에 최초로 구직급여를 지급하는 날(구직급여를 지급하는 날이 없는 경우에는 직업안정기관의 장이 정하는 날)에 지급한다. 다만, 필요하다고 인정하면 고용노동부장관이 따로 정하는 바에 따라 지급할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
④제1항에도 불구하고 수급자격자가 「근로기준법」 제79조에 따른 휴업보상, 「산업재해보상보험법」 제52조부터 제56조까지의 규정에 따른 휴업급여, 그 밖에 이에 해당하는 급여 또는 보상으로서 대통령령으로 정하는 보상 또는 급여를 지급받을 수 있는 경우에는 상병급여를 지급하지 아니한다.<개정 2019. 1. 15.>
⑤ 상병급여의 지급에 관하여는 제47조, 제49조, 제57조, 제61조(제4항은 제외한다) 및 제62조를 준용한다. 이 경우 "실업인정대상기간"은 "실업의 인정을 받지 못한 날"로, "구직급여"는 "상병급여"로 본다.<개정 2019. 8. 27.>

제3절 취업촉진 수당

제64조(조기재취업 수당) ①조기재취업 수당은 수급자격자(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인 근로자는 제외한다)가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하면 지급한다.
②제1항에도 불구하고 수급자격자가 안정된 직업에 재취업한 날 또는 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 날 이전의 대통령령으로 정하는 기간에 조기재취업 수당을 지급받은 사실이 있는 경우에는 조기재취업 수당을 지급하지 아니한다.
③조기재취업 수당의 금액은 구직급여의 소정급여일수 중 미지급일수의 비율에 따라 대통령령으로 정하는 기준에 따라 산정한 금액으로 한다.
④조기재취업 수당을 지급받은 사람에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 그 조기재취업 수당의 금액을 제46조에 따른 구직급여일액으로 나눈 일수분에 해당하는 구직급여를 지급한 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>
⑤수급자격자를 조기에 재취업시켜 구직급여의 지급 기간이 단축되도록 한 사람에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 장려금을 지급할 수 있다.<개정 2020. 5. 26.>

제65조(직업능력개발 수당) ①직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급한다.
②제1항에도 불구하고 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 직업능력개발 수당을 지급하지 아니한다.

③직업능력개발 수당의 지급 요건 및 금액에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 이 경우 인력의 수급 상황을 고려하여 고용노동부장관이 특히 필요하다고 인정하여 고시하는 직종에 관한 직업능력개발 훈련 등에 대하여는 직업능력개발 수당의 금액을 다르게 정할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

제66조(광역 구직활동비) ①광역 구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급할 수 있다.
②광역 구직활동비의 금액은 제1항의 구직 활동에 통상 드는 비용으로 하되, 그 금액의 산정은 고용노동부령으로 정하는 바에 따른다.<개정 2010. 6. 4.>

제67조(이주비) ①이주비는 수급자격자가 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 그 주거를 이전하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급할 수 있다.
②이주비의 금액은 수급자격자 및 그 수급자격자에 의존하여 생계를 유지하는 동거 친족의 이주에 일반적으로 드는 비용으로 하되, 그 금액의 산정은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 따른다.<개정 2010. 6. 4.>

제68조(취업촉진 수당의 지급 제한) ①거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 취업촉진 수당을 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득하면 그 새로운 수급자격에 따른 취업촉진 수당은 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>
②제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 취업촉진 수당의 지급을 제한하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.
③거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 취업촉진 수당을 지급받을 수 없게 되어 조기재취업 수당을 지급받지 못하게 된 경우에도 제64조제4항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 조기재취업 수당을 지급받은 것으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

제69조(준용) 취업촉진 수당에 관하여는 제57조제1항ㆍ제3항 및 제62조를 준용한다. 이 경우 "수급자격자"는 "취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 사람"으로, "구직급여"는 "취업촉진 수당"으로 본다. <개정 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

제4절 자영업자인 피보험자에 대한 실업급여 적용의 특례 <신설 2011. 7. 21.>

제69조의2(자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류) 자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류는 제37조에 따른다. 다만, 제51조부터 제55조까지의 규정에 따른 연장급여와 제64조에 따른 조

기재취업 수당은 제외한다.
[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의3(구직급여의 수급 요건) 구직급여는 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>
1. 폐업일 이전 24개월간 제41조제1항 단서에 따라 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 합산하여 1년 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 상태에 있을 것
3. 폐업사유가 제69조의7에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의4(기초일액) ① 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자에 대한 기초일액은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 본인이 납부한 보험료의 산정기초가 되는 고용산재보험료징수법 제49조의2제3항에 따라 고시된 보수액을 전부 합산한 후에 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
1. 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 이상인 경우: 마지막 폐업일 이전 3년의 피보험기간
2. 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 미만인 경우: 수급자격과 관련된 그 피보험기간

② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자가 제50조제4항에 따라 피보험기간을 합산하게 됨에 따라 제69조의6에서 정한 소정급여일수가 추가로 늘어나는 경우에는 그 늘어난 일수분에 대한 기초일액은 제1항에 따라 산정된 기초일액으로 하되, 그 기초일액이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 각각 해당 호에 따른 금액으로 한다.
1. 기초일액이 최저기초일액에 미치지 못하는 경우에는 최저기초일액
2. 기초일액이 제45조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 금액을 초과하는 경우에는 그 대통령령으로 정하는 금액
[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의5(구직급여일액) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 구직급여일액은 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>
[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의6(소정급여일수) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 소정급여일수는 제49조에 따른 대기기간이 끝난 다음 날부터 계산하기 시작하여 피보험기간에 따라 별표 2에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다.
[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의7(폐업사유에 따른 수급자격의 제한) 제69조의3에도 불구하고 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. 법령을 위반하여 허가 취소를 받거나 영업 정지를 받음에 따라 폐업한 경우
2. 방화(放火) 등 피보험자 본인의 중대한 귀책사유로서 고용노동부령으로 정하는 사유로 폐업한 경우
3. 매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우
4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우

[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의8(자영업자인 피보험자에 대한 실업급여의 지급 제한) 고용노동부장관은 보험료를 체납한 사람에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장에 따른 실업급여를 지급하지 아니할 수 있다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

제69조의9(준용) ① 자영업자인 피보험자의 실업급여에 관하여는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제42조, 제43조, 제43조의2, 제44조, 제47조부터 제49조까지, 제56조, 제57조, 제60조부터 제63조까지, 제65조부터 제68조까지를 준용한다. 이 경우 제42조제1항ㆍ제43조제3항 중 "이직"은 "폐업"으로 보고, 제43조제1항 중 "제40조제1항제1호부터 제3호까지ㆍ제5호 및 제6호"는 "제69조의3"으로 보며, 제63조제1항 중 "제46조"는 "제69조의5"로 보고, 제48조제1항 중 "제50조제1항"은 "제69조의6"으로 본다. <개정 2013. 6. 4., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

② 자영업자인 피보험자의 취업촉진 수당(조기재취업 수당은 제외한다)에 관하여는 제57조제1항ㆍ제3항 및 제62조를 준용한다. 이 경우 제57조제1항 중 "수급자격자"는 "취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 사람"으로 본다.<개정 2020. 5. 26.>

[본조신설 2011. 7. 21.]

제5장 육아휴직 급여 등

제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 <개정 2011. 7. 21.>

제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직을 30일 또는 같은 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 7일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 각각 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2026. 2. 19.>

1. 삭제<2019. 8. 27.>
2. 삭제<2019. 8. 27.>

3. 삭제<2011. 7. 21.>

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.<신설 2011. 7. 21.>

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.<신설 2019. 1. 15.>

④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.<개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

⑤육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제72조 삭제 <2019. 1. 15.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.<신설 2019. 1. 15.>

③피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.<개정 2019. 1. 15.>

④거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.<개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다.<신설 2019. 1. 15.>

[제목개정 2019. 1. 15.]

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른

피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

1. 삭제<2019. 8. 27.>

2. 삭제<2019. 8. 27.>

② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ 육아기 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

제74조(준용) ①육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아휴직 급여"로 본다. <개정 2011. 7. 21.>

② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 보고, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "육아기 근로시간 단축"으로 본다.<신설 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

제2절 출산전후휴가 급여 등 <개정 2012. 2. 1.>

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가, 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것

2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

[제목개정 2012. 2. 1.]

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가

급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. <개정 2012. 2. 1.>

[본조신설 2008. 12. 31.]

[제목개정 2012. 2. 1.]

제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가 기간 중 최초 3일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

②제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.<개정 2012. 2. 1.>

③제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다. <개정 2022. 12. 31.>

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등

”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.<신설 2022. 12. 31.>

[전문개정 2021. 1. 5.]

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2020. 6. 9.>

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다. <개정 2021. 1. 5.>

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.<개정 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.
3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 예술인으로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우

④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.

⑤ 삭제<2022. 12. 31.>

⑥ 제1항에 따라 이 장의 적용을 받는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주(제3항의 경우에는 발주자 또는 원수급인을 말한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립ㆍ소멸 및 변경, 보험료의 산정ㆍ납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.<개정 2021. 1. 5.>

[본조신설 2020. 6. 9.]

제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖출 것
   가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
   나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것

② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자, 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.<개정 2021. 1. 5.>

③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 예술인(고용산재보험료징수법 제3조제1항제2호에 따라 기준보수를 적용받지 아니하는 예술인은 제외한다)의 기초일액이 이직 당시의 같은 법 제3조에 따른 예술인의 일단위 기준보수 미만인 경우에는 일단위 기준보수를 기초일액으로 한다.<개정 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.
⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.
⑥ 예술인은 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 각 호의 사유별로 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니하며, 각 호의 사유 중 둘 이상에 해당하는 경우에는 그 대기기간이 가장 긴 기간을 대기기간으로 본다.<개정 2022. 12. 31.>
1. 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우
2. 제43조의2제1항에 따라 수급자격의 인정신청을 한 경우로서 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 같은 조 제2항 단서에 해당하는 경우
⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.
⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.
[본조신설 2020. 6. 9.]

제77조의4(예술인의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다. <개정 2021. 1. 5., 2022. 6. 10.>
② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
[본조신설 2020. 6. 9.]
[제목개정 2022. 6. 10.]

제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 "근로자"는 "예술인"으로, "고용된 날"은 "문화예술용역 관련 계약 개시일"로, "고용된 근로자"는 "문화예술용역 관련 계약이 개시된 예술인"으로 본다. <개정 2021. 1. 5.>

② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2항제1호, 제41조제2항, 제42조, 제43조, 제43조의2, 제44조, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중 "이직일 이전 18개월 동안"은 "이직일 이전 24개월 동안"으로, 제63조제1항 본문 중 "제46조"는 "제77조의3제4항·제5항"으로, 같은 조 제5항 전단 중 "제47조, 제49조"는 "제47조"로 본다.<개정 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

③ 예술인의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후급여등"으로, 제73조제4항 중 "육아휴직 급여"는 "출산전후급여등"으로, "육아휴직"은 "출산 또는 유산·사산"으로, "육아휴직 급여 요건"은 "출산전후급여등 지급 요건"으로 본다.<개정 2022. 12. 31.>

④ 예술인의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제98조까지, 제99조(제2항은 제외한다) 및 제100조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등" 및 "제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등"은 각각 "제5장의2에 따른 구직급여 및 출산전후급여등"으로, "실업급여"는 각각 "구직급여"로, "사업장"은 각각 "사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소"로, "사업주"는 각각 "사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자"로, "근로자"는 각각 "예술인"으로, "육아휴직 급여 등"은 "출산전후급여등"으로, "제4장"은 "제5장의2"로, "제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등"은 "제5장의2에 따른 출산전후급여등"으로, "실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등"은 "구직급여·출산전후급여등"으로 본다.<신설 2022. 12. 31.>

[본조신설 2020. 6. 9.]

제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2021. 1. 5.>

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 "노무제공자"라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.<개정 2022. 12. 31.>

1. 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.
3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 노무제공자로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③ 삭제<2022. 12. 31.>

④ 제1항에 따라 이 장을 적용하는 노무제공자와 그와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 “노무제공사업의 사업주”라 한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립ㆍ소멸 및 변경, 보험료의 산정ㆍ납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집ㆍ관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축ㆍ운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.

② 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼사업자에게 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 다음 각 호의 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 노무제공플랫폼사업자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 노무제공플랫폼이용계약의 개시일 또는 종료일
2. 노무제공사업의 사업주의 보험관계와 관련된 사항으로서 사업장의 명칭ㆍ주소 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보
3. 노무제공자의 피보험자격과 관련된 사항으로서 노무제공자의 이름ㆍ직종ㆍ보수 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보

③ 노무제공플랫폼사업자는 제2항에 따라 요청받은 자료 또는 정보의 제공을 위하여 필요한 경우에는 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에게 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 노무제공자와 노무제공사업의 사업주는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 제공한 자료 또는 정보를 해당 보험사무의 처리에 필요한 범위에서만 활용하여야 하며, 이를 공개해서는 아니 된다.

⑤ 노무제공플랫폼사업자는 제1항에 따른 노무제공자의 피보험자격 신고와 관련된 정보를 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주 사이에 체결된 노무제공계약이 끝난 날부터 3년 동안 노무제공플랫폼에 보관하여야 한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제77조의8(노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여) ① 노무제공자의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기노무제공자였던 사람만 해당한다.

1. 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제77조의10제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의10제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 노무제공자로 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 노무제공자인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖출 것
   가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
   나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의10제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기노무제공자로 종사하였을 것

② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직 전 24개월 중 근로자ㆍ노무제공자ㆍ예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 노무제공자의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 노무제공자(고용산재보험료징수법 제3조제1항제2호에 따라 기준보수를 적용받지 아니하는 노무제공자는 제외한다)의 기초일액이 이직 당시의 같은 법 제3조에 따른 노무제공자의 일단위 기준보수 미만인 경우에는 일단위 기준보수를 기초일액으로 한다.<개정 2022. 12. 31.>

④ 제3항에도 불구하고 고용산재보험료징수법 제48조의3제3항 단서의 적용을 받는 노무제공자의 기초일액은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.<개정 2022. 6. 10.>

⑤ 노무제공자의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다. 이 경우 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.

⑥ 노무제공자는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 각 호의 사유별로 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니하며, 각 호의 사유 중 둘 이상에 해당하는 경우에는 그 대기기간이 가장 긴 기간을 대기기간으로 본다.<개정 2022. 12. 31.>

1. 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우
2. 제43조의2제1항에 따라 수급자격의 인정신청을 한 경우로서 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 같은 조 제2항 단서에 해당하는 경우

⑦ 노무제공자의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기노무제공자의 피보험기간은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.

⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 노무제공자인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제77조의9(노무제공자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산ㆍ사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다. <개정 2022. 6. 10.>

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]
[제목개정 2022. 6. 10.]

제77조의10(준용) ① 노무제공자의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조 및 제17조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “노무제공자”로, “고용된 날”은 “노무제공계약의 개시일”로, “고용된 근로자”는 “노무제공계약이 개시된 노무제공자”로 본다.

② 노무제공자에 대한 구직급여에 관하여는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2항제1호, 제41조제2항, 제42조, 제43조, 제43조의2, 제44조, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중 “이직일 이전 18개월 동안”은 “이직일 이전 24개월 동안”으로, 제63조제1항 본문 중

“제46조”는 “제77조의3제4항·제5항”으로, 같은 조 제5항 전단 중 “제47조, 제49조”는 “제47조”로 본다.<개정 2022. 12. 31.>

③ 노무제공자의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로, 제73조제4항 중 “육아휴직 급여”는 “출산전후급여등”으로, “육아휴직”은 “출산 또는 유산·사산”으로, “육아휴직 급여 요건”은 “출산전후급여등 지급 요건”으로 본다.<개정 2022. 12. 31.>

④ 노무제공자의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제98조까지, 제99조(제2항은 제외한다) 및 제100조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등” 및 “제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등”은 각각 “제5장의3에 따른 구직급여 및 출산전후급여등”으로, “실업급여”는 각각 “구직급여”로, “사업장”은 각각 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로, “사업주”는 각각 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “근로자”는 각각 “노무제공자”로, “육아휴직 급여 등”은 “출산전후급여등”으로, “제4장”은 “제5장의3”으로, “제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등”은 “제5장의3에 따른 출산전후급여등”으로, “실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등”은 “구직급여·출산전후급여등”으로 본다.<신설 2022. 12. 31.>

[본조신설 2021. 1. 5.]

제6장 고용보험기금

제78조(기금의 설치 및 조성) ①고용노동부장관은 보험사업에 필요한 재원에 충당하기 위하여 고용보험기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다. <개정 2010. 6. 4.>

②기금은 보험료와 이 법에 따른 징수금·적립금·기금운용 수익금과 그 밖의 수입으로 조성한다.

제79조(기금의 관리·운용) ①기금은 고용노동부장관이 관리·운용한다. <개정 2010. 6. 4.>

②기금의 관리·운용에 관한 세부 사항은 「국가재정법」의 규정에 따른다.

③고용노동부장관은 다음 각 호의 방법에 따라 기금을 관리·운용한다.<개정 2010. 6. 4.>

1. 금융기관에의 예탁
2. 재정자금에의 예탁
3. 국가·지방자치단체 또는 금융기관에서 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
4. 보험사업의 수행 또는 기금 증식을 위한 부동산의 취득 및 처분

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기금 증식 방법

④고용노동부장관은 제1항에 따라 기금을 관리ㆍ운용할 때에는 그 수익이 대통령령으로 정하는 수준 이상 되도록 하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다. <개정 2008. 3. 21., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

1. 고용안정ㆍ직업능력개발 사업에 필요한 경비
2. 실업급여의 지급

2의2. 제55조의2에 따른 국민연금 보험료의 지원

3. 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등의 지급
4. 보험료의 반환
5. 일시 차입금의 상환금과 이자
6. 이 법과 고용산재보험료징수법에 따른 업무를 대행하거나 위탁받은 자에 대한 출연금
7. 그 밖에 이 법의 시행을 위하여 필요한 경비로서 대통령령으로 정하는 경비와 제1호 및 제2호에 따른 사업의 수행에 딸린 경비

② 제1항제6호에 따라 기금으로부터 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무(고지ㆍ수납ㆍ체납 업무를 말한다)가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정한다.<신설 2019. 1. 15.>

③ 제1항제6호에 따른 출연금의 지급기준, 사용 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2008. 3. 21., 2019. 1. 15.>

제81조(기금운용 계획 등) ①고용노동부장관은 매년 기금운용 계획을 세워 제7조에 따른 고용보험위원회 및 국무회의의 심의를 거쳐 대통령의 승인을 받아야 한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

②고용노동부장관은 매년 기금의 운용 결과에 대하여 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 공표하여야 한다.<개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

제82조(기금계정의 설치) ①고용노동부장관은 한국은행에 고용보험기금계정을 설치하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

②제1항의 고용보험기금계정은 고용안정ㆍ직업능력개발 사업 및 실업급여, 자영업자의 고용안정ㆍ직업능력개발 사업 및 자영업자의 실업급여로 구분하여 관리한다.<개정 2011. 7. 21.>

제83조(기금의 출납) 기금의 관리ㆍ운용을 하는 경우 출납에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제84조(기금의 적립) ① 고용노동부장관은 대량 실업의 발생이나 그 밖의 고용상태 불안에 대비한 준비금으로 여유자금을 적립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 여유자금의 적정규모는 다음 각 호와 같다.

1. 고용안정ㆍ직업능력개발 사업 계정의 연말 적립금: 해당 연도 지출액의 1배 이상 1.5배 미만
2. 실업급여 계정의 연말 적립금: 해당 연도 지출액의 1.5배 이상 2배 미만

[전문개정 2008. 12. 31.]

제85조(잉여금과 손실금의 처리) ①기금의 결산상 잉여금이 생기면 이를 적립금으로 적립하여야 한다.

②기금의 결산상 손실금이 생기면 적립금을 사용하여 이를 보전(補塡)할 수 있다.

제86조(차입금) 기금을 지출할 때 자금 부족이 발생하거나 발생할 것으로 예상되는 경우에는 기금의 부담으로 금융기관ㆍ다른 기금과 그 밖의 재원 등으로부터 차입을 할 수 있다.

제7장 심사 및 재심사청구

제87조(심사와 재심사) ①제17조에 따른 피보험자격의 취득ㆍ상실에 대한 확인, 제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분[이하 "원처분(原處分)등"이라 한다]에 이의가 있는 자는 제89조에 따른 심사관에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 제99조에 따른 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

②제1항에 따른 심사의 청구는 같은 항의 확인 또는 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에, 재심사의 청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 각각 제기하여야 한다.

③제1항에 따른 심사 및 재심사의 청구는 시효중단에 관하여 재판상의 청구로 본다.

제88조(대리인의 선임) 심사청구인 또는 재심사청구인은 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있다.

1. 청구인의 배우자, 직계존속ㆍ비속 또는 형제자매
2. 청구인인 법인의 임원 또는 직원
3. 변호사나 공인노무사
4. 제99조에 따른 심사위원회의 허가를 받은 자

제89조(고용보험심사관) ①제87조에 따른 심사를 행하게 하기 위하여 고용보험심사관(이하 "심사관"이라 한다)을 둔다.

②심사관은 제87조제1항에 따라 심사청구를 받으면 30일 이내에 그 심사청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간에 결정할 수 없을 때에는 한 차례만 10일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2020. 5. 26.>

③심사관의 정원ㆍ자격ㆍ배치 및 직무에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④당사자는 심사관에게 심리ㆍ결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있으면 그 심사관에 대한 기피신청을 고용노동부장관에게 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤심사청구인이 사망한 경우 그 심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 제57조에 따른 유족이, 그 외의 자인 때에는 상속인 또는 심사청구의 대상인 원처분등에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 심사청구인의 지위를 승계한다.

제90조(심사의 청구 등) ①제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득ㆍ상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>
②직업안정기관 또는 근로복지공단은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다.<개정 2019. 1. 15.>

제91조(청구의 방식) 심사의 청구는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

제92조(보정 및 각하) ①심사의 청구가 제87조제2항에 따른 기간이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하(却下)하여야 한다.
②심사의 청구가 법령으로 정한 방식을 어긴 것이라도 보정할 수 있는 것인 경우에 심사관은 상당한 기간을 정하여 심사청구인에게 심사의 청구를 보정하도록 명할 수 있다. 다만, 보정할 사항이 경미한 경우에는 심사관이 직권으로 보정할 수 있다.
③심사관은 심사청구인이 제2항의 기간에 그 보정을 하지 아니하면 결정으로써 그 심사청구를 각하하여야 한다.

제93조(원처분등의 집행 정지) ①심사의 청구는 원처분등의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 심사관은 원처분등의 집행에 의하여 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있다.
②심사관은 제1항 단서에 따라 집행을 정지시키려고 할 때에는 그 이유를 적은 문서로 그 사실을 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 알려야 한다.<개정 2019. 1. 15.>
③직업안정기관의 장 또는 근로복지공단은 제2항에 따른 통지를 받으면 지체 없이 그 집행을 정지하여야 한다.<개정 2019. 1. 15.>
④심사관은 제2항에 따라 집행을 정지시킨 경우에는 지체 없이 심사청구인에게 그 사실을 문서로 알려야 한다.

제94조(심사관의 권한) ①심사관은 심사의 청구에 대한 심리를 위하여 필요하다고 인정하면 심사청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 조사를 할 수 있다.
1. 심사청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
2. 심사청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서와 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제삼자로 하여금 감정(鑑定)하게 하는 것

4. 사건에 관계가 있는 사업장 또는 그 밖의 장소에 출입하여 사업주ㆍ종업원이나 그 밖의 관계인에게 질문하거나 문서와 그 밖의 물건을 검사하는 것

②심사관은 제1항제4호에 따른 질문과 검사를 하는 경우에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제95조(실비변상) 제94조제1항제1호에 따라 지정한 장소에 출석한 사람과 같은 항 제3호에 따라 감정을 한 감정인에게는 고용노동부장관이 정하는 실비를 변상한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제96조(결정) 심사관은 심사의 청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분등의 전부 또는 일부를 취소하거나 심사청구의 전부 또는 일부를 기각한다.

제97조(결정의 방법) ①제89조에 따른 결정은 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

②심사관은 결정을 하면 심사청구인 및 원처분등을 한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 각각 결정서의 정본(正本)을 보내야 한다.<개정 2019. 1. 15.>

제98조(결정의 효력) ①결정은 심사청구인 및 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 결정서의 정본을 보낸 날부터 효력이 발생한다. <개정 2019. 1. 15.>

②결정은 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 기속(羈束)한다.<개정 2019. 1. 15.>

제99조(고용보험심사위원회) ①제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

②심사위원회는 근로자를 대표하는 사람 및 사용자를 대표하는 사람 각 1명 이상을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.<개정 2020. 5. 26.>

③제2항의 위원 중 2명은 상임위원으로 한다.

④다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원에 임명될 수 없다.<개정 2015. 1. 20., 2020. 5. 26., 2022. 6. 10.>

1. 피성년후견인ㆍ피한정후견인 또는 파산의 선고를 받고 복권되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람

⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解囑)할 수 있다.<개정 2019. 1. 15.>

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
⑥상임위원은 정당에 가입하거나 정치에 관여하여서는 아니 된다.
⑦심사위원회는 제87조제1항에 따라 재심사의 청구를 받으면 50일 이내에 재결(裁決)을 하여야 한다. 이 경우 재결기간의 연장에 관하여는 제89조제2항을 준용한다.
⑧심사위원회에 사무국을 둔다.
⑨심사위원회 및 사무국의 조직ㆍ운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제100조(재심사의 상대방) 재심사의 청구는 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 상대방으로 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제101조(심리) ①심사위원회는 재심사의 청구를 받으면 그 청구에 대한 심리 기일(審理期日) 및 장소를 정하여 심리 기일 3일 전까지 당사자 및 그 사건을 심사한 심사관에게 알려야 한다.
②당사자는 심사위원회에 문서나 구두로 그 의견을 진술할 수 있다.
③심사위원회의 재심사청구에 대한 심리는 공개한다. 다만, 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽이 신청한 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.
④심사위원회는 심리조서(審理調書)를 작성하여야 한다.
⑤당사자나 관계인은 제4항의 심리조서의 열람을 신청할 수 있다.
⑥위원회는 당사자나 관계인이 제5항에 따른 열람 신청을 하면 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.
⑦재심사청구의 심리에 관하여는 제94조 및 제95조를 준용한다. 이 경우 "심사관"은 "심사위원회"로, "심사의 청구"는 "재심사의 청구"로, "심사청구인"은 "재심사청구인"으로 본다.

제102조(준용 규정) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제89조제4항ㆍ제5항, 제91조부터 제93조까지, 제96조부터 제98조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제89조제4항 중 "심사관"은 "심사위원회의 위원"으로, 제89조제4항ㆍ제97조ㆍ제98조 중 "결정"은 각각 "재결"로, 제91조ㆍ제93조ㆍ제96조 중 "심사의 청구"는 각각 "재심사의 청구"로, 제93조ㆍ제96조ㆍ제97조 중 "심사관"은 각각 "심사위원회"로, 제93조ㆍ제97조ㆍ제98조 중 "심사청구인"은 각각 "재심사청구인"으로 본다.

제103조(고지) 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단이 원처분등을 하거나 심사관이 제97조제2항에 따라 결정서의 정본을 송부하는 경우에는 그 상대방 또는 심사청구인에게 원처분등 또는 결정에 관하여 심사 또는 재심사를 청구할 수 있는지의 여부, 청구하는 경우의 경유(經由) 절차 및 청구 기간을 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제104조(다른 법률과의 관계) ①재심사의 청구에 대한 재결은 「행정소송법」 제18조를 적용할 경우 행정심판에 대한 재결로 본다.
②심사 및 재심사의 청구에 관하여 이 법에서 정하고 있지 아니한 사항은 「행정심판법」의 규정에 따른다.

제8장 보칙

제105조(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 제17조에 따른 확인의 청구를 한 것을 이유로 그 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 고용산재보험료징수법 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제32조, 제39조, 제41조 및 제42조를 준용한다. <개정 2011. 7. 21.>

1. 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원금액의 반환금 또는 추가징수금
2. 실업급여의 반환금 또는 추가징수금
3. 육아휴직 급여 등의 반환금 또는 추가징수금

제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 제3장에 따른 지원금을 지급받거나 반환받을 권리
2. 제4장에 따른 취업촉진 수당을 지급받거나 반환받을 권리
3. 제4장에 따른 구직급여를 반환받을 권리
4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등을 반환받을 권리

②소멸시효의 중단에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제113조를 준용한다.<개정 2015. 1. 20.>

제108조(보고 등) ①고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주, 고용산재보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 " 보험사무대행기관 " 이라 한다) 및 보험사무대행기관이었던 자에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급(不正受給)의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>

②이직한 사람은 종전의 사업주 또는 그 사업주로부터 보험 사무의 위임을 받아 보험 사무를 처리하는 보험사무대행기관에 실업급여를 지급받기 위하여 필요한 증명서의 교부를 청구할 수 있다. 이 경우 청구를 받은 사업주나 보험사무대행기관은 그 청구에 따른 증명서를 내주어야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

③고용노동부장관은 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 사람에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고를 하게 하거나 관계 서류의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제109조(조사 등) ①고용노동부장관은 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 소속 직원에게 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나

고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

②고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 하는 경우에는 그 사업주 등에게 미리 조사 일시ㆍ조사 내용 등 조사에 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2010. 6. 4.>

③제1항에 따라 조사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④고용노동부장관은 제1항에 따른 조사 결과를 그 사업주 등에게 서면으로 알려야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 주민등록정보, 가족관계등록사항, 군복무에 관한 자료, 토지ㆍ건물에 관한 자료, 국민연금ㆍ건강보험 등 각종 연금ㆍ보험에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2021. 1. 5., 2022. 12. 31., 2026. 3. 17.>

1. 제11조제2항에 따른 피보험자 및 피보험자가 아닌 사람의 취업상태ㆍ소득수준에 관한 조사ㆍ분석

1의2. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등의 신고 내용 및 신고 누락 확인

2. 제17조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인

3. 제18조에 따른 피보험자격의 이중 취득 확인

3의2. 제19조부터 제24조까지, 제26조, 제27조, 제29조부터 제32조까지 및 제34조에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원대상 확인

3의3. 제25조에 따른 고용안정 및 취업촉진을 위한 직접 사업 실시 및 비용지원 또는 대부 사업의 실시

4. 제35조에 따른 부정행위로 인한 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원 제한

5. 제40조, 제69조의3, 제77조의3 및 제77조의8에 따른 구직급여의 수급 요건 확인

6. 제57조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항ㆍ제2항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 지급되지 아니한 구직급여 등의 지급

7. 제61조(제63조제5항, 제69조의9제1항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 부정행위로 인한 구직급여 등의 지급 제한

8. 제62조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항ㆍ제2항, 제74조, 제77조, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 구직급여 등 지급금의 반환 및 추가징수

9. 제68조(제69조의9제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 취업촉진 수당의 지급 제한
10. 제73조(제74조제2항 및 제77조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한
11. 제113조의2에 따른 「국민기초생활 보장법」의 수급자의 피보험자격 취득

② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 납세자의 인적 사항 및 사용 목적을 적은 문서로 관할 세무관서의 장에게 다음 각 호에 해당하는 과세정보의 제공을 요청할 수 있다.<개정 2021. 1. 5., 2026. 3. 17.>

1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료, 같은 법 제127조에 따른 원천징수에 관한 자료, 같은 법 제164조 및 제164조의3에 따른 근로소득·사업소득·기타소득 지급명세서 및 간이지급명세서 또는 같은 법 제173조에 따른 용역제공자에 관한 과세자료
2. 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조 또는 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록정보
3. 「부가가치세법」 제32조에 따른 전자세금계산서, 같은 법 제49조 및 제67조에 따른 과세표준에 관한 자료 또는 같은 법 제54조에 따른 세금계산서합계표

③ 제1항에 따라 요청할 수 있는 자료 또는 정보의 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2019. 8. 27.]

제111조(진찰명령) 직업안정기관의 장은 실업급여의 지급을 위하여 필요하다고 인정하면 제44조제3항제1호에 해당하는 사람으로서 같은 조 제2항에 따른 실업의 인정을 받았거나 받으려는 사람 및 제63조에 따라 상병급여를 지급받았거나 지급받으려는 사람에게 고용노동부장관이 지정하는 의료기관에서 진찰을 받도록 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제112조(포상금의 지급) ①고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>
②제1항에 따른 부정행위의 신고 및 포상금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제113조 삭제 <2011. 7. 21.>

제113조의2(「국민기초생활 보장법」의 수급자에 대한 특례) ① 제8조에도 불구하고 「국민기초생활 보장법」 제15조제1항제4호에 따라 자활을 위한 근로기회를 제공하기 위한 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다. 이 경우 해당 사업에 참가하여 유급으로 근로하는 「국민기초생활 보장법」 제2조제2호에 따른 수급자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 보고, 같은 법 제2조제4호에 따른 보장기관(같은 법 제15조제2항에 따라 사업을 위탁하여 행하는 경우는 그 위탁기관을 말한다)은 이 법의 적용을 받는 사업주로 본다.

② 제1항 후단에 따른 수급자가 「국민기초생활 보장법」 제8조제2항에 따른 수급권자인 경우에는 해당 수급자에 대하여는 제3장의 규정만을 적용한다.<개정 2016. 12. 27.>
③제18조에도 불구하고 제2항에 따라 제3장의 규정만 적용되는 수급자는 보험관계가 성립되어 있는 다른 사업에 고용되어 있는 경우에는 그 다른 사업의 근로자로서만 피보험자격을 취득한다.
④ 제1항에 따라 수급자가 사업에 참가하고 받은 자활급여는 제41조에 따른 피보험 단위기간 산정의 기초가 되는 보수 및 제45조에 따른 임금일액의 기초가 되는 임금으로 본다.
[본조신설 2011. 7. 21.]

제114조(시범사업의 실시) ①고용노동부장관은 보험사업을 효과적으로 시행하기 위하여 전면적인 시행에 어려움이 예상되거나 수행 방식 등을 미리 검증할 필요가 있는 경우 대통령령으로 정하는 보험사업은 시범사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
②고용노동부장관은 제1항에 따른 시범사업에 참여하는 사업주, 피보험자등 및 직업능력개발훈련 시설 등에 재정ㆍ행정ㆍ기술이나 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>
③제1항에 따른 시범사업의 대상자ㆍ실시지역ㆍ실시방법과 제2항에 따른 지원 내용 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 6. 4.>

제115조(권한의 위임ㆍ위탁) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 직업안정기관의 장에게 위임하거나 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제115조의2(벌칙 적용 시의 공무원 의제) ① 제36조와 제115조에 따라 업무를 대행하거나 위탁하도록 하는 경우에 그 대행하거나 위탁받은 업무에 종사하는 사람은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다. <개정 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>
② 심사위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 「형법」 제127조 및 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.<신설 2019. 1. 15.>
[본조신설 2008. 12. 31.]

제9장 벌칙

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>
1. 제3장에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발 사업의 지원금
2. 제4장에 따른 실업급여
3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등

4. 제5장의2 및 제5장의3에 따른 구직급여 및 출산전후급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제105조(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자. 다만, 제1항에 해당하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제117조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제116조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2008. 12. 31.]

[제118조에서 이동, 종전의 117조는 제118조로 이동 <2008. 12. 31.>]

제118조(과태료) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관, 노무제공플랫폼사업자의 대표자 또는 대리인ㆍ사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의2제3항 및 제77조의7제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제42조제3항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자
3. 제43조제4항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
4. 제108조제1항(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 따르지 아니하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
5. 제108조제2항(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 증명서를 내주지 아니한 자
6. 제109조제1항(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부ㆍ방해하거나 기피한 자
7. 제77조의7제2항을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 아니한 자

8. 제77조의7제5항을 위반하여 노무제공자의 피보험자격의 신고와 관련된 자료 또는 정보를 보관하지 아니한 자

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2008. 12. 31., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제108조제3항(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
2. 제109조제1항(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부ㆍ방해하거나 기피한 자

③제87조(제77조의5제3항ㆍ제4항 및 제77조의10제3항ㆍ제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부ㆍ방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2008. 12. 31., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.<개정 2010. 6. 4.>

⑤ 삭제<2008. 12. 31.>

⑥ 삭제<2008. 12. 31.>

⑦ 삭제<2008. 12. 31.>

[제117조에서 이동, 종전의 제118조는 제117조로 이동 <2008. 12. 31.>]

부칙 <제8429호,2007. 5. 11.>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (직업능력개발 훈련을 실시하는 자의 부정행위에 대한 추가징수에 관한 경과조치) 직업능력개발 훈련을 실시하는 자가 이 법 시행 전에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발 훈련에 대한 지원을 받거나 이를 받고자 한 경우에는 제35조제2항 단서의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조 (유효기간) 제107조제1항 단서의 개정규정은 2009년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제4조 (처분 등에 관한 일반적 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위는 그에 해당하는 이 법에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위로 본다.

제5조 (벌칙이나 과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 벌칙이나 과태료 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

제6조 (다른 법률의 개정) ①건설근로자의고용개선등에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제3항 중 “ 고용보험법 제13조 ”를 “ 「고용보험법」 제15조 ”로 한다.

②고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제2항 중 “ 「고용보험법」 제7조 단서 ”를 “ 「고용보험법」 제8조 단서 ”로, “ 「고용보험법」 제8조 ”를 “ 「고용보험법」 제10조 ”로 한다.

제6조제1항 중 “ 「고용보험법」 제7조 단서 ”를 “ 「고용보험법」 제8조 단서 ”로 하고, 같은 조 제3항 중 “ 「고용보험법」 제8조 ”를 “ 「고용보험법」 제10조 ”로 한다.

제7조제1호 중 “ 「고용보험법」 제7조 단서 ”를 “ 「고용보험법」 제8조 단서 ”로 한다.

제17조제1항 본문 중 “ 「고용보험법」 제8조 ”를 “ 「고용보험법」 제10조 ”로 한다.

제49조의2제1항 중 “ 「고용보험법」 제83조의2 ”를 “ 「고용보험법」 제113조 ”로 한다.

③국민연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제93조의2 중 “ 고용보험법 제31조 ”를 “ 「고용보험법」 제40조 ”로 한다.

④근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제1항제3호 중 “ 제15조제2항 ”을 “ 제19조제2항 ”으로 한다.

⑤제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제147조제4항제1호 중 “ 「고용보험법」 제13조(원수급인으로부터 제출된 자료의 접수에 관한 권한을 포함한다), 제13조의2, 제14조, 제16조 내지 제18조, 제18조의2(건설근로자고용안정지원금의 지원에 관한 권한을 포함한다), 제22조, 제24조, 제26조의3, 제33조의2제1항、제2항, 제34조제1항、제3항、제4항제3호、제5항, 제37조, 제42조제1항、제2항, 제42조의2제1항, 제43조제2항、제3항, 제44조제2항, 제45조제2항, 제46조제1항 내지 제3항, 제48조제1항、제3항, 제49조제3항, 제51조제1항, 제52조제1항, 제53조제1항, 제55조의2, 제55조의4, 제55조의5, 제55조의7, 제55조의9, 제75조의6제3항, 제75조의10제2항, 제75조의11, 제76조의5, 제80조(이양된 권한의 사무처리를 위하여 필요한 경우에 한한다), 제82조 및 제86조(이양된 권한에 관한 과태료의 부과、징수에 한한다) ”를 “ 「고용보험법」 제15조(원수급인으로부터 제출된 자료의 접수에 관한 권한을 포함한다), 제16조, 제17조, 제21조부터 제23조까지, 제24조(건설근로자고용안정지원금의 지원에 관한 권한을 포함한다), 제27조, 제29조, 제33조, 제43조제1항、제2항, 제44조제1항、제2항、제3항제3호、제4항, 제47조, 제51조제1항、제2항, 제52조제1항, 제56조제2항, 제57조제2항, 제58조, 제60조제1항부터 제3항까지, 제62조제1항、제3항, 제63조제3항, 제65조제1항, 제66조제1항, 제67조제1항, 제70조, 제72조, 제73조, 제75조, 제77조, 제93조제3항, 제97조제2항, 제98조, 제103조, 제108조(이양된 권한의 사무처리를 위하여 필요한 경우에 한한다), 제111조 및 제117조(이양된 권한에 관한 과태료의 부과、징수에 한한다) ”로 한다.

⑥주한미군 공여구역주변지역 등 지원 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제23조제1항 중 “ 「고용보험법」 제15조 ”를 “ 「고용보험법」 제19조 ”로 한다.

⑦중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제2항제2호 중 “「고용보험법」 제16조”를 “「고용보험법」 제21조”로, “동법 제24조”를 “같은 법 제29조”로 한다.

⑧중소기업인력지원 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제1항 중 “고용보험법 제15조”를 “「고용보험법」 제19조”로 한다.

제7조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「고용보험법」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제8781호,2007. 12. 21.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률)

제1조 (시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 (다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제70조제1항 각 호 외의 부분 및 제75조 각 호 외의 부분 중 “「남녀고용평등법」”을 각각 “「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」”로 한다.

제3조 생략

부칙 <제8959호,2008. 3. 21.>

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제10조의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

②(훈련연장급여액 인상에 관한 적용례) 제54조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후의 훈련기간에 대한 훈련연장급여 지급분부터 적용한다.

부칙 <제9315호,2008. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제29조제3항의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제7조, 제11조의2, 제81조 및 제84조의 개정규정은 2009년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(수급자격 인정에 관한 적용례) 제41조 및 제43조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 수급자격 인정 여부를 결정하는 경우부터 적용한다.

제3조(산전후휴가 급여등의 수급권 대위에 관한 적용례) 제75조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 산전후휴가 등을 부여하는 경우부터 적용한다.

제4조(부정행위에 따른 지원의 제한 등에 관한 경과조치) 제35조의 개정규정에도 불구하고 이 법 시행 전에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받은 자 또는 받으려 한 자에 대한 지원의 제한 등에 관하여는 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제9792호,2009. 10. 9.>(고용정책 기본법)

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 및 ② 생략

③ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제3항 중 “「고용정책기본법」 제26조”를 “「고용정책 기본법」 제32조”로 한다.

④ 부터 ⑧ 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제9990호,2010. 1. 27.>

이 법은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제9999호,2010. 2. 4.>(문화재수리 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제7조까지 생략

제8조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항제6호 중 “「문화재보호법」 제27조에 따른”을 “「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른”으로 한다.

제9조 생략

부칙 <제10337호,2010. 5. 31.>(근로자직업능력 개발법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제3항 중 “「근로자직업능력 개발법」 제16조제4항ㆍ제5항 및 제25조제3항ㆍ제4항”을 “「근로자직업능력 개발법」 제55조제1항ㆍ제2항, 제56조제1항부터 제3항까지의 규정”으로 한다.

③ 부터 ⑫ 까지 생략

제8조 생략

부칙 <제10338호,2010. 5. 31.>(숙련기술장려법)

제1조(시행일) 이 법은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법률의 개정) ① 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제31조제1항제2호를 다음과 같이 한다.

2. 자격검정 사업 및 「숙련기술장려법」 에 따른 숙련기술 장려 사업

② 부터 ⑤ 까지 생략

제6조 생략

부칙 <제10339호,2010. 6. 4.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ① 부터 ⑪ 까지 생략

⑫ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제5호 단서, 제3조, 제7조제4항 각 호 외의 부분, 제11조제1항ㆍ제2항, 제11조의2제1항부터 제3항까지, 제12조, 제15조제1항ㆍ제2항 각 호 외의 부분 후단ㆍ제4항ㆍ제6항, 제16조제1항 본문, 제17조제1항부터 제3항까지, 제19조제1항ㆍ제2항, 제20조, 제21조제1항부터 제3항까지, 제22조, 제23조, 제24조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항, 제25조제1항 각 호 외의 부분, 제26조, 제27조, 제28조, 제29조제1항부터 제3항까지, 제30조, 제31조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항, 제32조제1항ㆍ제2항, 제33조제1항ㆍ제2항, 제34조, 제35조제1항ㆍ제2항ㆍ제4항, 제36조, 제53조제1항 본문ㆍ제2항, 제60조제1항제3호ㆍ제2항부터 제4항까지, 제63조제3항 단서, 제65조제3항 후단, 제70조제1항 각 호 외의 부분, 제75조 각 호 외의 부분, 제78조제1항, 제79조제1항ㆍ제3항 각 호 외의 부분ㆍ제4항, 제81조제1항ㆍ제2항, 제82조제1항, 제84조제1항, 제89조제4항, 제95조, 제108조제1항ㆍ제3항, 제109조제1항ㆍ제2항 본문ㆍ제4항, 제110조제1항, 제111조, 제112조제1항, 제114조제1항부터 제3항까지, 제115조 및 제118조제4항 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제7조제1항 및 제99조제1항 중 "노동부"를 각각 "고용노동부"로 한다.

제7조제4항 각 호 외의 부분 중 "노동부차관"을 "고용노동부차관"으로 한다.

제15조제2항 각 호 외의 부분 후단ㆍ제4항부터 제6항까지, 제18조, 제35조제2항, 제44조제2항 각 호 외의 부분 단서, 제51조제3항, 제53조제1항 단서, 제55조제5항, 제58조제1호나목ㆍ제2호다목, 제62조제1항, 제66조제2항, 제67조제2항, 제70조제3항, 제71조, 제76조제3항 및 제112조제2항 중 "노동부령"을 각각 "고용노동부령"으로 한다.

⑬ 부터 <82> 까지 생략

제5조 생략

부칙 <제10719호,2011. 5. 24.>(건설산업기본법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 ③까지 생략

④ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항제1호 중 "「건설산업기본법」 제2조제5호"를 "「건설산업기본법」 제2조제7호"로 한다.

⑤부터 ⑨까지 생략

부칙 <제10789호,2011. 6. 7.>(영유아보육법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조 중 "보육 시설"을 "어린이집"으로 한다.

⑥부터3@ 까지 생략

부칙 <제10895호,2011. 7. 21.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제2조제5호의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제26조의2, 제50조제5항, 제70조, 제73조의2, 제74조, 제113조의2의 개정규정은 공포 후 2개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(지원의 지급 제한에 관한 적용례) 제26조의2의 개정규정 중 고용유지지원금 지급에 관한 사항은 이 법 시행 후 최초로 고용유지조치계획을 신고하는 경우부터 적용하며, 그 밖의 지원금 지급에 관한 사항은 이 법 시행 후 최초로 해당 사업장에 근로자를 고용한 경우부터 적용한다.

제3조(소정급여일수에 관한 적용례) 제50조제5항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 제17조에 따라 피보험자격 취득이 확인된 사람부터 적용한다.

제4조(육아휴직 급여에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 허용받아 그 기간 중에 있는 근로자에 대하여는 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급함에 있어서 이 법 시행 후의 육아기 근로시간 단축 기간부터 제70조제1항제2호의 개정규정을 적용한다.

제5조(육아기 근로시간 단축 급여에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 허용받아 그 기간 중에 있는 근로자에 대하여는 이 법 시행 후의 육아기 근로시간 단축 기간부터

제73조의2의 개정규정을 적용한다.

부칙 <제11274호,2012. 2. 1.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ① 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항, 제6조제2항 단서, 제75조의 제목, 같은 조 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2호 단서, 제75조의2의 제목 및 같은 조 제목 외의 부분, 제76조제1항 본문, 같은 조 제2항ㆍ제3항, 제77조 전단ㆍ후단, 제80조제1항제3호, 제87조제1항, 제107조제1항 본문, 제112조제1항 및 제116조제2항 중 "산전후휴가"를 각각 "출산전후휴가"로 한다.

제70조제1항 각 호 외의 부분 중 "산전후휴가기간"을 "출산전후휴가기간"으로 한다.

제73조의2제1항 각 호 외의 부분 중 "산전후휴가기간"을 "출산전후휴가기간"으로 한다.

제5장제2절의 제목 "산전후휴가 급여 등"을 "출산전후휴가 급여 등"으로 한다.

② 생략

부칙 <제11530호,2012. 12. 11.>(국가공무원법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제3호 단서 중 "별정직 및 계약직 공무원"을 "별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원"으로 한다.

③부터2& 까지 생략

제7조 생략

부칙 <제11628호,2013. 1. 23.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(고용조정의 지원에 관한 특례) 제21조제1항 후단의 개정규정은 이 법 시행 당시 휴업 또는 휴직 등 고용안정을 위한 조치가 실시되고 있는 경우에도 적용할 수 있다.

부칙 <제11662호,2013. 3. 22.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제11864호,2013. 6. 4.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(실업급여 적용 제외에 관한 적용례) 제10조의 개정규정은 이 법 시행 전에 이직한 근로자 또는 폐업한 자영업자에게도 적용한다.

부칙 <제12323호,2014. 1. 21.>

제1조(시행일) 이 법은 2014년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(출산전후휴가 급여 지급에 관한 적용례) 제75조 및 제76조의 개정규정은 이 법 시행 후 출산하는 근로자부터 적용한다.

부칙 <제13041호,2015. 1. 20.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제37조의2, 제38조, 제45조제4항의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(피보험기간에 관한 적용례) 제50조의 개정규정은 이 법 시행 후 피보험자격의 취득의 신고를 하거나 확인이 된 경우부터 적용한다.

제3조(고액 금품 수령에 따른 구직급여의 지급유예 폐지에 관한 적용례 등) ① 이 법 시행 당시 종전의 제59조제1항에 따라 구직급여의 지급이 유예 중인 사람에 대해서도 제40조에 따라 구직급여를 지급한다. ② 제1항에 따라 구직급여를 지급받거나 이 법 시행 전에 지급유예 기간이 종료된 사람의 구직급여 수급기간은 제48조에 따른 수급기간에 종전의 제59조제1항에 따라 구직급여의 지급이 유예된 기간만큼 더하여 산정한 기간으로 한다.

제4조(금치산자 등에 대한 경과조치) 제99조제4항제1호의 개정규정에 따른 피성년후견인 또는 피한정후견인에는 법률 제10429호 민법 일부개정법률 부칙 제2조에 따라 금치산 또는 한정치산 선고의 효력이 유지되는 사람이 포함되는 것으로 본다.

부칙 <제13805호,2016. 1. 19.>(주택법)

제1조(시행일) 이 법은 2016년 8월 12일부터 시행한다.

제2조부터 제20조까지 생략

제21조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑧까지 생략

⑨ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항제2호 중 “「주택법」 제9조”를 “「주택법」 제4조”로 한다.

⑩부터 <86>까지 생략

제22조 생략

부칙 <제14233호,2016. 5. 29.>

제1조(시행일) 이 법은 2016년 8월 1일부터 시행한다.

제2조(국민연금 보험료의 지원에 관한 적용례) 제55조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 제43조제1항에 따라 수급자격의 인정을 받는 경우부터 적용한다.

부칙 <제14496호,2016. 12. 27.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제113조의2제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제16269호,2019. 1. 15.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제2항 단서, 같은 조 제3항 단서, 제10조, 제43조제1항, 제63조제4항, 제80조제1항제2호의2, 제90조, 제93조, 제97조제2항, 제98조, 제99조제5항, 제100조, 제103조, 제107조제1항 및 제115조의2의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(외국인근로자의 고용보험 적용에 관한 적용례) 제10조의2제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 적용한다.

1. 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
2. 상시 10명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일
3. 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2023년 1월 1일

제3조(건설일용근로자 구직급여 수급 요건에 관한 적용례) 제40조제1항제5호 및 제49조 단서의 개정규정은 이 법 시행 이후 제43조제1항에 따른 구직급여 수급자격 인정 신청을 하는 사람부터 적용한다.

제4조(취업 사실 미신고 등에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 적용례) 제73조제5항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가 중인 피보험자가 이 법 시행 이후 제70조제3항의 개정규정을 위반하여 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재한 경우부터 횟수를 산정하여 적용한다.

제5조(실업급여 등 적용 제외에 관한 경과조치) 제10조의 개정규정 시행 당시 65세 이후에 고용되어 종전의 제10조제1항제1호에 따라 실업급여 등의 적용이 제외된 사람은 같은 조 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(취업한 기간에 대한 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가 기간에 취업한 사실이 있는

피보험자에 대해서는 제73조제2항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정에도 불구하고 종전의 제73조제1항을 적용한다.

제7조(피보험자격의 취득ㆍ상실에 대한 확인에 관한 심사청구 기관 변경에 따른 피청구인 등에 관한 경과조치) 제90조의 개정규정 시행 당시 제87조제1항에 따른 피보험자격의 취득ㆍ상실에 대한 확인에 관하여 심사청구, 재심사청구 및 행정소송이 계속 중인 사건의 경우 피청구인 또는 피고의 적격은 근로복지공단으로 승계된다.

부칙 <제16413호,2019. 4. 30.>(파견근로자 보호 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 및 ② 생략

③ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제2항제3호 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

④부터 ⑭까지 생략

부칙 <제16415호,2019. 4. 30.>(건설산업기본법)

제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

② 생략

제2조(다른 법률의 개정) ①부터 ③까지 생략

④ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항제1호 중 “건설업자”를 “건설사업자”로 한다.

⑤부터 ⑪까지 생략

제3조 생략

부칙 <제16557호,2019. 8. 27.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조제2항, 제40조, 제46조제1항, 제69조의5, 제75조, 제76조제1항, 제77조 후단, 별표 1 및 별표 2의 개정규정은 2019년 10월 1일부터 시행하고, 제70조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(구직급여의 수급 요건에 관한 적용례) 제40조제2항제2호의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 이직한 근로자에게도 적용한다.

제3조(구직급여 수급자격 확인을 위한 자료 요청에 관한 적용례) 제43조제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정 중에 있는 경우에도 적용한다.

제4조(반복적인 구직급여 부정수급자에 대한 구직급여 지급 제한에 관한 적용례) 제61조제5항의 개정규정에 따른 구직급여를 받지 못한 횟수는 이 법 시행 이후 제61조제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우부터 산정한다.

제5조(구직급여 등의 충당에 관한 적용례) 제62조제5항의 개정규정은 이 법 시행 이후에 지급사유가 발생한 구직급여를 이 법 시행 이후에 반환 결정된 구직급여 반환금 또는 추가징수금에 충당하는 경우부터 적용한다.

제6조(육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제70조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 같은 개정규정 시행 이후의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간에 대하여도 적용한다.

제7조(출산전후휴가 급여 등에 관한 적용례) 제75조, 제76조제1항 및 제77조 후단의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 사람부터 적용한다.

제8조(구직급여일액에 관한 경과조치) ① 제46조제1항 및 제69조의5의 개정규정 시행 전에 이직한 자에 대한 구직급여일액에 대해서는 같은 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.
② 제46조제1항제2호의 개정규정에 따라 산정한 최저구직급여일액이 같은 개정규정 시행 전 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 같은 개정규정 시행 전 최저구직급여일액을 해당 연도 최저구직급여일액으로 한다.

제9조(부정행위에 따른 구직급여의 추가 징수에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에 대한 구직급여의 추가 징수 금액에 대해서는 제62조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제10조(구직급여의 소정급여일수에 관한 경과조치) 별표 1 및 별표 2의 개정규정 시행 전에 이직한 자에 대한 구직급여의 소정급여일수에 대해서는 같은 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(다른 법률의 개정) 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제48호 중 "「고용보험법」 제116조제2항"을 "「고용보험법」 제116조제1항 및 제2항제2호"로 한다.

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 사항은 그 구분에 따른 날부터 시행한다.

1.부터 4.까지 생략

5. 제46조 중 법률 제16557호 고용보험법 일부개정법률 제43조제5항 및 제69조 후단의 개정 부분: 2020년 8월 28일

6. 생략

부칙 <제17429호,2020. 6. 9.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(예술인의 피보험자격 취득일에 관한 적용례) 제77조의2에 해당하는 예술인의 문화예술용역 관련 계약 개시일이 이 법 시행일 이전인 경우에는 제13조제1항에도 불구하고 이 법 시행일을 피보험자격 취득일로 본다.

부칙 <제17859호,2021. 1. 5.>

제1조(시행일) 이 법은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제77조의7 및 제118조제1항제7호ㆍ제8호의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(기간제근로자 등의 출산전후휴가 급여등에 관한 적용례) 제76조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 출산전후휴가 중인 기간제근로자 또는 파견근로자에 대해서도 적용한다.

제3조(노무제공자의 피보험자격 취득일에 관한 적용 특례) 이 법 시행 전에 노무제공계약이 개시되어 노무제공계약이 끝나지 아니한 노무제공자로서 제77조의6의 개정규정에 따라 피보험자격을 취득하여 제5장의3을 적용받는 노무제공자는 이 법 시행일에 피보험자격을 취득한 것으로 보아 제77조의10제1항의 개정규정에서 준용하는 제13조제1항을 적용한다.

부칙 <제18425호,2021. 8. 17.>(국민 평생 직업능력 개발법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제4항 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

③부터4# 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제18913호,2022. 6. 10.>(집행유예 선고에 관한 결격사유 명확화를 위한 고용보험법 등 3개 법률의 일부개정에 관한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제18919호,2022. 6. 10.>(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 2023년 7월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제77조의8제4항 중 “ 고용산재보험료징수법 제48조의3제2항 ” 을 “ 고용산재보험료징수법 제48조의3제3항 ” 으로 한다.

부칙 <제18920호,2022. 6. 10.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제19210호,2022. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 사항은 그 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 제10조제1항제2호, 제77조제1항ㆍ제2항, 제77조의5제3항ㆍ제4항, 제77조의10제3항ㆍ제4항, 제116조 및 제118조의 개정규정: 공포한 날
2. 제77조의3제3항 단서 및 제77조의8제3항 단서의 개정규정: 2023년 1월 1일

제2조(구직급여 대기기간 연장에 관한 적용례) 제43조의2, 제49조제2항, 제77조의3제6항 및 제77조의8제6항의 개정규정은 이 법 시행 이후 구직급여를 신청한 사람부터 적용한다.

제3조(기간제근로자 및 파견근로자의 출산전후휴가 급여등에 관한 적용례) 제76조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 유산ㆍ사산휴가 중인 기간제근로자 또는 파견근로자에 대해서도 적용한다.

제4조(외국인인 예술인ㆍ노무제공자의 고용보험에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 전에 외국인인 예술인ㆍ노무제공자가 고용보험 피보험자격을 취득한 경우에 이 법 시행 전까지의 피보험자격과 관련한 사항에 대해서는 제10조의2제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 제1항에도 불구하고 이 법 시행 전에 피보험자격을 취득한 외국인인 예술인ㆍ노무제공자가 이 법 시행 이후 제10조의2제2항의 개정규정에 따른 적용대상에 해당하지 아니하는 경우 이 법 시행 전 피보험자격과 관련한 보험료 반환 등을 근로복지공단에 신청할 수 있다. 이 경우 해당 피보험자격은 무효로 본다.

③ 제2항에 따른 보험료 반환 등을 신청받은 근로복지공단은 예술인ㆍ노무제공자가 부담한 보험료(고용산재보험료징수법 제21조에 따라 지원한 금액은 제외한다)에 대해서는 예술인ㆍ노무제공자에게 반환하고 사업주가 부담한 보험료(고용산재보험료징수법 제21조에 따라 지원한 금액은 제외한다)에 대해서는 고용산재보험료징수법에 따라 그 납부한 금액을 충당하거나 반환하여야 하며 보험료 반환 시 해당 예술인ㆍ노무제공자가 구직급여 또는 출산전후급여등을 받은 경우 직업안정기관의 장은 제77조의5제2항ㆍ제3항 및 제77조의10제2항ㆍ제3항에서 준용하는 제62조제4항에 따라 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

제5조(일용근로자의 구직급여 수급요건에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 제43조에 따라 수급자격을 인정하여 줄 것을 신청한 일용근로자의 구직급여에 관하여는 제40조제1항제5호가목의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(15세 미만인 예술인·노무제공자의 고용보험에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 전에 15세 미만인 예술인·노무제공자가 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 개시한 경우에 이 법 시행 전까지의 피보험자격과 관련한 사항에 대해서는 제77조의2제2항제3호 또는 제77조의6제2항제3호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 법 시행 전에 15세 미만인 예술인·노무제공자로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람은 이 법 시행 이후 3개월이 되는 날까지 근로복지공단에 고용보험 탈퇴를 신청할 수 있다. 이 경우 탈퇴를 신청한 사람은 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 그 피보험자격을 상실하며 탈퇴를 신청하지 않은 사람은 고용보험 가입의사가 있는 것으로 본다.

③ 제1항에도 불구하고 이 법 시행 전에 피보험자격을 취득한 15세 미만인 예술인·노무제공자가 이 법 시행 이후 제77조의2제2항제3호 또는 제77조의6제2항제3호의 개정규정에 따른 적용대상에 해당하지 아니하는 경우 이 법 시행 전 피보험자격과 관련한 보험료 반환 등을 근로복지공단에 신청할 수 있다. 이 경우 그 피보험자격은 무효로 본다.

④ 제3항에 따른 보험료 반환 등을 신청받은 근로복지공단은 예술인·노무제공자가 부담한 보험료(고용산재보험료징수법 제21조에 따라 지원한 금액은 제외한다)에 대해서는 예술인·노무제공자에게 반환하고 사업주가 부담한 보험료(고용산재보험료징수법 제21조에 따라 지원한 금액은 제외한다)에 대해서는 고용산재보험료징수법에 따라 그 납부한 금액을 충당하거나 반환하여야 하며 보험료 반환 시 해당 예술인·노무제공자가 구직급여 또는 출산전후급여 등을 받은 경우 직업안정기관의 장은 제77조의5제2항·제3항 및 제77조의10제2항·제3항에서 준용하는 제62조제4항에 따라 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

부칙 <제19591호,2023. 8. 8.>(국가유산수리 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 2024년 5월 17일부터 시행한다.

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법률의 개정) ① 생략

② 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항제6호를 다음과 같이 한다.

6. 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 국가유산수리업자

③부터 ⑤까지 생략

제6조 생략

부칙 <제20519호,2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(난임치료휴가의 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제75조 및 제76조제1항제3호의 개정규정은 이 법 시행 이후 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제1항 본문에 따라 사용하는 유급 난임치료휴가 기간부터 적용한다.

제3조(출산전후휴가 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제76조제1항제1호의 개정규정은 이 법 시행 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

제4조(배우자 출산휴가 급여의 지급 기간에 관한 적용례) 제76조제1항제2호의 개정규정은 이 법 시행 이후 사용하는 배우자 출산휴가 기간부터 적용한다.

부칙 <제21065호,2025. 10. 1.>(정부조직법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 부칙 제7조에 따라 개정되는 법률 중 이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ 시행한다.

1. 및 2. 생략

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법률의 개정) ①부터 <396>까지 생략

<397> 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제40조제1항제5호나목 중 “ 통계청장 ”을 “ 국가데이터처장 ”으로 한다.

<398>부터 <626>까지 생략

제8조 생략

부칙 <제21133호,2025. 11. 11.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제21372호,2026. 2. 19.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제21473호,2026. 3. 17.>

제1조(시행일) 이 법은 2028년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제11조제2항ㆍ제3항 및 제110조제1항ㆍ제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제75조부터 제77조까지의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하며, 제10조 및 제18조제1항 단서의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(적용기준 변경에 관한 경과조치) 2027년 1월 1일 전에 피보험자격을 취득한 근로자가 2027년 1월 1일 이후 제10조제1항제2호의 개정규정에 따른 적용기준을 충족하지 못하게 된 경우에는 최초로 이직하기 전까지 종전의 규정에 따라 피보험자격을 유지한다.

제3조(구직급여의 산정에 관한 경과조치) 2028년 1월 1일 전에 이직한 근로자에 대한 구직급여의 산정에 관하여는 제45조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(다른 법률의 개정) 국민연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조의2제2항 본문 중 “ 임금일액 ”을 “ 보수일액 ”으로 한다.

■ 고용보험법 [별표 1] <개정 2019. 8. 27.>

구직급여의 소정급여일수(제50조제1항 관련)

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상	120일	180일	210일	240일	270일

비고: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인은 50세 이상인 것으로 보아 위 표를 적용한다.

■ 고용보험법 [별표 2] <개정 2019. 8. 27.>

자영업자의 구직급여의 소정급여일수(제69조의6 관련)

구 분	피보험기간			
	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
소정급여일수	120일	150일	180일	210일

고용보험법 시행령

[시행 2026. 9. 18.] [대통령령 제36588호, 2026. 8. 18., 일부개정]

고용노동부 (고용보험기획과 - 고용보험제도) 044 - 202 - 7352
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 실업급여) 044 - 202 - 7376
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 피보험자 관리) 044 - 202 - 7378
고용노동부 (고용문화개선정책과 - 모성보호) 044 - 202 - 7476
고용노동부 (인적자원개발과 - 사업주 및 근로자 직업능력개발 훈련지원) 044 - 202 - 7317
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용촉진장려금) 044 - 202 - 7218
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용유지지원금) 044 - 202 - 7219

제1장 총칙

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

제1조의2(보수에서 제외되는 금품) 「고용보험법」(이하 " 법 " 이라 한다) 제2조제5호 본문에서 " 대통령령으로 정하는 금품 " 이란 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 말한다. <개정 2021. 6. 8.>
[본조신설 2010. 12. 31.]
[종전 제1조의2는 제1조의3으로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의3(고용보험위원회의 구성) ① 법 제7조제4항제1호 및 제2호에 따른 근로자와 사용자를 대표하는 사람은 각각 전국 규모의 노동단체와 전국 규모의 사용자단체에서 추천하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>
② 법 제7조제4항제3호에 따른 공익을 대표하는 사람은 고용보험과 그 밖의 고용노동 분야 전반에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.<개정 2010. 7. 12.>
③ 법 제7조제4항제4호에 따른 정부를 대표하는 사람은 고용보험 관련 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 임명한다.<개정 2010. 7. 12.>
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의2에서 이동, 종전 제1조의3은 제1조의4로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의4(위원의 임기 등) ① 법 제7조제4항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위촉위원(이하 " 위촉위원 " 이라 한다)의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. <개정 2015. 12. 31., 2023. 11. 7.>

② 위촉위원은 제1항에 따른 임기가 만료된 경우에도 후임위원이 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.<신설 2023. 11. 7.>

③ 고용노동부장관은 위촉위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.<신설 2015. 12. 31., 2023. 11. 7.>

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제목개정 2015. 12. 31.]

[제1조의3에서 이동, 종전 제1조의4는 제1조의5로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의5(위원장의 직무) ① 법 제7조에 따른 고용보험위원회(이하 "위원회"라 한다)의 위원장은 위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의4에서 이동, 종전 제1조의5는 제1조의6으로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의6(회의) ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의5에서 이동, 종전 제1조의6은 제1조의7로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의7(전문위원회) ① 법 제7조제5항에 따라 위원회에 고용보험운영전문위원회와 고용보험평가전문위원회(이하 "전문위원회"라 한다)를 둔다.

② 전문위원회는 각각 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원회의 위원장은 위원회의 위원 중에서 전문위원회의 위원장을 임명하거나 위촉하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 전문위원회의 위원을 임명하거나 위촉한다.

1. 고용보험 등 사회보험에 관한 학식과 경험이 있고, 전국 규모의 노동단체나 전국 규모의 사용자단체에서 추천하는 사람
2. 고용보험 등 사회보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 고용보험 관련 중앙행정기관의 3급 또는 4급 공무원

④ 전문위원회의 위원장은 법 제7조제5항에 따라 전문위원회가 심의 사항에 대하여 검토·조정한 결과를 위원회에 보고하여야 한다.

⑤ 전문위원회에 관하여는 제1조의4부터 제1조의6까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “법 제7조제4항제1호부터 제3호까지의 규정”은 “제1조의7제3항제1호 및 제2호”로, “고용노동부장관”은 “위원회의 위원장”으로, “제1조의3제1항 및 제2항”은 “제1조의7제3항제1호 및 제2호”로 본다.<개정 2010. 12. 31., 2015. 12. 31.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의6에서 이동, 종전 제1조의7은 제1조의8로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의8(조사·연구위원) ① 고용보험에 관한 전문적인 사항을 조사·연구하기 위하여 위원회에 5명 이내의 조사·연구위원을 둘 수 있다.

② 조사·연구위원은 고용보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원회의 위원장이 위촉한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의7에서 이동, 종전 제1조의8은 제1조의9로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의9(협조의 요청) 위원회나 전문위원회(이하 “위원회등”이라 한다)는 안건의 심의를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 행정기관 또는 단체에 자료 제출을 요청하거나 관계 공무원이나 전문가 등 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의8에서 이동, 종전 제1조의9는 제1조의10으로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의10(간사) 위원회등에는 각각 간사 1명을 두되, 간사는 고용노동부 소속 공무원 중에서 위원회의 위원장이 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의9에서 이동, 종전 제1조의10은 제1조의11로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의11(위원의 수당) 위원회등의 회의에 출석하거나 회의 안건에 대한 검토의견을 제출한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 그 소관 업무와 직접 관련되는 공무원인 위원에게는 수당과 여비를 지급하지 아니한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의10에서 이동, 종전 제1조의11은 제1조의12로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의12(운영세칙) 이 영에서 규정한 사항 외에 위원회등의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원회의 위원장이 정한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의11에서 이동 <2010. 12. 31.>]

제2조(적용 범위) ① 법 제8조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2008. 9. 18., 2009. 3. 12., 2015. 6. 30., 2021. 6. 8.>

1. 삭제<2024. 6. 25.>
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사. 다만, 법 제15조제2항 각 호에 해당하는 자가 시공하는 공사는 제외한다.
   가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」(이하 "고용산재보험료징수법시행령"이라 한다) 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 이 조에서 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
   나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
3. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 범위에 관하여는 법 또는 이 영에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 산업에 관한 표준분류(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)에 따른다.<개정 2025. 10. 1.>

③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 설계 변경(사실상의 설계 변경이 있는 경우를 포함한다)으로 인하여 2천만원 이상의 건설공사에 해당하게 되거나 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "고용산재보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 및 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되는 경우에는 그 때부터 법의 규정의 전부를 적용한다. <개정 2021. 6. 8.>

제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 "해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자"란 해당 사업에서 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만이거나 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다. <개정 2023. 6. 27.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 법 적용 대상으로 한다. <신설 2023. 6. 27.>

1. 해당 사업에서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 근로자
2. 일용근로자

③ 법 제10조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<개정 2024. 6. 25.>

1. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원
2. 농업ㆍ임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 종사하는 근로자. 다만, 본인의 의사로 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입을 신청하는 사람은 고용보험에 가입할 수 있다.

제3조의2(별정직·임기제 공무원의 보험 가입) ① 별정직 또는 임기제 공무원(이하 "가입대상 공무원"이라 한다)을 임용하는 행정기관(이하 "소속기관"이라 한다)의 장은 가입대상 공무원이 해당 소속기관에 최초로 임용된 경우 지체 없이 법 제10조제1항제3호 단서에 따른 본인의 의사를 확인하여야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2013. 11. 20., 2019. 6. 25.>

② 소속기관의 장은 제1항에 따라 보험가입 의사가 있는 것으로 확인된 가입대상 공무원에 대하여 임용된 날부터 3개월 이내에 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청하여야 한다. 다만, 해당 가입대상 공무원이 원하는 경우에는 같은 기간에 직접 가입을 신청할 수 있으며, 이 경우 고용노동부장관은 가입 신청 사실을 소속기관의 장에게 알려야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2016. 10. 18.>

③ 제1항 또는 제2항에 따라 가입을 신청한 경우에 해당 가입대상 공무원은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 이 경우 피보험자격을 취득한 공무원이 공무원 신분의 변동에 따라 계속하여 다른 별정직 또는 임기제 공무원으로 임용된 때에는 별도의 가입신청을 하지 않은 경우에도 고용보험의 피보험자격을 유지한다.<개정 2013. 11. 20.>

④ 고용보험에 가입한 공무원이 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부장관에게 탈퇴 신청을 하여야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다. <개정 2016. 10. 18.>

⑤ 제4항에 따라 고용보험에서 탈퇴한 이후에 가입대상 공무원으로 계속 재직하는 동안에는 고용보험에 다시 가입할 수 없으며, 고용보험에서 탈퇴한 이후에는 수급자격을 인정하지 아니한다. 다만, 탈퇴한 공무원이 가입대상 공무원의 직에서 이직(가입대상 공무원 외의 공무원으로 임용된 경우를 포함한다)한 이후에 법과 이 영에 따라 다시 피보험자격을 취득한 경우에는 법 제40조제1항제1호에 따른 피보험 단위기간을 산정하는 경우에 그 이전 가입대상 공무원 재직 시의 피보험기간 중 법 제41조제1항에 따른 보수 지급의 기초가 된 날을 합산하고, 법 제50조에 따라 피보험기간을 산정하는 경우에 탈퇴하기 전의 피보험기간도 같은 조에서 규정하고 있는 피보험기간에 포함하여 산정한다.<개정 2011. 9. 15.>

⑥ 고용보험에 가입한 공무원에 대한 보험료율은 고용산재보험료징수법시행령 제12조제1항제2호에 따른 실업급여의 보험료율로 하되, 소속기관과 고용보험에 가입한 공무원이 각각 2분의 1씩 부담한다.<개정 2020. 3. 31., 2021. 6. 8.>

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 보험가입 및 보험가입 탈퇴의 신청절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2008. 9. 18.]

[제목개정 2013. 11. 20.]

제3조의3(외국인에 대한 법의 적용 범위) 법 제10조의2제2항에 따른 외국인에 대한 법의 적용 범위는 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2023. 6. 27.>

1. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 근로계약을 체결한 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 법의 전부를 적용

   가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 주재(D-7), 기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 체류자격을 가진 사람(법에 따른 고용보험에 상응하는 보험료와 급여에 관하여 그 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 않는 경우는 제외한다)

나. 「출입국관리법 시행령」 제12조의2에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 사람

다. 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

2. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 근로계약을 체결한 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 경우에 법의 전부를 적용

가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 사람

나. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 사람

3. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결한 외국인(이하 "외국인예술인"이라 한다) 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 외국인(이하 "외국인노무제공자"라 한다)으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 법 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정을 적용

가. 「출입국관리법 시행령」 제12조의2에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 사람

나. 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

4. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 외국인예술인 또는 외국인노무제공자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 경우 법 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정을 적용

가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 사람

나. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 사람

[본조신설 2019. 6. 25.]

[제목개정 2023. 6. 27.]

제4조(대리인) ① 사업주는 대리인을 선임하여 사업주가 법과 이 영에 따라 행할 사항을 대리인에게 하게 할 수 있다.

② 사업주는 대리인을 선임하거나 해임하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제5조(고용보험 통계의 관리 등) ① 고용노동부장관은 법 제11조에 따른 조사·연구와 고용보험의 운영을 통하여 생성된 고용보험 관련 통계(이하 이 조에서 "고용보험 통계"라 한다)를

체계적으로 관리ㆍ운영하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 고용보험 통계를 체계적으로 관리ㆍ운영하기 위하여 고용보험 통계 전문요원을 둘 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 고용보험 통계 전문요원의 자격, 복무 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제6조(업무의 대행) ① 고용노동부장관은 법 제11조제3항에 따라 노동시장에 관한 연구와 고용보험(이하 "보험"이라 한다) 관련 업무를 지원하기 위한 조사ㆍ연구 사업을 다음 각 호의 기관 또는 단체가 대행하도록 할 수 있다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2013. 1. 25., 2026. 5. 6.>

1. 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 보험 관련 정부출연연구기관
2. 「고용정책 기본법」 제18조에 따라 설립된 한국고용정보원
3. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(부설 연구기관을 포함한다)
4. 그 밖에 노동시장ㆍ직업 및 직업능력개발과 보험 관련 업무에 관한 조사ㆍ연구를 수행할 수 있는 민간연구기관

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 업무를 대행하도록 하는 경우에는 그에 필요한 조사ㆍ연구, 관리ㆍ운영 등에 드는 경비를 고용보험기금(이하 "기금"이라 한다)에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

제6조의2(보험사업 평가기관) ① 법 제11조의2제2항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관 중에서 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 이 조에서 "평가기관"이라 한다)을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

1. 「정부출연연구기관 등의 설립ㆍ운영 및 육성에 관한 법률」에 따른 정부출연연구기관
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정ㆍ고시된 공공기관
3. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 해당하는 학교(부설 연구기관을 포함한다)
4. 민간연구기관

② 고용노동부장관은 평가기관에 대하여 예산의 범위에서 업무 수행에 필요한 비용을 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 평가기관은 제6조제1항, 제57조제1항 및 제145조제2항부터 제9항까지의 규정에 따른 대행기관 또는 수탁기관에 평가를 위하여 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.<개정 2020. 3. 31., 2025. 12. 23.>

④ 평가기관의 구체적인 업무, 지정기간 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

제2장 피보험자의 관리

제7조(피보험자격의 취득 또는 상실 신고 등) ① 사업주나 하수급인(下受給人)은 법 제15조에 따라 고용노동부장관에게 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하려는 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(근로자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 신고해야 한다. 이 경우 사업주나 하수급인이 해당하는 달에 고용한 일용근로자의 근로일수, 임금 등이 적힌 근로내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 피보험자격의 취득 및 상실을 신고한 것으로 본다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

② 고용산재보험료징수법 제11조제3항에 따라 사업의 개시 또는 종료 신고를 한 사업주는 제1항에 따른 신고기간 내에 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실 신고를 해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

③ 삭제<2020. 8. 27.>

④ 삭제<2020. 8. 27.>

제8조(근로자의 피보험자격에 관한 신고) 법 제15조제3항에 따라 근로자가 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 신고할 때에는 근로계약서 등 고용관계를 증명할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.

제9조(피보험자의 전근 신고) 사업주는 피보험자를 자신의 하나의 사업에서 다른 사업으로 전보시켰을 때에는 전보일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제10조(피보험자 이름 등의 변경 신고) ①사업주는 피보험자의 이름이나 주민등록번호가 변경되거나 정정되었을 때에는 변경일이나 정정일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13.>

② 법 제113조의2제1항 후단에 따른 보장기관 또는 위탁기관은 같은 항 후단에 따른 수급자가 「국민기초생활 보장법」 제8조제2항에 따른 생계급여 수급권자인 수급자(이하 이 조에서 "수급권자인 수급자"라 한다)에서 그 밖의 수급자로 변경되거나 그 밖의 수급자에서 수급권자인 수급자로 변경된 경우에는 그 변경일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<신설 2012. 1. 13., 2017. 6. 27.>

제11조(확인의 청구와 통지) ① 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 법 제17조제1항에 따라 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인하려면 고용노동부장관에게 이를 청구해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

② 고용노동부장관은 법 제17조제3항에 따라 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인한 결과를 해당 청구인과 그 청구인을 고용하거나 고용하였던 사업주 또는 하수급인에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제11조의2(피보험자격의 취득기준) ① 법 제18조제1항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 근로자는 다음 각 호의 순서에 따라 피보험자격을 취득한다. 다만, 일용근로자와 일용근로자가 아닌 근로자로 동시에 고용되어 있는 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로 고용된 사업에서 우선적으로 피보험자격을 취득한다.

1. 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월평균보수(제21조의3에 따른 고용유지지원금을 받은 근로자의 경우에는 그 지원금 지급이 개시된 연도의 직전 연도의 보수총액을 기준으로 산정한 월평균보수를 말한다)가 많은 사업
2. 월 소정근로시간이 많은 사업
3. 근로자가 선택한 사업

② 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 "예술인"이라 한다)이 법 제18조제4항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.

1. 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
2. 문화예술용역 관련 계약과 근로계약 또는 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 제1항에 따른다.

③ 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 "노무제공자"라 한다)가 법 제18조제4항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.

1. 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
2. 노무제공계약과 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
3. 노무제공계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 제1항에 따른다.

[본조신설 2023. 6. 27.]

제3장 고용안정 · 직업능력개발사업

제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업"이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하

“ 우선지원대상기업 ” 이라 한다)을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2012. 10. 29., 2021. 12. 31.>

1. 삭제<2012. 10. 29.>
2. 삭제<2012. 10. 29.>
3. 삭제<2012. 10. 29.>
4. 삭제<2012. 10. 29.>
5. 삭제<2012. 10. 29.>

② 제1항에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원대상기업으로 본다.<개정 2012. 10. 29., 2021. 12. 31.>

③ 제1항에 따른 우선지원대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원대상기업으로 본다.<신설 2010. 12. 31., 2013. 1. 25., 2021. 12. 31.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따라 지정된 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 그 지정된 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원대상기업으로 보지 않는다.<개정 2010. 12. 31., 2016. 12. 30., 2021. 12. 28., 2021. 12. 31.>

⑤ 제1항에 따라 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단하는 경우 그 기준이 되는 사항은 다음 각 호와 같다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2012. 10. 29., 2016. 8. 11., 2021. 12. 31.>

1. 상시 사용하는 근로자 수는 그 사업주가 하는 모든 사업에서 전년도 매월 말일 현재의 근로자 수(건설업에서는 일용근로자의 수는 제외한다)의 합계를 전년도의 조업 개월 수로 나누어 산정한 수로 하되, 「공동주택관리법」에 따른 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업별로 상시 사용하는 근로자의 수를 산정한다. 이 경우 상시 사용하는 근로자 수를 산정할 때 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자는 0.5명으로 하여 산정하고, 60시간 미만인 단시간근로자는 상시 사용하는 근로자 수 산정에서 제외한다.
2. 하나의 사업주가 둘 이상의 산업의 사업을 경영하는 경우에는 상시 사용하는 근로자의 수가 많은 산업을 기준으로 하며, 상시 사용하는 근로자의 수가 같은 경우에는 임금총액, 매출액 순으로 그 기준을 적용한다.

⑥ 제5항에도 불구하고 보험연도 중에 보험관계가 성립된 사업주에 대해서는 보험관계성립일 현재를 기준으로 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단해야 한다.<개정 2010. 12. 31., 2021. 12. 31.>

제13조 삭제 <2011. 9. 15.>

제14조 삭제 <2010. 12. 31.>

제15조 삭제 <2010. 12. 31.>

제16조 삭제 <2010. 12. 31.>

제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다. <개정 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2015. 8. 19., 2015. 12. 4., 2016. 12. 30., 2017. 12. 26., 2019. 12. 31., 2021. 12. 31.>

1. 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(이하 "일자리 함께하기"라 한다)을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우.
2. 고용노동부장관이 정하는 시설을 설치·운영하여 고용환경을 개선하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우.
3. 직무의 분할, 근무체계 개편 또는 시간제직무 개발 등을 통하여 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우
4. 위원회에서 심의·의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우
5. 위원회에서 심의·의결한 업종에 해당하는 우선지원대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문적인 자격을 갖춘 자(이하 "전문인력"이라 한다)를 고용하는 경우
6. 제28조에 따른 임금피크제, 제28조의2에 따른 임금을 감액하는 제도 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용하는 경우
7. 고용노동부장관이 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자를 새로 고용하는 경우

② 제1항에 따라 지원하는 경우에 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2010. 12. 31.]

[대통령령 제26496호(2015. 8. 19.) 제17조제1항제6호의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의하여 2018년 12월 31일까지 유효함. 다만, 2018년 12월 31일까지 제17조제1항제6호의 개정규정에 따라 임금피크제 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 청년 실업자를 고용하는 사업주에 대한 지원에 관하여는 유효기간이 종료된 후에도 제17조제1항제6호의 개정규정을 적용한다.]

제18조(고용조정의 지원 내용 등) ① 법 제21조제1항 및 제2항에 따라 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게는 지원금이나 장려금을 지급한다.

② 법 제21조제3항에 따라 지원을 확대할 수 있는 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로 한다.<개정 2009. 12. 30., 2026. 5. 6.>

1. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항제1호에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 업종으로 지정된 업종(이하 이 조에서 "지정업종"이라 한다)에 속하는 사업을 하는 사업주

2. 제1호에 따른 사업주로부터 지정업종에 속하는 사업의 도급을 받아 제조ㆍ수리 등을 하는 사업주로서 매출액의 2분의 1 이상이 그 지정업종과 관련된 사업의 사업주
3. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항제2호 또는 제3호에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 지역으로 지정된 지역(이하 "지정지역"이라 한다)에 위치하는 사업의 사업주
4. 고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하다고 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 "고용정책심의회"라 한다)에서 인정한 사업주

③ 고용노동부장관은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주가 고용안정을 위한 조치를 하는 경우에는 제19조, 제20조, 제20조의2, 제21조, 제21조의2부터 제21조의4까지 및 제22조에도 불구하고 고용정책심의회의 심의를 거쳐 지원의 요건과 지원의 수준을 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 달리 정할 수 있다.<개정 2008. 9. 18., 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2020. 3. 31., 2026. 5. 6.>

제19조(고용유지지원금의 지급 대상) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 그 사업에서 고용하여 피보험자격 취득 후 90일이 지난 피보험자[일용근로자, 「근로기준법」 제26조에 따라 해고가 예고된 사람, 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 사람 및 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말한다)의 배우자 및 직계존속ㆍ비속은 제외한다. 이하 이 조, 제21조, 제21조의3, 제21조의4, 제22조, 제22조의2, 제35조제8호 및 제37조의3에서 같다]에게 역(曆)에 따른 1개월의 소정근로시간 중 100분의 20 이상을 단축하고, 그 단축된 근로시간에 대한 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급하는 조치(이하 "고용유지조치"라 한다)를 하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 않은 경우에 지원금(이하 "고용유지지원금"이라 한다)을 지급한다. <개정 2008. 4. 30., 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2013. 4. 22., 2013. 12. 24., 2017. 12. 26., 2020. 12. 29., 2023. 12. 26., 2026. 5. 6.>

1. 삭제<2026. 5. 6.>
2. 삭제<2026. 5. 6.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우를 제외하고는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 않는다.<개정 2023. 12. 26.>

1. 사업주가 제1항에 따른 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하는 경우
2. 사업주가 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우
3. 사업주가 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 동안 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 고용조정으로 소속 피보험자의 100분의 10 이상을 이직시킨 경우

③ 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 등으로 고용사정이 급격히 악화된 경우에는 고용유지조치의 대상이 되는 피보험자의 피보험자격 취득 기간을 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간으로 달리 정할 수 있다.<신설 2020. 12. 29., 2026. 5. 6.>

1. 삭제<2026. 5. 6.>
2. 삭제<2026. 5. 6.>

④ 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 파견사업주 또는 도급을 받은 사업주(이하 이 항에서 "수급사업주"라 한다)가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용사업주 또는 도급을 주는 사업주의 사업장에 종사하는 피보험자를 대상으로 그 단축된 근로시간을 산정하여 파견사업주 또는 수급사업주에게 고용유지지원금을 지급한다.<신설 2020. 12. 29., 2024. 12. 24., 2026. 5. 6.>

1. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 사용사업주의 사업장에서 종사하는 같은 법에 따른 파견근로자(이하 "파견근로자"라 한다)를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우
2. 수급사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 도급을 주는 사업주의 사업장에서 종사하는 피보험자를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용유지지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<신설 2022. 6. 28.>

제20조(고용유지조치를 위한 계획의 수립 및 신고) ① 제19조에 따른 고용유지지원금을 받으려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 요건을 갖춘 고용유지조치계획을 역에 따른 1개월 단위로 수립하여 고용유지조치 실시예정일 전날까지 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 신고한 계획 중 고용유지조치 실시예정일, 고용유지조치 대상자, 고용유지조치기간에 지급할 금품 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하는 경우에는 변경예정일 전날까지 그 내용을 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2013. 4. 22., 2013. 12. 24., 2026. 5. 6.>

1. 고용유지조치계획의 수립 또는 변경 시 그 사업의 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 제21조의3제1항 및 제28조제1항에서 같다)와 협의를 거칠 것. 다만, 변경하려는 고용유지조치계획의 내용이 경영 악화 이전의 고용상태로 회복하기 위하여 고용유지조치기간을 단축하거나 고용유지대상자 수를 축소하는 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우는 제외한다.
2. 직전 달(고용유지조치가 시작된 날이 속하는 달은 제외한다)에 대한 고용유지조치계획의 실시 내용 및 관련 증거 서류를 갖출 것

② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 고용유지조치 실시일 또는 변경일부터 다음 각 호에서 정한 기한까지 신고할 수 있다.<개정 2020. 12. 29., 2025. 9. 23.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 30일
   가. 「재난 및 안전관리 기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 소재하는 사업의 사업주가 그 특별재난으로 인하여 고용유지조치를 실시한 경우
   나. 「유아교육법」 제31조, 「초ㆍ중등교육법」 제64조 및 「고등교육법」 제61조에 따른 휴업명령 및 휴원ㆍ휴교 처분이 있는 경우
   다. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제49조제1항제2호에 따른 조치가 있는 경우
2. 제1호 외의 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 3일
   가. 노사대표의 부재 등으로 인하여 고용유지조치계획의 수립ㆍ실시 여부에 관한 노사협의가 지연되는 경우
   나. 제품이나 원자재의 50퍼센트 이상을 공급하거나 공급받는 사업이 예상할 수 없는 조업단축이나 폐업을 하는 경우
   다. 천재지변이나 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 부득이한 사유가 발생한 경우

③ 삭제<2013. 12. 24.>

④ 삭제<2010. 2. 8.>

⑤ 삭제<2013. 4. 22.>

[제목개정 2013. 4. 22.]

제20조의2(고용유지조치계획 위반에 대한 지원제한) 고용노동부장관은 제20조제1항에 따라 신고하거나 변경신고한 고용유지조치계획과 다르게 고용유지조치를 이행한 사업주에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 사실이 발생한 날이 속한 달에 대한 고용유지지원금의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.

[본조신설 2013. 4. 22.]

제21조(고용유지지원금의 금액 등) ① 고용유지지원금은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. 다만, 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율[우선지원대상기업에 해당하지 않는 기업(이하 "대규모기업"이라 한다)의 경우에는 3분의 2]에 해당하는 금액으로 한다. <개정 2014. 12. 31., 2017. 12. 26., 2020. 4. 28., 2021. 12. 31., 2026. 5. 6.>

1. 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액
2. 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 이상인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2에 해당하는 금액

② 제1항에 따른 고용유지지원금은 그 조치를 실시한 일수의 합계가 그 보험연도의 기간 중에 180일에 이를 때까지만 지급한다.<개정 2013. 12. 24., 2017. 12. 26., 2026. 5. 6.>

③ 삭제<2026. 5. 6.>

④ 삭제<2013. 12. 24.>

⑤ 제1항에 따라 지급되는 고용유지지원금은 고용유지조치 대상 피보험자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13., 2026. 5. 6.>

[제목개정 2013. 4. 22.]

제21조의2(고용안정 조치에 따른 피보험자의 금품감소 수준) 법 제21조제1항 후단에서 " 대통령령으로 정하는 수준 " 이란 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만(지급되는 금품이 없는 경우를 포함한다)을 말한다. <개정 2026. 5. 6.>

[본조신설 2013. 4. 22.]

[제목개정 2026. 5. 6.]

제21조의3(고용안정 조치에 따른 피보험자 지원요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항 후단에 따라 사업주가 고용노동부령으로 정하는 고용조정이 불가피하게 된 사유가 있음에도 고용조정을 하는 대신에 근로자대표와의 협의를 거쳐 다음 각 호의 구분에 따른 피보험자 수에 대하여 30일 이상 근로를 제공하지 않도록 하는 조치를 하고, 그 기간 동안 휴업수당 등 금품을 지급하지 않거나 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만으로 지급하는 경우에는 해당 피보험자에게 지원금을 지급할 수 있다. 이 경우 사업주가 휴업수당을 지급하지 않거나 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만으로 지급하는 경우에는 「근로기준법」 제46조제2항에 따라 노동위원회의 승인을 받아야 한다. <개정 2020. 6. 9., 2020. 9. 29., 2020. 12. 29., 2026. 5. 6.>

1. 전체 피보험자 수가 19명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 50 이상
2. 전체 피보험자 수가 20명 이상 99명 이하인 경우: 피보험자 10명 이상
3. 전체 피보험자 수가 100명 이상 999명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 10 이상
4. 전체 피보험자 수가 1000명 이상인 경우: 피보험자 100명 이상

② 제1항에 따른 지원금은 해당 피보험자의 평균임금의 100분의 50 범위에서 사업주가 해당 피보험자에게 지급한 금품을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 금액으로 한다. 이 경우 지원금은 피보험자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.<개정 2026. 5. 6.>

③ 제1항에 따른 지원금의 지급기간은 피보험자 1명당 180일을 초과할 수 없다.<개정 2023. 12. 26., 2026. 5. 6.>

④ 제1항에 따라 고용노동부장관이 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우 사업주는 지원금을 받는 피보험자의 직업능력 개발ㆍ향상 등을 위하여 필요한 조치에 관한 내용이 포함된 고용유지조치계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 삭제<2026. 5. 6.>

⑥ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 제1항에 따른 지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법ㆍ절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2020. 6. 9., 2022. 6. 28., 2026. 5. 6.>

[본조신설 2013. 4. 22.]

[제목개정 2026. 5. 6.]

제21조의4(직업능력 개발ㆍ향상 조치 등에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 제21조의3제4항에 따른 고용유지조치계획에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 직업능력 개발ㆍ향상 등을 위한 조치를 하는 데 필요한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원의 신청절차, 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2013. 4. 22.]

제22조(이직예정자 등 재취업 지원) 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단독이나 공동으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 신속한 재취업을 지원하기 위해 필요한 시설을 직접 갖추거나 그 시설을 갖춘 외부기관에 위탁하여 재취업에 필요한 서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 비용의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 해당 사업의 피보험자로서 고용조정, 정년(停年) 또는 근로계약기간이 끝남에 따른 이직예정자
2. 해당 사업의 피보험자였던 사람으로서 고용조정, 정년 또는 근로계약기간이 끝나 이직한 사람

[전문개정 2010. 12. 31.]

제22조의2(고용유지를 위한 노사합의에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단체협약의 체결, 취업규칙의 변경, 근로계약의 변경 또는 그 밖의 상호 합의를 통해 해당 사업에 고용된 피보험자의 고용을 유지하기로 한 경우에는 예산의 범위에서 사업주에게 필요한 비용을 지원할 수 있다.

② 고용노동부장관은 해당 피보험자가 제21조의3에 따른 피보험자에 대한 지원금의 지급요건에 해당하는 경우에는 그 피보험자를 고용하고 있는 사업주에게 제1항에 따른 지원을 하지 않는다.

③ 제1항에 따른 지원 대상자의 선정, 지원 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

제23조 삭제 <2008. 9. 18.>

제24조(지역고용촉진 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제22조에 따라 지정지역으로 사업을 이전하거나 지정지역에서 사업을 신설 또는 증설하는 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 사업을 이전, 신설 또는 증설하는 사업주에게 지역고용촉진 지원금을 지급한다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17., 2026. 6. 30.>

1. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제3항에 따라 고시된 고용조정의 지원 등의 기간(이하 이 조에서 "지정기간"이라 한다)에 사업의 이전, 신설 또는 증설과 그에 따른 근로자의 고용에 관한 지역고용계획을 세워 고용노동부장관에게 신고할 것
2. 제1호에 따라 고용노동부장관에게 신고한 지역고용계획에 따라 시행할 것
3. 지역고용계획이 제출된 날부터 6개월 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것. 다만, 고용노동부장관은 시설투자계획의 변경 또는 공사 지연 등 부득이한 사정이 있는 경우에는 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
4. 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작된 날(이하 이 조에서 "조업시작일"이라 한다) 현재 그 지정지역이나 다른 지정지역에 3개월 이상 거주한 구직자를 그 이전, 신설 또는 증설된 사업에 피보험자로 고용할 것
5. 고용정책심의회에서 그 필요성이 인정된 사업일 것
6. 지역고용계획의 실시 상황과 고용된 피보험자에 대한 임금지급 상황이 적힌 서류를 갖추고 시행할 것

② 지역고용촉진 지원금을 받으려는 사업주는 제1항제3호에 따른 조업을 시작하면 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 지역고용촉진 지원금은 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자에게 지급된 임금의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1로 한다)에 해당하는 금액으로 하되, 제21조제5항에 따라 고용노동부장관이 고시한 금액을 초과할 수 없다.<개정 2010. 12. 31., 2012. 1. 13.>

④ 지역고용촉진 지원금은 조업시작일부터 1년간 지급한다.<개정 2010. 12. 31.>

⑤ 지역고용촉진 지원금은 하나의 지정기간에 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자수가 200명을 초과하는 경우에는 그 초과하는 인원 중 100분의 30에 대하여만 지급한다.

⑥ 지역고용촉진 지원금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.<신설 2010. 12. 31., 2013. 12. 24., 2016. 12. 30., 2020. 8. 27., 2022. 6. 28., 2023. 6. 27., 2026. 5. 6.>

1. 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자의 고용기간이 6개월 미만인 경우
2. 사업주가 조업시작일 전 3개월부터 조업시작일 후 1년까지 고용조정으로 근로자를 이직시킨 경우
3. 제1항제4호에 따라 구직자를 피보험자로 고용한 사업주가 해당 피보험자의 최종 이직(해당 사업주가 해당 피보험자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우로 한정한다. 이하 제4호에서 같다) 당시 사업주와 같은 경우. 다만, 사업주가 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우는 제외한다.
4. 제1항제4호에 따라 구직자를 피보험자로 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 최종 이직 당시

사업과 관련되는 사업주인 경우

4의2. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우

5. 사업주가 제1항제4호에 따라 고용된 근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급한 경우. 다만, 해당 근로자가 같은 법 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 근로자인 경우는 제외한다.

6. 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말한다)가 본인의 배우자 또는 직계존속·비속을 제1항제4호에 따른 근로자로 고용한 경우

7. 제1항제4호에 따라 고용된 근로자가 그 고용된 날 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금 지급대상이었던 경우

8. 그 밖에 법 제22조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

⑦ 삭제<2013. 12. 24.>

⑧ 지역고용촉진 지원금의 신청 기간 등 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2022. 6. 28.>

제25조 삭제 <2024. 12. 24.>

제25조의2 삭제 <2024. 12. 24.>

제26조(고용촉진장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 장애인, 여성가장 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관(이하 이 조에서 "직업안정기관등"이라 한다)에 구직등록을 한 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에게 고용촉진장려금을 지급한다. <개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2019. 7. 2., 2020. 6. 9., 2021. 6. 8., 2024. 6. 25.>

1. 고용노동부장관이 고시하는 바에 따라 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람

2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람

3. 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 고용노동부령으로 정하는 사람으로서 「국민기초생활 보장법 시행령」 제11조제2항 전단에 따른 취업대상자 또는 「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자에 해당하고 1개월 이상 실업상태에 있는 사람

4. 삭제<2024. 6. 25.>

5. 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 요건을 갖추지 못한 실업자 중에서 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

② 제1항에 따른 고용촉진장려금(이하 "고용촉진장려금"이라 한다)은 사업주가 피보험자를 6개월 이상 고용한 경우에 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다.<개정 2016. 12. 30., 2018. 7.

3.>

1. 고용기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우: 6개월분
2. 고용기간이 12개월 이상인 경우: 12개월분. 다만, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 피보험자에 대한 고용기간이 18개월 이상인 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른다.
   가. 고용기간이 18개월 이상 24개월 미만인 경우: 18개월분
   나. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 24개월분

③ 고용촉진장려금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.<개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2018. 12. 31., 2020. 3. 31., 2022. 6. 28., 2024. 12. 24., 2026. 5. 6.>

1. 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우
2. 삭제<2013. 1. 25.>
3. 대규모기업이 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우
4. 사업주가 고용촉진장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(고용촉진장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우
5. 고용촉진장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다. 이하 제6호에서 같다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
   가. 사업주가 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우
   나. 사업주가 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우
6. 고용촉진장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우
7. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우
8. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우
9. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

④ 고용촉진장려금은 제1호의 금액에 제2호의 인원을 곱하여 산정한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 매년 고용노동부장관이 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액. 다만, 지급대상이 된 기간 동안 해당 사업주가 제1항 각 호의 피보험자에 대하여 부담하는 보수를 초

과할 수 없다.

2. 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수. 다만, 다음 각 목의 인원을 한도로 한다.
   가. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 이상인 경우: 그 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하는 버린다)에 해당하는 인원. 다만, 100분의 30에 해당하는 인원이 30명을 넘는 경우에는 30명으로 한다.
   나. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 미만인 경우: 3명

⑤ 삭제<2022. 12. 6.>

⑥ 삭제<2022. 12. 6.>

⑦ 고용촉진장려금의 신청 기간 등 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2012. 1. 13., 2016. 12. 30., 2022. 6. 28.>

⑧ 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용촉진을 위한 긴급한 조치가 필요할 때에는 제2항부터 제7항까지의 규정(제3항의 경우 제1호, 제4호, 제5호 각 목 외의 부분 본문 및 제6호로 한정한다)에도 불구하고 제1항에 따른 사업주에 대한 지원을 확대하기 위하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 1년의 범위에서 고용기간, 고용촉진장려금의 지급제외 사유, 상한액 및 지급대상 피보험자 수의 한도를 고시로 달리 정할 수 있다.<신설 2020. 6. 9.>

[전문개정 2010. 12. 31.]

[제목개정 2016. 12. 30.]

제27조 삭제 <2008. 9. 18.>

제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. 다만, 제2호에 해당하는 경우에는 사업주에게도 임금피크제 지원금을 지급한다. <개정 2010. 12. 31., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2021. 6. 8.>

1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제4호에 따라 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조의4에서 "재고용"이라 한다)하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우
3. 삭제<2013. 12. 24.>
4. 정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우

② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 사람으로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에

따른 비율 이상 낮아진 사람(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2015. 12. 4., 2021. 6. 8.>

1. 제1항제1호의 경우: 정년 연장기간에 따라 다음 각 목의 구분에 따른 비율. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.
   가. 임금피크제 적용일부터 1년까지: 100분의 10
   나. 임금피크제 적용일부터 1년 초과 2년까지: 100분의 15
   다. 임금피크제 적용일부터 2년 초과 이후: 100분의 20
2. 제1항제2호의 경우: 100분의 30
3. 제1항제4호의 경우: 100분의 20. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.

③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금 인상률과 제1항제2호에 따른 소정근로시간 단축으로 인한 사업주의 노무비용 증가액 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2014. 12. 31.>

④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되는 날부터 5년 동안 지급한다. 다만, 고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 그 고용기간 동안 지급하고, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행 이후 제1항제4호에 따라 재고용한 경우에도 최대 지급 기간은 통산하여 5년으로 한다.<개정 2013. 12. 24.>

⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 12. 31.>

[제목개정 2010. 12. 31.]

[대통령령 제25022호(2013. 12. 24.) 제28조의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 다음 구분에 따라 유효함. 다만, 제1호 및 제2호에 따른 날까지 임금피크제 지원금 지급요건에 해당하게 된 근로자에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제28조의 개정규정을 적용한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2015년 12월 31일. 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2016년 12월 31일]

제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 임금이 감소한 해당 근로자에게 임금을 감액하는 제도가 적용되는 날부터 2018년 12월 31일까지 지원금을 지급한다. 다만, 해당 근로자의 고용기간이 2018년 12월 31일 전에 종료되는 경우는 그 고용기간 동안 지급한다.

② 제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 사람으로서 피크임금(제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도

임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 근로자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.<개정 2021. 6. 8.>

③ 제1항에 따른 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액 및 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.

④ 제1항에 따른 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2015. 12. 4.]

제28조의3 삭제 <2019. 12. 31.>

제28조의4(고령자 계속고용장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우에는 그 비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법ㆍ절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2019. 12. 31.]

제28조의5(고령자 고용지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 60세 이상인 근로자를 고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주에 대해서 그 고용에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법ㆍ절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2021. 12. 31.]

제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다. <개정 2012. 1. 13., 2012. 7. 10., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2014. 6. 17., 2014. 9. 30., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2018. 7. 3., 2018. 12. 31., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 6. 28., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2026. 6. 30., 2026. 8. 18.>

1. 삭제<2018. 12. 31.>
2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직등"이라 한다)을 30일[「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다)의 기간과 중복되는 기간은 제외한다] 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주
3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산ㆍ사산 휴가(이하 "유산ㆍ사산 휴가"라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 각 목의 요건을

모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주

가. 다음의 어느 하나에 해당할 것

1) 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우

2) 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 한다.

나. 삭제<2020. 3. 31.>

다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 않을 것

4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 우선지원대상기업의 사업주

가. 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 “업무분담자”라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 한다.

나. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 20일간 연속으로 부여한 경우로서 그 기간 동안 계속하여 업무분담자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 않는다.<신설 2022. 6. 28., 2026. 5. 6.>

1. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정ㆍ고시된 공공기관의 사업주
2. 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 사업주
3. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담, 육아휴직등의 대상 자녀의 나이 등을 고려하여 매년 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.<개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 6. 28.>

④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 "대체인력지원금"이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체인력의 고용 또는 사용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간과 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액 또는 근로자파견의 대가를 초과할 수 없다.<개정 2012. 7. 10., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2018. 12. 31., 2021. 12. 31., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 12. 23.>

⑤ 제1항제4호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 "업무분담지원금"이라 한다)은 업무분담자 지정에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 다음 각 호의 구분에 따라 정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 육아휴직등 및 배우자 출산전후휴가에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력의 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없다.<신설 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2026. 6. 30., 2026. 8. 18.>

1. 제1항제4호가목에 해당하는 경우: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 육아휴직등을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱하여 산정한 금액
2. 제1항제4호나목에 해당하는 경우: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액

⑥ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다.<신설 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 6. 2., 2025. 12. 23.>

1. 제1항제2호에 해당하는 경우: 제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 제1항제2호의 요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직등을 사용한 근로자를 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함한다)에 합산하여 한꺼번에 지급한다.
2. 제1항제3호에 해당하는 경우: 사업주가 제1항제3호의 요건을 갖추면 대체인력지원금의 100분의 100을 지급하되, 다음 각 목의 금액으로 구분하여 지급한다.

가. 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금
나. 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간에 해당하는 대체인력지원금
다. 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금
3. 제1항제4호에 해당하는 경우: 사업주가 제1항제4호의 요건을 갖추면 업무분담지원금의 100분의 100을 지급한다.
⑦ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 신청 기간 등 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2022. 6. 28., 2024. 6. 25.>
[전문개정 2010. 12. 31.]
[제목개정 2016. 12. 30.]

제30조 삭제 <2010. 12. 31.>

제31조 삭제 <2010. 12. 31.>

제32조 삭제 <2013. 12. 24.>

제32조의2 삭제 <2010. 2. 8.>

제33조(고용관리 진단 등 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조제1항제1호에 따라 피보험자, 피보험자였던 사람 또는 그 밖에 취업할 의사를 가진 사람(이하 “ 피보험자등 ” 이라 한다)의 고용안정과 취업의 촉진 등을 위하여 임금체계 개편과 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 진단을 받는 사업주나 노사단체에 대하여 그 진단에 드는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2017. 12. 26., 2021. 6. 8.>
② 제1항에 따른 지원 대상자의 선정, 지원수준, 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제34조 삭제 <2010. 12. 31.>

제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “ 대통령령으로 정하는 사업 ” 이란 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 12. 31., 2014. 12. 31., 2015. 12. 4., 2016. 7. 19., 2017. 6. 27., 2019. 12. 24., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2024. 12. 24.>
1. 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진에 관한 교육사업ㆍ홍보사업
2. 피보험자등의 고용안정 및 취업 촉진을 위한 직업소개, 직업진로지도, 채용지원, 장기근속지원 및 전직지원서비스사업 등 취업지원사업

3. 고령자ㆍ여성ㆍ장애인인 피보험자등의 고용환경개선사업
4. 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 고용안정 등에 대한 지원사업
   가. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자(이하 "기간제근로자"라 한다)
   나. 파견근로자
   다. 「산업안전보건법」 제17조에 따른 안전관리자
   라. 「산업안전보건법」 제18조에 따른 보건관리자
   마. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
   바. 계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 않는 사람으로서 타인의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 않고 그 운영에 필요한 노무를 직접 제공하고 그 대가를 받아 생활하는 사람
6. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자로의 전환을 지원하는 사업
7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일ㆍ가정 양립 지원사업
8. 고용유지조치에 따라 사업주가 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용에 대한 대부사업(고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간으로 한정한다)

제35조의2(교육사업ㆍ홍보사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제1호에 따른 교육사업 또는 홍보사업을 실시하려는 사람에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지원을 하려면 대상 사업의 종류ㆍ내용, 지원의 내용과 수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.

[본조신설 2017. 6. 27.]

제36조(취업지원사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제2호에 따라 다음 각 호의 자가 실시하는 취업지원사업에 드는 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자와 같은 법 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자
2. 「직업안정법」 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자
3. 그 밖에 고용노동부장관이 취업지원사업을 할 능력이 있다고 인정하는 자

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지원을 하려면 대상 사업의 종류ㆍ내용, 대상 피보험자등의 범위, 지원의 내용과 수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12.>

제37조(고령자 등의 고용환경 개선 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제3호에 따라 고령자, 여성 또는 장애인인 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진을 위하여 관련 시

설 및 장비를 설치하거나 개선하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원하거나 대부할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 지원이나 대부의 대상자 선정과 요건, 그 밖에 지원이나 대부에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제37조의2(고용안정 지원사업 등에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제2호 및 제5호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업을 하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2015. 12. 4., 2017. 6. 27.>

② 제1항에 따른 고용안정 지원사업의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2014. 12. 31.]

[제목개정 2017. 6. 27.]

제37조의3(우선지원대상기업의 고용유지 비용의 대부) ① 고용노동부장관은 법 제25조 및 이 영 제35조제8호에 따라 고용유지조치를 실시하는 우선지원대상기업의 사업주가 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용에 대하여 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2021. 12. 31.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 대부 대상자 해당 여부에 대한 확인 절차를 거친 후 대부 여부를 결정한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 대부 결정의 취소, 대부금액의 상환 등 대부제도의 운영에 필요한 세부사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

[제목개정 2021. 12. 31.]

제38조(고용촉진 시설의 지원) ① 법 제26조에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설"이란 다음 각 호의 시설을 말한다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2020. 3. 31.>

1. 「고용정책 기본법」 제11조제4항에 따라 지방자치단체가 설치·운영하는 취업취약계층에 대한 고용서비스 제공에 필요한 시설
2. 「고등교육법」 제2조제1호·제2호 및 제4호에 따른 학교 중 고용노동부장관이 지정한 학교가 운영하는 취업지원 시설
3. 「초·중등교육법 시행령」 제90조 및 제91조에 따른 특수목적고등학교와 특성화고등학교 중 고용노동부장관이 지정한 학교
4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 고령자인재은행
5. 그 밖에 피보험자등의 고용안정, 고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 위한 시설로서 고용노동부령으로 정하는 고용촉진 시설

② 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 해당 시설의 설치·운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.<개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12.>

③ 제1항에 따른 고용촉진 시설의 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 사업주가 단독이나 공동으로 설치ㆍ운영하는 어린이집의 운영비용 중 일부를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지원할 수 있다. 이 경우 우선지원대상기업의 사업주와 우선지원대상기업의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기준을 충족하는 사업주단체에 대해서는 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치ㆍ운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원대상기업 소속 피보험자(「영유아보육법」에 따른 보호자인 피보험자로 한정한다)의 영유아(이하 이 조에서 "우선지원영유아"라 한다) 수의 비율이 100분의 50 이상인 경우
2. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치ㆍ운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원영유아 수의 비율이 100분의 50 미만인 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 경우
   가. 제1호에 따른 지원을 받은 적이 있을 것
   나. 해당 직장어린이집에 입소 신청한 우선지원영유아 중 입소하지 못하고 있는 우선지원영유아가 없을 것

⑤ 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 어린이집을 단독이나 공동으로 설치하려는 사업주나 사업주단체에 대하여 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 융자하거나 일부 지원할 수 있다. 이 경우 다음 각 호의 사업주나 사업주단체에 대하여는 융자나 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2011. 12. 8., 2013. 12. 24., 2021. 12. 31., 2022. 12. 6.>

1. 우선지원대상기업의 사업주
2. 제4항 후단에 따른 사업주단체
3. 장애아동 또는 영아를 위한 어린이집을 설치하려는 사업주나 사업주단체

제39조(일괄적용사업의 특례) 고용산재보험료징수법 제8조에 따라 일괄적용되는 사업의 경우에는 개별 사업을 하나의 사업으로 보아 제17조, 제19조, 제24조, 제26조 및 제29조를 적용한다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2020. 3. 31., 2021. 6. 8., 2024. 12. 24.>

제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제22조의2제1항에 따른 비용 지원, 제26조에 따른 고용촉진장려금, 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금 또는 제28조의5에 따른 고령자 고용지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금 또는 장려금은 지급하지 않는다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 2. 8., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다. 다만, 제17조제1항제4호에 따라 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업의 사업주가 고용노동부장관이 정하는 연령의 청년(이하 이 조에서 "청년"이라 한다) 실업자를 추가로 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.<개정 2015. 12. 4., 2016. 12. 30., 2017. 12. 12., 2018. 10. 2., 2018. 12. 31., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31.>

1. 제17조제1항제3호부터 제7호까지의 규정에 따른 지원금
2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
3. 삭제<2024. 12. 24.>
4. 삭제<2024. 12. 24.>
5. 제26조에 따른 고용촉진장려금
6. 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금

6의2. 제28조의5에 따른 고령자 고용지원금

7. 제29조제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금
8. 제35조제1호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업주에 대한 지원금
9. 제38조제4항에 따른 직장어린이집 운영비용 지원금

③ 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 비용 지원의 지급 요건에 동시에 해당하는 사업주가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다.<개정 2008. 9. 18., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15.>

④ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2016. 12. 30.>

⑤ 삭제<2024. 12. 24.>

⑥ 근로자가 제28조 또는 제28조의2에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.<개정 2015. 12. 4., 2019. 12. 31.>

[제목개정 2010. 12. 31.]

제40조의2(지원의 제한) 법 제26조의2에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

1. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우

2. 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
4. 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

[본조신설 2011. 9. 15.]

제41조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원) ① 법 제27조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련"이란 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조제1항에 따라 인정받은 직업능력개발훈련과정으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련 또는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2020. 8. 27., 2020. 9. 29., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 피보험자[법 제2조제1호나목에 따른 피보험자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)는 제외한다]를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 피보험자가 아닌 사람으로서 해당 사업주에게 고용된 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
5. 해당 사업에 고용된 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다)에게 유급휴가[「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 같은 법 시행령 제6조에 따른 통상임금(이하 "통상임금"이라 한다)에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급한 경우를 말한다]를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 훈련
   가. 우선지원대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주(이하 이 호에서 "우선지원대상기업사업주등"이라 한다)가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련
   나. 우선지원대상기업사업주등이 해당 근로자를 대상으로 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 실시하면서 대체인력을 고용하는 훈련
   다. 삭제<2021. 6. 8.>
   라. 우선지원대상기업사업주등이 아닌 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상 실시하는 훈련
   마. 삭제<2021. 6. 8.>
   바. 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금은 다음 각 호의 금액으로 한다.<개정 2020. 8. 27., 2026. 6. 30.>

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발 훈련에 대한 지원금: 훈련비(고용노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용에 한정한다)에 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액. 다만, 다음 각 목의 직업능력개발 훈련에 대한 지원금은 본문에 따른 금액에 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 더한 금액으로 한다.
   가. 제1항제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 직업능력개발 훈련: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 훈련수당
   나. 제1항제5호에 해당하는 직업능력개발 훈련: 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 제1항제5호나목에 따른 대체인력에게 지급한 임금 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액
2. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정에 대한 지원금: 고용노동부장관이 고시하는 훈련비에 훈련의 종류ㆍ직종, 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액에 고용노동부장관이 고시하는 숙식비ㆍ훈련장려금을 더한 금액

③ 법 제27조제2항제6호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<개정 2017. 6. 27.>

1. 생산직 또는 생산 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 기능ㆍ기술을 장려하기 위하여 필요하다고 인정하여 고시하는 사람
2. 법 제20조에 따른 고용창출을 위하여 사업주가 근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 교대제를 실시(4조 이하로 실시하는 경우로 한정한다)한 이후 교대제의 적용을 새로 받게 되는 근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람
3. 고용노동부장관이 정한 직업능력개발 훈련 및 평가를 받는 것을 조건으로 고용한 근로자

④ 고용노동부장관은 법 제27조제2항 각 호에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에 대하여 훈련에 필요한 비용을 우대하여 지원하려는 경우에는 훈련비, 훈련기간 중 훈련대상자 및 대체인력에게 지급한 임금, 그 밖에 훈련에 필요한 비용을 고려한 지원수준을 정하여 고시하여야 한다.<신설 2017. 6. 27.>

⑤ 직업능력개발 훈련의 훈련비와 훈련수당의 지원범위, 지원상한액 및 지원신청절차와 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2017. 6. 27.>

제42조(비용 지원의 한도) ① 법 제28조에 따라 사업주가 지원받을 수 있는 직업능력개발 훈련 비용의 연간 총액은 그 사업주가 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제16조의3에 따라 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제17조제1항에 따라 해당 연도에 납부해야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료의 100분의 100(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 240)에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 제18조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 지원할 수 있는 비용의 총 한도는 그 사업주가 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 해당 연도에 납부해야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료의 100분의

130(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 300)으로 할 수 있다. <개정 2010. 12. 31., 2016. 7. 19., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 사업주가 자신의 사업 외의 다른 사업에 고용된 근로자를 대상으로 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 훈련과정을 인정받아 훈련을 실시하는 경우에는 제1항에 따른 지원금 외에 그 사업주가 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 해당 연도에 납부하여야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 보험료의 100분의 80까지 추가로 지원할 수 있다.<개정 2010. 12. 31., 2016. 7. 19., 2022. 2. 17.>

③ 제1항과 제2항에도 불구하고 지원금액이 기업의 규모ㆍ업종 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액에 미달하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액을 지원금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지원금은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 해당 사업주가 지원받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에 포함되지 않는다.<개정 2013. 12. 24., 2016. 7. 19., 2018. 7. 3., 2020. 9. 29., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 제41조제1항제1호에 따른 직업능력개발 훈련으로서 다음 각 목의 직업능력개발 훈련의 지원금
   가. 제52조제1항제13호의 현장 훈련 지원 사업으로 실시하는 현장 훈련(훈련 기간이 6개월 이상인 경우로 한정한다)
   나. 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제3조제1항제1호의 양성훈련으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 제41조제1항제3호 및 제4호에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금
3. 제41조제1항제5호가목 및 나목에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 지원금
   가. 제41조제2항에 따라 지원되는 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금의 일부에 해당하는 금액
   나. 직업능력개발 훈련의 분야 및 기간 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 직업능력개발 훈련의 훈련비
4. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정 훈련

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고, 법 제35조제4항에 따라 직업능력개발 사업의 지원이 제한되는 사업주에 대해서는 「국민 평생 직업능력 개발법」 제55조제2항에 따른 지원 또는 융자 제한 기간의 종료일이 속한 보험연도부터 3년간 제2항부터 제4항까지의 규정을 적용하지 않는다.<신설 2015. 6. 30., 2020. 8. 27., 2022. 2. 17.>

제43조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등이 「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련(이하 "직업능력개발훈련"이라 한다)을 수강한 경우에는 고용노동

부령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있다. <개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2013. 12. 24., 2015. 6. 30., 2017. 6. 27., 2019. 6. 25., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 우선지원대상기업에 고용된 피보험자등
2. 법 제27조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등
3. 자영업자인 피보험자등
4. 직업안정기관의 장에게 취업훈련을 신청한 날부터 180일 이내에 이직 예정인 피보험자등
5. 경영상의 이유로 90일 이상 무급 휴직 중인 피보험자등
6. 대규모기업에 고용된 사람으로서 45세 이상이거나 고용노동부장관이 정하여 고시하는 소득액 미만인 피보험자등
7. 법 제27조에 따라 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련을 수강하지 못한 기간이 3년 이상인 피보험자등
8. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 중인 피보험자등

② 제1항에 따른 직업능력개발훈련에 드는 비용은 해당 훈련을 받는 피보험자등이나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받는 피보험자등이 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「여신전문금융업법」 제2조제3호에 따른 신용카드(이하 "신용카드"라 한다)를 사용하여 훈련비용을 결제하고 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 훈련을 실시하는 기관에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 피보험자등을 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급할 수 있다.<신설 2013. 12. 24., 2017. 6. 27., 2021. 6. 8.>

③ 제1항에 따라 훈련비용을 지원받을 수 있는 훈련과정의 범위와 지원절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12.>

[제목개정 2013. 12. 24.]

제44조 삭제 <2011. 9. 15.>

제45조(능력개발비용의 대부) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 피보험자(자영업자인 피보험자는 해당 연도 대부사업 공고일 현재 보험가입 후 합산하여 180일이 지난 사람으로 한정한다)가 자기 비용으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교나 시설에 입학하거나 재학하는 경우에는 해당 학자금의 전부나 일부를 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2008. 6. 5., 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2010. 8. 25., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 기능대학
2. 「평생교육법」 제33조제3항에 따른 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력ㆍ학위가 인정되는 원격대학형태의 평생교육시설
3. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교

② 고용노동부장관은 피보험자가 직업능력개발훈련을 수강하는 경우 그 수강료의 전부나 일부를 예산의 범위에서 대부할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 과정을 수강

하는 경우는 제외한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 세미나, 심포지엄 등 정보 교류 활동 또는 시사ㆍ일반상식 등 교양과정
2. 취미활동, 오락과 스포츠 등을 목적으로 하는 과정
3. 그 밖에 고용노동부장관이 직업능력개발훈련과정으로 적합하지 아니하다고 인정하는 과정

③ 제2항에 따른 직업능력개발훈련 중 외국어 과정에 대하여 수강료를 대부받을 수 있는 사람의 범위는 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부조건은 고용노동부장관이 기획예산처장관과 협의하여 정한다.<개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2025. 12. 30.>

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대부 대상자의 선정, 대부절차, 대부횟수, 그 밖에 대부에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제46조(능력개발비용의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 제45조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교나 시설에 입학하거나 재학하는 우선지원대상기업의 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다) 중 성적이 우수한 사람에게 예산의 범위에서 학자금의 전부나 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 제1항에 따른 지원 대상자의 선발, 지원 금액과 지원 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제47조(취업훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제2항에 따라 창업 또는 취업을 위하여 직업능력개발훈련의 수강이 필요하다고 인정되는 실업자에게 취업훈련을 실시할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24.>

1. 삭제<2013. 12. 24.>
2. 삭제<2013. 12. 24.>
3. 삭제<2013. 12. 24.>
4. 삭제<2013. 12. 24.>

② 제1항에 따른 취업훈련에 드는 비용은 해당 훈련을 받는 사람이나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받은 사람이 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 신용카드를 사용하여 훈련비용을 결제하고 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 훈련을 실시하는 기관에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 자를 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급할 수 있다.<개정 2008. 12. 3., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 취업훈련을 수강하는 실업자가 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 없는 경우에는 훈련수당을 지급할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24.>

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 취업훈련을 수강하는 피보험자였던 실업자에게 해당 훈련비의 전부나 일부를 대부할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2021. 6. 8.>

⑤ 제4항에 따른 대부 대상자의 선정, 대부절차, 대부횟수, 그 밖에 대부에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

⑥ 제1항에 따른 취업훈련의 실시기관이나 그 밖에 취업훈련의 실시에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>
[제목개정 2011. 9. 15.]

제47조의2(직업능력개발훈련 중 생계비 대부) ① 법 제29조제3항에서 " 대통령령으로 정하는 저소득 피보험자등 " 이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 소득수준 및 종전의 대부실적 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 선정기준에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2020. 6. 9.>

1. 법 제2조제1호가목에 따른 피보험자로서 휴직수당 등 금품을 받지 않고 휴직 중인 사람
2. 자영업자인 피보험자
3. 법 제27조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등
4. 법 제29조제3항에 따른 생계비 대부 신청 시 실업상태에 있는 피보험자등이었던 사람(법 제4장에 따른 실업급여를 수급하고 있는 사람은 제외한다)
5. 제35조제5호바목에 해당하는 피보험자등
6. 그 밖에 생계비 대부가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 피보험자등

② 법 제29조제3항에 따른 생계비는 예산의 범위에서 대부할 수 있다.
③ 고용노동부장관은 직업능력개발훈련에 따른 생계비의 대부를 신청하는 사람에 대하여 제1항에 따른 대부 대상자 해당 여부의 확인절차를 거친 후에 대부 여부를 결정하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>
④ 제3항에 따른 대부의 신청ㆍ결정 절차에 관한 사항, 대부결정의 취소에 관한 사항, 대부금액 및 상환방법, 그 밖에 대부제도의 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 7. 12.>
[본조신설 2009. 3. 12.]

제48조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 대부) ① 고용노동부장관은 법 제30조에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하고 있거나 실시하려는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 「국민 평생 직업능력 개발법」 제32조에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아 설립한 직업능력개발훈련법인과 같은 법 제2조제3호나목에 따른 지정직업훈련시설을 설치ㆍ운영하는 자에게 직업능력개발훈련시설의 설치와 장비 구입에 필요한 비용을 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>
② 제1항에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부 조건은 고용노동부장관이 기획예산처장관과 협의하여 정한다. 이 경우 우선지원대상기업의 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하거나 실시하려는 사업주나 사업주단체에는 대부금의 이율을 달리 정할 수 있다.<개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2021. 12. 31., 2025. 12. 30.>
③ 제1항에 따른 비용의 대부한도, 대부 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제49조(직업능력개발훈련시설 등의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제30조에 따라 사업주, 사업주단체나 그 연합체가 「국민 평생 직업능력 개발법」 제15조에 따른 국가기간ㆍ전략산업직종 등 고용노동부장관이 고시하는 직종의 훈련을 실시하기 위하여 단독이나 공동으로 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 장비를 구입하는 경우 또는 같은 법 제2조제3호가목에 따라 공공직업훈련시설을 설치한 공공단체가 노후 시설을 개ㆍ보수하거나 장비를 구입하는 경우 해당 시설 설치와 장비 구입에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. 이 경우 우선지원대상기업에 속하는 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하는 사업주나 사업주단체를 우대할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

② 제1항에 따른 비용의 지원한도와 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제50조 삭제 <2008. 4. 30.>

제51조(자격검정 사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제31조제1항제2호에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 실시하는 자에게 그 사업의 실시에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 7. 12.>

1. 사업주가 근로자의 기술향상을 위하여 실시하는 자격검정 사업
2. 「국가기술자격법」에 따른 국가기술자격 검정기관이 피보험자의 자격취득 편의를 위하여 실시하는 사업

② 제1항제1호에 따른 자격검정 사업은 다음 각 호의 모든 요건을 갖추어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 사업주가 단독이나 공동으로 해당 사업 및 해당 사업과 관련된 사업의 근로자를 대상으로 실시하는 자격검정일 것
2. 자격 종목이 해당 사업에 필요한 지식 및 기능과 직접 관련될 것
3. 해당 자격을 취득한 근로자에게는 승진ㆍ승급ㆍ보수 등에서 우대할 수 있는 규정을 제정하여 시행하고 있을 것
4. 해당 자격을 취득하려고 하는 근로자에게 검정 사업과 관련하여 검정수수료 등 모든 비용을 받지 아니할 것
5. 자격검정이 영리를 목적으로 하는 것이 아닐 것
6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖출 것

③ 제1항에 따른 비용의 지원신청과 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제52조(직업능력개발의 촉진) ① 법 제31조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 8. 25., 2012. 1. 13., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 직업능력개발사업에 관한 조사ㆍ연구사업
2. 직업능력개발사업을 위한 교육ㆍ홍보사업
3. 직업능력개발을 위한 훈련 매체의 개발ㆍ편찬과 보급사업
4. 사업주단체, 근로자단체나 그 연합체가 협력하여 실시하는 직업능력개발사업
5. 인적자원개발 우수기업 인증제 지원사업
6. 사업주, 사업주단체 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 등이 직업능력개발훈련을 실시하는 둘 이상의 사업주와 협약을 체결하여 그 근로자를 위하여 수행하는 직업능력개발사업
7. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제36조와 제37조에 따른 직업능력개발훈련교사 및 같은 법 시행령 제19조제1항제7호에 따른 인력개발담당자의 양성 및 능력개발을 위하여 실시하는 교육훈련사업
8. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조에 따라 실시하는 직업능력개발훈련
9. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제40조에 따라 기능대학에 두는 교육ㆍ훈련과정에 따라 실시하는 교육ㆍ훈련
10. 우선지원대상기업의 사업주나 근로자의 핵심직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련(고용노동부장관이 정하는 우수훈련과정으로 한정한다)
11. 우선지원대상기업 근로자가 직무 지식을 습득할 기회를 확대하거나 그 기업 내의 직무 지식을 원활하게 축적ㆍ공유할 수 있도록 하는 등의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
12. 우선지원대상기업의 사업주나 인력개발담당자의 인적자원 개발역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
13. 우선지원대상기업에 대한 체계적인 현장 훈련 지원 사업
14. 삭제<2010. 12. 31.>
15. 그 밖에 직업능력개발의 촉진을 위한 사업

② 고용노동부장관은 제1항제6호에 따른 직업능력개발사업이 수행되는 경우 협약을 체결한 사업주들이 제42조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 각각 받을 수 있는 연간 직업능력개발훈련비용 지원 한도액 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율의 금액(이하 이 항에서 "개별금액"이라 한다)의 합계액을 해당 직업능력개발사업의 수행 주체에게 직접 지원한다. 이 경우 개별금액은 협약을 체결한 사업주들이 제42조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 비용지원의 한도에서 각각 지원받은 것으로 본다.<신설 2012. 1. 13.>

③ 제1항에 따른 비용의 지원신청과 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13.>

제53조(직업능력개발훈련사업의 위탁 실시) ① 고용노동부장관은 법 제31조제2항에 따라 직업능력개발훈련사업을 위탁하여 실시하려는 때에는 매년 위탁하려는 직업능력개발훈련사업의 계획을 세워야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 직업능력개발훈련사업은 「국민 평생 직업능력 개발법」 제15조에 따른 국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련(이하 "국가기간·전략산업직종훈련"이라 한다)으로 본다.<개정 2010. 12. 31., 2022. 2. 17.>

③ 국가기간·전략산업직종훈련은 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호에 따른 시설이나 기관에 위탁하여 실시한다.<개정 2010. 12. 31., 2022. 2. 17.>

④ 국가기간·전략산업직종훈련의 훈련대상, 훈련절차, 훈련비와 훈련수당의 지원 등 국가기간·전략산업직종훈련의 실시 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

제54조(건설근로자의 직업능력개발 지원) ① 고용노동부장관은 법 제32조에 따라 건설업의 사업주나 사업주단체가, 일정한 사업장에 고용되지 아니한 건설근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람의 직업능력의 개발·향상을 위해 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에는 해당 비용의 일부를 지원하고, 건설근로자에게 훈련기간 중 훈련수당을 지급한 경우에는 그에 관하여 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관하여는 제41조제2항을 준용한다.

제55조(지방자치단체 등에 대한 지원) ① 법 제34조에서 "대통령령으로 정하는 비영리법인·단체"란 법률에 따라 설립되거나 국가나 지방자치단체의 허가·인가를 받아 설립된 비영리법인과 「비영리민간단체 지원법」에 따라 등록한 비영리단체를 말한다.

② 고용노동부장관은 법 제34조에 따라 지방자치단체나 제1항에 따른 비영리법인·단체가 지역 내 피보험자등의 고용안정·고용촉진과 직업능력개발을 위한 사업을 실시하는 경우에는 예산의 범위에서 그 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 비용을 지원하려면 대상 사업의 종류·내용, 지원의 요건·내용·수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제56조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한) ① 고용노동부장관은 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조, 제19조, 제21조의3, 제21조의4, 제22조, 제22조의2, 제24조, 제26조, 제28조, 제28조의2, 제28조의4, 제28조의5, 제29조, 제33조, 제35조, 제35조의2, 제36조, 제37조, 제37조의2, 제38조 및 제55조에 따른 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 또는 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금 또는 장려금을 지급하지 않으며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금 또는 장려금에 대해서는 반환을 명해야 한다. <개정 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2016. 7. 19., 2016. 12. 30., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 12. 31., 2024. 12. 24.>

② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나에 해당하는 지원금 또는 장려금에 대해서는

별표 2에 따른 기간 동안 지급을 제한한다. 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의1까지 감경할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 10. 29., 2016. 12. 30.>

③ 제1항에 따른 반환(법 제35조제2항에 따른 추가징수를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)명령을 받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 통지받은 금액을 납부하여야 한다. 이 경우 납부방식은 일시 납부를 원칙으로 하되, 납부금액이 1천만원을 초과하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 나누어 낼 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

④ 제1항 및 제3항이나 「국민 평생 직업능력 개발법」 제56조(기금으로 지원 또는 융자된 금액에 대한 반환명령으로 한정한다)에 따라 반환 명령을 받은 자가 정해진 기간까지 납부 의무를 이행하지 아니한 경우에는 그 기간의 종료일부터 그 의무를 이행하는 날까지 법에 따른 지원금 또는 장려금 또는 같은 법에 따른 직업능력개발훈련 비용을 지급하지 않는다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 8. 25., 2010. 12. 31., 2016. 12. 30., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

제57조(업무의 대행) ① 법 제36조에서 “대통령령으로 정하는 자”란 다음 각 호의 자를 말한다. <개정 2010. 8. 25., 2022. 2. 17.>

1. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)
2. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 기능대학
3. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제23조에 따른 직업능력개발단체

② 고용노동부장관은 법 제36조에 따라 업무를 대행하게 하는 경우에는 업무 수행에 드는 경비를 기금에서 지원한다.<개정 2010. 7. 12.>

제4장 실업급여

제58조(실업급여 지급에 관한 결정·통지) 직업안정기관의 장은 실업급여의 지급 여부를 결정한 경우에는 그 청구인에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 실업급여를 지급하기로 결정한 경우에는 제62조에 따른 보험 수급자격증에 그 사실을 적어 내줌으로써 통지를 갈음할 수 있으며, 청구인의 동의가 있는 경우에는 정보통신망을 이용하여 통지할 수 있다. <개정 2016. 12. 30., 2021. 6. 8.>

제58조의2(실업급여수급계좌) ① 법 제37조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 불가피한 사유”란 다음 각 호의 모두에 해당하는 것을 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 수급자격자가 제65조제8호에 해당하는 사람으로서 그 수급자격자가 금융기관을 이용할 수 없는 지역에 거주하는 사람일 것
2. 제1호의 사유로 실업급여의 신청일부터 14일 이내에 수급자격자에게 금융기관을 통하여 실업급여를 지급하는 것이 불가능할 것

② 직업안정기관의 장은 법 제37조의2제1항 단서에 따라 정보통신장애나 제1항의 사유로 인하여 실업급여를 법 제37조의2제1항 본문에 따른 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 “실

업급여수급계좌 ” 라 한다)로 이체할 수 없을 때에는 해당 실업급여 금액을 수급자격자에게 직접 현금으로 지급할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 제61조에 따라 수급자격 인정신청을 한 사람에게 신청인이 원하는 경우에는 해당 실업급여를 실업급여수급계좌로 받을 수 있다는 사실을 안내하여야 한다.

[본조신설 2015. 4. 20.]

제58조의3(압류금지 실업급여 액수) 법 제38조제2항에서 “ 대통령령으로 정하는 액수 ” 란 법 제37조의2제1항에 따라 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액을 말한다. <개정 2017. 12. 26.>

[본조신설 2015. 4. 20.]

제59조(급여원부의 작성) ① 직업안정기관의 장은 실업급여를 지급한 경우에는 그 급여를 받은 수급자격자별로 급여원부(給與原簿)를 작성하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 보험과 관계있는 자가 청구하는 경우에는 급여원부를 열람시키고, 필요하다고 인정하면 증명서를 내주어야 한다.

제60조(기준기간의 연장 사유) 법 제40조제2항제1호에서 “ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유 ” 란 다음 각 호의 사유를 말한다. 다만, 법 제2조제5호 단서에 따라 고용노동부장관이 정하는 금품을 지급받는 경우는 제외한다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 9. 17.>

1. 사업장의 휴업
2. 임신ㆍ출산ㆍ육아에 따른 휴직
3. 휴직이나 그 밖에 이와 유사한 상태로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유

제60조의2(피보험 단위기간 산정) ① 법 제41조제3항에 해당하는 근로자인 피보험자의 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 법 제40조제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다. <개정 2023. 6. 27.>

1 - 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 ≤ 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 + 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월

② 법 제41조제3항에 해당하는 근로자인 피보험자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제1항의 계산식을 산정한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 법 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 근로자인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

[본조신설 2021. 6. 8.]

제61조(구직신청과 수급자격 인정신청) ① 법 제42조에 따라 실업을 신고하려는 사람은 전산망을 통하여 「직업안정법」 제9조에 따른 구직신청을 해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

② 제1항에 따라 구직신청을 한 사람은 수급자격 인정신청서를 자신의 거주지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 직업안정기관의 장에게 제출할 수 있다.<신설 2011. 9. 15., 2012. 1. 13.>

1. 취업을 희망하는 지역 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우
2. 이직 전 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우
3. 거주지 관할 직업안정기관보다 교통이 편리하다고 인정되는 인근 지역 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우

③ 제1항에 따라 실업을 신고하려는 사람이 법 제42조제3항에 따라 사업주로부터 이직확인서를 발급받은 경우에는 이를 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2020. 8. 27., 2020. 12. 29., 2021. 6. 8.>

④ 제2항에 따라 수급자격 인정신청서를 받은 직업안정기관(이하 "신청지 관할 직업안정기관"이라 한다)의 장은 법 제44조제2항에 따라 직업안정기관에 출석하여 실업의 인정을 받아야 할 날(이하 "실업인정일"이라 한다)을 지정하여 해당 신고인에게 알려야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

제62조(수급자격의 인정) ① 직업안정기관의 장은 제61조에 따라 수급자격 인정신청서를 받은 경우에 그 신청인이 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 인정되면 최초의 실업인정일에 보험 수급자격증(이하 "수급자격증"이라 한다)을 내주어야 한다. <개정 2021. 6. 8.>

② 직업안정기관의 장은 수급자격 인정신청서를 제출한 사람이 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 인정되지 않는 경우에는 그 신청인에게 해당 사실을 알려야 한다.<개정 2021. 6. 8.>

③ 수급자격자가 제1항에 따라 발급받은 수급자격증이 헐어 못쓰게 되거나 잃어버린 경우에는 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 재발급을 신청하여야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

④ 수급자격자가 이름, 주민등록번호, 주소나 거소를 변경하거나 정정한 경우에는 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 수급자격증의 관련 사항을 수정하여 반환하여야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

⑤ 제1항에 따라 수급자격증을 발급받은 사람은 수급자격 인정의 근거가 된 수급자격 인정명세서를 발급하여 줄 것을 해당 수급자격을 인정한 직업안정기관의 장에게 청구할 수 있다.<개정 2021. 6. 8.>

제62조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) 법 제43조의2제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소"란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 소득감소를 말한다.

1. 가장 나중에 상실한 피보험자격이 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 "단기예술인"이라 한다), 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하

"단기노무제공자"라 한다) 또는 법 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자에 해당할 것

2. 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 소득이 법 제43조의2제1항에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 소득의 100분의 50 미만일 것
3. 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 1일 평균소득이 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액에 소정근로시간 8시간을 곱한 금액에 100분의 80을 곱한 금액 이하일 것

[본조신설 2023. 6. 27.]

제63조(실업의 인정) ① 수급자격자가 법 제44조제2항에 따라 실업의 인정을 받으려면 실업인정일에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정신청서에 직전 실업인정일의 다음 날부터 해당 실업인정일까지의 재취업활동 내용을 적은 후 수급자격증을 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 실업을 인정한 경우에는 그 사실을 수급자격증에 적어 반환하여야 한다.

③ 제1항에 따른 재취업활동 인정기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제64조(실업인정의 특례사유) 법 제44조제2항제2호에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 천재지변이 발생한 경우
2. 월간 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람의 수를 매월 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율(이하 "수급자격신청률"이라 한다)이 연속하여 2개월간 100분의 1을 초과하는 경우
3. 법 제53조에 따른 특별연장급여의 지급이 결정된 경우

제65조(실업인정의 특례자) 법 제44조제2항제3호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 수급자격자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2016. 12. 30., 2019. 7. 2., 2021. 6. 8., 2025. 6. 2.>

1. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일에 직업안정기관에 출석할 수 없는 사람으로서 실업인정일의 전일까지 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람
2. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 사유가 없어진 날부터 14일 이내에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람
3. 7일 이상 계속적으로 취업하여 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 취업일을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 취업한 날부터 2개월 이내에 우편, 팩스 또는 정보통신망 등을 이용하여 실업의 인정을 신청한 사람. 다만, 실업의 인정을 신청한 날 현재 법

제15조에 따른 피보험자격의 취득신고가 되어 있는 경우에는 취업일을 증명할 수 있는 서류의 첨부를 생략할 수 있다.

4. 수급자격자의 착오로 실업인정일에 직업안정기관에 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 실업인정일부터 14일 이내에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람(해당 수급자격자의 법 제48조에 따른 수급기간 내에 한 번만 인정한다)
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 직업안정기관의 장이 실업인정일을 변경하는 것이 적당하다고 인정한 사람
   가. 법 제48조에 따른 수급기간이 종료된 경우
   나. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 관공서의 공휴일인 경우
   다. 그 밖에 부득이한 사정이 있는 경우
6. 법 제87조제1항에 따른 심사ㆍ재심사 또는 소송에 의하거나 직업안정기관의 장의 직권에 따라 실업급여에 관한 처분이 취소ㆍ변경된 자
7. 해당 실업인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 사람
8. 섬 지역(제주특별자치도 본도 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 섬은 제외한다)에 거주하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람
9. 정보통신망을 통하여 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 신고할 수 있다고 직업안정기관의 장이 인정하는 사람
10. 다음 각 목에 모두 해당하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람
    가. 해외에서의 재취업활동을 위하여 해외 체류 예정이거나 해외 체류 중인 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 직업안정기관에 출석할 수 없을 것
    나. 직업안정기관의 장에게 해외에서의 재취업활동에 관한 계획을 제출하여 확인을 받을 것

제66조(증명서에 따른 실업의 인정) ① 수급자격자가 법 제44조제3항 제1호ㆍ제2호 또는 제4호에 따라 실업의 인정을 받으려면 그 사유가 없어진 후 14일 이내에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정신청서에 수급자격증과 출석할 수 없었던 사유를 적은 증명서를 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

② 제1항의 증명서에 적을 사항과 발급자 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 수급자격자가 법 제44조제3항제3호에 따라 실업의 인정을 받으려면 직접 또는 대리인을 통하여 실업인정신청서에 수급자격증과 직업훈련 등의 실시기관이 내준 증명서를 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

제67조(수급자격자의 취업촉진을 위한 조치) 법 제44조제4항 전단에서 "재취업활동에 관한 계획의 수립 지원, 직업소개 등 대통령령으로 정하는 조치"란 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 필요한 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 재취업활동에 관한 계획의 수립 지원

2. 실업급여 등 보험에 관한 안내와 교육
3. 직업적성검사, 직업정보제공 등 재취업을 위하여 미리 준비할 사항에 대한 심층 상담과 지도
4. 구인ㆍ훈련 등 고용정보의 탐색과 활용 요령, 이력서 작성과 면접 요령 등 재취업활동 방법의 지도
5. 일자리 정보제공, 직업소개, 동행면접, 채용 관련 행사의 참석 기회의 제공
6. 훈련의 필요 여부 상담, 적합한 훈련과정의 안내, 훈련 지시 등 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 조치

제68조(급여기초 임금일액의 상한액) ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액이 11만3500원을 초과하는 경우에는 11만3500원을 해당 임금일액으로 한다. <개정 2014. 12. 31., 2017. 3. 27., 2017. 12. 26., 2018. 12. 31., 2019. 9. 17., 2025. 12. 23.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 금액이 적용된 후 물가상승률과 경기변동, 임금상승률 등을 고려하여 조정이 필요하다고 판단되면 해당 금액의 변경을 고려하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제69조(취업의 신고) ① 수급자격자는 법 제47조제1항에 따라 취업한 사실이 있는 경우에는 취업한 날 이후 최초의 실업인정일에 제출하는 실업인정신청서에 그 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

② 삭제<2019. 6. 25.>

[제목개정 2019. 6. 25.]

제70조(수급기간의 연기 사유) 법 제48조제2항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 사유를 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

1. 본인의 질병이나 부상(법 제63조에 따라 상병급여를 받은 경우의 질병이나 부상은 제외한다)
2. 배우자의 질병이나 부상
3. 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병이나 부상
4. 배우자의 국외발령 등에 따른 동거 목적의 거소 이전
5. 「병역법」에 따른 의무복무
6. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행(법 제58조제1호가목에 따라 수급자격이 없는 자는 제외한다)
7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유

[제목개정 2012. 1. 13.]

제71조(수급기간의 연기 신청) ① 법 제48조제2항에 따라 취업할 수 없는 사실을 신고하려는 사람은 직접 또는 대리인을 통하여 수급기간 내에 수급기간 연기신청서에 수급자격증(수급자격증을 발급 받은 경우로 한정한다)을 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야

한다. 다만, 천재지변, 「병역법」에 따른 병역의무 이행, 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 30일 이내에 제출해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8.>

② 제1항에도 불구하고 「산업재해보상보험법」 제40조에 따라 요양급여를 받는 경우에는 해당 최초 요양일에 법 제48조제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다.<개정 2008. 6. 25.>

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신고가 수급기간의 연기사유에 해당한다고 인정하면 수급기간 연기통지서를 신고자에게 내주고, 수급자격증에 필요한 사항을 적은 후 반환하여야 한다.<개정 2012. 1. 13.>

④ 제3항에 따라 수급기간 연기 통지를 받은 사람이 그 수급기간 연기 사유가 없어지거나 수급기간 연기신청서에 적은 내용 중 고용노동부령으로 정하는 사항의 변경이 있는 경우에는 지체 없이 해당 사실을 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 신고하고 수급기간 연기통지서와 수급자격증을 제출해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8.>

⑤ 직업안정기관의 장은 제4항에 따른 신고를 받은 경우에는 수급기간 연기통지서와 수급자격증에 해당 사항을 적어 반환하여야 한다.<개정 2012. 1. 13.>

[제목개정 2012. 1. 13.]

제71조의2(대기기간) 법 제49조제2항에서 “ 대통령령으로 정하는 기간 ” 이란 2주를 말한다.

[본조신설 2023. 6. 27.]

제72조(훈련연장급여 지급) 법 제51조제2항 후단에서 “ 대통령령으로 정하는 기간 ” 이란 2년을 말한다.

제73조(개별연장급여의 지급 등) ① 법 제52조제1항에서 “ 대통령령으로 정하는 사람 ” 이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 수급자격자를 말한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 법 제42조제1항에 따른 실업신고일부터 구직급여의 지급이 끝날 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개(직업안정기관의 장이 실시하는 심층상담이나 집단상담에 참여한 경우를 포함한다)에 3회 이상 응하였으나 취업되지 않은 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부양가족이 있는 사람
   가. 18세 미만이나 65세 이상인 사람
   나. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인
   다. 1개월 이상의 요양이 요구되는 환자
   라. 소득이 없는 배우자
   마. 학업 중인 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람
2. 삭제<2010. 2. 8.>
3. 급여기초 임금일액과 본인과 배우자의 재산합계액이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시한 기준 이하인 사람

② 법 제52조제2항에 따라 개별연장급여 지급일수는 최대한 60일로 하되, 일정 기간 동안 실업급여를 반복하여 수급한 정도를 고려하여 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 그 지급기

간을 60일 미만으로 정할 수 있다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 수급자격자가 법 제52조에 따른 개별연장급여를 지급받으려는 경우에는 구직급여일수 종료일까지 개별연장급여 신청서를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2024. 12. 24.>

④ 제1항에 따른 개별연장급여의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제74조(특별연장급여 지급) 법 제53조제1항 본문에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 다만, 제1호부터 제3호까지의 경우는 그와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우로 한정한다. <개정 2009. 3. 12., 2021. 6. 8.>

1. 매월의 구직급여 지급을 받은 사람의 수(법 제51조부터 제53조까지의 규정에 따라 훈련연장급여, 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받는 사람의 수는 제외한다)를 해당 월의 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율이 연속하여 3개월 동안 각각 100분의 3을 초과하는 경우
2. 매월의 수급자격신청률이 연속하여 3개월 동안 100분의 1을 초과하는 경우
3. 매월의 실업률이 연속하여 3개월 동안 100분의 6을 초과하는 경우
4. 실업의 급증 등에 따른 고용사정의 급격한 악화로 고용정책심의회에서 법 제53조에 따른 특별연장급여의 지급이 필요하다고 의결한 경우

제74조의2(국민연금 보험료의 지원 절차 등) ① 「국민연금법」 제24조에 따른 국민연금공단(이하 "국민연금공단"이라 한다)은 같은 법 제19조의2제1항에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입한 경우에는 법 제55조의2제1항 및 「국민연금법」 제19조의2제3항 후단에 따라 기금에서 지원하는 금액(같은 항 전단에 따른 연금보험료에 같은 법 시행령 제25조의5제2항에 따른 기금의 부담비율을 곱한 금액을 말한다)을 산정하여 이를 고용노동부장관에게 통보해야 한다. <개정 2021. 6. 8.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 통보를 받으면 해당 금액을 국민연금공단에 교부하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 교부한 금액이 적절하게 사용되었는지를 확인하기 위하여 국민연금공단에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 국민연금공단은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

[본조신설 2016. 7. 19.]

제75조(구직급여의 지급절차) ① 수급자격자는 신청지 관할 직업안정기관에 출석하는 최초의 실업인정일에 구직급여를 받기를 원하는 금융기관과 계좌(법 제37조의2제1항 본문에 따라 구직급여를 실업급여수급계좌로 받으려는 경우에는 실업급여수급계좌를 말한다. 이하 이 조에서 같다)를 지정하여 신고하여야 한다. 신고한 금융기관 또는 계좌를 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2011. 9. 15., 2015. 4. 20.>

② 구직급여는 수급자격자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.

제76조(지급되지 않은 구직급여의 청구) ① 법 제57조제1항에 따라 지급되지 않은 구직급여의 지급을 청구하려는 사람(이하 "미지급급여청구자"라 한다)은 미지급 실업급여 청구서를 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

② 법 제57조제2항에 따라 미지급급여청구자가 사망한 수급자격자의 실업의 인정을 받으려면 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 미지급 실업급여 청구서를 제출하고 해당 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

③ 미지급급여청구자가 제1항에 따라 미지급 실업급여 청구서를 제출할 때에는 사망한 수급자격자가 구직급여를 받기 위해 필요한 신고나 서류 제출을 해야 한다.<개정 2021. 6. 8.>

[제목개정 2021. 6. 8.]

제77조(준용) 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다. 이 경우 "신청지 관할 직업안정기관"은 "사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관"으로 보고, "수급자격자"는 "미지급급여청구자"로 본다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

제78조 삭제 <2015. 6. 30.>

제79조(구직급여의 지급정지 절차) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 구직급여의 지급이 정지될 수 있음을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사전에 알려야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 법 제60조제1항에 따라 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하는 수급자격자
2. 법 제60조제1항에 따라 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 거부하는 수급자격자
3. 법 제60조제2항에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하는 수급자격자

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 고지에도 불구하고 법 제60조제1항 및 제2항에 따른 취직, 직업능력개발훈련 등을 두 번 이상 거부하는 경우에는 구직급여의 지급을 정지하여야 한다.

③ 직업안정기관의 장은 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지할 때에는 다음번 실업인정일의 전일까지 지급정지의 사유ㆍ기간 등을 수급자격자에게 알려야 하며, 그 지급정지기간에 대하여는 실업을 인정하지 아니한다.

제80조(구직급여의 지급 제한이 완화되는 부정행위) 법 제61조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 수급자격자에 대한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2020. 12. 8.>

1. 실업을 인정받으려는 기간(이하 “실업인정대상기간”이라 한다) 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 않거나 사실과 다르게 신고한 경우
2. 실업인정을 신청할 때 실업인정대상기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우

제80조의2(새로운 수급자격에 따른 구직급여의 지급 제한) 법 제61조제5항에 따라 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 않는 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.
1. 구직급여를 받지 못한 횟수가 3회인 경우: 1년
2. 구직급여를 받지 못한 횟수가 4회인 경우: 2년
3. 구직급여를 받지 못한 횟수가 5회 이상인 경우: 3년

[본조신설 2020. 8. 27.]

제81조(구직급여의 반환 등) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 했을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자 또는 수급자격자였던 사람(법 제62조제3항에 따른 사업주를 포함한다)에게 알려야 한다. <개정 2020. 8. 27.>
1. 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
2. 법 제62조제1항ㆍ제3항 및 제4항에 따른 구직급여의 반환 명령
3. 법 제62조제2항 및 제3항에 따른 추가 징수
4. 법 제62조제5항에 따른 지급받을 구직급여의 반환금ㆍ추가징수금에의 충당

② 제1항제2호 및 제3호에 해당하는 조치를 받은 자는 제1항에 따른 통보를 받은 날부터 30일 이내에 해당 금액을 내야 한다. 다만, 낼 금액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우에는 본인이 신청하면 분할 납부하게 할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

③ 직업안정기관의 장은 법 제62조제1항 및 제2항에 따른 반환금과 추가징수금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 10분의 1에 해당하는 금액을 해당 반환금ㆍ추가징수금에 충당한다. 다만, 해당 반환금ㆍ추가징수금을 납부해야 하는 사람이 본문에 따른 금액 이상을 충당하기로 서면 동의하면 그 동의한 금액을 충당할 수 있다.<신설 2020. 8. 27.>

④ 직업안정기관의 장은 법 제62조제4항에 따른 반환금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 전부 또는 일부를 반환금에 충당하기로 서면 동의하면 그 동의한 금액을 충당할 수 있다.<신설 2020. 8. 27.>

⑤ 제2항 단서에 따른 분할 납부의 절차, 납부기한 등은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

제82조(상병급여의 지급 청구와 지급 제외) ① 수급자격자는 법 제63조제1항에 따라 상병급여(傷病給與)의 지급을 청구하려는 경우 직접 또는 대리인을 통하여 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 날부터 14일(법 제48조에 따른 수급기간이 그 취업할 수 없는 기간 내에 끝난 경우에는 수급기간 종료 후 30일) 이내에 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 상병급여 청구서에 질

병 또는 부상이나 출산에 관한 증명서를 첨부하여 제출하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2024. 6. 25.>

② 법 제63조제4항에서 “대통령령으로 정하는 보상 또는 급여”란 다음 각 호의 보상과 급여를 말한다.

1. 「국가배상법」 제3조제2항제2호에 따른 휴업배상
2. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제8조에 따른 보상금

제83조(준용) 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조를 준용한다. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다. <개정 2020. 12. 8.>

제84조(조기재취업 수당의 지급기준) ① 법 제64조제1항에서 “대통령령으로 정하는 기준”이란 법 제42조에 따른 실업의 신고일부터 14일이 지난 후 재취업한 수급자격자가 재취업한 날의 전날을 기준으로 법 제50조에 따른 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 재취업한 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2013. 12. 24., 2023. 12. 26., 2025. 6. 2.>

1. 12개월 이상 계속하여 고용된 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당한다. 이하 이 조 및 제86조에서 같다)으로서 6개월 이상 계속하여 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우. 다만, 수급자격자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
   가. 최후에 이직한 사업의 사업주나 그와 관련된 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주에게 재고용된 경우
   나. 법 제42조에 따른 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우
   다. 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」에 따른 공무원으로 채용된 경우. 다만, 가입대상 공무원으로 채용된 경우는 제외한다.
   라. 조기재취업 수당 제도의 취지 및 근로자 평균 근로소득 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 임금액 이상을 받는 경우
   마. 「병역법」 제2조제1항제9호, 제16호 또는 제17호에 따른 승선근무예비역, 전문연구요원 또는 산업기능요원으로 근무 또는 복무하는 경우
2. 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우

② 법 제64조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 2년을 말한다.

제85조(조기재취업 수당의 금액) ① 법 제64조제3항에 따른 조기재취업 수당의 금액은 구직급여일액에 미지급일수의 2분의 1을 곱한 금액으로 한다.

② 삭제<2013. 12. 24.>

[전문개정 2010. 2. 8.]

제86조(조기재취업 수당의 청구 등) ① 수급자격자가 법 제64조에 따른 조기재취업 수당을 지급받으려면 조기재취업 수당청구서에 고용노동부령으로 정하는 서류를 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13.>

② 제1항에 따른 조기재취업 수당청구서는 법 제64조제1항에 따라 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 사업을 시작한 날부터 12개월 이후에 제출해야 한다. 다만, 이직일 당시 65세 이상인 사람은 재취직하거나 사업을 시작한 날부터 조기재취업 수당청구서를 제출할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2013. 12. 24., 2023. 12. 26.>

③ 조기재취업 수당의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.

제87조(재취업촉진 활동 장려금) ① 고용노동부장관은 법 제64조제5항에 따라 직업안정기관의 직원이 제67조에 따른 조치를 하여 해당 수급자가 소정급여일수를 남기고 안정된 직업에 재취업한 경우에는 해당 실적을 평가하여 예산의 범위에서 재취업촉진 활동 장려금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 재취업촉진 활동 장려금을 지급하기 위한 실적평가, 지급대상자 선정, 지급방법과 금액 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제88조(직업능력개발 수당) ① 법 제65조제3항에 따른 직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 받은 날로서 구직급여의 지급대상이 되는 날에 대하여 지급한다.

② 제1항에 따른 직업능력개발 수당의 금액은 교통비, 식대 등 직업훈련 등의 수강에 필요한 비용을 고려하여 고용노동부장관이 결정하여 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 직업능력개발 수당은 해당 수급자격자에 대한 구직급여의 지급일에 지급한다. 이 경우 직업능력개발 수당의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.

④ 직업능력개발 수당의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제89조(광역 구직활동비) ① 법 제66조제1항에 따른 광역 구직활동비는 수급자격자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 구직활동에 드는 비용이 구직활동을 위하여 방문하는 사업장의 사업주로부터 지급되지 아니하거나 지급되더라도 그 금액이 광역 구직활동비의 금액에 미달할 것
2. 수급자격자의 거주지로부터 구직활동을 위하여 방문하는 사업장까지의 거리가 고용노동부령으로 정하는 거리 이상일 것. 이 경우 거리는 거주지로부터 사업장까지의 통상적인 거리에 따라 계산하되, 수로(水路)의 거리는 실제 거리의 2배로 본다.

② 광역 구직활동비의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 광역 구직활동비의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.<개정 2010. 7. 12.>

제90조(이주비) ① 법 제67조제1항에 따른 이주비는 수급자격자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

1. 취업하거나 직업훈련 등을 받게 된 경우로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 신청지 관할 직업안정기관의 장이 주거의 변경이 필요하다고 인정할 것
2. 해당 수급자격자를 고용하는 사업주로부터 주거의 이전에 드는 비용이 지급되지 아니하거나 지급되더라도 그 금액이 이주비에 미달할 것
3. 취업을 위한 이주인 경우 1년 이상의 근로계약기간을 정하여 취업할 것

② 이주비의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 이주비의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.<개정 2010. 7. 12.>

제91조(취업촉진 수당의 지급 제한이 완화되는 부정행위) 법 제68조제2항 본문에서 "제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유"란 제80조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

제92조(준용) 법 제64조부터 법 제67조까지의 규정에 따른 취업촉진 수당에 관하여는 제76조제1항·제3항 및 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "취업촉진 수당"으로, "수급자격자"는 "취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 사람"으로, "구직급여액"은 "취업촉진 수당액"으로 본다. <개정 2021. 6. 8.>

제93조(사무의 위탁) 직업안정기관의 장은 수급자격자의 신청에 따라 필요하다고 인정하면 그 자에게 행하는 실업급여에 관한 사무를 다른 직업안정기관의 장에게 위탁할 수 있다.

제93조의2(준용) 자영업자인 피보험자의 실업급여에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제61조(제3항은 제외한다), 제62조, 제62조의2, 제63조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제71조의2, 제75조부터 제77조까지, 제79조부터 제83조까지, 제88조부터 제92조까지의 규정을 각각 준용한다. <개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>
[본조신설 2012. 1. 13.]

제5장 육아휴직 급여 등

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상

4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다. <개정 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

② 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.<개정 2017. 8. 29., 2020. 3. 31.>

③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다.<개정 2017. 8. 29., 2021. 12. 31.>

④ 삭제<2024. 12. 24.>

[전문개정 2010. 12. 31.]

제95조의2(두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여에 관한 한시적 특례) ① 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 제95조제1항 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2025. 8. 5.>

1. 삭제<2025. 8. 5.>
2. 삭제<2025. 8. 5.>

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조제1항을 적용한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

④ 삭제<2024. 12. 24.>

[전문개정 2021. 12. 31.]

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ① 제95조제1항 및 제95조의2제1항ㆍ제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까

지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2023. 12. 26., 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.
   가. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 250만원
   나. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만원
   다. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원
   라. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 4개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원
   마. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원
   바. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 6개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원, 여섯 번째 달은 월 450만원
2. 육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자 또는 남성 근로자와 임신 중인 배우자를 부모로 본다.<개정 2026. 8. 18.>

③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따른다.<개정 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 300만원을 넘는 경우에는 300만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만

원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

④ 삭제<2024. 12. 24.>

[본조신설 2021. 12. 31.]

[제목개정 2023. 12. 26.]

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

제97조(준용) 법 제70조제1항에 따라 지급된 육아휴직 급여의 지급 제한 또는 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아휴직 급여"로 본다.

제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다. 이 경우 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 때에는 본문에 따른 월 통상임금을 해당 월에 휴직한 일수에 비례한 금액으로 계산하여 산정한다. <개정 2026. 6. 30.>

[전문개정 2024. 12. 24.]

제99조(육아휴직 급여의 사무의 위탁) 직업안정기관의 장은 피보험자의 신청에 따라 필요하다고 인정하면 그 자에게 행하는 육아휴직 급여에 관한 사무를 다른 직업안정기관의 장에게 위탁하여 처리할 수 있다.

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산·사산휴가 급여(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

[제목개정 2012. 7. 10.]

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18., 2026. 6. 30., 2026. 8. 18.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액
   가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준
   나. 물가상승률
   다. 「최저임금법」에 따른 최저임금
   라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
2. 하한액 : 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가, 배우자 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다) 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산ㆍ사산휴가(이하 "배우자 유산ㆍ사산휴가"라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 "시간급 최저임금액"이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

[제목개정 2012. 7. 10.]

제102조(준용) 법 제75조에 따른 출산전후휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 또는 유산ㆍ사산휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산ㆍ사산휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직 급여 신청서"는 "출산전후휴가 급여등 신청서 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 신청서"로 본다.

[전문개정 2023. 6. 27.]

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액"으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산ㆍ사산 휴가 기간, 배우자 출산전후휴가 기간, 난임치료휴가 기간 또는 배우자 유산ㆍ사산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 7. 10., 2019. 9. 17., 2023. 6. 27., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

[제목개정 2012. 7. 10.]

제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 법 제73조의2제2항 단서에 따른 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. 이 경우 “ 육아휴직급여 ”는 “ 육아기 근로시간 단축 급여 ”로 본다.

② 법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.<개정 2014. 9. 30., 2017. 12. 26., 2019. 9. 17., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 12. 23.>

(매주 최초 10시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(250만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	10 (주당 단축 근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간) / 단축 전 소정근로시간
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(160만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 10 / 단축 전 소정근로시간

[본조신설 2011. 9. 15.]

[종전 제104조의2는 제104조의5로 이동 <2011. 9. 15.>]

제104조의3(준용) ① 법 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “ 구직급여 ”는 “ 육아기 근로시간 단축 급여 ”로 본다.

② 육아기 근로시간 단축기간 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 “ 육아휴직 급여 ”는 “ 육아기 근로시간 단축 급여 ”로 본다.

[본조신설 2011. 9. 15.]

제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음 각 호의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다. <개정 2018. 10. 2.>

1. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
2. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 통상임금
   가. 통상임금이 인상된 날의 전날 까지: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
   나. 통상임금이 인상된 날 이후: 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

[본조신설 2011. 9. 15.]

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2020. 12. 8.>

제104조의5(예술인인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의2제1항에서 “ 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 ”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2023. 9. 12., 2023. 12. 26.>

1. 「예술인 복지법」 제2조제2호의2에 따른 예술 활동 증명 예술인
2. 「예술인 복지법」 제3조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하나 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람

② 법 제77조의2제2항제2호 본문에서 “ 대통령령으로 정하는 소득 기준 ”이란 다음 각 호와 같다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 예술인과 사업주가 체결한 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월 단위로 산정한 금액을 말한다. 이하 같다)이 50만원 이상일 것
2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것

③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득의 합계액이 50만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.

④ 제3항에 따라 합산 신청을 받은 고용노동부장관은 해당 예술인이 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 예술인에게 통보해야 한다. 이 경우 예술인이 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의6제1항에 따라 그 예술인의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

[종전 제104조의5는 제104조의11로 이동 <2020. 12. 8.>]

제104조의6(예술인의 피보험자격에 관한 신고) ① 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주는 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(예술인이 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 단기예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2023. 6. 27.>

③ 예술인은 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.

④ 법 제77조의2제2항제3호 단서에 따라 고용보험 가입을 원하는 15세 미만인 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주(법 제77조의2제3항에 해당하는 경우에는 그 발주자 또는 원수급인을 말한다. 이하 이 항에서 같다)는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청해야 한다. 다만, 해당 15세 미만인 예술인이 원하는 경우에는 직접 가입을 신청할 수 있고, 가입 신청을 받은 고용노동부장관은 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.<신설 2023. 6. 27.>

⑤ 제4항에 따라 가입을 신청한 경우 해당 15세 미만인 예술인은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 15세 미만인 예술인이 단기예술인인 경우에는 문화예술용역 관련 계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑥ 고용보험에 가입한 15세 미만인 예술인이 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 탈퇴 신청을 해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑦ 법 제77조의2제3항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(해당 문화예술용역 관련 계약기간 중에 공공기관에서 제외된 경우에는 그 계약이 종료 또는 해지될 때까지는 제외된 공공기관을 포함한다)이 발주하는 문화예술용역 관련 사업을 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

⑧ 법 제77조의2제3항에 따라 발주자 또는 원수급인은 원수급인 또는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 해당 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자가 원수급인 및 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것

2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것

⑨ 법 제77조의2제4항에서 “대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보”란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
2. 문화예술용역 관련 계약서
3. 사용하는 예술인의 명부

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의7(예술인인 피보험자 관련 변경 신고 및 확인의 청구 등) 예술인인 피보험자의 이름과 주민등록번호의 변경·정정 신고, 피보험자격의 취득·상실에 관한 확인의 청구·통지 등에 관하여는 제10조제1항 및 제11조를 준용한다. 이 경우 제11조제2항 중 “고용하거나 고용하였던 사업주 또는 하수급인”은 “사용하거나 사용하였던 사업주 또는 발주자나 원수급인”으로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 “대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 경우를 말한다. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6.>

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
   가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다]보다 작을 것
   나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인·노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1 - 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 ≤ 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 + 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월

③ 제2항의 예술인이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.<신설 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 예술인인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

④ 법 제77조의3제5항에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 6만8100원을 말한다.<개정 2021. 6. 8., 2025. 12. 23.>

⑤ 법 제77조의3제6항 단서에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 말한다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 법 제77조의3제6항제1호에 해당하는 경우: 4주
2. 법 제77조의3제6항제2호에 해당하는 경우: 2주

⑥ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.<개정 2021. 6. 8.>

1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정

⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의3제8항 및 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 6. 28.>

1. 예술인인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
   가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상 또는 1주일 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하여 근로를 제공하는 경우
   나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
   다. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
   라. 문화예술용역 관련 계약(월평균소득이 50만원 이상인 것을 말한다) 또는 노무제공계약(제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 것을 말한다)을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우

마. 상업ㆍ농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우

바. 「소득세법」, 「부가가치세법」 또는 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우. 다만, 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우는 제외한다.

사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

2. 제1호 외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관이 고시한 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액

⑧ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조, 제62조, 제62조의2, 제63조, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조

2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.

3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여청구자”로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의9(예술인의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의4제2항에 따라 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것

가. 출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날 현재 피보험자인 예술인: 출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

나. 출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인: 출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.

3. 출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝

난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.

가. 천재지변

나. 본인, 배우자 또는 본인ㆍ배우자의 직계존속ㆍ직계비속의 질병이나 부상

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2025. 2. 18.>

1. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산한 경우: 출산 전과 후를 연속하여 다음 각 목의 구분에 따른 기간으로 하되, 출산 후에 45일(가목의 경우에는 60일) 이상이 되도록 할 것

가. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우: 120일

나. 고용노동부령으로 정하는 미숙아를 출산한 경우: 100일

다. 가목 및 나목 외의 경우: 90일

2. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 유산 또는 사산한 경우: 다음 각 목에 해당하는 기간

가. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일

나. 삭제<2025. 2. 18.>

다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일

라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일

마. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일

③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산ㆍ사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산ㆍ사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액

2. 예술인인 피보험자의 월평균보수 수준

3. 물가상승률

4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

④ 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산ㆍ사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 제3항에도 불구하고 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등

2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

3. 법 제77조의9제1항에 따라 노무제공자로서 지급받은 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

4. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

⑤ 제1항에 따라 지급된 출산전후급여등의 반환 명령, 추가 징수 및 반환금ㆍ추가징수금에의 충당에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로 본다. <신설 2021. 6. 8.>

[본조신설 2020. 12. 8.]

[제목개정 2022. 12. 6.]

제104조의10(예술인의 피보험자격확인 등의 심사 등) 예술인의 피보험자격 확인ㆍ구직급여ㆍ출산전후급여등의 심사, 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다. <개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 심사에 관하여는 제121조부터 제129조까지의 규정
2. 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 목의 구분에 따른 규정
   가. 심사위원회 위원의 기피 신청, 재심사 청구의 보정 등에 관하여는 제123조, 제124조 및 제126조부터 제128조까지의 규정. 이 경우 제123조 중 “심사관”은 “심사위원회 위원”으로, “고용노동부장관”은 “심사위원회 위원장”으로, 제124조 및 제128조 중 “심사청구인”은 “재심사청구인”으로, 제124조ㆍ제126조 및 제128조 중 “심사관”은 “심사위원회 위원장”으로, 제126조부터 제128조까지의 규정 중 “심사청구”는 “재심사청구”로 본다.
   나. 심사위원회의 위원 및 운영에 관한 사항 등에 관하여는 제130조부터 제141조까지의 규정

[본조신설 2020. 12. 8.]

[제목개정 2023. 6. 27.]

제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2021. 6. 8.>

제104조의11(노무제공자인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의6제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 6. 28., 2023. 6. 27., 2024. 12. 24., 2025. 10. 1., 2025. 10. 28.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
   가. 「보험업법」 제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사
   나. 「우체국 예금ㆍ보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습ㆍ교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원인 사람으로서 택배사업[소화물을 집화(集貨)ㆍ수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 제

11호라목에서 같다]에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

4. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

5. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인(전업으로 하는 사람만 해당한다)

6. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원ㆍ후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외한다.

7. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원

8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람

9. 「초ㆍ중등교육법 」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사

10. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람

11. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람

나. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의15제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람

다. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람

라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람

마. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람

바. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람

사. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

아. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차

또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람

차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업자(소화물을 집화ㆍ수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다.

가. 제3호에 해당하는 사람

나. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람

13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자

15. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

17. 「체육시설의 설치ㆍ이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

② 법 제77조의6제2항제2호 본문에서 “대통령령으로 정하는 소득 기준”이란 다음 각 호와 같다.<개정 2022. 6. 28., 2023. 6. 27.>

1. 노무제공자와 사업주가 체결한 노무제공계약에 따라 발생한 월보수액(해당 사업주가 노무제공계약을 새로 체결한 경우에는 고용산재보험료징수법 시행령 제19조의7제3항제2호의2에 따라 신고한 보수액을 말하고, 그 신고 이후에는 사업주가 매월 노무제공자에게 지급하는 보수액을 말한다. 이하 같다)이 80만원 이상일 것

2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 노무제공계약의 월보수액을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 80만원 이상일 것

③ 노무제공자가 제2항제2호에 따라 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노무제공계약의 월보수액의 합계액이 80만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 합산 신청을 받은 경우 해당 노무제공자가 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 노무제공자에게 통보해야 한다. 이 경우 노무제공자가 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의12제1항에 따라 그 노무제공자의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[종전 제104조의11은 제104조의17로 이동 <2021. 6. 8.>]

제104조의12(노무제공자의 피보험자격에 관한 신고 등) ① 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주는 법 제77조의10제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(노무제공자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주가 해당 노무제공계약 기간에 고용산재보험료징수법시행령 제56조의6제7항에 따라 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)에 월 보수액을 신고한 경우에는 그 사업과 관련된 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<신설 2021. 12. 31., 2022. 12. 14.>

③ 제1항에도 불구하고 단기노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 노무제공일수, 노무제공대가 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기노무제공자의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

④ 법 제77조의6제2항제3호 단서에 따라 고용보험 가입을 원하는 15세 미만인 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 "노무제공사업의 사업주"라 한다)와 법 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자(이하 "노무제공플랫폼사업자"라 한다)는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청해야 한다. 다만, 해당 15세 미만인 노무제공자가 원하는 경우에는 직접 가입을 신청할 수 있고, 가입 신청을 받은 고용노동부장관은 그 사실을 노무제공사업의 사업주나 노무제공플랫폼사업자에게 알려야 한다. <신설 2023. 6. 27.>

⑤ 제4항에 따라 가입을 신청한 경우 해당 15세 미만인 노무제공자는 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 15세 미만인 노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 노무제공계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.

<신설 2023. 6. 27.>

⑥ 고용보험에 가입한 15세 미만인 노무제공자가 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 탈퇴 신청을 해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑦ 노무제공자는 법 제77조의10제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 노무제공계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

[본조신설 2021. 6. 8.]

제104조의13(노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 신고 등) ① 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자에 대한 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항의 신고를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(노무제공자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 해야 한다. <개정 2023. 6. 27.>

② 제1항에도 불구하고 노무제공플랫폼사업자가 노무제공계약 기간에 고용산재보험료징수법 시행령 제56조의6제7항에 따라 근로복지공단에 월 보수액을 신고한 경우에는 노무제공자에 대한 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2022. 12. 14.>

③ 제1항에도 불구하고 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 하는 대상이 단기노무제공자인 경우로서 노무제공사업의 사업주와 단기노무제공자가 체결한 노무제공계약 기간에 제공된 노무제공일수, 노무제공대가 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.

④ 법 제77조의7제2항제2호에서 "사업장의 명칭·주소 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보"란 다음 각 호의 자료 또는 정보를 말한다.

1. 사업장의 명칭·주소
2. 사업주(법인인 경우에는 대표자를 말한다)의 이름
3. 사업주의 사업자등록번호(법인인 경우에는 법인등록번호를 포함한다)

⑤ 법 제77조의7제2항제3호에서 "노무제공자의 이름·직종·보수 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보"란 다음 각 호의 자료 또는 정보를 말한다.

1. 노무제공자의 이름·직종
2. 노무제공자의 주민등록번호(외국인인 경우에는 외국인등록번호를 말한다)
3. 노무제공계약의 시작일 또는 종료일
4. 노무제공횟수 및 노무제공일수
5. 월보수액(단기노무제공자의 경우에는 노무제공대가를 말한다)

[본조신설 2021. 12. 31.]

[종전 제104조의13은 제104조의14로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의14(노무제공자인 피보험자 관련 변경 신고 및 확인의 청구 등) 노무제공자인 피보험자의 이름과 주민등록번호의 변경ㆍ정정 신고, 피보험자격의 취득ㆍ상실에 관한 확인의 청구ㆍ통지 등에 관하여는 제10조제1항 및 제11조를 준용한다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[제104조의13에서 이동, 종전 제104조의14는 제104조의15로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의15(노무제공자인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의8제1항제3호 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 경우를 말한다. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적ㆍ경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 노무제공계약(이하 "최종계약"이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종계약으로부터 발생한 소득(최종계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 노무제공계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 30 이상 감소한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
   가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종계약으로부터 발생한 보수액의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종계약으로부터 발생한 보수액의 월평균금액[최종계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 노무제공계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 보수액의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 "전년도 월평균금액"이라 한다]보다 작을 것
   나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종계약으로부터 발생한 월별 보수액이 전년도 월평균금액보다 100분의 30 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

② 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 근로자ㆍ예술인ㆍ노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의8제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

1 - 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월 ≤ 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 + 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월

③ 제2항의 노무제공자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.

1. 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 노무제공자로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 예술인으로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 예술인의 피보험 단위기간 중 노무제공자인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

④ 법 제77조의8제5항 후단에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 6만8100원을 말한다. <개정 2025. 12. 23.>

⑤ 법 제77조의8제6항 단서에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 제1항제1호 또는 제2호에 따른 소득 감소의 정도가 100분의 30 이상 100분의 50 미만인 경우: 4주
2. 제1항제1호 또는 제2호에 따른 소득 감소의 정도가 100분의 50 이상이거나 법 제77조의8제6항제2호에 해당하는 경우: 2주

⑥ 법 제77조의8제7항 단서에 따른 단기노무제공자의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.

1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정

⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의8제8항 및 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.

1. 노무제공자인 피보험자가 제104조의8제7항제1호 각 목에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
2. 제1호 외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관 고시에 따라 산정된 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액

⑧ 노무제공자인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조, 제62조, 제62조의2, 제63조, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조
2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.
3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여청구자”로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[제104조의14에서 이동, 종전 제104조의15는 제104조의16으로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의16(노무제공자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의9제2항에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여등을 지급한다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것
   가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
   나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.
3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.
   가. 천재지변
   나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상
   다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 제104조의9제2항에 따른다. 이 경우 "예술인"을 "노무제공자"로 한다.<개정 2022. 12. 6.>

③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제104조의9제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 노무제공자인 피보험자의 월평균보수 수준
3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 출산전후급여등의 산정에 필요하다고 인정하는 사항

④ 제3항에도 불구하고 법 제77조의9제1항 단서에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.<개정 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여 등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

3. 법 제77조의4제1항에 따라 예술인으로서 지급받은 출산전후급여등
4. 제104조의9제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
5. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

⑤ 제1항에 따라 지급된 출산전후급여등의 반환 명령, 추가 징수 및 반환금ㆍ추가징수금에의 충당에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후급여등"으로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[제목개정 2022. 12. 6.]

[제104조의15에서 이동, 종전 제104조의16은 제104조의17로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의17(노무제공자의 피보험자격확인 등의 심사 등) 노무제공자의 피보험자격 확인ㆍ구직급여ㆍ출산전후급여등의 심사, 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.

1. 심사에 관하여는 제121조부터 제129조까지의 규정
2. 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 목의 구분에 따른 규정
   가. 심사위원회 위원의 기피 신청, 재심사 청구의 보정 등에 관하여는 제123조, 제124조 및 제126조부터 제128조까지의 규정. 이 경우 제123조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원"으로, "고용노동부장관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제124조 및 제128조 중 "심사청구인"은 "재심사청구인"으로, 제124조ㆍ제126조 및 제128조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제126조부터 제128조까지의 규정 중 "심사청구"는 "재심사청구"로 본다.
   나. 심사위원회의 위원 및 운영 등에 관하여는 제130조부터 제141조까지의 규정

[본조신설 2021. 6. 8.]

[제104조의16에서 이동, 종전 제104조의17은 제104조의18로 이동 <2021. 12. 31.>]

제6장 고용보험기금

제104조의18(기금 관리ㆍ운용 전문위원) ① 고용노동부장관은 법 제79조에 따라 기금을 체계적ㆍ안정적으로 관리ㆍ운용하기 위하여 자산운용 전문위원을 둘 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 자산운용 전문위원의 자격, 복무 및 보수 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제104조의17에서 이동 <2021. 12. 31.>]

제105조(기금의 운용사업 등) ① 법 제79조제3항제5호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 기금 증식 방법"이란 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제4조에 따른 증권의 매입을 말

한다. <개정 2008. 7. 29.>

② 법 제79조제4항에서 “대통령령으로 정하는 수준”이란 1년 만기 정기예금 이자율(「은행법」에 따라 설립된 은행 중 전국을 영업구역으로 하는 은행이 적용하는 이자율로 한다)이나 예상물가상승률 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 수익률을 말한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 11. 15.>

제106조(기금의 계산) 기금은 「국가회계법」 제11조에서 정하는 바에 따라 계산한다. <개정 2011. 9. 15.>

제107조(기금의 용도 등) ① 법 제80조제1항제7호에서 “대통령령으로 정하는 경비”란 다음 각 호의 경비를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 보험사업의 관리ㆍ운영에 드는 경비
2. 기금의 관리ㆍ운용에 드는 경비
3. 고용산재보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관에 대한 교부금
4. 법과 고용산재보험료징수법에 따른 사업이나 업무의 위탁수수료 지급금

② 법 제80조제1항제6호에 따른 출연금은 월 단위로 출연금을 받을 자가 다음 달에 쓸 출연금의 금액을 신청한 경우에 고용노동부장관이 그 신청금액을 검토하여 타당성이 인정되는 금액을 지급한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 법 제80조제1항제6호에 따른 출연금을 받은 자(이하 이 조에서 “피출연자”라 한다)는 그 출연금을 별도의 계정을 설치하여 관리하여야 하며, 그 계정에서 발생한 이자수입은 고용노동부장관에게 반납하여야 한다. 다만, 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 피출연자가 대행하거나 위탁받아 하는 사업(이하 이 조에서 “출연금의 목적사업”이라 한다)에 사용할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 보험연도 내에 출연금의 목적사업에 사용되지 않고 남은 출연금은 다른 법령에서 달리 정한 바가 없으면 고용노동부장관에게 반납하여야 한다. 다만, 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 다음 연도에 이월하여 출연금의 목적사업에 사용할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

⑤ 피출연자가 출연금을 출연금의 목적사업이 아닌 용도로 사용한 경우에 고용노동부장관은 그에 해당하는 금액을 반환하도록 요구할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

⑥ 피출연자는 매 분기의 다음 달 10일까지 그 분기의 출연금 집행실적을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2008. 9. 18.]

제108조(기금 지급의 위탁) 고용노동부장관은 기금의 지원금ㆍ장려금의 지급, 대부금의 교부, 훈련비용과 훈련수당의 지급, 실업급여의 지급에 관한 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관이나 체신관서에 위탁하여 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 11. 15., 2012. 1. 6., 2016. 10. 25.>

1. 「은행법」 제8조에 따른 인가를 받은 은행

2. 「농업협동조합법」에 따른 농협은행
3. 「수산업협동조합법」에 따른 수협은행
4. 「상호저축은행법」에 따른 상호저축은행
5. 「새마을금고법」에 따른 새마을금고
6. 「신용협동조합법」에 따른 신용협동조합

[전문개정 2008. 4. 30.]

제109조(기금운용 계획) 법 제81조제1항에 따른 기금운용 계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 기금의 수입과 지출에 관한 사항
2. 해당 연도의 사업계획ㆍ지출원인행위계획과 자금계획에 관한 사항
3. 전년도 이월자금의 처리에 관한 사항
4. 적립금에 관한 사항
5. 그 밖에 기금운용에 필요한 사항

제110조(기금운용 결과의 공표) 고용노동부장관은 법 제81조제2항에 따라 매년 기금의 운용 결과를 서울특별시에 본사를 두고 있는 1개 이상의 경제 분야 특수일간신문, 관보, 인터넷 홈페이지 또는 방송 등을 통하여 공표해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 11. 24.>

[제목개정 2020. 11. 24.]

제111조(기금의 회계기관) ① 고용노동부장관은 기금의 수입과 지출에 관한 사무를 수행하게 하기 위하여 소속 공무원 중에서 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 기금수입징수관과 기금재무관은 기금의 관리ㆍ운용에 따르는 계약, 수입ㆍ지출의 원인이 되는 행위 및 기금수입금의 징수ㆍ결정에 관한 업무를 담당하며, 기금지출관 및 기금출납공무원은 기금의 관리ㆍ운용에 따르는 수입과 지출업무를 담당한다.

③ 고용노동부장관은 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명하였을 때에는 감사원장과 한국은행총재에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제112조(거래은행의 지정) 기금지출관은 해당 소재지에 있는 한국은행(본점, 지점, 출장소, 국고대리점을 포함한다. 이하 같다)을, 해당 소재지에 한국은행이 없는 경우에는 가까운 거리에 있는 한국은행을 그가 발행하는 수표의 지급인으로 지정하여야 한다.

제113조(기금수입금의 수납절차) ① 기금수입징수관이 기금의 수입금을 징수하려면 납부 의무자에게 한국은행의 기금계정에 내도록 알려야 한다. 다만, 사업주가 정하여진 기한까지 스스로 낼 경우에는 그러하지 아니하다.

② 한국은행은 기금의 수입금을 수납하였을 때에는 납입자에게 영수증을 내주고, 수납통지서를 지체 없이 기금수입징수관에게 보내야 한다.

③ 한국은행은 제2항에 따라 수납한 기금의 수입금을 국고금 취급절차에 따라 한국은행 본점에 설치되어 있는 기금계정에 집중시켜야 한다.

제114조(기금의 지출절차) ① 기금재무관이 지출원인행위를 하였을 때에는 그 지출원인행위에 관한 서류를 기금지출관에게 보내야 한다.
② 기금지출관이 지출원인행위에 따라 기금을 지출할 때에는 한국은행으로 하여금 채권자나 법령에서 정하는 바에 따라 국고금의 지급사무를 위탁받아 처리하는 자의 금융기관 예금계좌로 이체하는 방법으로 지급하게 하여야 한다.
③ 기금재무관이 지출원인행위를 한 후 부득이한 사유로 해당 회계연도 내에 지출하지 못한 금액은 다음 연도에 이월하여 지출할 수 있다.

제115조(현금 취급의 금지) 기금지출관과 기금출납공무원은 현금을 보관하거나 출납할 수 없다. 다만, 「국고금관리법」 제22조제4항과 같은 법 제24조에 따른 경우에는 그러하지 아니하다.

제116조(기금의 지출원인행위 한도액 등의 배정) ① 고용노동부장관은 제109조제2호에 따른 분기별 지출원인행위계획의 범위에서 각 기금재무관에게 분기별 지출원인행위 한도액을 배정하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
② 고용노동부장관은 제109조제2호에 따른 월별 자금계획의 범위에서 각 기금지출관에게 「국고금관리법 시행령」 제49조제2항에 따라 작성한 월별세부자금계획서에 따라 자금을 배정하여야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

제117조(기금의 운용상황 보고) ① 기금수입징수관은 기금징수액보고서를, 기금재무관은 기금지출원인행위액 보고서를, 기금지출관은 기금지출액보고서를 매월 말일을 기준으로 작성하여 다음 달 20일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
② 제1항의 보고 외에 기금의 운용관리에 필요한 보고에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제118조(기금의 결산보고) 고용노동부장관은 매 회계연도의 기금 결산에 관한 다음 각 호의 서류를 작성하여 위원회의 심의를 거쳐 다음 회계연도 2월 말까지 재정경제부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2025. 12. 30.>
1. 기금결산의 개황과 분석에 관한 서류
2. 재정상태표, 재정운영표, 순자산변동표 등 재무제표
3. 기금의 운용 계획과 실적의 대비표
4. 수입과 지출계산서
5. 그 밖에 결산의 내용을 명백히 하기 위하여 필요한 서류

제119조(적립금 등의 출납) 법 제84조에 따른 기금의 적립금과 여유금의 출납에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제120조(「국가재정법」 및 「국고금 관리법」의 준용) 기금의 운용ㆍ관리에 관하여 법과 이 영에서 규정하지 않은 사항에 관하여는 「국가재정법」 및 「국고금 관리법」에 따른다. <개정 2021. 6. 8.>

[제목개정 2021. 6. 8.]

제7장 심사 및 재심사의 청구

제121조(심사관의 자격) 법 제89조에 따른 고용보험심사관(이하 "심사관"이라 한다)은 고용노동부 소속 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험에 관한 심사 또는 재심사의 청구에 관련된 업무에 1년 이상 종사한 사람
2. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험 업무에 2년 이상 종사한 사람
3. 그 밖에 제1호나 제2호의 사람에 해당하는 자격이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

제122조(심사관의 배치ㆍ직무) ① 심사관은 고용노동부에 둔다. <개정 2010. 7. 12.>

② 심사관은 고용노동부장관이 지정하는 심사업무와 심사청구에 대한 사례 연구를 담당한다. <개정 2010. 7. 12.>

제123조(기피 신청의 방식) ① 법 제89조제4항에 따른 심사관에 대한 기피 신청은 그 사유를 구체적으로 밝힌 서면으로 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기피 신청을 받으면 15일 이내에 그에 대한 결정을 하여 신청인에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제124조(청구인의 지위승계 신고) 법 제89조제5항에 따라 심사청구인의 지위를 승계한 자는 승계사실을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 서면으로 심사관에게 신고하여야 한다.

제125조(심사청구의 방식) ① 법 제91조에 따른 심사청구 문서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 청구인의 이름과 주소
2. 피청구인인 처분청의 명칭
3. 심사청구 대상인 처분의 내용
4. 처분이 있었던 것을 안 날
5. 피청구인인 처분청에 따른 심사청구에 관한 통지의 유무와 통지의 내용
6. 심사청구의 취지와 이유
7. 심사청구 연월일

② 심사의 청구가 선정 대표자나 대리인에 의하여 제기되는 것일 때에는 제1항의 사항 외에 그 선정 대표자나 대리인의 이름과 주소를 적어야 하며, 선정 대표자나 대리인 자격은 서면으로 소명하여야 한다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 제1항의 서면에는 청구인이나 대리인이 기명날인하여야 한다.

제126조(심사청구의 보정) ① 법 제92조제2항 본문에 따른 심사청구 보정명령은 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.

1. 보정할 사항
2. 보정이 요구되는 이유
3. 보정 기간
4. 그 밖에 필요한 사항

② 심사관은 법 제92조제2항 단서에 따라 직권으로 심사청구를 보정한 경우에는 그 사실을 당사자에게 알려야 한다.

제127조(원처분의 집행정지 통지) 법 제93조제2항에 따른 집행정지 통지 문서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 심사청구 사건명
2. 집행정지 대상 처분과 집행정지 내용
3. 청구인의 이름과 주소
4. 피청구인인 처분청의 명칭
5. 집행정지 이유

제128조(심리를 위한 조사) ① 법 제94조제1항에 따른 심사청구에 대한 심리를 위한 조사의 신청은 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.

1. 심사청구 사건명
2. 신청의 취지와 이유
3. 출석이 요구되는 관계인의 이름과 주소(법 제94조제1항제1호의 경우에만 적는다)
4. 제출이 요구되는 문서, 그 밖의 물건의 소유자나 보관자의 이름과 주소(법 제94조제1항제2호의 경우에만 적는다)
5. 감정이 요구되는 사항과 그 이유(법 제94조제1항제3호의 경우에만 적는다)
6. 출입할 사업장이나 그 밖의 장소, 질문할 사업주ㆍ종업원이나 그 밖의 관계인, 검사할 문서나 그 밖의 물건(법 제94조제1항제4호의 경우에만 적는다)

② 심사관은 법 제94조제1항에 따라 증거조사를 한 경우에는 증거조사 조서를 작성하여야 한다. 이 경우 법 제94조제1항제1호에 따라 심사청구인이나 관계인으로부터 진술을 받을 때에는 진술조서를 작성하여 첨부하여야 한다.

③ 제2항의 증거조사 조서에는 다음 각 호의 사항을 적고, 심사관이 기명날인하여야 한다.

1. 사건표시

2. 조사 일시와 장소
3. 조사대상과 조사방법
4. 조사 결과

제129조(결정서) 법 제96조에 따른 심사청구에 대한 결정은 다음 각 호의 사항을 적고 심사관이 서명 또는 날인한 결정서에 의하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>
1. 사건번호와 사건명
2. 청구인의 이름과 주소
3. 피청구인인 처분청의 명칭
4. 주문
5. 청구 취지
6. 이유
7. 결정 연월일

제130조(심사위원회 위원의 위촉ㆍ임명) ① 법 제99조제1항에 따른 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)의 위원 중 근로자를 대표하는 위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자단체에서 추천한 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 각각 대통령이 위촉한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>
② 심사위원회의 위원 중 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원과 당연직 위원 외의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다. 다만, 상임위원은 제3호나 제4호에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>
1. 판사ㆍ검사 또는 변호사의 자격이 있는 사람
2. 「고등교육법」에 따른 대학에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직했던 사람
3. 3급 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로 재직하고 있거나 재직했던 사람
4. 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 고용노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 사람
5. 사회보험 또는 고용문제에 관한 학식과 경험이 있는 사람 중에서 고용노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 사람
③ 고용노동부장관은 보험 업무를 담당하는 고용노동부의 3급 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 1명을 심사위원회의 당연직 위원으로 지명한다.<개정 2010. 7. 12.>

제131조(위원의 임기) ① 심사위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
② 위원이 궐위된 경우 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. 다만, 상임위원(위원장을 포함한다)이 궐위된 경우 보궐위원의 임기는 새로 시작한다.
③ 위원은 제1항에 따른 임기가 만료된 경우에도 후임자가 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.

[전문개정 2008. 9. 18.]

제132조(위원의 처우) 심사위원회 회의에 출석한 상임위원과 당연직 위원 외의 위원에게는 예산의 범위에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다. 이 경우 여비는 공무원여비규정을 표준으로 삼아 지급한다.

제133조(위원장과 부위원장) ① 심사위원회에는 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.
② 심사위원회 위원장은 상임위원 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명하고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.<개정 2010. 7. 12.>

제134조(직무) ① 위원장은 심사위원회를 대표하며, 심사위원회의 사무를 총괄한다.
② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

제135조(회의) ① 심사위원회 회의는 위원장 또는 부위원장, 당연직 위원과 위원장이 회의를 할 때마다 지정하는 노ㆍ사 대표 각 1명의 위원을 포함하여 9명 이내로 구성ㆍ운영한다.
② 심사위원회의 위원장은 회의를 소집하려면 회의 개최 5일 전까지 회의 일시, 장소와 안건을 각 위원에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.
③ 심사위원회의 회의는 제1항에 따라 구성된 구성원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제136조(전문위원의 배치) ① 고용노동부장관은 법 제99조제9항에 따라 심사위원회의 재심사 업무에 필요한 전문적인 조사ㆍ연구를 위해 전문위원을 둘 수 있다. <개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>
② 전문위원의 자격ㆍ복무와 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12.>
[제목개정 2008. 4. 30.]

제137조(통지) 법 제101조제1항에 따른 심리기일(審理期日)과 장소는 문서로 알리되, 직접 전달하거나 등기우편으로 보내야 한다.

제138조(심리비공개의 신청) 법 제101조제3항 단서에 따른 심리의 비공개 신청은 그 취지와 이유를 적은 문서로 하여야 한다.

제139조(심리조서) ① 법 제101조제4항에 따른 심리조서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 사건번호와 사건명
2. 심리일시와 장소
3. 출석한 위원 이름

4. 출석한 당사자나 대리인 이름
5. 심리 내용
6. 그 밖에 필요한 사항

② 제1항의 심리조서에는 작성 연월일을 적고, 위원장이 서명하거나 날인하여야 한다.

③ 법 제101조제5항에 따른 열람신청은 문서로 하여야 한다.

제140조(재심사청구의 방식) ① 법 제87조에 따른 재심사청구는 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.

1. 청구인의 이름과 주소
2. 제125조제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 사항
3. 결정을 한 심사관 이름
4. 결정이 있었던 것을 안 날
5. 결정을 한 심사관에 의한 재심사 청구에 관한 고지의 유무와 고지의 내용
6. 재심사청구 취지와 이유
7. 재심사청구 연월일

② 재심사청구가 선정 대표자나 대리인에 의하여 제기되는 것일 때에는 제1항의 사항 외에 그 선정 대표자나 대리인의 이름과 주소를 적어야 하며, 선정 대표자나 대리인 자격은 서면으로 소명하여야 한다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 제1항의 서면에는 청구인이나 대리인이 기명날인하여야 한다.

제141조(재결서) 재심사청구에 대한 재결서에는 다음 각 호의 사항을 적고, 심사위원회 위원장과 재결에 참여한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

1. 사건번호와 사건명
2. 청구인의 이름과 주소
3. 원처분청 명칭
4. 심사청구에 대한 결정을 한 심사관의 이름
5. 주문
6. 청구 취지
7. 이유
8. 재결 연월일

제142조(준용) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제123조, 제124조, 제126조부터 제128조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제123조 중 “ 심사관 ” 은 “ 심사위원회 위원 ” 으로, “ 고용노동부장관 ” 은 “ 심사위원회 위원장 ” 으로, 제124조와 제128조 중 “ 심사청구인 ” 은 “ 재심사청구인 ” 으로, 제124조ㆍ제126조ㆍ제128조 중 “ 심사관 ” 은 “ 심사위원회 위원장 ” 으로, 제126조부터 제128조까지 중 “ 심사청구 ” 는 “ 재심사청구 ” 로 본다. <개정 2010. 7. 12.>

제8장 보칙

제142조의2(제공요청 대상 자료 등의 범위) 법 제110조제1항에 따라 요청할 수 있는 자료 또는 정보는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료 또는 정보로 한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 5. 9., 2023. 6. 27., 2024. 6. 25.>

1. 각종 연금ㆍ보험 및 임금에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「공무원연금법」에 따른 공무원연금 가입에 관한 자료
   나. 「국민연금법」에 따른 사업장가입자의 신고 자료 및 월별 연금보험료 부과 자료
   다. 「국민건강보험법」에 따른 사업장 신고 자료 및 직장가입자의 월별 보험료액 자료
   라. 「군인연금법」에 따른 군인연금 가입에 관한 자료
   마. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원의 연금 가입에 관한 자료
   바. 「사립학교교직원 연금법」에 따른 사립학교교직원의 연금 가입에 관한 자료
   사. 「산업재해보상보험법」에 따른 산재보험급여 자료 및 노무제공자에 관한 자료
   아. 「임금채권보장법」에 따른 체불임금에 관한 자료
2. 가족관계ㆍ근로자ㆍ장애인ㆍ외국인 등에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에 따른 가족관계등록 전산정보 자료와 가족관계기록사항에 관한 증명서
   나. 「국적법」에 따른 국적 취득 및 국적 상실 등에 관한 자료
   다. 「병역법」에 따른 병역 복무 자료
   라. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 외국인근로자의 근로계약 해지 및 그 밖에 고용과 관련된 자료
   마. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인 증명 자료
   바. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에 따른 재외국민 및 외국국적동포의 국내거소신고 자료
   사. 「주민등록법」에 따른 주민등록 자료
   아. 「출입국관리법」에 따른 외국인등록 자료와 출입국정보 및 외국인 해고ㆍ퇴직 등에 관한 신고 자료
3. 부동산ㆍ자동차ㆍ선박ㆍ항공기 등에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「건설기계관리법」에 따른 건설기계등록원부 등본, 건설기계사업 등록 자료
   나. 「건축법」에 따른 건축물대장 등본
   다. 「공간정보의 구축 및 관리 등에 관한 법률」에 따른 토지대장 및 임야대장 등본
   라. 「농지법」에 따른 농지대장
   마. 「동산ㆍ채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보등기부
   바. 「부동산등기법」에 따른 토지등기사항증명서ㆍ건물등기사항증명서

사. 「비송사건절차법」, 「상업등기법」 등에 따른 법인등기사항증명서
아. 「선박등기법」에 따른 선박등기사항증명서
자. 「선박법」에 따른 선박원부
차. 「자동차관리법」에 따른 자동차등록원부
카. 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」에 따른 중견기업 관련 자료
타. 「특허권 등의 등록령」에 따른 등록원부
파. 「항공안전법」에 따른 항공기등록원부

4. 그 밖의 고용보험 피보험자격 관리에 필요한 다음 각 목의 자료 또는 정보
가. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자격 및 자활근로 대상 여부에 관한 자료
나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지법인 및 사회복지시설과 그 종사자에 관한 자료
다. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 사회서비스 제공자 및 그 종사자에 관한 자료
라. 「영유아보육법」에 따른 어린이집 및 보육교직원, 보육영유아와 그 보호자에 관한 자료
마. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제4조 및 제6조의2에 따른 농어업경영정보의 등록 및 정정ㆍ말소에 관한 자료 또는 정보

[본조신설 2020. 8. 27.]

제143조(진찰비용) 직업안정기관의 장은 법 제111조에 따라 진찰을 받을 것을 명하는 경우에는 그 진찰에 드는 실비를 지급할 수 있다.

제144조 삭제 <2012. 1. 13.>

제144조의2(시범사업의 실시 대상) 법 제114조에 따라 고용노동부장관은 고용안정ㆍ직업능력 개발사업을 시범사업으로 실시할 수 있다. <개정 2017. 8. 29.>

[본조신설 2010. 12. 31.]

제145조(권한의 위임 등) ① 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 직업안정기관의 장에게 위임한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2011. 12. 8., 2011. 12. 30., 2012. 7. 10., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2016. 10. 18., 2018. 7. 3., 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2023. 6. 27., 2025. 12. 23.>

1. 삭제<2016. 10. 18.>
2. 삭제<2016. 10. 18.>
3. 삭제<2019. 2. 12.>
4. 법 제20조에 따른 고용창출의 지원(제4항에 따라 위탁하는 것은 제외한다)
5. 법 제21조에 따른 고용조정의 지원
6. 법 제22조에 따른 지역 고용의 촉진
7. 법 제23조에 따른 고령자등 고용촉진의 지원

8. 법 제24조에 따른 건설근로자 등의 고용안정 지원
9. 법 제31조제2항에 따른 직업능력개발 훈련 사업의 실시
10. 법 제33조에 따른 고용정보의 제공과 고용 지원 기반의 구축 등(고용안정ㆍ직업능력개발에 관한 기반의 구축, 전문인력의 배치사업과 제8항에 따라 위탁된 사업은 제외한다)
11. 법 제35조에 따른 부정행위에 따른 지원의 제한 등
12. 법 제70조와 법 제73조에 따른 육아휴직 급여의 지급과 지급 제한
12의2. 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급과 법 제74조제2항에서 준용하는 법 제73조에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한
13. 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급과 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 제한
13의2. 법 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급과 법 제77조제2항에서 준용하는 법 제73조(같은 조 제1항은 제외한다)에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한
13의3. 법 제77조의3에 따른 예술인인 피보험자에 대한 구직급여의 지급과 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
13의4. 법 제77조의4에 따른 예술인인 피보험자에 대한 출산전후급여등의 지급과 법 제77조의5제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령과 지급 제한
13의5. 법 제77조의8에 따른 노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여의 지급과 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
13의6. 법 제77조의9에 따른 노무제공자인 피보험자에 대한 출산전후급여등의 지급과 법 제77조의10제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령과 지급 제한
14. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
15. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문과 서류의 조사(위임된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)와 이와 관련된 조사 전 통지와 조사 결과 통지
16. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
17. 법 제112조에 따른 포상금의 지급
18. 법 제118조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수
19. 제4조에 따른 대리인 선임ㆍ해임의 신고 수리(대리인이 법 제15조에 관한 사항을 대리하는 경우는 제외한다)
20. 제35조에 따른 고용안정과 취업촉진 사업
20의2. 삭제<2014. 12. 31.>

21. 제36조에 따른 취업지원사업에 대한 지원
22. 제38조제2항에 따른 고용촉진 시설(제38조제1항제2호 및 같은 항 제3호의 고용촉진시설로 한정한다)에 대한 비용 지원
23. 삭제<2015. 6. 30.>
24. 제43조에 따른 근로자의 직업능력 개발을 위한 지원
25. 삭제<2011. 9. 15.>
26. 제47조에 따른 취업훈련의 지원

② 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 근로복지공단에 위탁한다.<개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 12. 8., 2015. 6. 30., 2016. 10. 18., 2016. 12. 30., 2019. 2. 12., 2020. 6. 9., 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

1. 법 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고의 수리 등
2. 삭제<2020. 8. 27.>

2의2. 법 제17조(법 제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 확인

2의3. 법 제77조의2 및 제77조의5제1항에 따른 예술인인 피보험자의 피보험자격 신고의 접수

2의4. 법 제77조의6, 제77조의7 및 제77조의10제1항에 따른 노무제공자인 피보험자의 피보험자격 신고의 접수

3. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위탁된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
4. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문과 서류의 조사(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)

4의2. 삭제<2010. 2. 8.>

5. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)

5의2.

[제5호의2는 제11호로 이동 <2016. 10. 18.>

]

6. 제3조의2제2항에 따른 가입대상 공무원에 대한 보험 가입 신청의 수리 및 가입 신청 사실의 통보
7. 제3조의2제4항에 따른 고용보험 가입 공무원의 탈퇴신청의 수리
8. 제4조에 따른 대리인 선임ㆍ해임의 신고 수리(대리인이 법 제15조에 관한 사항을 대리하는 경우에 한정한다)

8의2. 제35조제7호에 따른 일ㆍ가정 양립 지원사업을 위한 대부금의 관리ㆍ운용에 관한 사항

8의3. 제37조의3에 따른 우선지원대상기업의 고용유지 비용의 대부에 관한 사항

9. 제38조제4항에 따른 어린이집 운영비용의 지원
10. 제38조제5항에 따른 어린이집 설치비용의 융자ㆍ지원 및 융자금ㆍ지원금의 관리ㆍ운용에 관한 사항
11. 제45조에 따른 능력개발비용의 대부에 관한 사항
12. 제47조의2에 따른 직업능력개발훈련 중 생계비 대부와 대부금의 관리ㆍ운용에 관한 사항
13. 제104조의6제4항 및 제6항에 따른 15세 미만인 예술인의 고용보험 가입 및 탈퇴 신청의 접수 및 처리
14. 제104조의12제4항 및 제6항에 따른 15세 미만인 노무제공자의 고용보험 가입 및 탈퇴 신청의 접수 및 처리

③ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 한국산업인력공단에 위탁한다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2011. 12. 30., 2012. 1. 13., 2021. 12. 31.>

1. 법 제27조에 따른 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원
2. 법 제31조제1항제2호에 따른 숙련기술 장려 사업 중 민간 기능경기대회 비용의 지원
3. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
4. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문 및 서류의 조사(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
5. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
6. 삭제<2010. 12. 31.>
7. 제46조에 따른 능력개발비용의 지원에 관한 사항
8. 제48조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 대부와 대부금의 관리ㆍ운용에 관한 사항
9. 제49조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 지원과 지원금의 관리ㆍ운용에 관한 사항(지원결정에 관한 사항은 제외한다)
10. 삭제<2008. 4. 30.>
11. 제51조제1항제1호에 따른 자격검정 사업에 대한 비용 지원에 관한 사항

11의2. 제52조제1항제3호에 따른 훈련 매체의 개발ㆍ편찬과 보급사업

12. 제52조제1항제5호에 따른 인적자원개발 우수기업 인증제 지원 사업
13. 제52조제1항제6호에 따른 사업주, 사업주단체 등이 중소기업과 공동으로 중소기업 근로자 등을 위하여 실시하는 직업능력개발사업
14. 제52조제1항제10호의 우선지원대상기업의 사업주나 근로자의 핵심 직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련
15. 제52조제1항제11호의 우선지원대상기업의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
16. 제52조제1항제12호의 우선지원대상기업의 사업주나 인력개발 담당자의 인적자원 개발 역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업

17. 제52조제1항제13호에 따른 우선지원대상기업에 대한 체계적인 현장 훈련 지원 사업
18. 삭제<2010. 12. 31.>

④ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 업무의 일부를 제5항에 따른 기관에 위탁할 수 있다.<개정 2025. 12. 23.>

1. 제17조에 따른 고용창출사업에 대한 지원
2. 제37조에 따른 고령자 등의 고용환경 개선 지원
3. 제37조의2에 따른 고용안정 지원사업 등에 대한 지원
4. 제38조제2항에 따른 고용촉진 시설(제38조제1항제5호의 고용촉진 시설로 한정한다)에 대한 비용 지원
5. 제52조제1항제4호에 따른 사업주단체, 근로자단체 또는 그 연합체가 협력하여 실시하는 직업능력개발사업의 지원
6. 제55조에 따른 지방자치단체 등에 대한 지원

⑤ 고용노동부장관이 제4항 각 호의 사항에 관한 업무의 일부를 위탁할 수 있는 기관은 다음 각 호와 같다.<신설 2025. 12. 23.>

1. 근로복지공단
2. 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제6조에 따라 설립된 노사발전재단
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 "한국장애인고용공단"이라 한다)
4. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 한국노동연구원(이하 "한국노동연구원"이라 한다)
5. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단
6. 한국산업인력공단
7. 그 밖에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 관계 전문기관이나 비영리법인

⑥ 고용노동부장관은 제4항 및 제5항에 따라 업무를 위탁하는 경우에는 위탁받는 기관 및 위탁업무의 내용을 고용노동부 인터넷 홈페이지 또는 관보 등에 고시해야 한다.<신설 2025. 12. 23.>

⑦ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 제33조에 따른 고용관리 진단 등 지원의 업무를 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국노동연구원 또는 관계 전문기관 등 고용노동부장관이 지정·고시하는 기관에 위탁한다.<개정 2008. 9. 18., 2009. 12. 31., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

⑧ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 법 제15조제6항에 따른 장비 등의 지원, 법 제33조에 따른 고용정보의 제공과 고용 지원 기반의 구축 등에 관한 권한 중 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 「고용정책 기본법」 제18조에 따라 설립된 한국고용정보원에 위탁한다.<개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

1. 고용정보의 수집·분석과 직업안정기관에의 제공

2. 직업ㆍ훈련 상담 등 직업 지도에 관한 기법의 연구ㆍ개발과 보급
3. 고용정보의 제공, 직업지도, 직업소개의 평가와 지원
4. 고용안정ㆍ직업능력개발에 관한 기반의 구축 중 고용보험사업에 관련된 전산망의 운용

⑨ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 제35조제4호에 따른 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업의 업무를 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조에 따른 건설근로자공제회에 위탁한다.<신설 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

⑩ 근로복지공단의 이사장, 한국산업인력공단의 이사장과 한국장애인고용공단의 이사장은 제2항부터 제7항까지의 규정에 따라 위탁받은 업무를 수행하기 위하여 그 상임이사 중에서 기금수입 담당이사와 기금지출원인행위 담당이사를 임명하고, 그 직원 중에서 기금지출직원과 기금출납 직원을 임명하며, 그 임명 사실을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 각 직책의 자가 수행하는 직무는 다음 각 호와 같다.<개정 2009. 12. 31., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

1. 기금수입 담당이사 : 기금수입징수관의 직무
2. 기금지출원인행위 담당이사 : 기금재무관의 직무
3. 기금지출직원 : 기금지출관의 직무
4. 기금출납직원 : 기금출납공무원의 직무

⑪ 고용노동부장관은 제10항에 따른 기금수입 담당이사, 기금지출원인 담당이사, 기금지출직원 및 기금출납직원의 임명 사실을 감사원장과 한국은행총재에게 알려야 한다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

제145조의2(고유식별정보의 처리) ① 고용노동부장관(제145조에 따라 고용노동부장관의 권한ㆍ업무를 위임ㆍ위탁받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위해 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 7. 19., 2017. 3. 27., 2019. 6. 25., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2023. 6. 27., 2024. 6. 25.>

1. 법 제10조제1항제3호 단서 및 이 영 제3조의2에 따른 별정직ㆍ임기제 공무원의 고용보험 가입 또는 탈퇴에 관한 사무

1의2. 다음 각 목에 해당하는 사람의 고용보험 가입에 관한 사무
   가. 법 제10조의2제1항에 따른 외국인근로자
   나. 법 제10조의2제2항 및 이 영 제3조의3에 따른 근로계약 체결 외국인, 외국인예술인 및 외국인노무제공자
   다. 법 제10조제1항제5호 및 이 영 제3조제3항제2호 단서에 따른 근로자의 고용보험 가입 또는 탈퇴에 관한 사무

2. 법 제15조에 따른 피보험자격의 취득ㆍ상실 등의 신고에 관한 사무
3. 삭제<2020. 8. 27.>
4. 법 제17조에 따른 피보험자격의 확인에 관한 사무

5. 법 제20조에 따른 고용기회 확대 사업주에 대한 지원에 관한 사무
6. 법 제21조에 따른 고용안정을 위한 조치를 한 사업주에 대한 지원에 관한 사무
7. 법 제22조에 따른 지역 고용촉진 사업주에 대한 지원에 관한 사무
8. 법 제23조에 따른 고령자등 고용촉진의 지원에 관한 사무
9. 법 제25조에 따른 고용안정 및 취업촉진 사업을 실시하는 자에 대한 지원 및 대부에 관한 사무
10. 법 제26조에 따른 고용촉진시설의 지원에 관한 사무
11. 법 제27조에 따른 사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 사무
12. 법 제29조에 따른 피보험자등에 대한 직업능력개발 지원 등에 관한 사무
13. 법 제30조에 따른 직업능력개발 훈련 시설의 설치, 장비구입 비용 등의 대부ㆍ지원에 관한 사무
14. 법 제31조에 따른 직업능력개발의 촉진 사업을 실시하는 자에 대한 지원에 관한 사무
15. 법 제35조에 따른 부정행위를 이유로 한 지원금의 반환명령 또는 추가징수에 관한 사무
15의2. 법 제55조의2에 따른 국민연금 보험료의 지원에 관한 사무
16. 법 제70조에 따른 육아휴직 급여의 지급에 관한 사무
17. 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급에 관한 사무
18. 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 법 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급에 관한 사무
19. 법 제75조의2에 따른 출산전후휴가 급여등의 대위 신청에 관한 사무
19의2. 법 제77조의2 및 제77조의5제1항에 따른 예술인인 피보험자의 피보험자격 신고에 관한 사무
19의3. 법 제77조의6, 제77조의7 및 제77조의10제1항에 따른 노무제공자인 피보험자의 피보험자격 신고에 관한 사무
20. 법 제108조에 따른 보고 등의 요구에 관한 사무
21. 법 제109조에 따른 조사 등에 관한 사무
22. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청에 관한 사무
23. 법 제112조에 따른 부정행위의 신고 및 신고포상금의 지급에 관한 사무
24. 제4조에 따른 대리인 선임 또는 해임 신고에 관한 사무
25. 제10조, 제104조의7 및 제104조의14에 따른 피보험자 이름 등의 변경 신고에 관한 사무

② 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위해 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.<개정 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8.>

1. 법 제62조ㆍ제74조ㆍ제77조에 따른 부정행위를 이유로 한 구직급여 등의 반환명령 및 추가징수에 관한 사무
2. 법 제42조에 따른 실업의 신고(이직확인서의 확인에 관한 사무를 포함한다)에 관한 사무

3. 법 제43조에 따른 수급자격의 인정에 관한 사무
4. 법 제44조에 따른 실업의 인정 등에 관한 사무
5. 법 제48조 및 이 영 제71조에 따른 수급기간의 연기 등에 관한 사무
6. 법 제52조에 따른 개별연장급여의 지급에 관한 사무
7. 법 제57조에 따른 미지급 구직급여의 지급에 관한 사무
8. 법 제63조에 따른 상병급여의 지급에 관한 사무
9. 법 제64조에 따른 조기재취업 수당의 지급에 관한 사무
10. 법 제66조에 따른 광역 구직활동비의 지급에 관한 사무
11. 법 제67조에 따른 이주비의 지급에 관한 사무
12. 법 제77조의3, 제77조의4 및 제77조의5제2항ㆍ제3항에 따른 구직급여와 출산전후급여 등의 지급에 관한 사무
13. 법 제77조의8, 제77조의9 및 제77조의10제2항ㆍ제3항에 따른 구직급여와 출산전후급여등의 지급에 관한 사무

③ 심사관은 법 제87조제1항에 따른 심사청구에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

④ 심사위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

1. 법 제87조제1항에 따른 재심사 청구에 관한 사무
2. 법 제101조제5항ㆍ제6항에 따른 심리조서 열람에 관한 사무

[전문개정 2012. 1. 13.]

제145조의3 삭제 <2020. 3. 3.>

제146조(과태료의 부과기준) 법 제118조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표 3과 같다.

[전문개정 2013. 8. 6.]

부칙 <제20330호,2007. 10. 17.>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조제2항 및 제85조제2항의 개정 규정은 2007년 10월 28일부터 시행하고, 제19조제1항, 제20조제3항, 제21조제1항ㆍ제2항, 제23조제1항, 제25조, 제32조제2항의 개정 규정은 2008년 1월 1일부터 시행하며, 제82조제2항제2호의 개정규정은 2008년 2월 4일부터 시행한다.

제2조 (시행일에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서에 따라 제2조제2항, 제82조제2항제2호 및 제85조제2항의 개정 규정이 시행되기 전까지는 그에 해당하는 종전의 제2조제3항, 제59조제

2항제2호, 제62조제2항제1호를 적용한다.

제3조 (유효기간) ① 삭제 <2010. 2. 8.>

② 삭제 <2008. 9. 18.>

제4조 (고령자 고용촉진 장려금에 대한 적용례) ① 제25조제1항제2호 및 같은 조 제4항의 개정 규정은 이 영 시행 전에 정년을 연장한 사업장에 대하여도 적용한다. 이 경우 고령자 고용촉진 장려금의 지급대상은 이 영 시행 후에 종전의 정년에 이른 후 정년 연장에 따라 계속 근무하는 근로자로 한다.

② 제25조제5항의 개정 규정은 이 영 시행 후에 제25조제1항제3호의 개정 규정에 따라 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년 퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 경우부터 적용한다.

제5조 (사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원에 관한 적용례) 제41조제3항제1호의 개정 규정은 이 영 시행 후에 사업주가 같은 호에 해당하는 자를 대상으로 새로 직업능력개발훈련을 실시하는 경우부터 적용한다.

제6조 (근로자 수강지원에 관한 적용례) 제43조제1항제4호와 제44조제1항의 개정 규정은 이 영 시행 후에 피보험자가 새로 직업능력개발훈련을 수강하는 경우부터 적용한다.

제7조 (건설고용보험카드에 의한 근로내용 신고 사업주 지원에 관한 특례) 노동부장관은 2008년 1월 1일 전에 제32조제2항 후단의 개정 규정에 따른 건설고용보험카드를 사용하여 근로내용 확인신고를 하는 사업주에 대한 지원을 위하여 시범사업을 할 수 있으며, 그 시범사업에 참가하는 사업주 지원에 관하여는 2008년 1월 1일 전이라도 같은 조 같은 항의 개정 규정을 적용한다.

제8조 (재고용장려금에 관한 경과조치) 2008년 1월 1일 전에 이미 재고용된 임신ㆍ출산 또는 육아를 이유로 이직한 여성근로자에 대한 재고용장려금에 관하여는 제23조제1항의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정(대통령령 제20036호 고용보험법 시행령 일부개정령에 따라 개정되기 전의 것을 말한다)에 따른다.

제9조 (신규고용촉진 장려금에 관한 경과조치) 2007년 10월 1일 전에 이미 고용된 자에 대한 신규고용촉진 장려금의 지급은 제26조 및 별표 1 제5호의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 2007년 10월 1일부터 이 영 시행 전에 이미 고용된 자 중 별표 1 제5호의 개정 규정에 해당하는 자에 대한 신규고용촉진 장려금의 지급은 제26조 및 별표 1 제5호의 개정 규정에 따른다.

③ 이 영 시행 전에 이미 고용된 자 중 별표 1 제5호의 개정 규정에 해당하는 자 외의 자에 대한 신규고용촉진 장려금의 지급 기준은 제26조의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제10조 (다른 법령의 개정) ① 고령자고용촉진법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조의2제1항 중 "「고용보험법 시행령」 제22조 및 제22조의2"를 "「고용보험법 시행령」 제25조 및 제26조"로 하고, 같은 조 제2항 중 "「고용보험법 시행령」 제22조의4"를 "「고용보험법 시행령」 제28조"로 하며, 같은 조 제3항 중 "「고용보험법 시행령

」 제23조의4 ”를 “ 「고용보험법 시행령」 제33조 ”로 한다.

② 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항 중 “ 「고용보험법」 제13조의 규정 ”을 각각 “ 「고용보험법」 제15조 ”로 한다.

제9조제6호 중 “ 「고용보험법 시행령」 제15조의 규정에 의한 ”을 “ 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 ”으로 한다.

제12조제1항제1호나목 중 “ 「고용보험법 시행령」 제15조의 규정에 의한 ”을 “ 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 ”으로 한다.

제28조제1항제5호 중 “ 「고용보험법」 제13조의 규정 ”을 “ 「고용보험법」 제15조 ”로 한다.

제29조제1항 및 제2항 중 “ 「고용보험법」 제13조의 규정 ”을 각각 “ 「고용보험법」 제15조 ”로 한다.

제43조 중 “ 「고용보험법」 제66조의 규정에 의한 ”을 “ 「고용보험법」 제78조에 따른 ”으로 한다.

③ 근로자직업능력 개발법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조제1항제2호 중 “ 「고용보험법 시행령」 제15조 ”를 “ 「고용보험법 시행령」 제12조 ”로 한다.

제17조제3항 중 “ 「고용보험법 시행령」 제27조、제30조、제32조 내지 제34조 및 제35조의2의 규정에 의한다. ”를 “ 「고용보험법 시행령」 제41조、제42조、제48조부터 제52조까지 및 제54조에 따른다. ”로 한다.

제18조제3항 중 “ 「고용보험법 시행령」 제30조의2부터 제30조의5까지 및 제33조의2 ”를 “ 「고용보험법 시행령」 제43조부터 제46조까지 및 제50조 ”로 한다.

제19조제2항 중 “ 「고용보험법 시행령」 제32조 내지 제34조 및 제35조의2의 규정에 의한다. ”를 “ 「고용보험법 시행령」 제48조부터 제52조까지 및 제54조에 따른다. ”로 한다.

④ 소득세법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제110조의3제7항 중 “ 「고용보험법 시행령」 제30조의2의 규정에 의한 ”을 “ 「고용보험법 시행령」 제43조에 따른 ”으로 한다.

⑤ 직업안정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제4항 중 “ 「고용보험법」 제33조의2제1항의 규정에 의한 ”을 “ 「고용보험법」 제43조제1항에 따른 ”으로 한다.

제11조 (다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「고용보험법 시행령」의 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제20331호,2007. 10. 23.>(통계법 시행령)

제1조 (시행일) 이 영은 2007년 10월 28일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 (다른 법령의 개정) ① 부터 ⑤ 까지 생략

⑥ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제62조제2항제1호 중 " 「통계법」 제17조 "를 " 「통계법」 제22조 "로 한다.

⑦ 부터3@ 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제20681호,2008. 2. 29.>(노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제45조제4항, 제48조제2항 전단 및 제118조 각 호 외의 부분 중 " 재정경제부장관 "을 각각 " 기획재정부장관 "으로 한다.

③ 부터2) 까지 생략

부칙 <제20775호,2008. 4. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제30조 및 제98조의 개정규정은 2008년 6월 22일부터, 제32조의2 및 제40조제5항의 개정규정은 2008년 7월 1일부터, 제32조제3호 및 제43조의 개정규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제32조의2의 개정규정은 2011년 10월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(고용유지지원금에 관한 적용례) 제19조제1항제4호 단서 및 제21조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 제20조제2항에 따라 고용유지조치계획을 신고(변경신고는 제외한다)하는 경우부터 적용한다.

제4조(전직지원장려금에 관한 적용례) 제22조제5항의 개정규정은 이 영 시행 후 같은 조 제3항에 따라 전직지원계획서에 대한 노동부장관의 승인(변경 승인은 제외한다)을 받는 경우부터 적용한다.

제5조(신규고용촉진장려금에 관한 적용례) 제26조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 실업상태에 있는 자를 피보험자로 새로 고용하는 경우부터 적용한다.

제6조(임신ㆍ출산 후 계속고용지원금에 관한 적용례) 제29조제1항 단서의 개정규정은 이 영 시행 후 기간을 정하지 아니한 계약을 체결하는 경우부터 적용한다.

제7조(육아휴직등 장려금과 대체인력채용 장려금에 관한 적용례) 제30조의 개정규정은 이 영 시행 후 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 및 제19조의2에 따라 육아휴직등을 시작하는 경우부터 적용한다.

제8조(건설근로자 고용보험관리지원금에 관한 적용례) 제32조제3호의 개정규정은 이 영 시행 후 제7조제1항에 따른 기한 내에 전자적 방법으로 보험사무를 처리하는 사업주부터 적용한다.

제9조(산전후휴가 급여등의 하한액에 관한 적용례) 제101조제2호의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가를 시작하는 경우부터 적용한다.

제10조(정보화 기초과정에 대한 근로자 수강지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 이미 정보화 기초과정을 수강하고 있는 경우에는제43조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(검정수수료 등의 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제50조에 따라 지원대상이 되는 국가기술자격을 취득한 자에 대한 검정수수료 등의 지원은 제50조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제20799호,2008. 6. 5.>(평생교육법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제45조제1항제2호 중 " 제22조제3항 "을 " 제33조제3항 "으로 한다.

② 부터 ⑤ 까지 생략

부칙 <제20875호,2008. 6. 25.>(산업재해보상보험법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2008년 7월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제13조까지 생략

제14조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제71조제2항 중 " 「산업재해보상보험법」 제37조 "를 " 「산업재해보상보험법」 제40조 "로 한다.

② 부터 ⑪ 까지 생략

제15조 생략

부칙 <제20947호,2008. 7. 29.>(자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2009년 2월 4일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제25조까지 생략

제26조(다른 법령의 개정) ① 부터 ④ 까지 생략

⑤ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제105조제1항 중 “「증권거래법」 제2조제1항에 따른 유가증권”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제4조에 따른 증권”으로 한다.

⑥ 부터 <113> 까지 생략

제27조 및 제28조 생략

부칙 <제21015호,2008. 9. 18.>

제1조(시행일) 이 영은 2009년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제3조의2,제107조, 제131조 및 대통령령 제20330호 고용보험법 시행령 전부개정령 부칙 제3조제2항의 개정규정은 2008년 9월 22일부터 시행한다.

제2조(법 적용 건축공사 등에 관한 적용례) 제2조제1항제2호나목의 개정규정은 이 영 시행 후 착공하는 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사부터 적용한다.

제3조(중소기업 근로시간단축 지원금에 관한 적용례) 제13조제3항의 개정규정은 이 영 시행 후 제13조제1항에 따라 근로시간을 단축한 사업장부터 적용한다.

제4조(신규고용촉진 장려금에 관한 적용례) 별표 1의 개정규정은 이 영 시행 후 새로 신규고용촉진 장려금 대상자를 고용한 경우부터 적용한다.

제5조(별정직 및 계약직 공무원의 보험가입에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 별정직 또는 계약직 공무원으로 재직하고 있는 사람에 대하여는 제3조의2의 개정규정을 적용할 때 이 영 시행일을 임용일로 본다.

제6조(중소기업 신규업종진출 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 신규업종진출계획을 노동부장관에게 신고한 사업주에 대하여는 그 사업주가 종전의 규정에 따른 중소기업 신규업종진출 지원금의 지급요건을 충족한 경우에 제17조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 지원금을 지급한다.

제7조(재고용장려금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 고용조정으로 이직한 자를 재고용한 사업주에 대하여는 종전의 규정에 따른 재고용장려금의 지급요건을 충족한 경우에 제23조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 장려금을 지급한다.

제8조(중장년훈련수료자 채용장려금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 중장년훈련수료자를 채용한 사업주에 대하여는 중장년훈련수료자 채용장려금의 지급요건을 충족한 경우에 제27조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 장려금을 지급한다.

제9조(일괄적용사업에 있어서 지원금ㆍ장려금에 관한 경과조치) 보험료징수법 제8조에 따른 일괄적용사업에서 이 영 시행 후 부칙 제6조부터 제8조까지의 규정에 따른 지원금ㆍ장려금 지급 사유의 발생 여부의 판단은 종전 제39조의 규정에 따른다.

제10조(지원금ㆍ장려금의 상호조정에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제17조, 제23조 및 제27조에 따른 지원금ㆍ장려금의 지급 사유가 발생한 경우와 이 영 시행 후 부칙 제6조부터 제9조까지의 규정에 따라 지원금ㆍ장려금의 지급 사유가 발생하여 그 조정이 필요한 경우

에는 종전 제40조의 규정에 따른다.

제11조(지원금 등의 지급제한에 관한 경과조치) 노동부장관은 종전의 제17조, 제23조 및 제27조와 부칙 제6조부터 제9조까지의 규정에 따른 지원금ㆍ장려금의 지급 사유에 해당하는 경우 중 이 영 시행 후 종전의 제56조에 따른 지급제한 사유가 확인된 경우에는 종전의 규정에 따라 그 지급을 제한할 수 있다.

부칙 <제21152호,2008. 12. 3.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제47조제2항의 개정규정은 이 영 시행 후 실업자 등을 위한 직업능력개발훈련비용을 처음 지급하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제21230호,2008. 12. 31.>(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2009년 3월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제1항제1호 중 "「고령자고용촉진법」"을 "「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」"로 한다.

별표 1 대상자란의 제1호 및 제4호 중 "「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 따른 고령자나 같은 법 제2조제1호의2에 따른 준고령자"를 각각 "「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자나 같은 조 제2호에 따른 준고령자"로 한다.

② 부터 ⑥ 까지 생략

제3조 생략

부칙 <제21263호,2009. 1. 14.>(한국산업안전보건공단법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 및 ② 생략

③ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제145조제4항 중 "「한국산업안전공단법」에 따른 한국산업안전공단"을 "「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단"으로 한다.

④ 부터 ⑩ 까지 생략

부칙 <제21348호,2009. 3. 12.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제47조의2 및 제145조제2항제6호의 개정규정은 2009년 4월 1일부터 시행하고, 제1조의2부터 제1조의11까지 및 제6조의2의 개정규정은 2009년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제19조 및 제21조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 고용유지계획을 신고한 고용유지조치부터 적용한다.

제3조(경과조치) 이 영 시행 당시 피보험자가 수강 중인 직업능력개발훈련이 근로자 수강지원금의 지급대상이었으나 제43조제1항제3호의 개정규정에 따라 근로자 수강지원금 지급대상에서 제외되는 경우에는 해당 직업능력개발훈련에 대하여 종전의 규정에 따라 근로자 수강지원금을 지급한다.

부칙 <제21510호,2009. 5. 28.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제35조제4호, 제37조의2, 제56조제1항제1호(제37조의2에 관한 부분으로 한정한다) 및 제145조제2항제4호의2의 개정규정은 2009년 6월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제19조제1항제5호, 제20조제1항제1호 본문 및 같은 조 제4항, 제21조제1항제5호, 제21조제2항제3호, 제35조제4호, 제37조의2, 제56조제1항제1호(제37조의2에 관한 부분으로 한정한다) 및 제145조제2항제4호의2의 개정규정은 2009년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(유효기간 만료 이후의 적용에 관한 경과조치) 부칙 제2조에 따른 유효기간의 만료 당시에 신고된 고용유지조치계획 및 계속고용계획에 관계되는 사항과 부정행위에 관계되는 사항에 관하여는 필요한 사무처리가 마무리될 때까지 각각의 규정에 대한 유효기간이 지난 후에도 그 규정을 적용한다.

부칙 <제21590호,2009. 6. 30.>(한시적 행정규제 유예 등을 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2009년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제8조 및 제9조의 개정규정은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(「농지법 시행령」 개정에 따른 유효기간 등) ① 「농지법 시행령」 별표 2 제46호란의 개정규정은 2011년 6월 30일까지 효력을 가진다.

② 「농지법 시행령」 별표 2 제46호란의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 농지전용허가(변경허가의 경우와 다른 법률에 따라 농지전용허가 또는 그 변경허가가 의제되는 인가 또는 허가 등의 경우를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)를 신청하거나 농지전용신고(변경신고를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)를 하는 것부터 적용하고, 2011년 6월 30일까지 농지전용허가를 신청하거나 농지전용신고를 하는 것에 대하여도 이를 적용한다.

제3조(「관광진흥법 시행령」 개정에 따른 적용례) 「관광진흥법 시행령」 제32조제1호의 개정규정은 이 영 시행 전에 법 제15조에 따른 사업계획의 승인을 받거나 승인을 신청한 자에 대하여도 적용한다.

제4조(「산업입지 및 개발에 관한 법률 시행령」의 개정에 따른 적용례 등) ① 「산업입지 및 개발에 관한 법률 시행령」 제40조제2항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 분양계획서를 작성하는 분부터 적용한다.

② 「산업입지 및 개발에 관한 법률 시행령」 제40조제2항의 개정규정에 따라 조례에 위임된 사항은 해당 조례가 제정 또는 개정될 때까지 종전의 규정에 따른다.

제5조(「고용보험법 시행령」의 개정에 따른 경과조치) 「고용보험법 시행령」 제13조제1항제2호의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 「고용보험법 시행령」 제13조제1항에 따라 근로시간을 단축한 사업장부터 적용한다.

제6조(「부동산개발업의 관리 및 육성에 관한 법률 시행령」의 개정에 따른 경과조치) 이 영 시행 전의 행위에 대한 과태료의 적용은 종전의 규정에 따른다.

제7조(「신항만건설촉진법 시행령」의 개정에 따른 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 신항만건설사업실시계획 승인 신청기간의 연장을 받아 그 기간 중에 있는 자에 대하여는 「신항만건설촉진법 시행령」 제9조제5항 후단의 개정규정을 적용하되, 같은 개정규정에 따라 1회의 연장을 받은 것으로 본다.

제8조(「자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률 시행령」의 개정에 따른 경과조치) 이 영 시행 전의 행위에 대한 과태료의 적용은 종전의 규정에 따른다.

제9조(「하수도법 시행령」의 개정에 따른 경과조치) ① 「하수도법 시행령」 제38조제2항제2호가목의 개정규정에 따른 최초의 재교육은 이 영 시행 전에 실시한 가장 최근의 재교육 완료일부터 기산하여 5년이 되는 날이 속하는 해에 실시한다.

② 「하수도법 시행령」 제38조제2항제2호나목의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 해당 영업정지처분을 받은 경우부터 적용한다.

부칙 <제21626호,2009. 7. 7.>(규제일몰제 적용을 위한 옥외광고물 등 관리법 시행령 등 일부개정령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제21928호,2009. 12. 30.>(고용정책 기본법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제1항 중 “ 「고용정책기본법」 제33조 ”를 “ 「고용정책 기본법」 제18조 ”로 한다.

제18조제2항제1호 중 “「고용정책기본법 시행령」 제18조제1항제1호”를 “「고용정책기본법 시행령」 제29조제1항제1호”로 하고, 같은 항 제3호 중 “「고용정책기본법 시행령」 제18조제1항제2호 또는 제3호”를 “「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항제2호 또는 제3호”로 하며, 같은 조 제3항 중 “「고용정책기본법」”을 “「고용정책 기본법」”으로 한다.

제24조제1항제1호 중 “「고용정책기본법 시행령」 제18조제2항”을 “「고용정책 기본법 시행령」 제29조제2항”으로 하고, 같은 항 제5호 중 “「고용정책기본법」 제6조에 따른 지방고용심의회”를 “「고용정책 기본법」 제10조에 따른 지역고용심의회”로 한다.

제38조제1항제1호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항 중 “법 제26조에 따라 고용촉진 시설을 설치ㆍ운영하는 자와 「고용정책기본법」 제21조에 따라 국가로부터 고용촉진 시설의 설치ㆍ운영을 위탁받은 자”를 “법 제26조에 따라 고용촉진 시설을 설치ㆍ운영하는 자”로 한다.

1. 「고용정책 기본법」 제11조제4항에 따라 지방자치단체가 설치ㆍ운영하는 취업취약계층에 대한 고용서비스 제공에 필요한 시설

제145조제6항 각 호 외의 부분 중 “「고용정책기본법」 제33조”를 “「고용정책 기본법」 제18조”로 한다.

② 부터 ⑪ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제21962호,2009. 12. 31.>(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ, 부칙 제3조제1항부터 제6항까지 및 같은 조 제8항의 개정규정은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제145조제4항 중 “「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용촉진공단(이하 "한국장애인고용촉진공단"이라 한다)”을 “「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용공단(이하 "한국장애인고용공단"이라 한다)”으로 하고, 같은 조 제5항 중 “한국장애인고용촉진공단”을 “한국장애인고용공단”으로 하며, 같은 조 제7항 각 호 외의 부분 중 “한국장애인고용촉진공단”을 “한국장애인고용공단”으로 한다.

② 부터 ⑧ 까지 생략

부칙 <제22026호,2010. 2. 8.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제21조제1항의 개정규정은 2010년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 별표 1의 신규고용촉진 장려금 대상자 중 제5호의 개정규정은 2010년 12월 31일까지, 같은 표 제8호의 개정규정은 2012년 12월 31일까지 효력을 갖는다.

제3조(교대제전환 지원금에 대한 적용례) 제14조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 사업주가 새로 채용한 사람부터 적용한다.

제4조(고용유지지원금에 대한 적용례) 제21조제1항의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 제21조제1항의 개정규정 시행 후 제20조제2항에 따라 고용유지조치계획을 최초로 신고(변경신고를 포함한다)하는 경우부터 적용한다.

제5조(신규고용촉진 장려금에 대한 적용례) ① 제26조제1항 및 별표 1의 개정규정은 이 영 시행 후 실업상태에 있는 사람을 피보험자로 새로 고용하는 경우부터 적용한다.

② 제26조제4항의 개정규정을 적용하여 새로 고용된 근로자의 수를 계산할 때에는 이 영 시행 후 새로 고용된 근로자부터 적용한다.

제6조(임신ㆍ출산 후 계속고용지원금에 대한 적용례) 제29조제1항 본문의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 체결한 근로계약부터 적용한다.

제7조(개별연장급여의 지급 등에 대한 적용례) 제73조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 개별연장급여를 신청한 수급자격자부터 적용한다.

제8조(조기재취업 수당에 대한 적용례) ① 제84조제1항, 제85조 및 제86조제2항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 법 제64조제1항에 따라 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 사람부터 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 이 영 시행 전에 수급자격의 인정을 받은 사람으로서 이 영 시행 후 법 제49조의 대기기간에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 사람이 제84조제1항 각 호의 개정규정의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제85조 및 제86조제2항의 개정규정을 적용한다.

③ 제1항에도 불구하고 이 영 시행 전에 수급자격의 인정을 받은 사람으로서 이 영 시행 후에 법 제50조에 따른 소정급여일수를 30일 미만 남기고 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 사람이 제84조제1항 각 호의 개정규정의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제85조 및 제86조제2항의 개정규정을 적용한다.

제9조(신규고용촉진 장려금에 대한 경과조치 등) ① 2010년 1월 1일 전에 이미 고용된 자에 대한 신규고용촉진 장려금의 지급은 제26조 및 별표 1 제8호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 별표 1 제8호의 개정규정은 2010년 1월 1일 이후 이 영 시행 전에 고용된 자에 대해서도 적용한다.

제10조(건설근로자 계속고용지원금에 대한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제32조의2에 따른 건설근로자 계속고용지원금의 지급 요건을 갖춘 사업주에 대한 건설근로자 계속고용지원금은 제32조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한에 대한 경과조치) ① 이 영 시행 전의 부정행위에 대한 반환명령, 지급 제한을 적용할 때에는 제56조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정

에 따른다.

② 부칙 제10조에 따라 이 영 시행 후 건설근로자 계속고용지원금을 받거나 받으려는 자의 부정행위에 대한 반환명령, 지급 제한을 적용할 때에는 제56조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제22269호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터1& 까지 생략

1* 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조의2제1항부터 제3항까지, 제4조제2항, 제5조제1항부터 제3항까지, 제6조제1항、제2항, 제6조의2제1항、제2항、제4항, 제7조제1항 전단 및 후단、제2항부터 제4항까지, 제9조, 제10조, 제11조제1항、제2항, 제13조제1항 각 호 외의 부분 본문、제3항 본문 및 단서, 제14조제1항、제3항 본문 및 단서, 제15조제1항、제2항, 제16조제1항 각 호 외의 부분 전단、제2항, 제18조제3항, 제19조제1항 각 호 외의 부분, 제20조제2항 본문、제3항, 제21조제1항제2호、제3호、제2항제1호 단서、제4항, 제22조제1항 각 호 외의 부분、제3항 전단、제4항、제5항 단서, 제24조제1항 각 호 외의 부분、제2호、제2항, 제25조제1항 각 호 외의 부분、제1호、제3항 본문 및 단서、제4항 본문、제5항, 제26조제1항 본문、제2항 전단 및 후단、제28조제1항부터 제3항까지, 제29조제1항 각 호 외의 부분 본문, 제30조제1항、제2항 본문、제3항 각 호 외의 부분、제4항, 제31조제1항、제3항 후단, 제32조제1항 각 호 외의 부분、제3호、제2항 전단, 제33조제1항 、제2항, 제34조제1항 각 호 외의 부분、제2항、제3항, 제36조제1항 각 호 외의 부분、제3호、제2항, 제37조제1항、제2항, 제38조제1항제2호、제3호、제2항부터 제4항까지、제5항 전단, 제40조제4항, 제41조제1항제5호다목、제2항 전단 및 후단、제3항 각 호 외의 부분 전단, 제42조제3항, 제43조제1항 각 호 외의 부분 전단 및 후단, 제44조제1항、제3항, 제45조제1항 각 호 외의 부분、제2항 각 호 외의 부분 본문、제3호、제3항、제4항, 제46조제1항、제2항, 제47조제1항、제2항 단서、제3항、제4항, 제47조의2제1항제1호、제2호、제3항、제4항, 제48조제1항、제2항 전단, 제49조제1항 전단, 제51조제1항 각 호 외의 부분, 제52조제1항제10호、제2항, 제53조제1항、제2항제3호, 제54조제1항, 제55조제2항、제3항, 제56조제1항 각 호 외의 부분、제2항 본문、제3항 후단, 제57조제2항, 제60조 각 호 외의 부분 단서、제3호, 제65조제8호, 제68조제2항, 제73조제1항제1호마목、제3호, 제81조제2항 단서、제3항, 제87조제1항、제2항, 제88조제2항, 제90조제1항제1호, 제98조, 제104조 본문, 제104조의2제1항、제2항, 제105조제2항, 제107조제2항、제3항 본문 및 단서、제4항 본문 및 단서、제5항、제6항, 제108조 각 호 외의 부분, 제110조, 제111조제1항、제3항, 제116조제1항、제2항, 제117조제1항、제2항, 제118조 각 호 외의 부분, 제121조제3호, 제122조제2항, 제123조제2항, 제130조제1항、제2항 각 호 외의 부분 본문 및 단서、제4호、제5호、제3항, 제133조제2항, 제136조제1항, 제

142조 후단, 제145조제1항 각 호 외의 부분、제2항 각 호 외의 부분、제3항 각 호 외의 부분、제4항、제5항、제6항 각 호 외의 부분、제7항、제8항 각 호 외의 부분 전단、제9항, 제145조의2, 제146조 단서 및 별표 1 제1호、제5호 중 “ 노동부장관 ”을 각각 “ 고용노동부장관 ”으로 한다.

제1조의2제2항 중 “ 노동분야 ”를 “ 고용노동 분야 ”로 한다.

제1조의9, 제121조 각 호 외의 부분、제1호、제2호, 제122조제1항 및 제130조제3항 중 “ 노동부 ”를 각각 “ 고용노동부 ”로 한다.

제3조제2항제1호나목、라목, 제3조의2제7항, 제4조제2항, 제13조제1항 각 호 외의 부분 본문、제4항, 제14조제1항、제4항, 제16조제4항, 제19조제1항제1호 후단、제2호、제2항、제3항, 제20조제1항 각 호 외의 부분 전단、제2항 단서, 제21조제1항제1호 후단、제3호, 제22조제1항 각 호 외의 부분、제3항 전단、제7항, 제24조제6항, 제25조제1항제3호 단서、제6항, 제26조제1항 본문 및 단서、제5항, 제28조제1항、제5항, 제29조제3항, 제30조제5항, 제31조제4항, 제32조제2항 후단、제3항, 제34조제1항제2호, 제38조제1항제5호、제4항, 제41조제4항, 제43조제1항 각 호 외의 부분 전단、제3항, 제44조제1항、제4항, 제45조제5항, 제47조제5항、제6항, 제48조제3항, 제49조제2항, 제51조제2항제6호、제3항, 제53조제4항, 제63조제3항, 제66조제2항, 제69조제2항, 제70조제6호, 제71조제4항, 제73조제4항, 제78조제2항 각 호 외의 부분 단서, 제79조제1항 각 호 외의 부분, 제84조제1항제1호가목, 제86조제1항, 제88조제4항, 제89조제1항제2호 전단、제2항 전단, 제90조제2항 전단, 제119조, 제136조제2항, 제145조제4항 및 별표 1 제2호 중 “ 노동부령 ”을 각각 “ 고용노동부령 ”으로 한다.

1(부터 <136> 까지 생략

부칙 <제22356호,2010. 8. 25.>(근로자직업능력 개발법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 9월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제45조제1항제1호 중 “ 「기능대학법」 ”을 “ 「근로자직업능력 개발법」 ”으로 한다.

제52조제1항제7호 중 “ 같은 법 제20조제1항제5호 ”를 “ 같은 법 시행령 제19조제1항제6호 ”로 하고, 같은 항 제9호 중 “ 「기능대학법」 제4조 ”를 “ 「근로자직업능력 개발법」 제40조 ”로 한다.

제53조제3항 중 “ 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조제1호 ”를 “ 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조 ”로 한다.

제56조제4항 중 “ 「근로자직업능력 개발법」 제25조 ”를 “ 「근로자직업능력 개발법」 제56조 ”로 한다.

제57조제1항제2호 중 “ 「기능대학법」 ”을 “ 「근로자직업능력 개발법」 ”으로 한다.

② 부터 ⑮ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제22493호,2010. 11. 15.>(은행법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2010년 11월 18일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑦까지 생략

⑧ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제105조제2항 및 제108조제1호 중 “ 금융기관 ”을 각각 “ 은행 ”으로 한다.

⑨부터 <115>까지 생략

제5조 생략

부칙 <제22603호,2010. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 2011년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제43조제1항의 개정규정은 2011년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제19조제1항제4호, 제20조제3항, 제21조제1항제1호 후단 및 같은 항 제3호ㆍ제4호, 같은 조 제2항제2호와 제32조의 개정규정은 2013년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(우선지원 대상기업에 대한 적용례) 제12조제3항의 개정규정은 우선지원 대상기업에 해당하지 아니하게 된 사유가 발생한 연도가 2010년도인 경우부터 적용한다.

제4조(고용창출에 대한 비용지원에 관한 적용례) 제17조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 근로자를 고용하는 사업주를 대상으로 하는 경우부터 적용한다.

제5조(고용유지 지원금에 관한 적용례) ① 제19조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 제20조제1항에 따른 고용유지조치계획을 신고하는 경우부터 적용한다.

② 제20조제2항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 제20조제1항에 따른 고용유지조치계획을 신고하는 경우부터 적용한다.

③ 제20조제5항의 개정규정은 이 영 시행 후 고용유지조치계획의 준수의무를 위반한 사실이 최초로 확인된 경우부터 적용한다.

제6조(지역고용촉진 지원금에 관한 적용례) 제24조의 개정규정은 이 영 시행 후 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항에 따라 고용노동부장관이 고용조정 지원 등이 필요한 지역으로 최초로 지정ㆍ고시하는 지역을 대상으로 하는 경우부터 적용한다.

제7조(고령자 고용연장 지원금에 관한 적용례) ① 제25조제4항의 개정규정은 이 영 시행 후 제25조제1항제2호의 개정규정에 따라 정년을 폐지하거나 연장하는 경우부터 적용한다.

② 제25조제5항의 개정규정은 이 영 시행 후 제25조제1항제3호의 개정규정에 따라 재고용하는 경우부터 적용한다.

제8조(고용촉진 지원금에 관한 적용례) 제26조의 개정규정은 이 영 시행 후 사업주가 제26조제1항 각 호의 개정규정의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 최초로 고용하는 경우부터 적용한다.

제9조(건설근로자 고용보험관리 지원금에 관한 적용례) 제32조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 건설근로자 고용보험관리 지원금을 신청한 사업주부터 적용한다.

제10조(근로자 수강지원금에 관한 적용례) 제43조제1항제1호의 개정규정은 이 영 시행 후 피보험자가 최초로 직업능력개발 훈련 수강을 시작하는 경우부터 적용한다.

제11조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한에 관한 적용례) 제56조제2항의 개정규정은 이 영 시행 후 반환명령 또는 지급제한 사유가 최초로 발생한 경우부터 적용한다.

제12조(개별연장급여의 지급에 관한 적용례) 제73조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 개별연장급여를 신청한 경우부터 적용한다.

제13조(육아휴직급여의 감액에 관한 적용례) 제98조의 개정규정은 이 영 시행 후 육아휴직을 시작하는 경우부터 적용한다.

제14조(교대제전환 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제14조에 따른 교대제전환 지원금의 지급요건을 갖춘 사업주에게는 제14조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 교대제전환 지원금을 지급한다.

제15조(중소기업 고용환경개선에 대한 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제15조에 따라 고용노동부장관이 정한 절차에 따라 계획서를 제출한 사업주로서 종전의 제15조에 따른 지원 요건을 갖춘 사업주에게는 제15조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 지원금을 지급한다.

제16조(중소기업 전문인력활용 장려금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제16에 따른 중소기업 전문인력활용장려금의 지급 요건을 갖춘 사업주에게는 제16조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 중소기업 전문인력활용장려금을 지급한다.

제17조(전직지원장려금에 대한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제22조에 따른 전직지원장려금의 지급요건을 갖춘 사업주에게는 제22조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 전직지원장려금을 지급한다.

제18조 삭제 <2024. 12. 24.>

제19조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제28조에 따라 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 보전수당에 대해서는 제28조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제20조(임신ㆍ출산여성 고용안정 지원금에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 당시 종전의 제29조에 따른 임신ㆍ출산 후 계속고용지원금을 지급받고 있는 경우에는 제29조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 영 시행 당시 종전의 제30조에 따른 육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금을 지급받고 있는 경우에는 제29조 및 제30조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제21조(건설근로자 퇴직공제부금의 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제31조에 따라 건설근로자 퇴직공제에 가입하고 공제부금을 낸 사업주로서 공제부금의 지원을 신청하거나 지원을 받은 사업주에 대해서는 제31조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제22조(장기실업자 등에 대한 창업촉진 지원사업에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제34조제1항에 따라 지원을 받고 있는 자에 대해서는 제34조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제23조(단시간일자리 창출 지원사업에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제35조제5호에 따라 단시간일자리 창출 지원사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에 대해서는 제35조제5호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제24조(지원금 등의 상호조정에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제14조부터 제16조까지의 규정에 따라 지원금ㆍ장려금의 지급사유가 발생한 경우의 지원금ㆍ장려금 등의 상호조정에 대해서는 제40조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제25조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제41조제1항제5호나목에 따른 요건을 갖추어 실시하고 있는 직업능력개발 훈련에 대해서는 제41조제1항제5호다목의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 따라 사업주에게 직업능력개발 훈련에 필요한 비용을 지원한다.

제26조(지원금 등의 지급제한에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제14조부터 제16조까지, 제30조 및 제31조와 부칙 제14조부터 제16조까지, 제20조제2항 및 제21조에 따라 지원금 또는 장려금의 지급사유에 해당하는 경우 중 이 영 시행 후 종전의 제56조에 따른 반환명령 또는 지급제한 사유가 확인된 경우에는 종전의 제56조에 따라 반환명령 또는 지급 제한을 할 수 있다.

제27조(육아휴직급여액에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 육아휴직 기간 중에 있는 피보험자의 경우에 이 영 시행 전의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직급여액에 대해서는 제95조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제23139호,2011. 9. 15.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제40조의2 및 제104조의2부터 제104조의4까지의 개정규정은 2011년 9월 22일부터 시행한다.

제2조(중소기업 근로시간단축 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제13조에 따른 중소기업 근로시간단축 지원금의 지급요건을 갖춘 사업주에 대해서는 종전의 규정에 따라 지원금을 지급한다.

제3조(근로자 수강지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제43조제1항제1호에 따라 직업능력개발훈련 수강을 하고 있는 사람에 대해서는 종전의 규정에 따라 근로자 수강지원금

을 지원한다.

제4조(근로자능력개발카드에 따른 수강지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제44조에 따라 직업능력개발훈련 수강을 하고 있는 사람에 대해서는 종전의 규정에 따라 직업능력개발훈련을 수강하는 데 필요한 비용을 지원한다.

제5조(다른 법령의 개정) 소득세법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제110조의3제7항 중 " 근로자 수강지원금 "을 " 근로자의 직무능력 향상을 위한 지원 "으로 한다.

부칙 <제23274호,2011. 11. 1.>(출입국관리법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2011년 12월 15일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항제1호다목 중 " 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항제1호ㆍ제2호 "를 " 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항제1호ㆍ제2호 및 제3호 "로 한다.

제5조 생략

부칙 <제23356호,2011. 12. 8.>(영유아보육법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2011년 12월 8일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제38조제4항 및 같은 조 제5항 전단ㆍ후단 중 " 보육시설 "을 각각 " 어린이집 "으로 한다.

제145조제1항제23호 및 제2항제5호 중 " 보육시설 "을 각각 " 어린이집 "으로 한다.

⑦부터 <54>까지 생략

부칙 <제23467호,2011. 12. 30.>(근로자직업능력 개발법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제145조제1항제9호를 다음과 같이 한다.

9. 법 제31조제2항에 따른 직업능력개발 훈련 사업의 실시

제145조제3항제2호를 삭제하고, 같은 항 제1호를 제2호로 하며, 같은 항에 제1호를 다음과 같이 신설한다.

1. 법 제27조에 따른 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원

부칙 <제23496호,2012. 1. 6.>(농업협동조합법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 3월 2일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제108조제2호를 다음과 같이 한다.

2. 「농업협동조합법」에 따른 농협은행

②부터 ⑮까지 생략

부칙 <제23513호,2012. 1. 13.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제12조의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하고, 제41조, 제43조, 제93조의2 및 제144조의 개정규정은 각각 2012년 1월 22일부터 시행한다.

제2조(유효기간) ① 제21조제1항제1호 각 목 외의 부분 단서 및 같은 호 나목의 개정규정은 2013년 12월 31일까지 그 효력을 가진다.

② 제25조의2 및 제40조제5항의 개정규정은 2020년 12월 31일까지 그 효력을 가진다. 다만, 2020년 4분기 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건에 해당하는 사업주에 대해서는 해당 지원금의 지급을 받을 때까지 그 효력을 가진다. <개정 2014. 12. 31., 2017. 12. 26.>

[시행일:2017. 12. 26.] 제2조제2항

제3조(임금피크제 지원금에 관한 적용례) 제28조제2항의 개정규정은 2012년 1월 1일 이후 감액된 임금분에 관하여 임금피크제 지원금을 지급하는 경우부터 적용한다.

제4조(임신ㆍ출산여성 고용안정 지원금에 관한 적용례) ① 제29조제1항제3호의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 대체인력을 고용하는 경우부터 적용한다.

② 제29조제3항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 육아휴직등을 허용하는 경우부터 적용한다.

제5조(별정직 또는 계약직 공무원의 보험가입에 관한 특례) ① 대통령령 제21015호 고용보험법 시행령 일부개정령(이하 이 조에서 "같은 영"이라 한다) 시행 당시 같은 영 부칙 제5조에 따른 가입대상 공무원이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 해당 소속기관의 장은 제3조의2제1항 및 제2항에도 불구하고 이 영 시행일부터 3개월 이내에 소속기관 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 고용보험 가입을 신청할 수 있다.

1. 해당 소속기관의 장 또는 해당 가입대상 공무원이 제3조의2제2항 및 같은 영 부칙 제5조에 따른 기간 내에 고용보험 가입을 신청하지 않았을 것
2. 이 영 시행 당시 해당 소속기관에 가입대상 공무원으로 계속 재직하고 있을 것
3. 고용보험 가입 의사가 있을 것

② 제3조의2제3항부터 제7항까지의 규정은 제1항에 따라 고용보험 가입을 신청하는 경우에도 적용한다.

제6조(고령자 고용연장 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 고령자 고용연장 지원금을 받고 있는 사업주에 대해서는 제25조제4항 및 제5항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(고용촉진 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 실업자를 피보험자로 고용한 사람에 대해서는 제26조제1항 및 제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제8조(근로자의 직무능력 향상 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 고용보험에 가입한 종전의 제144조에 따른 자영업자에 관하여는 제43조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제9조(육아휴직 급여액 산정에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 육아휴직 급여를 신청한 사람에 대해서는 제95조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제23946호,2012. 7. 10.>(남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 8월 2일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조제1항제2호, 같은 항 제3호가목, 같은 조 제4항, 제100조의 제목, 같은 조 제목 외의 부분, 제101조의 제목, 같은 조 각 호 외의 부분, 같은 조 제1호 본문ㆍ단서, 같은 조 제2호, 제102조 전단ㆍ후단, 제103조 전단ㆍ후단, 제104조의 제목, 같은 조 본문ㆍ단서, 제145조제1항제13호 및 제145조의2제1항제18호ㆍ제19호 중 "산전후휴가"를 각각 "출산전후휴가"로 한다.

② 생략

부칙 <제24155호,2012. 10. 29.>(행정규제 개선 등을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 11월 1일부터 시행한다. 다만, ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ 제3조, ㆍㆍㆍ<생략>ㆍㆍㆍ 개정규정은 2013년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제11조까지 생략

부칙 <제24333호,2013. 1. 25.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(우선지원 대상기업의 범위에 관한 적용례) 제12조제3항의 개정규정은 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따른 우선지원 대상기업의 적용기간이 종료되지 아니한 경우에도 적용한다.

제3조(고용촉진 지원금에 관한 적용례) 제26조의 개정규정은 이 영 시행 후 사업주가 제26조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 피보험자로 고용한 경우부터 적용한다.

제4조(출산육아기 고용안정 지원금에 관한 적용례) 제29조의 개정규정은 이 영 시행 후 사업주가 근로계약을 체결하는 경우부터 적용한다.

제5조(고령자 고용연장 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 고령자 고용연장 지원금을 지급받고 있는 사업의 사업주에 대하여는 제25조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 대하여는 제28조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제24514호,2013. 4. 22.>

제1조(시행일) 이 영은 2013년 4월 24일부터 시행한다.

제2조(휴업등에 따른 근로자 지원에 관한 특례) 이 영 시행 당시 제21조의3제1항의 개정규정에 해당하는 휴업등을 실시하고 있는 사업주에 고용된 피보험자가 지원금을 지급받으려는 경우에는 이 영 시행일부터 60일 이내에 제21조의3제1항의 개정규정에 따라 지원금을 신청하여야 한다.

제3조(고용유지지원금의 지급에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제19조제1항에 따라 취한 고용유지조치에 대하여 고용유지지원금을 지급하는 경우에는 제19조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(고용유지조치계획 위반에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 고용유지조치계획의 준수의무를 위반한 사업주에 대하여는 제20조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제24682호,2013. 8. 6.>

제1조(시행일) 이 영은 2013년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(과태료에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 3의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 영 시행 전의 위반행위로 받은 과태료 부과처분은 별표 3의 개정규정에 따른 위반행위의 횟수 산정에 포함하지 아니한다.

부칙 <제24852호,2013. 11. 20.>(공무원임용령)

제1조(시행일) 이 영은 2013년 12월 12일부터 시행한다.

제2조부터 제7조까지 생략

제8조(다른 법령의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조의2의 제목 “ (별정직ㆍ계약직 공무원의 보험 가입) ”을 “ (별정직ㆍ임기제 공무원의 보험 가입) ”으로 하고, 같은 조 제1항 및 제3항 후단 중 “ 계약직 공무원 ”을 각각 “ 임기제 공무원 ”으로 한다.

⑥부터5) 까지 생략

제9조 생략

부칙 <제25022호,2013. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) ① 제25조의 개정규정은 2016년 12월 31일까지 효력을 가진다. 다만, 2016년 12월 31일까지 고령자 고용연장 지원금 지급요건에 해당하게 된 사업주에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제25조의 개정규정을 적용한다.

② 제28조의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 효력을 가진다. 다만, 제1호 및 제2호에 따른 날까지 임금피크제 지원금 지급요건에 해당하게 된 근로자에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제28조의 개정규정을 적용한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2015년 12월 31일
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2016년 12월 31일

제3조(고용창출에 대한 지원에 관한 적용례) 제17조제1항 각 호 외의 부분 단서의 개정규정(같은 항 제1호와 관련된 개정부분으로 한정한다)은 이 영 시행 후 일자리 함께하기의 조치를 하는 사업주부터 적용한다.

제4조(출산육아기 고용안정 지원금에 관한 적용례) 제29조제1항 및 제4항의 개정규정은 이 영 시행 후 대체인력을 고용하는 경우부터 적용한다.

제5조(고용촉진 시설의 지원에 관한 적용례) 제38조제4항 후단의 개정규정은 이 영 시행 후 어린이집을 설치ㆍ운영하는 경우부터 적용한다.

제6조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원 한도에 관한 적용례) 제42조제4항의 개정규정은 이 영 시행 후 시작하는 직업능력개발 훈련에 대한 지원금부터 적용한다.

제7조(근로자의 직업능력개발 지원에 관한 적용례) 제43조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 직업능력개발훈련을 시작하는 피보험자부터 적용한다.

제8조(고용유지지원금 지급 대상에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제19조제1항제4호에 따른 고용유지조치를 취한 사업주에 대한 고용유지지원금 지급에 관하여는 제19조제1항제4호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제9조(고용유지조치계획 이행에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제19조제1항제4호에 따른 사유로 고용유지조치계획을 신고한 사업주는 제20조제3항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

제10조(고용유지지원금의 금액 등에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제19조제1항제3호 및 제4호에 따른 고용유지조치를 취한 사업주에 대한 고용유지지원금의 금액 및 지급범위에 관하여는 제21조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(지역고용촉진 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제24조제1항에 따라 지역고용촉진 지원금 지급요건을 갖춘 사업주에 대한 지원금 지급제한에 관하여는 제24조제6항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제12조(고령자 고용연장 지원금에 관한 경과조치 등) ① 이 영 시행 전에 종전의 제25조제1항에 따라 고령자 고용연장 지원금 지급 요건을 갖춘 사업주에 대한 지원금 지급에 관하여는 제25조제1항 각 호 외의 부분 단서, 같은 항 제2호 및 같은 조 제5항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 제25조제1항제3호 및 제4항 각 호 외의 부분 후단의 개정규정은 이 영 시행 후 재고용하는 근로자에 대한 고령자 고용연장 지원금부터 적용한다.

제13조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 관하여는 제28조제1항제1호ㆍ제4호, 같은 조 제2항제1호ㆍ제3호 및 같은 조 제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제14조(건설근로자 고용보험관리지원금 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제32조에 따라 건설근로자 고용보험관리지원금 지급요건을 갖춘 사업주에 대한 고용보험관리지원금 지원에 관하여는 제32조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제15조(취업훈련의 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제47조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 수강 중인 피보험자등에 대한 취업훈련의 지원에 관하여는 제47조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제16조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제56조제1항에 따른 지원금 지급 제한 사유가 발생한 사업주에 대한 지원금의 지급 제한에 관하여는 제56조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제17조(조기재취업 수당 지급기준에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 법 제42조에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람에 대한 조기재취업 수당의 지급에 관하여는 제84조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제18조(조기재취업 수당의 금액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 법 제42조에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람에 대한 조기재취업 수당의 금액에 관하여는 제85조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제19조(조기재취업 수당의 청구에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 법 제42조에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람의 조기재취업 수당청구서 제출에 관하여는 제86조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제20조(다른 법령의 개정) 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제3조제1항제6호 중 "「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호부터 제3호까지의 규정"을 "「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호 및 제2호"로 한다.

부칙 <제25388호,2014. 6. 17.>

제1조(시행일) 이 영은 2014년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정 지원금 지원에 관한 적용례) 제29조제1항제2호의 개정규정은 이 영 시행 후 출산하는 근로자를 고용하고 있는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금을 지급하는 경우부터 적용한다.

제3조(출산전후휴가 급여의 상한액에 관한 적용례) 제101조제1호의 개정규정은 이 영 시행 후 출산하는 근로자부터 적용한다.

부칙 <제25645호,2014. 9. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2014년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정 지원금에 관한 적용례) 제29조제1항제1호의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 중이거나 육아휴직이 종료된 근로자와 근로계약을 체결하는 경우에도 적용한다.

제3조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2의 개정규정은 이 영 시행 후 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 시작하는 피보험자부터 적용한다.

제4조(육아기 근로시간 단축 급여액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 사용한 피보험자에 대한 육아기 근로시간 단축 급여액에 관하여는 제104조의2제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제25840호,2014. 12. 9.>(규제 재검토기한 설정 등 규제정비를 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제16조까지 생략

부칙 <제25955호,2014. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(고용촉진 지원금에 관한 적용례) 제26조제4항제4호의 개정규정은 이 영 시행 이후 사업주가 제26조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 경우부터 적용한다.

제3조(임금피크제 지원금에 관한 적용례) 제28조제1항 단서 및 제3항의 개정규정은 이 영 시행 이후 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제를 시행한 경우부터 적용한다.

제4조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급제한에 관한 적용례) 제56조제1항의 개정규정에 따른 같은 조 제2항의 지급제한은 이 영 시행 이후 반환명령이나 지급제한의 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

제5조(고용유지지원금의 금액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 신고한 고용유지조치계획의 실시에 따른 고용유지지원금의 금액에 관하여는 제21조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(급여기초 임금일액의 상한액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 이직한 사람의 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액은 제68조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제26208호,2015. 4. 20.>

이 영은 2015년 4월 21일부터 시행한다.

부칙 <제26368호,2015. 6. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2015년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제145조제1항제23호 및 제2항제4호의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(직업능력개발 훈련비용 지원의 한도에 관한 적용례) 제42조제5항의 개정규정은 이 영 시행 이후 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발 훈련에 대한 지원을 받았거나 지원을 받으려고 한 것을 이유로 법 제35조제3항에 따라 직업능력개발 사업의 지원이 제한되는 경우부터 적용한다.

제3조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원에 관한 적용례) ① 제43조제1항제6호의 개정규정은 이 영 시행 당시 45세 이상인 피보험자가 이 영 시행 이후 직업능력개발훈련을 수강한 경우부터 적용한다.

② 제43조제1항제8호의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 중인 피보험자가 이 영 시행 이후 직업능력개발훈련을 수강한 경우부터 적용한다.

제4조(출산육아기 고용안정 지원금 지원에 관한 경과조치) ① 사업주가 이 영 시행 전에 육아휴직등을 허용하여 해당 근로자가 육아휴직등을 시작한 경우의 출산육아기 고용안정 지원금의 지급은 제29조제1항제2호 및 같은 조 제3항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 사업주가 이 영 시행 전에 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 허용하고 대체인력을 고용한 경우의 대체인력지원금의 지급은 제29조제1항제3호가목 및 같은 조 제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제5조(육아휴직 급여 지급 방법 등에 관한 경과조치) 피보험자가 이 영 시행 전에 육아휴직을 시작한 경우 육아휴직 급여 지급에 대해서는 제95조제3항ㆍ제4항 및 제98조의 개정규정에도

불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제26496호,2015. 8. 19.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제17조제1항제6호의 개정규정은 2018년 12월 31일까지 효력을 가진다. 다만, 2018년 12월 31일까지 제17조제1항제6호의 개정규정에 따라 임금피크제 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 청년 실업자를 고용하는 사업주에 대한 지원에 관하여는 유효기간이 종료된 후에도 제17조제1항제6호의 개정규정을 적용한다.

제3조(고용창출에 대한 지원에 관한 적용례) 제17조제1항제6호의 개정규정은 임금피크제 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 2015년 7월 1일 이후 15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용한 사업주에 대해서도 적용한다.

부칙 <제26690호,2015. 12. 4.>

제1조(시행일) 이 영은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조제1항제6호, 제28조의2, 제28조의3, 제40조제2항 및 제6항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금에 관한 적용례) 제28조의2의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 전에 해당 제도를 시행한 사업 또는 사업장에서 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 해당 제도의 적용으로 임금이 감소한 근로자에 대해서도 적용한다.

제3조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 적용례) 제41조제3항제5호의 개정규정은 이 영 시행 전에 직업능력개발 훈련 및 평가를 받을 것을 조건으로 고용되어 이 영 시행 이후 훈련을 받거나 평가를 받는 근로자에 대해서도 적용한다.

제4조(우선지원 대상기업 어린이집 운영비 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 어린이집을 설치ㆍ운영하고 있는 우선지원 대상기업의 사업주에게 지급하는 이 영 시행 전의 기간에 대한 운영비용 지원은 제38조제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제5조(육아휴직 급여의 특례에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 중인 피보험자에 대해서는 제95조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(과태료 부과기준에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 3 제2호가목의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(다른 법령의 개정) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제2항 중 "「고용보험법 시행령」 제28조"를 "「고용보험법 시행령」 제28조 및 제28조의2"로 한다.

부칙 <제26844호,2015. 12. 31.>(행정기관 소속 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위한 국민건강보험법 시행령 등 일부개정령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제27352호,2016. 7. 19.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제74조의2 및 제145조의2제1항제15호의2의 개정규정은 2016년 8월 1일부터 시행한다.

부칙 <제27445호,2016. 8. 11.>(공동주택관리법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2016년 8월 12일부터 시행한다.

제2조부터 제20조까지 생략

제21조(다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략

④ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제5항제1호 전단 중 “「주택법」”을 “「공동주택관리법」”으로 한다.

⑤부터 ⑮까지 생략

제22조 생략

부칙 <제27549호,2016. 10. 18.>

이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제27556호,2016. 10. 25.>(수산업협동조합법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2016년 12월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제108조제3호 중 “수산업협동조합중앙회”를 “수협은행”으로 한다.

②부터2# 까지 생략

부칙 <제27738호,2016. 12. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제95조의2제2호의 개정규정은 2017년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(사업주에 대한 지역고용촉진 지원금 등의 지급 제한에 관한 적용례) 제24조제6항제4호의2, 제25조의2제2항제2호, 제26조제3항제7호 및 제29조제1항 단서의 개정규정은 이 영 시

행 이후 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개되는 사업주부터 적용한다.

제3조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2제2호의 개정규정은 2017년 7월 1일 이후 출생한 둘째 이상의 자녀에 대하여 육아휴직 급여를 지급하는 경우부터 적용한다.

제4조(출산전후휴가 급여등의 상한액에 관한 적용례) 제101조제1호의 개정규정은 이 영 시행 당시 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산 휴가 중인 피보험자에 대해서는 이 영 시행 이후 사용하는 출산전후휴가기간 또는 유산ㆍ사산 휴가기간에 대하여 일할 계산하여 적용한다.

제5조(사업주에 대한 고용촉진장려금 지급에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전에 사업주에게 지급된 고용촉진 지원금은 제26조의 개정규정에 따른 고용촉진장려금으로 본다.

② 이 영 시행 전에 종전의 제26조제1항에 따라 해당 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에 대한 고용촉진장려금의 지급요건, 지급기간, 지급액 및 지급대상 피보험자 수에 대해서는 제26조제2항, 같은 조 제3항제4호부터 제6호까지, 같은 조 제4항ㆍ제5항 및 같은 조 제6항 각 호 외의 부분의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(사업주에 대한 출산육아기 고용안정장려금 지급에 관한 경과조치) ① 이 영 시행 전에 사업주에게 지급된 출산육아기 고용안정 지원금은 제29조의 개정규정에 따른 출산육아기 고용안정장려금으로 본다.

② 이 영 시행 전에 종전의 제29조제1항제1호에 따라 근로기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결한 사업주에 대한 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건과 지급기간에 대해서는 제29조제1항제1호 각 목 외의 부분 및 같은 조 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

③ 이 영 시행 전에 제29조제1항제3호 각 목 외의 부분에 따라 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 사업주에 대한 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건과 지급기간에 대해서는 제29조제1항제3호다목 및 같은 조 제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제27751호,2016. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제12조까지 생략

부칙 <제27960호,2017. 3. 27.>(주민등록번호 등의 처리 제한을 위한 세무사법 시행령 등 일부개정령)

이 영은 2017년 3월 30일부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제27966호,2017. 3. 27.>

제1조(시행일) 이 영은 2017년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(급여기초 임금일액의 상한액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 이직한 사람에 대한 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액은 제68조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제28160호,2017. 6. 27.>

제1조(시행일) 이 영은 2017년 6월 28일부터 시행한다.

제2조(기간제근로자에 대한 육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제4항의 개정규정은 이 영 시행 이후 근로계약 기간이 만료하는 기간제근로자부터 적용한다.

부칙 <제28256호,2017. 8. 29.>

제1조(시행일) 이 영은 2017년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 급여에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서는 제95조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제28469호,2017. 12. 12.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(지원금 등의 상호조정에 관한 적용례) 제40조제2항 단서의 개정규정은 이 영 시행 전에 제17조제1항제4호에 따른 지원금과 제35조제2호에 따른 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우에도 적용한다.

부칙 <제28504호,2017. 12. 26.>

제1조(시행일) 이 영은 2018년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 대통령령 제23513호 고용보험법 시행령 일부개정령 부칙 제2조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(60세 이상 고령자 고용지원금에 관한 적용례) 제25조의2제4항의 개정규정은 2018년 1분기 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급하는 경우부터 적용한다.

제3조(압류금지 실업급여 액수에 관한 적용례) 제58조의3의 개정규정은 이 영 시행 이후 법 제37조의2제1항에 따라 실업급여수급계좌에 입금된 실업급여부터 적용한다.

제4조(고용유지지원금 중 훈련지원금에 대한 경과조치) 이 영 시행 전에 고용유지를 위한 훈련을 실시한 사업주에 대해서는 제19조제1항제2호 및 제21조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 훈련지원금을 지급한다.

제5조(급여기초 임금일액의 상한액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 이직한 사람의 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액은 제68조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(육아기 근로시간 단축 급여에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 육아기 근로시간 단축 기간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여에 대해서는 제104조의2제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제29026호,2018. 7. 3.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금에 관한 적용례) 제29조제1항제3호나목의 개정규정은 이 영 시행 이후에 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우부터 적용한다.

제3조(직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에 관한 적용례) 제42조제4항제3호나목의 개정규정은 이 영 시행 이후 시작하는 제41조제1항제5호가목 및 나목에 따른 직업능력개발 훈련부터 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2의 개정규정은 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 한 경우로서 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 2018년 7월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

부칙 <제29208호,2018. 10. 2.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축 급여의 감액에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 피보험자 중 이 영 시행 전 육아기 근로시간 단축기간 중에 통상임금이 인상된 경우에는 이 영 시행일부터 그 통상임금이 인상된 것으로 본다.

부칙 <제29454호,2018. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금 산정에 관한 적용례) 제29조제4항 전단의 개정규정은 이 영 시행 당시 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에도 적용한다.

제3조(육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제1항제2호의 개정규정은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 부여받은 피보험자의 2019년 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2 후단의 개정규정은 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 한 경우로서 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 2019년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

제5조(출산육아기 고용안정장려금 지급에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제29조제1항제1호에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 갖춘 사업주에 대해서는 제29조제1항제1호 및 같은 조 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

제6조(급여기초 임금일액의 상한액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 이직한 사람의 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액은 제68조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제29547호,2019. 2. 12.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(피보험자격의 확인 청구에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 직업안정기관의 장에게 피보험자격의 확인을 청구한 자는 근로복지공단에 피보험자격의 확인을 청구한 것으로 본다.

부칙 <제29913호,2019. 6. 25.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 7월 16일부터 시행한다. 다만, 제3조제1항, 제3조의2제1항 및 제145조의2제1항제1호의2의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제43조제1항제6호의 개정규정은 2019년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원에 관한 적용례) 제43조제1항제6호의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 직업능력개발훈련을 수강하는 경우부터 적용한다.

제3조(외국인근로자에 대한 이 영의 적용에 관한 경과조치) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에 대해서는 제3조제2항의 개정규정에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따른 날까지는 종전의 규정에 따른다.

1. 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 12월 31일
2. 상시 10명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 12월 31일
3. 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 12월 31일

부칙 <제29950호,2019. 7. 2.>(어려운 법령용어 정비를 위한 210개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제30083호,2019. 9. 17.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 이 영 시행 이후의 육아기 근로시간 단축분부터 적용한다.

부칙 <제30256호,2019. 12. 24.>(산업안전보건법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2020년 1월 16일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제31조까지 생략

제32조(다른 법령의 개정) ①부터 ④까지 생략

⑤ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제5호다목 중 "「산업안전보건법」 제15조"를 "「산업안전보건법」 제17조"로 하고, 같은 호 라목 중 "「산업안전보건법」 제16조"를 "「산업안전보건법」 제18조"로 한다.

⑥부터4) 까지 생략

제33조 생략

부칙 <제30296호,2019. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 2020년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제95조의2의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금에 관한 적용례) 제29조제1항제3호가목2)의 개정규정은 이 영 시행 당시 임신 중인 근로자에게 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에 대해서도 적용한다.

제3조(근로시간 단축 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 근로시간 단축을 실시하여 종전의 제28조의3제1항에 해당하게 된 경우로서 2020년 1월 31일까지 고용노동부장관에게 근로시간 단축 지원금을 신청한 사업주에 대해서는 종전의 제28조의3에 따라 근로시간 단축 지원금을 지급한다.

부칙 <제30509호,2020. 3. 3.>(규제 재검토기한 해제 등을 위한 144개 대통령령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제30593호,2020. 3. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(대체인력지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항제3호나목 및 같은 조 제5항제2호의 개정규정은 이 영 시행 당시 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에도 적용한다.

제3조(육아휴직 급여의 지급에 관한 적용례) 제95조제4항 단서의 개정규정은 이 영 시행 전에 육아휴직(분할하여 사용한 경우를 포함한다)이 끝난 피보험자 중 이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 이 영 시행 전에 정당한 사유로 계속 근무하지 못한 경우에도 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2제3항의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 급여를 지급받고 있는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부도 급여 대상으로 하되, 이 영 시행 이후 사용하는 육아휴직 기간에 대해 지급하는 육아휴직 급여분부터 적용한다.

제5조(출산육아기 고용안정장려금의 지급에 관한 특례) 제29조제5항제1호의 개정규정은 종전의 제29조제3항 후단에 따라 이미 지급된 1개월분이 있는 경우에는 그 1개월분에 대해서는 적용하지 않고, 이 영 시행 이후 해당 사업주에게 지급하는 법 제29조제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금분부터 적용한다.

부칙 <제30643호,2020. 4. 28.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(고용유지지원금의 금액에 관한 적용례) 제21조제1항 각 호 외의 부분 단서의 개정규정은 종전의 제21조제1항 각 호 외의 부분 단서에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시한 고용유지지원금의 지원기간 중 2020년 4월 1일부터 이 영 시행일 전까지의 기간에 대한 고용유지지원금의 지급비율에 대해서도 적용한다.

부칙 <제30773호,2020. 6. 9.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(휴업 등에 따른 피보험자 지원요건 등에 관한 적용례 등) ① 제21조의3제5항의 개정규정은 이 영 시행 이후 같은 조 제4항에 따라 사업주가 제출하는 고용유지조치계획부터 적용하되, 해당 고용유지조치계획에 따라 휴직이 실시되는 피보험자(법 제13조에 따른 피보험자격 취득일이 2020년 3월 1일 전인 사람만 해당한다)를 대상으로 한다.

② 고용노동부장관은 제21조의3제5항의 개정규정에 따른 피보험자에 대한 지원금의 지급요건에 해당하는 경우로서 2021년 7월 1일 이후 해당 지원금에 대한 신청이 있는 경우에도 같

은 개정규정에 따라 해당 지원금의 지급에 필요한 업무를 계속할 수 있다.

제3조(고용촉진장려금의 지급대상에 관한 적용례) 제26조제1항제5호의 개정규정은 사업주가 이 영 시행 이후 같은 개정규정에 따른 실업자를 피보험자로 고용하는 경우부터 적용한다.

제4조(고용촉진장려금 지급대상 피보험자 수의 한도에 관한 적용례) 제26조제5항 및 제6항의 개정규정은 이 영 시행 이후 같은 조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용하여 같은 조 제2항에 따른 요건을 갖춘 후 해당 사업주의 신청에 따라 고용노동부장관이 지급하는 고용촉진장려금부터 적용한다.

제5조(고용촉진장려금의 지급요건 등에 관한 적용례) 제26조제8항의 개정규정은 사업주가 같은 개정규정에 따라 고시로 정하는 기간에 같은 조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 경우에 그 고용된 피보험자와 관련하여 같은 개정규정에 따라 해당 사업주에게 지급하는 고용촉진장려금에 대해서만 적용하고, 이 영 시행 이후 같은 개정규정에 따라 고시로 정하는 기간 외의 기간에 대한 고용촉진장려금의 지급에 대해서는 같은 조 제1항부터 제7항까지의 규정(부칙 제3조 및 제4조를 포함한다)을 적용한다.

제6조(피보험자의 고용안정 지원사업에 관한 적용례) 제35조제5호바목의 개정규정은 이 영 시행 이후 사업주가 제37조의2제2항에 따라 고용안정 지원의 대상자 선정에 참여하는 경우부터 적용한다.

제7조(우선지원 대상기업의 고용유지 비용의 대부에 관한 적용례) 제35조제8호 및 제37조의3의 개정규정은 이 영 시행 이후 사업주가 실시하는 고용유지조치에 따라 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용부터 적용한다.

부칙 <제30980호,2020. 8. 27.>

제1조(시행일) 이 영은 2020년 8월 28일부터 시행한다.

제2조(사업주에 대한 일학습병행과정 지원금에 관한 적용례) 제41조제2항제2호의 개정규정은 이 영 시행 전에 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 직업능력개발훈련과정 중 일학습병행과정에 해당하는 것에 대해서도 적용한다.

제3조(지역고용촉진 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제24조제1항제4호에 따라 구직자를 피보험자로 고용하고 있는 사업주에 대한지역고용촉진 지원금 지급 제한에 관해서는 제24조제6항제3호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(다른 법령의 개정) 산업재해보상보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 1 제56호를 삭제한다.

부칙 <제31078호,2020. 9. 29.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(휴업 등에 따른 피보험자 지원에 관한 적용례) 제21조의3제1항제2호의 개정규정은 이 영 시행 이후 제21조의3제4항에 따라 사업주가 제출하는 고용유지조치계획부터 적용한다.

제3조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 적용례) 제41조제1항제5호다목ㆍ마목 및 제42조제4항제3호의 개정규정은 이 영 시행 이후 시작하는 직업능력개발 훈련부터 적용한다.

부칙 <제31120호,2020. 10. 20.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(고용유지지원금의 지급에 관한 적용례) 제21조제3항의 개정규정은 이 영 시행 전에 고용유지조치를 실시한 일수의 합계가 180일이 넘은 사업주가 제20조제1항 및 제2항에 따라 고용유지조치계획을 수립ㆍ신고(변경신고를 포함한다)하여 고용유지조치를 실시한 일수에 대해서도 적용한다.

부칙 <제31176호,2020. 11. 24.>(법정공고 방식 확대를 위한 69개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(공고 등의 방법에 관한 일반적 적용례) 이 영은 이 영 시행 이후 실시하는 공고, 공표, 공시 또는 고시부터 적용한다.

부칙 <제31239호,2020. 12. 8.>

이 영은 2020년 12월 10일부터 시행한다.

부칙 <제31324호,2020. 12. 29.>

제1조(시행일) 이 영은 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제21조의3제1항제3호의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(파견사업주 등의 단축된 근로시간 또는 휴직기간 산정에 관한 적용례) 제19조제4항의 개정규정은 이 영 시행 이후 파견사업주 또는 수급사업주가 같은 항 각 호의 개정규정에 해당하는 고용유지조치를 위한 계획을 수립하여 신고하는 경우부터 적용한다.

제4조(고용유지조치계획의 신고에 관한 적용례) 제20조제2항제1호의 개정규정은 고용유지지원금을 받으려는 사업주가 2020년 12월 중에 고용유지조치를 한 경우로서 그 사업주가 같은 호 각 목의 개정규정의 요건을 충족한 경우에는 그 고용유지조치를 위한 계획을 신고하는 경우에도 적용한다.

부칙 <제31748호,2021. 6. 8.>

제1조(시행일) 이 영은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(노무제공자의 피보험자격에 관한 적용례) 제104조의11제2항제2호 및 같은 조 제3항ㆍ제4항의 개정규정은 2022년 1월 1일 이후 같은 조 제2항제2호의 소득 기준에 해당하는 노무제공자부터 적용한다.

부칙 <제32274호,2021. 12. 28.>(독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2021년 12월 30일부터 시행한다.

제2조부터 제12조까지 생략

제13조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑥까지 생략

⑦ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제4항 중 "「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항"을 "「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항"으로 한다.

⑧부터 <68>까지 생략

제14조 생략

부칙 <제32301호,2021. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 영은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제1항의 개정규정은 2022년 1월 1일 전에 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 한 피보험자의 2022년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

제3조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) ① 제95조의3제1항의 개정규정은 2022년 1월 1일 전에 피보험자인 부모 중 한명이 육아휴직을 하고 2022년 1월 1일 이후에 피보험자인 부모 중 다른 한명이 같은 자녀에 대하여 육아휴직을 하는 경우로서 피보험자인 부모 모두가 같은 개정규정에 따른 육아휴직 급여의 지급요건을 갖춘 경우에는 해당 피보험자인 부모의 2022년 1월 1일 전에 개시된 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여를 산정할 때에도 이를 적용한다.

② 제95조의3제3항의 개정규정은 2022년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부인 피보험자의 2022년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

제4조(출산육아기 고용안정장려금 지급에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제29조제1항제2호 및 제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 갖춘 사업주에 대해서는 제29조제1항부터 제5항까지의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

부칙 <제32446호,2022. 2. 17.>(고용정책 기본법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2022년 2월 18일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제1항제1호 중 "「고용정책 기본법 시행령」 제29조제2항"을 "「고용정책 기본법 시행령」 제29조제3항"으로 한다.

부칙 <제32447호,2022. 2. 17.>(국민 평생 직업능력 개발법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2022년 2월 18일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑥까지 생략

⑦ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조제1항 각 호 외의 부분 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 한다.

제42조제2항 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 하고, 같은 조 제4항제1호나목 중 "「근로자직업능력 개발법 시행령」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」"으로 하며, 같은 조 제5항 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 한다.

제43조제1항 각 호 외의 부분, 제45조제1항제1호, 제48조제1항, 제49조제1항 전단 및 제52조제1항제7호부터 제9호까지 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 각각 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 한다.

제53조제2항 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 하고, 같은 조 제3항 중 "「근로자직업능력 개발법 시행령」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」"으로 한다.

제56조제4항 및 제57조제1항제2호·제3호 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 각각 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 한다.

⑧부터 <72>까지 생략

제3조 생략

부칙 <제32635호,2022. 5. 9.>(농지법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2022년 5월 18일부터 시행한다. 다만, ···<생략>··· 부칙 제4조는 2022년 8월 18일부터 시행하고, ···<생략>··· 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제142조의2제3호라목 중 “ 농지원부 ”를 “ 농지대장 ”으로 한다.
②부터 ⑩까지 생략

부칙 <제32730호,2022. 6. 28.>

제1조(시행일) 이 영은 2022년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금의 지급 제한에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 제29조제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 이미 갖추어 이 영 시행 이후에 사업주에게 지급해야 할 출산육아기 고용안정장려금은 제29조제2항제1호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 지급한다.

부칙 <제33029호,2022. 12. 6.>

제1조(시행일) 이 영은 2023년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제104조의9 및 제104조의16의 개정규정은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

제2조(고용촉진장려금에 관한 적용례) 제26조제4항의 개정규정은 2023년 1월 1일 이후 사업주가 고용촉진장려금의 지급을 신청하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제33077호,2022. 12. 14.>(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제104조의12제2항 중 “ 제19조의3제5항 ”을 “ 제56조의6제7항 ”으로, “ 월평균보수를 통보한 ”을 “ 월 보수액을 신고한 ”으로 한다.
제104조의13제2항 중 “ 제19조의3제5항 ”을 “ 제56조의6제7항 ”으로, “ 월평균보수를 통보한 ”을 “ 월 보수액을 신고한 ”으로 한다.

부칙 <제33595호,2023. 6. 27.>

제1조(시행일) 이 영은 2023년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(지역고용촉진 지원금의 지급 제한에 관한 적용례) 제24조제6항제7호의 개정규정은 이 영 시행 이후 「고용정책 기본법」 제32조 및 같은 법 시행령 제30조의2에 따라 고용위기지역으로 지정되거나 지정기간이 연장되어 사업주가 제24조제1항제1호에 따라 근로자의 고용에 관한 지역고용계획을 신고하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제33713호,2023. 9. 12.>(예술인 복지법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2023년 9월 22일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제104조의5제1항제2호 중 "「예술인 복지법 시행령」 제2조제1항 각 호"를 "「예술인 복지법」 제3조의2제1항 각 호"로 한다.

③ 생략

부칙 <제33845호,2023. 11. 7.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(위원회 위촉위원의 직무계속에 관한 적용례) 제1조의4제2항의 개정규정은 이 영 시행 이후 임기가 만료되는 위촉위원부터 적용한다.

부칙 <제34048호,2023. 12. 26.>

제1조(시행일) 이 영은 2024년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제104조의5제1항의 개정규정은 2024년 2월 9일부터 시행하고, 제19조제2항의 개정규정은 2024년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(고용유지지원금의 지급 대상에 관한 적용례) 제19조제1항 및 같은 조 제2항제3호의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 시행일 이후 제20조에 따라 사업주가 고용유지조치계획을 신고하는 경우부터 적용한다.

1. 제19조제1항의 개정규정: 2024년 1월 1일
2. 제19조제2항제3호의 개정규정: 2024년 7월 1일

제3조(조기재취업 수당 지급기준에 관한 적용례) 제84조제1항의 개정규정은 2024년 1월 1일 이후 법 제43조에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청하는 사람부터 적용한다.

제4조(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등에 관한 특례) 제95조의3제1항의 개정규정은 2024년 1월 1일 전에 피보험자인 부모 모두 또는 부모 중 한 명이 출생 후 18개월 이내의 자녀에 대하여 육아휴직을 하고, 2024년 1월 1일 이후 피보험자인 부모 모두 또는 부모 중 한 명이 같은 자녀에 대하여 육아휴직을 하는 경우로서 피보험자인 부모 모두 같은 개정규정에 따른 육아휴직 급여의 지급요건을 모두 갖춘 경우에는 부모 중 한 명이 2024년 1월 1일 이후 한 육아휴직 차수(첫 번째 달부터 여섯 번째 달까지 중 해당하는 달을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 범위에서 부모 중 다른 한 명이 2024년 1월 1일 전에 한 같은 차수의 육아휴직 기간(최대 6개월까지로 한다)에 대한 급여를 산정할 때에도 적용한다. 다만, 부모 모두 2024년 1월 1일 전에 한 육아휴직 기간이 각각 6개월 이상인 경우는 제외한다.

부칙 <제34601호,2024. 6. 25.>

제1조(시행일) 이 영은 2024년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(업무분담지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항제4호 및 같은 조 제4항ㆍ제5항ㆍ제6항제3호의 개정규정은 이 영 시행 이후 업무분담자를 지정하는 경우부터 적용한다.

제3조(육아기 근로시간 단축 급여액의 산정에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 이 영 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용 받아 개시한 경우로서 이 영 시행 이후 남아 있는 육아기 근로시간 단축 기간에도 적용한다.

제4조(고용촉진장려금의 지급에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제26조제1항제4호에 따른 실업자를 피보험자로 고용하고 있는 사업주에 대하여는 제26조제1항제4호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 고용촉진장려금을 지급한다.

부칙 <제35100호,2024. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(대체인력지원금 및 업무분담지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항ㆍ제4항ㆍ제5항 및 제6항의 개정규정은 이 영 시행 이후 대체인력을 고용하거나 대체인력으로 파견근로자를 사용하는 경우 또는 업무분담자를 지정하는 경우부터 적용한다.

제3조(육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제1항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) ① 제95조의3제1항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 피보험자인 부모에 대한 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

② 제95조의3제3항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

제5조(육아기 근로시간 단축 급여액의 산정에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아기 근로시간 단축을 허용 받아 개시한 경우로서 2025년 1월 1일 이후 남아 있는 육아기 근로시간 단축 기간에 대해서도 적용한다.

제6조(부정행위에 따른 지원금 등의 반환명령 등에 관한 경과조치) 2025년 1월 1일 전의 부정행위에 따른 고령자 고용연장 지원금 및 60세 이상 고령자 고용지원금의 반환명령에 관하여는 제56조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(육아휴직 급여의 지급에 관한 경과조치) 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 시작한 피보험자의 2025년 1월 1일 전의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여의 지급 금액 및 지급 시기 등에 관하여는 제95조제1항ㆍ제4항, 제95조의2제4항 및 제95조의3제1항ㆍ제4항의 개정규

정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제8조(육아휴직 급여 감액에 관한 경과조치) 2025년 1월 1일 전의 육아휴직 기간 중에 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 육아휴직 급여의 감액에 관하여는 제98조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제9조(다른 법령의 개정) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제1항 중 “「고용보험법 시행령」 제25조, 제25조의2, 제26조”를 “「고용보험법 시행령」 제26조”로 한다.

부칙 <제35277호,2025. 2. 18.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

제2조(예술인 또는 노무제공자 출산전후급여등의 지급기간에 관한 적용례) 제104조의9제2항의 개정규정은 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 이 영 시행 이후 출산하거나 유산 또는 사산한 경우부터 적용한다.

부칙 <제35575호,2025. 6. 2.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금 지급에 관한 적용례) 제29조제6항제1호의 개정규정은 이 영 시행 이후에 사업주가 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하는 경우부터 적용한다.

제3조(조기재취업 수당의 지급기준에 관한 적용례) ① 제84조제1항제1호마목의 개정규정은 이 영 시행 이후 법 제43조제1항에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청하는 경우부터 적용한다.

② 제84조제1항제2호 후단의 개정규정은 이 영 시행 이후 제86조제1항 및 제2항에 따라 조기재취업 수당을 청구하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제35697호,2025. 8. 5.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직 급여의 한시적 특례에 관한 적용례) 제95조의2제1항의 개정규정은 이 영 시행 전에 종전의 규정에 따라 두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여의 지급 요건을 갖추어 육아휴직을 한 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

부칙 <제35769호,2025. 9. 23.>(재난 및 안전관리 기본법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2025년 10월 2일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제2항제1호가목 중 “「재난 및 안전관리기본법」 제60조”를 “「재난 및 안전관리기본법」 제60조”로 한다.

③부터1& 까지 생략

부칙 <제35805호,2025. 10. 1.>(고용노동부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략

④ 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2항 및 제104조의11제1항제2호 중 “통계청장”을 각각 “국가데이터처장”으로 한다.

별표 1 비고 중 “통계청장”을 “국가데이터처장”으로 한다.

⑤부터 ⑮까지 생략

부칙 <제35832호,2025. 10. 28.>(화물자동차 운수사업법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2026년 1월 1일부터 시행한다. 다만, ·····<생략>····· 부칙 제2조의 개정규정은 2025년 11월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제104조의11제1항제11호나목 중 “「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항”을 “「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의15제1항”으로 한다.

부칙 <제35934호,2025. 12. 23.>

제1조(시행일) 이 영은 2026년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(대체인력지원금 지원에 관한 적용례) ① 제29조제4항 전단의 개정규정 및 같은 조 제6항 제2호의 개정규정(육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 1개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금의 지급에 관한 부분으로 한정한다)은 이 영 시행 전에 육아휴직을 사용한 근로자가 이 영 시행 이후 복직한 후 사업주가 해당 근로자에 대한 업무 인수인계를 위하

여 대체인력을 고용ㆍ사용하는 기간에 대해서도 적용한다.

② 제29조제6항제2호의 개정규정(출산전후휴가, 유산ㆍ사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간에 해당하는 대체인력지원금의 지급에 관한 부분으로 한정한다)은 이 영 시행 이후 사업주가 대체인력을 새로 고용ㆍ사용하는 경우(이 영 시행 전에 고용ㆍ사용한 대체인력을 이 영 시행 이후 교체하는 경우는 제외한다)부터 적용한다.

제3조(육아기 근로시간 단축 급여액의 산정에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 이 영 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용 받아 개시한 경우로서 이 영 시행 이후 남아있는 육아기 근로시간 단축 기간에 대해서도 적용한다.

제4조(급여기초 임금일액 및 구직급여일액의 상한액에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 이직한 사람의 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액 및 구직급여일액은 제68조제1항, 제104조의8제4항 및 제104조의15제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제35947호,2025. 12. 30.>(재정경제부 직제)

제1조(시행일) 이 영은 2026년 1월 2일부터 시행한다. 다만, 부칙 제6조에 따라 개정되는 대통령령 중 이 영 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 않은 대통령령을 개정한 부분은 각각 해당 대통령령의 시행일부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법령의 개정) ①부터 <220>까지 생략

<221> 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제45조제4항 및 제48조제2항 전단 중 “기획재정부장관”을 각각 “기획예산처장관”으로 한다.

제118조 각 호 외의 부분 중 “기획재정부장관”을 “재정경제부장관”으로 한다.

<222>부터 <313>까지 생략

부칙 <제36306호,2026. 5. 6.>

제1조(시행일) 이 영은 2026년 5월 12일부터 시행한다. 다만, 제24조제6항제4호의2, 제26조제3항제7호 및 제29조제2항제2호의 개정규정은 2026년 6월 1일부터 시행한다.

제2조(지역고용촉진 지원금 등 지급 제한에 관한 적용례) ① 제24조제6항제4호의2 및 제26조제3항제7호의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 상습체불사업주로 정해진 사업주가 상습체불사업주로 정해진 이후 구직자 또는 실업자를 피보험자로 고용하는 경우부터 적용한다.

② 제29조제2항제2호의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 상습체불사업주로 정해진 사업주가 상습체불사업주로 정해진 이후 피보험자에게 육아휴직등을 허용하거나 대체인력 또는 업무분담자를 고용ㆍ사용 또는 지정하는 경우부터 적용한다.

제3조(고용유지지원금의 지급 대상 등에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제20조제1항에 따라 고용유지조치계획을 신고한 사업주에게 고용유지지원금을 지급하는 경우에는 제19조제1항ㆍ제4항 및 제21조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(고용안정 조치에 따른 피보험자 지원요건 등에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제21조의3제4항에 따라 사업주가 제출한 고용유지조치계획에 따라 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우에는 같은 조 제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제36472호,2026. 6. 30.>

제1조(시행일) 이 영은 2026년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(업무분담지원금 지급 범위 확대에 관한 적용례) 제29조제1항제4호 및 같은 조 제5항의 개정규정은 근로자가 이 영 시행 이후 배우자 출산휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.

제3조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 적용례) 제41조제2항제1호가목의 개정규정은 사업주가 이 영 시행 이후 같은 조 제1항제1호 및 제2호에 따른 직업능력개발 훈련을 새로 실시하는 경우부터 적용한다.

제4조(지역고용촉진 지원금 지급에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제24조제1항제1호에 따라 지역고용계획을 신고한 사업주에 대한 지역고용촉진 지원금 지급에 관하여는 같은 항 제3호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제36588호,2026. 8. 18.>

이 영은 2026년 9월 18일부터 시행한다.

■ 고용보험법 시행령 [별표 1] <개정 2025. 10. 1.>

우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다] 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업	B F H J N M Q	300명 이하
9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	G I K R	200명 이하
13. 그 밖의 업종		100명 이하

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

■ 고용보험법 시행령 [별표 2] <개정 2012.10.29>

부정행위에 따른 지원금의 지급제한 기간(제56조제2항 관련)

구분		지급 제한 기간
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받거나 받으려고 한 금액	300만원 미만	3개월
	300만원 이상 500만원 미만	6개월
	500만원 이상 1,000만원 미만	9개월
	1,000만원 이상	12개월

■ 고용보험법 시행령 [별표 3] <개정 2023. 6. 27.>

과태료의 부과기준(제146조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위(제2호가목의 위반행위는 제외한다)로 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 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄일 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우

2) 위반의 내용·정도가 경미하여 사회적 피해가 적다고 인정되는 경우

3) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위하여 노력한 사실이 인정되는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 금액을 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

라. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 가중할 수 있다. 다만, 법 제118조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료 금액의 상한을 넘을 수 없다.

1) 위반의 내용·정도가 중대하여 근로자 등에게 미치는 피해가 크다고 인정되는 경우

2) 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 금액을 가중할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제15조(법 제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 법 제77조의2제3항 및 제77조	법 제118조제1항제1호			

의7제1항을 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우				
1) 신고를 하지 않은 경우(기간 내에 신고를 하지 않은 경우를 포함한다)		피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.
2) 거짓으로 신고한 경우		피보험자 1명당 5만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 8만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 200만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 10만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 300만원을 넘을 수 없다.
나. 법 제42조제3항 후단(법 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 않거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 경우	법 제118조제1항제2호			
1) 이직확인서를 발급하여 주지 않은 경우		10만원	20만원	30만원
2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 발급하여 준 경우		100만원	200만원	300만원
다. 법 제43조제4항 후단(법 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인	법 제118조제1항제3호			

서를 제출하지 않거나 거짓으로 작성하여 제출한 경우 1) 이직확인서를 제출하지 않은 경우 2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 제출한 경우		10만원 100만원	20만원 200만원	30만원 300만원
라. 법 제77조의7제2항을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 않은 경우	법 제118조제1항제7호	100만원	200만원	300만원
마. 법 제77조의7제5항을 위반하여 노무제공자의 피보험자격의 신고와 관련된 자료 또는 정보를 보관하지 않은 경우	법 제118조제1항제8호	50만원	50만원	50만원
바. 법 제87조(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제3항	50만원	50만원	50만원
사. 법 제108조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 않고 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 같은 요구에 따르지 않고 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우	법 제118조제1항제4호	200만원	200만원	200만원
아. 법 제108조제2항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에	법 제118조제1항제5호	200만원	200만원	200만원

따르지 않고 증명서를 내주지 않은 경우				
자. 법 제108조제3항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우	법 제118조제2항제1호	50만원	50만원	50만원
차. 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 법 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제1항제6호	200만원	200만원	200만원
카. 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 않은 실업급여의 지급을 청구하는 자가 법 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제2항제2호	50만원	50만원	50만원

고용보험법 시행규칙

[시행 2026. 9. 18.] [고용노동부령 제479호, 2026. 8. 19., 일부개정]

고용노동부 (고용보험기획과 - 고용보험제도) 044 - 202 - 7352
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 실업급여) 044 - 202 - 7376
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 피보험자 관리) 044 - 202 - 7378
고용노동부 (고용문화개선정책과 - 모성보호) 044 - 202 - 7476
고용노동부 (인적자원개발과 - 사업주 및 근로자 직업능력개발 훈련지원) 044 - 202 - 7317
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용촉진장려금) 044 - 202 - 7218
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용유지지원금) 044 - 202 - 7219

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 「고용보험법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제1조의2(농업ㆍ임업 및 어업 근로자의 고용보험 가입ㆍ탈퇴 신청) ① 농업ㆍ임업 및 어업(이하 "농림어업"이라 한다) 중 법인이 아닌 자로서 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 그가 사용하고 있는 근로자(이하 "농림어업근로자"라 한다)에 대하여 「고용보험법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제3조제3항제2호 단서에 따라 본인의 고용보험(이하 "보험"이라 한다)의 가입 의사를 확인하고, 가입 의사가 있는 것으로 확인된 경우에는 해당 근로자에 대한 별지 제1호서식의 농업ㆍ임업ㆍ어업 근로자 고용보험 가입 신청서를 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)에 제출해야 한다. 다만, 영 제3조제3항제2호 단서에 따라 보험 가입 의사가 있는 사람이 일용근로자인 경우에는 영 제7조제1항 후단에 따른 근로내용 확인신고서 제출 기한까지 별지 제7호서식의 근로내용 확인신고서를 함께 제출해야 한다.
② 제1항에도 불구하고 농림어업근로자가 직접 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호서식의 농업ㆍ임업ㆍ어업 근로자 고용보험 가입 신청서(일용근로자인 경우에는 별지 제7호서식의 근로내용 확인신고서를 포함한다)에 근로계약서 등 근로계약관계를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다.
③ 제1항 및 제2항에 따라 보험 가입을 신청한 경우 해당 농림어업근로자는 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 농림어업근로자가 일용근로자인 경우에는 그 가입의 사유가 발생한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.
④ 보험에 가입한 농림어업근로자가 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호서식의 농업ㆍ임업ㆍ어업 근로자 고용보험 탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.

⑤ 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 보험 가입 또는 탈퇴 신청을 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 신청인의 주민등록표 초본을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.
[본조신설 2024. 7. 1.]
[종전 제1조의2는 제1조의3으로 이동 <2024. 7. 1.>]

제1조의3(별정직ㆍ임기제 공무원의 보험 가입ㆍ탈퇴 신청) ① 영 제3조의2제1항에 따른 소속기관(이하 "소속기관"이라 한다)의 장이나 별정직 또는 임기제 공무원(이하 "가입대상 공무원"이라 한다)이 영 제3조의2제2항에 따라 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의2서식의 별정직ㆍ임기제 공무원 고용보험 가입 신청서에 가입대상 공무원의 재직증명서를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2013. 12. 30., 2016. 11. 17., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>
② 보험에 가입한 공무원이 영 제3조의2제4항에 따라 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의2서식의 별정직ㆍ임기제 공무원 고용보험 가입탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다.<개정 2013. 12. 30., 2016. 11. 17., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>
③ 제1항 및 제2항에 따른 신청서를 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 신청인의 주민등록표 초본을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.<개정 2011. 1. 3., 2016. 11. 17., 2018. 5. 8., 2023. 6. 30.>
[본조신설 2008. 9. 19.]
[제목개정 2024. 7. 1.]
[제1조의2에서 이동 <2024. 7. 1.>]

제2조(외국인근로자 등의 고용보험 가입ㆍ탈퇴 신청) ① 사업주나 하수급인[「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "고용산재보험료징수법"이라 한다. 이하 같다) 제9조에 따라 원수급인이 사업주로 된 사업의 하수급인을 말한다. 이하 같다]은 그가 사용하고 있는 다음 각 호에 해당하는 외국인(이하 이 조 및 제10조에서 "외국인근로자등"이라 한다)이 「고용보험법」(이하 "법"이라 한다) 제10조의2제1항 단서 및 영 제3조의3제2호에 따라 보험에 가입하려는 경우에는 별지 제1호의3서식의 외국인 고용보험 가입 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 가입신청을 한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. <개정 2008. 4. 30., 2016. 11. 17., 2019. 7. 16., 2021. 7. 1., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>
1. 법 제10조의2제1항 본문에 따른 외국인근로자
2. 영 제3조의3제2호에 따른 외국인
② 제1항에도 불구하고 사업주나 하수급인은 법 제10조의2제1항 단서 및 영 제3조의3제2호에 따라 보험에 가입하려는 사람이 일용근로자인 경우에는 영 제7조제1항 후단에 따른 근로내용 확인신고서 제출 기한까지 별지 제1호의3서식의 외국인 고용보험 가입 신청서와 별지 제

7호서식의 근로내용 확인신고서를 제출할 수 있다. 이 경우 그 가입의 사유가 발생한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.<신설 2008. 4. 30., 2019. 7. 16., 2021. 7. 1., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

③ 사업주나 하수급인은 보험에 가입한 외국인근로자등이 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의3서식의 고용보험 가입탈퇴 신청서를 제출해야 한다. 이 경우 가입탈퇴 신청을 한 날의 다음날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<신설 2008. 4. 30., 2018. 7. 11., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

④ 제1항 및 제2항에 따른 신청서를 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조에 따른 외국인등록 사실증명을 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다.<개정 2008. 4. 30., 2011. 1. 3., 2016. 11. 17., 2023. 6. 30.>

[제목개정 2023. 6. 30.]

제2조의2(외국인예술인의 보험 가입 · 탈퇴 신청) ① 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 이 조에서 “외국인예술인”이라 한다)과 법 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결한 사업주(법 제77조의2제3항에 해당하는 경우에는 그 발주자 또는 원수급인을 말한다. 이하 이 조, 제6조 및 제125조의3에서 같다)가 영 제3조의3제4호에 따라 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 외국인예술인이 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)인 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서와 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 제출해야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

② 제1항에도 불구하고 외국인예술인이 직접 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서(단기예술인인 경우에는 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 포함한다)에 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다.<개정 2024. 7. 1.>

③ 제1항 및 제2항에 따라 보험 가입을 신청한 외국인예술인은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 외국인예술인이 단기예술인인 경우에는 문화예술용역 관련 계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.

④ 보험에 가입한 외국인예술인이 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 고용보험 가입탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<개정 2024. 7. 1.>

⑤ 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 보험 가입 또는 탈퇴 신청을 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조제2항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.

[본조신설 2023. 6. 30.]
[종전 제2조의2는 제1조의2로 이동 <2023. 6. 30.>]

제2조의3(외국인노무제공자의 보험 가입·탈퇴 신청) ① 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 이 조에서 "외국인노무제공자"라 한다)와 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 사업의 사업주(이하 "노무제공사업의 사업주"라 한다) 및 법 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자(이하 "노무제공플랫폼사업자"라 한다)가 영 제3조의3제4호에 따라 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의5서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 외국인노무제공자가 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 "단기노무제공자"라 한다)인 경우에는 별지 제1호의5서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서와 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 제출해야 한다. <개정 2024. 7. 1.>
② 제1항에도 불구하고 외국인노무제공자가 직접 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의5서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서(단기노무제공자인 경우에는 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 포함한다)에 계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다.<개정 2024. 7. 1.>
③ 제1항 및 제2항에 따라 보험 가입을 신청한 경우 해당 외국인노무제공자는 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 외국인노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 노무제공계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.
④ 보험에 가입한 외국인노무제공자가 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의5서식의 고용보험 가입탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<개정 2024. 7. 1.>
⑤ 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 보험 가입 또는 탈퇴 신청을 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조제2항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.
[본조신설 2023. 6. 30.]

제3조(대리인 선임 또는 해임의 신고) 영 제4조제2항에 따른 대리인 선임이나 해임의 신고는 별지 제2호서식의 대리인 선임·해임 신고서에 따른다.

제2장 피보험자 관리

제4조(원수급인의 하수급인에 관한 자료 제출) ① 법 제15조제2항 각 호 외의 부분 후단에 따라 원수급인이 하수급인에 관한 자료를 제출하려면 하도급계약을 체결한 날부터 14일 이내에 별지 제3호서식의 하수급인 명세서에 하도급계약서 사본과 다음 각 호의 구분에 따른 등록증 사

본을 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2016. 11. 17., 2022. 6. 30., 2024. 7. 1.>

1. 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자: 같은 법 제9조의2제1항에 따른 건설업 등록증
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자: 같은 법 시행령 제15조제2항에 따른 주택건설사업자 등록증
3. 「전기공사업법」에 따른 공사업자: 같은 법 제4조제4항에 따른 전기공사업 등록증
4. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자: 같은 법 제14조제3항에 따른 정보통신공사업 등록증
5. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자: 같은 법 제4조제3항에 따른 소방시설업 등록증
6. 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 국가유산수리업자등: 같은 법 제14조제7항에 따른 국가유산수리업등 등록증

② 근로복지공단은 제1항에 따른 하수급인 명세서를 받으면 하수급인관리번호 등을 적은 별지 제4호서식의 하수급인 확인서를 원수급인과 하수급인에게 각각 내주어야 한다.<개정 2016. 11. 17.>

제5조(피보험자격의 취득·상실신고 등) ① 영 제7조제1항 전단 및 같은 조 제2항에 따라 사업주나 하수급인이 근로자의 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 사항을 신고하려면 다음 각 호의 구분에 따른 신고서를 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2016. 11. 17., 2020. 12. 10., 2021. 7. 1.>

1. 피보험자격의 취득의 경우 : 별지 제5호서식의 고용보험 근로자 피보험자격취득 신고서
2. 피보험자격의 상실의 경우 : 별지 제6호서식의 고용보험 근로자 피보험자격상실 신고서

② 영 제7조제1항 후단에 따른 일용근로자의 근로내용 확인신고서는 별지 제7호서식에 따른다.<신설 2008. 4. 30.>

③ 삭제<2020. 8. 28.>

④ 영 제8조에 따라 근로자가 피보험자격의 취득과 상실 등에 관한 사항을 신고하려면 별지 제10호서식의 고용보험 피보험자격 신고서를 근로복지공단에 제출해야 한다.<개정 2008. 4. 30., 2016. 11. 17., 2020. 12. 10., 2021. 7. 1.>

[제목개정 2008. 4. 30.]

제6조(피보험자격 취득·상실 신고 결과의 통지) ①근로복지공단은 법 제15조제1항부터 제3항까지, 영 제3조제3항제2호 단서·제3조의2제2항·제4항 및 이 규칙 제1조의2제1항·제2항·제4항, 제2조제1항·제2항·제3항, 제2조의2제1항·제2항·제4항, 제2조의3제1항·제2항·제4항에 따라 신고 또는 신청 받은 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 사업주, 노무제공사업의 사업주, 노무제공플랫폼사업자, 소속기관의 장 및 피보험자에게 문서(전자문서를 포함한다)로 각각 알려야 한다. <개정 2015. 7. 1., 2016. 11. 17., 2018. 12. 31., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

1. 사업주, 노무제공사업의 사업주, 노무제공플랫폼사업자 또는 소속기관의 장에게는 별지 제11호서식의 고용보험 피보험자격 취득·상실 신고명세 통지서(일용근로자를 사용하는 사업

주에게는 별지 제12호서식의 고용보험 피보험자격 신고명세 통지서)

2. 피보험자에게는 별지 제13호서식의 고용보험 피보험자격 취득ㆍ상실 신고사실 통지서(일용근로자의 경우는 별지 제14호서식의 고용보험 피보험자격 신고사실 통지서)

② 제1항제1호에도 불구하고 근로복지공단은 사업주가 제7조에 따라 정보통신망을 활용하여 피보험자격의 취득ㆍ상실 신고를 하고 그 결과를 확인할 수 있는 경우에는 해당 사업주에게 그 신고 결과의 통지를 생략할 수 있다.<신설 2015. 7. 1., 2016. 11. 17.>

제7조(전자적 방법에 따른 신고) 법 제15조제5항에 따라 사업주ㆍ원수급인 또는 하수급인은 고용노동부장관이 설치ㆍ운영하는 정보통신망을 활용하여 피보험자격의 취득ㆍ상실에 관한 신고를 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2015. 7. 1.>

제8조(전자적 방법에 따른 신고의 지원) ① 법 제15조제6항에 따라 고용노동부장관은 전자적 방법으로 피보험자격의 취득ㆍ상실에 관한 사항을 신고하려는 사업주ㆍ원수급인이나 하수급인에게 예산의 범위에서 다음 각 호의 장비를 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 10. 15.>

1. 건설고용보험카드
2. 건설고용보험카드 판독기와 그 부대 물품

② 제1항에 따른 지원을 받으려는 자는 별지 제15호서식의 건설고용보험카드 발급 신청서와 별지 제16호서식의 건설고용보험카드 판독기 설치 신청서를 근로복지공단에 제출하여야 한다.<개정 2016. 11. 17., 2019. 10. 15.>

③ 제2항에 따른 신청을 받은 근로복지공단은 예산의 범위에서 해당 사업장의 규모 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 장비 등을 지원할 수 있다. 이 경우 지원 대수와 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2016. 11. 17.>

제9조(피보험자의 전근 신고) 영 제9조에 따른 피보험자의 전근신고는 별지 제17호서식의 피보험자 전근 신고서에 따른다.

제10조(전산입력자료에 따른 대체 신고 등) 제1조의2, 제1조의3, 제2조, 제2조의2, 제2조의3, 제5조부터 제9조까지, 제82조의2, 제125조의3 및 제125조의9에 따른 신고 및 제출은 별지 제18호서식의 전산입력자료 대체 신고서에 별지 제5호서식ㆍ별지 제5호의2서식ㆍ별지 제5호의3서식(농림어업근로자의 경우에는 별지 제1호서식, 별정직ㆍ임기제 공무원의 경우에는 별지 제1호의2서식, 외국인근로자등의 경우에는 별지 제1호의3서식, 외국인예술인ㆍ15세 미만 예술인의 경우에는 별지 제1호의4서식, 외국인노무제공자ㆍ15세 미만 노무제공자의 경우에는 별지 제1호의5서식, 일용근로자의 경우에는 별지 제7호서식, 단기예술인 및 단기노무제공자의 경우에는 별지 제7호의2서식을 포함한다), 별지 제6호서식ㆍ별지 제6호의2서식, 별지 제17호서식 및 별지 제75호의4서식의 내용이 포함된 전산입력 자료를 첨부하여 제출함으로써 해당 신고 및 제출을 대신할 수 있다. <개정 2024. 7. 1., 2026. 7. 1.>

[전문개정 2023. 6. 30.]

제11조(피보험자의 이름 등 변경신고) 영 제10조제1항에 따른 변경ㆍ정정신고 또는 같은 조 제2항에 따른 변경신고는 별지 제19호서식ㆍ별지 제19호의2서식의 고용보험 피보험자 내용 변경 신고서에 따른다. <개정 2011. 1. 3., 2012. 1. 20., 2021. 7. 1.>

제12조(피보험자격의 확인청구) 영 제11조제1항에 따른 피보험자격의 취득이나 상실에 관한 확인청구는 별지 제20호서식의 고용보험 피보험자격확인 청구서에 따른다.

제13조(피보험자격의 취득·상실 확인통지) 근로복지공단은 영 제11조제2항에 따른 피보험자격의 취득이나 상실에 관한 확인통지를 하는 경우 별지 제21호서식과 별지 제22호서식의 고용보험 피보험자격 취득ㆍ상실 확인통지서(일용근로자는 별지 제23호서식과 별지 제24호서식의 고용보험 피보험자격 확인통지서)에 따른다. <개정 2019. 2. 12.>

제14조(자영업자의 피보험자격 취득·상실 기준) 법 제18조제3항에 따라 법 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 자영업자의 피보험자격의 취득ㆍ상실에 관하여는 법 제13조제2항 및 제14조제2항을 준용한다.
[전문개정 2023. 6. 30.]

제3장 고용안정·직업능력개발사업

제15조 삭제 <2011. 9. 16.>

제16조 삭제 <2011. 9. 16.>

제17조 삭제 <2011. 1. 3.>

제18조 삭제 <2011. 1. 3.>

제19조 삭제 <2011. 1. 3.>

제20조 삭제 <2008. 9. 19.>

제21조 삭제 <2008. 9. 19.>

제22조 삭제 <2008. 9. 19.>

제23조(하도급 사업주의 신고) 영 제18조제2항제2호에 해당하는 사업주가 영 제19조제1항에 따른 고용유지지원금을 받으려면 제31조에 따른 고용유지조치계획 신고서에 별지 제31호서식의 하도급 사업주 신고서와 하도급계약서 사본 등 하도급 계약기간을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 제출해야 한다. <개정 2013. 12. 30., 2023. 12. 29., 2026. 5. 11.>

제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주) ① 영 제19조제1항과 영 제22조 각 호 외의 부분에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2013. 4. 24., 2020. 12. 31., 2023. 12. 29., 2026. 5. 11.>

1. 영 제20조제1항에 따라 신고한 고용유지조치계획에 따라 실시하는 영 제19조제1항에 따른 고용유지조치(이하 "고용유지조치"라 한다)의 첫 날이 속하는 달의 직전 달(이하 이 조에서 "기준달"이라 한다)의 매출액이 기준달 직전 6개월의 월평균 매출액에 비하여 100분의 15 이상 감소한 사업의 사업주
2. 기준달의 매출액과 기준달 직전 6개월 중 연속한 3개월씩의 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 사업의 사업주
3. 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

② 제1항제1호에도 불구하고 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 등으로 급격히 악화된 고용사정이 6개월 이상 계속되는 경우에는 고용노동부장관은 매출액 감소를 비교하는 시점을 각각 달리 정하여 고시할 수 있다.<신설 2020. 12. 31., 2023. 12. 29.>

제25조 삭제 <2026. 5. 11.>

제26조 삭제 <2013. 4. 24.>

제27조 삭제 <2018. 7. 11.>

제28조(고용유지지원금의 지급신청 방법) ① 영 제19조제1항에 따른 고용유지조치를 실시한 사업주가 고용유지지원금을 받으려면 별지 제32호서식의 고용유지지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2026. 5. 11.>

1. 근로자의 월별 임금대장 사본 1부
2. 고용유지조치 기간 중 사업주가 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품을 확인할 수 있는 자료 1부
3. 출퇴근카드 또는 출퇴근기록부 등 출퇴근 현황을 확인할 수 있는 서류 사본 1부
4. 삭제<2026. 5. 11.>

② 제1항에 따른 신청을 받은 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업주(법인인 경우 대표자를 말한다)의 주민등록표 등본 또는 가족관계등록전산정보를 확인해야 한다. 이 경우 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.

[전문개정 2023. 12. 29.]

제29조(고용유지지원금의 지급신청 시기) 영 제19조제1항에 따른 고용유지조치를 실시한 사업주는 역(曆)에 따른 1개월을 단위로 해당 고용유지조치를 실시한 날이 속하는 달의 말일부터 3개월이 되는 날까지 고용유지지원금의 지급을 신청해야 한다.

[전문개정 2026. 5. 11.]

제30조 삭제 <2013. 4. 24.>

제31조(고용유지조치계획의 신고 등) ① 영 제20조제1항에 따라 고용유지조치계획을 신고하거나 변경신고하려는 사업주는 별지 제36호서식의 고용유지조치 계획·계획변경 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2009. 4. 1., 2009. 5. 28., 2011. 1. 3., 2013. 4. 24., 2013. 12. 30., 2020. 12. 31., 2021. 7. 1., 2023. 12. 29., 2026. 5. 11.>

1. 매출액 장부, 매출처별 세금계산서 합계표, 손익계산서 또는 세금계산서 등 제24조에 따른 고용조정이 불가피함을 증명하는 서류 사본 1부
2. 노사협의회 회의록, 대상자 명단, 노사협의서 또는 근로자대표 선임서 등 영 제20조제1항 제1호에 따라 사업주가 근로자 대표와 협의하였음을 증명하는 서류 사본 1부
3. 취업규칙 또는 단체협약 등 사업장의 소정근로시간 기준을 확인할 수 있는 서류 1부
4. 삭제<2026. 5. 11.>
5. 파견 또는 도급 관계에 있음을 증명할 수 있는 서류 1부(영 제19조제4항에 따라 파견사업주 또는 도급을 받은 사업주가 고용유지조치를 실시하는 경우만 해당한다)

② 제1항에 따른 신고를 받은 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 부가가치세과세표준증명원 또는 부가가치세면세사업자수입금액증명을 확인해야 한다. 이 경우 신고인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.<신설 2023. 12. 29.>

③ 영 제20조제1항 각 호 외의 부분에서 "고용노동부령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.<신설 2013. 4. 24., 2023. 12. 29.>

1. 고용유지조치 실시예정일
2. 고용유지조치 대상자
3. 고용유지조치기간에 지급할 금품
4. 고용유지조치의 내용

제32조 삭제 <2013. 12. 30.>

제32조의2(고용유지조치계획 위반에 대한 지원제한) 고용노동부장관은 영 제20조의2에 따라 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 신고하거나 변경신고한 고용유지조치계획과 다르게 이행한 경우, 고용유지조치계획보다 초과하여 이행한 사항에 대해서는 고용유지조치계획의 내용에 따라, 고용유지조치계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 각각 고용유지지원금을 산정·지급한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나를 고용유지조치계획보다 100분의 50 미만으로 이행한 경우에는 해당 달의 고용유지지원금의 전부를 지급하지 않는다. <개정 2021. 7. 1.>

1. 고용유지조치 대상자 수
2. 고용유지조치기간
3. 고용유지조치기간에 지급한 금품

[본조신설 2013. 4. 24.]

제33조 삭제 <2013. 12. 30.>

제34조(피보험자 지원을 위한 고용안정 조치의 요건) ① 영 제21조의3제1항 각 호 외의 부분 전단에서 "고용노동부령으로 정하는 고용조정이 불가피하게 된 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 7. 1., 2023. 12. 29., 2026. 5. 11.>

1. 영 제21조의3제4항에 따라 사업주가 고용유지조치계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출한 날이 속하는 달의 직전 달(이하 이 조에서 "기준달"이라 한다)의 매출액이 기준달 직전 6개월의 월평균 매출액에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우
2. 기준달의 매출액과 기준달 직전 6개월 중 연속한 3개월씩의 월평균 매출액이 계속하여 각각 100분의 20 이상 감소한 경우
3. 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

② 제1항제1호에도 불구하고 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 등으로 급격히 악화된 고용사정이 6개월 이상 계속되는 경우 고용노동부장관은 매출액 감소를 비교하는 시점을 각각 달리 정하여 고시할 수 있다.<신설 2021. 7. 1., 2023. 12. 29.>

[본조신설 2013. 4. 24.]
[제목개정 2026. 5. 11.]

제35조 삭제 <2011. 1. 3.>

제36조 삭제 <2011. 1. 3.>

제37조 삭제 <2008. 9. 19.>

제38조 삭제 <2008. 9. 19.>

제39조(지역고용계획의 신고) 영 제24조제1항제1호에 따라 지역고용계획을 신고하려는 사업주는 별지 제44호서식의 지역고용계획 신고서를 이전되거나 신설 또는 증설된 사업의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 신고한 사항을 변경하려는 경우에는 조업시작 예정일 10일 전까지 별지 제44호서식의 지역고용계획변경 신고서를 같은 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2026. 7. 1.>

제40조(조업시작의 신고) 영 제24조제2항에 따라 조업시작을 신고하려는 사업주는 별지 제45호서식의 지역고용 조업시작 신고서를 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작된 날(이하 "조업시작일"이라 한다)부터 1개월 이내에 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하

여야 한다. <개정 2011. 1. 3.>

제41조(지역고용촉진 지원금의 신청) ① 영 제24조에 따라 지역고용촉진 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제46호서식의 지역고용촉진 지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 조업시작일이 속한 달의 다음 달부터 3개월마다 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 영 제24조제1항제4호에 따라 고용된 피보험자(이하 이 조 및 제41조의2에서 "근로자"라 한다)의 주민등록표 초본을 확인해야 하며, 근로자가 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2018. 5. 8., 2020. 8. 28., 2022. 6. 30.>

1. 근로자의 월별 임금대장 사본 및 임금지급을 증명할 수 있는 서류
2. 근로계약서 사본

② 제1항의 지역고용촉진 지원금 지급 신청 기간은 해당 사업주의 조업시작일부터 1년 6개월 이내로 한다.<신설 2022. 6. 30.>

제41조의2 삭제 <2022. 6. 30.>

제42조 삭제 <2024. 12. 31.>

제43조 삭제 <2024. 12. 31.>

제44조(고용촉진장려금의 지급요건) ① 영 제26조제1항 각 호 외의 부분에서 "고용노동부령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관으로서 「직업안정법」에 따른 직업소개를 직접 수행하는 기관을 말한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2011. 12. 30., 2013. 1. 25., 2021. 7. 1., 2022. 6. 30.>

1. 직업안정기관 외의 국가나 지방자치단체
2. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 "공단"이라 한다)
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용공단 및 같은 법 제16조의 취업알선전산망을 통하여 취업알선업무를 수행하는 같은 법 제9조제2항에 따른 장애인 직업재활 실시 기관
4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 고령자인재은행 또는 같은 법 제11조의2에 따른 중견전문인력 고용지원센터
5. 삭제<2011. 1. 3.>

② 영 제26조제1항제3호에서 "고용노동부령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<개정 2011. 1. 3., 2021. 7. 1.>

1. 배우자가 없는 여성으로서 본인과 배우자였던 사람의 60세 이상의 직계존속(직계존속이 여성인 경우에는 55세 이상으로 한다)이나 18세 미만의 직계비속을 부양하고 있는 사람. 이 경우 그 직계존속이나 직계비속이 주민등록표상 세대를 같이 하는 경우만 해당한다.

2. 근로능력이 없는 배우자(주민등록표상 세대를 같이 하는 경우만 해당한다)를 부양하고 있는 사람
3. 배우자가 없는 여성으로서 본인과 배우자였던 사람의 직계존속ㆍ직계비속이나 형제ㆍ자매 중 근로능력이 없는 사람(주민등록표상 세대를 같이 하는 사람만 해당한다)를 부양하고 있는 사람

③ 영 제26조제3항제1호에서 “근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자를 말한다.<개정 2010. 2. 9., 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2016. 12. 30., 2017. 6. 28., 2018. 7. 11., 2018. 12. 31., 2022. 6. 30., 2022. 12. 9.>

1. 근로계약 기간을 정한 근로자. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
   가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
   나. 휴직ㆍ파견 등으로 결원이 발생하여 그 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
   다. 삭제<2013. 1. 25.>
   라. 그 밖에 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 사업주가 근로계약 기간을 정하여 고용하더라도 지원이 필요하다고 고용노동부장관이 인정하여 고시한 경우로서 근로계약기간이 1년 이상인 경우
2. 삭제<2022. 6. 30.>
3. 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 보수 기준 미만인 근로자
4. 사업주의 배우자 및 직계존속ㆍ비속

④ 영 제26조제3항제6호에서 “고용노동부령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<개정 2008. 9. 19., 2010. 2. 9., 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2013. 1. 25.>

1. 이직 전 사업이 인수ㆍ합병ㆍ분할된 경우에는 인수ㆍ합병ㆍ분할된 사업의 사업주인 경우
2. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
3. 이직 전 사업의 시설ㆍ설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우
4. 이직 전 사업과 자본ㆍ자금ㆍ인사ㆍ사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우
5. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우

⑤ 삭제<2011. 1. 3.>

[제목개정 2016. 12. 30.]

제45조(고용촉진장려금의 신청) ① 영 제26조제1항에 따라 고용촉진장려금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 고용촉진장려금 지급 신청서를 새로 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 6개월마다 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야

한다. <개정 2008. 4. 30., 2008. 9. 19., 2009. 5. 28., 2010. 2. 9., 2011. 1. 3., 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2022. 6. 30.>

1. 삭제<2013. 1. 25.>
2. 삭제<2013. 1. 25.>
3. 삭제<2013. 1. 25.>
4. 삭제<2013. 1. 25.>
5. 삭제<2011. 1. 3.>
6. 삭제<2011. 1. 3.>
7. 삭제<2011. 1. 3.>

② 사업주가 제1항에 따른 신청서를 제출할 때에는 다음 각 호의 서류를 첨부해야 한다. 이 경우 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 주민등록표 등본을 첨부하도록 해야 한다.<신설 2012. 1. 20., 2022. 6. 30., 2022. 12. 9.>

1. 삭제<2022. 12. 9.>
2. 삭제<2022. 12. 9.>
3. 새로 고용한 근로자가 중증장애인임을 증명하는 서류 1부(영 제26조제1항제2호에 해당하는 사람을 고용하는 경우만 해당한다)
4. 새로 고용한 근로자의 가족관계증명서 및 해당 근로자가 가족부양의 책임이 있음을 증명하는 서류(영 제26조제1항제3호에 해당하는 사람을 고용하는 경우만 해당한다)
5. 「한부모가족지원법 시행규칙」 제3조의3에 따른 한부모가족증명서 1부(영 제26조제1항제3호에 해당하는 사람 중 「한부모가족지원법」에 따른 보호대상자를 고용한 경우만 해당한다)

③ 제1항의 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 1년 6개월 이내로 한다.<신설 2022. 6. 30., 2026. 7. 1.>

④ 직업안정기관의 장은 신규고용 대상자의 구직등록이나 알선과정에서 신규고용 대상자와 사업주에게 고용촉진장려금의 지급대상 여부 및 지급기준 등에 관한 사항을 알려주어야 한다. <신설 2008. 4. 30., 2011. 1. 3., 2016. 12. 30., 2022. 6. 30.>

[제목개정 2016. 12. 30.]

제46조 삭제 <2008. 9. 19.>

제47조 삭제 <2008. 9. 19.>

제48조 삭제 <2011. 1. 3.>

제49조(임금피크제 지원금 등의 금액 산정) 영 제28조제2항 및 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(같은 법 제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해

당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조제2항 또는 제28조의2제2항에 따른 임금의 감액으로 보지 않는다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2015. 12. 7., 2018. 12. 31., 2021. 7. 1.>

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제<2008. 9. 19.>
5. 쟁의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유

[제목개정 2015. 12. 7.]

제50조(임금피크제 지원금의 신청) ① 영 제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받으려는 근로자는 별지 제52호서식의 임금피크제 지원금 신청서에, 임금피크제 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제52호의2서식의 임금피크제 지원금 신청서(근로시간단축 사업주 지원)에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 다음 연도 1월 말일까지(해당 연도 중에 분기별 또는 월별로 지급받으려는 경우에는 각각 매분기 또는 매월 다음 달 말일까지) 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1호의 서류는 최초로 신청하는 경우에만 첨부한다. <개정 2011. 1. 3., 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2014. 6. 17., 2014. 12. 31.>

1. 영 제28조제1항에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부
2. 영 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 같은 항 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부

② 제1항에 따른 임금피크제 지원금 중 근로자에게 지급하는 지원금은 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있다.<개정 2011. 1. 3., 2014. 12. 31.>

[제목개정 2011. 1. 3.]

제50조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금의 신청) ① 영 제28조의2에 따라 지원금을 지급받으려는 근로자는 별지 제52호의3서식의 임금피크제 지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 다음 연도 1월 말일까지(해당 연도 중에 분기별 또는 월별로 지급받으려는 경우에는 각각 매분기 또는 해당 월의 다음 달 말일까지) 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1호의 서류는 최초로 신청하는 경우에만 첨부한다.

1. 영 제28조의2제1항에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부
2. 영 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 100분의 10 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부

② 제1항에 따른 지원금은 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있다.

[본조신설 2015. 12. 7.]

제50조의3(고령자 고용지원금 지원 기준) 영 제28조의5제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주”란 해당 사업에서 매 분기 고용하고 있는 60세 이상인 월평

균 근로자 수가 지원금 최초 산정일이 속한 분기의 직전 분기 마지막 날 이전 3년 동안의 60세 이상인 월평균 근로자 수 이상으로 고용하는 사업주를 말한다.
[본조신설 2021. 12. 31.]

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ① 영 제29조에 따라 출산육아기 고용안정장려금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 고용안정장려금 지급 신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2014. 9. 30., 2016. 12. 30., 2024. 7. 1., 2024. 12. 31., 2025. 12. 31., 2026. 7. 1., 2026. 8. 19.>

1. 삭제<2018. 12. 31.>
2. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 피보험자의 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직등"이라 한다) 실시를 증명하는 서류 사본 1부

2의2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류
가. 피보험자의 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다), 같은 조 제3항에 따른 유산ㆍ사산 휴가(이하 "유산ㆍ사산휴가"라 한다) 또는 육아휴직등 실시를 증명하는 서류 사본 1부
나. 대체인력으로 고용한 근로자의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부(대체인력을 고용한 경우만 해당한다)
다. 대체인력으로 사용한 파견근로자의 근로자파견계약서 사본과 근로자파견의 대가 지급내역 사본 각 1부(파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우만 해당한다)

3. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류
가. 피보험자인 근로자가 육아휴직등 또는 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가(이하 "배우자 출산전후휴가"라 한다)를 실시하였음을 증명하는 서류 사본 1부
나. 삭제<2025. 12. 31.>
다. 육아휴직등 또는 배우자 출산전후휴가를 사용한 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자(이하 이 조 및 제52조에서 "업무분담자"라 한다)에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부

② 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다.<개정 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2024. 7. 1., 2024. 12. 31., 2025. 12. 31., 2026. 7. 1., 2026. 8. 19.>

1. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.
가. 영 제29조제3항에 따라 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액: 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청
나. 영 제29조제3항에 따라 산정한 금액 중 가목에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청. 다만, 사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 해당 근로자가 이직한 날

의 다음 날부터 한꺼번에 신청한다.

2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.
   가. 영 제29조제6항제2호가목에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
   나. 영 제29조제6항제2호나목에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청
   다. 영 제29조제6항제2호다목에 해당하는 금액: 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 1개월이 지난 날부터 신청. 다만, 대체인력이 근로자 복직 후 1개월 이내에 이직한 경우에는 해당 대체인력이 이직한 날의 다음 날부터 신청한다.
3. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.
   가. 영 제29조제5항제1호에 해당하는 금액: 업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청
   나. 영 제29조제5항제2호에 해당하는 금액: 배우자 출산전후휴가가 끝난 날의 다음 날부터 신청
4. 제1호가목, 제2호나목 또는 제3호가목에도 불구하고 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 지급 신청 기간은 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가, 육아휴직등 또는 배우자 출산전후휴가의 종료일부터 12개월 이내로 한다. 다만, 제2항제1호나목에 따른 나머지 금액 및 같은 항 제2호다목에 따른 금액의 지급 신청 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.<신설 2022. 6. 30., 2024. 12. 31., 2025. 12. 31., 2026. 7. 1., 2026. 8. 19.>

1. 제2항제1호나목에 따른 나머지 금액: 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내. 다만, 사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 해당 근로자가 이직한 날의 다음 날부터 12개월 이내로 한다.
2. 제2항제2호다목에 따른 금액: 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내. 다만, 대체인력이 근로자 복직 후 1개월 이내에 이직한 경우에는 해당 대체인력이 이직한 날의 다음 날부터 12개월 이내로 한다.

[전문개정 2011. 1. 3.]
[제목개정 2016. 12. 30.]

제52조(출산육아기 고용안정장려금의 지급방법) 영 제29조제3항, 제4항 및 제5항제1호에 따른 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 또는 육아휴직등의 개월 수와 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 개월 수 및 업무분담자를 지정한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산한다. <개정 2011. 1. 3., 2012. 1. 20., 2013. 12. 30., 2016. 12. 30., 2024. 7. 1., 2024. 12. 31., 2026. 7. 1.>

[전문개정 2008. 4. 30.]
[제목개정 2016. 12. 30.]

제53조 삭제 <2011. 1. 3.>

제54조 삭제 <2011. 1. 3.>

제55조 삭제 <2013. 12. 30.>

제56조 삭제 <2013. 12. 30.>

제56조의2 삭제 <2010. 2. 9.>

제57조 삭제 <2011. 1. 3.>

제57조의2 삭제 <2011. 1. 3.>

제58조(고용촉진 시설) 영 제38조제1항제5호에서 “ 고용노동부령으로 정하는 고용촉진 시설 ”이란 법률에 따라 설립되었거나 국가나 지방자치단체로부터 허가ㆍ인가를 받아 설립된 비영리법인이 운영하는 고용촉진 시설을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 7. 1.>
[제목개정 2021. 7. 1.]

제59조(직장어린이집의 지원) ① 고용노동부장관은 사업주가 단독으로 설치ㆍ운영하거나 다른 사업주와 공동으로 설치ㆍ운영하는 「영유아보육법」 제10조제4호에 따른 직장어린이집(이하 이 조에서 “ 직장어린이집 ”이라 한다)으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우에는 영 제38조제4항에 따라 고용노동부장관이 정하는 운영비의 일부와 보육교사, 직장어린이집의 원장과 조리원(이하 “ 보육교사등 ”이라 한다)에 대한 인건비(위탁 운영하는 직장어린이집의 보육교사등에 대한 인건비를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 일부를 지원한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 운영비에 대한 지원은 법 제19조제2항에 따른 우선지원 대상기업(이하 “ 우선지원대상기업 ”이라 한다)의 사업주와 영 제38조제4항 후단에 따른 사업주단체에 대한 영유아보육에 직접적으로 필요한 운영비로 한정하고, 직장어린이집의 원장에 대한 인건비 지원은 매월 말일 기준으로 보육 영유아의 수가 20명 이상인 경우에만 한다. <개정 2008. 4. 30., 2010. 2. 9., 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2015. 7. 1., 2018. 12. 31., 2019. 10. 15., 2020. 12. 31., 2021. 12. 31., 2022. 12. 9., 2024. 12. 31.>

1. 「영유아보육법」 제13조에 따라 시장ㆍ군수ㆍ구청장의 인가를 받은 직장어린이집일 것
2. 「영유아보육법」 제21조에 따른 자격을 가진 직장어린이집의 원장과 보육교사일 것
3. 매월 말일을 기준으로 직장어린이집을 설치ㆍ운영하는 사업장 소속의 피보험자의 영유아 수가 전체 보육 영유아 수의 3분의 1 이상이거나 4분의 1 이상이면서 피보험자(다른 사업장 소속 피보험자를 포함한다)의 영유아의 수가 2분의 1 이상일 것

② 고용노동부장관은 사업주가 사업주단체(우선지원대상기업 비율 등 고용노동부장관이 고시하는 기준을 충족하는 사업주단체로 한다)를 구성하여 공동으로 설치ㆍ운영하는 직장어린이

집이 영유아의 질병ㆍ부상, 보호자의 야간ㆍ휴일 근무 등 예상치 못한 긴급한 사유로 보육교직원(「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원을 말한다)으로 하여금 영유아에 대하여 필요한 보육을 하게 한 경우에는 영 제38조제4항에 따라 해당 직장어린이집을 설치ㆍ운영하는 사업주단체에 제1항에 따른 지원 외에 고용노동부장관이 정하는 운영비(영유아 보육에 직접적으로 필요한 운영비로 한정한다)의 일부 및 보육교직원에 대한 인건비의 일부를 추가로 지원할 수 있다.<신설 2024. 12. 31.>

③ 제1항 및 제2항에 따른 고용노동부장관이 정하는 운영비의 지원금액과 보육교직원에 대한 인건비의 지원금액은 사업 규모, 보육 중인 영유아의 나이와 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조제1항제2호에 따른 남녀고용평등 우수기업 여부 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다. 다만, 고용보험의 피보험자가 아닌 사람의 영유아가 포함된 경우에는 그 비율(매월 말일을 기준으로 한다)에 해당하는 금액을 빼고 지급한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 2. 9., 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2018. 12. 31., 2020. 12. 31., 2021. 7. 1., 2024. 12. 31.>

④ 삭제<2015. 12. 7.>

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 그 직장어린이집이 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 고용노동부장관이 정하는 운영비와 보육교직원의 인건비에 대한 비용을 지원받고 있는 경우에는 지원금을 지급하지 않는다. 다만, 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따른 비용 지원액이 이 조에 따라 지급받을 수 있는 지원금에 미달하는 경우에는 그 차액을 지급할 수 있다.<개정 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2014. 9. 30., 2018. 12. 31., 2020. 6. 19., 2024. 12. 31.>

⑥ 제5항에도 불구하고 「영유아보육법」 제43조의2제1항에 따른 휴원명령에 따라 고용노동부장관이 정하는 기간 이상 휴원하는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유로 직장어린이집이 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 비용을 지원받은 경우 그 비용 지원액은 제5항의 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따른 비용 지원액에 산입하지 않을 수 있다.<신설 2020. 6. 19.>

⑦ 제1항부터 제3항까지 및 제5항에서 규정한 사항 외에 직장어린이집에 대한 지원금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2013. 1. 25., 2014. 9. 30., 2015. 12. 7., 2020. 6. 19., 2024. 12. 31.>

[제목개정 2013. 1. 25.]

제60조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원 신청) ① 영 제41조에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 또는 비율을 정할 때에는 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 훈련의 종류ㆍ대상자ㆍ방법ㆍ과정, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 일학습병행의 종류ㆍ직종 등을 고려해야 한다. <개정 2022. 2. 17.>

② 영 제41조제2항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금을 받으려는 사업주는 다음 각 호의 구분에 따라 신청해야 한다.<개정 2023. 12. 29.>

1. 영 제41조제2항제1호에 따른 지원금: 별지 제58호서식의 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서(전자문서로 된 신청서를 포함한다)를 훈련이 끝난 후 또는 매 3개월 동안의 훈

련 실시 후 30일 이내에 그 사업장의 소재지를 관할하는 공단 분사무소에 제출할 것. 다만, 사업주가 직업능력개발 훈련을 훈련기관에 위탁하여 실시한 경우에는 별지 제58호의2서식의 훈련기관용 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서에 따라 해당 훈련기관으로 하여금 대신 신청하게 할 수 있다.

2. 영 제41조제2항제2호에 따른 지원금: 별지 제58호의3서식의 일학습병행과정 지원금 신청서(전자문서로 된 신청서를 포함한다)를 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정(이하 "일학습병행과정"이라 한다)에 대해 월별 과정이 끝나는 매월 말일까지 사업장의 소재지를 관할하는 공단 분사무소에 제출할 것. 다만, 사업주가 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」제16조에 따른 일학습병행 공동훈련센터에 같은 법 제3조제1호나목에 따른 사업장 외 교육훈련을 위탁하여 실시한 경우에는 해당 일학습병행 공동훈련센터가 해당 지원금의 지급을 신청할 수 있다.

③ 제2항제2호 단서에 따른 일학습병행 공동훈련센터가 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제17조제3호에 따른 산업교육기관(「고등교육법」 제2조제1호·제4호에 따른 대학 또는 전문대학에 한정한다)에 해당하고, 일학습병행과정이 학위와 연계되어 실시되는 경우에는 제2항제2호 본문에도 불구하고 일학습병행과정이 시작되기 전에 미리 해당 지원금의 지급을 신청할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항에 따라 지급 신청을 받은 공단은 이를 검토하여 해당 지원금의 지급 여부를 결정하고, 별지 제59호서식의 사업주 직업능력개발 훈련비용 지급결정 통지서 또는 별지 제59호의2서식의 일학습병행과정 지원금 지급결정 통지서에 따라 그 신청인에게 각각 알려야 한다.

⑤ 공단은 제4항에 따라 해당 지원금을 지급하기로 결정한 경우에는 지원금을 사업주에게 직접 지급하되, 제2항제2호 단서에 따라 일학습병행 공동훈련센터가 지원금의 지급을 신청한 경우에는 일학습병행 공동훈련센터에 해당 지원금을 직접 지급할 수 있다.<개정 2023. 12. 29.>

[전문개정 2020. 8. 28.]

제61조(근로자 직업능력개발을 위한 지원) ① 영 제43조제1항에 따라 직업능력개발을 위한 지원을 받을 수 있는 사람은 다음 각 호의 요건을 갖춘 직업능력개발 훈련과정 중 고용노동부장관이 인정한 과정을 수강한 사람으로 한다. <개정 2008. 4. 30., 2009. 4. 1., 2010. 7. 12., 2011. 9. 16., 2013. 12. 30.>

1. 영 제45조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 과정이 아닐 것
2. 훈련일수가 2일 이상이고 훈련시간이 16시간 이상일 것

② 삭제<2015. 12. 7.>

③ 영 제43조제1항에 따라 직업능력개발을 위한 지원을 받으려는 사람은 영 제43조제2항 단서에 따른 신용카드(이하 "내일배움카드"라 한다)를 발급받아야 한다.<개정 2015. 12. 7., 2019. 12. 31.>

④ 제1항에 따라 직업능력개발을 위한 지원을 받을 수 있는 사람으로서 내일배움카드를 발급받은 사람을 지원하기 위하여 그 사람의 거주지나 훈련기관 소재지 관할 직업안정기관의 장이

지급하는 비용은 고용노동부장관이 정하여 고시한 금액으로 한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2011. 9. 16., 2013. 12. 30., 2015. 12. 7., 2019. 12. 31.>

⑤ 삭제<2015. 12. 7.>

⑥ 제1항에 따른 근로자 직업능력개발 지원금의 지급 대상이 되는 훈련과정의 인정절차 및 내일배움카드의 발급절차, 지원한도 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 16., 2013. 12. 30., 2015. 12. 7., 2019. 12. 31.>

[제목개정 2013. 12. 30.]

제62조 삭제 <2011. 9. 16.>

제63조 삭제 <2011. 9. 16.>

제64조(능력개발비용의 대부) ① 영 제45조제1항에 따른 대부대상자의 선정은 대학생, 대학원생 순위로 한다. 이 경우 대학생 사이나 대학원생 사이의 순위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2013. 4. 24., 2021. 7. 1., 2021. 12. 31.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
   가. 「숙련기술장려법」 제11조에 따른 대한민국명장(이하 이 조에서 "대한민국명장"이라 한다)
   나. 「숙련기술장려법」 제20조에 따른 전국기능경기대회 또는 지방기능경기대회 입상자
   다. 「숙련기술장려법」 제21조에 따른 국제기능올림픽대회 입상자
   라. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조의2·제26조의3에 따른 장애인 기능경기 대회 또는 국제장애인기능올림픽대회 입상자
   마. 그 밖에 「숙련기술장려법」 제23조에 따른 민간기능경기대회 중 고용노동부장관이 인정하는 기능경기대회 입상자
2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인
3. 우선지원대상기업 소속 근로자로서 산업단지에 근무하거나 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제8조에 따라 설치·운영하는 계약에 의한 직업교육훈련과정(이하 이 조에서 "계약학과"라 한다)에 재학 중인 근로자
4. 우선지원대상기업 소속 근로자
5. 고용노동부장관이 선정하여 공고한 노사문화 우수기업, 남녀고용평등 우수기업 또는 장애인고용 우수기업 소속 근로자
6. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 건설근로자 중 일용근로자
7. 피보험기간이 장기인 근로자

② 영 제45조제1항과 제2항에 따른 능력개발비용의 대부금은 다음 각 호에 따른다.

1. 영 제45조제1항에 따른 능력개발비용의 대부금은 「고등교육법」 제11조에 따른 수업료와 그 밖의 납부금(이하 "학자금"이라 한다)의 전액으로 한다. 다만, 사업주·학교 또는 제3자로부터 학자금의 일부를 장학금이나 보조금으로 지원받거나 국가·지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관으로부터 지원 또는 대부받은 경우에는

그 지원받거나 대부받은 금액을 뺀 금액으로 한다.

2. 영 제45조제2항에 따른 능력개발비용의 대부금은 그 훈련과정에 대한 수강료 전액으로 한다. 이 경우 1명당 대부금은 그 보험연도 내 300만원을 한도로 한다.

③ 능력개발비용을 대부받으려는 사람은 고용노동부장관이 정하는 기간까지 별지 제63호서식의 능력개발대부금 대부 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 근로복지공단 이사장에게 제출해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2021. 7. 1., 2021. 12. 31.>

1. 학자금(수강료를 포함한다)의 납입고지서나 영수증 사본
2. 대한민국명장, 기능경기대회입상자, 장애인, 우선지원대상기업 소속 근로자로서 산업단지에 근무하거나 계약학과에 재학 중인 근로자, 노사문화 우수기업이나 남녀고용평등 우수기업 소속 근로자임을 증명하는 서류(해당자로 한정한다)

④ 제3항에 따라 신청을 받은 근로복지공단 이사장은 학자금의 대부 여부를 검토하여 그 결과를 신청인에게 알려야 한다.<개정 2011. 1. 3.>

⑤ 근로복지공단 이사장은 제4항에 따른 대부대상자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대부대상자에서 제외할 수 있다. 이 경우 제2호에 해당하는 경우에는 지급받은 대부금 전액을 상환하도록 명하여야 한다.<신설 2012. 1. 20.>

1. 제4항에 따라 대부가 가능하다는 통보를 받고도 정당한 사유 없이 고용노동부장관이 정하는 기간 내에 대부약정을 체결하지 아니한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대부를 받은 경우

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 대부대상자의 선정ㆍ확정, 대부금 지급, 그 밖에 대부제도 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 20.>

제65조(취업훈련의 실시기관 등) ① 영 제47조제1항에 따른 취업훈련을 실시할 수 있는 기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시설이나 기관으로 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2022. 2. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호에 따른 시설이나 기관
2. 그 밖에 「직업교육훈련 촉진법」 등 다른 법령에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 시설 또는 기관
3. 삭제<2011. 1. 3.>
4. 삭제<2011. 1. 3.>

② 고용노동부장관은 취업훈련을 실시하려는 경우 제1항 각 호에 따른 훈련실시 기관과 훈련위탁계약을 체결할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 16.>

③ 제2항에 따른 훈련위탁계약에 따라 훈련을 실시하는 기관은 훈련생의 모집, 훈련실시상황의 신고, 훈련생에 대한 출석확인, 취업정보의 제공, 재해보험가입 등 훈련관리를 위하여 고용노동부장관이 정하는 사항을 지켜야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 고용노동부장관은 훈련실시기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련위탁계약을 체결하거나 제3항을 위반하는 경우 시정요구, 위탁계약 해지 및 일정기간 위탁배제 등의 제재조치를 할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 훈련위탁계약의 체결, 훈련관리 및 제재조치에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>
[제목개정 2011. 9. 16.]

제66조(취업훈련의 대상자) ① 영 제47조제1항에 따른 취업훈련의 대상자는 실업자로서 직업안정기관에 취업훈련을 신청한 사람 중에서 선정하되, 그 우선순위는 다음 각 호와 같다. <개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2013. 12. 30., 2021. 12. 31.>

1. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인
2. 직업안정기관 또는 지방자치단체(지방자치단체가 실시하는 훈련인 경우만 해당한다)에 구직등록을 한 후 6개월 이상 실업 상태에 있는 사람
3. 피보험기간이 3개월 이상인 사람
4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자 및 같은 조 제2호에 따른 준고령자
5. 우선지원대상기업에서 이직한 사람
6. 피보험기간이 장기인 사람

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 취업훈련 대상자에서 제외한다.<개정 2010. 8. 30., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2022. 2. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제55조에 따라 수강 또는 지원·융자의 제한 처분을 받은 사실이 있는 경우 그 제한 기간 중에 있는 사람
2. 삭제<2011. 1. 3.>
3. 삭제<2019. 12. 31.>
4. 정부로부터 훈련비 등의 지원을 받는 훈련과정을 수강 중인 사람

[제목개정 2011. 9. 16.]

제67조 삭제 <2008. 9. 19.>

제68조(훈련비와 훈련수당의 지급) ① 영 제47조제2항에 따른 훈련비의 지급 수준은 훈련대상, 훈련직종, 훈련성과 등을 고려하여 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 영 제47조제3항에 따른 훈련수당은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람에게 지급하되, 지급 수준은 훈련직종, 훈련수강 횟수, 훈련생의 생활수준 등을 고려하여 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2019. 12. 31., 2021. 7. 1.>

1. 실업급여 수급자격이 없는 사람
2. 고용노동부장관이 정하는 훈련시간 이상인 과정을 수강하는 사람
3. 훈련기간 동안 매 단위 월의 출석일수가 100분의 80 이상인 사람

③ 직업안정기관의 장은 제2항에 따라 훈련수당을 지급하는 경우 다음 각 호와 같은 기준에 따라 훈련수당을 줄여 지급하거나 지급하지 아니한다.

1. 삭제<2019. 12. 31.>

2. 삭제<2019. 12. 31.>
3. 중도 탈락한 경우 : 중도 탈락한 날 이후의 훈련수당 미지급
4. 공공근로사업에 참여하고 있는 경우 : 참여기간 동안 훈련수당 미지급
5. 삭제<2019. 12. 31.>
6. 훈련시작 1주일 이내에 과정을 변경한 경우 : 훈련 시작 후 변경 시까지의 기간에 대하여서는 미지급
7. 중간 편입하는 경우 : 실제 출석일수에 따라 훈련수당 지급

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 훈련비와 훈련수당의 지급절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제69조(실업자취업훈련비의 대부) ① 영 제47조제4항에 따른 훈련비를 대부받으려는 사람은 훈련종료일 2개월 전까지 별지 제64호서식의 실업자취업훈련비 대부 신청서에 훈련수강과 수강료(자기비용 부담분) 등에 관한 증거서류를 첨부하여 훈련기관의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 1.>

② 제1항에 따른 신청을 받은 직업안정기관의 장은 훈련비의 대부 여부를 검토하여 그 결과를 신청일부터 10일 이내에 신청인에게 알려야 한다.

③ 영 제47조제4항에 따른 대부금은 훈련수강료 중 정부지원금 외에 훈련생이 부담하는 금액의 전액으로 한다. 이 경우 1명당 대부금은 그 보험연도 내 300만원을 한도로 한다.

④ 직업안정기관의 장은 신청인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대부결정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 대부금을 지급받은 경우
2. 대부금을 지급받기 전에 그 훈련과정에서 제적된 경우

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 대부대상자의 선정, 대부금의 지급, 대부결정의 취소, 대부금의 상환방법, 그 밖에 대부에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제70조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용대부) ① 영 제48조제1항에 따른 직업능력개발훈련시설(이하 "훈련시설"이라 한다)의 설치에 필요한 비용의 대부를 받을 수 있는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다. <개정 2017. 8. 29., 2020. 12. 10.>

1. 훈련시설을 건축하려는 자 또는 건축 중인 자로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 자
   가. 훈련시설 부지의 소유권자 또는 훈련시설의 부지를 15년 이상 사용가능하도록 등기를 마친 지상권자
   나. 대부신청일부터 1년 이내에 훈련시설의 건축 착공이 가능한 자 또는 대부신청 당시 행정관청으로부터 훈련시설에 대한 사용검사증명서를 받지 아니한 자
2. 건물 전체나 일부를 훈련시설로 구입하려는 자로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 자
   가. 「감정평가 및 감정평가사에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 감정평가법인등으로부터 구입대상 건물의 구입시점을 기준으로 향후 10년 이상 사용할 수 있다는 확인을 받은 자

나. 구입건물에 대한 대지의 소유권을 취득하였거나 취득예정인 자나, 구입건물의 대지를 30년 이상 사용가능하도록 등기를 마친 지상권자

② 영 제48조제1항에 따른 비용의 대부대상은 「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련에 필요한 훈련시설이나 그 밖의 편의시설 또는 장비로 한다.<개정 2022. 2. 17.>

③ 대부금액은 훈련시설의 설치와 장비를 구입하는 데 드는 비용에 100분의 90을 곱한 금액으로 하되, 60억원을 한도로 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정 외에 대부금 지급과 정산 등 대부에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제71조(대부절차 등) ① 직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용의 대부를 신청하려는 자는 별지 제65호서식의 직업능력개발훈련 시설ㆍ장비자금 대부 신청서에 직업능력개발 훈련 시설ㆍ장비투자계획서를 첨부하여 공단 이사장에게 제출하여야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2011. 12. 30.>

② 공단 이사장은 제1항에 따라 신청을 받으면 대부의 적정 여부와 대부금액을 결정하고 그 결과를 신청인에게 알려야 한다.

③ 제2항에 따라 대부대상자로 선정된 자(이하 "대부대상자"라 한다)가 대부결정 금액 범위에서 투자계획을 변경하려면 그 변경사유서와 변경된 투자계획서를 공단 이사장에게 제출하여 승인을 받아야 한다.

④ 공단 이사장은 대부대상자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 대부결정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 대부를 받은 경우
2. 대부금을 신청 목적 외의 용도에 사용한 경우
3. 대부결정일부터 1년 이내에 대부를 받지 아니한 경우
4. 특별한 사유 없이 최초 대부일부터 1개월 이내에 투자계획서에 따른 투자를 하지 아니한 경우
5. 지급받은 대부금으로 훈련시설을 설치하거나 장비를 구입하였음에도 불구하고 2년간 훈련을 실시하지 아니한 경우
6. 운영 부실이나 그 밖의 사유로 훈련시설을 매각하였거나 매각 중인 경우로서 대부신청 목적을 이룰 수 없다고 인정되는 경우

⑤ 제4항에 따른 대부결정의 취소에 따른 반환절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제72조 삭제 <2008. 4. 30.>

제73조 삭제 <2008. 4. 30.>

제74조(자격검정사업의 요건) 영 제51조제2항제6호에서 "그 밖에 고용노동부령으로 정하는 요건"이란 다음 각 호의 요건 모두를 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 해당 자격에 대하여 2회 이상의 검정 실적이 있을 것
2. 사업주가 근로자의 기술향상을 위하여 실시하는 자격검정 사업(이하 "사업내 자격검정사업"이라 한다) 시행을 위한 규정(이하 "사업내 자격검정사업실시규정"이라 한다)을 제정하여 실시할 것
3. 제2호의 사업내 자격검정사업실시규정에 다음 각 목의 사항을 포함할 것
   가. 사업내 자격검정사업의 운영목적 및 자격종목의 직무내용에 관한 사항
   나. 자격종목, 검정방법, 합격결정기준 및 검정에 응시할 수 있는 자격에 관한 사항
   다. 자격검정의 실시 횟수, 시기 및 장소에 관한 사항
   라. 사업내 자격검정사업의 운영에 필요한 조직에 관한 사항
   마. 자격검정을 실시하는 경우 출제, 채점 및 감독에 관한 사항
   바. 합격자의 사후관리에 관한 사항
   사. 공정한 검정의 실시 확보에 관한 사항
   아. 자격 취득자의 우대에 관한 사항
   자. 그 밖에 자격검정 실시에 필요한 사항

제75조(사업내 자격검정사업의 지원신청 및 지원방법 등) ① 영 제51조제3항에 따라 자격검정사업의 비용을 지원받으려는 자는 자격종목별로 별지 제67호서식의 사업내 자격검정사업 신고서에 다음의 서류를 첨부하여 공단 이사장에게 제출하여야 한다.

1. 전년도(신고서 제출일을 기준으로 직전 보험회계연도를 말한다)의 결산서류
2. 자격검정실시계획서
3. 사업내 자격검정실시규정

② 공단 이사장은 제1항에 따른 신고서를 받은 날부터 2개월 이내에 영 제51조제2항과 제74조의 요건을 갖추었는지 여부를 확인하고, 그 결과를 고용노동부장관과 해당 신청인에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 제2항에 따라 사업내 자격검정사업의 요건을 갖춘 것으로 확인 통지를 받은 사업주가 사업장의 명칭·소재지 또는 사업내 자격검정실시규정을 변경하거나 자격검정 종목의 명칭을 변경하려는 경우에는 미리 별지 제68호서식의 사업내 자격검정사업 변경 신고서를 공단 이사장에게 제출하여야 한다. 이 경우 공단 이사장은 신고서를 받은 날부터 1개월 이내에 변경 내용을 확인하고 영 제51조제2항 및 제74조의 요건을 갖추었는지 여부를 해당 신청인에게 알려야 한다.

④ 사업주가 자격검정 종목을 폐지한 경우에는 지체 없이 별지 제68호서식의 사업내 자격검정사업 폐지 신고서를 공단 이사장에게 제출하여야 한다.

⑤ 공단 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 사업장의 명칭, 소재지 및 자격종목 등을 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 한다.

1. 제2항에 따라 사업내 자격검정사업 신고에 대한 확인통지를 한 경우
2. 제3항에 따라 변경신고에 대한 확인을 한 경우

3. 제4항에 따른 폐지 신고를 한 경우

⑥ 공단 이사장은 사업주가 사업내 자격검정사업을 해당 자격종목의 사업내 자격검정실시규정에 따라 실시하고 있는지 여부 등을 점검ㆍ확인하고, 그 결과를 통보할 수 있다. 이 경우 공단 이사장이 점검ㆍ확인에 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 사업주에게 관련 서류의 제출을 요구할 수 있으며, 점검 결과 필요한 경우에는 자격검정관련 자료의 제공 및 자문 등 기술지원을 할 수 있다.

⑦ 사업주가 사업내 자격검정사업 시행에 따른 지원금(이하 "사업내자격검정사업 지원금"이라 한다)을 지급받으려면 해당 연도 사업내 자격검정사업을 끝낸 후 별지 제69호서식의 사업내 자격검정사업 지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단 이사장에게 제출하여야 한다. 다만, 사업내 자격검정종목 개발비용에 대한 지원금은 제2항에 따른 확인통지를 받은 즉시 신청할 수 있다.

1. 자격검정결과보고서 1부
2. 계좌번호가 적힌 통장 사본 1부

⑧ 공단 이사장은 제7항에 따라 사업내 자격검정사업 지원금 지급신청을 받으면 2개월 이내에 사업내 자격검정사업 지원금 지원 여부와 지원금액을 결정하고, 그 결과를 별지 제70호서식의 사업내 자격검정사업 지원금 지급 결정 통지서에 따라 해당 사업주에게 알려야 한다.

⑨ 공단 이사장은 제2항에 따라 확인통지한 경우에도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 비용지원을 하지 아니한다. 이 경우 그 사실을 별지 제70호서식의 사업내 자격검정사업 지원금 부지급 결정 통지서에 따라 해당 사업주에게 알려야 한다.

1. 영 제51조제2항과 제74조의 사업내 자격검정사업의 요건에 적합하지 아니하게 자격검정을 실시한 경우
2. 신고한 사업내 자격검정실시규정에 따라 자격검정을 실시하지 아니한 경우
3. 사업주가 제3항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 사업내 자격검정사업을 시행한 경우
4. 정당한 이유 없이 2년 이상 자격검정을 실시하지 아니한 경우

⑩ 공단 이사장은 제7항과 제8항에 따른 사업내 자격검정사업 지원금 지급결정 관련 사항, 제3항에 따른 변경신고 확인사항 및 제6항에 따른 점검 결과 등을 매 분기마다 다음 달 5일까지 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제76조(국가기간ㆍ전략산업직종훈련의 실시 등) ① 영 제53조에 따른 국가기간ㆍ전략산업직종훈련(이하 "국가기간ㆍ전략산업직종훈련"이라 한다)을 받을 수 있는 사람은 제66조제2항 각 호에 해당하지 않는 사람으로 한다.

② 국가기간ㆍ전략산업직종훈련에 관하여는 제65조제2항부터 제5항까지의 규정과 제68조를 준용한다.

[전문개정 2021. 7. 1.]

제77조(지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급결정 및 통지) 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하거나 지급하지 아니하기로 결정한 경우에는

별지 제71호서식의 지원금ㆍ직업능력개발 훈련비용 지급ㆍ부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 내용을 알려야 한다. <개정 2008. 9. 19., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2013. 12. 30., 2021. 7. 1., 2024. 12. 31.>

1. 영 제17조ㆍ제19조ㆍ제22조ㆍ제24조ㆍ제26조ㆍ제28조ㆍ제29조ㆍ제36조ㆍ제37조 및 제38조에 따른 지원금
2. 영 제43조ㆍ제45조ㆍ제47조부터 제49조까지ㆍ제51조ㆍ제53조 및 제54조에 따른 직업능력개발 훈련비용

[제목개정 2011. 1. 3.]

제78조(부정행위에 따른 추가징수 등) ① 법 제35조제2항에 따른 추가징수액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. <개정 2009. 4. 1., 2010. 2. 9., 2010. 7. 12., 2020. 8. 28.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배
   가. 근무한 사실이 없는 사람을 피보험자로 등록하여 지원금을 지급받은 경우
   나. 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 사실이 있는 경우
   다. 그 밖에 가목 및 나목에 준하는 것으로 그 위반행위의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 직업안정기관의 장이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받으려고 한 것에 고의 또는 중대한 과실이 있다고 판단되는 경우
2. 제1호에 해당하는 경우를 제외하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 지급받은 경우에는 그 금액의 2배
3. 삭제<2020. 8. 28.>

② 제1항에도 불구하고 부정행위자가 부정행위 조사에 성실히 응하고, 법 제35조제1항ㆍ제2항에 따라 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액 전액을 즉시 납부할 것을 확약서로 작성하여 직업안정기관의 장에게 제출한 경우 그 확약서에 기재된 날까지는 제1항 각 호의 금액에 100분의 60을 곱한 금액을 추가징수액으로 하여 징수할 수 있다.<신설 2023. 6. 30.>

③ 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 거짓이나 그 밖의 부정행위를 자진 신고한 자에게는 제1항에 따른 추가징수를 하지 아니할 수 있다.<개정 2023. 6. 30.>

제79조(지급 제한 등의 통지) 영 제56조에 따른 지원금의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제72호서식의 지원금 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서로 하고, 직업능력개발 훈련비용의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제73호서식의 훈련비ㆍ훈련수당 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서로 한다. <개정 2011. 1. 3.>

제80조(고용보험료 체납에 따른 지원 제한) 법에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 지원을 받으려는 자가 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 신청할 때까지 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따른 고용보험료(이하 "고용보험료"라 한다)를 체납하면 법 제35조제

5항에 따라 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 않는다. <개정 2011. 1. 3., 2020. 8. 28., 2021. 7. 1., 2023. 7. 14.>

[제목개정 2023. 7. 14.]

제80조의2(고용보험료 체납에 따른 지원 제한의 특례) ① 제80조에도 불구하고 고용산재보험료징수법 제39조 및 같은 법 시행규칙 제40조제5호에 따라 연장된 고용보험료 납부기한이 2023년 1월 1일 전에 만료된 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급할 수 있다.

1. 체납고용보험료(연장된 고용보험료 납부기한이 2023년 1월 1일 전이고, 그 납부기한까지 내지 않고 체납한 고용보험료를 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 100분의 30 이상을 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 낸 경우
2. 체납고용보험료등(체납고용보험료와 그 가산금 및 연체금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 고용산재보험료징수법 제27조의3제1항제2호에 따라 분할 납부를 신청하고, 같은 조 제3항에 따라 분할 납부의 승인을 받은 날부터 3회 연속 분할 납부금을 연체 없이 전액 낸 경우

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따른 경우에는 지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급 대상에서 제외하며, 지급 중인 경우에는 장래를 향하여 지급을 중단할 수 있다.

1. 제1항제1호의 경우: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
   가. 남은 체납고용보험료등에 대하여 2023년 10월 31일까지 고용산재보험료징수법 제27조의3제1항제2호에 따른 분할 납부 신청을 하지 않은 경우(남은 체납고용보험료등을 완납한 경우는 제외한다)
   나. 남은 체납고용보험료등에 대하여 고용산재보험료징수법 제27조의3제3항에 따라 분할 납부의 승인을 받은 날 이후 분할 납부금을 정당한 사유 없이 총 2회 이상 내지 않거나 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월별보험료 중 월별 고용보험료를 체납한 경우
2. 제1항제2호의 경우: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
   가. 3회 연속 분할 납부금을 연체 없이 전액 낸 이후 분할 납부금을 정당한 사유 없이 총 2회 이상 내지 않은 경우
   나. 고용산재보험료징수법 제27조의3제3항에 따라 분할 납부 승인을 받은 날 이후 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월별 보험료 중 월별 고용보험료를 체납한 경우

[본조신설 2023. 7. 14.]

제4장 실업급여

제81조(실업급여 지급결정 등의 통지) 영 제58조에 따른 실업급여의 지급 여부에 관한 결정통지는 별지 제74호서식의 실업급여 지급(부지급) 결정 통지서로 한다.

제82조(실업신고와 수급자격 인정신청서) ① 법 제42조제1항 단서에서 “「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2023. 6. 30.>

1. 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우
2. 제1호에 준하는 경우로서 직업안정기관의 장이 출석이 어렵다고 인정하는 경우

② 영 제61조에 따른 수급자격 인정신청서는 별지 제75호서식에 따른다.<개정 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>

[제목개정 2021. 7. 1.]

제82조의2(이직확인서의 발급 등) ① 실업을 신고하기 위하여 이직하기 전 사업의 사업주에게 법 제42조제3항에 따른 이직확인서(이하 “이직확인서”라 한다)의 발급을 요청하려는 사람은 별지 제75호의3서식에 따른 이직확인서 발급요청서를 작성하여 해당 사업주에게 제출해야 한다.

② 제1항에 따라 이직확인서 발급요청서를 제출받은 사업주는 제출받은 날부터 10일 이내에 별지 제75호의4서식에 따른 피보험자 이직확인서를 발급해야 한다. 다만, 이직확인서 발급요청서를 제출받은 사업주가 해당 피보험자 이직확인서를 직업안정기관의 장에게 제출하거나 해당 사업주 또는 하수급인이 영 제7조제1항 후단에 따라 별지 제7호서식의 일용근로자의 근로내용 확인신고서를 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 피보험자 이직확인서를 발급한 것으로 본다.<개정 2022. 6. 30.>

③ 영 제61조제1항 및 제2항에 따라 실업을 신고하려는 사람이 사업주로부터 제2항 본문에 따른 기간 내에 피보험자 이직확인서를 발급하지 못한 경우에는 법 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정 신청을 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하지 않을 수 있다.

④ 직업안정기관의 장은 제3항에 따라 피보험자 이직확인서가 제출되지 않은 경우 법 제43조제4항에 따라 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험자 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 제출 요청을 받은 사업주는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 별지 제75호의4서식에 따른 피보험자 이직확인서를 제출해야 한다. 다만, 해당 사업주나 하수급인이 영 제7조제1항 후단에 따라 별지 제7호서식의 일용근로자의 근로내용 확인신고서를 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 피보험자 이직확인서를 제출한 것으로 본다.<개정 2022. 6. 30.>

⑥ 영 제61조제3항 또는 이 조 제5항에 따라 피보험자 이직확인서를 제출받은 직업안정기관의 장은 피보험자의 피보험 단위기간, 이직 사유 및 평균임금 등을 확인해야 한다.

⑦ 직업안정기관의 장은 제5항에 따라 해당 피보험자 이직확인서를 확인한 결과 실업 신고인이 이직일 이전 18개월 동안에 영 제60조 각 호에 따른 사유로 계속하여 30일 이상 보수를 지급받지 못한 사실이 있으면 실업 신고인에게 의사의 진단서나 그 밖에 그 사유를 증명할 수 있는 서류를 제출하게 할 수 있다.

[본조신설 2020. 8. 28.]

제83조(수급자격증 등) ① 영 제62조제1항에 따른 고용보험 수급자격증(이하 "수급자격증"이라 한다)은 별지 제76호서식에 따른다.

② 수급자격자가 법 제50조에 따른 소정급여일수의 일부나 법 제51조부터 제53조까지의 규정에 따른 구직급여의 연장지급일수의 일부를 남기고 취업하는 경우에는 법 제48조에 따른 수급기간에 재이직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업(이하 "자영업"이라 한다)을 그만 두어 그 수급자격에 따른 구직급여를 계속하여 지급받는 경우를 위하여 제1항의 수급자격증을 보관하여야 한다.

③ 영 제62조제2항에 따른 수급자격 불인정 통지서는 별지 제77호서식에 따른다.

④ 영 제62조제3항에 따른 수급자격증의 재발급신청은 별지 제78호서식의 수급자격증 재발급 신청서에 따른다.<개정 2012. 1. 20.>

⑤ 직업안정기관의 장은 수급자격증을 재발급하는 경우에 수급자격증을 재발급하는 사실과 재발급일자를 그 수급자격증에 적어야 한다.

⑥ 영 제62조제4항에 따라 이름, 주민등록번호 및 주소ㆍ거소의 변경 또는 정정 신고를 하려면 별지 제79호서식의 수급자격증 기재사항 변경ㆍ정정 신고서에 변경ㆍ정정 사실을 증명할 수 있는 서류와 수급자격증을 첨부하여 영 제61조제2항에 따라 수급자격 인정신청서를 받은 직업안정기관(이하 "신청지 관할 직업안정기관"이라 한다)의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 신고서를 제출받은 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 초본을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 하여야 한다.<개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2018. 5. 8.>

⑦ 영 제62조제5항에 따른 수급자격 인정명세서의 발급 청구는 별지 제80호서식의 수급자격 인정명세서 발급 청구서에 따른다. 이 경우 발급 청구서를 받은 직업안정기관의 장은 별지 제81호 서식의 수급자격 인정명세서를 내주어야 한다.

제84조(실업인정의 신청) 영 제63조 및 영 제66조에 따른 실업인정의 신청은 다음 각 호의 서류를 첨부하여 별지 제82호서식의 실업인정신청서로 한다.

1. 수급자격증 1부
2. 제90조 각 호에 따른 증명서 각 1부(해당하는 경우만 제출한다)
3. 제91조에 따른 직업능력개발 훈련 등 수강증명서 1부(해당하는 경우만 제출한다)

제85조(직업능력개발 훈련 등 수강자에 대한 실업인정의 특례) ① 법 제44조제2항제1호에 따른 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자(직업능력개발 훈련 등의 기간이 28일 미만인 사람은 제외한다)에 대한 실업은 그 훈련기관을 관할하는 직업안정기관의 장(이하 "훈련기관 관할 직업안정기관의 장"이라 한다)이 월 1회 지정한 날에 그 이전 1개월간의 각각의 날(이미 실업인정의 대상이된 날은 제외한다)에 대하여 인정한다. <개정 2021. 7. 1.>

② 훈련기관 관할 직업안정기관의 장은 직업능력개발 훈련 등의 대상자로 선발된 수급자격자에게 실업을 인정받아야 할 날(이하 "실업인정일"이라 한다)을 정하여 알려야 한다.

③ 제1항과 제2항에도 불구하고 직업능력개발 훈련 등의 기간에 대한 마지막 실업인정일이 그 훈련의 종료일과 다른 경우에는 그 훈련의 종료일을 실업인정일로 정하여 알릴 수 있다. 이 경우 훈련기관 관할 직업안정기관의 장은 직전 실업인정일 다음 날부터 훈련종료일까지의 각각의 날에 대하여 실업을 인정하여야 한다.

④ 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자가 실업을 인정받으려면 별지 제82호서식의 실업인정신청서에 수급자격증과 직업능력개발 훈련 등의 실시기관이 발급하는 별지 제83호서식의 직업능력개발 훈련 등 수강증명서(이하 "수강증명서"라 한다)를 첨부하여 훈련기관 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 1.>

⑤ 훈련기관 관할 직업안정기관의 장은 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자가 직업능력개발 훈련 등으로 인하여 직업안정기관에 출석하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 그 대리인으로 하여금 제4항에 따른 서류를 제출하게 할 수 있다.

제86조(대량실업 등에 따른 실업인정의 특례) ① 고용노동부장관은 영 제64조 각 호에 따른 실업인정의 특례사유가 발생하면 실업인정의 특례를 적용할 기간을 정하여 고시하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 영 제64조에 따라 실업인정의 특례 사유가 발생한 경우의 수급자격자(제85조를 적용받는 수급 자격자는 제외한다)에 대한 실업의 인정은 직업안정기관의 장이 4주간에 1회를 하되, 그 이전 4주간의 각각의 날에 대하여 실업을 인정한다.

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 실업인정의 특례가 적용되는 수급자격자에게 실업인정일을 정하여 알려야 한다.

제87조(재취업활동의 인정기준) ① 영 제63조제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 적극적인 재취업활동을 한 것으로 본다. <개정 2010. 7. 12., 2022. 2. 17.>

1. 구인업체를 방문하거나 우편ㆍ인터넷 등을 이용하여 구인에 응모한 경우
2. 채용관련 행사에 참여하여 채용을 위한 면접에 응한 경우
3. 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우 중 고용노동부장관이 정한 경우
4. 직업안정기관에서 실시하는 직업지도 프로그램에 참여한 경우
5. 해당 실업인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 경우
6. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련시설(법인을 포함한다)이나 「학원의 설립ㆍ운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 등에서 재취업을 위하여 수강 중인 경우로서 따로 재취업활동이 필요하지 아니하다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우
7. 구인업체가 부족한 경우 등 노동시장의 여건상 고용정보의 제공이 어려운 경우로서 직업지도를 위하여 필요하다고 판단되어 직업안정기관의 장이 소개한 사회봉사활동에 참여하는 경우
8. 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 자영업 준비활동을 한 경우
9. 직업안정기관의 지원을 받아 재취업활동에 관한 계획을 수립하는 경우

10. 제1호부터 제9호까지의 규정에 준하는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 제1항에도 불구하고 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하지 않은 것으로 보아 실업을 인정하지 않는다. <개정 2009. 4. 1., 2010. 7. 12., 2021. 7. 2.>

1. 임신ㆍ출산ㆍ육아ㆍ노약자의 간호, 그 밖의 가사상의 이유로 이직한 사람 중 그 이직 원인이 아직 소멸되었다고 보기 어려운 경우
2. 질병ㆍ부상 등 정신적ㆍ육체적 조건으로 통상 취업이 곤란하다고 인정되는 경우
3. 「산업재해보상보험법」 제52조에 따른 휴업급여의 지급 대상이 되는 경우
4. 직업안정기관의 장이 미리 지정하여 준 직업소개나 직업지도를 위한 출석일에 정당한 사유 없이 출석하지 아니한 경우(출석하지 아니한 기간으로 한정한다)
5. 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

제88조(재취업활동 등에 따른 실업인정의 특례) ① 영 제65조제1호부터 제4호까지의 규정에 따라 실업인정일의 변경을 신청하려는 수급자격자는 별지 제79호서식의 실업인정일 변경 신청서에 그 사유를 적어 제출해야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 신청서에 적힌 사유를 증명할 수 있는 자료의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2021. 7. 1.>

② 영 제65조제5호에 따라 직업안정기관의 장이 실업인정일을 변경할 때에는 변경된 실업인정일 을 그 수급자격자에게 미리 알려야 한다.

③ 제1항이나 제2항에 따라 실업인정일이 변경된 수급자격자에 대한 실업인정은 다음 각 호의 기준에 따른다. 다만, 영 제65조제3호에 따라 실업인정일의 변경을 신청한 경우에는 직전 실업인정일의 다음 날부터 취업한 날의 전날까지의 각각의 날에 대하여 실업을 인정한다.

1. 변경된 실업인정일에는 직전 실업인정일의 다음 날부터 변경된 실업인정일까지의 각각의 날에 대하여 실업을 인정할 것
2. 제1호의 변경된 실업인정일 직후의 실업인정일에는 변경된 실업인정일의 다음 날부터 직업안정기관의 장이 지정한 실업인정일까지의 각각의 날에 대하여 실업을 인정할 것

④ 영 제65조제6호에 해당하는 수급자격자에 대한 실업인정은 다음 각 호의 기준에 따르되, 재취업활동에 대한 확인을 생략할 수 있다.

1. 실업인정에 관한 처분이 취소ㆍ변경된 경우에는 취소ㆍ변경된 처분에 따른 실업인정기간의 각각의 날에 대하여 실업을 인정할 것
2. 수급자격에 관한 처분이 취소ㆍ변경된 경우에는 취소ㆍ변경된 처분에 따라 수급자격이 인정된 날부터 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것
3. 부정행위에 따른 급여의 지급 제한에 관한 처분이 취소ㆍ변경된 경우에는 취소ㆍ변경된 처분에 따라 급여의 지급 제한이 해제된 날을 포함하여 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것. 다만, 법 제61조제2항 본문에 따라 그 실업의 인정을 받으려는 기간(이하 “실업인정 대상기간 ” 이라 한다) 에 대한 급여의 지급이 제한된 경우에는 취소ㆍ변경된 처분에 따라 해제된 지급 제한기간 동안 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것

4. 훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한에 관한 처분이 취소ㆍ변경된 경우에는 취소ㆍ변경된 처분에 따라 해제된 급여의 지급 정지기간 동안 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것

제89조(섬 거주자 등에 대한 실업인정의 특례) ① 영 제65조제8호부터 제10호까지의 규정에 따라 실업인정의 특례를 신청하려는 수급자격자는 최초 실업인정일 이후에 별지 제84호서식의 실업인정특례 신청서에 그 사유를 적어 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 초본을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 하여야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2018. 5. 8., 2025. 7. 1.>

② 영 제65조제10호에 따라 실업인정의 특례를 신청하려는 수급자격자는 제1항에 따라 별지 제84호서식의 실업인정특례 신청서(해외재취업활동계획을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 제출할 때 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 사증 사본 등 해외에서의 재취업활동을 위해 해외 체류 예정임을 증명하는 서류를 첨부하여 제출하고, 출국일 전일까지 실업인정의 특례를 인정받아야 한다.<신설 2025. 7. 1.>

③ 제1항ㆍ제2항 및 제5항에 따라 실업인정의 특례를 인정받아 해외에서 체류 중인 수급자격자가 고용노동부장관이 정하는 기간을 초과하여 해외에 체류하려는 경우에는 별지 제84호서식의 실업인정특례 신청서를 다시 제출하여 실업인정의 특례를 인정받아야 한다.<신설 2025. 7. 1.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 사유가 없어지면 지체 없이 이를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.<신설 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2025. 7. 1.>

⑤ 직업안정기관의 장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 신청서를 받으면 별지 제85호서식의 실업인정특례 인정(불인정) 통지서에 따라 그 인정 여부를 신청인에게 알려야 한다. 이 경우 실업인정의 특례가 적용되는 수급자격자에게는 실업인정일이나 실업인정을 신청할 수 있는 기간을 정하여 알려야 한다.<개정 2011. 1. 3., 2025. 7. 1.>

⑥ 영 제65조제8호부터 제10호까지의 규정에 해당하는 수급자격자에 대한 실업인정은 신청지 관할 직업안정기관의 장이 지정한 기간에 우편ㆍ팩스 또는 정보통신망을 이용하여 그 지정한 기간의 각각의 날에 대하여 한다.<개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2016. 12. 30., 2025. 7. 1.>

⑦ 영 제65조제8호에 따라 실업인정을 받으려는 수급자격자는 별지 제82호서식의 실업인정 신청서를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2025. 7. 1.>

⑧ 영 제65조제9호 또는 제10호에 따라 국내 또는 해외에서 정보통신망을 통해 실업인정을 받으려는 수급자격자는 신청지 관할 직업안정기관의 장이 지정한 날에 「전자서명법」 제2조제6호에 따른 인증서 등을 활용하여 정보통신망을 통해 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 성실히 신고해야 한다.<신설 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2016. 12. 30., 2020. 8. 28., 2021. 7. 1., 2025. 7. 1.>

⑨ 직업안정기관의 장은 제1항부터 제5항까지의 규정에 따라 실업인정 특례 신청에 대한 인정 여부의 결정과 실업의 인정 등을 위하여 필요한 경우 수급자격자에게 출석을 요구하거나 사실을 증명하는 자료의 제출을 요구할 수 있다.<개정 2011. 1. 3., 2025. 7. 1.>
[제목개정 2011. 1. 3., 2019. 10. 15.]

제90조(증명서의 기재사항) 법 제44조제3항과 영 제66조제1항에 따른 증명서의 기재사항과 그 발급자는 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 7. 1.>

1. 법 제44조제3항제1호에 해당하는 사람의 경우에는 다음 각 목의 사항을 적은 의사나 그 밖에 진료를 담당한 사람의 증명서
   가. 질병이나 부상의 상태와 명칭
   나. 초진과 완치 연월일
2. 법 제44조제3항제2호에 해당하는 사람의 경우에는 다음 각 목의 사항을 적은 구인자의 증명서
   가. 구인자의 이름과 주소(법인의 경우에는 법인의 명칭과 주된 사무소의 소재지)
   나. 면접 일시
3. 법 제44조제3항제4호에 해당하는 사람의 경우에는 다음 각 목의 사항을 적은 시장ㆍ군수ㆍ구청장(자치구의 구청장을 말한다)의 증명서나 직업안정기관의 장이 적당하다고 인정하는 사람의 증명서
   가. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유와 그 기간
   나. 수급자격자가 관할 직업안정기관에 출석할 수 없었던 기간

제91조(직업능력개발 훈련 등 수강증명서) 법 제44조제3항 및 영 제66조제3항에 따른 증명서는 별지 제83호서식의 수강증명서에 따른다. <개정 2021. 7. 1.>

제91조의2(이직 전 1일 소정근로시간의 산정) ① 법 제45조제4항 후단에 따른 이직 전 1일 소정근로시간(이하 "이직 전의 1일 평균 소정근로시간"이라 한다)의 산정은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2022. 12. 9.>

1. 수급자격자의 소정근로시간이 일(日) 단위로 정해진 경우: 해당 소정근로시간
2. 수급자격자의 소정근로시간이 주(週) 단위의 기간으로 정해진 경우: (주 소정근로시간 + 해당 기간 유급휴일의 소정근로시간 합계) ÷ 48시간 × 8시간
3. 수급자격자의 소정근로시간이 월 단위의 기간으로 정해진 경우: (월 소정근로시간 + 해당 기간 유급휴일의 소정근로시간 합계) ÷ 209시간 × 8시간
4. 소정근로시간이 주마다 다른 경우: (이직 전 4주 동안의 소정근로시간 + 해당 기간 유급휴일의 소정근로시간 합계) ÷ 28

② 제1항에서 정한 사항 외에 이직 전의 1일 평균 소정근로시간의 산정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.
[본조신설 2015. 7. 1.]

제92조(취업의 인정기준) 법 제47조에 따라 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 취업한 것으로 본다. <개정 2010. 7. 12., 2013. 1. 25., 2018. 12. 31., 2019. 12. 31., 2020. 12. 10., 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>

1. 1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우
2. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
3. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
4. 근로 제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 법 제46조에 따른 구직급여일액 이상을 수령하는 경우
5. 문화예술용역 관련 계약으로서 영 제104조의5제2항제1호에 따른 월평균소득이 50만원 이상인 문화예술용역 관련 계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
6. 노무제공계약으로서 영 제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 노무제공계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
7. 상업ㆍ농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
8. 「소득세법」, 「부가가치세법」 또는 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다)
9. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

제92조의2(수급기간의 연기 사유) 영 제70조제7호에서 "고용노동부령으로 정하는 사유"란 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 경보 발령을 말한다.

[본조신설 2020. 3. 31.]

제93조(수급기간의 연기사유 신고) ① 영 제71조제1항에 따른 신고는 수급자격증(수급자격증을 발급받은 경우만 해당한다. 이하 이 조에서 같다)을 첨부하여 별지 제86호서식의 수급기간 연기사유 신고서로 한다. <개정 2012. 1. 20.>

② 영 제71조제3항에 따른 수급기간 연기통지서는 별지 제87호서식에 따른다.<개정 2012. 1. 20., 2021. 7. 1.>

③ 영 제71조제4항에 따른 수급기간의 연기사유의 변경 등 신고는 수급자격증과 제2항에 따른 수급기간 연기통지서를 첨부하여 별지 제86호서식의 수급기간 연기사유 변경 등 신고서로 한다.<개정 2012. 1. 20., 2021. 7. 1.>

④ 영 제71조제4항에서 "고용노동부령으로 정하는 사항"이란 수급기간 연기기간을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 20.>

[제목개정 2012. 1. 20.]

제94조(훈련연장급여의 지급대상 등) ① 직업안정기관의 장은 법 제51조제1항에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 수급자격자에게는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있다. <개정 2008. 4. 30., 2020. 4. 28., 2021. 7. 1.>

1. 직업능력개발 훈련을 받으면 재취업을 하기가 쉽다고 인정될 것
2. 「국가기술자격법」 제13조제1항에 따른 기술자격증이 없거나 기술자격증이 있는 경우에도 그 기술에 대한 노동시장의 수요가 급격히 감소했을 것
3. 최근 1년간 직업능력개발 훈련을 받지 않았을 것
4. 법 제42조제1항에 따른 실업의 신고일부터 직업안정기관의 장의 직업소개 또는 직업상담(심층상담 또는 집단상담으로 한정한다)에 3회 이상 응했으나 취업되지 않았을 것

② 직업안정기관의 장은 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나의 경우에 해당하는 수급자격자가 제1항제1호의 요건을 갖춘 경우 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있다. 다만, 6개월 이상의 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시하거나 2개 이상의 직업능력개발 훈련 등을 연속하여 받도록 지시하는 경우에는 그렇지 않다.<신설 2018. 8. 31., 2020. 4. 28.>

1. 「고용정책 기본법」 제32조 및 같은 법 시행령 제29조제1항에 따라 고용노동부장관이 지정·고시하는 업종에 종사하다 이직한 경우
2. 「고용정책 기본법」 제32조 및 같은 법 시행령 제29조제1항에 따라 고용노동부장관이 지정·고시하는 지역에 거주하거나 이직 당시 근로하던 사업장 소재지가 그 지역인 경우

③ 제1항에 따른 직업안정기관의 장은 그 직업능력개발 훈련과정이 시작되기 전에 제1항에 따른 직업능력개발 훈련지시를 해야 한다.<개정 2018. 8. 31., 2020. 4. 28.>

④ 제1항에 따른 직업능력개발 훈련지시에 따라 직업능력개발 훈련을 받는 경우 훈련기관 소재지 관할 직업안정기관의 장은 그 수급자격자의 훈련 출석상황을 매월 점검해야 한다. 이 경우 훈련기관 소재지 관할 직업안정기관의 장은 그 수급자가 부상·질병이나 그 밖의 정당한 사유 없이 매월 실제로 출석한 날이 출석해야 할 날의 100분의 80 미만이면 제1항에 따른 직업안정기관의 장에게 이를 알려야 하며, 통지를 받은 직업안정기관의 장은 별지 제88호서식의 직업능력개발 훈련지시 철회 통지서에 따라 직업능력개발 훈련지시를 철회해야 한다.<개정 2018. 8. 31., 2020. 4. 28., 2021. 7. 1.>

⑤ 제1항에 따른 훈련은 대상자의 재취업의 용이성과 지역별 특성을 고려하여 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련시설(법인을 포함한다), 「고등교육법」에 따른 학교, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 또는 「평생교육법」에 따른 평생교육기관에서 실시하는 훈련을 대상으로 하되, 훈련과정이나 훈련직종은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2018. 8. 31., 2021. 7. 1., 2022. 2. 17.>

⑥ 제1항에 따라 직업능력개발 훈련 등을 지시할 때에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 자를 우선 고려해야 한다.<신설 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2018. 8. 31., 2020. 4. 28.>

제95조(개별연장급여 신청) 영 제73조제3항에 따른 개별연장급여의 신청은 별지 제89호서식의 개별연장급여 신청서에 전·월세계약서, 무료임대주택 확인서, 원천징수 영수증, 회사 급여명세서 사본 등 본인·배우자의 재산 규모를 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 신청지 관할 직업

안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본 및 지방세세목별과세(납세)증명서(재산세)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2024. 7. 1., 2024. 12. 31.>

1. 삭제<2024. 12. 31.>
2. 삭제<2024. 12. 31.>

제96조(훈련연장급여 등의 지급 통지) 직업안정기관의 장은 법 제51조부터 제53조까지의 규정에 따라 훈련연장급여ㆍ개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급하려면 미리 수급자격자에게 그 사실을 알리고 해당 급여를 지급하는 경우에 실업인정일 등을 수급자격증에 적어 내주어야 한다.

제97조(특별연장급여의 지급이 제외되는 자의 범위) 법 제53조제1항 단서에서 "고용노동부령으로 정하는 수급자격자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 이직 당시 지급받은 금품의 명칭이 무엇이든 영 제68조에 따른 급여기초 임금일액 상한액의 24개월분(730일분) 이상의 금품을 지급받은 수급자격자
2. 영 제47조제3항에 따른 실업자 취업훈련수당이 특별연장급여액을 초과하는 등의 사유로 특별 연장급여를 받지 아니하려는 수급자격자

제98조(특별연장급여의 실시기간) 법 제53조에 따라 실시하는 특별연장급여의 실시기간은 6개월 이내로 한다.

제99조(구직급여 지급 계좌의 신고) 영 제75조제1항에 따른 금융기관과 계좌의 신고나 그 변경 신고는 별지 제82호서식의 실업인정신청서에 따른다.

제100조(미지급 구직급여 청구서) 영 제76조제1항에 따른 미지급급여청구자가 법 제57조제1항에 따라 지급되지 않은 구직급여의 지급을 청구하려면 별지 제90호서식의 미지급 실업급여 청구서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보이용을 통해 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2021. 7. 1.>

1. 사망사실을 증명할 수 있는 서류 1부
2. 삭제<2019. 7. 16.>
3. 가족관계증명서 및 기본증명서(주민등록표 등본만으로 수급권자 확인이 어려운 경우에만 해당한다)

제101조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) ① 법 제58조제1호나목에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우”란 별표 1의2를 말한다. <개정 2022. 6. 30.>

② 법 제58조제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2를 말한다. <개정 2022. 6. 30.>

③ 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제58조제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2의2를 말한다.<신설 2022. 6. 30.>

④ 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제58조제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2의3을 말한다.<신설 2022. 6. 30.>

제102조 삭제 <2015. 7. 1.>

제103조(급여의 지급 제한 등 통지) ① 영 제79조제1항에 따른 구직급여 지급정지에 관한 사전고 지는 별지 제91호서식의 구직급여 지급정지 사전고지서에 따른다.

② 영 제79조제3항에 따른 구직급여 지급정지에 관한 통지는 별지 제92호서식의 구직급여 지급 정지 결정 통지서에 따른다.

제104조(부정행위에 따른 구직급여 반환명령의 기준) 직업안정기관의 장은 법 제62조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 다음 각 호의 기준에 따라 반환을 명해야 한다. <개정 2013. 1. 25., 2021. 7. 1.>

1. 지급받은 구직급여 전부의 반환을 명할 것
2. 제1호에도 불구하고 영 제80조 각 호에 해당하는 사람(1회의 부정행위로 한 정한다)의 경우에는 그 사유로 인정받은 실업기간에 대하여 지급받은 구직급여만 반환을 명할 것. 다만, 법 제2조제6호에 따른 일용근로자로서 근로를 제공하여 영 제80조제1호의 사유에 해당하는 사람이 실업을 인정받으려는 기간 중에 근로를 제공한 사실을 신고하였으나 신고한 근로제공일수와 그 기간 중에 실제로 인정받은 근로일수의 차이가 3일 이내인 경우에는 부정행위의 횟수에 관계없이 그 사유로 인정받은 실업기간에 대하여 지급받은 구직급여만 반환을 명해야 한다.
3. 제2호 본문과 단서에도 불구하고 영 제80조제1호의 사유에 해당하는 사람이 법 제47조제2항에 따라 직업안정기관의 장이 본인이나 사업장에 대한 조사를 하기 전까지 그 부정행위를 자진 신고하는 경우에는 그 실업인정대상기간 중 근로를 제공한 날에 대하여 실업인정을 받아 지급받은 구직급여만 반환을 명할 것(1회의 자진 신고로 한정한다)

제105조(부정행위에 따른 추가징수 등) ①법 제62조제2항 본문에 따른 추가징수액은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액에 다음 표의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다. <개정 2020. 8. 28., 2026. 7. 1.>

구분		비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 그 구직급여를 받은 날부터 소급하여 10년 동안 사업주와 공모(법 제62조제2항 단서에 따른 사업주와 공모를 말한다. 이하 이 조에서 같다)를 했는지 여부와 관계없이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려 하여 제61조제1항 본문에 따른 지급 제한을 받은 횟수(법 제62조제2항 본문에 따른 추가징수의 원인이 된 해당 부정행위로 인한 구직급여의 지급 제한도 횟수 산정에 포함한다)	3회 미만	100분의 100
	3회 이상 5회 미만	100분의 150
	5회 이상	100분의 200

② 법 제62조제2항 단서에 따른 추가징수액은 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액에 다음 표의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.<개정 2026. 7. 1.>

구분		비율
사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 그 구직급여를 받은 날부터 소급하여 10년 동안 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려 하여 법 제61조제1항 본문에 따른 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수(법 제62조제2항 단서에 따른 추가징수의 원인이 된 해당 부정행위로 인한 구직급여의 지급 제한도 횟수 산정에 포함한다)	3회 미만	100분의 300
	3회 이상 5회 미만	100분의 400
	5회 이상	100분의 500

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우의 추가징수액은 제1항 및 제2항에 따라 산정한 추가징수액에 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.<신설 2020. 8. 28., 2021. 7. 1., 2025. 10. 1.>

1. 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람으로서 법 제40조제1항제5호가목에 따른 근로일수를 3일 이내로 초과한 경우: 100분의 30
2. 최종 이직 당시 건설일용근로자(「통계법」 제22조제1항에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다)로서 법 제40조제1항제5호나목에 따른 연속하여 근로내역이 없어야 하는 14일의 기간 중에 실제 근로한 날이 3일 이내인 경우: 100분의 30
3. 제1호 또는 제2호에 해당하지 않는 경우로서 부정행위 조사에 성실히 따르고, 법 제62조에 따라 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액의 즉시 납부를 서면으로 확약한 경우: 100분의 60

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 추가징수를 면제할 수 있다.<개정 2011. 9. 16., 2020. 8. 28.>

1. 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정행위를 자진 신고한 사람
2. 영 제80조 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 사람(1회의 부정행위로 한정한다)
3. 직업안정기관의 장이 생계가 현저히 곤란하다고 인정하는 사람

제106조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제81조에 따른 구직급여의 지급 제한, 구직급여의 반환명령 및 구직급여액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제93호서식의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다.

② 법 제62조제4항에 따라 잘못 지급된 구직급여금액을 징수하는 경우에는 별지 제94호서식의 실업급여 과오급반환 결정 통지서에 따른다.<개정 2020. 8. 28.>

제107조(상병급여의 청구와 지급) ① 영 제82조제1항에 따른 상병급여 청구서는 별지 제95호서식에 따른다. 다만, 출산을 이유로 상병급여를 청구하는 경우에는 별지 제96호서식에 출산에 관한 증명서를 첨부하여야 한다.

② 영 제82조제1항에 따라 상병급여 청구서에 첨부하여야 할 질병ㆍ부상에 관한 증명서에 관하여는 제90조제1호를 준용한다.

③ 상병급여에 관하여는 제99조, 제100조, 제103조부터 제106조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "상병급여"로, "구직급여액"은 "상병급여액"으로 본다.

제107조의2(국민연금 가입기간 추가 산입의 신청) ① 「국민연금법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하여 줄 것을 신청하려는 사람은 영 제61조제2항에 따른 수급자격 인정 신청을 하거나 영 제63조 또는 제66조에 따른 실업의 인정 신청을 할 때 이를 함께 신청하여야 한다.

② 제1항에 따른 국민연금 가입기간 추가 산입 신청은 별지 제75호서식의 수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서, 별지 제75호의2서식의 자영업자 수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서 또는 별지 제82호서식의 실업인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서에 따른다.

[본조신설 2016. 7. 21.]

제108조(관련 사업주의 범위) ① 영 제84조제1항제1호가목에서 "고용노동부령으로 정하는 사업주"란 해당 수급자격자의 최종 이직 당시의 사업주와 합병ㆍ분할되거나 그 사업을 넘겨받은 사업주를 말한다. <개정 2013. 12. 30., 2025. 7. 1.>

② 삭제<2013. 12. 30.>

제109조(조기재취업 수당 청구서) ① 영 제86조제1항에 따른 조기재취업 수당 청구서는 별지 제97호서식에 따른다.

② 영 제86조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 말한다.<개정 2023. 12. 29., 2024. 7. 1., 2025. 7. 1.>

1. 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업에 고용된 경우: 다음 각 목의 서류. 다만, 고용노동부장관이 설치ㆍ운영하는 정보통신망을 통해 고용기간이나 임금의 증명이 가능한 경우에

는 해당 서류를 첨부하지 않을 수 있다.

가. 재직증명서 등 고용기간을 증명하는 서류

나. 임금명세서 등 임금을 확인할 수 있는 서류

2. 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당한다. 이하 이 항에서 같다)으로서 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우: 근로계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것을 증명하는 서류

3. 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우: 과세증명자료 등 사업을 실질적으로 하고 있음을 증명하는 서류

4. 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 사업계획서

나. 사무실 임대차계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것을 증명하는 서류

③ 제1항에 따른 청구서를 받은 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증명(주민등록번호가 제외된 사업자등록증명을 말하며, 자영업 등을 하는 경우만 해당한다)을 확인해야 한다. 다만, 청구인이 확인에 동의하지 않으면 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다.<개정 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2023. 12. 29., 2024. 7. 1., 2025. 7. 1.>

제110조(직업능력개발 수당의 청구) 영 제88조에 따라 직업능력개발 수당을 지급받으려는 수급자격자는 제85조제2항 및 제3항에 따른 실업인정일에 수강증명서를 제출해야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

제111조(광역 구직활동비의 산정) ① 영 제89조제1항제2호에서 “ 고용노동부령으로 정하는 거리 ”란 25킬로미터를 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2018. 8. 31.>

② 법 제66조제1항에 따른 광역 구직활동비는 운임과 숙박료로 나누어 산정한다.

③ 제2항의 운임은 철도ㆍ자동차나 선박의 이용에 필요한 철도운임ㆍ자동차운임이나 선박운임으로 구분한다. 이 경우 운임의 계산방법은 수급자격자의 거주지로부터 방문하는 사업장까지의 정상적인 경로에 따라 계산하고, 숙박료는 숙박이 필요하다고 인정되는 경우 숙박한 밤의 수에 따라 계산한다.

④ 제2항의 운임은 실비로 지급하고(계산 기준은 각 교통수단별로 중등급의 수준으로 한다), 숙박료는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 기준으로 계산한다.<개정 2010. 7. 12.>

⑤ 수급자격자의 구직활동에 드는 비용이 방문하는 사업장의 사업주로부터 지급되는 경우에는 제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 산정된 금액에서 그 금액을 공제하여 지급한다.

제112조(광역 구직활동비의 청구) ① 영 제89조제2항에 따라 수급자격자가 광역 구직활동비를 지급받으려면 별지 제98호서식의 광역 구직활동비 청구서를 신청지 관할 직업안정기관의 장

에게 제출해야 한다. <개정 2011. 9. 16., 2024. 7. 1.>

② 제1항의 광역 구직활동비 청구서는 광역구직활동이 끝난 날부터 14일 이내에 제출하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출하여야 한다.

③ 직업안정기관의 장은 광역 구직활동비를 지급받으려는 수급자격자에게 운임 영수증, 숙박료 영수증 등 광역 구직활동을 증명할 수 있는 서류나 그 밖의 자료의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2023. 6. 30.>

제113조(이주비의 산정) ① 법 제67조에 따른 이주비는 수급자격자의 거주지로부터 새로운 거주지까지의 정상적인 경로에 따라 산정한다.

② 이주비는 이주거리에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 계산한다.<개정 2010. 5. 28., 2010. 7. 12.>

③ 주거 이전에 드는 비용이 그 수급자격자를 고용하는 사업주로부터 지급되었거나 지급되기로 되어 있는 경우에는 제1항과 제2항에 따라 산정된 금액에서 그 금액을 공제하여 지급한다.

제114조(이주비의 청구) ① 영 제90조제2항에 따라 수급자격자가 이주비를 지급받으려면 별지 제99호서식의 이주비 청구서(그 수급자격자를 고용하는 사업주의 확인을 받은 것이어야 한다)에 영수증 등 이사화물의 운송 명세(이동구간ㆍ이동거리ㆍ운송비 등을 말한다)를 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 새로운 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 주민등록표 등본을 첨부하도록 해야 한다. <개정 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

1. 삭제<2024. 7. 1.>
2. 삭제<2024. 7. 1.>

② 제1항의 이주비 청구서는 이주한 날부터 14일 이내에 제출하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출하여야 한다.

제115조(준용) 취업촉진수당에 관하여는 제100조, 제104조부터 제106조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "취업촉진수당"으로, "구직급여액"은 "취업촉진수당액"으로 본다.

제115조의2(폐업사유에 따른 수급자격의 제한) 법 제69조의7제2호의 "고용노동부령으로 정하는 사유로 폐업한 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2022. 6. 30.>

1. 법 제2조제1호나목에 따른 자영업자인 피보험자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)가 본인의 사업장 또는 사업장 내의 주요 생산ㆍ판매시설 등에 대하여 「형법」 제13장의 죄를 범하여 금고 이상의 형을 선고받고 폐업한 경우

2. 자영업자인 피보험자가 본인의 사업과 관련하여 형법 제347조, 제350조, 제351조(제347조 및 제350조의 상습범으로 한정한다), 제355조, 제356조 또는 「특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제3조에 따라 징역형을 선고받고 폐업한 경우

[본조신설 2012. 1. 20.]

제115조의3(수급자격이 인정되는 폐업사유) ① 법 제69조의7제3호에서 "매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 7. 1., 2022. 12. 9., 2024. 7. 1., 2024. 12. 31.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 폐업한 경우
   가. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 6개월 동안 연속하여 매월 적자가 지속된 경우
   나. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 3개월(이하 "기준월"이라 한다)의 월평균 매출액이 기준월이 속하는 연도 직전 연도 중 같은 기간의 월평균 매출액 또는 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 20 이상 감소한 경우. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 매출액의 감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다.
   다. 기준월의 월평균 매출액과 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 경우
   라. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 달부터 1년 동안의 연 매출액이 직전 연도 같은 기간의 연 매출액보다 100분의 20 이상 감소한 경우(농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자만 해당한다)
2. 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제32조에 따라 사업조정을 신청한 업종에 종사하는 자영업자인 피보험자가 폐업한 경우
3. 통상조약 등의 이행으로 통상영향을 받는 업종에 종사하는 자영업자인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 더 이상의 사업을 영위하는 것이 곤란하다고 판단되어 폐업한 경우
   가. 「통상환경변화 대응 및 지원 등에 관한 법률」 제6조에 따라 통상변화대응지원기업으로 지정된 사업주
   나. 「자유무역협정 체결에 따른 농어업인 등의 지원에 관한 특별법」 제9조에 따라 폐업 지원을 받은 농어업인
4. 그 밖에 생산량, 영업이익, 가동률, 재고 등을 종합적으로 고려하여 제1호부터 제3호까지의 사유에 준한다고 인정되는 사유로 폐업한 경우

② 법 제69조의7제4호의 "그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<개정 2024. 7. 1.>

1. 예상하기 어려운 대규모의 태풍, 홍수, 대설 등 자연재해로 인하여 폐업한 경우
2. 부모나 동거하고 있는 친족의 질병·부상 등으로 자영업자인 피보험자가 30일 이상 직접 간호하여야 하고, 간호하는 기간 동안 다른 사람에게 사업을 운영하게 할 수 없어 폐업한 경우

3. 의사의 소견서 등에 따라 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상 등으로 영업을 수행할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우
4. 부양하여야 하는 배우자나 친족과 동거하기 위하여 거소(居所)를 이전한 경우로서 통상의 교통수단으로 출퇴근을 하는 데에 3시간 이상이 걸려 폐업한 경우
5. 병역복무를 위하여 징집되거나 소집되어 폐업한 경우
5의2. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아 등으로 사업을 계속적으로 영위하기 곤란하다고 판단되어 폐업한 경우
5의3. 농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나의 사유로 더 이상 사업을 영위할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우
가. 「토양환경보전법」 제2조제1호에 따른 토양오염 및 「해양환경관리법」 제2조제2호에 따른 해양오염
나. 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」 제4조의 공익사업을 위한 농지 또는 어장의 수용
다. 「내수면어업법」 제16조제1항에 따른 면허ㆍ허가 또는 신고한 어업의 제한 또는 정지 및 어업의 면허 또는 허가의 취소, 「수산업법」 제33조제1항에 따른 면허한 어업의 제한 또는 정지 및 어선의 계류 또는 출항ㆍ입항의 제한 및 「양식산업발전법」 제26조제1항에 따른 면허의 제한 또는 정지
라. 「가축전염병 예방법」, 「산림보호법」, 「수산생물질병 관리법」 및 「식물방역법」에 따른 방역ㆍ방제 조치
마. 「농어업재해대책법」 제2조제2호 또는 제3호에 따른 농업재해 또는 어업재해
6. 그 밖에 통상의 자영업자인 피보험자의 경우에도 해당 사유가 발생하였다면 폐업하였을 것이라고 인정되는 사유로 폐업한 경우

[본조신설 2012. 1. 20.]

제115조의4(자영업자인 피보험자에 대한 실업급여 지급제한의 기준) 법 제69조의8에 따라 자영업자인 피보험자가 해당 고용보험가입기간 동안 고용보험료를 별표 2의4의 구분에 따른 횟수 이상 체납한 경우에는 실업급여를 지급하지 않는다. 다만, 자영업자인 피보험자가 법 제44조에 따른 최초의 실업인정일까지 체납한 고용보험료 및 그에 따른 연체금을 전부 납부한 경우에는 실업급여를 지급한다. <개정 2021. 7. 1., 2022. 6. 30., 2023. 7. 14.>

[본조신설 2012. 1. 20.]

제115조의5(준용) 자영업자인 피보험자의 실업급여에 관하여는 제81조부터 제93조까지, 제99조, 제100조, 제103조부터 제107조까지, 제110조부터 제115조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제82조에서 “ 별지 제75호서식 ” 은 “ 별지 제75호의2서식 ” 으로 보고, 제83조제3항에서 “ 별지 제77호서식 ” 은 “ 별지 제77호의2서식 ” 으로 보며, 같은 조 제7항 후단에서 “ 별지 제81호서식 ” 은 “ 별지 제81호의2서식 ” 으로 보고, 제87조제2항제1호에서 “ 이직 ” 은 “ 폐업 ” 으로 본다. <개정 2021. 7. 1.>

[본조신설 2012. 1. 20.]

제5장 육아휴직 급여 등

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “ 육아휴직등 급여 ”라 한다)를 지급받으려는 사람은 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본, 가족관계증명서, 한부모가족증명서 또는 장애인증명서(육아휴직 대상인 자녀의 장애인증명서를 말한다)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2014. 9. 30., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2021. 11. 19., 2021. 12. 31., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 법 제70조제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우
   가. 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)
   나. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
   다. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부
   라. 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당한다)
   마. 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 사용한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 육아휴직 신청 당시 임신 중인 배우자가 같은 법 시행규칙 별표 3에 따른 질환이 있었음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말한다. 이하 같다)의 진단서 1부
   바. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 육아휴직을 추가로 사용하는 기간에 대한 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 증명할 수 있는 서류 사본 1부
   사. 영 제95조의2제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
   아. 영 제95조의3제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그

배우자 또는 남성 근로자와 임신 중인 배우자를 부모로 본다.

자. 영 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

차. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따라 사용한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 같은 법 시행규칙 제15조제1항 각 호에 해당하는 사실을 확인할 수 있는 증명자료 1부

2. 법 제73조의2제1항에 따라 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 경우

가. 제118조에 따른 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)

나. 육아기 근로시간 단축 전ㆍ후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

다. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부

② 육아휴직등 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분 또는 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 한다.<개정 2011. 9. 16., 2021. 11. 19.>

③ 법 제70조제3항에서 "고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우"란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<신설 2019. 7. 16., 2021. 12. 31., 2024. 12. 31.>

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우

2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

[제목개정 2011. 9. 16.]

제117조(육아휴직등 급여의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제116조제1항에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서를 받으면 법 제70조제1항 또는 제73조의2제1항에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제73조 또는 제74조제2항에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제101호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 지급(부지급) 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2011. 9. 16.>

② 육아휴직등 급여는 피보험자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.<개정 2011. 9. 16.>

③ 직업안정기관의 장은 육아휴직등 급여를 지급한 경우 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다.<개정 2011. 9. 16.>

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하면 육아휴직등 급여의 지급에 관한 증명서를 내주어야 한다.<개정 2011. 9. 16.>

[제목개정 2011. 9. 16.]

제118조(육아휴직등의 확인) ① 사업주는 법 제71조 또는 제74조제2항에 따라 피보험자가 육아휴직등에 대한 확인을 요구하는 경우 별지 제102호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서(이하 " 육아휴직등확인서 " 라 한다)를 발급하여 주어야 한다. <개정 2011. 9. 16., 2017. 8. 29.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 피보험자에게 육아휴직등확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 육아휴직등확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다.<신설 2017. 8. 29.>

[제목개정 2011. 9. 16.]

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회 인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

[본조신설 2019. 7. 16.]

제119조(육아휴직등 급여의 부정행위에 따른 추가징수 등) 법 제62조제1항 및 제74조에 따른 육아휴직등 급여의 부정수급으로 인한 추가징수에 관하여는 제105조를 준용하되, 같은 조 제3항제1호 및 제4항제2호는 제외한다. 이 경우 " 구직급여액 " 은 " 육아휴직등 급여액 " 으로 본다. <개정 2020. 8. 28.>

[전문개정 2011. 9. 16.]

제120조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제97조 또는 제104조의3제1항에 따른 육아휴직등 급여의 지급 제한, 육아휴직등 급여의 반환명령 및 육아휴직등 급여액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제103호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2011. 9. 16.>

② 법 제62조제3항 및 법 제74조에 따라 잘못 지급된 육아휴직등 급여금액을 징수하는 경우에는 별지 제104호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 과오급반환 결정 통지서에 따른다.<개정 2011. 9. 16.>

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 " 출산전후휴가 급여등 " 이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여

등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 제123조에 따른 출산전후휴가(유산ㆍ사산휴가) 확인서(최초 1회만 해당한다) 또는 배우자 출산전후휴가(난임치료휴가, 배우자 유산ㆍ사산휴가) 확인서 1부
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
   가. 출산전후휴가 급여: 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아(이하 "미숙아"라 한다)를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)
   나. 유산ㆍ사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부
   다. 배우자 출산전후휴가 급여: 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(배우자 출산예정일 전 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)
   라. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다) 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부
   마. 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4에 따른 배우자 유산ㆍ사산휴가(이하 "배우자 유산ㆍ사산휴가"라 한다) 급여: 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(유산ㆍ사산한 날이 적혀 있어야 한다) 1부

② 제1항에 따른 신청서를 받은 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본 또는 가족관계등록전산정보를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.<신설 2011. 1. 3., 2023. 12. 29.>

③ 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 신청은 다음 각 호의 구분에 따른다.<개정 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 출산전후휴가 급여 또는 유산ㆍ사산휴가 급여: 사용한 출산전후휴가 기간이나 유산ㆍ사산휴가 기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다. 다만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 전체 휴가기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.
2. 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산ㆍ사산휴가 급여: 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청해야 한다.

[제목개정 2013. 1. 25.]

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서에

다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
   가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부
   나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 한다) 1부
2. 삭제<2013. 12. 30.>
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
   가. 출산전후휴가 급여: 다음의 서류
      1) 주민등록표 등본 등 해당 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부
      2) 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)
   나. 유산ㆍ사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부
   다. 배우자 출산전후휴가 급여: 다음의 서류
      1) 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서 1부(배우자 출산 후 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)
      2) 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(배우자 출산예정일 전 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)
      3) 해당 근로자와 출산여성(출산 예정인 여성을 포함한다)의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부
   라. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부
   마. 배우자 유산ㆍ사산휴가 급여: 다음의 서류
      1) 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(유산ㆍ사산한 날이 적혀 있어야 한다) 1부
      2) 해당 근로자와 유산ㆍ사산한 여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부
5. 삭제<2025. 2. 21.>
6. 삭제<2025. 2. 21.>

[본조신설 2009. 4. 1.]
[제목개정 2013. 1. 25.]

제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토

한 후 별지 제106호서식의 출산전후휴가 급여등의 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30.>

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25.>

③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다.<개정 2013. 1. 25.>

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다.<개정 2013. 1. 25.>

[제목개정 2013. 1. 25.]

제122조의2(출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청) ① 법 제76조의2제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”이라 한다)을 지급받으려는 기간제근로자 또는 파견근로자는 별지 제106호의2서식의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 해당 근로자의 거주지나 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가를 주었던 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2023. 6. 30., 2025. 2. 21.>

1. 별지 제107호서식의 출산전후휴가, 유산ㆍ사산휴가 확인서 1부(최초 1회만 해당한다)
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료(근로계약서 등) 사본 1부
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
   가. 출산전후휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)
   나. 유산ㆍ사산휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 유산 또는 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

② 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 신청은 기간제근로자 또는 파견근로자의 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가 종료일까지의 기간에 대해 30일 단위로 해야 한다. 다만, 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급을 신청하는 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대해 신청할 수 있으며, 해당 출산전후휴가 또는 유산ㆍ사산휴가 종료일 이후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대해 한꺼번에 신청할 수 있다.<개정 2023. 6. 30.>

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받은 경우 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다.<신설 2024. 12. 31.>

④ 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급에 관한 신청기간, 검토, 통지, 지급방법 등에 관하여는 법 제75조제2호, 영 제94조 및 이 규칙 제122조를 준용한다. 이 경우 법 제75조제

2호 본문 중 “휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다]”을 “근로계약 종료일 다음 날”로, “휴가가 끝난 날”을 “해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가가 끝난 날”로 보고, 이 규칙 제122조 중 “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.<개정 2023. 6. 30., 2024. 12. 31.>

[본조신설 2021. 7. 1.]

제123조(출산전후휴가 등의 확인) ① 사업주는 법 제76조의2 또는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후휴가(유산·사산휴가) 확인서 또는 별지 제107호의2서식의 배우자 출산전후휴가(난임치료휴가, 배우자 유산·사산휴가) 확인서(이하 “출산전후등휴가확인서”라 한다)를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25., 2017. 8. 29., 2019. 9. 30., 2021. 7. 1., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 출산전후등휴가확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 출산전후등휴가확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다.<신설 2017. 8. 29.>

[제목개정 2019. 9. 30.]

제123조의2(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 및 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업한 사실의 미기재 등에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급제한 범위에 관하여는 제118조의2를 준용한다. 이 경우 “육아휴직등”은 “출산전후휴가 및 유산·사산휴가”로 본다. <개정 2023. 6. 30.>

[본조신설 2019. 7. 16.]

제124조(부정행위에 따른 추가징수 등) 법 제62조제1항 및 제77조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 부정수급으로 인한 추가징수에 관하여는 제105조를 준용하되, 같은 조 제3항제1호 및 제4항제2호는 제외한다. 이 경우 “구직급여액”은 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2011. 9. 16., 2013. 1. 25., 2020. 12. 10., 2023. 6. 30.>

[제목개정 2023. 6. 30.]

제125조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제103조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2023. 6. 30.>

② 법 제62조제3항과 법 제77조에 따라 잘못 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 징수하는 경우에는 별지 제109호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 과오급반환 결정 통지서에 따른다.<개정 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2023. 6. 30.>

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2020. 12. 10.>

제125조의2(예술인인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 "예술인"이라 한다)이 영 제104조의5제3항에 따라 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(영 제104조의5제2항제1호에 따른 월평균소득을 말한다)을 합산 신청하려는 경우에는 별지 제6호의3서식의 복수사업장 피보험자격 소득합산신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>

② 근로복지공단은 영 제104조의5제4항에 따라 합산 신청을 한 예술인이 같은 조 제2항제2호의 소득 기준을 충족하는 경우 그 사업주 및 예술인에 대한 결과 통지에 관하여는 제6조제1항을 준용한다.

[본조신설 2020. 12. 10.]

제125조의3(피보험자격의 취득·상실신고 등) ① 영 제104조의6제1항에 따라 사업주가 예술인의 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 신고서를 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 1.>

1. 피보험자격의 취득의 경우: 별지 제5호의2서식의 고용보험 피보험자격취득 신고서
2. 피보험자격의 상실의 경우: 별지 제6호의2서식의 고용보험 피보험자격상실 신고서

② 단기예술인의 노무제공내용 확인신고서는 별지 제7호의2서식에 따른다.<개정 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>

③ 영 제104조의6제3항에 따른 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 신고는 별지 제10호서식의 고용보험 피보험자격 신고서에 따른다.<개정 2021. 7. 1.>

④ 영 제104조의6제4항 본문·단서 및 같은 조 제6항 전단에 따른 15세 미만 예술인의 보험가입 및 탈퇴 신청에 관하여는 제2조의2제1항·제2항, 같은 조 제4항 전단 및 같은 조 제5항을 준용한다. 이 경우 "외국인예술인"은 "15세 미만 예술인"으로, "「출입국관리법」 제88조제2항에 따른 외국인등록 사실증명"은 "주민등록표 등본"으로 본다.<신설 2023. 6. 30.>

⑤ 법 제77조의5제1항 및 영 제104조의7에 따라 예술인의 피보험자격 취득·상실 신고 결과의 통지, 피보험자 관련 변경 신고, 피보험자격의 취득·상실에 관한 확인의 청구·통지 등에 관하여는 제6조, 제7조, 제10조, 제11조(영 제10조제1항에 관한 사항만 해당한다), 제12조 및 제13조를 준용한다. 이 경우 제6조제1항 각 호 외의 부분 중 "법 제15조제1항부터 제3항까지, 영 제3조의2제2항·제4항 및 이 규칙 제2조제1항·제2항·제3항, 제2조의2제1항·제2항·제4항, 제2조의3제1항·제2항·제4항"은 "법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제

15조제1항부터 제3항까지의 규정”으로, 같은 항 제1호 및 제2호 중 “일용근로자”는 각각 “단기예술인”으로, 제7조 중 “법 제15조제5항에 따라 사업주·원수급인 또는 하수급인”은 “법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제1항 및 영 제104조의7에 따라 사업주·발주자 또는 원수급인”으로, 제10조 중 “제1조의2, 제1조의3, 제2조, 제2조의2, 제2조의3 및 제5조부터 제9조까지”는 “제5조부터 제8조까지의 규정”으로, “일용근로자”는 “단기예술인”으로 본다.<개정 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

[본조신설 2020. 12. 10.]

제125조의4(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) 법 제77조의5제2항 및 영 제104조의8제8항에 따라 예술인인 피보험자에 대한 구직급여 지급 결정의 통지, 수급자격의 인정 신청, 수급자격증, 실업인정의 신청 등에 관하여는 제81조, 제82조, 제83조부터 제91조까지, 제92조의2, 제93조, 제99조부터 제100조까지, 제101조제1항, 제103조부터 제107조까지 및 제107조의2를 준용한다. <개정 2021. 7. 1., 2022. 6. 30.>

[본조신설 2020. 12. 10.]

제125조의5(출산전후급여등의 지급기간 및 신청 등) ① 영 제104조의9제2항제1호나목에서 “고용노동부령으로 정하는 미숙아”란 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아를 말한다. <신설 2025. 2. 21.>

② 법 제77조의4제1항에 따른 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급받으려는 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3서식의 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다.<개정 2021. 7. 1., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

1. 출산의 경우: 다음 각 목에 따른 서류
   가. 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부
   나. 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아를 출산한 경우만 해당한다)
2. 유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부
3. 영 제104조의9제1항제2호 단서에 해당하는 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 1부
4. 영 제104조의9제4항제3호(출산전후급여등의 지급기간에 해당 사업주로부터 지급받은 금품에 한정한다) 또는 같은 항 제4호에 해당하는 금액이 있는 경우에는 그에 관한 서류 1부

③ 제2항에 따른 신청서를 제출받은 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다.<개정 2025. 2. 21.>

④ 출산전후급여등의 지급 신청은 영 제104조의9제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다.<개정 2025. 2. 21.>

⑤ 제4항에도 불구하고 출산전후급여등의 지급기간이 30일 미만인 경우에는 그 지급기간에 신청할 수 있고, 출산일 또는 유산ㆍ사산일부터 90일이 지난 후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.<개정 2025. 2. 21.>
[본조신설 2020. 12. 10.]
[제목개정 2025. 2. 21.]

제125조의6(출산전후급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제125조의5에 따라 출산전후급여등의 지급 신청을 받으면 영 제104조의9제1항에 따른 요건을 갖추었는지를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후급여등의 지급ㆍ부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다.
② 출산전후급여등의 지급 방법, 급여원부의 작성 등에 관하여는 제122조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "출산전후휴가 급여등"은 "출산전후급여등"으로 본다.<개정 2021. 7. 1.>
③ 법 제77조의5제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한과 추가징수 등에 관하여는 제104조, 제105조 및 제125조를 준용한다. 이 경우 "구직급여액"은 "출산전후급여등"으로, "출산전후휴가 급여등"은 "출산전후급여등"으로 본다.<신설 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>
[본조신설 2020. 12. 10.]

제125조의7(심사 및 재심사 등의 준용) 법 제77조의5제4항 및 영 제104조의10에 따라 예술인의 구직급여 및 출산전후급여등에 대한 심사, 심사위원회 및 재심사청구에 관하여는 제135조부터 제153조까지 및 제155조를 준용한다. <개정 2023. 6. 30.>
[본조신설 2020. 12. 10.]

제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2021. 7. 1.>

제125조의8(노무제공자인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 "노무제공자"라 한다)가 영 제104조의11제2항제2호에 따라 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액(영 제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액을 말한다. 이하 같다)을 합산 신청하려는 경우에는 별지 제6호의3서식의 복수사업장 피보험자격 소득합산신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2023. 6. 30.>
② 근로복지공단은 영 제104조의11제4항에 따라 합산 신청을 한 노무제공자가 같은 조 제2항제2호의 월보수액 기준을 충족하는 경우 그 사업주 및 노무제공자에 대한 결과 통지에 관하여는 제6조제1항을 준용한다.
[본조신설 2021. 7. 1.]

제125조의9(피보험자격의 취득ㆍ상실신고 등) ① 영 제104조의12제1항 및 제104조의13제1항에 따라 노무제공사업의 사업주 또는 노무제공플랫폼사업자가 노무제공자의 피보험자격

의 취득 또는 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 신고서를 근로복지공단에 제출해야 한다. <개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 30., 2026. 7. 1.>

1. 피보험자격의 취득의 경우: 별지 제5호의3서식의 고용보험 피보험자격취득 신고서
2. 피보험자격의 상실의 경우: 별지 제6호의2서식의 고용보험 피보험자격상실 신고서

② 영 제104조의12제3항 및 제104조의13제3항에 따른 단기노무제공자의 노무제공내용 확인신고서는 별지 제7호의2서식에 따른다.<개정 2021. 12. 31.>

③ 영 제104조의12제4항 본문ㆍ단서 및 같은 조 제6항 전단에 따른 15세 미만 노무제공자의 보험 가입 및 탈퇴 신청에 관하여는 제2조의3제1항ㆍ제2항, 같은 조 제4항 전단 및 같은 조 제5항을 준용한다. 이 경우 "외국인노무제공자"는 "15세 미만 노무제공자"로, "「출입국관리법」 제88조제2항에 따른 외국인등록 사실증명"은 "주민등록표 등본"으로 본다. <신설 2023. 6. 30.>

④ 영 제104조의12제7항에 따른 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 신고는 별지 제10호서식의 고용보험 피보험자격 신고서에 따른다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 30.>

⑤ 법 제77조의10제1항 및 영 제104조의12부터 제104조의14까지의 규정에 따라 노무제공자의 피보험자격 취득ㆍ상실 신고 결과의 통지, 피보험자 관련 변경 신고, 피보험자격의 취득ㆍ상실에 관한 확인의 청구ㆍ통지 등에 관하여는 제6조, 제7조, 제10조, 제11조(영 제10조제1항에 관한 사항만 해당한다), 제12조 및 제13조를 준용한다. 이 경우 제6조 중 "법 제15조제1항부터 제3항까지, 영 제3조의2제2항ㆍ제4항 및 이 규칙 제2조제1항ㆍ제2항ㆍ제3항, 제2조의2제1항ㆍ제2항ㆍ제4항, 제2조의3제1항ㆍ제2항ㆍ제4항"은 "법 제77조의10제1항에서 준용하는 법 제15조제1항부터 제3항까지의 규정"으로, "사업주"는 각각 "사업주ㆍ노무제공플랫폼사업자"로, "일용근로자"는 각각 "단기노무제공자"로, 제7조 중 "사업주"는 "사업주ㆍ노무제공플랫폼사업자"로, 제10조 중 "제1조의2, 제1조의3, 제2조, 제2조의2, 제2조의3 및 제5조부터 제9조까지"는 "제5조부터 제8조까지의 규정"으로, "일용근로자"는 "단기노무제공자"로 본다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 30., 2024. 7. 1.>

[본조신설 2021. 7. 1.]

제125조의10(노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여) 법 제77조의10제2항 및 영 제104조의15제8항에 따라 노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여 지급 결정의 통지, 수급자격의 인정 신청, 수급자격증, 실업인정의 신청 등에 관하여는 제81조, 제82조, 제83조부터 제91조까지, 제92조의2, 제93조, 제99조부터 제100조까지, 제101조제1항, 제103조부터 제107조까지 및 제107조의2를 준용한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 6. 30.>

[본조신설 2021. 7. 1.]

제125조의11(출산전후급여등의 신청 및 지급방법 등) ① 법 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등을 지급받으려는 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3서식의 예술인ㆍ노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정기

관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

1. 출산의 경우: 다음 각 목에 따른 서류
   가. 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부
   나. 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아를 출산한 경우만 해당한다)
2. 유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부
3. 영 제104조의16제1항제2호 단서에 해당하는 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 1부
4. 영 제104조의16제4항제4호 또는 제5호에 해당하는 금액이 있는 경우에는 그에 관한 서류 1부

② 제1항에 따른 신청서를 제출받은 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다.

③ 출산전후급여등의 지급 신청은 영 제104조의16제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다.<개정 2021. 12. 31.>

④ 제3항에도 불구하고 출산전후급여등의 지급기간이 30일 미만인 경우에는 그 지급기간에 신청할 수 있고, 출산일 또는 유산ㆍ사산일부터 90일이 지난 후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.

[본조신설 2021. 7. 1.]

제125조의12(출산전후급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제125조의11에 따라 출산전후급여등의 지급 신청을 받으면 영 제104조의16제1항에 따른 요건을 갖추었는지를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후급여등의 지급ㆍ부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2021. 12. 31.>

② 출산전후급여등의 지급 방법, 급여원부의 작성 등에 관하여는 제122조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "출산전후휴가 급여등"은 "출산전후급여등"으로 본다.

③ 법 제77조의10제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한과 추가징수 등에 관하여는 제104조, 제105조 및 제125조를 준용한다. 이 경우 "구직급여액"은 "출산전후급여등"으로, "출산전후휴가 급여등"은 "출산전후급여등"으로 본다.<개정 2023. 6. 30.>

[본조신설 2021. 7. 1.]

제125조의13(심사 및 재심사 등의 준용) 법 제77조의10제4항 및 영 제104조의17에 따라 노무제공자의 구직급여 및 출산전후급여등에 대한 심사, 심사위원회 및 재심사청구에 관하여는 제135조부터 제153조까지 및 제155조를 준용한다. <개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 30.>

[본조신설 2021. 7. 1.]

제6장 고용보험기금

제126조(기금의 교부조건) 고용노동부장관은 법 제80조에 따른 용도에 사용하기 위하여 기금을 내줄 경우 법과 영에 그 요건이 정하여져 있는 경우를 제외하고는 그 사업의 목적달성과 기금의 효율적 운용을 위하여 필요한 범위에서 조건을 붙일 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

제127조(기금지급의 위탁) ① 고용노동부장관은 영 제108조에 따라 기금의 지원금의 지급, 훈련비용과 훈련수당의 지급, 실업급여 및 육아휴직급여 등(이하 "보험금등"이라 한다)의 지급에 관한 업무를 위탁하려면 해당 은행(「은행법」에 따른 은행을 말하며, 이하 같다)이나 체신관서에 고용보험금 계좌를 개설하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3.>

② 고용노동부장관이 은행 또는 체신관서에 계좌를 개설한 경우 보험금잔액에 대하여 고용노동부장관과 은행이나 체신관서의 장이 협정으로 정하는 대로 그 은행이나 체신관서로부터 예입이자를 받을 수 있고, 은행이나 체신관서에 대하여 보험금등의 지급업무에 따른 취급 손해비로서 수수료를 지급할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2021. 7. 1.>

제128조(기금관리보조요원) 고용노동부장관은 기금의 효율적·전문적 관리를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 영 제111조에 따른 기금의 회계기관을 보조하는 기금관리보조요원을 둘 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

제129조(보험금등의 지급 등) ① 고용노동부장관은 영 제108조에 따라 위탁한 금융기관이나 체신관서를 통하여 보험금등을 지급하려면 그 금융기관이나 체신관서에 각 보험금등의 지급 대상자의 이름, 주민등록번호, 보험금등의 종류, 지급금액 및 지정계좌를 적은 지급대상자 명단을 보내야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 금융기관이나 체신관서는 제1항에 따른 지급대상자 명단을 접수하면 즉시 각 지정계좌에 해당 금액을 입금하여야 한다.

③ 금융기관이나 체신관서가 제2항에 따라 보험금등을 입금한 경우(지정 계좌의 착오 등으로 입금되지 아니한 경우를 포함한다)에는 즉시 보험금등 지급대상자의 이름, 주민등록번호, 보험금등의 종류, 지급금액, 지정 계좌, 입금 여부와 미입금 사유를 적은 보험금등 입금(미입금) 확인서를 고용노동부장관에게 보내야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 업무는 고용노동부, 「고용정책 기본법」 제18조에 따라 설립된 한국고용정보원, 금융기관 또는 체신관서에 연결되어 있는 전산망을 통하여 처리할 수 있다.<개정 2010. 1. 6., 2010. 7. 12.>

⑤ 금융기관 또는 체신관서는 미입금 보험금등의 발생에 대비하여 고용보험금 지급미필계정을 개설하고, 미입금 보험금등이 발생할 때에는 즉시 이를 그 계정에 예치하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 고용보험금 지급미필계정에 예치된 보험금등 중 지급통지일부터 1년이 될 때까지 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 1년이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 5일(1년이 되는 날이 속하는 달이 12월인 경우에는 12월 31일)까지 해당 지급액을 고용보험금

지급미필계정에서 인출하여 해당 보험연도의 기금 수입에 편입시켜야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제130조(적립금과 여유금의 출납기관) 고용보험기금의 적립금과 여유금(이하 “적립금과 여유금”이라 한다)의 출납에 관한 사무는 영 제111조에 따라 임명된 기금출납공무원이 담당한다.

제131조(출납지시 등) ① 고용노동부장관은 법 제79조제3항에 따라 적립금과 여유금을 운용하려면 다음 각 호의 사항을 밝힌 출납지시서에 따라 기금출납공무원에게 지시하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 운용하려는 적립금과 여유금의 금액과 그 근거
2. 매입할 유가증권의 발행기관명과 그 종류
3. 예입할 금융기관명과 예금의 종류

② 기금출납공무원은 제1항에 따른 출납지시서에 의하지 아니하고는 적립금 및 여유금을 출납하여서는 아니 된다.

③ 기금출납공무원은 적립금과 여유금에 속하는 현금을 직접 보관하여서는 아니 된다.

④ 기금출납공무원은 현금출납부를 갖추어 두고 그 취급하는 적립금과 여유금의 출납상황을 기록 하여야 한다.

제132조(예탁금계좌의 설치) 기금출납공무원은 적립금과 여유금을 고용노동부장관이 지정하는 금융기관에 예탁하려면 출납공무원 명의로 예탁금 계좌를 설치하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제133조(이자 등의 수입 편입) 기금출납공무원은 적립금과 여유금의 운용으로 수입이 발생하는 경우에는 기금수입징수관에게 알려 수입계정에 편입하도록 하여야 한다.

제134조(기금운용 서식) 기금운용을 위하여 필요한 서식은 국가재정 관련 법령에서 정한 서식에 따른다. 다만, 국가재정 관련 법령에 필요한 서식이 정하여져 있지 아니하거나 그 법령에 따른 서식을 사용하는 것이 곤란한 경우에는 따로 필요한 서식을 정하여 사용할 수 있다.

제7장 심사 및 재심사청구

제135조(서류의 송달 등) 법 제87조에 따른 심사청구와 재심사청구에 관한 서류의 송달과 통지는 별지 제110호서식에 따른다. 다만, 법 제89조에 따른 고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다) 또는 법 제99조에 따른 고용보험심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)가 심사청구인·재심사청 구인이나 관계인 등에게 우편으로 송달이나 통지를 할 때에는 별지 제111호서식의 우편송달통지서를 첨부하여 「우편법 시행규칙」 제25조제1항제6호에 따른 특별송달로써 하여야 한다.

제136조(기피신청서) 영 제123조제1항에 따른 기피신청은 별지 제112호서식의 기피신청서에 따른다.

제137조(청구인의 지위승계 신고) ① 영 제124조에 따라 심사청구인의 지위승계 신고를 하려는 자는 별지 제113호서식의 청구인 지위승계 신고서에 지위승계에 관한 증명자료를 첨부하여 심사관에게 제출해야 한다.

② 제1항에 따른 신고서를 받은 심사관은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 주민등록표 초본 및 법인 등기사항증명서를 확인해야 하며, 신고인이 주민등록표 초본의 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다.

[전문개정 2024. 7. 1.]

제138조(의견서의 제출) 법 제90조제2항에 따른 의견서에는 처분의 근거와 이유, 영 제125조에 따른 심사청구의 취지와 이유에 대응하는 의견을 적고 해당 증거서류나 증거물을 첨부하여야 한다.

제139조(심사청구서) 영 제125조에 따른 심사청구 문서는 별지 제114호서식의 심사청구서에 따른다. 다만, 심사청구인이 원하는 경우에는 별지 제114호서식에 따르지 아니할 수 있다.

제140조(심사청구의 보정) 법 제92조제2항에 따라 심사관은 심사청구서가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 심사청구인에게 보정을 명하여야 한다.

1. 심사청구인(대리인을 포함한다)의 서명이나 날인이 누락된 경우
2. 심사청구의 대상이 되는 처분의 내용이 누락된 경우
3. 심사청구의 취지와 이유가 누락된 경우
4. 그 밖에 심사청구서의 기재 사항이 누락된 경우

제141조(심사청구의 보정요구서) 영 제126조제1항에 따른 보정명령은 별지 제115호서식의 보정요구서에 따른다.

제142조(집행정지통지서) 영 제127조에 따른 집행정지 통지 문서는 별지 제116호서식의 집행정지 통지서에 따른다.

제143조(증거조사 신청서) 영 제128조제1항에 따른 심리를 위한 조사의 신청은 별지 제117호서식의 증거조사 신청서에 따른다.

제144조(소환의 방식) 법 제94조제1항에 따른 증거조사를 위하여 심사청구인이나 관계인을 소환하는 경우에는 별지 제118호서식의 출석 통지서를 송달하여야 한다.

제145조(증거조사 조서 등) 영 제128조제2항에 따른 증거조사 조서는 별지 제119호서식에 따른다. 이 경우 첨부하는 진술조서는 별지 제120호서식에 따른다.

제146조(심사관 등 증표) 법 제94조제2항(법 제101조제7항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 증표는 별지 제121호서식의 심사관(심사위원회 위원) 증표에 따른다.

제147조(결정서) 영 제129조에 따른 결정서는 별지 제122호서식에 따른다.

제148조(전문위원의 자격 등) ① 영 제136조에 따른 전문위원의 자격은 다음 각 호의 어느 하나와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2021. 7. 1.>

1. 「공인노무사법」에 따른 공인노무사
2. 「고등교육법」에 따른 학교에서 법학ㆍ행정학ㆍ경영학ㆍ경제학ㆍ사회학이나 그 밖에 이와 유사한 분야에서 석사 이상의 학위를 취득한 사람
3. 노동행정업무에 통산 10년 이상 종사한 사람으로서 6급(6급 상당을 포함한다) 이상의 공무원으로 재직한 사람
4. 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 자격이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

② 제1항에 따른 전문위원의 근로계약체결, 갱신, 해지, 복무와 보수 등에 대하여는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12.>

[제목개정 2008. 4. 30.]

제149조(심리 비공개 신청서) 영 제138조에 따른 심리의 비공개 신청은 별지 제123호서식의 심리 비공개 신청서에 따른다.

제150조(심리조서) 영 제139조제1항에 따른 심리조서는 별지 제124호서식에 따르고, 영 제139조제3항에 따른 열람 신청은 별지 제125호서식 심리조서 열람 신청서에 따른다.

제151조(재심사 청구서) 영 제140조제1항에 따른 재심사 청구 문서는 별지 제126호서식의 재심사 청구서에 따른다. 다만, 재심사 청구인이 원하는 경우에는 별지 제126호서식에 따르지 아니할 수 있다.

제152조(준용) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제136조ㆍ제137조ㆍ제140조부터 제145조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제140조 및 제 141조 중 “ 심사청구 ”는 “ 재심사청구 ”로, “ 심사관 ”은 “ 심사위원회 위원장 ”으로, “ 심사청구서 ”는 “ 재심사청구서 ”로, 제137조ㆍ제140조ㆍ제144조 중 “ 심사청구인 ”은 “ 재심사청구인 ”으로 본다.

제153조(재결서) 영 제141조에 따른 재결서는 별지 제127호서식에 따른다.

제8장 보칙

제154조(징수금의 납입통지) 법 제106조에 따른 징수금의 징수를 위한 납입통지는 별지 제128호 서식에 따른다.

제155조(증표) 법 제109조제3항에 따른 직원의 신분을 나타내는 증표는 별지 제129호서식에 따른다.

제156조(진찰명령) 법 제111조에 따른 진찰명령은 별지 제130호서식에 따른다.

제157조(신고포상금의 지급대상 등) ① 법 제112조에 따라 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법에 따른 고용안정ㆍ직업능력개발사업의 지원을 받거나 실업급여, 육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등을 지급받은 부정행위(이하 "부정행위"라 한다)를 신고한 자(이하 "부정행위신고자"라 한다)에게 포상금을 지급한다. <개정 2010. 7. 12., 2013. 1. 25.>

② 부정행위를 신고하려는 자는 별지 제131호서식의 부정행위 신고서를 부정행위를 한 자의 주소지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

③ 제2항에 따른 신고를 받은 직업안정기관의 장은 부정행위와 관련된 사실 관계를 조사하고, 그 결과를 부정행위 신고서를 받은 날부터 30일 이내에 부정행위 신고자에게 알려야 한다.

④ 부정행위 신고자가 법 제112조에 따른 포상금을 지급받으려면 제3항에 따른 통지를 받은 후 별지 제132호서식의 신고포상금 지급 신청서에 부정행위신고자가 2명 이상인 경우에는 포상금 배분에 관한 합의서 1부(배분액에 관한 합의가 성립된 경우에만 해당한다)를 첨부하여 해당 직업안정기관의 장에게 포상금의 지급을 신청하여야 한다.<개정 2010. 2. 9.>

⑤ 직업안정기관의 장은 포상금 지급 신청일(피신고자가 심사청구 등의 이의를 제기하면 그 결정 등이 있은 날)부터 14일 이내에 포상금을 지급하여야 한다.

제158조(포상금의 지급기준) 포상금의 지급기준은 별표 3과 같다.

제159조(신고의 경합 시 포상금의 지급방법) 같은 부정행위에 대하여 둘 이상의 자가 각각 신고한 경우에는 포상금액을 산정할 때 하나의 신고로 본다. 이 경우 포상금은 부정행위의 적발에 기여한 정도 등을 고려하여 각각의 자에게 적절하게 배분하여 지급하되, 포상금을 지급받을 자가 배분방법에 관하여 미리 합의하여 포상금의 지급을 신청하면 그 합의된 방법에 따라 지급한다.

제160조(포상금의 지급 제한) ① 삭제 <2014. 12. 31.>

② 제157조제2항에 따라 신고 받은 부정행위의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 포상금을 지급하지 아니할 수 있다.

1. 언론매체에 의하여 이미 공개된 내용이거나 이미 조사 또는 수사 중인 경우
2. 공무원(직업안정기관에 두는 민간직업상담원 등을 포함한다)이 직무와 관련하여 부정행위를 발견하여 신고한 경우
3. 부정행위를 한 자가 신고한 경우
4. 신고내용이 충분하지 아니하여 부정행위의 확인이 어려운 경우
5. 부정행위 신고자가 익명이나 가명으로 신고하여 부정행위 신고자를 확인할 수 없는 경우

6. 포상금을 받을 목적으로 사전에 공모하는 등의 부정한 방법으로 신고한 경우

제160조의2 삭제 <2016. 7. 21.>

제161조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제78조에 따른 부정행위에 따른 추가징수에 대하여 2022년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.
[본조신설 2022. 1. 28.]

부칙 <제296호,2008. 2. 25.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제299호,2008. 4. 30.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제52조, 제53조 및 제59조제2항의 개정규정은 2008년 6월 22일부터, 제56조의2의 개정 규정은 2008년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제56조의2의 개정 규정은 2011년 10월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(외국인 일용근로자의 고용보험 가입 신청에 관한 적용례) 제2조의 개정규정 중 외국인 일용근로자에 관한 부분은 이 규칙 시행 전에 보험 가입의 사유가 발생한 경우로서 이 규칙 시행 이후에 개정규정에 따라 보험 가입을 신청하는 경우도 이를 적용한다.

제4조(직장보육시설 지원요건에 관한 적용례) 제59조제1항제3호의 개정규정은 이 규칙 시행일이 속하는 분기에 대한 지원금을 신청하는 경우부터 적용한다.

제5조(근로자 수강지원금의 지원요건에 관한 적용례) 제61조제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 같은 조 제3항에 따라 근로자 수강지원금 지급을 신청하는 경우부터 적용한다.

제6조(수강지원금 상한에 관한 적용례) 제61조제4항 및 제62조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 시작하는 직업능력개발 훈련부터 적용한다.

부칙 <제309호,2008. 9. 19.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2009년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제2조의2, 제48조, 제49조, 제67조, 별표 2, 별지 제1호의2서식 및 별지 제52호서식의 개정규정은 2008년 9월 22일부터 시행한다.

제2조(신규고용촉진장려금 지급신청에 관한 적용례) 제45조의 개정규정은 이 규칙 시행 후의 고용기간에 대하여 신규고용촉진장려금의 지급을 신청하는 경우부터 적용한다.

제3조(수급자격 제한사유에 관한 적용례) 별표 2의 개정규정은 이 법 시행 후 이직한 경우부터 적용한다.

부칙 <제314호,2008. 12. 31.>(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2009년 3월 22일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제1호다목 및 제44조제1항제4호 중 “「고령자고용촉진법」”을 각각 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」”로 한다.

제3조 생략

부칙 <제319호,2009. 4. 1.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제60조제2항의 개정규정은 2009년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(고용유지를 위한 훈련의 요건에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 이미 실시 중인 고용유지를 위한 훈련은 제27조제1항제2호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조(부정행위에 따른 추가징수에 관한 경과조치 및 적용례) ① 이 규칙 시행 전에 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받은 자에 대한 추가징수는 종전의 규정에 따른다.

② 제78조제1항의 개정규정에서 횟수를 산정함에 있어서는 이 규칙 시행 이후에 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 횟수나 지급받으려고 신청한 횟수에 대하여 산정하여 적용한다.

제4조(사용 중인 서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 작성되어 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 개정내용을 반영하여 사용하여야 한다.

부칙 <제325호,2009. 5. 28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제57조의2의 개정규정은 2009년 6월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제28조(제5호 및 별지 제39호의2서식에 관한 부분으로 한정한다), 제29조제2항, 제31조제1항, 제32조제2항 및 제57조의2의 개정규정은 2009년 12월 31일까지 효력을 가진다.

부칙 <제335호,2010. 1. 6.>(고용정책 기본법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제129조제4항 중 “「고용정책기본법」 제33조”를 “「고용정책 기본법」 제18조”로 한다.

제3조 생략

부칙 <제338호,2010. 2. 9.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별지 제5호서식, 별지 제6호서식, 별지 제8호서식 및 부칙 제7조의 개정규정은 2010년 5월 1일부터 시행한다.

제2조(고용유지를 위한 훈련의 요건에 관한 적용례) 제27조제1항제2호의 개정 규정은 이 규칙 시행 후 고용유지조치계획을 최초로 신고(변경신고는 제외한다)하는 경우부터 적용한다.

제3조(신고포상금의 지급기준에 관한 적용례) 별표 3의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 부정행위를 신고하는 사람부터 적용한다.

제4조(직장보육시설의 지원에 관한 경과조치) ① 직장보육시설의 보육교사, 보육시설의 장과 취사부에 대한 인건비 중 2010년 1월 1일 전에 발생한 직장보육시설의 보육교사, 보육시설의 장과 취사부에 대한 인건비에 대한 지원금은 제59조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 직장보육시설의 보육교사, 보육시설의 장과 취사부에 대한 인건비 중 2010년 1월 1일 이후에 발생한 직장보육시설의 보육교사, 보육시설의 장과 취사부에 대한 인건비에 대한 지원금은 제59조의 개정규정에 따른다.

제5조(부정행위에 따른 추가징수 등에 관한 경과조치 등) ① 이 규칙 시행 전에 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받은 자에 대한 추가징수는 제78조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 제78조제1항의 개정규정에 따른 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수는 2009년 4월 1일 이후에 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 법 제35조제1항에 따라 노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수를 산입하여 산정한다.

제6조(사용 중인 서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 작성되어 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 개정내용을 반영하여 사용하여야 한다.

제7조(다른 법령의 개정) ① 국민건강보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제3호서식 제1쪽 앞면의 고용형태란을 삭제하고, 같은 면의 □ 고용보험란을 다음과 같이 한다.

□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
자격 취득일	학력	직종	주 소정 근로시간	계약종료일 (계약직인 경우만 작성)

□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				

별지 제3호서식 제1쪽 뒷면의 기재요령 및 유의사항란을 다음과 같이 한다.

<기재요령 및 유의사항>		
공통사항	1. “*”표시란은 기재하지 아니하며, 성명 및 주민(외국인)등록번호란에는 주민등록표(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)를 적습니다.	
	2. 자격취득일란에는 해당사업장의 채용일 등을 기재합니다. 다만, 국민연금의 경우 자격취득사유가 사업장 전입인 경우에는 상대 사업장에서의 전출일과 같은 일자를 적습니다.	
	3. 신고대상 가입자별 해당 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 취득여부를 “□”에 “[v]”	

	표시를 합니다.
	4. 외국인의 경우에는 국적, 체류자격(외국인등록증 기재내역)을 적습니다.
	※ 건강보험의 경우 재외국민의 “ 체류자격 ” 은 “ C0(유학생의 경우에는 C9) ”, “ 국적 ” 은 이주국가명을
	적습니다.

국민 연금	1.특수직종부호는 해당근로자가 「광업법」에 따른 “ 광업 ” 에 종사하는 자인 경우 또는 「선원법」 제3조에 따른 선박 중 어선에서 직접 어로작업에 종사하는 “ 부원 ” 인 경우에 해당 부호를 적습니다.	
	2. 18세 미만의 근로자는 본인이 가입을 희망하고 사용자가 동의한 경우에 사업장가입자로 가입할 수 있습니다.	
	3. 취득 월의 납부 희망여부는 취득일이 1일인 경우를 제외하고 적습니다.	
건강 보험	1. 공무원ㆍ교직원의 경우에만 회계명, 회계부호, 직종명, 직종부호를 적습니다.	
고용 보험	1. 주 소정근로시간은 주간의 소정근로시간을 달리하는 경우에는 평균 주 소정근로시간을 적습니다.	
	2. 피보험자의 계약직 근로자 여부에 대해 “ □ ” 에 “ [v] ” 표시를 하고, 계약직 근로자인 경우에는 계약종료일을 연도와 월까지만 적습니다. 근로계약기간이 정해져 있다면 근로(고용)계약 만료일이 속한 월을, 건설공사기간으로 계약을 체결하였다면 예상 공사종료일이 속한 월을, 사업이나 특정업무를 완성하는 것으로 계약을 체결하였다면 예상 완성일이 속한 월을 적습니다.	

└──────┴──┘

별지 제4호의2서식 뒷면의 고용보험란을 다음과 같이 한다.

┌──────┬──┐
│고용보험│<상실연월일> 사유발생일의 다음날 예) 퇴직시: 퇴직일 다음날 (퇴사일 2002. 12. 31. → │
│ │상실일 2003. 1. 1.) │
│ │<상실(이직)사유 구분코드 > ※ 상실(이직)사유는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 │
│ │적도록 합니다. │
│ │ 개인 사정에 따른 이직: 11. 전직, 자영업 12. 결혼, 출산, 거주지 변경 등 가사사정 │
│ │ 13. 질병ㆍ부상, 노령 등 14. 징계해고 15. 그 밖의 │
│ │개인사정(비권고성 명예퇴직 포함, 구체적 사유 직접 기재) │
│ │ 회사의 사정에 따른 이직: 22. 폐업ㆍ도산(예정포함), 공사중단 23. 경영상 필요에 따른 │
│ │해고 24. 휴업, 임금체불, 회사이전, 근로조건 변동 25. 그 │
│ │밖의 회사사정에 따른 퇴직(고용조정계획에 따른 사업주 권유에 │
│ │따른 명예퇴직 포함, 구체적 사유 직접 기재) │
│ │ 정년 등 기간만료에 따른 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료 33. 공사종료 │
│ │ 기타: 41. 고용보험 비적용 42. 이중고용(다른 사업장에서 피보험자격을 취득한 경우) │
│ │<유의사항> 1. 제1쪽 신고사항을 거짓으로 신고한 경우에는「고용보험법」에 따라 300만원 │
│ │이하의 과태료가 부과될 수 있고, 이로 인하여 실업급여를 부정하게 받은 경우 │
│ │사업주도 연대하여 책임지며 형사처벌도 받을 수 있습니다. │
│ │ 2. 실업급여를 지급받을 수 있는 기간은 퇴직(이직)일의 다음 날부터 12개월 │
│ │동안입니다. │

② 국민연금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제6호서식 제1쪽 앞면의 고용형태란을 삭제하고, 같은 면의 □ 고용보험란을 다음과 같이 한다.

□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
자격 취득일	학력	직종	주 소정 근로시간	계약종료일 (계약직인 경우만 작성)
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				
□ 고용보험(계약직 여부: 예□ 아니오□)				

별지 제6호서식 제1쪽 뒷면의 기재요령 및 유의사항 등란을 다음과 같이 한다.

<기재요령 및 유의사항>

공통사항	1. “*” 표시란은 기재하지 아니하며, 성명 및 주민(외국인)등록번호란에는 주민등록표(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)를 적습니다. 2. 자격취득일란에는 해당사업장의 채용일 등을 기재합니다. 다만, 국민연금의 경우 자격취득사유가 사업장 전입인 경우에는 상대 사업장에서의 전출일과 같은 일자를 적습니다. 3. 신고대상 가입자별 해당 사회보험(국민연금ㆍ건강보험ㆍ고용보험) 취득여부를 “□”에 “[v]” 표시를 합니다. 4. 외국인의 경우에는 국적, 체류자격(외국인등록증 기재내역)을 적습니다. ※ 건강보험의 경우 재외국민의 “체류자격”은 “C0(유학생의 경우에는 C9)”, “국적”은 이주국가명을 적습니다.
국민연금	1.특수직종부호는 해당근로자가 「광업법」에 따른 “광업”에 종사하는 자인 경우 또는 「선원법」 제3조에 따른 선박 중 어선에서 직접 어로작업에 종사하는 “부원”인 경우에 해당 부호를 적습니다. 2. 18세 미만의 근로자는 본인이 가입을 희망하고 사용자가 동의한 경우에 사업장가입자로 가입할 수 있습니다. 3. 취득 월의 납부 희망여부는 취득일이 1일인 경우를 제외하고 적습니다.
건강보험	1. 공무원ㆍ교직원의 경우에만 회계명, 회계부호, 직종명, 직종부호를 적습니다.

고용 보험	1. 주 소정근로시간은 주간의 소정근로시간을 달리하는 경우에는 평균 주 소정근로시간을 적습니다. 2. 피보험자의 계약직 근로자 여부에 대해 “□”에 “[v]” 표시를 하고, 계약직 근로자인 경우에는 계약종료일을 연도와 월까지만 적습니다. 근로계약기간이 정해져 있다면 근로(고용)계약 만료일이 속한 월을, 건설공사기간으로 계약을 체결하였다면 예상 공사종료일이 속한 월을, 사업이나 특정업무를 완성하는 것으로 계약을 체결하였다면 예상 완성일이 속한 월을 적습니다.

별지 제7호서식 뒷면의 고용보험란을 다음과 같이 한다.

고용보험	<상실연월일> 사유발생일의 다음날 예) 퇴직시: 퇴직일 다음날 (퇴사일 2002. 12. 31. → 상실일 2003. 1. 1.) <상실(이직)사유 구분코드 > ※ 상실(이직)사유는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 적도록 합니다. 개인 사정에 따른 이직: 11. 전직, 자영업 12. 결혼, 출산, 거주지 변경 등 가사사정 13. 질병ㆍ부상, 노령 등 14. 징계해고 15. 그 밖의 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함, 구체적 사유 직접 기재) 회사의 사정에 따른 이직: 22. 폐업ㆍ도산(예정포함), 공사중단 23. 경영상 필요에 따른 해고 24. 휴업, 임금체불, 회사이전, 근로조건 변동 25. 그 밖의 회사사정에 따른 퇴직(고용조정계획에 따른 사업주 권유에 따른 명예퇴직 포함, 구체적 사유 직접 기재)

	정년 등 기간만료에 따른 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료 33. 공사종료
	기타: 41. 고용보험 비적용 42. 이중고용(다른 사업장에서 피보험자격을 취득한 경우)
	<유의사항> 1. 제1쪽 신고사항을 거짓으로 신고한 경우에는「고용보험법」에 따라 300만원
	이하의 과태료가 부과될 수 있고, 이로 인하여 실업급여를 부정하게 받은 경우
	사업주도 연대하여 책임지며 형사처벌도 받을 수 있습니다.
	2. 실업급여를 지급받을 수 있는 기간은 퇴직(이직)일의 다음 날부터 12개월
	동안입니다.

부칙 <제344호,2010. 5. 28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(신규고용촉진장려금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 실업상태로서 구직등록한 사람에 대하여는 별표 1의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제1호,2010. 7. 12.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 ③ 까지 생략

④ 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조, 제8조제1항 각 호 외의 부분、제3항 후단, 제15조제1호라목、제3호, 제17조제3호, 제24조제1호, 제31조제2항제3호, 제33조제1항、제2항, 제44조제1항제5호, 제49조제6호, 제57조의2제1항제3호、제5항, 제59조제1항 각 호 외의 부분 본문、제2항 본문、제5항, 제60조제1항、제2항 단서, 제61조제1항 각 호 외의 부분、제2항、제4항 전단、제6항, 제62조 단서, 제63조제1항 각 호 외의 부분、제7항, 제64조제1항제4호、제3항 각 호 외의 부분、제5항, 제65조제1항제4호、제2항부터 제5항까지, 제68조제1항、제2항 각 호 외의 부분、제4항, 제69조제5항, 제70조제4항, 제71조제5항, 제75조제2항、제10항, 제76조제1항제2호、제3호、제3항, 제78조제1항제1호부터 제3호까지, 제86조제1항, 제87조제1항제3호、제8호、제10호、제2항제5호, 제92조제4호, 제94조제4항、제5항, 제102조제3호, 제111조제4항, 제113조제2항, 제126조, 제127조제1항、제2항, 제128조, 제129조제1항、제3항、제

6항, 제131조제1항 각 호 외의 부분, 제132조, 제148조제1항제4호ㆍ제2항, 제157조제1항, 별표 1 제1호ㆍ제4호ㆍ제6호ㆍ제12호, 별표 2 제8호, 별지 제25호서식 뒤쪽 작성요령 제1호나목 본문ㆍ4), 별지 제26호서식 뒤쪽 작성요령 제1호다목 본문ㆍ4), 별지 제30호서식 뒤쪽 작성요령 제4호나목 본문ㆍ4)ㆍ제5호, 별지 제47호서식 뒤쪽 작성요령 제3호나목ㆍ다목ㆍ제4호, 별지 제52호서식 뒤쪽 작성요령 제1호, 별지 제54호서식 뒤쪽 작성요령 제3호, 별지 제56호서식 뒤쪽 작성요령 제7호ㆍ제9호, 별지 제71호서식 하단 제2호, 별지 제72호서식 하단 제2호, 별지 제73호서식 하단 제2호, 별지 제112호서식, 별지 제121호서식 뒤쪽 및 별지 제129호서식 뒤쪽 하단 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.

제15조 각 호 외의 부분, 제17조 각 호 외의 부분, 제30조 전단, 제34조제1항ㆍ제2항 각 호 외의 부분, 제43조 각 호 외의 부분, 제44조제1항 각 호 외의 부분ㆍ제2항ㆍ제3항 각 호 외의 부분ㆍ제4항 각 호 외의 부분ㆍ제5항 각 호 외의 부분, 제48조, 제56조, 제57조, 제58조, 제74조 각 호 외의 부분, 제93조제4항, 제97조 각 호 외의 부분, 제101조제1항ㆍ제2항, 제102조 각 호 외의 부분, 제108조제1항 각 호 외의 부분, 제109조제2항 각 호 외의 부분, 제111조제1항, 별표 1 제2호 및 별지 제86호서식 앞쪽 중 "노동부령"을 각각 "고용노동부령"으로 한다.

제129조제4항, 별지 제33호서식 앞쪽, 별지 제68호서식 뒤쪽, 별지 제102호서식 뒤쪽 제4호, 별지 제107호서식 뒤쪽 제5호 및 별지 제121호서식 앞쪽 중 "노동부"를 각각 "고용노동부"로 한다.

별지 제1호서식 앞쪽, 별지 제1호의2서식 제1쪽, 별지 제2호서식 앞쪽, 별지 제3호서식 앞쪽, 별지 제4호서식, 별지 제5호서식 제1쪽, 별지 제6호서식 제1쪽, 별지 제7호서식 제1쪽, 별지 제8호서식 앞쪽, 별지 제10호서식 앞쪽, 별지 제11호서식부터 별지 제14호서식까지, 별지 제15호서식 앞쪽, 별지 제16호서식 앞쪽, 별지 제17호서식 앞쪽, 별지 제18호서식 앞쪽, 별지 제19호서식 앞쪽, 별지 제20호서식 앞쪽, 별지 제21호서식 전단ㆍ후단, 별지 제22호서식 전단ㆍ후단, 별지 제23호서식 전단ㆍ후단, 별지 제24호서식 전단ㆍ후단, 별지 제25호서식 앞쪽, 별지 제26호서식 앞쪽, 별지 제27호서식 앞쪽, 별지 제28호서식 앞쪽, 별지 제29호서식 앞쪽, 별지 제30호서식 앞쪽, 별지 제31호서식, 별지 제32호서식 제1쪽, 별지 제33호서식 앞쪽, 별지 제34호서식 앞쪽, 별지 제35호서식 앞쪽, 별지 제35호의2서식 앞쪽, 별지 제36호서식 앞쪽, 별지 제37호서식 앞쪽, 별지 제38호서식 앞쪽, 별지 제39호서식 앞쪽, 별지 제39호의2서식 앞쪽, 별지 제40호서식 앞쪽, 별지 제40호의2서식 앞쪽, 별지 제41호서식 앞쪽, 별지 제42호서식 앞쪽, 별지 제43호서식 앞쪽, 별지 제44호서식, 별지 제45호서식 앞쪽, 별지 제46호서식 앞쪽, 별지 제47호서식 앞쪽, 별지 제48호서식 앞쪽, 별지 제49호서식 앞쪽, 별지 제50호서식 앞쪽, 별지 제51호서식 앞쪽, 별지 제52호서식 앞쪽, 별지 제53호서식 앞쪽, 별지 제54호서식 앞쪽, 별지 제55호서식, 별지 제56호서식 앞쪽, 별지 제57호서식 앞쪽, 별지 제58호서식 뒤쪽, 별지 제58호의2서식 뒤쪽, 별지 제59호서식, 별지 제60호서식 앞쪽, 별지 제61호서식 앞쪽, 별지 제62호서식 앞쪽, 별지 제64호서식 앞쪽, 별지 제71호서식부터 별지 제74호서식까지, 별지 제75호서식 앞쪽, 별지 제76호서식 뒤쪽, 별지 제77호서식부터 별지 제

81호서식까지, 별지 제82호서식 앞쪽, 별지 제83호서식, 별지 제84호서식 앞쪽, 별지 제85호서식, 별지 제86호서식 앞쪽, 별지 제87호서식, 별지 제88호서식, 별지 제89호서식 앞쪽, 별지 제90호서식 앞쪽, 별지 제91호서식부터 별지 제94호서식까지, 별지 제95호서식 앞쪽, 별지 제96호서식 앞쪽, 별지 제97호서식 앞쪽, 별지 제98호서식 앞쪽, 별지 제99호서식 앞쪽, 별지 제100호서식 앞쪽, 별지 제101호서식, 별지 제102호서식 앞쪽, 별지 제103호서식, 별지 제104호서식, 별지 제105호서식 앞쪽, 별지 제105호의2서식 앞쪽, 별지 제106호서식, 별지 제107호서식 앞쪽, 별지 제108호서식부터 별지 제110호서식까지, 별지 제128호서식, 별지 제129호서식 뒤쪽, 별지 제130호서식 앞면 고용보험진찰의뢰서 하단ㆍ고용보험진찰명령서 하단, 별지 제131호서식 및 별지 제132호서식 앞쪽 중 "지방노동청(지청)장"을 각각 "지방고용노동청(지청)장"으로 한다.

별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제1호의2서식 제2쪽, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제5호서식 제2쪽, 별지 제6호서식 제2쪽, 별지 제7호서식 제2쪽, 별지 제8호서식 뒤쪽 작성요령 각 호 외의 부분 본문, 별지 제10호서식 뒤쪽, 별지 제15호서식 뒤쪽, 별지 제16호서식 뒤쪽, 별지 제17호서식 앞쪽ㆍ뒤쪽, 별지 제18호서식 앞쪽ㆍ뒤쪽, 별지 제19호서식 뒤쪽, 별지 제20호서식 뒤쪽, 별지 제25호서식 뒤쪽, 별지 제26호서식 뒤쪽, 별지 제27호서식 뒤쪽, 별지 제28호서식 뒤쪽, 별지 제29호서식 뒤쪽, 별지 제30호서식 뒤쪽, 별지 제32호서식 제3쪽, 별지 제33호서식 뒤쪽, 별지 제34호서식 뒤쪽, 별지 제35호서식 뒤쪽, 별지 제35호의2서식 뒤쪽, 별지 제36호서식 뒤쪽, 별지 제37호서식 뒤쪽, 별지 제38호서식 뒤쪽, 별지 제39호서식 뒤쪽, 별지 제39호의2서식 뒤쪽, 별지 제40호서식 뒤쪽, 별지 제40호의2서식 뒤쪽, 별지 제41호서식 뒤쪽, 별지 제42호서식 뒤쪽, 별지 제43호서식 뒤쪽, 별지 제47호서식 뒤쪽, 별지 제48호서식 뒤쪽, 별지 제49호서식 뒤쪽, 별지 제50호서식 뒤쪽, 별지 제51호서식 뒤쪽, 별지 제52호서식 뒤쪽, 별지 제53호서식 뒤쪽, 별지 제54호서식 뒤쪽, 별지 제56호서식 뒤쪽, 별지 제57호서식 뒤쪽, 별지 제60호서식 뒤쪽, 별지 제61호서식 뒤쪽, 별지 제62호서식 뒤쪽, 별지 제64호서식 뒤쪽, 별지 제72호서식, 별지 제73호서식, 별지 제75호서식 뒤쪽, 별지 제81호서식, 별지 제82호서식 뒤쪽, 별지 제84호서식 뒤쪽, 별지 제86호서식 뒤쪽, 별지 제89호서식 뒤쪽, 별지 제90호서식 뒤쪽, 별지 제93호서식, 별지 제95호서식 뒤쪽, 별지 제96호서식 뒤쪽, 별지 제97호서식 뒤쪽, 별지 제98호서식 뒤쪽, 별지 제99호서식 뒤쪽, 별지 제100호서식 뒤쪽, 별지 제105호서식 뒤쪽 및 별지 제132호서식 뒤쪽 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다.

별지 제75호서식 뒤쪽, 별지 제76호서식 앞쪽 및 별지 제129호서식 앞쪽 중 "지방노동청(지청)"을 각각 "지방고용노동청(지청)"으로 한다.

별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제1호의2서식 제2쪽, 별지 제2호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽, 별지 제4호 서식 하단, 별지 제7호서식 제2쪽, 별지 제10호서식 뒤쪽, 별지 제11호서식 반송처란, 별지 제12호서식 반송처란, 별지 제13호서식 반송처란, 별지 제14호서식 반송처란, 별지 제15호서식부터 제18호서식까지 뒤쪽, 별지 제20호서식 뒤쪽, 별지 제25호서식부터 제30호서식까지 뒤쪽, 별지 제32호서식 제3쪽, 별지 제33호서식부터 제35호서식까지 뒤쪽, 별

지 제35의2서식 뒤쪽, 별지 제36호서식부터 제39호서식까지 뒤쪽, 별지 제39호의2서식 뒤쪽, 별지 제40호서식 뒤쪽, 별지 제40호의2서식 뒤쪽, 별지 제41호서식 뒤쪽, 별지 제42호서식 뒤쪽, 별지 제43호서식 뒤쪽, 별지 제47호서식부터 제54호서식까지 뒤쪽, 별지 제56호서식 뒤쪽, 별지, 별지 제57호서식 뒤쪽, 별지 제60호서식부터 제62호서식까지 뒤쪽, 별지 제64호서식 뒤쪽, 별지 제75호서식 뒤쪽, 별지 제76호서식 앞쪽 하단 및 유의사항란 제2호부터 제4호까지, 별지 제82호서식 뒤쪽, 별지 제84호서식 뒤쪽, 별지 제86호서식 뒤쪽, 별지 제89호서식 뒤쪽, 별지 제90호서식 뒤쪽, 별지 제95호서식부터 제100호서식까지 뒤쪽, 별지 제105호서식 뒤쪽 및 별지 제132호서식 뒤쪽 중 "고용지원센터"를 각각 "고용센터"로 한다.

⑤ 부터3^ 까지 생략

부칙 <제4호,2010. 8. 24.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(신규고용촉진장려금에 관한 적용례) 별표 1의 개정규정은 이 영 시행 후 한국자산관리공사(한국자산관리공사가 출자 및 투자한 회사 중 개인신용회복 지원을 목적으로 설립된 회사를 포함한다)와 채무조정약정서를 체결한 사람부터 적용한다.

부칙 <제5호,2010. 8. 30.>(근로자직업능력 개발법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2010년 9월 1일부터 시행한다

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제66조제2항제1호 중 "「근로자직업능력 개발법」 제16조제4항이나 같은 법 제25조제3항에 따라 수강제한"을 "「근로자직업능력 개발법」 제55조에 따라 수강 또는 지원·융자의 제한"으로 한다.

② 부터 ④ 까지 생략

제4조 생략

부칙 <제17호,2011. 1. 3.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제61조제3항의 개정규정은 2011년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제55조는 2013년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(고용조정이 불가피하게 된 사업주에 관한 적용례) 제24조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 최초로 영 제20조제2항에 따라 고용유지조치계획을 신고한 경우부터 적용한다.

제4조(고용촉진 지원금의 지급요건 및 신청에 관한 적용례) 제44조제3항 및 제45조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 사업주가 실업자를 피보험자로 최초로 고용한 경우부터 적용한다.

제5조(서식 개정에 따른 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전 규정에 따라 제출하거나 통지받은 신청서 또는 통지서 등은 이 규칙에 따라 제출하거나 통지받은 것으로 본다.

부칙 <제32호,2011. 9. 16.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제116조부터 제120조까지의 개정규정은 2011년 9월 22일부터 시행한다.

제2조(부정행위에 따른 추가징수에 관한 적용례) 제105조, 제119조 및 제124조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 최초로 부정행위에 따른 추가징수 처분을 하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제43호,2011. 12. 30.>(근로자직업능력 개발법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 규칙의 개정) 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조제1항제2호를 다음과 같이 한다.

2. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “공단”이라 한다)

제60조제2항 중 “소재지 관할 직업안정기관의 장에게”를 “소재지를 관할하는 공단 분사무소에”로 하고, 같은 조 제3항 중 “직업안정기관의 장”을 “공단”으로 하며, 제71조제1항 중 “「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 "공단"이라 한다)”을 “공단”으로 하고, 제76조제4항을 삭제한다.

별지 제58호서식, 별지 제58호의2서식, 별지 제59호서식 중 “00지방고용노동청(00지청)장”을 각각 “한국산업인력공단 이사장(00지역본부ㆍ지사)”로 한다.

부칙 <제46호,2012. 1. 20.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제14조,제115조의2부터 제115조의5까 지의 개정규정은 2012년 1월 22일부터 시행한다.

제2조(임신ㆍ출산여성 고용안정지원금 지급에 관한 적용례) 제52조의 개정 규정은 이 규칙 시행 후 최초로 육아휴직을 허용하거나 대체인력을 채용하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제72호,2012. 12. 27.>(서식설계기준 변경에 따른 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제74호,2013. 1. 25.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(고용조정이 불가피하게 된 사업주에 대한 적용례) 제24조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 영 제19조제1항 각 호 외의 부분 본문과 영 제22조 각 호 외의 부분에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업의 사업주부터 적용한다.

제3조(고용촉진 지원금의 지급에 관한 적용례) 제44조 및 제45조의 개정규정은 이 규칙 시행 후 영 제26조에 따른 고용촉진 지원금을 지급하는 경우부터 적용한다.

제4조(고령자 고용연장 지원금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 고령자 고용연장 지원금을 지급받고 있는 사업의 사업주에 대하여는 제42조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제5조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 대하여는 제50조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제6조(출산육아기 고용안정지원금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 임신ㆍ출산여성 고용안정 지원금을 지원받고 있는 사업의 사업주에 대하여는 제51조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(부정행위에 따른 구직급여 반환명령에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 법 제62조제1항에 따른 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에 대한 반환명령에 관하여는 제104조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제81호,2013. 4. 24.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2013년 4월 24일부터 시행한다.

제2조(고용조정이 불가피하게 된 사유에 관한 특례) 이 규칙 시행 당시 영 제21조의3제1항에 따른 휴업등을 실시하고 있는 사업주에 대하여 제34조의 개정규정을 적용하는 경우 기준달은 그 개정규정에도 불구하고 해당 휴업등을 실시한 날이 속하는 달의 직전 달로 본다.

제3조(능력개발비용의 대부에 관한 적용례) 제64조제1항제5호의 개정규정은 이 규칙 시행 후 능력개발비용의 대부를 신청하는 피보험자부터 적용한다.

부칙 <제95호,2013. 12. 30.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2014년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 별지 제6호서식의 개정규정은 2014년 2월 1일부터 시행한다.

제2조(계약직공무원에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 고용보험 가입ㆍ탈퇴 신청을 하거나 대체신청을 한 계약직공무원은 제2조의2 또는 제10조의 개정규정에 따라

고용보험 가입ㆍ탈퇴 신청을 하거나 대체신청을 한 것으로 본다.

제3조(전체 피보험자에 대한 총근로시간의 산정방법에 관한 적용례) 제25조제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 법 제21조에 따른 고용유지조치계획을 신고하는 사업주부터 적용한다.

제4조(고용촉진 지원금의 지급요건에 관한 적용례) 제44조제3항제1호라목의 개정규정은 이 규칙 시행 후 새로 근로자를 고용하는 사업주부터 적용한다.

제5조(직장어린이집의 지원에 관한 적용례) 제59조제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 어린이집을 설치하는 사업주부터 적용한다.

제6조(근로자 직업능력개발을 위한 지원에 관한 적용례) 제61조제4항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 직업능력개발 훈련의 수강을 시작하는 근로자부터 적용한다.

제7조(관련 사업주의 범위에 관한 적용례) 제108조제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 법 제42조에 따라 구직급여 수급자격의 인정을 신청하는 사람부터 적용한다.

제8조(고용유지지원금의 지급신청 방법에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주에 대한 고용유지지원금의 지급신청 방법에 관하여는 제28조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제9조(고용유지지원금의 지급신청 시기에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주에 대한 고용유지지원금의 지급신청 시기에 관하여는 제29조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제10조(고용유지조치계획의 신고 등에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주의 고용유지조치계획 변경신고에 관하여는 제31조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(고용유지조치계획의 완료신고에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주의 고용유지조치계획의 완료신고에 관하여는 제32조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제12조(무급휴직한 경우의 지원금액에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주에 대한 고용유지지원금 지원금액에 관하여는 제33조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제13조(건설근로자 고용보험관리지원금 지급 신청에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 건설근로자 고용보험관리지원금 지급요건을 갖춘 사업주의 고용보험관리지원금 지급 신청에 관하여는 제55조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제14조(지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급결정 및 통지에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 건설근로자 고용보험관리지원금 지급요건을 갖춘 사업주에 대한 지원금 지급ㆍ부지급 결정 통지에 관하여는 제77조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제15조(출산전후휴가 급여등의 대위 신청에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 출산전후휴가 급여등의 대위 신청을 한 사업주가 첨부하여야 하는 서류에 관하여는 제121조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제100호,2014. 6. 17.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2014년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별표 2 제10호의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유에 관한 적용례) 별표 2 제10호의 개정규정은 이 규칙 시행 후 이직하는 피보험자부터 적용한다.

제3조(포상금의 지급기준에 관한 적용례) 별표 3 제2호의 개정규정은 이 규칙 시행 후에 신고된 부정행위에 대한 포상금부터 적용한다.

부칙 <제105호,2014. 9. 2.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2014년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(근로내용 확인신고서 서식에 관한 적용례) 별지 제7호서식의 개정규정은 2014년 10월의 근로내용을 신고하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제110호,2014. 9. 30.>

이 규칙은 2014년 10월 1일부터 시행한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제120호,2014. 12. 31.>

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제133호,2015. 7. 1.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2015년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(직장어린이집 지원에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 직장어린이집 지원금을 받고 있는 우선지원 대상기업의 사업주 단체에 대한 지원금의 지급은 제59조제1항 단서의 개정규정에도 불구하고 2015년 12월 31일까지는 종전의 규정에 따른다.

제3조(다른 법령의 개정) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 한다.

별지 제22호의7서식 제2쪽의 유의사항란을 다음과 같이 한다.

유의사항
1. 이 서식은 1일 단위로 근로계약을 체결하거나 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자를 위한 서식입니다.
2. 건설업(건설장비운영업 제외)과 임업 중 벌목업 사업장은 고용보험 근로자 근로내용 확인신고서만 작성하고, 산재보험 근로자 근로내용 확인신고서를 작성하지 않습니다.
3. 건설업(건설장비운영업 제외)과 임업 중 벌목업 사업장 소속 일용근로자의 경우 "임금총액"만 적고, 그 밖의 업종의 사업장 소속 일용근로자는 "보수총액(과세소득)"과 "임금총액(과세소득 및 비과세소득)"을 모두 적습니다.
4. 사업주가 제1쪽의 일용근로 소득신고란을 포함하여 근로내용 확인신고서를 작성·제출한 경우 「소득세법 시행령」 제213조제4항에 따라 「소득세법 시행규칙」 별지 제24호서식(4)에 따른 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출할 필요가 없습니다. 이 경우 건설업(건설장비운영업 제외)과 임업 중 벌목업 사업장 소속 일용근로자도 반드시 "보수총액"을 적어야 하며, 일용근로소득 신고 대상자에 대하여 근로내용 확인신고서에 일용근로소득신고란을 작성하지 않은 경우에는 해당 일용근로자에 대한 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출하여야 합니다.
5. 제1쪽의 "2. 사업자등록번호란"에는 「소득세법」 제134조제3항에 따른 원천징수의무자의 "사업자등록번호"를 적고, "보수총액"은 사실대로 작성하여야 합니다.
6. 근로내용 확인신고서에 따라 신고사항을 신고하지 않거나 거짓으로 신고한 경우에는 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임질 수 있습니다.
7. 사업주는 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 제3항에 따라 사업장별(건설공사별)로 고용관리 책임자를 지정·신고하여야 하며, 이를 위반할 경우에는 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

별지 제22호의7서식 제2쪽 작성방법란의 제9호부터 제11호까지를 각각 다음과 같이 한다.

9. 일용근로 소득신고란의 “비과세소득”, “소득세” 및 “지방소득세”는 해당 월별로 각각의 합계금액을 적습니다.
10. “비과세소득”은 생산직 일용근로자에게 지급한 야간근로수당 등이 이에 해당됩니다.
11. “소득세”는 [(1일 임금 - 비과세소득) - 근로소득공제(1일 100,000원)] × 원천징수세율(6%) - 근로소득세액공제(산출세액의 55%)를 적용하여 계산합니다. 다만, 소득세액이 소액부징수(1천만원 미만인 경우를 말합니다)에 해당하는 경우에는 “0”으로 적습니다.

부칙 <제140호,2015. 12. 7.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제59조제3항·제4항 및 제6항과 별지 제57호서식의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제158호,2016. 6. 16.>(법령서식 일괄 개정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제161호,2016. 7. 21.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제107조의2, 별지 제75호서식, 별지 제75호의2서식 및 별지 제82호서식의 개정규정은 2016년 8월 1일부터 시행한다.

제2조(훈련기관의 훈련비용 지급 신청에 관한 경과조치 등) ① 이 규칙 시행 당시 사업주가 2016년 7월 1일 전에 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정을 받은 직업능력개발 훈련과정을 위탁하여 실시하는 경우에는 제60조제2항 단서 및 별지 제58호의2서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 제1항에도 불구하고 이 규칙 시행 당시 사업주가 「근로자직업능력 개발법」 제3조제2항제3호에 따른 원격훈련으로서 2017년 1월 1일 전에 같은 법 제24조에 따라 인정을 받은 직업능력개발 훈련과정을 위탁하여 실시하는 경우 사업주는 그 훈련기관에 종전의 별지 제58호의2서식의 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서(훈련기관용)에 따라 직업능력개발 훈련비용의 지원신청을 대행하게 할 수 있다.

부칙 <제166호,2016. 9. 7.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제170호,2016. 11. 17.>

이 규칙은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제176호,2016. 12. 30.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2017년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제116조제1항제1호라목 및 별지 제100호서식의 개정규정은 2017년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(고용촉진장려금의 지급요건 및 지급 신청서 제출에 관한 경과조치) ① 이 규칙 시행 전에 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에 대한 고용촉진장려금의 지급요건에 관하여는 제44조제3항제3호 본문의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 이 규칙 시행 전에 종전의 규정에 따른 고용촉진 지원금 지급요건을 갖춘 사업주에 대한 고용촉진장려금 지급 신청서 및 해당 신청서의 제출시기에 관하여는 제45조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조(출산육아기 고용안정장려금의 지급 신청에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 종전의 규정에 따른 출산육아기 고용안정 지원금 지급요건을 갖춘 사업주에 대한 고용안정장려금 지급 신청서 및 해당 신청서의 제출시기에 관하여는 제51조제1항 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2항제1호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제192호,2017. 6. 28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별지 제100호서식의 개정규정은 2017년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(고용촉진장려금 지급 요건에 관한 적용례) 제44조제3항제3호나목의 개정규정은 2017년 3월 15일 이후 채용한 근로자에 대한 고용촉진장려금을 지급하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제195호,2017. 8. 29.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제209호,2017. 12. 28.>

이 규칙은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제218호,2018. 5. 8.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제224호,2018. 7. 11.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(고용유지지원금 지급신청에 관한 경과조치) 대통령령 제28504호 고용보험법 시행령 일부개정령안 부칙 제4조에 따라 훈련지원금을 지급받으려는 사업주는 제27조, 제28조, 제29조 및 별지 제33호서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 해당 훈련에 관한 고용유지지원금의 지급을 신청할 수 있다.

부칙 <제226호,2018. 8. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(광역 구직활동비의 산정 기준에 관한 적용례) 제111조제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제237호,2018. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금의 지급 신청에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 종전의 규정에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 갖춘 사업주의 고용안정장려금 지급 신청서 및 해당 신청서의 제출시기에 관하여는 제51조제1항제1호 및 같은 조 제2항제1호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제244호,2019. 2. 12.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제259호,2019. 7. 16.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만 제2조, 제116조제3항, 제118조의2 및 제123조의2의 개정규정은 2019년 7월 16일부터 시행한다.

부칙 <제263호,2019. 9. 30.>

이 규칙은 2019년 10월 1일부터 시행한다.

부칙 <제263호,2019. 10. 15.>(어려운 법령용어 정비를 위한 9개 법령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제272호,2019. 12. 26.>(산업안전보건법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2020년 1월 16일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제18조까지 생략

제19조(다른 법령의 개정) ① 생략

② 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 2 제8호 중 "「산업안전보건법」 제2조제7호"를 "「산업안전보건법」 제2조제2호"로 한다.

③ 및 ④ 생략

제20조 생략

부칙 <제276호,2019. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만 제50조의3, 제60조, 제61조, 제66조 및 제68조의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행하고, 별지 제6호서식의 개정규정은 2020년 1월 16일부터 시행한다.

제2조(건설일용근로자에 대한 부정행위에 따른 추가징수 경감에 관한 적용례) 제105조제1항제2호의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 거짓 또는 부정한 방법으로 구직급여를 수급한 경우부터 적용한다.

제3조(근로시간 단축 지원금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 영(대통령령 제30296호로 개정되기 전의 것을 말한다) 제28조의3에 따라 근로시간 단축을 실시하여 근로시간 단축 지원금을 지급받으려는 근로자 또는 사업주는 제50조의3, 별지 제52호의3서식 및 별지 제52호의4서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따라 근로시간 단축 지원금을 신청할 수 있다.

제4조(훈련수당 지급 요건에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 제68조제2항제2호에 따른 과정을 수강하고 있는 사람에 대해서는 제68조제2항제2호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제5조(훈련수당 지급에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 수강한 훈련과정에 대해서는 제68조제3항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제283호,2020. 3. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(수급기간의 연기 사유에 관한 적용례) 제92조의2의 개정규정은 이 규칙 시행 전에 발령된 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 경보 기간 중 이직한 사람에 대해서도 적용한다.

부칙 <제284호,2020. 4. 28.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제286호,2020. 6. 19.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제292호,2020. 8. 28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2020년 8월 28일부터 시행한다.

제2조(구직급여액의 추가징수에 관한 적용 특례) 제105조제1항 및 제2항의 개정규정을 적용함에 있어 법 제61조제1항 본문에 따라 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수를 산정할 때에는

2020년 8월 28일 전에 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수를 포함한다.

제3조(지역고용촉진 지원금의 신청에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 영 제24조제1항에 따른 지역고용촉진 지원금의 지급 요건을 갖추어 그 지급 대상이 된 사업주의 지역고용촉진 지원금 신청은 제41조 각 호 외의 부분 전단 및 별지 제46호서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(부정행위에 따른 추가징수에 관한 경과조치 등) ① 부정행위가 2020년 8월 28일 이후에 적발되었으나 그 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 2020년 8월 28일 전에 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 자에 대한 추가징수는 제78조제1항제1호나목의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 2020년 8월 28일 이후에 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 자에 대한 추가징수는 제78조제1항제1호나목의 개정규정에 따른다.

③ 제78조제1항제1호가목ㆍ다목 및 제2호의 개정규정은 2020년 8월 28일 이후에 거짓이나 부정한 방법으로 지원금을 지급받은 경우부터 적용한다.

부칙 <제298호,2020. 12. 10.>

이 규칙은 2020년 12월 10일부터 시행한다.

부칙 <제302호,2020. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(고용조정이 불가피하게 된 사업주에 관한 적용례) 제24조제2항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 영 제20조에 따라 고용유지조치계획을 수립하여 신고하는 사업주부터 적용한다.

제3조(전체 피보험자 총근로시간 산정방법에 관한 적용례) 제25조의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 영 제20조에 따라 고용유지조치를 위한 계획을 수립하여 신고하는 사업주부터 적용한다.

제4조(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주가 이 규칙 시행 이후 제28조에 따라 고용유지지원금의 지급 신청을 하는 경우에는 종전의 별지 제32호서식 및 별지 제34호서식에 따른다.

부칙 <제322호,2021. 7. 1.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제125조의8 및 별지 제6호의3서식의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(자영업자인 피보험자에 관한 특례) ① 2020년 12월 10일 전에 예술인으로 활동하던 자영업자인 피보험자가 고용노동부령 제298호 고용보험법 시행규칙 일부개정령의 시행일부터 2021년 6월 30일까지 종전의 제14조제3항 본문에 따라 예술인 피보험자격을 취득하여 자영업자 피보험자격을 상실한 경우 해당 예술인의 피보험 단위기간을 산정할 때에는 종전의 자영업자로서의 피보험 단위기간을 산입한다.

② 2021년 7월 1일 전에 영 제104조의11제1항에 규정된 직종과 같은 영업을 하던 자영업자인 피보험자가 이 규칙 시행 이후 제14조제2항 본문의 개정규정에 따라 노무제공자 피보험자격을 취득하여 자영업자 피보험자격을 상실하는 경우 해당 노무제공자의 피보험 단위기간을 산정할 때에는 종전의 자영업자로서의 피보험 단위기간을 산입한다.

부칙 <제334호,2021. 11. 19.>

이 규칙은 2021년 11월 19일부터 시행한다.

부칙 <제340호,2021. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(자영업자인 피보험자에 관한 특례) 2022년 1월 1일 전에 영 제104조의11제1항제12호 및 제13호에 규정된 직종과 같은 영업을 하던 자영업자인 피보험자가 2022년 1월 1일 이후 제14조제2항 본문에 따라 노무제공자 피보험자격을 취득하여 자영업자 피보험자격을 상실하는 경우 해당 노무제공자의 피보험 단위기간을 산정할 때에는 종전의 자영업자로서의 피보험 단위기간을 산입한다.

부칙 <제345호,2022. 1. 28.>(행정규제기본법에 따른 일몰규제 정비를 위한 2개 법령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제347호,2022. 2. 17.>(국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2022년 2월 18일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제1항 중 "「근로자직업능력 개발법」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법」"으로 한다.

제65조제1항제1호 중 "「근로자직업능력 개발법 시행령」"을 "「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」"으로 한다.

제66조제2항제1호, 제70조제2항, 제87조제1항제6호 및 제94조제5항 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

②부터 ⑧까지 생략

제3조 생략

부칙 <제357호,2022. 6. 30.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2022년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(지역고용촉진지원금의 신청 기간에 관한 적용례) 제41조제2항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 영 제24조제1항에 따른 지역고용촉진지원금 지급요건을 갖춘 사업주부터 적용한다.

제3조(고용촉진장려금의 신청 기간에 관한 적용례) 제45조제3항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 영 제26조제1항에 따른 고용촉진장려금 지급요건을 갖춘 사업주부터 적용한다.

제4조(출산육아기 고용안정장려금의 신청 기간에 관한 적용례) 제51조제3항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 영 제29조제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 지급요건을 갖춘 사업주부터 적용한다.

부칙 <제370호,2022. 12. 9.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2023년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제125조의5제1항 및 제125조의11제1항의 개정규정 및 별지 제105호의3서식은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

제2조(고용촉진장려금 지급 요건에 관한 적용례) 제44조제3항제3호의 개정규정은 2023년 1월 1일 이후 제45조에 따라 고용촉진장려금의 지급을 신청하는 경우부터 적용한다.

제3조(이직 전 1일 소정근로시간의 산정에 관한 적용례) 제91조의2제1항제2호부터 제4호까지의 개정규정은 2023년 1월 1일 이후 이직하는 사람부터 적용한다.

부칙 <제374호,2022. 12. 30.>(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제6호의2서식 뒤쪽 작성방법의 고용보험란 제6호 중 “보수액을 미통보한”을 “월 보수액을 미신고한”으로, “월평균보수 통보서”를 “월 보수액 신고서”로, “미통보한 각 월에 대한 월평균보수를 통보하기”를 “미신고한 각 월에 대한 월 보수액을 신고하기”로 한다.

부칙 <제386호,2023. 6. 30.>

이 규칙은 2023년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별지 제31호서식, 별지 제32호서식, 별지 제34호서식, 별지 제36호서식 및 별지 제38호서식의 개정규정은 2023년 9월 1일부터 시행한다.

부칙 <제389호,2023. 7. 14.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제401호,2023. 12. 1.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제406호,2023. 12. 29.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(고용유지지원금 지급 대상에 관한 적용례) 제24조 및 제34조의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 사업주가 고용유지조치계획을 신고하는 경우부터 적용한다.

제3조(직업능력개발 훈련비용의 지원 신청에 관한 적용례) 제60조제2항 및 제5항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 직업능력개발훈련 훈련비용의 지원 신청을 하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제420호,2024. 7. 1.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제431호,2024. 12. 31.>

이 규칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제437호,2025. 2. 21.>

이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

부칙 <제446호,2025. 7. 1.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정의 특례 인정 절차에 관한 적용례) 제89조제2항ㆍ제3항, 별지 제84호서식 및 별지 제85호서식의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 해외에서의 재취업활동을 위해 실업인정의 특례를 신청하는 경우부터 적용한다.

부칙 <제453호,2025. 10. 1.>(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제105조제3항제2호 중 “ 통계청장 ”을 “ 국가데이터처장 ”으로 한다.

②부터 ⑩까지 생략

부칙 <제456호,2025. 12. 31.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2026년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금 신청 시 첨부서류에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 제51조제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 신청이 있는 경우에는 같은 호 나목의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제467호,2026. 5. 11.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2026년 5월 12일부터 시행한다.

제2조(고용조정이 불가피하게 된 사업주 등에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 사업주가 신고 또는 제출한 고용유지조치계획에 따라 사업주 또는 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우에는 제24조제1항제2호 및 제34조제1항제2호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조(고용유지지원금의 지급신청 방법 및 시기에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주가 고용유지지원금의 지급을 신청하는 경우에는 제28조제1항, 제29조, 별지 제32호서식 및 별지 제34호서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(고용유지조치계획의 변경신고에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 고용유지조치계획을 신고한 사업주가 그 계획을 변경신고 하는 경우에는 제31조제1항, 별지 제36호서식 및 별지 제38호서식의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제475호,2026. 7. 1.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2026년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(지역고용계획의 신고에 관한 적용례) 제39조 후단의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 같은 조 전단에 따라 지역고용계획을 신고하는 사업주부터 적용한다.

제3조(고용촉진장려금의 신청 기간에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 영 제26조제1항에 따라 피보험자를 고용한 사업주가 이 규칙 제45조제1항에 따라 해당 피보험자에 대한 고용촉진장려금의 지급을 신청하는 경우 그 신청 기간에 관하여는 같은 조 제3항의 개정규정에도 불구

하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제479호,2026. 8. 19.>

이 규칙은 2026년 9월 18일부터 시행한다. 다만, 제116조제1항제1호차목, 별지 제100호서식 1쪽, 같은 서식 2쪽 작성방법란 제5호부터 제14호까지, 같은 서식 3쪽 신청인 첨부서류란 <육아휴직 급여 신청 시>란 제9호, 별지 제102호서식 앞쪽 ⑧-3란부터 ⑧-5란까지 및 같은 서식 뒤쪽 작성방법란 제5호의2의 개정규정은 2026년 8월 20일부터 시행한다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 1] 삭제 <2011.1.3>

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 1의2] <개정 2010.2.9>

사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

(제101조제1항 관련)

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우
3. 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
4. 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
5. 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우
6. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
7. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
8. 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2] <개정 2024. 7. 1.>

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조제2항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
나. 임금체불이 있는 경우
다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
가. 사업의 양도·인수·합병
나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
가. 사업장의 이전
나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우

12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2의2] <개정 2024. 12. 31.>

예술인의 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직 사유(제101조제3항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
   가. 피보험자가 계약조건 변경에 동의하지 않았음에도 문화예술용역 관련 계약(이하 이 표에서 "계약"이라 한다)을 체결한 사업의 사업주(이하 이 표에서 "사업주"라 한다)가 일방적으로 계약 중 보수, 계약기간 등 계약조건에 준하는 내용에 대해 계약 당시의 조건보다 20퍼센트 이상을 변경하려는 경우
   나. 계약에 따라 지급되어야 하는 금액이 지급되지 않았거나 지연되어 지급된 경우
2. 사업주에게 또는 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업주에게 또는 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우 또는 사업장 내에서의 우월적 지위를 활용한 신체적·정신적 고통을 받은 경우
4. 계약 대상 사업의 중단·폐지·해지·종료 또는 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 계약 해지가 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 계약 해지를 권고 받은 경우
   가. 사업의 양도·인수·합병
   나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
   다. 직제 개편에 따른 조직의 폐지·축소
   라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 계약조건의 변경
   마. 경영의 악화, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 계약에 따른 사업장 또는 노무제공장소로의 이동 등이 곤란(이동 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
   가. 사업장의 이전
   나. 계약 당시와 지역을 달리하는 곳으로의 노무제공장소의 변경
   다. 배우자나 부양해야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
   라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 사업장 또는 노무제공장소로 이동이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호를 해야 하고 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 계약을 유지할 수 없는 경우
8. 「산업안전보건법」에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정을 하지 않아 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 계약사항을 수행하는 것이 곤란하고, 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 계약사항을 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 계약을 유지할 수 없는 경우
11. 계약을 체결한 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 계약 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 판매하거나 제공하게 된 경우

12. 계약기간 만료 등 피보험자의 책임 없는 사유로 인해 노무를 계속 제공할 수 없는 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 예술인도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2의3] <개정 2024. 12. 31.>

노무제공자의 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직 사유(제101조제4항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
   가. 피보험자가 계약조건 변경에 동의하지 않았음에도 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 이 표에서 "사업주"라 한다)가 일방적으로 노무제공계약 중 보수, 계약기간 등 계약조건에 준하는 내용에 대해 계약 당시의 조건보다 20퍼센트 이상을 변경하려는 경우
   나. 계약에 따라 지급되어야 하는 금액이 지급되지 않았거나 지연되어 지급된 경우
2. 사업주에게 또는 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업주에게 또는 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우 또는 사업장 내에서의 우월적 지위를 활용한 신체적·정신적 고통을 받은 경우
4. 노무제공계약 대상 사업의 중단·폐지·해지·종료 또는 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 계약 해지가 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 계약 해지를 권고 받은 경우
   가. 사업의 양도·인수·합병
   나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
   다. 직제 개편에 따른 조직의 폐지·축소
   라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 계약조건의 변경
   마. 경영의 악화, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 노무제공계약에 따른 사업장 또는 노무제공장소로의 이동 등이 곤란(이동 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
   가. 사업장의 이전
   나. 계약 당시와 지역을 달리하는 곳으로의 노무제공장소의 변경
   다. 배우자나 부양해야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
   라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 사업장 또는 노무제공장소로 이동이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호를 해야 하고 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 계약을 유지할 수 없는 경우
8. 「산업안전보건법」에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정을 하지 않아 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 계약사항을 수행하는 것이 곤란하고, 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 계약사항을 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주의 사정상 계약조건의 변경이 불가능하여 계약을 유지할 수 없는 경우
11. 노무제공계약을 체결한 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 계약 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 판매하거나 제공하게 된 경우
12. 계약기간 만료 등 피보험자의 책임 없는 사유로 인해 노무를 계속 제공할 수 없는 경우

13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 노무제공자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2의4] <개정 2022. 6. 30.>

자영업자 실업급여 지급이 제한되는 보험료 체납 횟수

구분		체납 횟수
피보험기간	1년 이상~2년 미만	1회
	2년 이상~3년 미만	2회
	3년 이상	3회

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 3] <개정 2014.6.17>

포상금의 지급기준(제158조 관련)

부정행위	포상기준
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받은 행위	거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액의 100분의 30에 해당하는 금액. 다만, 그 하한액은 1만원으로 하고, 상한액과 1명당 연간 지급한도는 각각 3,000만원으로 한다.
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 행위	거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 100분의 20에 해당하는 금액. 다만, 그 하한액은 1만원으로 하고, 상한액과 1명당 연간 지급한도는 500만원으로 하되, 피보험자와 사업주가 공모하는 경우에는 5,000만원으로 한다.
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여 또는 산전후휴가 급여 등을 지급받은 행위	거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 100분의 20에 해당하는 금액. 다만, 그 하한액은 1만원으로 하고, 상한액과 1명당 연간 지급한도는 500만원으로 한다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2024. 12. 31.>

농업·임업·어업 근로자 고용보험 [ ]가입 [ ]가입탈퇴 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.
※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 칸은 신청인이 작성하지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리기간: 5일

사업장	사업장관리번호		사업장명	
	소재지			
	전화번호		팩스번호	
신청 근로자	성명		주민등록번호	
	주소			연락처
	채용일	직종부호		주 소정 근로시간
	일용근로자 여부 [ ] 예 [ ] 아니오			월평균보수 원
	해당 연도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성)	원	전년도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성)	원
보험사무 대행기관	번호		명칭	

「고용보험법」 제10조제1항제5호, 같은 법 시행령 제3조제3항제2호 단서, 같은 법 시행규칙 제1조의2제1항·제2항·제4항·제5항에 따라 위와 같이 ([ ] 가입을, [ ] 가입탈퇴를) 신청합니다.

년 월 일

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당 직원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인(근로자) (서명 또는 인)

유의사항

1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 법인이 아닌 농업·임업 및 어업 사업장에서 근무하는 근로자가 고용보험 가입을 원하는 경우 이 신청서를 제출합니다.
   ※ 외국인근로자인 경우에는 [고용보험법 시행규칙 별지 제1호의3서식] 신청서를 제출합니다.
2. 사업주는 해당 근로자가 고용보험 가입 의사를 표시한 경우 지체 없이 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 하며, 근로자 본인이 직접 신청할 수도 있습니다.
3. 고용보험에 가입 신청한 근로자가 고용보험에서 탈퇴하려는 경우 본인이 직접 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 합니다.

작성방법

사업장	사업장관리번호는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 법인이 아닌 농업·임업 및 어업 사업장이 고용보험에 가입하면서 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 적습니다.
신청	1. 성명 및 주민등록번호는 주민등록표 상의 성명 및 주민등록번호를 적습니다. 2. 채용일은 최초 근로계약 개시일을 적습니다. 3. 직종부호는 다음의 직종부호[한국고용직업분류(KECO, 2025)]를 참고하여 적습니다. 901 작물재배 종사자 902 낙농·사육 종사자 903 임업 종사자 904 어업 종사자 905 농림어업 단순 종사자 4. 주 소정근로시간을 달리하는 경우에는 주 소정근로시간에 평균 주 소정근로시간을 적습니다. 5. 1개월 미만의 근로계약을 체결한 일용근로자인 경우 "예" 부분에 표시하고, 「고용보험법 시행규칙」 별지 제7호서식의 "고용보험 근로내용 확인신고서(일용근로자용)"를 함께 제출해야 합니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제1호의2서식] <개정 2024. 12. 31.>

별정직·임기제 공무원 고용보험 [ ] 가 입 / [ ] 가입탈퇴 신청서

※ 제2쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 5일

사업장관리번호			
보험사무대행기관번호		보험사무대행기관명	
신청인 (공무원)	성명(한글)	주민등록번호	
	직위(직급)	구분(1)	[ ] 별정직 [ ] 임기제
임용일	년 월 일	구분(2)	[ ] 국가 [ ] 지방
구분(3)	[ ] 입법부 [ ] 행정부 [ ] 사법부 [ ] 기타		
직종 부호		주 소정근로시간	
월 평균보수(원)	원		
해당 연도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성)	원	전년도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성)	원

「고용보험법」 제10조제1항3호 단서, 같은 법 시행령 제3조의2제1항·제2항·제4항 및 같은 법 시행규칙 제1조의3에 따라 위와 같이 ([ ]가입, [ ]가입탈퇴)를 신청합니다.

년 월 일

신청인(공무원) (서명 또는 인)

소속기관 (전화번호 :)

소재지

소속기관의 장 (서명 또는 인)

보험사무대행기관명 (전화번호 :)

소재지

대표자 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

신청인(공무원) 제출서류	재직증명서 1부(가입 신청의 경우만 해당한다)	수수료 없음
담당 직원 확인사항	주민등록표 초본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 위의 담당 직원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인(공무원) (서명 또는 인)

※ 아래의 난은 적지 않습니다.

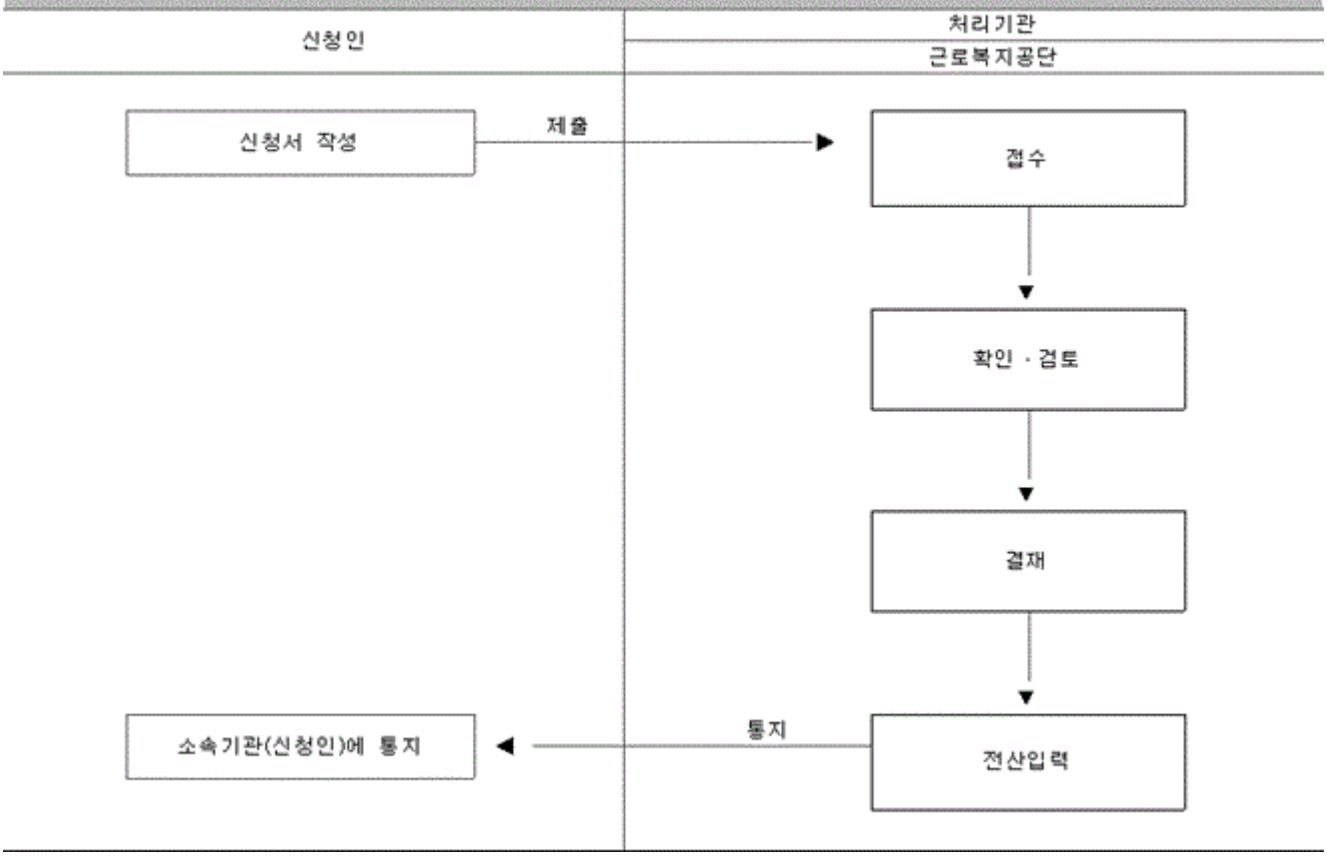
처리	가입 여부	1. 가입 대상 2. 가입 비대상		
	미가입 사유		자격취득일 또는 가입·탈퇴일	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

작성방법

1. 신청인은 별정직·임기제 공무원 고용보험 가입 또는 가입탈퇴 대상인 공무원을 말합니다.
2. 직종 부호란에는 별지[한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황]를 참고하여 적습니다.
3. 주 소정근로시간을 달리하는 경우에는 주 소정근로시간란에 평균 주 소정근로시간을 적습니다.
4. 월평균보수란에는 연도 중에 월별로 지급이 예상되는 평균보수액(입사 이후 연도 중에 지급이 예상되는 보수총액을 예상근무월수로 나눈 금액을 말합니다)을 적습니다.
5. 해당 연도 보수총액은 신청인의 고용보험 가입탈퇴 신청일이 속하는 보험연도에 해당 사업장에서 받은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 보수의 총액(근로소득에서 비과세 근로소득을 뺀 금액)을 적습니다.
6. 전년도 보수총액은 신청인의 고용보험 가입탈퇴 신청일이 속하는 보험연도의 직전 연도에 해당 사업장에서 받은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 보수의 총액(근로소득에서 비과세 근로소득을 뺀 금액)을 적되, 직전연도의 보수총액신고를 하지 않은 경우에만 적습니다.

처리절차



[별지] 한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황

0.경영·사무·금융·보험직

01.관리직(임원·부서장)

011 의회의원·고위공무원 및 기업 고위임원
012 행정·경영·금융·보험 관리자
013 전문서비스 관리자
014 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자
015 영업·판매·운송 관리자
016 건설·채굴·제조·생산 관리자

02. 경영·행정·사무직

021 정부행정 전문가 및 관련 종사자
022 경영·인사 전문가
023 회계·세무·감정 전문가
024 광고·조사·상품기획·행사기획 전문가
025 정부행정 사무원
026 경영지원 사무원
027 회계·경리 사무원
028 무역·운송·생산·품질 사무원
029 안내·고객상담·통계·비서 및 기타 사무원

03. 금융·보험직

031 금융·보험 전문가
032 금융·보험 사무원
033 금융·보험 영업원

1. 연구직 및 공학 기술직

11. 인문·사회과학 연구직

110 인문·사회과학 연구원

12. 자연·생명과학 연구직

121 자연과학 연구원 및 시험원
122 생명과학 연구원 및 시험원

13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직

131 컴퓨터하드웨어·통신공학 기술자
132 컴퓨터시스템 전문가
133 소프트웨어 개발자
134 네트워크 시스템 개발자 및 정보보안 전문가
135 데이터 전문가
136 정보시스템 및 웹 운영자
137 통신·방송송출 장비 기사

14. 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직

140 건축·토목공학 기술자 및 시험원

15. 제조 연구개발직 및 공학기술직

151 기계·로봇공학 기술자 및 시험원
152 금속·재료공학 기술자 및 시험원
153 전기·전자공학 기술자 및 시험원
154 화학공학 기술자 및 시험원
155 에너지·환경공학 기술자 및 시험원
156 섬유공학 기술자 및 시험원
157 식품공학 기술자 및 시험원
158 소방·방재·산업안전·비파괴 기술자
159 제도사 및 기타 공학 기술자 및 시험원

2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인

21. 교육직

211 대학 교수 및 강사
212 학교 교사
213 유치원 교사
214 문리·기술·예능 강사
215 장학관 및 기타 교육 종사자

22. 법률직

221 법률 전문가
222 법률 사무원

23. 사회복지·종교직

231 사회복지사 및 상담사
232 보육교사 및 기타 사회복지 종사자
233 성직자 및 기타 종교 종사자

24. 경찰·소방·교도직

240 경찰관, 소방관 및 교도관

25. 군인

250 군인

3. 보건·의료직

30. 보건의료직

301 의사, 한의사 및 치과의사
302 수의사
303 약사 및 한약사
304 간호사
305 영양사
306 의료기사·치료사·재활사
307 보건·의료 종사자

4. 예술·디자인·방송·스포츠직

41. 예술디자인방송직

411 작가·통번역가
412 기자 및 언론 전문가
413 학예사·사서·기록물관리사
414 창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)
415 디자이너
416 연극·영화·방송 전문가
417 문화·예술 기획자 및 매니저

42. 스포츠레크리에이션직

420 스포츠레크리에이션 종사자

5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직

51. 미용예식 및 반려동물 서비스직

511 미용 서비스원
512 결혼장례 등 예식 서비스원
513 반려동물 서비스원

52. 여행·숙박·오락 서비스직

521 여행 서비스원
522 항공기·선박·열차 객실승무원
523 숙박시설 서비스원
524 오락시설 서비스원

53. 음식 서비스직

531 주방장 및 조리사
532 식당 서비스원

54. 경호·경비직

541 경호·보안 종사자
542 경비원

55. 돌봄서비스직(간병·육아)

550 돌봄 서비스 종사자

56. 청소 및 기타 개인서비스직

561 청소 종사자
562 세정원 및 방역원
563 가사 서비스원
564 검침·주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자

6. 영업·판매·운전·운송직

61. 영업·판매직

611 부동산 컨설턴트 및 중개사
612 기술·해외 영업원 및 상품중개인
613 자동차 및 제품 영업원
614 텔레마케터
615 판매 종사자
616 매장 계산원 및 매표원
617 판촉 및 기타 판매 단순 종사자

62. 운전·운송직

621 항공기·선박·철도 조종사 및 관제사
622 자동차 운전원
623 물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)
624 택배원 및 기타 운송 종사자

7. 건설·채굴직

70. 건설·채굴직

701 건설구조 기능원
702 건축마감 기능원
703 배관공
704 건설·채굴 기계 운전원
705 기타 건설 기능원(채굴포함)
706 건설·채굴 단순 종사자

8. 설치·정비·생산직

81. 기계 설치·정비·생산직

811 기계장비 설치·정비원(운송장비 제외)
812 운송장비 정비원
813 금형원 및 공작기계 조작원
814 냉·난방 설비 조작원
815 자동조립라인·산업용로봇 조작원
816 기계 조립원(운송장비 제외)
817 운송장비 조립원

82. 금속·재료·설치·정비·생산직 (판금단조주조용접도장 등)

821 금속관련 기계·설비 조작원
822 판금원 및 제관원
823 단조원 및 주조원
824 용접원 및 용접기 조작원
825 도장원 및 도금원
826 비금속제품 생산기계 조작원

83. 전기·전자 설치·정비·생산직

831 전기공
832 전기·전자 기기 설치·수리원
833 발전·배전 장치 조작원
834 전기·전자 설비 조작원
835 전기·전자 부품·제품 생산기계 조작원
836 전기전자 부품·제품 조립원

84. 정보통신 설치·정비직

841 정보통신기기 설치·수리원
842 방송통신장비 설치·수리원

85. 화학·환경 설치·정비·생산직

851 석유·화학물 가공장치 조작원
852 고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원
853 환경관련 장치 조작원

86. 섬유·의복생산직

861 섬유 제조·가공 기계 조작원
862 재단사, 재단사 및 재봉사
863 의복 제조원 및 수선원
864 제화원, 기타 섬유·의복 기계 조작원 및 조립원

87. 식품가공·생산직

871 제과·제빵원 및 떡제조원
872 식품 가공 기능원
873 식품 가공 기계 조작원

88. 인쇄·목재·공예 및 기타설치·정비·생산직

881 인쇄기계·사진현상기 조작원
882 목재·펄프·종이 생산기계 조작원
883 가구·목제품 제조·수리원
884 공예원 및 귀금속세공원
885 악기·간판 및 기타 제조 종사자

89. 제조 단순직

890 제조 단순 종사자

9. 농림어업직

90. 농림어업직

901 작물재배 종사자
902 낙농·사육 종사자
903 임업 종사자
904 어업 종사자
905 농림어업 단순 종사자

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제1호의3서식] <개정 2024. 12. 31.>

외국인(근로자) 고용보험 [ ] 가 입 / [ ] 가입탈퇴 신청서

※ 2쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일자	처리기간: 5일

사업장관리번호	하수급인관리번호
보험사무대행기관번호	보험사무대행기관명

신청인	성명	영 문	
		한글표기	성 별 [ ] 남 [ ] 여
	외국인등록번호		국 적
	생년월일		체류자격

채용일	직종 부호	주 소정근로시간
일용근로자 여부 [ ] 예 [ ] 아니오		월평균보수(원) 원
해당 연도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성) 원	전년도 보수총액 (※ 가입탈퇴 시에만 작성) 원	

「고용보험법」 제10조의2제1항 단서, 같은 법 시행령 제3조의3제2호 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 위와 같이 ([ ]가입, [ ]가입탈퇴)를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

사업장명 (전화번호:)

소재지

대표자 (서명 또는 인)

보험사무대행기관 (전화번호:)

소재지

대표자 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

신청인 제출서류	없 음	수수료 없음
담당 직원 확인사항	「출입국관리법」 제88조제2항에 따른 외국인등록 사실증명	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 위의 담당 직원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

※ 아래의 난은 적지 않습니다.

처리	승인 여부	1. 승인 2. 불승인	외국인등록번호	
	미승인 사유		자격취득일 또는 가입·탈퇴일	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(3쪽 중 2쪽)

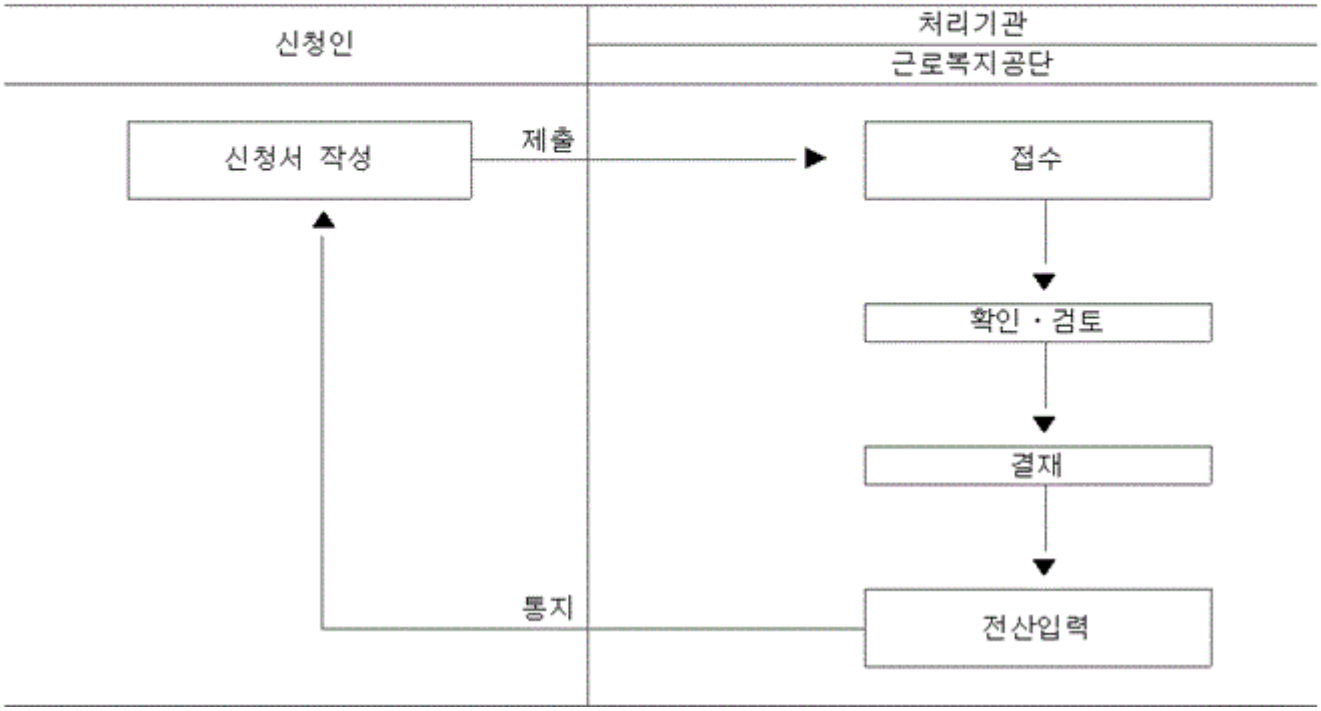
작성방법

1. 신청인은 「고용보험법」 제10조의2제1항 단서, 같은 조 제2항 및 같은 법 시행령 제3조의3제2호에 따른 외국인을 말합니다.
2. 직종 부호란에는 별지[한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황]를 참고하여 적습니다.
3. 주 소정근로시간을 달리하는 경우에는 주 소정근로시간란에 평균 주 소정근로시간을 적습니다.
4. 일용근로자는 1개월 미만 동안 고용되는 사람을 말합니다.
5. 월평균보수란에는 연도 중에 월별로 지급이 예상되는 평균보수액(입사 이후 연도 중에 지급이 예상되는 보수총액을 예상근무월수로 나눈 금액을 말합니다)을 적습니다.
6. 해당 연도 보수총액은 신청인의 고용보험 가입탈퇴 신청일이 속하는 보험연도에 해당 사업장에서 받은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 보수의 총액(근로소득에서 비과세 근로소득을 뺀 금액)을 적습니다.
7. 전년도 보수총액은 신청인의 고용보험 가입탈퇴 신청일이 속하는 보험연도의 직전 연도에 해당 사업장에서 받은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 보수의 총액(근로소득에서 비과세 근로소득을 뺀 금액)을 적되, 직전연도의 보수총액신고를 하지 않은 경우에만 적습니다.

유의사항

1. 「고용보험법」 제10조의2제1항 본문에 따른 외국인근로자가 같은 항 단서에 따라 「고용보험법」을 전부 적용받으려는 경우 이 가입신청서를 제출합니다.
2. 「고용보험법 시행령」 제3조의3제2호 따른 외국인은 취득신고 대상은 아니나, 이 가입신청서를 제출할 경우 「고용보험법」이 전부 적용됩니다.

처리절차



[별지] 한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황

0.경영·사무·금융·보험직

01.관리직(임원·부서장)

011 의회의원·고위공무원 및 기업 고위임원
012 행정·경영·금융·보험 관리자
013 전문서비스 관리자
014 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자
015 영업·판매·운송 관리자
016 건설·채굴·제조·생산 관리자

02. 경영·행정·사무직

021 정부행정 전문가 및 관련 종사자
022 경영·인사 전문가
023 회계·세무·감정 전문가
024 광고·조사·상품기획·행사기획 전문가
025 정부행정 사무원
026 경영지원 사무원
027 회계·경리 사무원
028 무역·운송·생산·품질 사무원
029 안내·고객상담·통계·비서 및 기타 사무원

03. 금융·보험직

031 금융·보험 전문가
032 금융·보험 사무원
033 금융·보험 영업원

1. 연구직 및 공학 기술직

11. 인문·사회과학 연구직

110 인문·사회과학 연구원

12. 자연·생명과학 연구직

121 자연과학 연구원 및 시험원
122 생명과학 연구원 및 시험원

13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직

131 컴퓨터하드웨어·통신공학 기술자
132 컴퓨터시스템 전문가
133 소프트웨어 개발자
134 네트워크 시스템 개발자 및 정보보안 전문가
135 데이터 전문가
136 정보시스템 및 웹 운영자
137 통신·방송송출 장비 기사

14. 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직

140 건축·토목공학 기술자 및 시험원

15. 제조 연구개발직 및 공학기술직

151 기계·로봇공학 기술자 및 시험원
152 금속·재료공학 기술자 및 시험원
153 전기·전자공학 기술자 및 시험원
154 화학공학 기술자 및 시험원
155 에너지·환경공학 기술자 및 시험원
156 섬유공학 기술자 및 시험원
157 식품공학 기술자 및 시험원
158 소방·방재·산업안전·비파괴 기술자
159 제도사 및 기타 공학 기술자 및 시험원

2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인

21. 교육직

211 대학 교수 및 강사
212 학교 교사
213 유치원 교사
214 문리·기술·예능 강사
215 장학관 및 기타 교육 종사자

22. 법률직

221 법률 전문가
222 법률 사무원

23. 사회복지·종교직

231 사회복지사 및 상담사
232 보육교사 및 기타 사회복지 종사자
233 성직자 및 기타 종교 종사자

24. 경찰·소방·교도직

240 경찰관, 소방관 및 교도관

25. 군인

250 군인

3. 보건·의료직

30. 보건의료직

301 의사, 한의사 및 치과의사
302 수의사
303 약사 및 한약사
304 간호사
305 영양사
306 의료기사·치료사·재활사
307 보건·의료 종사자

4. 예술·디자인·방송·스포츠직

41. 예술디자인방송직

411 작가·통번역가
412 기자 및 언론 전문가
413 학예사·사서·기록물관리사
414 창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)
415 디자이너
416 연극·영화·방송 전문가
417 문화·예술 기획자 및 매니저

42. 스포츠레크리에이션직

420 스포츠레크리에이션 종사자

5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직

51. 미용예식 및 반려동물 서비스직

511 미용 서비스원
512 결혼장례 등 예식 서비스원
513 반려동물 서비스원

52. 여행·숙박·오락 서비스직

521 여행 서비스원
522 항공기·선박·열차 객실승무원
523 숙박시설 서비스원
524 오락시설 서비스원

53. 음식 서비스직

531 주방장 및 조리사
532 식당 서비스원

54. 경호·경비직

541 경호·보안 종사자
542 경비원

55. 돌봄서비스직(간병·육아)

550 돌봄 서비스 종사자

56. 청소 및 기타 개인서비스직

561 청소 종사자
562 세정원 및 방역원
563 가사 서비스원
564 검침·주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자

6. 영업·판매·운전·운송직

61. 영업·판매직

611 부동산 건설컨설트 및 중개사
612 기술·해외 영업원 및 상품중개인
613 자동차 및 제품 영업원
614 텔레마케터
615 판매 종사자
616 매장 계산원 및 매표원
617 판촉 및 기타 판매 단순 종사자

62. 운전·운송직

621 항공기·선박·철도 조종사 및 관제사
622 자동차 운전원
623 물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)
624 택배원 및 기타 운송 종사자

7. 건설·채굴직

70. 건설·채굴직

701 건설구조 기능원
702 건축마감 기능원
703 배관공
704 건설·채굴 기계 운전원
705 기타 건설 기능원(채굴포함)
706 건설·채굴 단순 종사자

8. 설치·정비·생산직

81. 기계 설치·정비·생산직

811 기계장비 설치·정비원(운송장비 제외)
812 운송장비 정비원
813 금형원 및 공작기계 조작원
814 냉·난방 설비 조작원
815 자동조립라인·산업용로봇 조작원
816 기계 조립원(운송장비 제외)
817 운송장비 조립원

82. 금속·재료·설치·정비·생산직 (판금단조주조용접도장 등)

821 금속관련 기계·설비 조작원
822 판금원 및 제관원
823 단조원 및 주조원
824 용접원 및 용접기 조작원
825 도장원 및 도금원
826 비금속제품 생산기계 조작원

83. 전기·전자 설치·정비·생산직

831 전기공
832 전기·전자 기기 설치·수리원
833 발전·배전 장치 조작원
834 전기·전자 설비 조작원
835 전기·전자 부품·제품 생산기계 조작원
836 전기전자 부품·제품 조립원

84. 정보통신 설치·정비직

841 정보통신기기 설치·수리원
842 방송통신장비 설치·수리원

85. 화학·환경 설치·정비·생산직

851 석유·화학물 가공장치 조작원
852 고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원
853 환경관련 장치 조작원

86. 섬유·의복생산직

861 섬유 제조·가공 기계 조작원
862 재단사, 재단사 및 재봉사
863 의복 제조원 및 수선원
864 제화원, 기타 섬유·의복 기계 조작원 및 조립원

87. 식품가공·생산직

871 제과·제빵원 및 떡제조원
872 식품 가공 기능원
873 식품 가공 기계 조작원

88. 인쇄·목재·공예 및 기타설치·정비·생산직

881 인쇄기계·사진현상기 조작원
882 목재·펄프·종이 생산기계 조작원
883 가구·목제품 제조·수리원
884 공예원 및 귀금속세공원
885 악기·간판 및 기타 제조 종사자

89. 제조 단순직

890 제조 단순 종사자

9. 농림어업직

90. 농림어업직

901 작물재배 종사자
902 낙농·사육 종사자
903 임업 종사자
904 어업 종사자
905 농림어업 단순 종사자

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제1호의4서식] <개정 2026. 7. 1.>

[ ] 외국인예술인 / [ ] 15세 미만 예술인 고용보험 [ ] 가 입 / [ ] 가입탈퇴 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.
※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 작성하지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시 처리기간: 5일

사업장	사업장관리번호	하수급인 관리번호	
	명칭	(전화번호) (팩스번호)	
	소재지	우편번호( )	

신청 대상 (예술인)	성명	주민등록번호(외국인등록번호)	
	주소 우편번호( )	연락처	
	※ 아래의 란 중 '*' 표시된 란은 외국인예술인만 적습니다.		
	영문*	성별 [ ] 남 [ ] 여	
	생년월일	체류자격*	국적*

보험사무 대행기관	번호	명칭

직종 부호	계약기간		계약금액	월평균보수
	계약시작일	계약종료일	원	원

단기예술인 여부 [ ] 예 [ ] 아니오

「고용보험법」 제10조의2제2항, 제77조의2제2항제3호 단서, 같은 법 시행령 제3조의3제4호, 제104조의6제4항·제6항, 같은 법 시행규칙 제2조의2제1항·제2항·제4항 및 제125조의3제4항에 따라 위와 같이 ([ ]가입, [ ]가입탈퇴)를 신청합니다.

년 월 일

신청인 [ ]사업주 (서명 또는 인)
[ ]예술인 (서명 또는 인)
[ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

첨부서류	계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류(외국인예술인 또는 15세 미만 예술인이 직접 고용보험 가입을 신청하는 경우에만 제출합니다)	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 외국인등록 사실증명(외국인예술인만 해당합니다) 2. 주민등록표 등본(15세 미만 예술인만 해당합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당 직원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

1. 신청 대상은 「고용보험법 시행령」 제3조의3제4호 및 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)이거나 같은 영 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인예술인과 15세 미만 예술인만 해당합니다.
2. 사업주 등은 해당 외국인예술인 및 15세 미만 예술인이 보험가입 의사를 표시한 경우 지체 없이 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 하며, 외국인예술인 및 15세 미만 예술인이 직접 신청할 수도 있습니다.
3. 고용보험에 가입한 외국인예술인 및 15세 미만 예술인이 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 본인이 직접 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 합니다.

작성방법

사업장

1. 사업장관리번호는 신청 대상 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주(「고용보험법」 제77조의2제3항에 해당하는 경우에는 그 발주자 또는 원수급인을 말합니다)가 예술인 사업장으로 부여받은 관리번호를 적습니다.
2. 하수급인 관리번호는 「고용보험법」 제77조의2제3항제2호에 따라 원수급인이 하수급인을 대신하여 신고하는 경우에만 적습니다. 이 번호는 「고용보험법 시행규칙」 제4조에 따라 원수급인이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말하며, 정부·공공발주사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 적습니다.

신청 대상 (예술인)

1. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증) 상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다.
2. 영문, 생년월일, 국적 및 체류자격은 외국인등록증에 적혀 있는 내용과 동일하게 작성하며, 외국인예술인만 적습니다.
3. 직종 부호란에는 다음의 직종부호를 참고하여 적습니다.

창작	441 (창작)문학	442 (창작)미술	443 (창작)사진	444 (창작)건축
	445 (창작)음악	446 (창작)국악	447 (창작)무용	448 (창작)연극
	449 (창작)영화	450 (창작)연예	451 (창작)만화	452 (창작)기타
실연	461 (실연)문학	462 (실연)미술	463 (실연)사진	464 (실연)건축
	465 (실연)음악	466 (실연)국악	467 (실연)무용	468 (실연)연극
	469 (실연)영화	470 (실연)연예	471 (실연)만화	472 (실연)기타
기술지원	481 (기술지원)문학	482 (기술지원)미술	483 (기술지원)사진	484 (기술지원)건축
	485 (기술지원)음악	486 (기술지원)국악	487 (기술지원)무용	488 (기술지원)연극
	489 (기술지원)영화	490 (기술지원)연예	491 (기술지원)만화	492 (기술지원)기타

4. 단기예술인 여부란에는 예술인 중 1개월 미만의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인인지 여부를 "√"로 표시하고, "예"에 표시한 경우 「고용보험법 시행규칙」 별지 제7호의2서식의 고용보험 노무제공내용 확인신고서를 함께 제출해야 합니다.
5. 월평균보수는 노무제공이 개시된 날부터 1년 동안에 지급하기로 한 보수총액(1년간 지급이 예상되는 계약금액에서 필요경비를 제외한 금액)을 노무를 제공하는 개월 수로 나눈 금액을 적습니다.

> 예술인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의2제2항 및 같은 법 시행령 제56조의5제1항).

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	확인·검토	→	결재	→	전산입력
신청인		근로복지공단		근로복지공단		근로복지공단		근로복지공단

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제1호의5서식] <개정 2024. 7. 1.>

[ ] 외국인노무제공자 / [ ] 15세 미만 노무제공자 고용보험 [ ] 가 입 / [ ] 가입탈퇴 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.
※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 작성하지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리기간: 5일

사업장	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	이용개시번호	
	명칭	단위사업장 명칭	영업소 명칭
	소재지 우편번호( )		(전화번호) (팩스번호)

신청 대상 (노무 제공자)	성명	주민등록번호(외국인등록번호)	
	주소 우편번호( )		연락처
	※ 아래의 란 중 '*' 표시된 란은 외국인노무제공자만 적습니다.		
	영문*		성별 [ ] 남 [ ] 여
	생년월일	체류자격*	국적*

보험사무 대행기관	번호	명칭

노무제공 개시일	직종 부호	단기노무제공자 여부 [ ] 예 [ ] 아니오

월 보수액	가입 월 원	탈퇴 월 원	탈퇴 전월 원

「고용보험법」 제10조의2제2항, 제77조의6제2항제3호 단서, 같은 법 시행령 제3조의3제4호, 제104조의12제4항·제6항, 제104조의13, 같은 법 시행규칙 제2조의3제1항·제2항·제4항 및 제125조의9제3항에 따라 위와 같이 ([ ]가입, [ ]가입탈퇴)를 신청합니다.

년 월 일

신청인 [ ]사업주, [ ]노무제공플랫폼사업자 (서명 또는 인)
[ ]노무제공자 (서명 또는 인)
[ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○특수형태근로종사자센터장 귀하

첨부서류	계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 서류(외국인노무제공자 또는 15세 미만 노무제공자가 직접 고용보험 가입을 신청하는 경우에만 제출합니다)	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 외국인등록 사실증명(외국인노무제공자만 해당합니다) 2. 주민등록표 등본(15세 미만 노무제공자만 해당합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의담당 직원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

1. 신청 대상은 「고용보험법 시행령」 제3조의3제4호 및 「출입국관리법 시행령」제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)이거나 같은 영 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인노무제공자와 15세 미만 노무제공자만 해당합니다.
2. 사업주나 노무제공플랫폼사업자는 해당 외국인노무제공자 및 15세 미만 노무제공자가 보험가입 의사를 표시한 경우 지체 없이 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 하며, 외국인노무제공자 및 15세 미만 노무제공자가 직접 신청할 수도 있습니다.
3. 고용보험에 가입한 외국인노무제공자 및 15세 미만 노무제공자가 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 본인이 직접 근로복지공단에 이 신청서를 제출해야 합니다.

작성방법

사업장

1. 노무제공사업의 사업주는 사업장관리번호를 적고, 노무제공플랫폼사업자는 노무제공플랫폼 등록번호를 적습니다.
2. 이용개시번호는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의4제1항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼 이용 개시 신고를 하고 근로복지공단으로부터 부여받은 노무제공플랫폼을 이용하는 사업주의 이용개시번호를 말하며, 노무제공플랫폼사업자만 적습니다.

신청 대상 (노무제공자)

1. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증) 상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다.
2. 영문, 생년월일, 국적 및 체류자격은 외국인등록증에 적혀 있는 내용과 같게 작성하며, 외국인노무제공자만 적습니다.
3. 노무제공 개시일은 노무제공계약에 따른 노무(용역)제공 개시일을 적습니다.
4. 직종 부호란에는 다음의 직종부호를 참고하여 적습니다.

노무제공자	950 가전제품배송설치기사	981 유치원 · 어린이집 강사
	952 건설기계조종사	964 유통배송기사
	959 골프장 캐디	982 퀵서비스기사(이륜자동차로 배송)
	967 관광통역안내사	983 퀵서비스기사(자가용자동차로 배송)
	958 대리운전기사 · 탁송기사 · 대리주차원	984 퀵서비스기사(도보 · 자전거 등으로 배송)
	949 대여제품방문점검원	944 택배기사
	945 대출모집인(여신금융기관 소속)	943 학습지 · 교육교구 방문강사
	946 대출모집인(대출모집법인 소속)	963 화물차주(곡물가루 · 곡물 · 사료 운송)
	951 방과후학교 강사	985 화물차주(기타 품목 운송)
	948 방문판매원 · 후원방문판매원	956 화물차주(수출입컨테이너 운송)
	941 보험설계사(생명보험사 소속)	953 화물차주(시멘트 운송)
	942 보험설계사(생명보험사 외 소속)	955 화물차주(위험물질 운송)
	986 살수차 · 고소작업차 · 카고크레인 조종사	962 화물차주(자동차 운송)
	960 소프트웨어기술자	954 화물차주(철강재 운송)
	947 신용카드회원모집인	961 화물차주(택배 지 · 간선 운송)
	968 어린이통학버스기사	

5. 단기노무제공자 여부란에는 노무제공자 중 1개월 미만의 노무제공계약을 체결한 노무제공자인지 여부를 "√"로 표시하고, "예"에 표시한 경우 「고용보험법 시행규칙」 별지 제7호의2서식의 고용보험 노무제공내용 확인 신고서를 함께 제출해야 합니다.
6. 월 보수액은 가입신청일이 속하는 월(가입월) 또는 가입탈퇴 신청일이 속하는 월의 "월 보수액"을 적습니다. 가입신청일의 다음 날부터 그 달의 말일까지 지급이 예상되는 보수 또는 노무제공월에 실제 지급된 보수액을 적되, 가입탈퇴 신청 시 아직 신고하지 않은 탈퇴 전월 보수액을 함께 적은 경우에는 별도의 월 보수액 신고를 하지 않아도 됩니다. 다만, 직종이 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제56조의6제3항에 따른 건설기계조종사(직종부호: 952), 수출입컨테이너 · 시멘트 · 철강재 · 위험물질 · 자동차 · 곡물가루 · 곡물 · 사료의 운송 화물차주(직종부호: 953~956, 962,963), 택배 지 · 간선기사(직종부호: 961), 골프장 캐디(직종부호: 959)에 해당하는 경우 월 보수액을 적지 않습니다.

> 노무제공자의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호 · 제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의3제3항 본문 및 같은 법 시행령 제56조의6제2항).

7. 사업주 등은 이후에는 고용보험에 가입한 외국인노무제공자 및 15세 미만 노무제공자(제5호 및 제6호 단서에 따른 노무제공자는 제외)의 월 보수액을 별도 서식인 고용보험 노무제공자 월 보수액 신고서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제55호의2서식)를 사용하여 노무제공일이 속하는 다음 달 말일까지 매월 신고해야 합니다.

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	확인 · 검토	→	결재	→	전산입력
신청인		근로복지공단		근로복지공단		근로복지공단		근로복지공단

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제2호서식] <개정 2025. 7. 1.>

대리인 [ ] 선임 / [ ] 해임 신고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√"표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호		접수일		처리기간: 1일
①사업장관리번호 (사업개시번호)			②보험사무대행기관	
사업주 (본사)	③상호·법인 명칭			
	④소재지	( ) (전화번호: FAX :) (전자우편: 휴대전화번호:)		
	⑤대표자		⑥ 주민등록번호	
사업장	⑦명칭(공사명)			
	⑧소재지	( ) (전화번호: FAX:)		
대리인종류	[ ] 일반대리인 [ ] 일부대리인			
대리인 선임	⑨성명		⑩주민등록번호	
	⑪자택주소	( ) (전화번호: 휴대전화번호:)		
	⑫직위 또는 직책		⑭대리인 인감 또는 서명	
	⑬선임일			
대리인 해임	⑮성명		⑯해임일	
신고사유	[ ] 피보험자격 신고 [ ] 이직확인서 제출 [ ] 직업능력개발 관련 [ ] 기타( )			

「고용보험법 시행령」 제4조제2항 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

[ ] 보험사무대행기관 (서명 또는 인)

직업안정기관의 장·근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

작성방법

1. 대리인을 선임 또는 해임 신고하려는 난에 "V"표시를 하시기 바랍니다.
2. ①의 사업장관리번호는 고용보험 사업장관리번호를 적습니다.
3. ①의 (사업개시번호)는 동종사업 일괄적용사업장인 경우에만 적습니다.
4. ⑭의 대리인 인감 또는 서명란은 대리인의 사용인감을 찍거나 서명하시면 됩니다.
5. 신고사유가 '기타'인 경우에는 대리하려는 업무 또는 대리했던 업무를 구체적으로 적습니다.
6. "대리인종류"란에는 일반대리인과 일부대리인을 구분하여 표시하되, 일부대리인에는 피보험자격 취득·상실과 노무제공내용 확인신고와 관련된 업무로 한정하여 대리하는 경우에 표시합니다.

공지사항

1. 대리인 선임 신고가 된 경우 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단 지역본부(지사·센터)장은 정기적으로 대리 관계가 지속되고 있는지 여부를 사업주 등에게 확인할 수 있습니다.
2. 이 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견 조사를 위해 귀하의 전화(휴대전화) 번호로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.

신고인	처리기관 직업안정기관의 장·근로복지공단 지역본부(지사·센터)장
신고서 작성 →	접수 ▼ 확인·검토 ▼ 결재 ▼ 전산입력

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제3호서식] <개정 2024. 7. 1.>

하수급인 명세서

(앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 5일

원수급인	사업주	① 본사사업장관리번호		②상호 또는 법인명칭	
		③ 소재지	(전화번호:)(휴대전화:)		
		④ 대표자			
	사업장	⑤ 사업장(현장)관리번호			
		⑥ 명칭(공사명)		⑦ 보험사무대행기관	
		⑧ 소재지	(전화번호:)(휴대전화:)		
하수급인 (1)	사업주	⑨ 사업장관리번호			
		⑩ 상호 또는 법인명칭	(사업자등록번호:)		
		⑪ 소재지	(전화번호:)(휴대전화:)		
		⑫ 대표자	(주민등록번호:)		
		⑬ 건설·공사·소방시설·국가유산수리업등 등록증	등록증 종류	등록번호	등록일자
		⑭ 하도급금액			
하수급인 (2)	사업주	⑨ 사업장관리번호			
		⑩ 상호 또는 법인명칭	(사업자등록번호:)		
		⑪ 소재지	(전화번호:)(휴대전화:)		
		⑫ 대표자	(주민등록번호:)		
		⑬ 건설·공사·소방시설·국가유산수리업등 등록증	등록증 종류	등록번호	등록일자
		⑭ 하도급금액			

「고용보험법」 제15조제2항 각 호 외의 부분 후단 및 같은 법 시행규칙 제4조제1항에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

사업장명

소재지

대표자 (서명 또는 인)

보험사무대행기관

소재지

대표자 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210㎜× 297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)])

(뒤쪽)

제출서류	1. 하도급계약서 사본 2. 다음 각 목의 구분에 따른 등록증 사본 가. 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자: 같은 법 제9조의2제1항에 따른 건설업 등록증 나. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자: 같은 법 시행령 제15조제2항에 따른 주택건설사업자 등록증 다. 「전기공사업법」에 따른 공사업자: 같은 법 제4조제4항에 따른 전기공사업 등록증 라. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자: 같은 법 제14조제3항에 따른 정보통신공사업 등록증 마. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자: 같은 법 제4조제4항에 따른 소방시설업 등록증 바. 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 국가유산수리업자등: 같은 법 제14조제7항에 따른 국가유산수리업등 등록증	수수료 없음

유의사항

1. 이 서식은 건설업 등 관련 사업의 원수급인이 하수급인에 대해 작성·제출해야 하는 서식입니다.
2. 건설업 등 관련 사업의 하수급인은 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자, 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 및 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 국가유산수리업자등을 말합니다.

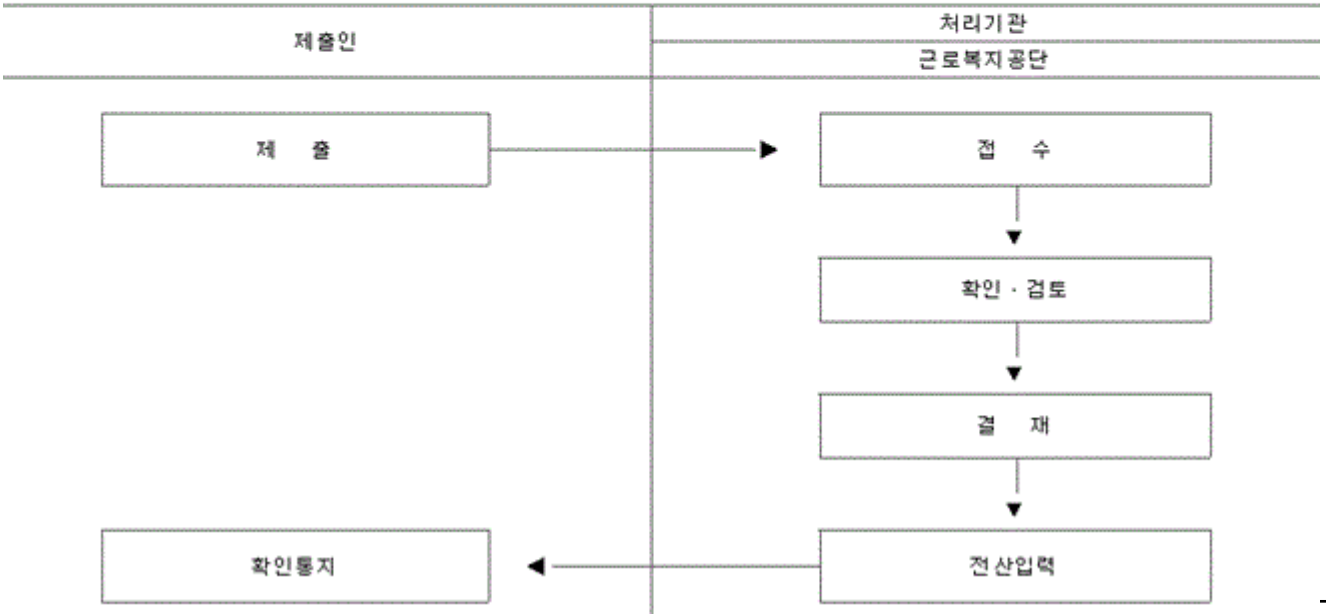
작성방법

1. ① ~ ⑧란은 원수급인에 관한 해당 사항을 적습니다.
2. ⑨ ~ ⑭란은 하수급인에 관한 해당 사항을 적습니다.
3. ①란은 원수급인 본사의 사업장관리번호를 적습니다.
4. ⑤란은 해당 사업장(현장)의 사업장관리번호를 적습니다.
5. ⑥란은 해당 사업장의 명칭(공사명)을 적습니다.
6. ⑦란은 보험사무대행기관에 고용보험사무를 위탁한 경우에만 적습니다.
7. ⑧란은 해당 사업장(현장)의 소재지 및 전화번호를 적습니다.
8. ⑨란은 하수급인 본사의 사업장관리번호를 적습니다.
9. ⑩란은 하수급인의 사업의 명칭과 사업자등록번호를 적습니다.
10. ⑪란은 하수급인의 사업(본사) 소재지를 적습니다.
11. ⑬란은 하수급인의 등록증 관련 정보를 적습니다. 건설업·주택사업·전기공사업·정보통신공사업·소방시설업·국가유산수리업등 중에서 하수급인에게 해당되는 등록증의 종류, 등록번호 및 등록일자를 적습니다.
12. ⑭란은 해당 하수급인과 계약한 하도급 공사금액을 적습니다.
13. 여러 명의 하수급인을 신고할 경우 ⑨ ~ ⑭란의 사항을 별지로 작성하여 제출할 수 있습니다.

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제4호서식] <개정 2016. 11. 17.>

하수급인 확인서

수신자	
원수급인	①사업장관리번호
	②사업의 명칭
	③소재지
	④대 표 자

하수급인	사업장(1)	⑤명칭
		⑥소재지
		⑦하수급인관리번호
	사업장(2)	⑤명칭
		⑥소재지
		⑦하수급인관리번호

「고용보험법 시행규칙」 제4조제2항에 따라 위와 같이 확인·통지합니다.

년 월 일

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 직 인

공지사항

※ 원수급인은 하수급인이 하수급인관리번호(⑦)로 근로자의 피보험자격에 관한 신고 등을 하도록 지도하여 주시기 바랍니다.
※ 하수급인은 하수급인관리번호로 매월 고용한 일용근로자의 근로일수, 임금 등이 기재된 근로내용확인신고서를 고용일이 속한 달의 다음 달 15일까지 공사현장을 관할하는 근로복지공단 지사에 신고하여야 합니다.
※ 하수급인이 「고용보험법 시행규칙」 별지 제7호서식의 (고용보험, 산재보험) 근로내용확인신고서를 사실과 다르게 신고하거나 법정신고기한을 경과하여 지연 신고한 경우에는 과태료가 부과되니 향후 근로내용확인신고 시 유의하시기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리부명 - 일련번호(시행일자)
우편번호 주소 /홈페이지 주소
전화번호( ) FAX번호( ) /담당 직원의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제5호서식] <개정 2026. 7. 1.>

[ ]국민연금 사업장가입자 자격취득 신고서 [ ]건강보험 직장가입자 자격취득 신고서
[ ]고용보험 근로자 피보험자격취득 신고서 [ ]산재보험 근로자 자격취득 신고서

※ 2쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다.
※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.
※ 같은 사람의 4대 사회보험 각각의 자격취득일 또는 월 소득액(소득월액, 보수월액, 월평균보수액)이 서로 다른 경우 줄을 달리하여 적습니다.

(5쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일(고용 · 산재보험은 5일)

사업장	사업장관리번호	명칭	단위사업장 명칭	영업소 명칭
	소재지			우편번호( )
	전화번호		팩스번호	
보험사무 대행기관	번호	명칭	하수급인 관리번호(건설공사 등의 미승인 하수급인만 해당합니다)	

구분	성명 / 주민등록번호(외국인등록번호 · 국내거소신고번호)	국적 / 체류자격	대표자 여부	월 소득액(소득월액 · 보수월액 · 월평균보수액)(원)	자격 취득일(YYYY.MM.DD)	국민연금			건강보험				고용보험 · 산재보험				
						자격 취득 부호	특수 직종 부호	직역 연금 부호	자격 취득 부호	보험료 감면 부호	공무원 · 교직원 회계명/부호	공무원 · 교직원 직종명/부호	직종 부호	1주 소정 근로 시간	계약 종료 연월(계약직만 작성)	보험료 부과구분(해당자만 작성) 부호	보험료 부과구분(해당자만 작성) 사유
1			[ ]예 [ ]아니오			[ ]국민연금 ([ ]취득 월 납부 희망)			[ ]건강보험 ([ ]피부양자 신청)				[ ]고용보험(계약직 여부: [ ]예, [ ]아니오) [ ]산재보험				
2			[ ]예 [ ]아니오			[ ]국민연금 ([ ]취득 월 납부 희망)			[ ]건강보험 ([ ]피부양자 신청)				[ ]고용보험(계약직 여부: [ ]예, [ ]아니오) [ ]산재보험				
3			[ ]예 [ ]아니오			[ ]국민연금 ([ ]취득 월 납부 희망)			[ ] 건강보험 ([ ]피부양자 신청)				[ ]고용보험(계약직 여부: [ ]예, [ ]아니오) [ ]산재보험				
4			[ ]예 [ ]아니오			[ ]국민연금 ([ ]취득 월 납부 희망)			[ ]건강보험 ([ ]피부양자 신청)				[ ]고용보험(계약직 여부: [ ]예, [ ]아니오) [ ]산재보험				

위와 같이 자격취득을 신고합니다.

년 월 일

신고인(사용자 · 대표자) (서명 또는 인) / [ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297㎜× 210㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(5쪽 중 2쪽)

첨부서류	국민연금	임금대장 사본 또는 선원수첩 사본 등 특수직종근로자임을 증명할 수 있는 서류 1부	수수료 없음
	건강보험	직장가입자의 자격을 얻으려는 사람이 재외국민 또는 외국인인 경우에는 다음의 구분에 따른 서류. 이 경우 「국민건강보험법」 제96조, 같은 법 시행령 제69조의2 및 같은 영 별표 4의3에 따른 자료의 제공 요청을 통해 공단이 확인할 수 없는 경우에만 제출합니다. 가. 재외국민: 「주민등록법」에 따른 주민등록표 등본 1부 나. 외국인: 외국인등록증 사본, 외국인등록 사실증명, 국내거소신고증 사본(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포의 경우에만 제출합니다) 또는 국내거소신고사실증명(「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포만의 경우에만 제출합니다) 1부	

유의사항	
건강보험	1. 피부양자가 있을 때에는 제5쪽의 직장가입자 자격취득 신고서(피부양자가 있는 경우)를 작성하기 바랍니다. 2. 건강보험증은 가입자 또는 피부양자가 신청하는 경우 발급됩니다. 신청은 가까운 지사를 방문하거나 고객센터(☎1577-1000), 홈페이지(www.nhis.or.kr), 모바일앱 등을 통해 가능합니다.
고용보험 · 산재보험	1. 임의가입대상인 외국인 및 공무원은 "외국인(공무원) 고용보험 가입 · 가입탈퇴 신청서"를 작성하기 바랍니다. 2. 1쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.

작성방법	
공통사항	1. 신고대상 가입자 또는 근로자별 사회보험(국민연금 · 건강보험 · 고용보험 · 산재보험) 취득 및 고용 여부에 관하여 해당되는 "[ ]"에 "√" 표시를 합니다. 2. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 · 국내거소신고번호)란에는 주민등록표(외국인등록증 · 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 · 국내거소신고번호)를 적습니다. 3. 자격취득일란에는 해당 사업장의 채용일 등을 적습니다. 다만, 국민연금의 경우에는 자격취득 사유가 사업장 전입인 때에는 상대 사업장에서의 전출일과 같은 일자를 적습니다. 4. 외국인의 경우에는 국적 및 체류자격(외국인등록증 적은 내역)을 적습니다.
국민연금	1. 특수직종부호는 해당 근로자가 「광업법」 제3조제2호에 따른 광업의 종사자인 경우에는 "광원"에 해당하는 부호를 적고, 「선원법」 제2조에 따른 선박 중 어선에서 직접 어로작업에 종사하는 경우에는 "부원"에 해당하는 부호를 적습니다. 2. 국민연금의 경우 18세 미만의 근로자도 사업장가입자입니다. 다만, 본인이 원하지 않으면 가입하지 않을 수 있습니다. 3. 취득일이 1일인 경우를 제외하고, 취득월의 보험료 납부를 희망하는 경우에는 "[ ]취득 월 납부 희망"의 "[ ]"에 "√" 표시를 합니다. 4. 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「별정우체국법」에 따른 직역연금 가입자 또는 퇴역연금, 퇴직연금 등을 받거나 받을 권리를 얻은 자는 사업장가입자로 가입할 수 없습니다.
건강보험	공무원 · 교직원의 경우에만 회계명, 회계부호, 직종명, 직종부호를 적습니다.
고용보험 · 산재보험	1. 산재보험 관리번호와 고용보험 관리번호가 다른 경우에는 신고서를 각각 작성해야 합니다(예술인 및 노무제공자의 경우에는 별도의 서식으로 신고합니다). 2. "월평균보수액"은 연도 중에 월별로 지급이 예상되는 평균 보수액을 적습니다(입사 이후 1년 간 지급이 예상되는 보수총액을 예상 종사개월수로 나눈 금액을 적습니다). - 근로자의 보수: 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액(연말정산에 따른 갑근세 원천징수 대상 근로소득과 동일) 3. "1주 소정근로시간"은 주 소정근로시간을 달리하는 경우에는 평균 1주 소정근로시간을 적습니다. 4. 피보험자의 계약직 종사자 여부에 대해 "[ ]"에 "√" 표시를 하고, 계약직 종사자인 경우에는 예정된 계약 종료 연도와 월을 적습니다. 근로계약기간이 정해져 있다면 계약 종료일이 속한 월을, 건설공사기간으로 계약을 체결하였다면 예상 공사 종료일이 속한 월을, 사업이나 특정업무를 완성하는 것으로 계약을 체결하였다면 예상 완성일이 속한 월을 적습니다. 5. 보험료 부과구분의 부호 및 사유는 3쪽 하단의 표를 참고하여 해당하는 사람만 작성합니다(부호란에는 해당하는 부호를, 사유란에는 대상 종사자에 해당하는 번호를 적습니다).

(5쪽 중 3쪽)

자격취득 부호 등	
국민연금	[자격취득 부호] 01. 18세 이상 당연취득(「국민연금법 시행령」 제2조제1호가목·나목에 따라 1개월 동안의 근로일수·근로시간이 일정수준 이상으로 근로자에 포함되는 사람이 누락되지 않도록 유의하시기 바랍니다) 03. 18세 미만 취득 09. 전입(사업장 통·폐합) 11. 대학강사 12. 60시간 미만 신청 취득(근로자 본인이 원하고 사용자가 동의하는 경우에 적으시기 바랍니다) 14. 일용근로자 또는 단시간근로자 등(「국민연금법 시행령」 제2조제1호가목·나목 및 같은 조 제4호라목에 따라 1개월 동안의 소득이 일정 수준 이상으로 근로자에 포함되는 사람만 해당합니다) 15. 상실취소(착오나 사정변경으로 한 자격상실 신고를 취소하는 경우) [특수직종 부호] 1. 광원 2. 부원 [직역연금 부호] 1. 직역연금(「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「별정우체국법」에 따른 연금) 가입자 2. 직역연금(「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「별정우체국법」에 따른 연금) 수급권자
건강보험	[자격취득 부호] 00. 최초취득 04. 의료급여 수급권자등에서 제외 05. 직장가입자 변경 06. 직장피부양자 상실 07. 지역가입자에서 변경 10. 국가유공자 등 건강보험 적용 신청 13. 기타 14. 거주불명 등록 후 재등록 29. 직장가입자 이중가입 30. 상실취소(착오나 사정변경으로 한 자격상실 신고를 취소하는 경우) [보험료 감면 부호] 11. 해외근무(전액) 12. 해외근무(반액) 21. 현역 군 입대 22. 상근예비역(현역 입대) 24. 상근예비역(근무) 31.시설수용(교도소) 32. 시설수용(기타) 41. 섬·벽지(사업장) 42. 섬·벽지(거주지) 81. 휴직

고용보험·산재보험

[직종 부호] 4쪽의 별지[한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황]를 참고하여 적습니다.

[보험료 부과구분 부호]

부호	부과범위				대상 종사자	부호	부과범위				대상 종사자
	산재보험		고용보험				산재보험		고용보험		
	산재보험	임금채권부담금	실업급여	고용안정 직업능력 개발			산재보험	임금채권부담금	실업급여	고용안정 직업능력 개발	
51	O	O	×	×	09. 고용보험미가입 외국인근로자 10. 월 60시간 미만 근로자 11. 항운노조원(임금채권부담금 부과대상)	55	×	×	O	O	05. 국가기관에서 근무하는 청원경찰 06. 「선원법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 적용자 07. 해외파견자(「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 사람)
52	O	×	×	×	03. 현장실습생(「산업재해보상보험법」 제123조제1항에 따른 고용노동부장관이 정하는 현장실습생) 13. 항운노조원(임금채권부담금 소송승소)	56	×	×	O	×	16. 노조전임자(노동조합 등 금품 지급)
54	O	×	O	O	22. 자활근로종사자(「국민기초생활보장법」 제14조의2에 따른 급여의 특례에 해당하는 사람, 차상위계층, 주거·의료·교육급여 수급자)	58	O	×	×	O	21. 자활근로종사자(생계급여 수급자)
						60	O	O	×	O	27. 고용허가 외국인근로자(당연적용대상)

[별지] 한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황

0.경영·사무·금융·보험직

01.관리직(임원·부서장)

011 의회의원·고위공무원 및 기업 고위임원
012 행정·경영·금융·보험 관리자
013 전문서비스 관리자
014 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자
015 영업·판매·운송 관리자
016 건설·채굴·제조·생산 관리자

02. 경영·행정·사무직

021 정부행정 전문가 및 관련 종사자
022 경영·인사 전문가
023 회계·세무·감정 전문가
024 광고·조사·상품기획·행사기획 전문가
025 정부행정 사무원
026 경영지원 사무원
027 회계·경리 사무원
028 무역·운송·생산·품질 사무원
029 안내·고객상담·통계·비서 및 기타 사무원

03. 금융·보험직

031 금융·보험 전문가
032 금융·보험 사무원
033 금융·보험 영업원

1. 연구직 및 공학 기술직

11. 인문·사회과학 연구직

110 인문·사회과학 연구원

12. 자연·생명과학 연구직

121 자연과학 연구원 및 시험원
122 생명과학 연구원 및 시험원

13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직

131 컴퓨터하드웨어·통신공학 기술자
132 컴퓨터시스템 전문가
133 소프트웨어 개발자
134 네트워크 시스템 개발자 및 정보보안 전문가
135 데이터 전문가
136 정보시스템 및 웹 운영자
137 통신·방송송출 장비 기사

14. 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직

140 건축·토목공학 기술자 및 시험원

15. 제조 연구개발직 및 공학기술직

151 기계·로봇공학 기술자 및 시험원
152 금속·재료공학 기술자 및 시험원
153 전기·전자공학 기술자 및 시험원
154 화학공학 기술자 및 시험원
155 에너지·환경공학 기술자 및 시험원
156 섬유공학 기술자 및 시험원
157 식품공학 기술자 및 시험원
158 소방·방재·산업안전·비파괴 기술자
159 제도사 및 기타 공학 기술자 및 시험원

2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인

21. 교육직

211 대학 교수 및 강사
212 학교 교사
213 유치원 교사
214 문리·기술·예능 강사
215 장학관 및 기타 교육 종사자

22. 법률직

221 법률 전문가
222 법률 사무원

23. 사회복지·종교직

231 사회복지사 및 상담사
232 보육교사 및 기타 사회복지 종사자
233 성직자 및 기타 종교 종사자

24. 경찰·소방·교도직

240 경찰관, 소방관 및 교도관

25. 군인

250 군인

3. 보건·의료직

30. 보건의료직

301 의사, 한의사 및 치과의사
302 수의사
303 약사 및 한약사
304 간호사
305 영양사
306 의료기사·치료사·재활사
307 보건·의료 종사자

4. 예술·디자인·방송·스포츠직

41. 예술디자인방송직

411 작가·통번역가
412 기자 및 언론 전문가
413 학예사·사서·기록물관리사
414 창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)
415 디자이너
416 연극·영화·방송 전문가
417 문화·예술 기획자 및 매니저

42. 스포츠레크리에이션직

420 스포츠레크리에이션 종사자

5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직

51. 미용예식 및 반려동물 서비스직

511 미용 서비스원
512 결혼장례 등 예식 서비스원
513 반려동물 서비스원

52. 여행·숙박·오락 서비스직

521 여행 서비스원
522 항공기·선박·열차 객실승무원
523 숙박시설 서비스원
524 오락시설 서비스원

53. 음식 서비스직

531 주방장 및 조리사
532 식당 서비스원

54. 경호·경비직

541 경호·보안 종사자
542 경비원

55. 돌봄서비스직(간병·육아)

550 돌봄 서비스 종사자

56. 청소 및 기타 개인서비스직

561 청소 종사자
562 세탁원 및 방역원
563 가사 서비스원
564 검침·주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자

6. 영업·판매·운전·운송직

61. 영업·판매직

611 부동산 컨설턴트 및 중개사
612 기술·해외 영업원 및 상품중개인
613 자동차 및 제품 영업원
614 텔레마케터
615 판매 종사자
616 매장 계산원 및 매표원
617 판촉 및 기타 판매 단순 종사자

62. 운전·운송직

621 항공기·선박·철도 조종사 및 관제사
622 자동차 운전원
623 물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)
624 택배원 및 기타 운송 종사자

7. 건설·채굴직

70. 건설·채굴직

701 건설구조 기능원
702 건축마감 기능원
703 배관공
704 건설·채굴 기계 운전원
705 기타 건설 기능원(채굴포함)
706 건설·채굴 단순 종사자

8. 설치·정비·생산직

81. 기계 설치·정비·생산직

811 기계장비 설치·정비원(운송장비 제외)
812 운송장비 정비원
813 금형원 및 공작기계 조작원
814 냉·난방 설비 조작원
815 자동조립라인·산업용로봇 조작원
816 기계 조립원(운송장비 제외)
817 운송장비 조립원

82. 금속·재료·설치·정비·생산직 (판금단조주조용접도장 등)

821 금속관련 기계·설비 조작원
822 판금원 및 제관원
823 단조원 및 주조원
824 용접원 및 용접기 조작원
825 도장원 및 도금원
826 비금속제품 생산기계 조작원

83. 전기·전자 설치·정비·생산직

831 전기공
832 전기·전자 기기 설치·수리원
833 발전·배전 장치 조작원
834 전기·전자 설비 조작원
835 전기·전자 부품·제품 생산기계 조작원
836 전기전자 부품·제품 조립원

84. 정보통신 설치·정비직

841 정보통신기기 설치·수리원
842 방송통신장비 설치·수리원

85. 화학·환경 설치·정비·생산직

851 석유·화학물 가공장치 조작원
852 고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원
853 환경관련 장치 조작원

86. 섬유·의복생산직

861 섬유 제조·가공 기계 조작원
862 패턴사, 재단사 및 재봉사
863 의복 제조원 및 수선원
864 제화원, 기타 섬유·의복 기계 조작원 및 조립원

87. 식품가공·생산직

871 제과·제빵원 및 떡제조원
872 식품 가공 기능원
873 식품 가공 기계 조작원

88. 인쇄·목재·공예 및 기타설치·정비·생산직

881 인쇄기계·사진현상기 조작원
882 목재·펄프·종이 생산기계 조작원
883 가구·목제품 제조·수리원
884 공예원 및 귀금속세공원
885 악기·간판 및 기타 제조 종사자

89. 제조 단순직

890 제조 단순 종사자

9. 농림어업직

90. 농림어업직

901 작물재배 종사자
902 낙농·사육 종사자
903 임업 종사자
904 어업 종사자
905 농림어업 단순 종사자

직장가입자 자격취득 신고서(피부양자가 있는 경우)

※ 국민건강보험의 피부양자가 있는 경우에 작성합니다. (5쪽 중 5쪽)

가입자 성명	주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)

	관계	성명	주민등록번호 (외국인등록번호·국내거소신고번호)	장애인·국가유공자 등·보훈보상대상자		외국인		
				종별 부호	등록일 (YYYY.MM.DD)	국적	체류자격	체류기간
피부양자								

위와 같이 직장가입자 자격 취득사항을 신고합니다.

년 월 일

신고인(사용자) (서명 또는 인)

국민건강보험공단 이사장 귀하

첨부서류	1. 취득대상 피부양자와의 관계를 알 수 있는 가족관계등록부의 증명서 1부(주민등록표 등본으로 「국민건강보험법 시행규칙」 제2호제1항 각 호의 요건 충족 여부를 확인할 수 없는 경우에만 제출합니다) 2. 「장애인복지법」 제32조에 따라 등록된 장애인, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조·제73조 및 제74조에 따른 국가유공자 등(법률 제11041호로 개정되기 전의 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제73조의2에 따른 국가유공자 등을 포함한다)으로서 같은 법 제6조의4에 따른 상이등급 판정을 받은 사람과 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 보훈보상대상자로서 같은 법 제6조에 따른 상이등급 판정을 받은 사람임을 증명할 수 있는 서류 1부(장애인, 국가유공자 등 또는 보훈보상대상자의 경우에만 제출합니다) 3. 피부양자의 자격을 취득하려는 사람이 재외국민 또는 외국인인 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 재외국민: 「주민등록법」에 따른 주민등록표 등본 1부 나. 외국인: 외국인등록증 사본, 외국인등록사실증명, 국내거소신고증 사본(「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포의 경우에만 제출합니다) 또는 국내거소신고사실증명(「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포의 경우에만 제출합니다) 1부 ※ 위 첨부서류는 「국민건강보험법」 제96조, 같은 법 시행령 제69조의2 및 같은 영 별표 4의3에 따른 자료의 제공 요청을 통해 공단이 확인할 수 없는 경우에만 제출합니다.	수수료 없음

유의사항

※ 건강보험증은 가입자 또는 피부양자가 신청하는 경우 발급됩니다. 신청은 가까운 지사방문, 고객센터(☎1577-1000), 홈페이지(www.nhis.or.kr), 모바일앱 등을 통해 가능합니다.

작성방법

※ 가입자 신고는 '건강보험 직장가입자 자격취득 신고서'에 합니다.

1. "관계"는 가입자와의 관계를 적습니다(예 : 배우자, 부모, 조부모, 자녀, 손자·손녀 이하, 형제자매, 처부모, 시부모, 사위, 며느리, 증조부모 등).
2. "성명 및 주민등록번호"는 피부양자의 성명 및 주민등록번호(외국인은 외국인등록번호, 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포는 국내거소신고번호)를 적습니다.
3. 장애인, 국가유공자 등 또는 보훈보상대상자인 경우에는 종별 부호 및 등록일을 적습니다.

[종별 부호] 1. 지체장애인 2. 뇌병변장애인 3. 시각장애인 4. 청각장애인 5. 언어장애인 6. 지적장애인 7. 자폐성장애인 8. 정신장애인 9. 신장장애인 10. 심장장애인 11. 호흡기장애인 12. 간 장애인 13. 안면장애인 14. 장루·요루장애인 15. 뇌전증장애인 16. 췌장장애인, 17. 국가유공자 등 또는 보훈보상대상자

4. 피부양자가 외국인인 경우에는 국적, 체류자격(외국인등록증 기재내용) 및 체류기간(외국인등록증 발급일부터 출국 예정일까지)을 적습니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제5호의2서식] <개정 2026. 7. 1.>

고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

예술인 고용보험 피보험자격취득 신고서

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 5일

사업장	사업장관리번호	명칭	전화번호	팩스번호
	소재지		우편번호( )	

보험사무 대행기관	번호	명칭	하수급인 관리번호(정부·공공발주사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 해당합니다)

연번	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	국적	체류자격	문화예술용역 관련 계약				
					직종부호	계약기간		계약금액	월평균보수
						계약시작일	계약종료일		
1									
2									

「고용보험법」 제77조의5제1항, 같은 법 시행령 제104조의6제1항, 같은 법 시행규칙 제125조의3제1항제1호 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의7제1항제2호에 따라 위와 같이 피보험자격의 취득을 신고합니다.

년 월 일

신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인) 보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

297㎜×210㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과되고, 예술인이 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 경우 「고용보험법」 제116조제1항제4호에 따라 사업주도 형사처벌을 받습니다.

작성방법

1. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다.
2. 국적 및 체류자격은 외국인등록증에 적혀 있는 내용과 같게 작성하며, 외국인만 적습니다.
3. 직종부호란에는 다음의 직종부호를 참고하여 적습니다.

[창작]			[실연]			[기술지원]		
441 (창작)문학	442 (창작)미술	443 (창작)사진	461 (실연)문학	462 (실연)미술	463 (실연)사진	481 (기술지원)문학	482 (기술지원)미술	483 (기술지원)사진
444 (창작)건축	445 (창작)음악	446 (창작)국악	464 (실연)건축	465 (실연)음악	466 (실연)국악	484 (기술지원)건축	485 (기술지원)음악	486 (기술지원)국악
447 (창작)무용	448 (창작)연극	449 (창작)영화	467 (실연)무용	468 (실연)연극	469 (실연)영화	487 (기술지원)무용	488 (기술지원)연극	489 (기술지원)영화
450 (창작)연예	451 (창작)만화	452 (창작)기타	470 (실연)연예	471 (실연)만화	472 (실연)기타	490 (기술지원)연예	491 (기술지원)만화	492 (기술지원)기타

4. 월평균보수는 노무제공이 개시된 날부터 1년 동안에 지급하기로 한 보수총액(1년간 지급이 예상되는 계약금액에서 필요경비를 제외한 금액)을 노무를 제공하는 개월 수로 나눈 금액을 적습니다.

예술인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말합니다.

처리 절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	처리결과 통지	→	수령
신고인				근로복지공단				신고인

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제5호의3서식] <신설 2026. 7. 1.>

고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

노무제공자 [ ]고용보험 피보험자격취득 신고서 [ ]산재보험 입직 신고서

※ 2쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다.

(3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 5일

사업장	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	이용개시번호	전화번호	팩스번호
	명칭	단위사업장 명칭	영업소 명칭	
	소재지		우편번호( )	

보험사무 대행기관	번호	명칭

공통				고용보험				산재보험	
연번	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	직종 부호	자격 취득일	국적	체류 자격	월보수액	입직일	휴대전화
1									
2									

「고용보험법」 제77조의7제1항·제77조의10제1항, 같은 법 시행령 제104조의12제1항·제104조의13제1항, 같은 법 시행규칙 제125조의9제1항제1호, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의7제1항제3호 및 제42조의6제2항에 따라 위와 같이 피보험자격취득·입직을 신고합니다.

년 월 일

신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인) 보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

297㎜×210㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

유의사항
1쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호·제6호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과되고, 노무제공자가 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 경우 「고용보험법」 제116조제1항제4호에 따라 사업주도 형사처벌을 받습니다.

작성방법	
사업장	1. 노무제공사업의 사업주는 사업장관리번호를 적고, 노무제공플랫폼사업자는 노무제공플랫폼 등록번호를 적습니다. 2. 이용개시번호는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의4제1항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼 이용개시 신고를 하고 근로복지공단으로부터 부여받은 노무제공플랫폼을 이용하는 사업주의 이용개시번호를 말하며, 노무제공플랫폼사업자만 적습니다.
공통	1. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다. 2. 직종부호란에는 다음의 직종부호를 참고하여 적습니다.

950 가전제품배송설치기사	981 유치원·어린이집 강사
952 건설기계조종사	964 유통배송기사
959 골프장 캐디	982 퀵서비스기사(이륜자동차로 배송)
967 관광통역안내사	983 퀵서비스기사(자가용자동차로 배송)
958 대리운전기사·탁송기사·대리주차원	984 퀵서비스기사(도보·자전거 등으로 배송)
949 대여제품방문점검원	944 택배기사
945 대출모집인(여신금융기관 소속)	943 학습지·교육교구 방문강사
946 대출모집인(대출모집법인 소속)	963 화물차주(곡물가루·곡물·사료 운송)
951 방과후학교 강사	985 화물차주(기타 품목 운송)
948 방문판매원·후원방문판매원	956 화물차주(수출입컨테이너 운송)
941 보험설계사(생명보험사 소속)	953 화물차주(시멘트 운송)
942 보험설계사(생명보험사 외 소속)	955 화물차주(위험물질 운송)
986 살수차·고소작업차·카고크레인 조종사	962 화물차주(자동차 운송)
960 소프트웨어기술자	954 화물차주(철강재 운송)
947 신용카드회원모집인	961 화물차주(택배 지·간선 운송)
968 어린이통학버스기사	

(3쪽 중 3쪽)

고용보험	1. 자격 취득일은 해당 사업장의 노무제공계약에 따른 노무제공 개시일을 말합니다. 2. 국적 및 체류자격은 외국인등록증에 적혀 있는 내용과 같게 작성하며, 외국인만 적습니다. 3. 월 보수액은 노무제공월에 실제 지급된 보수액 또는 노무제공 개시 이후 월별로 지급이 예상되는 보수액을 적습니다. 다만, 직종이 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제56조의6제3항에 따른 건설기계조종사(직종부호: 952), 시멘트·철강재·위험물질·수출입컨테이너·자동차·곡물가루·곡물·사료의 운송 화물차주(직종부호: 953~956, 962, 963), 택배 지·간선기사(직종부호: 961), 골프장 캐디(직종부호: 959)에 해당하는 경우 월 보수액을 적지 않습니다. 노무제공자의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말합니다. 4. 노무제공자(제3호 단서의 노무제공자는 제외합니다)의 경우 별도 서식인 고용보험 노무제공자 월 보수액 신고서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제55호의2서식)를 작성하여 피보험자격의 취득일이 속한 달의 다음 달 말일까지 월 보수액을 신고해 주시기 바랍니다.
산재보험	1. 이 서식은 건설업 및 벌목업 외의 사업(건설장비운영업 포함)에 노무를 제공하는 건설기계조종사(직종부호: 952) 및 살수차·고소작업차·카고크레인조종사(직종부호: 986)인 경우 작성합니다. 다만, 골프장 캐디(직종부호: 959)는 입직일이 2023. 12. 31. 이전인 경우에만 작성합니다. ※ 그 외 직종에 종사하는 노무제공자의 경우 별도의 입직신고를 할 필요가 없으며, 노무제공 개시일이 속하는 월의 다음 월 말일까지 노무제공자 월 보수액 신고서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제55호의2서식)를 제출하시기 바랍니다. 2. 입직일은 해당 사업장의 노무제공 개시일을 말합니다.

처리 절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	처리결과 통지	→	수령
신고인				근로복지공단				신고인

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제6호서식] <개정 2023. 6. 30.>

[ ]국민연금 사업장가입자 자격상실 신고서 [ ]건강보험 직장가입자 자격상실 신고서
[ ]고용보험 근로자 피보험자격상실 신고서 [ ]산재보험 근로자 자격상실 신고서

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다.
※ 같은 사람의 4대 사회보험의 상실 연월일이 다른 경우 유의사항을 읽고 작성하기 바랍니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 3일(고용·산재보험은 7일)

사업장	사업장관리번호	명칭	전화번호	팩스번호
	소재지			우편번호( )
보험사무대행기관	명칭	번호	하수급인 관리번호(건설공사등의 미승인하수급인에 한함)	

일련번호	성명	주민등록번호 (외국인등록번호·국내거소신고번호)	전화번호 (휴대전화번호)	상실 연월일 (YYYY.MM.DD)	국민연금		건강보험					[ ]고용보험 [ ]산재보험			
					상실 부호	초일취득·당월상실자 납부여부	상실 부호	연간 보수 총액				상 실 사 유		해당 연도 보수 총액	전년도 보수 총액
								해당 연도		전년도		구체적 사유	구분 코드	고용보험	고용보험
								보수 총액	근무 개월수	보수 총액	근무 개월수			산재보험	산재보험
						희망 [ ]									
						희망 [ ]									
						희망 [ ]									
						희망 [ ]									

위와 같이 피보험자격상실 신고를 합니다.

년 월 일

신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인) / [ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

공통사항	같은 사람의 4대 사회보험의 상실일자가 다른 경우 상실 연월일란에 모두 함께 적되, 해당 칸 안에서 줄을 달리하고 괄호로 해당 사항을 구분하여 표기합니다. (예) yyyy. mm. dd.(건강보험) yyyy. mm. dd.(고용보험)
국민연금	사용자는 소재불명 등으로 상실자에게 통지할 수 없을 때에는 그 사실을 공단에 알려야 합니다.
건강보험	1. 건강보험가입자가 퇴직으로 이 신고서를 제출한 경우에는 「국민건강보험법 시행규칙」 별지 제5호서식의 건강보험 지역가입자 자격취득·변동신고서는 제출하지 않습니다. 2. 재외국민 또는 외국인의 직장가입 제외 신고를 하는 경우에는 「국민건강보험법 시행규칙」 제61조의4제2항에 따른 신고서 및 서류를 별도로 제출하여야 합니다.
고용보험 산재보험	1. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임을 지며 형사처벌을 받을 수 있습니다. 2. 실업급여를 지급 받을 수 있는 기간은 퇴직(이직)일의 다음 날부터 12개월입니다. 3. 연도 중 요율 변경이 있는 사업장의 근로자, 자활근로종사자 또는 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 노조전임자 등의 경우에는 보험료 정산을 위해 근로복지공단이 정하는 신고서를 추가로 제출해야 합니다.

작성방법

공통사항	"성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)"란에는 주민등록표(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)를 적습니다.
국민연금	1. "상실 연월일" 란에는 자격상실 사유 발생일(해당 사업장에서의 퇴직일, 사망일 등)의 다음 날을 적습니다. 다만, 자격 상실 사유가 사업장 간의 전출인 경우에는 상대 사업장에서의 자격 취득일인 전입일을, 상실 부호가 6·15·16·20·21인 경우에는 해당 일을 적습니다. (예) 퇴직일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, 사망일/상실일: 2월1일/2월2일 2. 상실 부호 22. 근로자 제외는 1개월 미만 일용 근로자, 60시간 미만 단시간 근로자등의 경우에만 해당합니다. 3. 초일에 가입자 자격을 취득하고 같은 달에 자격을 상실하는 경우, 연금보험료의 납부를 희망하는 때에는 "초일 취득·당월 상실자 납부 여부" 란의 "희망[ ]" 에 "√" 표시를 합니다. <상실 부호> 1. 사망 3. 사용관계 종료 4. 국적 상실(국외 이주) 5. 60세 도달 6. 다른 공적연금 가입 9. 전출(통·폐합) 15. (조기)노령연금 수급권 취득(조기노령연금의 지급이 정지 중인 경우는 제외합니다) 16. 협정국 연금가입 19. 체류기간 만료(외국인) 20. 적용제외 체류자격(외국인) 21.무보수 대표이사 22.근로자 제외 26. 취득취소(착오나 사정변경으로 자격취득 신고를 취소하는 경우) 4. 취득취소의 경우 상실부호란에 '26'을 적습니다.
건강보험	1. "상실 연월일" 란에는 가입자의 자격상실 사유 발생일의 다음 날을 적습니다. 다만, 의료급여수급권자가 되거나 유공자등으로서 건강보험 적용배제 신청을 하는 경우에는 건강보험 적용배제 신청일을 적습니다. (예) - 퇴직일/상실일: 1월31일/2월1일, -사망일/상실일: 2월1일/2월2일, - 적용배제신청일/상실일: 1월5일/1월5일 <상실부호> 퇴직<01> 사망<02> 의료급여수급권자<04> 유공자 등 건강보험 배제신청<10> 취득취소(착오나 사정변경으로 자격취득 신고를 취소하는 경우)<16> 국적상실<17> 이민출국<19> 가입제외(외국의 법령)<24> 가입제외(외국의 보험)<25> 가입제외(사용자와의 계약)<26> 무보수대표자<58> 그 밖의 사유(외국인 체류기간 만료 등)<13> 2. "해당 연도" 란의 "보수 총액"은 해당 사업장에서 발생된 보수(소득)를 아래에 따라 적되, "전년도"란의 "보수 총액"은 보험료 연말정산을 실시하지 않은 경우에만 적습니다. ○ 근로자 - 직장가입자로서 근로를 제공하여 받은 봉급, 급료, 보수, 세비, 임금, 상여, 수당, 그 밖에 이와 유사한 성질의 금품 · 비과세 근로소득 중 보수 총액 포함 항목: 「소득세법」 제12조제3호차목·파목 및 거목에 따라 비과세되는 소득과 직급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금품 · 보수 총액 제외 항목: 퇴직금, 현상금·번역료 및 원고료, 「소득세법」에 따른 비과세 근로소득 일부(「소득세법」 제12조제3호차목·파목 및 거목에 따라 비과세되는 소득과 직급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금품은 제외합니다) ·「소득세법 시행규칙」 제100조제26호에 따른 근로소득원천징수영수증의 ⑥계와 ⑱국외근로소득의 합계를 적습니다. 다만, 비과세 소득 ⑩-10야간근로수당과 ⑩비과세소득 계 등에 직급보조비 등 「국민건강보험법 시행령」 제33조의 보수가 포함되어 있을 경우, 합산하여 적습니다. ○ 개인사업장 사업주 - 해당 사업장 사업소득과 부동산임대소득의 합계(총수입금액에서 필요경비를 제외한 금액)를 적습니다. 3. "근무개월수"는 퇴직 해당 연도(연말정산을 실시하지 않은 경우에는 '전년도' 란도 작성함)의 연간 보수 총액이 해당하는 개월 수를 적습니다.
고용보험 산재보험	1. "상실 연월일" 란에는 자격상실 사유 발생일(해당 사업장에서의 퇴직일, 사망일 등)의 다음 날을 적습니다. (예) 퇴직일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, 사망일/상실일: 2월1일/2월2일 2. "상실사유" 란에는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 적습니다. <상실사유 구분코드> ◈ 자진퇴사: 11. 개인사정으로 인한 자진퇴사 12. 사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사 ◈ 회사사정과 근로자 귀책사유에 의한 이직: 22. 폐업·도산(예정 포함), 공사 중단 23. 경영상 필요 또는 회사불황으로 인한 인원감축 등에 의한 퇴사(해고·권고사직 포함) 26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고·권고사직 ◈ 정년 등 기간만료에 의한 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료, 공사 종료 ◈ 기타: 41. 고용보험 비적용 42. 이중고용 3. "해당 연도 및 전년도 보수총액" 란에는 해당 사업장에서 발생된 연간 보수(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 제외한 소득액)의 총액을 적되, "전년도 보수총액" 란에는 보수총액신고를 하지 않은 경우에만 적습니다. ※ 전보 또는 휴직 등의 사유로 해당 근로자의 고용보험과 산재보험 보수총액에 차이가 있는 경우에는 각각의 보수총액을 달리하여 적습니다.

처리절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	자격상실 및 확인 통지	→	수령
신고인				국민연금공단·국민건강보험공단·근로복지공단				신고인

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제6호의2서식] <개정 2025. 7. 1.>

고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

[ ] 고용보험 / [ ] 산재보험 피보험자격상실 / 이직 신고서 ([ ]예술인 / [ ]노무제공자)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(앞쪽)

접수번호		접수일시	처리기간 5일	
사업장	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	이용개시번호	전화번호	팩스번호
	명칭	단위사업장 명칭	영업소 명칭	
	소재지		우편번호( )	

보험사무 대행기관	번호	명칭	하수급인 관리번호(정부·공공발주사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 해당합니다)

공통(산재보험)			고용보험							산재보험		
연번	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	자격 상실일	상실 코드	상실사유	예술인 보수총액		노무제공자 월보수액		이직일	휴대전화번호	이직사유[√]
						해당 연도	전년도	해당 월	전월			
1												[ ]계약종료 [ ]사업의 폐업·휴업 [ ]기타( )
2												[ ]계약종료 [ ]사업의 폐업·휴업 [ ]기타( )
3												[ ]계약종료 [ ]사업의 폐업·휴업 [ ]기타( )

「고용보험법」 제77조의5제1항·제77조의7제1항·제77조의10제1항, 같은 법 시행령 제104조의6제1항·제104조의12제1항·104조의13제1항, 같은 법 시행규칙 제125조의3제1항제2호·제125조의9제1항제2호 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의7제1항에 따라 위와 같이 피보험자격상실·이직을 신고합니다.

년 월 일

신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인) [ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

297㎜×210㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

1. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호 · 제6호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임을 지며 형사처벌을 받을 수 있습니다.
2. 고용보험의 실업급여를 지급 받을 수 있는 기간은 이직(노무제공 종료)일의 다음 날부터 12개월입니다.

작성방법

공통	성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다.
고용보험	1. 노무제공사업의 사업주는 사업장관리번호를 적고, 노무제공플랫폼사업자는 노무제공플랫폼 등록번호를 적습니다. 2. 이용개시번호는 노무제공플랫폼사업자만 적으며, 노무제공플랫폼 이용 계약을 체결한 노무제공사업의 사업주의 이용개시번호를 적습니다. 3. "자격상실일" 란에는 자격상실 사유(해당 사업장에서의 이직 또는 노무제공 종료, 사망 등)가 발생한 날의 다음 날을 적습니다. ※ (예시) 노무제공 종료일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, - 사망일/상실일: 2월1일/2월2일 ※ 노무제공자의 월보수액이 기준보수 미만일 경우 상실일은 변동될 수 있습니다. 4. "상실사유" 란에는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 적습니다. 【상실(이직)사유 코드】 ◈ 자진이직 : 11. 개인사정으로 인한 자진이직 12. 사업장 이전, 노무제공조건 등 계약조건 변동, 보수 체불 등으로 자진이직 ◈ 사업장 사정과 피보험자(예술인, 노무제공자)의 귀책사유에 의한 이직 : 22. 폐업 · 도산(예정 포함), 공사 중단 23. 경영상 필요 또는 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 이직(계약해지 · 파기 포함) 26. 피보험자(예술인 · 노무제공자)의 귀책사유에 의한 계약해지 · 파기 ◈ 기간만료에 의한 이직 : 32. 계약기간 만료, 사업(공사) 종료 ◈ 기타 : 41. 고용보험 비적용 43. 노무제공자 월보수액의 소득기준 미충족 45. 노무제공플랫폼을 이용한 노무제공 종료에 따른 이직 5. "예술인 보수총액" 란의 "해당 연도" 란에는 이직일이 속하는 연도의 사업장에서 발생된 연간 보수총액을 적되, "전년도" 란은 보수총액신고를 하지 않은 경우만 적습니다. 6. "노무제공자 월 보수액" 란의 "해당 월" 란에는 이직일이 속하는 월(이하 "이직월" 이라 합니다)의 월 보수액을 적고, "전월" 란은 이직월의 직전월(이하 "이직전월" 이라 합니다)의 월 보수액을 신고하지 않은 경우만 적습니다. ※ 이직월 및 이직전월 외에도 피보험 취득기간 중 월 보수액을 미신고한 월이 있는 경우, 별도 서식인 고용보험 노무제공자 월 보수액 신고서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제55호의2서식을 작성하여 미신고한 각 월에 대한 월 보수액을 신고하기 바랍니다. 예술인 또는 노무제공자의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호 · 제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액
산재보험	1. 산재보험 이직신고서는 산재보험 노무제공자가 건설업 및 벌목업 외의 사업(건설장비운영업 포함)에 노무를 제공하는 건설기계조종사(직종부호: 952) 및 살수차 · 고소작업차 · 카고크레인 조종사(직종부호: 986)인 경우 작성합니다. 다만, 골프장 캐디(직종부호: 959)는 입직일이 2023.12.31.이전인 경우 작성합니다. 2. "이직일" 란에는 노무제공 마지막 날을 적습니다. 3. "이직사유" 란에는 해당하는 노무제공 종료 사유의 [ ]에 "√" 표시를 합니다.

처리절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	자격상실 및 확인 통지	→	수 령
신고인				근로복지공단				신고인

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제6호의3서식] <개정 2025. 7. 1.>

[ ]예술인 [ ]노무제공자 복수사업장 피보험자격 소득합산신청서

※ 아래의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.

접수번호	접수일시	처리기간 14일

신청인	성명	주민등록번호	전화번호
	주소		휴대전화번호

사업장	사업장 명칭	사업장 전화번호	노무제공 개시일	(예술인)계약 총소득 (노무제공자)월보수액
	사업장 소재지	사업주 성명	노무제공 종료일	

「고용보험법 시행령」 제104조의5제3항·제104조의11제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조의2제1항·제125조의8제1항에 따라 위와 같이 고용보험 피보험자격취득 소득합산을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

유의사항

1. 위 신청서는 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(예술인과 사업주가 체결한 각 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간을 나누어 월(月) 단위로 산정한 금액)의 합계액이 50만원 이상이 되어 고용보험에 가입하기를 원하는 예술인 또는 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액의 합계액이 80만원 이상이 되어 고용보험에 가입하기를 원하는 노무제공자의 경우에 작성하여 제출합니다.
2. 고용보험료는 각 사업장에서 예술인 또는 노무제공자가 지급받는 보수에 따라 결정된 월(평균)보수를 기준으로 사업장별로 각각 부과됩니다.

작성방법

1. "신청인" 란에는 신청인 본인의 성명, 주민등록번호, 전화번호, 주소 및 휴대전화번호를 적습니다.
2. "사업장" 란에는 예술인의 경우에는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 계약 총소득을 적고, 노무제공자의 경우에는 노무제공계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 월보수액을 적습니다.
3. 노무제공플랫폼을 이용하여 노무를 제공하는 노무제공자가 사업주의 정보를 정확히 알고 있지 못하는 경우에는 사업장 명칭과 소재지에 노무제공플랫폼사업자의 명칭과 소재지를 적습니다.

처리절차

피보험자격 취득 소득합산신청서 제출	→	접수 및 확인	→	사업장 안내 및 사실조사	→	결정 통지	→	수령
신청인		근로복지공단		근로복지공단		근로복지공단		신청인 사업장 사용자

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제7호서식] <개정 2026. 7. 1.>

[ ]고용보험 [ ]산재보험 근로내용 확인신고서(일용근로자용)(년 월분)

※ 2쪽의 유의사항과 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 7일

공통사업장	사업장관리번호	명칭	
	사업자등록번호 ※ 국세청 일용근로소득지급명세서 갈음하여 제출하는 경우에만 적습니다.	하수급인관리번호 (건설공사등 미승인 하수급인만 적습니다) 공사명(유기사업명)	
	소재지	보험사무대행기관 번호	보험사무대행기관 명칭
	전화번호 (유선) (휴대전화)	팩스번호	
	고용관리 책임자 (※건설업만 해당)	(성명) (주민등록번호) (직위) (직무내용) (근무지)[ ]본사 [ ]해당 사업장(현장) [ ]다른 사업장(현장)	

성명				
주민등록번호 (외국인등록번호)	-	-	-	-
국적 / 체류자격				
전화번호(휴대전화)				
직종 부호				

근로일수 ("o"표시)																				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	26	27	28	29	30	26	27	28	29	30	26	27	28	29	30
	31					31					31					31				

근로일수 / 일평균 근로시간	일	시간	일	시간	일	시간	일	시간
보수지급기초일수	일		일		일		일	
보수총액	원		원		원		원	
임금총액	원		원		원		원	
이직사유 코드								

(3쪽 중 2쪽)

유의사항

1. 이 서식은 1일 단위로 근로계약을 체결하거나 1개월 미만으로 고용되는 일용근로자를 위한 서식입니다.
2. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장은 고용보험 근로자 근로내용 확인신고서만 작성하고, 산재보험 근로자 근로내용 확인신고서를 작성하지 않습니다.
3. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장 소속 일용근로자의 경우 "임금총액"만 적고, 그 밖의 업종의 사업장 소속 일용근로자는 "보수총액(과세소득)"과 "임금총액(과세소득 및 비과세소득)"을 모두 적습니다.
4. 사업주는 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 제3항에 따라 사업장별(건설공사별)로 고용관리 책임자를 지정·신고해야 하며, 이를 위반할 경우에는 같은 법 제26조제3항제1호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

1쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.

일용근로 소득신고 관련	1. 1쪽의 "사업자등록번호란"에는 「소득세법」 제134조제3항에 따른 원천징수의무자의 "사업자등록번호"를 적습니다. 2. 사업주가 1쪽의 "사업자등록번호란"을 작성·제출한 경우 「소득세법 시행령」 제213조제4항에 따라 「소득세법 시행규칙」 별지 제24호서식(4)에 따른 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출할 필요가 없습니다. 국세청으로 직접 신고를 원하는 경우 "사업자등록번호"는 적지 않으며, "사업자등록번호란" 및 "국세청 일용근로 소득신고란"을 적지 않거나 잘못 적은 경우 국세청에 일용근로소득 지급명세서를 미제출·부실 제출한 것으로 보아 가산세가 부과될 수 있습니다. 3. 일용근로소득 신고 대상자에 대해 "사업자등록번호" 및 "국세청 일용근로 소득신고란"을 작성하지 않은 경우에는 해당 일용근로자에 대한 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출해야 합니다.

작성방법

1. "사업장관리번호"란에는 건설업 등 고용보험 일괄적용 사업장에서 사업개시신고를 한 경우 사업개시번호를 적습니다.
2. "직위"는 고용관리 책임자가 해당 사업장에서 부여받은 직위(예시: 부장, 팀장, 과장, 사원 등)를 작성하고, "근무지"는 고용관리 책임자가 근무하는 사업장 중 해당하는 칸에 체크하며, "직무내용"은 고용관리 책임자의 임무 외에 겸직하고 있는 직무내용에 해당하는 다음의 코드번호를 적습니다(직무내용이 여러 개인 경우 모두 적을 수 있습니다).
   01. 인사·노무 02. 회계·세무·경리 03. 경영·관리 04. 홍보·영업 05. 기술·기능 06. 그 밖의 직무
3. "하수급인 관리번호"는 「고용보험법 시행규칙」 제4조에 따라 원수급인이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말합니다.
4. "직종부호"는 별지[한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황]를 참고하여 적습니다.
5. "보수지급기초일수"는 보수지급의 기초가 된 일수를 말하고, 무급휴일, 무급휴무일 또는 결근일 등 보수가 지급되지 않은 일수는 제외하며, 유급휴가 또는 유급휴일 등 보수가 지급된 일수는 포함합니다.
6. "보수총액"란에는 해당 월에 발생된 보수를 적습니다. 이 경우 보수는 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액을 말합니다. 다만, 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 봅니다.
7. "임금총액"은 「근로기준법」에 따른 임금으로서, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.
8. "이직 사유코드": ◈ 1. 회사의 사정에 의한 이직(폐업, 공사중단, 공사 종료, 계약기간 만료 등)
   ◈ 2. 부득이한 개인사정에 의한 이직 (질병·부상, 출산 등)
   ◈ 3. 기타 개인사정에 의한 이직(전직, 자영업을 위한 이직 등)
9. "보험료부과구분"에는 다음에 해당하는 경우는 그 부호를 적습니다(※ 해당자만 적습니다)

부호	부과범위				대상 종사자
	산재보험		고용보험		
	산재보험	임금채권부담금	실업급여	고용안정·직업능력개발	
51	O	O	×	×	09. 고용보험 미가입 외국인근로자 11. 항운노조원(임금채권 부담금 부과대상)
52	O	×	×	×	03. 현장실습생(「산업재해보상보험법」 제123조제1항에 따른 현장실습생) 13. 항운노조원(임금채권부담금 소송승소)
54	O	×	O	O	22. 자활근로종사자(「국민기초생활보장법」 제14조의2에 따른 급여의 특례에 해당하는 자, 차상위계층, 주거·의료·교육급여 수급자)
55	×	×	O	O	05. 국가기관에서 근무하는 청원경찰 06. 「선원법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 적용자 07. 해외파견자 (「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 자)
56	×	×	O	×	16. 노조전임자(노동조합 등 금품 지급)
58	O	×	×	O	21. 자활근로종사자(생계급여 수급자)

10. "지급월"은 일용근로자에게 급여를 지급한 월(12월 말일까지 미지급한 금액은 12월)을 적습니다.
11. "총지급액(과세소득)"은 일용근로자에게 지급한 급여액(비과세소득 제외)의 월별 합계금액을 적습니다.
12. "비과세소득"은 생산직 일용근로자에게 지급한 야간근로수당 등이 이에 해당됩니다.
13. "소득세"는 [(1일 임금 - 비과세소득) - 근로소득공제(「소득세법」 제47조에 따른 금액)] × 원천징수세율(6%) - 근로소득세액공제(산출세액의 55%)를 적용하여 계산합니다. 다만, 소득세액이 소액부징수(1천원 미만인 경우)에 해당하는 경우에는 "0"으로 적습니다.
14. 원천징수액란의 "지방소득세"는 소득세의 10%를 적습니다.

[별지] 한국고용직업분류(KECO, 2025) 중 소분류(140개) 직종현황

0.경영 · 사무 · 금융 · 보험직

01.관리직(임원 · 부서장)

011 의회의원 · 고위공무원 및 기업 고위임원
012 행정 · 경영 · 금융 · 보험 관리자
013 전문서비스 관리자
014 미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소 관리자
015 영업 · 판매 · 운송 관리자
016 건설 · 채굴 · 제조 · 생산 관리자

02. 경영 · 행정 · 사무직

021 정부행정 전문가 및 관련 종사자
022 경영 · 인사 전문가
023 회계 · 세무 · 감정 전문가
024 광고 · 조사 · 상품기획 · 행사기획 전문가
025 정부행정 사무원
026 경영지원 사무원
027 회계 · 경리 사무원
028 무역 · 운송 · 생산 · 품질 사무원
029 안내 · 고객상담 · 통계 · 비서 및 기타 사무원

03. 금융 · 보험직

031 금융 · 보험 전문가
032 금융 · 보험 사무원
033 금융 · 보험 영업원

1. 연구직 및 공학 기술직

11. 인문 · 사회과학 연구직

110 인문 · 사회과학 연구원

12. 자연 · 생명과학 연구직

121 자연과학 연구원 및 시험원
122 생명과학 연구원 및 시험원

13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직

131 컴퓨터하드웨어 · 통신공학 기술자
132 컴퓨터시스템 전문가
133 소프트웨어 개발자
134 네트워크 시스템 개발자 및 정보보안 전문가
135 데이터 전문가
136 정보시스템 및 웹 운영자
137 통신·방송송출 장비 기사

14. 건설 · 채굴 연구개발직 및 공학 기술직

140 건축 · 토목공학 기술자 및 시험원

15. 제조 연구개발직 및 공학기술직

151 기계 · 로봇공학 기술자 및 시험원
152 금속 · 재료공학 기술자 및 시험원
153 전기 · 전자공학 기술자 및 시험원
154 화학공학 기술자 및 시험원
155 에너지 · 환경공학 기술자 및 시험원
156 섬유공학 기술자 및 시험원
157 식품공학 기술자 및 시험원
158 소방 · 방재 · 산업안전 · 비파괴 기술자
159 제도사 및 기타 공학 기술자 및 시험원

2. 교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인

21. 교육직

211 대학 교수 및 강사
212 학교 교사
213 유치원 교사
214 문리 · 기술 · 예능 강사
215 장학관 및 기타 교육 종사자

22. 법률직

221 법률 전문가
222 법률 사무원

23. 사회복지 · 종교직

231 사회복지사 및 상담사
232 보육교사 및 기타 사회복지 종사자
233 성직자 및 기타 종교 종사자

24. 경찰 · 소방 · 교도직

240 경찰관, 소방관 및 교도관

25. 군인

250 군인

3. 보건 · 의료직

30. 보건의료직

301 의사, 한의사 및 치과의사
302 수의사
303 약사 및 한약사
304 간호사
305 영양사
306 의료기사 · 치료사 · 재활사
307 보건 · 의료 종사자

4. 예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직

41. 예술디자인방송직

411 작가 · 통번역가
412 기자 및 언론 전문가
413 학예사 · 사서 · 기록물관리사
414 창작 · 공연 전문가(작가, 연극 제외)
415 디자이너
416 연극 · 영화 · 방송 전문가
417 문화 · 예술 기획자 및 매니저

42. 스포츠레크리에이션직

420 스포츠레크리에이션 종사자

5. 미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직

51. 미용예식 및 반려동물 서비스직

511 미용 서비스원
512 결혼장례 등 예식 서비스원
513 반려동물 서비스원

52. 여행 · 숙박 · 오락 서비스직

521 여행 서비스원
522 항공기 · 선박 · 열차 객실승무원
523 숙박시설 서비스원
524 오락시설 서비스원

53. 음식 서비스직

531 주방장 및 조리사
532 식당 서비스원

54. 경호 · 경비직

541 경호 · 보안 종사자
542 경비원

55. 돌봄서비스직(간병 · 육아)

550 돌봄 서비스 종사자

56. 청소 및 기타 개인서비스직

561 청소 종사자
562 세정원 및 방역원
563 가사 서비스원
564 검침 · 주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자

6. 영업 · 판매 · 운전 · 운송직

61. 영업 · 판매직

611 부동산 컨설턴트 및 중개사
612 기술 · 해외 영업원 및 상품중개인
613 자동차 및 제품 영업원
614 텔레마케터
615 판매 종사자
616 매장 계산원 및 매표원
617 판촉 및 기타 판매 단순 종사자

62. 운전 · 운송직

621 항공기 · 선박 · 철도 조종사 및 관제사
622 자동차 운전원
623 물품이동장비 조작원(크레인 · 호이스트 · 지게차)
624 택배원 및 기타 운송 종사자

7. 건설 · 채굴직

70. 건설 · 채굴직

701 건설구조 기능원
702 건축마감 기능원
703 배관공
704 건설 · 채굴 기계 운전원
705 기타 건설 기능원(채굴포함)
706 건설 · 채굴 단순 종사자

8. 설치 · 정비 · 생산직

81. 기계 설치 · 정비 · 생산직

811 기계장비 설치 · 정비원(운송장비 제외)
812 운송장비 정비원
813 금형원 및 공작기계 조작원
814 냉 · 난방 설비 조작원
815 자동조립라인 · 산업용로봇 조작원
816 기계 조립원(운송장비 제외)
817 운송장비 조립원

82. 금속 · 재료 · 설치 · 정비 · 생산직 (판금단조주조용접도장 등)

821 금속관련 기계 · 설비 조작원
822 판금원 및 제관원
823 단조원 및 주조원
824 용접원 및 용접기 조작원
825 도장원 및 도금원
826 비금속제품 생산기계 조작원

83. 전기 · 전자 설치 · 정비 · 생산직

831 전기공
832 전기 · 전자 기기 설치 · 수리원
833 발전 · 배전 장치 조작원
834 전기 · 전자 설비 조작원
835 전기 · 전자 부품 · 제품 생산기계 조작원
836 전기전자 부품 · 제품 조립원

84. 정보통신 설치 · 정비직

841 정보통신기기 설치 · 수리원
842 방송통신장비 설치 · 수리원

85. 화학 · 환경 설치 · 정비 · 생산직

851 석유 · 화학물 가공장치 조작원
852 고무 · 플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원
853 환경관련 장치 조작원

86. 섬유 · 의복생산직

861 섬유 제조 · 가공 기계 조작원
862 패턴사, 재단사 및 재봉사
863 의복 제조원 및 수선원
864 제화원, 기타 섬유 · 의복 기계 조작원 및 조립원

87. 식품가공 · 생산직

871 제과 · 제빵원 및 떡제조원
872 식품 가공 기능원
873 식품 가공 기계 조작원

88. 인쇄 · 목재 · 공예 및 기타설치 · 정비 · 생산직

881 인쇄기계 · 사진현상기 조작원
882 목재 · 펄프 · 종이 생산기계 조작원
883 가구 · 목제품 제조 · 수리원
884 공예원 및 귀금속세공원
885 악기 · 간판 및 기타 제조 종사자

89. 제조 단순직

890 제조 단순 종사자

9. 농림어업직

90. 농림어업직

901 작물재배 종사자
902 낙농 · 사육 종사자
903 임업 종사자
904 어업 종사자
905 농림어업 단순 종사자

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제7호의2서식] <개정 2025. 7. 1.>

고용 · 산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

[ ]고용보험 [ ]산재보험 노무제공내용 확인신고서 ([ ]단기예술인 [ ]단기노무제공자) (년 월분)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 7일

공통 사업장	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼등록번호		명칭
	하수급인관리번호 또는 이용개시번호		
	유기사업명		
	소재지	보험사무대행기관번호	보험사무대행기관 명칭
	전화번호 (유선) (휴대전화)		팩스번호

보험구분	□고용, □산재	□고용, □산재	□고용, □산재	□고용, □산재
성명				
주민(외국인)등록번호	-	-	-	-
국적 / 체류자격				
직종 부호				

노무제공일수 ("o"표시)																				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	26	27	28	29	30	26	27	28	29	30	26	27	28	29	30

(뒤쪽)

유의사항

1. 이 서식은 단기예술인(예술인 중 문화예술용역 관련 계약이 1개월 미만인 사람) 또는 단기노무제공자(노무제공자 중 노무제공계약이 1개월 미만인 사람)의 고용보험 및 산재보험 적용을 위한 서식입니다.
2. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호·제6호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임을 지며 형사처벌을 받을 수 있습니다.

작성방법

1. "하수급인 관리번호"는 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 국가·지자체·공공기관이 발주한 문화예술용역 관련 사업의 발주자 또는 원수급이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말하며, 정부공공사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 적습니다.
2. "이용개시번호"는 「고용보험및산업재해보상보험의 보험료 징수등에 관한 법률」 제48조의4제1항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼 이용 개시 신고를 하고 근로복지공단으로부터 부여받은 노무제공플랫폼을 이용하는 사업주의 이용개시번호를 말하며, 노무제공플랫폼사업자만 적습니다.
3. "직종부호"는 단기예술인의 경우 [예술인 직종부호]를, 단기노무제공자의 경우에는 아래 [노무제공자 직종부호]를 참고하여 적습니다.
4. "노무제공일수"는 산재보험 노무제공자의 경우 작성하지 않습니다. 다만, 산재보험 노무제공자의 직종이 건설기계조종사(직종코드: 952), 살수차·고소작업차·카고크레인 조종사(직종코드: 986), 노무제공 개시일이 2023.12.31. 이전인 골프장캐디(직종코드: 959)의 경우 "노무제공일수"를 작성합니다.
5. "보수총액"은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말하며, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.
   * '보수'란 단기예술인의 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의2제2항에 따른 보수액, 단기노무제공자의 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의3제2항 및 제48조의6제3항 본문에 따른 월 보수액을 말합니다.
6. "이직 사유코드": 1. 회사의 사정에 의한 이직(폐업, 계약기간 만료 등)
   (고용보험만 작성) 2. 부득이한 개인사정에 의한 이직 (질병·부상, 출산 등)
   3. 그 밖의 개인사정에 의한 이직(전직, 자영업을 위한 이직 등)
   4. 노무제공플랫폼을 이용한 노무제공 종료에 따른 이직

직종 부호

	[창작]		[실연]		[기술지원]	
예술인	441(창작)문학	442(창작)미술	461(실연)문학	462(실연)미술	481(기술지원)문학	482(기술지원)미술
	443(창작)사진	444(창작)건축	463(실연)사진	464(실연)건축	483(기술지원)사진	484(기술지원)건축
	445(창작)음악	446(창작)국악	465(실연)음악	466(실연)국악	485(기술지원)음악	486(기술지원)국악
	447(창작)무용	448(창작)연극	467(실연)무용	468(실연)연극	487(기술지원)무용	488(기술지원)연극
	449(창작)영화	450(창작)연예	469(실연)영화	470(실연)연예	489(기술지원)영화	490(기술지원)연예
	451(창작)만화	452(창작)기타	471(실연)만화	472(실연)기타	491(기술지원)만화	492(기술지원)기타

950 가전제품배송설치기사	981 유치원·어린이집 강사
952 건설기계조종사	964 유통배송기사
959 골프장 캐디	982 퀵서비스기사(이륜자동차로 배송)
967 관광통역안내사	983 퀵서비스기사(자가용자동차로 배송)
958 대리운전기사·탁송기사·대리주차원	984 퀵서비스기사(도보·자전거 등으로 배송)
949 대여제품방문점검원	944 택배기사
945 대출모집인(여신금융기관 소속)	943 학습지·교육교구 방문강사

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제8호서식] [별지 제75호의4서식으로 이동 <2020. 8. 28.>]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제9호서식] [별지 제75호의5서식으로 이동 <2020. 8. 28.>]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제10호서식] <개정 2025. 7. 1.>

[ ]근로자
[ ]예술인
[ ]노무제공자 고용보험 피보험자격 신고서

※뒤쪽 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 14일

신 고 인	① 성 명	②주민등록번호	-
	③ 주 소 (전화번호:)		
사 업 장	④ 사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼등록번호		
	⑤ 하수급인관리번호 또는 이용개시번호	⑥ 명 칭	
	⑦ 소재지 (전화번호: 휴대전화:)		
	⑧ 대표자		
⑨ 신고사항	1. 자격취득 2. 자격상실 3. 근로내용·노무제공내용 확인(일용근로자·단기예술인·단기노무제공자만 해당함)		
⑩ 신고사유			

⑪ 근로내용 (일용근로자) · 노무제공내용 (단기예술인·단기노무제공자)	구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	월																
	월																
	월																

「고용보험법 시행령」 제8조·제104조의6제3항·제104조의12제3항·제104조의13제3항 및 같은 법 시행규칙 제5조제4항·제125조의3제3항·제125조의9제3항에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

신고인 제출서류	1. 근로자는 근로계약서, 급여통장, 소득금액증명, 급여명세서 등 고용관계 사실을 확인할 수 있는 자료 1부 2. 예술인은 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 자료 1부 3. 노무제공자는 노무제공계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 자료 1부	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

본인정보 제공요구 서류	[ ] 소득금액증명 ※ 「민원 처리에 관한 법률」에 따라 본인정보 제공 요구를 통해 이 사무를 처리하기를 동의하는 경우 √ 표시를 해주시기 바랍니다.

본인정보 제공 요구서

「민원 처리에 관한 법률」 제10조의2 및 같은 법 시행령 제7조의2·제7조의3에 따라 공동이용을 위한 본인정보를 위와 같이 신청합니다.

신청인 성명 (서명 또는 인)
생년월일

국세청장 귀하

본인정보 공동이용 동의서

본인은 민원(사무)을 처리하기 위하여 「민원 처리에 관한 법률」 제10조의2에 따른 본인정보 제공 요구를 통해 민원 처리기관의 담당자가 전자적으로 본인에 관한 행정정보를 확인하는 것에 동의합니다.

※ 본인이 위 사항에 대해 동의를 하지 않을 경우에도 불이익은 없습니다. 다만, 동의하지 않는 경우에는 본인이 해당 구비서류 등을 제출해야 합니다.

신청인 성명 (서명 또는 인)

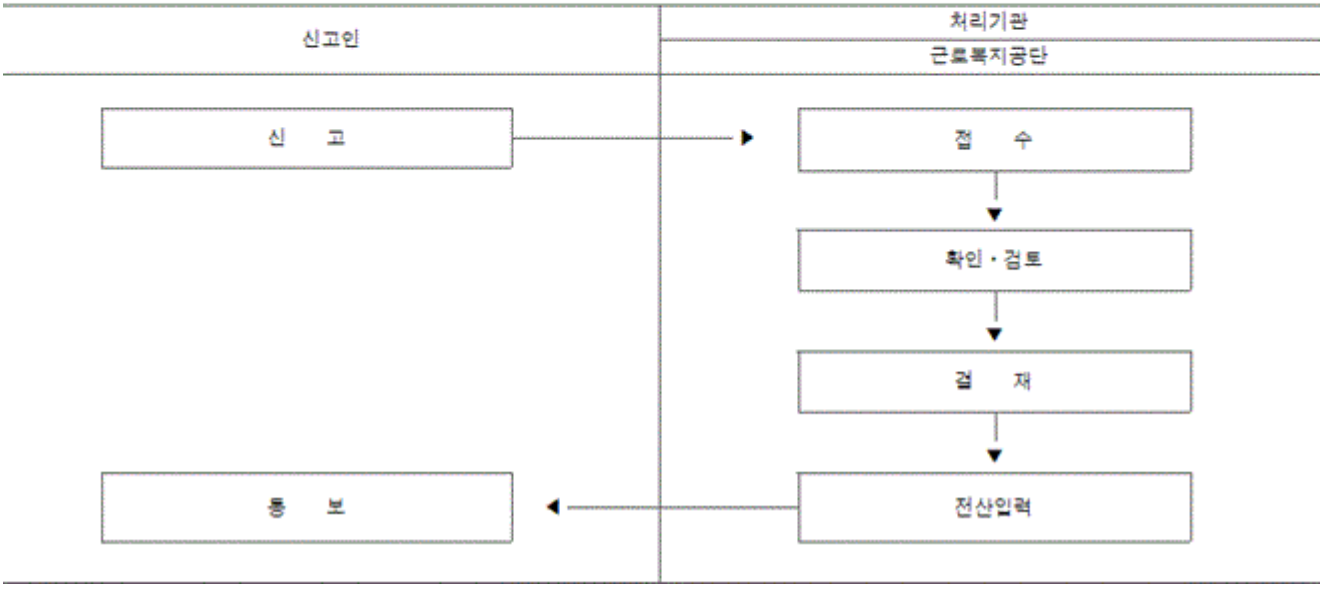
공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

작성요령

1. ① ~ ③란에는 신고인에 관한 해당 사항을 적습니다.
2. ④ ~ ⑤란에는 사업장 또는 노무제공플랫폼사업자에 관한 해당 사항을 적습니다.
3. ④란은 해당 사업장의 사업장관리번호(아는 경우만 해당합니다)나 노무제공플랫폼사업자의 노무제공플랫폼등록번호를 적습니다.
4. ⑤란은 해당 사업장의 하수급인관리번호(아는 경우만 해당합니다)나 노무제공플랫폼과 노무제공플랫폼이용계약을 체결한 노무제공사업의 사업주의 이용개시번호를 적습니다.
5. ⑥·⑦·⑧란의 사업장 명칭, 소재지 및 전화번호, 대표자를 정확히 적습니다.
6. ⑨란은 해당 신고사항에 ○표 하기 바랍니다.
7. ⑩란은 구체적인 신고사유 및 고용 또는 노무제공 관련 사실에 관한 사항을 상세히 적습니다[예: 신고목적, 입·퇴사일, 담당업무, 퇴사사유, 월임금(월보수) 등]. 특히 일용근로자[1일 단위로 근로계약을 체결하는 사람(묵시적 계약 체결을 포함합니다) 또는 근로계약기간이 1개월 미만인 사람을 말합니다]와 단기예술인(문화예술용역 관련 계약의 기간이 1개월 미만인 예술인을 말합니다), 단기노무제공자(노무제공 관련 계약의 기간이 1개월 미만인 노무제공자를 말합니다)는 근로 또는 노무를 제공한 기간 동안의 일평균근로·노무제공 시간, 지급받은 임금(보수)총액을 적습니다.
8. ⑪란은 근로·노무제공일자를 적되, 적는 난이 부족할 경우 별지를 사용하기 바랍니다.
9. 제출서류는 신고사유에 적은 내용을 증명할 수 있는 자료[예: 근로계약서, 급여명세서, 사업주가 확인한 고용보험 피보험자 이직확인서(별지 제75호의4서식) 등]를 말하며, 그 적은 내용이 불명확하거나 증명 자료가 불분명하여 신고내용이 확인되지 않으면 불리한 결과가 발생할 수 있습니다.

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제11호서식] <개정 2025. 7. 1.>

☜ 이곳을 천천히 개봉하여 주십시오.

근로복지공단

우체국
요금후납

반송처

□□□-□□□

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

고용보험 피보험자격
신고명세 통지서 재중

수신자 :

고용보험 피보험자격 [ ] 취득 [ ] 상실 신고명세 통지서(사업주용)

사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼등록번호	하수급인관리번호 또는 이용개시번호
보험사무대행기관번호	보험사무대행기관명
사업장명칭	신고일자

일련번호	피보험자		자격취득·상실여부	자격취득일	자격상실일
	성명	생년월일			

본 통지서에 적혀 있지 않은 피보험자에 대한 신고명세는 고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서 근로자·예술인·노무제공자 고용정보현황조회 목록을 조회하시면 확인할 수 있습니다.

「고용보험법」 제15조제4항·제77조의5제1항·제77조의10제1항 및 같은 법 시행규칙 제6조제1항·제

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제12호서식] <개정 2025. 7. 1.>

☜ 이곳을 천천히 개봉하여 주십시오.

근로복지공단

우체국
요금후납

반송처

□□□-□□□

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

고용보험 피보험자격
신고명세 통지서 재중

수신자:

년 월 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자 고용보험 피보험자격 신고명세 통지서(사업주용)

사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼등록번호	하수급인관리번호 또는 이용개시번호
보험사무대행기관번호	보험사무대행기관명
사업장명칭	신고일

일련번호	피보험자		근로·노무제공 연월	근로·노무제공 일수	임금(보수)총액
	성명	생년월일			

본 통지서에 적지 않은 피보험자에 대한 신고명세는 고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr) 에서 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자 고용정보 목록을 조회하시면 확인할 수 있습니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제13호서식] <개정 2025. 7. 1.>

☜ 이곳을 천천히 개봉하여 주십시오.

근로복지공단

우체국
요금후납

반송처

□□□-□□□

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

고용보험 피보험자격
신고사실 통지서 재중

■ 귀하는 입사/퇴직 등으로 고용보험 자격을 취득/상실하였음을 알려드리니 참고하기 바랍니다.

수신자:

고용보험 피보험자격 [ ] 취득 [ ] 상실 신고사실 통지서(피보험자용)

피보험자	성명	생년월일	
	주소		(전화번호:)
자격취득 (고용)	자격취득일	상실사유	
	취득신고일 (가입신청일)		
자격상실 (이직)	상실연월일		
	상실신고일 (탈퇴신청일)		

사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호		하수급인관리번호 또는 이용개시번호		사업장 명칭
사업장소재지	□□□-□□□			(전화번호:)

※ 고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)를 이용하시면 귀하의 고용보험 가입내역을 보다 정확하고 간편하게 확인할 수 있습니다.

「고용보험법」 제15조제4항·제77조의5제1항·제77조의10제1항 및 같은 법 시행규칙 제6조제1항·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 통지합니다.

※ 구직급여는 아래의 요건을 갖춘 경우 지급받을 수 있으며, 이직일의 다음 날부터 기산하여 12개월 이내 소정급여일수를 한도로 지급하므로 이를 넘기는 경우 받지 못합니다(「고용보험법」 제40조, 제48조, 제77조의3 및 제77조의8).

- 근로자의 경우 이직일 이전 18개월간 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 비자발적인 사유로 퇴직한 경우 등 수급요건을 갖춘 경우 지급

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제14호서식] <개정 2025. 7. 1.>

☜ 이곳을 천천히 개봉하여 주십시오.

근로복지공단

반송처

□□□-□□□

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

우체국
요금후납

고용보험 피보험자격
신고사실 통지서 재증

■ 귀하의 일용근로내역이 다음과 같이 신고되어 고용보험에 가입되었음을 알려드리니 참고하기 바랍니다.

수신자 :

년 월 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자 고용보험 피보험자격 신고사실 통지서(피보험자용)

피보험자	성명	생년월일
	주소	

근로·노무제공내용	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	하수급인관리번호 또는 이용개시번호	사업장명	사업장 연락처	현장명	근로·노무제공 연월	근로·노무제공 일수	임금(보수) 총액

※ 고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)를 이용하시면 귀하의 고용보험 가입내역을 보다 정확하고 간편하게 확인할 수 있습니다.

「고용보험법」 제15조제4항·제77조의5제1항·제77조의10제1항 및 같은 법 시행규칙 제6조제1항·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 통지합니다.

※ 구직급여는 아래의 요건을 갖춘 경우 지급받을 수 있으며, 이직일의 다음 날부터 기산하여 12개월 내에 「고용보험법」 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 지급하므로 이를 넘기는 경우 받지 못합니다(「고용보험법」 제40조, 제48조, 제77조의3 및 제77조의8).

- 일용근로자의 경우 이직일 이전 18개월간 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 비자발적인 사유로 퇴직했으며, 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만(건설일용근로자는 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속 근로내역이 없는 경우 포함)이어야 하는 등의 수급 요건을 갖춘 경우 지급
- 단기예술인의 경우 이직일 이전 24개월간 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상이고, 예술인인 피보험자로 3개월 이상 유지했으며, 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제15호서식] <개정 2016. 11. 17.>

건설고용보험카드 발급 신청서

※ * 표시가 있는 항목은 필수 입력사항이며, ◎표시가 있는 항목 중 하나는 입력하여야 합니다.

(앞 쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 5일

①*사업장관리번호(하수급인관리번호)		②*사업장명칭(하수급인명칭)	
③ 공 사 명			
④ 소 재 지	(전화번호: 휴대전화:)		

⑤*성명	⑥*주민등록번호	⑦*비밀번호	⑧*수령지주소 (◎자택주소)	⑨◎자택연락처 (◎휴대전화번호)	⑩*일일임금	⑪*일평균 근로시간	⑫*직종
	-						
	-						
	-						
	-						
	-						
	-						
	-						
	-						

「고용보험법」 제15조제6항 및 같은 법 시행규칙 제8조제2항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사업주 또는 대표자): (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210㎜× 297㎜(백상지 80g/㎡)

(뒤 쪽)

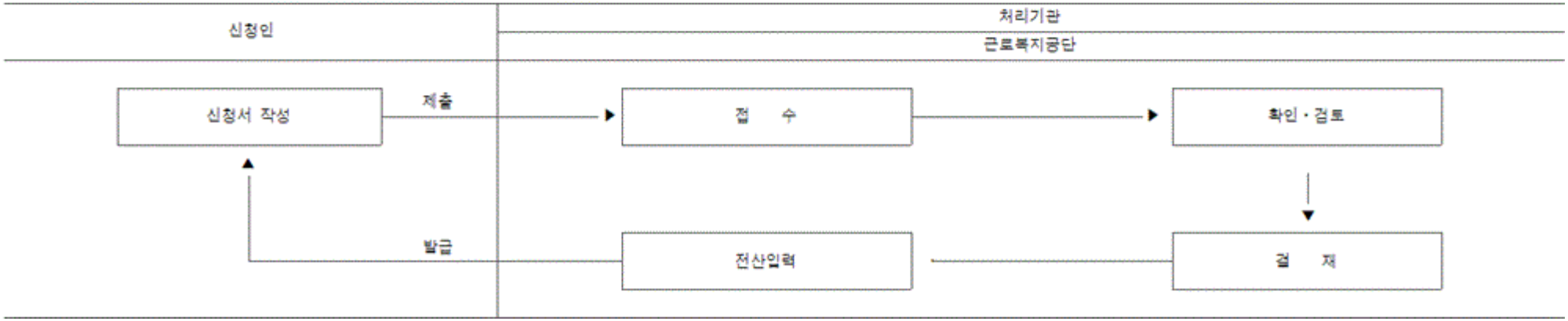
공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

작 성 요 령

1. ①란은 해당 사업장(현장)의 사업장관리번호를 적거나, 카드발급 대상자가 하수급인 소속인 경우에는 해당 하수급인관리번호를 적습니다.
2. ②란은 해당 사업장(현장)의 명칭(공사명)이나 해당하수급인의 명칭을 적습니다.
3. ③란은 해당 사업장(현장)의 공사명을 적습니다.
4. ④란은 해당 사업장(현장)의 소재지를 적습니다.
5. ⑤·⑥란은 카드발급 대상자의 성명과 주민등록번호를 적습니다.
6. ⑦란은 카드발급 대상 근로자의 전산입력을 위한 비밀번호를 숫자 또는 영문자(혼합기재 포함) 4자리로 적습니다.
7. ⑧란은 카드를 수령하려는 주소 또는 카드발급 대상 근로자의 자택주소를 적습니다.
8. ⑨란은 카드발급 대상 근로자의 자택연락처 및 휴대전화번호 중 하나 이상을 적습니다.
9. ⑩란은 카드발급 대상자의 일일임금을 적습니다.
10. ⑪란은 카드발급 대상자의 일평균 근로시간을 적습니다.
11. ⑫란은 카드발급 대상자의 직종을 적습니다.

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제16호서식] <개정 2019. 10. 15.>

건설고용보험카드 판독기 설치 신청서

접수번호		접수일자 처리기간 : 7일	
①사업장관리번호 (하수급인관리번호)		②사업장 명칭	
③소재지	□□□-□□□ (전화번호: 휴대전화:)		
④담당자 성명		⑤일용근로자 수	
⑥신청 판독기 수	⑦설치일자	⑧설치장소	

「고용보험법」 제15조제6항 및 같은 법 시행규칙 제8조제2항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사업주 또는 대표자) (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

작성방법

1. ①란은 해당 사업장(현장)의 사업장관리번호를 적습니다.
2. ②란은 해당 사업장의 명칭(공사명)을 적습니다.
3. ③란은 해당 사업장(현장)의 소재지 및 전화번호를 적습니다.
4. ④란은 해당 사업장(현장)의 전자카드 사업 담당자를 적습니다.
5. ⑤란은 하수급인을 포함한 해당 사업장(현장)의 일용근로자 수를 적습니다.
6. ⑥란은 해당 사업장(현장)에서 신청하는 카드판독기 수를 적습니다.
7. ⑦란은 카드판독기를 설치받으려는 일자를 적습니다.
8. ⑧란은 사업장(현장) 내에 카드판독기를 설치할 수 있는 장소를 구체적으로 적습니다.

처리절차

신청서 작성	→	접 수	→	확인·검토	→	결 재	→	통 보
신청인				근로복지공단				

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제17호서식] <개정 2016. 11. 17.>

고용보험 [ ]피보험자 전근 신고서
산재보험 [ ]근로자 전보 신고서

※ 뒤쪽의 유의사항을 읽고 작성하여 주시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (앞 쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 3일(고용보험은 7일)

사업장	전근(전보) 이전 사업장	전근(전보) 사업장
사업장관리번호		
명칭		
소재지		
전화번호		
하수급인관리번호 (건설공사 등 미승인 하수급인에만 해당)		
보험사무대행기관번호		
보험사무대행기관명		

	구 분	성 명	주민등록번호	전 근 일
피 보 험 자 (근 로 자)	[ ]고용[ ]산재			년 월 일
	[ ]고용[ ]산재			년 월 일
	[ ]고용[ ]산재			년 월 일
	[ ]고용[ ]산재			년 월 일
	[ ]고용[ ]산재			년 월 일

「고용보험법 시행령」 제9조 및 같은 법 시행규칙 제9조에 따라 위와 같이 근로자가 전근(전보)하였음을 신고합니다.

년 월 일

신고인(대표자) (서명 또는 인)

[ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤 쪽)

첨부서류	없 음	수수료 없음

유의사항

1. 이 신고서는 근로자가 근무하는 장소가 동일한 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로 변동된 경우 작성합니다.
2. 전근사업장(전보 후 사업장)을 관할하는 근로복지공단 지사로 제출하시기 바랍니다.
3. 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신고서 작성	→	접 수	→	확인·검토	→	결 재	→	전산입력
신고인				근로복지공단				

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제18호서식] <개정 2025. 7. 1.>

전산입력자료 대체 신고서

접수번호	접수일자	처리기간 : 7일

사업장	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	
	명칭	
	소재지	우편번호(　　)
하수급인관리번호 또는 이용개시번호		
보험사무 대행기관	번호	명칭 (전화번호:　　휴대전화:　　)
신 고 사 항	[ ] 피보험자격 취득신고 (　　)명 [ ] 피보험자격 전근신고 (　　)명 [ ] 피보험자격 상실신고 (　　)명 [ ] 이직확인서 제출 (　　)명	
작성자		부서명 (전화번호:　　)

「고용보험법 시행규칙」 제10조에 따라 전산입력자료로 대체 신고합니다.

년　　월　　일

신고인　　(서명 또는 인)

보험사무대행기관　　(서명 또는 인)

○○지방고용노동(지청)장 · 근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

첨부서류	전산입력자료	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 고용보험 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제19호서식] <개정 2022. 12. 9.>

[ ]국민연금 사업장가입자 내용 변경 신고서
[ ]건강보험 직장가입자 내용 변경 신고서
[ ]고용보험 피보험자 내용 변경 신고서(근로자 종사 사업장)
[ ]산재보험 근로자 내용 변경 신고서(근로자 종사 사업장)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호		접수일		처리기간	3일

사업장	사업장관리번호 □□□-□□-□□□□□-□	
	명칭	
	전화번호	FAX번호
	소 재 지 우편번호( )	
보험사무 대행기관	번호	명칭
하수급인 관리번호	※ 건설공사 등의 미승인 하수급인의 경우만 해당합니다.	

일련 번호	성명	주민(외국인)등록번호·국내거소신고번호	변경내용			
			변경일	부호	변경 전	변경 후

[내용변경부호]: 1. 성명 2. 주민(외국인)등록번호·국내거소신고번호 3. 특수직종근로자 해당 여부(국민연금만 해당) 4. 자격취득일자(국민연금·건강보험만 해당) 5. 자활근로종사자의 보장자격[생계급여 수급자 ⇔ 급여특례·차상위계층, 주거급여·의료급여 또는 교육급여 수급자](고용보험만 해당) 6. 휴직 종료일(고용·산재보험만 해당) 7. 자격상실일자(국민연금·건강보험만 해당)

※ 건강보험 자격상실일을 변경할 경우 "직장가입자 보험료 정산내역 착오자 변경 신청서"를 별도 해당 기관으로 신고하기 바랍니다.

위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인(대표자) (서명 또는 인)

[ ]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

국민연금공단 이사장·국민건강보험공단 이사장·근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

1. 근무처 또는 근무내역이 변경될 경우 건강보험은 국민건강보험공단이 정한 "직장가입자(근무처·근무내역) 변동 신고서"를 작성하여 국민건강보험공단에 제출하고, 근무처가 변경될 경우 고용·산재보험은 「고용보험법 시행규칙」 별지 제17호서식의 고용보험 피보험자 전근 신고서 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제22호의9서식의 산재보험 근로자 전보 신고서를 작성하여 근로복지공단에 제출하기 바랍니다.
2. 건강보험증은 가입자 또는 피부양자가 신청하는 경우 발급됩니다. 신청은 가까운 지사방문, 고객센터(☎1577-1000), 홈페이지(www.nhis.or.kr), 모바일앱 등을 통해 가능합니다.

작성방법

1. 가입자의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)란에는 주민등록표 등본(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호, 외국인등록번호 또는 국내거소신고번호를 적습니다.
2. 변경 연월일 및 부호를 적습니다.
3. 변경 전 내용과 변경 후 내용을 적습니다.

처리 절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	자격 변경 확인 통지	→	수령
신고인		국민연금공단 · 국민건강보험공단 · 근로복지공단						신고인

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제19호의2서식] <개정 2025. 7. 1.> 고용·산재보험 토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

고용보험 ([ ]예술인 / [ ]노무제공자)피보험자 내용 변경 신고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 3일

사업(장)	사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호 □□□ - □□ - □□□□□ - □	
	명칭	
	전화번호	팩스번호
	소재지 우편번호( )	
보험사무 대행기관	번호	명칭
하수급인관리번호 또는 이용개시번호		

일련번호	성명	주민(외국인)등록번호·국내거소신고번호	변경내용			
			변경일	부호	변경 전	변경 후

[내용변경부호]

(뒤쪽)

작성 방법

1. 가입자의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 · 국내거소신고번호)란에는 주민등록표 등본(외국인등록증 또는 국내거소신고증) 상의 성명 및 주민등록번호, 외국인등록번호 또는 국내거소신고번호를 적습니다.
2. 변경 연월일 및 부호를 적습니다.
3. 변경 전 내용과 변경 후 내용을 적습니다.
4. 휴업시작일은 별도 서식인 피보험자 등 고용정보 내용 정정 신청서를 작성하여 제출하기 바랍니다.
5. 산재보험 적용 특수형태근로종사자의 이름, 주민등록번호, 휴업시작일, 휴업종료일 등의 변경은 별도 서식인 특수형태근로종사자 산재보험관계 명세 변경신고서를 작성하여 제출하기 바랍니다.
6. "하수급인관리번호"는 정부공공사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 작성하며, 이용개시번호는 노무제공플랫폼사업자의 경우에만 작성합니다.

처리 절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.

신 고	처 리 기 관
신 고 인	근로복지공단

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제20호서식] <개정 2025. 7. 1.>

고용보험 피보험자격확인 청구서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 14일

청구인	① 성 명	② 주민등록번호 -
	③ 주 소 (전화번호: 휴대전화:)	
	④ 입사일 또는 노무제공 개시일	⑤ 퇴직일 또는 노무제공 종료일
사업장	⑥ 사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호	⑦ 하수급인관리번호 또는 이용개시번호
	⑧ 명 칭	
	⑨ 소재지 (전화번호:)	
	⑩ 대표자	⑪ 업 종
⑫ 확인청구내용	1. 자격취득 2. 자격상실 3. 근로내용·노무제공내용 확인(일용근로자, 단기예술인 또는 단기노무제공자만 해당합니다)	
⑬ 청구사유	1. 자격취득·상실신고 누락 2. 피보험기간 정정 3. 신고사항 변경	

「고용보험법 시행령」 제11조제1항·제104조의7·제104조의14 및 같은 법 시행규칙 제12조·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 귀하

청구인 첨부서류	1. 근로자는 근로계약서, 급여통장사본, 소득금액증명, 급여명세서 등 고용관계를 확인할 수 있는 자료 1부 2. 예술인은 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 자료 1부 3. 노무제공자는 노무제공계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 자료 1부	수수료 없음

법제처	222
국가법령정보센터	

본인정보 제공으로 서류	] 소득금액증명

(뒤쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 고용보험 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 피보험자격 확인청구 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 공단이 제공하는 고용보험 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)

작성방법 및 유의사항

1. ① ~ ⑤란에는 청구인에 관한 해당 사항을 적습니다.
2. ⑥ ~ ⑪란에는 사업장에 관한 해당 사항을 적습니다.
3. ⑫·⑬란에는 확인청구의 내용 및 청구사유 등을 표기합니다.
4. ④란에는 해당 사업장에 채용된 일자(입사일) 또는 노무제공을 개시한 날(노무제공 개시일)을 적습니다.
5. ⑤란에는 해당 사업장에서 퇴직한 일자(퇴직일) 또는 노무제공을 종료한 날(노무제공 종료일)을 적습니다.
6. ⑥란에는 해당 사업장의 사업장관리번호(아는 경우만 해당합니다)나 노무제공플랫폼 등록번호를 적습니다.
7. ⑦란에는 해당 사업장의 하수급인관리번호(아는 경우만 해당합니다)나 이용개시번호를 적습니다.
8. ⑫란에는 확인청구의 내용에 ○표 하기 바랍니다.
9. ⑬란에는 확인청구사유가 사업주의 피보험자격취득 및 상실 신고 누락인 경우에는 1번란에 ○표 하고, 피보험자격 신고는 되어 있으나 피보험기간을 정정하는 경우에는 2번란에 ○표 하며, 피보험자격 신고사항 변경인 경우에는 3번란에 ○표 하기 바랍니다.

※ 첨부서류의 내용이 불명확하거나 증명 자료가 불분명하여 신고내용이 확인되지 않으면 불리한 결과가 발생할 수 있습니다.

처리절차

청구인	처리기관 근로복지공단

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제21호서식] <개정 2025. 7. 1.>

모서리 부분을 천천히 개봉하여 주십시오. ☞

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

□□□□□

우체국
요금후납

고용보험 피보험자격
확인통지서 재중

수신자 :

고용보험 피보험자격 [ ]취득 [ ]상실 확인통지서(사업주용)

① 사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호(하수급인관리번호)					
② 사무조합번호				③ 사무조합명	
④ 사업장명칭					
일련번호	피보험자		⑦ 자격취득 · 상실여부	⑧ 자격취득일	⑨ 자격상실일
	⑤ 성명	⑥ 생년월일			
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

「고용보험법 시행령」 제11조제2항·제104조의7·제104조의14 및 같은 법 시행규칙 제13조·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 확인·통지합니다.

년 월 일

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×279㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제22호서식] <개정 2025. 7. 1.>

모서리 부분을 천천히 개봉하여 주십시오. ☞

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장
□□□□□

우체국
요금후납

고용보험 피보험자격
확인통지서 재중

수신자 :

고용보험 피보험자격 [ ]취득 [ ]상실 확인통지서(피보험자용)

① 사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호(하수급인관리번호)		
② 사무조합번호		③ 사무조합명
피보험자 (청구인)	④ 성명	생년월일
	⑤ 주소 (전화번호:)	
사업장	⑥ 명칭	
	⑦ 소재지 (전화번호:)	
⑧ 자격취득 확인	[ ]취득(취득일 년 월 일) [ ]취득사실 없음	
⑨ 자격상실 확인	[ ]상실(상실일 년 월 일) [ ]상실사실 없음	
	[ ]상실사유:	
⑩ 피보험자 관리명세	고용보험 피보험기간	
	사업장명	
⑪ 확인사유	[ ]자격취득·상실신고 누락 [ ]피보험기간 정정 [ ]신고사항 변경	

「고용보험법 시행령」 제11조제2항·제104조의7·제104조의14 및 같은 법 시행규칙 제13조·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 확인·통지합니다.

※ 구직급여는 아래의 요건을 갖춘 경우 지급받을 수 있으며, 이직일의 다음 날부터 기산하여 12개월 이내 소정급여일수를 한도로 지급하므로 이를 넘기는 경우 받지 못합니다(「고용보험법」 제40조, 제48조, 제77조의3 및 제77조의8).

- 근로자의 경우 이직일 이전 18개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 비자발적인 사유로 퇴직한 경우 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.
- 예술인의 경우 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상이고, 예술인인 피보험자로 3개월 이상 유지하는 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.
- 노무제공자의 경우 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 노무제공자인 피보험자로 3개월 이상 유지하는 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.

년 월 일

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 직인

심사청구 안내

위 확인통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 /홈페이지 주소
전화번호( ) FAX번호( ) /담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×279㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제23호서식] <개정 2025. 7. 1.>

모서리 부분을 천천히 개봉하여 주십시오. ☞

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

□□□□□
고용보험 피보험자격
확인통지서 재중

우체국
요금후납

수신자 :

년 월분 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자 고용보험 피보험자격 확인통지서(사업주용)

① 사업장관리번호 또는 노무제공플랫폼 등록번호 (하수급인관리번호)				
② 보험사무대행기관번호			③ 보험사무대행기관명	
④ 사업장명칭				
일련번호	피보험자		⑦ 근로·노무제공 일수	⑧ 임금(보수)총액
	⑤ 성명	⑥ 생년월일		
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

「고용보험법 시행령」 제11조제2항·제104조의7·제104조의14 및 같은 법 시행규칙 제13조·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 확인·통지합니다.

년 월 일

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 직인

기안자(직위/직급) 서명	검토자(직위/직급) 서명	결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명		
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수		처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소		/홈페이지 주소
전화번호( )	FAX번호( )	/담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×279㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제24호서식] <개정 2025. 7. 1.>

모서리 부분을 천천히 개봉하여 주십시오. ☞

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장

□□□□□
고용보험 피보험자격
확인통지서 재중

우체국
요금후납

수신자 :

년 월분 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자 고용보험 피보험자격 확인통지서(피보험자용)

피보험자	① 성명	② 생년월일
	③ 주소	

	④ 사업주 또는 노무제공플랫폼사업자	⑤ 근로·노무제공 사업장명	⑥ 근로·노무제공 일수	⑦ 임금(보수)총액
피보험자 관리명세			일	
			일	
			일	
			일	
			일	
			일	
			일	
			일	
⑧ 확인사유	[ ]자격취득·상실신고 누락 [ ]피보험기간 정정 [ ]신고사항 변경			

「고용보험법 시행령」 제11조제2항·제104조의7·제104조의14 및 같은 법 시행규칙 제13조·제125조의3제5항·제125조의9제5항에 따라 위와 같이 확인·통지합니다.

※ 구직급여는 아래의 요건을 갖춘 경우 지급받을 수 있으며, 이직일의 다음 날부터 기산하여 12개월 이내 소정급여일수를 한도로 지급하므로 이를 넘기는 경우 받지 못합니다(「고용보험법」 제40조, 제48조, 제77조의3 및 제77조의8).

- 근로자의 경우 이직일 이전 18개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 비자발적인 사유로 퇴직한 경우 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.
- 예술인의 경우 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상이고, 예술인인 피보험자로 3개월 이상 유지하는 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.
- 노무제공자의 경우 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 노무제공자인 피보험자로 3개월 이상 유지하는 등 수급 요건을 갖춘 경우 지급합니다.

년 월 일

근로복지공단 ○○지역본부(지사·센터)장 직인

심사청구 안내

위 확인통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 /홈페이지 주소
전화번호( ) FAX번호( ) ⑤성명 /담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×279㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제25호서식] 삭제 <2011.9.16>

[별지 제26호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제27호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제28호서식] 삭제 <2008.9.19>

[별지 제29호서식] 삭제 <2008.9.19>

[별지 제30호서식] 삭제 <2008.9.19>

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제31호서식] <개정 2023. 12. 29.>

하도급 사업주 신고서

※ 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일		처리기간: 7일

신고 (하도급) 사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인등록번호)
	사업자등록번호	상호명(법인명)
	기업규모 [ ]우선지원대상기업 [ ]대규모기업	
신고 (하도급) 사업장	업종명 (주생산품:)	
	하도급 계약기간	
	업종코드	총매출액(사업금액) 만원
	상시근로자수 명	원도급사업장 납품물품명 물품명: 매출액: 만원
	사업장관리번호	소재지
	담당자 성명	담당자 전화번호 사무실: 휴대전화:
원도급 사업장	사업장관리번호	
	상호명(법인명)	
	소재지 (전화번호:)	
	업종명 (주생산품:)	업종코드

「고용보험법 시행규칙」 제23조에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인(사업주) (서명 또는 인)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제32호서식] <개정 2026. 5. 11.>

년 제 차(월분) 고용유지지원금 신청서

※ 색상이 어두운 난은 적지 않습니다. [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.
※ 3쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 10일

사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인등록번호)	
	사업자등록번호	상호명(법인명)	
	기업규모 [ ] 우선지원대상기업	[ ] 대규모기업	
사업장	① 사업장관리번호	소재지	담당자 성명
	② 담당자 전화번호 사무실: 휴대전화:	담당자 팩스번호	담당자 전자우편 주소
	업종명	업종코드	
③ 파견·수급 사업장인 경우	사용(도급) 사업장관리번호	사용(도급) 사업장 근무 중인 피보험자 수	
④ 신청자격	고용유지지원금 지급대상 근로자는 고용보험 피보험자격 취득 후 90일이 지난 근로자이며, 일용근로자, 해고·권고사직이 예정된 사람, 사업주의 배우자 및 직계존속·비속에 해당하지 않습니다.	[ ] 예 [ ] 아니오	
	고용유지조치 대상 근로자에 대해 고용센터에 신고한 고용유지조치 계획에 따라 조치하고 해당 금품을 지급했습니다.	[ ] 예 [ ] 아니오	
고용유지 조치 현황	⑤ (월) 말일 현재 피보험자 수	명	⑥ (월) 고용유지조치 대상 피보험자 수	명
	⑦ (월) 총 소정근로시간	시간	⑧ (월) 단축된 근로시간의 합계	시간
	⑨ 근로시간 단축률	%		
신청내용	⑩ 고용유지조치 기간 중 임금 보전을 위해 지급한 금품 총액	원	⑪ 지원율	[ ] 2/3 [ ] 1/2
	⑫ 지원금 신청액 (고용유지조치 기간 중 임금 보전을 위하여 지급한 금품 총액 × 지원율)			원
	⑬ 계좌번호:	은행명:	예금주:	

(3쪽 중 2쪽)

⑭ 년 월 고용유지조치 및 지원금 신청내역						
번호	성명 주민등록번호	해당 월 소정근로시간	고용유지조치로 단축된 근로시간	근로시간 단축률	고용유지조치 기간 중 임금 보전을 위하여 지급한 금품	지원금 신청액
<예시>	홍길동 800200-1000000	176시간	50시간	28.4%	350,000원	233,330원
1						
2						
계						

⑮ 사업주 확인서

1. 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금 신청 대상에서 제외됩니다.
   가. 「고용보험법 시행령」 제19조제1항에 따라 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시킨 경우
   나. 이 신청 당시 고용보험료 체납 상태인 경우
2. 「고용보험법」 제26조의2, 같은 법 시행령 제40조 및 제40조의2에 따라 사업주에게 지원되는 각종 지원금 및 장려금은 중복 지원되지 않습니다.
3. 「고용보험법 시행령」 제19조제2항에 따라 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 않습니다.
   가. 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하는 경우
   나. 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우
   다. 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 동안 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 고용조정으로 소속 피보험자의 100분의 10 이상을 이직시킨 경우
4. 「고용보험법 시행령」 제20조의2 및 「고용보험법 시행규칙」 제32조의2에 따라 사업주가 고용유지조치계획(변경계획 포함)에 대해 변경신고 없이 다음 각 목의 어느 하나를 고용유지조치계획보다 100분의 50 미만으로 이행한 경우에는 해당 달의 고용유지지원금의 전부를 지급하지 않으며, 100분의 50 이상 이행한 경우에는 실제 이행한 내용에 따라 고용유지지원금을 산정하여 지급합니다.
   가. 고용유지조치 대상자 수
   나. 고용유지조치기간
   다. 고용유지조치기간에 지급한 금품
5. 「고용보험법 시행령」 제19조제1항에 따른 고용유지조치 기간 중 고용유지조치를 하지 않고 고용유지조치

(3쪽 중 3쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 1쪽의 담당 공무원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인(사업주) (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등

② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처

③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 고용유지지원금 신청 후 3년

④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 고용유지지원금 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의 안함

신청인(사업주) (서명 또는 인)

작성방법

1. ①란은 사업주가 고용보험사업장 성립신고를 하여 발급받은 사업장별 고유번호를 적습니다.
2. ②란은 관할 지방고용노동관서에서 신청서 심사를 위하여 연락 또는 방문하거나 서류보완 요청 시 해당 업무를 수행할 담당자의 연락처, 팩스번호, 전자우편 주소를 적습니다.
3. ③란은 신청인이 「고용보험법 시행령」 제19조제4항에 따라 고용유지조치를 실시한 파견사업주 또는 수급사업주인 경우 고용유지조치 대상 피보험자가 근무 중인 사용(도급)사업장의 사업장관리번호와 해당 사용(도급)사업장에 근무 중인 피보험자 수를 적습니다.
4. ④란은 해당 사항을 '예'와 '아니오' 중 선택하여 적습니다.
5. ⑤란은 고용유지조치를 실시한 (월)의 말일 현재 전체 피보험자 수를 적습니다. 이 경우 일용근로자, 해고·권고사직이 예정된 사람, 사업주(법인의 경우 대표자)의 배우자 및 직계존속·비속 관계의 근로자 또는 피보험자격 취득기간이 90일 이하(고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 피보험자격 취득기간을 달리 정하는 경우에는 그 기간을 말합니다)인 사람은 제외합니다.
6. ⑥란은 ⑤란의 전체 피보험자 중 고용유지조치계획에 따라 고용유지조치를 한 피보험자 수를 적습니다.
7. ⑦란은 고용유지조치를 실시하지 않았을 경우의 해당 월의 전체 피보험자의 소정근로시간을 적습니다.
8. ⑧란은 ⑦란의 총 소정근로시간 중 ⑥란의 고용유지조치 대상 피보험자에 대해 단축한 근로시간(근로를 면제한 시간을 말합니다)의 합계를 적습니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제33호서식] 삭제 <2018. 7. 11.>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제34호서식] 삭제 <2026. 5. 11.>

[별지 제35호서식] 삭제 <2013.12.30>

[별지 제35호의2 서식] 삭제 <2011.1.3>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제36호서식] <개정 2026. 5. 11.>

년 제 차(월분) 고용유지조치 ☐ 계획 ☐ 계획변경 신고서

※ 색상이 어두운 난은 적지 않습니다. [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.
※ 3쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 1일

사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인등록번호)	
	사업자등록번호	상호명(법인명)	
	기업규모 [ ] 우선지원대상기업	[ ] 대규모기업	
사업장	① 사업장관리번호	소재지	담당자 성명
	② 담당자 전화번호 사무실: 휴대전화:	담당자 팩스번호	담당자 전자우편 주소
	업종명	업종코드	
③ 파견·수급 사업장인 경우	사용(도급) 사업장 관리번호	사용(도급) 사업장 근무 중인 피보험자 수	
④ 신청자격	고용유지지원금 지급대상 근로자는 고용보험 피보험자격 취득 후 90일이 지난 근로자이며, 일용근로자, 해고·권고사직이 예정된 사람, 사업주의 배우자 및 직계존속·비속에 해당하지 않습니다.	[ ] 예 [ ] 아니오	
	고용유지조치 대상 근로자에 대해 고용센터에 신고한 고용유지조치 계획에 따라 조치하고 해당 금품을 지급할 예정입니다.	[ ] 예 [ ] 아니오	
고용유지 조치 내용	⑤ (월) 고용유지조치기간 (조치 일수)	. . . ~ . . . (일)	
	⑥ (월) 전체 피보험자 수	명	⑦ (월) 고용유지조치 대상 피보험자 수 명
	⑧ (월) 총 소정근로시간	시간	⑨ (월) 단축예정 근로시간의 합계 시간
	⑩ 근로시간 단축률	%	
	⑪ 고용유지조치기간 중 단축 근로시간에 대한 임금보전 지급기준		
⑫ 고용조정이 불가피한 사유 및 고용유지조치 사유	(별지 작성 가능)		

「고용보험법 시행령」 제20조제1항·제2항 및 같은 법 시행규칙 제31조제1항에 따라 위와 같이 신고합니다.

(3쪽 중 2쪽)

⑬ 년 월 고용유지조치 대상자 명단

번호	성 명 주민등록번호 실근무장소	고용유지조치 예정(변경)일자																	계
<예시>	홍길동 851201-1****** 세종시 한누리대로 422	일자	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		(일) (기존 근로시간 수) (단축시간 수) (단축률)
		기존시간	09:00~18:00																
		(시간 수)	8																
		단축시간	14:00~18:00																
		(시간 수)	4																
		일자	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		기존시간																	
		(시간 수)																	
		단축시간																	
		(시간 수)																	
1		일자	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		(일) (기존 근로시간 수) (단축시간 수) (단축률)
		기존시간																	
		(시간 수)																	
		단축시간																	
		(시간 수)																	
		일자	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		기존시간																	
		(시간 수)																	
		단축시간																	
		(시간 수)																	
계																		명	

⑭ 사업주 확인서

1. 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금 신청 대상에서 제외됩니다.
   가. 「고용보험법 시행령」 제19조제1항에 따라 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시킨 경우
   나. 고용유지지원금 신청 당시 고용보험료 체납 상태인 경우
2. 「고용보험법」 제26조의2, 같은 법 시행령 제40조 및 제40조의2에 따라 사업주에게 지원되는 각종 지원금 및 장려금은 중복 지원되지 않습니다.
3. 「고용보험법 시행령」 제19조제2항에 따라 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 않습니다.
   가. 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하는 경우
   나. 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우
   다. 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 동안 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 고용조정으로 소속 피보험자의 100분의 10 이상을 이직시킨 경우

(3쪽 중 3쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 1쪽의 담당 공무원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인(사업주) (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등

② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처

③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 고용유지지원금 신청 후 3년

④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 고용유지지원금 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의 안함

신청인(사업주) (서명 또는 인)

작성방법

1. ①란은 사업주가 고용보험사업장 성립신고를 하여 발급받은 사업장별 고유번호를 적습니다.
2. ②란은 관할 지방고용노동관서에서 신청서 심사를 위하여 연락 또는 방문하거나 서류보완 요청 시 해당 업무를 수행할 담당자의 연락처, 팩스번호, 전자우편 주소를 적습니다.
3. ③란은 신청인이 「고용보험법 시행령」 제19조제4항에 따라 고용유지조치를 실시하려는 파견사업주 또는 수급사업주인 경우 고용유지조치 대상 피보험자가 근무 중인 사용(도급)사업장의 사업장관리번호와 해당 사용(도급)사업장에 근무 중인 피보험자 수를 적습니다.
4. ④란은 해당 사항을 '예'와 '아니오' 중 선택하여 적습니다.
5. ⑤란은 해당 월의 고용유지조치 실시 첫날부터 마지막 날까지의 기간 및 조치를 실시한 일수를 적습니다.
6. ⑥란은 (월)의 전체 피보험자 수를 적습니다. 이 경우 일용근로자, 해고 또는 권고사직이 예정된 사람, 사업주(법인의 경우 대표자)의 배우자 및 직계존속·비속 관계의 근로자나 피보험자격 취득기간이 90일 이하(고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 피보험자격 취득기간을 달리 정하는 경우에는 그 기간을 말합니다)인 사람은 제외합니다.
7. ⑦란은 해당 월에 고용유지조치를 실시하려는 대상 피보험자 수를 적습니다.
8. ⑧란은 ⑥란에 기재된 전체 피보험자 수의 해당 월에 대한 소정근로시간(「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따라 정한 근로시간)의 합계를 적습니다.
9. ⑨란은 ⑧란의 총 소정근로시간을 ⑦란의 고용유지조치 대상 피보험자에 대해 단축 예정인 근로시간(근로를 면제한 시간을

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제37호서식] 삭제 <2021.7.1>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제38호서식] 삭제 <2026. 5. 11.>

[별지 제39호서식] 삭제 <2013.12.30>

[별지 제39호의2 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제40호서식] 삭제 <2013.12.30>

[별지 제40호의2 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제41호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제42호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제43호서식] 삭제 <2008.9.19>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제44호서식] <개정 2026. 7. 1.>

지역고용 ☐ 계 획 / ☐ 계획변경 신고서

※ 색상이 어두운 칸은 신고인이 작성하지 않으며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

접수번호	접수일자	처리기간 : 1일(계획변경 신고는 7일)

사업장	①사업장관리번호			
	②명 칭		③대규모기업	[ ] 해당 [ ] 비해당
	④소재지	(전화번호: 휴대전화번호: 담당자:)		
	⑤업종명	(주생산품:)		
	⑥업종코드		⑦피보험자수	명

사업장 이전·신설·증설 계획	⑧이전 계획	이전 예정일	변경 전 소재지	변경 후 소재지
		년 월 일		
	⑨신설 계획	사업장명		
		소재지		
		업종명	업종코드	
		시설·장비 설치현황	예상소요비용: 만원	
	⑩증설 계획	시설·장비 증설현황	예상소요비용: 만원	
지역근로자 고용계획	⑪조업시작 예정일	년 월 일	⑫고용예정인원	명

⑬계획변경 사유	

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제45호서식] <개정 2023. 6. 30.>

지역고용 조업시작 신고서

(앞 쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 1일

① 사업장관리번호				
사업장	②명칭		③대규모기업	[ ] 해당 [ ] 비해당
	④소재지	(전화번호: 휴대전화번호: 담당자:)		

사업장 이전 · 신설 · 증설내용	⑤이전내용	이전 일	변경 전 소재지	변경 후 소재지	
		년 월 일			
	⑥신설내용	사업장명		상시근로자수	명
		소재지	(전화번호:)		
		업종명		업종코드	
		시설 · 장비 설치내용		소요비용: 만원	
	⑦증설내용	시설 · 장비 증설내용		소요비용: 만원	
지역 근로자 고용 내용	⑧지역고용계획 신고서제출일	년 월 일		⑨조업시작일	년 월 일
	⑩고용인원	명			

「고용보험법 시행령」 제24조제2항 및 같은 법 시행규칙 제40조에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

공지사항

1. 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.
2. 지역고용 조업시작 신고서는 조업시작일부터 1개월 이내에 제출하여야 합니다.
3. 「고용보험법 시행령」 제24조제1항제4호에 따라 고용된 근로자가 그 고용된 날 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금 지급대상이었던 경우에는 지역고용촉진지원금이 지급되지 않습니다.

작성방법

1. ①란은 고용보험 사업장관리번호를 기재합니다.
2. ⑥란의 업종명 및 업종코드는 한국표준산업분류표(「통계법」 제22조에 따른 고시)상의 업종 및 업종코드(세세분류)에 의합니다.

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡)

(뒤 쪽)

지역고용근로자 명부

연번	성명	주민등록번호	고용일	지정지역명 (지정지역 전입일)	월 예상지급 임금액
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
				(　　)	
월 예 상 지 급 임 금 총 액					원

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제46호서식] <개정 2023. 6. 30.>

년 월 ~ 월분 지역고용촉진 지원금 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 10일

①사업장관리번호				
사업장	②명칭		③대규모기업	[ ] 해당 [ ] 비해당
	④소재지	(전화번호: 휴대전화번호: 담당자:)		

신청내용	⑤형태	[ ] 사업장 이전 [ ] 사업장 신설 [ ] 사업장 증설		
	⑥조업 시작일		⑦지역고용근로자 고용인원	명
	⑧지급 임금액	원	⑨지원율	1/2, 1/3
	⑩지원금신청액 [⑧×⑨]	원		
	⑪계좌번호	(예금주:)		

⑫조업시작일 전 3개월, 조업시작일 후 1년까지 고용조정으로 근로자 이직 여부	[ ] 예 [ ] 아니오

「고용보험법 시행령」 제24조제8항 및 같은 법 시행규칙 제41조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	신청인 제출서류	1. 지역고용근로자의 월별 임금대장 사본 및 임금지급을 증명할 수 있는 서류 각 1부 2. 근로계약서 사본 1부	수수료 없음
	담당 공무원 확인 사항	지역고용근로자의 주민등록표 초본	

※ 아래 란은 적지 아니합니다.

처 리	①지급 대상자수	명	②지급 임금액	원
	③지 원 율	1/2, 1/3	④지급 결정액 (②×③)	원

결 재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

공지사항

1. 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.
2. 지역고용촉진 지원금 지급 신청서는 조업시작일이 속한 달의 다음 달부터 3개월마다 제출해야 하며, 지역고용촉진 지원금 지급 신청 기간은 조업시작일부터 1년 6개월 이내로 합니다.
3. 「고용보험법 시행령」 제24조제1항제4호에 따라 고용된 근로자가 그 고용된 날 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금 지급대상이었던 경우에는 지역고용촉진지원금이 지급되지 않습니다.

작성방법

1. ①란은 고용보험 사업장관리번호를 기재합니다.
2. ⑨지원율에는 대규모기업인 경우 1/3, 대규모기업이 아닌 경우에는 1/2을 적용합니다.
3. 지급대상자는 지원금 신청일 현재 고용기간이 6개월 이상인 사람만 해당합니다.
4. ⑩지원금 신청액은 지급대상자별 지급 임금액에 해당 지원율을 곱한 금액을 기재합니다. 다만, 지급대상 피보험자 1명에 대한 지역고용촉진 지원금은 「고용보험법 시행령」제21조제5항에 따라 고용노동부장관이 고시한 금액을 초과할 수 없습니다.
5. 사업주(법인인 경우에는 그 대표자)가 본인의 배우자 또는 직계존속·비속 또는 인척을 고용한 경우에는 지급하지 않습니다.

지역고용근로자 명부

연번	성 명 (주민등록번호)	사업주의 배우자 또는 직계존속·비속 해당 여부란	고용일	지정지역명 (지정지역 전입일)	지원금 산정기간	월 지급 임금액
				(　　)		
				(　　)		
				(　　)		
				(　　)		
				(　　)		
지 급 임 금 총 액						원

[별지 제47호 서식] 삭제 <2011.1.3>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제48호서식] 삭제 <2024. 12. 31.>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제48호의2서식] 삭제 <2024. 12. 31.>

[별지 제49호 서식] 삭제 <2011.1.3>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제50호서식] 삭제 <2022. 12. 9.>

[별지 제51호 서식] 삭제 <2012.12.27>

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제52호서식] <개정 2019. 12. 31.>

년 제 차(분기, 월) 임금피크제 지원금 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	①성명			②주민등록번호	
	③주소			(전화번호:)	
	④재직기간			⑤정년 세	
사업장	⑥사업체명		⑦대표자		
	⑧업종명	⑨업종코드		⑩상시근로자수	명
	⑪소재지	( ) (전화번호: , 담당자:)			
임금피크제	⑫임금피크제 도입연도	년	⑬피크연령	세	
	⑭임금피크제 유형	[ ] 정년연장형 [ ] 근로시간단축형 [ ] 재고용형			
	⑮근로시간단축	변경전 ( )시간	변경후 ( )시간	⑯재고용시점	년 월 일(세)
	⑰고용연장연령 (고용보장연령)	세	⑱본인적용시점	년 월 일	
	⑲연간피크임금	원	⑳분기피크임금	원	㉑월피크임금 원
신청연도 (분기,월) 임금	㉒신청연도	년(분기) (월)	㉓신청연도(분기,월) 근무기간	. . ~ . .	
	㉔연도임금총액	원	㉕분기임금총액	원	㉖월임금총액 원
	징계처분 등 본인 귀책사유, 질병·부상, 휴업·휴직·휴가, 쟁의행위로 인한 감액 여부		㉗감액사유		
			㉘감액임금	원	
신청내용	㉙조정임금	원	㉚임금차액	원	
	㉛임금감액비율	%	㉜신청액	원	
	㉝계좌번호	은행		(예금주:)	
근로자 확인	(※ 사업주가 대신 신청하는 경우만 해당합니다) 서명 또는 인				

「고용보험법 시행령」 제28조 및 같은 법 시행규칙 제50조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

사업주 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 란은 적지 않습니다.

접수	접수 연월일		. . .		접수번호		
선람	담당		팀장		과장		청장 (지청장)

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

첨부서류	1. 「고용보험법 시행령」 제28조에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류(최초로 신청하는 경우만 첨부합니다) 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 같은 항 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부	수수료 없음

작성방법

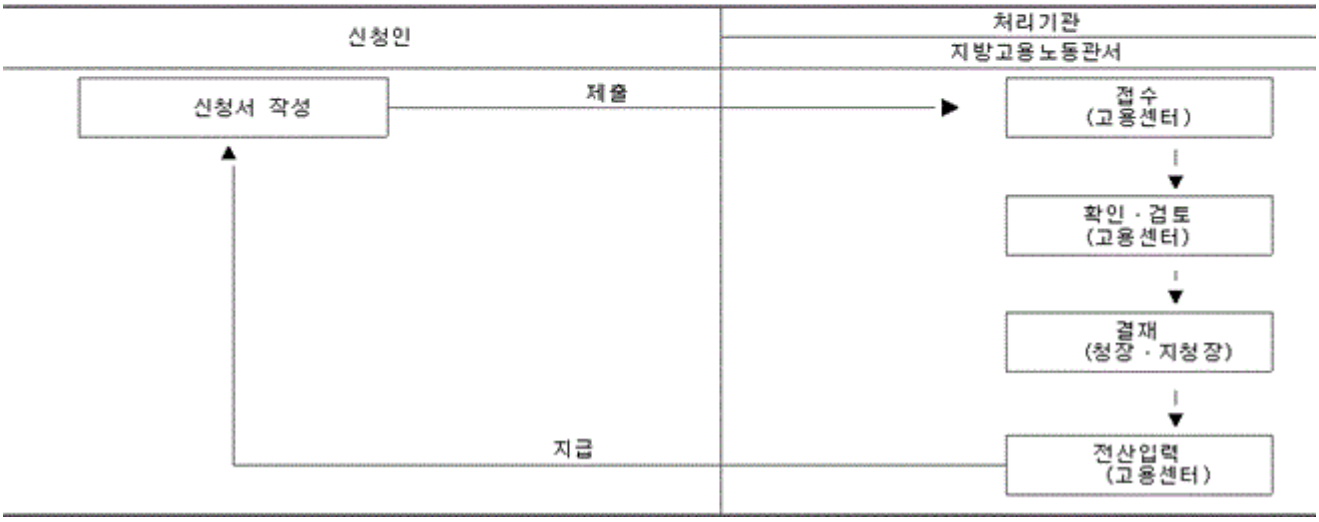
1. ③정년은 정년연장형 및 정년연장을 조건으로 한 근로시간단축형의 경우 연장 전 정년을 기재하고, 재고용형 및 재고용을 조건으로 한 근로시간단축형의 경우 현재 정년을 기재합니다.
2. ⑥상시근로자 수는 임금피크제 적용되는 날 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다.
3. ⑧피크연령은 임금피크제 시행으로 임금이 최초로 감액되기 직전연도의 연령을 기재합니다.
4. ⑨임금피크제 유형은 「고용보험법 시행령」 제28조제1항의 정년연장형(제1호), 근로시간단축형(제2호), 재고용형(제4호) 또는 두 가지 유형을 동시에 실시하는 경우 해당하는 유형에 각각 "√" 표시를 합니다.
5. ⑩근로시간단축은 임금피크제 유형이 근로시간단축형인 경우 변경 전·후의 주당 소정근로시간을 기재합니다.
6. ⑫재고용시점은 정년 후 재고용하는 연령과 재고용으로 고용연장을 시작하는 시점을 기재합니다.
7. ⑬고용연장연령은 임금피크제를 시행하면서 정년연장 또는 재고용 등으로 계속근로하게 되는 연령을 기재합니다.(2010.12.31. 이전 정년보장형 임금피크제 시행 시 고용보장연령을 표시합니다.)
8. ⑭본인적용시점은 사업장에서 임금피크제를 시행함에 따라 적용근로자의 임금이 최초로 감액되는 시점을 기재합니다.
9. 피크임금(⑲,㉘,㉙)은 당초의 피크임금에 이후 연도의 임금인상률(고용노동부장관이 고시)을 반영한 피크임금을 말합니다(원단위 버림).
   ※ 예시) 근로자 A의 당초 분기피크임금이 '07년도 1,000만원일 경우 '10년도 비교 시 당초 피크임금에 임금인상률('08·'09년도 임금인상률)을 반영한 10,668,330원(1,000만원 × 104.9% × 101.7%)을 기재

   <연도별 임금인상률>

구분	'01년	'02년	'03년	'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년
임금인상률(%)	6.0	6.7	6.4	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5

   ※ 당초 피크임금: 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금[연간 근로소득(비과세 제외)]
10. 신청연도(분기,월) 임금총액(㉔,㉕,㉖)은 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 제외하고 산정한 금액을 기재합니다.
11. ㉗조정임금의 계산은 [피크임금(⑲,㉘,㉙)]에서 유형별 조정비율을 곱한 금액을 기재하고, 원단위는 버립니다.
    ※ 유형별 조정비율: 정년연장형 1년 이내 90%, 2년 초과 3년 이내 85%, 3년 초과 5년 이내 80% (상시근로자 300인 미만 사업장은 90%), 재고용형 80%(상시근로자 300인 미만 사업장은 90%), 근로시간 단축형 70%
12. ㉘임금차액은 [피크임금(⑲,㉘,㉙)]에서 [신청 연도(분기,월) 임금총액(㉔,㉕,㉖) + 감액임금(㉓)]을 뺀 금액을 기재합니다.(원단위 버림)
13. ㉛임금감액비율은 [㉘임금차액÷피크임금(⑲,㉘,㉙)]으로 계산하며, 유형별 기준감액비율 미만인 경우는 지원대상에 해당하지 않습니다.(소수 셋째자리 반올림)
    ※ 유형별 기준감액비율: 정년연장형 1년 이내 10%, 2년 초과 3년 이내 15%, 3년 초과 20%(상시근로자 300인 미만 사업장은 10%), 재고용형 20%(상시근로자 300인 미만 사업장은 10%), 근로시간 단축형 30%
14. ㉜신청액은 [㉗조정임금]에서 [신청연도(분기, 월) 임금총액(㉔,㉕,㉖) + 감액임금(㉓)]을 뺀 금액을 기재하되, 정년연장형 840만원(분기 210만원, 월 70만원), 재고용형은 600만원(분기 150만원, 월 50만원)을 한도로 하며, 신청 연, 분기, 월 임금과 지원금의 합이 고용노동부장관이 고시하는 금액을 초과하지 아니하는 범위에서 기재합니다(원단위 버림).

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제52호의2서식] <개정 2021. 12. 31.>

년 제 차(분기, 월) 임금피크제 지원금 신청서 (근로시간단축 사업주 지원)

※ 제2쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (제1쪽)

접수번호	접수일 처리기간 : 10일

사업장 정 보	사업장관리번호	
	사업장명	대표자
	소재지 ( ) (전화번호: 담당자:)	

근로시간단축 사업주 지원	①근로시간단축 근로자수 명	②근로시간단축 총 개월 수 (①의 해당 기간 내 근로자 지원 개월 수의 합) 개월
③1개월 미만에 대한 지원금 (해당하는 경우 기재합니다) 원		
신청 내용	근로시간 단축사업 사업주 지원 신청액 (① × <고시금액> + ③) 원	
	입 금 정 보 은행명 : 계좌번호 : (예금주 :)	

「고용보험법 시행령」 제28조 및 같은 법 시행규칙 제50조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

( )지방고용노동청장(지청장) 귀하

첨부서류	1. 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 같은 항 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부	수수료 없음

※ 아래 란은 적지 않습니다.

접수	접수 연월일		. . .		접수번호			
선람	담당		팀장		과장		청장 (지청장)	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(제2쪽)

작성방법

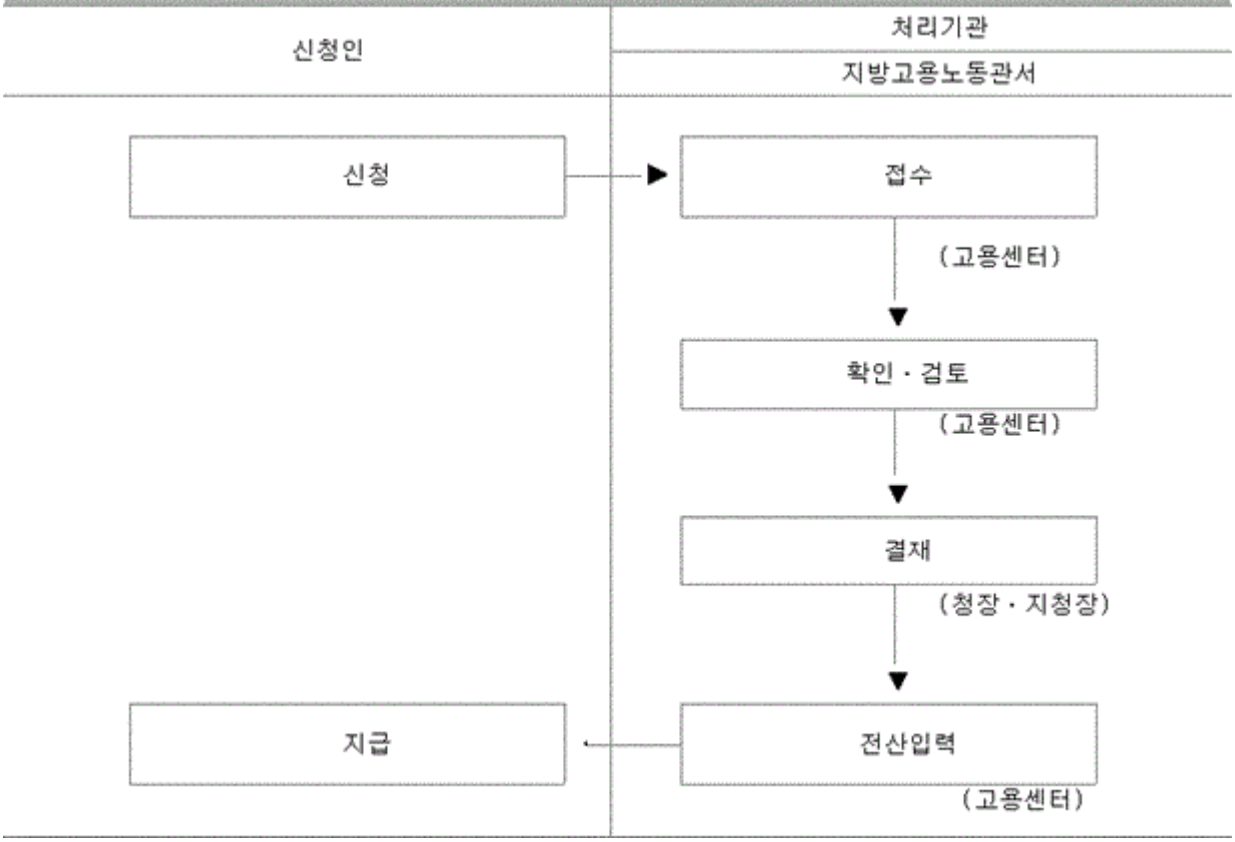
1. ②의 총 개월 수는 ①의 지원 근로자 전체에 대한 각각의 해당 기간 내 개월 수의 합을 표시하며, 달력의 매월 초일부터 말일까지 모두 포함되는 경우 1개월로 하여 산정합니다.
2. ③의 1개월 미만에 대한 지원금은 전체 지원 대상기간 중 ②의 잔여기간에 매년 고시된 지원금을 일수에 비례하여 계산한 금액으로 적습니다.

   (예시: 1분기 신청 시, 1월 15일부터 근로시간단축 사업주 지원(또는 신규인력채용지원)에 해당하는 근로자 3명과 3월 1일부터 해당하는 근로자 2명, 3월 5일부터 해당하는 근로자 1명이 있는 경우)

   - ②에 [2(개월)×3(명)]+[1(개월)×2(명)] = 8개월을 표시
   - ③에 <해당 고시금액>/31일×17일(1. 15.~ 1. 31.)×3(명) + <해당 고시금액>/31일×27일(3. 5.~ 3. 31.)×1(명)로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.

   ※ 해당 연도 근로시간단축 사업주 지원 금액 고용노동부 고시 참고
3. 첨부서류를 준비할 때에 관련 규정 및 신청서와의 일치 여부를 확인해 주시기 바랍니다.

처리절차



(제 3쪽)

년(분기, 월) 근로시간단축 사업주 지원 명세

성명	주민등록번호	근로시간단축 개시일	지원금 산정기간	지원금 신청 연월수	1개월 미만에 대한 지원금
계				개월	원

작성방법

1. 지원금 신청 연월수: 매월 첫날부터 말일까지를 1개월로 하여 산정합니다.
   - 예시) 1.15. 근로시간이 단축된 자는 2개월(2. 1. ~ 3. 31.)이라고 적습니다.
2. 1개월 미만에 대한 지원금: 매년 고시된 지원금을 일수에 비례하여 계산한 금액으로 적습니다.
   - 예시) 2015. 1. 15. 근로시간이 단축된 자의 금액은 300,000원(고시금액 예시)/31일×17일(1. 15. ~ 1. 31.)로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제52호의3서식] <개정 2019. 12. 31.>

년 제 차(분기, 월) 임금피크제 지원금 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	①성명			②주민등록번호		
	③주소			(전화번호:)		
	④재직기간			⑤정년 세		
사업장	⑥사업체명		⑦대표자			
	⑧업종명	⑨업종코드		⑩상시근로자수	명	
	⑪소재지	□□□-□□□ (전화번호:)				
임금 피크제 지원금	⑫임금피크제 도입연도	년	⑬피크연령	세		
	⑭본인 적용시점	년 월 일(세)				
	⑮연간 피크임금	원	⑯분기 피크임금	원	⑰월 피크임금	원
신청 연도 (분기, 월) 임금	⑱신청연도	년(분기) (월)	⑲신청연도 (분기,월) 근무기간	. . ~ . .		
	⑳연도 임금총액	원	㉑분기 임금총액	원	㉒월 임금총액	원
	징계처분 등 본인 귀책사유, 질병·부상, 휴업·휴직·휴가, 쟁의행위로 인한 감액 여부		㉓감액사유			
			㉔감액임금	원		
신청내용	㉕조정임금	원	㉖임금차액	원		
	㉗임금감액비율	%	㉘신청액	원		
	㉙계좌번호	은행		(예금주:)		
근로자 확인	(※ 사업주가 대신 신청하는 경우만 해당합니다) 서명 또는 인					

「고용보험법 시행령」 제28조의2 및 같은 법 시행규칙 제50조의2에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)
사업주 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 난은 적지 않습니다.

접수	접수 연월일		. . .		접수번호			
선람	담당		팀장		과장		청장 (지청장)	

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

첨부서류	1. 「고용보험법 시행령」 제28조의2제1항에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류(최초로 신청하는 경우에만 첨부합니다) 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 100분의 10 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부	수수료 없음

작성방법

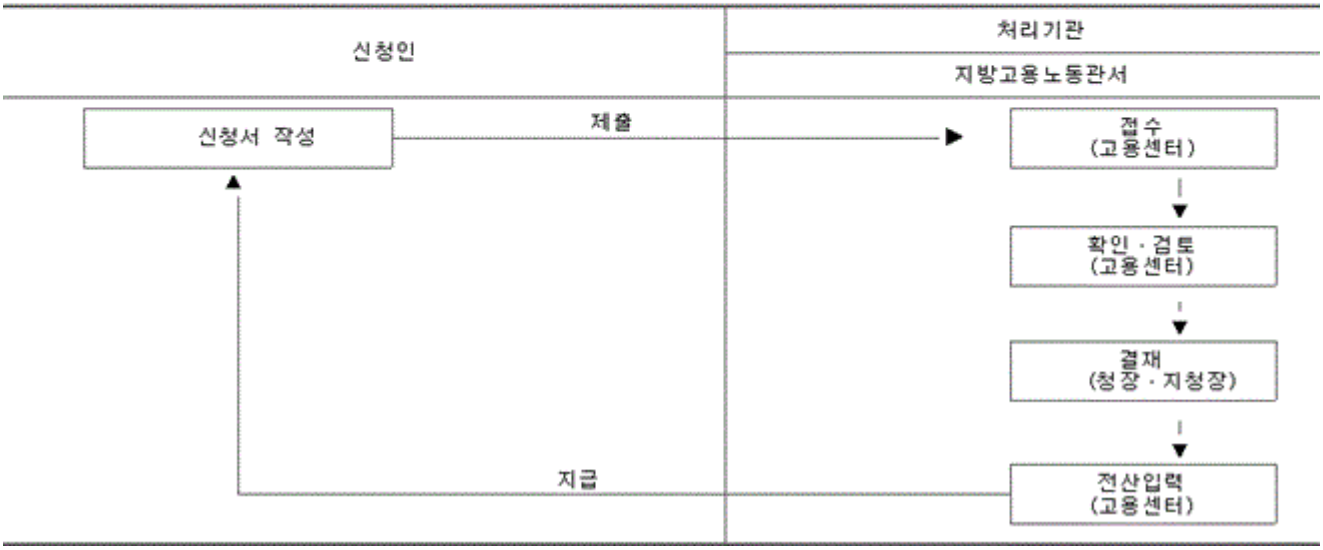
1. ⑤정년은 현재 정년을 적습니다.
2. ⑨상시근로자 수는 임금피크제가 적용되는 날 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다.
3. ⑬피크연령은 임금피크제의 시행으로 임금이 최초로 감액되기 시작한 연도의 직전연도의 연령을 적습니다.
4. ⑭본인 적용시점은 사업장에서 임금피크제도를 시행함에 따라 적용근로자의 임금이 최초로 감액되는 시점을 적습니다.
5. 피크임금(⑮,⑯,⑰)은 당초의 피크임금에 이후 연도의 임금인상률(고용노동부장관이 고시)을 반영한 피크임금을 말합니다(원단위 버림).
   ※ 예시) 근로자 A의 당초 분기피크임금이 '12년도 3,000만원일 경우 '15년도 비교 시 당초 피크임금에 임금인상률('13·'14년도 임금인상률)을 반영한 32,354,100원(3,000만원 × 103.5% × 104.2%)을 기재

   <연도별 임금인상률>

구분	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
임금인상률(%)	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4

   ※ 당초 피크임금: 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금[연간 근로소득(비과세 제외)]
6. 신청연도(분기, 월) 임금총액(㉘,㉙,㉚)은 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득에서 해당 연도(분기, 월) 임금피크제 지원금을 제외하고 산정한 금액을 적습니다.
7. ㉛조정임금은 [피크임금(⑮,⑯,⑰)]에서 90%를 곱한 금액을 적고, 1원단위는 버립니다.
8. ㉜임금차액은 [피크임금(⑮,⑯,⑰)]에서 [신청 연도(분기, 월) 임금총액(㉘,㉙,㉚) + 감액임금(㉛)]를 뺀 금액을 적습니다.(1원단위 버림)
9. ㉝임금감액비율은 [㉜임금차액÷피크임금(⑮,⑯,⑰)]으로 계산하며, 10% 미만인 경우는 지원대상에 해당하지 않습니다.(소수 셋째자리 반올림)
10. ㉞신청액은 [㉛조정임금]에서 [신청연도(분기, 월) 임금총액(㉘,㉙,㉚) + 감액임금(㉛)]를 뺀 금액을 적되, 1,080만원(분기 270만원, 월90만원)을 한도로 하며, 신청 연·분기·월 임금과 지원금의 합이 고용노동부장관이 고시하는 금액을 초과하지 않는 범위에서 적습니다.(1원 단위 버림)

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제52호의4서식] 삭제 <2019. 12. 31.>

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제53호서식] 삭제 <2020. 3. 31.>

[별지 제54호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제55호 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제56호서식] 삭제 <2013.12.30>

[별지 제56호의2 서식] 삭제 <2010.2.9>

[별지 제56호의3 서식] 삭제 <2010.2.9>

[별지 제56호의4 서식] 삭제 <2011.1.3>

[별지 제57호서식] 삭제 <2015.12.7.>

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제58호서식] <개정 2023. 12. 29.>

사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 10일(유의사항 참조)

①사업장	사업장관리번호	대규모기업 [ ] 해당 [ ] 비해당
	명칭	대표자
	소재지 (전화번호:)	

②훈련과정 정보

훈련기관명	훈련과정명	훈련실시기간	지원금 신청인원	수탁훈련기관에 지급한 비용(1인당 훈련비용)

③훈련수료자 명단 및 지원신청금 세부내역

성 명	주민등록번호	훈련생 유형	비정규직 해당 여부	훈련 과정명 (훈련기간)	지원신청금					훈련생 또는 대체고용인력에게 지급한 임금 등		
					총액	훈련비	임금	숙식비	훈련수당	임금	숙식비	훈련수당
										※해당자만 기입		
합 계										-		

④계좌번호	은행	(예금주:)

「고용보험법 시행령」 제41조 및 같은 법 시행규칙 제60조제2항제1호 본문에 따라 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사업주) (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장(○○지역본부·지사) 귀하

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

첨부서류	없음	수수료 없음

※ 아래 란은 적지 아니합니다.

접수	접수 연월일	접수번호	처리부서	선람	담당	검토	결재
	. .						
처리	①지급여부	[ ] 지급 [ ] 미지급					
	②미지급 사유						

결재	담당		검토		결재		결재 연월일
							. . .

작성방법

1. ②훈련과정 정보는 지원금 신청 대상에 해당되는 훈련과정별로 기재합니다(별지 작성 가능).

1-1. 훈련실시기간은 훈련시작일과 훈련종료일을 기재합니다.

1-2. 수탁훈련기관에 지급한 비용은 해당 훈련과정을 위탁하고 사업주가 수탁 훈련기관에 실제로 지급한 비용을 기재합니다.

2. ③훈련수료자 명단 및 지원신청금 세부내역은 훈련생별로 작성하며, 훈련생 1명이 2개 이상의 훈련과정을 수강할 경우 훈련과정별로 각각 기재합니다(별지 작성 가능).

2-1. 훈련생 유형은 자사 소속 근로자, 타사 소속 근로자, 그 밖의 실업자 등 중 하나를 기재합니다.

2-2. 비정규직 해당 여부는 해당 훈련생이 「고용보험법 시행령」 제41조제3항 각호의 어느 하나에 해당될 경우에만 "해당"이라고 기재합니다.

2-3. 훈련생 또는 대체고용인력에게 지급한 임금 등에는 훈련비 이외에 임금, 숙식비 및 훈련수당을 지급받고자 하는 경우에만 기재하며, 해당 훈련과정 훈련실시기간(시간) 동안에 해당 훈련생에게 실제 지급한 임금, 숙식비 및 훈련수당을 항목별로 구분하여 기재합니다.

※ 대체고용인력에 대한 임금은 대체인력에게 실제 지급한 임금을 기준으로 함

2-4. 지원신청금 세부내역은 지원받을 금액을 항목별로 구분하여 기재합니다.

※ 임금은 훈련실시 시간에 해당 훈련생 또는 대체고용 인력에게 사업주가 임금을 지원한 경우에 한하여 지원이 가능

유의사항

「고용보험법 시행령」 제41조제3호에 따른 직업능력개발훈련의 경우, 과정별로 훈련이 종료된 후 해당 훈련을 받은 사람을 실제 고용하였는지 여부를 확인하는 기간(훈련 종료 후 90일이 경과할 때까지의 기간)은 처리기간에서 제외됩니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제58호의2서식] <개정 2023. 12. 29.>

훈련기관용 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 10일(유의사항 참조)

①수탁훈련기관	사업장관리번호	
	명칭	대표자
	소재지	(전화번호:)

②훈련과정 정보

훈련과정명 (코드번호)	훈련실시기간	지원금신청인원

③훈련수료자 명단 및 지원신청금 세부내역

성명	주민등록 번호	훈련생 유형	비정규직 해당 여부	사업장명 및 사업장 관리번호	대규모 기업 해당 여부	지원신청금		
						총액	훈련비	숙식비
합 계								

④사업장별 지원신청금 및 계좌번호

사업장명 (사업장관리번호)	위탁 훈련비용 (1명당 훈련비용)	지원신청 금액	훈련비용의 입금처		
			은행명	계좌번호	예금주 (훈련받은 근로자의 사업주와 같을 것)

「고용보험법 시행령」 제41조 및 「고용보험법 시행규칙」 제60조제2항 단서에 따라 사업주 직업능력개발 훈련비용의 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(훈련기관 대표) (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장(○○지역본부·지사) 귀하

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

(뒤쪽)

첨부서류	없 음	수수료 없음

※ 아래 란은 적지 아니합니다.

접수	접 수 연월일	접수번호	처리부서	선람	담당	검토	결재
	. .						
처리	①지급여부	[ ] 지급 [ ] 미지급					
	②미지급 사유						

결재	담당		검토		결재		결재 연월일
							. . .

작성방법

1. ②훈련과정 정보는 해당 훈련과정에 대한 정보를 기재합니다.

1-1. 훈련실시기간은 훈련시작일과 훈련종료일을 기재합니다.

2. ③훈련수료자 명단 및 지원신청금 세부내역은 훈련생별로 기재합니다(별지 작성 가능).

2-1. 훈련생 유형은 해당 훈련생을 위탁한 사업주 기준으로 자사 소속 근로자, 타사 소속 근로자, 그 밖의 실업자 중 하나를 기재합니다.

2-2. 비정규직 해당 여부는 해당 훈련생이 「고용보험법 시행령」 제41조제3항 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에만 "해당"이라고 기재합니다.

2-3. 사업장명 및 사업장관리번호는 해당 훈련생을 위탁(훈련비를 부담)한 사업주의 사업장명 및 사업장관리번호를 기재합니다.

2-4. 지원신청금은 지원 받을 훈련비용(임금, 훈련수당은 제외)을 기재합니다.

3. ④사업장별 지원신청금 및 계좌번호는 훈련을 위탁한 사업주의 사업장명(사업장관리번호), 위탁 훈련비(1인당 훈련비) 및 지원신청금액을 기재하고, 훈련비용의 입금처는 훈련을 위탁한 사업주의 은행, 계좌번호 및 사업주 성명를 기재합니다.

유의사항

「고용보험법 시행령」 제41조제3호에 따른 직업능력개발훈련의 경우, 과정별로 훈련이 종료된 후 해당 훈련을 받은 사람을 실제 고용하였는지 여부를 확인하는 기간(훈련 종료 후 90일이 경과할 때까지의 기간)은 처리기간에서 제외됩니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제58호의3서식] <개정 2021. 7. 1.>

일학습병행과정 지원금 신청서

※ 어두운 칸(▒)은 신청인이 작성하지 않습니다.

접수번호	접수일시	처리기간 10일

사업장 (훈련기관명)	사업장관리번호	
	명칭	대표자
	소재지 (전화번호:)	

훈련과정 정보

훈련기관명	훈련과정명	훈련실시기간	지원금 신청인원	수탁훈련기관에 지급한 비용

학습근로자 명단 및 지원 신청금 세부내역

성 명	생년월일	훈련과정명	훈련기간	신청금 내역					
				총액	훈련비		숙박비	식비	훈련 장려금
					도제식 현장 교육훈련	사업장 외 교육훈련			
합 계									

계좌번호	은행 (예금주:)

「고용보험법 시행령」 제41조 및 「고용보험법 시행규칙」 제60조제2항제2호에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사업주 또는 훈련기관) (서명 또는 인)

한국산업인력공단(○○지역본부 · 지사) 귀중

첨부서류	학습근로자 임금 등 급여 지급 확인 서류

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제59호서식] <개정 2025. 12. 31.>

사업주 직업능력개발 훈련비용 지급결정 통지서

사업장 (수탁훈련기관)	사업장관리번호	
	명칭	대표자
	소재지 (전화번호:)	

지원신청액									
지급결정액 세부 명세 (사업주용)	훈 련 기관명	훈련 과정명 (코드번호)	훈련기간	지원금 내역					
				지원 인원	지원금 총액	훈련비	임금	숙식비	훈련 수당
	계								
지급결정액 세부 명세 (수탁훈련기관용)	사업주명 (사업장 관리번호)	훈련 과정명 (코드번호)	훈련기간	지원금 내역					
				지원 인원	지원금 총액	훈련비	임금	숙식비	훈련 수당
	계								

미지급(일부지급)사유

「고용보험법 시행규칙」 제60조제3항에 따라 사업주 직업능력개발 훈련비용의 지급결정을 위와 같이 알려드립니다.

년 월 일

한국산업인력공단 이사장(○○지역본부 · 지사) 직인

안내사항
1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다. 2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제59호의2서식] <개정 2025. 12. 31.>

일학습병행과정 지원금 지급결정 통지서

사업장 (훈련기관명)	사업장관리번호	
	명칭	대표자
	소재지 (전화번호:)	
지원신청액	원	

지급결정액 세부 명세

훈련 과정명	훈련기간	지원금 내역						
		지원 인원	지원금 총액	도제식 현장교육훈련비	사업장 외 교육훈련비	숙박비	식비	훈련장려금
계								

미지급(일부지급)사유

「고용보험법 시행령」 제41조 및 「고용보험법 시행규칙」 제60조제4항에 따라 일학습병행과정 지원금의 지급결정을 위와 같이 알려드립니다.

년 월 일

한국산업인력공단(○○지역본부 · 지사) 직인

안내사항
1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다. 2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제60호서식] 삭제 <2015.12.7.>

[별지 제61호서식] 삭제 <2011.9.16>

[별지 제62호서식] 삭제 <2011.9.16>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제63호서식] <개정 2021. 12. 31.>

능력개발대부금 대부 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 : 신청마감일로부터 8일

신청인	성명		주민등록번호	
	주소			
	전자우편 주소		전화번호	휴대전화번호
	우편물수령 희망주소	[ ] 자택 [ ] 사업장		

사업장	사업장관리번호			
	명칭		입사일	
	근무부서	[ ] 사무직, 기타 [ ] 생산직	기업규모	[ ] 우선지원대상기업 [ ] 대기업
	소재지	(전화번호:)		

수강기관 개요	학교명		학과명 (주, 야간)	과 [ ] 주간 [ ] 야간	학제구분	[ ] 2년제 [ ] 3년제 [ ] 4년제 [ ] 대학원 석사 [ ] 대학원 박사
	훈련기관명		훈련과정명		훈련기관 구분	[ ] 훈련시설 [ ] 기타( )
	등록학기 (입학년도)	학년 학기 (년도)	수업료 그 밖의 납부금	만원 (입학금, 수업료, 기성회비 등)		
	장학금·보조금 수혜 사실여부 및 금액	[ ] 있음(만원) [ ] 없음 ※ 해당 등록학기만 기재 (수혜예정금액 포함)	대부금 수혜사실 여부 및 금액	[ ] 있음(만원) [ ] 없음 ※ 해당 등록학기만 기재 (수혜예정금액 포함)		
	대부 신청액	만원 ※ 만원단위 미만 절사	보증방법	[ ] 개별보증 [ ] 신용보증		

「고용보험법 시행령」 제45조 및 같은 법 시행규칙 제64조제3항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 성명 (서명 또는 인)

근로복지공단 이사장 귀하

첨부서류	1. 학자금(수강료 포함)의 납입고지서나 영수증 사본 1부 2. 명장, 기능경기대회 입상자, 장애인, 우선지원대상기업 소속 근로자로서 산업단지에 근무하거나 계약학과에 재학 중인 근로자, 노사문화우수기업 또는 남녀고용평등 우수기업 소속 근로자임을 증명하는 서류 1부 (해당자만 제출합니다)	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신청서 제출 (신청인)	→	접수 (근로복지공단)	→	확인·검토 (근로복지공단)	→	확정·통보 (근로복지공단)	→	대부약정체결 (대행금융기관)	→	대부 (신청인)

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제64호서식] <개정 2012.12.27>

실업자취업훈련비 대부 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	성명	주민등록번호
	주소	
	전화번호	휴대전화번호
최근 실직 전 직장	회사명	전화번호
	직위	
	실업일(폐업일) 년 월 일	
	고용보험가입사업장 여부 [ ] 가입, [ ] 미가입	
실업자 여부 확인	실직기간 . . . ~ . . . (년 월)	
	융자금, 보조금수혜 사실 여부 및 금액 [ ] 없음, [ ] 있음(만원)	
	사업자등록 유무 [ ] 없음, [ ] 있음	
수강훈련기관	훈련기관명	주소 (전화번호:)
	훈련과정명	훈련기간 . . . ~ . . .
	수강료 만원 ※ 천원 단위 미만 버림	
신용불량 거래자 등록사실	[ ] 등록 중 [ ] 해제 [ ] 없음	
대부신청 금액	만원 ※ 천원 단위 미만 버림	지정금융기관

「고용보험법 시행령」 제47조제4항 및 같은 법 시행규칙 제69조제1항에 따라 위와 같이 훈련비 대부를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	훈련수강 및 수강료(자기비용 부담분) 등에 관한 증거서류 1부 (예, 현금영수증, 본인카드 매출전표, 무통장입금증, 통장이체내역 등)	수수료 없음

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

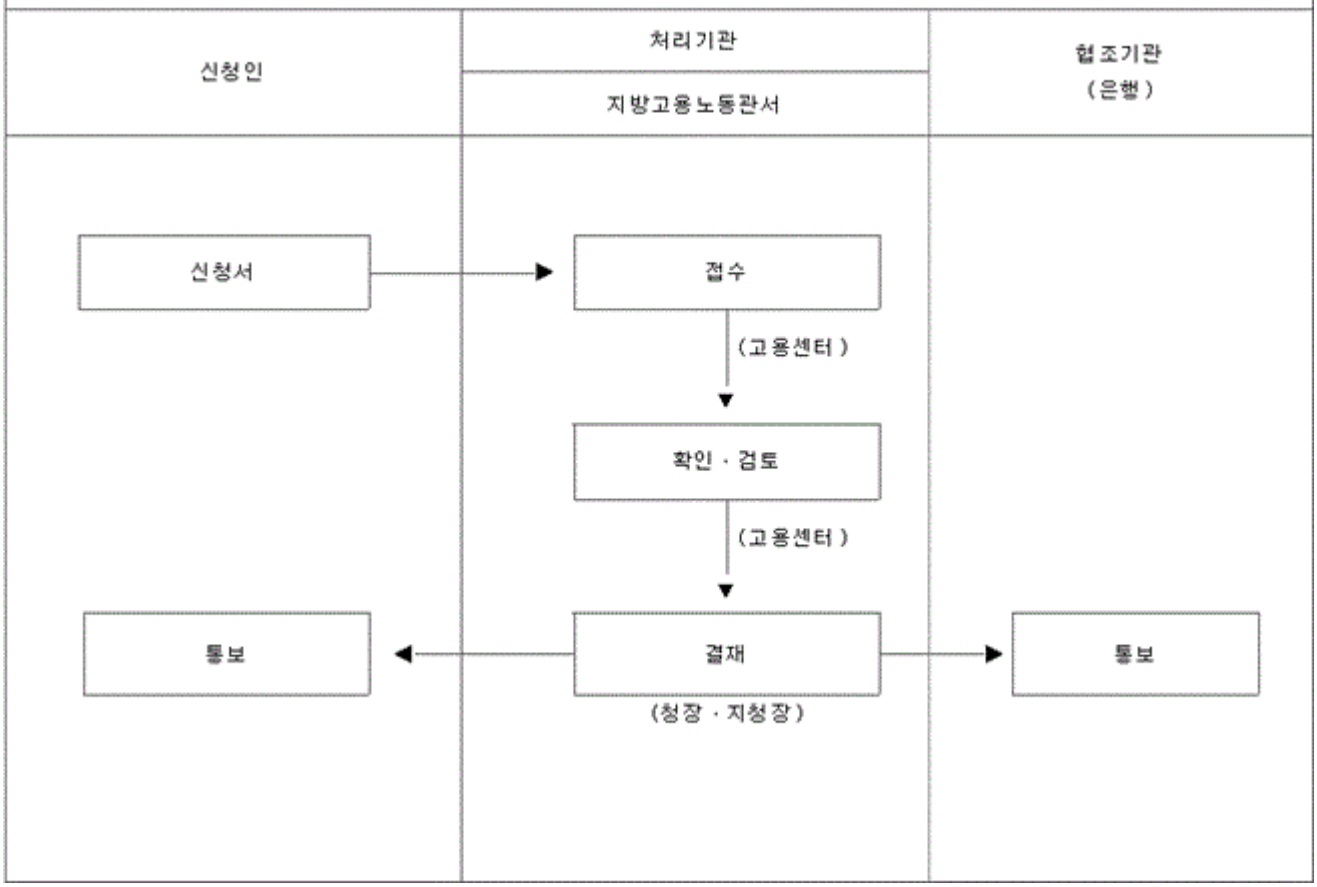
(뒤쪽)

공지사항

이 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견 조사를 위해 귀하의 전화(휴대전화)번호로 전화 조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제65호서식] <개정 2012.12.27>

직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 30일

신청인 (대표자)	성명		주민등록번호		
	주소		전화번호		
신청기관	기관명		소재지		
	설립일자		사업자등록번호		
	실무담당자 성명		실무담당자 전화번호(휴대전화번호)		
	고용보험료 납입기간 . . . ~ . . .		고용보험료 체납여부 [ ] 유, [ ] 무		
	사업정보	사업의 종류(업종)	상시근로자수	임금총액	매출액
		주된 사업			
		기타 사업			
	기관 유형	사업주	[ ] 중소기업 사업주 및 사업주단체 [ ] 국가인적자원개발컨소시엄사업 참여 대기업 사업주(단체) [ ] 대기업 사업주 및 사업주단체(중소기업이 아닌 기업의 사업주 및 단체 포함) [ ] 그 밖의 사업주 및 사업주단체 [ ] 근로자단체		
		훈련 기관	[ ] 직업능력개발훈련법인 (허가일: . . .)	[ ] 지정직업훈련시설 (지정일: . . .)	
이 전 대부이력	대부 횟수	대부 일시	대부 대상(해당란 모두 체크)	대부 금액(합계)	
	( )회		[ ]건물신축 [ ]건물증축 [ ]건물(전체)구입 [ ]건물(일부) 구입 [ ]장비구입	백만원	

「고용보험법 시행령」 제48조 및 같은 법 시행규칙 제71조제1항에 따라 직업능력개발훈련시설 설치 및 장비구입자금 대부금을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장 귀하

첨부서류	직업능력개발 훈련 시설·장비투자계획서	수수료 없음

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	확인검토	→	확정	→	통보
신청인		공단 지역본부 및 지사		공단 지역본부 및 지사		공단 지역본부 및 지사		신청인 및 은행

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

[별지 제66호서식] 삭제 <2008.4.30>

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제67호서식] <개정 2021. 12. 31.>

사업내 자격검정사업 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 2개월

사업장관리번호	사업장명 (대표자 성명:)	
소재지 (전화번호:)		
근로자수	자산	부채
매출액	당기순이익	검정부서명 (종사자 수:)
검정부서기능(타업무겸직 여부)	우선지원대상기업 [ ] 해당 [ ] 비해당	
검정종목(등급)	검정형태 [ ] 단독 [ ] 공동	
검정비용 [ ]징수 [ ]미징수	검정최초시행일(개발일)	시행횟수

「고용보험법 시행령」 제51조제3항 및 같은 법 시행규칙 제75조제1항에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장 귀하

첨부서류	1. 전년도(신고서 제출일 기준으로 직전 보험회계연도)의 결산서류 1부 2. 자격검정실시계획서 1부 3. 사업내 자격검정실시규정 1부	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신고서 작성	→	접수	→	심사	→	결정	→	결재	→	통보
신고인		산업인력공단		산업인력공단		산업인력공단		산업인력공단		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제68호서식] <개정 2012.12.27>

사업내 자격검정사업 [ ]변경 [ ]폐지 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 1개월

사업장관리번호			
사업체명		대표자 성명	
소재지	(전화번호:)		
검정종목(등급)		인정연월일	

변경사항

변경 전	변경 후	변경 사유

「고용보험법 시행령」 제51조 및 같은 법 시행규칙 제75조제3항 및 제4항에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장 귀하

첨부서류	사업내 자격검정사업의 변경·폐지를 증명하는 서류 사본 1부	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신고서 작성	→	접수	→	심사	→	결정	→	결재	→	통보
신고인		산업인력공단		산업인력공단		산업인력공단		산업인력공단		

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제69호서식] <개정 2021. 12. 31.>

사업내 자격검정사업 지원금 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 2개월

사업장관리번호	사업체명 (대표자 성명:)	
소재지 (전화번호:)		
근로자수	자산	부채
매출액	당기순이익	검정부서명 (종사자 수:)
검정부서기능(다른 업무 겸직 여부)	우선지원대상기업 [ ] 해당 [ ] 비해당	
검정종목(등급)	검정형태 [ ] 단독 [ ] 공동	
검정비용 [ ] 징수 [ ] 미징수	검정최초시행일(개발일)	시행횟수
통지일	입금계좌	

검정관련 경비			신청액
검정개발비	계		
	임금		
	수당		
	외부용역비		
	검정장비 및 시설제작 · 구입비		
	그 밖의 경비		
검정운영비	계		
	임금		
	출제 · 채점 · 감독 수당		
	검정재료비		
	검정시설 · 장비임차비		
	유인물제작비		
	자격증제작비		
	출장 및 교통비		
	그 밖의 경비		

「고용보험법 시행령」 제51조 및 같은 법 시행규칙 제75조제7항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국산업인력공단 이사장 귀하

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

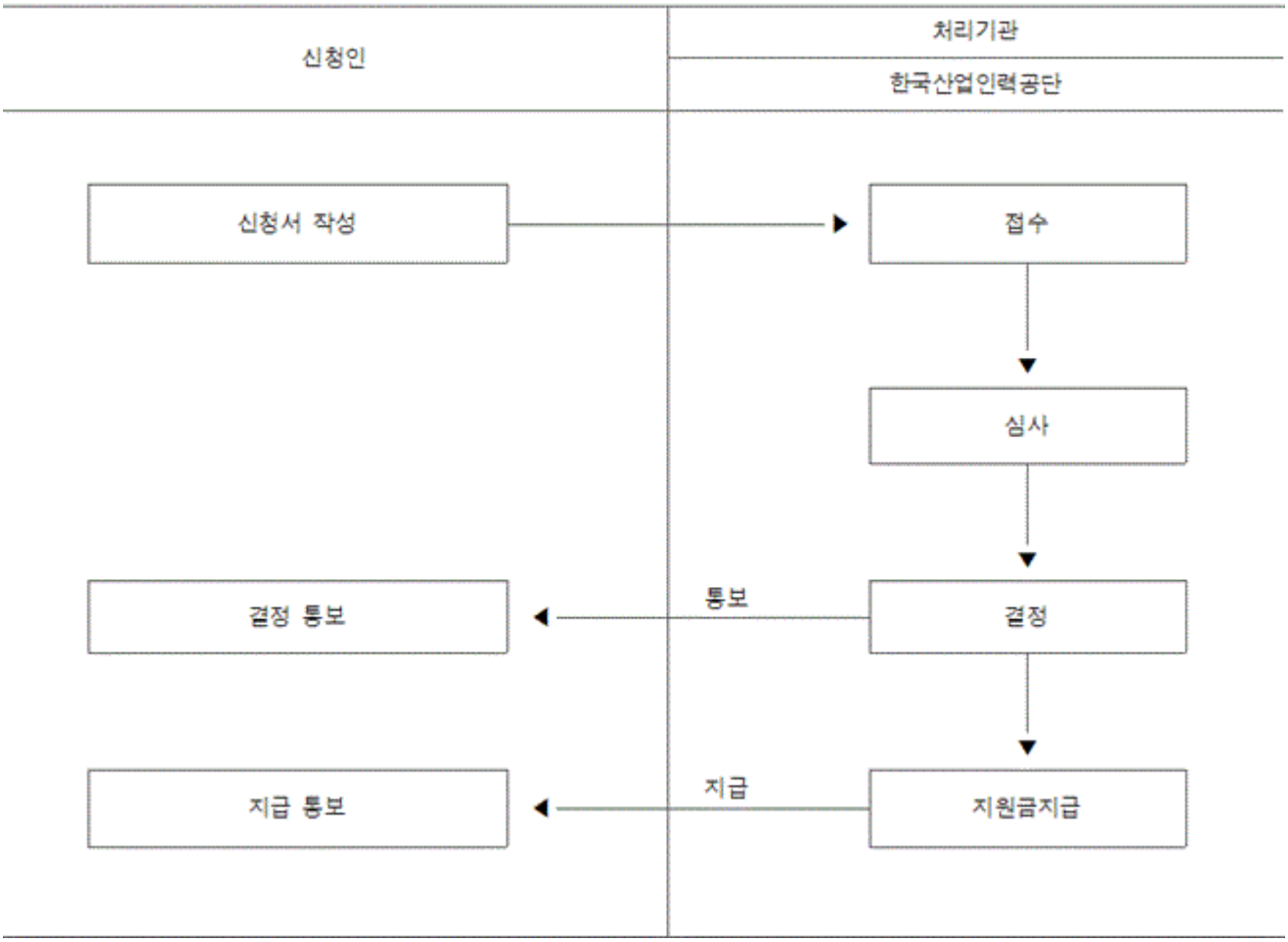
첨부서류	1. 자격검정결과보고서 1부 2. 계좌번호가 적힌 통장 사본 1부	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화번호)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제70호서식] <개정 2025. 12. 31.>

사업내 자격검정사업 지원금 [ ]지급 [ ]부지급 결정 통지서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표를 합니다.

사업장관리번호			
사업체명		대표자	
소재지	(전화번호:)		
검정종목(등급)		인정연월일	
계좌번호			
결정내용	[ ] 지급 [ ] 부지급 [ ] 부분지급		
부지급(부분지급) 결정사유			

지원금 지급명세

구분	신청액	정산액	지급 결정액

「고용보험법 시행령」 제51조 및 같은 법 시행규칙 제75조제9항에 따라 위와 같이 통지합니다.

년 월 일

한국산업인력공단 이사장 직인

안내사항

1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다.
2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제71호서식] <개정 2025. 12. 31.>

지원금 또는 직업능력개발 훈련비용 [ ] 지급 [ ] 부지급 결정통지서

수신자 :

① 사업장관리번호 (생년월일)			
② 사업장명 (성명) (훈련기관명)			
③ 소재지	□□□-□□□ (전화번호: 담당자:)		
④ 지급대상 기간		⑤지원대상자 수	명
⑥ 지원 신청액			
⑦ 결정내용	[ ] 지급 [ ] 부지급 [ ] 일부 지급		
⑧ 지급 결정액			원
⑨ 부지급(일부지급) 사유			

「고용보험법 시행규칙」 제77조에 따라 위와 같이 알립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

안내사항

1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다.
2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 /홈페이지 주소
전화번호( ) FAX번호( ) /담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제72호서식] <개정 2025. 12. 31.>

지원금 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서

사업장	① 사업장관리번호			
	② 명칭		③ 대규모기업	1. 해당 2. 비해당
	④ 소재지	□□□-□□□ (전화번호: 담당자:)		

근로자	⑤성명		⑥생년월일	
	⑦주소	(전화번호:)		

⑧ 지원금·장려금	
⑨ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액	
⑩ 반환명령금액	
⑪ 추가징수금액	
⑫ 납부할 금액(⑩+⑪)	
⑬ 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 내용 및 사유	

귀하에 대한 고용보험 지원금은 「고용보험법」 제35조에 따라 지급 제한(반환명령, 추가징수)하기로 결정하고 같은 법 시행령 제56조 및 같은 법 시행규칙 제79조에 따라 위와 같이 통지하오니 위 납부할 금액을 관할 지방고용노동관서 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

안내사항
1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다. 2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210mm×297mm[백상지 80g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제73호서식] <개정 2025. 12. 31.>

[ ]훈 련 비
[ ]훈련수당 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서

사업주 (훈련기관)	사업주(기관)명	
	소재지	□□□-□□□ (전화번호: 담당자:)

훈련생	성명		생년월일	
	주소	(전화번호:)		
① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액				
② 반환명령금액				
③ 추가징수금액				
④ 납부할금액(②+③)				
⑤ 반환·징수결정사유				

귀하에 대한 직업능력개발훈련 비용의 지원금액은 「고용보험법」 제35조에 따라 징수하기로 결정하고, 같은 법 시행령 제56조 및 같은 법 시행규칙 제79조에 따라 위와 같이 통지하오니 관할 지방고용노동관서 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

안내사항

1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다.
2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210mm×297mm[백상지 80g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제74호서식] <개정 2021. 12. 31.>

실업급여 [ ] 지 급 [ ] 부지급 결정 통지서

수급 자격자	성 명	생년월일	
	주 소		
	이직일(폐업일)		

실업급여의 종류			
결 정 내 용	[ ] 지급 [ ] 부지급		
지급 결정액	원	신청일	
부지급 사유			

「고용보험법 시행령」 제58조·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제81조·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 결정하여 알려드립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제75호서식] <개정 2025. 7. 1.>

수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입)신청서

※ 1쪽 및 2쪽을 모두 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√"표시를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일시	처리기간 14일(5일)

신청인 (이직자)	① 성명	② 주민등록번호
	③ 주소 전자우편 주소:	(전화번호:) (휴대전화번호:)
최종 이직 사업장	④ 사업장명	
	⑤ 소재지	
	⑥ 자격취득일(입사일) 년 월 일	⑦ 이직일(마지막 일한 날) 년 월 일
	⑧ 구체적 이직 사유	
구직급여 신청 대상 피보험자격 * 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직한 사람만 작성	[ ]상용근로자 [ ]예술인 [ ]노무제공자 [ ]일용근로자 [ ]단기예술인 [ ]단기노무제공자	

⑨ 현재 취직 중이거나 사업(자영업)을 하고 있습니까? * 취직: 상용직·임시직·일용직·단시간근로자·예술인·노무제공자 등 * 사업(자영업): 사업자등록증 소지자·비영리단체 대표자·부동산임대업자·채권추심원·다단계판매자 등	[ ] 취직 (취직내용:) [ ] 사업 (사업내용:) [ ] 아니오
⑩ 앞으로 새로운 직장에 취직 또는 사업(자영업)이 가능한 상황입니까? * 임신·출산·육아·질병·부상·가족 간병 등으로 본인이 당분간 취업을 할 수 없는 상태인지 여부를 적습니다.	[ ] 예 [ ] 아니오 (취업이 곤란한 사유 :)
⑪ 산재휴업급여를 받고 있거나 받을 예정입니까?	[ ] 예 [ ] 아니오
⑫ 장애인의 경우 소정급여일수 산정 시 우대하고 있습니다. 장애인입니까?	[ ] 예 (장애인등록증, 국가보훈등록증 등 확인) [ ] 아니오
⑬ 현재 고용24(www.work24.go.kr)를 통해 구직신청을 하셨습니까?	[ ] 예 [ ] 아니오
⑭ (해고당한 경우) 원직으로 복직을 위해 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하셨습니까?	[ ] 예 [ ] 아니오
⑮ (일용근로자로 이직한 경우) 수급자격의 인정신청일(오늘)이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지(. . . ~ . . .)의 주휴수당을 받은 날을 포함한 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만입니까?	[ ] 예 (3분의 1 미만) [ ] 아니오 (3분의 1 이상)
⑯ (단기예술인 또는 단기노무제공자로 이직한 경우) 수급자격의 인정신청일(오늘) 이전 1개월 동안(. . . ~ . . .)의 노무제공일 수가 10일 미만입니까?	[ ] 예 (10일 미만) [ ] 아니오 (10일 이상)
⑰ (일용근로자 중 건설일용근로자, 단기예술인 또는 단기노무제공자로 이직한 경우) 수급자격의 인정신청일(오늘) 이전 14일간 연속하여 근로(노무제공)내역이 없습니까?	[ ] 예 [ ] 아니오
⑱ (노무제공자로 이직하여 「고용보험법 시행규칙」 별지 제6호의2서식에 따른 고용보험 피보험자격 상실신고서의 상실코드가 45로 신고된 경우) 귀하의 노무제공 종료 사유는 무엇입니까? * 45: 노무제공플랫폼을 이용한 노무제공종료에 따른 이직	[ ] 개인 사정으로 인한 이직 (구체적 사유:) [ ] 사업주 사정으로 인한 이직 (구체적 사유:)
⑲ 「국민기초생활 보장법」에 따라 자활근로 참여자 중 생계급여 수급자였던 기간은 실업급여가 적용되지 않습니다. '생계급여 수급자'로 참여하셨나요? * 의료·주거·교육 급여, 급여특례, 차상위계층은 실업급여가 적용됨.	[ ] 예 [ ] 아니오
⑳ 고용센터의 재취업지원서비스 중 희망하는 항목에 체크해주세요 (복수 선택 가능)	[ ] 일자리 정보제공 [ ] 취업알선 [ ] 진로지도(취업특강, 집단프로그램 등) [ ] 직업적성검사, 심층상담과 지도 [ ] 적합한 직업훈련과정 안내 [ ] 희망하지 않음

※ 수급자격 인정 신청서의 내용에 거짓이 있을 경우에는 실업급여의 지급이 중단되고 지급받은 실업급여액에 상당하는 금액 이하의 금액을 추가로 반환해야 하며, 경우에 따라 형사처벌도 받을 수 있습니다.

☞ **2쪽에 추가 작성란 및 동의서 있습니다.**

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(3쪽 중 2쪽)

「고용보험법 시행령」 제61조·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제82조·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 수급자격 인정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 수급자격 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)

국민연금 가입기간 추가 산입 신청

(구직급여 수급 개시일 기준 만 60세 이상인 사람 제외)

① 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입 신청 여부	[ ] 신청함 [ ] 신청하지 않음
② 국민연금 가입기간 추가 산입 신청에 따른 국민연금 보험료 중 본인부담금 납부 고지서 수령 방법	[ ] 우편 [ ] 전자우편 (주소:) [ ] 휴대전화 등을 통한 전자전송
③ 국민연금 보험료 중 본인부담금 납부 시 자동이체 희망 여부 * 구직급여 수급 계좌에서 자동 출금됩니다.	[ ] 희망함 [ ] 희망하지 않음

「고용보험법 시행규칙」 제107조의2에 따라 위와 같이 국민연금 가입기간 추가 산입을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래의 내용은 서식 작성 시 필요한 사항을 안내하는 부분으로 접수·보관되지 않습니다.

유의사항 (국민연금 가입기간 추가 산입 신청)

1. 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입은 구직급여 수급자가 국민연금보험료 납부를 희망하는 경우 국민연금보험료의 일부를 지원받아 그 기간을 국민연금 가입기간으로 산입하여 연금수급권을 확보하고자 시행하는 제도로서, 국민연금공단에서 실업에 대한 가입기간 추가 산입 인정 여부를 확인하여 처리 결과를 통보합니다.

2. 구직급여를 지급받은 누적일수가 30일이 될 때마다 1개월 단위로 국민연금보험료를 지원합니다.

3. 해당 월의 국민연금보험료 중 신청인이 보험료의 1/4을 부담하면 나머지 보험료인 3/4이 지원됩니다.

처리절차

<수급자격 인정 신청>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제75호의2서식] <개정 2025. 7. 1.>

자영업자 수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입)신청서

※ 앞쪽과 뒤쪽 모두 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 14일(5일)

신청인 (폐업자)	①성명	②주민등록번호
	③주소 (전화번호:) 전자우편(이메일): (휴대전화번호:)	
최종 폐업 사업장	④사업장명	⑤사업자등록번호(고유번호 또는 농어업경영체 등록번호)
	⑥소재지	
	⑦보험가입일 년 월 일	⑧폐업일 년 월 일
	⑨구체적 폐업 사유	

⑩현재 취직 중이거나 사업(자영업)을 하고 있습니까? * 취직: 상용직·임시직·일용직·단시간근로자·예술인·노무제공자 등 * 사업(자영업): 사업자등록증 소지자·비영리단체 대표자·부동산임대업자·채권추심원·다단계판매자·농어업경영체 경영주 등	[ ] 취직 (취직내용:) [ ] 사업 (사업내용:) [ ] 아니오
⑪앞으로 새로운 직장에 취직 또는 사업(자영업)이 가능한 상황입니까? * 임신·출산·육아·질병·부상·가족 간병 등으로 본인이 당분간 취업을 할 수 없는 상태인지 여부를 적습니다.	[ ] 예 [ ] 아니오 (취업이 곤란한 사유 :)
⑫체납 중인 자영업자 고용보험료가 있습니까? * 폐업 사업장에서 아래와 같이 보험료를 체납 중인 경우 보험료 및 연체금을 전부 납부하지 않으면 실업급여를 받을 수 없습니다. * 피보험기간이 ①1년 이상~2년 미만: 1회 이상, ②2년 이상~3년 미만: 2회 이상, ③3년 이상: 3회 이상	[ ] 있음(체납 중인 횟수: 회) [ ] 없음
⑬현재 고용24(www.work24.go.kr)를 통해 구직신청을 하셨습니까?	[ ] 예 [ ] 아니오
⑭근로자·예술인·노무제공자 피보험기간 합산을 희망하십니까? * 종전에 근로자·예술인·노무제공자였던 사람이 구직급여를 받지 않고 3년 이내에 자영업자로서 고용보험을 가입한 경우, 근로자·예술인·노무제공자 피보험기간을 합산하여 지급기간을 연장할 수 있습니다.	[ ] 희망함 [ ] 희망하지 않음
⑮고용센터의 재취업지원서비스 중 희망하는 항목에 체크해주세요. (복수 선택 가능)	[ ] 일자리 정보제공 [ ] 취업알선 [ ] 직업지도(취업특강, 진단프로그램 등)

(뒤쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 수급자격 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)

국민연금 가입기간 추가 산입 신청
(구직급여 수급 개시일 기준 만 60세 이상인 사람 제외)

① 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입 신청 여부	[ ] 신청함 [ ] 신청하지 않음
② 국민연금 가입기간 추가 산입 신청에 따른 국민연금 보험료 중 본인부담금 납부 고지서 수령 방법	[ ] 우편 [ ] 전자우편 (주소:) [ ] 휴대전화 등을 통한 전자전송
③ 국민연금 보험료 중 본인부담금 납부 시 자동이체 희망 여부 * 구직급여 수급 계좌에서 자동 출금됩니다.	[ ] 희망함 [ ] 희망하지 않음

「고용보험법 시행규칙」 제107조의2에 따라 위와 같이 국민연금 가입기간 추가 산입을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

국민연금 가입기간 추가 산입 신청 관련 재산·소득 확인 동의서
(고소득자 또는 고액재산가 지원 제외)

본인은 국민연금 가입기간 추가 산입을 위한 보험료 지원 대상 파악을 위해 담당 직원이 「국민연금법 시행령」 제25조의2에 따른 재산 또는 소득을 확인하는 것에 동의합니다.

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

1. 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입은 구직급여 수급자가 국민연금보험료 납부를 희망하는 경우 국민연금보험료의 일부를 지원받아 그 기간을 국민연금 가입기간으로 산입하여 연금수급권을 확보하고자 시행하는 제도로서, 국민연금공단에서 실업에 대한 가입기간 추가 산입 인정 여부를 확인하여 처리 결과를 통보합니다.
2. 구직급여를 지급받은 누적일수가 30일이 될 때마다 1개월 단위로 국민연금보험료를 지원합니다.
3. 해당 월의 국민연금보험료 중 신청인이 보험료의 1/4을 부담하면 나머지 보험료인 3/4이 지원됩니다.

처리절차

<수급자격 인정 신청>

신청서 작성	→	접수	→	검토·결정	→	전산입력	→	불인정 통지서 수령 (불인정 시) 수급자격증 수령 (인정 시)
신청인		고용센터		고용센터		고용센터		신청인

<국민연금 가입기간 추가 산입 신청>

신청서 작성	→	접수	→	전산입력	→	산입 여부 결정·통지	→	통지서 수령
신청인		고용센터		고용센터		국민연금공단		신청인

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제75호의3서식] <신설 2020. 8. 28.>

이직확인서 발급요청서

※ 아래쪽의 작성 및 처리요령을 읽고 적으시기 바랍니다. (휴대)전화번호를 제외한 모든 항목은 필수 기재란입니다.

이직자 (요청인)	성명	생년월일
	(휴대)전화번호 ※ 본인이 원하는 경우에만 적습니다	
이직사업장 (피요청인)	명칭	
	소재지	
이직일 (근로제공 마지막 날)		

「고용보험법」 제42조제3항 및 같은 법 시행규칙 제82조의2제1항에 따라 위와 같이 요청합니다.

년 월 일

요청인 (서명 또는 인)

○○○사업주 귀하

작성 및 처리방법

1. 구직급여를 신청하려는 자는 본 이직확인서 발급요청서의 절취선 윗부분을 작성하여 이직 전 사업장에 제출하며, 제출은 **사업주에게 직접 또는 전자우편을 통하여 하시기 바랍니다.**
2. 본 이직확인서 발급요청서를 받은 사업주는 절취선 아래의 사업장 확인란에 요청서를 제출받은 날과 요청서를 제출받은 사람의 성명을 작성하여 서명 또는 날인하고, 사업장 확인란을 절취하여 요청인에게 돌려줍니다(전자우편으로 **제출받은 경우에는** 절취하지 않고 **사업장 확인란에 관련 내용을** 작성하여 **직접 또는 전자우편으로 돌려**주는 것도 가능합니다).
3. 본 이직확인서 발급요청서를 받은 사업주는 사업장 확인란에 적힌 이직확인서 발급요청서 접수일부터 10일 이내에 「고용보험법 시행규칙」 별지 제75호의4서식 또는 별지 제75호의5서식에 따른 피보험자 이직확인서를 본 요청서를 제출한 사람에게 발급해주어야 합니다.

유의사항

이직자가 이직확인서 발급을 요청하였음에도, **이를 발급해주지 않거나 거짓으로 발급해 준 사업주에게는 과태료가 부과될 수 있습니다.** (「고용보험법」 제118조제1항제2호 및 제3호)

---------- <절 취 선> ----------

사업장 확인란

이직자 (요청인)	성 명		생년월일	
	(휴대)전화번호	※ 발급요청서에 적인 경우만 적습니다.		
이직사업장 (피요청인)	명 칭			
	소 재 지			
이직사업장 접수 확인	이직확인서 발급요청서 접수일	년 월 일		
	이직확인서 발급요청서 접수자	성명 (서명 또는 날인)		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제75호의4서식] <개정 2025. 7. 1.>

피보험자 이직확인서

※ 뒤쪽의 작성요령을 읽고 작성하기 바랍니다. 별표(*) 표시가 되어 있는 항목은 필수 기재항목입니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간:10일

*사업장	사업장관리번호			
	명 칭		전화번호	
	소재지			
	하수급인관리번호(건설공사 등의 미승인 하수급인인 경우에만 작성)			
*피보험자(이직자)	성 명		(휴대)전화번호	
	주민등록번호	-		
	주 소			
	입사일(피보험자격 취득일)		이직일(근로제공 마지막 날)	

①*이직코드 및 이직사유 (이직사유 구분코드 뒤쪽 참조)	구분코드	(구체적 사유, 10자 이상 기재)

②*피보험단위기간 산정대상기간	③*보수지급 기초일수
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
~	
④*통산피보험단위기간	일

평균임금 산정명세

⑤*임금계산기간		부터 까지	부터 까지	부터 까지	부터 까지	총 합
⑥*임금계산기간 총 일수		일	일	일	일	일
⑦*임금내역	기본급	원	원	원	원	원
	기타 수당	원	원	원	원	원
	상여금(이직 전 12개월간 지급된 상여금 총액 × 3/12)					원
	연차수당(이직 전 12개월간 지급된 연차수당 총액× 3/12)					원
⑧ 1일 통상임금(필요한 경우에만 작성)						원
⑨ 1일 기준보수(해당되는 사람만 작성)						원

⑩* 1일 소정 근로시간	□ 1시간 이하, □ 2시간, □ 3시간, □ 4시간, □ 5시간, □ 6시간, □ 7시간, □ 8시간 이상
⑪ 초단시간 근로일수(해당자만 작성)	이직 전 24개월 동안 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수는 2일 이하인 날의 총 일수 (일)

⑫ 기준기간 연장(해당자만 작성) 사유코드: 1. 질병·부상 2. 사업장 휴업 3. 임신·출산·육아 4. 기타 사유	사유코드				
	연장기간				

「고용보험법」 제42조제3항(제43조제4항) 및 같은 법 시행규칙 제82조의2제1항·제2항(제82조의2제4항·제5항)에 따라 위와 같이 발급(제출)합니다.

제출일 년 월 일

발급자(제출자) □ 사업장명

□ 보험사무대행기관 (서명 또는 인)

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

작성요령

■ **①란 작성법**: 해당 이직자의 별지 제6호서식의 고용보험 근로자 피보험자격상실 신고서에 적힌 상실 사유의 구분코드를 적고, 보다 구체적인 이직사유는 반드시 10자 이상 작성합니다.

<상실(이직)사유 구분코드>

- ◈ **자진퇴사**: 11. 개인사정으로 인한 자진퇴사 12. 사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사
- ◈ **회사사정과 근로자 귀책사유에 의한 이직**: 22. 폐업·도산(예정 포함), 공사 중단
  23. 경영상 필요 또는 회사불황으로 인한 인원감축 등에 의한 퇴사(해고·권고사직 포함)
  26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고·권고사직
- ◈ **정년 등 기간만료에 의한 이직**: 31. 정년 32. 계약기간 만료, 공사 종료
- ◈ **기타**: 41. 고용보험 비적용 42. 이중고용

■ **② ~ ④란 작성법**

- ②란의 가장 위 칸에는 이직자의 이직일이 포함된 월의 1일부터 이직일까지를 적습니다. 그 아래 칸에는 1개월씩 지난 기간을 각각 적습니다.

※ 예) 12. 24. 이직자의 경우 가장 위 칸에는 12. 1. ~ 12. 24.를 적고 그 아래 칸에는 11. 1. ~ 11. 30., 10. 1.~ 10. 31.을 적되, 통산 피보험단위기간(④)이 180일이 되는 날까지만 적습니다(통상 7 ~ 8개월 작성하면 됩니다).

- ③란에는 ②란에 작성된 기간 중 실제로 보수지급의 기초가 된 날을 모두 합산하여 작성합니다. 따라서 무급휴일, 보수가 지급되지 않은 결근일 등은 제외되고, 유급휴가, 유급휴일 등은 포함됩니다.
- ④란에는 ③란에 작성된 보수지급 기초 일수를 모두 합산하여 적습니다.

■ **⑤ ~ ⑨란 작성법**

- ⑤란은 이직자의 이직일을 포함하여 3개월 이전까지의 기간을 적습니다.
- ⑥란의 첫 번째 칸에는 이직일이 포함된 월의 1일부터 이직일까지를 적고, 차례로 1개월씩 지난 기간을 적되, 마지막 칸에는 이직자의 이직 월에서는 3개월을 빼고, 이직일에는 1일을 더한 날부터 해당월의 말일까지 적습니다.

<예> 12. 24. 이직자

⑤ 임금계산기간	12.1. ~ 12.24.	11.1. ~ 11.30.	10.1. ~ 10.31.	9.25 ~ 9.30
⑥ 임금계산기간 총 일수	24일	30일	31일	6일

<예> 1. 31. 이직자

⑤ 임금계산기간	1.1. ~ 1.31.	12.1. ~ 12.31.	11.1. ~ 11.30.	X
⑥ 임금계산기간 총 일수	31일	31일	30일	X

- ⑦란에는 ⑤란에 적은 기간에 지급된 기본급과 기본급 외의 기타수당을 적습니다. 상여금과 연차수당은 12개월 동안 지급된 총액의 3개월분만 작성합니다. 다만, 12개월 미만으로 근로했던 이직자에 대해서는 그 근로한 개월에 지급된 상여금에 3을 곱하고 근로한 개월을 나눈 금액을 적습니다.

※ 예) 근로한 개월이 6개월인 경우: 상여금 × 3/6

- ⑧란은 필요한 경우에만 적되, 「근로기준법 시행령」 제6조에 따른 통상임금을 적습니다. 다만, 이직일을 기준으로 근무한 기간이 3개월 미만 경우에는 통상임금을 반드시 적습니다.
- ⑨란은 ⑤번란에 작성한 임금계산기간 동안 고용보험료를 모두 기준보수로 낸 경우에만 작성하되, 이직연도의 시간단위 기준 보수에 ⑩란의 1일 소정 근로시간수를 곱한 임금을 적습니다

■ **⑪란 작성법**: 이직자가 이직 당시에 1주 소정 근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정 근로일수가 2일 이하인 근로자였던 경우에만 적습니다. 실제 근로시간 및 근로일수가 아닌 근로계약서 등으로 정한 소정 근로시간 및 근로일수를 기준으로 작성합니다.

■ **⑫란 작성법**: 기준기간 연장사유가 있는 경우에만 기재합니다. "사유코드" 란에는 이직일 이전 18개월(다만, ⑪번에 해당하는 이직자는 24개월)간 30일 이상 보수 지급을 받을 수 없었던 사유의 코드번호를 적고, "연장기간" 란에 보수의 지급을 받을 수 없었던 기간을 적습니다. 이 경우 휴업 또는 휴직기간에 보수를 지급 받을 수 없었다는 것을 증명할 수 있는 서류를 첨부해야 합니다.

유의사항

근로자 또는 직업안정기관의 장이 사업주에게 이직확인서 발급을 요청한 경우 사업주 등이 이직확인서를 **발급해주지 않거나 거짓으로 발급해 준 경우에는 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며**(「고용보험법」 제118조제1항제2호 및 제3호), 본 이직확인서를 거짓으로 작성하여 줌으로써 이직자가 실업급여를 부정하게 받은 경우에는 해당 사업주도 연대하여 책임을 질 수 있습니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제75호의5서식] 삭제 <2022. 6. 30.>

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제76호서식] <개정 2025. 7. 1.>

(앞쪽)

상담일	실업인정 대상기간	실업 인정일수	급여종류	지급금액	다음 번 상담일	상담시간	다음 상담일까지 수행해야 할 활동

■ 실업급여는 직업안정기관의 장이 매번 지정하는 날에 고용센터에 출석하여 실업인정을 받은 경우에 지급되므로, 지정된 상담일자 및 상담시간에 반드시 고용센터에 방문하여야 합니다.

■ 실업급여를 받는 중 언제든지 고용센터에 취업알선, 취업지원 서비스, 직업훈련 상담 등을 요구할 수 있습니다.

■ 고용센터에서 실업급여를 받는 중 취업알선, 직업지도, 직업훈련 등을 지시하는 경우에는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 합니다. 정당한 사유 없이 이를 거부하는 경우 2주 또는 1개월간 실업급여 지급이 정지됩니다.

■ 실업급여를 받는 중 일을 하거나 소득이 발생하는 경우 반드시 신고하여야 합니다.

고용보험 수급자격증

유의사항

1. 이 수급자격증은 다른 사람에게 양도하거나 대여할 수 없습니다.
2. 고용센터에 출석하여 실업의 인정을 받을 때에는 이 수급자격증을 반드시 제출하여야 합니다.
3. 이 수급자격증은 소중히 보관하시되, 만일 잃어버리거나 헐어 못쓰게 되었을 때는 거주지 관할 고용센터에 신고하여 재발급 받으셔야 합니다.
4. 실업급여, 실업급여 수급기간 중 재취업활동, 고용센터의 취업지원 서비스 등에 관하여 궁금하신 사항은 고용센터 담당자(　　)에게 문의하시기 바랍니다.

☎

이 수급자격증은 근로자의 실업급여 지급을 위하여 정부에서 발행한 것이므로 이 증을 습득하신 분은 가까운 우편함에 넣어 주시기 바랍니다.

□□□-□□□

○○지방고용노동청(○○○○지청)

283㎜×135㎜(백상지 150g/㎡)

(뒤쪽)

고용보험 수급자격증

성명					
생년월일		수급자격 신청일			
주소					
구직번호		이직(폐업)일			
최초 실업인정일		소정급여 일수 만료일			
소정급여일수		구직급여 일액			
연장급여	종류	연장 결정일	연장 일수	수급 기간 만료일	확인
재취업활동계획 이직(폐업) 전직업	직종			월임금	
재취업활동계획 취업 희망1	직종			월임금	
재취업활동계획 취업 희망2	직종			월임금	

심사청구 안내

위 수급내역에 이의가 있으신 분은 수급자격증을 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

상담일	실업인정 대상기간	실업 인정일수	급여 종류	지급 금액	다음번 상담일	상담 시간	다음 상담일까지 수행해야 할 활동

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제77호서식] <개정 2025. 7. 1.>

수급자격 불인정 통지서

신청인 (이직자)	성 명	생년월일
	주 소 (전화번호:)	
최종이직 사업장	명 칭	
	소재지 (전화번호:)	
불인정사유	[ ] 피보험단위기간 180일 미충족 [ ] 근로의 의사 및 능력이 없음 [ ] 수급자격 제한사유에 해당 [ ] 그 밖의 사유	[ ] 수급자격인정신청일 이전 1개월간의 근로일수가 10일 이상 [ ] 다른 사업에서 수급자격제한사유에 해당하는 사유로 이직한 경우로서 해당 피보험단위기간 180일 중 90일 미만을 일용근로자로 근무

(구체적 사유)

수급자격 판단 근거			
수급자격 신청일		이직일 (근로제공 마지막 날)	
이직사유	(구체적 사유)		
구분			

피보험단위기간 산정명세			기준기간 연장명세		
산정대상기간	보수지급 기초일수	고용사업장명	사 유	기 간	고용 사업장명
. . . ~ . . .				. . . ~ . . .	
. . . ~ . . .					
. . . ~ . . .				. . . ~ . . .	
. . . ~ . . .					
. . . ~ . . .				. . . ~ . . .	
. . . ~ . . .					
. . . ~ . . .				. . . ~ . . .	
. . . ~ . . .					
. . . ~ . . .				. . . ~ . . .	
. . . ~ . . .					
. . . ~ . . .					
통산피보험단위기간		일	통산기준기간 연장일수		일

「고용보험법 시행령」 제62조제2항·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제83조제3항·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 수급자격 불인정을 통지합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내

위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제77호의2서식] <개정 2025. 7. 1.>

자영업자 수급자격 불인정 통지서

신청인 (폐업자)	성 명	생년월일
	주 소 (전화번호:)	
최종폐업 사업장	명 칭	
	소재지 (전화번호:)	
불인정사유	[ ] 폐업일 이전 24개월간 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험단위기간 1년 미충족 [ ] 근로의 의사 및 능력이 없음 [ ] 수급자격 제한사유에 해당 [ ] 그 밖의 사유	

(구체적 사유)

수급자격판단근거			
수급자격신청일		폐업일	
폐업사유	(구체적 사유)		
구분			

자영업자 피보험자로서 갖춘 피보험단위기간 산정명세

산정대상기간	보험료납부일수	사업장명
. . . ~ . . .		
. . . ~ . . .		
. . . ~ . . .		
. . . ~ . . .		
통산피보험단위기간	일	

「고용보험법 시행령」 제62조제2항 및 제93조의2, 같은 법 시행규칙 제83조제3항 및 제115조의5에 따라 위와 같이 알려 드립니다.

년 월 일

OO지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내

위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제78호서식] <개정 2021. 12. 31.>

수급자격증 재발급 신청서

접수번호	접수일	처리기간 : 1일

신청인 (수급자격자)	성 명	주민등록번호 -
	주 소 (전화번호 : 휴대전화 :)	
재발급 신청사유		

「고용보험법 시행령」 제62조제3항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제83조제4항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 재발급을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	없 음	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 수급자격증 재발급 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처 리	수급자격증 재발급일								
결 재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제79호서식] <개정 2021. 12. 31.>

[ ] 수급자격증 기재사항 변경·정정 신고서
[ ] 실업인정일 변경 신청서

접수번호	접수일 처리기간 : 즉시

신고인(신청인) (수급자격자)	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호: 휴대전화번호:)	

변경사항	변경(정정) 전	변경(정정) 후	변경(정정) 사유

「고용보험법 시행령」 제62조제4항·제65조·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제83조제6항·제88조제1항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 신고(신청)합니다.

년 월 일

신고인(신청인) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

신고인 제출서류	1. 수급자격증 기재사항 변경·정정 사실을 증명할 수 있는 서류 1부 2. 수급자격증 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	주민등록표 초본(수급자격증 기재사항 변경·정정 신고의 경우만 해당합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인(신청인) (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 변경·정정 신고 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신고인(신청인)은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신고인(신청인) (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	변경여부		[ ] 변경 [ ] 미변경						
			미변경 사유						
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제80호서식] <개정 2021. 12. 31.>

수급자격 인정명세서 발급 청구서

접수번호	접수일	처리기간 : 즉시

청구인 (수급자격자)	성 명	주민등록번호
	주 소 (전화번호 : 휴대전화 :)	
최종이직(폐업) 사업장명		
최종 이직(폐업)일	년 월 일	
수급자격신청일	년 월 일	

청구사유 (구체적으로 적습니다)

「고용보험법 시행령」 제62조제5항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제83조제7항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 수급자격 인정명세서 발급 청구 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 청구인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

청구인 (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	발급 여부		[ ] 발급 [ ] 미발급 미발급 사유 :						발급일 . . .
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(100g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제81호서식] <개정 2021. 12. 31.>

수급자격 인정명세서

청구인 (수급자격자)	성명		생년월일	
	주소			
최종이직사업장			최종이직일	
수급자격신청일			수급기간만료일	

소정급여일수산정

연번	사업장명	피보험고용기간	사업장별 피보험기간
1			
2			
3			
4			
5			

총피보험기간		최종이직 시 연령	
장애인해당여부		소정급여일수	

급여기초임금일액산정

사업장명										
임금지급 산정기간	~	~	~	~	계	~	~	~	~	계
총일수	일	일	일	일	일	일	일	일	일	일
임금명세 기본급										
임금명세 기타수당										
임금명세 상여금										
임금명세 연차수당										
임금명세 기타										
평균임금	원					원				
통상임금	원					원				
급여기초임금일액	원									

「고용보험법 시행령」 제62조제5항·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제83조제7항·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 통지합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

공지사항

이 통지내용에 대하여 이견이 있는 경우에는 그 내용을 적어 통지한 지방노동관서에 제출하시기 바랍니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제81호의2서식] <개정 2025. 7. 1.>

자영업자 수급자격 인정명세서

청구인 (수급자격자)	성 명	생년월일
	주 소	

최종 폐업사업장명		최종 폐업일	년 월 일
수급자격신청일		수급기간만료일	

소정급여일수 산정

피보험기간 합산 내역

	연번	사업장명	피보험기간(보험료 납부 기간)	합계
자영업자	1			일
	2			
	3			
	연번	사업장명	피보험기간(고용기간)	합계
근로자 예술인 노무제공자	1			일
	2			
	3			
총 피보험기간				일

총 소정급여일수	일	자영업자 피보험기간에 따른 소정급여일수	일
		근로자·예술인·노무제공자 피보험기간 합산에 따른 소정급여일수 추가분	일

급여 기초일액 산정

	기간	기준보수 등급	금액	합산금액
기준보수액				

급여 기초일액 (기준보수 합산금액 ÷ 총 피보험기간)	
근로자·예술인·노무제공자 피보험기간 합산에 따른 소정급여일수 추가분에 대한 급여 기초일액	

「고용보험법 시행령」 제62조제5항 및 제93조의2, 같은 법 시행규칙 제83조제7항 및 제115조의5에 따라 위와 같이 알려 드립니다.

년 월 일

OO지방고용노동청(지청)장 직인

공지사항

이 통지내용에 대하여 이견이 있는 경우에는 그 내용을 적어 통지한 지방노동관서에 제출하시기 바랍니다.

210㎜× 297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제82호서식] <개정 2023. 6. 30.>

실업인정(국민연금 가입기간 추가 산입)신청서

※ 3쪽의 작성방법을 읽고 1쪽 및 2쪽 모두 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일시	처리기간 5일

신청인 (수급자격자)	①성명	②주민등록번호 -
	③주소 [휴대전화번호(없는 경우 전화번호):]	
④지정된 출석일(실업인정일)		⑤실업인정대상기간

⑥지급계좌	신규신청[ ] 변 경 [ ]	은행명: 예금주: 계좌번호: ※ 계좌가 압류되어 있다면, "압류방지 전용통장"을 발급받아서 적습니다.
⑦ 실업인정 대상기간 중의 취업사실 등 확인	근로사실 및 소득발생	없음[ ]
		있음[ ] 근로 또는 소득 내용 [ ] 근로날짜 [ ] 소득금액 [ ] 소득예정금액 [ ]
	사업자등록 (자영업개시)	[ ] 없음 [ ] 있음 (등록일(시작일): 사업내용:)
	산재휴업급여	[ ] 없음 [ ] 있음 (수급기간:)

		일자	업체명	전화번호	직종	구직방법	구직활동 결과
⑧ 실업인정 대상기간 중의 재취업활동 확인	구직활동						

자영업 준비활동		
취업(예정) 내역	[ ] 취직 [취직(예정)일: 회사명: 전화번호:] [ ] 자영업 [시작(예정)일: 사업내용:]	
구직활동 외 활동사항	내용	[ ] 고용센터 집체교육 [ ] 취업확정자 [ ] 직업지도 참여(취업특강 등) [ ] 사회봉사활동 참여자 [ ] 집단상담 프로그램 [ ] 부당해고 구제신청자 [ ] 직업훈련 수강 [ ] 재취업활동 없는 자 [ ] 기타 [ ]

첨부서류	1. 수급자격증 1부 2. (상해)진단서, 재직증명서, 근로계약서, 면접확인서, 구직활동 내역서 등 「고용보험법 시행규칙」 제90조에 따른 증명서에 의한 실업인정의 각 해당 사유를 확인할 수 있는 서류(해당하는 경우에만 제출합니다) 1부 3. 「고용보험법 시행규칙」 제91조에 따른 직업능력개발 훈련 등 수강증명서(해당하는 경우에만 제출합니다) 1부	수수료 없음

[국민연금 가입기간 추가 산입 신청]
(구직급여 수급 개시일 기준 만 60세 이상인 사람 제외)

※ 국민연금 가입기간 추가 산입 신청을 이미 한 경우에는 빈칸으로 둡니다.
※ 국민연금 가입기간 추가 산입을 신청하지 않으려는 경우에는 신청하지 않음에 체크합니다.
※ 국민연금 가입기간 추가 산입은 국민연금공단에 직접 신청할 수도 있습니다.

① 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입 신청 여부	[ ] 신청함 [ ] 신청하지 않음
② 국민연금 가입기간 추가 산입 신청에 따른 국민연금 보험료 중 본인부담금 납부 고지서 수령 방법	[ ] 우편 [ ] 전자우편 (주소:) [ ] 휴대전화 등을 통한 전자전송
③ 국민연금 보험료 중 본인부담금 자동이체 희망 여부 (구직급여 수급 계좌에서 자동 출금됩니다.)	[ ] 희망함 [ ] 희망하지 않음
④ 본인은 국민연금 가입기간 추가 산입을 위한 보험료 지원 대상 파악을 위해 담당 직원이 「국민연금법 시행령」 제25조의2에 따른 재산 또는 소득을 확인하는 것에 동의합니다. (고소득자 또는 고액재산가는 지원이 제외됩니다)	[ ] 동의함 [ ] 동의하지 않음

「고용보험법 시행규칙」 제107조의2에 따라 위와 같이 국민연금 가입기간 추가 산입을 신청하고, 국민연금 가입기간 추가 산입을 위한 보험료 지원 대상 파악을 위해 담당 직원이 「국민연금법 시행령」 제25조의2에 따른 재산 또는 소득을 확인하는 것에 동의합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 내용은 서식 작성 시 필요한 사항을 안내하는 부분으로 접수·보관되지 않습니다.

위 내용이 사실과 다를 경우에는 「고용보험법」 제61조 및 제62조에 따라 구직급여 지급이 중지되고 받은 구직급여액에 상당하는 금액을 반환해야 하며, 그 금액의 2배 또는 5배 이내의 금액을 추가로 징수할 수 있습니다. 또한, 같은 법 제116조에 따라 5년(3년) 이하

(3쪽 중 3쪽)

작성방법

1. 실업인정 신청서는 매 실업인정일마다 작성합니다.
2. ①·②·③란은 모두 적습니다.
3. ⑤란에는 이전 실업인정일의 다음 날부터 출석일(실업인정일)까지의 기간을 적습니다.
4. ⑥란에는 최초 실업인정 시의 지급계좌를 적으시고, 그 이후부터는 변동사항이 있을 때만 적습니다("압류방지 전용통장" 발급은 실업인정 업무 담당자에게 문의하기 바랍니다).
5. ⑦란의 근로사실 및 소득발생란 작성방법<아래의 내용을 반드시 확인>
   - 실업인정 대상기간 중 일(공공근로, 일용, 아르바이트, 예술인, 노무제공자 등 취업형태 구분 없이 모두 작성)을 했거나 소득이 발생했다면 있음을, 없으면 없음을 선택합니다.
   - 있음을 선택 경우에는 아래 내용에 따라 오른쪽 칸의 내용을 적습니다.
   - 근로 또는 소득 내용: 어떤 일을 했는지 또는 어떤 일을 해서 소득이 발생했는지 적습니다. (실업인정 대상기간 중에 한 일 또는 발생한 소득만 적습니다)
   - 근로날짜: 실업인정 대상기간 중 일한 날의 날짜를 모두 적습니다.
   - 소득금액: 실업인정 대상기간 중 받은 소득의 총액을 적습니다.
   - 소득예정금액: 실업인정 대상기간 중 일을 했지만 아직 소득이 발생하지 않은 때에는 실업인정 대상기간 중 일을 하고 받기로 예정된 금액을 적습니다.
6. ⑦란 중 사업자등록란에는 본인 명의로 된 사업자등록 또는 별도의 사업자 등록은 하지 않았더라도 자영업을 시작한 경우 그 내용을 적습니다.
7. ⑦란 중 산재휴업급여란은 실업급여를 받고 있는 현재 산업재해로 인한 급여를 받고 있거나 받을 예정이면 적습니다.
8. ⑧란 중 자영업 활동계획란은 자영업계획이 있는 사람만 적습니다.
9. ⑧란 중 취업(예정)내역란은 취직 또는 자영업이 확정된 경우에 적습니다.

유의사항 (국민연금 가입기간 추가 산입 신청)

1. 국민연금 가입기간 추가 산입이란 구직급여 수급자가 국민연금보험료 납부를 희망하는 경우 그 기간을 국민연금 가입기간으로 산입하는 제도로서, 국민연금공단에서 지원 대상 여부를

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제83호서식] <개정 2021. 12. 31.>

직업능력개발 훈련 등 수강증명서

접수번호	접수일	처리기간 : 1일

훈련생 (수급자격자)	① 성 명			② 주민등록번호
	③ 주 소			
수강명세	④ 수강직종			
	⑤ 수강시간			
수강증명 명세	⑥ 증명 대상 기간			
	⑦ 휴일 등 훈련이 없었던 날		(총 일)	
	⑧ 본인의 사정으로 수강하지 아니한 날	㉠ 질병·부상 등 부득이한 사유가 있는 날		(총 일)
		사유		
		일자	~	~ ~
		㉡ 부득이한 사유가 없는 날		(총 일)
		사유		
		일자	~	~ ~
⑨ 증명대상기간 중 취업·취로 또는 소득을 얻은 사실		[ ] 있음 [ ] 없음	※ 훈련생 확인	

「고용보험법」 제44조제2항제1호 및 같은법 시행규칙 제85조제4항에 따라 위의 같이 직업능력개발 훈련 등의 수강 사실을 증명합니다.

년 월 일

직업훈련기관의 장 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 표시란은 적지 않습니다.

※ 처리	지급결정사항		구직급여		산출명세			
					지급액			
			직업능력개발수당		산출명세			
					지급액			
	미지급 사유							
※ 결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제84호서식] <개정 2025. 7. 1.>

실업인정특례 신청서

(3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 1일

신청인 (수급자격자)	성 명	주민등록번호
	주 소 (전화번호: , 휴대전화번호:)	
특례신청사유	[ ] 섬 거주자 [ ] 정보통신망을 통한 실업인정 신청자 [ ] 해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정 신청자	
실업인정 신청방법	[ ] 우편 [ ] 팩스 [ ] 정보통신망	

「고용보험법 시행령」 제65조제8호·제9호·제10호, 제93조의2, 제104조의8제8항 및 제104조의15제8항과 같은 법 시행규칙 제89조제1항·제2항·제3항, 제115조의5, 제125조의4 및 제125조의10에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

신청인 제출서류	사증 사본 등 해외에서의 재취업활동을 위해 해외 체류 예정임을 증명하는 서류(해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정특례 신청자만 해당합니다)	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	주민등록표 초본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 초본을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	[ ] 인정 [ ] 불인정			불인정 이유 :					
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(3쪽 중 2쪽)

해외재취업활동계획

※ 해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정특례 신청자만 작성합니다.

체류목적		체류지역		출국예정일	
해외취업 희망직종①		해외취업 희망직종②		해외취업 희망직종③	
비자	[ ] 무비자 [ ]비자있음(비자 유형기재 :)				
해외체류 예정기간	0000 . . . ~ 0000 . . .				
해외취업활동 세부계획 (별지작성가능)					

유의사항

1. 체류목적이 해외 취업이 아닌 경우 또는 해외재취업활동계획이 구체적이지 않거나 불성실하게 작성된 경우에는 해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정 특례 인정이 제한될 수 있습니다.
2. 해외에서의 재취업활동은 불가피하게 해외 현지에서 수행할 수밖에 없는 구직활동(대면 면접 등)만 인정됩니다.
3. 정해진 실업인정일 당일에 해외 현지에서 직접 수행한 면접 등 구직활동 증빙자료를 첨부하여 고용24(www.work24.go.kr)를 통해 실업인정신청서를 전송해야 합니다.
4. 모든 수급자는 고용센터 의무출석일에 출석하여 실업인정을 받아야 하며, 해외 체류 중인 경우에도 의무 출석 회차로 지정된 실업인정일에는 직접 출석하여 실업인정을 받아야만 구직급여가 지급됩니다.
5. 해외 체류 중 실업인정 대상기간에 근로사실 또는 소득이 발생하면 실업인정일에 반드시 신고해야 합니다.
   * 본인이 직접 실업인정을 신청하지 않거나 근로사실 및 소득을 사실대로 신고하지 않을 경우 「고용보험법」 제61조에 따라 구직급여 지급이 중지되고, 같은 법 제62조에 따라 지급받은 구직급여액의 전부 또는 일부를 반환해야 할 수 있으며 그 금액의 2배 또는 5배 이내의 금액을 추가로 징수할 수 있습니다. 또한, 같은 법 제116조에 따라 5년(3년) 이하의 징역에 처하거나 5천만원(3천만원) 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

신청인 (서명 또는 인)

(3쪽 중 3쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

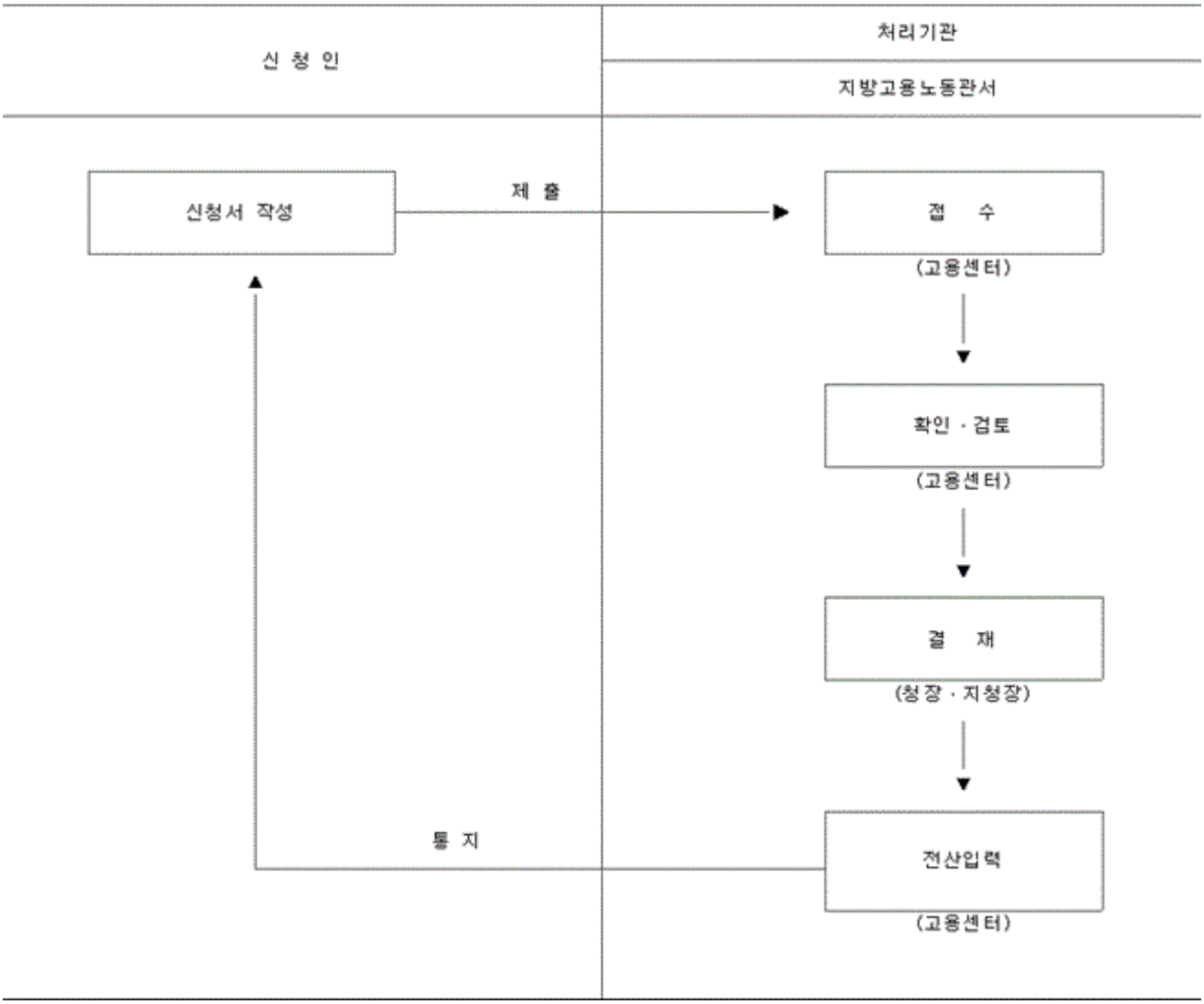
본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 실업인정 특례 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제85호서식] <개정 2025. 7. 1.>

실업인정특례 [ ] 인 정 [ ] 불인정 통지서

신청인 (수급자격자)	성명	생년월일
	주소	

특례 인정 이유	[ ] 섬 거주자 [ ] 정보통신망을 통한 실업인정 신청자 [ ] 해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정 신청자
특례 불인정 이유	
실업인정 지정일	년 일 일(요일)
실업인정 신청방법	[ ]우편 [ ]팩스 [ ]정보통신망
유의사항	1. 섬 거주자로서 우편 또는 팩스를 이용하여 실업인정을 신청하려는 수급자격자는 실업인정 지정일부터 7일 이내에 우편 또는 팩스를 이용하여 실업인정을 신청하시기 바랍니다. ※ 이 경우 우체국 소인이 찍힌 날 또는 발송일을 접수일로 봅니다. 2. 정보통신망을 통하여 실업인정을 신청하려는 수급자격자(해외에서의 재취업활동을 위한 실업인정 신청자를 포함합니다)는 실업인정 지정일에 공인인증서를 활용하여 정보통신망을 통하여 직접 신청하시기 바랍니다.

「고용보험법 시행령」 제65조제8호·제9호·제10호, 제93조의2, 제104조의8제8항 및 제104조의15제8항과 같은 법 시행규칙 제89조제5항, 제115조의5, 제125조의4 및 제125조의10에 따라 위와 같이 인정(불인정)함을 알려드립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내
위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청(실업인정특례의 인정 또는 불인정 결정을 한 기관)을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.
담당자( ) 전화번호( ) 팩스번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제86호서식] <개정 2021. 12. 31.>

수급기간 [ ] 연기사유 [ ] 연기사유 변경 등 신고서

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 5일

피보험자 또는 수급자격자	성 명	주민등록번호
	주 소	(전화번호:) (휴대전화:)
	이직(폐업)일	
대리인	성 명	주민등록번호
	주 소	(전화번호:)
	피보험자 또는 수급자격자와의 관계	
	대리사유	
연기사유	[ ] 임신·출산·육아 [ ] 배우자의 질병·부상 [ ] 배우자의 국외발령 등에 따른 동거목적 거소이전 [ ] 「병역법」에 따른 의무복무	[ ] 본인의 질병·부상 [ ] 본인 및 배우자의 직계존비속의 질병·부상 [ ] 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 [ ] 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 경보 발령
	(구체적 사유)	
연기기간	. . . ~ . . .	

「고용보험법 시행령」 제71조제1항·제4항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제93조제1항·제3항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 수급자격증(수급자격증을 발급받은 경우만 첨부합니다) 1부 2. 수급기간 연기 통지서(수급기간 연기사유 등 변경 신고의 경우에만 첨부합니다) 1부	수수료 없음

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	수급기간 연기기간								
	연기 후 수급기간만료일								
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜× 297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

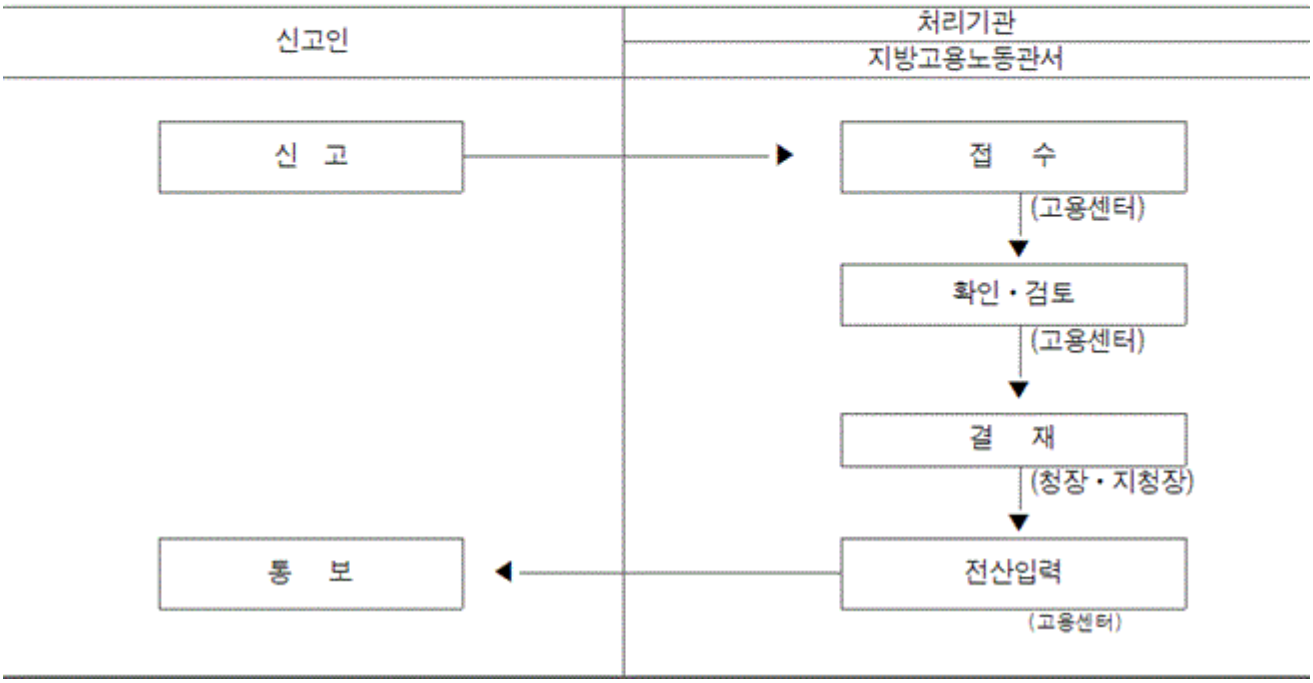
본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 수급기간 연기 신고 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신고인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신고인 (서명 또는 인)

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제87호서식] <개정 2021. 12. 31.>

수급기간 연기통지서

피보험자 또는 수급자격자	성 명	생년월일
	주 소	
	이직(폐업)일	
신고인	성 명	생년월일
	주 소	

수급기간 연기사유	
수급기간 연기기간	
연기 후 최초출석일	
연기 후 수급기간만료일	

「고용보험법 시행령」 제71조제3항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제93조제2항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 알립니다.

OO지방고용노동청(지청)장 직인

안내말씀
1. 이 통지서는 실업급여를 지급받는 데에 필요하므로 소중히 보관하시기 바랍니다. 2. 수급기간 연기사유 및 기간이 변경된 경우에는 그 사실을 신고하고 이 통지서를 제출해야 합니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제88호서식] <개정 2021. 12. 31.>

직업능력개발 훈련지시 철회 통지서

수급 자격자	① 이름		② 생년월일	
	③ 주소	(전화번호:)		
	④ 이직일			

지시명세	⑤ 훈련지시직종	
	⑥ 훈련기관명	
	⑦ 수강기간	(년 개월)
⑧ 훈련지시 철회 사유		정당한 사유 없이 매월 실제 출석한 날이 출석해야 할 날의 100분의 80 미만

월의 출석일수 :

「고용보험법 시행규칙」 제94조제4항에 따라 위와 같이 결정하여 알려드립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내

1. 이 통지에 이의가 있을 경우에는 심사를 청구할 수 있습니다.
2. 심사를 청구할 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 청구하시기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제89호서식] <개정 2024. 12. 31.>

개별연장급여 신청서

※ 색상이 어두운 칸은 신청인이 작성하지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일 처리기간 : 5일

신청인 (수급자격자)	① 성 명	② 주민등록번호
	③ 주 소 (전화번호: 휴대전화:)	
배우자	④ 성명	⑤ 주민등록번호

	⑥ 소개 등 일시	⑦ 명세(구인처 등)	⑧ 채용되지 아니한 이유
직업안정기관의 직업소개 등에 응한 사항			

	⑨ 관계	⑩ 성명	⑪ 주민등록번호	⑫ 장애인여부
부양가족 사항				

「고용보험법 시행령」 제73조제3항 및 같은 법 시행규칙 제95조에 따라 위와 같이 개별연장급여를 신청합니다.

(뒤쪽)

작성방법

1. ① ~ ③란은 신청인에 관한 해당사항을 적습니다.
2. ④ ~ ⑤란은 배우자가 있는 경우에만 적습니다.
3. ⑥ ~ ⑧란은 직업안정기관의 장의 직업소개(직업안정기관의 장이 실시하는 심층상담이나 집단상담에 참여한 경우를 포함합니다)에 3회 이상 응하였으나 취업되지 않은 경우에 적습니다.
4. ⑨ ~ ⑫란은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부양가족을 적습니다.
   가. 18세 미만이나 65세 이상인 사람
   나. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인
   다. 1개월 이상의 요양이 요구되는 환자
   라. 소득이 없는 배우자
   마. 학업 중인 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람

신청인 제출서류	전·월세계약서, 무료임대주택 확인서, 원천징수 영수증, 회사 급여명세서 사본 등 본인·배우자의 재산규모를 확인할 수 있는 자료 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	주민등록표 등본, 지방세세목별과세(납세)증명서(재산세)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)
배우자 (서명 또는 인)

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신청인	처리기관 지방고용노동관서
신 청 →	접 수 (고용센터)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제90호서식] <개정 2021. 12. 31.>

미지급 실업급여 청구서

접수번호		접수일 처리기간 : 5일
사망한 수급자격자	성명	주민등록번호
	사망일	년 월 일
청구인	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호: 휴대전화:)	
	사망한 수급자격자와의 관계	

미지급 실업급여	종류	청구금액	비 고
계좌번호	은행	(예금주:)	

「고용보험법 시행령」 제76조제1항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제100조·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

청구인 제출서류	1. 사망진단서 등 사망사실을 증명할 수 있는 서류 1부 2. 가족관계증명서 및 기본증명서 각 1부(주민등록표 등본만으로 수급권자 확인이 어려운 경우에만 해당합니다)	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

청구인 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 청구인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 미지급 실업급여 청구 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 청구인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

청구인 (서명 또는 인)

처리절차

청구서 제출	접 수	확인·검토	결 재	전산입력	지 급
청구인	(고용센터)	(고용센터)	(청장·지청장)	(고용센터)	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제91호서식] <개정 2021. 12. 31.>

구직급여 지급정지 사전고지서

수급자격자	성 명	생년월일
	주 소 (전화번호:)	

수급정지예고사유	1. 직업소개 거부 2. 직업능력개발 훈련지시 거부 3. 직업지도 거부
거부일시	
구체적인거부의 부당성	
예고내용	직업안정기관의 장이 지시한 직업소개나 직업능력개발훈련 등을 정당한 사유 없이 또다시 거부하거나 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업촉진을 위한 직업지도를 또다시 거부한 경우에는 2주 또는 4주 동안 구직급여의 지급이 정지됩니다.

「고용보험법 시행령」 제79조제1항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제103조제1항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 고지합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

담당자( )	전화번호( )	FAX번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제92호서식] <개정 2021. 12. 31.>

구직급여 지급 정지 결정 통지서

수급 자격자	성 명		생년월일	
	주 소		(전화번호:)	
구직급여 지급명세	실업신고일		수급기간만료일	
	잔여소정 급여일수 / 소정 급여일수		구직급여일액	

지급정지사유	1. 직업소개 거부	2. 직업지도 거부	3. 직업능력개발 훈련지시 거부	
거부일시		지급 정지 기간	1. 2주	2. 4주
구체적인 거부의 부당성				

「고용보험법」 제60조·제69조의9·제77조의5제2항·제77조의10제2항, 같은 법 시행령 제79조제3항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제103조제2항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 결정하여 통지합니다.

년 월 일

OO지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내

위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제93호서식] <개정 2021. 12. 31.>

실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서

수급 자격자	성명	생년월일
	주소	

사업주	회사명
	소재지

실업급여의 종류		
부정 수급	① 부정으로 지급받은 금액	
	② 추가징수금액	
	③ 지급중지일 이후 지급액	
	④ 1회 부정으로 인한 반환금액	
⑤ 부당이득으로 인한 반환금액		
납부할 금액(①+②+③+④+⑤)		
납 부 방 법		1. 일시 납부 2. 분할 납부(회)
지급중지(제한)일		
지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정내용과 사유		

귀하에게 지급된 구직급여는 「고용보험법」 제61조, 제62조, 제69조의9 및 제77조의5제2항·제77조의10제2항에 따라 지급 제한, 반환명령 및 추가징수하기로 결정하였으므로, 같은 법 시행령 제81조·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제106조·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 통지하오니 관할 지방고용노동관서 기금수입징수관 명의로 납입고지서가 송달되면 위 "납부할 금액"을 납부해 주시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내
위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.
담당자( ) 전화번호( ) FAX번호( )

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제94호서식] <개정 2021. 12. 31.>

실업급여 과오급반환 결정 통지서

반환명령을 받은 자	성 명	생년월일
	주 소	
사업주	회사명	
	소재지	
과오급 결정사유		
과오급으로 인한 반환금액		
납부방법	1. 일시납부	2. 분할납부(　　회)

위 지급된 실업급여액은 「고용보험법」 제62조제4항, 제69조의9, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에 따라 잘못 지급된 것으로 확인되어 징수하기로 결정하였으므로 같은 법 시행규칙 제106조제2항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 통지하오니, 관할 지방고용노동관서 기금수입징수관 명의로 납입고지서가 송달되면 위 "과오급으로 인한 반환금액"을 납부해 주시기 바랍니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구 안내
위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.
담당자(　　) 전화번호(　　) FAX번호(　　)

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제95호서식] <개정 2024. 7. 1.>

상병급여 청구서

접수번호	접수일	처리기간: 5일

수급 자격자	성명	주민등록번호	-
	주소 (전화번호: 휴대전화:)		
대리인	성명	주민등록번호	-
	주소 (전화번호: 휴대전화:)		
	수급자격자와의 관계	대리사유	
상병 상태	상병명	초진일	
	진료예상기간 . . . ~ . . .		
상병으로 미취업한 기간 . . . ~ . . .			
상병급여 청구기간 . . . ~ . . .			
다른 법률에 따라 보상받은 내용	보상명		
	보상기간 . . . ~ . . .		
자신의 근로에 따른 소득	소득일		
	소득액		
계좌번호	은행 (예금주:)		

「고용보험법 시행령」 제82조제1항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제107조제1항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	지급 결정사항	산출명세							
		지급액							
	미지급 사유								
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

첨부서류	(상해)진단서 등 질병·부상에 관한 증명서 1부	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 청구인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 상병급여 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 청구인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

청구인 (서명 또는 인)

처리절차

청구서 제출	접수	확인·검토	결재	전산입력	지급
청구인	(고용센터)	(고용센터)	(청장·지청장)	(고용센터)	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제96호서식] <개정 2024. 7. 1.>

상병급여(출산시) 청구서

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 5일

수급 자격자	성명	주민등록번호	-
	주소 (전화번호: 휴대전화:)		
대리인	성명	주민등록번호	-
	주소 (전화번호: 휴대전화:)		
	수급자격자와의 관계	대리사유	

출산일	. . .
출산으로 미취업한 기간	. . .~ . . .
청구기간	. . .~ . . .

자신의 근로에 따른 소득	소득일				
	소득액				

계좌번호	은행 (예금주:)

「고용보험법 시행령」 제82조제1항·제93조의2·제104조의8제8항·제104조의15제8항 및 같은 법 시행규칙 제107조제1항·제115조의5·제125조의4·제125조의10에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처리	지급 결정사항	산출명세						
		지급액						
	미지급 사유							
결재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

청구인 제출서류	출생증명서, 산모수첩, 가족관계증명서 등 출산을 확인할 수 있는 서류	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 청구인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

청구인 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

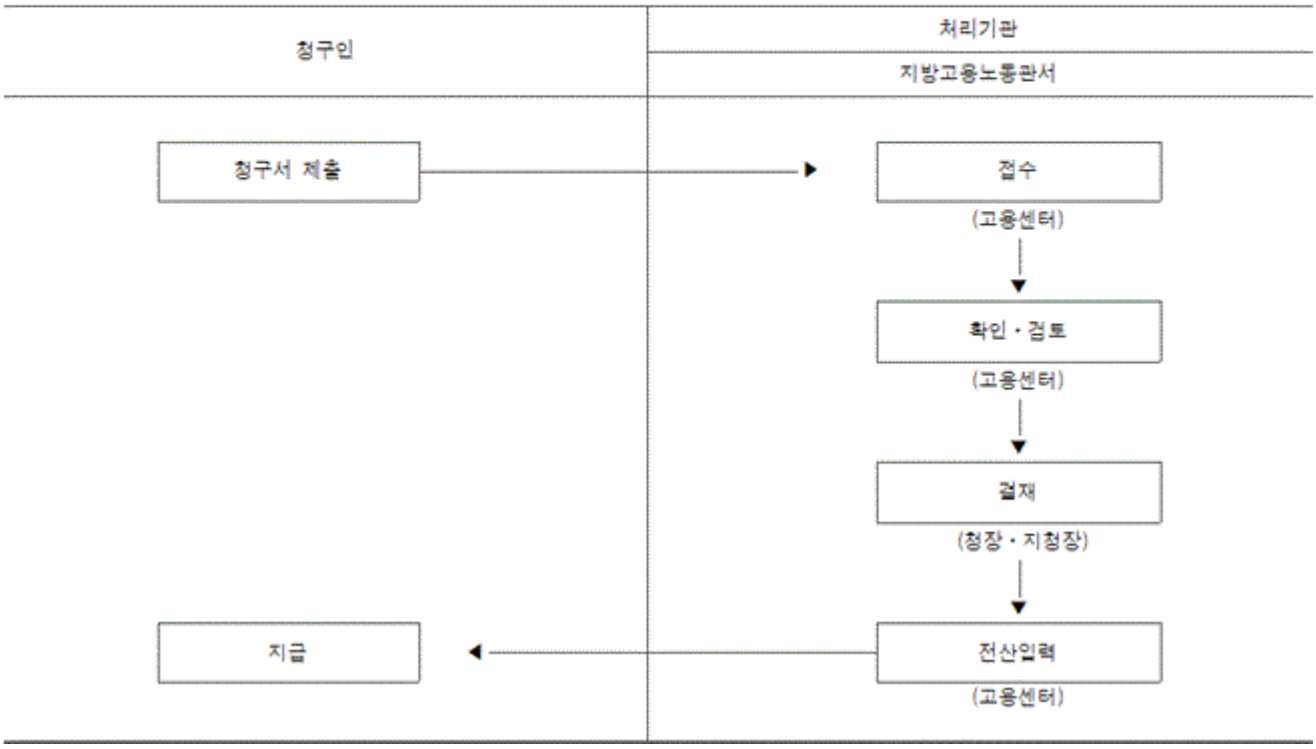
본인은 실업급여 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 청구인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 상병급여 신청 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 청구인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 고용노동부가 제공하는 실업급여 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는 데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

청구인 (서명 또는 인)

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제97호서식] <개정 2025. 7. 1.> 고용24(www.work24.go.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

조기재취업 수당 청구서

※ 색상이 어두운 난은 적지 않습니다. [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.
※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 14일

청구인 (수급자격자)	① 성명	② 주민등록번호			
	③ 주소 (전화번호: 휴대전화번호:)				
사업장에 고용된 경우	④ 사업장명	⑤ 대표자 성명			
	⑥ 소재지 (전화번호:)				
	⑦ 채용일(입사일)	⑧ 채용 확정 통보받은 날		⑨ 월평균 임금액	원
	⑩ 구직급여 수급 직전 최종 이직 사업장명	⑪ 구직급여 수급 직전 최종 이직 사업장과 재취직한 사업장 사업주의 관계	[ ] 영업을 양도·양수한 사업주에게 재취직 [ ] 사업을 인수한 사업주에게 재취직 [ ] 합병·분할된 사업장에 재취직 [ ] 해당 없음		
자영업 등을 하는 경우	⑫ 사업장명		⑬ 대표자 성명		
	⑭ 소재지 (전화번호:)				
	⑮ 사업 시작일	⑯ 사업자등록번호			
	⑰ 업종				
지급계좌	계좌번호:	은행명:	예금주:		

「고용보험법 시행령」 제84조제1항, 제86조제1항·제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제109조에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

청구인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

청구인 제출서류	다음 각 호의 구분에 따른 서류 1. 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업에 고용된 경우: 다음 각 목의 서류. 다만, 고용노동부장관이 설치·운영하는 정보통신망을 통해 고용기간이나 임금의 증명이 가능한 경우에는 해당 서류를 첨부하지 않을 수 있습니다. 가. 재직증명서 등 고용기간을 증명하는 서류 나. 임금명세서 등 임금을 확인할 수 있는 서류 2. 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당합니다. 이하 같습니다)으로서 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우: 근로계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될	수수료 없음

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증명을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 청구인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

공지사항

1. 「고용보험법 시행령」 제84조제1항마목에 따라, 2025년 7월 1일 이후 구직급여 수급자격의 인정을 신청하는 사람은 「병역법」 제2조제1항제9호, 제16호 또는 제17호에 따른 승선근무예비역, 전문연구요원 또는 산업기능요원으로 근무 또는 복무하는 경우에 조기재취업 수당을 청구할 수 없습니다.
2. 사실과 다르게 작성하여 조기재취업 수당을 청구하는 경우에는 그 지급이 제한될 수 있습니다.
2. 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 전화조사를 실시할 수 있습니다.

작성방법

1. ① ~ ③란은 청구인 본인의 인적사항 등을 적습니다.
2. ④ ~ ⑪란은 사업장에 고용된 경우 적습니다.
3. ⑫ ~ ⑰란은 사업장에 고용된 것이 아니라 자영업 등을 하는 경우 적습니다.
4. ⑦란은 실제 채용된 날을 적습니다.
5. ⑧란은 전화, 문서, 문자, 홈페이지 등을 통해 최종 채용이 확정되었음을 통보받은 날을 적습니다.
6. ⑨란에는 재취직 후 1년간 받은 상여금, 제수당 포함 월 평균 임금(세금 등 각종 공제 전의 금액)을 적습니다. 다만, 65세 이상인 사람은 재취직 당시 근로계약 등에 의해 사업주로부터 지급받기로 약정한 월평균 임금액을 적습니다.
7. ⑩란에는 구직급여를 수급하기 직전에 최종 이직한 사업장의 이름을 적고, ⑪란에는 조기재취업수당 청구인이 재취직한 사업장과 ⑩란에 작성한 사업장의 관계 중 해당하는 란에 표시합니다.
8. ⑮란은 실제 사업을 개시한 "개업 연월일"을 적습니다.
9. '사업을 실질적으로 하고 있음을 증명하는 서류'의 예시
   - 임대차계약서, 과세 증명자료(세금계산서, 부가가치세 신고서, 매출전표 등), 보수명세서(보험설계사 등 노무제공자의 경우)

   ※ 65세 이상인 사람 중 65세 전부터 65세가 될 때까지 고용보험 피보험자격을 유지한 사람은 「고용보험법 시행령」 제84조제1항제1호 및 같은 항 제2호에 따른 완화된 지급기준이 적용됩니다. 이 경우에도 「고용보험법 시행령」 제84조제1항제1호 각 목 및 같은 항 제2호 후단에 따른 지급제한 규정이 동일하게 적용됩니다.

처리절차

청구인	처리기관
	지방고용노동관서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제98호서식] <개정 2024. 7. 1.>

광역 구직활동비 청구서

접수번호	접수일	처리기간 : 5일

청구인 (수급자격자)	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호:) (휴대전화:)	

	명 칭	소재지(전화번호)	구인자로부터 지급받은 비용	사업장확인 (서명 또는 인)
방문 사업장				

교통편 이용 명세(광역구직활동 거리, 구간, 교통수단, 요금 등을 상세히 적습니다)

계좌번호	은행	(예금주:)

「고용보험법 시행령」 제89조·제93조의2, 같은 법 시행규칙 제112조 및 제115조의5에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	운임 영수증, 숙박료 영수증 등 광역 구직활동을 증명할 수 있는 서류 또는 자료(직업안정기관의 장이 요구하는 경우만 해당합니다)	수수료 없음

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

신청인 (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처 리	광역구직 활동비 지급결정사항		산출명세						
			지급액						
	미지급사유								
결 재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

처리절차

신청서 제출	→	접수	→	확인·검토	→	결재	→	전산입력	→	지급
신청인		(고용센터)		(고용센터)		(청장·지청장)		(고용센터)		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제99호서식] <개정 2024. 7. 1.>

이주비 청구서

접수번호	접수일	처리기간 : 5일

청구인 (수급자격자)	성명	주민등록번호
	이주 전 주소	
	이주 후 주소 (전화번호:) (휴대전화번호:)	
취직사업장 (직업훈련기관)	명칭	
	소재지 (전화번호:)	
취업일 (수강개시일)	근로계약기간(훈련수강기간)	
사업주로부터 지급받은 금액		

위의 사실이 틀림없음을 확인합니다.

년 월 일

확인자(사업주) (서명 또는 인)

이주한 일자		이주한 거리	
계좌번호	은행	(예금주:)	

「고용보험법 시행령」 제90조·제93조의2 및 같은 법 시행규칙 제114조·제115조의5에 따라 위와 같이 청구합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	영수증 등 이사화물의 운송 명세(이동구간·이동거리·운송비 등을 말합니다)를 확인할 수 있는 서류	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조의제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당 공무원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 본인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

신청인 (서명 또는 인)

※ 아래 난은 적지 않습니다.

처 리	이주비 지급 결정사항	산출명세							
		지급액							
	미지급사유								
결 재	담당		팀장		과장		청장·지청장		결재 연월일 . . .

처리절차

신청서 제출	→	접수	→	확인·검토	→	결재	→	전산입력	→	지급
신청인		(고용센터)		(고용센터)		(청장·지청장)		(고용센터)		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제100호서식] <개정 2026. 8. 19.>

[ ] 육아휴직 급여
[ ] 육아기 근로시간 단축 급여 신청서

※ 2쪽의 공지사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표시를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 14일

1. 신청인 정보

성명	주민등록번호
주소 (연락처:)	
대상 자녀의 주민등록번호	출산 예정일

2. 신청내용

① 급여 신청기간 년 월 일 ~ 년 월 일

①-1: 위 급여 신청기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함되어 있습니까? [ ] 예 [ ] 아니오

①-2(①-1란을 '예'로 선택한 경우). 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함된 경우 그 사유는 무엇입니까?
[ ] 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부(父) 또는 모(母)
[ ] 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
[ ] 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모

①-3: 위 육아휴직 기간이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따른 육아휴직 기간입니까? [ ] 예 [ ] 아니오

①-4(①-3란을 '예'로 선택한 경우): 해당 육아휴직은 반드시 주 단위로(7일 또는 14일) 사용해야 합니다. 해당하는 사용기간이 며칠입니까? [ ] 7일 [ ] 14일

①-5(①-3란을 '예'로 선택한 경우): 해당 육아휴직은 휴업·휴교·휴원, 방학, 질병·사고로 인한 입원 및 감염병으로 인한 격리·등교 중지의 경우에만 사용할 수 있습니다. 해당하는 경우를 선택하여 주시기 바랍니다.
[ ] 휴업·휴교·휴원 [ ] 방학 [ ] 질병·사고로 인한 입원 [ ] 감염병으로 인한 격리·등교 중지

② 급여를 지급받을 계좌번호
은행명: 계좌번호: 예금주:

③ 대상 자녀에 대해 신청인이 아닌 부 또는 모가 과거에 육아휴직을 사용한 적이 있어 이번 육아휴직이 부모 중 두 번째 육아휴직에 해당합니까? [ ] 예 [ ] 아니오

④ (③란을 '예'로 선택한 경우) 육아휴직 시작일 기준 신청인의 육아휴직 대상 자녀가 생후 18개월 이내에 해당합니까?
[ ] 예 [ ] 아니오

(④-1: ④란을 '예'로 선택한 경우 신청인의 배우자가 작성) 신청인의 배우자가 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따른 육아휴직급여 특례 규정을 적용받게 되면 해당 배우자에게 육아휴직 급여의 추가 지급분이 발생합니까? '예'로 선택한 경우 해당 배우자의 인적사항 및 계좌번호를 적습니다.
[ ] 예 [ ] 아니오

배우자의 성명: 주민등록번호:
(은행명: 계좌번호: 예금주:)

(④-2: ④란을 '아니오'로 선택한 경우) 신청인이 신청하려는 육아휴직 급여의 종류를 선택합니다.
[ ] 「고용보험법 시행령」 제95조에 따른 육아휴직 급여
[ ] 「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항에 따른 육아휴직 급여 특례
※ 2022년 1월 1일 현재 피보험자의 육아휴직 급여 특례의 적용 기간이 1개월 이상 남은 경우로서 2022년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여 특례를 적용받으려는 경우 선택할 수 있습니다.

⑤ 신청인은 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부로서 「고용보험법 시행령」 제95조의3제3항에 따른 육아휴직급여를 신청하는 것입니까?
[ ] 예 [ ] 아니오

3. 확인사항

⑥ 급여 신청기간 중 사업주로부터 급여를 받은 사실이 있습니까?
[ ] 예 (급여를 받은 기간: 부터 까지, 금액: 원), [ ] 아니오

⑦ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사했거나 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까? [ ] 예 [ ] 아니오
※ '예'를 선택한 경우 아래 난에서 해당되는 곳에 √표시를 하고, 해당 내용을 적습니다.
- ( ) 조기복직 조기복직일:
  ( ) 퇴사 퇴사일:
- ( ) 근로소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원
  ( ) 사업소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원
- 근로소득의 경우 주당 근로시간: 주 시간

⑧ 급여 신청기간 연장 사유(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후 12개월이 지나서 신청하는 경우에만 적습니다)
[ ]

4. 서명 및 날인

「고용보험법」 제70조 또는 제73조의2 및 같은 법 시행규칙 제116조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

배우자

(3쪽 중 2쪽)

공지사항

고용보험에서 지급하는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다.

※ 다만, 천재지변 등의 사유로 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

작성방법

1. 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 신청하거나 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아기 근로시간 단축 급여를 신청하려는 경우에는 1. 신청인 정보란에 대상 자녀의 주민등록번호를 적습니다.
2. 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 한 육아휴직 또는 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 신청하려는 경우에는 1. 신청인 정보란에 출산 예정일(신청인이 육아휴직 신청 시 육아휴직 신청서에 적은 출산 예정일을 말합니다)을 적습니다.
3. ①란에는 사업주로부터 부여받은 총 휴직기간 또는 근로시간 단축 기간 중 급여를 지급받으려는 기간을 적습니다.
4. ①-1란에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 추가로 부여받은 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여 신청 여부를 적고, ①-2란에는 그 사유를 선택합니다.
5. ①-3란은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따른 육아휴직에 해당하는지 여부를 선택하고, ①-4란은 해당 육아휴직 사용 기간을 선택하며, ①-5란은 해당 육아휴직 사유를 선택합니다.
6. ②란에는 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적어야 합니다.
7. ③란은 「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항에 따라 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우로서 두 번째 육아휴직을 사용한 사람에 해당하는지 여부를 적습니다.
8. ④란 및 ④-1란은 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따라 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우에 적습니다.
9. ④-1란의 "추가 지급분"이란 신청인의 배우자가 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따라 지급받아야 할 육아휴직 급여에서 같은 법 시행령 제95조제1항에 따라 종전에 지급받은 육아휴직 급여를 뺀 금액을 말합니다.
10. ⑤란은 신청인이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부로서 「고용보험법 시행령」제95조의3제3항에 따른 육아휴직급여를 신청하는지 여부를 적습니다.
    가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 사람
    나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 사람
    다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람
    라. 미혼자[사실혼(事實婚) 관계에 있는 사람은 제외됩니다]
    마. 배우자의 생사가 분명하지 않은 사람
    바. 배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 인하여 가출한 사람
11. ⑥란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간 중 사업주로부터 급여의 일부 또는 전부를 지급받은 경우(지급예정인 경우 포함) 그 기간 및 금액을 적습니다.
12. ⑦란은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간 중 ⓐ신고한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간보다 조기에 복직 또는 퇴사했거나, ⓑ해당 기간에 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 소득이 있는 경우에만 적습니다. 급여신청기간 중 근로소득 및 사업소득이 있었던 경우에는 해당 소득활동을 했던 기간과 총 소득금액을 적되, 근로소득이 있었던 경우에는 주당 근로시간까지 적습니다.
13. ⑥란, ⑦란 및 ⑧란을 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.
14. ⑧란에는 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존속·직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행의 경우 등 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사유를 적습니다.
15. 배우자 서명란(1쪽 및 3쪽)은 신청내용 중 ④란을 '예'로 선택한 경우에만 적습니다.

(3쪽 중 3쪽)

신청인 첨부서류	**<육아휴직 급여 신청 시>** 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부(최초 1회만 제출합니다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 사본 1부 4. 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당합니다) 4의2. 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 사용한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우에는 육아휴직 신청 당시 임신 중인 배우자가 같은 법 시행규칙 별표 3에 따른 질환이 있었음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부 5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 추가로 육아휴직을 사용하는 기간에 대한 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우에는 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부 6. 「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부 7. 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자 또는 남성 근로자와 임신 중인 배우자를 부모로 봅니다. 8. 「고용보험법 시행령」 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부 9. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따라 사용한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우에는 같은 법 시행규칙 제15조제1항 각 호에 해당하는 사실을 확인할 수 있는 증명자료 1부 **<육아기 근로시간 단축 급여 신청 시>** 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회만 제출합니다) 2. 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등을 말합니다) 사본 1부 3. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 합니다) 사본 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	주민등록표 등본, 가족관계증명서, 한부모가족증명서, 장애인증명서(육아휴직 대상인 자녀의 장애인 증명서를 말합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 위의 담당 공무원 확인 사항을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)
배우자 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

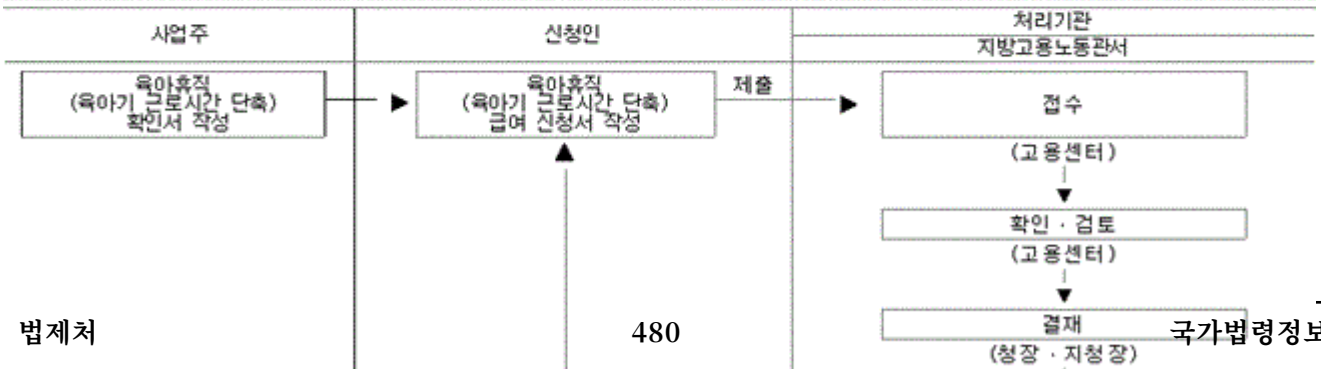
본인은 고용보험 제도 안내 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사 등을 위해 우편 또는 휴대전화 등으로 관련 정보 등을 수신하는 것에 동의합니다.

① 개인정보의 수집 및 이용 목적: 관련 제도 홍보자료 제공 및 제도개선에 필요한 의견조사 등
② 수집하는 개인정보의 항목: 신청인 성명, 주소 및 휴대전화번호 등 연락처
③ 개인정보의 수집 및 이용기간: 해당 신고 사업장에서 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 종료 후 3년
④ 동의 거부 권리 등 안내: 신청인은 개인정보 수집 및 이용에 관하여 동의하지 않을 수 있으며, 이 경우 공단이 제공하는 고용보험 제도 안내 및 관련 정보 등은 제공받을 수 없습니다.

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? [ ] 동의함 [ ] 동의안함

신청인 (서명 또는 인)
배우자 (서명 또는 인)

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제101호서식] <개정 2015.7.1.>

행 정 기 관 명

수신자
(경유)
제 목 [ ] 육아휴직 급여 [ ] 지 급 결정 통지서
[ ] 육아기 근로시간 단축 급여 [ ] 부지급

「고용보험법 시행규칙」 제117조제1항에 따라 다음과 같이 결정하여 알려드립니다.

신청인	성명	생년월일
	주소	
신청대상기간		신청일
결정내용	[ ] 지급(금액 :) - 산출명세 : [ ] 부지급(부지급 사유 :)	

1. 지급안내 : 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여는 귀하가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 때 적은 계좌번호로 입금됩니다.

2. 심사청구 안내

가. 위의 통지에 이의가 있는 경우에는 심사청구를 할 수 있습니다.

나. 심사청구를 하는 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용노동부 고용보험심사관에게 심사청구를 하시기 바랍니다. 끝.

발 신 명의 직인

기안자 (직위/직급)서명 검토자 (직위/직급)서명 결재권자 (직위/직급)서명
협조자
시행 처리과명-연도별일련번호(시행일) 접수 처리과명-연도별일련번호(접수일)
우 도로명주소 / 홈페이지 주소
전화번호( ) 팩스번호( ) / 공무원의 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제102호서식] <개정 2026. 8. 19.>

[ ]육아휴직
[ ]육아기 근로시간 단축 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당하는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

기본사항	①사업장관리번호			②사업장명		
	③사업장소재지 및 담당자	사업장소재지: 담당자: 연락처(전화번호: 이메일:)				
	④근로자 성명			⑤근로자 주민등록번호		
	⑥대상 자녀의 성명	육아휴직		⑦대상 자녀의 주민등록번호 (출산 예정일)	육아휴직	
		육아기 근로시간 단축			육아기 근로시간 단축	
⑧육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간		년 월 일 ~ 년 월 일				

⑧-1. 위 육아휴직 기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함되어 있습니까? [ ] 예 [ ] 아니오

⑧-2(⑧-1란을 '예'로 선택한 경우). 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함된 경우 그 사유는 무엇입니까?
[ ] 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
[ ] 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
[ ] 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모

⑧-3. 위 육아휴직 기간이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따른 육아휴직 기간입니까? [ ] 예 [ ] 아니오

⑧-4(⑧-3란을 '예'로 선택한 경우). 해당 육아휴직은 반드시 주 단위로(7일 또는 14일) 사용해야 합니다. 해당하는 사용기간이 며칠입니까? [ ] 7일 [ ] 14일

⑧-5(⑧-3란을 '예'로 선택한 경우). 해당 육아휴직은 휴업·휴교·휴원, 방학, 질병·사고로 인한 입원 및 감염병으로 인한 격리·등교 중지의 경우에만 사용할 수 있습니다. 해당하는 경우를 선택하여 주시기 바랍니다.
[ ] 휴업·휴교·휴원 [ ] 방학 [ ] 질병·사고로 인한 입원 [ ] 감염병으로 인한 격리·등교 중지

⑨육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동	근로시간 단축 전 소정근로시간 주 시간
	근로시간 단축 후 소정근로시간 주 시간
⑩통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)	산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : 원
⑪산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)	총 시간

⑫육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간 중 급여지급 내역	월	원
	월	원
	월	원
	월	원
	월	원
	월	원
	월	원

「고용보험법」 제71조·제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

(뒤쪽)

작성방법

◎ 사업주는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 확인서의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력해야 합니다.

1. ①, ② 및 ③란에는 사업장에 관한 정보를 적습니다.

2. ④란 및 ⑤란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 받으려는 근로자의 성명 및 주민등록번호를 적습니다.

3. ⑥란에는 육아휴직(8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직만 해당합니다) 또는 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 성명을 적습니다.

4. ⑦란은 다음 각 목의 구분에 따라 적습니다.

가. 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 한 육아휴직 또는 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 한 육아휴직: 출산 예정일(신청인이 육아휴직 신청 시 제출한 육아휴직 신청서에 적힌 출산 예정일을 말합니다)

나. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직: 대상 자녀의 주민등록번호

다. 육아기 근로시간 단축: 대상 자녀의 주민등록번호

5. ⑧란에는 사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 총 기간을 적습니다. ⑧-1란에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 추가로 부여받은 육아휴직 기간이 포함되어 있는지 여부를 선택하고, ⑧-2란에는 ⑧란에서 '예'로 선택한 경우 그 사유를 선택합니다.

5의2. ⑧-3란은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따른 육아휴직에 해당하는지 여부를 선택하고, ⑧-4란은 해당 육아휴직 사용 기간을 선택하며, ⑧-5란에는 해당 육아휴직 사유를 선택합니다.

6. ⑨란에는 육아기 근로시간 단축 전 1주 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 1주 소정근로시간을 각각 적습니다.

7. ⑩란에는 최초 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 "○" 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.

※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규)를 참고하시기 바랍니다. 「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능합니다.

8. ⑪란에는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 ⑩란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총 시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간 동안의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

9. ⑫란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중에 급여를 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우를 포함합니다) 해당 기간별 지급금액을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

1. 육아휴직 등 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 지원금을 지급합니다.

2. 대체인력지원금: 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 다만, 사업주는 새로 대체인력을 고용 또는 사용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다.

3. 업무분담지원금: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가를 사용한 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게는 업무분담지원금을 지급합니다.

4. 출산육아기 고용안정장려금의 보다 자세한 지급 요건·기간·대상·금액·신청기한 등 관련 사항은 고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)에서 확인할 수 있습니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제103호서식] <개정 2011.9.16>

□ 육아휴직 □ 육아기 근로시간 단축 급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서

신청인	①성 명	②생년월일
	③주 소	
사업주	④회사명	
	⑤소재지	

⑥지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 내용 및 사유

부정수급	⑦부정하게 지급받은 금액
	⑧추가징수 금액
	⑨지급중지일 이후 지급액

⑩납부할 금액(⑦+⑧+⑨)

⑪ 납부방법	[ ] 일시납부 [ ] 분할납부(회)

귀하에게 지급된 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여는 「고용보험법」 제73조 및 제74조에 따라 지급 제한(반환명령, 추가징수)하기로 결정하였으므로 같은 법 시행령 제81조, 제97조, 제104조의3 및 같은 법 시행규칙 제120조제1항에 따라 위와 같이 통지하오니 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

[심사청구 안내]

위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명

협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)

우편번호 주소 / 홈페이지 주소

전화번호 ( ) FAX번호 ( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제104호서식] <개정 2011.9.16>

□ 육아휴직 □ 육아기 근로시간 단축 급여 과오급 반환결정 통지서

신청인	성 명	생년월일
	주 소	
사업주	회사명	
	소재지	

과오급결정사유

과오급으로 인한 반환금액

납부방법	[ ] 일시납부 [ ] 분할납부(회)

귀하에게 지급된 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여는 「고용보험법」 제62조제3항 및 같은 법 제74조에 따라 징수하기로 결정하였으므로 같은 법 시행령 제81조, 제97조, 제104조의3 및 같은 법 시행규칙 제120조제2항에 따라 위와 같이 통지하오니 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

[심사청구 안내]

위 통지에 이의가 있으신 분은 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사관에게 심사청구하시기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명

협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)

우편번호 주소 / 홈페이지 주소

전화번호 ( ) FAX번호 ( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호서식] <개정 2026. 8. 19.>

출산전후휴가 급여등 신청서(회차)

[ ] 출산전후휴가 [ ] 유산·사산휴가 [ ] 배우자 출산휴가 [ ] 난임치료휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 14일

1. 신청인 정보

① 성명	② 주민등록번호
③ 주소 및 연락처 (연락처:)	
④ 출산일(출산예정일, 유산·사산일) 년 월 일	⑤ 영아의 주민등록번호
	⑥ 다태아(多胎兒) 여부 [ ] 예 [ ] 아니오
	⑦ 미숙아(未熟兒) 여부 [ ] 예 [ ] 아니오

2. 신청내용

⑧ 이번 회차 신청기간 년 월 일 ~ 년 월 일

⑨ 급여 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

3. 확인사항

⑩ 위 신청기간 중 통상임금에 해당하는 금품을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까?

[ ]예 (기간: . 금액: 원) [ ]아니오

⑪ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사한 사실이 있습니까? [ ]예 [ ]아니오

※ '예'를 선택한 경우 아래 란에서 해당되는 곳에 √표시를 하고, 해당 내용을 적습니다.

[ ] 조기복직 조기복직일:

[ ] 퇴사 퇴사일:

⑫ 급여 신청기간 중에 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까?

[ ]예 [ ]아니오 ※ '예'를 선택한 경우 아래 란에서 해당되는 곳에 √표시를 하고, 해당 내용을 적습니다.

[ ] 근로소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원

[ ] 사업소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원

· 근로소득의 경우 주당 근로시간: 주 시간

⑬ 신청기간 연장 사유(출산전후휴가 등의 기간이 종료된 후 12개월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)

4. 서명 및 날인

「고용보험법」 제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(최초 1회만 제출합니다) 또는 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서 1부 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 출산전후휴가 급여: 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부 다. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본 또는 가족관계등록전산정보	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당 공무원 확인 사항을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

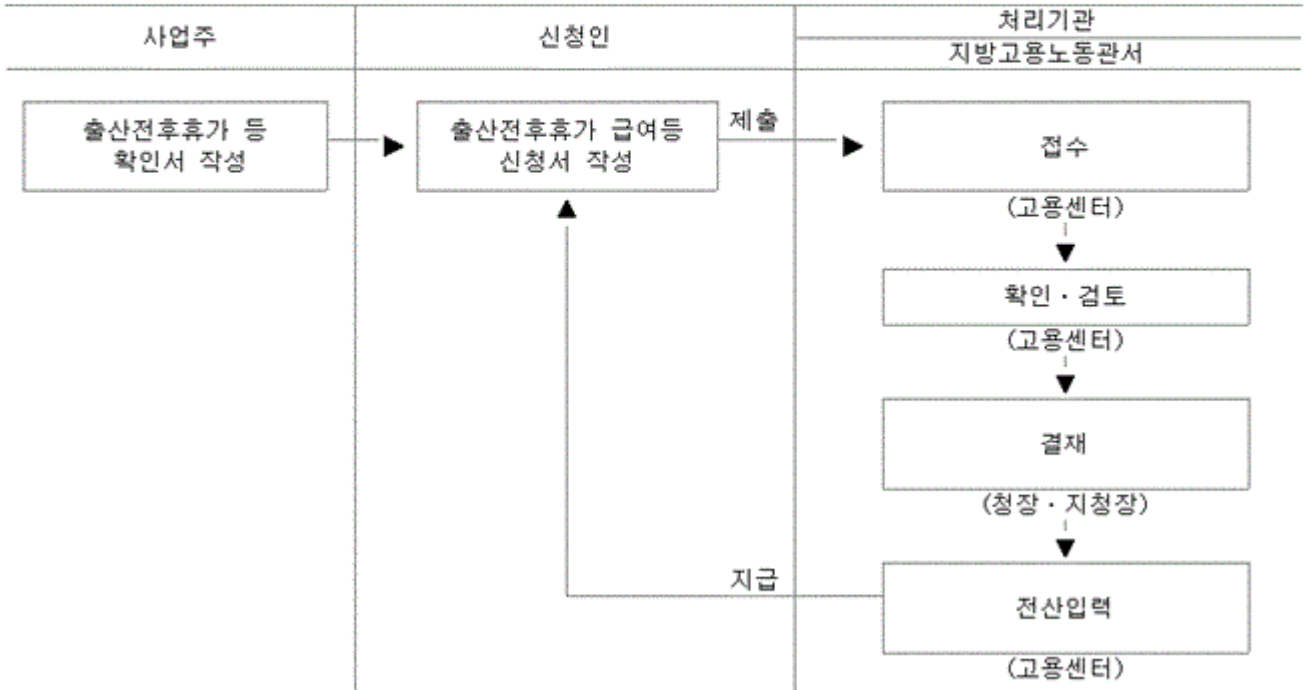
신청인 (서명 또는 인)

작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산·사산휴가 급여는 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 종료일부터 12개월 이내에 신청해야 합니다.
※ 다만, 천재지변 등의 사유로 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

1. 출산전후휴가 급여등의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 적습니다(다만, 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산·사산휴가 급여는 회차를 기재하지 않습니다).
2. ④란에는 출산(예정)일 또는 유산·사산일을 적습니다.(난임치료휴가의 경우에는 ④란을 작성하지 않습니다)
3. ⑤란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다.
태아, 외국인인 경우에는 ⑤란에 111111-1111111로 적습니다.(유산·사산휴가 또는 난임치료휴가의 경우에는 ⑤란을 작성하지 않습니다)
4. ⑥란은 다태아(2명 이상) 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다(출산전후휴가 부여일 및 급여지급기간이 늘어납니다).
5. ⑦란은 미숙아를 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다(출산전후휴가 부여일 및 급여지급기간이 늘어납니다).
6. ⑧란에는 사업주로부터 부여 받은 총 휴가기간 중 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다.
7. ⑨란에는 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적어야 합니다.
8. ⑩란에는 출산전후휴가 급여등을 신청하는 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우(지급예정인 경우 포함) 그 기간과 금액을 적습니다.
9. ⑪란은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 중 조기에 복직 또는 퇴사한 경우에만 적습니다.
10. ⑫란은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 중 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 소득이 있었던 경우에만 적습니다. 급여신청기간 중 근로소득 및 사업소득이 있었던 경우에는 해당 소득활동 기간과 소득금액을 적되, 근로소득이 있었던 경우에는 주당 근로시간까지 적습니다(배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가의 경우에는 ⑫란을 작성하지 않습니다).
11. ⑩란부터 ⑫란까지를 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.
12. ⑬란 작성 시 연장사유는 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존속·직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생한 경우를 말합니다.

처리절차



210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호의2서식] <개정 2026. 8. 19.>

출산전후휴가 급여등 대위 신청서

[ ] 출산전후휴가 [ ] 유산·사산휴가 [ ] 배우자 출산휴가 [ ] 난임치료휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바랍니다.

※ 색상이 어두운 칸은 작성하지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 14일

기본 사항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원대상기업	[ ] 해당 [ ] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명			
	④ 사업장 소재지	소재지: 담당자: 연락처(전화번호: 전자우편:)		
	⑤ 근로자 성명		⑥ 근로자 주민등록번호	
⑦ 출산(예정)일		년 월 일	⑨ 출산전후휴가 등 휴가부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일)
⑧ 영아의 주민등록번호 (다태아의 경우에는 1명만 기재)				년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 분할사용 여부 [ ] 아니오 [ ] 예
⑩ 임신기간 (유산·사산휴가인 경우에만 [ ] 에 √ 표시)			[ ] 11주 이내 [ ] 12주~15주 [ ] 16주~21주 [ ] 22주~27주 [ ] 28주 이상	
⑪ 통상임금 (휴가시작일 기준)			산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원	
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)			총 시간	

⑬ 근로자에게 준 휴가급여등 지급액(통상임금에 해당하는 금품)	출산전후(유산·사산)휴가	첫 번째 30일	두 번째 30일	세 번째 30일	네 번째 30일 (미숙아 또는 다태아인 경우)
		( )원	( )원	( )원	( )원
	배우자 출산휴가, 난임치료휴가	기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원			
⑭ 출산전후휴가 급여등을 대위하여 지급받을 계좌번호	은행/계좌번호 : (예금주:)				

본 신청서의 기재사항은 사실과 다르지 아니하며, 「고용보험법」 제75조의2 및 같은 법 시행규칙 제121조의2에 따라 위와 같이 출산전후휴가 급여등을 대위 신청합니다.

년 월 일

출산전후휴가 급여등 대위 신청인
대표자(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤쪽)

첨부서류	1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류 가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부. 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 합니다) 1부. 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부. 3. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 출산전후휴가 급여: 다음의 서류 1) 주민등록표 등본 등 해당 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부 2) 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부 다. 배우자 출산전후휴가 급여: 다음의 서류 1) 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 출산 증명서 1부(배우자 출산 후 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당합니다) 2) 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(배우자 출산예정일 전 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당합니다) 3) 해당 근로자와 출산여성(출산 예정인 여성을 포함합니다)의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부 라. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부 마. 배우자 유산·사산휴가 급여: 다음의 서류 1) 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(유산·사산한 날이 적혀 있어야 합니다) 1부 2) 해당 근로자와 유산·사산한 여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부	수수료 없음

작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여등 대위 신청은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 종료일부터 12개월 이내에 해야 합니다.

1. ①란의 사업장관리번호는 고용보험가입번호를 적습니다.
2. ②란의 우선지원대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
   ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
3. ⑤란 및 ⑥란은 출산전후휴가 등을 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 작성합니다.
4. ③란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다.
   태아, 외국인의 경우에는 ③란에 111111-1111111로 적습니다(유산·사산휴가 또는 난임치료휴가의 경우에는 ③란을 작성하지 않습니다).
5. ③란의 휴가부여기간은 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 기재합니다. 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 분할사용 여부에 반드시 "예"라고 체크해야 합니다. 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가는 각각의 휴가 부여기간을 작성합니다.
6. ⑭란의 임신기간은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우(정상 분만의 경우 기재 불필요) 임신기간(의료기관에서 발행한 진단서상 임신기간)을 적습니다.
7. ⑪란의 통상임금은 최초 출산전후휴가 등의 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 등의 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 시급, 일급, 주급 근로자의 경우 해당 산정기준에 "○" 표시하고 해당 통상임금(시급, 일급, 주급)을 적습니다.
   ※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금 산정지침」(고용노동부예규) 참조
   「통상임금 산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
8. ⑫란의 소정근로시간은 최초 출산전후휴가 등의 시작일을 기준으로 ⑪란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며,
   - 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
9. ⑬란의 근로자에게 준 휴가급여 등 지급액은 출산전후휴가 등의 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을 경우 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"이라고 적습니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제105호의3서식] <개정 2025. 2. 21.>

출산전후급여등 신청서(회차)
[ ]예술인 [ ]노무제공자

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리기간: 14일

1. 신청인 정보

① 성명	② 주민등록번호
③ 주소 및 연락처 (연락처:)	
④ 임신기간(유산·사산인 경우에만 표시) [ ] 11주 이내 [ ] 12주~15주 [ ] 16주~21주 [ ] 22주~27주 [ ] 28주 이상	

⑤ 출산일(출산예정일, 유산·사산일) 년 월 일	⑥ 영아의 주민등록번호	⑦ 다태아(多胎兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
		⑧ 미숙아(未熟兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
⑨ 출산전후급여등 지급기간 (출산일을 포함하여 출산 후 45일 이상이 되도록 하여 연속하는 총 90일을 설정합니다)	전체 기간 (총 90일, 미숙아인 경우 100일, 다태아인 경우 120일)	년 월 일 ~ 년 월 일	
	첫 번째 30일 중 지급기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	
	두 번째 30일 중 지급기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	
	세 번째 30일 중 지급기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	
	네 번째 30일 중 지급기간 (미숙아 또는 다태아인 경우에만 작성)	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	
⑩ 월평균보수 [출산일 또는 유산·사산일 이전 1년(출산일 또는 유산·사산일 현재 피보험자가 아닌 사람의 경우에는 18개월) 간 보험료를 납입한 보수 기준]		원	

2. 신청내용

⑪ 이번 회차 신청기간 년 월 일 ~ 년 월 일

⑫ 급여 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

3. 확인사항

⑬ 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 통한 소득 또는 자영업을 통한 소득이 있습니까?

[ ] 예 (기간: 금액: 원) [ ] 아니오

⑭ 출산전후(유산·사산)급여 지급기간에 예술인 또는 노무제공자로서 사업주로부터 지급받은 금품이 있습니까?

[ ] 예 (금액: 원) [ ] 아니오

⑮ 신청기간 연장 사유(출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월이 경과하여 신청하는 신청자만 적습니다)

4. 서명 및 날인

「고용보험법」 제77조의4·제77조의9 및 같은 법 시행규칙 제125조의5·제125조의11에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 출산의 경우: 다음 각 목에 따른 서류 가. 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 출산증명서 1부 나. 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아를 출산한 경우만 해당합니다) 2. 유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부 3. 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 있는 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 1부 4. 지급기간에 예술인 또는 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품에 관한 서류 1부	수수료 없음
담당공무원 확인사항	주민등록표 등본	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 위의 '담당 공무원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

신청인 (서명 또는 인)

작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후(유산·사산)급여는 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청해야 합니다.

◎ 「고용보험법」 제77조의4 또는 제77조의9에 따른 출산전후급여등은 고용보험에 가입하여 지급요건을 충족한 예술인 또는 노무제공자에게 지급합니다.

1. 출산전후급여등의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 적습니다.
2. ①란, ②란 및 ③란에는 신청인의 성명, 주민등록번호, 주소 및 연락처를 적습니다.
3. ④란은 의료기관에서 발행한 진단서상의 임신기간을 해당 부분에 표시합니다(유산 또는 사산한 경우에만 해당합니다).
4. ⑥란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다. 태아 또는 외국인인 경우에는 ⑥란에 111111-1111111로 적습니다(유산·사산휴가의 경우에는 기재하지 않습니다).
5. ⑦란은 다태아(2명 이상)를 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다.
6. ⑧란은 미숙아를 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다.
7. ⑨란에는 출산전후급여등을 지급받을 수 있는 기간을 적습니다. '전체 기간'에는 출산일을 포함하여 출산 후 45일(다태아인 경우 60일) 이상이 되도록 연속하는 90일(미숙아인 경우 100일, 다태아의 경우 120일)의 기간을 적고, '첫번째 30일 중 지급기간'에는 첫 번째 30일의 지급기간 중 노무제공을 하지 않는 등 지급요건을 갖춘 지급기간을 적습니다.
8. ⑩란의 월평균보수는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 고용보험료를 납입한 보수액 기준으로 아래의 계산식을 따릅니다.

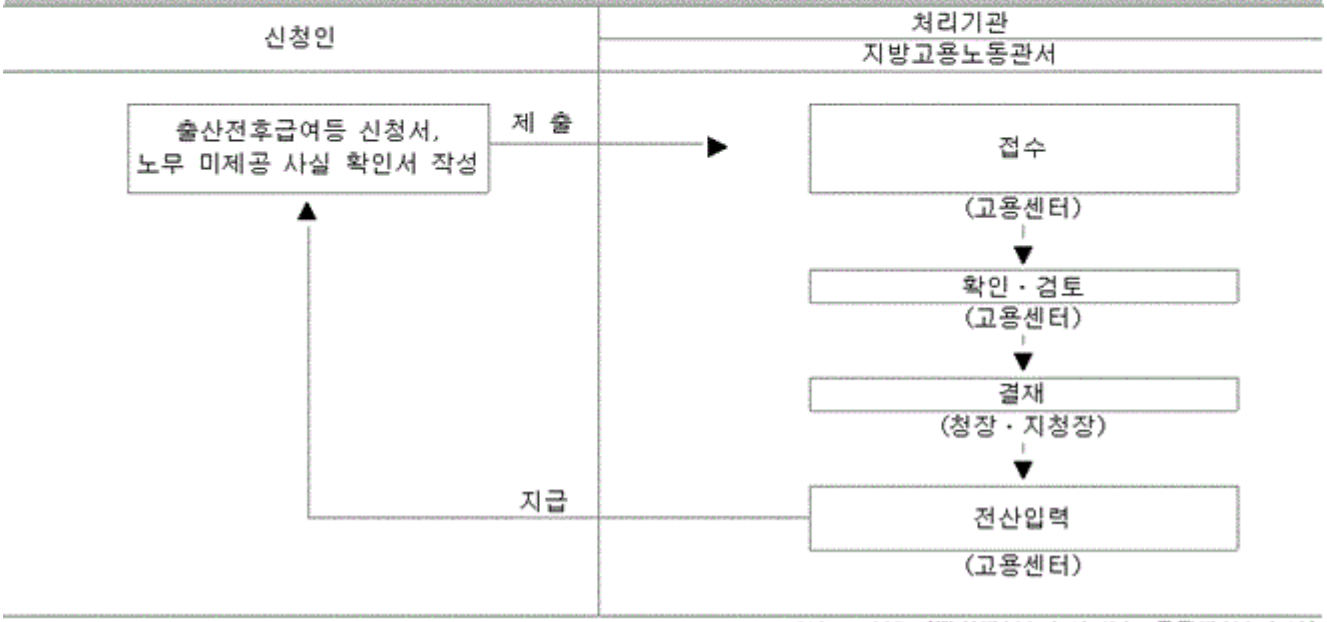
   ※ 월평균보수: 출산일 또는 유산·사산일 이전 1년(출산일 또는 유산·사산일 현재 피보험자가 아닌 사람의 경우에는 18개월) 간의 월평균보수의 합/종사개월수

9. ⑪란에는 총 지급기간 중 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다.
10. ⑫란에는 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적습니다.
11. ⑬란은 ⑨란에 적시한 출산전후급여등을 지급받을 수 있는 기간에 노무제공 또는 자영업을 통한 소득이 있는 경우 '[ ] 예' 부분에 표기하고 기간 및 금액을 적습니다(노무를 제공하지 않은 경우 '[ ] 아니오' 부분에 표기).

    ※ 출산(유산·사산)일 전후 90일(미숙아인 경우 100일, 다태아인 경우 120일) 이내에 노무를 제공한 기간은 출산전후급여등을 지급하지 않는 것이 원칙이나, 노무제공 또는 자영업을 통한 소득이 고용노동부장관이 고시한 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 보아 출산전후급여등을 지급합니다.

12. ⑭란은 지급기간 중 노무를 제공하지 않았음에도 불구하고 사업주로부터 금품을 지급받았다면 '[ ] 예' 부분에 표기하고 금액을 적습니다(없는 경우에는 [ ] 아니오 부분에 표기).
13. ⑮란의 연장사유는 천재지변, 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상, 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행 등이 발생한 경우를 말합니다.

처리절차



210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제106호서식] <개정 2023. 6. 30.>

[ ] 출산전후휴가 급여등의
[ ] 출산전후급여등의 [ ]지급
[ ] 출산전후휴가 급여등에 상당 [ ]부지급 결정 통지서
하는 금액의

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

신청인	성명	생년월일
	주소	
휴가부여기간 (급여지급기간)		신청일
결정내용	[ ] 지급(금액:) - 급여산출명세: [ ] 부지급(부지급 사유:)	

「고용보험법 시행규칙」 제122조제1항, 제122조의2제3항, 제125조의6제1항 및 제125조의12제1항에 따라 위와 같이 결정하여 알려드립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

지급안내
출산전후휴가 급여등, 출산전후급여등 및 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액은 귀하가 신청시 적은 계좌번호로 즉시 입금됩니다.

심사청구안내
1. 이 통지에 이의가 있는 경우에는 심사를 청구할 수 있습니다. 2. 심사를 청구할 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청(급여의 지급 또는 부지급 결정을 한 기관)을 거쳐 고용보험심사관에게 청구하기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명

협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)

우편번호 주소 / 홈페이지 주소

전화번호 ( ) 팩스번호 ( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제106호의2서식] <개정 2025. 2. 21.>

기간제·파견근로자의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청서(회차)

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 14일

1. 신청인 정보

① 성명		② 주민등록번호	
③ 주소 및 연락처 (연락처:)			
④ [ ]출산일(출산예정일) 또는 [ ]유산·사산일		⑤ 영아의 주민등록번호	
		⑥ 다태아(多胎兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
		⑦ 미숙아(未熟兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
⑧ 근로계약기간		년 월 일 ~ 년 월 일	
출산전후휴가 기간 (유산·사산휴가 기간)	⑨ 근로계약기간 내	년 월 일 ~ 년 월 일 (일)	
	⑩ 근로계약기간 만료 이후	년 월 일 ~ 년 월 일 (일)	

2. 신청내용

⑪ 이번 회차 신청기간	년 월 일 ~ 년 월 일 (일)

⑫ 급여 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

3. 확인사항

⑬ 위 ⑪의 신청기간 중 취업(재입사 포함), 근로제공을 통한 소득 또는 자영업을 통한 사업소득이 있습니까?

[ ] 예 [ ] 아니오 ('[ ] 예'에 표시한 경우 아래의 란을 적습니다)

- [ ] 취업(재입사) 취업일(재입사일):
- [ ] 근로소득 또는 [ ] 사업소득

(소득활동기간: 금액: 원)

(근로소득의 경우 주 근로시간: 주 시간)

⑭ 신청기간 연장 사유[근로계약기간 만료 이후 잔여 출산전후휴가(유산·사산휴가) 기간이 종료된 후 12개월이 경과하여 신청하는 신청자만 적습니다]

「고용보험법」 제76조의2 및 같은 법 시행규칙 제122조의2제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 별지 제107호서식의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 확인서 1부 (최초 1회만 제출합니다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료(근로계약서 등) 사본 1부 4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 출산전후휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부	수수료 없음
담당공무원 확인사항	주민등록표 등본	

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 위의 담당 공무원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다.* 다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

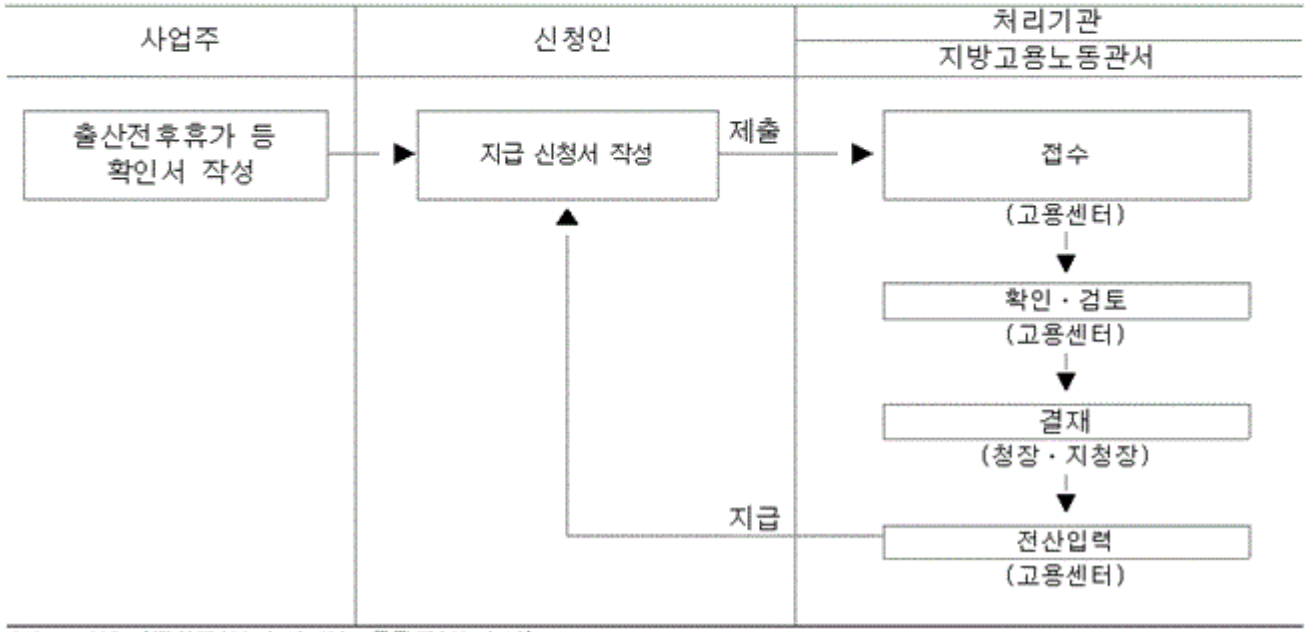
신청인 (서명 또는 인)

작성 방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액은 근로계약 만료일에 해당 출산전후휴가 잔여일수를 더한 날부터 12개월 이내에 신청해야 합니다. 다만, 천재지변 등 「고용보험법 시행령」 제94조 따른 사유로 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

1. 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 신청서를 각각 작성합니다.
2. ④란에는 출산일과 유산·사산일 중 해당란에 "√" 표시를 하고, 해당 일자를 '20. 1. 1.과 같이 적습니다.
3. ⑤란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다.
   태아 또는 외국인인 경우에는 ⑤란에 111111-1111111로 적습니다(유산·사산한 경우에는 기재하지 않습니다).
4. ⑥란은 다태아(2명 이상)를 출산한 경우 '[ ] 예' 에 표시합니다(출산전후휴가 기간 및 급여 지급기간이 늘어납니다).
5. ⑦란에는 미숙아를 출산한 경우 '[ ] 예'에 표시합니다(출산전후휴가 기간 및 급여 지급기간이 늘어납니다).
6. ⑧란에는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간 중 근로계약기간이 만료된 근로계약의 총 기간(근로계약의 시작일과 만료일)을 적습니다.
7. ⑨란에는 근로계약기간 중 사업주로부터 부여받은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간과 총 일수를 적습니다.
8. ⑩란에는 계약만료로 사용하지 못한 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간과 총 일수를 적습니다.
   가. 출산전후휴가의 경우 총 90일(미숙아인 경우 총 100일, 다태아의 경우 총 120일)의 휴가기간 중 이미 사용한 ⑨의 출산전후휴가일수를 제외한 일수
   나. 유산·사산휴가의 경우 임신기간에 따라 부여된 5일 ~ 90일의 휴가기간 중 이미 사용한 ⑨의 유산·사산휴가일수를 제외한 일수
9. ⑪란에는 근로계약기간 만료일 이후의 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간에 대해 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다.
10. ⑫란은 신청인 본인의 계좌번호를 적습니다.
11. ⑬란은 "출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청기간" 중 취업(재입사 포함), 근로제공 또는 자영업을 통한 사업소득이 있는 경우에만 적습니다.
12. ⑬란을 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배 또는 5배 이내의 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.
13. ⑭란의 연장사유는 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존속·직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행이 발생한 경우를 말합니다.

처리절차



210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호서식] <개정 2026. 8. 19.>

[ ] 출산전후휴가 [ ] 유산·사산휴가 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

기본사항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원대상기업	[ ] 해당 [ ] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명			
	④ 사업장소재지 및 담당자	사업장소재지: 담당자: 연락처(전화번호: 전자우편:)		
	⑤ 근로자 성명		⑥ 근로자 주민등록번호	
	⑦ 임신기간 (유산·사산휴가인 경우에만 작성)	[ ] 11주 이내 [ ] 12주~15주 [ ] 16주~21주 [ ] 22주~27주 [ ] 28주 이상		
	⑧ 출산(예정)일	년 월 일	⑨ 분할사용 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
			⑩ 다태아(多胎兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오
			⑪ 미숙아(未熟兒) 여부	[ ] 예 [ ] 아니오

⑫ 출산전후 또는 유산·사산 휴가 기간		⑬ 출산전후 또는 유산·사산 휴가 기간 중 통상임금 지급액	
첫번째 30일	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	첫번째 30일	원
두번째 30일	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	두번째 30일	원
세번째 30일	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	세번째 30일	원
네번째 30일 (미숙아 또는 다태아인 경우만 작성)	년 월 일 ~ 년 월 일(일)	네번째 30일 (미숙아 또는 다태아인 경우만 작성)	원

⑭ 통상임금 (출산전후 또는 유산·사산 휴가 시작일 기준)	산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원
⑮ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (출산전후 또는 유산·사산 휴가 시작일 기준)	총 시간

「고용보험법」 제71조·제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 출산전후휴가(유산·사산휴가) 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

대표자 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

작성방법

◎ 사업주는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 확인서 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 합니다.

1. ①란에는 고용보험가입번호를 적습니다.
2. ②란 우선지원대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
   ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조
3. ⑤란, ⑥란에는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
4. ⑦란은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우에만 의료기관에서 발행한 진단서상의 임신기간을 해당 부분에 표시합니다(정상 분만의 경우에는 적을 필요가 없습니다).
5. ⑨란은 출산전후휴가 분할사용 여부를 표시합니다.
6. ⑩란은 다태아(2명 이상)를 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다.
7. ⑪란은 미숙아를 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다.
8. ⑫란에는 사업주가 근로자에게 부여한 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가의 모든 기간을 적습니다. 만약, 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 적습니다.
9. ⑬란은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"으로 적습니다.
10. ⑭란의 통상임금은 최초 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 "○" 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 현재의 월 통상임금을, 시급·일급·주급 근로자의 경우 해당 통상임금(시급·일급·주급)을 적습니다.
    ※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금 산정지침」(고용노동부예규) 참조
    「통상임금 산정지침」은 고용노동부 홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
11. ⑮란에는 소정근로시간은 최초 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일을 기준으로 ⑭란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등) 동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

출산육아기 고용안정장려금 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

1. 육아휴직 등 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 지원금을 지급합니다.
2. 대체인력지원금: 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 다만, 사업주는 새로 대체인력을 고용 또는 사용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다.
3. 업무분담지원금: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가를 사용한 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게는 업무분담지원금을 지급합니다.
4. 출산육아기 고용안정장려금의 보다 자세한 지급 요건·기간·대상·금액·신청기한 등 관련 사항은 고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)에서 확인할 수 있습니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호의2서식] <개정 2026. 8. 19.>

[ ] 배우자 출산전후휴가
[ ] 난임치료휴가 확인서
[ ] 배우자 유산·사산휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

기본사항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원대상기업	[ ]해당 [ ]비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명			
	④ 사업장소재지			
	⑤ 담당자	성명: 전화번호: (전자우편 주소:)		
	⑥ 근로자 성명		⑦ 근로자 주민등록번호	
	⑧ 배우자 출산일 또는 출산예정일(배우자 출산전후휴가의 경우에만 작성)	년 월 일	⑨ 분할사용 여부	[ ] 예 [ ] 아니오

⑩ 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일
⑪ 휴가부여기간 중 통상임금지급액 (급여지급액이 없으면 "없음"으로 기재)	
⑫ 통상임금 (휴가시작일 기준)	산정기준: [ ] 시급 [ ] 일급 [ ] 주급 [ ] 월급 (기타) 통상임금: 원
⑬ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)	총 시간

「고용보험법」 제71조 및 제77조, 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

대표자 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

작성방법

◎ 사업주는 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 확인서 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력해야 합니다.

1. ①란 사업장관리번호는 고용보험가입번호를 적습니다.
2. ②란 우선지원대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
   ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
3. ③란은 배우자 출산전후휴가 분할사용 여부를 표시하고, 난임치료휴가의 경우에도 연간 휴가일수를 연속하여 사용한 경우가 아니라면 "예"라고 표시하며, 배우자 유산·사산휴가는 분할사용 여부를 표시하지 않습니다.
4. ⑩란의 휴가부여기간은 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가를 부여한 전체 기간을 적습니다. 배우자 출산전후휴가 또는 난임치료휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 적은 후 ⑨란의 분할사용 여부에 반드시 "예"라고 표시해야 합니다.
5. ⑪란은 배우자 출산전후휴가 기간, 난임치료휴가 기간 또는 배우자 유산·사산휴가 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을(지급예정인 경우 포함) 경우 해당기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"이라고 적습니다.
6. ⑫란의 통상임금은 최초 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 시급, 일급, 주급 근로자의 경우 해당 임금 산정기준에 "○"표시하고 해당 통상임금(시급, 일급, 주급)을 적습니다.
   ※통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금 산정지침」(고용노동부예규) 참조
   「통상임금 산정지침」은 고용노동부 홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
7. ⑬란의 소정근로시간은 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가 시작일을 기준으로 ⑫란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등) 동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며,
   - 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

출산육아기 고용안정장려금 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

1. 육아휴직 등 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 지원금을 지급합니다.
2. 대체인력지원금: 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 다만, 사업주는 새로 대체인력을 고용 또는 사용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다.
3. 업무분담지원금: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가를 사용한 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게는 업무분담지원금을 지급합니다.
4. 출산육아기 고용안정장려금의 보다 자세한 지급 요건·기간·대상·금액·신청기한 등 관련 사항은 고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)에서 확인할 수 있습니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제107호의3서식] <개정 2021. 12. 31.>

노무 미제공 사실 확인서

① 아래 확인자는 '출산전후급여등'과 관련하여 급여 지급기간(20 . . . ~ 20 . . .)에 노무를 제공하지 않았음을 확인합니다.

※ 「고용보험법 시행령」 제104조의9제1항제2호 단서 또는 제104조의16제1항제2호 단서에 따라 위 급여 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 봅니다.

② 아래 확인자는 '출산전후급여등'을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받았거나 지급 받으려 하는 등 부정수급 행위가 확인된 경우 급여 환수가 될 수 있음을 확인합니다.

년 월 일

확인자 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜× 297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제108호서식] <개정 2023. 6. 30.>

[ ] 출산전후휴가 급여등의 [ ] 지급 제한
[ ] 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 [ ] 반환명령
[ ] 출산전후급여등의 [ ] 추가징수 결정 통지서

신청인	① 성명		② 생년월일	
	③ 주소			
사업주	④ 회사명			
	⑤ 소재지			
⑥ 지급중지 및 반환·추가징수 결정 사유				
부정수급	⑦ 부정하게 지급받은 금액			
	⑧ 추가 징수금액			
	⑨ 지급중지일 이후 지급액			
⑩ 납부할 금액(⑦+⑧+⑨)				
⑪ 납부방법		[ ] 일시납부	[ ] 분할납부(회)	

귀하에 대하여 [ ]출산전후휴가 급여등
[ ]출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 을
[ ]출산전후급여등

「고용보험법」 제62조·제73조·제77조·제77조의5·제77조의10 및 같은 법 시행령 제81조·제103조·제104조의9제5항·제104조의16제5항, 같은 법 시행규칙 제125조·제125조의6제3항·제125조의12제3항에 따라 위와 같이 [ ]지급 제한, [ ]반환명령, [ ]추가징수를 결정하고 통지하오니 위 납부할 금액을 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구안내
1. 이 통지에 이의가 있는 경우에는 심사를 청구할 수 있습니다. 2. 심사를 청구할 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청(지방고용노동청장·지청장)을 거쳐 고용보험심사관에게 청구하기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) 팩스번호 ( ) / 담당자의 전자우편 주소/공개구분

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제109호서식] <개정 2023. 6. 30.>

[ ] 출산전후휴가 급여등의
[ ] 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 과오급반환 결정 통지서
[ ] 출산전후급여등의

신청인	① 성명		② 생년월일	
	③ 주소			
사업주	④ 회사명			
	⑤ 소재지			
⑥ 과오급 결정사유				
⑦ 과오급으로 인한 반환금액				
⑧ 납부방법		[ ] 일시납부 [ ] 분할납부(회)		

위 지급된 [ ]출산전후휴가 급여등
[ ]출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 중 잘못 지급된 금액을
[ ]출산전후급여등

「고용보험법」 제62조제3항·제77조·제77조의5제3항·제77조의10제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조제2항·제125조의6제3항·제125조의12제3항에 따라 징수하기로 결정하고 위와 같이 통지하오니 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하기 바랍니다.

년 월 일

OO지방고용노동청(지청)장 직인

심사청구안내
1. 이 통지에 이의가 있는 경우에는 심사를 청구할 수 있습니다. 2. 심사를 청구할 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청(지방고용노동청장·지청장)을 거쳐 고용보험심사관에게 청구하기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) 팩스번호 ( ) / 담당자의 전자우편 주소/공개구분

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제110호서식] <개정 2021. 7. 1.>

㊞	주소:	전화번호:	FAX번호:
담당부서:		담당자:	

문서번호:
수　　신:

[ ] 송달서
[ ] 통지서

① 사건번호 및 사건명	청구사건		
② 청 구 인		③ 피청구인	
④ 송달서류			
⑤ 통지사항			

「고용보험법 시행규칙」 제125조의7, 제125조의13 및 제135조에 따라 위와 같이 송달(통지)합니다.

년　　월　　일

○○지방고용노동청(지청)장
(고용보험심사관 또는
고용보험심사위원회위원장)　　직인

210mm× 297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제111호서식] <개정 2013.12.30>

사건번호	

우편송달통지서	발송일	
	요금	

1. 송달서류

기 관 명	(우편번호:) 발송
송달받을 사람	귀하
영수인 서명 날인	
영수인 서명 불능으로 집배원 대필	

1	송달받을 사람 본인에게 내주었음	
2	송달받을 사람이 부재중이므로 사리를 잘 아는 다음 사람에게 내주었음	
	사무원	
	고용인	
	동거자	
3	다음 사람이 정당한 사유 없이 송달받기를 거부하므로 그 장소에 서류를 두었음	
	송달받을 사람	
	사무원	
	고용인	
	동거자	

송달 연월일	년 월 일 시 분	배달횟수 / 구분	1회	2회	3회
송달장소		1. 수취인 부재			
		2. 폐문부재			
위와 같이 송달하였습니다.		3. 수취인 불명			
		4. 주소불명			
년 월 일		5. 이사불명			
우체국		배달일자	/	/	/
집배원	㊞	확인	㊞	㊞	㊞

주의사항
1. 영수인란에 받은 사람으로 하여금 서명 또는 날인하게 하시기 바랍니다. 2. 송달장소란에는 송달받을 장소의 주소를 자세하게 쓰시기 바랍니다. 3. 각 란 중 불필요한 난은 적지 마시기 바랍니다.

210mm×297mm(전산용지 70g/㎡)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제112호서식] <개정 2023. 6. 30.>

기피신청서

접수번호	접수일자	처리기간 : 즉시

사건번호 및 사건명		
청구인		피청구인
신청취지		
신청원인		
소명방법		

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13
「고용보험법」 제89조제4항, 같은 법 시행령 제123조제1항 및 같은 법 시행규칙 제136조
「고용보험법」 제102조, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조
에 따라 위와 같이 기피신청합니다.

년 월 일

신청인 주소
성명 (서명 또는 인)

고용노동부장관 귀하

첨부서류	소명 자료	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제113호서식] <개정 2024. 7. 1.>

청구인 지위승계 신고서

사건번호 및 사건명	청구사건		
청구인		피청구인	
승계인			
승계원인			

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13
「고용보험법」 제89조제5항, 같은 법 시행령 제124조 및 같은 법 시행규칙 제137조
「고용보험법」 제102조, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조
에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

승계 신고인 주소
성명 (서명 또는 인)

고용보험심사관
고용보험심사위원회 위원장 귀하

신고인(신청인) 첨부서류	지위승계에 관한 증명자료 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 초본 및 법인등기사항 증명서	

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제114호서식] <개정 2024. 7. 1.>

심사청구서

접수번호	접수일자	처리기간 : 30일

청구인	성 명	주민등록번호	-
	주 소	(전화번호:)	
대리인 또는 선정 대표자	성 명	주민등록번호	-
	주 소	(전화번호:)	
피청구인	원처분청		
원처분내용	원처분일	년 월 일	원처분을 안 날	년 월 일
	처분내용		

원처분청의 고지유무 및 그 내용

청구취지 및 이유	(별지에서 적은 것과 같음)

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항·제91조, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17·제125조 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13·제139조에 따라 위와 같이 청구합니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제115호서식] <개정 2023. 6. 30.>

보정요구서

① 사건번호 및 사건명	청구사건		
② 청구인		③ 피청구인	
④ 보정할 사항			
⑤ 보정을 요하는 이유			
⑥ 보정할 기간			
⑦ 그밖에 필요한 사항			

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13

「고용보험법」 제92조제2항, 같은 법 시행령 제126조제1항 및 같은 법 시행규칙 제141조

「고용보험법」 제102조, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조

에 따라 위와 같이 보정할 것을 요구합니다.

년 월 일

고 용 보 험 심 사 관
(고용보험심사위원회위원장) 직인

귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제116호서식] <개정 2023. 6. 30.>

집행정지 통지서

① 사건번호 및 사건명	청구사건		
② 청구인		③ 피청구인	
④ 집행정지대상처분 및 집행정지의 내용			
⑤ 집행정지일			
⑥ 집행정지이유			

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13

「고용보험법」 제93조제2항, 같은 법 시행령 제127조 및 같은 법 시행규칙 제142조

「고용보험법」 제102조, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조

에 따라 위와 같이 알립니다.

년 월 일

고 용 보 험 심 사 관
(고용보험심사위원회위원장) 직인

귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제117호서식] <개정 2023. 6. 30.>

증거조사 신청서

사건번호 · 사건명 및 청구인
신청의 취지 및 이유
증거조사신청사항

「고용보험법」 제77조의5제4항 · 제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10 · 제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7 · 제125조의13

「고용보험법」 제94조제1항, 같은 법 시행령 제128조제1항 및 같은 법 시행규칙 제143조

「고용보험법」 제101조제7항, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조

에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

고 용 보 험 심 사 관
고용보험심사위원회위원장 귀하

첨부서류	없 음	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제118호서식] <개정 2023. 6. 30.>

출석 통지서

① 사건번호 및 사건명	청구사건		
② 청구인		③ 피청구인	

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13

「고용보험법」 제94조, 같은 법 시행령 제128조제1항 및 같은 법 시행규칙 제144조

「고용보험법」 제101조제7항, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조

에 따라 위 사건에 관하여 귀하의 진술을 청취하려 하오니 아래와 같이 출석하여 주시기 바랍니다.

아 래

1. 일시: . . . 오전:

오후:

2. 장소:

3. 출석할 사람:

년 월 일

고 용 보 험 심 사 관
(고용보험심사위원회위원장) 직인

귀하

출석안내
1. 문의사항이 있으면 전화번호( )로 연락하기 바랍니다.
2. 출석하실 때는 이 통지서·주민등록증·도장, 그 밖의 참고자료를 가지고 오기 바랍니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제119호서식] <개정 2023. 6. 30.>

증거조사 조서

① 사건번호 및 사건명	청구사건		
② 청구인		③ 피청구인	
④ 일시		⑤ 장소	
⑥ 참여한 심사관 및 위원			
⑦ 출석한 당사자 등			
⑧ 조사대상 및 조사방법			
⑨ 조사결과	(별지에서 적은 것과 같음)		

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 같은 법 시행령 제104조의10·제104조의17 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13

「고용보험법」 제94조제1항, 같은 법 시행령 제128조제2항 및 같은 법 시행규칙 제145조

「고용보험법」 제101조제7항, 같은 법 시행령 제142조 및 같은 법 시행규칙 제152조

에 따라 위와 같이 증거조사를 합니다.

년 월 일

조사자: 소속

직급 성명 (서명 또는 인)

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제120호서식] <개정 2013.12.30>

(앞쪽)

진 술 조 서

진술인	① 성명		② 주민등록번호	
	③ 주소	(전화번호:)		
	④ 소속		⑤ 직업	

위의 사람은 에 대한 사건에 관하여

년 월 일 에서 다음과 같이 임의로 진술하다.

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

(뒤쪽)

위의 진술서를 진술자에게 열람하게 하였던바 / 읽어드린바 진술한 대로 오기나 증감

또는 변경할 것이 없다고 하므로 간인한 후 서명 날인하게 하다.

진술자 ㊞

년 월 일

고용보험심사관 ㊞

고용보험심사위원회 ㊞

「진술조서 말미」

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제121호서식] <개정 2023. 6. 30.>

(앞쪽)

제 호

심사관(심사위원회 위원) 증표

사 진
3cm×4cm
(모자 벗은 상반신으로 뒤 그림 없이 6개월 이내 촬영한 것)

성 명

고 용 노 동 부

60mm×90mm[백상지 150g/㎡]

(색상: 연노랑색)

(뒤쪽)

심사관(심사위원회 위원) 증표

소속/직위:
성 명:
생년월일:

위 사람은 「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 제94조제2항 및 제101조제7항에 따른 권한을 가진 심사관(심사위원회위원)임을 증명합니다.

년 월 일

고용노동부장관 직인

○ 심사관(심사위원회 위원)의 권한(「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항, 제94조제2항 및 제101조제7항)

1. 심사청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
2. 심사청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서와 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제3자로 하여금 감정하게 하는 것
4. 사건에 관계가 있는 사업장 또는 그 밖의 장소에 출입하여 사업주·종업원이나 그 밖의 관계인에게 질문하거나 문서와 그 밖의 물건을 검사하는 것

[별지 제122호서식]

결정 제 호

○○○○고용보험심사관

결 정 서

사건번호 및 사건명

청 구 인 의 이 름

청 구 인 의 주 소

피청구인(처분청의 명칭)

주 문

청구취지

이 유

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

위 사건에 관하여 주문과 같이 결정한다.

년 월 일

고용보험심사관
성 명 ㊞

[재심사청구 안내]
1. 이 결정에 이의가 있을 때에는 재심사를 청구할 수 있습니다.
2. 재심사를 청구하는 경우에는 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 원처분청을 거쳐 고용보험심사위원회에 청구하시기 바랍니다.

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제123호서식] <개정 2023. 6. 30.>

심리 비공개 신청서

접수번호	접수일	처리기간: 5일

사건번호		사건명	
신청인		피신청인	
신청취지			
신청이유			

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항·제101조제3항 단서, 같은 법 시행령 제104조의10제2호나목·제104조의17제2호나목·제138조 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13·제149조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

고용보험심사위원회 귀중

첨부서류	없음	수수료 없음

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	결정	→	결정 통지
신청인		심사위원회		위원장		심사위원회

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제124호서식] <개정 2013.12.30>

심 리 조 서

① 사건번호 및 사건명	
② 심리일시	. . .
③ 심리장소	
④ 출석위원	

⑤ 출석한 당사자 · 대표자 · 대리인

구분	이름	주소	소속

⑥ 그 밖에 필요한 사항	
⑦ 심리내용요지	

210mm×297mm[인쇄용지(특급) 34g/㎡]

청구인(대리인) 주장 :

원처분청 주장 :

심사관 판단 :

출석한 위원의 성명 :

출석한 당사자 · 대표자 · 대리인의
성명 :

년 월 일

고용보험심사위원회위원장 (직인)

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제125호서식] <개정 2023. 6. 30.>

심리조서 열람 신청서

접수번호	접수일자	처리기간 : 즉시

사건번호 및 사건명		
당사자		
신청인	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호:)	

신청이유

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항·제101조제5항, 같은 법 시행령 제104조의10제2호나목·제104조의17제2호나목·제139조제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조의7·제125조의13·제150조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

고용보험심사위원회 위원장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제126호서식] <개정 2024. 7. 1.>

재심사 청구서

접수번호	접수일자	처리기간 : 50일

청구인	성 명	주민등록번호	-
	주 소		(전화번호:)
대리인 또는 선정대표자	성 명	주민등록번호	-
	주 소		(전화번호:)
피청구인	원처분청		

원처분 내용	원처분일	20 . . .	원처분을 안 날	20 . . .
	처분내용		원처분의 고지유무	
결정한 심사관명		결정서를 받은 날	20 . . .	결정이 있음을 안 날	20 . . .

심사관의 고지 유무 및 그 내용

청구취지 및 이유	(별지에서 적은 것과 같음)

「고용보험법」 제77조의5제4항·제77조의10제4항·제102조, 같은 법 시행령 제104조의10제2호가목

[별지 제127호서식] (앞 쪽)

재결 제 호

고용보험심사위원회

재 결 서

사건번호 및 사건명

청 구 인 의 이 름

청 구 인 의 주 소

피청구인(원처분청)

심사 결정 심사관

주 문

청구취지

이 유

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(뒤 쪽)

위 사건에 관하여 고용보험심사위원회의 의결내용에 따라 주문과 같이 재결한다.

년 월 일

고용보험심사위원회

위원장 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

[행정소송 안내]

이 재결에 이의가 있을 때에는 이 재결서를 받은 날부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제128호서식] <개정 2013.12.30>

납부서재중

우체국
요금후납

주소
납부자 귀하

적요

납입고지서 겸 영수증(납부자용)

1.

전자납부번호				
회계년도		회계	소관	수입징수관계좌
납부자	성명 (사업장명)		주민등록번호 (사업장관리번호)	
	주소			

2.

3.

고지일자	년 월 일		원
			원
납부기한	년 월 일	합계	원

※ 납부기한 이후에도 이 고지서로 징수금을 납부할 수 있습니다.

위 금액을 한국은행 국고(수납)대리점인 은행 또는 우체국에 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 (인)

위 금액을 정히 영수합니다.

년 월 일

수납인
은행
우체국

적요

영수필통지서(한국은행용)

1.

전자납부번호				
회계년도		회계	소관	수입징수관계좌
납부자	성명 (사업장명)		주민등록번호 (사업장관리번호)	
	주소			

2.

3.

고지일자	년 월 일		원
			원
납부기한	년 월 일	합계	원

위 금액을 수납하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

(인)

수납인
은행
우체국

210㎜×297㎜[백상지 80g/㎡(재활용품)]

[별지 제129호서식] <개정 2010.7.12>

(앞 쪽)

제 호

신 분 증 명 서

사 진
3cm×4cm
(모자 벗은 상반신으로 뒤 그림 없이 6개월 이내 촬영한 것)

성 명

○○지방고용노동청 (지청)

60mm×90mm[보존용지(1종) 120g/㎡]

(색상: 연노랑색)

(뒤 쪽)

신분증명서

소속/직급:
성 명:
생년월일:

위 사람은 「고용보험법」 제109조제1항에 따른 업무를 수행할 수 있는 자임을 증명합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

관 련 법 조 문

「고용보험법」 제109조제1항

고용노동부장관은 피보험자의 자격확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 소속 직원으로 하여금 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제130호서식] <개정 2013.12.30>

(앞쪽)

고용보험진찰명령부(제 호)

① 사업장관리번호				
② 사업장명				
진찰을 받을 자	③ 성명		④ 주민등록번호	
	⑤ 주소			
⑥ 상병명				
⑦ 진찰을 요하는 사항				
⑧ 진찰이유				
진찰을 행할 의료기관	⑨ 명칭			
	⑩ 소재지			
⑪ 진찰일자				

「고용보험법」 제111조에 따라 위와 같이 진찰을 받을 것을 명하고자 합니다.

년 월 일

고용보험진찰의뢰서

① 사업장관리번호				
② 사업장명				
진찰을 받을 자	③ 성명		④ 주민등록번호	
	⑤ 주소			
⑥ 상병명				
⑦ 진찰을 요하는 사항				
⑧ 진찰일자				

「고용보험법」 제111조에 따라 위와 같이 진찰을 의뢰하오니 진찰결과를 회보하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

고용보험진찰명령서(제 호)

① 사업장관리번호				
② 사업장명				
진찰을 받을 자	③ 성명		④ 주민등록번호	
	⑤ 주소			
⑥ 상병명				
⑦ 진찰을 요하는 사항				
⑧ 진찰이유				
진찰을 할 의료기관	⑨ 명칭			
	⑩ 소재지			
⑪ 진찰일자				

1. 귀하는 위에 적은 이유로 「고용보험법」 제111조에 따라 진찰을 받을 것을 요청하오니 지정 일자에 주민등록증 및 인장을 지참하시고 지정된 의료기관에서 진찰을 받으시기 바랍니다.
2. 만일 정당한 이유 없이 진찰을 받지 아니할 때에는 법에 따라 보험급여의 지급이 제한되거나 일시 중지됩니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

297mm×210mm[인쇄용지(특급) 120g/㎡]

(뒤쪽)

우편엽서

보내는 사람

□□□-□□□

받는 사람

□□□-□□□

우편엽서

보내는 사람

□□□-□□□

받는 사람

□□□-□□□

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제131호서식] <개정 2019. 7. 16.>

부 정 행 위 신 고 서

(앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 30일

신고인	성 명	생년월일
	주 소 (전화번호:) (휴대전화번호:)	

부정행위 내용	부정행위자명(사업장명 또는 훈련기관명)
	주 소(사업장 또는 훈련기관 소재지)
	부정행위 신고내용(구체적으로 기재)

「고용보험법」 제112조 및 같은 법 시행규칙 제157조제2항에 따라 위와 같이 고용보험 부정행위를 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 증거자료(해당 자료가 있는 경우에만 해당합니다) 2. 신고인 명단(신고인이 2명 이상인 경우 대표 신고인 1명을 제외한 나머지 신고인의 인적 사항을 적은 서류를 말합니다)	수수료 없음

공지사항
본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 전화조사를 실시할 수 있습니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

신고인 명단				
연번	성명	생년월일	주소	연락처

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제132호서식] <개정 2011.1.3>

신고포상금 지급 신청서

(앞 쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 : 14일

신청인	성명		주민등록번호 -
	주소 (전화번호:)(휴대전화:)		
	입금계좌	은행명 : 계좌번호 : 예금주 :	

신고한 부정행위 내용	부정행위자명(사업장명 또는 훈련기관명)
	포상신청금액

「고용보험법」 제112조 및 같은 법 시행규칙 제157조제4항에 따라 위와 같이 포상금 지급을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	부정행위 신고자가 2명 이상인 경우 포상금 배분에 관한 합의서 1부 (배분액에 관한 합의가 성립된 경우에만 해당합니다)	수수료 없음

공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

처리절차

신청서 제출	→	접 수	→	확인·검토	→	결 재	→	전산입력	→	지 급
신청인		(고용센터)		(고용센터)		(청장·지청장)		(고용센터)		

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

근로자퇴직급여 보장법

[시행 2026. 7. 1.] [법률 제21475호, 2026. 3. 17., 일부개정]

고용노동부 (퇴직연금복지과) 044 - 202 - 7560,7557

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021. 4. 13., 2022. 1. 11., 2026. 3. 17.>

1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다.
3. “임금”이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다.
4. “평균임금”이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금을 말한다.
5. “급여”란 퇴직급여제도나 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도에 의하여 근로자에게 지급되는 연금 또는 일시금을 말한다.
6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.
7. “퇴직연금제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도를 말한다.
8. “확정급여형퇴직연금제도”란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
9. “확정기여형퇴직연금제도”란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
10. “개인형퇴직연금제도”란 가입자의 선택에 따라 가입자가 납입한 일시금이나 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금을 적립ㆍ운용하기 위하여 설정한 퇴직연금제도로서 급여의 수준이나 부담금의 수준이 확정되지 아니한 퇴직연금제도를 말한다.
11. “가입자”란 퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입한 사람을 말한다.
12. “적립금”이란 가입자의 퇴직 등 지급사유가 발생할 때에 급여를 지급하기 위하여 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금으로 적립된 자금을 말한다.
13. “퇴직연금사업자”란 퇴직연금제도의 운용관리업무 및 자산관리업무를 수행하기 위하여 제26조에 따라 등록한 자를 말한다.

14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다.
15. “사전지정운용제도”란 가입자가 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 아니한 경우 사전에 지정한 운용방법으로 적립금을 운용하는 제도를 말한다.
16. “사전지정운용방법”이란 사전지정운용제도에 따라 적립금을 운용하기 위하여 제21조의2제1항에 따라 승인을 받은 운용방법을 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 아니한다.

제2장 퇴직급여제도의 설정

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.

③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 한다.

④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

제6조(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) ① 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정하는 경우 제15조 및 제20조제1항에도 불구하고 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 다음 각 호에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 급여: 제15조에 따른 급여수준에 확정급여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액
2. 확정기여형퇴직연금제도의 부담금: 제20조제1항의 부담금의 부담 수준에 확정기여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액

② 사용자는 제1항제1호 및 제2호에 따른 각각의 설정 비율의 합이 1 이상이 되도록 퇴직연금규약을 정하여 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

제7조(수급권의 보호) ① 퇴직연금제도(중소기업퇴직연금기금제도를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. <개정 2021. 4. 13.>

② 제1항에도 불구하고 가입자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 대통령령으로 정하는 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있다. 이 경우 제26조에 따라 등록한 퇴직연금사업자[중소기업퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "공단"이라 한다)을 말한다]는 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 한다.<개정 2021. 4. 13.>

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제9조(퇴직금의 지급 등) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>

② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8제1항에 따른 계정(이하 "개인형퇴직연금제도의 계정등"이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2021. 4. 13., 2026. 3. 17.>

③ 근로자가 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.<신설 2021. 4. 13.>

[제목개정 2021. 4. 13.]

제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

제11조(퇴직급여제도의 미설정에 따른 처리) 제4조제1항 본문 및 제5조에도 불구하고 사용자가 퇴직급여제도나 제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우에는 제8조

제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20조제3항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제25조제2항제4호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자(이하 "퇴직급여등"이라한다)는 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 4. 13.>

② 제1항에도 불구하고 최종 3년간의 퇴직급여등은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

③ 퇴직급여등 중 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액으로 계산한 금액으로 한다.<개정 2021. 4. 13.>

제3장 확정급여형퇴직연금제도

제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
2. 가입자에 관한 사항
3. 가입기간에 관한 사항
4. 급여수준에 관한 사항
5. 급여 지급능력 확보에 관한 사항
6. 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
7. 제28조에 따른 운용관리업무 및 제29조에 따른 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항
8. 운용현황의 통지에 관한 사항
9. 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
10. 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항

10의2. 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항
11. 그 밖에 확정급여형퇴직연금제도의 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

제14조(가입기간) ① 제13조제3호에 따른 가입기간은 퇴직연금제도의 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 한다.
② 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다. 이 경우 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.

제15조(급여수준) 제13조제4호의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

제16조(급여 지급능력 확보 등) ① 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 다음 각 호에 해당하는 금액 중 더 큰 금액(이하 "기준책임준비금"이라 한다)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액(이하 "최소적립금"이라 한다) 이상을 적립금으로 적립하여야 한다. 다만, 제14조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로한 기간을 가입기간에 포함시키는 경우 대통령령으로 정하는 비율에 따른다.
1. 매 사업연도 말일 현재를 기준으로 산정한 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치에서 장래 근무기간분에 대하여 발생하는 부담금 수입 예상액의 현재가치를 뺀 금액으로서 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액
2. 가입자와 가입자였던 사람의 해당 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액을 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액
② 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정된 적립금이 최소적립금을 넘고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 알려야 한다. 다만, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자대표에게도 알려야 한다.<개정 2020. 5. 26.>
③ 사용자는 제2항에 따른 확인 결과 적립금이 대통령령으로 정하는 수준에 미치지 못하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금 부족을 해소하여야 한다.
④ 제2항에 따른 확인 결과 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금을 초과한 경우 사용자는 그 초과분을 향후 납입할 부담금에서 상계(相計)할 수 있으며, 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 그 초과분을 사용자에게 반환할 수 있다.

제17조(급여 종류 및 수급요건 등) ① 확정급여형퇴직연금제도의 급여 종류는 연금 또는 일시금으로 하되, 수급요건은 다음 각 호와 같다.
1. 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급할 것. 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다.

2. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급할 것

② 사용자는 가입자의 퇴직 등 제1항에 따른 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 한다. 다만, 퇴직연금제도 적립금으로 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 아니하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따라 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 제15조에 따른 급여수준에 미치지 못할 때에는 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부족한 금액을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 이 경우 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정등으로 이전하는 방법으로 한다. 다만, 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2021. 4. 13.>

⑤ 가입자가 제4항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니하는 경우에는 가입자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다. 이 경우 가입자가 해당 퇴직연금사업자에게 개인형퇴직연금제도를 설정한 것으로 본다.<개정 2021. 4. 13.>

제18조(운용현황의 통지) 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가입자에게 알려야 한다.

제18조의2(적립금운용위원회 구성 등) ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금의 합리적인 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금운용위원회를 구성하여야 한다.

② 제1항의 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서에 따라 적립금을 운용하여야 한다. 이 경우 적립금운용계획서는 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가 등 대통령령으로 정하는 내용을 포함하여 매년 1회 이상 작성하여야 한다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제4장 확정기여형퇴직연금제도

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2021. 4. 13., 2022. 1. 11.>

1. 부담금의 부담에 관한 사항

2. 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항
3. 적립금의 운용에 관한 사항
4. 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항
4의2. 사전지정운용제도에 관한 사항
5. 적립금의 중도인출에 관한 사항
6. 제13조제1호부터 제3호까지 및 제6호부터 제10호까지의 사항
7. 그 밖에 확정기여형퇴직연금제도의 운영에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우 가입기간에 관하여는 제14조를, 급여의 종류, 수급요건과 급여 지급의 절차ㆍ방법에 관하여는 제17조제1항, 제4항 및 제5항을, 운용현황의 통지에 관하여는 제18조를 준용한다. 이 경우 제14조제1항 중 "제13조제3호"는 "제19조제6호"로, 제17조제1항 중 "확정급여형퇴직연금제도"는 "확정기여형퇴직연금제도"로 본다.

제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다.

② 가입자는 제1항에 따라 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금 계정에 납입할 수 있다.

③ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제1항에 따른 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리, 경제적 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

④ 제3항은 사용자가 천재지변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑤ 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

⑥ 가입자는 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 가입자가 설정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전해 줄 것을 해당 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 가입자의 요청이 있는 경우 퇴직연금사업자는 그 운용 중인 자산을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전하여야 한다. 이 경우 확정기여형퇴직연금제도 운영에 따른 가입자에 대한 급여는 지급된 것으로 본다.

제21조(적립금 운용방법 및 정보제공) ① 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 반기마다 1회 이상 적립금의 운용방법을 변경할 수 있다.

② 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하여야 한다.

③ 퇴직연금사업자는 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공하여야 한다.

제21조의2(사전지정운용제도의 설정) ① 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 사전지정운용방법에 다음 각 호 중 하나 이상의 운용유형을 포함하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 적립금의 원리금이 보장되는 운용유형
2. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제229조에 따른 집합투자기구의 집합투자증권으로서 투자설명서상 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 운용내용이 운용계획에 명시되는 등 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 운용유형
   가. 투자목표시점이 사전에 결정되고 운용기간이 경과함에 따라 투자위험이 낮은 자산의 비중을 증가시키는 방향으로 자산배분을 변경하거나 위험수준을 조절하는 운용내용
   나. 투자위험이 상이한 다양한 자산에 분산투자하고 금융시장 상황 및 각 집합투자재산의 가치변동 등을 고려하여 주기적으로 자산배분을 조정함으로써 집합투자재산의 위험을 관리하고 장기 가치 상승을 추구하는 운용내용
   다. 단기금융상품 등에 투자하여 집합투자재산의 손실가능성을 최소화하고 단기 안정적인 수익을 추구하는 운용내용
   라. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」 등 관련 법령에 따라 국가 및 지방자치단체가 추진하는 공공투자계획, 관련 사업 및 정책에 따른 사회기반시설사업 등에 투자하는 등 고용노동부령으로 정하는 요건을 충족하는 운용내용
   마. 그 밖에 대통령령으로 정하는 운용내용

② 퇴직연금사업자가 제1항에 따라 고용노동부장관의 승인을 받고자 하는 경우 퇴직연금 관련 전문가로서 퇴직연금 및 자산운용에 관한 학식과 경험이 풍부하다고 인정되는 사람을 포함하는 등 고용노동부령으로 정하는 요건에 따라 구성된 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의를 받아야 한다.

③ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 사전지정운용방법을 사용자에게 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 제시하여야 한다.

④ 제1항제2호에 따른 운용유형은 손실가능성과 예상수익이 중ㆍ장기적으로 합리적 균형을 이루고 수수료 등의 비용이 예상되는 수익에 비해 과다하여서는 아니 된다.

⑤ 제3항에 따라 사전지정운용방법을 제시받은 사용자는 사업 또는 사업장 단위로 사전지정운용방법을 설정하여 근로자대표의 동의를 받아 확정기여형퇴직연금규약에 반영하여야 한다.

[본조신설 2022. 1. 11.]

제21조의3(사전지정운용제도의 운영) ① 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 사전지정운용제도를 설정한 사업의 가입자에게 다음 각 호의 사항에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제공하여야 한다.

1. 해당 사전지정운용방법의 자산배분 현황 및 위험ㆍ수익 구조
2. 제2항부터 제5항까지에 관한 사항
3. 그 밖에 사전지정운용제도의 운영에 관한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 가입자는 제1항에 따라 정보를 제공받은 사전지정운용방법 중 하나를 본인이 적용받을 사전지정운용방법으로 선정하여야 한다. 다만, 제21조의2제1항제2호의 운용유형만 사전지정운용방법으로 선정하는 경우에는 같은 호 가목 또는 나목의 운용내용이 포함되어야 한다.

③ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 가입자가 다음 각 호에 해당하는 때에 운용방법을 스스로 선정하지 아니하는 경우 가입자에게 사전지정운용방법에 따라 적립금이 운용됨을 통지하여야 한다.

1. 가입자가 확정기여형퇴직연금제도에 가입하였을 때
2. 가입자가 제21조제1항에 따라 스스로 선정한 적립금 운용방법의 기간 만료일부터 4주가 지났을 때

④ 가입자가 제3항에 따른 통지를 받은 후 2주 이내에 운용방법을 스스로 선정하지 아니할 경우 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 해당 가입자의 적립금을 사전지정운용방법으로 운용한다. 이 경우 가입자가 스스로 운용방법을 사전지정운용방법으로 선정한 것으로 본다.

⑤ 사전지정운용방법으로 적립금을 운용하는 가입자는 언제든지 제21조제1항에 따라 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있다.

⑥ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 고용노동부장관의 승인을 받아 사전지정운용방법을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 사전지정운용방법에 따라 운용되는 가입자의 적립금은 가입자에 대한 통지 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 변경된 사전지정운용방법에 따라 운용할 수 있다.

⑦ 사전지정운용방법의 운용현황 및 수익률의 공시, 해지방법의 고지, 승인취소 및 그에 따른 적립금의 이전, 그 밖에 사전지정운용제도의 운용을 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2022. 1. 11.]

제21조의4(가입자의 사전지정운용방법 선정) ① 사전지정운용방법으로 적립금을 운용하고 있지 아니하는 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자의 사전지정운용방법 중 제21조의2제1항 각 호의 어느 하나의 운용유형을 사전지정운용방법으로 선정할 수 있다. 다만, 제21조의2제1항제2호의 운용유형만 사전지정운용방법으로 선정하는 경우에는 같은 호 가목 또는 나목의 운용내용이 포함되어야 한다.

② 제1항에 따라 가입자가 선정한 사전지정운용방법이 제21조의3제6항 전단에 따라 변경될 경우 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 가입자에 대한 통지 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 가입자의 적립금을 변경된 사전지정운용방법에 따라 운용할 수 있다.

[본조신설 2022. 1. 11.]

제22조(적립금의 중도인출) 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 근로자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출할 수 있다.

제23조(둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도 설정) 퇴직연금사업자가 둘 이상의 사용자를 대상으로 하나의 확정기여형퇴직연금제도 설정을 제안하려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 대하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 다음 각 목의 사항이 포함된 확정기여형퇴직연금제도의 표준규약
   가. 제19조제1항 각 호의 사항
   나. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
2. 대통령령으로 정하는 사항이 포함된 운용관리업무 및 자산관리업무에 관한 표준계약서

제4장의2 중소기업퇴직연금기금제도 <신설 2021. 4. 13.>

제23조의2(중소기업퇴직연금기금제도의 운영) ① 중소기업퇴직연금기금제도는 공단에서 운영한다.

② 중소기업퇴직연금기금제도 운영과 관련한 주요 사항을 심의ㆍ의결하기 위하여 공단에 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회(이하 "운영위원회"라 한다)를 둔다.

③ 운영위원회의 위원장은 공단 이사장으로 한다.

④ 운영위원회는 위원장, 퇴직연금 관계 업무를 담당하는 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 및 위원장이 위촉하는 다음 각 호의 위원으로 구성한다. 이 경우 위원장을 포함한 위원의 수는 10명 이상 15명 이내로 구성하되, 제2호와 제3호에 해당하는 위원의 수는 같아야 한다.

1. 공단의 상임이사
2. 근로자를 대표하는 사람
3. 사용자를 대표하는 사람
4. 퇴직연금 관련 전문가로서 퇴직연금 및 자산운용에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

⑤ 제4항제2호부터 제4호까지에 해당하는 사람으로서 위원장이 위촉한 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등으로 새로 위촉된 위원의 임기는 전임 위원 임기의 남은 기간으로 한다.

⑥ 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의ㆍ의결한다.

1. 중소기업퇴직연금기금 운용계획 및 지침에 관한 사항
2. 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금표준계약서의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제23조의6제2항에 따른 수수료 수준에 관한 사항
4. 그 밖에 위원장이 중소기업퇴직연금기금제도 운영과 관련한 주요 사항에 관하여 운영위원회의 회의에 부치는 사항

⑦ 위원장은 중소기업퇴직연금기금 운용 등과 관련하여 운영위원회를 지원하기 위한 자문위원회를 구성할 수 있다.
⑧ 그 밖에 운영위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의3(중소기업퇴직연금기금의 관리 및 운용) ① 공단은 중소기업퇴직연금기금의 안정적 운용 및 수익성 증대를 위하여 대통령령으로 정하는 방법에 따라 중소기업퇴직연금기금을 관리ㆍ운용하여야 한다.
② 공단은 중소기업퇴직연금기금을 공단의 다른 회계와 구분하여야 한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의4(자료의 활용) ① 공단은 다음 각 호의 사무를 원활히 수행하기 위하여 대통령령으로 정하는 범위에서 「고용보험법」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 및 「근로복지기본법」에 따라 수집된 자료를 활용할 수 있다.
1. 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상 사업장에 대한 가입 안내 업무
2. 제23조의5제1항 각 호에 따른 업무 중 사용자 및 근로자의 편의를 도모하기 위하여 대통령령으로 정하는 업무
② 고용노동부장관은 공단이 제23조의14에 따른 업무수행을 위하여 제13조 및 제19조에 따른 퇴직연금규약 신고, 제38조에 따른 퇴직연금규약 폐지 신고 여부에 대한 자료를 요청하는 경우 해당 자료를 제공할 수 있다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의5(중소기업퇴직연금기금표준계약서의 기재사항 등) ① 공단은 다음 각 호의 사항을 기재한 계약서(이하 "중소기업퇴직연금기금표준계약서"라 한다)를 작성하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.
1. 제13조제2호, 제3호, 제6호 및 제8호부터 제10호까지의 사항
2. 제19조제1항제1호부터 제3호까지 및 제5호의 사항
3. 제23조의3에 따른 중소기업퇴직연금기금의 관리ㆍ운용 업무에 관한 사항
4. 적립금 운용현황의 기록ㆍ보관ㆍ통지 업무에 관한 사항
5. 계좌의 설정 및 관리, 부담금의 수령, 적립금의 보관 및 관리, 급여의 지급 업무에 관한 사항
6. 그 밖에 중소기업퇴직연금기금제도의 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 사항
② 공단은 제1항에 따라 승인받은 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 변경하는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 다만, 변경하는 내용이 사용자 및 가입자에게 불리하지 아니한 경우에는 고용노동부장관에게 신고함으로써 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 변경할 수 있다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 승인 또는 변경승인의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① 중소기업의 사용자는 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있다.

② 공단은 제23조의5제1항제3호부터 제5호까지 및 제23조의15제1항의 업무수행에 따른 수수료를 사용자 및 가입자에게 부과할 수 있다.

③ 공단은 제23조의5제1항제3호부터 제6호까지의 업무 중 대통령령으로 정하는 업무를 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의7(부담금의 부담수준 및 납입 등) ① 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금(이하 "사용자부담금"이라 한다)을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정(이하 "기금제도사용자부담금계정"이라 한다)에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일을 말한다)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 제20조제3항 후단에 따라 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

② 사용자는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금과 지연이자를 해당 가입자의 기금제도사용자부담금계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 지연이자에 대한 적용제외 사유는 제20조제4항을 준용한다.

④ 그 밖에 사용자부담금의 납입 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의8(중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정의 설정 등) ① 제24조제2항 각 호(이 경우 제24조제2항제2호의 "개인형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다)에 해당하는 사람은 가입자 명의의 부담금 계정(이하 "기금제도가입자부담금계정"이라 한다)을 설정할 수 있다. 이 경우 공단은 가입자의 기금제도사용자부담금계정과 구분하여 관리하여야 한다. <개정 2026. 3. 17.>

1. 삭제<2026. 3. 17.>

2. 삭제<2026. 3. 17.>

② 기금제도가입자부담금계정을 설정하는 경우 부담금 납입에 관하여는 제24조제3항을 준용한다. 이 경우 "개인형퇴직연금제도"는 "기금제도가입자부담금계정"으로, "개인형퇴직연금제도의 부담금"은 "기금제도가입자부담금계정의 부담금"(이하 "가입자부담금"이라

한다)으로 본다.<신설 2026. 3. 17.>
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의9(가입기간) 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하는 경우 가입기간에 관하여는 제14조를 준용한다. 다만, 기금제도가입자부담금계정은 해당 계정이 설정된 날부터 급여가 전액 지급된 날까지로 한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의10(기금 운용정보 제공) 공단은 중소기업퇴직연금기금 운용에 따라 발생하는 이익 및 손실 가능성 등의 정보를 대통령령으로 정하는 방법에 따라 중소기업퇴직연금기금제도 가입자에게 제공하여야 한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의11(운용현황의 통지) 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자별 운용현황의 통지에 관하여는 제18조를 준용한다. 이 경우 "퇴직연금사업자"는 "공단"으로 본다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의12(급여의 종류 및 수급요건 등) ① 중소기업퇴직연금기금제도의 급여 종류 및 수급요건은 다음 각 호에 따른다.
1. 기금제도사용자부담금계정에 관하여는 제17조제1항을 준용한다. 이 경우 "확정급여형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다.
2. 기금제도가입자부담금계정에 관하여는 대통령령으로 정한다.

② 기금제도사용자부담금계정에서 가입자에 대한 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정등으로 이전하는 방법으로 한다. 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니하는 경우에는 가입자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.
③ 그 밖에 급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의13(적립금의 중도인출) 중소기업퇴직연금기금제도의 적립금 중도인출에 관한 사항은 다음 각 호에 따른다.
1. 기금제도사용자부담금계정에 관하여는 제22조를 준용한다. 이 경우 "확정기여형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다.
2. 기금제도가입자부담금계정에 관하여는 제24조제5항을 준용한다. 이 경우 "개인형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의14(국가의 지원) ① 국가는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 사업의 재정적 부담을 경감하고, 근로자 및 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 해당하는 노무제공자 등의 중소기업퇴직연금 가입을 촉진하기 위하여 고용노동부장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 사

용자부담금, 가입자부담금 또는 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용의 일부 등을 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2026. 3. 17.>

② 제1항에 따른 지원대상, 지원수준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 국가의 지원을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 환수할 수 있다. 다만, 환수할 지원금액(이하 "환수금"이라 한다)이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 경우
2. 지원금이 잘못 지급된 경우
3. 사용자가 도산 등 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 중소기업퇴직연금기금제도를 폐지한 경우

④ 공단은 제3항에 따른 환수금을 국세강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑤ 공단은 제3항에 따른 환수금 징수를 위하여 「지방세법」에 따른 재산세 과세자료 등 대통령령으로 정하는 자료의 제공 또는 관련 전산망의 이용을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑥ 제5항에 따라 공단에 제공되는 자료에 대해서는 수수료 또는 사용료 등을 면제한다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의15(공단의 책무) ① 공단은 중소기업퇴직연금기금제도 가입자에 대하여 중소기업퇴직연금기금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 매년 1회 이상 교육을 실시하여야 한다.

② 공단은 매년 중소기업퇴직연금기금제도의 취급실적, 운용현황 및 수익률 등을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공시하여야 한다.

③ 공단은 중소기업퇴직연금기금표준계약서 내용이 변경된 때에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 사용자 및 가입자에게 그 변경 사항을 통보하여야 한다.

④ 그 밖에 공단의 책무에 관한 사항은 제33조제1항부터 제4항까지를 준용한다. 이 경우 "퇴직연금사업자"는 "공단"으로, "제28조제1항 및 제29조제1항에 따른 계약의 내용"은 "제23조의5제1항 각 호에 따른 계약의 내용"으로, "제28조제1항에 따른 운용관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위" 및 "제29조제1항에 따른 자산관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위"는 각각 "제23조의6에 따른 계약의 체결을 거부하는 행위"로 본다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제23조의16(지도·감독 등) 고용노동부장관은 중소기업퇴직연금기금제도의 원활한 운영을 위하여 공단이 다음 각 호의 사항을 보고하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 그 장부·서류 또는 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있으며, 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 운영 등에 시정을 명할 수 있다.

1. 공단의 중소기업퇴직연금기금제도 관리 및 운영 실태에 관한 사항
2. 제23조의3에 따른 중소기업퇴직연금기금의 관리ㆍ운용에 관한 사항

[본조신설 2021. 4. 13.]

제5장 개인형퇴직연금제도

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ① 퇴직연금사업자는 개인형퇴직연금제도를 운영할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있다.<개정 2021. 4. 13.>

1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
2. 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람
3. 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

③ 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정한 사람은 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도의 부담금을 납입한다. 다만, 대통령령으로 정하는 한도를 초과하여 부담금을 납입할 수 없다.

④ 개인형퇴직연금제도 적립금의 운용방법 및 운용에 관한 정보제공에 관하여는 제21조 및 제21조의2부터 제21조의4까지를 준용한다. 이 경우 "확정기여형퇴직연금제도"는 "개인형퇴직연금제도"로 본다.<개정 2022. 1. 11.>

⑤ 개인형퇴직연금제도의 급여의 종류별 수급요건 및 중도인출에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 제4조제1항 및 제5조에도 불구하고 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

② 제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 호의 사항은 준수되어야 한다.

1. 사용자가 퇴직연금사업자를 선정하는 경우에 개별 근로자의 동의를 받을 것. 다만, 근로자가 요구하는 경우에는 스스로 퇴직연금사업자를 선정할 수 있다.
2. 사용자는 가입자별로 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정에 납입할 것
3. 사용자가 부담하는 부담금 외에 가입자의 부담으로 추가 부담금을 납입할 수 있을 것
4. 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제2호에 따른 부담금을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정에 납입할 것. 이 경우 납입이 지연된 부담금에 대한 지연이자의 납입에 관하여는 제20조제3항 후단 및 제4항을 준용한다.

5. 그 밖에 근로자의 급여 수급권의 안정적인 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 사용자는 개인형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 해당 가입자에 대한 제2항제2호에 따른 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부담금과 같은 항 제4호 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 개인형퇴직연금제도의 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

제6장 퇴직연금사업자 및 업무의 수행

제26조(퇴직연금사업자의 등록) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 퇴직연금사업자가 되려는 자는 재무건전성 및 인적ㆍ물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. <개정 2020. 5. 26., 2021. 4. 13.>

1. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자
2. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사
3. 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행
4. 「신용협동조합법」 제2조제2호에 따른 신용협동조합중앙회
5. 「새마을금고법」 제2조제3항에 따른 새마을금고중앙회
6. 공단(공단의 퇴직연금사업 대상은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다)
7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지에 준하는 자로서 대통령령으로 정하는 자

제27조(퇴직연금사업자에 대한 등록취소 및 이전명령) ① 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 시정을 명하거나 등록을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호에 해당하는 경우에는 등록을 취소하여야 한다.

1. 해산한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제26조에 따른 등록을 한 경우
3. 제26조에 따른 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우
4. 제36조에 따른 고용노동부장관 또는 금융위원회의 명령에 따르지 아니한 경우

② 제1항에 따라 등록이 취소된 퇴직연금사업자는 등록이 취소된 날부터 3년간 퇴직연금사업자 등록을 할 수 없다.

③ 퇴직연금제도 관련 업무를 중단하려는 퇴직연금사업자는 고용노동부장관에게 등록의 말소를 신청하여야 한다. 이 경우 등록이 말소된 퇴직연금사업자는 말소된 날부터 2년간 퇴직연금사업자 등록을 할 수 없다.

④ 제1항 또는 제3항에 따라 등록취소 처분을 받거나 등록말소를 신청한 퇴직연금사업자는 설정된 퇴직연금제도의 이전에 필요한 조치 등 대통령령으로 정하는 가입자 보호조치를 하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제1항 또는 제3항에 따라 등록을 취소하거나 말소하는 경우에 근로자의 퇴직급여등 수급권 보호를 위하여 필요하다고 인정하면 등록이 취소되거나 말소되는 퇴직연금사업자에게 그 업무의 전부 또는 일부를 다른 퇴직연금사업자에게 이전할 것을 명할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 그 업무의 전부 또는 일부를 이전받는 퇴직연금사업자의 동의를 받아야 한다.

제28조(운용관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정하려는 사용자 또는 가입자는 퇴직연금사업자와 다음 각 호의 업무(이하 "운용관리업무"라 한다)를 하는 것을 내용으로 하는 계약을 체결하여야 한다. 다만, 제1호의2의 업무는 확정기여형퇴직연금제도를 설정할 때에만 해당하고, 제2호의 업무는 확정급여형퇴직연금제도를 설정할 때에만 해당한다. <개정 2021. 4. 13., 2022. 1. 11.>

1. 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공

1의2. 사전지정운용제도의 설정 및 운영에 관한 업무

2. 연금제도 설계 및 연금 회계처리

3. 적립금 운용현황의 기록·보관·통지

4. 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 제29조제1항에 따른 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무

5. 그 밖에 운용관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무

② 제1항에 따라 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 대통령령으로 정하는 일부 업무를 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.

제29조(자산관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정한 사용자 또는 가입자는 다음 각 호의 업무(이하 "자산관리업무"라 한다)의 수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다.

1. 계좌의 설정 및 관리

2. 부담금의 수령

3. 적립금의 보관 및 관리

4. 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금 운용지시의 이행

5. 급여의 지급

6. 그 밖에 자산관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무

② 사용자 또는 가입자가 제1항에 따른 계약을 체결하려는 경우에는 근로자 또는 가입자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법으로 하여야 한다.

제29조의2(수수료) ① 퇴직연금사업자가 운용관리업무, 자산관리업무 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 업무의 수행에 따라 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 해당 업무의 수행에 따라 발생되는 비용과 적립금의 운용 손익 등을 고려하여 합리적으로 정하여야 한다.

② 제1항에 따라 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 대통령령으로 정하는 부과기준 등을 준수하여야 한다.
③ 고용노동부장관은 가입자의 수급권 보호를 위하여 퇴직연금사업자에게 수수료 부과기준 등 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있다.
[본조신설 2022. 1. 11.]

제30조(운용관리업무의 수행) ① 퇴직연금사업자는 선량한 관리자로서의 주의의무를 다하여야 한다.
② 퇴직연금사업자는 적립금의 운용방법을 제시하는 경우에 다음 각 호의 요건을 갖춘 운용방법을 제시하여야 한다.
1. 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬울 것
2. 운용방법 간의 변경이 쉬울 것
3. 적립금 운용결과의 평가 방법과 절차가 투명할 것
4. 확정기여형퇴직연금제도와 개인형퇴직연금제도의 경우에는 대통령령으로 정하는 원리금보장 운용방법이 하나 이상 포함될 것
5. 적립금의 중장기 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령으로 정하는 운용방법 및 기준 등에 따를 것

제31조(모집업무의 위탁) ① 퇴직연금사업자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 자(이하 " 퇴직연금제도 모집인 ")에게 퇴직연금제도를 설정하거나 가입할 자를 모집하는 업무(이하 " 모집업무 ")로서 대통령령으로 정하는 업무를 위탁할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>
1. 제2항에 따라 고용노동부장관에게 등록된 자가 아닐 것
2. 퇴직연금제도에 대한 전문 지식이 있는 자로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖출 것
3. 제6항에 따라 등록이 취소된 경우 그 등록이 취소된 날부터 3년이 지났을 것
② 퇴직연금사업자는 제1항에 따라 퇴직연금제도 모집업무를 위탁한 경우에는 위탁받은 자를 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 그 등록업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 정하는 기관에 위탁할 수 있다.
③ 제1항에 따라 퇴직연금제도 모집업무를 위탁받은 자는 제2항에 따른 등록을 하지 아니하고는 퇴직연금제도 모집업무를 수행하여서는 아니 된다.
④ 퇴직연금사업자는 제2항에 따라 등록한 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁하여서는 아니 된다.
⑤ 제2항에 따른 등록 신청, 방법, 절차 및 그 밖에 등록을 위하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.
⑥ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제2항의 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록을 취소하거나 6개월 이내에서 모집업무를 정지할 수 있다.
1. 제1항 각 호의 요건을 갖추지 못한 경우

2. 제7항 각 호의 위탁받은 자의 준수사항을 위반한 경우

⑦ 제1항에 따라 업무를 위탁한 경우 위탁받은 자는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.

1. 위탁한 업무를 다른 자에게 다시 위탁하지 아니할 것
2. 허위 정보에 의한 모집행위 금지 등 퇴직연금제도의 적절한 운영을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

⑧ 퇴직연금사업자는 제1항에 따라 모집업무를 위탁받은 자가 제7항 각 호에 따른 준수사항을 지키지 아니한 경우에는 모집업무의 위탁을 취소하여야 한다.

⑨ 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도 모집인이 퇴직연금제도 모집업무를 수행할 때 법령을 준수하고 건전한 거래질서를 해하는 일이 없도록 성실히 관리하여야 하며, 이를 위한 퇴직연금제도 모집업무수행기준을 정하여야 한다.<개정 2020. 5. 26.>

⑩ 「민법」 제756조는 퇴직연금제도 모집인이 모집업무를 수행하면서 사용자 또는 가입자에게 손해를 끼친 경우에 준용한다.<개정 2020. 5. 26.>

제7장 책무 및 감독

제32조(사용자의 책무) ① 사용자는 법령, 퇴직연금규약 또는 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 준수하고 가입자 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사항에 관하여 성실하게 이 법에 따른 의무를 이행하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

② 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.<개정 2021. 4. 13.>

③ 제2항에 따른 교육 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2021. 4. 13.>

④ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.<개정 2021. 4. 13.>

1. 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위
2. 그 밖에 퇴직연금제도의 적절한 운영을 방해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

⑤ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2018. 6. 12., 2021. 4. 13.>

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경

우

2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제33조(퇴직연금사업자의 책무) ① 퇴직연금사업자는 이 법을 준수하고 가입자를 위하여 성실하게 그 업무를 하여야 한다.

② 퇴직연금사업자는 제28조제1항 및 제29조제1항에 따른 계약의 내용을 지켜야 한다.

③ 퇴직연금사업자는 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제28조제1항에 따른 운용관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
2. 제29조제1항에 따른 자산관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
3. 특정 퇴직연금사업자와 계약을 체결할 것을 강요하는 행위
4. 그 밖에 사용자 또는 가입자의 이익을 침해할 우려가 있는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

④ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 계약체결 시 가입자 또는 사용자의 손실의 전부 또는 일부를 부담하거나 부담할 것을 약속하는 행위
2. 가입자 또는 사용자에게 경제적 가치가 있는 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 사용자가 부담하여야 할 경비를 퇴직연금사업자가 부담하는 등 대통령령으로 정하는 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위
3. 가입자의 성명ㆍ주소 등 개인정보를 퇴직연금제도의 운용과 관련된 업무수행에 필요한 범위를 벗어나서 사용하는 행위
4. 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정 운용 방법을 가입자 또는 사용자에게 제시하는 행위

⑤ 제24조제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 교육을 하여야 한다.

⑥ 퇴직연금사업자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 퇴직연금제도의 취급실적을 사용자(개인형퇴직연금제도의 취급실적은 제외한다), 고용노동부장관 및 금융감독원장에게 제출하여야 한다.

⑦ 퇴직연금사업자는 제28조제1항 및 제29조제1항에 따른 계약 체결과 관련된 약관 또는 표준계약서(이하 “약관등”이라 한다)를 제정하거나 변경하려는 경우에는 미리 금융감독원장에게 보고하여야 한다. 다만, 근로자 또는 사용자의 권익이나 의무에 불리한 영향을 주지 아니

하는 경우로서 금융위원회가 정하는 경우에는 약관등의 제정 또는 변경 후 10일 이내에 금융감독원장에게 보고할 수 있다.

⑧ 퇴직연금사업자는 매년 말 적립금 운용 수익률 및 수수료 등을 금융위원회가 정하는 바에 따라 공시하여야 한다.

제34조(정부의 책무 등) ① 정부는 퇴직연금제도가 활성화될 수 있도록 지원방안을 마련하여야 한다.

② 정부는 퇴직연금제도의 건전한 정착 및 발전을 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.<개정 2021. 4. 13.>

1. 노사단체, 퇴직연금업무 유관기관ㆍ단체와의 공동 연구사업 및 행정적ㆍ재정적 지원
2. 퇴직연금제도 운영과 관련한 퇴직연금사업자 평가
3. 건전하고 효율적인 퇴직연금제도 운영을 위한 전문 강사 육성 및 교재의 지원
4. 그 밖에 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 제2항제2호에 따른 평가는 퇴직연금사업자의 운용성과, 운용역량, 수수료의 적정성 등을 대상으로 하며, 그 밖에 평가절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<신설 2021. 4. 13.>

④ 정부는 퇴직연금제도의 급여 지급 보장을 위한 장치 마련 등 근로자의 급여 수급권 보호를 위한 방안을 강구하도록 노력하여야 한다.<개정 2021. 4. 13.>

제35조(사용자에 대한 감독) ① 고용노동부장관은 사용자가 퇴직연금제도의 설정 또는 그 운영 등에 관하여 이 법 또는 퇴직연금규약 및 중소기업퇴직연금기금표준계약서에 위반되는 행위를 한 경우에는 기간을 정하여 그 위반의 시정을 명할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>

② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 기간 이내에 시정명령에 따르지 아니하는 경우에는 퇴직연금제도 운영의 중단을 명할 수 있다.

제36조(퇴직연금사업자에 대한 감독) ① 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 이 법을 위반하는 행위를 한 경우에는 기간을 정하여 그 위반의 시정을 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 제1항에 따른 시정명령에 따르지 아니하는 경우에는 이 법에 따라 수행하는 업무를 다른 퇴직연금사업자에게 이전할 것을 명할 수 있다.

③ 금융위원회는 퇴직연금제도의 안정적 운영과 근로자의 수급권 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 업무에 관하여 퇴직연금사업자를 감독하고, 퇴직연금사업자가 제33조를 위반하는 경우 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의ㆍ견책ㆍ감봉ㆍ정직ㆍ면직의 요구
2. 해당 위반행위에 대한 시정명령
3. 임원의 해임권고 또는 직무정지요구
4. 6개월 이내의 영업의 일부정지

④ 금융감독원장은 퇴직연금사업자의 업무 및 재산상황 등을 검사할 수 있고, 제33조제7항에 따라 퇴직연금사업자가 보고한 약관등이 이 법에 위배될 경우에는 변경ㆍ보완을 명할 수 있다.

제37조(금융거래정보의 제공 요청 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제16조에 따른 급여 지급 능력을 확보하였는지 등 퇴직연금제도 운영을 감독하기 위하여 필요한 경우 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조 및 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제33조에도 불구하고 자산관리업무 및 운용관리업무 계약을 체결한 사업에 관한 다음 각 호의 금융거래에 관한 정보 또는 자료(이하 "금융거래정보"라 한다)의 제공을 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있다.

1. 가입자 현황
2. 급여 지급 현황
3. 부담금 납입 현황
4. 적립금 운용현황에 관한 정보

② 고용노동부장관이 제1항에 따라 금융거래정보를 요청할 때에는 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 요청하여야 한다.

1. 요청대상 거래기간
2. 요청의 법적 근거
3. 사용목적
4. 요청하는 금융거래정보의 내용

③ 제1항에 따른 금융거래정보의 요청은 퇴직연금제도 운영의 건전성 감독을 위하여 필요한 최소한도에 그쳐야 한다.

④ 제2항에 따라 퇴직연금사업자가 고용노동부장관에게 금융거래정보를 제공하는 경우에는 그 퇴직연금사업자는 금융거래정보를 제공한 날부터 10일 이내에 제공한 금융거래정보의 주요 내용, 사용목적, 제공받은 자 및 제공일자 등을 해당 사용자 또는 가입자에게 서면으로 알려야 한다. 이 경우 통지에 드는 비용에 관하여는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제4항을 준용한다.

⑤ 고용노동부장관은 제1항에 따라 퇴직연금사업자에게 금융거래정보를 요구하는 경우에는 그 사실을 기록하여야 하며, 금융거래정보를 요구한 날부터 5년간 그 기록을 보관하여야 한다.

⑥ 제1항에 따라 금융거래정보를 제공받아 알게 된 자는 그 알게 된 금융거래정보를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이용하여서는 아니 된다.

제8장 보칙

제38조(퇴직연금제도의 폐지ㆍ중단 시의 처리) ① 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 적용한다.

② 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는 데에 필요한 조치로서 미납 부담금의 납입 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다.
③ 사용자와 퇴직연금사업자는 제35조제2항에 따른 사유 등으로 퇴직연금제도가 중단된 경우에 적립금 운용에 필요한 업무 등 대통령령으로 정하는 기본적인 업무를 유지하여야 한다.
④ 사용자와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급하는 경우에 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 아니한 경우에는 제17조제5항을 준용한다.
⑤ 가입자가 제4항에 따라 급여를 받은 경우에는 제8조제2항에 따라 중간정산되어 받은 것으로 본다. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조(업무의 협조) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요한 경우에 금융위원회 등 관련 기관에 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 기관은 정당한 사유가 없으면 이를 거부하여서는 아니 된다.

제40조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 이 법 시행에 필요한 범위에서 사용자 및 퇴직연금사업자에게 퇴직연금제도의 실시 상황 등에 관한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다.
② 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 소속 직원으로 하여금 퇴직연금제도를 실시하는 사업장 및 해당 퇴직연금사업자의 사업장에 출입하여 사용자 및 퇴직연금사업자 등 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다.
③ 제2항에 따라 사업장 및 해당 퇴직연금사업자의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하려는 직원은 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제41조(청문) 고용노동부장관은 제27조제1항에 따른 등록취소 또는 제36조제2항에 따른 이전명령을 하려는 경우에는 청문을 하여야 한다.

제42조(권한의 위임 · 위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 금융위원회, 금융감독원장 또는 공단(제23조의14에 따른 지원 및 환수와 환수금 징수업무, 제34조제2항 각 호의 업무로 한정한다)에 위탁하거나 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>
② 이 법에 따른 금융위원회의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 금융감독원장에게 위탁할 수 있다.

제9장 벌칙

제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체

불사업주가 명단 공개 기간 중에 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우는 제외한다) 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다. <개정 2021. 4. 13., 2026. 3. 17.>

1. 제9조제1항을 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자
2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항ㆍ제3항, 제20조제5항, 제23조의7제2항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자
3. 제37조제6항을 위반한 자

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 4. 13., 2025. 11. 11., 2026. 3. 17.>

1. 제27조제4항을 위반하여 가입자 보호조치를 하지 아니한 퇴직연금사업자
2. 제33조제3항 및 제4항을 위반한 퇴직연금사업자

제45조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 제4조제2항을 위반하여 하나의 사업 안에 퇴직급여제도를 차등하여 설정한 자
2. 제31조제3항을 위반하여 고용노동부장관에 등록하지 아니하고 퇴직연금제도 모집업무를 수행한 자
3. 제31조제4항을 위반하여 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁한 퇴직연금사업자
4. 제32조제4항제1호에 따른 책무를 위반한 사용자

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2018. 6. 12., 2021. 4. 13.>

1. 제4조제3항ㆍ제4항 또는 제25조제1항 및 제2항제1호를 위반하여 근로자대표 또는 개별근로자의 동의를 받지 아니하거나 의견을 듣지 아니한 사용자

1의2. 제23조의14제3항제1호에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 자

2. 제31조제7항을 위반한 자
3. 제32조제5항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자

제47조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제44조부터 제46조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제48조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 제16조제2항을 위반하여 적립금이 최소적립금을 넘고 있는지 확인하여 그 결과를 사용자에게 알리지 아니하거나, 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 그 확인 결과를 근로자대표에게 알리지 아니한 퇴직연금사업자
2. 제16조제3항에 따른 적립금 부족을 해소하지 아니한 사용자
3. 제32조제2항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자
4. 제33조제5항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 퇴직연금사업자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2021. 4. 13., 2022. 1. 11.>

1. 제13조에 따른 확정급여형퇴직연금규약 또는 제19조에 따른 확정기여형퇴직연금규약을 신고하지 아니한 사용자

1의2. 제18조의2제1항에 따른 적립금운용위원회를 구성하지 아니한 사용자

1의3. 제18조의2제2항에 따른 적립금운용계획서를 작성하지 아니한 사용자

1의4. 제29조의2제3항에 따른 자료의 제출 요구에 따르지 아니한 퇴직연금사업자

2. 제32조제4항제2호에 따른 책무를 위반한 사용자
3. 제33조제2항에 따른 책무를 위반한 퇴직연금사업자
4. 제33조제6항을 위반하여 퇴직연금제도 취급실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 퇴직연금사업자
5. 제35조에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 사용자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부칙 <제10967호,2011. 7. 25.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(퇴직보험등의 유효기간) ① 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법의 시행일인 2005년 12월 1일 이전에 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령으로 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 "퇴직보험등"이라 한다)에 가입하여 근로자가 퇴직할 때 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직보험등에 의한 일시금은 같은 항에 따른 퇴직금보다 적어서는 아니 된다.

② 제1항에 따른 퇴직금제도의 효력기간은 2010년 12월 31일까지로 한다.

제3조(퇴직 전 퇴직금 정산 요건에 관한 적용례) 제8조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 근로자가 사용자에게 중간정산을 요구하는 경우부터 적용한다.

제4조(급여의 지급 방법에 관한 적용례) 제17조제4항 및 제5항, 제19조제2항(제17조제4항 및 제5항을 준용하는 부분에 한정한다) 및 제38조제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 급여를 지급할 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

제5조(확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도 부담금 등 납입에 관한 적용례) 제20조제3항ㆍ제4항, 제25조제2항제4호 및 같은 조 제3항의 개정규정에 따른 지연이자에 관한 부분은 이 법 시행 후 최초로 발생하는 지연이자를 납입하는 경우부터 적용한다.

제6조(자영업자 등의 개인형퇴직연금제도 가입에 관한 적용례) 제24조제2항제3호는 이 법 시행 후 5년이 경과한 날부터 적용한다.

제7조(퇴직연금사업자 등록 취소 및 말소에 관한 적용례) 제27조제2항 및 제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 퇴직연금사업자의 등록이 취소되거나 등록의 말소를 신청한 경우부터 적용한다.

제8조(상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업의 시행시기, 급여 및 부담금 등에 관한 특례) ① 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 대하여는 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법 부칙 제1조 단서에 따라 2010년 12월 1일부터 퇴직급여제도가 시행된 것으로 본다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 적용되는 퇴직금, 확정급여형퇴직연금제도의 급여액, 확정기여형퇴직연금제도 및 제25조의 개정규정에 따른 개인형퇴직연금제도의 사용자 부담금의 수준은 제8조제1항, 제15조, 제20조제1항 및 제25조제2항제2호의 개정규정에도 불구하고 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지의 기간에 대한 퇴직금, 확정급여형퇴직연금제도의 급여액, 확정기여형퇴직연금제도 및 제25조의 개정규정에 따른 개인형퇴직연금제도의 사용자 부담금 수준: 제8조제1항, 제15조, 제20조제1항 및 제25조제2항제2호의 개정규정에서 정하는 수준의 100분의 50 이상
2. 2013년 1월 1일 이후의 기간에 대한 퇴직금, 확정급여형퇴직연금제도의 급여액, 확정기여형퇴직연금제도 및 제25조의 개정규정에 따른 개인형퇴직연금제도의 사용자 부담금 수준: 제8조제1항, 제15조, 제20조제1항 및 제25조제2항제2호의 개정규정에서 정하는 수준

③ 근로관계 당사자는 제1항 및 제2항을 이유로 기존의 근로조건을 낮출 수 없다.

제9조(퇴직금 우선변제에 관한 경과조치) ① 제12조제2항에도 불구하고 1997년 12월 24일 전에 퇴직한 근로자의 경우에는 1989년 3월 29일 이후의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 우선변제의 대상으로 한다.

② 제12조제2항에도 불구하고 1997년 12월 24일 전에 채용된 근로자로서 1997년 12월 24일 이후에 퇴직하는 근로자의 경우에는 1989년 3월 29일 이후부터 1997년 12월 23일까지의 계속근로기간에 대한 퇴직금에 1997년 12월 24일 이후의 계속근로기간에 대하여 발생하는 최종 3년간의 퇴직금을 합산한 금액을 우선변제의 대상으로 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 우선변제의 대상이 되는 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 우선변제의 대상이 되는 퇴직금은 250일분의 평균임금을 초과할 수 없다.

제10조(퇴직금제도에 관한 경과조치) 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법의 시행일인 2005년 12월 1일 당시 종전의 「근로기준법」 제34조제1항에 따라 설정된 퇴직금제도와 미

리 정산하여 지급된 퇴직금은 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법에 따라 설정되거나 지급된 것으로 본다.

제11조(개인퇴직계좌에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제25조 또는 제26조에 따라 설정된 개인퇴직계좌는 제24조 또는 제25조의 개정규정에 따라 설정된 개인형퇴직연금제도로 본다.

제12조(다른 법률의 개정) 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제2항제1호 중 "「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직금"을 "「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등"으로 한다.

제8조제2항 중 "「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따른 퇴직금채권"을 "「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 퇴직급여등 채권"으로 한다.

제10조제3호 중 "「근로자퇴직급여 보장법」 제3장에 따른 퇴직연금제도를 설정한 사업주(같은 법 제26조에 따른 특례 적용 사업의 사업주를 포함한다)"를 "「근로자퇴직급여 보장법」 제3장에 따른 확정급여형퇴직연금제도, 같은 법 제4장에 따른 확정기여형퇴직연금제도 또는 같은 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정한 사업주"로 한다.

제13조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자퇴직급여 보장법」의 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제15664호,2018. 6. 12.>

이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 <제17326호,2020. 5. 26.>(법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제18038호,2021. 4. 13.>

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제18752호,2022. 1. 11.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(확정기여형퇴직연금규약의 변경에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 이 법 시행일 이후 1년 이내에 확정기여형퇴직연금규약에 제19조

제1항제4호의2의 개정규정의 내용을 반영하여야 한다.

부칙 <제21135호,2025. 11. 11.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(벌칙에 관한 적용례) 제44조의 개정규정은 이 법 시행 이후 발생한 위반행위부터 적용한다.

부칙 <제21475호,2026. 3. 17.>

제1조(시행일) 이 법은 2026년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제43조와 제44조의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 사업에 관한 특례) 제2조제14호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 "100명"은 다음 각 호에 따른 인원으로 한다.

1. 2026년 7월 1일부터 2026년 12월 31일까지: 50명
2. 2027년 1월 1일부터: 100명

근로자퇴직급여 보장법 시행령

[시행 2026. 3. 24.] [대통령령 제36220호, 2026. 3. 24., 타법개정]

고용노동부 (퇴직연금복지과) 044 - 202 - 7560,7557

제1조(목적) 이 영은 「근로자퇴직급여 보장법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등) ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 "법"이라 한다) 제7조제2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2019. 7. 2., 2019. 10. 29., 2020. 11. 3.>

1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

1의2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 근로하는 동안 1회로 한정한다.

2. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이하 같다)를 부담하는 경우
   가. 가입자 본인
   나. 가입자의 배우자
   다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다)

3. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

4의2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우
   가. 가입자 본인
   나. 가입자의 배우자
   다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족

5. 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

② 법 제7조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 한도”란 다음 각 호의 구분에 따른 한도를 말한다.<개정 2015. 12. 15., 2020. 11. 3.>

1. 제1항제1호, 제1호의2, 제2호부터 제4호까지 및 제4호의2의 경우: 가입자별 적립금의 100분의 50
2. 제1항제5호의 경우: 임금 감소 또는 재난으로 입은 가입자의 피해 정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도

제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 경우를 말한다. <개정 2013. 12. 24., 2015. 12. 15., 2018. 6. 19., 2019. 7. 2., 2019. 10. 29., 2020. 11. 3., 2022. 4. 13.>

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
   가. 근로자 본인
   나. 근로자의 배우자
   다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우

6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우

7. 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

② 사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.

제3조의2(퇴직금의 개인형퇴직연금제도 계정 등으로의 이전 예외 사유) ① 법 제9조제2항 단서에서 “근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우
2. 급여가 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이하인 경우
3. 근로자가 사망한 경우
4. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격으로 국내에서 근로를 제공하고 퇴직한 근로자가 퇴직 후 국외로 출국한 경우
5. 다른 법령에서 급여의 전부 또는 일부를 공제하도록 한 경우

② 제1항제5호의 사유로 급여에서 일부를 공제한 경우 남은 금액은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 법 제23조의8에 따른 계정(이하 "개인형퇴직연금계정등"이라 한다)으로 이전해야 한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제4조(확정급여형퇴직연금규약의 규정 사항) ① 법 제13조제11호에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2022. 4. 13.>

1. 삭제<2022. 4. 13.>
2. 법 제28조에 따른 운용관리업무(이하 "운용관리업무"라 한다)와 법 제29조에 따른 자산관리업무(이하 "자산관리업무"라 한다)의 수행에 대한 수수료의 부담에 관한 사항
3. 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항
4. 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우 업무의 처리방안에 관한 사항. 이 경우 법 제17조제5항에 따라 가입자가 개인형퇴직연금계정등을 지정하지 않은 경우 급여를 이전(移轉)할 퇴직연금사업자의 지정에 관한 사항을 포함한다.

② 법 제13조제10호의2에 따른 부담금을 산정하는 퇴직연금사업자는 재정균형을 장기적으로 유지할 수 있도록 장래 급여에 소요되는 비용예상액, 예상운용수입액 등을 고려해야 하며, 그 세부 기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2022. 4. 13.>

③ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납입하여야 한다.

④ 제1항제2호에 따른 수수료는 사용자가 부담한다.

⑤ 삭제<2022. 4. 13.>

⑥ 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 사용자는 그 퇴직연금사업자 중 하나를 대표 퇴직연금사업자(이하 "간사기관"이라 한다)로 선정하여 제22조제1항제3호 각 목의 업무를 수행하도록 하여야 한다.

제5조(확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금 수준) ① 법 제16조제1항 각 호 외의 부분 본문에서 "대통령령으로 정하는 비율"이란 100분의 80 이상으로서 고용노동부령으로 정하는 비율을 말한다. <개정 2022. 4. 13.>

② 법 제16조제1항 각 호 외의 부분 단서에서 "대통령령으로 정하는 비율"이란 법 제14조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간(이하 "과거근로기간"이라 한다)을 가입기간에 포함시키는 경우 해당 근로기간에 대한 법 제16조제1항 각 호 외의 부분 본문의 기준책임준비금(이하 "기준책임준비금"이라 한다) 대비 적립금 비율

로서 과거근로기간의 연수(年數)와 가입 후 연차(年次)의 구분에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 말한다.<개정 2022. 4. 13.>

제6조(재정검증 결과의 통보) ① 퇴직연금사업자는 법 제16조제2항에 따라 산정된 적립금과 법 제16조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 최소적립금(이하 "최소적립금"이라 한다)을 비교하여 적립금의 부족 여부, 적립금 및 부담금 납입 현황, 제7조제2항에 따른 적립금 부족 해소 현황 등을 사용자에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 적립금이 최소적립금보다 적은 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에도 서면으로 알리고, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자에게도 서면 또는 정보통신망에 의한 방법으로 알려야 한다. <개정 2019. 10. 29., 2022. 4. 13., 2023. 12. 12.>

② 퇴직연금사업자는 제1항 단서에 따라 전체 근로자에게 알리기 위하여 사용자에게 다음 각 호의 사항에 대한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 사용자는 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.<신설 2019. 10. 29.>

1. 사용자가 운영하는 사내 전산망에 대한 이용 제공
2. 전체 근로자의 주소 또는 전자우편주소의 제공
3. 전체 근로자에게 제1항 단서에 따른 사항의 통보

③ 제1항에 따른 통보에 필요한 양식은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2019. 10. 29.>

제7조(적립금 부족의 판단기준 및 해소방안) ① 법 제16조제3항에서 "대통령령으로 정하는 수준"이란 최소적립금의 100분의 95를 말한다.

② 사용자는 법 제16조제3항에 따라 적립금이 제1항의 수준에 미치지 못하는 경우 부담금 납입 등을 통해 최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의 1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소해야 한다.<개정 2023. 12. 12.>

제8조(급여 전액지급 예외 사유) 법 제17조제2항 본문에서 "사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 경우를 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2022. 4. 13.>

1. 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고를 받은 경우
2. 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받은 경우
3. 사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항제2호 또는 제3호에 해당하는 경우
4. 법 제16조제2항에 따른 확인결과 기준책임준비금 중 적립금의 비율이 제5조제1항에 따른 비율보다 낮은 경우. 이 경우 과거근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우에도 제5조제1항에 따른 비율을 적용한다.
5. 다음 값이 고용노동부장관이 정하여 고시한 비율 이상인 경우

사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액
사업연도 개시일의 적립금 + 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액

6. 그 밖에 급여를 전액 지급하면 다른 근로자의 수급이 제한되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제9조(급여의 개인형퇴직연금계정등으로 이전 예외 사유) 법 제17조제4항 단서에서 “ 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우 ”란 다음 각 호의 경우를 말한다. <개정 2022. 4. 13.>

1. 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우
2. 가입자가 법 제7조제2항에 따라 급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우. 이 경우 가입자가 지정한 개인형퇴직연금계정등으로 이전하지 않은 금액은 담보대출 채무상환 금액을 초과할 수 없다.
3. 급여가 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우
4. 제3조의2제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하는 경우

[제목개정 2022. 4. 13.]

제9조의2(확정급여형퇴직연금제도 적립금운용위원회의 구성 등) ① 법 제18조의2제1항에 따른 적립금운용위원회(이하 이 조에서 “ 적립금운용위원회 ”라 한다)는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성해야 한다.

② 적립금운용위원회의 위원장은 해당 사업에서 퇴직연금업무를 담당하는 임원으로 한다.

③ 적립금운용위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 위원장이 위촉하는 사람으로 한다.

1. 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에서 선출된 사람이나 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의로 선출된 사람
2. 자금운용, 재무회계, 인사ㆍ노무 등 퇴직연금제도 관련 업무 부서장
3. 퇴직연금 및 자산운용에 관한 경험이나 전문지식이 있는 사람
4. 제1호부터 제3호까지에서 규정한 사람 외에 위원장이 적립금의 합리적인 운용을 위하여 필요하다고 인정하는 사람

④ 제3항에도 불구하고 적립금이 최소적립금에 미치지 못하는 경우에는 제3항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 위원을 각각 1명 이상 포함해야 한다.

⑤ 적립금운용위원회의 회의는 연 1회 이상 개최해야 한다.

⑥ 적립금운용위원회의 회의는 재적위원 과반수가 소집을 요구하거나 적립금운용위원회의 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집하고, 위원장이 그 의장이 된다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 적립금운용위원회의 구성에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제9조의3(적립금운용계획서의 내용) 법 제18조의2제2항 후단에서 “ 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가 등 대통령령으로 정하는 내용 ”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 적립금 운용 목적 및 목표수익률
2. 적립금 운용 방법(자산배분정책, 투자가능상품 등을 포함한다)
3. 적립금 운용성과에 대한 평가
4. 적립금 운용 담당자의 의무 등 적립금 운용관리에 관한 사항

[본조신설 2022. 4. 13.]

제10조(확정기여형퇴직연금규약의 규정 사항) ① 법 제19조제1항제7호에서 “ 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 대한 수수료의 부담에 관한 사항
2. 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항

② 제1항제1호에 따른 수수료는 사용자가 부담한다. 다만, 법 제20조제2항에 따라 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담한다.

③ 삭제<2022. 4. 13.>

제11조(미납 부담금에 대한 지연이자 이율) 법 제20조제3항 후단에서 “ 대통령령으로 정하는 이율 ” 이란 다음 각 호의 구분에 따른 이율을 말한다.

1. 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간의 합의에 따라 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10
2. 제1호에 따른 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간: 연 100분의 20

제12조(지연이자의 적용제외 사유) 법 제20조제4항에서 “ 대통령령으로 정하는 사유 ” 란 「근로기준법 시행령」 제18조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

제12조의2(미납 부담금의 납입 사유) 법 제20조제5항 본문에서 “ 대통령령으로 정하는 사유 ” 란 가입자가 해당 사업에서 퇴직하는 경우를 말한다.

[제13조에서 이동 <2022. 7. 11.>]

제13조(사전지정운용방법의 승인 요건) ① 법 제21조의2제1항제2호 각 목 외의 부분에서 “ 대통령령으로 정하는 요건 ” 이란 다음 각 호의 요건을 말한다.

1. 투자설명서상 법 제21조의2제1항제2호 각 목의 어느 하나에 해당하는 운용내용이 주요 운용내용으로 운용계획에 명시되어 있을 것
2. 자산 배분이 적절하고 투자전략이 단순하며 이해하기 쉬울 것
3. 물가, 금리 또는 환율의 변동 등 경제의 중ㆍ장기 변동에 따른 손실가능성이 가입자 집단의 속성에 비추어 허용되는 범위일 것
4. 예상수익이 금리ㆍ환율 등 금융시장의 상황에 비추어 합리적 수준으로 확보될 것
5. 손실가능성과 예상수익이 중ㆍ장기적으로 합리적 균형을 이룰 것
6. 수수료 등의 비용이 예상되는 수익에 비해 과다하지 않을 것

7. 상시 가입이 가능하고 특별한 사정이 없다면 환매를 신청한 날부터 14일 이내에 환매가 가능할 것

② 제1항 각 호의 요건에 관한 세부기준은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2022. 7. 11.]

[종전 제13조는 제12조의2로 이동 <2022. 7. 11.>]

제13조의2(가입자에 대한 정보 제공) ① 법 제21조의3제1항제3호에서 “ 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 사전지정운용방법에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 사전지정운용방법의 위험등급, 손실가능성 및 과거 수익률
   나. 수수료 등 가입자가 부담하는 비용에 관한 사항
   다. 예금자 보호 한도 등 가입자의 보호에 관한 사항
   라. 사전지정운용방법의 적용에 따른 퇴직연금자산의 위험도 변경 가능성
   마. 사전지정운용방법의 승인일자 등 승인에 관한 사항
2. 법 제21조의3제6항에 따라 사전지정운용방법이 변경될 수 있다는 사실과 그 절차

② 제1항 각 호의 사항에 관한 세부적인 내용은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

③ 법 제21조의3제1항에 따른 정보 제공은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 해야 한다.

1. 우편 발송
2. 서면 교부
3. 정보통신망에 의한 전송
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 방법에 준하는 방법으로서 당사자가 합의한 방법

[본조신설 2022. 7. 11.]

제13조의3(사전지정운용방법에 따른 적립금 운용의 통지) ① 퇴직연금사업자가 법 제21조의3제3항에 따른 통지를 할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함해야 한다.

1. 가입자가 통지를 받은 후 2주 이내에 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 않을 경우 법 제21조의3제4항 전단에 따라 가입자의 적립금이 사전지정운용방법으로 운용된다는 사실
2. 가입자가 선정한 사전지정운용방법에 관한 정보로서 법 제21조의3제1항제1호 및 이 영 제13조의2제1항 각 호의 사항에 관한 정보
3. 가입자는 법 제21조제1항 및 제21조의3제5항에 따라 언제든지 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있다는 사실

② 제1항에 따른 통지는 제13조의2제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 해야 한다.

[본조신설 2022. 7. 11.]

제13조의4(사전지정운용방법의 변경) ① 법 제21조의3제6항에 따라 사전지정운용방법을 변경하려는 퇴직연금사업자는 법 제21조의2제2항에 따른 심의위원회(이하 “ 심의위원회 ” 라 한다)의 사전심의를 거쳐 고용노동부장관에게 변경 승인을 신청해야 한다.

② 퇴직연금사업자는 제1항의 신청에 따라 사전지정운용방법의 변경 승인을 받았을 때에는 그 사실을 변경 승인을 받은 날부터 7일 이내에 해당 사전지정운용방법을 본인이 적용받을 사전지정운용방법으로 선정하였거나 해당 사전지정운용방법으로 적립금이 운용되고 있는 가입자에게 제13조의2제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 통지해야 한다.

③ 제2항에 따른 통지에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사전지정운용방법의 변경 사유
2. 변경된 사전지정운용방법에 관한 정보로서 법 제21조의3제1항제1호 및 이 영 제13조의2제1항 각 호의 사항에 관한 정보
3. 법 제21조의3제6항 후단 및 이 조 제4항에 따라 변경 승인을 받은 후 14일이 지난 날부터 가입자의 적립금이 변경된 사전지정운용방법에 따라 운용될 수 있다는 사실
4. 가입자가 희망하는 경우 변경된 사전지정운용방법이 아닌 다른 운용방법을 선정할 수 있다는 사실
5. 적립금이 변경된 사전지정운용방법으로 운용된 이후에도 가입자는 법 제21조제1항 및 제21조의3제5항에 따라 다른 운용방법을 스스로 선정할 수 있다는 사실

④ 퇴직연금사업자는 제2항 및 제3항에 따른 통지를 받은 가입자가 변경된 사전지정운용방법이 아닌 다른 운용방법을 선정하지 않은 경우에는 제1항에 따른 변경 승인을 받은 후 14일이 지난 날부터 가입자의 적립금을 변경된 사전지정운용방법으로 운용할 수 있다.

[본조신설 2022. 7. 11.]

제13조의5(사전지정운용방법의 공시) 고용노동부장관은 사전지정운용방법에 관한 다음 각 호의 사항을 분기별 1회 이상 고용노동부의 인터넷 홈페이지 등에 공시해야 한다.

1. 적립금액 및 운용현황
2. 수익률

[본조신설 2022. 7. 11.]

제13조의6(사전지정운용방법의 승인 취소 등) ① 고용노동부장관은 사전지정운용방법이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의위원회의 사전심의를 거쳐 사전지정운용방법의 승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 승인을 취소해야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사전지정운용방법의 승인을 받은 경우
2. 제13조제1항 각 호의 승인 요건을 갖추지 못하게 된 경우
3. 사전지정운용방법으로 인하여 가입자의 적립금에 현저한 손해가 발생하였거나 발생할 우려가 있다고 명백히 인정되는 경우

② 퇴직연금사업자는 제1항에 따라 사전지정운용방법의 승인이 취소된 경우에는 해당 사전지정운용방법을 본인이 적용받을 사전지정운용방법으로 선정하였거나 해당 사전지정운용방법으로 적립금이 운용되고 있는 가입자에게 다음 각 호의 사항을 통지해야 한다.

1. 승인 취소 사유

2. 승인 취소된 사전지정운용방법의 해지 방법ㆍ절차에 관한 사항
3. 다른 사전지정운용방법을 포함한 3가지 이상의 운용방법에 관한 정보로서 법 제21조의3제1항제1호 및 이 영 제13조의2제1항 각 호의 사항에 관한 정보

③ 퇴직연금사업자는 제2항에 따른 통지를 받은 가입자가 다른 운용방법을 선정한 경우에는 가입자의 적립금을 가입자가 선정한 다른 운용방법으로 이전하여 운용해야 한다.

④ 제3항에 따라 적립금을 이전하여 운용하는 퇴직연금사업자는 적립금을 이전한 운용방법에 관한 정보로서 법 제21조의3제1항제1호 및 이 영 제13조의2제1항 각 호의 사항에 관한 정보를 가입자에게 제공해야 한다.

⑤ 퇴직연금사업자는 제2항에 따른 통지를 받은 가입자가 해당 사전지정운용방법을 해지하지 않거나 다른 운용방법을 선정하지 않은 경우에는 가입자의 적립금을 종전의 사전지정운용방법과 같은 위험등급의 다른 사전지정운용방법으로 이전하여 운용할 수 있다.

⑥ 제5항에 따라 적립금을 이전하여 운용하는 퇴직연금사업자는 해당 가입자에게 다음 각 호의 사항을 통지해야 한다.

1. 적립금을 이전하여 운용한다는 사실
2. 적립금을 이전한 운용방법에 관한 정보로서 법 제21조의3제1항제1호 및 이 영 제13조의2제1항 각 호의 사항에 관한 정보

⑦ 제3항 또는 제5항에 따라 적립금을 이전하여 운용하는 경우 퇴직연금사업자는 가입자에게 해지 수수료 등 적립금의 이전과 관련된 비용을 요구할 수 없다.

[본조신설 2022. 7. 11.]

제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사유) ① 법 제22조에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2019. 7. 2., 2019. 10. 29., 2020. 11. 3.>

1. 제2조제1항제1호ㆍ제1호의2 또는 제5호(재난으로 피해를 입은 경우로 한정한다)에 해당하는 경우

1의2. 제2조제1항제2호에 해당하는 경우로서 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우

2. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
3. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
4. 법 제7조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

② 제1항제4호에 해당하는 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 그 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 한다.<신설 2020. 11. 3.>

제15조(표준규약에 규정될 사항) 법 제23조제1호나목에서 “ 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 표준규약으로 설정되는 확정기여형퇴직연금제도의 특성과 이를 반영한 명칭
2. 가입 대상 사업의 범위 또는 특성에 관한 사항
3. 적립금 운용방법 및 그 선정기준. 이 경우 가입자가 운용지시를 하지 않는 경우의 운용방법 및 그 선정기준을 포함한다.
4. 탈퇴할 수 있는 사유 및 절차 등에 관한 사항
5. 수수료에 관한 사항
6. 그 밖에 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 합리적 운영에 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

제15조의2(표준계약서에 규정될 사항) 법 제23조제2호에서 “ 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 법 제23조제1호에 따른 표준규약의 이행에 관한 사항
2. 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 운영과 관련한 비용 산출 및 부담에 관한 사항
3. 운용관리업무와 자산관리업무의 계약 해지ㆍ변경의 사유 및 절차 등에 관한 사항
4. 그 밖에 가입자의 수급권 보장에 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항

[제16조에서 이동 <2022. 4. 13.>]

제16조(중소기업퇴직연금기금제도운영위원회의 구성 등) ① 법 제23조의2제2항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회(이하 “ 운영위원회 ” 라 한다)의 위원 중 같은 조 제4항제2호의 근로자를 대표하는 사람은 총연합단체인 노동조합이 추천하는 사람으로 하고, 같은 항 제3호의 사용자를 대표하는 사람은 전국을 대표하는 사용자단체가 추천하는 사람으로 한다.

② 운영위원회의 위원장(이하 “ 위원장 ” 이라 한다)은 법 제23조의2제4항 각 호의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

[본조신설 2022. 4. 13.]

[종전 제16조는 제15조의2로 이동 <2022. 4. 13.>]

제16조의2(위원장의 직무) ① 위원장은 운영위원회를 대표하고, 그 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]
[종전 제16조의2는 제17조로 이동 <2022. 4. 13.>]

제16조의3(운영위원회의 운영 등) ① 위원장은 운영위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.
② 위원장은 회의를 소집하려면 회의 개최 7일 전까지 회의의 일시, 장소 및 안건을 각 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 단축할 수 있다.
③ 운영위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
④ 위원장은 회의의 일시, 장소, 심의ㆍ의결 사항과 각 참석자의 발언내용이 기록된 회의록을 작성하여 보관하고, 회의록의 주요 내용을 공개해야 한다.
⑤ 운영위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다) 직원 중에서 위원장이 지명한다.
⑥ 운영위원회의 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련되어 위원회에 출석하는 경우에는 지급하지 않는다.
⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 운영위원회의 운영에 필요한 사항은 운영위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.
[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의4(중소기업퇴직연금기금의 관리ㆍ운용 방법) ① 근로복지공단은 법 제23조의3제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금(이하 "중소기업퇴직연금기금"이라 한다)의 안정적 운용 및 수익성 증대를 위하여 매년 중소기업퇴직연금기금 운용계획 및 지침을 마련해야 한다.
② 근로복지공단은 중소기업퇴직연금기금을 제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금 운용계획 및 지침에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 관리ㆍ운용해야 한다. 이 경우 자산 종류별 시장수익률을 넘는 수익을 낼 수 있도록 신의를 지켜 성실하게 해야 한다.
1. 다음 각 목의 금융기관에 대한 예입 또는 신탁
   가. 「보험업법」에 따른 보험회사
   나. 「우체국예금ㆍ보험에 관한 법률」에 따른 체신관서
   다. 「은행법」에 따른 은행, 「한국산업은행법」에 따른 한국산업은행, 「중소기업은행법」에 따른 중소기업은행, 「농업협동조합법」에 따른 농협은행 및 「수산업협동조합법」에 따른 수협은행
   라. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자ㆍ투자중개업자ㆍ신탁업자ㆍ집합투자업자 및 종합금융회사
2. 공공사업을 위한 공공부문에 대한 국채 매입을 통한 투자
3. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권의 매매 및 대여

4. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제5조제1항제1호부터 제3호까지에서 규정하는 지수 중 금융투자상품지수에 관한 파생상품시장에서의 거래
5. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 장내파생상품과 장외파생상품의 거래
6. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 집합투자기구에 대한 투융자
7. 「산업발전법」 제20조에 따른 기업구조개선 기관전용 사모집합투자기구에 대한 출자
8. 「외국환거래법」에 따른 자본거래
9. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 사회기반시설사업에 대한 투융자
10. 부동산의 개발ㆍ취득ㆍ관리 등을 목적으로 하는 사업에 대한 투융자
11. 에너지 및 자원의 개발사업에 대한 투융자
12. 항공기 및 선박의 취득, 기업의 인수 등을 목적으로 하는 회사 또는 사업에 대한 투융자
13. 외국의 관계 법령에 따라 적법하게 설치되거나 시행되고 있는 제5호부터 제12호까지의 규정에 해당하는 투융자

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의5(중소기업퇴직연금기금의 회계) 중소기업퇴직연금기금의 회계에 관하여 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관의 승인을 받아 근로복지공단이 정한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의6(자료의 활용 범위) 법 제23조의4제1항 각 호 외의 부분에서 “ 대통령령으로 정하는 범위에서 「고용보험법」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 및 「근로복지기본법」에 따라 수집된 자료 ”란 다음 각 호의 자료를 말한다.

1. 「고용보험법」 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고 자료
2. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조에 따른 보험관계의 신고 자료 및 같은 법 제12조에 따른 보험관계의 변경신고 자료
3. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의3에 따른 근로자 개인별 월별보험료의 산정 자료, 같은 법 제16조의9에 따른 보험료의 정산 자료, 같은 법 제16조의10에 따른 보수총액 등의 신고 자료, 같은 법 제16조의11에 따른 수정신고 자료 및 같은 법 제19조에 따른 건설업 등의 확정보험료의 신고ㆍ정산 자료
4. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제40조에 따라 근로복지공단이 제공받은 자료 중 다음 각 목의 자료
   가. 「국민건강보험법」에 따른 사업장 신고자료 및 직장가입자의 월별 보험료액 자료
   나. 「국민연금법」에 따른 사업장가입자의 신고자료 및 월별 연금보험료 부과자료
   다. 「부가가치세법」에 따른 사업자등록 자료
   라. 「소득세법」에 따른 원천징수이행상황신고서, 근로소득 지급명세서 및 종합소득세 과세표준 확정신고서의 종합소득자료
   마. 「법인세법」에 따른 표준손익계산서 중 보수ㆍ보수액 자료

바. 「주민등록법」에 따른 주민등록자료

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의7(자료의 활용 업무) 법 제23조의4제1항제2호에서 “ 대통령령으로 정하는 업무 ”란 다음 각 호의 업무를 말한다.

1. 사용자에 관한 다음 각 목의 업무
   가. 부담금의 부담 및 산정
   나. 부담금 납입 방법 등 안내
   다. 법 제23조의6제2항에 따른 수수료의 부과
   라. 법 제23조의14제1항 및 이 영 제16조의15에 따른 사용자부담금 및 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용에 대한 국가의 지원 요건 확인
2. 가입자에 관한 다음 각 목의 업무
   가. 가입 안내
   나. 수급요건 확인
   다. 퇴직 등 급여 지급사유 확인
   라. 급여의 지급 절차 안내

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의8(중소기업퇴직연금기금표준계약서의 기재사항) 법 제23조의5제1항제6호에서 “ 대통령령으로 정하는 사항 ”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 법 제23조의6제2항에 따라 근로복지공단이 사용자 및 가입자에게 부과하는 수수료에 관한 사항
2. 법 제23조의14제1항 및 이 영 제16조의15에 따른 사용자부담금 및 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용에 대한 국가의 지원에 관한 사항
3. 법 제23조의15제1항에 따라 근로복지공단이 실시하는 교육 방법에 관한 사항

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의9(중소기업퇴직연금기금표준계약서의 승인 및 변경승인 등) ① 근로복지공단은 법 제23조의5제1항에 따라 중소기업퇴직연금기금표준계약서의 승인을 받으려는 경우에는 그 승인 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 고용노동부장관에게 제출해야 한다.

1. 중소기업퇴직연금기금표준계약서안
2. 운영위원회 심의ㆍ의결 결과

② 근로복지공단은 법 제23조의5제2항 본문에 따라 중소기업퇴직연금기금표준계약서의 변경승인을 받으려는 경우에는 변경 내용 및 사유를 적은 변경승인 신청서에 운영위원회 심의ㆍ의결 결과를 첨부하여 고용노동부장관에게 제출해야 한다.

③ 근로복지공단은 법 제23조의5제2항 단서에 따라 중소기업퇴직연금기금표준계약서의 변경신고를 하려는 경우에는 그 내용을 변경한 날부터 7일 이내에 변경 내용 및 사유를 적은 변경신고서를 고용노동부장관에게 제출해야 한다.

④ 근로복지공단은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 승인 또는 변경승인을 받거나 변경신고를 한 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법으로 사용자에게 통지해야 한다.

1. 우편 발송
2. 서면 교부
3. 정보통신망에 의한 전송

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의10(근로복지공단 업무의 일부 처리) ① 법 제23조의6제3항에서 "대통령령으로 정하는 업무"란 법 제23조의5제1항제3호 및 제5호의 업무를 말한다.

② 법 제23조의6제3항에서 "인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자"란 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖춘 자를 말한다.

1. 법 제23조의5제1항제3호의 업무: 다음 각 목의 자
   가. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제12조에 따라 금융투자업인가를 받은 집합투자업자
   나. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제18조에 따라 투자일임업자로 금융투자업등록을 한 자 중 같은 법 제12조에 따라 투자매매업자 또는 투자중개업자로서의 금융투자업인가도 받은 자
2. 법 제23조의5제1항제5호의 업무: 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 체신관서, 「은행법」에 따른 은행, 「한국산업은행법」에 따른 한국산업은행, 「중소기업은행법」에 따른 중소기업은행, 「농업협동조합법」에 따른 농협은행 및 「수산업협동조합법」에 따른 수협은행

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의11(사용자부담금의 납입 방법 등) ① 근로복지공단은 사용자에게 법 제23조의7제1항 전단에 따른 사용자부담금 및 같은 항 후단에 따른 지연이자의 납입 방법을 정보통신망을 이용하여 안내할 수 있다.

② 법 제23조의7제2항 본문에서 "중소기업퇴직연금기금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때"란 중소기업퇴직연금기금제도 가입자가 해당 사업에서 퇴직하는 때를 말한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의12(가입자부담금의 납입 한도) 법 제23조의8제2호의 가입자부담금의 납입 금액은 「소득세법 시행령」 제40조의2제2항제1호에 따른 금액을 한도로 한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의13(기금 운용정보 제공 방법) 법 제23조의10에서 "대통령령으로 정하는 방법"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방법을 말한다.

1. 우편 발송
2. 서면 교부
3. 정보통신망에 의한 전송
[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의14(기금제도가입자부담금계정의 수급요건) 법 제23조의8 각 호 외의 부분 전단에 따른 기금제도가입자부담금계정(이하 "기금제도가입자부담금계정"이라 한다)의 급여 종류 및 수급요건에 관하여는 법 제23조의12제1항제2호에 따라 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 "법 제24조제5항"은 "법 제23조의12제1항제2호"로, "개인형퇴직연금제도"는 "기금제도가입자부담금계정"으로 본다.
[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의15(지원금의 지원대상 등) ① 법 제23조의14제1항에 따른 지원대상은 사용자부담금, 가입자부담금 및 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용으로 한다. <개정 2023. 12. 12.>
② 법 제23조의14제1항에 따른 지원수준은 사용자부담금, 가입자부담금 및 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2023. 12. 12.>
[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의16(지원금 신청절차 및 지급방법) ① 사용자 또는 가입자가 법 제23조의14제1항에 따른 지원을 받으려는 경우에는 지원금 신청서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출해야 한다. <개정 2023. 12. 12.>
② 제1항에 따른 신청을 받은 고용노동부장관은 사용자 또는 가입자가 법 제23조의14제1항에 따른 지원 요건을 갖춘 경우에는 사용자의 계좌 또는 기금제도가입자부담금계정으로 지원금을 입금해야 한다.<개정 2023. 12. 12.>
[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의17(지원금의 환수) ① 법 제23조의14제3항에 따라 고용노동부장관이 환수할 수 있는 지원금액 기준은 환수 사유별로 다음 각 호의 구분에 따른다.
1. 법 제23조의14제3항제1호에 해당하는 경우: 지원받은 금액 전부
2. 법 제23조의14제3항제2호에 해당하는 경우: 잘못 지급된 금액 전부
3. 법 제23조의14제3항제3호에 해당하는 경우: 지원받은 금액 전부
② 근로복지공단은 법 제23조의14제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 환수 사유가 발생한 경우에는 지원금을 지급받은 사용자 또는 가입자에게 해당 사실을 통보한 후 환수할 금액, 납부 기한 및 방법을 문서로 고지·징수해야 한다.<개정 2023. 12. 12.>
③ 법 제23조의14제3항제3호에서 "도산 등 대통령령으로 정하는 정당한 사유"란 다음 각 호의 사유를 말한다.

1. 도산(사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 도산등사실인정을 받은 경우를 말한다)
2. 파산 또는 회생절차개시(사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고 또는 회생절차개시 결정을 받은 경우를 말한다)
3. 다른 퇴직급여제도로의 변경
4. 그 밖에 폐업 등 중소기업퇴직연금기금제도를 폐지할 수 있는 정당한 사유로서 고용노동부령으로 정하는 사유

④ 법 제23조의14제3항 각 호 외의 부분 단서에서 “ 대통령령으로 정하는 금액 ”이란 3천원을 말한다.

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의18(요청 대상 자료의 범위) 법 제23조의14제5항 전단에서 “ 「지방세법」에 따른 재산세 과세자료 등 대통령령으로 정하는 자료 ”란 다음 각 호의 자료를 말한다.

1. 소득금액증명
2. 주민등록표 등본ㆍ초본
3. 가족관계등록전산정보
4. 지방세세목별과세증명서
5. 자동차등록원부 및 건설기계등록원부
6. 건물등기사항증명서 및 토지등기사항증명서
7. 법인등기사항증명서

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의19(가입자에 대한 교육사항) 법 제23조의15제1항에서 “ 중소기업퇴직연금기금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항 ”이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다.

1. 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사업의 가입자인 경우 다음 각 목의 사항
   가. 제32조제1항제1호의 사항. 이 경우 제32조제1항제1호나목 및 바목의 “ 퇴직연금제도 ”는 “ 중소기업퇴직연금기금제도 ”로 본다.
   나. 사용자부담금의 수준, 납입 시기 및 납입 현황
   다. 중소기업퇴직연금기금제도 운영 상황
2. 기금제도가입자부담금계정을 설정한 가입자인 경우 다음 각 목의 사항
   가. 제16조의12에 따른 기금제도가입자부담금계정의 납입 금액 한도
   나. 제16조의14에 따른 기금제도가입자부담금계정의 수급요건
   다. 제32조제1항제1호마목 및 사목의 사항
   라. 중소기업퇴직연금기금제도 운영 상황

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의20(중소기업퇴직연금기금제도의 공시) ① 근로복지공단은 법 제23조의15제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 근로복지공단의 인터넷 홈페이지에 공시해야 한다.

1. 중소기업퇴직연금기금제도의 취급실적에 관한 다음 각 목의 사항
   가. 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 관한 사항(대상 사업 또는 사업장의 규모, 가입자 및 적립금에 대한 현황을 포함한다)
   나. 급여 지급사항(급여 종류별 수급요건 및 중도인출 현황을 포함한다)
2. 중소기업퇴직연금기금의 운용현황 및 수익률
3. 법 제23조의5제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금표준계약서
4. 그 밖에 가입자를 보호하기 위하여 공시가 필요하다고 인정되는 사항으로서 운영위원회가 정하는 사항

② 제1항에 따른 공시 기한은 다음 각 호와 같다.
1. 제1호 및 제2호의 사항: 매 분기 종료 후 1개월 이내
2. 제3호의 사항: 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 승인받거나 변경한 날부터 7일 이내
3. 제4호의 사항: 운영위원회가 공시가 필요하다고 정한 날부터 7일 이내

[본조신설 2022. 4. 13.]

제16조의21(시정명령) ① 고용노동부장관이 법 제23조의16에 따라 근로복지공단에 시정을 명하는 경우에는 90일 이내의 기간을 정하여 그 위반사항을 시정하도록 명할 수 있다.

② 고용노동부장관이 제1항에 따라 시정을 명하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 해야 한다.
1. 시정명령의 사유
2. 시정명령의 내용
3. 시정기간

[본조신설 2022. 4. 13.]

제17조(개인형퇴직연금제도의 설정 대상) 법 제24조제2항제3호에서 “ 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람 ” 이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
1. 자영업자
2. 법 제4조제1항 단서에 따라 퇴직급여제도가 설정되어 있지 아니한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자
   가. 계속근로기간이 1년 미만인 근로자
   나. 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
3. 법 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 적용받고 있는 근로자
4. 「공무원연금법」의 적용을 받는 공무원
5. 「군인연금법」의 적용을 받는 군인
6. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 교직원
7. 「별정우체국법」의 적용을 받는 별정우체국 직원

[본조신설 2017. 4. 18.]
[제16조의2에서 이동, 종전 제17조는 제17조의2로 이동 <2022. 4. 13.>]

제17조의2(개인형퇴직연금제도의 부담금 납입한도) 법 제24조제3항 단서에서 "대통령령으로 정하는 한도"란 이전 사업에서 받은 퇴직급여제도의 일시금 등을 제외한 금액으로 「소득세법 시행령」 제40조의2제2항제1호에 따른 금액(개인형퇴직연금제도의 계정이 여러 개인 경우에는 부담금의 합계액)을 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2022. 4. 13.>
[제17조에서 이동 <2022. 4. 13.>]

제18조(개인형퇴직연금제도의 급여 종류별 수급요건 및 중도인출) ① 법 제24조제5항에 따른 개인형퇴직연금제도의 급여 종류별 수급요건은 다음 각 호의 구분과 같다.
1. 연금: 55세 이상인 가입자에게 지급. 이 경우 연금 지급기간은 5년 이상이어야 한다.
2. 일시금: 55세 이상으로서 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급

② 가입자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 법 제24조제5항에 따라 개인형퇴직연금제도의 적립금을 중도인출할 수 있다.<개정 2015. 12. 15., 2020. 11. 3., 2022. 4. 13.>
1. 제2조제1항제1호에 해당하는 경우
2. 제2조제1항제1호의2 전단에 해당하는 경우. 다만, 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도 가입자의 경우에는 하나의 사업에 근로하는 동안 중도인출 횟수를 1회로 한정한다.
3. 제2조제1항제2호에 해당하는 경우. 다만, 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도 가입자의 경우에는 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우로 한정한다.
4. 제2조제1항제5호에 해당하는 경우(재난으로 피해를 입은 경우로 한정한다)
5. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
6. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
7. 제14조제1항제4호에 해당하는 경우

③ 제2항제7호에 해당하는 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 한다.<신설 2022. 4. 13.>

제19조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도의 급여 종류별 수급요건은 법 제17조제1항 각 호와 같다.

② 법 제25조제2항제2호에 따라 사용자가 납입하는 부담금에 대한 수수료는 사용자가 부담하고, 같은 항 제3호에 따라 가입자가 추가로 납입하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담한다.

③ 법 제25조제3항 본문에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 가입자가 해당 사업에서 퇴직하는 경우를 말한다.

제20조(퇴직연금사업자의 등록요건 등) ① 법 제26조 각 호 외의 부분에서 “재무건전성 및 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건”이란 다음 각 호의 요건을 말한다. <개정 2020. 11. 3.>

1. 다음 각 호의 구분에 따른 재무건전성의 요건을 갖출 것
   가. 법 제26조제1호부터 제3호까지 또는 제7호에 해당하는 자: 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조제1항에 따른 자기자본비율(이하 이 조에서 “자기자본비율”이라 한다)이 같은 조 제2항에 따라 금융위원회가 정하여 고시하는 기준 이상일 것
   나. 법 제26조제4호 또는 제5호에 해당하는 자: 자기자본비율이 법 제26조제1호부터 제3호까지 및 제7호의 어느 하나에 해당하는 자 중 업무 또는 재무구조 등이 가장 유사한 자에게 적용되는 기준 이상일 것
   다. 법 제26조제6호에 해당하는 자: 법률에 따라 설치된 기금으로부터 출연받을 수 있는 법적 근거를 갖출 것
2. 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 운용관리업무 또는 자산관리업무에 관한 전문성이 있는 인력과 업무수행에 필요한 전산요원 등 필요한 인력을 갖출 것. 다만, 법 제28조제2항에 따라 운용관리업무 중 일부 업무를 다른 자에게 위탁하는 경우에는 해당 업무에 관한 인력을 갖춘 것으로 본다.
3. 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 운용관리업무 또는 자산관리업무의 수행에 필요한 전산설비와 사무실을 갖출 것. 이 경우 그 전산설비는 정전·화재 등의 사고가 발생할 경우 업무의 연속성을 유지할 수 있도록 보완설비를 갖추고, 제도 내용의 변경 등으로 인하여 가입자에게 피해가 발생하지 않도록 전산 시스템을 미리 구축하여야 한다.

② 제1항제2호 단서에도 불구하고 법 제28조제1항제2호의 업무를 수행하려는 퇴직연금사업자는 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 연금 회계처리 전문인력을 반드시 갖추어야 한다.<개정 2022. 4. 13.>

1. 「보험업법」 제182조제1항에 따라 등록된 보험계리사일 것
2. 퇴직연금, 퇴직일시금 신탁 또는 퇴직보험 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있을 것
3. 금융위원회가 정하는 연금제도의 설계 및 연금 회계처리에 관한 업무교육을 이수할 것

③ 금융위원회는 제1항제2호·제3호 및 제2항의 요건에 관한 세부 기준을 정하여 고시하여야 한다. 이 경우 미리 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

④ 법 제26조제7호에서 “대통령령으로 정하는 자”란 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따라 신탁업의 인가를 받은 자를 말한다.

⑤ 고용노동부장관은 법 제26조에 따른 등록 신청이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 등록을 해주어야 한다.<개정 2020. 11. 3.>

1. 등록을 신청한 자가 법 제26조 각 호의 어느 하나에 해당하지 않는 경우
2. 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추지 못한 경우

제21조(등록취소 등에 따른 가입자 보호조치) 법 제27조제4항에서 “대통령령으로 정하는 가입자 보호조치”란 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 사용자와 가입자에 대한 등록취소 또는 등록말소 사실과 가입자 보호조치 내용의 통지
2. 운용관리업무 또는 자산관리업무에 관한 계약의 해지ㆍ변경에 따른 사용자 및 가입자의 금전적 손실의 보상
3. 법 제27조제5항에 따라 다른 퇴직연금사업자에게 적립금을 이전하고, 해당 사업과 가입자의 퇴직연금제도를 계속 운영하는데 필요한 자료 등의 제공
4. 그 밖에 사용자 또는 가입자에게 끼칠 수 있는 불합리한 피해를 예방하기 위하여 필요한 조치로서 고용노동부장관이 정하는 조치

제22조(운용관리업무의 범위) ① 법 제28조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 업무를 말한다. <개정 2020. 11. 3., 2023. 12. 12.>

1. 법 제24조에 따른 개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영
2. 법 제32조제2항 후단에 따라 사용자가 위탁한 교육의 실시
3. 퇴직연금사업자가 간사기관인 경우에는 다음 각 목의 업무
   가. 법 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부의 확인 및 그 결과의 통보
   나. 법 제13조제10호의2에 따른 부담금의 산정
   다. 퇴직 등 사유가 발생한 경우 급여를 지급하는 퇴직연금사업자의 선정에 관한 사용자의 지시를 그 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무
   라. 그 밖에 신규 가입자의 등재, 적립금액 및 운용현황 통지 등 복수의 퇴직연금사업자와 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우 제도의 안정적ㆍ통일적 운용을 위하여 필요한 사항

② 간사기관이 아닌 퇴직연금사업자는 간사기관에 제1항제3호의 업무를 수행하는 데 필요한 자료를 제공하는 등 협조하여야 한다.

제23조(운용관리업무의 일부 위탁 등) ① 법 제28조제2항에서 “대통령령으로 정하는 일부 업무”란 법 제28조제1항제2호부터 제4호까지의 업무와 제22조제1항제2호의 업무를 말한다.

② 법 제28조제2항에서 “인적ㆍ물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건”이란 제20조제3항에 따라 금융위원회가 세부기준을 정하여 고시한 요건을 말한다.

제24조(자산관리업무 수행계약의 형태) 법 제29조제2항에서 “대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약”이란 「보험업법」 제108조에 따른 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제103조제1호에 따른 특정금전신탁계약으로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 것을 말한다.

1. 법 제16조제4항에 따라 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 그 초과분을 반환할 것
2. 급여는 가입자가 퇴직하는 경우에 지급하는 것일 것
3. 가입자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자는 급여를 청구할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

4. 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자에게 지급되는 것일 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

제24조의2(수수료 부과기준 등) ① 법 제29조의2제2항에서 “대통령령으로 정하는 부과기준”이란 다음 각 호의 기준을 말한다.

1. 법 제28조제1항 각 호 및 제29조제1항 각 호의 업무 구분과 업무 수행 비용을 고려하여 부과할 것
2. 적립금의 운용 손익과 관련된 업무 수행에 따른 수수료는 적립금의 운용 손익을 고려하여 부과할 것
3. 다음 각 목에 해당하는 기업의 사용자 또는 가입자에게는 수수료 감면 혜택을 제공할 것
   가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업
   나. 「사회적기업 육성법」에 따른 사회적기업

② 제1항 각 호의 기준에 관한 세부적인 내용은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

③ 법 제29조의2제3항에서 “수수료 부과기준 등 대통령령으로 정하는 자료”란 다음 각 호의 자료를 말한다.

1. 수수료 부과기준
2. 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 따른 수수료 부과현황
3. 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 따라 발생되는 비용
4. 적립금의 운용 손익

[본조신설 2022. 7. 11.]

제25조(확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도 적립금의 원리금보장 운용방법) ① 법 제30조제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 원리금보장 운용방법”이란 다음 각 호의 운용방법을 말한다. <개정 2022. 4. 13.>

1. 신용등급 등에 관하여 금융위원회가 정하여 고시하는 기준 이상의 금융기관이 제공하는 다음 각 목의 운용방법
   가. 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행이 취급하는 예금ㆍ적금
   나. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사가 취급하는 보험계약으로서 적립금의 최저 이자율을 보증하는 등의 형태로 원리금 지급을 보장하는 보험계약
   다. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제8조에 따른 금융투자업자가 원리금 지급을 보장하는 계약으로서 같은 법 시행령 제85조제3호나목에 따른 환매조건부매수 계약
   라. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권금융회사가 같은 법 제330조제1항에 따라 취급하는 예탁금
2. 「우체국예금ㆍ보험에 관한 법률」에 따라 체신관서가 취급하는 예금
3. 「한국은행법」 제69조제1항에 따른 한국은행통화안정증권, 국채증권 및 정부가 원리금 상환을 보증한 채권

3의2. 「자산유동화에 관한 법률」에 따른 유동화전문회사가 발행한 유동화증권 중 「사회기반시설에 대한 민간투자법」 제30조에 따른 산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설채권

4. 그 밖에 원리금 상환이 보장되는 운용방법으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 운용방법

② 금융위원회는 제1항제1호의 기준 및 제4호의 운용방법을 정하거나 변경하려는 경우에는 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

제26조(적립금의 안정적 운용을 위한 운용방법 및 기준) ① 법 제30조제2항제5호에서 "대통령령으로 정하는 운용방법 및 기준"이란 다음 각 호의 운용방법 및 기준을 말한다. <개정 2015. 3. 23., 2022. 4. 13.>

1. 운용방법: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 운용방법
   가. 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행이 취급하는 예금ㆍ적금
   나. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사가 취급하는 보험계약 중 적립금이 반환되는 것으로서 금융위원회가 고시하는 보험계약
   다. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제4조에 따른 증권으로서 금융위원회가 고시하는 증권. 이 경우 증권(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 집합투자증권은 제외한다)은 사용자 또는 금융위원회가 정하여 고시하는 이해관계인이 발행한 것이 아니어야 한다.
   라. 「우체국예금ㆍ보험에 관한 법률」에 따라 체신관서가 취급하는 예금
   마. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권금융회사 중 신용등급 등이 금융위원회가 정하여 고시하는 기준 이상인 증권금융회사가 같은 법 제330조제1항에 따라 취급하는 예탁금
   바. 「자산유동화에 관한 법률」에 따른 유동화전문회사가 발행한 유동화증권 중 「사회기반시설에 대한 민간투자법」 제30조에 따른 산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설채권
   사. 그 밖에 적립금의 안정적인 중장기 운용을 위하여 필요한 운용방법으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 운용방법
2. 기준: 다음 각 목의 기준을 따를 것
   가. 제1호 각 목에 따른 운용방법 중 제25조제1항 각 호에 따른 원리금보장 운용방법과 증권에 대한 분산투자 등으로 투자위험을 낮춘 운용방법으로서 금융위원회가 고시하는 운용방법을 제외한 운용방법에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 총투자한도 내에서 운용할 것. 이 경우 금융위원회는 고용노동부령으로 정하는 총투자한도 내에서 퇴직연금제도별로 세부적인 투자한도를 달리 정하여 고시할 수 있다.
   나. 확정기여형퇴직연금제도와 개인형퇴직연금제도의 경우 고용노동부령으로 투자위험이 큰 것으로 정한 자산은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제6조제5항에 따른 집합투자의 방법으로만 투자할 것

② 금융위원회는 제1항제1호나목ㆍ다목ㆍ사목, 제2호가목의 사항을 고시하는 경우에는 고용노동부장관과 미리 협의해야 한다.<개정 2015. 3. 23., 2022. 4. 13.>

제27조(모집업무의 위탁범위) 법 제31조제1항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 업무"란 다음 각 호의 업무를 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2019. 10. 29.>

1. 퇴직연금제도를 설정하거나 가입한 자(설정하거나 가입하려는 자를 포함한다)에게 퇴직연금제도 및 운영에 관한 사항을 설명하는 업무
2. 사용자 또는 가입 예정자를 퇴직연금사업자에게 소개하거나 중개하는 업무
3. 사용자 또는 가입자(가입 예정자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대한 적립금 운용방법의 설명 또는 관련 정보의 전달 업무, 사용자 또는 가입자의 적립금 운용방법에 대한 지시를 전달하는 업무
4. 사용자 또는 가입자의 질의사항, 퇴직연금사업자 등의 답변을 전달하는 업무
5. 그 밖에 퇴직연금제도를 설정하고 가입하도록 권유하는데 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무

제28조(퇴직연금제도 모집인의 요건) ① 법 제31조제1항제2호에서 "대통령령으로 정하는 요건"이란 다음 각 호의 요건을 말한다. <개정 2024. 5. 28.>

1. 퇴직연금사업자의 임직원이 아닌 자로서 퇴직연금사업자와 서면 계약으로 모집업무를 위탁받은 자일 것
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 고용노동부장관이 정하는 교육과정을 이수할 것. 이 경우 교육과정과 이수에 대한 세부사항은 별표 1과 같다.
   가. 「보험업법」 제84조 및 제87조에 따라 금융위원회에 등록된 보험설계사와 개인인 보험대리점
   나. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제51조에 따라 한국금융투자협회에 등록한 투자권유대행인
   다. 그 밖에 고용노동부장관이 퇴직연금제도에 관한 전문성이 있다고 인정하는 자

② 제1항제2호에 따른 교육은 고용노동부장관이 정하는 인력ㆍ시설 및 장비를 갖춘 기관에 위탁하여 시행하고, 교육과정 이수, 교육비 및 별표 1에 따른 검정시험의 수수료 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2023. 12. 12.>

③ 퇴직연금사업자는 법 제31조제2항에 따라 등록한 퇴직연금제도 모집인(이하 "퇴직연금제도 모집인"이라 한다)이 등록한 날부터 기산하여 매 2년이 되는 날부터 6개월 이내에 별표 2에 따른 보수교육을 받도록 하여야 한다.

제29조(모집인 등록업무의 위탁) ① 고용노동부장관은 법 제31조제2항 후단에 따라 고용노동부장관이 정하는 인력ㆍ시설 및 장비를 갖춘 기관으로서 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 금융위원회가 지정한 기관 중에서 대상 기관을 정하여 퇴직연금제도 모집인의 등록업무를 위탁할 수 있다.

② 제1항에 따른 모집인 등록업무의 위탁 기간은 3년을 넘지 아니하는 범위에서 고용노동부장관이 정할 수 있다.

제30조(퇴직연금제도 모집인의 준수사항) ① 법 제31조제7항제2호에 따라 퇴직연금제도 모집인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2019. 10. 29.>

1. 퇴직연금제도 모집인 외의 명칭을 사용하거나 다른 퇴직연금제도 모집인의 명의를 이용하여 모집업무를 수행하는 행위
2. 허위 사실에 근거하여 모집업무를 수행하거나 그 내용을 사실과 다르게 알리거나 중요한 사항을 알리지 않는 행위
3. 제27조에 따른 모집업무의 위탁범위를 벗어나서 업무를 수행하는 행위
4. 둘 이상의 퇴직연금사업자와 모집업무 위탁계약을 체결하는 행위
5. 모집업무를 수행하면서 알게 된 정보 등을 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위
6. 모집업무를 위탁한 퇴직연금사업자 또는 가입예정인 사용자 등을 대리하여 계약을 체결하는 행위
7. 퇴직연금제도를 설정하였거나 설정하려는 사용자 또는 가입자로부터 금전ㆍ증권, 그 밖에 재산상의 가치가 있는 것을 받는 행위
8. 퇴직연금제도를 설정하였거나 설정하려는 사용자, 가입자 또는 이들의 이해관계인에게 법 제33조제4항제2호에 따른 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위
9. 사용자 또는 가입자의 적립금 운용방법에 대한 지시를 대리하는 행위
10. 그 밖에 사용자와 가입자를 보호하고 건전한 거래질서를 유지하기 위하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 행위

② 법 제31조제7항제2호에 따라 퇴직연금제도 모집인은 모집업무를 수행하는 경우 자신이 모집업무를 위탁받은 자라는 사실을 나타내는 표지 또는 증표를 사무실에 게시하거나 상대방에게 내보여야 하고, 모집업무를 위탁한 퇴직연금사업자의 명칭 등 사용자와 가입자를 보호하고 건전한 거래질서를 유지하기 위하여 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항을 미리 사용자 등에게 알려야 한다.

③ 금융위원회는 제1항 각 호 및 제2항에 관한 세부 기준을 고용노동부장관과 협의하여 정하고 고시하여야 한다.

제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2018. 6. 19., 2019. 10. 29., 2022. 4. 13.>

1. 삭제<2019. 10. 29.>
2. 운용관리업무와 자산관리업무의 수행, 관련 서비스 제공 등 퇴직연금제도 전반에 대한 능력과 전문성을 종합적으로 판단하여 퇴직연금사업자를 선정할 것. 이 경우 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 법 제13조와 제19조에 따른 퇴직연금규약을 신고하거나 퇴직연금사업자를 선정ㆍ변경하는 경우 고용노동부장관에게 퇴직연금사업자 선정ㆍ변경

사유서를 제출하여야 한다.

3. 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 법 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료를 근로복지공단 또는 퇴직연금사업자(제4조제6항에 따라 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우에는 간사기관을 말한다)에게 제공할 것. 이 경우 법 제16조에 따른 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료는 매 사업연도 종료 후 3개월 이내에 제공해야 한다.
4. 법 제32조제2항 후단에 따라 퇴직연금사업자 또는 전문기관에게 가입자에 대한 교육의 실시를 위탁한 경우 집합교육을 실시할 수 있도록 하는 등 협조할 것
5. 간사기관의 선정 또는 변경 시 그 사실을 그 선정일 또는 변경일부터 7일 이내에 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 알릴 것

제32조(퇴직연금제도 가입자에 대한 교육사항) ① 법 제32조제2항 전단에서 “해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다. <개정 2022. 4. 13., 2023. 12. 12.>

1. 제도 일반에 관한 내용으로서 다음 각 목의 사항
   가. 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점
   나. 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항
   다. 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항
   라. 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금계정등으로의 적립금 이전에 관한 사항
   마. 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세 체계에 관한 사항
   바. 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법
   사. 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산ㆍ부채관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항
2. 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항
   가. 최근 3년간의 부담금 납입 현황
   나. 급여종류별 표준적인 급여액 수준
   다. 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황
   라. 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 그 부족분 납입 이행 상황
   마. 그 밖에 적립금 운용현황, 운용목표 등에 관한 사항
3. 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항
   가. 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황
   나. 법 제23조에 따라 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항
   다. 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항
   라. 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항

② 사용자(법 제32조제2항 후단에 따라 위탁받은 전문기관을 포함한다)는 제1항제3호다목 및 라목의 사항을 교육하는 경우 퇴직연금사업자와 협조하여 실시해야 한다.<개정 2022. 4. 13.>

제32조의2(확정급여형퇴직연금제도 가입자 등에 대한 교육 방법) 법 제32조제2항 전단에 따른 가입자에 대한 교육의 방법은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 제32조제1항제1호에 따른 공통 교육 사항: 사내 전산망 또는 해당 사업장 등 가입자의 접근이 가능한 곳에 교육 자료 상시 게시. 다만, 퇴직연금제도를 도입한 후 최초로 하는 교육은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법으로 해야 한다.
   가. 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송
   나. 연수ㆍ회의ㆍ강의 등의 집합교육
   다. 정보통신망을 활용한 온라인 교육
2. 제32조제1항제2호에 따른 확정급여형퇴직연금제도 가입자에 대한 교육 사항: 사내 전산망 또는 해당 사업장 등 가입자의 접근이 가능한 곳에 교육 자료 상시 게시하거나 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법
3. 제32조제1항제3호에 따른 확정기여형퇴직연금제도 가입자에 대한 교육 사항: 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법

[본조신설 2022. 4. 13.]

제32조의3(전문기관의 요건) 법 제32조제2항 후단에서 “대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관”이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 기관을 말한다.

1. 퇴직연금제도에 관하여 전문지식이 있는 사람으로서 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 둘 것
2. 제32조의2에 따라 교육을 실시할 수 있는 교육자료와 그 밖에 교육시설 등 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖출 것

[본조신설 2022. 4. 13.]

제33조(사용자의 금지행위) 법 제32조제4항제2호에서 “대통령령으로 정하는 행위”란 다음 각 호의 행위를 말한다. <개정 2019. 10. 29., 2022. 4. 13.>

1. 운용관리업무 또는 자산관리업무를 수행하는 데 필요한 다음 각 목의 자료를 고의로 누락(자료를 제공하지 않는 경우를 포함한다)하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위
   가. 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 법 제16조에 따른 급여지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료
   나. 그 밖에 급여지급 등 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 필요한 자료
2. 퇴직연금사업자에게 약관 등에서 정해진 부가서비스 외의 경제적 가치가 있는 서비스의 제공을 요구하거나 제공받는 행위

3. 퇴직연금사업자에게 계약 체결을 이유로 물품 등의 구매를 요구하거나 판매하는 행위
4. 퇴직연금사업자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시할 것을 요구하거나 제공받는 행위
5. 삭제<2023. 12. 12.>

제34조(퇴직연금사업자의 금지행위) ① 법 제33조제3항제4호에서 “ 대통령령으로 정하는 행위 ”란 다음 각 호의 행위를 말한다. <개정 2019. 10. 29., 2022. 7. 11.>

1. 사용자 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위
2. 기존 대출을 연장하거나 신규 대출을 제공하는 등 사용자, 가입자 또는 이들의 이해관계인에게 금융거래상의 혜택을 주는 조건으로 퇴직연금계약의 체결을 요구하는 행위
3. 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 선택을 강요하는 행위
4. 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위
5. 적립금 운용방법 등에 있어 통상적인 조건을 벗어나 현저히 유리한 조건을 제시하는 행위
6. 원리금 지급을 보장하는 운용방법의 금리 등을 사용자 또는 가입자에 따라 합리적 이유 없이 차등 적용하는 행위
7. 사용자 또는 가입자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시하는 행위
8. 사전지정운용방법에 의한 적립금 운용과 관련된 다음 각 목의 행위
   가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사전지정운용방법의 승인을 받아 운용하는 행위
   나. 특정 가입자를 우대하여 수익률 차이가 크게 나도록 하는 등 가입자를 차별하는 행위
   다. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제21조의3제1항에 따른 정보를 제공하거나 이 영 제13조의3제1항 또는 제13조의4제2항에 따른 통지를 하는 행위

② 제1항 각 호의 구체적 기준은 고용노동부장관과 협의하여 금융위원회가 정하여 고시한다.

제35조(특별한 이익의 구체적 내용) ① 법 제33조제4항제2호에서 “ 대통령령으로 정하는 특별한 이익 ”이란 다음 각 호의 이익을 말한다.

1. 계약 체결을 유도하거나 계약을 유지하기 위한 금품의 제공
2. 약관에 근거하지 않은 수수료의 할인
3. 가입자 또는 사용자가 부담해야 할 비용의 일부 또는 전부의 부담
4. 가입자 또는 사용자가 해당 퇴직연금사업자로부터 받은 대출금에 대한 이자의 대납(代納)
5. 약관에 근거하지 않은 경제적 가치가 있는 부대서비스의 제공
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지의 이익에 준하는 것으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 경제적 이익

② 제1항 각 호의 이익의 구체적 기준은 고용노동부장관과 협의하여 금융위원회가 정하여 고시한다.

제36조(개인형퇴직연금제도 가입자에 대한 교육사항) ① 법 제33조제5항에서 “ 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항 ” 이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다. <개정 2022. 4. 13.>

1. 법 제24조제2항의 개인형퇴직연금제도의 경우: 이 영 제17조의2, 제18조, 제32조제1항제1호마목 및 사목, 같은 항 제3호다목 및 라목의 사항
2. 법 제25조의 개인형퇴직연금제도의 경우: 이 영 제32조제1항제1호 및 제3호에 관한 사항

② 제1항에 따른 교육은 제32조의2제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법으로 한다.<개정 2022. 4. 13.>

제36조의2(퇴직연금사업자에 대한 평가) 고용노동부장관은 법 제34조제2항제2호에 따른 퇴직연금사업자에 대한 평가를 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 매년 실시한다. <개정 2023. 12. 12.>

[본조신설 2022. 4. 13.]

제37조(퇴직연금사업자에 대한 금융위원회의 감독) ① 법 제36조제3항 각 호 외의 부분에서 “ 대통령령으로 정하는 업무 ” 란 운용관리업무와 자산관리업무를 말한다.

② 금융위원회는 제1항의 업무에 대한 감독을 수행하는 데 필요한 세부기준을 정하여 고시할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관과 미리 협의하여야 한다.

제38조(제도 폐지에 따른 사용자 조치사항) 법 제38조제2항에서 “ 대통령령으로 정하는 조치 ” 란 다음 각 호의 조치를 말한다. <개정 2019. 10. 29.>

1. 퇴직연금제도를 폐지한 날부터 1개월 이내에 고용노동부장관에게 다음 각 목의 사항을 포함한 폐지신고서를 제출할 것
   가. 퇴직연금제도 폐지에 대한 법 제4조제3항에 따른 근로자대표의 동의
   나. 퇴직연금제도 폐지 사유 및 폐지일
   다. 퇴직연금제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업의 적립금 및 미납 부담금(확정급여형퇴직연금제도의 경우 법 제16조제1항제2호에 따른 금액을 기준으로 한 적립부족액을 말하고, 확정기여형퇴직연금제도의 경우 부담금 납입 지연에 따른 지연이자를 포함한 금액을 말한다)
   라. 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소방안(확정기여형퇴직연금제도로 한정한다)
2. 가입자에게 다음 각 목의 사항을 통지할 것
   가. 제1호다목의 사항
   나. 급여 명세 및 지급절차
   다. 제40조에 따른 중간정산 대상기간
   라. 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소 방안(확정기여형퇴직연금제도로 한정한다)
3. 퇴직연금제도 폐지일부터 14일 이내에 미납 부담금을 납입하고 퇴직연금사업자가 급여를 지급하도록 할 것

제39조(퇴직연금제도 중단 시 유지해야 할 기본적인 업무) 법 제38조제3항에서 “ 대통령령으로 정하는 기본적인 업무 ”란 다음 각 호의 구분에 따른 업무를 말한다.

1. 사용자의 경우에는 다음 각 목의 업무
   가. 가입 근로자에게 제도 중단 사유 및 중단일, 재개시(再開始) 일정, 미납 부담금이 있는 경우 그 납입 계획 등 제도 중단기간의 처리방안 등의 공지 개시
   나. 법 제32조제2항 전단에 따른 가입자 교육의 실시
   다. 퇴직연금제도 중단 시에도 급여지급의 요청, 적립금의 운용 등과 관련하여 법령 등에 규정된 업무의 이행을 위해 필요한 조치
   라. 그 밖에 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무
2. 퇴직연금사업자의 경우에는 다음 각 목의 업무
   가. 가입자 퇴직 등에 따른 급여의 지급
   나. 법 제32조제2항 후단에 따라 위탁받은 가입자 교육의 실시
   다. 급여의 지급, 적립금의 운용, 운용현황의 통지 등과 관련하여 법령 및 운용관리업무와 자산관리업무의 계약에서 정해진 업무
   라. 그 밖의 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

제40조(퇴직연금제도 폐지에 따른 중간정산의 대상기간 등) 법 제38조제4항 및 제5항에 따라 급여가 중간정산되어 지급되는 것으로 보는 경우의 중간정산금(확정급여형퇴직연금제도만 해당한다) 및 중간정산 대상기간은 다음의 각 호의 구분에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 경우: 중간정산금은 사업별로 적립된 금액을 가입자별 근속기간、평균임금과 법 제13조제4호에 따른 급여수준을 고려하여 안분(按分)、산정하고, 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산
2. 확정기여형퇴직연금제도와 법 제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금제도의 경우: 중간정산 대상기간은 가입자별로 퇴직연금에 가입한 날부터 사용자가 납입한 부담금에 대응하는 기간의 마지막 날까지로 환산

제41조(권한의 위탁 · 위임) ① 고용노동부장관은 법 제42조제1항에 따라 다음 각 호의 권한을 금융위원회에 위탁한다.

1. 법 제26조에 따른 퇴직연금사업자의 등록
2. 법 제27조에 따른 퇴직연금사업자에 대한 등록취소 및 업무 이전명령
3. 법 제31조제6항에 따른 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록취소 및 업무정지
4. 법 제36조제1항 및 제2항에 따른 시정명령, 업무 이전명령(해당 권한을 행사하는 데 필요한 범위에서 법 제40조에 따른 보고, 서류의 제출 요구를 포함한다)
5. 법 제41조에 따른 청문

6. 법 제48조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수(퇴직연금사업자에 대한 과태료의 부과ㆍ징수로 한정한다)

② 금융위원회는 제1항제1호부터 제4호까지의 업무를 수행하는 데 필요한 세부 기준을 정하여 고시할 수 있다. 이 경우 미리 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

③ 금융위원회는 제1항제3호에 따라 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록취소 및 업무정지를 한 경우 그 내용 및 근거를 고용노동부장관에게 알려야 한다.

④ 고용노동부장관은 법 제42조제1항에 따라 다음 각 호의 권한을 금융감독원장에게 위탁한다.

1. 법 제23조제2호에 따른 표준계약서의 승인
2. 법 제31조제7항에 따라 퇴직연금제도 모집인이 지켜야 할 준수사항의 위반 확인

⑤ 금융감독원장은 제4항제2호에 따른 확인 결과 퇴직연금제도 모집인이 준수사항을 위반한 사실이 있는 경우 그 내용을 금융위원회에 알려야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 사용자와 가입자를 보호하고 건전한 거래질서를 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 금융감독원장에게 제4항제2호에 따른 확인을 요구할 수 있으며, 금융감독원장은 이에 따라 확인을 한 후 그 결과를 고용노동부장관에게 서면으로 제출하여야 한다.

⑦ 고용노동부장관은 법 제42조제1항에 따라 다음 각 호의 업무를 근로복지공단에 위탁한다. <신설 2022. 4. 13., 2023. 12. 12.>

1. 법 제23조의14에 따른 지원 업무
2. 법 제34조제2항제1호에 따른 노사단체, 퇴직연금업무 유관기관ㆍ단체와의 공동 연구사업 및 행정적ㆍ재정적 지원 업무
3. 법 제34조제2항제2호에 따른 퇴직연금제도 운영과 관련한 퇴직연금사업자 평가 업무

⑧ 고용노동부장관은 법 제42조제1항에 따라 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.<개정 2022. 4. 13.>

1. 법 제13조 또는 제19조에 따라 신고하는 퇴직연금규약의 접수
2. 법 제35조에 따른 시정명령 및 퇴직연금의 운영중단 명령
3. 법 제40조제1항에 따른 보고ㆍ서류제출 또는 출석 요구, 같은 조 제2항에 따른 질문ㆍ조사
4. 법 제48조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수(사용자에 대한 과태료의 부과ㆍ징수로 한정한다)
5. 제31조제2호 후단에 따른 퇴직연금사업자 선정ㆍ변경사유서의 접수
6. 제38조제1호에 따른 퇴직연금제도 폐지의 신고 접수

⑨ 금융위원회는 법 제42조제2항에 따라 법 제36조제3항제1호에 따른 조치(직원에 대한 면직 요구는 제외한다)에 관한 권한을 금융감독원장에게 위탁한다.<개정 2022. 4. 13.>

제42조(과태료의 부과기준) 법 제48조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 3과 같다.

제43조(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(제41조에 따라 고용노동부장관의 권한을 위탁·위임받은 자를 포함한다), 사용자, 퇴직연금사업자, 근로복지공단, 법 제23조의6제3항에 따라 근로복지공단의 중소기업퇴직연금기금제도의 업무를 처리하는 자, 법 제28조제2항에 따라 퇴직연금사업자로부터 운용관리업무를 위탁받은 자, 법 제31조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도 모집인 등록업무를 위탁받은 기관, 법 제32조제2항 후단에 따라 교육의 실시를 위탁받은 기관은 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호에 따른 주민등록번호 또는 같은 조 제4호에 따른 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2020. 11. 3., 2022. 4. 13.>

1. 법 제18조에 따른 운용현황의 통지에 관한 업무(법 제23조의11에서 준용하는 경우를 포함한다)
2. 법 제23조의6제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 설정을 위한 계약의 체결에 관한 업무
3. 법 제23조의8에 따른 기금제도가입자부담금계정의 설정에 관한 업무
4. 법 제23조의14에 따른 국가의 지원 및 지원금 환수에 관한 업무
5. 법 제23조의16에 따른 근로복지공단에 대한 지도·감독 등에 관한 업무
6. 법 제26조에 따른 퇴직연금사업자의 등록에 관한 업무
7. 법 제27조에 따른 퇴직연금사업자에 대한 등록취소 및 이전명령에 관한 업무
8. 법 제28조에 따른 운용관리업무에 관한 계약의 체결에 관한 업무
9. 법 제29조에 따른 자산관리업무에 관한 계약의 체결에 관한 업무
10. 법 제30조에 따른 운용관리업무의 수행에 필요한 업무
11. 법 제31조에 따른 모집업무의 위탁, 퇴직연금제도 모집인 등록, 등록 취소 및 모집업무의 정지 등에 관한 업무
12. 법 제32조제2항 후단에 따라 사용자로부터 위탁받은 교육에 필요한 업무
13. 법 제33조제6항에 따른 퇴직연금제도의 취급실적 제출에 관한 업무
14. 법 제35조에 따른 사용자에 대한 감독에 관한 업무
15. 법 제36조에 따른 퇴직연금사업자에 대한 감독에 관한 업무
16. 법 제37조에 따른 금융거래정보의 제공 요청에 관한 업무
17. 법 제39조에 따른 업무의 협조에 관한 업무
18. 법 제40조에 따른 보고 및 조사에 관한 업무

제44조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제5조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금 수준에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.

[전문개정 2026. 3. 24.]

부칙 <제23987호,2012. 7. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2012년 7월 26일부터 시행한다.

제2조(수수료 부담에 관한 적용례) 이 영 시행 당시 퇴직연금제도를 설정한 사업에 대해서는 제4조제4항, 제10조제2항, 제19조제2항의 개정규정은 2013년 7월 26일 이후 발생하는 수수료부터 적용한다.

제3조(보험 계리 전문인력에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 퇴직연금사업자로 등록한 자는 제20조제2항의 개정규정에 따른 연금 계리 전문인력을 2013년 7월 25일까지 갖추어야 한다.

제4조(퇴직금제도의 설정이 의제되는 퇴직보험등) ① 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률 부칙 제2조제1항 본문에서 "대통령령으로 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁"이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 보험 또는 신탁(이하 "퇴직보험등"이라 한다)을 말한다.

1. 퇴직하는 근로자가 퇴직보험등을 취급하는 금융기관(이하 "보험사업자등"이라 한다)에 대하여 직접 일시금 또는 연금(퇴직일시금신탁에 가입한 경우는 제외한다. 이하 같다)을 선택하여 청구할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 일시금 또는 연금을 청구할 수 없으며, 그 일시금 또는 연금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.
2. 퇴직보험등의 계약이 해지되는 경우의 환급금(이하 "해지환급금"이라 한다)은 피보험자 또는 수익자(이하 "피보험자등"이라 한다)인 근로자에게 지급되는 것일 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 피보험자등인 근로자에 대한 해지환급금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.
3. 퇴직보험등에 의한 일시금ㆍ연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자등인 근로자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것
4. 보험사업자등이 퇴직보험등의 계약 체결 전에 계약의 내용을 피보험자등에게 주지시키고 계약 체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것
5. 보험사업자등이 매년 보험료 또는 신탁부금 납부 상황과 일시금 또는 연금의 수급 예상액을 피보험자등에게 통지하는 것일 것

② 피보험자등인 근로자가 제1항제2호 본문에 따라 해지환급금을 지급받는 경우에는 법 제8조제2항에 따라 지급받을 퇴직금 중 그 해당 금액을 미리 지급받은 것으로 본다.

③ 사용자는 퇴직보험등에 의한 일시금의 금액이 법 제8조제1항에 따른 퇴직금의 금액보다 적을 경우에는 그 차액을 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 한다.

④ 제1항제2호에도 불구하고 사용자 및 근로자가 퇴직보험등의 계약을 해지하고, 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 실시하기로 한 경우에는 해지환급금은 피보험자등인 근로자에게 지급되지 아니할 수 있다.

제5조(다른 법령의 개정) ① 개성공업지구 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제4항제3호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제30조 및 같은 법 시행령 제25조”를 “「근로자퇴직급여 보장법」 제42조 및 같은 법 시행령 제41조”로 한다.

② 농업협동조합법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제50조제1항제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따라 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따라 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직급여등”으로 한다.

③ 보험업법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제1항제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제29조제2항”으로 한다.

제16조제2항제8호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제12호”를 “「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제13호”로 한다.

제86조제6호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제15조제2항”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제28조제2항”으로 한다.

④ 산림조합법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조제1항제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항의 규정에 의하여 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따라 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직급여등”으로 한다.

⑤ 상호저축은행법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따라 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따라 우선변제권이 인정되는 최종 3년간의 퇴직급여등”으로 한다.

⑥ 새마을금고법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제54조제1항제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항”으로 한다.

⑦ 소득세법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제2항제1호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항의 규정에 따른 보험계약 및 동법 부칙 제2조제1항의 규정에 의한 퇴직보험계약”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제29조제2항에 따른 보험계약 및 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법 부칙 제2조제1항에 따른 퇴직보험계약”으로 한다.

제38조제1항제15호 본문 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항의 규정에 따른 보험 또는 신탁”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제29조제2항에 따른 보험계약 또는 신탁계약”으로 한다.

제42조의2제1항제6호나목을 삭제하고, 같은 호 다목 중 “확정기여형퇴직연금 및 개인퇴직계좌”를 “확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도”로 한다.

제42조의2제5항 중 “확정기여형퇴직연금 또는 개인퇴직계좌”를 “확정기여형퇴직연금제도 또는 개인형퇴직연금제도의 계정”으로 한다.

제51조제3항제4호의2나목 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조제1항의 규정”을 “법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법 부칙 제2조제1항”으로 하고, 같은 호 다목 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항의 규정”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제29조제2항”으로 한다.

제55조제3항 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따른 확정기여형퇴직연금 또는 같은 법 제26조에 따른 개인퇴직계좌”를 “「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따른 확정기여형퇴직연금제도 또는 같은 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도”로 하고, 같은 조 제5항제4호 중 “「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제15조 각 호의 규정”을 “「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조 각 호”로 한다.

제6조(다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」의 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제25022호,2013. 12. 24.>(고용보험법 시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제19조까지 생략

제20조(다른 법령의 개정) 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항제6호 중 “「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호부터 제3호까지의 규정”을 “「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호 및 제2호”로 한다.

부칙 <제25840호,2014. 12. 9.>(규제 재검토기한 설정 등 규제정비를 위한 건축법 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조부터 제16조까지 생략

부칙 <제26152호,2015. 3. 23.>

이 영은 2015년 5월 1일부터 시행한다.

부칙 <제26719호,2015. 12. 15.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(개인형퇴직연금제도의 부담금 납입한도에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 개인형퇴직연금제도를 설정한 사람이 납입할 수 있는 2015년도분에 대한 부담금의 한도는 제17조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제27751호,2016. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정 등을 위한 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)

제1조(시행일) 이 영은 2017년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제12조까지 생략

부칙 <제27994호,2017. 4. 18.>

이 영은 2017년 7월 26일부터 시행한다.

부칙 <제28983호,2018. 6. 19.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제29950호,2019. 7. 2.>(어려운 법령용어 정비를 위한 210개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

부칙 <제30176호,2019. 10. 29.>

제1조(시행일) 이 영은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제31조제1호 및 제38조제1호가목의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(퇴직금의 중간정산 사유 등에 관한 적용례) 제3조제1항제3호 및 제14조제1호의2의 개정규정은 각각 이 영 시행 이후 퇴직금 중간정산의 신청 및 확정기여형퇴직연금(개인형퇴직연금을 포함한다)의 적립금 중도인출의 신청을 하는 경우부터 적용한다.

제3조(재정검증 결과의 통보에 관한 적용례) 제6조의 개정규정은 이 영 시행 이후 실시하는 재정검증부터 적용한다.

제4조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자 책무에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종료된 사업연도에 관하여 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는 데 필요한 자료를 제공하는 사용자의 경우에는 제31조제3호 후단의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제31140호,2020. 11. 3.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제32575호,2022. 4. 13.>

제1조(시행일) 이 영은 2022년 4월 14일부터 시행한다.

제2조(적립금 부족 해소 기준 변경에 따른 적용례) 제7조제2항제1호의 개정규정은 이 영 시행 이후 제6조제1항 본문에 따라 재정검증 결과를 통보받은 사용자부터 적용한다.

제3조(과태료의 부과기준에 관한 적용례 등) ① 이 영 시행 전의 위반행위로 받은 과태료 부과처분은 별표 3의 개정규정에 따른 위반행위의 횟수 산정에 포함하지 않는다.

② 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표 3의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제32796호,2022. 7. 11.>

이 영은 2022년 7월 12일부터 시행한다.

부칙 <제33953호,2023. 12. 12.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제34533호,2024. 5. 28.>(한시적 규제유예 등 민생경제 활력 제고를 위한 32개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제6조까지 생략

부칙 <제36220호,2026. 3. 24.>(규제 재검토기한 정비를 위한 136개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

■ 근로자퇴직급여 보장법 시행령 [별표 1]

퇴직연금제도 모집인의 교육과정 및 이수에 대한 세부 사항

(제28조제1항제2호 관련)

구분	내용	
교육과정	퇴직연금제도의 이해, 「근로자퇴직급여 보장법」 및 관련 하위법령의 이해, 퇴직급여제도와 관계있는 노동 관련 법령의 이해, 모집인의 준수사항	
이수기준	교육시간	20시간 이상
	검정시험	평균 70점 이상(과목당 40점 이상)

■ 근로자퇴직급여 보장법 시행령 [별표 2]

퇴직연금제도 모집인의 보수교육에 관한 세부 사항(제28조제3항 관련)

구분	내용
교육과목	퇴직연금제도의 이해, 「근로자퇴직급여 보장법」 및 관련 하위법령의 이해, 모집인의 준수사항
교육시간	10시간 이상

■ 근로자퇴직급여 보장법 시행령 [별표 3] <개정 2022. 7. 11.>

과태료의 부과기준(제42조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 2년간 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 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자에 대해서는 그렇지 않다.

1) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있다고 인정되는 경우

2) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우

3) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위하여 노력한 것이 인정되는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 사용자가 법 제13조에 따른 확정급여형퇴직연금규약 또는 법 제19조에 따른 확정기여형퇴직연금규약을 신고하지 않은 경우	법 제48조 제2항제1호	100만원	200만원	500만원
나. 퇴직연금사업자가 법 제16조제2항을 위반하여 적립금이 최소적립금을 넘고 있는지 확인하여 그 결과	법 제48조 제1항제1호	200만원	500만원	1천만원

를 사용자에게 알리지 않거나 적립금이 최소적립금 보다 적은 경우 그 확인 결과를 근로자대표에게 알리지 않은 경우				
다. 사용자가 법 제16조제3항에 따른 적립금 부족을 해소하지 않은 경우	법 제48조 제1항제2호	200만원	500만원	1천만원
라. 사용자가 법 제18조의2제1항에 따른 적립금운용위원회를 구성하지 않은 경우	법 제48조 제2항제1호의2	100만원	200만원	500만원
마. 사용자가 법 제18조의2제2항에 따른 적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우	법 제48조 제2항제1호의3	100만원	200만원	500만원
바. 퇴직연금사업자가 법 제29조의2제3항에 따른 자료의 제출 요구에 따르지 않은 경우	법 제48조 제2항제1호의4	100만원	200만원	500만원
사. 사용자가 법 제32조제2항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 경우	법 제48조 제1항제3호	200만원	500만원	1천만원
아. 사용자가 법 제32조제4항제2호에 따른 책무를 위반한 경우	법 제48조 제2항제2호	100만원	200만원	500만원
자. 퇴직연금사업자가 법 제33조제2항에 따른 책무를 위반한 경우	법 제48조 제2항제3호	100만원	200만원	500만원
차. 퇴직연금사업자가 법 제33조제5항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 경우	법 제48조 제1항제4호	200만원	500만원	1천만원
카. 퇴직연금사업자가 법 제33조제6항을 위반하여 퇴직연금제도 취급실적을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우	법 제48조 제2항제4호	100만원	200만원	500만원
타. 사용자가 제35조에 따른 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제48조 제2항제5호	100만원	200만원	500만원

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙

[시행 2022. 7. 12.] [고용노동부령 제359호, 2022. 7. 12., 일부개정]

고용노동부 (퇴직연금복지과) 044 - 202 - 7560,7557

제1조(목적) 이 규칙은 「근로자퇴직급여 보장법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(퇴직연금규약의 신고 등) ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 "법"이라 한다) 제13조 또는 제19조에 따라 확정급여형퇴직연금규약이나 확정기여형퇴직연금규약을 신고하려는 사용자(법 제6조에 따라 확정급여형퇴직연금규약 및 확정기여형퇴직연금규약을 함께 설정하는 사용자를 포함한다)는 별지 제1호서식의 확정급여형(확정기여형, 혼합형) 퇴직연금규약 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2019. 7. 26.>

1. 퇴직연금규약
2. 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 "근로자대표"라 한다)의 동의를 받았거나 의견을 들었음을 증명하는 자료

② 제1항에 따른 사용자는 신고한 퇴직연금제도의 설정 내용을 변경한 경우에는 다음 각 호에 해당하는 서류를 첨부하여 그 사실을 지방고용노동관서의 장에게 통보하여야 한다.<개정 2019. 7. 26.>

1. 변경 전과 변경 후의 내용을 비교하여 작성한 퇴직연금규약
2. 근로자대표의 동의를 받았음을 증명하는 자료(근로자에게 불리한 변경의 경우로 한정한다)
3. 근로자대표의 의견을 들었음을 증명하는 자료(근로자에게 불리한 변경이 아닌 경우로 한정한다)

제3조(확정급여형퇴직연금규약의 부담금 산정 및 납입) ① 법 제13조제10호의2에 따른 부담금은 각 호의 구분에 따른다. <개정 2022. 5. 18.>

1. 표준부담금: 법 제14조제1항에 따라 퇴직연금제도의 설정 이후로서 표준부담금을 산출하는 시점에서 장래 근무기간분에 대하여 발생하는 급여를 충당하기 위한 부담금
2. 보충부담금: 법 제14조제2항 전단에 따라 퇴직연금제도의 설정 전의 과거 근무기간분에 대하여 발생한 급여를 충당하기 위한 부담금
3. 특별부담금: 법 제16조에 따라 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인한 결과 적립금이 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제7조제1항의 수준에 미치지 못하는 경우 최소적립금 대비 부족분을 충당하기 위한 부담금

② 제1항에 따른 부담금은 예상이율, 예상임금상승률, 예상퇴직률, 예상사망률 등(이하 “기초율”이라 한다)을 기초로 산정한다.
③ 기초율은 3년마다 산출하되, 부담금의 기초가 된 기초율이 실제 상황과 현저한 차이가 발생하는 경우 다시 산출하여야 한다.
④ 예상이율은 산출 직전 사업연도 말을 기준으로 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제307조제2항제3호에 따라 채무증권의 매매거래(증권시장 밖에서의 매매거래만 해당한다)에 대한 정보 관리 및 공시에 관한 업무를 수행하는 법인이 발표하는 10년 만기 국고채의 36개월 평균수익률로 한다.
⑤ 예상이율을 제외한 기초율은 해당 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 경험통계를 기초로 하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부장관 또는 보험개발원장이 발표하는 자료를 활용한 기초율을 이용할 수 있다.
1. 해당 사업이 성립된 지 3년 미만인 경우. 다만, 합병ㆍ분할로 인하여 설립된 경우는 제외한다.
2. 화재 등으로 경험통계 자료를 분실한 경우
3. 경험통계를 장래 예측을 위해 사용하기에 부적합한 경우
⑥ 제1항제2호의 보충부담금은 10년 이내에 충당될 수 있도록 산정되어야 한다.
⑦ 퇴직연금사업자는 제1항의 부담금을 산정하는 데 사용한 기초율을 선택하는 등의 경우에 그 합리적 근거를 분명하게 밝혀야 한다.

제4조 삭제 <2022. 5. 18.>

제4조의2(확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금 산출) 영 제5조제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 비율”이란 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 말한다. <개정 2020. 12. 29., 2022. 5. 18.>
1. 삭제<2022. 5. 18.>
2. 2019년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지의 기간: 100분의 90
3. 2022년 1월 1일 이후: 100분의 100
[본조신설 2017. 12. 18.]
[제목개정 2020. 12. 29.]

제5조(기준책임준비금의 산정방식) ① 법 제16조제1항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 방법”이란 제3조제2항부터 제5항까지의 기초율을 사용하여 예상 퇴직시점의 급여를 산출하고 이를 예상 가입기간 단위로 배분하여 할당하는 방법을 말한다.
② 법 제16조제1항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 방법”이란 해당 가입자의 가입기간에 대하여 법 제15조에 따른 급여수준을 곱하여 예상급여를 산출한 후 가입자별 예상급여를 합하는 방법을 말한다.

제6조(적립금의 산정) 법 제16조제2항 본문에 따라 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 다음 각 호의 방법에 따라 적립금을 산정하여야 한다.

1. 매 사업연도 말 직전 12개월간의 시가(時價) 평균에 따른 금액으로 산정할 것. 이 경우 산정된 금액이 사업연도 말 현재 시가에 따라 산정된 금액의 100분의 90 이하 또는 100분의 110 이상이 될 때에는 각각 100분의 90 또는 100분의 110으로 산정할 것
2. 제1호에도 불구하고 손실이 확정되었거나 예금ㆍ적금 등 특정시점까지 시간이 지나면서 자산가치가 일정하게 상승하는 운용방법의 경우에는 사업연도 말 시가를 적용하여 산정할 것

제6조의2(지원금의 환수) 영 제16조의17제3항제4호에서 "고용노동부령으로 정하는 사유"란 폐업을 말한다.
[본조신설 2022. 5. 18.]

제7조(운용현황의 통지) ① 법 제18조에 따라 퇴직연금사업자는 적립금액 및 운용수익률 등을 다음 각 호의 하나에 해당하는 방법으로 가입자에게 알려야 한다.
1. 우편 발송
2. 서면 교부
3. 정보통신망에 의한 전송
4. 그 밖에 이에 준하는 방식으로서 운용관리업무의 위탁계약을 체결할 때 당사자가 합의한 방법

② 법 제19조제2항에 따라 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직연금사업자는 가입자에게 제1항에서 정한 방법으로 가입자별 적립금의 운용수익 및 운용방법별 구성비율 등의 운용현황을 알려야 한다.
③ 제2항은 법 제24조제2항 및 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도의 퇴직연금사업자의 가입자에 대한 운용현황의 통지에 관하여 준용한다.
④ 퇴직연금사업자(확정급여형퇴직연금제도의 경우는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 10일 이내에 가입자에게 알려야 한다.<개정 2019. 7. 26.>
1. 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우
2. 적립금 운용수익률이 현저히 변동한 경우 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 해당하는 경우

제8조(심의위원회의 구성 등) ① 법 제21조의2제2항에 따른 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성한다.
② 심의위원회의 위원장(이하 "위원장"이라 한다)은 고용노동부차관으로 하고, 심의위원회의 위원(이하 "위원"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 성별을 고려하여 임명하거나 위촉한다.
1. 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 퇴직연금 관련 업무를 담당하는 사람
2. 금융위원회의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 퇴직연금 관련 업무를 담당하는 사람으로서 금융위원회의 위원장이 추천하는 사람

3. 퇴직연금 및 자산운용 관련 전문가로서 다음 각 목의 어느 하나의 요건을 갖춘 사람
   가. 「고등교육법」 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교에서 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 조교수 이상의 직에 3년 이상 근무하였을 것
   나. 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 연구기관 또는 공공기관에 소속되어 3년 이상 근무하였을 것
   다. 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 특별법에 따라 설립된 특수법인에 소속되어 3년 이상 근무하였을 것
   라. 금융 관련 기관이나 단체에서 퇴직연금, 자산운용, 금융상품 평가 또는 위험관리를 담당하는 직에 3년 이상 근무하였을 것

③ 제2항제3호에 해당하여 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.

④ 위원장은 심의위원회의 회의를 소집하며, 그 의장이 된다.

⑤ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없거나 회의에 참석하지 못할 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

⑥ 심의위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑦ 위원장이 회의를 소집하려면 회의 개최 7일 전까지 회의의 일시, 장소 및 안건을 각 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 회의 개최 전날까지 통보할 수 있다.

[본조신설 2022. 7. 12.]

[종전 제8조는 제9조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제8조의2(위원의 제척ㆍ기피ㆍ회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의위원회의 심의ㆍ의결에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원이거나 최근 3년 이내에 임원이었던 경우
2. 위원이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
   가. 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원과 4촌 이내의 혈족이거나 혈족이었던 경우
   나. 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원과 2촌 이내의 인척이거나 인척이었던 경우
3. 위원이 해당 안건에 관하여 당사자인 퇴직연금사업자의 요청에 따라 자문, 연구 또는 용역을 한 경우
4. 위원 또는 위원이 소속된 법인ㆍ단체 등이 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의ㆍ의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 위원이 제1항 각 호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피(回避)해야 한다.
[본조신설 2022. 7. 12.]

제8조의3(위원의 해촉) 고용노동부장관은 제8조제2항제3호에 해당하여 위촉한 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.
1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
5. 제8조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하지 않은 경우

[본조신설 2022. 7. 12.]

제8조의4(사용자에 대한 사전지정운용방법 제시방법 등) ① 법 제21조의2제3항에서 "고용노동부령으로 정하는 방법"이란 영 제13조의2제3항에 따른 방법을 말한다.
② 퇴직연금사업자가 법 제21조의2제3항에 따라 사용자에게 사전지정운용방법을 제시할 때에는 해당 사전지정운용방법에 다음 각 호의 사항을 포함하여 제시해야 한다.
1. 법 제21조의3제1항제1호의 사항
2. 법 제21조의3제1항제3호 및 영 제13조의2제1항 각 호의 사항

[본조신설 2022. 7. 12.]

제9조(퇴직연금사업자 등록취소 등의 기준) 법 제27조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 고용노동부장관은 퇴직연금사업자에게 시정을 명하거나 등록을 취소하는 경우에는 별표의 기준에 따라야 한다.
[제8조에서 이동, 종전 제9조는 제10조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제10조(위험자산의 범위 및 운용기준) ① 영 제26조제1항제2호가목 전단에서 "고용노동부령으로 정하는 총투자한도"란 다음 각 호의 구분에 따른 퇴직연금제도별 적립금의 총투자한도를 말한다. <개정 2015. 3. 23.>
1. 확정급여형퇴직연금제도: 사용자별 전체 적립금의 100분의 70
2. 확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도: 가입자별 전체 적립금의 100분의 70

② 영 제26조제1항제2호나목에서 "고용노동부령으로 투자위험이 큰 것으로 정한 자산"이란 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 지분증권(같은 법에 따른 투자회사의 지분증권, 같은 법에 따른 투자유한회사·투자합자회사·투자합자조합·투자익명조합의 출자지분 및 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사의 지분증권은 제외한다)을 말한다.<개정 2015. 3. 23., 2019. 12. 18.>

[제9조에서 이동, 종전 제10조는 제11조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제11조(전문기관에 두는 강사의 자격기준) 영 제32조의3제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 강사”란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 퇴직연금제도 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람
2. 고용노동부와 그 소속기관, 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에서 퇴직연금제도 관련 업무에 1년 이상 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
3. 퇴직연금 분야에서 1년 이상 「고등교육법」 제14조제2항에 따른 교원이나 같은 법 제17조제1항에 따른 명예교수 또는 겸임교원으로 강의한 경력이 있는 사람
4. 「공인노무사법」 제5조에 따라 등록한 공인노무사
5. 제1호부터 제4호까지에서 규정한 사람 외에 퇴직연금제도에 관한 전문적 지식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

[전문개정 2022. 5. 18.]

[제10조에서 이동, 종전 제11조는 제12조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제12조(취급실적의 제출) ① 법 제33조제6항에 따라 퇴직연금사업자가 제출하는 취급실적에는 다음 각 호의 사항이 모두 포함되어야 한다.

1. 해당 퇴직연금사업자 관련 사항. 이 경우 퇴직연금사업자의 명칭ㆍ대표자ㆍ주소ㆍ재무상황 및 경영하는 업무에 관한 사항이 포함되어야 한다.
2. 운용관리업무와 자산관리업무의 수행에 관한 사항. 이 경우 대상사업, 가입자 및 적립금에 대한 현황이 포함되어야 한다.
3. 적립금 운용사항. 이 경우 운용방법별 현황이 포함되어야 한다.
4. 급여 지급사항. 이 경우 급여 종류별 수급요건 및 중도인출 현황이 포함되어야 한다.
5. 법 제16조제2항에 따른 재정검증평가 결과에 대한 사항

② 제1항에 따른 취급실적은 분기 또는 연 단위로 다음 각 호의 구분에 따라 사용자, 고용노동부장관 및 금융감독원장에게 취급실적을 제출하여야 한다.<개정 2018. 12. 19.>

1. 매 분기 종료 후 1개월 이내: 고용노동부장관 및 금융감독원장
2. 매 사업년도 종료 후 3개월 이내: 사용자, 고용노동부장관 및 금융감독원장

③ 제1항에 따라 제출하는 취급실적별 제출주기와 제출서식은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2018. 12. 19.>

[제11조에서 이동, 종전 제12조는 제13조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제13조(퇴직연금제도의 폐지신고) 사용자는 영 제38조제1호에 따라 퇴직연금제도를 폐지한 경우에는 별지 제2호서식의 확정급여형(확정기여형, 혼합형) 퇴직연금제도 폐지신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 지방고용노동관서의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 폐업사실증명원(퇴직연금제도의 폐지 사유가 폐업인 경우만 해당한다)을 확인해야 하며, 신고인이 폐업사실증명원의 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다.

1. 폐지한 퇴직연금제도의 퇴직연금규약
2. 퇴직연금제도 폐지에 대하여 근로자대표의 동의를 받았음을 증명하는 자료

[전문개정 2019. 7. 26.]
[제12조에서 이동, 종전 제13조는 제14조로 이동 <2022. 7. 12.>]

제14조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제10조에 따른 위험자산의 범위 및 운용기준에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다. <개정 2022. 7. 12.>

[전문개정 2022. 1. 28.]
[제13조에서 이동 <2022. 7. 12.>]

부칙 <제63호,2012. 7. 27.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제117호,2014. 12. 31.>(규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제128호,2015. 3. 23.>

이 규칙은 2015년 5월 1일부터 시행한다.

부칙 <제141호,2015. 12. 30.>(규제 재검토기한 설정을 위한 근로자직업능력 개발법 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제156호,2016. 4. 28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(퇴직연금사업자에 대한 행정처분기준 변경에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전의 위반행위에 대한 행정처분기준에 관하여는 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제168호,2016. 10. 20.>(규제의 재검토 주기 조정 등을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제203호,2017. 12. 18.>

이 규칙은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제232호,2018. 12. 19.>

이 규칙은 2019년 3월 1일부터 시행한다.

부칙 <제261호,2019. 7. 26.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(퇴직연금제도 운용현황 통지에 관한 적용례) 제7조제4항 각 호 외의 부분의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 제7조제4항 각 호에 따른 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

부칙 <제268호,2019. 12. 18.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제301호,2020. 12. 29.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제345호,2022. 1. 28.>(행정규제기본법에 따른 일몰규제 정비를 위한 2개 법령의 일부개정에 관한 고용노동부령)

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제351호,2022. 5. 18.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제359호,2022. 7. 12.>

이 규칙은 2022년 7월 12일부터 시행한다.

■ 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 [별표] <개정 2022. 7. 12.>

퇴직연금사업자 등록취소 등의 기준(제9조 관련)

위반행위	근거 법조문	처분기준
1. 법 제26조에 따른 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우	법 제27조제1항제3호	
가. 영 제20조에 따른 재무건전성 및 인적·물적 요건을 갖추지 못하게 된 경우로서 시정이 가능한 경우		기간을 정하여 시정명령 후 미시정 시 등록취소
나. 영 제20조에 따른 재무건전성 및 인적·물적 요건을 갖추지 못하게 된 경우로서 시정이 불가능한 경우		등록취소
2. 법 제36조에 따른 고용노동부장관 또는 금융위원회의 명령에 따르지 아니한 경우	법 제27조제1항제4호	
가. 법 제36조제1항에 따른 고용노동부장관의 명령에 따르지 아니한 경우		기간을 정하여 시정명령 후 미시정 시 등록취소
나. 법 제36조제2항에 따른 고용노동부장관의 업무 이전명령에 따르지 아니한 경우		등록취소
다. 법 제36조제3항제2호에 따른 금융위원회의 명령에 따르지 아니한 경우		기간을 정하여 시정명령 후 미시정 시 등록취소
라. 법 제36조제3항제3호에 따른 금융위원회의 권고 또는 요구 조치에 따르지 아니한 경우		기간을 정하여 시정명령 후 미시정 시 등록취소
마. 법 제36조제3항제4호에 따른 금융위원회의 영업 일부정지 조치에 따르지 아니한 경우		등록취소
바. 법 제36조제4항에 따른 금융감독원장의 변경·보완 명령에 따르지 아니한 경우		기간을 정하여 시정명령 후 미시정 시 등록취소

비고

1. 금융위원회가 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조에 따라 퇴직연금사업자에게 적기시정조치를 한 경우에는 위 표 제1호가목의 위반행위에 대한 처분기준인 시정명령을 한 것으로 보며, 적기시정조치 이행기간이 지난 후에도 법 제26조에 따른 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우에는 등록을 취소한다.

2. 위 표 제2호가목·다목·라목 및 바목에도 불구하고 위반행위가 중대하여 퇴직연금제도의 운영 및 시장의 질서를 어지럽힌 경우에는 등록을 취소한다.

3. 위 표 제2호라목 또는 바목의 경우에는 2년 이내 각 해당 위반행위를 2회 한 경우에도 등록을 취소한다. 이 경우 기준 적용일은 위반행위에 대한 행정처분일과 그 이후에 한 위반행위가 다시 적발된 날을 기준으로 한다.

■ 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2019. 7. 26.>

[ ] 확정급여형
[ ] 확정기여형 퇴직연금규약 신고서
[ ] 혼합형

※ 뒤쪽 작성요령을 읽고 작성하여 주시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

발급번호	접수일	발급일	처리기간 7일

신고내용	사업명(사업장명)		사업자등록번호(법인등록번호)
	대표자 성명		업종(주산품)
	상시 근로자 수 명		노동조합원 수 명
	주소		
	전화번호		팩스(Fax)번호
	퇴직급여제도 형태	[ ] 확정급여형퇴직연금제도 [ ] 확정기여형퇴직연금제도 [ ] 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따른 혼합형 퇴직연금제도(뒤쪽 참조) [ ] 퇴직금제도 ※ 해당 사업(사업장) 적용되는 퇴직급여제도에 모두 표시합니다.	
	의견청취일 또는 동의일	년 월 일	

「근로자퇴직급여 보장법」 제13조·제19조 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 위와 같이 퇴직연금규약을 신고(신규 / 변경)합니다.

년 월 일

신고인(사업장 대표) (서명 또는 인)

( )지방고용노동청장(지청장) 귀하

첨부서류	[신고의 경우] 1. 퇴직연금규약 2. 근로자대표의 동의를 받았거나 의견을 들었음을 증명하는 자료 [변경 통보의 경우] 1. 변경 전과 변경 후의 내용을 비교하여 작성한 퇴직연금규약 2. 근로자대표의 동의를 받았음을 증명하는 자료(근로자에게 불리한 변경의 경우만 해당합니다) 또는 근로자대표의 의견을 들었음을 증명하는 자료(근로자에게 불리한 변경이 아닌 경우만 해당합니다)	수수료 없음

210㎜×297㎜[백상지 80g/㎡]

(뒤쪽)

작성요령

1. "사업명(사업장명)"란에는 「사업자등록증」의 상호명을 적습니다.

2. "대표자 성명"란에는 「사업자등록증」의 대표명을 적습니다.

3. "업종(주산품)"란에는 「사업자등록증」의 업종·업태를 적습니다.

4. "상시 근로자 수"란에는 '(연 근무인원) ÷ (연 사업장 가동 일수)'를 적습니다.

5. "노동조합원 수"란에는 노동조합이 있는 경우에는 조합원 수를 적고, 없는 경우에는 '0'으로 적습니다.

6. "주소"란에는 「사업자등록증」상 본점 소재지를 적습니다.

7. "전화번호"란에는 사업장 퇴직급여제도 업무 담당자의 연락 가능한 전화번호를 적습니다.

8. "팩스(Fax)번호"란에는 사업장의 문서 수신이 가능한 팩스번호를 적습니다.

9. "퇴직급여제도 형태"란은 신고(신규/변경) 후 해당 사업(사업장)에 적용되는 퇴직급여제도에 모두 표시합니다.

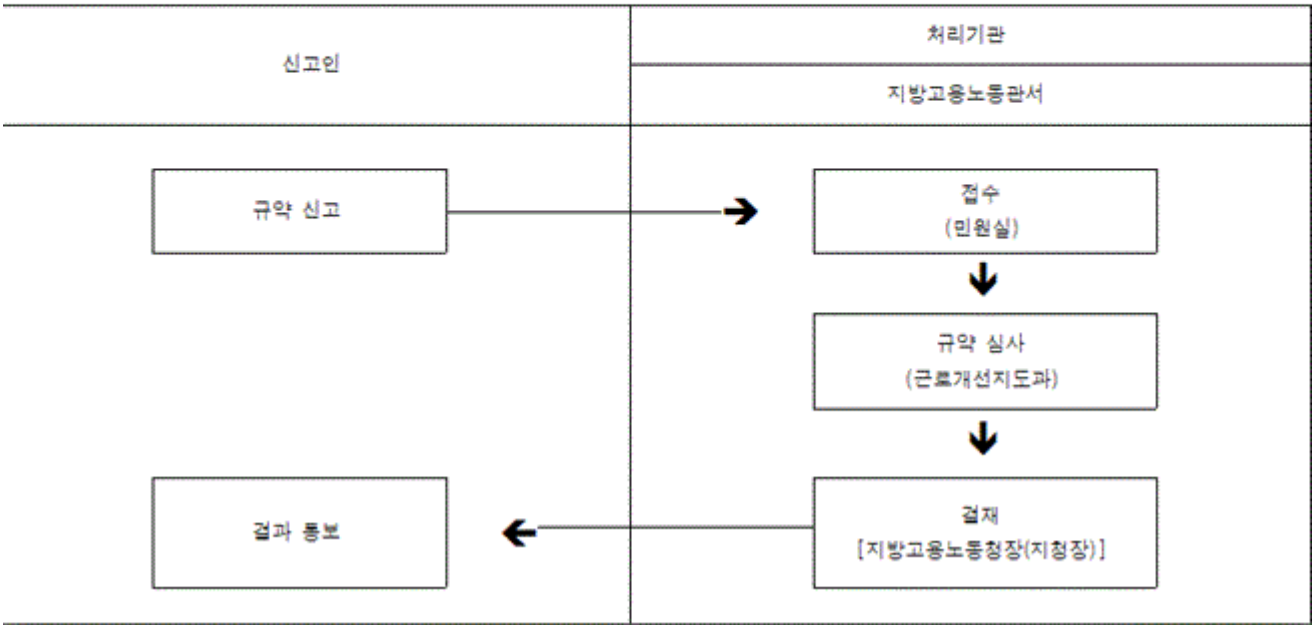
※ 혼합형 퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따라 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정한 경우를 말합니다.(사용자가 두 제도를 각각 설정하고 가입자가 이 중 하나를 선택하는 경우 또는 가입자가 두 제도에 가입되는 기간을 서로 달리하여 운영하는 경우는 해당하지 않습니다.)

10. "의견청취일 또는 동의일"란에는 신고(신규/변경)하는 퇴직연금규약을 작성하기 위해 근로자대표의 의견청취나 동의를 받은 날을 적습니다.

11. "근로자대표"란 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 말합니다.(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



■ 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 [별지 제2호서식] <개정 2022. 7. 12.>

[ ] 확정급여형
[ ] 확정기여형 퇴직연금제도 폐지신고서
[ ] 혼합형

※ 뒤쪽의 작성요령을 읽고 작성하여 주시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

발급번호	접수일	발급일	처리기간 즉시

신고내용	사업명(사업장명)		사업자등록번호(법인등록번호)
	대표자 성명		업종(주산품)
	상시 근로자 수 명		노동조합원 수 명
	주소		
	전화번호		팩스(Fax)번호
	퇴직급여제도 형태	[ ] 확정급여형퇴직연금제도 [ ] 확정기여형퇴직연금제도 [ ] 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따른 혼합형 퇴직연금제도(뒤쪽 참조) [ ] 퇴직금제도 ※ 해당 사업(사업장) 적용되는 퇴직급여제도에 모두 표시합니다.	
	폐지한 퇴직연금제도 형태	[ ] 확정급여형퇴직연금제도 [ ] 확정기여형퇴직연금제도 [ ] 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따른 혼합형 퇴직연금제도(뒤쪽 참조) ※ 폐지한 퇴직연금제도에 모두 표시합니다.	
	제도 폐지 사유	[ ] 퇴직금제도로 환원 / [ ] 폐업 / 기타( )	
	제도 폐지일	년 월 일	
	동의일	년 월 일	
	제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업(사업장)의 적립금액	(원)	
	제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업(사업장)의 미납 부담금액	(원)	
	미납 부담금이 있는 경우	납입 예정일	
		해소방안	

「근로자퇴직급여 보장법」 제38조, 같은 법 시행령 제38조제1호 및 같은 법 시행규칙 제13조에 따라 위와 같이 퇴직연금제도 폐지를 신고합니다.

년 월 일

신고인(사업장 대표) (서명 또는 인)

( )지방고용노동청장(지청장) 귀하

신고인 첨부서류	1. 폐지한 퇴직연금제도의 퇴직연금규약 2. 퇴직연금제도 폐지에 대하여 근로자대표의 동의를 받았음을 증명하는 자료	수수료 없음
담당 공무원 확인 사항	폐업사실증명원(퇴직연금제도 폐지 사유가 폐업인 경우만 해당합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인 (서명 또는 인)

210㎜×297㎜[백상지 80g/㎡]

(뒤 쪽)

작성요령

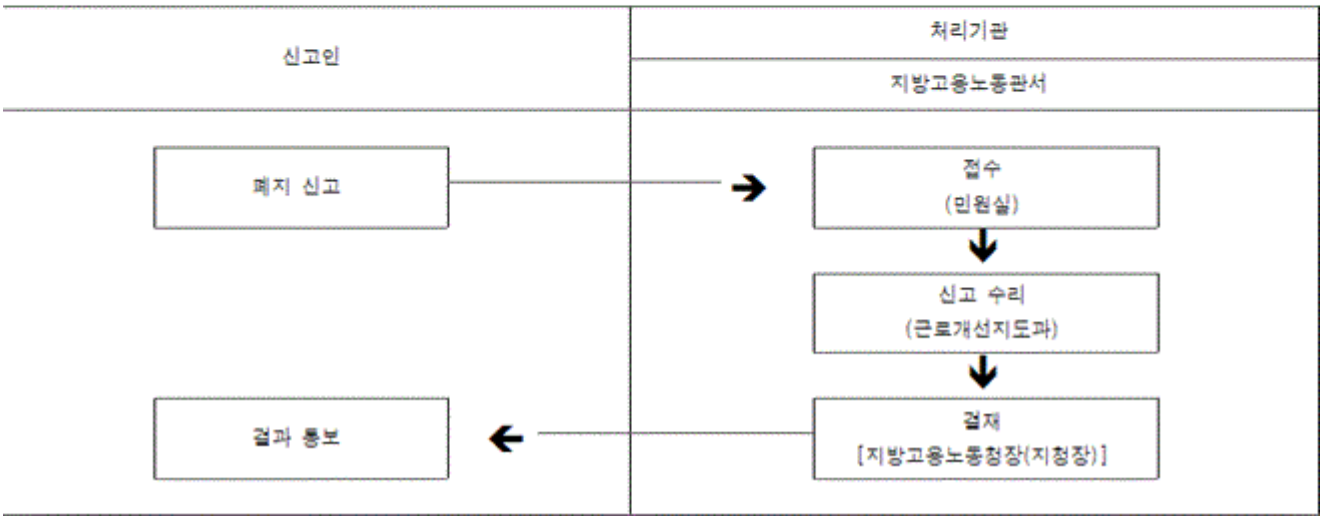
1. "사업명(사업장명)"란에는 「사업자등록증」의 상호명을 적습니다.
2. "대표자 성명"란에는 「사업자등록증」의 대표명을 적습니다.
3. "업종(주산품)"란에는 「사업자등록증」의 업종·업태를 적습니다.
4. "상시 근로자 수"란에는 '(연 근무인원) ÷ [(연 사업(사업장) 가동 일수)]'를 적습니다.
5. "노동조합원 수"란에는 노동조합이 있는 경우 조합원 수를 적고, 없는 경우 '0'으로 적습니다.
6. "주소"란에는 「사업자등록증」상 본점 소재지를 적습니다.
7. "전화번호"란에는 사업장 퇴직급여제도 업무 담당자의 연락 가능한 전화번호를 적습니다.
8. "팩스(Fax)번호"란에는 사업장의 문서 수신이 가능한 팩스번호를 적습니다.
9. "퇴직급여제도 형태"란은 폐지 이전에 해당 사업(사업장)에서 적용되던 퇴직급여제도를 모두 표시합니다.

※ 혼합형 퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따라 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 일정 비율로 함께 설정하는 경우를 말합니다.(사용자가 두 제도를 각각 설정하고 가입자가 이 중 하나를 선택하는 경우 또는 가입자가 두 제도에 가입되는 기간을 서로 달리하여 운영하는 경우는 해당하지 않습니다.)

10. "제도 폐지일"란에는 근로자대표의 동의를 받아 퇴직연금제도를 폐지하기로 정한 날을 적으며, 이 신고서는 폐지일부터 1개월 이내에 제출해야 합니다.
11. "동의일"란에는 퇴직연금제도 폐지에 대해 근로자대표의 동의를 받은 날을 적습니다.
12. "제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업(사업장)의 적립금액"란에는 확정급여형(혼합형제도 내 확정급여형 포함)퇴직연금제도의 제도 폐지일 기준 (예상)적립금액을 적습니다.
13. "제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업(사업장)의 미납 부담금액"란에는 확정급여형(혼합형제도 내 확정급여형 포함)퇴직연금제도의 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항제2호에 따른 금액을 기준으로 한 적립부족액을 적고, 확정기여형(혼합형제도 내 확정기여형 포함)퇴직연금제도의 제도 폐지일 기준 미납 부담금액을 적되, 부담금 납입지연에 따른 지연이자를 포함하여 적습니다.
14. "근로자대표"란 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 말합니다.(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



구미시 공무직근로자 관리 규칙

[시행 2025. 7. 9.] [규칙 제828호, 2025. 7. 9., 일부개정]

경상북도 구미시(총무과) 054 - 480 - 6797

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 구미시에서 근무하는 공무직근로자의 채용, 근로조건 및 퇴직 등 인사관리에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.<개정 2023.10.18.>

제2조(용어의 정의) 이 규칙에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.<개정 2022.12.30., 2023.10.18., 2024.4.17., 2025.7.9.>

1. “공무직근로자” 라 함은 기간의 정함이 없이 구미시(이하 “시”라 한다)와 근로계약을 체결하여 상시 근무하는 자를 말한다.
2. “채용” 이라 함은 근로자가 시에서 급여를 받고 근무관계를 맺는 일체의 행위를 말한다.
3. “채용권자”란 근로자의 채용ㆍ근로계약의 체결에 관하여 권한을 가지는 구미시장(이하 “시장”이라 한다) 및 소속기관의 장을 말한다.
4. “예산부서” 라 함은 근로자의 임금 등 예산을 관리하는 예산재정과를 말한다.
5. “인사부서” 라 함은 공무직근로자의 정수와 현원을 관리하는 총무과를 말한다.
6. “사용부서“ 는 공무직근로자(이하 “근로자“ 라 한다)를 업무상 지휘하고 복무를 관리하는 시 본청 및 소속기관의 각 부서(읍면동 포함)를 말한다.
7. “복무감독부서” 라 함은 인사부서, 사용부서를 말한다.
8. “채용비리”란 채용 전형 관리자 또는 채용 업무에 직ㆍ간접적으로 관여한 자가 고의 또는 중대한 과실로 정당한 사유 없이 특정인 또는 특정 집단의 합격 또는 불합격을 가능하게 하기 위하여 응시 자격, 평정 기준, 평정 결과 산정, 기타 채용절차에 대하여 법령, 내부규정상 의무 및 공고된 사항을 위배하여 업무 처리를 함으로써 채용 공정성에 대한 신뢰를 훼손하거나 채용기관 내외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요ㆍ지시ㆍ청탁하는 것을 의미한다.

제3조(적용범위) ① 이 규칙에서 근로자의 근로와 복무 인사관리에 관하여 다른 법령에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규칙을 적용한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.<개정 2023.10.18.>

1. 시의 명예를 드높이기 위하여 위촉 또는 계약의 형태로 상근하는 예술단원이나 운동선수 등

2. 이 규칙에 따른 채용승인이나 전환 등을 거치지 않고 운영 중인 인력

② 청원경찰의 징계, 복무, 보수지급은 「구미시 청원경찰 징계 규정」, 「지방공무원 복무규정」, 「구미시 지방공무원 복무 조례」 및 「지방공무원 보수규정」 제23조에서 제29조까지를 준용한다.<개정 2023.10.18.>

③ 삭제<2023.10.18.>

제4조(직종의 구분) ① 제3조의 규정을 적용받는 근로자의 직종은 다음 각 호와 같다.

1. 행정보조원 : 전산관리, 각종 자료관리 등 일반직 공무원이 수행하는 사무의 일정분야를 보조하며 종일 내근하는 인력
2. 단순노무원 : 공원, 체육시설, 배수장 및 취ㆍ정수장 시설물을 관리하는 공사작업인부 등 일일근무 시간상 종일 내근을 요하지 않는 현장근무인력과 방문민원인 접대 안내 등 단순잡역 보조업무에 종사하는 인력
3. 도로보수원 : 도로시설의 보수 유지 관리업무에 종사하는 인력
4. 환경관리원 : 도로ㆍ가로청소, 쓰레기폐기물 수거ㆍ처리, 청소업무 등에 종사하는 인력을 말하며, 단순한 청사청소 및 관리를 위한 인력은 포함되지 않는다.
5. 청원경찰 : 「청원경찰법」에 의해 채용된 경비업무에 종사하는 인력

② 사용부서는 제1항제1호부터 제4호까지의 규정에 따른 근로자를 세입ㆍ세출, 보상업무, 회계장부관리, 금전취급 등 책임을 요하는 사무에 채용할 수 없으며, 직종을 변경할 필요가 있는 경우에는 반드시 인사부서와 사전협의를 거쳐야 한다.

제2장 인사관리 [제목변경 2023.10.18.]

제5조(정수책정) ① 사용부서는 정수의 증원 또는 신설을 희망할 때에는 별지 제1호서식의 정수책정요구서를 작성하여 인사부서에 요구하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

② 인사부서는 정수책정요구서를 접수하였을 때에는 채용목적, 인원, 기간, 임금 등의 적정여부와 재원 및 기존정수와의 상계여부 등을 종합적으로 검토한 후 정수를 책정하고 그 결과를 별지 제2호서식에 따라 예산부서 및 사용부서에 통보하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

③ 예산부서는 정수책정승인서가 통보되면 예산가용 여부를 판단하여 예산편성 시 참고하여야 한다.

[제목변경 2023.10.18.]<개정 2023.10.18.>

제6조(정수의 관리) ① 채용권자는 정수 및 예산의 범위에서 근로자를 채용할 수 있다.<개정 2024.4.17.>

② 부서별ㆍ직종별 근로자의 정수는 별표 1과 같다.

③ 인사부서는 사용부서별 인력 및 사무량 등을 종합적으로 검토하여 정수를 관리하되, 다음 각 호의 사항이 발생할 경우 정수를 삭감한다.<개정 2024.4.17.>

1. 정수로 책정된 분야가 공무원 정원으로 대체될 경우
2. 정수를 책정한 사무가 중단 또는 종료된 경우
3. 인력진단 결과, 과잉인력으로 판단하였을 경우
4. 정수책정 목적과 다르게 사용할 경우

④ 채용권자는 소속 공무직근로자의 다음 각 호의 인사기록을 작성ㆍ보관하여야 한다. 단, 전산으로 관리하는 것이 효율적인 경우 전산으로 관리할 수 있다.<개정 2024.4.17.>

1. 별지 제3호서식의 정수책정승인대장
2. 별지 제4호서식의 공무직명부
3. 별지 제5호서식의 근로자관리카드
4. 별지 제8호서식의 근로계약서

[제8조에서 이동<2023.10.18.>]

제7조(인사위원회의 설치) ① 공무직근로자의 인사에 관한 다음 각 호의 사항을 심의ㆍ의결하기 위하여 구미시 공무직인사위원회(이하 "인사위원회"라 한다.)를 둔다.<개정 2023.10.18., 2024.4.17.>

1. 공무직근로자 운영계획 심의 및 채용시험의 실시
2. 기간제근로자의 공무직근로자로의 전환 의결
3. 공무직근로자 징계 의결
4. 그 밖에 공무직 인사 및 처우개선 등에 관한 중요사항 심의

② 인사위원회는 제1항 각 호의 안건이 발생할 경우 위원장, 부위원장을 포함하여 7명의 위원으로 구성하고, 심의ㆍ의결 후 자동 해산한다.<개정 2023.10.18., 2024.4.17.>

③ 위원장은 인사부서 담당 국장이, 부위원장은 인사부서 담당 과장이 되고, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.<개정 2023.10.18., 2025.7.9.>

④ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 위원장이 안건 발생 시마다 임명 또는 위촉한다.<개정 2023.10.18.>

1. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교ㆍ중학교ㆍ고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람
2. 변호사 또는 공인노무사 자격이 있는 사람
3. 인사 및 노동분야 10년 이상 실무경력자
4. 관계 공무원 및 그 밖에 심의의 전문성ㆍ공정성 등을 위하여 위원으로 적합하다고 인정하는 사람

⑤ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당ㆍ여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.<개정 2023.10.18.>

⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.<개정 2023.10.18.>

1. 지방공무원법 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 지방의회의원

⑦ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니되며, 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.<개정 2023.10.18.>

⑧ 인사위원회의 사무를 위하여 간사와 서기를 두되, 간사는 공공고용팀장이, 서기는 담당 주무관이 된다.<개정 2023.10.18.>

[제67조에서 이동<2023.10.18.>]

제8조(인사위원회의 회의) ① 인사위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

② 인사위원회의 회의는 위원장과 위원장이 제7조제4항에 따라 위촉한 위원으로 구성한다.

③ 인사위원회의 회의는 제2항에 따른 구성원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 경미한 사항에 대하여는 서면으로 심의ㆍ의결할 수 있다.

④ 인사위원회의 회의는 회의록을 작성하여야 하며, 위원장은 인사위원회에서 결정된 사항을 시장이나 구미시의회 의장에게 통지해야 한다.<개정 2025.7.9.>

[본조신설 2023.10.18.]

제9조(인사위원회 위원의 제척ㆍ기피ㆍ회피) ① 인사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제7조제1항제2호 및 제3호의 심의ㆍ의결에서 제척된다.<개정 2023.10.18.>

1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의ㆍ의결의 대상자인 경우
2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심의ㆍ의결의 대상자인 경우

② 제7조제1항제2호 및 제3호의 심의ㆍ의결 대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 인사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피 신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없다.<개정 2023.10.18.>

1. 인사위원회의 위원에게 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 있는 경우
2. 그 밖에 심의ㆍ의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

③ 인사위원회의 위원은 제1항 또는 제2항에 따른 제척사유 또는 기피사유에 해당하는 것을 알게 되었을 때에는 스스로 제7조제1항제2호 및 제3호의 심의ㆍ의결에서 회피할 수있다. 이 경우 회피하려는 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 한다.

[제목변경 2023.10.18.]<개정 2023.10.18., 2025.7.9.>

제10조(채용원칙) ① 채용권자가 제6조제1항에 따라 근로자를 채용하려는 경우에는 다음 각 호의 사항을 미리 인사위원회의 의결을 거쳐 정해야 한다. 다만, 단체협약이나 다른 규정에 채

용에 관한 별도의 정함이 있는 경우, 긴급한 사유, 특수분야 전문직종 등 기타 인력계획상 필요한 사유가 있는 경우에는 사용부서가 인사부서에 채용계획 승인을 받은 후 채용하는 등의 방법으로 채용절차를 달리할 수 있다.<개정 2024.4.17.>

1. 채용 필요성, 채용예정 직위의 업무 내용
2. 채용시기ㆍ인원, 응시자격, 공고계획, 채용요건 등

② 근로자의 채용시험은 인사위원회가 실시한다. 다만, 제1항 단서의 경우에는 사용부서가 실시할 수 있다.<신설 2024.4.17.>

③ 삭제<2025.7.9.>

④ 삭제<2025.7.9.>

⑤ 삭제<2025.7.9.>

[전문개정 2023.10.18.]

제10조의2 삭제<2025.7.9.>

제10조의3 삭제<2025.7.9.>

제10조의4 삭제<2025.7.9.>

제10조의5 삭제<2025.7.9.>

제10조의6 삭제<2025.7.9.>

제11조(공무직근로자로의 전환) ① 시는 상시ㆍ지속적 업무에 종사하는 기간제근로자(이하 "전환대상자"라 한다)에 대하여 전환평가를 시행한 후 인사위원회 심의ㆍ의결을 통하여 공무직근로자로 전환하여야 한다. 다만,「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.<개정 2023.10.18.>

1. 삭제<2023.10.18.>
2. 삭제<2023.10.18.>
3. 삭제<2023.10.18.>
4. 삭제<2023.10.18.>

② 제1항에 따른 전환평가는 사용부서에서 실시하되 별지 제6호서식 및 별지 제7호서식에 따라 전환대상자의 직무내용ㆍ근무실적ㆍ직무수행능력ㆍ직무수행태도 등을 종합적으로 고려하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

③ 최종 전환대상자로 선정된 자는 기간제근로계약이 종료되는 시점에 공무직근로자로 전환한다. 다만, 조기 전환이 필요하다고 판단하는 경우에는 근로계약이 종료되는 시점 이전에 전환할 수 있다.<개정 2023.10.18.>

제12조(결원시 채용) 공무직근로자의 퇴직 등으로 인하여 상시ㆍ지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 공무직근로자로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

제13조(채용결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자가 될 수 없다.

1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고 받고 그 집행이 끝나거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고 받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 공무직으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
8. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
9. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 해고되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예 기간이 경과한 사람을 포함한다)

가. 「성폭력의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동ㆍ청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동ㆍ청소년대상 성범죄

10. 징계로 해고의 처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
11. 기타 업무수행이 불가능하다고 판단되는 사람

제14조(수습기간) ① 신규 채용된 사람의 수습기간은 채용일로부터 3개월로 한다. 다만, 사용부서의 장이 필요하다고 인정하는 경우 수습기간을 연장할 수 있다.

② 수습기간 동안 계속 근로가 부적당하다고 인정된 사람은 수습기간 만료로 근로계약을 종료할 수 있다.

③ 정식 채용된 근로자에 대하여는 수습기간을 근속연수에 포함한다.

④ 수습기간의 임금은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에 따른 최저임금액 이상으로 따로 정하여 지급할 수 있다.

제15조 삭제<2023.10.18.>

제16조(직종 및 보직변경) ① 인사부서에서는 인력운영과 업무의 원활한 추진을 위하여 부득이한 경우 근로자의 직종 및 보직을 변경 할 수 있다.

② 신규채용 당시 자격이나 면허를 요하는 직종 및 보직은 이를 변경할 수 없다. 단, 동일 직종 내에서 동일 자격이나 면허를 요하는 경우와 조직의 개폐 등 부득이한 경우에는 보직을 변경할 수 있다.

③ 직종 및 보직 변경의 경우 이에 따른 임금 및 처우 등에 관한 근로조건을 새로이 체결 할 수 있다.

제3장 복 무

제17조(기본원칙) 근로자는 별지 제9호서식에 따라 서약하고 사용부서장의 업무상 지시명령에 복종하여야 하며 업무능률향상과 질서유지를 위하여 협력하고 노력하여야 한다.

제18조(비밀준수의무) 근로자 또는 근로자이었던 자는 직무상 알게 된 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 타인에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 다만, 「개인정보 보호법」 및 그 밖의 법령에 의하여 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 법령에 의하여 비밀로 지정된 사항
2. 정책의 수립이나 사업의 집행에 관련된 사항으로서 외부에 공개될 경우 정책결정이나 사업집행에 지장을 초래하거나, 본인 또는 특정인에게 부당한 이익을 줄 수 있는 사항
3. 개인의 신상이나 재산에 관한 사항으로서 외부에 공개될 경우 특정인의 권리나 이익을 침해할 수 있는 사항
4. 그 밖에 시민의 권익보호 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로써 보호할 필요가 있는 사항

제19조(친절ㆍ공정의 의무) 근로자는 주민의 권리를 존중하며, 친절ㆍ공정하고 신속ㆍ정확하게 모든 업무를 처리하여야 한다.

제20조(직장이탈금지) 근로자는 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈해서는 안 된다.

제21조(청렴의 의무) ① 근로자는 업무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례ㆍ증여 또는 향응을 수수할 수 없다.

② 근로자는 업무상의 관계 여하를 불문하고 그 소속 상사에게 증여하거나 소속근로자(공무원을 포함 한다)로부터 증여를 받아서는 안 된다.

제22조(성실의 의무) 근로자는 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

제23조(품위 유지의 의무) 근로자는 근로자로서 품위를 손상하거나 시의 명예를 실추시키는 행위를 하여서는 아니된다.

제24조(영리업무의 겸직금지) 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 업무상의 능률 저해, 업무에 대한 부당한 영향, 시의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 시에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없다.

1. 근로자가 상업ㆍ공업ㆍ금융업 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무를 행하는 것
2. 근로자가 상업ㆍ공업ㆍ금융업 그 밖의 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사ㆍ감사업무를 집행하는 무한책임사원ㆍ지배인ㆍ발기인 그 밖의 임원 또는 종사자가 되는 것

3. 업무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위

제25조(겸직허가) ① 근로자가 제24조의 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 사용부서 및 인사부서장의 사전허가를 받아야 한다.
② 제1항의 허가는 업무수행에 지장이 없는 경우로 한정한다.<개정 2025.7.9.>

제26조(신분증 등) 인사부서는 근로자, 청원경찰에게 각각 「구미시 지방공무원 복무 조례」 제13조, 「청원경찰법 시행규칙」 제11조에 따라 신분증을 발급할 수 있다.
[전문개정 2023.10.18.]

제27조(재직ㆍ경력증명서의 발급) 사용부서에서는 근로자의 재직ㆍ경력증명의 요구가 있을때에는 별지 제12호서식의 재직ㆍ경력증명서를 발급하여야 한다.

제28조(근로시간 및 휴게시간) ① 근로시간 산정을 위한 기준이 되는 1주는 제35조의 주휴일을 포함하여 월요일부터 일요일까지 7일로 하고 이 중 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일이며, 매주 토요일은 무급휴무일로 한다. 다만, 업무상 토요일과 일요일에 연중 계속 근로를 하여야 하는 경우에는 사용부서장이 근무일과 휴일을 따로 정할 수 있다.
② 근로자의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없다.
③ 근로자의 1일 근로시간은 오전 9시부터 오후 6시까지로 하며 근로시간 중 휴게시간(중식시간을 포함)은 오전 12시부터 오후 1시까지로 한다. 다만, 직종 및 계절에 따라 근로시간 및 휴게시간을 따로 정할 수 있다.

제29조(연장ㆍ야간ㆍ휴일근로 등) ① 연장ㆍ야간ㆍ휴일근로 등은 「근로기준법」 등 관련 법령을 따라 시행한다.<개정 2025.7.9.>
② 사용부서는 근로자가 연장ㆍ야간ㆍ휴일근로를 하는 경우에는 그 복무상황을 전산으로 기록ㆍ관리하여야 하고, 전산으로 기록할 수 없는 경우로 한정하여 별지 제13호서식의 근무일지를 작성ㆍ보관하여야 한다.<개정 2025.7.9.>
[전문개정 2023.10.18.]

제30조 삭제<2023.10.18.>

제31조(결근) ① 근로자가 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 결근할 때에는 사전에 결근사유 및 결근일수를 기재한 서류를 작성하여 사전 또는 사후에 사용부서장의 허가를 얻어야 한다. 단, 사후 제출 시에는 사전에 유선으로 승인을 받아야 한다.
② 사용부서장의 허가를 받지 않고 결근할 경우에는 무단결근으로 처리한다.

제32조(출장) ① 사용부서의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 근로자에게 출장을 명할 수 있다.
② 제1항에 따른 출장 시 「구미시 지방공무원 여비 조례」에 따라 예산의 범위에서 여비 등의 실비를 지급할 수 있다.<개정 2025.7.9.>

제33조(지각, 조퇴, 외출) ① 근로자가 질병 및 기타 부득이한 사유로 조퇴 또는 외출 하고자 할 때는 사용부서장의 허가를 받아야 한다.<개정 2023.10.18.>

② 사용부서는 해당 복무사항을 전산으로 기록ㆍ관리하여야 하고, 전산으로 기록할 수 없는 경우에 한하여 별지 제14호서식의 근무상황부를 작성ㆍ보관하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

③ 근로자의 지각, 조퇴, 외출시간은 누적하여 연차유급휴가에서 감한다.<개정 2023.10.18.>

④ 정당한 이유 없이 지각하거나 사용부서장의 승인없이 조퇴, 외출할 경우에는 무단행위로 간주한다.<개정 2023.10.18.>

제34조(공민권 행사의 보장) ① 사용부서장은 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공적 직무를 집행할 필요가 있을 때에는 사전에 사용부서장의 허가를 받아야 한다 .<개정 2023.10.18.>

② 제1항에 따라 허가를 받은 경우 허가시간에 한하여 근로시간으로 인정하며 통상임금을 지급한다.

제35조(주휴일) 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에 대하여 1일의 유급휴일을 부여한다. 이 경우 따로 정함이 없는 때에는 일요일을 주휴일로 한다.

제36조(유급휴일) ① 다음 각 호를 유급휴일로 한다.

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일
2. 근로자의 날 (5월 1일)

② 사용부서장은 제1항제1호의 휴일로 인하여 업무상 지장이 있을 때에는 휴일을 다른 날로 대체하거나 근무를 명할 수 있다. 이 경우 근로자 대표와 서면으로 합의하여야 한다.

제37조(연차 유급휴가 및 사용) ① 연차 유급휴가 및 그에 관련된 사항은「근로기준법」에서 정한 기준에 따른다.

② 연차 유급휴가는 반일 단위로도 허가할 수 있으며, 반일 2회는 연가 1일로 계산한다.

③ 연차 유급휴가 사용일수가 7일을 초과하는 자에 대하여는 연 2회 이상으로 분할하여 허가할 수 있다. 다만, 업무 외의 국외여행 또는 그 밖의 특별한 사유가 있는 근로자에 대하여는 그러하지 아니한다.

제38조(임산부의 보호) ① 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상자녀를 임신한 경우에는 120일, 미숙아를 출산한 경우에는 100일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 되어야 한다.<개정 2025.7.9.>

② 임신 중인 근로자의 청구가 있을 경우에는 일시적으로 직종 및 업무를 변경 할 수 있다.

③ 임신 중인 근로자가 유산 또는 사산한 경우로서, 진단서를 첨부하여 휴가를 신청하는 경우에는 「근로기준법」 제74조의 규정에 따라 유산ㆍ사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항 각 호에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

④ 사용부서장은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성근로자의 경우 임신 전 기간)가 별지 제10호서식에 따라 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 이 경우 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다.<개정 2024.4.17., 2025.7.9.>

제39조(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용부서장은 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

② 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 근로자의 임금을 삭감하지 아니한다.

제40조(육아시간) 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자의 청구가 있을 때는「근로기준법」 제75조에 따라 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 사용할 수 있다.

제41조(육아기 근로시간 단축) ① 사용부서장은 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 별지 제10호서식에 따라 근로시간의 단축(이하 “ 육아기 근로시간 단축 ” 이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 경우, 같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2023.11.8., 개정 2024.4.17., 2025.7.9.>

② 사용부서장은 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축은 1년 이내로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.<개정 2025.7.9.>

제42조(생리휴가) 여성근로자가 생리휴가를 청구하면 휴가를 줄 수 있다. 이 때 휴가는 무급으로 한다.

제43조(경조사휴가) 근로자는 본인이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 「구미시 지방공무원 복무 조례」에 준하여 경조사 휴가를 얻을 수 있다. 이 경우 휴가기간은 유급으로 처리한다.

제44조(난임치료휴가) ① 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.

② 사용부서장은 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제45조(휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제46조(휴가의 허가) 이 규칙이 정한 휴가를 얻고자 하는 자는 사전에 근무상황부에 그 내용을 기재하고 사용부서장의 허가를 얻어야 한다.

제47조(휴가기간의 초과) 이 규칙이 정한 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 한다.

제48조(병가) ① 사용부서장은 소속 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 연 60일(기간 중 휴일을 포함한다)의 범위에서 병가를 허가할 수 있다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때
2. 전염병에 걸린 근로자의 출근이 다른 근로자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

② 사용부서장은 근로자가 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 질병 또는 부상으로 업무를 수행할 수 없거나 요양을 필요로 하는 경우에는 인사부서의 협의를 거쳐 연 90일(기간중 휴일을 포함한다)의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.

③ 제2항에 따라 병가를 허가한 사용부서장은 반드시 인사부서와 예산부서에 통보하여야 한다.

④ 병가일이 연속 5일 이상일 경우에는 의사 진단서를 첨부하여야 한다.

⑤ 병가는 무급으로 한다.

제49조(공가) 사용부서장은 소속 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 최소한의 실제소요 또는 필요기간 범위 내에서 공가를 허가하여야 한다.<개정 2025.7.9.>

1. 「병역법」, 「비상대비에 관한 법률」, 그 밖의 다른 법령에 의한 징병검사, 소집 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰 그 밖의 기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 따라 투표에 참가할 때
4. 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 때
5. 올림픽, 전국체전 등 지방 또는 국가단위 주요행사에 참가할 때
6. 천재지변, 교통차단 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
7. 그 밖에 사용부서장이 필요하다고 판단될 때

제49조의2(재해구호휴가) ① 사용부서장은 풍해ㆍ수해ㆍ화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 소속 공무직근로자에 대하여 5일 이내의 재해구호휴가를 부여할 수 있다.

② 재해구호휴가를 신청한 공무직근로자는 피해사실이 증명되는 서류 또는 현장사진 등 피해를 입었음을 증명할 수 있는 자료를 사용부서장에게 제출하여야 한다.
[본조신설 2025.7.9.]

제50조(휴직) ① 근로자가 다음 각 호 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명할 수 있다. <개정 2023.10.18.,2023.11.8., 2025.7.9.>

1. 업무 외 질병 또는 부상으로 2월 이상의 치료 또는 요양이 필요할 때
2. 업무상 질병 또는 부상으로 3월 이상의 치료 또는 요양이 필요할 때
3. 「병역법」, 「비상대비에 관한 법률」, 기타 법령에 의하여 20일 이상의 징집 또는 소집명령을 받았을 때
4. 형사사건으로 기소되었을 때
5. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요한 때(이하 이에 따른 휴직을 " 육아휴직 " 이라 한다.)
6. 배우자 및 직계존비속의 간병을 요할 때

② 제1항제1호, 제2호, 제5호, 제6호에 따른 휴직은 근로자가 사전에 별지 제11호서식의 신청서 및 증빙서류, 별지 제11호의2서식의 서약서를 함께 제출하여야 한다.<개정 2023.10.18., 2025.7.9.>

제51조(휴직기간 및 급여) 근로자의 휴직기간 및 급여는 다음 각 호의 기준에 의한다.

1. 제50조제1호의 경우는 6월 이내
2. 제50조제2호, 제5호, 제6호의 경우는 1년 이내
3. 제50조제3호, 제4호의 경우는 그 소요기간
4. 휴직기간 중 급여는 무급을 원칙으로 한다.

제52조(휴직자의 의무) 휴직자는 휴직 중에 사용부서장의 허가 없이 다른 업무에 종사할 수 없으며, 제반사항을 준수하여야 한다. 이를 위반할 때에는 해고 등 중징계 할 수 있다.

제53조(복직) ① 휴직자는 휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 7일 이내에 복직원을 제출하여야 하며, 기간이 초과하여도 복직원을 제출하지 아니할 때에는 복직 의사가 없는 것으로 간주하여 퇴직 처리한다.

② 휴직자의 휴직기간 또는 그 연장기간이 만료하였음에도 휴직사유의 계속 발생으로 근로할 수 없을 때에는 퇴직 처리한다.

③ 부상 및 질병 휴직자가 복직원을 제출할 때는 최종 치료를 받았던 의료기관에서 발행하는 당해 질병에 대한 의사소견서를 첨부하여야 한다.

제54조(휴직기간의 통산) 제50조의 휴직기간은 근속년수에 산입하지 않는다. 단, 업무상 질병 휴직, 육아휴직인 경우에는 산입할 수 있다.

제4장 신분보장

제55조(신분보장) 근로자는 이 규칙이 정하는 사유와 징계에 의하지 아니하고 본인의 의사에 반하여 해고, 휴직을 당하지 아니한다.

제56조(정년) ① 근로자의 정년은 60세로 한다. 다만, 다른 법령이나 조례 또는 규칙, 단체협약 등에 의해 따로 정한 경우에는 그에 따른다.<개정 2023.11.8.>

② 제1항 규정에 의거 정년에 달한 달이 1월부터 6월 사이에 있는 경우 6월 30일에, 7월부터 12월 사이에 있는 경우 12월 31일에 각각 당연퇴직 된다.

제57조(당연퇴직) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때는 당연퇴직한다.

1. 본인이 퇴직을 원할 때
2. 사망하였을 때
3. 정년에 달하였을 때

제58조(직권면직) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때는 직권면직할 수 있다.

1. 휴직자가 소정기간내 복직원을 제출하지 않을 때
2. 업무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 업무를 수행할 수 없게 된 때
3. 채용 결격사유가 채용후 발견되거나 발생한 때
4. 근로자가 채용시 채용관계서류를 허위로 제출한 것이 발견될 때
5. 징병검사ㆍ입영ㆍ소집 등 관계법에 따른 명령을 받고 정당한 사유없이 기피하거나 무단이탈한 때
6. 휴직자의 휴직기간 또는 그 연장기간이 만료하였음에도 휴직사유의 계속 발생으로 근로를 할 수 없을 때

제59조(징계ㆍ해고사유) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 징계의결 절차를 거쳐 징계할 수 있다. 다만, 제6호 및 제7호의 경우에는 정당한 절차와 방법을 통하여 해고할 수 있다.

1. 이 규칙과 다른 법령, 조례, 규칙 등에서 정한 규정을 위반한 자
2. 업무상 정당한 명령에 항거 또는 불복종하거나 직장내 질서를 문란케 한 자
3. 정당한 이유없이 연속 3일 또는 연 3회 이상 무단결근한 자
4. 지각, 조퇴, 외출의 무단행위의 누적시간이 연 3일 이상(1일 8시간 기준)인 자
5. 불법 유인물 배포, 도박 및 폭력, 직장내 성희롱 행위를 한 자
6. 직제와 정원의 개폐, 예산의 감소 등으로 계속고용이 불가능한 경우
7. 신체 또는 정신적 장애가 발생하여 정상적인 업무수행이 불가능하다고 판단되는 경우. 다만 「근로기준법」 제23조제2항에 따른 해고 등의 제한 사유에 해당하는 경우는 제외한다.

8. 금품 및 향응수수, 공금횡령ㆍ유용한 자
9. 음주운전 사건 비위, 성폭력 범죄, 성매매 범죄
10. 사회적으로 물의를 일으키거나 시의 명예를 훼손한 자

제60조(퇴직원) 근로자는 퇴직하고자 할 경우 최소 10일전에 사용부서에 퇴직원을 하여야 하며, 사용부서에서 근로자를 계약해지한 후 인사부서에 서면으로 통보하여야 한다.

제61조(퇴직급여제도의 설정 등) 계속근로기간이 1년 이상인 근로자가 퇴직한 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여를 지급한다.

제62조(퇴직금) 근로자가 1년 이상 근로하고 퇴직하였을 때는 1년에 대하여 평균임금 30일분의 퇴직금을 14일 이내에 지급하되, 당사자간의 합의가 있을 경우 따로 기간을 정하여 연장 지급할 수 있다. 다만, 직종별로 다른 법령이나 조례, 규칙, 단체협약 등에서 따로 정하고 있는 경우에는 그에 따른다.

제63조(중간정산) 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에서 정한 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간은 정산시점부터 새롭게 기산한다.

제5장 포상 및 징계

제64조(포상기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 심사하여 포상할 수 있다.
1. 2년 이상 재직한 자로서 제반 규정을 성실히 준수하고 다른 근로자의 모범이 된 자
2. 각종 사고의 예방과 재해발생 또는 비상사태 발생시 공로자
3. 업무 연구로 그 방법을 개선하여 능률을 향상시킨 자
4. 시의 명예를 드높이는데 기여한 자

② 징계처분을 받은 자에 대해서는 3년간 포상을 제외한다.

제65조(포상) 제64조에 따른 포상은 표창, 상장, 부상 등을 지급할 수 있다.

제66조(징계의 종류와 효력) ① 경징계의 종류와 효력은 다음 각 호와 같다.
1. 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
2. 감봉은 기간은 1월 이상 3월 이내로 하고 1회 감액금액은 통상임금 1일분의 2분의 1을 감액하고, 총액은 1임금지급기의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

② 중징계의 종류와 효력은 다음 각 호와 같다
1. 정직은 기간은 1월 이상 3월 이내로 하고 신분은 유지하나 업무에 종사할 수 없으며, 정직기간동안 급여는 지급하지 아니한다.

2. 해고는 근로관계를 종결한다.

제67조 삭제

[종전 제67조는 제7조로 이동 <2023.10.18.>]

제68조 삭제<2023.10.18.>

제69조(징계의결의 요구) ① 제59조제6호 및 제7호를 제외한 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 사용부서장은 지체 없이 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

② 제1항 규정에 의한 징계의결 요구시에는 징계사유에 대한 충분한 조사를 행한 후에 입증에 필요한 다음 각 호의 관계자료를 첨부하여 위원회에 제출해야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구해야 한다.<개정 2023.10.18.>

1. 별지 제15호서식의 징계의결요구서
2. 근로자 관리카드 사본
3. 별지 제16호서식의 확인서
4. 혐의내용을 입증할 수 있는 공문서 등 관계 증거자료
5. 혐의내용에 대한 조사기록 또는 수사기록
6. 관련자에 대한 조치사항 및 그에 대한 증거자료
7. 관계법규ㆍ지시문서 등의 발췌문
8. 징계사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 성폭력범죄ㆍ성희롱 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 별지 제16호의2서식의 전문가 의견서

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

③ 사용부서장은 징계의결요구와 동시에 제2항제1호의 징계의결요구서의 사본을 징계혐의자에게 송부하여야 하며, 징계혐의자가 징계의결요구서 사본의 수령을 거부하는 경우에는 위원회에 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 문서로 통보하여야 한다.

제70조(징계절차 및 징계관리) ① 징계는 위원회의 의결을 거쳐 시장이 행하며 다음 각 호의 절차를 거쳐야 한다.

1. 징계혐의자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 명시하고 위원회 개최 3일 전까지 징계위원과 징계혐의자에게 서면으로 통보한다.
2. 위원회는 징계의결 요구일로부터 30일 이내에 개최하고 부득이한 경우 10일 이내 범위에서 연장할 수 있다
3. 위원회를 진행함에 있어 반드시 징계당사자의 소명을 들어야 하며, 증인을 신청할 경우 이를 받아들일 수 있다. 단, 징계대상자 본인이 이를 거부할 경우에는 생략할 수 있다.

4. 위원회는 징계의결서에 참석 위원들의 서명 또는 날인을 받아야 하며, 회의록을 작성ㆍ보관한다.
5. 징계결정이 있는 경우 징계의결일로부터 15일 이내에 징계당사자에게 별지 제17호서식의 징계처분 사유 설명서를 통지하여야 한다.
6. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고 재심 청구가 있을 경우 당해 위원회는 30일 이내에 재심사하여 재심사 개최일로부터 45일 이내에 대상자에게 통보하여야 한다.

② 인사부서 징계와 관련한 사항에 대하여 징계대장을 작성ㆍ관리하고 처리결과를 사용부서로 통보하여야 한다.<개정 2023.10.18.>

제71조(징계혐의자의 출석) ① 위원회가 징계혐의자의 출석을 명할 때에는 별지 제18호서식의 출석통지서를 당해 징계사건을 심의ㆍ의결하기 위한 위원회 개최일 3일전에 징계혐의자에게 도달되도록 하여야 한다. 이 경우에는 출석통지서의 사본을 징계혐의자의 사용부서장에게 송부하여야 하며, 사용부서장은 징계혐의자를 출석하게 하여야 한다.

② 위원회는 제1항에 따른 출석통지서를 징계혐의자에게 송부하는 것이 주소불명 기타 사유로 곤란하다고 인정될 때에는 출석통지서를 징계혐의자의 사용부서장에게 송부하여 교부하게 할 수 있다. 이 경우에 출석통지서를 송부받은 사용부서장은 지체 없이 징계혐의자에게 이를 교부한 후 그 교부상황을 위원회에 통보하여야 하며, 징계혐의자가 출석통지서의 수령을 거부할 때에는 그 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 통보한다.<개정 2025.7.9.>

③ 위원회는 징계혐의자가 그 위원회에서의 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

④ 징계혐의자는 정당한 사유로 출석할 수 없을 때에는 위원회에 사유서를 제출하여야 하며, 사유서를 제출하지 아니하고 출석하지 아니한 때에는 위원회는 그 사실을 기록에 명시하고 서면심사에 의하여 징계의결을 할 수 있다.

⑤ 징계혐의자가 해외체재ㆍ형사사건으로 인한 여행ㆍ구속 기타의 사유로 징계의결요구서 접수일부터 50일 이내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다. 이 경우에 서면에 의한 진술을 하지 아니한 때에는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다.

⑥ 징계혐의자의 소재가 분명하지 아니한 때의 출석통지는 시보에 공고하여 행한다. 이 경우 공고한 날로부터 10일이 경과함으로써 그 출석통지서가 송달된 것으로 본다.

⑦ 징계혐의자가 출석통지서의 수령을 거부한 경우에는 위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계혐의자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 관할 위원회에 출석하여 진술할 수 있다.

제72조(심문과 진술권) ① 위원회는 출석한 징계혐의자에게 징계요구의 내용에 관한 심문을 행하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 부여하여야 하며, 징계혐의자는 서면 또는 구술로써 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.
③ 징계혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 채택여부를 결정하여야 한다.
④ 징계의결요구자는 필요하다고 인정될 때 서면 또는 구두로 위원회에 의견을 진술할 수 있다.

제73조(징계의 의결) ① 위원회는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 이르지 못할 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.
② 제1항의 의결은 별지 제19호서식의 징계의결서로 행하며, 그 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계법령을 명시하여야 한다.
③ 위원회는 필요하다고 인정할 때에는 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식ㆍ경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰 할 수 있다.
④ 위원회는 제3항의 규정에 의하여 소속 직원으로 하여금 사실조사를 하게하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 징계혐의자에게 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 출석에 관한 사항은 제71조제1항 및 제2항의 규정을 준용한다.

제74조(징계의 감경) 징계혐의자가 제65조의 포상을 받았던 경우와 그 외 정상을 참작할 만한 사유가 있다고 판단될 경우에는 징계를 감경하여 의결할 수 있다. 단, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령ㆍ유용, 음주운전 사건 비위, 성폭력 범죄, 성매매, 성희롱 범죄의 경우에는 감경할 수 없다.

제75조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령ㆍ유용, 음주운전 사건 비위, 성폭력 범죄, 성매매, 성희롱 범죄의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

제76조(징계의 양정) 징계양정에 관하여는 별표 2와 같다.

제77조(해고예고 및 통지) 근로자 해고사유에 해당되어 해고될 경우 해고에 대한 예고 및 통지는「근로기준법」 제26조 및 제27조를 따른다.

제78조(해고의 제한) ① 시장은 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타의 불이익처분을 하지 못한다.
② 시장은 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일동안 또는 산전, 산후의 여성 근로자가 휴업한 기간 및 그 후 30일간은 해고할 수 없다.

제6장 임 금

제79조(임금체계) 근로자의 임금은 일급 금액을 원칙으로 하되 다른 법령 또는 조례, 규칙, 단체협약 등에 의한 직종별 임금체계가 따로 있는 경우에는 그에 따른다.

제80조(임금의 종류) ① 임금은 일급 금액 또는 직종별 별도 임금체계에 의한 기본급과 「근로기준법」에서 정한 각종 법정수당, 당해연도 예산범위 안에서의 상여금을 지급하고, 직종별 임금체계에 따른 제수당을 지급한다.
② 상여금 지급기준은 지급기준이 직종별로 다른 법령 또는 조례, 규칙, 단체협약 등에서 별도로 정하고 있는 경우에는 그에 따른다.

제81조(임금지급) ① 임금은 매월 1일 기산하여 매월 말일에 마감하고, 다음 달 5일 이내 지급한다.
② 임금 지급일이 휴일이나 토요일 등 은행업무가 없는 날은 그 전일까지 지급한다.
③ 임금은 관련법에서 정한 보험료 및 제세금 등을 공제하고 근로자의 금융계좌에 입금한다.
④ 사용부서는 근로자의 직종 또는 보직변경 등을 대비하여 임금지급내역은 전자적 형태로 관리하여야 한다.<개정 2023.10.18.>
⑤ 직종별로 지급방법이 별도로 있는 경우에는 그에 따른다.<개정 2023.10.18.>

제82조(연장ㆍ휴일ㆍ야간근로수당) 근로자가 연장ㆍ휴일근로 및 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6까지의 사이의 근로)를 하였을 경우에는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급한다.

제7장 교육훈련

제83조(교육훈련 등) ① 근로자의 업무수행에 필요하다고 인정되는 경우 교육훈련을 실시할 수 있으며, 안전 및 보건 등 법적 교육을 받아야 할 경우 근로자는 의무적으로 받아야 한다.
② 교육 참가자는 교육훈련 등에서 습득한 지식과 기술을 업무에 충분히 활용하여야 한다.
③ 교육훈련 등에 필요한 비용은 예산의 범위 안에서 시가 부담한다.

제84조(근무성적평정) ① 사용부서장은 매년 12월 31일을 기준으로 근로자의 근무성적평정을 실시할 수 있다. 다만, 신규채용ㆍ휴직 등의 사유로 평정 대상기간 중 실제 근무기간이 3개월 미만인 사람은 평정대상에서 제외할 수 있다.
② 평정자는 피평정자의 해당 업무 담당으로 하고, 확인자는 사용부서장으로 하며, 사용부서장은 근무성적평정 결과를 10일 이내에 인사부서장에게 통보하여야 한다.
③ 평정자 및 확인자는 별지 제20호서식의 평정표에 따라 평정요소별로 객관적이고 공정하게 평정하여야 한다.

④ 근무성적은 평정요소별 탁월, 우수, 보통, 미흡의 4등급으로 구분하여 평정하되, 필요한 경우에는 그 밖의 다른 방법으로 구분하여 평정할 수 있다.
⑤ 근무성적평정 결과는 전보ㆍ징계 등 각종 인사관리에 활용할 수 있다.

제8장 안전과 보건

제85조(안전관리) ① 사용부서장은「산업안전보건법」에 의한 안전보건사항을 당해 근로환경에 적합하게 이행하여야 한다.
② 사용부서장은「산업안전보건법」 제29조에 따라 근로자에게 안전 및 보건에 관한 정기교육, 채용 시의 교육, 작업내용 변경 시의 교육, 유해위험 작업에 사용 시 특별안전 교육 등 산업안전보건법령에 따른 제반 교육을 실시하여야 한다.
③ 근로자는 산업재해예방을 위하여 안전수칙 및 관리자의 지시를 엄수하여야 한다. 이를 해태 또는 위반함으로써 발생한 사고에 대해서는 당해 근로자가 불이익을 감수한다.

제86조(작업안전용품) 사용부서장은 근로자의 업무에 따라 필요한 작업ㆍ안전용품을 부담ㆍ지급하여야 하고 이 경우 근로자는 근무중 반드시 이를 착용 또는 활용하여 재해예방에 노력하여야 한다.

제87조(물질안전보건자료의 작성ㆍ비치) 사용부서장은 사업장에서 사용하는 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 18에서 정하는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제에 대하여는 물질안전보건자료를 취급 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어야 한다.

제88조(비상사태 발생시의 조치) 모든 근로자는 화재 기타 위험한 사태가 발생하거나 발생 가능한 징후가 발견되었을 때는 즉시 조치를 취함과 동시에 사용부서에 보고해야 한다.

제89조(건강진단) ① 근로자는 정기적으로 실시하는 건강진단을 반드시 받아야 한다.
② 사용부서장은 근로자에 대한 건강진단을 실시할 때 지체 없이 근로자에게 통보하여야 한다.
③ 건강진단 결과 필요한 경우에는 업무장소의 변경, 업무의 전환, 근로시간의 단축 등의 적절한 조치를 취한다.
④ 제1항에 따른 건강진단의 종류와 실시 회수는 다음 각 호와 같다.
1. 일반 건강진단 :「국민건강보험법」에 따른다.
2. 특수 건강진단 : 해당자에 한하여 관계법령에 의한다.

제90조(질병자의 근로금지 제한) ① 사용부서장은 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 심히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령에서 정하는 질병에 걸린 자는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.
② 사용부서장은 제1항 규정에 의하여 근로금지, 제한을 받은 자가 건강을 회복한 때에는 지체 없이 업무에 복귀하도록 하여야 한다.

제91조(안전수칙) 사용부서장은 당해 근로 장소의 재해예방을 위하여 필요한 안전수칙을 설정하여 근로자가 잘 볼 수 있는 곳에 게시하여야 한다.

제9장 재해보상

제92조(재해보상) 근로자가 업무상 사망, 부상 또는 질병에 걸린 경우에는「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」의 규정에 따라 재해보상을 행한다.

제93조(다른 보상 또는 배상과의 관계) 보상을 받게 된 근로자에 대한 다른 보상 또는 배상과의 관계는「산업재해보상보험법」에 따른다.

제94조(업무외의 재해) 업무외의 재해에 대하여는 보상책임을 지지 아니한다.

제10장 직장 내 괴롭힘의 예방

제95조(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적ㆍ정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “ 직장 내 괴롭힘 ” 이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제96조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 직장 내에서 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속ㆍ반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 근로자들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적ㆍ정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제97조(직장 내 괴롭힘 예방교육) ① 사용부서는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “ 직장 내 괴롭힘 예방교육 ” 이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시할 수 있다.<개정 2025.7.9.>

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 한다.
③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
7. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
④ 사용부서는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치하여야 한다.

제98조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용부서에 신고할 수 있다.
② 사용부서는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
③ 제2항에 따른 조사 기간 동안 사용부서에는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.<개정 2025.7.9.>
④ 제2항에 따른 조사 결과 발생 사실이 확인될 경우 사용부서에서는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인될 경우 사용부서에서는 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

부칙<구미시 규칙 제736호, 2022.1.12.>
제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(다른 규칙의 개정) 구미시 환경관리원 복무 규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제6조제4호 중 “ 「구미시 공무직근로자 관리 규정」 제11조 ”를 “ 「구미시 공무직근로자 관리 규칙」 제13조 ”로 한다.
제11조제4항 중 “ 「구미시 공무직근로자 관리 규정」 ”을 “ 「구미시 공무직근로자 관리 규칙」 ”으로 한다.

부칙<구미시 규칙 제757호, 2022.12.30.>
이 규칙은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<구미시 규칙 제758호, 2022.12.30.> (구미시 행정기구 설치 조례 시행규칙 전부개정규칙)
제1조(시행일) 이 규칙은 2023년 1월 1일부터 시행한다.
제2조(다른 규칙의 개정) ① 구미시 공무직근로자 관리 규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조제3호 중 “ 기획예산담당관 ”을 “ 예산재정과 ”로 한다.
별표 1 중 “ 관광진흥과 ”를 “ 관광인프라과 ”로 하고, 같은 서식 중 “ 아동보육과 ”를 “ 아동친화과 ”로, “ 청년청소년과 ”를 “ 교육청소년과 ”로, “ 도로과 ”를 “ 도로철도과 ”로 한다.

부칙<구미시 규칙 제775호, 2023.10.18.>
이 규칙은 2023년 11월 1일 부터 시행한다.

부칙<구미시 규칙 제777호, 2023.11.8.> (만 나이 정비 등을 위한 구미시 공무직근로자 관리 규칙 등 일괄개정 규칙)
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<구미시 규칙 제787호, 2024.4.17.>
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<구미시 규칙 제800호, 2024.6.19.> (구미시 행정기구 설치 조례 시행규칙 전부개정규칙)
제1조 이 규칙은 2024년 7월 1일부터 시행한다.
제2조(다른 규칙의 개정) ① 구미시 공무직근로자 관리 규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 1 중 “ 관광인프라과 ” 를 “ 낭만관광과 ” 로 하고, 같은 서식 중 “ 체육시설관리과 ” 를 “ 체육진흥과 ” 로, “ 아동친화과 ” 를 “ 아이돌봄과 ” 로, “ 도시재생과 ” 를 “ 건축디자인과 ” 로, “ 건축과 ” 를 “ 건축디자인과 ” 로, “ 평생학습원 평생학습과 ” 를 “ 평생학습원 ” 으로, “ 평생학습원 시립중앙도서관 ” 을 “ 시립중앙도서관 ” 으로 “ 농산물도매시장관리사무소 ” 를 “ 농식품산업과 ” 로. “ 노인종합복지관 ” 을 “ 어르신복지과 ” 로 한다.

부칙<구미시 규칙 제806호, 2024.9.25.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<구미시 규칙 제828호, 2025.7.9.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

노동관계법령

제 작 자 : 박철민
제작일자 : 2026. 9. 18

법제처 국가법령정보센터