근로기준법 시행규칙

[시행 2024. 7. 29.] [고용노동부령 제421호, 2024. 7. 29., 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) 044-202-7530
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 휴일, 연차휴가) 044-202-7973
고용노동부 (임금근로시간정책과 - 유연근로시간제) 044-202-7549

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 시설·설비의 장애·고장 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. 「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

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 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자로 한다.

③제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 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 잃어버리게 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.>

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 <제421호,2024. 7. 29.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.