



근로기준법 [시행 2018.5.29] [법률 제15108호, 2017.11.28, 일부개정]	근로기준법 [시행 2018.7.1] [법률 제15513호, 2018.3.20, 일부개정]
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① ----- ----- -.
1. ~ 6. (생략)	1. ~ 6. (현행과 같음)
7. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.	7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
8. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.	8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
<신설>	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. <후단 신설>	② ----- ----- ----- ----- [시행일] 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.
<신설>	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, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일 (제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시

	<u>간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일).</u>
<u>&lt;신 설&gt;</u>	<u>2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일</u>
<u>&lt;신 설&gt;</u>	<u>3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일</u>
<b>제53조(연장 근로의 제한) ①·② (생 략)</b>	<b>제53조(연장 근로의 제한) ①·② (현행과 같음)</b>
<u>③ 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.</u>	<u>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.</u> 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 2. 대상 근로자의 범위
<u>④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</u>	<u>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.</u>
<u>&lt;신 설&gt;</u>	<u>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</u>
<u>&lt;신 설&gt;</u>	<u>⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. [법률 제15513호 (2018.3.20) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함.]</u>
<b>제55조(휴일) 사용자</b> 는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.	<b>제55조(휴일) ① 사용자</b> 는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. [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, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관 이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재

	<p>산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일</p> <p>2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일</p> <p>3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일</p>
<p><b>제56조(연장·야간 및 휴일 근로)</b> <u>사용자는 연장 근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</u></p>	<p><b>제56조(연장·야간 및 휴일 근로)</b> ① <u>사용자는 연장 근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</u></p> <p>② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50</li> <li>2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100</li> </ol> <p>③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p>
<p><b>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)</b> <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업</li> <li>2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업</li> <li>3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업</li> <li>4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업</li> </ol>	<p><b>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)</b> ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.</li> <li>2. 수상운송업</li> <li>3. 항공운송업</li> <li>4. 기타 운송관련 서비스업</li> <li>5. 보건업</li> </ol> <p>② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</p>
<p><b>제69조(근로시간)</b> 15세 이상 18세 미만인 자의</p>	<p><b>제69조(근로시간)</b> ----- -----</p>

<p>근로시간은 1일에 7시간, <u>1주일에 40시간</u>을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, <u>1주일에 6시간</u>을 한도로 연장할 수 있다.</p>	<p>----- <u>1주에 35시간</u>----- -----, ----- <u>1주에 5시간</u>----- -----,</p>
<p><b>제71조(시간외근로)</b> 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, <u>1주일에 6시간</u>, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p><b>제71조(시간외근로)</b> ----- ----- ----- ----- <u>1주</u>----- ----- ----- -----,</p>
<p><b>제110조(벌칙)</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p><b>제110조(벌칙)</b> ----- ----- ----- -----,</p>
<p>1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·<u>제2항·제3항</u> 본문, 제54조, <u>제55조</u>, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자</p>	<p>1. ----- ----- <u>제2항, 같은 조 제4항</u> ----- <u>제55조, 제59조제2항</u>----- ----- ----- ----- ----- -----</p>
<p>2. <u>제53조제4항에 따른</u> 명령을 위반한 자</p>	<p>2. <u>제53조제5항에 따른</u> ----- -----</p>
<p><b>제114조(벌칙)</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p><b>제114조(벌칙)</b> ----- ----- -----,</p>
<p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, <u>제53조제3항</u> 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자</p>	<p>1. ----- ----- ----- <u>제53조제4항</u> ----- ----- ----- ----- -----</p>
<p>2. (생략)</p>	<p>2. (현행과 같음)</p>