근로기준법 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	16958

제안연월일 : 2026. 2.
제 안 자 : 기후에너지환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
2203039	이재명의원	2024.8.21.	·제418회 국회(정기회) 제8차 전체회의(2024.11.21.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2209778	윤준병의원	2025.4.14.	·제427회 국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2211989	박홍배의원	2025.8.5.	·제429회 국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2210653	김위상의원	2025.6.2.	
2211595	조지연의원	2025.7.21.	
2212683	이용우의원	2025.9.4.	
2213931	김태선의원	2025.11.5.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동

의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
2214364	이해식의원	2025.11.18.	법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2214645	김기표의원	2025.11.27.	
2200827	이학영의원	2024.6.24.	·제418회 국회(정기회) 제1차 전체회의(2024.9.9.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 ·제418회 국회(정기회) 제3차 고용노동법안심사소위원회(2024.12.3.) 상정 후 축조심사 ·제422회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2025.2.19.) 상정 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2204621	박홍배의원	2024.10.8.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2024.11.28.) ·제418회 국회(정기회) 제3차 고용노동법안심사소위원회(2024.12.3.) 상정 후 축조심사 ·제422회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2025.2.19.) 상정 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2204623	김위상의원	2024.10.8.	
2204753	김태선의원	2024.10.17.	
2205100	정혜경의원	2024.10.31.	
2205214	이용우의원	2024.11.4.	
2207769	김주영의원	2025.1.23.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.2.14.) ·제422회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2025.2.19.) 상정 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사

나. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.)에서 이상 16건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회(2026.2.6.)는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

현행법은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두어 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장 조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 근로감독관에 대한 일반법이 부재하여, 직무·권한·집행 기준 등 근로감독관에 대한 사항이 체계적인 근거 없이 개별 법률에 산발적으로 규정되어 있는 상황임. 이에 따라 「노동감독관 직무집행법안」 제정을 통해 지방자치단체로의 사업장 감독 권한 위임을 비롯하여, 중앙과 지방정부의 노동감독관의 직무·권한·의무·업무 절차 등을 규정하는 등 근로감독 행정의 법적 근거를 마련한바, 「근로기준법」 내 근로감독관 관련 조항을 삭제 또는 수정하여, 노동 관계 법령 간 중복·혼선을 방지하고자 함.

또한 현행법은 임금체불에 대해 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이

하의 벌금형을 규정하고 있지만, 임금체불 심각성에 비해 처벌의 수준이 미흡하여 충분한 억제 효과를 발휘하지 못하고 있다는 지적이 있음. 이에 사용자의 임금체불에 대한 벌칙에 있어, 법정형을 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향 조정하려 함.

한편 도급계약을 입찰할 당시 산출한 인건비와 다르게 임금을 지급하여 중간착취가 발생하는 경우가 있는바, 이에 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자 또는 출연기관 등에 해당하는 도급인은 대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모 및 기간의 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용을 구분하여 매월 지급하여야 함을 규정함.

3. 대안의 주요내용

가. 「노동감독관 직무집행법안」의 제정에 따라 현행 근로감독관과 관련된 조문을 삭제·수정하는 등 조문을 정비함(안 제13조, 제101조 등)

나. 임금체불 관련 법정형을 현행 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향함(안 제107조 및 제109조).

다. 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자 또는 출연기관 등에 해당하는 도급인은 대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모 및 기간의 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용을 구분하여 매월 지급하여야 함을 규정함(안 제44조의4 신설 등).

법률 제 호

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조 중 “근로감독관”을 “「노동감독관 직무집행법」에 따른 노동감독관”으로 한다.

제44조의4를 다음과 같이 신설한다.

제44조의4(도급 사업에서 임금비용의 구분지급) ① 다음 각 호의 어느 하나의 도급인은 대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모 및 기간에 해당하는 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용(이하 “임금비용”이라 한다)을 구분하여 매월 지급하여야 한다.

1. 국가
2. 지방자치단체
3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관
4. 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단
5. 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자기관 또는 출연기관

6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 해당하지 않는 도급인

② 제1항에 따른 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우 직상수급인과 하수급인을 각각 도급인과 수급인으로 본다.

③ 제1항에 따라 임금을 구분하여 지급하여야 하는 도급인이 고용노동부장관이 지정하는 금융기관에 임금비용을 예치하는 때에는 해당 임금비용을 수급인에게 지급한 것으로 본다.

④ 도급인이 제1항에 따라 임금비용을 구분하여 지급하는 때에는 수급인이 전월(前月)[임금비용을 최초로 지급한 월(月)의 전월은 제외한다]에 자신의 근로자에게 임금을 지급하였는지를 확인하여야 한다. 이 경우 수급인은 도급인에게 전월 임금 지급내역 등 고용노동부령으로 정하는 자료를 도급인이 정하는 방법에 따라 제출하여야 한다.

⑤ 도급인이 제4항에 따라 임금 지급 여부를 확인한 결과 수급인이 자신의 근로자에게 임금을 지급하지 아니한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

⑥ 수급인은 제1항에 따라 지급받은 임금비용을 자신의 근로자에 대한 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 임금비용의 구분지급, 임금 지급 여부의 확인 및 고용노동부장관에 대한 통보 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제11장의 제목 “근로감독관 등”을 “노동감독관 등”으로 한다.

제101조를 다음과 같이 한다.

제101조(감독 기관) 노동감독관의 권한·의무 등에 관하여는 「노동감독관 직무집행법」에서 정하는 바에 따른다.

제102조, 제102조의2 및 제103조를 각각 삭제한다.

제104조를 다음과 같이 한다.

제104조(감독 기관에 대한 신고) 사용자는 근로자가 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실을 고용노동부장관이나 노동감독관에게 통보한 것을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

제105조를 삭제한다.

제107조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “제23조제2항 또는 제40조”를 “제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조”로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

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.

제108조 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제109조제1항 중 “제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조”를 “제65조”로 하고, 같은 조 제2항을 삭제한다.

제110조제1호 중 “제104조제2항”을 “제104조”로 한다.

제114조제1호 중 “제95조, 제100조 및 제103조”를 “제95조 및 제100조”로 한다.

제116조제1항 중 “사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항제1호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “제48조”를 “제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조”로 하며, 같은 항 제4호를 삭제한다.

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 경우
2. 제44조의4제6항을 위반하여 수급인이 같은 조 제1항에 따라 지급받은 임금비용을 자신의 근로자에 대한 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제13조, 제11장의 제목, 제101조, 제102조, 제102조의2, 제103조에서 제105조까지, 제108조, 제110조제1호, 제114조제1호 및 제116조제2항제1호·제4호의 개정규정은 공포 후 8개월이 경과한 날부터 시행하고, 제44조의4, 제116조제1항제2호 및 제116조제2항제2호의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(임금비용의 구분지급 등에 관한 적용례) 제44조의4의 개정규정은 같은 개정규정 시행 이후 도급계약을 체결하는 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.	제13조(보고, 출석의 의무) ----------「노동감독관 직무집행법」에 따른 노동감독관----------.
<신 설>	제44조의4(도급 사업에서 임금비용의 구분지급) ① 다음 각 호의 어느 하나의 도급인은 대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모 및 기간에 해당하는 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용(이하 “임금비용”이라 한다)을 구분하여 매월 지급하여야 한다. 1. 국가 2. 지방자치단체

	3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관 4. 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단 5. 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자기관 또는 출연기관 6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 해당하지 않는 도급인 ② 제1항에 따른 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우 직상수급인과 하수급인을 각각 도급인과 수급인으로 본다. ③ 제1항에 따라 임금을 구분하여 지급하여야 하는 도급인이 고용노동부장관이 지정하는 금융기관에 임금비용을 예치하는 때에는 해당 임금비용을 수급인에게 지급한 것으로 본다. ④ 도급인이 제1항에 따라 임금비용을 구분하여 지급하는 때에는 수급인이 전월(前月)[임

	금비용을 최초로 지급한 월(月)의 전월은 제외한다]에 자신의 근로자에게 임금을 지급하였는지를 확인하여야 한다. 이 경우 수급인은 도급인에게 전월 임금 지급내역 등 고용노동부령으로 정하는 자료를 도급인이 정하는 방법에 따라 제출하여야 한다. ⑤ 도급인이 제4항에 따라 임금 지급 여부를 확인한 결과 수급인이 자신의 근로자에게 임금을 지급하지 아니한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다. ⑥ 수급인은 제1항에 따라 지급받은 임금비용을 자신의 근로자에 대한 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다. ⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 임금비용의 구분지급, 임금 지급 여부의 확인 및 고용노동부장관에 대한 통보 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제11장 **근로감독관 등**	제11장 **노동감독관 등**
제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.	제101조(감독 기관) 노동감독관의 권한·의무 등에 관하여는 「노동감독관 직무집행법」에서 정하는 바에 따른다.
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.	<삭 제>
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.	

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다. 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 기관·단체의 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	<삭 제>	

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.	
제103조(근로감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.	<삭 제>
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. ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.	제104조(감독 기관에 대한 신고) 사용자는 근로자가 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실을 고용노동부장관이나 노동감독관에게 통보한 것을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.	<삭 제>
제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	제107조(벌칙) ① ----------제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조----------.
<신 설>	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.
제108조(벌칙) 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.	제108조(벌칙) 노동감독관----------
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.	제109조(벌칙) ① 제65조----------
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	<삭 제>

아니하다.	
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	제110조(벌칙) ---------- ---------- ---------- ----------.
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	1. ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -------제104조----------
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.	제114조(벌칙) ---------- ---------- ----------.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항,	1. ---------- ---------- ---------- ----------

제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자	----------제95조 및 제100조----------
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
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.	제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는----------.
<신 설>	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 경우
<신 설>	2. 제44조의4제6항을 위반하여 수급인이 같은 조 제1항에 따라 지급받은 임금비용을 자신의 근로자에 대한 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용한 경우

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----------.
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자	1. ----------노동감독관----------
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	2. ----------제44조의4제1항·제4항·제5항, 제48조----------
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자	<삭 제>
③ (생 략)	③ (현행과 같음)