



제 433회 국회 (임시회)
제 1차 문화체육관광위원회

대중문화예술산업발전법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 대중문화예술기획업 종사자의 계약에 대한
표준계약서 마련 〉

■ 조지연의원 대표발의(의안번호 제2216514호)

2026. 3.

문 화 체 육 관 광 위 원 회

수석전문위원 박재유

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 대중문화예술기획업 종사자의 계약에 대한 표준계약서 마련(안 제9조)	2
※ [참고] 「근로기준법」상 근로자 보호 조치	7

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 조지연의원 등 12인

나. 발 의 일 : 2026. 2. 3.

다. 회 부 일 : 2026. 2. 4.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 대중문화예술용역 관련 계약의 기본원칙과 계약서 명시사항을 규정하고, 문화체육관광부장관으로 하여금 대중문화예술인과 대중문화예술사업자 사이 또는 대중문화예술사업자 간 표준계약서를 마련·보급하도록 하고 있으며, 대중문화예술제작물스태프가 당사자가 되는 계약에 대해서 이를 준용하도록 하고 있음.

그러나 대중문화예술인의 활동을 실질적으로 지원·관리하는 연예인 매니저 등에 대해서는 대중문화예술산업의 종사자임에도 불구하고 계약기준 등과 관련한 법적 보호 제도가 미흡한 실정이며, 이로 인해 매니저의 업무 범위와 책임, 권리 보호 등에 관한 사항이 계약에 반영되지 않는 사례가 발생하고 있음.

이에 대중문화예술용역 관련 기본원칙과 표준계약서 사용에 관한 규정을 대중문화예술제작물스태프 뿐만 아니라 대중문화예술기획업 종사자에게도 준용할 수 있도록 하여, 대중문화예술산업 전반의 건전한 발전과 종사자의 권익 보호를 도모하고자 함(안 제9조).

Ⅲ. 검토의견

1. 대중문화예술기획업 종사자의 계약에 대한 표준계약서 마련(안 제9조)

개정안은 대중문화예술제작물 제작과 관련하여 대중문화예술기획업 종사자가 당사자가 되는 계약에 대하여 대중문화예술용역 관련 계약에 관한 제7조 및 표준계약서의 사용 및 확산에 관한 제8조를 준용하도록 하려는 것임.

현 행	개 정 안
제9조(대중문화예술제작물스태프의 계약) 대중문화예술제작물 제작과 관련하여 대중문화예술제작물스태프가 당사자가 되는 계약에 대하여는 제7조 및 제8조를 준용한다.	제9조(대중문화예술제작물스태프 등의 계약) ----- ----- ----- <u>되거나 대중문화예술기획업 종사자가 당사자가 되는 계약</u> ----- -----.

현행 「대중문화예술산업발전법」(이하 “현행법”이라 함) 제7조1)에

1) 「대중문화예술산업발전법」

제7조(대중문화예술용역 관련 계약) ① 대중문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.

② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명·날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.

1. 계약 기간·갱신·변경 및 해제에 관한 사항
2. 계약 당사자의 권한 및 의무에 관한 사항
3. 대중문화예술용역의 범위 및 매체에 관한 사항
4. 대중문화예술인의 인성교육 및 정신건강 지원에 관한 사항
5. 상표권, 초상권, 콘텐츠 귀속에 관한 사항
6. 수익의 분배에 관한 사항
7. 분쟁해결에 관한 사항
8. 아동·청소년 대중문화예술인 보호에 관한 사항
9. 부속 합의에 관한 사항

따르면 대중문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 함(제1항).

계약서에는 ① 계약기간·갱신·변경 및 해제에 관한 사항, ② 계약 당사자의 권한 및 의무에 관한 사항, ③ 대중문화예술용역의 범위 및 매체에 관한 사항, ④ 대중문화예술인의 인성교육 및 정신건강 지원에 관한 사항, ⑤ 상표권, 초상권, 콘텐츠 귀속에 관한 사항, ⑥ 수익의 분배에 관한 사항, ⑦ 분쟁해결에 관한 사항, ⑧ 아동·청소년 대중문화예술인 보호에 관한 사항, ⑨ 부속 합의에 관한 사항이 명시되어야 함(제2항).

아울러, 현행법 제8조²⁾에 따라 문화체육관광부장관은 공정거래위원회와 협의하여 대중문화예술인과 대중문화예술사업자 사이 또는 서로 다른 대중문화예술사업자 사이의 대중문화예술용역과 관련된 표준계약서를 마련하고 사업자 및 사업자단체에 대하여 이를 보급하여야 함.

③ 제8조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.

2) 「대중문화예술산업발전법」

제8조(표준계약서의 사용 및 확산) ① 문화체육관광부장관은 공정거래위원회와 협의하여 대중문화예술인과 대중문화예술사업자 사이 또는 서로 다른 대중문화예술사업자 사이의 대중문화예술용역과 관련된 표준계약서를 마련하고 사업자 및 사업자단체에 대하여 이를 보급하여야 한다.

② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 사업자 및 사업자단체에 대하여 대중문화예술산업에 관한 재정지원(「문화산업진흥 기본법」 제8조 및 제9조에 따라 같은 법상의 지원을 받은 투자조합의 문화산업에 관한 투자를 포함한다)을 하는 경우 우대할 수 있다.

③ 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 표준계약서를 제정 또는 개정하는 경우에 관련 사업자단체 등 이해관계자와 전문가의 의견을 들어야 하고, 제18조에 따라 실시한 실태조사의 결과를 반영하여야 한다.

특히, 현행법 제7조제3항³⁾은 제8조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제7조제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 간주하고, 현행법 제9조에서는 대중문화예술제작물 제작과 관련하여 대중문화예술제작물스태프가 당사자가 되는 계약에 대하여 제7조 및 제8조를 준용하도록 규정하고 있음.

그런데 개정안의 제안이유에서 언급하고 있는 바와 같이, 대중문화예술인의 활동을 실질적으로 지원·관리하는 ‘대중문화예술인의 매니저’ 등은 대중문화예술산업의 종사자임에도 계약기준 등과 관련한 법적 보호 제도가 미흡한 실정이고, 이로 인해 매니저의 업무 범위와 책임, 권리 보호 등에 관한 사항이 계약에 반영되지 않는 사례⁴⁾가 발생하고 있는 것으로 보여짐.

이에 개정안은 대중문화예술제작물 제작과 관련하여 대중문화예술기획업 종사자가 당사자가 되는 계약에 대하여 제7조 및 제8조를 준용하도록 하려는 것으로, 대중문화예술인의 매니저 등 대중문화예술기획업 종사자의 권익 보호를 강화하려는 취지의 입법으로 이해됨.

3) 「대중문화예술산업발전법」

제7조(대중문화예술용역 관련 계약) ③ 제8조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.

4) “월급 300만원? 시작은 최저임금 연예인 매니저들의 속사정”, 한국일보, 2025.12.28.

한편, 대중문화예술인 매니저는 대중문화예술기획업자와 근로계약을 체결하여 「근로기준법」 제2조⁵⁾에 따른 근로자에 해당하는 경우가 대부분인 반면, 현행법 제7조 및 제8조는 용역 계약에 관한 사항을 규정하고 있는바, 대중문화예술인의 매니저 등 대중문화예술기획업 종사자에 대하여 현행법의 같은 조항을 준용하도록 할 경우 실질적으로는 ‘근로자’이지만 외형만 ‘사업자’인 것처럼 꾸며 계약하는 이른바 ‘가짜 3.3 계약’⁶⁾이 발생할 가능성을 배제할 수 없다는 점을 고려할 필요가 있어 보임⁷⁾.

개정안에 대하여 문화체육관광부는 현행법 제2조에 대중문화예술기획업 종사자에 대한 명확한 정의가 부재하여 해당 개정안의 적용 범위가 불분명하고, 향후 대중문화예술산업 종사자의 범위와 용역계약 방식의 적절성에 대한 업계의 공감대 형성이 선행되어야 하는바, 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

5) 「근로기준법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “**근로자**”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
- 6) 가짜 3.3 계약에서 ‘3.3’은 사업자가 소득을 지급받을 때 원천징수하는 세율(소득세 3% + 지방소득세 0.3%)을 의미함. 「근로기준법」상 근로계약을 체결하지 아니하고 용역계약을 체결하는 경우 부당해고의 제한, 연장·야간·휴일수당의 지급, 직장 내 괴롭힘으로부터의 보호, 업무상 재해 발생 시 보상 등의 법적 보호를 받지 못할 가능성이 있음. 보다 자세한 내용은 [참고] “근로기준법상 근로자 보호 조치” 참조
- 7) 문화체육관광부도 이와 같은 의견임.

한국매니지먼트연합⁸⁾은 개정안의 입법 취지에 대해서는 공감하나, 대중문화예술인의 매니저는 대중문화예술인, 대중문화예술제작물스태프와 달리 대중문화예술사업자의 직원으로서 근로계약을 체결하는 경우가 대부분이라는 점, 현행법에 대중문화예술기획업 종사자의 정의가 선행되어야 한다는 점을 고려할 때 추후 연구 후 종합적인 검토가 필요한 사항이라는 의견을 제출함.

한국음악콘텐츠협회는 매니저 업무를 수행하는 직원들은 대부분 근로계약을 체결하고 있어 회사는 노동 관련 법령에 따라 근로자의 권리를 보장 중이므로, 일부 용역계약을 체결하는 경우에 한하여 의미가 있을 것으로 보이는바, 현행 유지가 필요하다는 의견을 제출함.

문 의 처
02)6788-5379

8) 2016년 설립된 사단법인으로 대중문화예술산업 종사자의 권익신장과 대한민국 대중문화예술산업의 정당한 발전을 목적으로 하고 있음.

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

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.

제17조(근로조건명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

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.

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.

제19조(근로조건위반) 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 거주

를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해 배상액을 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 종류·기간 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)·산후(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 양도·인수·합병은 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.

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.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 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.

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 따

른다.

제30조(구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 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.

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.

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 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, 부과·징수된 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 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 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 알려 줄 수 있다.

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

제35조 삭제

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.

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 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.

1. 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 제5호에 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.<
- ③ 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라

임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

제38조(임금채권의 우선변제) ① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

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 작성·사용하거나 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.

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

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