2021년 노동관계법령 변경 및 주요이슈

2020. 12.

Ⅰ. 2021년 달라지는 노동관계법령

1 집단적 노사관계

■ 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준

[시행일] 공포 후 6개월

(1) 개정배경

○ ILO 핵심협약 8개 중 결사의 자유, 강제노동금지 관련 4개 협약 미비준 상태

○ EU의 압박 등으로 현 정부는 19년에 3개 협약 추가 비준을 추진하면서 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법')」 등 관계법령 개정안을 추진하였으나 20대 국회 임기만료로 폐기됨

○ 정부는 20년 6월 개정안을 국무회의에서 재의결하였고 이 중 "결사의 자유" 핵심협약 관련된 노동조합법 일부개정안이 12월 10일 국회 본회의에서 의결됨

(2) 개정내용

○ 개정안 주요 내용은 아래와 같음

구분	개정 내용	근거 법령
해고자·실업자 등의 노조가입 허용	▪ 실업자·해고자의 기업별 노조 가입 허용 ▪ 해당 사업장에 종사하지 않는 조합원은 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내 노조활동 가능 ▪ 기업별 노조의 임원은 해당 사업 종사 조합원으로 제한	▪ 현행 제2조 제4호 라목 단서 삭제 ▪ 제5조 제2항 ▪ 제17조 제3항 ▪ 제23조 제1항
노조전임자 급여지급 금지규정 삭제 및 근로시간면제제도 개정	▪ 노조 전임자 급여 지급 금지규정 삭제 ▪ 근로시간면제제도 개정 - 근로시간 면제자에 대한 사용자의 급여지급은 근로시간 면제 한도 내에서만 가능 - 면제 한도를 초과하는 단체협약 무효 - 면제 한도 초과 지급 시 부당노동행위 해당	▪ 제24조 제1항 내지 제5항 ▪ 제81조 제1항 제4호
교섭창구단일화 제도 개정	▪ 사용자 동의로 개별 교섭 시 성실 교섭 및 차별금지 의무 부여	▪ 제29조의2 제2항 ▪ 제29조의3 제2항

구분	개정 내용	근거 법령
	▪ 기존 교섭단위 분리 결정 외 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 가능	▪ 제30조 제3항
사업장 점거 제한	▪ 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지	▪ 제37조 제3항
단체협약 유효기간 확대	▪ 단체협약 유효기간 한도를 최대 2년→3년으로 확대	▪ 제32조 제1항 및 제2항

(3) 개정효과

❍ 개정안에 따른 효과는 아래와 같음

구분	개정효과
해고자·실업자 등의 노조가입 허용	▪ 종사노동자와 비종사노동자(실업·해고자이지만 기업별 노조에 가입한 조합원) 구분 개념 신설 ▪ 비종사노동자의 조합활동 범위인 “효율적 사업 운영”의 구체적 범위에 대한 논란 발생 가능
노조전임자 급여지급 금지규정 삭제 및 근로시간면제제도 개정	▪ 기존에 노동조합 업무에만 종사할 수 있는 근로자인 “전임자”를 노동조합 업무에 종사할 수 있는 근로자인 “근로시간면제자”로 변경 및 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위에서 노조업무 수행 가능
교섭창구단일화 제도 개정	▪ 개별교섭 시 성실교섭 및 차별금지의 내용 및 구체적인 범위는 판례를 통해 형성될 것으로 예상
사업장 점거 제한	▪ 개정 노조법은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위가 금지된다는 기본원칙을 명시하는 대신 생산 기타 주요 업무시설 등에 대해 점거 금지 조문은 현행 유지되어 판례내용 명확화
단체협약 유효기간 확대	▪ 단체협약 유효기간이 확대됨에 따라 노동조합의 평화의무[1]위반 이슈 증가 가능

[☞ 상세사항은 별도 이슈페이퍼 참조]

(4) 기타

❍ 정부는 이번 개정안에 이어 ILO 핵심협약 중 강제노동 금지, 결사의 자유 보호 관련 3개 협약의 비준을 추가적으로 추진한다는 입장임

1) 단체협약이 체결되면 해당 단체협약 유효기간 내에서 협약내용을 준수하고, 이미 정한 내용을 변경, 개폐를 요구하는 쟁의행위를 해서는 안 된다는 의무를 말함

2 개별적 근로관계

■ 1주 52시간제 보완입법-
선택적 근로시간제·탄력적 근로시간제 단위기간 확대

[시행일] 50인 이상: 공포 후 3개월
5인~49인: 2021.7.1.

(1) 개정배경

○ 상시근로자수 50인 이상 300인 미만 사업장 계도기간 종료(20.12.31.)에 따라, 50인 이상 사업장은 1주 52시간제가 전면 적용됨

○ 1주 52시간제의 안착을 위한 유연근로시간제 확대개편 산업현장 요구 반영

○ 개정안 내용은 19년 2월 열린 경제사회노동위원회의 노사정 합의안에 기초함

(2) 개정내용

○ **탄력적 근로시간제 단위기간 확대 : 3개월→6개월 (제51조의2)**

▪ 3개월 초과-6개월 이내 단위기간 신설 (현행 2주, 3개월 이내 제도 유지)

▪ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 근로시간 사전확정 요건 완화

(현행) 2주, 3개월 이내 단위기간	(신설) 3개월 초과 단위기간
▪ 근로일별 근로시간 사전 확정	▪ 주별 근로시간 사전 확정하되, 근로일별 근로시간을 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보 ▪ 대통령령으로 정하는 불가피한 사유의 경우에는 근로자대표 협의로 중도변경 가능 - 불가피한 사유: 합의 시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 - 변경가능범위 : 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위 내에서만 변경 가능 - 사전통보시기 : 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 해당 근로자에게 통보해야 함

▪ 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부에 신고하거나 근로자대표와 서면합의하여야 함
- 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금항목 조정·신설, 가산임금 지급 등
- 원칙적으로 고용노동부에 신고하여야 하나, 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안 마련한 경우는 신고의무가 면제됨

❍ **탄력적 근로시간 운용 中 중도퇴직자에 대한 가산임금 지급기준 명시(제51조의3)**

▪ 탄력적 근로시간제 단위기간이 끝나기 전에 퇴직하는 근로자의 경우 단위기간 중 근로기간을 평균하여 1주 40시간 초과분에 대하여 가산임금을 지급하도록 함

❍ **연구개발 업무 선택적 근로시간제 정산기간 확대: 1개월→3개월 (제52조 제1항)**

▪ 신상품 및 신기술 연구개발 업무 대상 선택적 근로시간제 정산기간 확대
(현행) 1개월 이내 → (변경) 최대 3개월 이내

▪ 대상업무의 범위는 재량근로제 대상업무 해석지침이 준용될 가능성 높음

※ [참고]

재량근로제 대상업무인 '신상품·신기술 연구개발'의 범위 :
'신상품 또는 신기술의 연구개발'은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 말하며, 제조업에서의 실물제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함

❍ **1개월 초과 선택적 근로시간제 운용 시 근로자 보호조치 규정 (제52조의 제2항)**

▪ 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 11시간 연속휴식제 도입 의무화

▪ 정산기간 매 1개월마다 1주 평균 40시간 초과 시 가산임금을 지급하여야 함
- 선택적 근로시간제 운용 시 '근로시간 한도 위반 여부'를 산정하기 위한 기산점과 '가산임금을 지급 의무 범위'를 산정하기 위한 기산점이 달라짐

❍ **특별연장근로 관련 근로자 건강보호 조치의무 규정**
근로기준법 단위기간 확대에 상응하는 근로자 보호조치 명시 필요

(3) 개정효과

❍ 개정안에 따른 효과는 아래와 같음

구분	개정효과
탄력적 근로시간제 단위기간 확대	▪ 종전 임금수준이 낮아지지 않도록 구체적인 임금보전방안 제시 필요 - 사업주와 개별근로자 간 임금수준을 하향하는 합의가 이루어질 경우 유효성 논란이 생길 것으로 보임 ▪ 단위기간 내 중도퇴직자에 대한 가산임금 지급기준을 명확하게 규정함 ▪ 탄력적 근로시간제 합의 주체인 근로자대표의 선출방법 및 절차에 대한 법제화 논의 증가 예상
연구개발 업무 선택적 근로시간제 정산기간 확대	▪ 신상품 및 신기술 출시 전 특정기간에 연장근로가 집중되는 연구개발업무의 경우 현행법상 재량근로제 도입요건을 충족하지 못하였더라도, 최대 3개월 이내의 선택적 근로시간제 도입을 통해 근로시간 운용의 유연성을 도모할 수 있을 것으로 보임

[☞ 상세사항은 별도 이슈페이퍼 참조]

(4) 기타

<적용시기>

상시 근로자 수	' 21.1	' 21.7
300인-	▪ 1주 52시간제 기적용 사업장 ▪ 선택/탄력근로시간제 단위기간 확대 공포일로부터 3개월 후 적용	
50-299인	▪ 계도기간 종료, 1주 52시간제 전면 적용 ▪ 선택/탄력근로시간제 단위기간 확대 공포일로부터 3개월 후 적용	
5-49인		▪ 21.7.1,부터 1주 52시간제 및 선택/탄력근로시간제 단위기간 확대 적용

■ 근로기준법 기타 개정사항

시행일: 공포일

❍ 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항 신설(제42조 제1항 단서)

- 법률 위임 없이 시행령에서 근로자 명부 작성의 예외를 규정하고 있어 사용자로 하여금 예외 없이 근로자 명부를 작성하도록 규정한 법률 취지에 반하는 결과를 초래하므로, 법률에서 위임규정을 마련함

❍ 전자적 방식을 통한 근로계약서 교부 근거조항 신설(제17조 제2항)

- 근로기준법 제17조에 따른 근로계약서를 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에서 정한 전자문서의 방법으로도 근로자에게 교부할 수 있도록 함

※ [참고]

전자근로계약서 교부의무 이행여부의 판단기준

▪ **근로자가 전자근로계약서를 수신할 정보처리시스템을 지정한 경우**

- 사용자가 해당 정보처리시스템에 전자근로계약서를 입력한 때 사용자가 교부한 것으로 볼 수 있음(전자문서법 제6조제2항제1호)
- 근로자 지정이 아닌 다른 정보처리시스템에 입력한 경우라도 근로자가 이를 확인하여 출력한 경우 근로계약서를 교부한 것으로 볼 수 있음

▪ **근로자가 지정하지 않은 경우**

- 사용자가 정보처리시스템 서버에 전자근로계약서를 입력한 때 교부한 것으로 볼 수 있음(전자문서법 제6조제2항제2호)
- 단, 근로자가 근로계약서를 전자적 방법으로 받는 것에 동의하지 않은 경우에는 사용자가 서면 교부하여야 하므로, 전자근로계약서상 "본 근로계약서를 전자적 방법으로 받는 것에 대하여 동의합니다"의 문구를 명시하는 것이 바람직함

▪ **사용자가 근로계약서를 교부하면서 근로자의 수신확인을 조건으로 한 경우**

- 사용자가 근로자로부터 수신확인 통지를 받은 때 교부한 것으로 볼 수 있음

■ 최저임금 제도

시행일: 2021.1.1.

(1) 최저임금액

❍ 2021. 1. 1. 최저임금 8,720원 적용

구분	시간급
모든 산업	**8,720원**
	월환산액 1,822,480원 주 소정근로 40시간 근무, 환산 기준시간 수 209시간(주당유급주휴 8시간 포함)기준

(2) 최저임금 산입범위

❍ **정기상여금, 현금성 복리후생비 미산입 비율 단계적 축소(최저임금법 제6조)**

- 매월 지급하는 상여금에서 '1,822,480원(2021년도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액)의 15%를 초과하는 부분'만 최저임금 산입
- 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금에서 '1,822,480원의 3%를 초과하는 부분'만 최저임금 산입
  - 이후 최저임금 미산입 비율을 단계적으로 축소하여 2024년부터는 전부 산입

<정기상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율>

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	**15%**	10%	5%	0%
현금성복리비	7%	5%	**3%**	2%	1%	0%

■ 관공서 공휴일 민간기업 적용

[시행일] 30인~299인: 2021.1.1.
5인~29인: 2022.1.1.

(1) 개정내용

○ 근로기준법 제55조제2항('18.3.20. 개정) 및 동법 시행령 제30조제2항에 따라, 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 의무화(일요일 제외)

○ 기업규모별 단계적 시행

- △300인 이상: 2020.1.1. △30~300인 미만: 2021.1.1. △5~30인 미만: 2022.1.1.

유급휴일로 보장되는 휴일

공휴일	• 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절 제외) • 신정 • 설, 추석 연휴 3일 • 석가탄신일 • 크리스마스 • 어린이날 • 현충일	15일
	• 공직선거법 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거일 • 기타 수시 지정일(임시공휴일)	
대체공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

(2) 운영 시 참고사항

○ 공휴일과 대체공휴일에 근로를 하게 될 경우, 근로기준법 제56조 제2항에 따른 휴일근로 가산수당을 포함한 임금을 추가로 지급하여야 함

○ 휴일대체제도를 통해 근로자대표와의 사전 서면합의로 공휴일에 근로하는 대신 다른 근로일을 특정하여 유급휴일로 부여 가능(근로기준법 제55조 제2항 단서)

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정

시행일: 2020.12.8.

○ 코로나19 등 돌봄 공백 대응을 위해 **육아휴직 분할횟수 확대(1회→2회)**

○ 종전 규정에 따라 육아휴직을 실시했거나 육아휴직 중인 근로자에게도 적용됨

개정 전	개정 후
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	**제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)** ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

※ [참고]

국회 환경노동위원회 계류법안

- **임신 중 육아휴직 도입**(공포 6개월 후 시행)
  - 임신기에도 육아휴직 총기간(1년) 범위 내에서 휴직을 허용
  - 기존 임신기 근로시간 단축, 출산전후휴가로는 고위험군의 유산·사산 위험 축소에 한계
  - 임신기 육아휴직은 육아휴직 분할횟수에서 차감되지 않음

- **고용상 성차별, 직장 내 성희롱 노동위원회 구제절차 도입**(공포 1년 후 시행)
  - 민·형사소송은 절차상 부담이 있고, 국가인권위원회 권고는 법적 강제력이 없다는 점에서 노동위원회를 통한 신속한 피해구제 방안이 필요함
  - 노동위원회에서 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위의 중지, 취업규칙 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령 가능
  - 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제 가능

- **채용 시 모든 근로자에 대한 신체적 조건 등 제시 금지**(공포일 즉시 시행)
  - 여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률

시행일: 2020.12.8.

○ 근로자파견사업 허가를 받은 자가 변경허가를 받아야 하는 중요사항 외의 변경사항에 대한 신고는 수리가 필요한 신고임을 명시함

○ 미성년자·피성년후견인·피한정후견인 또는 파산을 이유로 근로자파견사업의 허가가 취소된 경우 결격사유가 해소되면 바로 근로자파견사업의 허가를 받을 수 있도록 함

개정 전	개정 후
제7조(근로자파견사업의 허가) <신 설>	**제7조(근로자파견사업의 허가)** ④ 고용노동부장관은 제2항에 따른 신고를 받은 경우 그 내용을 검토하여 이 법에 적합하면 신고를 수리하여야 한다.
제8조(허가의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.	**제8조(허가의 결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.
5. 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소된 후 3년이 지나지 아니한 자	5. 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소(이 조 제1호에 해당하여 허가가 취소된 경우는 제외한다)된 후 3년이 지나지 아니한 자

■ 임금채권보장법

시행일: 2021.6.9.

○ 최근 국민권익위원회 중앙행정심판위원회의 결정을 반영하여 체당금의 범위에 출산전후휴가 기간 중의 급여도 포함하도록 함

○ 사업주 외에 근로자(퇴직 근로자 포함)도 생계비 융자를 신청할 수 있도록 하고, 체당금 지급계좌에 관한 보호 규정을 신설하여 체당금제도의 사각지대를 해소하고자 함

■ 장애인 고용촉진 및 직업재활법 및 시행령

시행일: 2020.12.10.

○ **사업주 자체 직장 내 장애인 인식 개선 교육 시 일정한 자격요건 필요**

- 상시 근로자 수 300인 이상 규모의 사업주가 자체적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하는 경우 일정 요건을 갖춘 강사 자격을 갖춘 사람이 실시해야 함

■ 근로복지기본법

시행일: 2021.6.9.

○ **공동근로복지기금 참여를 전제로 한 사내근로복지기금 해산 허용**
- 공동근로복지기금 참여를 전제로 사내기금 해산이 가능해졌고, 해산한 사내기금은 중소 협력업체 등과 함께 설립한 공동근로복지기금으로 이전할 수 있음

○ 사내기금의 공동기금 지원을 위한 기금법인의 사업 범위 확대

○ 해당 회계연도 출연금 사용 한도 확대 근거 마련

○ 근로자 생활안정자금 융자 대상 확대

■ 산업재해보상보험법

시행일: 2021.6.9.

○ **무급가족종사자 산재보험 가입 전면 허용**
- 중소사업주와 함께 일하는 무급가족종사자(사업주의 배우자 및 4촌 이내 친족) 희망 시 중소사업주와 동일 방식으로 산재보험 가입 가능

○ **요양급여 본인 부담금 확인 제도 신설**

○ **코로나19 등 감염병 근로자 산재신청 신속 처리근거 마련**
- 질병관리청으로부터 산재 신청 근로자의 동선정보 등을 확보 근거 신설

□ (시행예정) 산업재해보상보험법 시행령

시행일 : 공포일 (일부규정 시행일 상이)

○ **소프트웨어 프리랜서도 산업재해보상보험 당연 적용 (21.7.1. 시행)**
- 특수형태근로종사자의 범위에 소프트웨어산업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자를 추가하여 산업재해보상보험의 적용 대상을 확대함
- 소프트웨어 프리랜서 약 6만 6천명이 새롭게 산재보험의 보호를 받을 것으로 보임

■ 고용보험법 시행령·시행규칙

시행일: 2020.12.10.

❍ **예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 신설**

- 예술인이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 출산전후급여 등을 지급하도록 고용보험법이 개정됨에 따라 고용보험 적용 대상 예술인의 범위, 예술인의 구직급여 지급요건 및 출산전후급여의 지급요건을 명시함

□ (시행예정) 고용보험법 시행령

시행일 : 2021.1.1.

❍ **고용유지조치 대상 근로자 요건 합리화**

- 고용유지조치 대상인 피보험자에 대하여 피보험기간 요건(90일)을 신설하여 고용유지조치 직전 근로자를 채용하여 즉시 휴직시키는 등의 제도 악용을 방지하되, 고용위기 시에는 고용노동부 장관이 피보험기간 요건을 완화하도록 함

❍ **파견·사내도급 사업주의 고용유지지원금 지원요건 완화**

- 파견·도급 근로자가 실제 근무하고 있는 사업장이 고용유지조치를 실시하는 경우 파견 사업주 또는 도급 사업주가 '고용조정이 불가피한 사업주'인지 여부 및 근로시간 단축률과 관계없이 고용유지조치를 실시할 경우 지원금을 지급함

❍ **무급휴직 지원요건 완화**

- (현행) 총근로시간 20%를 초과하여 단축이 아닌 피보험자 20% 이상이 3개월 이상 유급휴직을 실시할 경우 고용유지지원금 지원대상에서 제외됨
- (변경) 유급휴직을 피보험자의 20% 이상이 3개월 이상 실시한 경우 무급휴직을 지원할 수 있도록 하여 고용유지 지원을 강화함

❍ **무급휴직 지원 사업장 확대**

- (현행) 10인 미만 사업장은 고용유지지원금 종료 후 무급휴직 지원금으로 전환불가
- (변경) 고용노동부장관이 정하는 고용위기 시에 고용유지지원금 지원기간(180일)을 모두 소진한 10인 미만 사업장에도 요건에 따라 무급휴직 지원금을 지원함

❍ **기타 유급휴직 조문 정비, 직장어린이집 지원요건 완화 등**

□ (시행예정) 고용보험법

2020.12.9. 국회 본회의 통과

시행일 : 2021.7.1. (일부규정 시행일 상이)

○ **기간제근로자 또는 파견근로자의 출산전후휴가 급여 등의 보장(제76조의2)**

- 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급함

○ **노무제공자에 대한 고용보험의 적용(제77조의6)**

- 예술인이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 출산전후급여 등을 지급하도록 고용보험법이 개정됨에 따라 고용보험 적용 대상 예술인의 범위, 예술인의 구직급여 지급요건 및 출산전후급여의 지급요건을 명시함

○ **노무제공플랫폼사업자에 대한 특례 규정 신설(제77조의7)**

- 노무제공플랫폼사업자에 대한 노무제공자 피보험자격 취득 신고 의무화

○ **노무제공자에 대한 구직급여 및 출산전후급여 등의 지급(제77조의8 및 제77조의9)**

- 이직일 이전 24개월 동안 고용보험 가입기간 합계가 12개월 이상이면서 기타 요건을 갖춘 경우 구직급여를 지급함
- 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무 제공 불가 시 출산전후급여 등을 지급함

□ (시행예정) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

2020.12.9. 국회 본회의 통과

시행일 : 2021.7.1. (일부규정 시행일 상이)

○ **노무제공자의 고용보험 특례**

- 고용보험의 적용을 받는 노무제공자와 이를 상대로 노무제공계약을 체결한 사업주를 고용보험 당연가입 범위로 정함

○ **노무제공플랫폼사업자 등의 신고 및 보험업무의 대행**

□ (시행예정) 산업안전보건법 시행령·시행규칙

시행일 : 공포일

- ○ 특수건강진단기관 인력기준 단서조항 수정・보완(시행령 별표30)
- ○ 야간작업 특수건강진단기관 일몰규정 연장 및 재지정(시행령 부칙)
- ○ **산업안전보건법상 정기교육 내용에 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 교육 내용 추가(시행규칙 별표5)**
- ○ 안전보건관리비 사용명세 작성대상 합리화(시행규칙 제89조)
- ○ 유해・위험방지계획서 자체심사 및 확인업체 기준 인용조문 정정(시행규칙 별표11)

Ⅱ. 2021년 노동이슈 및 정책

■ 근로기준법상 근로자대표 선출절차 법제화

2020.10. 노사정 합의 → 2021. 입법예정

○ 탄력근로제 등의 유연근로제 적용이 확대됨에 따라 그 합의주체가 되는 근로자대표의 역할이 나날이 중요해지고 있음에도 불구하고 지금까지 선출절차, 방법 및 지위에 관한 법적 장치가 없어 노사 간 분쟁의 원인이 되어 왔음

○ **근로자대표의 선출 방식 명시**

유형		방식
1	과반수 노동조합이 있는 경우	근로자대표 지위 인정함
2	과반수 노동조합이 없고, 노사협의회가 있는 경우	근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 노사협의회 근로자위원들이 '근로자위원 회의'를 구성하여 근로자대표의 지위를 가지도록 함 * 사용자가 참여하지 않는 '근로자위원 회의' 내 독립적 의결절차 보장
3	과반수 노동조합과 노사협의회 근로자위원이 모두 없는 경우	근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자대표 선출 * 근로자대표 선출에 대한 사용자의 개입이나 방해 금지

○ **근로자대표의 임기 명시 및 지위와 활동 보장제도 마련**

- 근로자대표의 임기를 3년으로 명시하되 노사 합의 하에 3년 내에서 자율 결정
- 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 제도적 장치로 근로자대표에 대한 사용자의 불이익 취급 금지 및 개입·방해 금지 등을 규정

■ 고용노동부 기간제·사내하도급 근로자 보호 가이드라인

❍ 고용노동부는 16년 제정한 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인을 기초로 △고용안정 △차별금지 △산업안전 △근로환경 개선 관련 개정 가이드라인을 발표함
❍ 법원의 판결례 및 관계법령 개정안 내용을 반영하여 수정 및 보완함
❍ 향후 고용노동부 근로감독관이 사업장에 개정 가이드라인을 배포 및 안내하고, 현장에서 자율적으로 준수하도록 권고할 예정

■ 관공서공휴일 유급휴일화 조기적용 사업장 인센티브

❍ **대상기업** : 상시근로자 수 5인 이상 30인 미만 사업장 중 2021년 말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, 2022년 공휴일 민간적용을 준수한 기업
- 21년 중 조기단축 확인서 발급, 22년 1~3월 확인서 발급

❍ **혜택사항** :
①재정지원(고용장려금 신청 및 스마트공장 구축·고도화사업 신청 시 가점부여 등)
②정책자금지원(관광기금 및 스포츠 운전자금 융자 우선배정)
③구인지원(제조기업 외국인 고용한도 한시 상향조정)
④기타 고용노동부 실시 인사노무 컨설팅 지원사업 우선선정(근로조건 자율개선 지원사업 참여시 3년간 정기근로감독 면제 등)

■ 중앙노동위원회, 노동위원회 발전방안 발표 및 시범실시

❍ **노동심판 공정성 제고**
▪ 비정규직 차별사건에 대한 단협·취업규칙 개정명령, 고의·반복적 차별에 대한 배액금전배상명령 등 시정명령 실효성 제고 등
▪ 부당노동행위, 복수노조, 비정규직 차별사건 등 쟁점사건에 대한 직권조사 강화
- 출석조사, 현장조사, 문서제출 요구, 전문가 자문 등 방법 고려

❍ **적극적 노동분쟁 조정**
▪ 조정대상에서 제외된 원·하청, 특수형태근로종사자, 플랫폼노동 등에 대해 '조정서비스 관점'에서 노동위원회를 통한 집단분쟁 조정 제도화

■ 기타 정부 추진정책

❍ **고용노동부 21년 일자리사업 정책추진**

▪ 코로나19시기 고용안전망 확충을 위해 21년 일자리사업 예산을 약 20% 증액함

▪ **코로나19 극복을 위한 고용유지지원금 및 고용안정 선제대응 패키지 확대**
- (20년) 351억원/2.1만명 → (21년) 1조 3,728억원, 78만명 지원
- 고용위기 우려 지역을 중심으로 고용안정 선제대응 패키지 8개 지역 지원
(20년) 403억원 → (21년) 645억원

▪ **청년추가고용장려금 9만명, 청년내일채움공제 10만명 신규 지원**
- 청년추가고용장려금: 청년 정규직을 신규채용하고, 기업 전체 근로자수가 증가한 경우 청년 추가채용 1명당 연 최대 900만원을 3년간 지원
- 청년내일채움공제: 신규취업 청년 및 5인 이상 중소기업 등 가입, 2년간 만기 1,200만원의 자산형성 지원 (23년형을 2년형으로 통합, 기업순지원금 폐지)

▪ **저소득 예술인, 특수형태근로종사자에 대한 고용보험료 지원**
- 월평균 보수수준 220만원 미만 예술인(3.5만명, 97억원), 특수형태근로종사자(43만명, 594억원) 및 그 사업주가 납부할 고용보험료 80% 지원

❍ **[저출산고령사회위원회]「제4차 저출산 고령사회 기본계획」중 육아휴직 관련 정책**

▪ **3+3 육아휴직제**
- 생후 12개월 내 자녀 부모 모두 3개월 육아휴직시 각각 최대 월 300만원 지원

▪ **육아휴직 소득대체율 인상**
- (현행) 통상임금 50%, 최대 월 120만원 → (변경) 통상임금 80%, 최대 월 150만원

▪ **중소기업 지원 확대**
- 우선지원 대상기업에 육아휴직지원금 3개월간 월 200만원 지원, 육아휴직 복귀자를 1년 이상 고용 유지한 중소·중견기업에 세액공제 확대(5~10% → 15~30%)

▪ **고용보험 가입 특고, 예술인, 플랫폼노동종사자 등으로 육아휴직 확대**

<끝>