2021년 노동법 개정 조항 및 주요내용과 시사점

2020. 12. 14(월)

勞務法人 두레

【 목 차 】

Ⅰ. 근로기준법 개정사항(시행: 공포 후 3개월)

Ⅱ. 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

Ⅲ. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

Ⅳ. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

Ⅴ. 고용보험법 개정안 (시행: 2021. 7. 1.)

Ⅵ. 산업재해보상보험법 개정사항 (시행: 2021. 7. 1.)

Ⅶ. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정사항

Ⅷ. 기타 법률 개정안

Ⅰ. 근로기준법 개정사항(시행: 공포 후 3개월)

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 [제51조의2 신설]	**제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)** ① 사용자는 **근로자대표와의 서면 합의**에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 **3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간**을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조[1]제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) **3. 단위기간의 주별 근로시간** 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 **근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식** 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 **불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.** ③ 사용자는 제1항 제3호에 따른 **각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보**하여야 한다. ④ 사용자는 제1항에 따른 **근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생**한 때에는 제1항 제2호에 따른 **단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위**에서 **근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항 제3호의 사**	· **3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 신설** · **근로일 간 11시간 연속 휴식시간 부여** 다만, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의에 따름 · 근로자대표와 서면 합의로 **단위 기간의 주별 근로시간 사전에 확정**하고 근로일별 근로시간은 **각 주의 개시 2주까지 근로자에게 통보**해야 됨 다만, 합의 시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 **불가피한 사유가 발생 시 근로자대표와 협의를 거쳐 변경 가능** · 사용자는 **임금보전 방안을 마련하여 노동부에 신**	· 시행일 - 상시 50인 이상, 공공기관 등 : 공포 후 3개월 - 상시 5명이상 50명 미만 : 2021. 7. 1. · 기존 2주이내, 3개월 이내 탄력적 근로시간제 유지 · · 주52시간 시행 확대 맞춰 근로대표와 합의를 통해 산업현장 현황에 따라 근로시간의 탄력적 운영 가능 ▶ 근로자 건강 훼손 방지 등을 위해 기존 탄력적 근로시간 제도와 달리 근로일간 11시간 연속 휴식시간 보

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
	항을 변경할 수 있다. 이 경우 **해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보**하여야 한다. ⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로 시킬 경우에는 **기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련**하여 **고용노동부장관에게 신고**하여야 한다. 다만, **근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련**한 경우에는 그러하지 아니하다. ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 **15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.**	**고**하여야 하며 신고하지 않는 경우 과태료가 부과되나, **근로자대표와의 서면 합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 신고 의무가 면제**됨.	장, 임금보전 방안 신고 의무 등 규정 · 근로자대표란 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표 하는 자를 말함 ▶ 임금보전 방안 마련 및 이에 대한 근로자 대표와 합의가 운영에 있어 핵심 쟁점이 될 듯함. 이에 대한 방안 마련 필요 ▶ 향후 고용노동부는 근로자 대표제 역할과 위상을 명확히 하는 근로자대표제 해석 기준지침 마련 예정 ▶ 상황별 2주 이내, 3개월 이내, 6개월 이내 탄력적 근로시간제 검토필요
근로자가 근로한 기간이 탄력적 근로시간제에	**제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금정산)** 사용자는 **제51조[2] 및 제51조의2에 따른 단위 기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우**에는 **그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에**	단위기간 중 근로자가 **근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우**에는 그 단위기간 중 당 근로자	· 시행일 - 상시 50인 이상, 공공기관 등 : 공포 후 3개월 - 상시 5명이상 50명 미만

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
따른 단위 기간보다 짧은 경우 임금 정산 [제51조의3 신설]	**대하여는 제56조 제1항[3]에 따른 가산임금을 지급**하여야 한다.	가 근로한 기간을 평균하여 **1주간에 40시간을 초과하여 근로시간 전부에 대해 가산임금 지급**	: 2021. 7. 1. ▶ 이에 따른 연장근로에 대해 **제57조(보상 휴가제) 근거 휴가를 줄 수 있음**
선택적 근로시간제 정산기간 확대 [제52조 제1항 일부개정, 제2항 신설]	**제52조(선택적 근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 **업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자**에 대하여 **근로자 대표와의 서면 합의**에 따라 다음 각 호의 사항[4]을 정하면 1개월**(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다.)** 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. ② 사용자는 제1항에 따라 **1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우**에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. **근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간**을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 **불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.** 2. **매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과**한 시간에 대하여는 **통상임금의 100분의 50 이상을 가산**하여 근로자에게 지급할 것. **이 경우 제56조 제1항**	·· **연구개발 업무에 한해** 선택근로제 정산기간을 **3개월로 확대**하고, **1개월을 초과하는 정산시간을 정하는 경우**에는 **근로일 간 11시간 연속 휴식**을 부여하며, **매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주 40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당**을 지급하도록 함	· 시행일 - 상시 50인 이상, 공공기관 등 : 공포 후 3개월 - 상시 5명이상 50명 미만 : 2021. 7. 1. · 근로의 자율성이 높은 연구개발 직무에 대해 선택적근로시간제 정산 기간을 확대하는 것을 검토 및 설계 필요

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
	은 적용하지 아니한다. ▶ 이에 따른 연장근로에 대해 **제57조(보상 휴가제) 근거 휴가를 줄 수 있음**		
고용노동부장관의 인가를 받아 근로시간을 연장한 경우 근로자 보호조치 [제53조 제7항 신설]	**제53조(연장 근로의 제한)** ⑦ 사용자는 **제4항[5]에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여** 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.	· 근로기준법 제53조 제4항에 따라 연장근로를 하는 근로자의 건강보호를 위하여 **건강검진 실시 또는 휴식기간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치**를 하여야 함	· 시행일 : 공포 후 3개월 · 근로자 건강보호 조치에 대해 사용자의 법적 의무 명확히 규정 · 특별연장 근로에 대한 근로자 보호조항 강화

1) **제50조(근로시간)** ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

2) **제51조(3개월 이내의 탄력적근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補塡方案)을 강구하여야 한다.

3) **제56조(연장·야간 및 휴일 근로)** ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다

4) **다음 각 호는** 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만 제외) 2. 정산기간 3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 기간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

5) **제53조(연장근로의 제한)** 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

Ⅱ. 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자의 기업별 노동조합 가입 허용 [제2조 제4호 라목 단서 삭제 및 제5조 제2항, 제3항 신설]	**제2조(정의)** 4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. **다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.** 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. **(단서 삭제)** **제5조(노동조합의 조직·가입·활동)** ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다. **② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.** **③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.**	· 기업별 노동조합의 경우 해고된 조합원의 근로자성이 부인되는 것으로 보는 규정을 삭제 · 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원은 **사용자의 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동**을 할 수 있도록 함. · 종사근로자인 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자로 봄.	· 노조법 제2조 제4호 라목 단서가 삭제됨 **▶ 노동조합 규약에서 정하는 바에 따라 기업별 노조에 해고자, 구직자 등 가입이 가능** 향후 해고된 조합원이 노동조합에 재가입하는 등 **노사관계 갈등상황에 대비할 필요**가 있음 (해고자 복직 등 이슈 예상) ▶ 종사 근로자 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않은 범위에서 노동조합 활동에 참여 가능한 바 **'지장을 주지 않는 범위'에 대한 노사 간 공감대 형성 필요**

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
노동조합의 대의원 및 임원의 자격 [제17조 제3항 신설 및 제23조 제1항 일부개정]	**제17조(대의원회)** **③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원**은 **그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출**하여야 한다. ④ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다. ⑤ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다. **제23조(임원의 자격 등)** ① **노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다.** 이 경우 **하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출**하도록 정한다.	· 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정함 · **하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원 · 대의원**은 **그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출**	· **기업별 노동조합의 경우** 해고자 등이 노조 가입은 가능하나 사용자와 일상적으로 접촉하고 중요한 의사결정을 하는 **노조의 임원과 대의원은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하므로 퇴직자나 해고자 등은 임원이나 대의원이 될 수 없음.**
노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 노동조합 업무 수행 [제24조 일부개정]	**제24조(근로시간 면제 등)** ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 **사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급 받으면서** 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 **업무에** 종사할 수 있다. ② 제1항에 따라 **사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)**는 **사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2⑥에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이** 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. ③ 사용자는 **제1항에 따라 노동조합의 업무를 종사하는 근로자의** 정	· **노동조합의 업무에 종사하는 근로자에 대한 급여 지급 금지 규정을 삭제**함. · 사용자가 노동조합의 업무에 종사하는 근로자에게 급여를 지급하는 경우, **해당 근로자는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 노동조합의 업무를 수행**하여야 함.	· 종전에는 법 제81조 4호에 근거 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 하였으나, 금번 개정을 통해 **급여지급은 가능 하나 근로 시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급할 경우에만 부당노동행위에 해당** 됨

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
	당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다. ④ **제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효**로 한다.	· 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 함.	▶ 종전 법 내용과 달리 노조 전임자에 대한 임금지급 근거를 마련함. 다만, 임금 지급이 근로시간 면제 한도 범위내에서 운영될 수 있도록 하고 있어 급격한 인건비 부담은 없으나 전임자 요구 증가에 따른 전임자와 근로시간 면제자에 대한 역할에 대한 다툼이 예상됨
개별교섭 시 차별 대우금지 [제29조의2 제2항, 제10항 신설]	**제29조의2(교섭창구 단일화 절차)** ② **제1항[7] 단서에 해당**하는 경우 **사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.** ⑩ 이 조의 **제4항부터 제7항까지[8]와 제9항[9]의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로** 한다.	· 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 안 됨.	· **사용자의 동의에 의한 개별교섭 시 노동조합 간 차별적 대우를 하면 안 된다**는 내용을 명문화 함 → 교섭에 대한 차별금지. 다만, 정당한 이유가 있는 단협 내용을 차별하는 것은 아님.
사업장 내 교섭단위 통합 근서 신설 [제29조의3	**제29조의3(교섭단위 결정)** ① 제29조의2에 따라 **교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장**으로 한다. ② **제1항에도 불구**하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로	· 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관	· **교섭단위 분리 후 추후 사정 변경에 의한 교섭단위 통합도 가능**하게 됨에 따라 교섭단위 통합에 대한 노·사

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
제2항 일부개정]	조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 **교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할** 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 **분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정**을 할 수 있다.	계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 **교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 함.**	요청에 대비할 필요 있음 →교섭 분리에 따른 향후 통합 필요성 검토
단체협약 유효기간의 상한 연장 [제32조 제1항 및 2항 일부 개정]	**제32조(단체협약 유효기간의 상한)** ① 단체협약의 유효기간은 **3년을 초과하지 않는 범위**에서 노사가 합의하여 정할 수 있다. ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 **3년**으로 한다.	· 단체협약 유효기간의 상한을 **현행 2년에서 3년으로 연장**함. ※ 다만, 이 법 시행 전에 체결한 단체협약의 유효기간에 대해서는 제32조 제1항 및 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전 규정 따름)	· 사업환경 등을 고려하여 3년 내 단체협약 유효기간 설정 가능하나 기존 단협 관행이 1년 또는 2년임을 감안하면 3년 연장에 대한 노사간 다툼 예상. → **'3년을 초과'하지 는 범위**에서 노사 합의를 통해 유효기간 설정이 가능한 바 노사 협상 과정에서 상당한 쟁점이 될 수 있음 · 법 부칙에 근거 **이 법 시행 전에 체결한 단체협약의 유효기간**에 대해서는 **종전 규정 따라야함**
쟁의행위 수단 중	**제37조(쟁의행위의 기본원칙)** ①쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.	노동조합은 **사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해**	· **사업장 시설을 점거하여 쟁의행위를 할 수 있다는 점**

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
직장점거에 대한 허용 범위 신설 [제37조 제3항 신설]	②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다. ③ 노동조합은 **사용자의 점유를 배제**하여 **조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다**.	**하는 형태로 쟁의행위를 해서는 안 됨.**	**을 법에서 인정하고 있다는 점에서 경영계의 우려가 있음. 다만,** 사업장 시설을 **전면적, 배타적**으로 점거하거나 **사용자의 관리지배를 배제 하는 쟁의행위**에 대해 정당하지 않다고 본 **대법원 판례를 명문**화했다고 평가됨 ▶ 기존 대법원 판례는 '부분적, 병존적 점거'대해서는 정당성을 인정한 바 '사용자의 점유를 배체하여 조업을 방해하는 형태'가 '부분적, 병존적 점거'까지 포함하는지에 대한 노사 간 쟁점사항이 될 수 있음
쟁의행위 개시를 위한 찬반투표 주체 [제41조 제1항 일부 개정]	**제41조(쟁의행위의 제한과 금지)** ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 **그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원**)의 직접・비밀・무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. **이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.**	· 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전제 조합원)의 직접·비밀·무기명 투표에	· **퇴직자, 해고자 등** 비종사 조합원은 쟁의행위 찬반투표, 근로시간면제 한도 설정, 교섭대표노조 결정 등에서 제외함.

구 분	신설 또는 일부개정 주요 조문	주요 내용	기타 시사점 등
		의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 **조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 함.**	▶ 이는 노동조합 의사결정 과정에 종사조합원의 의사를 명백히 반영하기 위한 조치로 해석됨

6) **제24조의2(근로시간면제심의위원회)** ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 "경제사회노동위원회"라 한다)를 고용노동부에 둔다.

7) **제 29조의2(교섭창구 단일화 절차)** ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

8) **제 29조의2(교섭창구 단일화 절차)** ④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다. ⑤ 제3항과 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항에 따른교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

9) **제 29조의2(교섭창구 단일화 절차)** ⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

Ⅲ. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
공무원 노동조합 가입 기준 [제6조 제1항 일부개정, 제6조 제1항 제4호 신설]	**제6조(가입 범위)** ① 노동조합에 가입할 수 있는 **사람**의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 일반직공무원 2. 특정직공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, **소방공무원 및 교육공무원(다만, 교원은 제외한다)** 3. 별정직공무원 4. 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 **공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람**	·· 공무원 노동조합의 가입 기준 중 **공무원의 직급 제한을 폐지**하고, **소방공무원과 교육공무원(단, 교원제외)의 노동조합 가입을 허용** · 노동조합 가입 제한 조항 중 제6조 제2항 제4호(업무의 주된 내용이 노동관계의 조정, 감독 등 노동조합의 조합 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 공조하는 공무원) 삭제	· 공무원 노동조합의 가입 기준 중 공무원 직급 제한을 폐지 · 퇴직공무원도 노조의 규약이 정하는 바에 따라 노조 가입 가능하도록 하여 국제노동기구(ILO)가 문제를 제기한 조합원 자격 논란 해소

Ⅳ. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 개정사항 (시행: 공포 후 6개월)

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용
교원노조 가입범위 확대 [제4조의 2 신설]	**제4조의2(가입 범위)** 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 교원	· 노동조합 규약에 따라 퇴직교원도 노동조합 가입 가능

	2. 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람	

Ⅴ. 고용보험법 개정안 (시행: 2021. 7. 1.)

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
기간제 및 파견근로자 출산전후휴가 급여 등 보장 [제76조의2 신설]	**제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용)** ① **고용노동부장관은** 제76조제1항제1호[10]에도 불구하고 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 **기간제근로자** 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제2조에 따른 **파견근로자**가 **「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급**한다. ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	· 기간제근로자 또는 파견근로자가 **출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우**, 고용노동부장관은 **근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부**를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 함.	· 법 부칙에 따라 이 법 시행 당시 출산전후휴가 중인 기간제 근로자 또는 파견근로자에 대해서도 적용
특수형태근로종사자 고용보험 당연가입 [제77조의6 신설]	**제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용)** ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 사람 중 **대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 "노무제공자"라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업**에 대해서는 제8조제2항[11]에 따라 이 장을 적용한다.	· 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 **일정한 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용 대상으로 편입**하되, **65세 이후**에 근로계약 등을 체결하거나	구체적인 적용 직종은 보호 필요성, 관리가능성, 사회적 영향력 등을 고려하여 대통령에서 규정할 예정

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
	② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 **이 법을 적용하지 아니한다.** 1. **65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약**(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 2. **노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우.** 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 "단기노무제공자"라 한다)은 제외한다. ③ 제18조[12]에도 불구하고 노무제공자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다. ④ 제1항에 따라 이 장을 적용하는 **노무제공자와 그와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 "노무제공사업의 사업주"라 한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담**하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.	**자영업**을 개시, 대통령령으로 정하는 **소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외**(다만, 계약기간이 1개월 미만인 사람은 제외) 함.	
노무제공플랫폼 사업에 대한 특례	**제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례)** ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로	· 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에	· 플랫폼을 통해 노무제공이 이루어지는 경우 노무

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
[제77조의 7 신설]	기록하고 처리하는 시스템(이하 "노무제공플랫폼"이라 한다)을 구축·운영하는 **사업자**(이하 "노무제공플랫폼사업자"라 한다)**와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(**이하 "노무제공플랫폼이용계약"이라 한다)**을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항[13]에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고**하여야 한다. **②, ③, ④, ⑤ 생략**	관련된 자료 등을 수집·관리하는 **노무제공플랫폼을 구축·운영하는 사업자에게 피보험자격 신고의무와 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 등의 제공을 요청할 수 있도록 함.**	제공 플랫폼 사업주는 특고 종사자의 피보험자격 취득, 상실신고 및 고용보험료 원천공제 의무를 부담
특수형태근로종사자 실업급여 수급요건 및 지급수준, 기간 [제77조의 8 신설]	**제77조의8(노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여)** 내용 생략 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하고 비자발적으로 이직한 경우 피보험기간, 연령에 따라 120~270일 간 수급할 수 있음. 다만, 특고 종사자는 소득 변동성이 크고, 귀책사유가 없이 소득이 감소하는 경우가 있는 현실을 고려하여, 일정수준 이상의 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 수급자격을 인정한다. 실업급여 수급을 위한 대기기간은 7일을 부여하나, 소득감소로 인한 이직의 경우에는 최대 4주까지 연장할 수 있도록 하였음	· 노무제공자가 **이직일 이전 24개월 동안 고용보험에 가입된 기간의 합계가 12개월 이상**이고, **근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음**에도 불구하고 **취업하지 못한 상태**에 있는 등의 요건을 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 함.	
특수형태근로종사자 출산전후급여 지급 **[제77조의 9 신설]**	**제77조의9(노무제공자인 피보험자의 출산전후급여등)** ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다. ② , ③ 생략	고용노동부장관은 노무제공자가 **출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우**에는 출산전후급여등을 지급하도록 함.-	

Ⅵ. 산업재해보상보험법 개정사항 (시행: 2021. 7. 1.)

구 분	신설 또는 일부개정 조문	주요 내용	기타 시사점 등
특수형태근로종사자 적용제외 신청 사유 제한 [제125조 제4항 일부개정]	제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) 조항 생략 1. 특고 종사자의 **질병·부상, 임신·출산·육아로 인한 1개월 이상의 휴업** 2. **사업주의 귀책사유에 따른 1개월 이상의 휴업** 3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 경우 등 질병, 육아휴직 등 법률에서 정한 사유로 **실제 일하지 않는 사실이 확인되는 경우에만 적용제외 신청, 승인 가능**	· **부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업, 사업주의 귀책사유에 따라** 특수형태근로종사자가 **1개월 이상 휴업**, 그 밖에 이에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우 특수형태근로자종사자 또는 사업주는 **적용제외 신청 가능**(종전의 규정에 따라 적용제외 중인 특수형태 근로종사자에게도 적용)	적용 제외된 기존 특수형태 근로종사자도 개정법에 따라 특별한 사정이 없는 한 산재보험 혜택 가능함에 따라 적용제외조항을 오남용 하던 관행 개선

10) **제76조(지급 기간 등)** ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

11) **제8조(적용 범위)** ② 이 법은 제77조의2제1항에 따른 예술인 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업에 적용하되, 제5장의2 또는 제5장의3에서 규정된 사항에 한정하여 각각 적용한다.

12) **제18조(피보험자격 이중 취득의 제한)** 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 중 한 사업의 근로자로서의 피보험자격을 취득한다.

13) 제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ① 사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령이 정하는 바에 따라 고용노동부장관에서 신고하여 한다.

Ⅶ. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정사항

구 분	신설 또는 일부개정 조문	기타
특수형태근로종사자의 산재보험 보험료 등 [제22조의3 및 제22조의4 신설]	**제22조의3(산재보험료등의 면제에 관한 특례), 제22조의4(산재보험료등의 면제에 따른 지원의 제한 등에 관한 특례) 조항 생략** · 특수형태근로종사자의 산재보험 가입과 관련하여 한시적으로 특별신고기간 운영하여 기한 내 보험관계 성립 신고 등 할 경우 신고일 이전 보험료 일부 또는 전부 면제함 (제22조의3의 개정규정은 같은 개정규정 시행일 이후 산재보험료 등에는 적용 안함)	시행일 : 공포한 날 (22.12.31.까지 효력)
노무제공자 고용보험 특례 [제48조의3 신설]	**제48조의3(노무제공자에 대한 특례) 조항 생략** · 「고용보험법」에 따른 고용보험의 적용을 받는 노무제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주는 당연히 고용보험의 보험가입자가 되도록 함. · 노무제공자의 보수액은 「소득세법」에 따른 사업소득 및 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 하고, 노무제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료 및 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있도록 함.	· 시행일 : 21. 7. 1.
노무제공플랫폼사업자에 대한 특례규정 신설 [제48조의4 신설]	**제48조의4(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) 조항 생략** · 노무제공플랫폼사업자와 노무제공플랫폼이용계약을 체결하는 경우 공단에 신고하도록 하고, 고용보험법 제77조의7에 따라 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격의 취득 등을 신고하는 경우 해당 노무제공자 및 노무제공사업의 사업주가 부담하는 고용보험료를 원천공제하여 납부하도록 함.	· 시행일 : 22. 1. 1.

Ⅷ. 기타 법률 개정안

구 분	주요 내용	시행일
청년고용촉진 특별법	공공기관 등에 대한 업무의 위탁근거를 신설하는 내용으로 글로벌 인재양성 사업 관련 전산망을 전문적인 기관에 위탁할 수 있는 근거를 마련	-
한국산업인력공단법	한국산업인력공단의 사업 범위에 글로벌 인재 양성 및 국가직무능력표준 사업을 추가하여 해당 사업 수행에서 공단의 책임을 강조	-
노동위원회법	· 노동위원회의 소관 사무에 **「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우 시정 등에 관한 업무**를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무를 명확히 함 · 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌 규정의 적용을 받지 않도록 함	공포일